

Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach Paragraf 59 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein) vom 11. Dezember 1990 (Gesetz- und Verordnungsblatt. Schleswig-Holstein Seite 577), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. März 2017 (Gesetz- und Verordnungsblatt Schleswig-Holstein Seite 142)

zwischen dem Ministerpräsidenten des Landes Schleswig-Holstein

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund - Bezirk Nord -,

dem dbb beamtenbund und tarifunion eingetragener Verein (e.V.)

- Landesbund Schleswig-Holstein -

andererseits

über:

Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der

Landesverwaltung Schleswig-Holstein

„Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“

1 Vorbemerkung

Die Landesregierung Schleswig-Holstein und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und dbb beamtenbund und tarifunion e. V. (dbb), stimmen überein, dass durch mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitsformen die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhöht wird.

Alle Ressorts fördern flexible Arbeitsformen („Mobiles Arbeiten“ und „Wohnraumarbeit“), um die damit verbundenen Ziele umzusetzen. Durch geeignete Informations- und Fortbildungsmaßnahmen unterstützen sie die Voraussetzungen für „Mobiles Arbeiten“ und „Wohnraumarbeit“ in ihrem Geschäftsbereich.

2 Grundsätze und Ziel der flexiblen Arbeitsformen

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die flexiblen Arbeitsformen zu fördern und so zu gestalten, dass sie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Interessen der Beschäftigten auf der einen Seite und den Interessen der Dienststelle auf der anderen Seite ermöglicht.

Das Dienst-/Arbeitsverhältnis der Beschäftigten bleibt in bestehender Form unberührt. Lediglich die Verpflichtung, den Dienst an der Dienststelle zu leisten, wird den Erfordernissen der flexiblen Arbeitsformen angepasst.

Flexibles Arbeiten beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit, ein Rechtsanspruch besteht nicht.

Den Beschäftigten wird durch die Flexibilisierung des Arbeitsortes die Möglichkeit eröffnet, einen Teil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit nach ihren Bedürfnissen einzurichten, um die Anforderungen von Beruf, Familie und Privatleben besser aufeinander abstimmen zu können. So soll insbesondere die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen erleichtert werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten können latente Ressourcen durch eine Erhöhung der Arbeitszeit aktiviert sowie Möglichkeiten zur Verkürzung von Beurlaubungen aus familiären Gründen durch flexible Arbeitsformen eröffnet werden. Zudem können flexible Arbeitsformen zu einer größeren persönlichen Arbeitszufriedenheit sowie eine Steigerung der Motivation der Beschäftigten führen.

Die Durchführung dieser Arbeitsformen ist gekennzeichnet durch gegenseitiges Vertrauen mit dem Ziel, eine „Win-win-Situation“¹ für beide Seiten zu schaffen.

Den Beschäftigten dürfen wegen ihrer Teilnahme an „Mobiler Arbeit“ oder „Wohnraumarbeit“ keine Nachteile entstehen. Dienststelle und Beschäftigte haben dafür Sorge zu tragen, dass der Kontakt zur Dienststelle und Kolleginnen und Kollegen aufrechterhalten bleibt. Es ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten alle wichtigen Informationen, insbesondere über Fortbildungs- und Schulungsprogramme rechtzeitig erhalten beziehungsweise nutzen können und eine Gleichbehandlung mit den übrigen Beschäftigten in der Dienststelle gewährleistet ist.

Für Beschäftigte, insbesondere für Beschäftigte mit Schwerbehinderungen, können sich durch Wohnraumarbeit Erleichterungen, ggf. neue Möglichkeiten bei der Berufsausübung ergeben. Weiterhin wird auf die Forderungen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach neuen Arbeitsmodellen aufgrund der verlängerten Lebensarbeitszeit eingegangen.

3 Geltungsbereich

Die Grundsätze gelten für alle Landesbehörden in Schleswig-Holstein. Die sich aus der verfassungsrechtlich garantierten richterlichen Unabhängigkeit ergebende besondere Stellung der Justiz ist ebenso zu berücksichtigen wie die staatlichen Verpflichtungen in Bezug auf die öffentliche Sicherheit und die Unterrichtsversorgung an Schulen einschließlich der damit verbundenen pädagogischen Aufgaben.

¹ Beispielsweise kommt die Dienststelle dem Bedürfnis der/des Beschäftigten entgegen, dienstliche Arbeitsleistungen zu Hause zu erbringen, um z. B. Berufstätigkeit und Familie leichter miteinander verbinden zu können. Die/Der Beschäftigte kommt der Dienststelle beispielsweise dadurch entgegen, dass sie/er in der Dienststelle den Arbeitsplatz mit anderen Beschäftigten teilt und damit Raumprobleme gemindert werden.

Die Grundsätze gelten ebenso für die Landtagsverwaltung und den Landesrechnungshof, wenn deren Präsidentinnen oder Präsidenten ihr Einvernehmen nach Paragraph 59 Absatz 4 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein erklärt haben.

Die einzelnen Dienststellen können durch Dienstvereinbarungen gemäß Paragraph 57 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein unter Berücksichtigung ressortspezifischer Belange diese Vereinbarung ausgestalten. In einer 57er Vereinbarung können beispielsweise Aufgabenbereiche oder Tätigkeiten, die sich nicht für „Flexibles Arbeiten“ eignen, festgelegt werden. Die Staatskanzlei ist über die 57er Vereinbarung zu unterrichten. Diese werden Bestandteil der Evaluation nach Nummer 15 dieser Vereinbarung.

Bestehende, individuelle Rechte von Beschäftigten, auf Basis bisher geltender 57er-Vereinbarungen, bleiben, für einen Übergangszeitraum bis zur Evaluierung nach Ziffer 15 dieser Vereinbarung, unberührt. Im Rahmen der Evaluierung wird über das Erlöschen der bestehenden Einzelvereinbarungen gemeinsam entschieden.

4 Gegenstand der Vereinbarung

Die Vereinbarung regelt die Voraussetzungen und die Ausgestaltung „Mobiler Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“ in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein.

5 Arbeitszeit- und tarifrechtliche Bestimmungen, Mitbestimmungsrecht, Gleichstellungsrecht, Schwerbehindertenrecht

Gesetzliche und tarifliche Bestimmungen, insbesondere die arbeitszeit- und die mitbestimmungsrechtlichen Regelungen sowie die Regelungen des Gleichstellungs- und des Schwerbehindertenrechts, bleiben unberührt. Für die in den Dienststellen jeweils vereinbarten Regelungen über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit gilt dies entsprechend.

Die Anwesenheitszeiten in der Dienststelle sowie die Erreichbarkeitszeiten am häuslichen Arbeitsplatz sind einzelfallbezogen mit den Antragstellerinnen und Antragstellern in der jeweiligen Dienststelle festzulegen.

Die Arbeitszeiterfassung erfolgt über die vorhandenen gültigen Zeiterfassungssysteme. An- und Abreise zwischen dem häuslichen Arbeitsplatz und der Dienststelle gelten nicht als Dienstzeit.

Der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung sind in allen Schritten der Einführung und der Umsetzung von flexiblen Arbeitsformen frühzeitig einzubinden, damit rechtzeitig Bedenken und eventuelle rechtliche Schwierigkeiten berücksichtigt und Anregungen eingeplant werden können.

6 Begriffsbestimmungen

6.1 „Mobiles Arbeiten“

6.1.1 „Anlassbezogenes Mobiles Arbeiten“ (dienstliche Notwendigkeit)

Anlassbezogenes mobiles Arbeiten (dienstliche Notwendigkeit) ist jede Form der Arbeitsleistung außerhalb des Dienstgebäudes aus dienstlicher Notwendigkeit. Die zu treffenden Regelungen werden in dieser Vereinbarung nicht berücksichtigt und zu einem späteren Zeitpunkt betrachtet.

6.1.2 „Anlassbezogenes Mobiles Arbeiten“ (persönliche Notwendigkeit)

Anlassbezogenes mobiles Arbeiten (persönliche Notwendigkeit) ist jede Form der Arbeitsleistung außerhalb des Dienstgebäudes aus persönlicher Notwendigkeit. „Anlassbezogenes Mobiles Arbeiten“ ist grundsätzlich gekennzeichnet von einem unregelmäßigen Auftreten und einem zeitlich eng begrenzten Rahmen. Die Arbeitsleistung kann auch an einem anderen Ort als dem häuslichen Umfeld erbracht werden.

6.2 „Wohnraumarbeit“

Wohnraumarbeit ist jede Form der Arbeitsleistung, die regelmäßig in bestimmten vereinbarten Zeitanteilen der Wochenarbeitszeit im Rahmen des bestehenden Arbeitsbeziehungsweise Dienstverhältnisses im häuslichen Umfeld erbracht wird.

6.3 Beschäftigte

Beschäftigte sind alle Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamte.

Ausgenommen werden Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende und Referendarinnen und Referendare. Für sie kann im Bedarfsfall eine Ausnahme nach Nummer 6.1.2 getroffen werden.

Die spezifischen Gegebenheiten bei der Arbeitssituation von Lehrkräften und Studienleitungen sind nicht Gegenstand dieser Vereinbarung.

Ausgenommen werden damit ebenfalls Personen, deren Arbeitszeit durch Verordnungen nach Paragraf 126 Absatz 2 Nummer 9 und Paragraf 134 Absatz 2 Schulgesetz geregelt ist.

7 Antragstellung

7.1 „Anlassbezogenes Mobiles Arbeiten“ (persönliche Notwendigkeit)

Anträge auf „anlassbezogenes Mobiles Arbeiten“ aus persönlicher Notwendigkeit erfolgen in schriftlicher Form (formlos).

7.2 „Wohnraumarbeit“

Anträge auf „Wohnraumarbeit“ sind formell und schriftlich beziehungsweise in der E-Akte an die Dienststelle zu richten. Eine Antragsbegründung ist grundsätzlich nicht erforderlich. Beschäftigte können zur „Wohnraumarbeit“ nicht verpflichtet werden (Freiwilligkeitsprinzip).

8 Genehmigung und Fristen

Über die grundsätzliche Genehmigung und den Umfang von „anlassbezogenem Mobilem Arbeiten“ und „Wohnraumarbeit“, die Eignung des Arbeitsplatzes und die Eignung der Antragstellerin beziehungsweise des Antragstellers entscheidet die Dienststelle. Hierbei ist eine besondere Berücksichtigung dienstlicher Belange der in der Dienststelle tätigen Beschäftigten und der Organisationseinheit sicherzustellen, so dass die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes uneingeschränkt gewährleistet bleibt.

Der zuständige Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung sind, bei Genehmigungen und Ablehnungen von Anträgen, zu beteiligen.

8.1 „Wohnraumarbeit“

Die Genehmigung für „Wohnraumarbeit“ ist schriftlich beziehungsweise in der E-Akte zu erteilen und enthält die individuellen Vereinbarungen zwischen den Beschäftigten und der Dienststelle. Für die Genehmigung eines Antrages können insbesondere bei der Abwägung zwischen mehreren Anträgen die Gründe der Antragstellerinnen und Antragsteller erfragt werden. Wird der Antrag nicht befürwortet, sind die hierfür maßgeblichen Gründe zu nennen.

„Wohnraumarbeit“ ist nur in flexibler Form zulässig (das heißt Erbringung der Arbeitsleistung teilweise in der Dienststelle und teilweise in der häuslichen Arbeitsstätte). Die Integration der in „Wohnraumarbeit“ Beschäftigten in die Arbeitsabläufe (wie z. B. Erreichbarkeit, Vertretungsregelung, Sonderaufgaben, gegenseitige Information) und in das betriebliche Sozialgefüge innerhalb der Dienststelle sind durch Vorgesetzte und die in Wohnraumarbeit Beschäftigten sicherzustellen.

Aus diesem Grund sollen die in „Wohnraumarbeit“ Beschäftigten in der Regel mindestens 40 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit in der Dienststelle anwesend sein. Die Anwesenheit in der Dienststelle kann mit Begründung auf 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit reduziert werden.

Nach sechs Monaten erfolgt eine Überprüfung der Genehmigung. Eine Überprüfung erfolgt nach weiteren 18 Monaten. Danach erfolgt eine Regelüberprüfung jeweils alle 2 Jahre.

9 Kündigung der „Wohnraumarbeit“

Beschäftigte und Dienststelle haben grundsätzlich das Recht, jederzeit die Beendigung der vereinbarten „Wohnraumarbeit“ zu verlangen. In diesen Fällen wird die „Wohnraumarbeit“ in der Regel mit einer Frist von drei Monaten beendet. Abweichungen von der Regel sind nur in beiderseitigem Einvernehmen möglich.

Verstoßen Beschäftigte gegen die getroffene Vereinbarung, können sie von der Teilnahme an „Wohnraumarbeit“ ausgeschlossen werden.

Eine Kündigung erfolgt durch eine schriftliche formlose Erklärung.

10 Haushaltsvorbehalt

Die Ausstattung der Arbeitsplätze erfolgt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Genehmigungen stehen grundsätzlich unter dem Vorbehalt zur Verfügung stehender Haushaltsmittel. Die Beschäftigten erhalten die zur Einhaltung der Bildschirmarbeitsplatzverordnung erforderliche IT-Ausstattung.

11 Führung und Zusammenarbeit

Die Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung² gelten uneingeschränkt. Führungskräfte und Beschäftigte werden durch geeignete Fortbildungsangebote unterstützt.

² Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach Paragraph 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung; Amtsblatt Schleswig-Holstein 1998, 1031.

12 Arbeitsschutzregelungen und Haftung

Für Arbeitsunfälle in der häuslichen, mobilen Arbeitsstätte und auf dem Weg zwischen Wohnung und mobiler oder betrieblicher Arbeitsstätte gelten die gesetzlichen Regelungen zum Unfallschutz.

Im Fall des Verlustes oder der Beschädigung von landeseigenen Arbeitsmitteln oder der Schadensverursachung an den IT-technischen Einrichtungen und Netzen des Landes SH haften die Beschäftigten und die zu dem Haushalt gehörenden Personen nur, wenn die Beschädigung vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht wurde.

13 Datenschutz

Die Dienststelle bleibt verantwortliche datenverarbeitende Stelle gemäß den datenschutzrechtlichen und personalrechtlichen Vorschriften.

Die flexibel arbeitenden Beschäftigten haben die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz und zur Datensicherheit und ggf. die Vorgaben des Hauses zum Datenschutz einzuhalten, insbesondere die Richtlinie zur Nutzung von Internet und E-Mail. Diese Richtlinie regelt die dienstliche und private Nutzung der dienstlich zur Verfügung gestellten Services Internetzugang und E-Mail.

Die Beschäftigten haben beim flexiblen Arbeiten und beim Transport von Geräten oder Datenträgern auf den Schutz von Daten und Informationen besonders zu achten. Sie haben Daten und Informationen so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

14 Verkürztes Verfahren

Eine Änderung der Anlage 1 kann durch eine schriftliche Anhörung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erfolgen. Die Widerspruchsfrist beträgt vier Wochen. Nach Ablauf der Frist ohne Widerspruch gilt die Änderung als genehmigt.

15 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am 01. April 2018 in Kraft.

Nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung ist nach einem Zeitraum von 18 Monaten eine Evaluation durchzuführen. In die Ausgestaltung der Evaluation werden die Vertragspartner einbezogen.

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von einem Jahr – erstmalig zum 31. März 2019 – von beiden Seiten gekündigt werden.

Kiel, 27. März 2018

Der Ministerpräsident
des Landes-Schleswig-Holstein
gez. Daniel Günther

Kiel, 28. März 2018

gez. Uwe Polkaehn

Deutscher Gewerkschaftsbund

- Bezirk Nord –

Kiel, 28. März 2018

gez. Kai Tellkamp

dbb beamtenbund und tarifunion

- Landesbund Schleswig-Holstein -

Anlage 1:

Erläuterungen zur Vereinbarung über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“

Anlage 2:

Musterantrag für „Wohnraumarbeit“