

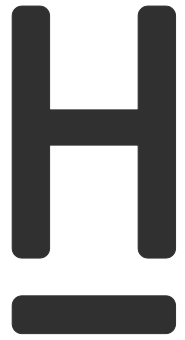
**HOCHSCHULE  
HANNOVER**  
UNIVERSITY OF  
APPLIED SCIENCES  
AND ARTS

# **Dienstvereinbarung**

nach § 78 NPersVG über die Einführung von

**Heimarbeit**

zwischen dem Präsidenten und  
dem Personalrat der Hochschule Hannover



## **Dienstvereinbarung nach § 78 NPersVG über die Einführung von Heimarbeit**

zwischen **dem Präsidenten der Hochschule Hannover** und dem  
**Personalrat der Hochschule Hannover**

### **Präambel**

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen dienen nicht nur den Beschäftigten, sondern sind auch für die Ziele der Hochschule von Bedeutung. Die Hochschule hat ein hohes Interesse daran, besonders qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen erhöhen die Arbeitsmotivation, steigern die Leistungsbereitschaft und Qualität und reduzieren Fehlzeiten.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule Hannover mit Ausnahme der in § 105 Abs. 1 Niedersächsischem Personalvertretungsgesetz (NPersVG) aufgeführten Gruppen (insbesondere sind dies Professoren/innen, Lehrbeauftragte und studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte).

### **§ 2 Verantwortliche Stelle**

Verantwortlich für die Einführung und die organisatorische Durchführung dieser Dienstvereinbarung ist die/der hauptberufliche Vizepräsident/-in.

### **§ 3 Beantragung / Umfang**

Die Beantragung von Heimarbeit erfolgt durch die Beschäftigten in Abstimmung mit den jeweiligen Vorgesetzten mit dem beiliegenden Formblatt. Nach Prüfung der Voraussetzungen, ob Beschäftigte, Vorgesetzte und Tätigkeiten generell für Heimarbeit geeignet sind, erteilt die Personalabteilung eine grundsätzliche Genehmigung zur Teilnahme an der Heimarbeit, versagt die Teilnahme oder legt eine geringere Obergrenze bezüglich des zeitlichen Umfangs fest. Die Belange von Beschäftigten mit dem Status der Schwerbehinderung sind dabei besonders zu beachten, um ggf. Belastungen abzumildern oder besondere Umstände zu berücksichtigen. Der Personalrat wird über die Entscheidung informiert. Die Ablehnung, Änderung oder Widerrufung dieser Genehmigung bedarf der Zustimmung des Personalrats.

Der zeitliche Rahmen der Heimarbeit beträgt maximal 40 Arbeitstage im Semester. Für besondere Aufgaben ist eine zeitlich befristete Ausnahme möglich, die die Dienststelle mit Zustimmung des Personalrats genehmigen kann. Die Genehmigung der Heimarbeit erfolgt ausschließlich zur Bearbeitung klar umgrenzter und dokumentierter Arbeitspakete.

#### **§ 4 Voraussetzung für die Teilnahme an der Heimarbeit**

- (1) Die Teilnahme an der Heimarbeit ist freiwillig. Die Initiative zu ihrer Beantragung geht ausschließlich von den Beschäftigten in Absprache mit den unmittelbaren Vorgesetzten aus. Sie kann nicht angeordnet werden. Ein Rechtsanspruch oder eine Verpflichtung zur Teilnahme an der Heimarbeit besteht nicht.
- (2) Bei der Nutzung der Heimarbeit obliegt es der Verantwortung der jeweiligen Vorgesetzten die Dienstleistungsfähigkeit der Organisationseinheit zu gewährleisten. Dazu ist insbesondere zwischen Beschäftigten in Heimarbeit und Vorgesetzten ein Verfahren der Erreichbarkeit abzustimmen und die soziale bzw. institutionelle Bindung zu Arbeitsplatz und Team sicher zu stellen.

#### **§ 5 Arbeitszeit / Arbeitsdokumentation**

- (1) Es gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit. Heimarbeit ist nur innerhalb des dort festgelegten Arbeitszeitrahmens sowie der angegebenen Höchstarbeitszeit möglich.
- (2) Die Nacherfassung der Arbeitszeiten erfolgt unverzüglich über Zeiterfassungsmeldungen.

#### **§ 6 Kostenübernahme**

- (1) Seitens der Dienststelle werden keine zusätzlichen Kosten für die Nutzung der Heimarbeit übernommen, dazu zählen z.B. Aufwendungen für Mobiliar, Strom, Telefonate und Internetzugang.
- (2) Aufgrund der Art der Tätigkeiten berechtigt die Teilnahme an der Heimarbeit nicht dazu, einen Heimarbeitsplatz steuerrechtlich geltend zu machen.

#### **§ 7 Unfall- und Arbeitsschutz**

Der Unfallversicherungsschutz richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Rechtsgrundlage ist das Siebte Sozialgesetzbuch (SGB VII). Die Beschäftigten in Heimarbeit sind selbstständig dafür verantwortlich, dass die private und dienstliche Sphäre hinreichend getrennt sind und die allgemeinen Anforderungen hinsichtlich Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Sicherheit und Ergonomie beachtet werden. Eine vor-Ort Kontrolle durch die Hochschule findet nicht statt.

## § 8 Datenschutz und Datensicherheit

- (1) Bei der Heimarbeit sind die Bestimmungen des Landesdatenschutzgesetzes sowie sonstige Vorschriften über den Datenschutz zu beachten.
- (2) Dienstliche Akten, Unterlagen und Datenträger sind von der/dem Bediensteten so zu schützen, dass Unbefugte weder Einsicht noch Zugriff nehmen können, z.B. durch verschlossene Koffer.
- (3) Am häuslichen Arbeitsplatz nicht mehr benötigte dienstliche Akten, Unterlagen und Datenträger sind unverzüglich in das Dienstgebäude zu verbringen.

## § 9 Haftung

Die Haftung richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen. Die Beschäftigten haften daher bei Heimarbeit in der Regel für die Beschädigung bzw. den Verlust von überlassenen Arbeits- und Verbrauchsmitteln nur, wenn diese vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht wurden. Die datenschutzrechtlichen Regelungen unter § 8 sind zwingend zu beachten.

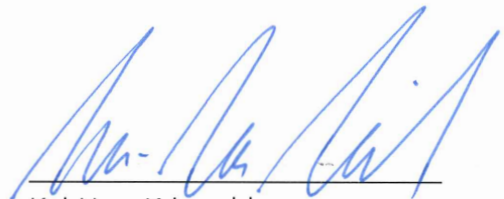
## § 10 Inkrafttreten / Gültigkeit / Salvatorische Klausel

- (1) Diese Vereinbarung tritt am 01.01.2017 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstvereinbarung vom 25.02.2015 außer Kraft.
- (2) Mit den Ergebnissen der im Herbst 2016 durchgeführten Evaluation werden in 2017 entweder einvernehmliche Änderungen bzw. Verbesserungen an dieser Dienstvereinbarung vorgenommen und eine neue Fassung unterzeichnet, oder diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung zum 31.12.2017 außer Kraft.
- (3) Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung ungültig sein, oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung, Tarifverträge und / oder Rechtsprechung verlieren, so wird dadurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder ungültigen Bestimmung soll diejenige wirksame und gültige Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung möglichst nahe kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen beziehungsweise ungültigen Bestimmung verfolgt haben.

Hannover, den 20.12.2016



Prof. Dr. Josef von Helden  
Präsident



Kai-Uwe Kriewald  
Vorsitzender des Personalrates