

MOBILES ARBEITEN

Das Wichtigste in Kürze:

#Lragoesdigital #mobilesArbeiten #Homeoffice
#Selbstorganisation #keinAntrag #individuelleAbstimmung
#Flexibilität #Worklifebalance #2021

Wir wollen mobil arbeiten.

Daher tritt zum **01. Oktober 2021** unsere neue Dienstvereinbarung in Kraft. Sie löst alle bisherigen Regelungen und Individualvereinbarungen zur Telearbeit ab und bildet einen wichtigen Baustein auf unserem Weg in eine neue digitale und flexible Arbeitswelt.

Gestalten Sie mobiles Arbeiten im Team nach individuellen Bedürfnissen:

Mobiles Arbeiten ermöglicht Flexibilität und soll insbesondere lebensphasenorientiert die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben fördern. Alle Mitarbeitenden haben **grundsätzlich ein Recht** darauf mobil zu arbeiten, soweit dies mit der Tätigkeit vereinbar ist. Die Beurteilung der Umsetzbarkeit von mobilem Arbeiten erfolgt mittels **Checklisten** im Selbstcheck. Ein Antrag zur Teilnahme ist nicht notwendig, sondern setzt lediglich eine **Absprache mit Einigung** voraus. Dabei ist grundsätzlich keine schriftliche Dokumentation einer Vereinbarung zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft erforderlich.



Was sollte im Team beachtet werden?

- Mobile Arbeitszeiten sollten transparent nachvollziehbar für das Team sein
- Der Informationsfluss und Kontakt zum Team sollte beidseitig sichergestellt werden
- Persönliche Kundenkontakte müssen terminlich steuerbar sein und dürfen nicht zu Last der Mitarbeitenden vor Ort fallen
- Eine grundsätzliche Erreichbarkeit im Rahmen des mobilen Arbeitens wird empfohlen, ist jedoch im jeweiligen Bereich abzustimmen



Wer darf wie viel mobil arbeiten?

- Mitarbeitende grundsätzlich in Höhe von 50% der individuellen Wochenarbeitszeit
- Auszubildende grundsätzlich in Höhe von 20% der individuellen Wochenarbeitszeit



Stellt das LRA eine Ausstattung?

- Notebook mit VPN
- Bei Bedarf einen zusätzlichen Monitor
- Bei Bedarf ein Diensthandy und/oder internetfähige Simkarte



Was ist sonst noch wichtig?

- Arbeitszeitrechtliche Regelungen sowie die Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ gelten weiterhin (gleiche Regelungen wie in Präsenz)
- Wegzeiten zwischen dem mobilen und dienstlichen Arbeitsplatz werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet. Dienstgänge (Wegzeiten zu Außendienstterminen) gelten als Arbeitszeit
- Ein Anspruch auf feste mobile Arbeitstage besteht nicht und ist im Bereich abzustimmen