

Vorlage für die Sitzung des Senats am 28.02.2023

„Ortsflexibles Arbeiten in der FHB“

„Eckpunkte für eine Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung des Arbeitsortes“

A. Problem

Die Corona-Pandemie hat in den vergangenen drei Jahren eine neue Dynamik in die Debatte um die Flexibilisierung des Arbeitsortes gebracht und die Arbeitsweise in der Bremischen Verwaltung grundlegend verändert. Flächendeckend wurden geeignete Tätigkeiten kurzfristig in das häusliche Umfeld der Beschäftigten verlegt. Technische Lösungen wurden in sehr schneller Zeit und mit hoher Flexibilität eingeführt, um zeitlich oder räumlich getrennte Zusammenarbeit in Teams zu ermöglichen. Diese Entwicklung dauert bis heute an und wird die Arbeit in der Verwaltung, auch über das Ende der Pandemie hinaus, dauerhaft verändern.

Parallel zu dieser Entwicklung erweitert der digitale Wandel die Möglichkeiten der Gestaltung und Organisation von Arbeit. Das „papierlose Büro“ und die elektronische Aktenführung sind in vielen Bereichen Standard. Zusammengefasst unter dem Begriff „New Work“ wird die Arbeit der Zukunft zudem in ihrer ganzen Breite und Vielfalt neu diskutiert. Die Möglichkeit der Flexibilisierung des Arbeitsortes ist dabei ein wesentliches Attraktivitätsmerkmal im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.

Gleichzeitig kommt der FHB als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion im Hinblick auf nachhaltiges Handeln zu. Die Enquete-Kommission „Klimaschutz“ hat unter anderem Maßnahmen zum klimaneutralen Büro empfohlen, die auch eine Ausweitung des ortsflexiblen Arbeitens beinhalten. Hierzu gehört eine ökonomische und ökologische Flächennutzung. Ein weiterer Aspekt ist die CO₂-Reduktion durch die Vermeidung von Pendler-Bewegungen im Rahmen der Ausweitung des Arbeitens von zu Hause.

In der Bremischen Verwaltung gibt es aktuell zwei Dienstvereinbarungen, die das ortsflexible Arbeiten regeln: die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit vom 15.10.2004 sowie die Dienstvereinbarung zur Mobilien Arbeit vom 21.09.2020. Während der Corona-Pandemie galten vor dem Hintergrund des Infektionsschutzes ergänzend besondere Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Arbeitens von zu Hause. Das Rundschreiben 05/2020 „Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus“ des Senators für Finanzen (zuletzt in der 37. Aktualisierung 02e/2022) ermöglichte die Ausweitung des ortsflexiblen Arbeitens während der Pandemie.

Vor den genannten Hintergründen ist es das Ziel des Senators für Finanzen, in Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (GPR) für die bremische Verwaltung eine neue Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten abzuschließen und damit einen langfristigen und rechtssicheren Handlungsrahmen für die tägliche Praxis zu schaffen.

B. Lösung

Der SF und der GPR haben sich darauf verständigt, dass es zukünftig nur noch eine Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ geben soll, die die beiden bisherigen Dienstvereinbarungen zur Telearbeit und mobilen Arbeit ersetzt. Damit soll der Dualismus der beiden Formen zur Flexibilisierung des Arbeitsortes aufgehoben, die Regelungen vereinheitlicht und vereinfacht sowie der bürokratische Aufwand zur Umsetzung reduziert werden. Ortsflexibles Arbeiten umfasst dabei das gelegentliche und in der Regel kurzfristige Arbeiten außerhalb der Dienststelle (**mobile Arbeit**) sowie das regelmäßige Arbeiten i. d. R. ganztägig von zu Hause (**Homeoffice**).

Anwendungsgrundsatz der neuen DV soll sein, dass die Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebes durch das ortsflexible Arbeiten nicht beeinträchtigt wird, dies gilt insbesondere für bürgernahe Bereiche. Rahmenbedingungen sind ein effizienter und funktionierender Dienstbetrieb, ein fairer Interessenausgleich innerhalb der jeweiligen Organisationseinheiten bzw. Teams sowie die Einbeziehung der Bedarfe der jeweiligen Mitarbeiter*innen. Allen Mitarbeiter*innen, deren Aufgaben regelmäßig oder temporär, ganz oder teilweise dazu geeignet sind, soll das ortsflexible Arbeiten unter Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebs grundsätzlich ermöglicht werden.

Die DV soll die Grundlage für eine moderne, flexible und nachhaltige (ökologisch, sozial und ökonomisch) Gestaltung des Arbeitsortes sowie einer aufgabenbezogenen Umsetzung der örtlichen Flexibilität schaffen und gleichzeitig eine gesundheitsgerechte Umsetzung in gemeinsamer Verantwortung der Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen und ihrer Mitarbeiter*innen gewährleisten. Darüber hinaus soll durch die ortsflexible Arbeit die Möglichkeit zur Teilhabe am Beruf von Menschen mit Behinderung verbessert und die Integration Schwerbehinderter ins Arbeitsleben weiter unterstützt werden (Schwerbehindertenförderung).

In der Präambel sollen die oben genannten Aspekte des Klimaschutzes und der Arbeitgeberattraktivität als Grundverständnis zwischen dem Senat und dem GPR festgehalten werden.

Von besonderer Bedeutung ist daneben die gemeinsame Entwicklung eines Selbstverständnisses zum Umgang mit Büroflächen: Durch die zunehmende Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes verändern sich auch die Anforderungen für dessen Nutzung. Das Büro als Ort für kooperatives Arbeiten mit entsprechender Arbeitskultur soll gestärkt und projektorientierte Arbeitsansätze sollen gefördert werden. Dies soll durch eine Neu-Bewertung der Bürogestaltung und Flächenbedarfe

begleitet werden. Neben attraktiven Arbeitsbedingungen muss dabei auch ein nachhaltiges und ressourcenbewusstes Handeln der öffentlichen Verwaltung gewährleistet werden. Hierzu zählt u.a. eine ökologisch nachhaltige sowie ökonomisch effiziente Flächen- und Raumbedarfsplanung sowie die Umsetzung klimaneutraler Büros in der bremischen Verwaltung. Ziel soll sein, leerstehende Büros zu vermeiden. Bei dauerhaft und im größeren Umfang vereinbartem Homeoffice eröffnen sich Flächeneinsparpotentiale, z.B. durch Desksharing-Modelle, die genutzt werden sollen. Dafür sind entsprechende organisatorische und personelle Voraussetzungen durch die Dienststellen unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung sowie den gegebenen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Das ortsflexible Arbeiten in der jeweiligen Variante Mobile Arbeit oder Homeoffice kennzeichnet sich durch folgende inhaltliche Eckpunkte:

Mobile Arbeit:

- Das mobile Arbeiten ist eine **unregelmäßig und sporadisch stunden- oder tageweise Form des ortsflexiblen Arbeitens**. Der Umfang orientiert sich an den geltenden Regelungen zum Arbeitsschutz, wodurch auf eine Kontingentierung verzichtet werden kann.
- **Arbeitsschwerpunkt** ist weiterhin das **dienstliche Büro**. Es gibt keine Verpflichtung zur Teilnahme am mobilen Arbeiten seitens der Mitarbeiter*innen.
- Das Mobile Arbeiten kann von beliebigen anderen Orten über das Bremische Verwaltungsnetz (BVN) erledigt werden.
- Es wird außer dem Notebook sowie ggf. kleinen Arbeitsmitteln wie Maus oder Tastatur **keine weitere Ausstattung** seitens des Arbeitgebers zur Verfügung gestellt.
- Mobiles Arbeiten ist grundsätzlich für alle Mitarbeiter*innen möglich (**Standard**) und somit keine personelle Einzelmaßnahme.
- Die Ausgestaltung wird individuell **ohne Antrags- und grundsätzlich ohne Mitbestimmungsverfahren** zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden vereinbart (z.B. per E-Mail oder telefonisch).
- **Nicht für das mobile Arbeiten geeignete Aufgaben** einer Dienststelle sollen zwischen Dienststellenleitung und örtlichem Personalrat schriftlich im Rahmen der Mitbestimmung vereinbart werden.

Homeoffice:

- Erfolgt **regelmäßig und wiederkehrend planbar, in der Regel ganztägig** an einem festen Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle, in der Regel von zu Hause.
- Der **Anteil der Arbeit im Homeoffice** wird nicht begrenzt. Voraussetzung ist die Gewährleistung des funktionierenden Dienstbetriebes sowie die Vereinbarkeit im Team und die Sicherstellung eines sozialen Miteinanders.

Entsprechende Regelungen zur Sicherstellung dieser Voraussetzungen können in die individuelle Vereinbarung zum Homeoffice aufgenommen werden.

- Das Arbeiten im Homeoffice ist **freiwillig** und findet auf Wunsch der Mitarbeiter*innen statt.
- Das Arbeiten im Homeoffice bedarf eines (digitalen) schriftlichen Antrags- inkl. Mitbestimmungsverfahren.
- Es erfolgt keine Kostenerstattung für Aufwendungen der Mitarbeitenden; Voraussetzung: Freiwilligkeit!
- Die Arbeit im Homeoffice verpflichtet zur Bereitschaft zur Teilnahme am Desksharing in der Dienststelle.
- Für die Arbeit im Homeoffice gelten die Arbeitsschutzvorschriften gem. der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), insbesondere § 2 Abs. 7.
- Mitarbeitende, die im Homeoffice arbeiten, erhalten in Ergänzung zum Notebook (Ein-Geräte-Strategie) eine IT-Ausstattung sowie bei Bedarf ergänzende Büroausstattung für einen Bildschirmarbeitsplatz gem. den gesetzlichen Vorgaben.
- Das Arbeiten im Homeoffice kann von Seiten der Dienststelle oder der/des Mitarbeitenden befristet werden. Es kann mit einer Frist von 3 Monaten beidseitig gekündigt werden, in Ausnahmefällen sind kürzere Kündigungsfristen möglich.

Die Teilnahme am ortsflexiblen Arbeiten setzt ein geeignetes Aufgabengebiet bzw. einzelne Aufgaben voraus, die mindestens anteilig eigenständig und eigenverantwortlich durchführbar sind sowie organisatorisch und sinnvoll außerhalb des Büroarbeitsplatzes erledigt werden können. Zudem sind die berufliche Erfahrung und persönliche Eignung der Mitarbeiter*innen in angemessener Form zu beachten. Beide Formen basieren auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit und finden auf Wunsch der Beschäftigten statt. Eine Verpflichtung zum ortsflexiblen Arbeiten besteht nicht. Gleichzeitig kann das ortsflexible Arbeiten bei dringenden dienstlichen Erfordernissen temporär eingeschränkt werden.

Weitere geplante Regelungen in der DV:

Die DV enthält für beide Seiten (SF und GPR) eine Kündigungsoption.

Die Regelungen zum Datenschutz sollen sich an den bisherigen Regelungen der DV Mobiles Arbeiten vom 21.10.2020 orientieren. Für die Arbeitszeitgestaltung gelten orientiert an der Dienstvereinbarung „Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit“, dieselben Regelungen wie am betrieblichen Arbeitsplatz.

Neben einer Handlungshilfe zum Umgang mit der neuen DV, die unter Mitwirkung der Ressorts erarbeitet wird, soll es auch ergänzende Fortbildungsangebote für die Beschäftigten geben. Dabei sollen die Umsetzungsmöglichkeiten, aber auch Risiken des ortsflexiblen Arbeitens dargestellt werden. SF wird gemeinsame mit dem AFZ geeignete Fortbildungsangebote entwickeln und im allgemeinen

Fortbildungsprogramm zugänglich machen.

Zeitplanung und Übergangsregelungen:

Es wird empfohlen, dass bis zum Inkrafttreten der neuen DV die bestehenden, erweiterten Regelungen zum mobilen Arbeiten und Homeoffice entsprechend des Corona-Rundschreibens 5/2020 in der Fassung 2e/2022 - Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus - weiter gelten.

Nach Abschluss der Dienstvereinbarung treten die alten Dienstvereinbarungen „Mobile Arbeit“ vom 21.09.2020 sowie „Alternierende Telearbeit“ vom 15.10.2004 mit einer entsprechenden Übergangsfrist außer Kraft. Für bestehende, individuelle Vereinbarungen zur alternierenden Telearbeit soll ebenfalls eine entsprechende Übergangsfrist von max. 2 Jahren vereinbart werden. Ein Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung wird nach Unterzeichnung im April zum 01.07.2023 angestrebt.

C. Alternativen

Sofern keine neue Dienstvereinbarung eingeführt wird, bestehen die bisherigen Regelungen zur Telearbeit und zum Mobilien Arbeiten fort. Diese greifen die in der Pandemie gemachten Erfahrungen der bremischen Verwaltung nicht auf und berücksichtigen die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen nur ungenügend. Sie stellen einen erhöhten Arbeitsaufwand für die Dienststellen dar und stehen in Teilen dem Bild der bremischen Verwaltung als moderne und attraktive Arbeitsgeberin entgegen. Zudem werden die Potentiale hinsichtlich des angestrebten klimaneutralen Büros nicht ausreichend genutzt.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Grundsätzlich ändert sich gegenüber den bisherigen Regelungen und rechtlichen Rahmenbedingungen aus finanzieller Perspektive nichts. Je nach Ausgestaltung und Inanspruchnahme können sich haushalterische Effekte ergeben, die jedoch zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund der Unvorhersehbarkeit in der Umsetzung, sowohl bezogen auf die Fallzahlen als auch die perspektivisch entstehen finanziellen Effekte der Flächeneinsparpotentiale, nicht eingeschätzt werden können.

Mögliche finanzielle Auswirkungen sind im weiteren Haushaltsvollzug entsprechend zu berücksichtigen.

Frauen nutzen ortsflexibles Arbeiten überproportional, weil sie häufiger als Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf praktisch lösen müssen. Durch die Ortsflexible Arbeit können Wegezeiten eingespart oder eine Unterbrechung der Arbeit leichter ermöglicht werden. Ortsflexibles Arbeiten kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dadurch unterstützen, löst aber nicht die Vereinbarkeitsproblematik an sich und kann ggf. sogar tradierte Geschlechterrollen zementieren.

Grundsätzlich besteht die Gefahr, dass Beschäftigte in ortsflexibler Arbeit aus

„Netzwerken“ herausfallen oder weniger wahrgenommen werden, weil sie nicht persönlich präsent sind. Die daraus unter Umständen resultierende unterschiedliche Bewertung der Arbeit, die außerhalb des Büros geleistet wird, kann die Gefahr mit sich bringen, dass sich die Karriereentwicklung dieser Beschäftigten negativ beeinflusst. Aktuelle Studien zeigen, dass Frauen hiervon häufiger als Männer betroffen sind. Untersuchungen zeigen, dass dauerhaftes Homeoffice die Mitarbeitenden vom betrieblichen Geschehen abkoppelt. Sie werden weniger einbezogen, erhalten seltener einen Posten im Betriebs- oder Personalrat und nehmen auch weniger an Fortbildungen teil. Frauen trifft dies insbesondere, weil sie immer noch zu einem weitaus größeren Anteil Homeoffice in Anspruch nehmen. Daher sind Aspekte wie die Anbindung ins dienstliche Umfeld, die Einbindung bei Beförderungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und eine Regelung des Arbeitsschutzes mit einzubeziehen.

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Vorlage wurde mit der Senatskanzlei, dem Senator für Inneres, der Senatorin für Kinder und Bildung, der Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau, der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, der Senatorin für Justiz und Verfassung, der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, der Senatorin für Wissenschaft und Häfen, der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, dem Senator für Kultur, der Bürgerschaftskanzlei und der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und dem Bevollmächtigten beim Bund abgestimmt.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Gegen eine Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz bestehen keine Bedenken. Für eine weitergehende Öffentlichkeitsarbeit ist die Vorlage geeignet.

G. Beschluss

1. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, auf Basis der genannten Grundsätze und Eckpunkte eine Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ mit dem Gesamtpersonalrat auszuarbeiten und abzuschließen.
2. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, die Dienstvereinbarungen „Alternierende Telearbeit“ sowie „Mobile Arbeit“ nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ mit einer entsprechenden Übergangsfrist außer Kraft zu setzen.
3. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, ergänzend zur Dienstvereinbarung eine Handlungshilfe zum Ortsflexiblen Arbeiten für Führungskräfte und Mitarbeitende unter Einbeziehung der Ressorts zu erarbeiten.
4. Der Senat beschließt, dass die Ressorts den Empfehlungen zur Fortführung der im Rundschreiben 5/2020 „Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen

Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus“ in der jeweils aktuellen Fassung aufgeführten Regelungen zum mobilen Arbeiten und Homeoffice bis zum Abschluss der neuen DV entsprechend folgen.