

Stenografischer Bericht

(ohne Beschlussprotokoll)

öffentliche Anhörung

55. Sitzung – Innenausschuss

24. Sitzung – Ausschuss für Digitales und Datenschutz

18. Januar 2022, 14:33 bis 15:29 Uhr

Anwesend:

Vorsitz INA: Christian Heinz (CDU)

Vorsitz DDA: Joachim Veyhelmann (CDU)

CDU

Alexander Bauer
Holger Bellino
Sandra Funken
Thomas Hering
Andreas Hofmeister
Hartmut Honka
Jan-Wilhelm Pohlmann
Frank Steinraths

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Nina Eisenhardt
Jürgen Frömmrich
Vanessa Gronemann
Markus Hofmann (Fulda)
Torsten Leveringhaus
Hans-Jürgen Müller (Witzenhausen)
Lukas Schauder

SPD

Tobias Eckert
Karin Hartmann
Heike Hofmann (Weiterstadt)
Rüdiger Holschuh
Bijan Kaffenberger
Angelika Löber
Florian Schneider
Oliver Ulloth

AfD

Klaus Herrmann
Dimitri Schulz
Walter Wissenbach

Freie Demokraten

Stefan Müller (Heidenrod)
Oliver Stirböck

DIE LINKE

Torsten Felstehausen

Fraktionsassistentinnen und -assistenten:

CDU: Simone Seeger
 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Dr. Frederik Rachor, Rolf Wimmer
 SPD: Raphael Oidtmann
 Freie Demokraten: Bérénice Münker, Christoph Stapelfeld
 DIE LINKE: Adrian Gabriel

Landesregierung, Rechnungshof, etc.

Name (bitte in Druckbuchstaben)	Amts-/ Dienstbezeichnung	Ministerium, Behörde
Friedrich, Ursula	MRin	HMdIS
Heil, Dorothee	ROR'in	HMdIS
Sauer, Stefan	MRin	HMdIS

Staatssekretär Stefan Sauer (HMdIS)
 Helene Fertmann (HMdIS)

Anzuhörende:

Hessischer Städte- und Gemeindebund: Dr. David Rauber
 Universität Konstanz: Prof. Dr. Florian Kunze
 dbb, Landesbund Hessen: Stv. Landesvors. Michael Volz
 DGB-Bezirk Hessen-Thüringen: Julia Langhammer
 DPoIG Hessen: Björn Werminghaus
 Deutsche Steuergewerkschaft Hessen: Sonja Waldschmidt

Protokollführung: VA Claudia Lingelbach, Beate Mennekes

Öffentliche mündliche Anhörung

Gesetzentwurf

Fraktion der Freien Demokraten

**Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität
und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken**

– Drucks. [20/6387](#) –

INA, DDA

Antrag

Fraktion der Freien Demokraten

**Recht auf mobiles Arbeiten für Tarifbeschäftigte – Flexibilität
und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken**

– Drucks. [20/6388](#) –

INA, DDA

hierzu:

Stellungnahmen der Anzuhörenden

– Ausschussvorlage INA 20/44 –

– Ausschussvorlage DDA 20/25 –

(Teil 1 verteilt am 04.01.22, Teil 2 am 03.02.22)

Vorsitzender: Meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich darf Sie ganz herzlich zur gemeinsamen Sitzung des Innenausschusses und des Ausschusses für Digitales und Datenschutz begrüßen. Die Landesregierung ist heute durch Herrn Staatssekretär Sauer vertreten. Ich begrüße alle Teilnehmenden aus der Landesverwaltung, Fraktionspraktikanten und insbesondere die Sachverständigen, die zu unserer heutigen Anhörung erschienen sind.

Zunächst möchte ich Ihnen mitteilen, dass es eine Terminkollision gibt. Der Vorsitzende des Ausschusses für Digitales und Datenschutz, Kollege Joachim Veyhelmann, wird uns gleich wegen einer Sitzung der Landespersonalkommission verlassen, sodass wir uns darauf verständigt haben, dass ich hier die Sitzungsleitung übernehme.

Die Anzuhörende Frau Julia Langhammer, die ebenfalls Mitglied der Landespersonalkommission ist, hat mich wegen der Terminüberschneidung gebeten, direkt vortragen zu dürfen, um Nachfragen gegebenenfalls noch beantworten zu können.

Der Hinweis an alle Anzuhörenden ist: Bitte lesen Sie nicht die schriftlich eingereichten Stellungnahmen vor, sondern beschränken sich auf wenige zusammenfassende Sätze, die darüber hinausgehen oder den Kern Ihres Anliegens zuspitzen.

Frau **Langhammer**: Herzlichen Dank für die Einladung und für die Gelegenheit zur Stellungnahme. – Ich möchte mich an Ihre einleitenden Worte halten und kurz unsere wichtigsten Punkte zusammenfassen.

Die FDP-Fraktion greift unzweifelhaft ein wichtiges Thema auf, das eng mit einer modernen Arbeitswelt und der Attraktivität des öffentlichen Dienstes zusammenhängt. Dennoch – Sie haben es der Stellungnahme sicher entnommen – lehnen wir den Antrag und den Gesetzentwurf ab. Einerseits meinen wir, das Thema wird falsch angegangen, andererseits ist die Zeit darüber hinweggegangen. Zwei Gründe sind dafür maßgeblich:

Erstens. Die DGB-Gewerkschaften setzen auf das Prinzip „verhandeln statt verordnen“. Wir wollen nicht, dass einseitige Entscheidungen durch den Arbeitgeber/Dienstherrn getroffen werden, sondern wir wollen, dass gute Lösungen mit den betroffenen Beschäftigten oder mit ihren Vertretungen, also den Gewerkschaften auf tariflicher Ebene, vereinbart und verhandelt werden, in der Regel durch Tarifverträge. Im Nachgang können die Regelungen dann auf Beamtinnen und Beamte übertragen werden, auf betrieblicher Ebene durch Dienstvereinbarungen, die statusgruppenunabhängig gelten.

Die Beteiligung der Beschäftigten/Bediensteten ist an dieser Stelle nicht vorgesehen. Die FDP-Fraktion schlägt vor, dass im Beamtenrecht Änderungen vorgenommen werden und dies anschließend für die Beschäftigten im Tarifrecht nachvollzogen werden kann. Das ist eine Einengung, die wir nicht akzeptabel finden. Auch die Personalräte werden nicht beteiligt. Die Durchführung und die Konkretisierung der Regelungen sollen durch Rechtsverordnung erfolgen. Außerdem gehen wir nicht davon aus, dass der einheitliche Anspruch von 40 % der Arbeitszeit für alle Bereiche realisierbar ist.

Unser zweiter zentraler Kritikpunkt ist die zeitliche Überholung. Am 15. Oktober 2021 haben die Tarifparteien einen Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten für Beschäftigte des Landes Hessen beschlossen. Das war der FDP-Fraktion zum Antragszeitpunkt natürlich nicht bekannt, aber damit ist der Antrag aus unserer Sicht obsolet. Die negative Interpretation wäre, dass der Tarifvertrag unterlaufen werden soll, was wir aber nicht denken.

Jedenfalls regelt der Tarifvertrag, der bewusst offengehalten worden ist, dass über Dienstvereinbarungen dienststellenscharf angemessene Regelungen für die Beschäftigten gefunden werden, die die genaue Situation abbilden und in denen weitere Fragen, beispielsweise der Ausstattung der Arbeitsplätze oder des Kostenersatzes, geregelt werden können.

Im Sinne der Kürze möchte ich es dabei belassen. Die tariflichen Regelungen, die dann auch für Beamtinnen und Beamte Anwendung finden, haben für uns eindeutig Priorität. Deswegen lehnen wir den Antrag und den Gesetzentwurf ab, wobei wir das Thema für wichtig halten.

Abg. **Stefan Müller (Heidenrod)**: Frau Langhammer, ich glaube, wir sind viel weniger weit auseinander, als es aus Ihrer Stellungnahme hervorgeht. Wir wollen weder Tarifverträge unterlaufen noch sonst etwas; das ist überhaupt keine Frage. Es muss auch in jeder Dienststelle eigens geregelt werden.

Wir wollen erreichen, dass für die Landesbediensteten grundsätzlich ein Rechtsanspruch besteht. Wie der konkret ausgestaltet ist, das muss sogar in einer einzelnen Dienstvereinbarung geklärt werden, weil ein Gesetz das gar nicht festlegen kann. Dafür sind die Beschäftigungsverhältnisse viel zu unterschiedlich.

Unterstützen Sie denn das Ansinnen, dass für die Landesbediensteten grundsätzlich ein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten geschaffen wird? Das ist das Kernanliegen. Nur das können wir per Gesetz regeln. Bei einzelnen Detailfragen, auch unter Beteiligung der Personalvertretungen vor Ort, ist das gar nicht möglich, das muss nachher im Einzelfall vor Ort ausgestaltet werden. Uns geht es darum, dass ein Rechtsanspruch vorhanden ist. Bei einem Rechtsanspruch kann der Arbeitgeber nicht sagen: Nein, das machen wir nicht. – Das ändert ein Stück weit die Verhandlungsbasis. Darüber muss man dann nicht mehr diskutieren, sondern es geht nur noch um die Frage der Ausgestaltung.

Frau **Langhammer**: Das Anliegen – das haben Sie der Stellungnahme und auch dem, was ich gesagt habe, entnehmen können – teilen wir grundsätzlich. Homeoffice ist ein wichtiges Thema. Jüngere Beschäftigte fragen danach, wenn sie sich bewerben, wie es mit Homeoffice, mit dem mobilen Arbeiten aussieht.

Das Ganze ist aber nicht nur positiv, es hat auch gefährliche Aspekte. Gerade deswegen sagen wir Ja zum Rechtsanspruch, aber für alle Beschäftigten, also nicht nur für den öffentlichen Dienst. Es soll da, wo es realisierbar ist – wir wissen im Kontext der Pandemie, dass das auch ausleungsbedürftig ist –, grundsätzlich das Recht auf mobiles Arbeiten, auf Homeoffice geben.

Insofern: Es gibt jetzt den Rechtsanspruch, wenn der Dienstherr dazu kommt, mit den Bediensteten auf der Grundlage des Tarifvertrags eine Vereinbarung zu treffen. Das ist aus unserer Sicht der bessere Weg, als eine gesetzliche Regelung vorzunehmen, die in einem tariflich regelbaren Bereich immer nur das Beamtenrecht betreffen kann.

Vorsitzender: Gibt es noch Fragen an Frau Langhammer? – Das ist nicht der Fall.

Wir fahren dann fort in unserer Anhörung und kommen, wie es sonst zu Beginn üblich ist, zu den Kommunalen Spitzenverbänden.

Herr **Dr. Rauber**: Ich kann es auch kurz machen. – Sie konnten unserer Stellungnahme entnehmen, dass wir es kritisch sähen, wenn es einen Anspruch auf mobiles Arbeiten ausschließlich für den Bereich der Landesbeamtinnen und Landesbeamten gäbe. Wir halten das einheitliche Dienstrecht für die Beamtinnen und Beamten in Hessen durchaus hoch und möchten darauf verweisen, dass bundesgesetzliche Regelungen zum mobilen Arbeiten angekündigt sind. Es wäre vielleicht sinnvoll, abzuwarten, wie diese ausfallen und was man davon übernehmen kann, um möglichst einheitliche Regeln im öffentlichen Dienst zu haben.

Abg. **Stefan Müller (Heidenrod)**: Ich frage mal ganz humorvoll: Hätten Sie die Regelung lieber ausgedehnt auf den kommunalen Bereich, auf die Städte und Gemeinden? Wir haben es bewusst auf den Bereich begrenzt, für den der Hessische Landtag direkt zuständig ist. Ihre Vorrednerin hat eben schon angesprochen, dass sie es gerne komplett auf alle Bereiche ausgedehnt hätte. Wir haben die Städte und Gemeinden bewusst ausgenommen, weil das Land aus unserer Sicht für die nicht direkt entscheiden kann. Aber wenn das in der Debatte herauskommt, kann man das relativ einfach aufnehmen; das Angebot unterbreite ich jedenfalls gern. Man muss nicht warten, bis auf Bundesebene Entscheidungen getroffen werden, sondern das können wir auch in Hessen regeln. Das kann der Gesetzgeber machen.

Herr **Dr. Rauber**: Es war einhelliges Votum – unseres Präsidiums in dem Fall –, dass dies mit Blick darauf, dass es unter Umständen auch Mobilität zwischen dem Land und der kommunalen Seite gibt, gleich gehalten werden sollte. Das wurde also durchaus gesehen und bewertet.

Vorsitzender: Weitere Wortmeldungen sehe ich nicht. – Dann machen wir weiter mit dem Block der Sachverständigen.

Herr Prof. **Dr. Kunze**: Herzlichen Dank für die Einladung, nach Wiesbaden zu kommen und hier Stellung zu nehmen. – Ganz kurz zu meinem Hintergrund: Ich forsche zu dem Thema „mobiles Arbeiten“, das wir uns seit Beginn der Pandemie in einer groß angelegten Studie genauer anschauen. Diese umfasst 700 Erwerbstätige in Deutschland aus dem öffentlichen Dienst und aus der Privatwirtschaft. Dabei sehen wir das, was man auch in der öffentlichen Debatte wahrnimmt: Es gibt eine große Präferenz bei den Beschäftigten, das, was in der Pandemie plötzlich funktionierte, gerade im öffentlichen Dienst, auch darüber hinaus fortzusetzen.

Insofern sehe ich Ihre Gesetzesinitiative – meine Stellungnahme liegt Ihnen ja vor – im Gegensatz zu der Vorrednerin und dem Vorredner durchaus positiv. Wenn Sie das einmal definieren würden, würden Sie schon eine Vorreiterrolle einnehmen. Es beträfe zwar nur für einen kleineren Personenkreis, aber wir wissen, dass es auch im öffentlichen Dienst den Kampf um Talente gibt, dass

es ziemlich schwierig ist, gute Leute zu finden. In unseren Befragungen stellen wir fest, dass es diesbezüglich große Präferenzen gibt, wenn es um die Wahl einer neuen Arbeitsstelle oder um die Gewinnung von Auszubildenden geht. Gerade in den Bereichen, in denen Fachkräftemangel herrscht, würde ich es stark unterstützen, voranzugehen und zumindest diesem engen Personenkreis ein Angebot zu unterbreiten.

Zwei Einschränkungen mache ich; dort sehe ich noch Verbesserungsbedarf, wie ich auch schriftlich festgehalten habe:

Zum einen ist bei mobilem Arbeiten das Thema „Belastung und Überlastung“ zu nennen. Ich denke, man könnte noch dezidierter festhalten, dass Arbeitszeitregelungen weiterhin gelten, gerade wenn man mit diesen Freiheitsgraden arbeitet.

Zum anderen ist neben der Ressourcenausstattung, die ja festgehalten wurde, das Thema Qualifikation zu nennen. In den Befragungen sehen wir, dass in der Hinsicht in den Betrieben, aber auch im öffentlichen Dienst ganz wenig passiert. Weniger als 20 % der Befragten haben überhaupt eine Fortbildung zu diesem Themengebiet bekommen. Bei einer flächendeckenden Einführung hielte ich eine Definition dessen für sehr wichtig.

Generell sehe ich die hier angestrebte Initiative eher positiv.

Abg. **Bijan Kaffenberger:** Herr Prof. Kunze, Sie sagten, Sie hätten 700 Personen in Ihrer Erhebung. Zeichnet sich denn zwischen den Personen, die in der Privatwirtschaft tätig sind, und den Personen im öffentlichen Dienst ein Unterschied ab?

Dann habe ich noch eine kurze Anmerkung: Ich finde es sehr gut, dass Sie das Thema der Arbeitszeiterfassung im Rahmen des mobilen Arbeitens aufgreifen, weil wir in der Abgrenzung zum Homeoffice noch einmal in einer anderen Situation sind. Aus Sicht der SPD-Fraktion muss klar sein, dass mobiles Arbeiten nicht mit einer Entgrenzung der Arbeit einhergehen darf.

Abg. **Torsten Felstehausen:** Vielen Dank für Ihre Stellungnahme, die ich sehr interessiert gelesen habe. – Sie haben einige Aspekte erwähnt, z. B. die Arbeitszeit. Sie merken bei der Gesetzesinitiative positiv an, dass eine legale Definition des mobilen Arbeitens vorgenommen wird, und zwar sowohl beim Arbeiten von zu Hause als auch an dritten Orten.

Wie sehen Sie die Problematik der Arbeitsplatzergonomie an dritten Orten? Ich nenne beispielsweise das Arbeiten mit dem Laptop auf den Knien irgendwo am Bahnhof. Wie kann man sich das vorstellen? Welche Regelungen sind erforderlich, um einen ähnlichen Arbeitsschutzstandard zu gewährleisten, wie er auch in der Telearbeit besteht?

Abg. **Torsten Leveringhaus:** Auch von meiner Seite vielen Dank für Ihr Kommen und Ihre Stellungnahme. – Ich habe eine Nachfrage zu Ihrer Studie. Sie sind darauf eingegangen, dass man darauf achten muss, wie die Arbeitszeit dann ausgestaltet wird, auf die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben usw.

In einem Artikel zu einer anderen Studie habe ich gelesen, dass es Unterschiede im mobilen Arbeiten gibt, je nachdem, ob repetitive oder kreative Tätigkeiten ausgeführt werden. Ist das auch Teil Ihrer Studie? Können Sie uns einen Input geben, wie sinnvoll mobiles Arbeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen ist?

Abg. **Alexander Bauer:** Herr Prof. Kunze, Ihre Stellungnahme macht deutlich, dass durchaus viele Detailfragen zu regeln sind. Wäre es nicht allein deshalb sinnvoll, das ganze Thema im Rahmen von Dienstvereinbarungen zu regeln, die doch sehr viel ortsspezifischer oder konkreter die abstrakten Regelungen für die Bediensteten fassen können als ein allgemeines Gesetz mit eher abstrakt-generellen Regelungen?

Herr Prof. **Dr. Kunze:** Zu der ersten Frage: An der Studie nehmen Leute teil, die potenziell von zu Hause arbeiten können. Das ist schon die erste Einschränkung. Das ist aber repräsentativ für die Erwerbstätigen in Deutschland. Das heißt, es sind auch einige aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes dabei. Bei den Präferenzen sind die Zahlen ähnlich; ich habe mir das vorher noch einmal angesehen. Das unterscheidet sich nicht großartig und ist auf einem ähnlich hohen Niveau. Konkret gesagt: Der Wunsch sind drei Tage pro Woche, also sogar noch ein Tag mehr als in der Gesetzesvorlage. Das wäre ein reines Wunschkonzert der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zu der zweiten Frage: Das Thema „Ergonomie und Arbeitsschutz“ ist in der Tat sehr wichtig. In der bestehenden Telearbeitsgesetzgebung sind diese Dinge ziemlich scharf und ziemlich eng definiert. Aus meiner Sicht ist aber der Status, in dem wir uns jetzt bewegen, ein anderer als vorher, als das die absolute Ausnahme für einen sehr begrenzten Personenkreis war. Wenn jetzt wirklich 20, 30, vielleicht sogar 40 % der Beschäftigten so arbeiten, dann können wir das nicht so eng regulieren. Man muss darauf achten. Arbeitsschutz ist eine wichtige Sache, die man nicht außen vor lassen sollte.

Man muss sich eher – das ist schon die Überleitung zu der nächsten Frage – für die spezifische Tätigkeit anschauen, in welchen Bereichen das stärker notwendig ist. Damit bin ich noch einmal bei dem Thema, Talente zu gewinnen, junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den öffentlichen Dienst zu begeistern. Die achten gar nicht so stark darauf. Sie schätzen das sehr stark wert, auch den dritten Ort. Deshalb finde ich es sehr gut, dass das in der Legaldefinition enthalten ist. Aus meiner Sicht ist die in Deutschland bisher nicht vorgenommen worden. Ich denke, es wird

auch eine Bundesgesetzgebung geben, aber wer weiß, wann die kommt. Das wurde in der letzten Legislaturperiode schon probiert, und da hat sich nicht viel getan.

Sie haben nach der Interaktion gefragt und für welche Tätigkeiten mobiles Arbeiten eigentlich sinnvoll ist. Dabei ist die Perspektive des Arbeitgebers, auch der Landesverwaltung Hessen, wichtig. Die Frage ist: Macht es überhaupt Sinn, das anzubieten? In der Tat – das sehen wir in meiner Studie und in weiteren Studien – ist nicht jede Tätigkeit gleich geeignet für das mobile Arbeiten. Man muss sich ansehen, was man gut zu Hause machen kann. Dazu gehören die repetitiven Tätigkeiten, die man individuell ausführen kann. Bei allen Sachen, bei denen man Interaktion braucht, sozialen Austausch, bei denen man kreativ sein muss, funktioniert das nicht gut. Das ist so. Da wird sich digital sicher noch mehr tun, damit das besser wird.

Hier ist ja auch nicht vorgesehen, dass die Leute fünf Tage von zu Hause arbeiten. Hybrides Arbeiten – das ist hier nicht definiert, aber das ist es letztendlich – ist eine Mischung aus beidem. Dann muss vor Ort – das sollte sicher nicht in dem Gesetz festgelegt werden – definiert werden, dass man auch gemeinsam im Büro oder in der Arbeitsstätte zusammenkommt und da die Tätigkeiten ausführt. Das schließt sich generell nicht aus.

Dementsprechend möchte ich auf Ihre letzte Frage, ob nicht alles detaillierter vor Ort geklärt werden sollte, antworten: auf jeden Fall. Sie können nicht alles im Detail im Gesetz regeln, aber Sie können die Rahmenbedingungen so setzen, dass gerade der öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle einnehmen würde. Das fände ich schon eine ziemlich spannende Entwicklung.

Vorsitzender: Wir kommen nun zu einer zweiten Fragerunde. – Bei der Gelegenheit möchte ich Sie noch darauf hinweisen, dass im Innenausschuss zwei Wechsel stattgefunden haben. Zum einen haben wir ein neues Mitglied, das gar nicht so neu ist. Das ist der Kollege Rüdiger Holschuh aus dem Odenwald, der den meisten Kolleginnen und Kollegen noch bestens aus der vergangenen Wahlperiode vertraut ist. Darüber hinaus hat die SPD-Fraktion im Innenausschuss eine neue Obfrau gewählt. Das ist die uns bestens bekannte Vizepräsidentin des Hessischen Landtags, Frau Kollegin Heike Hofmann. Ihnen beiden ein herzliches Willkommen in diesen Positionen!

Abg. **Heike Hofmann (Weiterstadt):** Herr Prof. Kunze, ich habe auch eine Nachfrage zu Ihrer Studie. Das Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte ist ein sehr komplexes und differenziert zu betrachtendes Thema. Haben Sie konkret auch mal die Arbeitszufriedenheit untersucht? Das ist ein wichtiger Punkt. Im Lichte dessen müsste man das eine oder andere vielleicht noch anders gewichten.

Herr Prof. **Dr. Kunze**: Arbeitszufriedenheit, Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die zentralen Faktoren, die wir uns anschauen. Es gibt ein ganz interessantes Ergebnis der Studie, das ich mit am spannendsten finde. Wir sehen uns die Dinge, wie gesagt, im Zeitverlauf an, immer dieselben 700 Leute werden befragt.

Schon im Sommer/Herbst 2020 mussten z. B. 30 % derjenigen, die wir befragt haben, wieder komplett zurück ins Büro, sie konnten gar nicht mehr flexibel arbeiten. Bei denen sind das selbst berichtete Engagement und die Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu der Gruppe, die weiter flexibel arbeiten konnte, massiv zurückgegangen. Das heißt, die Euphorie, die dadurch erzeugt wurde, dass man plötzlich Freiheitsgrade hatte, dass man sich die Zeit selber einteilen konnte, dass man aus dem engen Korsett heraus war, kann man ganz schnell wieder dämpfen. Das sollte man im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der Verwaltung, die Produktivität, die Leistungserstellung berücksichtigen.

Abg. **Stefan Müller (Heidenrod)**: Bei der Erarbeitung des Gesetzentwurfs standen wir vor der Herausforderung, zu überlegen, was wir dort regeln können und was nicht. Sie sagen aber, dass wir die Hinweise zur Arbeitszeitregelung und anderem gesondert in dem Gesetzentwurf erwähnen sollten? Es gibt ja schon entsprechende Regelungen. Die können und wollen wir damit natürlich nicht ändern. Sollte man Ihrer Meinung nach aufnehmen, dass das auch für mobiles Arbeiten gilt? Ich bin Jurist. Ist das überhaupt notwendig? Aus unserer Sicht war es das nicht, weil diese Regelungen unabhängig davon gelten, ob wir es hier hineinschreiben. Aber Sie haben recht, zur Klarstellung kann es sicherlich nicht schaden.

Ich merke immer wieder an den Fragen und auch an den Stellungnahmen das Missverständnis. Wir können viele der Einzelheiten gar nicht in einem Gesetzentwurf regeln. Wir müssen hier abstrakte Regelungen treffen wie einen Rechtsanspruch, alles andere muss vor Ort geschehen. Deswegen ist die Abgrenzung relativ schwierig. Aber Sie sagen jedenfalls, man sollte die Arbeitszeiten, das Thema Qualifikation – den gesetzlichen Anspruch – auch hier in dem Gesetzentwurf noch einmal klarstellen?

Abg. **Klaus Herrmann**: Inwieweit spielt bei Ihrer Forschung die jeweilige Örtlichkeit für das mobile Arbeiten eine Rolle, z. B. die Größe des Zimmers oder überhaupt die Größe der Wohnung, das Umfeld, der Geräuschpegel? Sie hatten mal erwähnt, dass manche dann mit dem Computer am Strand sitzen. Inwieweit hat das Auswirkungen auf die Arbeitsleistung?

Herr Prof. **Dr. Kunze**: Zu der ersten Frage: Das ist korrekt. Ich kenne die andere Gesetzgebung nicht im Detail, ich bin auch kein Jurist. Selbst wenn es da festgelegt ist, würde ich das Symbolische sehen, dass hier noch einmal definiert wird, dass das ein wichtiger Teil des Ganzen ist. Ich

würde es begrüßen, wenn das hier, wenn auch nur symbolisch und nicht ganz eng, noch mal erwähnt würde.

Zu der zweiten Frage nach Örtlichkeit und Voraussetzungen: Einerseits sehen wir bei einer kleineren Gruppe von Personen, dass sie es sogar sehr stark wertschätzen, dass sie von überall arbeiten können. Das haben manche auch als Präferenz. Damit verschafft man ihnen viele Freiheitsgrade, und das wirkt sich sehr positiv auf deren Engagement aus.

Andererseits sehen wir, dass das ein begrenzender Faktor ist. Arbeitgeber müssen berücksichtigen, dass nicht alle optimale Möglichkeiten haben, von zu Hause gut zu arbeiten. Man braucht eine räumliche Trennung und Abgrenzung. Dabei können Belastungen entstehen sowie – auch das messen wir ganz explizit – emotionale Erschöpfung. Wir sehen uns an: Bei wem entsteht sie über die Zeit und akkumuliert sich dann auch? – Das passiert, wenn man keine gute räumliche Trennung zwischen dem Privaten und dem Beruflichen hat. Am besten ist ein separater Raum. Nicht bei allen sind aber die Voraussetzungen gegeben. Dann ist es vielleicht nicht sinnvoll, das zu forcieren. Wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber merken, dass dies zu Überlastungen führt, wird es zwangsläufig wieder zu mehr Präsenz im Büro kommen. Insofern würde ich das nicht als Hinderungsgrund für eine innovative gesetzliche Regelung ansehen.

Vorsitzender: Weitere Fragen an Herrn Prof. Kunze gibt es nicht. – Wir kommen dann zu den Berufsverbänden und Gewerkschaften/Personalvertretungen. Herr Michael Volz ist für den Deutschen Beamtenbund und zugleich für die Deutsche Steuer-Gewerkschaft hier.

Herr **Volz:** Ich darf heute das Statement für den Deutschen Beamtenbund abgeben, die schriftliche Stellungnahme noch ergänzen. Der Kollege Schmitt lässt sich entschuldigen, ich darf Sie herzlich grüßen.

Wir begrüßen diese Initiative. Es ist wichtig, so wie es auch Herr Prof. Kunze beschrieben hat, dass ein Stein ins Wasser geworfen wird. Es perlt schon die ganze Zeit, wenn ich es salopp ausdrücken darf, weil die normative Kraft des Faktischen bereits eingetreten ist, nämlich der öffentliche Dienst in Hessen unter Corona-Bedingungen arbeiten muss. Das birgt auf der einen Seite Chancen, wie schon ausgeführt wurde, auf der anderen Seite aber auch gewisse Risiken.

Der Beamtenbund hält es für wichtig, dass die neuen Arbeitsinstrumente, die neuen Arbeitsformen im Gesetzentwurf abgebildet werden. Wenn ich richtig informiert bin, gibt es quer über die Ressorts der hessischen Landesverwaltung schon zwei Dienstvereinbarungen. Wir müssen jetzt darauf achten, dass hier kein kompletter Wildwuchs entsteht. Denn es gibt natürlich Unterschiede zwischen den Geschäftsbereichen der Ministerien und dem nachgeordneten Bereich.

Wichtig sind die gesundheitlichen Facetten – diese haben wir eingängig beschrieben, Arbeitsschutzgesetz etc. – sowie – die Kollegin des DGB, Frau Langhammer, hat darauf hingewiesen –

die Beteiligungsrechte, die Einbeziehung der Personalräte, die es zu beachten gilt. Insofern verweisen wir ganz bewusst noch einmal auf unser Muster zur Dienstvereinbarung, das der Deutsche Beamtenbund bundesweit zur Verfügung stellt, also gegebenenfalls auch für die kommunale Familie, weil wir nicht nur im Landes- und Bundesbereich, sondern auch im kommunalen Bereich organisatorisch tätig sind.

Dies ist der richtige Weg. Wir würden uns wünschen, dass dieser Ansatz, diese Gesetzesinitiative nicht im politischen Pingpongspiel verloren geht, sondern weiterverfolgt wird. Wir haben das Thema nicht mit einer Studie versehen, es aber erst im November in Gesprächen im Kollegenkreis – mit unserer gewerkschaftlichen Jugend, das sage ich jetzt für die Steuer-Gewerkschaft – aufgegriffen. Die Arbeitsbedingungen und die Rahmenbedingungen sind gerade für junge Menschen von entscheidender Bedeutung. Ich ergänze: Das gilt wahrscheinlich auch für ältere Kolleginnen und Kollegen. Homeoffice wird angenommen, wobei das allein zu kurz gegriffen ist. Ich glaube, es ist eher ein ortsungebundenes Arbeiten in einer dualen Form im Gegensatz zur Präsenztätigkeit.

Es gibt innerhalb der Beamtenbundfamilie Tätigkeiten, die ortsungebunden zu verrichten sind, aber z. B. der Polizeibeamte – der Kollege Werminghaus wird dazu nachher noch Stellung beziehen – muss im Zweifel am Tatort sein. Er kann seine Aufgaben nicht nur aus dem Homeoffice heraus und ortsungebunden erledigen. Scherz beiseite! Aus unserer Sicht ist es wichtig und richtig, dass dieser Stein ins Wasser geworfen wurde.

Daran schließe ich direkt die Stellungnahme für die Deutsche Steuer-Gewerkschaft an, die dann von der Kollegin Waldschmidt als stellvertretender Vorsitzender noch ergänzt wird.

Innerhalb des Finanzressorts haben wir seit Beginn der Pandemie, also ab dem 14. März 2020, wie in vielen Bereichen das redundante Arbeiten angenommen und leben müssen. Wichtig für uns ist, dass es keinen Dissens zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten gibt. Das haben wir in der Anlage 7 des Tarifvertrags jetzt zum Niederschlag gebracht, was auch gut ist. Insofern ist es aus Sicht der Beschäftigten, der Kolleginnen und Kollegen relativ egal, ob es einen Rechtsanspruch gibt oder die Regelungen aus einer Dienstvereinbarung herrühren. Richtig ist, dass man hier gewisse Standards regelt. Ich glaube, das geschieht schon. Eine Zweiklassengesellschaft wäre ungünstig.

Innerhalb der Steuerverwaltung kann ich für den Kollegenkreis, auch seitens der Personalräte, die das hier abbilden, feststellen: Es läuft sehr homogen. Natürlich brauchen wir ein Stück weit eine Synchronisierung zwischen den unterschiedlichsten Formen, also Präsenztätigkeit, der alternierenden Telearbeit, dem mobilen, flexiblen Arbeiten, Homeoffice und ortsungebundenem Arbeiten. Da haben wir unterschiedliche Regelungskreise. Die gilt es, wie gesagt, zu synchronisieren, zu harmonisieren. Es wird noch ein Weg sein, dies zueinander zu führen, damit nicht unterschiedliche Herangehensweisen Beschäftigte in unterschiedliche Arbeitsformen oder in Parallelitäten bringen.

Wichtig ist auch, keinen Zwang auszuüben. Es muss eine gewisse Freiwilligkeit existieren. Das bekommen wir kommuniziert. Darüber hinaus geht es im Homeoffice um die Frage der Entgrenzung, der Selbstüberforderung.

Die Kolleginnen und Kollegen sagen zudem – und diese Einschätzung teilen wir –: Wir können gut damit umgehen, wenn wir bei einer Fünftageswoche zwei Tage im Homeoffice sind und drei Tage in Präsenz vor Ort oder umgekehrt drei Tage im Homeoffice und zwei Tage in Präsenz arbeiten.

Wichtig bzw. fast unabdingbar ist die Verfügbarkeit der IT. Wir haben das Thema gerade in den letzten Tagen in den Gremien behandelt. Am 5. Januar wurde eine Studie der Hertie School und von Next:Public veröffentlicht, die der Deutsche Beamtenbund in Auftrag gegeben hat. Wir müssen wirklich Obacht geben. Wenn sich 80 % der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – wie gesagt, das ist keine Studie nur des Beamtenbundes, sondern sie wird fachlich begleitet – vorstellen können, einen anderen Arbeitgeber zu wählen, also nicht mehr im öffentlichen Dienst zu arbeiten, dann ist es sozusagen fünf vor zwölf. Man sollte die Chancen des mobilen, flexiblen Arbeitens, sei es für Beamtinnen und Beamte, sei es für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung oder auch darüber hinaus, verfügbar machen und entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten nutzen.

Wir stellen uns vor, dass wir uns über die gesetzlichen oder auch die Dienstvereinbarungsregelungen hinaus zusammentun, ähnlich wie es der DGB gefordert hat, und uns an einer Art rundem Tisch als Entwicklungsforum zur Zukunft der Arbeit ein Stück weit vertraut machen – Parlament und Gewerkschaften –, um diesen Prozess positiv zu begleiten und in die richtige Richtung zu lenken. So können wir ganzheitliche Arbeitswelten in eine Zukunft führen, in der sich gerade Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst viel stärker mit ihrem Arbeitgeber identifizieren.

Ich möchte noch einmal auf unsere Stellungnahme hinweisen. Auf Seite 7 haben wir die Parameter dargestellt, nämlich die Chancen, aber auch die Herausforderungen, die das Thema beinhaltet. Wir sehen dies als einen ersten Schritt in die richtige Richtung an.

Herr **Werminghaus**: Vielen Dank für die Einladung. – Die Deutsche Polizeigewerkschaft unterstützt den Gesetzentwurf mit den entsprechenden Anregungen, wie sie in der schriftlichen Stellungnahme vorliegen, ausdrücklich.

Ich möchte ergänzen und den Ball von Herrn Prof. Kunze aufnehmen: Das Ganze steigert die Attraktivität des Tagdienstes. Das ist etwas Besonderes bei der Polizei. Wir haben Wechselschichtdienst, wir haben Tagdienst. In den Ermittlungsbereichen im Rhein-Main-Gebiet – bei der Kripo und bei den Ermittlungsgruppen der Stationen – finden wir mittlerweile keine jungen Leute mehr, die in den Tagdienst gehen wollen. Sie alle wollen Streife fahren. In der Pandemie haben wir jetzt gesehen, dass es im Tagdienst attraktiver geworden ist, dass man seine Zeit besser

gestalten kann. Deshalb begrüßen wir solche Regelungen ausdrücklich, weil sie den Tagdienst stärken, weil er attraktiver wird. Inzwischen müssen wir junge Kollegen zwangsweise in den Tagdienst stecken. Das hat es früher nicht gegeben.

Frau **Waldschmidt**: Ich möchte nur noch zwei, drei Punkte ergänzen. Herr Volz hat bereits ausgeführt, dass der Gesetzentwurf für uns ein Schritt in die richtige Richtung ist, dass wir ihn begrüßen.

In den Erläuterungen zu dem Gesetzentwurf ist ausgeführt, dass es hier um die regelmäßige mobile Arbeit geht und dafür Rahmenbedingungen geschaffen werden. Das ist richtig. Auch wir denken, dass die regelmäßige mobile Arbeit nicht ohne Rahmenbedingungen funktioniert. Die Frage ist, ob sie so eng gefasst werden müssen, wie wir sie in diesem Gesetzentwurf empfinden, also mit der Vorlaufzeit, gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das sind unsere Erfahrungen aus der Telearbeit. Manchmal muss man etwas flexibler reagieren und kann sich nicht gleich festlegen. Es wäre uns wichtig, dass neben der regelmäßigen mobilen Arbeit weiterhin die anlassbezogene, kurzfristige mobile Arbeit, wie sie jetzt schon existiert, möglich ist. Ich habe das nur den Erläuterungen entnommen, aus dem Gesetzentwurf selbst ging es nicht so deutlich hervor. Der Punkt ist uns wichtig.

Ein großes Thema im öffentlichen Dienst ist, wie auch Herr Prof. Kunze schon erwähnt hat, die Nachwuchsgewinnung. Es stellt sich die Frage, ob es förderlich ist, dass die entsprechenden Anträge erst nach Ablauf der Probezeit gestellt werden können. Es ist sicher nicht zielführend, den jungen Leuten direkt nach der Ausbildung den Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten zu gewähren, aber wenn wir die gesamte Probezeit abwarten, ist das vielleicht ein bisschen zu lange. Dann haben wir einen Teil der Leute schon verloren.

Auch die Qualifikation ist ein Punkt. Es ist eine Führungsaufgabe. All dies geht mit neuen Anforderungen an die Führungskräfte einher. Ausdrücklich erwähnt ist, dass das nicht zu Nachteilen in der Leistungsbeurteilung führen darf. Wir müssen die Führungskräfte sensibilisieren. Aus Sicht der Frauenvertretungen beobachten wir schon lange, dass nach dem Motto „aus den Augen, aus dem Sinn“ gehandelt wird. Wer zu Hause in Telearbeit tätig ist, war bei den Beurteilungen, auch wenn es sich mittlerweile gebessert hat, nicht immer die Nummer eins. Oft herrscht noch die Denkweise vor, dass in dem Büro, in dem lange das Licht brennt, viel gearbeitet wird. Ich meine, eine gerechtere Beurteilungspraxis wird helfen, aber es ist auch nötig, die Führungskräfte zu schulen.

Abg. **Heike Hofmann (Weiterstadt)**: Herr Volz, der dbb Hessen nimmt in seiner Stellungnahme ausdrücklich Bezug auf § 61a Abs. 1 des Gesetzentwurfs, der regelt, dass der Dienstherr die adäquate Technik kostenlos zur Verfügung zu stellen hat. In der bundesweiten Diskussion gibt es unter Arbeitsrechtlern Hinweise, dass, wenn jemand fast Vollzeit im Homeoffice tätig ist, sogar

ein Kostenersatz des Arbeitgebers fällig wäre. Es gibt unterschiedliche Zahlen, aber im Lichte dessen, dass dem Arbeitnehmer, der zu Hause arbeitet, auch eigene Kosten entstehen, werden zum Teil 50 € pro Monat genannt. Die Frage des Kostenersatzes wird thematisiert. Ich bitte Sie diesbezüglich um eine Stellungnahme und Konkretisierung.

Sie haben in Ihrer Stellungnahme das Angebot regionaler Hessen-Büros angesprochen; es geht um Bedienstete, die privat nicht über die entsprechenden räumlichen Voraussetzungen verfügen. Wie stellen Sie sich das genau vor, auch im Hinblick darauf, dass die Bediensteten aus unterschiedlichen Dienststellen kommen?

Herr Werminghaus, Sie führen in Ihrer Stellungnahme aus, dass Sie die Stoßrichtung des Gesetzentwurfs grundsätzlich begrüßen, haben aber noch auf ein paar Problemstellungen hingewiesen. Insbesondere fehle es – ich zitiere – „bisher an den technischen Voraussetzungen, um dies noch weiter auszubreiten“. Können Sie das noch etwas konkretisieren?

Abg. **Torsten Felstehausen**: Meine Fragen richten sich an den Deutschen Beamtenbund und die Deutsche Polizeigewerkschaft und sind ähnlich gelagert. – Vorweg: Wenn es darum geht, ob Polizeiarbeit von zu Hause aus zu machen ist, weiß ich nicht, ob das über mehr Videoüberwachung und Drohnen möglich ist. Aber das sei dahingestellt. Nein, Spaß beiseite! Beide Bereiche, die Steuerverwaltung und der Polizeidienst, gehen mit sehr sensiblen Daten um. Wir haben im Kontext von NSU 2.0 viel darüber diskutiert, welche Sicherungseinrichtungen dort vorgehalten werden müssen, damit es nicht zu einem missbräuchlichen Datenabfluss kommt.

Sie haben in Ihren Stellungnahmen verschiedene Begriffe benutzt. Ich weiß, die sind nicht trennscharf normiert. Normiert ist der Bereich der Telearbeit, dann haben wir den Bereich des Homeoffice, und wir haben den Bereich des mobilen Arbeitens. In Homeoffice – das kann man sich noch vorstellen – steckt das Arbeiten zu Hause. Mobiles Arbeiten geht deutlich weiter und ist ortsungebunden. Mir fehlt ein bisschen die Fantasie, was den mobilen Umgang mit den Daten betrifft – wir haben hier mit viel Aufwand darüber diskutiert und dies zumindest versuchsweise auf den Polizeidienststellen eingeführt –, was getan wird, um Datenabflüsse zu verhindern. Das Gleiche gilt für andere sensible Daten, die in den Finanzämtern vorliegen.

Wie kann mobiles Arbeiten mit meinem Laptop im Café möglich sein? Was verstehen Sie in diesem Kontext unter mobilem Arbeiten, wenn es kein ortsgebundener Arbeitsplatz an einer definierten zweiten Arbeitsstätte ist, die dann bei mir zu Hause ist, wo ich das über entsprechende Technik vielleicht sicherstellen kann? Können Sie noch einmal beschreiben, was Sie in dem Kontext in Ihren Ausführungen als mobile Arbeit verstanden haben?

Abg. **Stefan Müller (Heidenrod)**: Frau Waldschmidt, das Thema Probezeit haben wir auch intensiv in der Fraktion diskutiert und uns überlegt, wie wir das machen. Auf der einen Seite ist klar,

dass man es möglichst frühzeitig einräumen muss. Auf der anderen Seite will man am Anfang aber auch seine Mitarbeiter kennenlernen. Das ist genau der Punkt. Wenn jemand von zu Hause aus arbeitet, kann man die Persönlichkeit nicht so gut kennenlernen. Welchen Zeitraum sehen Sie hier? Ab wann sollte man die Möglichkeit einräumen? Ich gehe von einer sechsmonatigen Probezeit aus.

(Herr Volz hebt drei Finger.)

– Drei Jahre? Überall?

(Frau Waldschmidt und Herr Volz nicken.)

– Okay, noch besser. Ab wann halten Sie denn mobiles Arbeiten auch in der Probezeit für angebracht? Ist es ein halbes Jahr, ist es ein Jahr? Manchmal wird die Probezeit ja verkürzt, auch wenn das nicht der Regelfall ist; das gestehe ich Ihnen gerne zu.

Ich komme darauf, weil wir auch die Tarifbeschäftigten haben. Ich weiß, Sie vertreten den Beamtenbund, aber deswegen haben wir darüber diskutiert. Die drei Jahre bei den Beamten sind okay, das ist klar. Wir haben aber auch die vielen Angestellten im Kopf. Die haben nur eine sechsmonatige Probezeit. Dann müsste man dort unterschiedliche Regelungen treffen. Wie sehen Sie das im Hinblick auf die Tarifbeschäftigten und vielleicht auch auf die Beamten? Ab wann sollte man denn nach Ihrer Anregung bei den drei Jahren mobiles Arbeiten ermöglichen?

Abg. **Bijan Kaffenberger:** Meine Frage hat sich mittlerweile erledigt, weil die Ausführungen von Herrn Müller zum mobilen Arbeiten und der Probezeit sehr umfassend waren. Das ist damit abgedeckt.

Herr **Volz:** Zunächst zur Probezeit: Da die Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung schon im Homeschooling sind, sind sie ein Stück weit vertraut mit dem Homeoffice. Auch die fachpraktische Ausbildung in der Steuerverwaltung läuft zum Teil im Homeoffice. Insofern stellt sich die Frage nach der Probezeit gar nicht so klassisch. Es geht immer darum: Ist eine Arbeit entsprechend geeignet und der Betroffene fähig, diese Tätigkeit auszuführen? Frau Waldschmidt als Kollegin aus Gießen, die vor Ort die eine oder andere Erfahrung sammeln durfte, kann das vielleicht noch etwas konkretisieren.

Zum Datenschutz und zu sensiblen Daten: § 30 der Abgabenordnung in der Steuerverwaltung wird gehütet wie der Heilige Gral. Dieser Paragraph, nämlich die Wahrung des Steuergeheimnisses, begleitet die Kolleginnen und Kollegen permanent über die Ausbildung. Es ist ohnehin die Frage. Auch im Homeoffice muss ich eine besondere Sorgfaltspflicht walten lassen, damit dem Grunde nach kein Familienangehöriger in den PC schauen oder Akten, Unterlagen usw. einsehen

kann. Es kommt eher darauf an – wir haben es ausgeführt –, dass die Zurverfügungstellung der E-Akte, der elektronischen Akte, Einzug hält.

Ich glaube, man muss hier besondere Sorgfalt walten lassen. Ob ich in einem Café, in dem noch fünf Menschen um mich herumsitzen, eine Steuererklärung bearbeiten kann, halte ich für ein bisschen gewagt. Etwas anderes ist es, wenn junge Menschen uns sagen: Wo ist denn das Problem, wenn ich im Sommer beispielsweise – das ist jetzt wirklich abstrakt – im Schwimmbad bin, das morgens früh relativ verwaist ist, und mache dort fünf Steuerklärungen? Da kann mir keiner in die elektronische Akte schauen, weil ich Obacht gebe. – Das kann ein moderner Moment sein. Ob das flächig zur Anwendung führt, ist eine ganz andere Frage. Ich glaube, da gibt es keinen Dissens. Wie gesagt, § 30 der Abgabenordnung wird gerade in der Steuerverwaltung sehr intensiv beachtet. Das gilt ebenso für die Kolleginnen und Kollegen in anderen Verwaltungsbereichen der öffentlichen Hand, die datenschutzrechtliche Bestimmungen zu wahren haben.

(Abg. Torsten Felstehausen: Das geht im Freibad?)

– Ich habe noch keine Steuererklärung im Freibad bearbeitet. Ob junge Menschen das können, ist eine andere Frage.

Zu der Frage von Frau Hofmann nach dem Hessen-Büro: Die Hessische Landesregierung hat mehrere Hessen-Büros als Bestandteil der Möglichkeit, ein Stück weit in der Heimat Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, eingerichtet. Hier haben wir auch Anknüpfungspunkte. Ich meine, im Odenwald, in Fürth, wäre eines, ein anderes ist in Limburg. Es bestünden noch gewisse Möglichkeiten, vor Ort in diesen Büros zu arbeiten. Auf der einen Seite ist man in der Heimat, muss nicht pendeln, auf der anderen Seite kann man doch im Rahmen einer gewissen Nähe Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen, um auch soziale Kontakte zu pflegen.

Zu der Kostenfrage kann ich aus Gesprächen mit Personalräten, mit Kolleginnen und Kollegen aus der Gewerkschaft, aber auch mit Betroffenen berichten, dass sie schon deutlich sagen, dass die steuerliche Pauschale von 5 € die Kosten nicht abdeckt. Man hat allerdings eine gewisse Fahrersparnis. Ich glaube schon, wenn man scharf rechnet, dass man auf eine andere Summe kommt. Die Kollegen erwähnen aber auch, dass sie diese Kröte vielleicht schlucken, bevor ihnen die Möglichkeit genommen wird, weil das den Landeshaushalt oder andere öffentliche Haushalte belastet. Insofern appellieren wir, die Synchronisierung der verschiedenen, vielfältigen Arbeitsmethoden in den Blick zu nehmen, sei es in Bezug auf die Gesundheit oder die Verfügbarkeit der IT, sowie eine Art Kostenpauschale zu hinterlegen, die das Ganze tatsächlich trifft.

Ich glaube, wenn man heute fragt, ob die Möglichkeit des mobilen Arbeitens weiterhin bestehen bleiben oder sie – aus haushalterischen Gründen – wieder gestrichen werden sollte, dann würde sich ein Großteil gerade jüngerer Kolleginnen und Kollegen für Variante eins entscheiden.

Frau **Waldschmidt**: Herr Müller, wenn Ihre Fraktion von einer Probezeit von sechs Monaten ausgegangen ist, muss ich sagen, dass man sich darüber gut unterhalten kann. Alternativ wäre zu überlegen, eine Regelung für alle jungen Beschäftigten in der Probezeit anzubieten, dass sie nicht 40 %, sondern nur 20 % machen. Das wäre ein bisschen angelehnt an die Regelung in der Steuerverwaltung, in der man während der Probezeit mindestens 80 % arbeiten muss und maximal 20 % in Teilzeit machen kann. So etwas könnte man sich überlegen, also auf einen Tag in der Woche oder ein Fünftel der Arbeitszeit zu gehen.

Zum Datenschutz und zum mobilen Arbeiten: Ich glaube, wie Herr Volz ausgeführt hat, es ist gar nicht so das Problem des Datenflusses. Die Datenleitungen in der Steuer sind sicher. Das testen wir schon seit vielen Jahren. Unser Betriebsprüfungsdienst arbeitet schon sehr viele Jahre nicht vor Ort, sondern mobil, entweder mobil zu Hause oder in den Firmen, aber mit den Steuerdaten, die über HessenAccess fließen. Da passiert wirklich gar nichts, das ist abgesichert. Man muss darauf achten, wenn man in der Öffentlichkeit ist – das hat Herr Volz auch gesagt –, dass niemand Einblick auf den Laptop hat. Das ist das Wichtigere.

Herr **Werminghaus**: Ich fange bei der Polizeiarbeit an. Natürlich können wir keinen Unfall im Homeoffice aufnehmen. Da müssen wir schon vor Ort sein, das ist richtig. Nichtsdestotrotz haben wir gerade im Streifendienst mehr Schreibkram zu erledigen, als man es im Fernsehen sieht. Es ist eigentlich auch ein Bürojob. Durch den Schichtrythmus müssen die Kollegen, wenn es passt, personell immer Ergänzungsdienste machen, um auf ihre Arbeitsstunden zu kommen. Diese Ergänzungsdienste könnten sie beispielsweise mit Schreibarbeiten im Homeoffice verbringen.

Bei der Kriminalpolizei haben wir das im Bereich der Verwaltung schon sehr stark in Anspruch genommen. In meinem Kommissariat beispielsweise sind die Mitarbeiter wegen der Pandemie fast zu 50 % im Homeoffice. Das geht relativ gut. Man merkt bei den jungen Kollegen, dass sie zu Hause tatsächlich effektiver arbeiten als im Büro. Da klingelt kein Telefon, da kommt kein Kollege rein, da unterhält man sich nicht über Einsätze, sondern arbeitet zielführender.

Der Datenschutz ist im Homeoffice, wie Sonja Waldschmidt eben gesagt hat, überhaupt kein Problem. Es gibt natürlich Tätigkeiten – Telefonüberwachung, verdeckte Ermittlungen –, die man nicht von zu Hause erledigt, aber das ist schon geregelt.

Frau Hofmann, zur technischen Ausstattung: Wir alle sind von der Pandemie überrascht worden, auch die Regierung. Im Ermittlungsbereich bei der Polizei war jeder zweite Arbeitsplatz mobil, aber nur, wenn alles gut war. Ansonsten hatten die meisten einen normalen Arbeitsplatz, den man nicht mitnehmen konnte. Das Ministerium hat in der Pandemie reagiert und ordentlich nachgekauft. Das ist auch gut.

Für die Zukunft stellen wir uns vor, dass jeder Arbeitsplatz ein mobiler Arbeitsplatz ist und damit zum Homeoffice umfunktioniert werden kann. Das ist flexibler. Momentan ist es, wie gesagt, jeder zweite Platz, wenn es gut ist, so wie bei uns, trotzdem müssen die Kollegen dann immer das Büro

tauschen. Denn wenn jemand einen festen Computer hat und ist dran, von zu Hause zu arbeiten, muss er den mobilen Computer des Kollegen mitnehmen, und der muss dann in das andere Büro. Ich glaube, es macht auch finanziell keinen großen Unterschied, ob man einen Laptop oder einen Desktop hat.

Vorsitzender: Gibt es noch Fragen an die letzten drei Sachverständigen? – Das ist nicht der Fall. Dann wurden alle Fragen der Abgeordneten an die Anzuhörenden beantwortet.

Da wir sonst nichts weiter auf der Tagesordnung haben, darf ich die gemeinsame Sitzung schließen. Ich danke noch einmal allen Anzuhörenden, die heute mitgewirkt haben.

Beschluss:

INA 20/55 – DDA 20/24 – 18.01.2022

Der Innenausschuss hat zu dem Gesetzentwurf und dem Antrag eine öffentliche mündliche Anhörung durchgeführt.

Wiesbaden, 3. Februar 2022

Protokollführung:

Vorsitz INA:

Vorsitz DDA:

Claudia Lingelbach

Christian Heinz

Joachim Veyhelmann