

Homeoffice – Telearbeit – flexibles Arbeiten

Leitantrag der Bundesleitung

**Der 19. Steuer-Gewerkschaftstag möge den anliegenden
Leitantrag**

**Homeoffice – Telearbeit – flexibles Arbeiten: Chancen
nutzen, Risiken erkennen und moderne Arbeitsformen
weiterentwickeln**

beschließen.

Empfehlung des Bundeshauptvorstandes:

Annahme Ablehnung Arbeitsmaterial

Beschluss des 19. Steuer-Gewerkschaftstages:

Annahme Ablehnung Arbeitsmaterial

In der Corona-Krise haben viele Dienstherrn voraussetzungslos Homeoffice angeordnet, um Kontakte in den Behörden zu verringern. Die Umsetzung hat in der Praxis weitestgehend gezeigt, dass Beschäftigte zufriedener und leistungsfähiger sind, wenn sie ihren Arbeitsablauf eigenverantwortlich mitgestalten können. Das bisherige oft noch vorherrschende Misstrauen gegenüber Telearbeit und das Festhalten an der Präsenzkultur stellten sich als falsch heraus.

Die DSTG kämpft seit vielen Jahren für die Ausweitung von Telearbeit und die Entwicklung flexibler Arbeitsmodelle, um den Kolleginnen und Kollegen die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen zu ermöglichen. Viele Eltern oder pflegende Angehörige können in Telearbeit ihre Teilzeiten erhöhen, da Fahrzeiten wegfallen. Dies verhilft insbesondere Frauen zu höheren Versorgungsansprüchen.

Die positiven Erfahrungen der vergangenen Monate müssen schwungvoll in die Zeit nach Corona mitgenommen werden. Es darf kein Zurück mehr geben!

Wir fordern daher für alle Beschäftigte der Finanzverwaltung die Möglichkeit auf flexibles Arbeiten von zuhause aus. Dies muss insbesondere auch für Führungskräfte gelten. So können sie Vorbild für die Beschäftigten sein und Vorurteile abbauen. Führen in Telearbeit ermöglicht insbesondere auch mehr Frauen Karriere zu machen.

Neben der Flexibilisierung des Arbeitsortes muss auch die Arbeitszeit so flexibel wie möglich gestaltet werden können.

Für den Ausbau von flexiblem Arbeiten muss die Digitalisierung noch intensiver vorangebracht werden. Die Finanzverwaltung ist hier auf einem guten Weg, dennoch ist der Workflow in vielen Bereichen noch unterbrochen. Insbesondere die Verknüpfung zu externen Datenlieferantinnen und -lieferanten (Steuerberaterinnen und -beratern, Lohnsteuerhilfevereinen, Notarinnen und Notare, Gerichten, usw.) muss stetig ausgebaut und verbessert werden. Dabei ist aber immer darauf zu achten, dass die Programme praktisch handhabbar sind und nicht die Arbeitsvorgänge unnötig verkomplizieren.

Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten für ihren mobilen Arbeitsplatz die notwendige Hardware nach aktuellen Standards zur Verfügung stellen. Genauso sollten auch Videokonferenzsysteme und Internettelefonie zur standardmäßigen Ausstattung gehören.

Neben der Möglichkeit auf Telearbeit von zuhause aus, halten wir es jedoch genauso für erforderlich, das Recht auf einen Arbeitsplatz in der Behörde zu behalten. Nicht jeder und jede hat die Möglichkeit, sich zuhause einen Arbeitsplatz einzurichten, kann dort ungestört arbeiten oder fühlt sich dabei wohl, zuhause zu arbeiten. Um die Flexibilität für alle zu gewährleisten müssen beide Arbeitsformen erhalten bleiben. Das mobile Arbeiten darf nicht dazu führen, dass der Dienstherr öffentliche Liegenschaften einschränkt. Was auch nicht aus den Augen gelassen werden darf, ist die Ausbildung, die eigentlich nur in Präsenz sinnvoll stattfinden kann.

Die Erkenntnisse der letzten beiden Jahre, dass Lehre auch über digitale Plattformen möglich ist, sollen weiterhin genutzt werden. Zwar steht außer Frage, dass Fortbildungsmaßnahmen zukünftig wieder in Präsenz stattfinden müssen, da sie zweifelsohne die bessere Lehrmethode sind. Jedoch ist weiterhin auf digitale Angebote zu setzen für Beschäftigte, die aufgrund familiärer Verpflichtungen keine Präsenzveranstaltungen wahrnehmen können. So sollten Fortbildungen allgemein, aber auch Qualifizierungsmaßnahmen alternativ digital im Amt oder wahlweise im Homeoffice angeboten werden.

Beschäftigten, die überwiegend von zuhause arbeiten, dürfen keine Nachteile in der dienstlichen Beurteilung entstehen. Stattdessen sind die Beurteilungskriterien in dieser Hinsicht anzupassen. Es erfordert besondere kommunikative Fähigkeiten, um auf Distanz gute Arbeitsergebnisse zu liefern. Diese sind in der Beurteilung entsprechend zu würdigen. Führungskräfte sind regelmäßig zu schulen, wie Führen aus der Ferne erfolgreich gelingen kann und die Betroffenen zutreffend beurteilt werden.

Der regelmäßige Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten muss gefordert und gefördert werden.

Es ist allen bewusst, dass es sowohl zu physischen als auch psychischen Problemen kommen kann, wenn Menschen überwiegend im privaten Umfeld arbeiten. Daher ist ein besonderes Augenmerk auf die neuen Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu legen. Wenn auch die Verantwortung für die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatzes bei den Beschäftigten selbst liegt, so müssen sie im Rahmen des behördlichen Gesundheitsmanagements regelmäßig darüber aufgeklärt werden, wie sie flexibel und trotzdem „gesund“ arbeiten. Dazu gehören ergonomisch passende Möbel oder Sport und Bewegung zum Ausgleich; aber auch Maßnahmen, um

eine Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben zu verhindern, sich selbst nicht „auszubeuten“, weil man vermeintlich immer verfügbar sein muss. Wir fordern niederschwellige Angebote, um die mentale Gesundheit zu erhalten, wie beispielsweise die „kollegiale Beratung“, die bereits in vielen Betrieben praktiziert wird.

Selbstverständlich muss auch gewährleistet sein, dass für den Dienst im Homeoffice Versicherungsschutz besteht, analog den Regelungen, wenn Dienst in der Behörde geleistet wird.

Für die entstandenen Kosten am häuslichen Arbeitsplatz (z.B. Heizung und Strom) sollen die Beschäftigten weiterhin steuerliche Entlastung erhalten, und zwar unabhängig davon, ob sie in Telearbeit oder mobilem Arbeiten die Tätigkeit im Homeoffice erbringen.