

Große Anfrage der Fraktion der CDU

Homeoffice im bremischen öffentlichen Dienst

Das SARS-CoV-2-Infektionsgeschehen ist trotz der in vielen Lebensbereichen bereits einschneidenden Kontaktreduzierung unvermindert hoch. Wichtig ist daher auch die Kontaktreduzierung im Betrieb sowie auf dem Arbeitsweg. Homeoffice für alle, die ihre Aufgaben auch zuhause erfüllen können, ist dafür ein wichtiger Baustein. Der Infektionsschutz tritt dabei neben andere Aspekte, wie der Zeitsouveränität und der Work-Life-Balance der Beschäftigten, die schon vor der Coronapandemie für dieses Instrument sprachen. Am 21. Januar 2021 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) erlassen, wonach Arbeitgeber ihren Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder anderen vergleichbaren Tätigkeiten Homeoffice anbieten müssen, wenn dem keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Was für die freie Wirtschaft gilt, muss für den öffentlichen Dienst aufgrund seiner Vorbildfunktion erst Recht gelten. Im Land Bremen beschäftigt dieser rund 47 000 Menschen. Hierzu gehören neben der Kernverwaltung, Landes- und Kommunalverwaltungen, auch Sondervermögen, Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts sowie eine Vielzahl an privatrechtlichen Gesellschaften.

Im bremischen öffentlichen Dienst gibt es grundsätzlich zwei Formen von Arbeiten außerhalb des Präsenzdienstes. Die auf einer Dienstvereinbarung vom 15. Oktober 2004 basierende „Alternierende Telearbeit“ findet an bis zu zwei festen Arbeitstagen pro Woche regelmäßig von einem bestimmten Ort aus statt, meist in einem häuslichen Büro. Dort muss von der Dienststelle ein vollwertiger Arbeitsplatz eingerichtet sein, der sämtlichen ergonomischen und Arbeitsschutzanforderungen entspricht. Was vor 16 Jahren sehr fortschrittlich war und auch heute noch seine Berechtigung hat, hat sich jedoch gerade in Pandemiezeiten als zu starr und unflexibel erwiesen. In vielen Ressorts und Dienststellen gab und gibt es daher Einzellösungen zum Umgang mit mobilem Arbeiten, die jedoch bis zum Inkrafttreten der Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ am 21. September 2020 in einem rechtlichen Graubereich stattfanden beziehungsweise noch immer stattfinden. Beim „mobilen Arbeiten“ sind Arbeitszeit und -ort flexibler als bei der „alternierenden Telearbeit“. Die gestellte Ausstattung besteht in der Regel aus einem Notebook oder Tablet und gegebenenfalls einem Dienst-Handy. Allerdings ist auch das „mobile Arbeiten“ im Regelfall auf 20 Prozent der monatlichen Arbeitszeit begrenzt, bei einem Vollzeitverhältnis also auf regelmäßig maximal zwei Tage pro Woche.

Beide Arbeitsformen sind freiwillig und müssen formal bei der jeweiligen Dienststelle beantragt werden. Jedoch hat der Senator für Finanzen in seinem Rundschreiben vom 6. November 2020 die einzelnen Dienststellen vor dem Hintergrund des MPK-Beschlusses vom 28. Oktober 2020 noch einmal auf die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens für alle Beschäftigten hingewiesen. Beschäftigte und ihre Vorgesetzten werden demnach gebeten, gemeinsam zu entscheiden, inwieweit diese Arbeitsformen technisch und organisatorisch genutzt werden können. Viele Dienststellen haben ihre Beschäftigten explizit dazu aufgefordert, außer bei Vorliegen wichtiger Gründe, grundsätzlich von zuhause

aus zu arbeiten. De facto wird damit in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes Homeoffice in weit größerem Umfang praktiziert, als nach der Dienstvereinbarung zulässig wäre. Was unter Infektionsschutzgründen zu begrüßen ist, wirft jedoch rechtliche und organisatorische Fragen auf.

Wir fragen den Senat:

1. Welcher relative und absolute Anteil der Beschäftigten im Konzern Bremen (Landes- und Kommunalverwaltungen, Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts, Mehrheitsbeteiligungen und so weiter) arbeitete in der vorpandemischen Zeit ganz oder teilweise mobil beziehungsweise aus dem Homeoffice? Auf Basis welcher Rechtsgrundlage, Dienstvereinbarung beziehungsweise betrieblichen Vereinbarung fand dies statt? (Bitte geeigneten Zeitraum beziehungsweise Stichtag wählen, nach Geschlecht aufschlüsseln und für den Konzern Bremen insgesamt sowie einzeln für die jeweiligen Dienststellen, Eigen- und Beteiligungsbetriebe und so weiter ausweisen.)
2. Welcher relative und absolute Anteil der Beschäftigten im Konzern Bremen unterfällt der Homeoffice-Regelung in § 2 Absatz 4 Corona-ArbSchV (verpflichtendes Homeoffice-Angebot seitens des Arbeitgebers)? In wie vielen Fällen ist mobiles Arbeiten aufgrund der dafür notwendigen technischen Voraussetzungen und Arbeitsmittel derzeit tatsächlich möglich? Welche technischen, organisatorischen und sonstigen Hinderungsgründe bestehen im Einzelfall und wie sollen diese aus Sicht des Senats behoben werden? (Bitte jeweils für den Konzern Bremen insgesamt sowie einzeln für die jeweiligen Dienststellen, Eigen- und Beteiligungsbetriebe und so weiter ausweisen.)
3. Welcher relative und absolute Anteil der Beschäftigten im Konzern Bremen arbeitet derzeit ganz oder teilweise mobil beziehungsweise aus dem Homeoffice? Auf Basis welcher Rechtsgrundlage, Dienstvereinbarung beziehungsweise betrieblichen Vereinbarung findet dies statt? (Bitte geeigneten Zeitraum beziehungsweise Stichtag wählen, nach Geschlecht aufschlüsseln und für den Konzern Bremen insgesamt sowie einzeln für die jeweiligen Dienststellen, Eigen- beziehungsweise Beteiligungsbetrieb und so weiter ausweisen.)
4. In wie vielen Fällen und in welchen Bereichen des Konzerns Bremen wurden seit Inkrafttreten des ersten „Lockdowns“ am 24. März 2020 Anträge auf „mobile Arbeit“ beziehungsweise „alternierende Telearbeit“ jeweils abgelehnt? Was waren dafür die wesentlichen Beweggründe? (Bitte nach Geschlecht aufschlüsseln und für den Konzern Bremen insgesamt sowie einzeln für die jeweiligen Dienststellen, Eigen- und Beteiligungsbetriebe und so weiter ausweisen.)
5. Wie wird die Erreichbarkeit in bürgernahen Bereichen – gegebenenfalls auf alternativen Kanälen wie Telefon, Email, Video-Chat und so weiter – trotz Pandemie und mobiler Arbeit regelmäßig gewährleistet?
6. Wie bewertet der Senat die unter Frage Nummer 3 abgefragten Quoten hinsichtlich der Notwendigkeit der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs einerseits und der Beschlusslage auf Bundesebene zu mobilem Arbeiten beziehungsweise Homeoffice aus Gründen des Infektionsschutzes andererseits?
7. Aus welchen Gründen wurde in der Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ am 21. September 2020 der Anteil des mobilen Arbeitens im Regelfall auf 20 Prozent der monatlichen Arbeitszeit begrenzt? Inwiefern, auf welcher Grundlage und in welchem Umfang wurde und wird davon in den einzelnen Dienststellen, Sondervermögen, Eigenbetrieben und so weiter nach oben abgewichen? Sieht der Senat hier eine Regelungslücke und falls ja, inwiefern plant er, diese zu schließen?

8. Inwiefern teilt der Senat die Auffassung, dass gemäß „Anhang Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Absatz 1“ der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) tragbare Bildschirmgeräte wie Laptops, Notebooks oder Tablets in der Regel nur kurzzeitig ortsungebunden, nicht jedoch dauernd an einem festen Arbeitsplatz eingesetzt werden dürfen? Inwiefern plant der Senat, diesen – gerade in Pandemiezeiten hinderlichen – Widerspruch zwischen Rechtslage und Arbeitspraxis aufzulösen?

Jens Eckhoff, Bettina Hornhues, Thomas Röwekamp und
Fraktion der CDU