



Aus der Reihe „dbb sh hilft Wissen“: **mobile Arbeit und Homeoffice**

Inzwischen haben viele Arbeitgeber und Beschäftigte die Vorzüge der (Büro-)Arbeit außerhalb der Dienststellegebäude zu schätzen gelernt – nicht nur im Zuge der Pandemiebekämpfung. Gepunktet werden kann zum Beispiel mit einer besseren Vereinbarung von Familie und Beruf, der Vermeidung von Fahrtkosten und -zeiten oder einer flexibleren Aufteilung der Arbeitszeit. Doch welche Vorgaben müssen herangezogen, welche Rechte können beansprucht, welche Voraussetzungen müssen geschaffen, welche Fallstricke müssen vermieden und welche Verantwortlichkeiten müssen beachtet werden? Wir geben Antworten zu wesentlichen Fragen.

Mit unserer Reihe „dbb sh hilft Wissen“ stellen wir den Beschäftigten im öffentlichen Dienst praxisorientierte Informationen zur Verfügung, die ihre Belange betreffen. Unser Ziel ist die kurze, allgemeinverständliche und sachliche Darstellung einzelner Themen mit wesentlichen Rechten und Pflichten. Dabei können allerdings nicht alle spezifischen Besonderheiten aufgenommen werden.

Bitte beachten und bedenken Sie auch:

- Die Kurzdarstellungen ersetzen nicht unsere **›Seminare**, in denen wichtige Inhalte umfassend vermittelt werden.
- Zur Klärung und ggf. Durchsetzung Ihrer individuellen Ansprüche empfehlen wir, über Ihre Fachgewerkschaft eine Beratung oder unseren **›Rechtsschutz** in Anspruch zu nehmen.
- Die dbb Fachgewerkschaften und wir als deren gewerkschaftlicher Spitzenverband setzen sich für die Optimierung und Weiterentwicklung maßgeblicher Rechtsgrundlagen ein. **›Mitgliedervorschläge** sind stets willkommen.

Stand dieser Ausgabe: 30. Juli 2021

Wir weisen auf das Urheberrecht und den Haftungsausschluss hin.

Redaktion: Kai Tellkamp

1. Existiert eine allumfassende Rechtsgrundlage?

Leider nein. Sie wäre aber wünschenswert. Bislang kamen nur auf die Pandemiebekämpfung beschränkte Regelungen und etwas Stückwerk zustande. So bestehen derzeit nur unzureichende Regelungen, die Unsicherheiten, Bedenken, Fehlinterpretationen und teilweise auch Fehlentwicklungen begünstigen.

Deshalb kommt Dienst- und Betriebsvereinbarungen (nachstehend werden nur **Dienstvereinbarungen** genannt) eine wichtige Rolle zu, auch wenn sie fehlende gesetzliche Leitplanken nicht ersetzen können. Sie sind auch keine zwingende Voraussetzung für mobile Arbeit, können aber einen einheitlichen Rahmen schaffen und betriebliche Besonderheiten berücksichtigen. **Dienstvereinbarungen** sollten also abgeschlossen werden, um die Belange der Beschäftigten angemessen zu gewichten und eine gewisse Rechtssicherheit zu haben.

Ein Beispiel ist die „Vereinbarung des Landes Schleswig-Holstein mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“. Dabei handelt es sich um eine Vereinbarung auf der Grundlage von § 59 des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes (nachstehend als „Vereinbarung über flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung“ bezeichnet).

2. Welche Bedeutung haben die unterschiedlichen Begriffe?

Im Sprachgebrauch wird die Verlagerung der Arbeitsleistung außerhalb der Dienstgebäude häufig pauschal als Homeoffice bezeichnet. Doch es gibt in diesem Zusammenhang mehrere Begriffe mit unterschiedlichen Bedeutungen, zum Beispiel hinsichtlich der arbeitsschutzrechtlichen Verbindlichkeit (siehe Ziffer 7). Wenn es drauf ankommt, ist eine sorgfältige Differenzierung wichtig - das gilt auch für **Dienstvereinbarungen**, zumal nicht für alle Begriffe allgemeingültige bzw. verbindliche Definitionen existieren.

2.a. Mobile Arbeit

Als Mobile Arbeit wird jede Form der Arbeitsleistung außerhalb des Dienstgebäudes bezeichnet, z.B. laut „Vereinbarung über flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung“. Damit kommt der mobilen Arbeit quasi die Funktion eines übergeordneten Begriffes für ortsungebundene Arbeit zu. In der Regel bezieht sie sich auf Bildschirmtätigkeiten. Diese kann im Rahmen der mobilen Arbeit z.B. auch im Zug, Hotel oder Restaurant ausgeübt werden.

2.b. Homeoffice

Das Homeoffice umfasst die Tätigkeit im privaten Bereich. Der Begriff wird in der Praxis häufig genutzt (s.o.), ist aber nicht offiziell definiert. Deshalb sollte darauf geachtet werden, dass die Verwendung nicht zu Missverständnissen führt.

2.c. Wohnraumarbeit

Wohnraumarbeit ähnelt dem Homeoffice und stellt als deutschsprachiger Begriff klar, dass die Arbeitsleistung im häuslichen Umfeld erbracht wird. Wohnraumarbeit unterliegt (wie auch das Homeoffice) nicht der Arbeitsstättenverordnung.

2.d. Telearbeit

Für die Telearbeit liegt eine offizielle Definition in der hierfür geltenden Arbeitsstättenverordnung vor: *„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.“* Telearbeit liegt also vor, wenn ein dauerhafter Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung durch den Arbeitgeber eingerichtet wird.

2.e. Heimarbeit

Heimarbeit kann nicht der mobilen Arbeit zugeordnet und darf keinesfalls mit Wohnraumarbeit verwechselt werden. Heimarbeit ist insbesondere im Heimarbeitergesetz gesetzlich geregelt. In Heimarbeit tätige Personen sind zwar wirtschaftlich vom Auftraggeber abhängig, allerdings nicht weisungsgebunden tätig. Diese Arbeitsform spielt im öffentlichen Dienst keine Rolle.

2.f. Co-Working

Co-Working ist eine Form des mobilen Arbeitens, die aber nicht im häuslichen Umfeld erfolgt. Stattdessen wird auf offene Büros außerhalb der Dienststellen zurückgegriffen, die flexibel von wechselnden Personen und ggf. auch wechselnden Arbeitgebern genutzt werden. Arbeitgeber können solche Einrichtungen („Co-Working-Spaces“) selbst vorhalten, dabei mit anderen Arbeitgebern kooperieren oder von externen Anbietern anmieten. Entsprechende Arbeitsstationen können auch außerhalb der größeren Städte angesiedelt sein.

2.g. BYOD

Diese Abkürzung steht für „Bring Your Own Device“ – „Bring dein eigenes Gerät mit“. Dabei nutzen Beschäftigte ihre privaten Endgeräte für dienstliche Zwecke.

3. Habe ich gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf mobile Arbeit?

Grundsätzlich nicht – denn der Arbeitgeber kann aufgrund seiner Weisungsbefugnis den Ort der Arbeitsleistung bestimmen.

Ansprüche der Beschäftigten auf mobile Arbeit können sich aus **Dienstvereinbarungen** ergeben. In der Regel sehen diese aber eher die Möglichkeit vor, Anträge zu stellen, die vom Arbeitgeber genehmigt werden müssen, wobei bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Diese können zum Beispiel die Eignung des Arbeitsplatzes und der Antragsteller, die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes, verfügbare Ressourcen für die Ausstattung der Arbeitsplätze oder konkrete Durchführungsformen betreffen.

Mit Blick auf die anzustrebende Mitarbeiter(innen)zufriedenheit und den Erfordernissen der Personalgewinnung sollte mobile Arbeit, so weit wie möglich und sinnvoll, ermöglicht werden.

Im Zuge der Pandemiebekämpfung hat das Infektionsschutzgesetz bzw. die Corona-Arbeitsschutzverordnung die Arbeitgeber verpflichtet, ihren Beschäftigten Wohnraumarbeit anzubieten, soweit es sich um Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten handelt und keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Diese Regelung ist allerdings am 30. Juli 2021 (zunächst) ausgelaufen.

4. Kann der Arbeitgeber mobile Arbeit anordnen?

Der Arbeitgeber darf jedenfalls nicht einseitig anordnen, dass die Arbeitsleistung zuhause erbracht wird. Bereits das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG) setzt hier klare Grenzen. Die Freiwilligkeit auf Seiten der Beschäftigten sollte also nicht infrage gestellt werden. Es sollte darauf geachtet werden, dass Arbeitgeber keinen Druck auf die Beschäftigten ausüben, zum Beispiel wegen fehlender Büroräume.

Ausnahmsweise sind jedoch Notsituationen denkbar, in denen Beschäftigte aufgrund ihrer Treuepflicht einer entsprechenden Anordnung zu folgen haben. Dies wurde im Rahmen der Pandemiebekämpfung durch das Infektionsschutzgesetz konkretisiert. Danach waren die Beschäftigten verpflichtet, eine ihnen angebotene Wohnraumarbeit anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Wie die Angebotspflicht des Arbeitgebers ist auch die Annahmepflicht der Beschäftigten (vorläufig) am 30. Juli 2021 ausgelaufen.

5. Können mir Nachteile entstehen, wenn ich entsprechende Angebote annehme oder aber nicht annehme?

Eine gesetzliche Spezialregelung existiert dazu nicht. Allerdings ergibt sich aus dem allgemeinen Arbeitsrecht (in diesem Falle § 612a BGB) ein grundsätzliches Benachteiligungsverbot: Eine Benachteiligung, weil in zulässiger Weise Rechte ausgeübt werden, ist nicht zulässig. Ergänzend ist die – auch im Beamtenrecht maßgebende – Fürsorgepflicht relevant, die auch eine rechtmäßige Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse zum Gegenstand hat.

Ungeachtet dessen ist in der Praxis darauf zu achten, dass nicht nur die Rechtslage, sondern auch die Betriebs- und Führungskultur Benachteiligungen abwendet. Hier bestehen noch erhebliche Unterschiede, zum Beispiel sind Karriereperspektiven häufig eher an eine Präsenz geknüpft. Durch Personalentwicklungsmaßnahmen und Fortbildungen sollte ein zeitgemäßer und praxisgerechter Umgang mit der Thematik gefördert werden, was auch in **Dienstvereinbarungen** zum Ausdruck kommen sollte.

6. Sind bei mobiler Arbeit besondere Arbeitszeitregelungen zu beachten?

Die örtliche Verlagerung der Arbeit aufgrund von mobiler Arbeit hat keine Änderung der Arbeitszeitregelungen zur Folge. Diesbezügliche gesetzliche oder tarifvertragliche (TVöD, TV-L) Regelungen existieren aktuell nicht. Demzufolge bleiben z.B. das Arbeitszeitsoll, die Höchstarbeitszeiten sowie die Pausen-, Ruhezeiten- und Überstundenregelungen unverändert. Die einschlägigen insbesondere dem Gesundheitsschutz dienenden Vorschriften müssen also auch bei mobiler Arbeit eingehalten werden. Dies ist jedoch häufig mit besonderen Herausforderungen verbunden, da Arbeitszeit und Freizeit nicht immer strikt voneinander

abgegrenzt werden können. Deshalb ist darauf zu achten, dass diese Problematik nicht in einer schleichenden, ungewollten und unbezahlten Ausweitung der Arbeitszeit sowie in einer Gesundheitsgefährdung der Beschäftigten mündet. Selbst Abweichungen auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten sind in der aktuellen Rechtslage nicht möglich.

In diesem Zusammenhang weisen wir auf zwei Besonderheiten im Beamtenrecht hin:

- Auf der Grundlage des Landesbeamtengesetzes können fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus abgeleistet werden, ohne dass ein Anspruch auf Dienstbefreiung oder Mehrarbeitsvergütung entsteht. Diese Vorschrift sollte nicht im Zusammenhang mit mobiler Arbeit (u.E. auch sonst nicht) herangezogen werden, das würde die oben beschriebenen Fehlentwicklungen begünstigen.
- Entsprechend der EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht auch die für die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen maßgebende Schleswig-Holsteinische Arbeitszeitverordnung eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit vor. Jedoch wurde eine sich aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie ergebende Flexibilisierungsmöglichkeit aufgenommen: In Bereichen mit Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind, können Ausnahmen von der Mindestruhezeit zugelassen werden. Auf dieser Grundlage wurden in der Praxis teilweise bereits Ausnahmetatbestände im Zusammenhang mit mobiler Arbeit geschaffen. Wir empfehlen aber darauf zu achten, dass dies nicht gegen den Willen der Betroffenen geschieht.

Regelungen, die eine Arbeitsleistung außerhalb regulärer Zeiten (zum Beispiel am Samstagnachmittag) für den Arbeitgeber durch Zuschläge teurer machen, würden bei der mobilen Arbeit unverändert greifen. Deshalb werden Arbeitgeber die Arbeitsleistung zu solchen Zeiten in der Regel nicht zulassen, auch wenn sie aus Sicht der betroffenen Beschäftigten erwünscht beziehungsweise für die Vereinbarung von Familie und Beruf am besten geeignet wären.

Mangels passender gesetzlicher Regelungen wird zuweilen das Instrument der „Vertrauensarbeitszeit“ als sinnvoll angesehen. Dabei können Beschäftigte die Lage der Arbeitszeit für sich jeweils individuell und flexibel festlegen. Meist steht vor allem die Zielerreichung im Vordergrund. Dieses auf den ersten Blick reizvolle Modell birgt jedoch die Gefahr, dass geltende Arbeitszeitgrenzen nicht wirksam greifen. Zudem ist die Zukunftsfähigkeit des Modells mit Blick auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, die eine vollständige Erfassung der Arbeitszeit fordert, fraglich.

Denkbar ist aber, dass ergänzend bestehende betriebliche Arbeitszeitregelungen für Fälle der mobilen Arbeit im Rahmen der zulässigen Möglichkeiten in **Dienstvereinbarungen** angepasst werden. Zum Beispiel wurde im Zuge der Homeoffice-Vorgabe zur Pandemiebekämpfung in Schleswig-Holstein der in der „Vereinbarung über flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung“ geregelte Arbeitszeitrahmen (Zeitrahmen, in dem die Beschäftigten die Arbeitszeit erbringen können) auf 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr (statt 6.00 Uhr bis 19.30 Uhr) ausgeweitet. Außerdem wurde das (ebenfalls in der genannten Vereinbarung) geregelte maximal übertragbare Zeitfehl (Minusstunden) auf das doppelte der jeweils maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erweitert. Diese Abweichungen wurden aber jeweils befristet.

Ungeachtet dessen sollten **Dienstvereinbarungen** Regelungen zur Verteilung und Erfassung der Arbeitszeit beinhalten sowie die Erreichbarkeit und Reaktionszeiten klären.

7. Ist der Arbeitgeber/Dienstherr die für die arbeitsschutzkonforme Beschaffenheit des Arbeitsplatzes verantwortlich?

Grundsätzlich unterfällt auch die mobile Arbeit dem Arbeitsschutzgesetz mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, alle notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen. Der Gesetzgeber beschränkt sich jedoch auf eine Konkretisierung in solchen Fällen, in denen der Arbeitgeber den Arbeitsplatz einrichtet, was insbesondere auf die Telearbeit zutrifft (siehe Definition Ziffer 2) – dann müssen die Anforderungen hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ähnlich erfüllt werden, als würde es sich um einen Bildschirmarbeitsplatz in der Dienststelle handeln. Deshalb streben die Arbeitgeber meistens an, den Begriff der Telearbeit nicht zu verwenden.

Aber aufgrund der grundsätzlichen Verantwortung des Arbeitgebers für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten und mit Blick auf seine Fürsorgepflicht darf dieser jedoch nicht pauschal aus der Verantwortung entlassen werden. Der Umfang ist mangels klarer gesetzlicher Regelungen strittig. Jedoch sollte zum Beispiel klar sein, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten zum Arbeitsschutz unterweisen muss. Aber die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung, selbst auf die Einhaltung der Vorschriften zu achten, da sie einen maßgebenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen. Die eingeschränkten Einflussmöglichkeiten der Arbeitgeber sind insbesondere auf das Grundrecht auf die Unverletzlichkeit der Wohnung zurückzuführen, welches das Betreten durch Dritte zunächst ausschließt. Zutrittsrechte können jedoch vereinbart werden. Gegebenenfalls kommen auch pragmatische Lösungen wie Videotelefonie in Frage.

Sachgerechte Regelungen sollten ggf. in die **Dienstvereinbarung** aufgenommen werden. Dabei ist aber zu beachten, dass Zutrittsrechte des Arbeitgebers nicht durch Dienstvereinbarungen, sondern nur individuell und freiwillig durch die Beschäftigten eingeräumt werden können.

8. Wer trägt die Kosten für die Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes?

Grundsätzlich obliegt es dem Arbeitgeber, für die Ausstattung des Arbeitsplatzes zu sorgen. Abgesehen von der Telearbeit (siehe Definition) beschränkt sich dies in der Praxis häufig auf die Bereitstellung eines Laptops mit entsprechender Verschlüsselungstechnologie. Bei der Wohnraumarbeit wäre es dann Sache der Beschäftigten, zum Beispiel für den physischen Arbeitsplatz und einen Internet-Anschluss Sorge zu tragen. Als Gegenleistung kommt eine Pauschalzahlung des Arbeitgebers in Frage, die ggf. möglichst in die **Dienstvereinbarung** aufzunehmen wäre; ein Rechtsanspruch besteht mangels Anspruchsgrundlage derzeit nicht. Ggf. sollten die mit der Zahlung abgegoltenen Kosten (z.B. Miete, Erhaltung, Nutzung, Büromaterial, Energie, Wasser, Heizung) genannt werden.

9. Gibt es spezielle Steuererleichterungen?

In den Jahren 2020 und 2021 kann für Tage, an denen Beschäftigte ausschließlich in der häuslichen Wohnung tätig sind, die sogenannte Homeoffice-Pauschale als Werbungskosten geltend gemacht werden. Sie beträgt 5 € pro Tag, höchstens aber 600 Euro im Jahr.

Allerdings kann an den maßgebenden Tagen dann nicht die Entfernungspauschale für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz (0,30 Euro pro Entfernungskilometer, für 2021 bis 2023 greift ab dem 21. Entfernungskilometer ein erhöhter Betrag von 0,35 Euro) greifen.

10. Kann ich verpflichtet werden, private Endgeräte zu nutzen?

Diese Praxis wird auch als „BYOD“ bezeichnet (siehe Definition Ziffer 2). Dies wäre aber ein Eingriff in das Privateigentum der Beschäftigten. Ein solcher könnte nicht durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers einseitig herbeigeführt werden. Auch eine **Dienstvereinbarung** kann nach unserer Auffassung keine entsprechende Wirkung entfalten. Voraussetzung wäre vielmehr eine Zustimmung der Beschäftigten insbesondere durch eine ausdrückliche Vereinbarung.

Allerdings sind dabei ergänzende Regelungsbedarfe bzw. Konfliktpotential (Haftungsfragen z.B. bei Beschädigung der Endgeräte der Beschäftigten oder der IT bzw. der Daten des Arbeitgebers sowie Nutzungsentschädigungen) zu beachten.

Wir empfehlen, mobile Arbeit bereits in der **Dienstvereinbarung** an die Bereitstellung der Endgeräte durch den Arbeitgeber zu knüpfen, was in der Praxis des öffentlichen Dienstes auch der Regelfall ist. So sieht die Vereinbarung über flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung vor, dass die Beschäftigten die zur Einhaltung der Bildschirmarbeitsplatzverordnung erforderliche IT-Ausstattung erhalten.

11. Wie wird der Datenschutz sichergestellt?

Der Datenschutz wird nicht etwa durch die Verlagerung der Arbeit aus der Dienststelle ausgesetzt. Vielmehr bringt die Arbeit im häuslichen und natürlich im öffentlichen Raum zusätzliche Herausforderungen mit sich, Daten unbefugten Personen nicht zugänglich zu machen. Dabei sollte eine unverhältnismäßigen Verantwortungsverlagerung auf die Beschäftigten vermieden werden. Dies auch vor dem Hintergrund, dass nach den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung der Arbeitgeber datenschutzrechtlich verantwortlich bleibt. Ergänzend weisen wir an dieser Stelle darauf hin, dass gegebenenfalls zudem die im Beamtenrecht und Tarifrecht (TVöD, TV-L) geregelte Haftungsbeschränkung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit greift.

In der Praxis sollte - ggf. in **Dienstvereinbarungen** - geregelt werden, dass geeignete Verschlüsselungssysteme anzuwenden und bestimmte Verhaltensregeln einzuhalten sind.

12. Habe ich Nachteile in der Unfallversicherung zu befürchten?

In diesem Punkt hat der Gesetzgeber - wenn auch etwas „versteckt“ – zunächst für unter die gesetzliche Unfallversicherung fallenden Tarifbeschäftigte nachgebessert: Zwar endete der Unfallversicherungsschutz bereits in der Vergangenheit nicht an der eigenen Haustür: er erstreckt sich am Ort der Arbeitsleistung nicht nur auf die versicherte Tätigkeit, sondern auch auf sogenannte Betriebswege, zum Beispiel den Weg zum Drucker in einem anderen Raum. Unterschiede und damit Lücken im Versicherungsschutz gab es dagegen bei Wegen zum Beispiel zum Holen eines Getränks, bei der Verpflegung oder beim Toilettengang. Diese Wege sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts im Dienstgebäude versichert, bei der

Wohnraumarbeit waren sie es dagegen nicht. Der Bundesgesetzgeber hat jetzt im Rahmen des Betriebsverfassungsmodernisierungsgesetzes eine Weiterentwicklung des SGB VII beschlossen, wodurch eine vollständige Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz erreicht wird – unabhängig davon, ob Versicherte die Tätigkeit im Dienstgebäude oder im eigenen Haushalt beziehungsweise an einem anderen Ort ausüben. Außerdem sind jetzt Wegeunfälle im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung während der als Wohnraumarbeit ausgeübten beruflichen Tätigkeit versichert.

Das schleswig-holsteinische Beamtenversorgungsrecht sieht dagegen noch keine diesbezügliche Ergänzungen im Dienstunfallrecht vor. Wir streben eine Klarstellung an, um Nachteile auszuschließen. Diese wäre in Anlehnung an eine im Juli 2021 in Kraft getretene Anpassung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes denkbar.

13. Kommt „Co-Working“ (Definition siehe Ziffer 2) als Alternative in Frage?

Zunächst ist zu beachten, dass – wenn mobile Arbeit auf der Grundlage einer **Dienstvereinbarung** erfolgt – Co-Working nur in Frage kommt, wenn dies damit auch abgedeckt ist. Dabei ist es nicht zwingend erforderlich, dass Co-Working ausdrücklich benannt wird. Wenn jedoch zum Beispiel lediglich Wohnraumarbeit geregelt bzw. ermöglicht wird, genügt das nicht als Grundlage für Co-Working.

Aus unserer Sicht ist Co-Working eine durchaus interessante Variante der mobilen Arbeit. Es können Vorteile der mobilen Arbeit wohnortnah genutzt, gleichzeitig aber mögliche Nachteile der Wohnraumarbeit (unzureichende Rahmenbedingungen für einen Arbeitsplatz, Ablenkungen, Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit, fehlender sozialer Austausch) vermieden werden.

Das Land Schleswig-Holstein hat in Zusammenarbeit mit Dataport ein Pilotprojekt angeschoben, so dass konkrete Möglichkeiten geschaffen werden.

Wir empfehlen aber auch, die Kooperation verschiedener Dienststellen/Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes als Modell zu erwägen bzw. zu fördern. Wenn in einer Dienststelle Büroräume auch für Co-Working vorgehalten werden, können diese von anderen Dienststellen/Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes genutzt werden – und andersherum. Damit müsste nicht auf zusätzliche beziehungsweise von Dritten angebotene Bürokomplexe zurückgegriffen werden, außerdem können im öffentlichen Dienst bestehende Anforderungen, zum Beispiel hinsichtlich des Datenschutzes, einfacher eingehalten werden.

Wie bei anderen Formen der mobilen Arbeit sollte aber auch beim Co-Working darauf geachtet werden, dass stets der Grundsatz der Freiwilligkeit gilt.

14. Gibt es Vorgaben für Inhalte in Dienstvereinbarungen?

Im Zuge des mit dem Bund abgeschlossenen Digitalisierungstarifvertrages wurde auch eine Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen abgeschlossen. Auch wenn diese am 1. Januar 2022 in Kraft tretende Regelung zunächst nur für die Bundesverwaltung greift, sollte sie als Orientierung auch für die Landes- und Kommunalverwaltung herangezogen werden. Die Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen sieht vor, dass die Ausgestaltung der mobilen Arbeit

durch Dienstvereinbarung zu regeln ist, wobei insbesondere Regelungen zu folgenden Gegenständen zu treffen sind:

- Persönlicher Geltungsbereich
- Regelungen zur Arbeitszeit (einschließlich Beginn und Ende)
- Kostentragung durch den Arbeitgeber für arbeitgeberseitig übergebene/zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und -geräte sowie deren Wartung und Reparatur
- Grundsätzlich keine Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei Anwendung oder Nichtanwendung von mobilen Arbeitsformen

Darüber hinaus empfehlen wir, in der Dienstvereinbarung den Anwendungsbereich auf die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten auszudehnen sowie auch die in dieser Zusammenstellung aufgenommenen Hinweise zu Dienstvereinbarungen (das Wort haben wir bei den vorstehenden Ziffern jeweils in Fettdruck dargestellt) zu berücksichtigen. Ergänzend sollte insbesondere beachtet werden:

- Um die Teamanbindung und soziale Integration zu gewährleisten, sollte ein Mindestmaß an Dienststellenpräsenz (z.B. ein Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit) beibehalten werden.
- Für Beschäftigte, die mobile Arbeit nutzen, darf der Informationsfluss nicht beeinträchtigt werden.
- Auch der Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen muss gleichermaßen möglich sein.
- Videokonferenzen (ggf. als Hybridlösungen) sollten ermöglicht werden, auch als Führungsinstrument.
- Aufnahme einer Regelung zur Nutzung oder zum Nutzungsausschluss von arbeitgeberseitig zur Verfügung gestellten Endgeräten für private Zwecke.
- Die Vorhaltung von Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit mobiler Arbeit.
- In der Regel sollte mobile Arbeit befristet werden, ggf. mit Verlängerungsmöglichkeit. Auch Möglichkeiten für die vorzeitige Beendigung mobiler Arbeit, insbesondere auf Wunsch der Beschäftigten, sollten geschaffen werden.