

**– Ausschussvorlage INA 20/44 –
– Ausschussvorlage DDA 20/25 –
– öffentlich –**

**Stellungnahmen der Anzuhörenden zur mündlichen Anhörung
des Innenausschusses und des Ausschusses für Digitales und Datenschutz**

Sitzung am 18.01.2022

Gesetzentwurf

Fraktion der Freien Demokraten

**Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexi-
bilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stär-
ken**

– Drucks. [20/6387](#) –

INA, DDA

Antrag

Fraktion der Freien Demokraten

**Recht auf mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte – Fle-
xibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes
stärken**

– Drucks. [20/6388](#) –

INA, DDA

1.	Hessischer Landkreistag	S. 1
2.	Hessischer Städte- und Gemeindebund	S. 3
3.	Prof. Florian Kunze, Universität Konstanz	S. 5
4.	Deutsche Steuergewerkschaft Hessen	S. 8
5.	bitkom	S. 20
6.	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen	S. 25
7.	dbb – Beamtenbund und Tarifunion, Landesbund Hessen	S. 28
8.	Hessischer Städtetag	S. 38
9.	DPoIG Hessen	S. 41
10.	Prof. Dr. Wilfried Bernhardt, LOAD e. V.	S. 43



Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des
Innenausschusses
Herrn Christian Heinz
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden
Telefon (0611) 17 06 - 0
Durchwahl (0611) 17 06- 12
Telefax-Zentrale (0611) 17 06- 27
PC-Fax-Zentrale (0611) 900 297-70
PC-Fax-direkt (0611) 900 297-72
e-mail-Zentrale: info@hlt.de
e-mail-direkt: ruder@hlt.de
www.HLT.de
Datum: 30.11.2021
Az. : Ru/we/042.230;
042.233; 048.06

Ausschließlich per E-Mail: c.lingelbach@ltg.hessen.de und
m.mueller@ltg.hessen.de

**Gesetzentwürfe der Fraktion der FDP Recht auf mobiles Arbeiten (LT-Drs.
20/6387 und 20/6388)
Ihr Schreiben vom 9. November 2021**

Sehr geehrter Herr Heinz,

gerne nimmt der Hessische Landkreistag die ihm mit oben genanntem Schreiben eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme im Folgenden wahr.

Das Präsidium unseres Verbandes hat sich bei seiner Sitzung am 25. November 2021 mit dem vorliegenden Gesetzentwurf befasst. Auch hatten die 21 hessischen Landkreise zuvor Gelegenheit, sich zu dem Gesetzentwurf – wenn auch wegen der knapp gesetzten Frist innerhalb eines sehr engen Zeitraumes – inhaltlich zu äußern.

Bei den Beratungen ist deutlich geworden, dass die Landkreise die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens zur Gewährleistung einer möglichst flexiblen und sowohl den Bedürfnissen der Bediensteten als auch der Dienststellen Rechnung tragendes Instrument nutzen und grundsätzlich begrüßen. Die Möglichkeiten werden auch aktuell, nicht zuletzt wegen der Herausforderungen rund um die Bekämpfung der Corona-Pandemie, in den Landkreisverwaltungen genutzt. Dem von der antragstellenden Fraktion ausgeführten Aspekt der Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, der inhaltlich voll geteilt wird, wird dadurch Rechnung getragen.

Um die Gestaltungsmöglichkeiten der Verwaltungen vor Ort, die das Instrument den örtlichen Gegebenheiten entsprechend am besten einsetzen können, keine einengenden Vorgaben zu machen, sieht der Hessische Landkreistag weitergehende rechtliche Vorgaben und damit Einschränkungen der Gestaltungsmöglichkeiten vor Ort nicht als sinnvoll an und lehnt diese daher ab. Dem Gesetzentwurf können wir deshalb nicht zustimmen.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Jan Hilligardt
Geschäftsführender Direktor

Hessischer Städte- und Gemeindebund e.V.

Verband der kreisangehörigen Städte und Gemeinden



Hessischer Städte- und Gemeindebund · Postfach 1351 · 63153 Mühlheim/Main

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

c.lingelbach@ltg.hessen.de
m.mueller@ltg.hessen.de

Abteilung 1.2

Referent(in) Frau Rauscher
Unser Zeichen 1-Rau/SI

Telefon 06108/6001-0
Telefax 06108/600157
E-Mail: hsgb@hsgb.de

Durchwahl 6001- 63

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom 09.11.2021

Datum 20.12.2021

Öffentliche mündliche Anhörung des Innenausschusses und des Ausschusses für Digitales und Datenschutz im Hessischen Landtag zu dem

Gesetzentwurf der Fraktion der Freien Demokraten, Gesetz über das Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken, LT-Drs. . 20/6387

und dem Antrag der Fraktion der Freien Demokraten Recht auf mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken, LT-Drs. . 20/6388

Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender Heinz,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Gesetzentwurf Recht auf Mobiles Arbeiten für Landesbeamte sowie zum Antrag Recht auf Mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte.

Zum Antrag der Fraktion der Freien Demokraten (FDP) zum Recht auf mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken, LT-Drs. 20/6388 sind unsere Mitgliedskommunen nicht betroffen, da die Beschäftigten der Kommunalen Arbeitgeber dem TVöD unterliegen. Daher verzichten wir auf eine Stellungnahme zu oben genannten Antrag.

Zum Gesetzentwurf der Fraktion der Freien Demokraten zum Gesetz über das Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen

Henri-Dunant-Straße 13 • 63165 Mühlheim am Main
Bankverbindung: Sparkasse Langen-Seligenstadt • IBAN: DE66 5065 2124 0008 0500 31 • BIC: HELADEF1SLS
Steuernummer: 035 224 14038

Präsident: Dr. Thomas Stöhr • Erster Vizepräsident: Matthias Baaß • Vizepräsident: Markus Röder
Geschäftsführer:
Dr. David Rauber • Harald Semler • Johannes Heger



Dienstes stärken, LT-Drs. . 20/6387 teilen wir mit, dass betreffend dieses Entwurfs erhebliche Bedenken haben.

Der Gesetzesentwurf sieht vor in das Hessische Beamtengesetz (HBG) eine Sonderregelung § 61 a nur für Landesbeamte einzuführen. Die Unterscheidung zwischen unterschiedlichen Beamtengruppen in Hessen stellt einen Systembruch dar. Das HBG regelt grundsätzlich einheitlich, was für alle in Hessen beschäftigten Beamtinnen und Beamten einschließlich derer der Kommunen gilt. Von dieser Einheitlichkeit sollte in keinem Fall abgewichen werden.

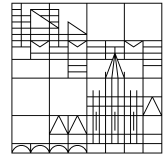
Wenn eine Änderung des HBG erfolgen sollte, dann nur innerhalb eines für alle Beamtinnen und Beamten einheitlichen Dienstrechts. Durch die Neuregelung wird ein Zweiklassensystem innerhalb der hessischen Beamtenschaft bezüglich des Mobilens geschaffen. Des Weiteren ist den Kommunen es aufgrund der Gesetzesbindung verwehrt, freiwillig vergleichbare Leistungen an ihre Beamtinnen und Beamten zu gewähren.

Inhaltlich ist der Gesetzentwurf eine Verschiebung der Anspruchsebene. Musste bislang der Beamte mobiles Arbeiten beantragen und nachweisen, dass keine dienstlichen Belange dagegenstehen, so muss nach dem Gesetzentwurf nun der Dienstherr darlegen, warum dienstliche Gründe einer Gewährung entgegenstehen. Auch wird das arbeitsschutzrechtliche Risiko des Nachweises der erforderlichen Rahmenbedingungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz auf den Dienstherrn auch bei mobiler Arbeit verlagert, was aus fachlicher Betrachtung jedoch nachvollziehbar ist.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "David Rauber".

Dr. David Rauber
Geschäftsführer



Universität Konstanz · Postfach 87 · 78457 Konstanz · DEUTSCHLAND

Hessischer Landtag
Innenausschuss

Prof. Dr. Florian Kunze

Lehrstuhl für Organisational Studies
FB Politik- und Verwaltungswissenschaft

Universitätsstraße 10
Fach 87
78464 Konstanz
DEUTSCHLAND
+49 7531 88-2355
Fax +49 7531 88-2381

Florian.Kunze@uni-konstanz.de
www.uni-konstanz.de

20.12.2021

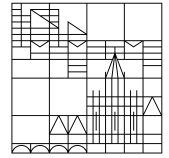
Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Freien Demokraten – Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken – Drucks. 20/6387

Seite: 1/3

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für die Einladung zu einer Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf „Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte“, der ich sehr gerne nachkomme. Ich beschäftige mich in der Konstanzer Homeoffice Studie aktuell sehr stark damit, wie die Transformation zu einer mobilen und hybriden Arbeitswelt in deutschen Unternehmen und öffentlichen Organisationen vorstattengeht (vgl. Kunze et al. 2020 & 2021). Auf Basis der empirischen Erkenntnisse aus dieser Studie, in der wir seit Beginn der pandemischen Lage in Deutschland eine Stichprobe von 699 regelmäßig befragten Beschäftigten nehmen, erstelle ich meine folgende Bewertung.

Grundsätzlich halte ich die Gesetzesvorlage für eine sehr positive Initiative. Schon vor der Corona Pandemie hatte der öffentliche Dienst Probleme, gute Fach- und Führungskräfte zu gewinnen bzw. zu halten. In einem zunehmend engeren Arbeitsmarkt dürfte hier besonders der Wettbewerb mit der Privatwirtschaft zukünftig noch mehr an Dynamik gewinnen. Attraktive und flexible Arbeitszeiten und Beschäftigungsmodelle anzubieten, dürfte hier unabdingbar sein. In unserer Konstanzer Homeoffice Studie geben aktuell bereits mehr als 50 Prozent der Befragten an, dass das Angebot an mobilem Arbeiten ein wichtiges Kriterium für die zukünftige Jobwahl ist. Die hessische Landesverwaltung könnte durch eine solche Regelung eine Vorreiterrolle für den öffentlichen Dienst in Deutschland einnehmen und damit ihre Arbeitgeberattraktivität nach außen für neue Bewerber*innen stärken. Zusätzlich dürfte sich das neue Gesetz auch positiv auf das Engagement und die Motivation der aktuellen Mitarbeiter*innen auswirken, von denen gemäß unserer Studie viele das mobile Arbeiten während der Corona Pandemie zu schätzen gelernt haben. Im Zeitverlauf unsere Studie über 13 Befragungswellen sehen wir, dass zum Beispiel die selbst eingeschätzte Produktivität der Beschäftigten, die aus einer mobilen Arbeitssituation wieder in volle Präsenzarbeit zurück kehren müssen, um 12 Prozent zurück geht.



Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Freien Demokraten – Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken – Drucks. 20/6387

Seite 2/3

20.12.2021

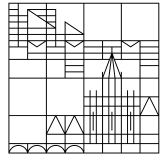
Zusätzlich positiv an der Gesetzesinitiative ist, dass eine legale Definition des mobilen Arbeitens vorgenommen wird, die bewusst sowohl das Arbeiten von zu Hause wie aber auch an dritten Orten miteinschließt, und sich damit von der bisher schon bestehenden Telearbeitsgesetzgebung abgrenzt. Auch dies könnte Vorbildwirkung für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes und auch für eine mögliche folgende Regulierung für die Privatwirtschaft haben.

Neben dieser sehr positiven Bewertung würde ich jedoch empfehlen, die Gesetzesvorlage an zwei Punkten anpassen. Ersten würde ich eine explizite Erwähnung der Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten mit aufnehmen. Neben der vielen Vorzüge hat mobiles Arbeiten durchaus die Gefahr der Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben sowie einer generellen über die Zeit kumulierenden Überlastung von Beschäftigten in einer mobilen Arbeitssituation. In meiner fortlaufenden Studie sehen wir eine solche Überlastung bei ca. 20 Prozent der Befragten. Auf europäischer Ebene zeigen aktuelle Zahlen, dass durch das mobile Arbeiten die Wahrscheinlichkeit sich verdoppelt, dass eine maximale Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird (Eurofound, 2021). Aus diesem Grund sollte in der Gesetzesvorlage eine Ergänzung vorgenommen werden, so dass Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhe und Erholungspausen auch im mobilen Arbeiten gewährleistet werden. Empfehlenswert wäre es - zweitens - auch noch zu ergänzen, dass es neben der Bereitstellung von adäquaten technischen Arbeits- und Endgeräten (vgl. §61; 1) auch die Aufgabe der Dienstherrn ist, regelmäßige Schulungen und Fortbildungen für eine adäquate Qualifikation der Beschäftigten zum mobilen Arbeiten anzubieten.

Zusammengefasst halte ich die vorgesehene Gesetzesinitiative aber für sehr begrüßenswert. Bei Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

mit freundlichen Grüßen

Florian Kunze



Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Freien Demokraten – Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken – Drucks. 20/6387

Seite 3/3

20.12.2021

Referenzen:

Eurofound (2021): Working conditions. Right to disconnect: Exploring company practices. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>

— Kunze, F., Hampel, K., & Zimmermann, S. (2020). Homeoffice in der Corona-Krise: eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Policy Paper des Exzellenz Cluster „Politics of Inequality“ an der Universität Konstanz.

Kunze, F., Hampel, K., & Zimmermann, S. (2021). Homeoffice und Mobiles Arbeiten. UTB Verlag, Stuttgart.

—

DSTG Hessen | Triangulum 1 | Hailerer Straße 16 | 63571 Gelnhausen

An den
Innenausschuss des
Hessischen Landtags
Herrn
MdL Christian Heinz
Vorsitzender
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden



Gelnhausen, 22.12.2021

**Gesetzentwurf Fraktion der Freien Demokraten
Gesetz über das Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte –
Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes
Drucksache 20/6387 vom 15.09.2021**

Schriftliche Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Hessen

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

haben Sie herzlichen Dank, dass Sie uns die Möglichkeit bieten, zu dem oben genannten Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.




Die DSTG Hessen als Fachgewerkschaft des Finanzpersonals beschäftigt sich seit jeher konstruktiv mit den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Hessischen Finanzverwaltung. Hierzu gehören insbesondere die Arbeitsmethoden, die Arbeitszeiten, das Arbeitsumfeld und die allgemeinen Rahmenbedingungen.

Vor dem Hintergrund der umfassenden und umfangreichen Herausforderungen unserer Zeit begrüßen wir die Initiative der Fraktion der Freien Demokraten im Hessischen Landtag ausdrücklich.

Der Gesetzentwurf regelt den Rechtsanspruch auf regelmäßige mobile Arbeit. Auch wir sind der Ansicht, dass es keiner weiteren gesetzlichen Regelung zur alternierenden Telearbeit und zum anlassbezogenen mobilen Arbeiten bedarf, da diese Instrumente sich bislang bewährt haben. Gleichwohl gilt es, die Regelungskreise zur Arbeitszeit, der gleitenden Arbeitszeit, der Lebensarbeitszeit, der alternierenden Telearbeit und dieser modernen Arbeitszeiten zu synchronisieren und fortzuentwickeln.

Hailerer Straße 16
63571 Gelnhausen
Telefon 06051 / 5389500
Telefax 06051 / 5389509
landesverband@dstghessen.de
www.dstg-hessen.de

Gleitende Arbeitszeit:
Bitte Besuche und Anrufe möglichst
montags bis donnerstags
von 8.30 - 12.00 Uhr und 13.30 - 15.30
Uhr und freitags von 8.30 - 12.00 Uhr oder
nach Vereinbarung

Anfahrt
 und  befinden sich ca.
100 m entfernt
 direkt vor dem Haupteingang

Steuernummer
45/224/15544

Wenn man auch sicher unterschiedlicher Auffassung sein kann, ob es einer gesetzlichen Grundlage für „mobiles Arbeiten“ für moderne Arbeitsformen bedarf, so belegen die uns bekannten Dienstvereinbarungen, in mindestens zwei Ressorts, die Handlungsbedarfe.

Insbesondere auch vor dem Hintergrund der Bindung und der Gewinnung von geeignetem Nachwuchs im Geschäftsbereich des Finanzministeriums sind moderne Arbeitsformen sowie das mobile und agile Arbeiten für jüngere Generationen von Beamtinnen und Beamten von geradezu entscheidender Bedeutung. Insofern halten wir die Implementierung des mobilen Arbeitens für angezeigt, sinnvoll und die Attraktivität steigernd.

Wir sind sogar der festen Überzeugung, dass nur die Dualität von Präsenztätigkeit in den Behörden und das mobile ortsungebundene Arbeiten mittlerweile einander bedingen und wir nur so geeignete Beschäftigte für den öffentlichen Dienst gewinnen und halten können.

Die gemachten und sich verfestigenden Erfahrungen in der Pandemie in unserer Verwaltung sind der beste Beleg, dass die Arbeitseffizienz erhalten werden konnte. Wohlwissend, dass die kommunikative Fallerledigung, dass Kollegialität überwiegend nur im sozialeren Präsenzbetrieb erreicht werden kann. Insofern sprechen wir uns für die Fortführung des Mit- und Nebeneinanders traditioneller und neuer Arbeitsweisen aus.

Dabei ist eine Arbeitskultur, die auf Vertrauen statt Präsenz beruht, zu etablieren. Einer strengen Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist aus Gründen von Arbeitseffizienz und Engagement eine klare Absage zu erteilen. Arbeitgeber dürfen sich nicht von negativen Einzelfällen leiten lassen, vielmehr Vertrauen schenken und Eigenverantwortung ermöglichen. Diese vertrauensgeprägte Unternehmenskultur zahlt sich schlicht hinsichtlich der Arbeitsergebnisse in Menge und Güte aus. Eigenverantwortung und ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein hat die Kollegenschaft bereits, wie schon erwähnt, seit Beginn der Pandemie und auch zuvor eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Wechselseitiges Vertrauen zwischen Beschäftigten und Führungskräften, die selbst auch die modernen Arbeitsformen offensiv nutzen, sind unabdingbar hierbei. Reine „Stechuhrlösungen“ sind verwaltungsintensiv und aus der Zeit, sie stehen flexiblen, agilen und modernen Arbeitsformen eher im Wege.

Dabei sprechen wir uns für die Festhaltung einer Arbeitswoche mit maximal 5 Tagen bei zwei absoluten Ruhetagen aus. Gedankenspielen und Regelungsintensitäten, die eröffnen 24 Stunden und an 7 Tagen je Woche arbeiten zu können, ist eine klare Absage zu erteilen. Eine solche Ermöglichung würde unweigerlich zu tatsächlichen Entgrenzungen und zu Überforderungen führen, die in Erkrankungen einmünden. Jeder Einzelfall wäre ein Einzelfall zu viel!

Wichtige Parameter, die es zu beachten gilt, sind zuvorderst die Gesundheitlichen. Vor allem das ortsungebundene Arbeiten birgt die Gefahr von Entgrenzung, indem Pausen- und Ruhezeiten verwischen oder Arbeits- und Privatleben ineinander übergehen, der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen zurücksteht und die soziale Bindung nachlässt. Insofern sprechen wir uns für eine auf Sensibilisierung angelegte Eigenkontrolle der Beamtinnen und Beamten im Ressort aus.

Den Gesetzentwurf bewerten wir als ersten Schritt in die richtige Richtung positiv!

Er sieht die Möglichkeit zum ortsungebundenen Arbeiten vor und nicht die Verpflichtung zum mobilen und flexiblen Arbeiten. Ganz abgesehen von Verwaltungsbereichen, in denen diese Arbeitsform vom Tätigkeitsbild nicht oder nur bedingt möglich ist, gibt es nach wie vor auch Beschäftigte, die die entsprechenden „häuslichen“ oder technischen Voraussetzungen nicht vorweisen können.

Der Ausbau einer digitalen Infrastruktur (Breitband), die ein effizientes ortsungebundenes Arbeiten ermöglicht, ist Grundvoraussetzung.

Die technischen Rahmenbedingungen gilt es zu priorisieren und im Rahmen des derzeitigen Transformationsprozesses verstärkt mit finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten.

Die Fristenregelungen in den Absätzen 5 und 7 von § 61a (neu) stellen formale Vorgaben dar, die ggf. auch im Rahmen der Rechtsverordnung des zuständigen Ministeriums oder nachgelagerter Rahmendienstvereinbarungen gelöst werden könnten.

Gemeinsame Ziele sollten sein:

- Steigerung der Arbeitseffizienz und der Arbeitsergebnisse
- Hohe Arbeitszufriedenheit und Hebung der Motivation der Beschäftigten
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Miteinander von Beruf und Gesundheit
- Verbesserung von Beruf, Weiterbildung und Einsatz für die Gesellschaft
- Steigerung der Attraktivität der Arbeit und mithin des Arbeitgebers
- Entlastung der Beschäftigten durch Wegfall von Arbeitswegen
- Gewinnung und bessere Bindung von qualifiziertem Personal
- Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit zur freien Wirtschaft, zu steuerberatenden Berufen und zu anderen Arbeitgebern
- Ausgestaltung der Arbeit der Zukunft insbesondere bezüglich Nachhaltigkeit, Sinnhaftigkeit und ökologischer Aspekte

Ausgehend davon, wäre aus Sicht der DSTG Hessen wünschenswert, wenn dieser Gesetzentwurf, ungeachtet geltender Regelungslagen, fraktionsübergreifend als Einstieg und als Basis, genutzt werden würde, um einen „runden Tisch“ einzurichten. Damit im engen Zusammenspiel von Parlament, Regierung und Gewerkschaften „die Arbeit der Zukunft“ gerade auch für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen gemeinsam fortentwickelt wird.

Dabei gilt es:

- die Transformation des Industrie- ins Informationszeitalter,
- das neue Grundverständnis von Arbeit,
- die Sinnhaftigkeit, die Motivation, die Leidenschaft und die Menschlichkeit der Arbeit

herauszustellen, unter Einbeziehung neuer Arbeitsmethoden, fortschrittlicher Arbeitsmodelle und Arbeitsformen - nicht in Skepsis zu denken, sondern auch als Chance zu verstehen und danach zu handeln.

Erfahrungen, die andere Länder gemacht haben, sollten in die Überlegungen und Entscheidungen einbezogen werden.

Mehr denn je gilt es für die öffentlichen Arbeitgeber emotionale Nähe, Menschlichkeit, Respekt und den Support herzustellen, die uns als sozialen Klebstoff im Team „Finanzverwaltung“ zusammenhalten und uns ermöglichen, wirklich und tatsächlich unsere bestmögliche Arbeit zu machen.

Im Übrigen verweisen wir auf die Ausführungen des dbb Landesbund Hessen.

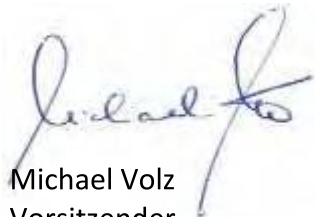
Unser fortgeschriebenes Diskussionspapier „**Moderne Arbeitswelten II**“ fügen wir dieser Stellungnahme bei.

Wir stellen dem Gesetzesvorhaben der Landtagsfraktion der Freien Demokraten eine gute Note aus.

Für evtl. Fragen stehen wir im Vorfeld und auch im Rahmen der mündlichen Anhörung am 18. Januar 2022 gerne zur Verfügung.

Frohe Weihnachten, einen guten Übergang ins Jahr 2022 und vor allen Dingen Gesundheit.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michael Volz', with a stylized flourish at the end.

Michael Volz
Vorsitzender

Anlage

Moderne Arbeitswelten II der DSTG Hessen



Ganzheitliche Arbeitswelten II

Diskussionspapier der DSTG Hessen

Harmonisierung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen

(Stand 03/2021)

Moderne Arbeitszeitgestaltung – moderne Arbeitsplatzgestaltung –
 Lebensarbeitszeit – Wochenarbeitszeit – Gleitzeit – Langzeit- und Kurzzeitkonten –
 alternierende Telearbeit – mobiles flexibles Arbeiten – Hessenbüro – Heimatbüro –
 Satellitenarbeit – non-territoriales Arbeiten – ganzheitliches Denken

I. Vorwort

Der Wunsch nach agilem und mobilem Arbeiten wird in der Arbeitswelt nicht nur in der Finanzverwaltung immer stärker und bedeutsamer. Dabei haben die Auswirkungen und Erforderlichkeiten der Covid-19 Pandemie ab Mitte März 2020 eine Dynamik beim Arbeiten im „Homeoffice“ und im „Homelearning“ mit sich gebracht, die niemand zuvor angenommen hätte. Bereits heute dürfte festzuhalten sein, dass von einer epochalen Veränderung, einem neuen Zeitalter gesprochen werden kann. So hat uns die Pandemiesituation klar aufgezeigt, dass flexible, digitale Arbeitsformen möglich und für das Funktionieren beispielsweise von Behörden machbar und unabdingbar sind - und gleichzeitig auch den Interessen von Beschäftigten entsprechen. In diesem Zusammenhang möchten wir in einer fortgeschriebenen Fassung auf unser harmonisierendes Modell aufmerksam machen, das wir im Folgenden in die politische Diskussion einbringen.

Dieses harmonisierende Modell sollte - wenn überhaupt - einen überschaubaren zusätzlichen finanziellen Mehraufwand verursachen und zu einer klassischen Win-win-Situation von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen führen.

Moderne Arbeitsformen und die Flexibilisierung von Raum und Zeit passen zur gegenwärtigen Arbeitswelt, zur Lebenssituation vieler Beschäftigter und gehören zu einer positiven Erfolgskultur.

Die zunehmende Digitalisierung des Arbeitsalltags lässt uns in einem permanenten Zustand des Wandels beharren.

II. Arbeitszeitmodule

Die Arbeitszeit der hessischen Beamt*innen beträgt seit dem 1. Juli 2017 exakt 41 Wochenstunden, wobei das seit 2007 bewährte Lebensarbeitszeitkonto (LAK) beibehalten wurde und die Zuführung von einer Stunde pro Woche in jenes LAK erfolgt. Dies ist ein positives Ergebnis unserer gemeinsamen intensiven Bemühungen und beinhaltet die faktische Einführung der 40-Stunden-Woche auch für die unter sechzigjährigen Beamt*innen. Für die über sechzigjährigen Beamt*innen wurde die Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche abgesenkt.

Zeit ist ein kostbarer Faktor, sowohl im Berufs- als auch im Privatleben.

1. Lebensarbeitszeit- und Gleitzeitkonten

Neben den Lebensarbeitszeitkonten (LAK) werden in den Dienststellen noch sogenannte qualifizierte Gleitzeitkonten (GLAZ) geführt. Diese dienen der Verwaltung von Arbeitszeitguthaben und -rückständen von maximal 40 Stunden innerhalb eines Monats. Die darauf 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.

2. Arbeitsmodelle mit verminderter Präsenzpflcht in der Dienststelle

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle helfen den Beschäftigten bei der Gestaltung ihres Alltags. Das schafft nicht nur Vertrauen und die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, sondern kann ebenso als Reaktion auf die Anforderungen in einer sich neu gestaltenden Arbeitswelt gelten.

In der Finanzverwaltung haben sich dazu zwei Formen ausgeprägt: Alternierende Telearbeit und mobiles flexibles Arbeiten. Beide Modelle haben sich bereits längere Zeit bewährt und sind anerkannt. Unter dem Eindruck der Pandemie hat es weitere Flexibilisierungen gegeben, die die Möglichkeiten der Arbeitserledigung im „Homeoffice“ deutlich erweitert haben.

2.1. Alternierende Telearbeit

In 2013 wurde die alternierende Telearbeit eingeführt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch besser in Einklang bringen zu können. Diese Form der Telearbeit ist bis auf die Außendienste in fast allen Arbeitsbereichen einer Dienststelle dem Grunde nach möglich und sollte als festes und bewährtes Instrument beibehalten werden. Sie stellt ein für beide Seiten verbindliches Element in der flexiblen Arbeitszeitgestaltung dar. Bei der alternierenden Telearbeit wird die Arbeitsleistung – nach vorher fest vereinbarten Regularien – teilweise im Büro in der Dienststelle und teilweise an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz zuhause erbracht. Der Arbeitgeber ist für die Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes verantwortlich und hat dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitsplatz zuhause den gleichen gesetzlichen Anforderungen genügt wie der betriebliche Arbeitsplatz.

2.2. Mobiles flexibles Arbeiten

Daneben gibt es noch die Möglichkeit des mobilen flexiblen Arbeitens (MofA), welches die Möglichkeit eröffnet, kurzfristig dienstliche Aufgaben ohne Einrichtung eines häuslichen Telearbeitsplatzes ganz oder teilweise außerhalb der Dienststelle zu erbringen, wenn dies aufgrund persönlicher Umstände (z.B. Handwerker haben sich überraschend angekündigt) erforderlich ist. Natürlich orientiert sich auch diese Arbeitsform an bestimmten Rahmenbedingungen. Auch diese partielle Arbeitsform hat sich bewährt. Eine Ausweitung über 6 Tage pro Jahr je Beschäftigten sollte unschwer ermöglicht werden.

2.3. Präsenzarbeit und Redundanzen in der Pandemie

Viele Beschäftigte sind aktuell im „Homeoffice“ tätig. Dieser Begriff findet sich im Arbeitsschutzgesetz allerdings nicht, dort gibt es nur die Unterscheidung „Telearbeit“ (für Arbeitsformen, bei denen Beschäftigte ihre Arbeitsleistung an einem fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz außerhalb des Betriebs, üblicherweise zuhause, erbringen) und „mobiles

Arbeiten“ (für alle Formen des Arbeitens mit mobilen Endgeräten außerhalb des Betriebs, egal an welchem Ort). Der Begriff „Homeoffice“ hat sich aktuell im Sprachgebrauch für verschiedene Formen von Arbeiten zuhause eingebürgert; wenn wir also hier von „Homeoffice“ reden, ist damit das gelegentliche mobile Arbeiten von zuhause – ohne die Erfordernis eines dort eingerichteten festen Arbeitsplatzes – gemeint.

Die Zwänge der Pandemie haben das Homeoffice in der hessischen Finanzverwaltung innerhalb kürzester Zeit etabliert und routiniert. Etwas, das in der Verwaltung bisher die Ausnahme war, wird zur neuen Realität. Die Kombination aus Präsenzarbeit und Homeoffice hat sich bewährt und wird sich auch nach der Pandemie weiter durchsetzen. **Dabei muss Homeoffice aber immer ein Recht bleiben, ein Angebot auf freiwilliger Basis, und darf niemals zur Verpflichtung werden. Das Büro in der Dienststelle bleibt weiterhin eine notwendige und nicht wegzunehmende Konstante im Arbeitsleben.**

III. Weiterführende Vorschläge - Arbeitszeitmodelle

1. Verknüpfung von LAK- und GLAZ-Konto

Mit der Verknüpfung von LAK- und GLAZ-Konto kann mehr Flexibilität der Arbeitszeit erreicht werden.

Daher regen wir, insbesondere aus familienpolitischen Gründen, eine Verknüpfung beider Konten quasi auf Basis der 40 Wochenarbeitsstunden an. Somit müssten nicht mehr ganze Tage „verbraucht“ werden, um Betreuungs- oder Pflegeengpässe zu überbrücken. Es wären damit kurzfristige „Zeit“-Modelle vorstellbar, die weder zu Lasten der Beschäftigten noch des Arbeitgebers gingen (auch Teilzeit-Modelle).

Vor dem Hintergrund der notwendigen Gewinnung von kompetenten Nachwuchskräften erscheint es angezeigt, auch auf die Bedürfnisse der jungen Generationen einzugehen. So darf festgestellt werden, dass flexible Gestaltungsmöglichkeiten -Sabbatzeiten etc.- eine besondere Rolle für junge Bewerberinnen und Bewerber spielen. Insofern bietet ein vorwärtsgewandtes Arbeitszeitmodell, dem Grunde nach, erstklassige Chancen den Wünschen z.B. nach Sabbatzeiten durch den Einsatz von Zeitguthaben entsprechen zu können.

Gleichzeitig könnten durch besondere Arbeitssituationen (Projekte, Arbeitsspitzen) entstehende Arbeitszeitguthaben, die die wöchentlichen 40 Stunden übersteigen, vom Gleitzeit- dem Lebensarbeitszeitkonto zugeführt werden und müssten nicht vor dem Monatswechsel zwingend abgebaut werden. Auch auftretende Minderzeiten könnten wesentlich leichter mit entsprechenden Guthaben aus dem LAK ausgeglichen werden. Dieses Modell ist vergleichbar mit dem bekannten Umbuchen von Girokontoguthaben auf das Festgeldkonto und umgekehrt. Ebenfalls denkbar ist eine Art „Verzinsung“ nicht verbrauchter Zeitguthaben für „Langzeitsparer“.

Aus unserer Sicht hilft dieser Vorschlag die demografische Brücke im öffentlichen Dienst besser zu überschreiten.

2. Arbeitszeit der Zukunft: Das dynamische, lebensphasenbezogene Zeitmodell

Eine weitere Möglichkeit der Flexibilisierung könnte das dynamische, lebensphasenbezogene Zeitmodell darstellen.

Unser Vorschlag für ein dynamisches, lebensphasenorientiertes Zeitmodell soll neben den bewährten Instrumenten eingerichtet werden.

Es könnte so gestaltet sein, dass allen Beschäftigten ermöglicht wird, 20% ihrer individuellen Arbeitszeit im häuslichen Arbeitszimmer oder an einem anderen Arbeitsort (beispielsweise im Hessen- oder Heimatbüro) zu absolvieren. Diese dynamische Zeit kann flexibel über die Arbeitswoche verteilt werden.

Wir erwarten, dass sich durch dieses Instrument die Arbeitszeitanteile von Teilzeitkräften erhöhen werden, da hierdurch Familien- und Berufsinteressen noch besser verknüpft werden können.

Außerdem durchdringt uns eine nie da gewesene Flexibilisierung unserer Arbeitswelt: Gewohnte Hierarchien, Organisations- und Arbeitsstrukturen werden durchlässiger oder lösen sich ganz auf. Ein solcher Prozess ist unter anderem auch mit der Abkehr von einer Präsenzkultur hin zur Ergebnisorientierung verbunden und setzt auf Verantwortung, Weiterentwicklung und Autonomie der einzelnen Mitarbeiter*innen. Dass die Beschäftigten dies leisten können und wollen, haben die vergangenen Monate deutlich gezeigt.

Auch anderen Berufsgruppen, für deren Berufsbilder wir hier nur eingeschränkt sprechen können, erscheinen diese Möglichkeiten gegeben zu sein. Unserer Meinung nach ist dies die mit Abstand beste Möglichkeit die Menschen, die Mitarbeiter*innen, zu schützen.

2.1. Non-territoriales Arbeiten - der mobile Arbeitsplatz

Mit dem voranschreitenden Einzug digitaler Anwendungen, in unserem Fall einer immer stärker auftretenden elektronischen Fallbearbeitung - bei weniger Papierakten - und dem Einsatz mobiler Arbeitsgeräte (Laptops mit flexiblen Zugängen, entsprechender telefonischer Erreichbarkeit bei schnellem Internet) tritt der Arbeitsort in den Hintergrund.

Der mobile Arbeitsplatz wird aufgrund der Erwartung der künftigen Generationen, die die technischen Chancen besonders zu nutzen wissen, eine echte Alternative darstellen. Die freiere Wahl des Arbeitsortes in der Zuständigkeitsbehörde im Rahmen des Bürokonzepts „Multi-Space“, im häuslichen Arbeitszimmer, im Hessenbüro oder in einem Heimatbüro mit Satellitenarbeit etc. dürften Alternativen sein. Mit diesen unterschiedlichen Arbeitsformen wird die Attraktivität der Verwaltung gesteigert.

Die Arbeitssituation in der aktuellen Pandemiesituation hat das non-territoriale Arbeiten in wenigen Wochen unter Einbindung der entsprechenden technischen Möglichkeiten etabliert und fast schon routiniert. Die Verwaltung wurde in kürzester Zeit in das Zeitalter der Digitalisierung katapultiert und dies erfolgreich. Die hochgehaltene, effiziente Arbeit zeigt, dass die Beschäftigten von einer großartigen Motivation getrieben und digital souverän sind.

Diese Erkenntnis ermöglicht ein nie da gewesenes Maß an Mobilität.

Um dennoch niemanden abzuhängen, ist eine gleichermaßen hochwertige digitale Infrastruktur in allen Dienststellen zu etablieren. Es sind neue Standards zu definieren und zu generieren, um modern und nach vorne gerichtet zu agieren.

2.2. Teamwork

In der Verwaltung agieren zunehmend Teamplayer, so dass bei Neu- bzw. Weiterentwicklungen der Präsenzkultur, oder besser der Non-Präsenzkultur, die Kollegialität nicht verloren gehen wird.

Der Grundsatz, dass der Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten ist, hat selbstverständlich oberste Priorität. Es muss gewährleistet werden, dass die vor Ort zu erbringenden Aufgaben, wie z.B. die Ausbildung des Nachwuchses, mit ausreichend Personal bewältigt werden können. Nur ein gesundes Mit- und Füreinander im Team schafft Motivation und Bindung.

Hierzu müssen Fortbildungen und Teambildungsmaßnahmen gefördert und gefordert werden.

Der Teamgedanke und die Kollegialität müssen durch gegenseitige Verlässlichkeit, faire Zeit- und Aufgabenverteilung sowie verbindliche Absprachen geprägt sein. Verantwortung und Vertrauen müssen eine neue Bedeutung bekommen. Die Mitarbeiter müssen sich mit ihrer Aufgabe identifizieren. Die Erhaltung des Betriebsfriedens hat Priorität.

2.3. Führung der Zukunft

Eine besondere Verantwortung kommt bei diesem Wandel hin zu einem dynamischen Zeitmodell den Führungskräften zu. Führungskräfte haben sich sowohl mit dem Thema „Führen auf Distanz/ virtuelles Führen“, als auch mit Teamführung und Motivation, sowie Leistungskontrolle aus der Ferne auseinanderzusetzen.

Auch die Förderung und Bewerbung des Teamgedankens sowie der Fokus auf die Arbeitsorganisation gehören unabdingbar zu den künftigen Führungsherausforderungen.

Ziel muss es außerdem sein, eine Kultur zu etablieren, in der Beschäftigte nicht anhand der geleisteten Arbeitszeit, sondern verstärkt an der Qualität ihrer Arbeitsergebnisse gemessen werden.

IV. Arbeitsschutz und Gesundheit

Selbstverständlich ist auch, dass flexibles und mobiles Arbeiten nicht zu einer physischen oder psychischen Überlastung der Beschäftigten führen darf. Hierbei ist unbedingt auf den über Jahrzehnte hinweg erlangten Arbeitsschutz zu achten. Insbesondere ist auch auf die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur Erfassung von Arbeitszeiten zu achten. Die Beschäftigten sind vor entgrenzter Arbeit ebenso wie vor Selbstaussbeutung und Isolation zu schützen. Beschäftigten ist ein ausdrückliches Recht auf Nichterreichbarkeit einzuräumen. Arbeitszeiten sind insoweit klar von Ruhezeiten abzugrenzen. Einer Aufweichung der Schutzvorschriften zu Lasten der Beschäftigten und Abstrichen an der Gesundheitsfürsorge muss entschieden entgegengetreten werden.

Ruhezeiten und Pausen gehören ebenfalls zu den Grundpfeilern der Work-Life-Balance. Sie schützen vor Überlastungssituationen und sind unabdingbar, um die körperlichen und geistigen Ressourcen zu erhalten und somit auch eine konstante Lebensarbeitsleistung zu bewahren.

Unter Umständen erschweren der innere und äußere Leistungsdruck die Notwendigkeit, sich von der Arbeit zu lösen und zu erholen. Aber nur wer regelmäßig Pausen macht, bleibt gesund - auch psychisch. Hier liegt es an den Führungsverantwortlichen auf die unbedingte Einhaltung zu achten. Aus unserer Sicht ist niemandem geholfen, wenn wir nach 5 oder 10 Jahren „sprintende“ Kolleg*innen mit einer Mindestversorgung in die Pension entlassen müssen.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet bei Telearbeit und mobilem Arbeiten uneingeschränkt Anwendung. Damit bestehen gemäß §§ 3, 4 ArbSchG in Verbindung mit der allgemeinen Pflicht zur gefahrfreien Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 618 BGB für Arbeitgeber im Hinblick auf Telearbeit, als auch im Rahmen von mobilem Arbeiten, Schutzpflichten gegenüber seinen Beschäftigten. Sie haben hiernach die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Sie haben die Arbeit insbesondere so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Gleichzeitig sind die Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Einen Unterschied gibt es bei der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Diese gilt für Telearbeit, insbesondere bei Bildschirmarbeitsplätzen. Dabei steht die Einrichtung und Ausstattung des Bildschirmarbeitsplatzes mit Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten im Vordergrund. Mobiles Arbeiten hingegen unterliegt nicht den Regelungen der Arbeitsstättenverordnung. Da hier die Arbeit ohne Bindung an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle erfolgt und auch nicht an sonstigen Arbeitsstätten stattfindet, handelt es sich beim mobilen Arbeiten nicht um Telearbeit im Sinne § 2 Abs. 7 ArbStättV. Gleichwohl gilt hier das Arbeitsschutzgesetz. Arbeitgeber haben die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Da jedoch im Rahmen des mobilen Arbeitens eine Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung der Arbeitsumstände das vorrangig angestrebte Ziel ist, liegt es in der Natur der Sache, dass auch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus einnehmen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgebereigenen „Herrschaftsbereichs“ verrichtet wird.

Daraus ergibt sich, dass

- Homeoffice und moderne Arbeitswelten von einem gut aufgestellten Gesundheitsmanagement begleitet werden müssen.
- eine behördliche Begleitung eingerichtet werden muss.
- die ArbStättV für mobiles Arbeiten analog zur Telearbeit entwickelt werden muss.
- die technische Barrierefreiheit für Beschäftigte und insbesondere für Menschen mit Behinderungen ausgebaut werden muss.
- die Erreichbarkeitserwartungen mit der Arbeitszeiterfassung in Einklang gebracht werden müssen.

V. Neue Lernmethoden

In der Fortbildung heißt es, nicht nur kontinuierlich die Neuerungen des Steuerrechts zu lernen, sondern - um nicht vom technischen Fortschritt abgehängt zu werden - digitale Kompetenzen aufzubauen und kontinuierlich fortzuentwickeln. So haben sich die Beschäftigten darauf einzustellen, dass regelmäßig neue Systeme und technische Möglichkeiten entstehen. Hier nur einige neuer Schlagworte:

- Anpassungsbereitschaft
- Selbstorganisation
- Unabhängiges Denken, Lernen und Arbeiten
- Kommunikative Fähigkeiten
- Abstraktionsfähigkeit
- Systematisches / kreatives und lösungsorientiertes Denken

Es ist unabdingbar das eigenverantwortliche Lernen technisch und fachlich optimal zu unterstützen. Denn die Kompetenz des eigenverantwortlichen Lernens spielt im Berufsleben eine entscheidende Rolle für die Möglichkeit des orts- und zeitunabhängigen Lernens.

VI. Fazit und Chance

In einen solchen, nach vorne gerichteten, Prozess wollen wir uns mit Anregungen, unter anderem mit diesem Diskussionspapier aktiv und konkret einbringen. Wir raten an, im Hinblick auf die Generationenfrage und die demografischen Entwicklungen, die fortschreitende Digitalisierung sowie die Erfordernisse im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in die Zukunft gewandte Ideen mit Berufsverbänden, mit uns, der Deutschen Steuer-Gewerkschaft - Landesverband Hessen, zu konzipieren.

Die naheliegenden Chancen sind aus unserer Sicht:

- Nutzung von Zeitmöglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance
- Stärkung von Teamverantwortung
- Selbstbestimmung und Steigerung des Arbeitgeber-/Arbeitnehmervertrauens
- Steigerung von Motivation und Identifikation mit dem Arbeitgeber
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt
- Fortentwicklung des digitalen Transformationsprozesses und der IT-Sicherheit
- Neudefinition von Führungsverantwortung

Natürlich sind auch Herausforderungen mit diesem Vorschlag verbunden:

- Harmonisierung der flexiblen Ausgestaltungen mit den Regularien des Arbeitszeitschutzes
- Vermeidung von Entgrenzung und Überlastung
- Beibehaltung sozialer Interaktion
- Sicherstellung von Gesundheitsschutz im Büro/ Heimbüro

Getragen von der Erkenntnis, dass ZEIT ein kostbarer Faktor ist und der öffentliche Dienst mit motiviertem Personal hervorragend funktioniert, möchten wir als DSTG Hessen mit diesem

Diskussionspapier zur Optimierung beitragen. Es bedarf hierbei vieler ineinandergreifender Bausteine, um positive Ergebnisse zu erzielen.

Eine Politik der flexibleren Arbeitszeitgestaltung, die über das Homeoffice hinausgeht, ist dabei sehr von Nutzen. Vor dem Hintergrund der weitauslegbaren EUGH Rechtsprechung und den Erfahrungen, dass sich der weit überwiegende Teil der Beschäftigten höchstverantwortlich seinen Aufgaben stellt, regen wir für Gegenwart und Zukunft eine vertrauensbasierte Zeitwirtschaft an. Sie haben zuvor und gerade auch in dieser fortwährenden Krise eindrucksvoll und nachhaltig unter Beweis gestellt, dass sie dieses Vertrauen wert sind!

Als DSTG Hessen wollen und werden wir auf der hiermit vorgelegten Basis in weitere politische und verwaltungsseitige Gespräche eintreten und den Prozess mitgestalten. Dabei wünschen wir, dass alle Beteiligten die Chancen und Herausforderung konstruktiv angehen.

Stellungnahme zur Anhörung des Hessischen Landtages zum Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten im öffentlichen Dienst

Seite 1|5

Anhörung des Hessischen Landtages zum Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten im öffentlichen Dienst

23. Dezember 2021

Seite 1

Vorbemerkungen

Der Innenausschuss und der Ausschuss für Digitales und Datenschutz des Hessischen Landtags führen im Januar 2022 eine Anhörung zum Thema mobiles Arbeiten im öffentlichen Dienst durch. In diesem Zusammenhang laden diese Landtagsausschüsse Bitkom zur schriftlichen Stellungnahme zu folgenden Dokumenten ein:

- Gesetzentwurf Fraktion der Freien Demokraten Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken – Drucks. 20/6387 –
- Antrag Fraktion der Freien Demokraten Recht auf mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken – Drucks. 20/6388 –

Bitkom bedankt sich für die Möglichkeit, an der Konsultation teilzunehmen und erlaubt sich, mit der vorliegenden Stellungnahme Anregungen zu diesem Thema zu übermitteln.

Mobiles und flexibles Arbeiten durch Anreize und nicht durch Rechtsanspruch vorantreiben

Die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, das Erfordernis von Wettbewerbsfähigkeit, Flexibilisierungsanforderungen sowie die modernen Arbeits- und Kommunikationsmittel haben Einfluss auf die Gestaltung unserer Arbeitsstrukturen. Flexible Arbeitsmodelle, wie das mobile Arbeiten, ermöglichen den Beschäftigten nicht nur an einem einzigen Arbeitsplatz zu arbeiten, sondern sich Arbeitszeiten und -orte nach Bedürfnis aufzuteilen. Dies führt zu mehr Selbstbestimmung und hat positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, ermöglichte schon vor der Corona-Krise ein Großteil der Unternehmen aus der Digitalwirtschaft ihren Beschäftigten mobil zu arbeiten.

Stellungnahme zur Anhörung des Hessischen Landtages zum Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten im öffentlichen Dienst

Seite 2|5

Mobiles Arbeiten trägt überdies dem Umweltgedanken Rechnung. Das Verringern des Pendlerverkehrs birgt beispielsweise enorme CO₂-Einsparpotenziale. Reisezeiten können durch Videokonferenzen deutlich reduziert werden und Arbeitsabläufe durch digitale Plattformen zur Zusammenarbeit in der Cloud deutlich effizienter gestaltet werden.

Während der Corona-Krise haben Homeoffice und mobiles Arbeiten vielen Arbeitgebern und Beschäftigten sehr dabei geholfen, das Geschäft am Laufen zu halten und Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. In dieser Zeit ist der Anteil der Berufstätigen, die von zu Hause aus arbeiten, enorm gestiegen. Laut einer Bitkom-Befragung¹ haben 37 Prozent der Unternehmen in der Pandemie erstmals Homeoffice eingeführt. Weitere 44 Prozent der Unternehmen haben bereits zuvor bestehende Homeoffice-Regelungen ausgeweitet. Damit ermöglichten zum Zeitpunkt der Befragung 81 Prozent der Unternehmen ihren Beschäftigten auch außerhalb der Betriebsstätte zu arbeiten.

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden schnell im Homeoffice in bestehende und neue Arbeitsabläufe integrieren konnten, besonders gut in der Lage waren, den Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten. Die Grundlage hierfür bildeten erstens die Digitalisierung von Arbeitsabläufen und -organisation (z.B. die Einführung neuer, digitaler Prozesse und digitaler Tools zur Zusammenarbeit), zweitens die Nutzung sicherer digitaler Infrastrukturen (z.B. im Hinblick auf IT-Sicherheit, mobile Endgeräte, Software- und Cloudinfrastruktur) und drittens die Einführung neuer, digitaler Geschäftsmodelle (z.B. die Veranstaltung von Online-Konferenzen).

Bitkom ist überzeugt, dass auch nach der Krise viele Unternehmen und Organisationen flexible Arbeitsformen wie Homeoffice und mobiles Arbeiten beibehalten werden, wenn die beruflichen Tätigkeiten dafür geeignet sind. Dies gilt auch für kleinere und mittelständische Firmen sowie für öffentliche Einrichtungen, die in der Krise positive Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsformen gesammelt, in neue IT-Ausstattung investiert und Prozesse sowie Regeln für das Homeoffice aufgesetzt haben.

Dennoch lehnen wir einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice ab. Die Entscheidung über die Arbeitsform muss prinzipiell beim Arbeitgeber verbleiben. Wie gearbeitet wird, sollten Arbeitgeber und Beschäftigte in den einzelnen Betrieben selbst vereinbaren. Entscheidend ist, dass sowohl zwischen Beschäftigten und Führungskraft als auch in den Teams im gemeinsamen Dialog Vereinbarungen getroffen werden, welche sowohl die betrieblichen Belange berücksichtigen als auch den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden nach Flexibilität gerecht werden. Eine einseitige Festlegung von Arbeitszeit und -ort durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würde den

¹ Im September und Oktober 2021 wurden bei der Umfrage der [Bitkom Research](#) 602 Unternehmen ab 20 Beschäftigten telefonisch befragt. Die Umfrage ist repräsentativ für die Gesamtwirtschaft. [Unternehmen wollen ihre Leute zurück ins Büro holen | Bitkom e.V.](#)

Stellungnahme zur Anhörung des Hessischen Landtages zum Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten im öffentlichen Dienst

Seite 3|5

reibungslosen Geschäfts- und Betriebsverlauf behindern und ist daher aus Bitkom-Sicht abzulehnen.

Statt eines gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Homeoffice sollten vielmehr Anreize geschaffen werden, um mobiles Arbeiten und Homeoffice zu fördern. Hierfür wären steuerliche Vergünstigungen auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie auch der Arbeitgeber sinnvoll.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens einen Tag pro Woche im Homeoffice bzw. mobil arbeiten und damit auch die Umwelt schonen, sollten alle dadurch entstehenden Kosten steuerlich absetzen können. Dabei sollte es nicht darauf ankommen, ob diese Kosten durch die Nutzung von Coworking-Spaces oder der privaten Wohnung entstehen. Auf das Vorhandensein eines privaten Arbeitszimmers darf es dabei schon aus Gerechtigkeitserwägungen nicht ankommen. Um die steuerliche Abwicklung zu vereinfachen, sollten die Ausgaben bis zur Höhe von 1250 Euro pro Jahr pauschal berücksichtigt werden.

Darüber hinaus könnten Arbeitgeber einen Startbonus erhalten, wenn sie sich entscheiden, mobiles Arbeiten einzuführen. Demnach würde der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer und für jede Arbeitnehmerin, dem und der das mobile Arbeiten ermöglicht wird, sechs Monate lang einen monatlichen Zuschuss erhalten. Hierdurch können Investitionen des Arbeitgebers in eine (IKT-)Infrastruktur, die ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht, wie mobile Endgeräte und Software, gefördert werden.

Neben den vorstehend aufgeführten Anreizen ist die Vorbereitung auf diese alternativen Formen des Arbeitens von immenser Bedeutung. Wird Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten erstmalig in Unternehmen und Organisationen eingeführt, sollten rechtzeitig Kommunikationswege und -regeln festgelegt werden. Um Beschäftigte auf die neue Arbeitsform besser vorzubereiten und sie zu unterstützen, könnten berufsbegleitende Weiterbildungen hilfreich sein, die insbesondere Kompetenzen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Homeoffice-Tools, Datenschutz und Selbstmanagement vermitteln. Entsprechende Beratungsleistungen, die die Transformation und Neuorganisation flankieren, sollten ebenfalls staatlich unterstützt werden.

Stellungnahme zur Anhörung des Hessischen Landtages zum Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten im öffentlichen Dienst

Seite 4|5

Voraussetzungen für das mobile Arbeiten im öffentlichen Dienst schaffen

Mit Blick auf Fachkräftegewinnung und die Erhöhung der Arbeitgeber-Attraktivität des öffentlichen Dienstes sollte auch dort eine moderne Arbeitskultur, die mobiles Arbeiten ermöglicht, gefördert werden. Insbesondere bei der derzeit geltenden Homeoffice-Pflicht sehen wir großen Handlungsbedarf bei der öffentlichen Verwaltung. Die meisten der 5 Millionen Beschäftigten der öffentlichen Hand könnten von ihrer Tätigkeit her auch zu Hause arbeiten, den wenigsten wird es bislang ermöglicht. So wird beispielsweise in jeder zweiten Kommune Homeoffice für kommunal Beschäftigte überhaupt nicht ermöglicht.²

Dennoch gibt es auch positive Beispiele: Verwaltungen, die bereits frühzeitig die Digitalisierung ihrer internen Prozesse in Angriff genommen haben, konnten relativ schnell und weitreichend ihren Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen.

Aus unserer Sicht wäre es daher zunächst geboten, Verwaltungsprozesse zu digitalisieren, damit die Bearbeitung der Verwaltungsaufgaben digital -und ortonabhängig erfolgen kann. Ergänzend zur Online-Bereitstellung von Verwaltungsdiensten (OZG-Umsetzung) sollte deshalb auch die Backend-Digitalisierung, d.h. die Modernisierung von verwaltungsinternen Arbeitsprozessen und Fachverfahren, konsequent vorangetrieben werden, um medienbruchfreie End-to-End-Prozesse zu etablieren. Überdies wäre es notwendig, die technischen Voraussetzungen für mobiles Arbeiten (Hardware- und Softwareausstattung) im öffentlichen Sektor zu schaffen, damit eine Arbeit aus dem Homeoffice überhaupt möglich wird. Den Anforderungen an Verfügbarkeit und Skalierbarkeit wird man in diesem Zusammenhang u.a. durch den konsequenten Einsatz von Cloud Computing Diensten gerecht. Deshalb sollte insbesondere die souveräne Nutzung von Cloud-Lösungen ausgeweitet werden.

² Online-Umfrage, die [Bitkom Research](#) im Auftrag von Bitkom und Deutscher Städte- und Gemeindebund von Ende August bis Anfang November 2020 durchgeführt hat. [Corona hat in Kommunen einen Digitalisierungsschub ausgelöst | Bitkom e.V.](#)

Stellungnahme zur Anhörung des Hessischen Landtages zum Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten im öffentlichen Dienst

Seite 5|5

Bitkom vertritt mehr als 2.700 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 2.000 Direktmitglieder.

Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hessen-Thüringen

DGB Hessen-Thüringen | Schillerstraße 44 | 99096 Erfurt

**Hessischer Landtag
 Innenausschuss**

- Versand per Mail -

**Stellungnahme DGB Hessen-Thüringen
 zum Gesetzentwurf der Fraktion der Freien Demokraten Recht auf mobiles Ar-
 beiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dien-
 stes stärken – Drucks. 20/6387 –
 und dem Antrag Fraktion der Freien Demokraten Recht auf mobiles Arbeiten
 für Tarifbeschäftigte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes
 stärken – Drucks. 20/6388 –**

3. Januar 2022

Julia Langhammer

Öffentlicher Dienst/
 Beamtinnen- und Beamtenpolitik

Wirtschaftspolitik

julia.langhammer@dgb.de

Telefon: 0361/5961359
 Telefax: 0361/5961444
 Mobil: 0170/9268896

la

Schillerstraße 44
 99096 Erfurt

hessen-thueringen.dgb.de

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

im Namen des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen und seiner Mitgliedsgewerkschaften bedanke ich mich für die Anhörung zu den Drucksachen 20/6387 sowie 20/6388 nehme dazu im Folgenden Stellung.

1. Grundsatz

Die FPD-Fraktion greift mit dem Mobilien Arbeiten ein Thema auf, zu dem die Gewerkschaften ebenfalls aktiv arbeiten. Der DGB setzt sich für ein Recht auf Home Office für alle Beschäftigten ein und begrüßt politische Vorstöße dazu. Den Gesetzentwurf in Drucksache 20/6387 und den Antrag in Drucksache 20/6388 lehnen wir jedoch ab. Da sich beide Vorlagen aufeinander beziehen, werden sie im Folgenden gemeinsam bewertet.

2. Bewertung im Einzelnen

Die Fraktion der Freien Demokraten beantragt mit dem „Gesetz über das Recht auf Mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken“ in Drs. 20/6387 einen neuen § 61 a in das Hessische Beamtengesetz einzufügen, mit dem ein Anspruch auf Mobile Arbeit an zwei Wochentagen oder mit 40 Prozent der Arbeitszeit verankert werden soll. Geregelt werden zudem ein Antragserfordernis, die möglichen Ablehnungsgründe sowie Form und Frist u. A. von Antrag, Entscheidung des Dienstherrn, erneutem Antrag und Widerruf der Genehmigung. Ferner sollen durch Rechtsverordnung Bestimmungen zur Durchführung Mobilien Arbeitens erlassen werden.

Mit dem Antrag „Recht auf Mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken“ in Drucksache 20/6388 wird die Landesregierung aufgefordert, „im Zuge der Implementierung des Rechts auf Mobiles Arbeiten für Beamtinnen und Beamte äquivalente Regelungen“ im Tarifbereich zu schaffen.

Beide Vorlagen sind aus Sicht des DGB sehr problematisch. Die DGB-Gewerkschaften folgen in der Beamt:innenpolitik dem Prinzip „verhandeln statt verordnen“. Wir erwarten vom Dienstherrn, dass nicht einseitig Entscheidungen getroffen, sondern gute Lösungen mit den betroffenen Bediensteten ausgehandelt und dann vereinbart werden. Aus unserer Sicht sind alle tariflich regelbaren Fragen durch Tarifvereinbarung zu regeln und dann auf die Beamt:innen zu übertragen. Über die Aushandlung durch die Gewerkschaften mit der Arbeitgeberseite wird die demokratische Beteiligung der Beschäftigten sichergestellt. Auch die Aushandlung von Dienstvereinbarungen zwischen Dienstherrn und gewählten Interessenvertretungen stellen die demokratische Beteiligung am Arbeitsplatz sicher und führen zu einheitlichen Regelungen für Beamt:innen und Tarifbeschäftigte.

Indem die FDP-Fraktion beantragt, erst das Hessische Beamtenrecht zu ändern und später in Tarifverhandlungen das Thema Mobiles Arbeiten aufzugreifen, stellt sie das auf den Kopf. Wenn konkrete Vorgaben für Tarifverhandlungen gemacht werden, die die dann bereits geltende Rechtslage für Beamt:innen beinhalten, wird die Tarifautonomie ausgehebelt. Das ist für die DGB-Gewerkschaften nicht akzeptabel.

Ohnehin ist der Antrag zeitlich überholt. Das Land Hessen und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben am 15. Oktober 2021 einen Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum Mobilien Arbeiten für die Beschäftigten des Landes Hessen abgeschlossen. Er ist gezielt offen formuliert, um den Besonderheiten der unterschiedlichen Dienststellen gerecht zu werden. So gibt es bereits Bereiche, die weit gehende Dienstvereinbarungen haben und auch über den von der FDP angestrebten Anspruch hinausgehen.

Durch den Tarifvertrag wird aber lediglich ein Rahmen gesetzt. Die genauen Bedingungen des Mobilien Arbeitens sind innerbetrieblich durch Dienstvereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalrat festzulegen. Durch statusgruppenunabhängig geltende Dienstvereinbarungen gibt es einheitliche Regelungen für Tarifbeschäftigte und Beamt:innen. Der Tarifvertrag muss nun zügig in den Dienststellen durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen implementiert werden.

In Gesetzentwurf und Antrag der FDP-Fraktion bleiben die Personalräte dagegen außen vor. Sie haben aber eine entscheidende Rolle dabei, die passenden betrieblichen Regelungen zu vereinbaren. Eine Vielzahl von Detailregelungen pauschal vorgeben zu wollen, wie dies im Antrag der FDP angelegt ist, wird dem komplexen Sachverhalt nicht gerecht. Statt Vereinbarungen mit den Personalvertretungen auszuhandeln, sollen Bestimmungen zur Durchführung durch Rechtsverordnung erlassen werden (vgl. § 61 a Abs. 11). Auch dies ist abzulehnen.

Dringend notwendig ist die Stärkung der Mitbestimmung der Personalräte auch bei anderen „neuen“ Arbeitsformen, wie das in den Vorlagen erwähnte Desk-Sharing, im Zuge der Digitalisierung. Die DGB-Gewerkschaften fordern, dies in der anstehenden Novelle des Hessischen Personalvertretungsgesetzes aufzugreifen, die Mitbestimmungstatbestände anzupassen und den Personalräten bspw. durch ein umfassendes Initiativrecht und bindende Entscheidungen der Einigungsstelle effektive Instrumente zur Mitbestimmung in der sich wandelnden Arbeitswelt an die Hand zu geben.

Schließlich geht die beantragte Änderung des Hessischen Beamtengesetzes auch teilweise ins Leere. Ein Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten an zwei Wochentagen bzw. zu 40 Prozent der Arbeitszeit ist i. d. R. weder im Bereich der Polizei noch im Bereich der Schulen sachgerecht und umsetzbar. Ein Großteil der Landesbediensteten würde also gar nicht erfasst. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und die Gewerkschaft der Polizei sowie die Personalräte in diesen Bereichen arbeiten dagegen bereits intensiv an umsetzbaren Konzepten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie für selbstbestimmte und gesunde Arbeit. Ihre Kompetenzen sollten einbezogen werden.

Mobiles Arbeiten kann ein Baustein zu einer attraktiven und modernen Verwaltung sein. Viele Beschäftigte sehen Vorteile bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Möglichkeit durch Verzicht auf lange Arbeitswege Zeit zu sparen und die Umwelt zu schützen. Gleichzeitig sind mit Mobiler Arbeit aber auch Belastungen durch Entgrenzung, fehlende Ergonomie und Mehrkosten im Home Office verbunden. In den Vorlagen sind dies eher Randnotizen. Mobiles Arbeiten darf aber Verantwortung und Kosten nicht einseitig auf die Beschäftigten verlagern und ist vor allem kein Mittel gegen Arbeitsverdichtung und -hetze.

Positiv ist anzumerken, dass Arbeits- und Endgeräte gemäß der Vorlagen durch den Dienstherrn kostenlos zu stellen sind. Allerdings fehlen Aussagen zu Wartungs- und Reparaturkosten, ggf. Kosten für die Installation eines leistungsfähigen Internetanschlusses Zuhause und einem Ersatz für den Mehraufwand, der im Home Office anfällt, während der Dienstherr ggf. Bürofläche einspart.

3. Umsetzung des Tarifvertrags Mobiles Arbeiten

Im Bereich des Mobilens Arbeitens im Landesdienst besteht definitiv Regelungsbedarf, dem durch die Verhandlung und den Abschluss von Dienstvereinbarungen entsprechend des Tarifvertrags über Rahmenbedingungen zum Mobilens Arbeiten zu begegnen ist. Der Tarifvertrag enthält ein Recht auf Mobile Arbeit („Beschäftigten soll (...) eine Teilnahme an der Mobilens Arbeiten ermöglicht werde.“). Deswegen fordern wir das Land Hessen und seine Dienststellen auf, jetzt auf die Personalvertretungen zuzugehen und Dienstvereinbaren abzuschließen, die den jeweiligen Besonderheiten des Dienstbetriebs gerecht werden und die bestmöglichen Lösungen für die Bediensteten und im Sinne der Attraktivität des öffentlichen Dienstes enthalten. Die von der Fraktion der Freien Demokraten eingebrachten Vorlagen sind dafür nicht notwendig; die Rechtsgrundlage ist im Tarifrecht vorhanden.

Wir bitten Sie, unsere Hinweise zu berücksichtigen und stehen Ihnen für Gespräche gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads 'Julia Langhammer'.

Julia Langhammer



dbb Hessen - Europa-Allee 103 - 60486 Frankfurt a. M.

Der Vorsitzende
 des Innenausschusses
 Herr Christian Heinz, MdL

Z. H. der Geschäftsführerin
 Frau Claudia Lingelbach

per E-Mail an:

c.lingelbach@ltg.hessen.de
m.mueller@ltg.hessen.de

28. Dezember 2021

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der Freien Demokraten
 Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität
 des öffentlichen Dienstes stärken
 – Drucks. 20/6387 –**

und zum

**Antrag der Fraktion der Freien Demokraten
 Recht auf mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte – Flexibilität und Attraktivität
 des öffentlichen Dienstes stärken
 – Drucks. 20/6388 –**

Az. I A 2.2

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,
 sehr geehrte Frau Lingelbach,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Zuletzt verstärkt durch die Erfahrungen der Pandemie, drängen wir schon länger darauf, die Möglichkeiten der Digitalisierung auch für die Bediensteten des Landes Hessen zu nutzen, um unnötige Pendeleien zum und vom Arbeitsplatz in der Dienststelle zu vermeiden, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege voranzubringen und letztlich damit auch die Umwelt zu entlasten.

Der dbb Hessen hat daher im Januar 2021 ein Papier zum Thema „**Homeoffice im öffentlichen Dienst – Informationen und Empfehlungen des dbb Hessen**“ veröffentlicht.

dbb beamtenbund und tarifunion – Landesbund Hessen e.V.

Europa-Allee 103 (Praedium) • Telefon: 069 281780 • Internet: www.dbbhessen.de • Landesvorsitzender: Heini Schmitt
 60486 Frankfurt am Main • Telefax: 069 282946 • E-Mail: mail@dbbhessen.de • Vereinsregister Amtsgericht Ffm.: VR 4192

Dort haben wir unter Ziff. 3 b) mit der Überschrift „**Homeoffice als Angebot, niemals als Pflicht**“ u. a. Folgendes dargestellt:

„Telearbeit oder mobiles Arbeiten sollten für die Beschäftigten immer ein freiwilliges Angebot und ggf. ein Recht sein, soweit dies nicht zu einer erheblichen Einschränkung des Dienstbetriebs führt. Der dbb Hessen unterstützt hierbei ein Recht auf Homeoffice in einem gewissen Umfang dort, wo die Tätigkeiten hierfür geeignet sind. Konzepte mit z. B. 24 mobilen, flexiblen Arbeitstagen pro Jahr haben sich bereits in einigen hessischen Dienststellen bewährt.“

Der vorliegende Gesetzentwurf greift diese Position auf und geht hinsichtlich des zeitlichen Rahmens darüber hinaus.

Mit ihm soll nun in einem neuen § 61 a ein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten im Umfang von 40 Prozent der Arbeitszeit in das Hessische Beamtengesetz aufgenommen werden.

Wir begrüßen dieses Vorgehen, zumal in einem neuen Abs. 4 zwei Einschränkungen des Rechtsanspruchs vorgesehen werden, die auch wir für wichtig erachten.

So muss sich die Tätigkeit für die Erledigung in Form des mobilen Arbeitens eignen und dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

Auch weitere Forderungen des dbb Hessen finden wir im Gesetzentwurf.

So soll der Dienstherr die adäquate Technik kostenlos zur Verfügung stellen (Abs. 1), die Regelungen des Arbeitsschutzes sollen unberührt bleiben und es soll umfänglicher Gesundheitsschutz sowie dienstlicher Versicherungsschutz bestehen (Abs. 8).

Weiterhin ist im Gesetzentwurf vorgesehen, dass Datenschutz und Informationssicherheit zu berücksichtigen sind (Abs. 9) und dass mobiles Arbeiten auf Freiwilligkeit basieren muss (Abs. 10), Beschäftigte also nicht dazu verpflichtet werden dürfen.

In unserem o. a. Papier haben wir zur Freiwilligkeit Folgendes ausgeführt:

„Hieraus darf jedoch außerhalb von Krisensituationen im öffentlichen Dienst niemals eine Pflicht erwachsen. Die Beschäftigten müssen weiterhin einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz in der Dienststelle haben und dürfen nicht zum Arbeiten von zuhause gezwungen werden. Bestrebungen wie in der Privatwirtschaft, bei denen ganze Standorte „virtualisiert“ werden, um Raumkosten einzusparen, müssen im öffentlichen Dienst ausgeschlossen sein. Auch dürfen für die Beschäftigten durch das Arbeiten im Homeoffice dienstlich weder Vorteile noch Nachteile entstehen. Dies betrifft insbesondere Beurteilungen, Entwicklungsperspektiven und leistungsorientierte Entlohnungselemente.“

Für den Kreis der Beschäftigten, die gerne im Homeoffice arbeiten würden, aber nicht über entsprechende räumliche Möglichkeiten verfügen, sollte das Angebot regionaler „Hessenbüros“ verstärkt werden.

Auch die Ausführungen in den Erläuterungen des Gesetzentwurfs und in der Begründung teilen wir, so dass wir insgesamt den Gesetzentwurf als einen geeigneten ersten gesetzgeberischen Rahmen betrachten.

Ebenso begrüßen wir den Antrag „Recht auf mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte“.

Selbstverständlich soll beiden Statusgruppen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten eingeräumt werden.

Im Zuge des am 15. Oktober 2021 neu abgeschlossenen TV-H wurde auch ein neuer Digitalisierungstarifvertrag vereinbart, der u. a. sinngemäß ein Recht auf mobiles Arbeiten zum Inhalt hat, allerdings mit dem Verweis, dass nähere Regelungen hierzu in Dienstvereinbarungen zu treffen sind.

Um eine gleichrangige Behandlung mit den Beamten zu erreichen, wäre daher eine entsprechende Regelung im neu zu verhandelnden TV-H nach Ablauf des bisherigen (31.02.2024) zu treffen.

.....

Im Einzelnen sind jedoch weitere Aspekte zu beachten und es müssen weitere Regelungen, auch außerhalb des HBG, getroffen werden, die wir hier auflisten möchten.

Abgrenzung Homeoffice, Telearbeit und mobiles Arbeiten

In der Anfangsphase der COVID-19-Pandemie wurde der Begriff Homeoffice nicht trennscharf für verschiedene Formen von Arbeiten außerhalb der Dienststelle verwendet, er hat sich aber im Sprachgebrauch etabliert. Das Arbeitsschutzgesetz kennt jedoch nur „Telearbeit“ und „mobiles Arbeiten“. Dabei bezeichnet Telearbeit Arbeitsformen, bei denen Beschäftigte jedenfalls einen Teil ihrer Arbeit mithilfe eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle erbringen. Dabei stellt der Arbeitgeber dafür die Büroausrüstung oder spezielle Arbeitsausrüstung wie beispielsweise einen Computer und das Mobiliar. Außerdem muss er eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes sowie eine Unterweisung durchführen und prüfen, ob der Telearbeitsplatz den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben entspricht. Beschäftigte, die einen Telearbeitsplatz nutzen, müssen auch dort zu den vereinbarten Arbeitszeiten erreichbar sein.

Mobiles Arbeiten hingegen beschreibt das Arbeiten mit mobilen Endgeräten wie Smartphone und Laptop außerhalb der Dienststätte. Im Gegensatz zum Telearbeitsplatz zu Hause, der den Arbeitsort vorgibt, bleibt es beim mobilen Arbeiten den Beschäftigten selbst überlassen, wo der Arbeitsauftrag erfüllt wird. Klassischerweise trifft dies auf Dienstreisen oder externe Termine zu, jedoch zunehmend auch auf das gelegentliche Arbeiten zuhause. Beim mobilen Arbeiten gelten daher die strengen Arbeitsschutzregelungen für Telearbeitsplätze nicht.

Der Begriff Homeoffice als eine Form des mobilen Arbeitens kann verwendet werden, wenn nicht zwischen Telearbeit und mobilem Arbeiten unterschieden wird.

Arbeitsschutzregelungen

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet bei Telearbeit und mobilem Arbeiten uneingeschränkt Anwendung. § 1 ArbSchG legt den Anwendungsbereich des Gesetzes dahingehend fest, dass es in allen Tätigkeitsbereichen gilt. Damit bestehen gemäß §§ 3, 4 ArbSchG in Verbindung mit der allgemeinen Pflicht zur gefahrfreien Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 618 BGB für Arbeitgeber im Hinblick auf Telearbeit, als auch im Rahmen von mobilem Arbeiten, Schutzpflichten gegenüber seinen Beschäftigten. Sie haben hiernach die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Sie haben die Arbeit insbesondere so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Gleichzeitig sind die Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Einen Unterschied gibt es bei der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Diese gilt für Telearbeit, insbesondere bei Bildschirmarbeitsplätzen. Dabei steht die Einrichtung und Ausstattung des Bildschirmarbeitsplatzes mit Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten im Vordergrund. Mobiles Arbeiten hingegen unterliegt nicht den Regelungen der Arbeitsstättenverordnung. Da hier die Arbeit ohne Bindung an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle erfolgt und auch nicht an sonstigen Arbeitsstätten stattfindet, handelt es sich beim mobilen Arbeiten nicht um Telearbeit im Sinne § 2 Abs. 7 ArbStättV. Gleichwohl gilt hier das Arbeitsschutzgesetz. Arbeitgeber haben die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Da jedoch im Rahmen des mobilen Arbeitens eine Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung der Arbeitsumstände das vorrangig angestrebte Ziel ist, liegt es in der Natur der Sache, dass auch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus einnehmen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgebereigenen „Herrschaftsbereichs“ verrichten.

Die Behördenleitungen und Führungskräfte sind hier gefragt, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Gleichzeitig sind aber auch die Beschäftigten aufgerufen, besonnen zu handeln und ihren Beitrag zum Gesundheitsschutz aller zu leisten.

Arbeitszeitregelungen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt bei Telearbeit und mobilem Arbeiten. Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Beschäftigte müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Dabei gilt allgemein als Ruhezeit der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit. Beschäftigte dürfen während dieser Ruhezeit zu keiner Arbeitsleistung herangezogen werden. Dies gilt auch für die Arbeit zuhause. Auch verbindliche Pausen während der Arbeit gibt das Arbeitszeitgesetz vor.

In den einzelnen Ressorts und Dienststellen sind häufig mittels Dienstvereinbarungen zusätzliche Regelungen zu Arbeitszeiten (z. B. Kernzeiten, Gleitzeit, Arbeitszeiterfassung, Überstunden) getroffen. Diese gelten, soweit nichts anderes vereinbart ist, auch im Homeoffice.

In jedem Fall muss die Arbeitszeit, einschließlich evtl. entstehender Mehrarbeit, erfasst und dokumentiert werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die dargestellten Regelungen auch im Homeoffice eingehalten werden.

Unfallschutz und Haftung

Für Telearbeit oder mobiles Arbeiten besteht der allgemeine Schutz der Tarifbeschäftigten über die Gesetzliche Unfallversicherung. Arbeitsunfälle sind nach § 8 SGB VII Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz begründenden Tätigkeit. Allerdings können sich im Hinblick auf Telearbeit und mobiles Arbeiten hier besondere Abgrenzungsfragen hinsichtlich unversicherter privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit ergeben.

Einem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) zufolge besteht kein Betriebsweg im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB VII, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Homeoffice) ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (z. B. Trinken) nachzugehen. Für die mit dem Wohnraum einhergehenden Gefahren sei der Versicherte selbst verantwortlich. Es liege auch keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung gegenüber Versicherten vor, die außerhalb des Wohngebäudes ihre Beschäftigung ausüben und auf dem Weg zur Nahrungsaufnahme oder zum Einkauf von Lebensmitteln für den alsbaldigen Verzehr am Arbeitsplatz geschützt sind (BSG, Urteil vom 5. Juli 2016, Az.: B 2 U 5/15 R).

Ebenfalls nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt ist der Gang zur Toilette. So sieht es jedenfalls das Sozialgericht München. In seinem Urteil entschied das Gericht, dass der Sturz des in Heimarbeit tätigen Klägers auf dem Rückweg vom WC zu seinem Arbeitsplatz keinen Arbeitsunfall darstellt (Sozialgericht München, Urteil vom 4. Juli 2019, Aktenzeichen S 40 U 227/18).

Für Beamtinnen und Beamte greift im Fall eines Unfalls während der Dienstverrichtung die Dienstunfallfürsorge gemäß §§ 35 ff. des Hess. Beamtenversorgungsgesetzes (HBeamtVG), welche die betroffene Person mit einem Antrag beim Dienstherrn geltend machen kann. Die Unfallfürsorge umfasst unter anderem Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen (§ 38 HBeamtVG), Heilverfahren (§ 39 HBeamtVG) und Unfallausgleich (§ 40 HBeamtVG). Es ist zu erwarten, dass Dienstunfälle bei der Durchführung von Telearbeit und

mobilem Arbeiten im häuslichen Privatbereich von dem jeweiligen Dienstherrn genau geprüft werden, um eine Abgrenzung zwischen dienstlicher Tätigkeit und privaten Verrichtungen vorzunehmen. Dies zeigen auch diverse Gerichtsentscheidungen zu dieser Thematik. Insofern sei darauf hingewiesen, dass nicht jeder Unfall in den eigenen vier Wänden am Telearbeitstag oder am Tag des mobilen Arbeitens automatisch als Dienstunfall gewertet werden kann.

Zu den Arbeitsunfällen zählen auch so genannte Betriebs- oder Arbeitswege, also Wege, die in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden (z.B. Botengänge, Dienst- und Geschäftsreisen). Ein solcher, im unmittelbaren Betriebsinteresse liegender Weg kommt grundsätzlich nur außerhalb des (privaten) Wohngebäudes in Betracht. Befinden sich die Wohnung und die Arbeitsstätte im selben Gebäude, ist ein Betriebsweg ausnahmsweise auch im häuslichen Bereich denkbar, wenn er in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird.

Bei Schäden an Arbeitsmitteln (z. B. Laptops) gelten für das Homeoffice haftungsrechtlich die gleichen Bedingungen wie in der Dienststelle, sodass bei leichter Fahrlässigkeit keine Haftung besteht, bei mittlerer Fahrlässigkeit eine Haftungsteilung und volle Haftung für den Arbeitnehmer nur bei vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schäden eintritt. Für Telearbeitsplätze gilt jedoch die Besonderheit, dass der Arbeitsplatz in das häusliche Umfeld eingebunden ist. Das bedeutet, dass nunmehr die Beschäftigten, nicht mehr hingegen der Arbeitgeber für die Schadensvermeidung zuständig sind. Hinzu kommt, dass auch Familienangehörige oder Besucher Schäden verursachen können. Das Risiko kehrt sich damit um. Um hier Klarheit für beide Seiten zu schaffen, sollten die Haftungsfragen im individuellen Vertrag oder in einem Tarifvertrag bzw. einer Dienstvereinbarung geregelt werden. Ggf. ist eine zusätzliche private Absicherung durch eine Haftpflicht- oder Hausratversicherung hilfreich.

Dies sollte in jedem Fall individuell geprüft und klarstellend gegenüber den Beschäftigten kommuniziert werden. Weiterhin muss das Ziel verfolgt werden, dass alles, was im dienstlichen Umfeld durch den Arbeitgeber abgesichert ist, auch im Homeoffice umfassend abgesichert wird.

Gesundheitliche Auswirkungen

Homeoffice birgt neben vielen positiven Effekten durchaus gesundheitliche Risiken. Beschäftigte beklagen häufig die Erwartungshaltung einer ständigen Erreichbarkeit und Leistungsüberwachung. Sie könnten im Homeoffice nicht abschalten und verspürten größeren Druck und Stress. Eine Studie der AOK zeigt hier viele der möglichen Belastungen auf: https://www.aok-bv.de/presse/pressemitteilungen/2019/index_22652.html (Pressemitteilung der AOK vom 17.09.2019)

Risiken durch fehlende ergonomische Arbeitsplatzausstattung beim mobilen Arbeiten und die Folgen psychischer Belastungen durch Homeoffice sind demnach nicht zu unterschätzen. Dies gilt umso mehr, je häufiger und länger Beschäftigte im Homeoffice arbeiten. Langzeitfolgen und dauerhafte Schädigungen sind teilweise noch nicht absehbar.

Es ist daher eine wichtige Aufgabe für Dienststellenleitungen und Personalvertretungen, den Gesundheitsschutz der Beschäftigten in den Fokus der Ausgestaltung von neuen Arbeits-

formen zu rücken und im Rahmen von Gesundheitsmanagementsystemen eng zu begleiten.

Rechte der Personalvertretungen

Neben den allgemeinen Aufgaben der Personalräte nach § 62 HPVG bestehen im Bereich Homeoffice verschiedene Beteiligungsrechte, so u. a. in § 74 Abs. 1 HPVG (Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten) die Folgenden:

- Nr. 6: Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
- Nr. 9: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- Nr. 16: Gestaltung der Arbeitsplätze
- Nr. 17: Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen

Ggf. kommen noch Mitwirkungsrechte bei organisatorischen Angelegenheiten nach § 81 HPVG hinzu. Der Personalrat ist zudem nach § 76 Abs. 2 HPVG bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen, die von der Dienststelle vorgenommen werden.

Bei Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung sind auch die Schwerbehindertenvertretungen entsprechend zu beteiligen. Aspekte, die Auszubildende betreffen, sollten zudem mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen abgestimmt werden. Der Erfolg der Berufsausbildung darf auch während der Pandemie mit vermehrtem Homeoffice nicht gefährdet werden.

Sollen Regelungen für mehrere Dienststellen getroffen werden, sind hierzu die jeweiligen Stufenvertretungen nach § 83 HPVG zu beteiligen.

Eine besondere Rolle kommt auch den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu. So ergibt sich aus § 14 Abs. 8 i. V. m. Abs. 7 Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) eine klare gesetzliche Regelung zur Teilhabe an Aufstiegs- und Fortbildungschancen für Beschäftigte die flexible Arbeitszeitmodelle oder Telearbeit in Anspruch nehmen.

Bedeutung von Dienstanweisungen

Für die alternierende Telearbeit hat der dbb eine Muster-Dienstvereinbarung bereitgestellt: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2014/140903_alternierende_teleheimarbeit.pdf (Muster-Dienst- /-Betriebsvereinbarung des dbb zur alternierenden Telearbeit). In der hessischen Landesverwaltung besteht eine Vereinbarung zwischen dem Land Hessen und den Gewerkschaften zur alternierenden Telearbeit: <https://service.hessen.de/xbcr/Vereinbarungstext.pdf>. Viele Dienststellen haben diese übergreifenden Regelungen noch individuell ausgestaltet. Dabei

wird häufig der berechtigte Personenkreis auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen oder Schwerbehinderung beschränkt. Dies sieht der dbb Hessen so nicht mehr als zeitgemäß und fordert hier eine Öffnung.

Technische Voraussetzungen und digitale Arbeitsprozesse

Um vollwertig im Homeoffice arbeiten zu können, ist eine entsprechende technische Ausstattung erforderlich. Wenn keine Doppelausstattung im Büro und am Telearbeitsplatz erfolgt, eignen sich z. B. Laptops/TabletPCs mit Docking-Station, sodass nur ein Gerät beim Ortswechsel transportiert werden muss. Dort, wo nicht für alle Beschäftigten mobile Geräte zur Verfügung gestellt werden können, kann auch ein Verleihsystem eingeführt werden. Von der Nutzung eigener Geräte der Beschäftigten im Sinne von Bring Your Own Device sollte abgesehen werden. Eine Ausnahme können hier sog. SecureBootsticks bilden.

Die telefonische Erreichbarkeit sollte unbedingt über eine Rufumleitung gewährleistet sein. Für abgehende Anrufe sollte technisch gewährleistet werden, dass die dienstliche Nummer angezeigt wird, da sonst die private Rufnummer z. B. bei Externen bekannt wird. Auch die Möglichkeit der Einrichtung von Rufumleitungen aus der Ferne sollte gegeben sein, um auch aus dem Homeoffice bei Besprechungen oder untätigen Abwesenheiten das Telefon z. B. auf Kollegen umstellen zu können.

Einen wichtigen Beitrag zum vollwertigen Arbeiten im Homeoffice stellt die elektronische Aktenführung dar, die dringend vorangetrieben werden muss. Darüber hinaus sind jedoch auch digitale Kollaborationstools wie gemeinsame Arbeitsräume (z. B. Sharepoint) und Kommunikationssoftware (z. B. Telefon- und Videokonferenztools/Microsoft Teams) notwendig. Ebenso müssen bei verstärktem Homeoffice auch die Arbeitsprozesse (z. B. Mitzeichnungen) in digitaler Form abgebildet werden. Es sollte den Beschäftigten klar kommuniziert werden, welche Technik wie genutzt werden darf.

Unbedingt zu vermeiden ist eine sog. „Schatten-IT“ bei der die Beschäftigten private Geräte oder Anwendungen für dienstliche Tätigkeiten nutzen, weil die dienstlichen Geräte bestimmte benötigte Funktionen nicht haben.

Wichtig ist bei der technischen Ausstattung zudem, dass der IT-Support gewährleistet ist und auch remote, also mittels Fernwartung funktioniert.

Datenschutz und IT-Sicherheit

Beim Datenschutz sind bei der Arbeit im Homeoffice unterschiedliche Aspekte im Vergleich zur Arbeit im Büro zu berücksichtigen. Zum einen müssen die Beschäftigten im häuslichen Umfeld und vor allem bei mobilem Arbeiten unterwegs sicherstellen, dass niemand Einsicht bzw. Zugriff auf die dienstlichen Daten hat. Zudem sind unabhängig von der örtlichen Ausübung der Dienstgeschäfte, also sowohl in der Dienststelle als auch im Homeoffice, die eingesetzten IT-Systeme inklusive der verwendeten Softwarelösungen, gegen Angriffe jeglicher Art abzusichern.

Diese Sicherung der IT-Systeme gilt es durch organisatorische Maßnahmen und insbesondere durch weitere Investitionen des Landes Hessens in Abhängigkeit von dem Grad der zu schützenden Daten vorzunehmen. Dies ist durch entsprechenden Sichtschutz, Passwortschutz der Technik und das Wegschließen von Unterlagen zu gewährleisten. Über Datenschutz und IT-Sicherheit sollten die Beschäftigten entsprechend informiert werden. Gleichzeitig hat auch der Arbeitgeber erhöhte Datenschutzerfordernungen zu berücksichtigen. Ein Zugriff auf Daten aus dem privaten Umfeld der Beschäftigten ist zwingend zu vermeiden.

Neben dem Datenschutz ist auch die Informationssicherheit im Homeoffice zu gewährleisten. Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat hierzu Empfehlungen veröffentlicht: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/corona/bsi-emp-fehlungen-home-office.pdf?__blob=publicationFile&v=3. Die Beschäftigten müssen hierbei über ihre Mitwirkungspflichten entsprechend informiert werden.

Zusammenarbeit und Führung

Die vermehrte Arbeit im Homeoffice stellt auch an die Zusammenarbeit und vor allem an Führung neue und erhöhte Anforderungen. Es bedarf daher eines gemeinsamen Aushandlungs- und Lernprozesses, wie Teamarbeit auch ortsunabhängig funktionieren kann. Gerade in der Pandemiesituation kommt hier vor allem der soziale Kontakt oft zu kurz. Daher gilt es, kreative Formate zu finden, die einen zwischenmenschlichen Austausch auch digital ermöglichen. Dies betrifft auch den Kontakt zwischen Beschäftigten und Personalvertretungen bzw. Gewerkschaften.

Eine besondere Rolle und Verantwortung kommen insbesondere den Führungskräften zu. Diese müssen Wege finden, mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kontakt zu halten und das „Führen auf Distanz“ häufig erst lernen und sich auch mit Teamführung und Motivation sowie Leistungskontrolle aus der Ferne auseinandersetzen. Ziel muss es auch im Homeoffice sein, eine Kultur zu etablieren, in der Beschäftigte nicht anhand der geleisteten Arbeitszeit, sondern verstärkt an der Qualität ihrer Arbeitsergebnisse gemessen werden. Bei Beurteilungen muss die gesamte Arbeitsleistung der Beschäftigten berücksichtigt werden und nicht nur die, die in Präsenz sichtbar geleistet wird. Auch sollten Führungskräfte die Homeofficesituation in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen und mindestens im Jahresgespräch aktiv thematisieren.

Sollten sich im Homeoffice zusätzliche technische Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle ergeben, so unterliegen diese der Mitbestimmung der Personalräte.

Fortbildung und Unterweisung

Die vorhergehenden Ausführungen haben an vielen Stellen einen verstärkten Informations- und Fortbildungsbedarf aufgezeigt. Die Beschäftigten müssen zur Arbeit im Homeoffice auch befähigt werden. Hierzu zählen Fort- und Weiterbildung sowohl zur Nutzung digitaler Arbeitsmittel und digitaler Teamarbeit als auch zu Selbstorganisation, Selbstschutz, rechtlichen Aspekten und Gesundheitsschutz im Homeoffice. Auch hier kommt der Fort- und Weiterbildung

der Führungskräfte eine besondere Bedeutung zu. Deshalb sind die Arbeitgeber aufgefordert, gezielt in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten und insbesondere der Führungskräfte zu investieren.

Beteiligung, Evaluation und Unterstützungsangebote

Die Veränderungen, die sich durch verstärkte Homeoffice-Möglichkeiten ergeben, dürfen nur mit den Beschäftigten und unter konsequenter Beteiligung der Personalvertretungen geschehen. Regelungen sollten partnerschaftlich ausgehandelt werden und die Interessen beider Seiten berücksichtigen.

Dem Instrument der Dienstvereinbarung wird dabei entscheidende Bedeutung zukommen.

Zudem sollten regelmäßige Evaluationen stattfinden und auch unabhängig davon Anlaufstellen bestehen, wenn etwas schief läuft oder Unterstützung benötigt wird.

Ansprechpartner für die Beschäftigten sollten neben den Personalvertretungen auch Beauftragte der Dienststelle (z. B. die Sicherheitsbeauftragten) sowie der arbeitsmedizinische Dienst sein. Unterstützungsangebote sollten dabei transparent kommuniziert werden.

Unter Hinweis auf vorstehende Ausführungen möchten wir abschließend nochmals zum Ausdruck bringen, dass wir den Gesetzentwurf betreffend die Landesbeamten und den Antrag betreffend die Tarifbeschäftigten befürworten.

Mit freundlichen Grüßen



Landesvorsitzender

Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Schlossplatz 1 - 3
65138 Wiesbaden

Öffentliche Anhörung des Innenausschusses und des Ausschusses für Digitales und Datenschutz im Hessischen Landtag
Gesetzentwurf Fraktion der Freien Demokraten
Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken – Drucks. 20/6387 –
Antrag Fraktion der Freien Demokraten
Recht auf mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken – Drucks. 20/6388 –

Ihre Nachricht vom:
09.11.2021

Ihr Zeichen:
I A 2.2

Unser Zeichen:
050.00 Ba/Ve-Zi

Durchwahl:
0611/1702-20

E-Mail:
baum@hess-staedtetag.de

Datum:
03.01.2022

Stellungnahme Nr.:
001-2022

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Landtagsabgeordnete,

wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 9. November 2021 und bedanken uns für die Möglichkeit zu dem o.g. Gesetzentwurf und dem o.g. Antrag Stellung nehmen zu können.

Viele unserer Mitgliedstädte befürworten und unterstützen bereits seit vielen Jahren die (alternierende) Telearbeit. Zudem wird das mobile Arbeiten, also das situative und ortsungebundene Arbeiten

Verband der kreisfreien und
kreisangehörigen Städte im
Land Hessen

Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

Telefon: 0611/1702-0
Telefax: 0611/1702-17

posteingang@hess-staedtetag.de
www.hess-staedtetag.de

Nassauische Sparkasse Wiesbaden
BIC: NASSDE55
IBAN: DE79 5105 0015 0100 0727 77

unter Festlegung bestimmter Rahmenbedingungen, in vielen Mitgliedstädten auf der Grundlage entsprechender Dienstvereinbarungen zuletzt sehr erfolgreich praktiziert.

Unverkennbar kann das mobile Arbeiten nicht nur im Hinblick auf den Infektionsschutz, sondern beispielsweise auch im Hinblick auf die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes durch ein höheres Maß an Flexibilität für die Beschäftigten, den Wegfall von Pendelzeiten sowie durch die Erhöhung der Produktivität und entstehende Kostenersparnisse Vorteile bieten. Daher und aufgrund der positiven Erfahrungen unserer Mitgliedstädte befürworten wir das mobile Arbeiten.

Der o.g. Gesetzentwurf und der o.g. Antrag beziehen sich ausschließlich auf Beamtinnen und Beamte sowie Tarifangestellte des Landes Hessen. Für die Beamtinnen und Beamten der Kommunalverwaltungen sollen die entsprechenden Regelungen nicht gelten.

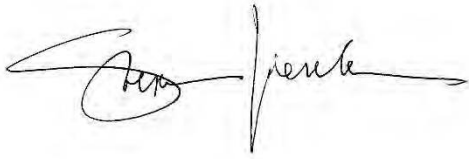
Gleichwohl möchten wir hierzu folgendes anmerken:

Die beantragte mobile Arbeit kann nach § 61 a Abs. 4 HBG nur abgelehnt werden, wenn die dienstlich geschuldete Tätigkeit für mobile Arbeit nicht geeignet ist oder der mobilen Arbeit dienstliche Gründe entgegenstehen. Hieraus folgt zum Einen, weil § 61 a Abs. 2 HBG einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten normiert, dass im Falle eines Rechtsstreits eine inhaltliche Bewertung durch die Rechtsprechung erfolgen und ggf. anhand einer Tätigkeitsbeschreibung plausibel dargelegt werden müsste, ob und in welchem Umfang eine Aufgabe für mobile Arbeit geeignet ist. Zum Anderen sieht § 61 a Abs. 5 HBG vor, dass bei Ablehnung des Antrags auf mobiles Arbeiten (frühestens) vier Monate nach Zugang der ablehnenden Entscheidung erneut ein Antrag gestellt werden kann. Da eine Ablehnung des Antrags auf mobile Arbeit nach § 61 a Abs. 4 HBG jedoch nur möglich ist, wenn die dienstlich geschuldete Tätigkeit für mobile Arbeit nicht geeignet ist oder der mobilen Arbeit dienstliche Gründe entgegenstehen ist fraglich, was ein erneuter Antrag bewirken soll, wenn und soweit keine Änderungen der Rahmenbedingungen eingetreten sind. Hier ist mit einem erhöhten Verwaltungsaufwand für die bearbeitenden Stellen zu rechnen.

Dass die Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unberührt bleiben bedeutet, dass der Dienstherr verpflichtet ist, die auftretenden Gefährdungen zu beurteilen, Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen und dies zu dokumentieren. Gleichzeitig haben die

Beamtinnen und Beamten nach § 61 a Abs. 1 HBG jedoch das Recht, ihre geschuldete Arbeitsleistung von einem Ort ihrer Wahl oder einem mit dem Dienstherrn vereinbarten Ort zu erbringen. Dies erschwert es den Dienstherrn, die vorgenannten Verpflichtungen zu erfüllen. Eine klare Trennung von mobiler Arbeit und Telearbeit erscheine uns daher mit Blick auf den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung und den damit verbundenen Rechten und Pflichten sinnvoll.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stephan Gieseler', with a long horizontal flourish extending to the right.

Stephan Gieseler
Direktor

DPoIG Hessen • Rheinstraße 99 • 65185 Wiesbaden

Der Vorsitzende
des Innenausschusses
Herr Christian Heinz, MdL

Z. H. der Geschäftsführerin
Frau Claudia Lingelbach

per E-Mail an:

c.lingelbach@ltg.hessen.de

m.mueller@ltg.hessen.de

Wiesbaden, den 30.12.2021

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der Freien Demokraten
Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität
des öffentlichen Dienstes stärken
– Drucks. 20/6387 –**

und zum

**Antrag der Fraktion der Freien Demokraten
Recht auf mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte – Flexibilität und Attraktivität des
öffentlichen Dienstes stärken
– Drucks. 20/6388 –**

Az. I A 2.2

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,
sehr geehrte Frau Lingelbach,

vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Wir möchten grundsätzlich auf die Stellungnahme unseres Dachverbandes, dem dbb Hessen und seinem Grundsatzpapier zum Thema „**Homeoffice im öffentlichen Dienst – Informationen und Empfehlungen des dbb Hessen**“, verweisen.

Ergänzend nehmen wir wie folgt Stellung:

Die Pandemie hat gezeigt, dass gerade innerhalb der Polizei in viel mehr Bereichen Homeoffice und mobiles Arbeiten möglich war als bisher angenommen. Leider fehlte es bisher an den

technischen Voraussetzungen, um dies noch weiter auszubreiten. Es wurde zwar nachgebessert, allerdings fehlt es noch an vielen Stellen. Aus unserer Sicht sollte jeder Arbeitsplatz als mobiler Arbeitsplatz eingerichtet sein. Standardarbeitsplätze sind nicht mehr zeitgemäß.

Antragsfristen aus § 61a Absatz (3) und (6)

Die Antragsfristen sind für das mobile Arbeiten nicht flexibel genug. Gerade innerhalb der Polizei ist eine Vorplanung über mehrere Monate nicht möglich. Der Dynamik des Polizeidienstes muss durch eine kurzfristige mündliche Absprache zwischen Bediensteten und direktem Vorgesetzten Rechnung getragen werden.

Auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss es kurzfristige Lösungen geben. Eine Beantragung beim Dienstherrn auf dem Dienstweg steht der Flexibilität zumindest innerhalb der Polizei im Wege.

Bereits bei der alternierenden Telearbeit hat sich gezeigt, dass der Dienstherr den einzelnen Behörden zwar eigenen Spielraum gegeben hat, dieser Spielraum aber in manchen Behörden zu unflexibel, zu bürokratisch und mit zu wenigen Möglichkeiten wieder eingegrenzt wird.

Werden die Absätze (3) und (6) so umgesetzt wie vorgeschlagen ist keine neue Flexibilität für mobiles Arbeiten geschaffen, sondern im Grunde eine Erweiterung der starren alternierenden Telearbeit.

Fürsorge- /Informationspflicht

In Absatz (10) sollte aus unserer Sicht eine Verpflichtung für Vorgesetzte eingefügt werden. Der Vorgesetzte ist verpflichtet, den Teilnehmern beim mobilen Arbeiten wichtige Informationen zukommen zu lassen und die Teilnahme an wichtigen Besprechungen zu ermöglichen. Der Einsatz von modernen Kommunikationsmitteln hat sich hier bewährt.

Unter Hinweis auf die vorstehenden Ausführungen und der Stellungnahme des dbb Hessen möchten wir abschließend zum Ausdruck bringen, dass wir die beiden Gesetzentwürfe ausdrücklich befürworten.

Mit freundlichen Grüßen



Björn Werminghaus

Landesvorsitzender

**An den Vorsitzenden des Innenausschusses
Hessischer Landtag
z.Hd. Frau Claudia Lingelbach
Aktenzeichen: I A 2.2**



Schriftliche Stellungnahme

**von Prof. Dr. Wilfried Bernhardt, Staatssekretär a.D.
und Rechtsanwalt, LOAD e.V. - Verein für liberale
Netzpolitik - , für die Öffentliche Anhörung des
Innenausschusses und des Ausschusses für Digitales
und Datenschutz im Hessischen Landtag zu dem
Gesetzentwurf der Fraktion der Freien Demokraten
„Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte -
Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen
Dienstes stärken“ - Drucks. 20/6387 - und zu dem
Antrag der Fraktion der Freien Demokraten „Recht auf
mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte - Flexibilität
und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken“
- Drucks. 20/6388 -**

LOAD e.V.
Verein für liberale
Netzpolitik

Reinhardtstraße 5
10117 Berlin

Fon: (030) 69203242
Fax: (030) 2000 3893

info@load-ev.de
www.load-ev.de

Vorsitzende:
Ann Cathrin Riedel

Berlin, 03.01.2021

**Sehr geehrter Herr Vorsitzender, für die Gelegenheit zur
Stellungnahme bedanken wir uns.**

I. Zum Gesetzentwurf:

1.) Allgemeines

**Aus der Sicht von LOAD e.V. ist die mit dem Gesetzentwurf
verfolgte Zielsetzung uneingeschränkt zu begrüßen, mit einem
Rechtsanspruch für die Beamtinnen und Beamten des Landes**

Hessen auf mobiles Arbeiten den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnik in der Landesverwaltung zu fördern.

Die Nutzung digitaler Arbeitsmittel in der Verwaltung und sicherer digitaler Verbindungen zur Dienststelle ermöglicht es, Pendelkosten für die Beamtinnen und Beamten zur Dienststelle zu sparen und umweltbeeinträchtigende Fahrten zu vermeiden, Kosten zur Bereithaltung von Räumlichkeiten in den Verwaltungsbehörden einzusparen, Gesundheitsgefahren in Pandemiezeiten zu verringern, die Attraktivität des Lebens im ländlichen Raum zu verbessern, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern und dazu beizutragen, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes durch eine stärkere Flexibilität der Arbeit gestärkt wird. Zunehmend wird es in der Verwaltung schwieriger, qualifiziertes Nachwuchspersonal zu gewinnen, wenn die Verwaltung nicht moderne, IT-gestützte und flexible Arbeitsformen anbietet, die in der Gesellschaft und in der Privatwirtschaft schon große Verbreitung erfahren haben. Dem Konkurrenzdruck auf dem Arbeitsmarkt kann sich die Verwaltung in Zeiten des Fachkräftemangels nur erwehren, indem sie auf die Wünsche von Nachwuchspersonal reagiert. Flexiblere Arbeitsbedingungen werden mutmaßlich auch die Motivation der Beamtinnen und Beamten erhöhen und somit zu einer erhöhten Leistungsbereitschaft anregen. Schließlich wird durch eine nahtlose IT-Kommunikation der Beamtinnen und der Beamten mit der Dienststelle insgesamt die elektronische Arbeit gefördert, was zur Effizienz der gesamten Verwaltungsarbeit beiträgt.

Es ist auch sinnvoll, einen -gegebenenfalls einklagbaren – Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten zu schaffen. Gesetzliche Verpflichtungen ohne korrespondierende subjektive Ansprüche der potenziell Betroffenen laufen oftmals leer, weil mangels anderer Sanktionen die Verwaltungen ihnen gesetzte Verpflichtungen mit ihren Fristen nicht genügend ernst nehmen oder nicht beachten. Man kennt das etwa bei der Umsetzung von Verpflichtungen aus den E-Government-Gesetzen (etwa zur flächendeckenden Einführung der elektronischen Verwaltungsakte oder zur Bereitstellung von offenen Daten). Demgegenüber lenken konkrete durchsetzbare Ansprüche die Aufmerksamkeit der Verantwortlichen stärker auf tatsächlich einzulösende Umsetzungsverpflichtungen.

So führt ein zeitnah zu schaffender Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten auch dazu, dass die Verwaltungsbehörden gezwungen sind, zügiger die umfassende Digitalisierung der Verwaltungsakten (entsprechend der seit 1.1. 2022 bestehenden gesetzlichen Soll-Pflicht gemäß § 7 Satz 1 HEGovG) und der gesamten Verwaltungsverfahren voranzutreiben. Denn ohne einen Fernzugriff auf die elektronischen Verwaltungsakte wäre ein mobiles Arbeiten zumindest erheblich erschwert. Schließlich setzt das mobile Arbeiten auch eine erweiterte Verfügbarkeit von ausreichenden Internetanschlüssen über eine adäquate Breitbandversorgung-und Mobilfunkverbindungen zum Zugriff auf die elektronischen Akten voraus; auch insoweit werden

durch die gesetzlichen Verpflichtungen zu einem Angebot für mobiles Arbeiten zusätzliche Impulse für den Ausbau der digitalen Infrastruktur gesetzt.

Das mobile Arbeiten, das eine geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie ermöglicht, ist im Gegensatz zu Home- und Telearbeit nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle gebunden und erweist sich damit als eine noch flexiblere Arbeitsweise im Vergleich zu den beiden anderen Arbeitsmethoden, die außerhalb der Dienststelle in Betracht kommen. Sie verschafft den Beamtinnen und Beamten neue Freiheiten in der Arbeitsgestaltung. Sie profitiert dabei von der zunehmenden Verbreitung mobiler Endgeräte wie Laptops, Tablets, Smartphones und der immer stärkeren Nutzung von IT- und Kommunikationsnetzen.

Bisher gibt es keine gesetzlichen Regelungen zu Ansprüchen auf mobile Arbeit. Einige Dienststellen – auch auf Bundesebene – haben allerdings die mobile Arbeit zum Gegenstand von Dienstvereinbarungen gemacht. Solche Dienstvereinbarungen führen aber zu einem Flickenteppich bei der rechtlichen Gestaltung der mobilen Arbeit und können kaum die gewünschten generellen Impulse für eine verstärkte Nutzung der digitalen Instrumente setzen. Die Flickenteppiche führen auch zu Rechtsunsicherheiten bei den Beamtinnen und Beamten.

Der Gesetzentwurf gleicht in Teilen dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für einen Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) von 2020. Mit diesem Gesetzentwurf, der in der vergangenen Legislaturperiode noch nicht von der Bundesregierung verabschiedet worden ist, sollten ebenfalls Impulse für durchsetzbare Ansprüche auf mobiles Arbeiten gesetzt werden. Dazu sollte in der Gewerbeordnung geregelt werden, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin dessen oder deren Wunsch nach mobiler Arbeit erörtert. Im Falle einer Nichteinigung der Arbeitsvertragsparteien war eine form- und fristgebundene Begründungspflicht des Arbeitgebers für eine ablehnende Entscheidung vorgesehen. Im Falle der Nichterörterung oder der Nichteinhaltung von Begründungsfristen durch den Arbeitgeber sollte eine gesetzliche Fiktion eintreten mit der Folge, dass die mobile Arbeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin für die Dauer von maximal sechs Monaten als festgelegt gilt.

Der von der FDP-Fraktion vorgelegte Gesetzentwurf geht im Hinblick auf die Verbindlichkeit des Anspruchs auf mobiles Arbeiten über den Referentenentwurf des BMAS hinaus, indem er auf vorgeschaltete Erörterungen zwischen dem Beamten und den Dienstvorgesetzten verzichtet und unmittelbar geltende rechtliche Ansprüche der Beamtinnen und Beamten vorsieht. Diese Regelungen sollen allerdings nicht – wie der Referentenentwurf der BMAS es vorsieht - auf alle

Arbeitsverhältnisse außerhalb des öffentlichen Dienstes im Land ausgedehnt werden.

Es erscheint sinnvoll, dass der Gesetzgeber zunächst das mobile Arbeiten in dem Bereich von Arbeitsverhältnissen reguliert, für den der Staat selbst Verantwortung trägt, und durch Zuerkennung von gesetzlichen Ansprüchen auch die Digitalisierung in der Verwaltung fördert, bevor er regelnd in Arbeitsbeziehungen in der Privatwirtschaft eingreift. Der Staat kann insoweit eine Vorbildfunktion für die notwendigen Digitalisierungsanstrengungen in der gesamten Gesellschaft übernehmen, eine Rolle, die er leider viel zu selten wahrnimmt.

Es ist auch angemessen, die gesetzlichen Regelungen zum Recht auf mobiles Arbeiten auf das zwingend Erforderliche zu begrenzen. Denn es liefe dem Ziel einer Flexibilisierung der Arbeit zuwider, wollte man bis ins Detail neue einzelne arbeitsschutzrechtlichen Regelungen treffen, die oft von den Betroffenen eher als Belastung denn als Hilfe empfunden werden.

Gegebenenfalls sollte die Ermächtigung zum Verordnungserlass genutzt werden, leicht anpassbare Regelungen zu Details zu treffen.

Bestimmte rechtliche Grundlagen (wie die europäische Datenschutzgrundverordnung oder die hessische Arbeitszeitverordnung) sind grundsätzlich auch für mobiles Arbeiten anwendbar. Die DSGVO kann nicht durch ein Landesgesetz abgeändert, zumeist auch nicht konkretisiert werden.

Die Hessische Arbeitszeitverordnung gilt auch für die werktägliche Höchstarbeitszeit und die Länge der Ruhezeit. Herausfordernd ist die Frage der Arbeitszeiterfassung. Hierzu hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Urteil vom 14. Mai 2019 entschieden, dass die EU-Mitgliedstaaten die Arbeitgebenden verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die geleistete tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmenden gemessen werden kann. Es empfiehlt sich allerdings nicht, in einem Gesetz zur mobilen Arbeit neue isolierte Regelungen zur Arbeitszeiterfassung vorzusehen. Solche Regelungen sollten einer generellen Novellierung der Arbeitszeitverordnung überlassen werden, die auch für z.B. Tele- und Homeoffice-Arbeiten gelten sollte.

2.) Zu den Detailregelungen

a.) § 61a Abs. 1

§ 61 a Abs. 1 definiert zutreffend den Begriff des mobilen Anspruchs, setzt den Einsatz von

Informationstechnologie voraus und verpflichtet den Dienstherrn dazu, adäquate technische Arbeits- und Endgeräte den Beamtinnen und Beamten zur Verfügung zu stellen. Damit wird es den Beamtinnen und Beamten erspart, einem Bring-Your-Own-Device-Prinzip entsprechend eigene Hardware dienstlich einzusetzen. Zugleich hilft die Zurverfügungstellung von Hardware durch den Dienstherrn, Risiken für den Datenschutz und die Informationssicherheit zu mindern.

Dass der Anspruch auf mobiles Arbeiten auf die Landesbeamtinnen und Landesbeamten begrenzt bleibt, ist zwar insoweit bedauerlich, als auch kommunale Beamtinnen und Beamten die Chance zu mobilem digitalem Arbeiten erhalten sollten und die Gegebenheiten in den Kommunalverwaltungen dies auch oft ermöglichen könnten. Ein Landesgesetz, das kommunalen Beamtinnen und Beamten einen Anspruch gegenüber den Kommunalbehörden verleiht, wäre aber ein starker Eingriff in die Garantie der kommunalen Selbstverwaltung und würde nach dem Konnexitätsprinzip auch Kostenerstattungsforderungen auslösen.

b.) § 61a Abs. 2

Dass Absatz 2 den Anspruch auf zwei Kalendertage pro Woche in einer Fünf-Tage-Woche reduziert, erscheint vor dem Hintergrund nachvollziehbar, dass eine weitergehende, etwa auf die gesamte Dienstzeit ausgerichtete verpflichtende Regelung beim derzeitigen Digitalisierungsstand nicht flächendeckend zu erfüllen wäre. Eine zukünftige gesetzliche Erweiterung des Anspruchs wird damit allerdings nicht ausgeschlossen. Im Übrigen ist Satz 3 des Absatzes 2 von Bedeutung, der Abweichungen von den verpflichtenden Regelungen zugunsten des Beamten ermöglicht. Damit könnte ein Anspruch auf mobiles Arbeiten auf mehr als 2 Tage ausgedehnt werden.

c.) § 61a Abs. 3

Dass ein Antrag der Beamtinnen und Beamten in Textform zu stellen ist und damit die Schriftform nicht angeordnet wird, entspricht dem auch in den E-Government-Gesetzen vorgesehenen Trend, auf die Schriftform als formelle Anforderung zu verzichten und auch die eher komplizierten Regelungen des Schriftformersatzes nicht zur Anwendung bringen zu lassen. Dem Dienstherrn drei Monate Zeit zwischen Antragstellung und Anspruchserfüllung zu geben, erscheint nachvollziehbar und angemessen, weil zur

Vorbereitung des mobilen Arbeitens technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen sind, die eine gewisse Zeit benötigen.

d.) 61a Abs. 4

Absatz 4 regelt die Gründe und Modalitäten für die Ablehnung eines Antrags auf mobiles Arbeiten. Durch fortschreitende Digitalisierung auch der Verwaltungsarbeit dürften zukünftig immer weniger Gründe die Ablehnung der mobilen Arbeit rechtfertigen. Die vorgesehene Regelung lässt insoweit genügend Raum, zukünftig auf die neuen digitalen Möglichkeiten zugunsten der mobilen Arbeit zu reagieren. Eher zweifelhaft erscheint, ob es sinnvoll ist, Regelbeispiele für Tätigkeiten im Gesetzestext vorzusehen, die sich für die mobile Arbeit eignen. Aus solchen Regelbeispielen könnte das Missverständnis erwachsen, dass Tätigkeiten, die nicht den Regelbeispielen entsprechen, eher ungeeignet für die mobile Arbeit sind. So dürfte nicht entscheidend für die Möglichkeiten der mobilen Arbeit sein, ob Tätigkeiten eigenständig durchzuführen sind. Denn gerade in der inneren Verwaltung ist das Erfordernis einer Zusammenarbeit mit anderen Verwaltungsangehörigen die Regel und nicht die Ausnahme. Moderne IT-Kommunikationssysteme erlauben auch diese Zusammenarbeitsformen bei mobilem Arbeiten. Auch der Hinweis auf „konkrete und messbare Ergebnisse“ als mögliche Voraussetzung für eine mobile Arbeitsform ist entbehrlich. Entscheidend ist die Führungsverantwortung, deren Wahrnehmung nicht davon abhängen muss, ob die Mitarbeitenden vor Ort präsent sind oder mobil arbeiten. Denkbar erscheint, Regelbeispiele für die Ausnahme von der mobilen Arbeit zu benennen, etwa für Beamtinnen und Beamte, die in ihrer Tätigkeit an einen bestimmten Ort gebunden sind oder im persönlichen Kontakt mit zu betreuenden Personen stehen.

e.) § 61a Abs. 5

Die Einschränkung der Möglichkeit einer erneuten Antragstellung auf mobiles Arbeiten durch Absatz 5 ist nachvollziehbar, um zu verhindern, dass sich die Personalverwaltung mit missbräuchlichen, in kurzen Intervallen folgenden Wiederholungsanträgen zu befassen hat. Allerdings sollte die Möglichkeit zur erneuten Antragsstellung auch innerhalb der Frist von vier Monaten eröffnet werden, wenn sich die innerbehördlichen Abläufe geändert haben oder der

Beamte einen neuen Arbeitsplatz übernommen hat, der nunmehr mobiles Arbeiten ermöglicht.

f.) § 61a Abs. 6

Sinnvoll ist es – wie in Absatz 6 vorgesehen – die nähere Ausgestaltung der Bedingungen für die mobile Arbeit einer Vereinbarung zwischen dem Dienstherrn und den Beamtinnen und Beamten zu überlassen, um auf die besonderen Gegebenheiten der konkreten Verwaltungsarbeit angemessen eingehen zu können. Für die Festlegung der Bedingungen allerdings die Schriftform vorzusehen, erscheint zu weitgehend. Hier dürfte die Textform – wie bei der Antragstellung gem. Abs. 3, bei der Ablehnung gemäß Abs. 4 Satz 3 oder bei der Erörterung der Beendigung der mobilen Arbeit gemäß Abs. 7 ausreichend.

g.) § 61a Abs. 7

Die Regelungen zum Widerruf der Genehmigung der mobilen Arbeit und zur Beendigung der mobilen Arbeit durch den Dienstherrn oder den Beamten sind mit den jeweils vorgesehenen Fristen sinnvoll. Zu erwägen wäre aber, entsprechend meinen Ausführungen unter e) Möglichkeiten gesetzlich vorzusehen, bei Vorliegen bestimmter Umstände die genannten Fristen abzukürzen.

h.) § 61a Abs. 8

Absatz 8 verweist zutreffend auf die Regelungen zum Arbeitsschutz, die auch für das Beamtenrecht gelten (§2 Abs. 2 Nr. 4 ArbSchG; es gilt nicht die Arbeitsstättenverordnung, da mobiles Arbeiten nicht an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes gebunden ist und auch nicht an sonstigen Arbeitsstätten stattfindet). Demgegenüber wäre der Hinweis auf den Versicherungsschutz zu ersetzen durch einen Verweis auf die Grundsätze der Unfallfürsorgeleistungen gemäß § 36 Hessisches Beamtenversorgungsgesetz(HBeamtVG), um deren Anwendung auf das mobile Arbeiten auszudehnen. Denn Beamte sind nicht von der allgemeinen und arbeitgeberfinanzierten gesetzlichen Unfallversicherung (Sozialgesetzbuch VII) erfasst. Soweit Absatz 8 Satz 2 den Dienstherrn verpflichtet, vor Beginn der mobilen Arbeit sicherzustellen, „dass die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutzes eingehalten werden“, bleibt im Gesetzestext offen, auf welche Weise der Dienstherr dies sicherzustellen hat. Allerdings gibt die Begründung hier einige Hinweise auf Unterweisungspflichten, aber auch auf die

notwendige Mitwirkungsbereitschaft der Beamtinnen und Beamten. Da der Gesetzestext mit „Sicherstellen“ eine Überwachungspflicht durch den Dienstherrn nahelegt, die aber unverhältnismäßig erscheint, sollte der Gesetzestext die Verpflichtung abmildern und z.B. formulieren: „Der Dienstherr wirkt bei Beginn der mobilen Arbeit und später wiederkehrend durch Informationen und Anweisungen darauf hin, dass die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Der Beamte ist verpflichtet, den hierzu bestehenden Regelungen und den Anweisungen des Dienstherrn Folge zu leisten“.

i.) § 61a Abs. 9

Die in Absatz 9 erwähnten Regelungen zum Datenschutz (etwa der Europäischen Datenschutzgrundverordnung) und zur Informationssicherheit gelten auch bei der mobilen Arbeit, dies sollte durch den Gesetzestext, der etwas unklar formuliert ist, klargestellt werden. Sinnvoll ist auch eine von der vorgeschlagenen Regelung vorgesehene Information und Belehrung des Beamten vor Beginn der mobilen Arbeit in Textform. Eine einmalige Unterweisung reicht aber nicht aus, weil die Gefahren für den Datenschutz und die Datensicherheit entsprechend der sich dynamisch entwickelnden Informationstechnologie eine laufende Aktualisierung der Hinweise und Belehrungen erfordern. Dem ist durch ein entsprechendes wiederkehrendes Schulungsangebot und die Benennung von Kontaktstellen für Unterstützungsangebote innerhalb der Verwaltung Rechnung zu tragen. Insoweit sollte der Gesetzestext ergänzt oder die in Absatz 11 vorgesehene Ermächtigung zum Erlass jeweils aktueller Verordnungen genutzt werden.

j.) § 61a Abs. 10

Die Regelung, die die Grundsätze der Freiwilligkeit und der Nichtdiskriminierung der mobilen Arbeit festlegt, ist zu begrüßen. Ebenso ist die Regelung zu befürworten, wonach der Beamte zwar Anspruch auf einen Arbeitsplatz in der Dienststelle hat, jedoch nicht zwingend auf einen personalisierten Arbeitsplatz. Das Arbeiten an personalisierten Arbeitsplätzen dürfte in Zeiten der digitalen Transformation auch zunehmend überholt sein; an die Stelle treten etwa flexible Einzelbüros oder Coworking Spaces.-

k.) § 61a Abs. 11

Die Rechtsverordnungsermächtigung zum Erlass von Detailregelungen ist sinnvoll, weil mit einer Verordnung leichter und schneller auf neue Entwicklungen und Erkenntnisse eingegangen werden kann. Detailregelungen etwa zur Arbeitszeiterfassung bei der mobilen Arbeit könnten auch in einer Verordnung getroffen werden.

l.) § 61a Abs. 12 sieht eine sechsmonatige

Umsetzungsfrist für die gesetzlichen Regelungen vor, wodurch die Verwaltungen die Gelegenheit erhalten, die notwendigen organisatorischen und technischen Voraussetzungen für das mobile Arbeiten in den Behörden zu schaffen. Diese Frist ist ambitioniert, verleiht aber den notwendigen Vorarbeiten in den Behörden den wünschenswerten Nachdruck.

II. Zum Antrag in Drucksache 20/6388:

Mit dem Antrag soll die Landesregierung aufgefordert werden, sich im Rahmen der Tarifverhandlungen für Tarifverträge der Beschäftigten im öffentlichen Dienst dafür einzusetzen, äquivalente Regelungen zur mobilen Arbeit auch für Tarifbeschäftigte zu treffen.

Das ist sinnvoll, denn oft werden in Behörden gleiche oder ähnliche Aufgaben durch Beamte oder Tarifbeschäftigte wahrgenommen. Es könnte zu Unverständnis bei den Tarifbeschäftigten führen, wenn sie – im Gegensatz zu den Beamtinnen und Beamten – nicht in gleicher Weise die Vorteile der mobilen Arbeit nutzen können. Eine Vereinbarung im Tarifvertrag ist einer gesetzlichen Regelung vorzuziehen, weil insoweit die Tarifhoheit der Tarifpartner stärker berücksichtigt wird.

Über LOAD e.V.

LOAD e.V. - Verein für liberale Netzpolitik, ist ein unabhängiger Verein, der sich für den Erhalt eines freien Internets einsetzt und Bürgerinnen und Bürger dazu ermächtigt, ihre Grundrechte zu verwirklichen. LOAD e.V. möchte den gesellschaftlichen digitalen Wandel konstruktiv unterstützen. Der Verein finanziert sich ausschließlich durch die Mitgliedsbeiträge seiner Mitglieder. Der Verein wurde 2014 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin.