



Drucksachen-Nr. X/1279

Bad Schwalbach, den 14.04.2020

Aktenzeichen: FBL I

Ersteller/in: Michael Schardt

Zentrale Steuerung

Beratungsfolge	Sitzungstermin	TOP	Öffentlich
Kreisausschuss	27.04.2020		nein
Haupt-und Finanzausschuss	05.06.2020		ja
Kreistag	09.06.2020		ja

Titel

"Home Office / mobile Working"; Berichts Antrag Nr. 32/19 der CDU-Fraktion vom 19.12.2019, eingegangen am 23.12.2019, hier: Stellungnahme der Verwaltung

I. Beschlussvorschlag:

Die Beantwortung der Fragen zum Berichts Antrag Nr. 32 / 19 der CDU-Fraktion vom 19.12.2019 „Home-Office / mobile Working“ wird zustimmend zur Kenntnis genommen.

II: Sachverhalt:

1.

Der Kreisausschuss wird gebeten zu berichten, inwieweit die Kreisverwaltung sich bereits derzeit bzw. in den nächsten Jahren mit „mobile Working“ oder „Home-Office Arbeitsweisen auseinandergesetzt hat?

Unter dem Begriff Telearbeit werden häufig alle Arbeitsformen zusammengefasst, bei denen Mitarbeiter einen Teil der Arbeit außerhalb der Gebäude des Arbeitgebers verrichten - unabhängig davon, ob die Arbeit von einem fest eingerichteten Arbeitsplatz (Home-Office) oder von unterwegs (Mobil) erfolgt.

Telearbeit Definition

Die gesetzliche Definition unterscheidet zwischen Telearbeit im engeren Sinne und "mobilem Arbeiten": Mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 wurde der Begriff der Telearbeit erstmals gesetzlich definiert und damit auch von einer generellen Zulässigkeit ausgegangen. In § 2 Abs.7 ArbStättV heißt es:

"Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist."

Mobiles Arbeiten Definition

Im Gegensatz dazu ist mobiles Arbeiten (auch als Remote Work, Mobile Office oder Mobile Working bezeichnet) bisher nicht gesetzlich definiert. Das Mobile Arbeiten baut zwar - ebenso wie die Telearbeit - auf einer Verbindung zum Betrieb per Informations- und Kommunikationstechnik auf. Diese Arbeitsform zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass sie weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von beliebigen anderen Orten mithilfe von Laptop, Tablet oder Smartphone über das mobile Netz ihre Arbeit unabhängig von festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsplätzen erledigen.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes muss man exakt abwägen und festlegen, wie weit man diese Arbeitsmodelle auslebt, bzw. aufgrund der Aufgabenstellungen ausleben kann. Damit hat sich die Kreisverwaltung auseinandergesetzt und wird sich auch weiter damit auseinandersetzen.

1.1

Inwieweit wird bereits das mobile Working oder Home-Office-Arbeitszeiten angewandt?

Im Jahr 2008 wurde eine „Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit bei der Kreisverwaltung zwischen dem Kreisausschuss und dem Personalrat des Rheingau-Taunus-Kreises“ abgeschlossen. Dadurch sollte und soll den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und familiären Verpflichtungen ermöglicht werden.

Diese Dienstvereinbarung enthält u.a. Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte, zu Arbeitsmitteln und zum Datenschutz.

Im vergangenen Jahr wurde zusätzlich ein Pilotprojekt im Bereich Jugendhilfe im Strafverfahren des Fachdienstes Jugendhilfe zum „mobilen Arbeiten“ gestartet, das im März d.J. evaluiert werden sollte, was aber aufgrund der aktuellen Situation verschoben werden musste. Dadurch erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, bei Außendiensten, Gerichtsterminen etc. unmittelbar die erforderlichen Dokumentationen zu erstellen, weitere Schritte einzuleiten und erforderliche Daten abzurufen.

Nach der Evaluation ist eine Überarbeitung und Anpassung der bestehenden Dienstvereinbarung vorgesehen.

1.1.1

Wie viele Mitarbeiter sind im Home-Office tätig (bitte nach Arbeitszeit/Stunden im Home-Office angeben)?

Derzeit haben 44 Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen der Verwaltung sowie aus unterschiedlichen Hierarchiestufen Teleheimarbeit/mobiles Arbeiten vereinbart. Die Tendenz ist steigend. Die Dienstvereinbarung enthält die Regelung, dass die Beschäftigten mindestens die Hälfte ihrer individuellen Wochenarbeitszeit in der Dienststelle verbringen sollen. Die wöchentliche Arbeitszeit der in Teleheimarbeit tätigen Personen beläuft sich auf derzeit 1.424,39 Stunden, davon werden maximal 419,71 Stunden in Teleheimarbeit abgeleistet.

Im Zuge der Corona Pandemie konnten über VPN Zugänge vorübergehend weitere Home-Office-Plätze geschaffen werden.

1.1.2

Gibt es Örtlichkeiten (bspw. Büroräume), die bereits als mobile Working-Arbeitsplätze bezeichnet sind?

Nein

1.2

Ist zu den neuen Arbeitsmodellen „mobile Working“ und „Home-Office“ bereits eine Strategie u.a. zu den Themenbereichen wie Organisation, Management, Sicherheit, Präsenzzeit, Verhalten und gesetzliche Rahmenbedingungen entwickelt worden?

Nein, s.a. Nr. 1.1. Im Zuge der Evaluation und der Überarbeitung der Dienstvereinbarung wird – unter Einbeziehung der Erfahrungen mit den ausgeweiteten Home-Office-Plätzen aus der aktuellen Krisensituation – eine weitergehende Strategie erarbeitet.

1.3

Wie würde sich der Platzbedarf der Kreisverwaltung durch weitere Home-Office-Arbeitsplätze bzw. mobile Working-Arbeitsplätze verändern?

Aktuell haben sich auf der Basis der bereits bestehenden Home-Office-Plätzen (s. 1.1.1) nur marginale Veränderungen beim Bedarf für Büroarbeitsplätze im Kreishaus ergeben, da die Vielzahl der Beschäftigten, die Teleheimarbeit vereinbart haben, diese nachmittags ableisten, deshalb aber trotzdem vormittags – also während der Servicezeiten - einen Arbeitsplatz in der Verwaltung benötigen – oder sie nur an bestimmten Tagen im Home-Office sind (alternierende Telearbeit).

1.4

Sind die technischen Voraussetzungen für die Home-Office-Arbeitsplätze und mobile Working-Arbeitsplätze vorhanden?

Die technischen Voraussetzungen für die bestehenden Home-Office-Plätze sind vorhanden. Für neu abzuschließende Vereinbarungen zur Einrichtung von Home-Office-Plätze werden die technischen Voraussetzungen geschaffen – wie bisher auch.

Da es noch keine mobile-Working-Arbeitsplätze gibt, sind die technischen Voraussetzungen bislang noch nicht vorhanden. Wenn im Zuge der Evaluation und der damit einhergehenden Anpassung der Dienstvereinbarung (s. 1.1) und der Ausarbeitung neuer Strategien (s. 1.2) die tatsächliche und echte Form von „mobile-Working“ (also nicht nur mobiles Arbeiten) zum Tragen kommen sollte, müssten auch hier die technischen Voraussetzungen geschaffen werden.

Frank Kilian
Landrat