

Hochschulleitung und Personalrat verhandeln über eine neue Dienstvereinbarung „Telearbeit“

Zwei Jahre Erfahrung mit Homeoffice und digitaler Lehre liegen hinter uns. Nicht nur der Personalrat, sondern auch die Leitung der JGU und die Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen sind überwiegend der Meinung:

DAS haben wir doch gut hinbekommen.

Im Juli 2021 hat die Dienststellenleitung dem Personalrat einen Entwurf einer neuen Dienstvereinbarung „Telearbeit“ zugesandt. Diesen hat der Personalrat bisher nicht unterschrieben.

Daher kann derzeit Telearbeit wie in den letzten Jahren auf Grundlage der bestehenden Dienstvereinbarung beantragt und vereinbart werden.

Zu den Gründen, warum der Personalrat die Dienstvereinbarung bisher nicht unterschreiben konnte:

Der Geltungsbereich ist zu eng gefasst

Dienstvereinbarungen sind Kollektivmaßnahmen, d.h. sie sollen für alle oder doch für die meisten Kolleginnen und Kollegen der JGU gelten. Und da geht es schon los. Da der Personalrat die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der JGU von der Vereinbarung nicht ausschließen will, müssen wir darauf beharren, dass der Geltungsbereich der Dienstvereinbarung angepasst wird.

Die Begriffe Telearbeit, Mobiles Arbeiten etc. sind unscharf

Telearbeit ist inzwischen in der Arbeitsstättenverordnung gesetzlich geregelt. Diese gesetzliche Regelung deckt sich nicht mit der „Telearbeit“ im Entwurf vom Juli 2021. Während der Coronapandemie gab es viele Streitfälle rund um das Thema Mobile Arbeit. Gerichte beginnen, die Begriffe Homeoffice, Mobiles Arbeiten, etc. zu definieren. Der Entwurf der Dienstvereinbarung spiegelt diese Definitionen nicht wider, sondern verwendet freihändig eigene Definitionen. Der Personalrat hat große Bedenken, dass sich dies zum Nachteil der Beschäftigten auswirken könnte.

Vertragslaufzeit; Kontrollrechte; Beteiligung des Personalrats

Die Laufzeit einer Vereinbarung für mobiles Arbeiten soll gegenüber der bestehenden Dienstvereinbarung verkürzt werden, und zwar von zwei Jahren auf ein Jahr. Der Personalrat kann darin keinen Vorteil für die Beschäftigten erkennen. Auch sehen wir Klärungsbedarf hinsichtlich der Formulierungen zu den „Kontrollrechten“ des Arbeitgebers in der häuslichen Umgebung.

Mit der Ausdehnung des Homeoffice ergeben sich (auch an der JGU) Streitfälle (Ablehnung des Antrags auf Telearbeit durch die Vorgesetzten, ungeklärte Dienstwege bei der Zustimmung/Ablehnung, abweichende Vorstellung zur telefonischen Erreichbarkeit usw.). Der Personalrat sieht auch hier Klärungsbedarf. Sehr wichtig ist für uns die Einrichtung einer Schlichtungsstelle, damit nicht einzelne Beschäftigte benachteiligt werden. Auch die Mitbestimmungsrechte, die der Personalrat bei dem Abschluss der Individualvereinbarungen zur „Telearbeit“ hat, müssen präziser formuliert werden.

Der Personalrat begrüßt eine neue Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit und wirkt gerne an einer solchen mit. Die strittigen Punkte werden gerade verhandelt und die Dienststelle ist dem Personalrat in vielen Punkten gefolgt, deshalb hoffen wir, dass bald eine Dienstvereinbarung, die die Interessen der Beschäftigten ausreichend berücksichtigt, vorgelegt wird und abgeschlossen werden kann.