Vereinbarung zum mobilen Arbeiten

*zwischen*

1. dem Land Brandenburg,

vertreten durch den Präsidenten der

Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde,

Herrn Prof. Dr. habil. Vahrson,

"Arbeitgeber"

*und*

1. Herrn / Frau

Vorname Name

Straße Hausnummer

PLZ und Ort

"Arbeitnehmer\*in"

***Präambel***

Aufgrund der Covid-19-Pandemie kommt es aktuell zu weitreichenden Einschränkungen im öffentlichen Leben in Deutschland. Das Bundesgesundheitsministerium empfiehlt u. a. soziale Kontakte auf das Notwendigste zu beschränken. Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde möchte ihren Arbeitnehmern daher kurzfristig und vorübergehend das mobile Arbeiten ermöglichen, um Ansteckungsrisiken z. B. auf dem Arbeitsweg vorzubeugen. Der beim Arbeitgeber eingerichtete Arbeitsplatz bleibt für die\*den Arbeitnehmer\*in bereitgestellt. Sie\*Er kann seinen Arbeitsplatz beim Arbeitgeber weiterhin jederzeit nutzen.

# Home-Office, Direktionsrecht Laufzeit, Befristung

## Die\*Der Arbeitnehmer\*in ist berechtigt, seine Tätigkeit – abgesehen von Dienstreisen – von seinem Wohnsitz oder einer anderen individuell gewählten Umgebung aus zu erbringen („mobiles Arbeiten“).

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt – auch in Bezug auf den Arbeitsort – von der grundsätzlichen Gestattung, mobil tätig zu werden, unberührt. Die\*Der Arbeitnehmer\*in ist bei betrieblichen Erfordernissen auch weiterhin verpflichtet, seinen dienstlichen Arbeitsplatz aufzusuchen und in den Betriebsräumen des Arbeitgebers zu arbeiten, insbesondere im Falle von Teambesprechungen, Vertretungsbedarfen, Meetings o.Ä.

Diese Vereinbarung tritt am 01.05.2020 in Kraft. Sie gilt befristet bis maximal zum 31.12.2020 sofern sie nicht vorzeitig gemäß § 8 beendet wird.

# Einrichtung und Ausstattung für das mobile Arbeiten

Das mobile Arbeiten muss sich in einem nach den baulichen Bestimmungen zum dauerhaften Aufenthalt zugelassen Raum befinden. Dieser Raum sowie die genutzten Büromöbel müssen allen Anforderungen des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung) genügen.

# Aufwendungsersatz

Für die Bereitstellung der Arbeitsmittel und die Einrichtung und Nutzung des mobilen Arbeitens sowie für den Verbrauch von Strom, Wasser und Heizung zahlt der Arbeitgeber keine Aufwandspauschale.

Kosten für die Nutzung der häuslichen Arbeitsstätte können nicht geltend gemacht werden. Über steuerliche Erleichterungen hierzu informiert sich die\*der Arbeitnehmer\*in selbstständig.

# Fahrtkosten

Die Kosten für den Weg zwischen gewähltem Arbeitsplatz (z.B. Zuhause) und dienstlichem Einsatzort werden nicht erstattet.

# Arbeitszeit und Erreichbarkeit, Arbeitszeiterfassung

Die anstellungsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit gilt unverändert auch während des mobilen Arbeitens. Während dieser Arbeitszeit hat die\*der Arbeitnehmer\*in ihre\*seine telefonische Erreichbarkeit sowie die Erreichbarkeit per E-Mail über den dienstlichen Account zu gewährleisten. Die\*Der Mitarbeiter\*in, welche an der Zeiterfassung teilnehmen, sind verpflichtet ihre\*seine Arbeitszeit grundsätzlich über den Web-Client der HIS QIS-Anwendung selbständig zu erfassen.

Während der Tätigkeit des mobilen Arbeitens gewährleistet die\*der Arbeitnehmer\*in ihre\*seine Erreichbarkeit zu folgenden Zeiten (in Abstimmung mit vorgesetzter Person und ggf. Team):

|  |  |
| --- | --- |
| [ ]  Montag bis FreitagOder nur an folgenden Tagen:[ ]  Montag [ ]  Donnerstag[ ]  Dienstag [ ]  Freitag[ ]  Mittwoch [ ]  Samstag | [ ]  ganztägig (etwa 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr)[ ]  vormittags (etwa 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr)[ ]  nachmittags (etwa 12.00 Uhr bis 16.00 Uhr)[ ]  täglich im Zeitraum von \_\_\_:\_\_\_ Uhr  bis \_\_\_:\_\_\_ Uhr |
| [ ]  Tage und Zeiten erfolgen individuell nach Absprache (🡪 siehe kurze formlose  Ausführungen anbei) |

Im Übrigen ist sie\*er in der Einteilung der Lage der Arbeitszeit frei, sofern nicht betriebliche Belange im Einzelfall entgegenstehen.

Die\*Der Arbeitnehmer\*in verpflichtet sich, auch während des mobilen Arbeitens und insbesondere bei der selbstbestimmten Einteilung der Lage der Arbeitszeit, die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere

* die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden gem. § 3 ArbZG,
* die tägliche Mindestpausenzeit gem. § 4 ArbZG,
* die mindestens elfstündige Mindestruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen gem. § 5 ArbZG sowie
* die Aufzeichnungspflichten gem. § 16 Abs. 2 ArbZG zu beachten.

Einsatzzeiten und Arbeitspakete sind mit der\*dem Vorgesetzten abzustimmen, dies sollte schriftlich (z.B. per Mail) erfolgen.

# Datenschutz

Alle arbeitsvertraglichen, kollektiven oder gesetzlichen Regelungen, die dem Datenschutz und der Datensicherheit dienen, gelten im Zustand des mobilen Arbeitens gleichermaßen. Die\*Der Arbeitnehmer\*in ist verpflichtet, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, um die Einsicht und den Zugang Dritter auf Daten und Informationen des Arbeitgebers zu verhindern. Zu den Dritten zählen auch Familienangehörige oder Mitbewohner\*innen.

# Zugangsrecht des Arbeitgebers

Betriebsbeauftragte haben nach vorheriger Absprache mit der\*dem Arbeitnehmer\*in Zutritt zum gewählten Arbeitsplatz.

# Beendigung

Die\*Der Arbeitnehmer\*in ist berechtigt, diese Vereinbarung jederzeit schriftlich mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende zu kündigen.

Der Arbeitgeber kann die Erlaubnis zum mobilen Arbeiten unter Berücksichtigung billigen Ermessens mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende durch schriftliche Erklärung gegenüber der\*dem Arbeitnehmer\*in widerrufen, wenn unter anderem folgende Tatbestände vorliegen:

* Die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften ist nicht mit ausreichender Sicherheit gewährleistet.
* Die Kooperation mit anderen Mitarbeitern ist beeinträchtigt.
* Die Aufrechterhaltung der Erlaubnis aus rechtlichen, technischen oder wirtschaftlichen Gründen erfordert einen unverhältnismäßig hohen Aufwand.
* Verhaltensbedingte oder personenbedingte Gründe auf Seiten der\*des Arbeitnehmerin\*Arbeitnehmers geben Anlass zur Begründung.
* Betriebliche Gründe überwiegen gegenüber den Interessen der\*des Arbeitnehmerin\*Arbeitnehmers an einer mobilen Tätigkeit.
* Die Einschränkungen im öffentlichen Leben durch Bund und Länder wegen der Ausbreitung von COVID-19 werden aufgehoben.
* Eine allgemeine Dienstvereinbarung der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde zum mobilen Arbeiten löst diese Nebenabrede ab.

Eberswalde, den 19. Juni 2020

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| (Arbeitgeber) | (Arbeitnehmer\*in) |