



Drucksachen-Nr. **XI/159**

Bad Schwalbach, den 19.08.2021

Aktenzeichen: FBL I

Ersteller/in: Michael Schardt

Zentrale Steuerung

Beratungsfolge	Sitzungstermin	TOP	Öffentlich
Kreisausschuss	06.09.2021		nein
Haupt-, Finanz-, Wirtschafts- und Digitalisierungsausschuss	17.09.2021		ja
Kreistag	21.09.2021		ja

Titel

Mobile Working und Homeoffice; Berichts Antrag Nr. 09/21 der FDP -Fraktion vom 26. Mai 2021; Stellungnahme der Verwaltung

I. Beschlussvorschlag:

Die Beantwortung des Berichts antrags Nr. 09/21 der FDP-Fraktion vom 26. Mai 2021 wird zur Kenntnis genommen

II: Sachverhalt:

Erläuterungen zur bestehenden DV Homeoffice

Im Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) war zunächst der Begriff „mobile Arbeit“ definiert. Mobiles Arbeiten ist dadurch gekennzeichnet, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte unter Verwendung von Informationstechnologie erbringen. Mobile Arbeit kann dabei entweder an einem Ort, der vom Arbeitnehmer selbst gewählt wird oder an einen fest mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort (z.B. Homeoffice) erbracht werden.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen (KAV) führt dazu aus, dass bei einer alternierenden mobilen Arbeit, die Arbeitsleistung teilweise in der Arbeitsstätte des Arbeitgebers und teilweise von zu Hause oder von einem anderen Ort nach Wahl des Arbeitnehmers aus erbracht wird.

Der Begriff Homeoffice ist laut KAV gesetzlich nicht geregelt, so dass sich darunter verschiedene Formen des flexiblen Arbeitens subsumieren lassen.

Der Begriff Telearbeitsplatz hingegen ist in § 2 Arbeitsstättenverordnung wie folgt definiert:

„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.“

Insofern ist die DV Homeoffice des Kreises, die nach Aktualisierung am 24.08.2020 unterzeichnet wurde, Grundlage für **alternierendes mobiles Arbeiten** im Sinne der v.g. Ausführungen.

In den Individualvereinbarungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird u.a. festgehalten, wie die Arbeitszeitaufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und außerhalb, i.d.R. in der häuslichen Umgebung, erfolgt sowie die technische Ausstattung.

Eine einseitige Anordnung von Telearbeit oder mobilem Arbeiten durch den Arbeitgeber ist nur vorübergehend und in außergewöhnlichen Situationen möglich, weshalb es sich grundsätzlich um eine persönliche und freiwillige Entscheidung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers handelt, ob sie/er am mobilen Arbeiten teilnehmen möchte.

Stellungnahme zum Berichtsantrag

1. *Laut Bericht des Landrates vom Dezember 2020 wurde zur Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zum Thema Mobile Working und Homeoffice aus verschiedenen Bereichen der Kreisverwaltung eine Pilotgruppe gebildet. Wie ist der Sachstand bezüglich der Konzepterstellung?*

Die Begleitkommission DV Homeoffice, der neben den Fachbereichsleitungen, der Stabsstellenleitung, der Fachdienstleitung Personalmanagement, auch die Internen Frauenbeauftragten und der Personalrat angehören, hat sich darauf verständigt, dass im Zuge der Überarbeitung der bestehenden DV Homeoffice, die bereits Parameter zum alternierenden mobilen Arbeiten enthält, aufgrund vorhandener Schnittstellen eine Weiterentwicklung des mobilen Arbeitens und eine Einbindung in die bestehende DV erfolgen soll, weil ein komplett neues, von der DV Homeoffice unabhängiges Konzept nicht zielführend ist.

Während die DV Homeoffice den Fokus auf die Ermöglichung individueller Vereinbarungen legt, ist die Weiterentwicklung des mobilen Arbeitens ein stetiger, verwaltungsweiter Prozess, der zu grundlegenden Veränderungen führen wird. Dies erfordert aber neben einem generellen Umdenken sowohl der Beschäftigten als auch unserer Kundinnen und Kunden und der erforderlichen Technik beispielsweise einen hohen Grad an Digitalisierung sowie entsprechende räumliche Ressourcen zur Einrichtung von Coworking-Spaces, die an Stelle der derzeitigen Büroräume genutzt werden können. Insbesondere die aktuelle Raumsituation bremst derzeit weitergehende konzeptionelle Überlegungen der Begleitkommission, da die Rahmenbedingungen noch nicht endgültig abgesteckt werden können.

2. *Des Weiteren wurde im Bereich Jugendhilfe im Strafverfahren (Fachdienst II.5) ein Pilotprojekt durchgeführt, das evaluiert werden soll? Was ist das Ergebnis der Evaluierung?*

Das betreffende Team zieht insgesamt ein positives Fazit aus dem Pilotprojekt. Bei Gerichtsterminen zu Randzeiten besteht die Möglichkeit der Vor-/Nachbereitung zeitnah. In Absprache mit der EDV wurden Internetsticks angeschafft. Somit besteht die Möglichkeit des sicheren Zugriffs auf Dateien, ohne Nutzung von WLAN.

Durch die Einführung von Open Web verspricht man sich im Zuge der weitergehenden Digitalisierung weitere Vorteile, obwohl schon bereits bisher durch den Zugriff auf die Dateien eine sehr große Bandbreite abgedeckt war.

Hinsichtlich des bisherigen zeitlichen Umfangs der mobilen Arbeit gehen die Überlegungen dahin, eine leichte Ausdehnung vorzunehmen, um eine größere Flexibilität zu erreichen.

3. *Es wurde eine Dienstvereinbarung „Homeoffice“ abgeschlossen und eine Kommission gebildet, die sich mit Fragen der Anpassungen und Ausdehnung der Möglichkeiten befassen soll. Wie ist hier der aktuelle Sachstand? Wie erfolgt die Zeiterfassung im Mobile Working? In welchen Bereichen wird Mobile Working ermöglicht? Welche sind davon ausgeschlossen? Werden die Mitarbeiter/innen und wenn ja, in welcher Form hinsichtlich der Ausstattung (Telefon, PC/Laptop usw. bei Mobile Working unterstützt? Unter welchen Rahmenbedingungen und welcher Genehmigungspraxis können Mitarbeiter/innen Mobile Working durchführen?*

Die Begleitkommission DV Homeoffice hat sich im Rahmen der Umsetzung der Einführung der E-Akte (elektr. Akte) für die Ausstattung der entsprechenden Homeoffice Arbeitsplätze mit einem zweiten Bildschirm ausgesprochen, damit die Arbeit erleichtert wird (Arbeit mit Open Prosoz und Akte zeitgleich). Bei den Büroarbeitsplätzen ist die Umstellung bereits erfolgt.

Weiter hat sich die Kommission mit dem Thema der generellen Ausstattung aller Führungskräfte mit Laptops und Equipment für mobiles Arbeiten beschäftigt. Darüber hinaus mit der Digitalisierung der Akten im gesamten Haus zur Ausweitung des mobilen Arbeitens. Ferner mit der Einführung von WebEx Video-Gesprächen mit Bürgern. Auch entsprechende Ausstattung im Kreishaus zur Kontaktierung des zuständigen Sachbearbeiters im Homeoffice durch die Bürgerinnen und Bürger.

Die Zeiterfassung beim mobilen Arbeiten erfolgt mit digitaler Meldung über das Mitarbeiterportal an den jeweiligen Vorgesetzten, der nach Prüfung die Zeiten ebenfalls auf digitalem Weg frei gibt.

Homeoffice und alternierendes mobiles Arbeiten ist grundsätzlich allen Bereichen zugänglich, explizit ausgeschlossen sind keine Aufgabengebiete. In jedem Einzelfall ist durch die Führungskraft jedoch zu prüfen, ob das Aufgabengebiet geeignet ist.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit dem erforderlichen technischen Equipment (Laptop, Headset, gfls. Telefon oder Tablet) durch die Dienststelle ausgestattet.

Zur Durchführung von alternierendem mobilem Arbeiten oder Homeoffice stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen dafür entsprechend ausgelegten Antrag mit Angaben über den zeitlichen Umfang. Dieser Antrag geht über die zuständigen Führungskräfte (FDL und FBL) mit entsprechender Stellungnahmen an die Personalabteilung. Ferner muss eine Check-Liste abgearbeitet werden, ob bestimmte Voraussetzungen vorhanden sind, um am Homeoffice/mobiles Arbeiten teilzunehmen.

4. *Wie viele Mitarbeiter nutzen aktuell in welchem Umfang welche Angebote? In welchen Bereichen und in welcher Form sind Anpassungen bzw. Erweiterungen geplant ?*

Insgesamt sind mit Stand 32. KW 240 Vereinbarungen zum Homeoffice (Tendenz steigend) abgeschlossen. Der Umfang richtet sich nach den Möglichkeiten im jeweiligen Fachdienst und nach den auszuführenden Tätigkeiten in Absprache mit den Führungskräften bis maximal 50 % der persönlichen wöchentlichen Sollarbeitszeit.

Weitergehende Anpassungen / Ausweitungen sind im Bereich des reinen mobilen Arbeitens vorgesehen, was dann Niederschlag in der bestehenden DV finden soll. Das wird unter Beteiligung der Personalvertretung sukzessive erfolgen. Das aber auch immer vor dem Hintergrund, dass der Dienstbetrieb im Haus ordnungsgemäß und reibungslos gewährleistet bleiben muss. Die Kreisverwaltung ist Dienstleister.

Frank Kilian
Landrat