

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Stephan Lenz (CDU) und Jörn Jakob Schultze-Berndt (CDU)

vom 02. August 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 03. August 2018)

zum Thema:

Vom Telearbeitsplatz zum Home Office: Arbeiten 4.0 in der Berliner Verwaltung

und **Antwort** vom 20. August 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 22. Aug. 2018)

Herrn Abgeordneten Stephan Lenz (CDU) und
Herrn Abgeordneten Jörn Jakob Schultze-Berndt (CDU)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/ 15846

vom 2. August 2018

über Vom Telearbeitsplatz zum Home Office: Arbeiten 4.0 in der Berliner Verwaltung

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie viele Fachkräfte der Berliner Verwaltung arbeiten in Vollzeit und wie viele in Teilzeit? Welche unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle (z.B. Arbeitszeitkonten) gibt es in der Verwaltung und wie werden diese durch die Fachkräfte aktuell in Anspruch genommen? Bitte auflisten.

Zu 1.: Gemäß des Personalbestandsberichts Januar 2018 vom 19. Juni 2018 arbeiteten im Januar 2018 von insgesamt 118.410 Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst des Landes Berlin 93.203 Beschäftigte in Vollzeit und 25.207 Beschäftigte in Teilzeit. 474 der Teilzeitbeschäftigten waren hiervon in Altersteilzeit tätig. Insgesamt (inklusive Altersteilzeitbeschäftigte) ergibt sich für die Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst damit eine Teilzeitquote von 21,3 Prozent. Die Teilzeitquote ist im Vergleich zum Vorjahr von 20,5 Prozent auf 21,3 Prozent im Januar 2018 gestiegen. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten erhöhte sich gegenüber 2017 um 532 (0,6 Prozent). Der Bestand der Teilzeitbeschäftigten stieg ebenfalls an, um 1.300 (5,4 Prozent). Dieser Anstieg setzt sich zusammen aus einem Anstieg der regulären Teilzeitbeschäftigten um 1.654 auf 24.733 und dem Rückgang der Altersteilzeitbeschäftigten um 354.

Die Berliner Verwaltung bietet ihren Beschäftigten eine Vielfalt an möglichen Arbeitszeitmodellen. Ein fester Katalog existiert insoweit nicht. Im Mai 2018 gab es z.B. bei 119.804 Beschäftigten 2.809 unterschiedliche Arbeitszeitkombinationen (Kombinationen aus Arbeitszeit, Arbeitsrhythmus, Arbeit an verschiedenen Wochentagen o.ä.).

2. Welche Angebote gibt es in der öffentlichen Verwaltung, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen sollen und wie werden diese durch die Fachkräfte aktuell in Anspruch genommen? Bitte auflisten.

Zu 2.: Das Land Berlin bietet seinen Beschäftigten zahlreiche Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie zur Erhöhung der Work-Life-Balance. Hierzu gehören insbesondere die Möglichkeiten der zeitlichen Arbeitsflexibilisierung (wie Gleitzeitregelungen, Teilzeitbeschäftigung einschließlich Sabbatical oder Sonderurlaub), zunehmend aber auch die Möglichkeit einer örtlichen Flexibilisierung vor allem im Rahmen der alternierenden Telearbeit.

Zur Inanspruchnahme der Angebote verweise ich auf die Antworten zu den Fragen 1 und 6. Darüberhinausgehende Daten werden nicht erhoben.

Es ist erklärter politischer Wille, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf als Attraktivitätsmerkmal des Arbeitgebers Land Berlin weiter zu schärfen und die Inanspruchnahme vorhandener Instrumente zu fördern. Familienfreundliche Arbeitsstrukturen sollen gelebt und offensiv beworben werden. Hierfür wurden oder werden vielfältige Maßnahmen umgesetzt:

- Ende 2017 wurde im Beschäftigtenportal der Berliner Verwaltung ein Themenportal „Arbeits(zeit)flexibilisierung“ eingerichtet, welches dienststellenübergreifend über die Möglichkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen rund um das Thema Arbeits(zeit)flexibilisierung informiert
- im Juli 2018 wurde mit dem Abschluss der Rahmendienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung der Grundstein für ein strategisch ausgerichtetes Personalmanagement gelegt, welches die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung explizit vorsieht
- es ist beabsichtigt, die alternierende Telearbeit durch den Abschluss einer landesweit geltenden Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit weiter auszubauen

3. Wie viele Fachkräfte nutzten im vergangenen Jahr Angebote, die einen vorzeitigen Ruhestand ermöglichten?

Zu 3.: Für das Jahr 2017 liegen keine Zahlen vor.

4. Angesichts der bevorstehenden Pensionierungswelle in der Berliner Verwaltung: Welche Angebote gibt es, um Verwaltungsfachkräfte über das Pensionierungsalter weiter in der Verwaltung (Vollzeit oder Teilzeit) zu beschäftigen und wie werden diese angenommen?

Zu 4.: Wenn es im dienstlichen Interesse liegt kann der Eintritt in den Ruhestand nach § 38 Absatz 2 Satz 1 Landesbeamtengesetz (LBG) auf Antrag der Beamtin oder des Beamten über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, jedoch nicht länger als bis zum vollendeten 68. Lebensjahr. Von der Möglichkeit einer Antragsstellung, die seit vielen Jahren im Berliner Landesbeamtenrecht vorgesehen ist, machen regelmäßig nur wenige Beamtinnen und Beamten der Berliner Verwaltung (§ 2 Absatz 1 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes – AZG) Gebrauch.

Mit Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes vom 14. Juni 2018 (GVBl. S. 446) wurde ein neuer § 43 in das Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG ÜF Bln) eingefügt, der die Zahlung von Zuschlägen bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand vorsieht. Der Zuschlag nach § 43 Abs. 1 BBesG ÜF Bln beträgt 20 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5 Landesbeamtenversorgungsgesetz - LBeamVG) und ist nicht ruhegehaltfähig. Der Zuschlag wird für den Zeitraum gewährt, für den der Eintritt in den Ruhestand nach § 38 Abs. 2 LBG hinausgeschoben wird.

Bei Teilzeitbeschäftigung im Zeitraum des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand wird der Zuschlag nach § 43 Abs. 1 BBesG ÜF Bln anteilig im Verhältnis der verringerten zur vollen Arbeitszeit gezahlt.

Mit den Zuschlägen soll eine Weiterarbeit nach Erreichen der beamtenrechtlichen Altersgrenze finanziell attraktiv gestaltet werden, um erfahrenes und gut ausgebildetes Personal im Dienst des Landes Berlin zu halten. Das Gesetz ist zum 1. Juli 2018 in Kraft getreten. Es ist daher zu früh, um festzustellen, wie die Regelungen angenommen werden. Dies bleibt einer späteren Evaluierung vorbehalten.

5. Gibt es besondere Arbeitszeitmodelle für physisch besonders belastete Fachkräfte wie z.B. Feuerwehrleute, Polizisten oder Forstarbeiter? Wenn ja, welche? Wenn nein, warum nicht?

Zu 5.:

a) Berliner Feuerwehr:

Ja, die Berliner Feuerwehr hat Arbeitszeitmodelle, die auf die speziellen Bedürfnisse eingehen und die Belange des Arbeitsschutzes berücksichtigen (hier u.a. die Berücksichtigung besonderer physischer Belastungen).

Grundsätzlich wird die Dienst- bzw. Arbeitszeit in 12-Std.-Schichten absolviert. In begründeten Fällen besteht die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der täglichen Sollstärke, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Feuerwache zeitlich begrenzt im 8-Std.-Dienst einzusetzen. Darüber hinaus betreut das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte nach längeren bzw. schweren Erkrankungen auf dem Weg zurück in den beruflichen Alltag. Im Rahmen dieser Betreuung kann es selbstverständlich zu den unterschiedlichsten medizinisch begründeten Arbeitszeitmodellen kommen. Diese sind zeitlich begrenzt und enden in der Regel im Idealfall mit der Rückkehr in den Einsatzdienst, im eingeschränkten Einsatzdienst oder im 8-Std.-Dienst.

Weiterhin kann im Einzelfall die Dienstantrittszeit variabel gestaltet werden. Es besteht zudem die Möglichkeit, Dienstposten im 8-Std.-Dienst (regelmäßige 40 Stunden-Woche) in den Serviceeinheiten mit stark reduzierten Anteilen oder ohne Anteile im regulären Einsatzdienst im Wege von Auswahlverfahren zu besetzen.

b) Der Polizeipräsident in Berlin:

Nein, hier gibt es keine besonderen Arbeitszeitmodelle. Die Arbeitszeitgestaltung in der Polizei Berlin orientiert sich in erster Linie an den taktischen Notwendigkeiten, die sich aus den polizeilichen Aufgaben ergeben. Bestimmte physische Belastungen (z.B. Arbeit bei

Hitze, Nacharbeit) gehören zum Wesen der polizeilichen Tätigkeit und lassen sich in keinem Arbeitszeitmodell vollständig vermeiden. Soweit es möglich ist, werden derartige Belastungen jedoch auch in der Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt. Beispielsweise wurden die Schichtdienstlängen betrachtet und überlange Schichten (12-Stunden-Dienste) sukzessive reduziert. Ein weiterer wesentlicher Aspekt bei der Fortentwicklung der praktizierten Arbeitszeitmodelle ist die Schaffung möglichst langer Regenerationsphasen.

c) Berliner Forsten:

Besondere Arbeitszeitmodelle gibt es derzeit bei den Berliner Forsten (Forsttarifbeschäftigte) nicht. Teilzeitarbeit (Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit) wird, sofern es die dienstlichen Belange zulassen, wohlwollend geprüft und derzeit von insgesamt 5 Forsttarifbeschäftigten in Anspruch genommen.

6. Wie viele Fachkräfte nutzen aktuell Angebote zur „Telearbeit“ oder „Home Office“? Bitte nach Verwaltung auflisten.

Zu 6.: Gemäß des Personalmanagementberichts 2017 gibt es in der Berliner Verwaltung folgende Anzahl an Telearbeitsplätzen:

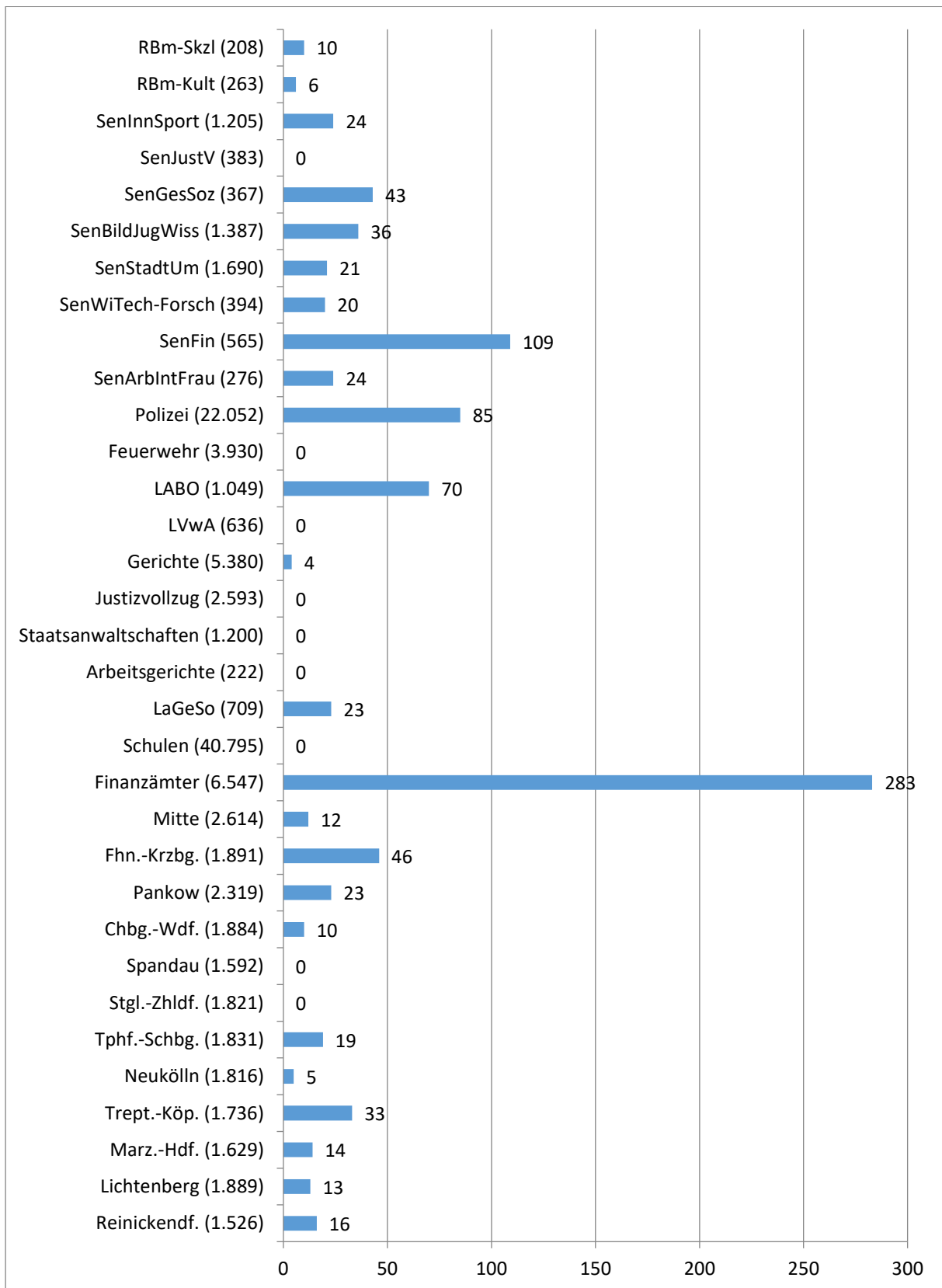


Abbildung 1: Anzahl der eingerichteten Telearbeitsplätze je Behörde (eigene Darstellung auf der Datenbasis des Benchmarking Personalmanagement 2016 und PStat im Dezember 2016)
 () Gesamtzahl Beschäftigte, bei Senatsverwaltungen jeweils Stamm

Die Anzahl von 751 Telearbeitsplätzen in 2015 ist im Berichtsjahr 2016 auf 949 angewachsen. Sie verteilen sich auf die Behördengruppen wie folgt:

Hauptverwaltung	293
Nachgeordnete Behörden	465
Bezirksverwaltung	191

7. Trifft es zu, dass auch Fachkräfte des Finanzamtes die Steuerunterlagen von Unternehmen und Privatpersonen zum Zwecke der Bearbeitung in Home Office mit nach Hause nehmen?

Zu 7.: Das trifft zu. Soweit Dienstkräfte der Berliner Finanzämter auf Grundlage der Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit in den Finanzämtern einen Teil ihrer Tätigkeit am häuslichen Telearbeitsplatz erbringen, nehmen sie die dazu erforderlichen papiergebundenen Steuerakten für die Dauer der Bearbeitung mit in den häuslichen Arbeitsbereich.

8. Welche technischen Voraussetzungen und Vorgaben gibt es für diese Fachkräfte des Finanzamtes?

Zu 8.: Dienstkräfte der Berliner Finanzämter, die einen Teil ihrer Arbeit am häuslichen Telearbeitsplatz erledigen möchten, benötigen einen Breitbandanschluss zum Internet mit einer Übertragungskapazität von mindestens 2.000 kbit/s (Download). Die Verwaltung stellt die erforderliche Hard- und Software (PC, Bildschirm, Tastatur, Maus und bei Bedarf Drucker) sowie einen verschließbaren Schrank oder eine Transportbox/-tasche zur Aktenaufbewahrung zur Verfügung. Die Verbindung des PC mit dem Router erfolgt über LAN. Die benötigte Software wird über eine Terminalserver-Lösung bereitgestellt. Die Vorgaben für die an der Telearbeit teilnehmenden Dienstkräfte sind in der Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit in den Finanzämtern und dem Merkblatt zur Teilnahme an der Arbeitsform alternierende Telearbeit niedergelegt und betreffen die Organisation der Telearbeit (Beschreibung des außerhäuslichen Arbeitsplatzes, Zeiten der Telearbeit, telefonische Erreichbarkeit, Gewährleistung des Datenschutzes und des Steuergeheimnisses beim Aktentransport und der Aktenlagerung im häuslichen Bereich, Gewährleistung der IT-Sicherheit am häuslichen Arbeitsplatz). Die konkreten Arbeitsinhalte werden im jeweiligen Sachgebiet des Finanzamtes abgestimmt. Die individuellen Vorgaben sind Bestandteil der zwischen dem Finanzamt und der Dienstkraft im Rahmen der Genehmigung zu treffenden Vereinbarung.

9. Gibt es Aufgabenfelder im Bereich der Administration der Verwaltung, für die der Senat Home Office explizit ausschließt?

Zu 9.: Die Ausübung alternierender Telearbeit ist in vielen, jedoch nicht in allen Organisationsbereichen gleichermaßen möglich. Für die alternierende Telearbeit sind grundsätzlich solche Aufgaben geeignet, die eigenständig und eigenverantwortlich durchführbar sind und sinnvoll in die häusliche Sphäre der Beschäftigten verlagert werden können. Einschränkungen bestehen beispielsweise dort, wo die Aufgabenwahrnehmung eine Anwesenheit der Beschäftigten vor Ort erfordert (z. B. Tätigkeiten mit hohem Publikumsaufkommen).

Aber auch in diesen Fällen ist alternierende Telearbeit nicht pauschal ausgeschlossen. Vielfach können über organisatorische Maßnahmen dennoch Möglichkeiten zur Ausübung alternierender Telearbeit eröffnet werden (z. B. an sprechstundenfreien Tagen oder nur für be-

stimmte Tätigkeiten). Wenn entsprechende Maßnahmen zur Datensicherheit getroffen werden, können grundsätzlich auch Tätigkeiten mit einem hohen Anteil sensibler Informationen in Telearbeit ausgeführt werden. Hinweise hierzu enthält die Broschüre „Telearbeit – Ein Datenschutz-Wegweiser“ der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit.

Vor diesem Hintergrund ist eine allgemeingültige Definition von Ausschlussbereichen weder möglich noch sinnvoll. Die Entscheidung über die Möglichkeit zur Ausübung alternierender Telearbeit bedarf in jedem Fall einer Einzelfallprüfung.

10. Wie viele Fachkräfte sind mit vom Dienstherrn zur Verfügung gestellten digitalen Endgeräten ausgestattet, die ein vom Arbeitsplatz und Uhrzeit unabhängiges Arbeiten ermöglichen?

Zu 10.: Derzeit stehen insgesamt 2.110 mögliche mobile Arbeitsplätze zur Verfügung an denen ein vom Arbeitsplatz und Uhrzeit unabhängiges Arbeiten möglich ist, da diese neben der hardwaretechnischen Voraussetzung ebenfalls über einen BeLa-Zugang (1.405 St.), über einen mobilen Netzzugang (360 St.) oder ein G/On Stick (345 St.) verfügen, so dass auf Exchange und das Filesystem der jeweiligen Behörde zugegriffen werden kann.

In dieser Anzahl sind folgende Endgeräte nicht enthalten:

- alle mobilen Geräte der Polizei und der Finanzämter, auch wenn es dort in den Verwaltungsbereichen möglicherweise mobiles Arbeiten/Home-Office gibt
- alle als verfahrensabhängig klassifizierten mobilen Endgeräte (ca. 5.285 St. z.B. Gesundheits- und Sozialdienste, Forstwirte usw.)
- mobile Endgeräte (ca. 870 St.) die z.B. hausintern für Sitzungen, Schulungsräume etc. verwendet werden
- sonstige mobile IT die kleiner als 9,8“ ist (ca. 2.820 St.) (z.B. Smartphones, Blackberry, kleinere Pads)

11. Welche technischen Angebote sind möglich?

Zu 11.: Im Rahmen des standardisierten Arbeitsplatzes BerlinPC ist aktuell der Einsatz von Notebooks für mobiles Arbeiten vorgesehen.

Hier sei auf die Antwort zur Frage 10 verwiesen mit der Ergänzung, dass derzeit jedes vom IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) oder anderweitig erworbene Notebook für einen derartigen Einsatz benutzt werden kann und teilweise wird.

12. Wie viele Mitarbeiter nutzen entsprechende Angebote?

Zu 12.: Das ITDZ stellt für die Behörden:

- rd. 1.405 BeLa-Zugänge,
- rd. 360 Mobile Netzzugänge Citrix und
- 345 G/On Sticks bereit/zur Verfügung,

welche hier als Messgröße für mobiles Arbeiten verwendet wird. Somit ergeben sich insgesamt 2.110 mögliche Mobile Arbeitsplätze.

Siehe hierzu auch die Antwort zu Frage 10.

13. Wie viele Mitarbeiter nutzen eigene digitale Endgeräte für ihre Arbeit (BYOD)?

Zu 13.: Bring Your Own Device (BYOD) ist nicht Bestandteil der IT-Strategie Berlin.

Unabhängig davon werden seitens des ITDZ 345 G/On-Sticks für Behörden zur Verfügung gestellt, welche die Nutzung eigener oder gestellter Geräte ermöglichen.

Diese Sticks ermöglichen ein vom Arbeitsplatz und der Uhrzeit unabhängiges (ohne dienstliches Notebook oder iPad) Arbeiten. Die G/On-Sticks werden vom Arbeitgeber finanziert und ausgehändigt.

14. Wie und wo ist die Nutzung eigener digitaler Endgeräte geregelt?

Zu 14.: Siehe hierzu die Antwort zu Frage Nr. 13.

Die derzeitige Verwendung solcher Geräte wird jeweils behördenintern geregelt.

Berlin, den 20. August 2018

In Vertretung

Klaus Feiler
Senatsverwaltung für Finanzen