



HESSISCHER LANDTAG

15. 09. 2021

Plenum

Gesetzentwurf

Fraktion der Freien Demokraten

Gesetz über das Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte – Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken

A. Problem

Der Bedarf von Beamtinnen und Beamten hinsichtlich flexiblerer Arbeitsformen steigt zunehmend. Gerade während der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass auch Beamtinnen und Beamte viele berufliche Tätigkeiten mit Hilfe von mobilen Endgeräten, zum Beispiel Laptops, Tablets oder Smartphones ortsunabhängig, etwa von zu Hause oder auch von einem anderen Ort aus, erbringen können. Neben der gesteigerten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat das mobile Arbeiten auch andere wesentliche Vorteile. So werden die Pendelzeiten reduziert und die Umwelt dadurch entlastet, das Land muss weniger Büros und damit weniger Fläche vorhalten, was dazu führt, dass die Mittel für das Mieten von Räumlichkeiten gesenkt werden können. Ein Angebot des mobilen Arbeitens würde zudem die Attraktivität des Staates als Arbeitgeber erhöhen, sodass er mit der Wirtschaft um die besten Köpfe konkurrieren kann.

B. Lösung

Mobiles Arbeiten für Landesbeamte ist zukünftig zu fördern und daher dafür ein rechtlicher Rahmen zu schaffen. Durch die gesetzliche Implementierung des Rechts auf mobiles Arbeiten im Umfang von zwei Tagen pro Kalenderwoche wird den Beamtinnen und Beamten ermöglicht, auf freiwilliger Basis ortsflexibel ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Bisher gibt es einen solchen Rechtsrahmen nicht, sodass die Beamtinnen und Beamte darauf angewiesen sind, dass der Dienstherr das mobile Arbeiten individuell genehmigt. Für Beamtinnen und Beamte, die regelmäßig, das heißt nicht nur anlassbezogen, ortsflexibel arbeiten möchten, werden folgende Rahmenbedingungen geschaffen:

Beamtinnen und Beamte haben einen rechtlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten an zwei Tagen pro Kalenderwoche, wenn die Tätigkeit geeignet ist, durch mobiles Arbeiten durchgeführt zu werden und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben dabei unberührt. Danach hat der Dienstherr insbesondere die bei mobiler Arbeit auftretenden Gefährdungen zu beurteilen, Schutzmaßnahmen festzulegen und die Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf die erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu unterweisen. Aus dem in dieser Initiative geschaffenen Angebot zum mobilen Arbeiten leitet sich keine Verpflichtung zum mobilen Arbeiten ab.

C. Befristung

Keine.

D. Alternativen

Beibehaltung der aktuellen Rechtslage.

E. Finanzielle Auswirkungen

Der im vorliegenden Gesetzentwurf verankerte Anspruch auf mobiles Arbeiten für Beamtinnen und Beamte erzeugt Kosten zur Sicherung der technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen für die ortsflexible Ausübung der Tätigkeit. Dazu zählen unter anderem Kosten für die Ausstattung der Beamtinnen und Beamten mit geeigneten digitalen Endgeräten und einer sicheren Verbindung zur Dienststelle, der elektronische Zugriff auf Dokumente und Fachverfahren sowie gegebenenfalls Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Bereichen wie Nutzung digitaler Arbeitsmittel, digitale Teamarbeit, rechtliche Aspekte und Gesundheitsschutz bei mobiler Arbeit. Zusätzlich entstehen Personalkosten zur IT-Betreuung. Die Höhe der Kosten lässt sich nicht genau beziffern, da die zu treffenden Maßnahmen, die Art und Weise der organisatorischen Umsetzung und die jeweiligen Umsetzungszeiträume in den Behörden variieren können.

Der Landtag wolle das folgende Gesetz beschließen:

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

Vom

**Artikel 1
Änderung des Hessischen Beamtengesetzes (HBG)**

Das Hessische Beamtengesetz (HBG) vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 508), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 7. Mai 2020 (GVBl. S. 318), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt ergänzt:
Nach der Angabe zu § 61 wird folgende Angabe zu § 61a eingefügt:
„§ 61a Mobiles Arbeiten“
2. Nach § 61 wird als § 61a eingefügt:

„§ 61a
Mobiles Arbeiten

(1) Beamte des Landes haben einen Anspruch auf die Ausübung ihrer Tätigkeit im Wege des mobilen Arbeitens. Mobil arbeitet, wer die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Dienststätte von einem Ort oder Orten seiner Wahl oder von einem oder mehreren mit dem Dienstherrn vereinbarten Orten erbringt. Der Dienstherr stellt adäquate technische Arbeits- und Endgeräte für das mobile Arbeiten kostenlos zur Verfügung.

(2) Der Beamte hat einen Anspruch auf mobiles Arbeiten an zwei Tagen pro Kalenderwoche bei einer Fünf-Tage-Woche. Bei einer Teilzeitbeschäftigung beträgt der Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten ebenfalls 40 Prozent der Arbeitszeit. Der Anspruch entsteht mit Beendigung der Probezeit. Von Satz 1 und 2 kann durch Dienstvereinbarungen zugunsten des Beamten abgewichen werden.

(3) Der Beamte muss einen Antrag beim Dienstherrn in Textform stellen. Der Antrag muss dem Dienstherrn spätestens drei Monate vor Beginn des mobilen Arbeitens unter Angabe des gewünschten Umfangs und Beginns zugehen.

(4) Der Dienstherr kann das Verlangen des Beamten nach mobiler Arbeit nur ablehnen, wenn die dienstlich geschuldete Tätigkeit für mobile Arbeit nicht geeignet ist oder der mobilen Arbeit dienstliche Gründe entgegenstehen. Für mobile Arbeit eignen sich in der Regel solche Tätigkeiten, die eigenständig durchzuführen sind, konkrete und messbare Ergebnisse haben und die ohne eine wesentliche Beeinträchtigung des Dienstablaufs bei eingeschränktem Kontakt zur Dienststelle und insbesondere unter Beachtung des Datenschutzes außerhalb der Dienststelle erledigt werden können. Der Dienstherr hat seine ablehnende Entscheidung sowie deren Gründe spätestens vier Wochen nach der Mitteilung an den Antragsteller in Textform zu erklären.

(5) Hat der Dienstherr den Antrag auf mobiles Arbeiten gemäß Abs. 4 Satz 1 abgelehnt, kann der Beamte frühestens vier Monate nach Zugang der ablehnenden Entscheidung erneut einen Antrag nach Abs. 3 stellen.

(6) Zur Ausgestaltung der Bedingungen der mobilen Arbeit sind zwischen Dienstherrn und Beamten schriftlich der Umfang, die Dauer und der Beginn der mobilen Arbeit festzusetzen.

(7) Der Dienstherr kann die Genehmigung widerrufen, wenn dienstliche Gründe dies erfordern oder die Durchführung der Tätigkeit durch mobiles Arbeiten nicht mehr gewährleistet wird. Der Widerruf ist vom Dienstherrn zu begründen. Der Dienstherr und der Beamte können jeweils durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil die Beendigung der mobilen Arbeit mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum Ende des sechsten Kalendermonats seit dem Beginn der mobilen Arbeit in Textform erklären. Der Beamte kann frühestens vier Monate nach der vorzeitigen Beendigung erneut einen Antrag gemäß Abs. 3 stellen.

(8) Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben unberührt. Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht damit Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Dienststätte.

Der Dienstherr stellt vor Beginn der mobilen Arbeit sicher, dass die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz eingehalten werden.

(9) Im Rahmen der gesetzlichen Regelungen sind Belange des Datenschutzes und der Informationssicherheit beim mobilen Arbeiten zu berücksichtigen. Der Dienstherr muss dem Beamten vor Beginn der mobilen Arbeit in Textform darüber informieren und belehren, wie Datenschutz und Informationssicherheit gewährleistet werden.

(10) Die Teilnahme am mobilen Arbeiten ist für den Beamten freiwillig. Bei Teilnahme am mobilen Arbeiten hat der Beamte weiterhin Anspruch auf einen, jedoch nicht zwingend personalisierten, Arbeitsplatz in der Dienststelle. Der Beamte darf wegen der Teilnahme am mobilen Arbeiten keine Benachteiligung bei der Leistungsbewertung und in der Personalentwicklung erfahren.

(11) Das für Grundsatzfragen der allgemeinen Verwaltungs- und Behördenorganisation zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Bestimmungen zur Durchführung des mobilen Arbeitens zu erlassen.

(12) Der Anspruch auf die Ausübung der Tätigkeit im Wege des mobilen Arbeitens entsteht erstmals sechs Monate nach dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes].“

Artikel 2

Das Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemein

Die voranschreitende Digitalisierung führt zu einem Wandel der Arbeitswelt und macht flexible, ortsunabhängige Formen des Arbeitens zunehmend möglich. Viele berufliche Tätigkeiten können mithilfe von mobilen Endgeräten wie Laptops, Tablets und Smartphones sowie IT- und Kommunikationsnetzwerken auch außerhalb der Dienst- oder Arbeitsstätte erbracht werden. Während mobiles Arbeiten in der Privatwirtschaft oft gängige Praxis ist, tut sich der öffentliche Dienst in Hessen weiterhin schwer dabei, Abweichungen von der Präsenzkultur zuzulassen. Zwar besteht die Möglichkeit zur Telearbeit, diese steht jedoch nicht allen hessischen Beamtinnen und Beamten offen. Mobiles Arbeiten – die Erbringung der Arbeitsleistung mithilfe vom mobilen Endgeräten an einem selbstgewählten Arbeitsplatz außerhalb der Dienststätte – ist hingegen für alle Beamtinnen und Beamten denkbar, deren Tätigkeit dafür geeignet ist, und kommt dem steigenden Bedürfnis nach Flexibilität entgegen. Auf kommunaler Ebene soll aufgrund der damit verbundenen organisatorischen Anforderungen kein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten bestehen. Natürlich soll dennoch den Beamtinnen und Beamten auch auf kommunaler Ebene nach Möglichkeit ein entsprechendes Angebot eröffnet werden.

Die Erfahrungen der Pandemie haben gezeigt, dass das Arbeiten außerhalb der Dienststelle auch im öffentlichen Dienst funktioniert. Die regelmäßige Möglichkeit zum mobilen Arbeiten wird von vielen Beamtinnen und Beamten auch für die Zeit nach der Pandemie ausdrücklich begrüßt, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten und Pendelzeiten zu reduzieren. Für die öffentliche Verwaltung stellt mobiles Arbeiten somit einen wichtigen Baustein dar, um ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen und Fachkräfte langfristig zu binden. Die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, kann die Motivation erhöhen und so zu Produktivitätssteigerungen beitragen. Nicht zuletzt trägt eine Ausweitung des mobilen Arbeitens auch zur Erreichung der Klimaschutzziele bei, da Ressourcen eingespart und das Verkehrsaufkommen reduziert wird.

B. Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu Art. 1

Zu Nr.1

Beinhaltet die Ergänzung des Inhaltsverzeichnisses um den neu eingefügten § 61a.

Zu Nr. 2

§ 61a Abs. 1

Abs. 1 begründet einen Anspruch auf mobiles Arbeiten für Beamtinnen und Beamte des Landes Hessen. Mobiles Arbeiten ist hierbei als die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung mithilfe von Informationstechnologie außerhalb der Dienststätte von einem Ort oder Orten der eigenen Wahl oder von einem oder mehreren mit dem Dienstherrn vereinbarten Orten definiert. Im Gegensatz zur Telearbeit im Sinne des § 2 Abs. 6 der Arbeitsstättenverordnung ist ein fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz außerhalb der Dienstbehörde nicht nötig. Den Beamtinnen und Beamten bleibt selbst überlassen, wo sie ihre Tätigkeit ausüben beziehungsweise sie vereinbaren mit dem Dienstherrn einen oder mehrere Arbeitsorte. Tätigkeiten, die eine berufsbedingte Mobilität voraussetzen und nicht unter Verwendung von Informationstechnologie ausgeübt werden können (beispielsweise Fahrtätigkeiten), fallen nicht unter den Begriff der mobilen Arbeit nach dieser Regelung. Zu unterscheiden sind anlassbezogene und regelmäßige mobile Arbeit. Diese Regelung bezieht sich ausschließlich auf regelmäßige mobile Arbeit im Sinne einer planmäßig wiederkehrenden mobilen Arbeit. Die notwendigen Arbeitsgeräte, sofern dies Informations- und Kommunikationstechnik betrifft, und geeignete Endgeräte für das mobile Arbeiten werden durch den Dienstherrn gestellt. Es besteht kein Anspruch auf eine Doppelausstattung. Die Arbeits- und Endgeräte können gleichermaßen für das mobile Arbeiten und in der Dienststelle genutzt werden.

§ 61a Abs. 2

Abs. 2 regelt den Umfang des Anspruchs auf mobiles Arbeiten für Beamtinnen und Beamte. Berechtigt sind grundsätzlich alle Beamtinnen und Beamten, die die Probezeit bestanden haben. Satz 4 legt fest, dass auch weitergehende Regelungen zum mobilen Arbeiten zugunsten der Beamtinnen und Beamten festgelegt werden können. So wird gewährleistet, dass jede Dienststelle ein geeignetes Konzept für mobiles Arbeiten entwickeln kann, das den Bedürfnissen der Beamtinnen und Beamten entspricht.

§ 61a Abs. 3

Abs. 3 regelt die Ausgestaltung des Antragsverfahrens.

§ 61a Abs. 4

Abs. 4 legt die Ablehnungshürden für den Dienstherrn fest. Die Ablehnungsgründe dürfen nicht sachfremd oder willkürlich sein und müssen in der Natur der geschuldeten Tätigkeit oder dienstlichen Erfordernissen begründet sein. Der Dienstherr hat im Einzelfall zu prüfen, ob die geschuldete Tätigkeit außerhalb der Dienststelle unter Beachtung des Datenschutzes und der Informationssicherheit eigenständig durchführbar ist. Im Falle einer Ablehnung hat der Dienstherr die Ablehnung in Textform zu begründen und der Beamtin oder dem Beamten innerhalb von vier Wochen nach Antragsstellung zuzustellen.

§ 61a Abs. 5

Abs. 5 legt fest, wann die Beamtin oder der Beamte nach Ablehnung des Wunsches nach mobiler Arbeit durch den Dienstherrn einen erneuten Antrag stellen kann.

§ 61a Abs. 6

Abs. 6 stellt sicher, dass die Ausgestaltung der mobilen Arbeit zwischen der Beamtin oder dem Beamten und dem Dienstherrn vereinbart wird.

§ 61a Abs. 7

Abs. 7 regelt die formalen Vorgaben für einen Widerruf der Genehmigung zum mobilen Arbeiten durch den Dienstherrn. Ein Widerruf durch den Dienstherrn ist nur möglich, wenn Änderungen im dienstlichen Ablauf oder andere dienstliche Gründe die Erbringung der geschuldeten Tätigkeit auf dem Wege des mobilen Arbeitens nicht länger erlauben. Satz 2 regelt die Frist zur Beendigung des mobilen Arbeitens.

§ 61a Abs. 8

Abs. 8 stellt fest, dass die Regelungen des Arbeitsschutzes unberührt bleiben. Der Dienstherr muss sich mit den Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit, die mit mobiler Arbeit verbinden sind, rechtzeitig befassen. Insbesondere hat er die bei mobiler Arbeit auftretenden Gefährdungen zu beurteilen, Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen und dies zu dokumentieren. Zu den Arbeitsschutzmaßnahmen gehört insbesondere eine Unterweisung im Hinblick auf die erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Die Möglichkeiten der Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Arbeitsverhältnisse sind außerhalb der Arbeitsstätte begrenzt. Das betrifft insbe-

sondere das Arbeiten im Privatbereich (Homeoffice). Die Mitwirkungsbereitschaft der Beamtinnen und Beamten beim Arbeitsschutz gewinnt bei mobiler Arbeit besondere Bedeutung. Die Unterweisung dient dazu, die Beamtinnen und Beamten zu befähigen, für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen.

§ 61a Abs. 9

Abs. 9 legt fest, dass gesetzliche Regelungen bezüglich des Datenschutzes und der Informationssicherheit auch beim mobilen Arbeiten vollumfänglich einzuhalten sind. Behördeneigene Vorschriften und dienstliche Anweisungen sind ebenfalls zu beachten. Der Dienstherr hat die Beamtin oder den Beamten über die Pflichten zum Datenschutz und der Informationsfreiheit und die Ausgestaltung von Sicherungsmaßnahmen, beispielsweise zum Schutz vor unberechtigtem Zugriff durch Dritte, zur Aufbewahrung und zum Datentransport, zu belehren.

§ 61a Abs. 10

Abs. 10 regelt, dass keine Verpflichtung zur Teilnahme am mobilen Arbeiten für die Beamtin oder den Beamten entstehen kann. Mobil arbeitende Beamtinnen und Beamten haben an Präsenztagen weiterhin Anspruch auf einen Arbeitsplatz in der Dienststelle. Anspruch auf einen personalisierten Arbeitsplatz besteht hingegen nicht. Dem Dienstherrn steht es frei, sogenannte Desk-Sharing-Konzepte umzusetzen, Büroarbeitsplätze mehrfach zu nutzen oder eine Zuweisung zu wechselnden Arbeitsplätzen durchzuführen. Daraus ergeben sich für den Dienstherrn erhebliche Einsparungsmöglichkeiten. Der Beamtin oder dem Beamten dürfen durch eine Teilnahme am mobilen Arbeiten keine Nachteile in der Leistungsbewertung oder der Personalentwicklung entstehen.

§ 61a Abs. 11

Abs. 11 ermächtigt das für Grundsatzfragen der allgemeinen Verwaltungs- und Behördenorganisation zuständige Ministerium, Bestimmungen zur behördenübergreifenden Ausgestaltung des mobilen Arbeitens zu treffen.

§ 61a Abs. 12

Abs. 12 regelt die Übergangsfrist zum Aufbau der notwendigen organisatorischen und technischen Kapazitäten in den Behörden.

Zu Art. 2

Art. 2 regelt das Inkrafttreten.

Wiesbaden, 15. September 2021

Der Fraktionsvorsitzende:
René Rock