

**Kleine Anfrage****Jan Schalauske (DIE LINKE) vom 15.03.2021****„Flexible und digitale Arbeitsformen“ in der Steuerverwaltung****und****Antwort****Minister der Finanzen****Vorbemerkung Fragesteller:**

Am 9. Juli 2020 legte der Landesverband Hessen der Deutschen Steuergewerkschaft ein Diskussionspapier zur „Harmonisierung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen“ vor. Darin macht die DStG Hessen konkrete Vorschläge dafür, wie flexible und digitale Arbeitsformen, die sich insbesondere in der gegenwärtigen Pandemie als praktikabel erwiesen hätten, harmonisiert werden können. Die Arbeitsformen seien dabei gegenwärtig für das Funktionieren der Behörden unabdingbar und entsprächen gleichzeitig auch den Interessen von Beschäftigten. Die Vorschläge führten, so die DStG Hessen, wenn überhaupt, nur zu überschaubarem zusätzlichen finanziellen Mehraufwand und somit zu einer klassischen Win-win-Situation von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen.

Neben den Lebensarbeitszeitkonten (LAK) werden in den Dienststellen noch sogenannte qualifizierte Gleitzeitkonten (GLAZ) geführt. Diese dienen der Verwaltung von Arbeitszeitguthaben und Arbeitszeitrückständen von maximal 40 Stunden innerhalb eines Monats. Die hierauf angesparten Stunden reichen jedoch meist nicht aus, um besonderen Lebenssituationen wie z.B. Kinderbetreuung, Abdeckung von Ferienzeiten bei Alleinerziehenden (ähnlich, wenn beide Elternteile berufstätig sind) oder aber auch der Pflege von Angehörigen, gerecht zu werden. Zumal es vielen Kolleginnen und Kollegen bei einer ohnehin schon zu erbringenden 41-Stunden-Woche kaum noch gelingt, ausreichende Arbeitszeitguthaben anzusparen.

Vorbemerkung Minister der Finanzen:

In der Hessischen Steuerverwaltung sind die vom Fragesteller genannten flexiblen und digitalen Arbeitsformen sowohl bezogen auf die Aufbau- und Ablauforganisation als auch bezogen auf die Möglichkeit der Beschäftigten zur Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit seit langem und umfangreich ausgeprägt. Dementsprechend konnte in der Corona-Pandemie von Anfang an das Arbeiten von zu Hause aus als Maßnahme zum Infektionsschutz deutlich ausgeweitet werden. Die Erfahrungen damit sind ausgesprochen positiv und sie werden mit einfließen in ein Rahmenkonzept für die Zeit nach der Corona-Pandemie. Dabei gilt es, eine aktualisierte Balance zwischen den Möglichkeiten zum mobilen flexiblen Arbeiten und den nach wie vor bestehenden Anforderungen des Arbeitgebers an einen gut funktionierenden Dienstbetrieb zu finden. Hierbei müssen auch die Bedürfnisse der Beschäftigten, die nicht in größerem Umfang flexibel arbeiten wollen oder können, berücksichtigt werden.

Die Möglichkeit zur Teilnahme der Beschäftigten am mobilen flexiblen Arbeiten muss zudem immer unter dem Vorbehalt der Funktionsfähigkeit der jeweiligen Organisationseinheit stehen. Zu dieser gehört beispielsweise in der Hessischen Steuerverwaltung auch die berufspraktische Ausbildung der Anwärterinnen und Anwärter sowie der Auszubildenden und der dual Studierenden. Die Ausbildung genießt im Hinblick auf die Sicherstellung der künftigen Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung eine hohe Priorität.

Auch künftig wird die Eignung der jeweiligen Tätigkeit Grundvoraussetzung für eine Teilnahme am mobilen flexiblen Arbeiten sein. Die insofern während der Corona-Pandemie gewonnenen Erfahrungen werden in eine Neubewertung der Eignung der jeweiligen Arbeitsbereiche und Tätigkeiten für eine Teilnahme an der mobilen flexiblen Arbeit einfließen können.

Im Übrigen sind bereits lange vor Ausbruch der Corona-Pandemie zahlreiche und lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle in der Steuerverwaltung angeboten worden. Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben ist dabei ein zentrales Leitmotiv. Dafür erfährt die Hessische Steuerverwaltung als Arbeitgeber von den Beschäftigten sehr viel Anerkennung.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Minister des Innern und für Sport wie folgt:

- Frage 1. Plant die Landesregierung die Möglichkeiten des mobilen flexiblen Arbeitens über den Rahmen von sechs Tagen pro Jahr je Beschäftigten hinaus auszuweiten?
- Frage 4. Plant die Landesregierung die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten weiter auszuweiten und grundsätzlich allen Beschäftigten mobiles Arbeiten zu ermöglichen?
- Frage 7. Welche weiteren Regelungen plant die Landesregierung, um den Beschäftigten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit gewünschter Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort zu eröffnen?

Die Fragen 1, 4 und 7 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Wie in der Vorbemerkung dargestellt, sind flexible und digitale Arbeitsformen in der Steuerverwaltung seit langem und umfangreich ausgeprägt. Das so genannte mobile flexible Arbeiten stellt dabei nur eine besondere Ausprägung dar, um die notwendige Flexibilität und die dargestellte gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben zu erreichen. Insoweit fokussiert sich der Fragesteller mit seinem Hinweis auf sechs Tage pro Jahr je Beschäftigten zu stark. So ist es beispielsweise im Rahmen der Gleitzeit möglich, zusätzlich zu den regelmäßig 30 Urlaubstagen im Kalenderjahr bis zu 24 Gleittage im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen.

Kernelement zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist allerdings die so genannte alternierende Telearbeit. Diese ermöglicht es beispielsweise unter bestimmten Voraussetzungen bei Kinderbetreuung oder Pflege eines Angehörigen bis zu 50 % der individuellen Arbeitszeit von zu Hause aus zu arbeiten.

Die Erfahrungen aus der Zeit der Corona-Pandemie haben den bisherigen Weg der Hessischen Steuerverwaltung deutlich bestätigt. Hinsichtlich der Anforderungen an die zukünftige Ausgestaltung des Rahmenkonzepts für das mobile flexible Arbeiten wird auf die Vorbemerkung verwiesen.

Mit den SMART-Maßnahmenpaketen und dem damit verbundenen Ziel, die Arbeit zu den Menschen zu bringen, verfolgt die Hessische Steuerverwaltung im Übrigen einen noch weitreichenderen Ansatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben. Durch die Verlagerung der Arbeit in die Heimat der Beschäftigten wird die Möglichkeit eröffnet, vollumfänglich heimatnah zu arbeiten. Die daraus resultierende Flexibilität für die Beschäftigten geht regelmäßig deutlich über den Ansatz des Fragestellers hinaus, Flexibilität durch (einzelne) zusätzliche Tage des mobilen flexiblen Arbeitens zu schaffen.

Ein Kernanliegen der SMART-Maßnahmenpakete ist die Bündelung von Arbeitsbereichen und die damit einhergehende Möglichkeit der noch stärkeren fachlichen Spezialisierung. Ein weiteres Kernanliegen ist es, ländlich gelegene Finanzämter deutlich aufzuwerten und dort attraktive, hochwertige und perspektivreiche Arbeitsplätze zu schaffen. Hierdurch wird zahlreichen Beschäftigten die Möglichkeit geboten, ihrer Arbeit in ihrer Heimat nachzugehen. Die Reduzierung von Pendelstrecken schafft dauerhaft zeitlichen Freiraum im Alltag und Flexibilität, steigert die Motivation und schont die Umwelt. Viele Beschäftigte betrachten das Arbeiten in der heimatnahen Dienststelle nach wie vor als (noch) vorteilhafter als die Möglichkeit, zeitweise mobil (von zu Hause aus) zu arbeiten.

- Frage 2. Wie bewertet die Landesregierung den Vorschlag Lebensarbeitszeitkonten und Gleitzeitkonten zu verknüpfen?

Eine Verknüpfung der Lebensarbeitszeit- und Gleitzeitkonten ist abzulehnen, da es sich sowohl vom Sinn und Zweck als auch ihrer Ausgestaltung her um zwei vollkommen verschiedene Konmodelle handelt.

Mit der Einführung des Lebensarbeitszeitkontos (LAK) hat die Hessische Landesregierung einen Ausgleich für die gegenüber dem Arbeitnehmerbereich erhöhte wöchentliche Regelarbeitszeit geschaffen. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO) 41 Stunden. Bei der einen Stunde, die regelmäßig auf dem LAK gutgeschrieben wird, handelt es sich folglich um eine Stunde der von den Beamtinnen und Beamten zu erbringenden regelmäßigen Arbeitszeit, die bereits alimentiert ist und vor Eintritt in den Ruhestand bzw. nach Möglichkeit auch vorzeitig, wenn die persönlichen Lebensumstände dies erfordern, in Zeit zurückgewährt werden soll. Insoweit unterscheidet sich die gutgeschriebene Stunde von den Überstunden, die im Rahmen der Gleitzeit oder Mehrarbeit erbracht werden und als solche über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen und nicht alimentiert sind.

Das Gleitzeitkonto wiederum dient dazu, auf einen kurzfristigen schwankenden Arbeitsanfall reagieren zu können. Es ermöglicht eine flexible Reaktion auf besondere Arbeitssituationen und

eröffnet den Beschäftigten gleichzeitig Raum, ihre Arbeitszeit auch nach ihren privaten Bedürfnissen zu gestalten und anzupassen. Ein Ansparen von Stunden unterfällt hier jedoch, anders als beim Lebensarbeitszeitkonto, weitestgehend der eigenen Verantwortung der Beamtinnen und Beamten.

Das Lebensarbeitszeitkonto ist auf eine langfristige Ansparrung von Zeitguthaben ausgelegt. Die auf dem Gleitzeitkonto angesammelten Stunden sind hingegen grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums von einem Monat auszugleichen. Der Aufbau eines langfristigen Zeitguthabens soll gerade nicht erreicht werden, was durch die Verknüpfung mit dem Lebensarbeitszeitkonto wiederum der Fall wäre.

Auch die Auszahlungs- bzw. Abgeltungsmöglichkeiten sind durch den Gesetzgeber unterschiedlich gestaltet, sodass eine Vermischung der Stunden auf einem gemeinsamen Konto auch in dieser Hinsicht letztendlich dem Willen des Gesetzgebers widersprechen würde. Das Lebensarbeitszeitkonto wird in Zeit geführt und grundsätzlich auch in Zeit ausgeglichen. Eine finanzielle Abgeltung des Zeitguthabens kommt nur ausnahmsweise in den ausdrücklich gesetzlich geregelten Fällen in Betracht. Die Stunden auf dem Gleitzeitkonto hingegen sind in jedem Fall in Zeit auszugleichen. Für eine finanzielle Abgeltung der Stunden fehlt es an einer Ermächtigungsgrundlage.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass sich die Konten auch in ihrem Aufbau sowie der Berechnung, Führung und der technischen Pflege unterscheiden.

Frage 3. Wie bewertet die Landesregierung den Vorschlag dynamische, lebensphasenbezogenen Arbeitszeitmodelle zu etablieren?

In der Hessischen Steuerverwaltung werden wie dargestellt bereits umfangreiche lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle angeboten. Als Grundlage hierfür dienen die gesetzlichen und tariflichen Regelungen, die allen Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, auf unterschiedliche Lebensumstände passgenau zu reagieren. So stehen ergänzend zur alternierenden Telearbeit, dem mobilen flexiblen Arbeiten, den vielfältigen Möglichkeiten aus der Gleitzeit auch die Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten nach den §§ 62 ff. HBG, § 11 TVH oder nach dem Familienpflegezeitgesetz zur Verfügung. Diese werden von den Beschäftigten auch umfangreich genutzt und – wie in der Vorbemerkung dargestellt – umfassend positiv bewertet. Vor diesem Hintergrund enthält das vom Fragesteller zitierte Diskussionspapier auch hinsichtlich lebensphasenbezogener Arbeitszeitmodelle für die Hessische Steuerverwaltung keine inhaltsstarken Aspekte.

Zu den Angeboten mit Lebensphasenbezug, die die Hessische Steuerverwaltung allen Beschäftigten macht, gehört im Übrigen auch ein neues Versetzungsverfahren. Dieses bietet seit dem Jahr 2020 die Möglichkeit, aus privaten Gründen an ein anderes Finanzamt zu wechseln. Um die entsprechenden Versetzungswünsche mit den dienstlichen Interessen und den Bedürfnissen einer ausgewogenen Personalsteuerung zu harmonisieren, erfolgt bei einem Bewerberüberhang die Auswahl nach einem Kriterienkatalog, der wiederum lebensphasenbezogene soziale Aspekte vorrangig gewichtet.

Frage 5. Welche Möglichkeiten nutzt die Landesregierung Fortbildungen und Teambildungsmaßnahmen unter den Bedingungen des in der Pandemie notwendigen mobilen Arbeitens zu gewährleisten?

Seit Mitte letzten Jahres finden alle Fortbildungsveranstaltungen, Seminare und Workshops der Steuerverwaltung in digitaler Form statt. Aufgrund guter Erfahrungen entwickelten sich die Online-Schulungen bis Ende des Jahres 2020 zum Standardformat. Da bereits Ende des Jahres 2020 mit Eintritt der zweiten Pandemiewelle absehbar war, dass sich im Jahr 2021 an dieser Situation zunächst nichts ändern wird, ist der größte Teil der Veranstaltungen des ersten Halbjahres 2021 von vornherein als Online-Schulungen geplant worden. Inzwischen gehen die Planungen dahin, dass auch im zweiten Halbjahr 2021 ein großer Anteil der Veranstaltungen online stattfinden wird.

Frage 6. Wie gewährleistet die Landesregierung den Arbeitsschutz unter Bedingungen des in der Pandemie notwendigen mobilen Arbeitens?

Der Arbeitgeber trägt – unabhängig von der Corona-Pandemie – die grundlegende Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Dienststelle. Auch in der Hessischen Steuerverwaltung werden die einschlägigen gesetzlichen Grundlagen, Verordnungen und Richtlinien sowie Unfallverhütungsvorschriften selbstverständlich beachtet und entsprechend umgesetzt. Dies gilt auch für die besonderen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Die Medical Airport Service GmbH hat dabei als externer Dienstleister auch in der Hessischen Steuerverwaltung den Auftrag zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der Dienststellen. Die Medical Airport Service GmbH übernimmt alle Aufgaben, die sich rechtlich für die Betriebsärztinnen und -ärzte sowie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit ergeben, diesen obliegen bzw. übertragen wurden.

Ergänzend sind während der Corona-Pandemie die Angebote im Rahmen von jobfit, dem behördlichen Gesundheitsmanagement in der Hessischen Steuerverwaltung, auf die aktuellen Begebenheiten angepasst und vor allem ergänzt worden. So ist insbesondere die Gesundheitskommunikation nochmals intensiviert worden. Konkret sind den Beschäftigten beispielsweise zehn goldene Regeln für das Arbeiten von zu Hause aus zur Verfügung gestellt worden; diese Regeln zielen darauf ab, sich einen gesundheitsförderlichen Heimarbeitsplatz einzurichten. Ebenfalls wird immer wieder dafür sensibilisiert, dass Erholungsurlaub auch während der Corona-Pandemie wichtig und deshalb nicht aufzuschieben ist. Des Weiteren sind den Führungskräften spezifische Informationen zum Führen in Zeiten auf Distanz bereitgestellt worden. Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, auch zu Hause beim Arbeiten aktiv zu sein und Bewegungspausen in ihren Arbeitsalltag zu integrieren, wurden jobfit-Mitmachvideos erstellt.

Darüber hinaus werden inzwischen coronabedingt viele jobfit-Angebote im digitalen Format angeboten. Weiterhin steht die externe Mitarbeiterberatung (EAP) in Kooperation mit dem Dienstleister EAP-Assist allen Beschäftigten nun nicht nur per Telefon oder online per Chat, sondern auch als Videoberatung zur Verfügung.

Wiesbaden, 28. Mai 2021

Michael Boddenberg