

Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit

zwischen

dem Landkreis Kassel

- vertreten durch den Kreisausschuss –

und

dem Gesamtpersonalrat

PRÄAMBEL

Mit dem Angebot der alternierenden Telearbeit entspricht der Landkreis Kassel den Intentionen des Hess. Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), das in § 14 I vorsieht, dass die Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten haben, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit der Berufsausübung mit familiären Aufgaben erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Unter anderem wird dort explizit Telearbeit als eine Möglichkeit benannt, familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen anzubieten.

Ebenso können im Rahmen des § 1 des Pflegezeitgesetzes die Möglichkeiten häuslicher Pflege von Angehörigen im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden.

Weiterhin kann Telearbeit zu einer Verbesserung der Integration von behinderten Menschen ins Erwerbsleben beitragen oder als mögliche Maßnahme im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements dazu beitragen, die Wiederaufnahme der Arbeit und die Wiederherstellung der Gesundheit zu erleichtern.

In der Landkreisverwaltung wird Telearbeit nur alternierend angeboten. Hierbei arbeitet die/der Beschäftigte sowohl an ihrem/seinem Arbeitsplatz beim Arbeitgeber als auch in ihrer/seiner Wohnung, wobei sie/er zwischen diesen Arbeitsplätzen hin- und herwechselt.

§ 1 PERSONENKREIS

Telearbeit können bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nur Mitarbeitende leisten, deren Wochenarbeitszeit mindestens 19,5 Stunden beträgt. Für den Personenkreis der behinderten oder gleichgestellten Mitarbeitenden kann eine abweichende Wochenarbeitszeit gelten.

Folgende Gründe können die Grundlage bilden, Telearbeit zu beantragen:

- (1) Kinderbetreuung
- (2) Pflege naher Angehöriger
- (3) Schwerbehinderung
- (4) Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Zu (1) – Kinderbetreuung

Telearbeit kann für einen bestimmten Lebensabschnitt, in dem eine Betreuung von Kindern erforderlich ist, eine gute Alternative sein, um keine Fremdbetreuung in Anspruch nehmen zu müssen und dennoch den Kontakt zum Beruf zu halten. Demnach soll Telearbeit insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Familienförderung in die Landkreisverwaltung integriert werden.

Ein Antrag auf Telearbeit kann gestellt werden, wenn die Mitarbeitenden Kinder zu betreuen haben. Kind im Sinne von § 7 Abs.1 Nr.1 SGB VIII ist, wer noch nicht 14 Jahre alt ist.

Zu (2) – Pflege naher Angehöriger

Mit dem Pflegezeitgesetz hat der Gesetzgeber die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, um Beschäftigten die Pflege naher Angehöriger zu ermöglichen. Tatbestandsvoraussetzung für den Pflegezeitenanspruch ist, dass der oder die Beschäftigte den pflegebedürftigen Familienangehörigen in dessen häuslicher Umgebung pflegt. Mindestvoraussetzung ist das Vorliegen des Pflegegrades 2. Eine abschließende Entscheidung wird auf der Grundlage des einzureichenden Bescheides über den Pflegegrad der Krankenkasse getroffen.

Damit stellt alternierende Telearbeit ein ergänzendes Instrument zur Flexibilisierung der/des Beschäftigten dar, die/der einen nahen Angehörigen zu pflegen hat.

Nahe Angehörige im Sinne von § 7 Abs. 3 PflegeZG sind:

- Großeltern
- Eltern und Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft
- Geschwister
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder und Enkelkinder

Zu (3) – Schwerbehinderung

Telearbeit kann zu einer Verbesserung der Integration von behinderten Menschen ins Erwerbsleben beitragen.

Die Besetzung eines bestehenden oder neu eingerichteten Telearbeitsplatzes mit einer/einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen von der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt gefördert werden. Muss im Rahmen der alternierenden Telearbeit ein zweiter Arbeitsplatz in der Wohnung oder einer anderen Arbeitsstätte behinderungsgerecht ausgestattet werden, kann der Arbeitgeber hierfür Investitionshilfen erhalten.

Zu (4) - Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das BEM ist ein Angebot an alle Beschäftigten der Landkreisverwaltung Kassel sowie deren Eigenbetriebe, bei dem individuelle Hilfen bereitgestellt und Unterstützungen angeboten werden, um nach längerfristiger Arbeitsunfähigkeit die Wiederaufnahme der Arbeit zu erleichtern. Es bietet bei Bedarf Hilfen zur Wiederherstellung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit an.

Eine Maßnahme im Rahmen des BEM könnte auch die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes sein.

§ 2 DAUER DER TELEARBEIT

Telearbeit soll zeitlich befristet und zunächst auf ein Jahr angelegt sein. Die alternierende Telearbeit soll pro Tatbestandsvoraussetzung nach § 1 Nr.1 bis 4 einen Zeitraum von vier Jahren nicht überschreiten. Im Hinblick auf ein optimales Kosten-Nutzen-Verhältnis soll die Telearbeit eine Mindestdauer von drei Monaten nicht unterschreiten. Zeitliche Unterbrechungen wie Urlaub, Freizeitausgleich etc. führen nicht zu einer Unterbrechung der o.g. Frist.

Es findet eine jährliche Überprüfung dahingehend statt, ob eine Verlängerung gerechtfertigt ist. Hier ist das Fortdauern der personenkreisbezogenen Voraussetzungen sowie die Arbeitsqualität und -quantität zu überprüfen. Der Verlängerungsantrag muss mindestens drei Monate vor Ablauf der bestehenden Telearbeitsvereinbarung gestellt werden. Bei Schwerbehinderten kann von der jährlichen Überprüfung abgesehen werden.

§ 3 GRUNDSÄTZLICHES

Bei alternierender Telearbeit erbringen die Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis im Rahmen dienstlicher Möglichkeiten ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit zum Teil an einer häuslichen Arbeitsstätte und zum Teil in der Dienststelle.

Um die Formen der sozialen Bindung auch bei der Ausübung von Telearbeit in unverändertem Maß beizubehalten, kann die alternierende Telearbeit im Monatsdurchschnitt nur höchstens zur Hälfte der persönlichen Arbeitszeit zu Hause ausgeübt werden.

Die Dienstverhältnisse und tariflichen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden bleiben in ihrer bestehenden Form unberührt.

Für die Telearbeit gelten ansonsten alle dienstlichen Regelungen fort. Insbesondere steht dem Arbeitgeber das persönliche, örtliche, zeitliche und fachliche Weisungsrecht zu. Innerhalb dieser Regelungen muss die/der Beschäftigte dienstliche Anweisungen des Arbeitgebers ausführen, z.B. können durch die Vereinbarung von Arbeitspaketen inhaltliche und zeitliche Rahmenvorgaben gemacht werden. Die Ausübung des zeitlichen Direktionsrechts kann z.B. durch die Vereinbarung von Bearbeitungsfristen oder Arbeitszeitfenstern erfolgen.

Wegen der räumlichen Distanz zwischen Telearbeitern, Kolleginnen/Kollegen und Führungskräften ist die Zuverlässigkeit der Telearbeitenden eine wichtige Eigenschaft. Die Vorgesetzten und Kolleginnen/Kollegen müssen sich darauf verlassen können, dass die Arbeit wie vereinbart verrichtet wird. Hierzu gehört nicht nur die Einhaltung von Terminen, sondern auch die inhaltliche Qualität. Dies wird von den Führungskräften überwacht.

§ 4 VERFAHREN

Die Mitarbeitenden stellen einen Antrag auf alternierende Telearbeit unter Verwendung des in der Anlage 1 zur vorliegenden Dienstvereinbarung beigefügten Formulars. Zur Vorbereitung des erstmaligen Antragsverfahrens füllen die Mitarbeitenden den ebenfalls beigefügten Selbsteinschätzungsbogen aus (Anlage 2).

Im Antragsverfahren ist der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, soweit dies die Mitarbeitenden wünschen.

Im Sinne der in der Präambel aufgeführten gesetzlichen Vorgaben sowie der Intention der vorliegenden Dienstvereinbarung ist über den Antrag zeitnah zu entscheiden.

Die Entscheidung über die Eignung eines Arbeitsgebietes für Telearbeit wird durch die erste Führungsebene des jeweiligen Fachbereichs getroffen. Für den Fall einer Ablehnung des Antrags teilt die Führungskraft dem Zentralbereich bzw. der Leitung des Eigenbetriebs die hierfür maßgeblichen Gründe mit. Insbesondere bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sind besondere Anforderungen an die persönlichen und häuslichen Rahmenbedingungen zu stellen.

Für die Prüfung durch den Fachbereich ist die Stellungnahme der Führungskraft zum Antrag auf Telearbeit zu nutzen (Anlage 3).

Der Zentralbereich entscheidet über das Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen der Beschäftigten für die Inanspruchnahme von Telearbeit (siehe Personenkreis).

Im Falle einer Ablehnung des Antrages erhält der/die Antragsteller/in eine schriftliche Begründung. Der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragten sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung erhalten eine Durchschrift der Ablehnung.

§ 5 RECHTLICHES

Rechtsgrundlage für die Telearbeit bildet neben dieser Dienstvereinbarung eine mit den Mitarbeitenden abzuschließende Nebenabrede zum Arbeitsvertrag bzw. eine schriftliche Vereinbarung, welche das Telearbeitsverhältnis im Detail regelt (Anlage 4).

§ 6 INKRAFTTRETEN/KÜNDIGUNG

Diese Dienstvereinbarung tritt nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Diese Dienstvereinbarung kann von beiden Vereinbarungsparteien unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden.

§ 7 ÜBERGANGSREGELUNGEN

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Dienstvereinbarung bestehende Vereinbarungen zur alternierenden Telearbeit bleiben bestehen und laufen entsprechend der im bisher gültigen Eckpunktepapier vorgesehenen Fristen aus. Die bis dahin in Anspruch genommenen Zeiten alternierender Telearbeit werden bei einer Genehmigung von alternierender Telearbeit nach dieser Dienstvereinbarung auf die in § 2 genannten Zeiträume angerechnet.

§ 8 SALVATORISCHE KLAUSEL

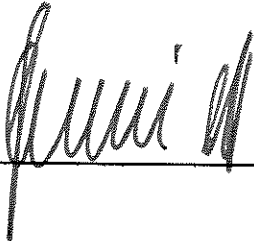
Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen hiervon nicht berührt.

Die Vereinbarungsparteien verpflichten sich in diesem Fall zur sofortigen Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Ergebnis möglichst nahe-kommende wirksame Regelung zu ersetzen.

Kassel, 13.11.2018

Landkreis Kassel
- Der Kreisausschuss -

Schmidt
Landrat



Der Gesamtpersonalrat

Erdmann
Vorsitzender

