



§

§

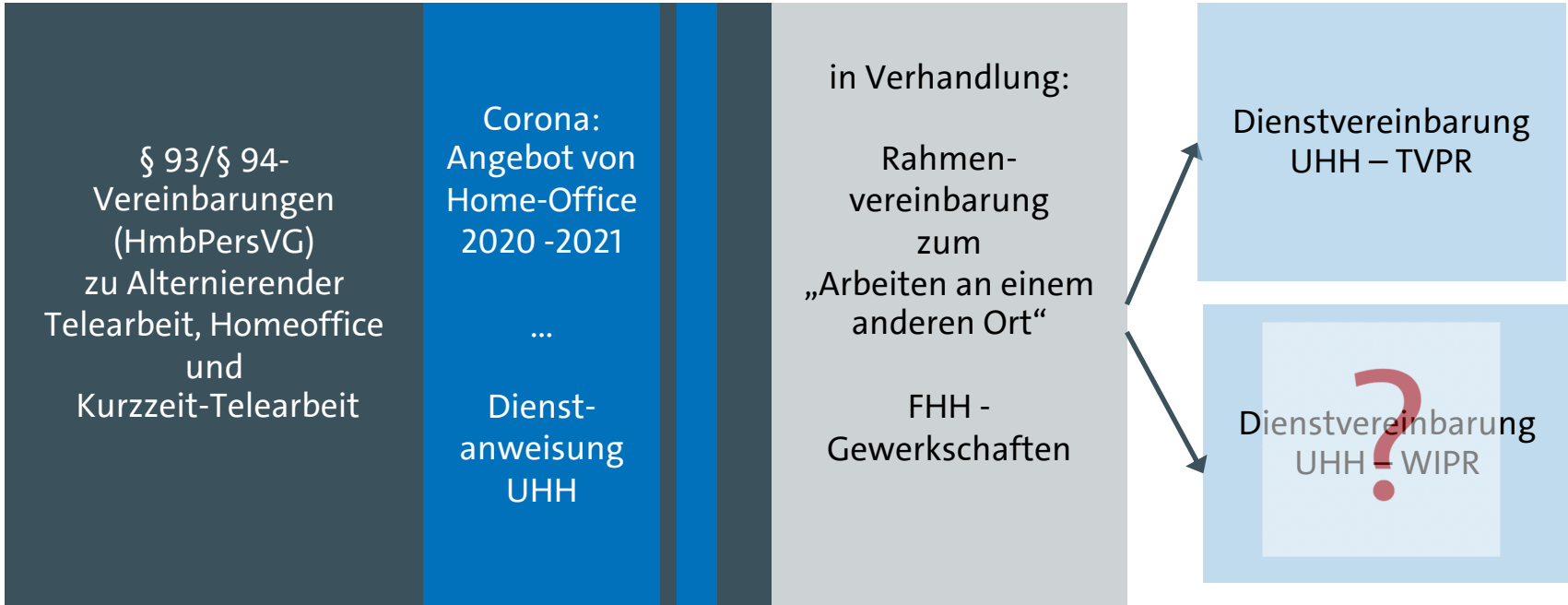
§§

Aktuelles zu new work

Worum geht es?

- Homeoffice-Regelungen
→ Rahmen-Dienstvereinbarung „Dienst an einem anderen Ort“
- Gesprächsstand Dienstvereinbarung WIPR – UHH
- „new work“ – Stolpersteine & Perspektiven

Rahmen-Dienstvereinbarung

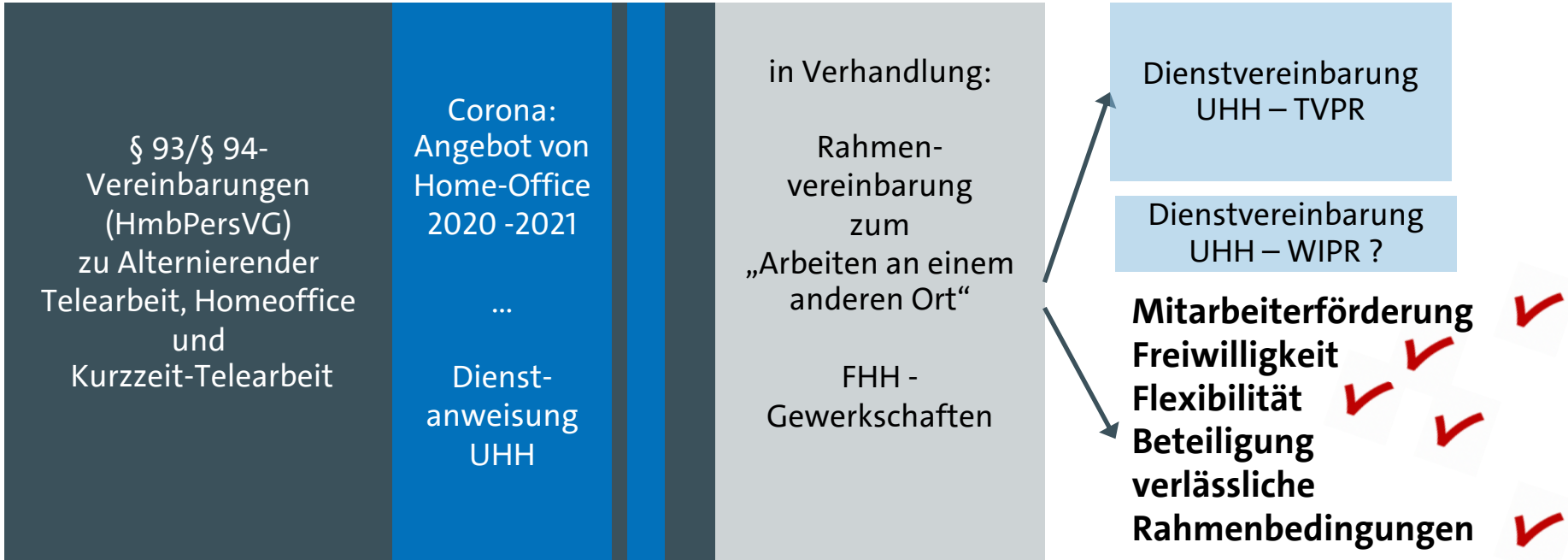


FHH-dbb/DGB

in Umsetzung
gesetzlicher Vorgaben

Abschluss
voraussichtlich
1.-2. Quartal 2022

folgend

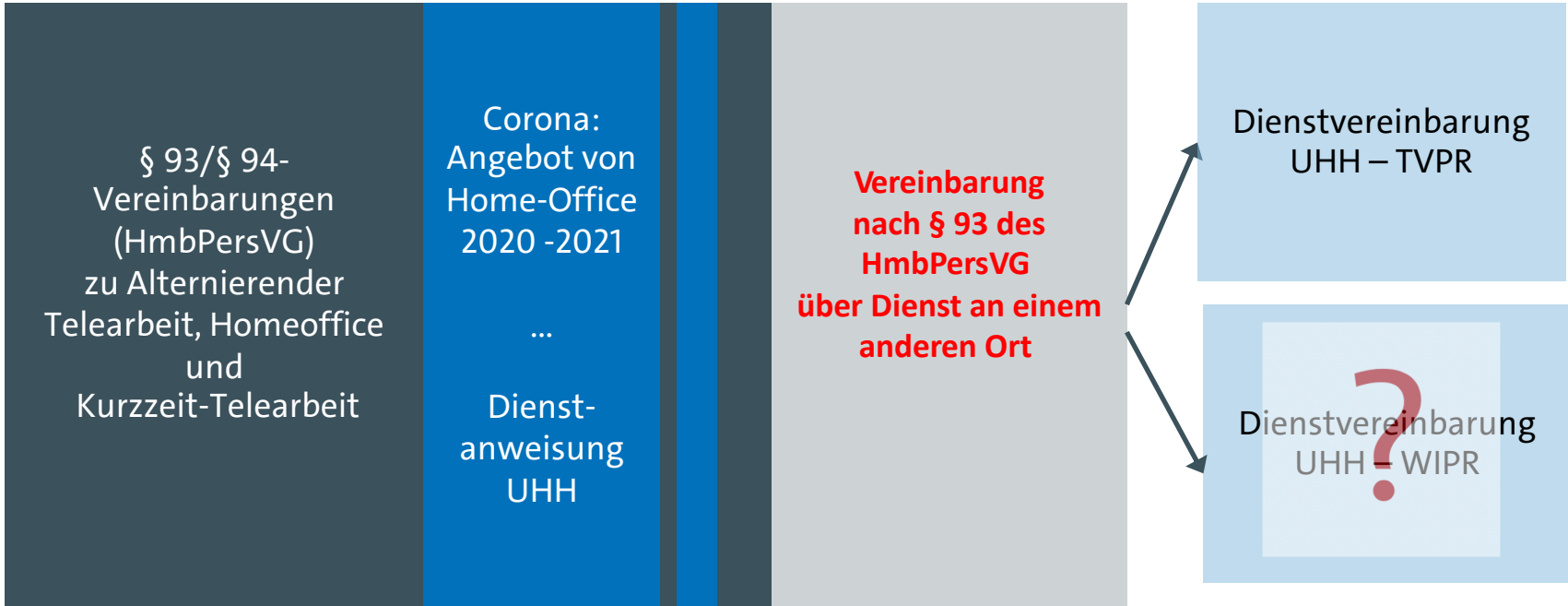


FHH-dbb/DGB

in Umsetzung
gesetzlicher Vorgaben

Abschluss
voraussichtlich
1.-2. Quartal 2022

folgend



RV „Dienst an einem anderen Ort“

- in Kürze alles Wichtige:
- <https://www.wipr.uni-hamburg.de/6-themen.html#14638858>

RV „Dienst an einem anderen Ort“

- Homeoffice als gleichberechtigte Form der Arbeitserbringung
- kein Rechtsanspruch
- Vorteile des Homeoffice können auf Dauer genutzt werden
 - erleichterte Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - bessere Integrationsmöglichkeiten von Arbeitnehmer:innen mit Einschränkungen
 - Zeitentlastung & Zufriedenheit
 - Klimaschutz durch Reduktion von Fahrten etc.

auch Ziele der RV:

- Profilierung der FHH als moderner Arbeitgeber
- Spielräume für „moderne und veränderte Raumkonzepte“ und
- Spielräume für „eine effizientere Raumnutzung“
- = Flächeneinsparungen

RV: Wie wird Homeoffice vereinbart?

- Aufgaben für Homeoffice geeignet?
- Umfang und Zeiten werden niedrigschwellig zwischen Mitarbeiter:in und Vorgesetzter/m vereinbart
 - formlos (auch mündlich möglich)
 - schriftlich in Mail
 - formal als schriftliche Vereinbarung (Mustervereinbarung)
- Vereinbarung flexibel anpassbar, kündbar

RV: Ausstattung im Homeoffice?

- von Arbeitnehmer:in zu stellen: Telefon, Internet, Büroausstattung
- technische Ausstattung von der Dienststelle?
 - mobiler Dienstrechner Selbstverständlichkeit (Datenschutz, Arbeitskontinuität)
- Vereinbarungsspielräume

RV: Kostenerstattung für Mehrbelastung im Homeoffice?

- Kostenerstattung – Verhandlungsspielräume?
- Könnte bei derzeitigen politischen Rahmenbedingungen schwierig sein
- „So denkt der Chef des Henkel-Konzerns, Carsten Knobel, angesichts steigender Energiepreise laut darüber nach, seine Leute vermehrt ins Home-Office zu schicken. Nach dem Motto: Zuhause wird eh geheizt, dann können die Büros auch kalt bleiben.“ (SZ, 04.07.2022)

RV: Wo sehen wir Regelungsbedarf?

- RV: max. **60%** der individuellen *monatlichen* Arbeitszeit mobil arbeiten
- Vorschlag WIPR : *Semester* als Berechnungsbasis
- Grundlage:

§ 8

Umfang des Dienstes an einem anderen Ort

¹Zur Aufrechterhaltung der Teilnahme am sozialen Leben in der Dienststelle soll nicht mehr als 60% der individuellen Arbeitszeit im Monat an einem anderen Ort verbracht werden. ²Die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstaufgaben ist sicherzustellen (§ 4 Absatz 1). ³Überschreitungen dieser Obergrenze können insbesondere aus besonderen familiären, gesundheitlichen oder dienstlichen Gründen zugelassen werden.

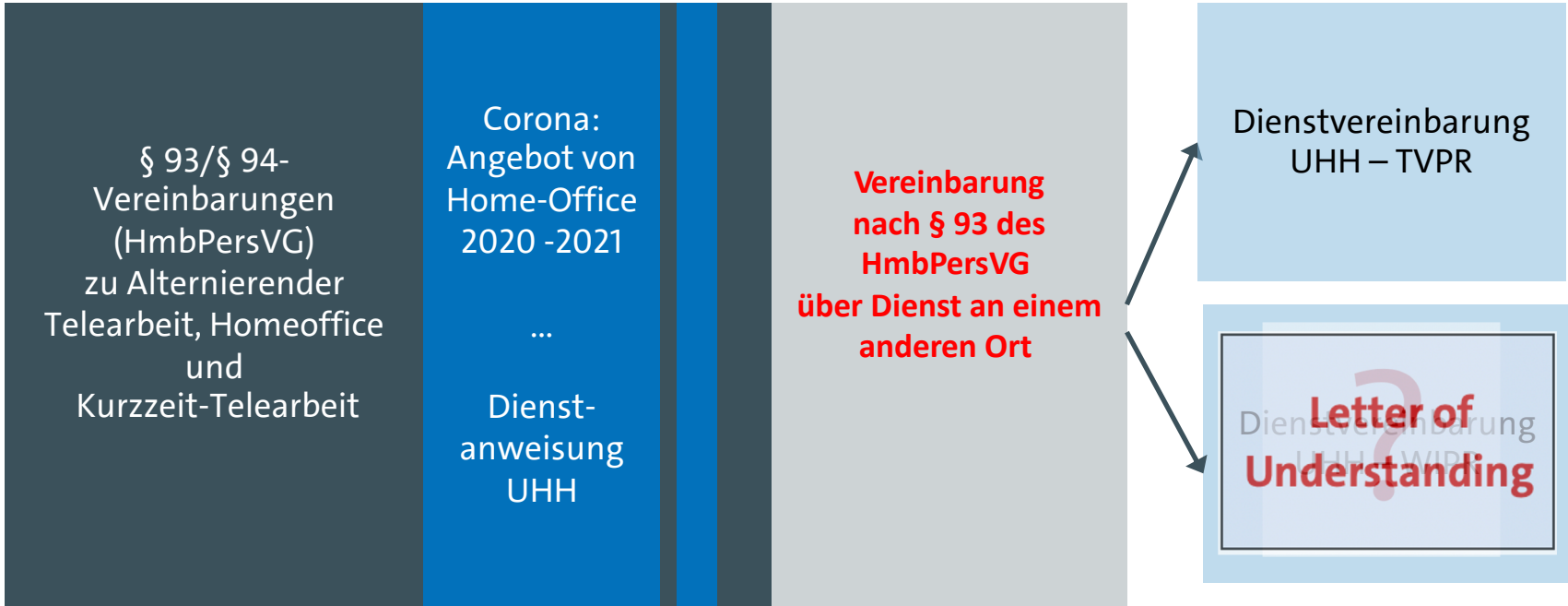
RV: Wo sehen wir Regelungsbedarf?

- **Konflikte** zwischen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten über Homeoffice-Wünsche und -Möglichkeiten
- Vorschlag WIPR: Konfliktlöseverfahren als **Einigungsverfahren**
 - unter Einbezug von Personalrat (so von Mitarbeiter:in gewünscht)
 - unter Einbezug von Team- und Führungs-Coachings

RV: Wo sehen wir Regelungsbedarf?

- fester Arbeitsplatz am Dienort *oder* mobiles Arbeiten ?
- RV: koppelt mobiles Arbeiten an die Möglichkeit, moderne Raumnutzungskonzepte umzusetzen
- UHH: Projekt „new work“

Dienstvereinbarung WIPR – UHH



Letter of Understanding

1. Wertschätzung der gelebten Vielfalt von Arbeitsformen in der Wissenschaft
2. Breite Information der Beschäftigten über Möglichkeiten der Nutzung von Homeoffice
3. max. 60% der Arbeitszeit im Semester
4. Konfliktlösungsverfahren unter Einbezug der Personalvertretung und von Team- und Führungcoachings

= Basis für Gespräche

- zum Abschluss einer Dienstvereinbarung
- to be updated...



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

WIPR

PERSONALRAT DES
WISSENSCHAFTLICHEN
PERSONALS

„new work“

„new work@ UHH“

🏠 KUS-Portal → Themen → Organisationsentwicklung → **New Work@UHH**

THEMEN

ZIELGRUPPEN

NEW WORK – NEUE ARBEITSFORMEN UND NEUE ARBEITSWELTEN

Screenshot 05.07.22 aus Intranet der UHH KUS-Portal

Wie ist der WIPR im Projekt „New Work @ UHH“ beteiligt?



Governance

aus 02/04/2022:
Projekt-Präsentation

Wie ist der WIPR im Projekt „New Work @ UHH“ beteiligt?

- „Sounding-Board“: Informationsgespräche
- Mitbestimmung (Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsort, Arbeitszeiten...)
- Pilotierung Mathematik (?)
- offene Beteiligungsformate
- im Rahmen der allg. Interessenvertretung für die Beschäftigten

Flächeneinsparungen durch „new work“ ?

- Kanzler UHH Dr. Hecht: Flächeneinsparungen werden sich am Ende des Prozesses ergeben, es gibt keine Einsparungs-Vorgaben
- Politik: Flächenreduktion pro Mitarbeiter ist gesetzt: Hamburger „Raumkostenbremse“ reduziert den „Raumrichtwert“ = pro Mitarbeiter:in anmietbarer Raum von 33m²/MA auf 28m²/MA (21.8.2021)

<https://www.hamburg.de/contentblob/15378408/9376c5d6b845a7cf3c5331d2c3cb0a34/data/presentation-haushaltslage-und-instrumente-zur-ihrer-verbesserung.pdf>

Planungen zur Bürobelegung im neuen Philturm

- wenig Raum für Mitarbeiter:innen
- Bürobelegung nach Stellenkategorie (Beschäftigungsumfang)
- Planungen für Philturm vor Jahren entschieden
- – – – – es wird eng!
- + new-work-Anforderungen ?

Philturm

- 3 Bürokategorien: 17, 18, 19 m²
- 19m² – 3 Mitarbeiter:innen, 2 x 50% Stelle, 1 x 100%-Stelle
- Mindestfläche pro Mitarbeiter: $8\text{m}^2 + 6\text{m}^2 + 6\text{m}^2 = 20\text{m}^2$ (ArbStättV)
- Mindestvorgaben rechnerisch nur haltbar, wenn Nutzung durch 50%-Stellen-Inhaber:innen alternierend verteilt (gedacht) wird
- de facto Arbeitszeit: beide 50%-Stellen arbeiten Di-Mi-Do

Wieviel Arbeitsplatz für eine 50%-Qualifikations-Stelle?

- „Außerhalb der Dienstaufgaben besteht Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung.“ (aus: Stellenausschreibung UHH)
- Wieviel / wie lange arbeitet ein/e Doktorand:in tatsächlich in der Dienststelle?
- Praxiserfahrungen – Vermutungen – Zahlen?
- realistische Flächenplanung new work : individuelle Bedarfserhebung im wissenschaftlichen Beschäftigungsbereich

100% Arbeitsplatz auch bei 50%-Stellen!

- Qualifikationsauftrag der Universität ernst nehmen: in ausreichendem Maß Zugriff auf Ressourcen eröffnen – Arbeitsplatz!
- „Arbeitsfläche x tatsächliche (nicht gleich: nominelle) Arbeitszeit“
- Philturm – new work (Arbeitsplatz-Pool)

Wunschliste für „new work“

1. Bestanderfassung und Bedarfserhebung
 - Parameter entwickeln
 - z.B. Nutzungs- und Aufgaben-Profile (nicht: Stellenkategorien)
 - Struktur der Aufgaben
 - Anforderungen an Vertraulichkeit & Datenschutz
 - Anforderungen gesundheitliche und soziale Belange etc.

Raum für Wissenschaft

- „Fläche“ = Steuerungsgröße vs. Perspektive Mitarbeiter:in : „Raum“
- Denken – von Größe und Höhe des Raums beeinflusst – Theorie „denken“ funktioniert nur schlecht im Schachtelbüro!
- Clean desk – Policy?
- 60 cm Regal für Geisteswissenschaftler ausreichend?
- Arbeitszeit für Orga und Verwaltung oder für Wissenschaft?
- Frage der „Effizienz“ und notwendiger Arbeitbedingungen für gute Arbeit in der Wissenschaft stellt sich anders als in Verwaltungsjobs

Wunschliste für „new work“

1. Bestands- und Bedarfserhebung
2. Partizipation

Beteiligungsformate = *partizipativer Prozess*?



Präsident der Universität Hamburg Prof. Dr. Hauke Heekeren
04.07.2022:

„Partizipative Führung ist mir tatsächlich sehr wichtig, also gerade die Kombination von partizipativer Führung, aber auch mit Dialogorientierung. Und das bedeutet für mich, dass wir als Unileitung, aber auch Führungskräfte an der Uni ganz allgemein, diejenigen, die die Entscheidungen betreffen, auch in die Entscheidungsfindung einbeziehen.“

(<https://www.youtube.com/watch?v=R8VBpOrx4YA>)

new work als partizipativer Prozess

- Bedarfe kennen nur die betroffenen Wissenschaftler:innen in den Einheiten / Fachbereichen selber
- nicht nur Leitungsebene, sondern von Beginn an alle Beteiligten einbeziehen
- Akzeptanz wird je höher ausfallen, je partizipativer der Change-Prozess durchgeführt wird
- Prozess-Elemente (Arbeitspakete in Fachabteilungen) zugänglich machen für Beteiligung durch wissenschaftliche Beschäftigte
- best practice-Veranstaltung mit anderen Universitäten

Wunschliste für „new work“

1. Bestands und Bedarfserhebung
2. Partizipation
3. Transparenz
4. Vertrauenskultur stärken

Transparenz von Entscheidungen

- new work wird Veränderung, Zugeständnisse und Kompromisse verlangen
- Voraussetzung für erfolgreiche Umsetzung : Vertrauen der Beteiligten untereinander, transparente Begründung von Entscheidungen und deren Folgen für den Einzelnen
- Transparenz ist Voraussetzung dafür, die Passung zwischen den unterschiedlichen Funktionsbereichen der Universität aufrecht zu erhalten (Wissenschaft, Verwaltung, Service)

Vertrauenskultur stärken

- Stärkung der Vertrauenskultur
 - Verhältnis Führung – Mitarbeiter:innen
 - Unileitung – Interessenvertretungen

Wir freuen uns auf den Dialog !