

Göttingen, 13. Mai 2022

Ihre Nachricht vom

Meine Nachricht vom

Ihr Zeichen

Mein Zeichen

Ein Schritt vor! ODER zwei Schritte zurück? – Die Georg-August-Universität Göttingen hat eine Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit

Die Universität Göttingen hat nun eine „Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit (kurz: ‚DV Mobile Arbeit‘)“ (Amtliche Mitteilungen I Ausgabe 22 (13.05.2022) [LINK](#)), die am 1. Juli 2022 in Kraft tritt.

Mit dieser Dienstvereinbarung entwickelt die Universität die 2004 eingeführte und 2008 verstetigte Möglichkeit der „Alternierenden Telearbeit“ weiter und greift dabei die während der Covid-19-Pandemie sichtbar gewordenen Potentiale dieses Arbeitsmodells auf.

Ab sofort können *alle Beschäftigten* einen (digitalen) Antrag auf mobile Arbeit an die Personaladministration richten, ohne vorab das Einverständnis ihrer Führungskraft zu benötigen – das ist neu. Ebenfalls neu ist, dass neben alternierender mobiler Arbeit im eigenen Haushalt oder einem geeigneten alternativen Ort, auch *situative mobile Arbeit* kurzfristig, d.h. anlass- bzw. aufgabenbezogen möglich ist – ein Gewinn hin zu mehr Flexibilität für alle. Zudem neu: Bei der Erarbeitung dieser Dienstvereinbarung waren die Leiterin des FamilienService und ich als Gleichstellungsbeauftragte der Universität erstmals umfassend am Erstellungsprozess beteiligt: Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsanliegen wurden von Beginn an eingebracht. Dies ist eine gute Entwicklung und bedeutet: **ein Schritt nach vorne!**

Nötig gewesen wären darüber hinaus jedoch – und dies habe ich vehement eingefordert – zeitgemäßere und zukunftsweisendere Regelungen, die eine ergebnisorientierte Arbeits- und Führungskultur, gegenseitiges Vertrauen und gemeinsame Verantwortung für Arbeitsaufgaben ins Zentrum stellen. Dies wäre ein starkes Signal der Wertschätzung und Anerkennung der Leistungen der Beschäftigten während der Covid-19-Pandemie von Seiten der Hochschulleitung gewesen und aus Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsperspektive unabdingbar, um eine Dienstvereinbarung auf Höhe der Zeit einzuführen.

Warum die *Prüfung einer sog. „persönlichen Eignung“* (§ 4 Abs. 2) als Voraussetzung für mobile Arbeit notwendig sein sollte, erschließt sich in keinster Weise. Die Dienstvereinbarung enthält ausreichende Regelungen, um zufriedenstellende Arbeitsleistungen in mobiler Arbeit sicherzustellen: So erfolgt eine unbefristete Gewährung von mobiler Arbeit schrittweise, letztlich erst nach 3,5 Jahren (erstmalige Gewährung für sechs Monate, anschließend befristete Gewährung für 3 Jahre) (§ 5 Abs. 2). Ferner können Führungskräfte die Gewährung von mobiler Arbeit jederzeit widerrufen (§ 8 Abs. 1). Es steht außer Frage, dass Arbeiten und Führen auf Distanz eingeübt werden müssen. Anstatt aber vorab „persönliche Eignung“ abzusprechen, sollten Beschäftigte und Führungskräfte durch gezielte Maßnahmen für mobiles Arbeiten qualifiziert werden.

Auch die Regelungen zum maximalen *zeitlichen Umfang von mobiler Arbeit* sind nicht zeitgemäß und fallen sogar hinter den bisherigen Standard zurück. Bei der über 15 Jahre lang praktizierten Regelung zu „Alternierender Telearbeit“ sollten regelmäßig 40%, mindestens jedoch 20% der individuellen Wochenarbeitszeit am betrieblichen Arbeitsplatz abgeleistet werden. Bisher waren also bis zu 80% Telearbeit möglich. Die Dienstvereinbarung legt für alternierende mobile Arbeit maximal 50% fest und damit 30% weniger als die bisherige Regelung. Auch wenn durch Kombination von alternierender und situativer mobiler Arbeit maximal 60% mobile Arbeit möglich sind, bleibt dies eine massive Einschränkung.

Warum eine solche Einschränkung notwendig sein sollte, ist nicht nachvollziehbar. Hat sich doch beim erzwungenen und plötzlichen Umstieg auf bis zu 100% Home Office bzw. mobiler Arbeit während der Covid-19-Pandemie die Funktionsfähigkeit und Produktivität dieses Arbeitsmodells gezeigt, auch ohne dezidierte Vorgaben zum zeitlichen Umfang. Vielmehr hat ein Großteil der Beschäftigten für sich feststellen können, welche Aufgaben sich effizient außerhalb und welche Aufgaben sich besser innerhalb der Dienststelle erledigen lassen. Bei einer Organisation wie der Universität, die im Jahres- bzw. Semesterverlauf durch wechselnde Zyklen gekennzeichnet ist, ist ein großes Maß an Flexibilität angebracht, das umgekehrt immer wieder selbstverständlich von den Beschäftigten erwartet wird (auch Mehrarbeit in bestimmten Zeitphasen).

Die Universität hätte die Möglichkeit gehabt, mit der Dienstvereinbarung einen großen Schritt in Richtung hin zu mehr Flexibilität und zur Eröffnung von Gestaltungsspielräumen zu gehen und Beschäftigten wie Führungskräften einen kompetenten, eigenverantwortlichen und verlässlichen Umgang damit zuzutrauen. Die Regelungen der Dienstvereinbarung legen jedoch eine andere Richtung nahe – nämlich **zwei Schritte zurück**.

In diesem Sinne bleibt mir als Gleichstellungsbeauftragte der Universität nur eines: die **Ermutung**, die ungenügenden und einengenden Regelungen bestmöglich zu nutzen und die **Aufforderung**, kurz- bis mittelfristig Verbesserungen und Erweiterungen umzusetzen.

Alle an mobiler Arbeit interessierten *Beschäftigten* möchte ich ermutigen, einen Antrag zu stellen: Artikulieren Sie so Ihre Interessen und Bedarfe und nutzen Sie für deren Durchsetzung die Unterstützung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten Ihrer Einrichtung.

Alle *Führungskräfte* möchte ich auffordern, Ihren Mitarbeiter*innen mobiles Arbeiten zu ermöglichen: Trauen Sie Ihren Mitarbeiter*innen einen kompetenten, eigenverantwortlichen und verlässlichen Umgang mit mobiler Arbeit zu – geben Sie Vertrauensvorschuss –, unterstützen Sie diese bei der praktischen Umsetzung bspw. durch entsprechende Qualifizierungen, bilden Sie sich selbst im Bereich Führen auf Distanz weiter und tragen Sie so auch zu einer zukunftsorientierten Führungskultur bei.

Das *Präsidium und weitere Leitungsorgane* möchte ich auffordern, die Regelungen der Dienstvereinbarung zeitnah zu überprüfen und zu verbessern:

Setzen Sie die festgelegte Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung durch entsprechende Monitorings und Evaluationen (§ 14 Abs. 1) konsequent um und werden Sie dem Selbstverständnis der Universität als lernende Organisation gerecht.

