

**Ergebnisse der Arbeitsgruppe
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und
des Bayerischen Beamtenbunds zum
öffentlichen Dienst in Bayern**

Auf Initiative des Bayerischen Ministerpräsidenten und des Bayerischen Staatsministers der Finanzen wurde im Jahr 2012 eine Arbeitsgruppe zum öffentlichen Dienst in Bayern ins Leben gerufen. Die Arbeitsgruppe bestand aus Vertretern des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und des Bayerischen Beamtenbunds (BBB). Ihre Zielsetzung war es, aktuelle Strukturfragen des öffentlichen Diensts zu diskutieren und Ansätze für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung und Flexibilisierung zu erarbeiten.

A) Personalpaket „Moderner Staat“ im Doppelhaushalt 2013/2014

In Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Arbeitsgruppe zum öffentlichen Dienst in Bayern setzt der Doppelhaushalt 2013/2014 mit einem eigenen „Personalpaket“ einen deutlichen Schwerpunkt beim Personal. Bayern ist damit im Bundes-Ländervergleich bei den Arbeitsbedingungen, der Bezahlung sowie den Fortkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten seiner Beschäftigten insgesamt weiterhin an der Spitze.

Bezahlung

Die „eingefrorenen“ **Leistungselemente** leben wieder auf. Für Leistungsprämien und Leistungsstufen stehen im Doppelhaushalt 2013/2014 insgesamt 20 Mio. Euro zur Verfügung (Jahreskosten 10 Mio. Euro). Die **Absenkung der Eingangsbesoldung** wurde zum 30. April 2013 beendet (Jahreskosten rd. 18 Mio. Euro).

Reduzierung der Arbeitszeit

Die zweite und letzte Stufe der Reduzierung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 42 auf 40 Stunden wird umgesetzt. Bereits zum 1. August 2012 war die wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten um eine Stunde auf 41 Stunden reduziert worden. Für die Umsetzung wurden bereits im Doppelhaushalt 2011/2012 rd. 2.462 neue Planstellen ausgebracht. Für den zweiten Schritt der **Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden zum 1. August 2013** enthält der Doppelhaushalt 2013/2014 rd. 1.187 neue Stellen. Insgesamt stellt der Freistaat Bayern für diese Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Beamtinnen und Beamten rd. 200 Mio. Euro p.a. („Endausbau“) zur Verfügung.

Neue Stellen im Doppelhaushalt 2013/2014

Mit dem Doppelhaushalt 2013/2014 werden in den Bereichen Innere Sicherheit, Bildung und Wissenschaft **per Saldo 801 neue Stellen** geschaffen. Zudem wird **die Einstellung von rd. 1.440 zusätzlichen Anwärtnerinnen und Anwärtern** ermöglicht, um Altersabgänge ersetzen zu können.

Beförderungen

Mit **rd. 7.200 zusätzlichen Stellenhebungen zum 1. Juli 2013 mit einem Kostenvolumen von 55 Mio. Euro** im Doppelhaushalt 2013/2014 wird das **Neue Dienstrecht in Bayern** weiter mit Leben erfüllt.

Das Neue Dienstrecht in Bayern ist das modernste Dienstrecht Deutschlands. Es entfaltet Vorbildwirkung und wird von anderen Ländern kopiert. Die Betonung des Leistungsgedankens und des Grundsatzes des lebenslangen Lernens sowie die Schaffung einer durchlässigen Leistungslaufbahn mit mehr vertikaler Flexibilität waren und sind ein wichtiger Beitrag, um die Attraktivität des öffentlichen Diensts in Bayern auf einem hohen Niveau zu halten. Die umfassenden Maßnahmen im Doppelhaushalt 2013/2014 unterstützen die weitere Umsetzung der neuen Instrumente in der Praxis und sichern den Spitzenplatz im Wettbewerbsföderalismus.

Auch das **Stellenhebungskonzept „Verwaltung 21“** wird weitergeführt. Im Doppelhaushalt 2013/2014 werden hierfür insgesamt **6 Mio. Euro** zur Verfügung gestellt. Davon entfallen 2 Mio. auf das Jahr 2013 und 4 Mio. Euro auf das Jahr 2014.

Wiederbesetzungssperre

Die Wiederbesetzungssperre wurde zum 1. Januar 2013 von zwölf auf **drei Monate** reduziert. Laufende Sperren aus dem Jahr 2012 endeten zum 1. Januar 2013, wenn sie bereits mehr als drei Monate liefen. Diese Maßnahme hat maßgeblich zur Verbesserung der Arbeitssituation an vielen Dienststellen beigetragen.

Abschaffung der Praxisgebühr

Zum 1. Januar 2013 wurde die Abschaffung der Praxisgebühr für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung systemkonform auch auf die Beihilfe der Beamtinnen und Beamten in Bayern übertragen. Der Eigenbehalt für Arztbesuche im Beihilferecht in Höhe von 6 Euro je Arztrechnung war das Gegenstück zur Praxisgebühr. Um die bayerischen Beamtinnen und Beamten in gleicher Weise wie die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung zu entlasten, wurde der **Eigenbehalt für Arztrechnungen** ebenfalls **zum 1. Januar 2013 gestrichen**. Dadurch werden die **Beihilfeberechtigten um rund 28 Mio. Euro** entlastet.

Tarifabschluss und Übertragung des Ergebnisses auf Beamtinnen und Beamte

Der Bayerische Staatsminister der Finanzen hat als erster die **zeit- und inhaltsgleiche Übertragung** der Ergebnisse der Lohnrunde 2013 **auf die bayerischen Beamtinnen und Beamten** unmittelbar im Anschluss an den Tarifabschluss zugesagt. Mit dem Gesetz zur Anpassung der Bezüge vom 8. Juli 2013 bleibt die Besoldung der bayerischen Beamtinnen und Beamten im bundesweiten Vergleich weiterhin mit an der Spitze. Die Übertragung stärkt den Gleichklang zwischen den beiden Beschäftigtengruppen des öffentlichen Diensts und erkennt die gute Arbeit der Bayerischen Beamtinnen und Beamten an.

Im Ergebnis bedeutet dies für alle Beschäftigten eine lineare Erhöhung des Gehalts bzw. der Bezüge um **2,65 Prozent rückwirkend zum 1. Januar 2013**, sowie um **2,95 Prozent zum 1. Januar 2014**. Auszubildende und Anwärter erhalten ab Januar 2013 monatlich 50 Euro und ab Januar 2014 weitere 2,95 Prozent mehr.

Außerdem erhalten künftig alle Beschäftigten unabhängig vom Lebensalter **30 Tage Urlaub** im Jahr, Anwärter 27 Tage.

Die Bezüge der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger werden ebenfalls entsprechend dem Tarifergebnis erhöht.

B) Weitere Themen

Ziel der Arbeitsgruppe war es, die Attraktivität des öffentlichen Diensts in Bayern weiter zu steigern. Über die bereits im Doppelhaushalt 2013/2014 umgesetzten Verbesserungen hinaus wurden daher in einem zweiten Themenkomplex die verschiedenen Aspekte einer **Wahrnehmung von Aufgaben des öffentlichen Diensts alternativ durch Beamtinnen und Beamte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** diskutiert. Außerdem wurden Möglichkeiten zur **Flexibilisierung des Dienstrechts** in Bezug auf die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst erarbeitet.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe werden einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Bayern mit seinem modernen öffentlichen Dienst seine Spitzenstellung im Bundesvergleich behält.

1. Wahrnehmung von Aufgaben des öffentlichen Diensts alternativ durch Beamtinnen und Beamte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der öffentliche Dienst in Bayern ist geprägt von einem effektiven Miteinander von Tarif- und Beamtenbereich. **Beide Beschäftigtengruppen ergänzen sich** und sorgen dafür, dass der öffentliche Dienst in Bayern für die Unternehmen einen positiven **Standortfaktor** und für die Bürgerinnen und Bürger ein Stück **Lebensqualität** darstellt. Es verbietet sich daher, den Arbeitnehmer- und den Beamtenstatus gegeneinander auszuspielen. Insbesondere der häufig vorschnell geäußerten **Forderung, in Bayern mehr Tarifbeschäftigte einzusetzen und dafür die Zahl der verbeamteten Beschäftigten zu reduzieren, ist entschieden entgegenzutreten.**

Die Entscheidung, welche Aufgaben durch Beamtinnen und Beamte zu erfüllen sind, hat **die verfassungsrechtliche Vorgabe** zu beachten, wonach die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse in der Regel Beamtinnen und Beamten zu übertragen ist (Art. 33 Abs. 4 GG); in Bayern schreibt zudem die Bayerische Verfassung ausdrücklich die grundsätzliche Verbeamtung von Lehrerinnen und Lehrern vor (Art. 133 Abs. 2 BV). Diese Funktionsvorbehalte begründen in Verbindung mit

Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz das Berufsbeamtentum als institutionelle Garantie. Sie sind kein Selbstzweck, sondern dienen dem **Interesse der Bürgerinnen und Bürger und des Gemeinwohls in einem demokratisch verfassten Staat**. Indem zentrale Aufgaben zwingend durch an die Gesetze gebundene und dem Gemeinwohl verpflichtete Beamtinnen und Beamte wahrzunehmen sind, wird sichergestellt, dass beispielsweise die Aufgaben der Polizei, der Justiz, des Strafvollzugs, der Finanzverwaltung, des Lehrerbereichs und die Aufgaben im Bereich der staatlichen Aufsichtstätigkeit (Banken-, Gewerbe-, Lebensmittelaufsicht) jederzeit ohne Ansehen der Person unparteiisch und in Einklang mit Gesetz und Recht wahrgenommen werden. Gleichzeitig bildet die Stabilität einer auf ein leistungsstarkes Berufsbeamtentum gestützten Verwaltung einen wichtigen Beitrag zur Stabilität des ganzen Gemeinwesens. Der **verfassungsrechtlich vorgeschriebene Funktionsvorbehalt stellt sicher, dass hoheitlich-staatliche Aufgaben rechts- und sozialstaatsgetreu sowie ohne Unterbrechung erfüllt werden**.

Das Berufsbeamtentum umfasst deswegen auch die Pflicht zur jederzeitigen Dienstbereitschaft und ein **Streikverbot für Beamtinnen und Beamte**: Beamtinnen und Beamte sind dem Gemeinwohl verpflichtet und nicht Partikularinteressen. Das Streikverbot trägt zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Lebens maßgebend bei und verhindert, dass zu Lasten der Bevölkerung, der Wirtschaft und des Staates – kurz des Gemeinwesens – gestreikt und der Gesetzgeber, der kraft Verfassungsrecht das Beamtenrecht gesetzlich ausgestalten muss, instrumentalisiert wird. **Der Beamtenstatus gewährleistet, dass die notwendigen staatlichen Leistungen zuverlässig zur Verfügung gestellt werden**.

Im **Lehrerbereich** zeigt sich dies sehr plastisch: Hier gilt es, besonders im Bildungsland Bayern das „**Recht auf Bildung**“ durch eine möglichst lückenlose Unterrichtsversorgung zu realisieren. Anders als in der freien Wirtschaft treffen Arbeitskampfmaßnahmen hier nicht primär den Tarifpartner. Wenn angestellte Lehrerinnen und Lehrer streiken (wie in Berlin, Rheinland-Pfalz und anderen Ländern bereits der Fall), sind Leidtragende vielmehr die Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern.

Streikfreie Schulen sind – auch familienpolitisch – elementar wichtig. Insbesondere Berufstätige, denen keine anderweitigen Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, sind auf die lückenlose Schulversorgung angewiesen (Stichwort: Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Auch und gerade im Schulbereich darf der Staat nicht

durch Streik erpressbar werden. Dies ist auch gesamtwirtschaftlich wichtig für die betroffenen Unternehmen und Arbeitgeber, bei denen die Mütter und Väter arbeiten.

Neben der Ausrichtung auf das Gemeinwohl und den Vorteilen des Streikverbots bestehen auch **Kostenvorteile beim Einsatz von Beamtinnen und Beamten**. So ergaben sich in einem Kostenvergleich, der sich auf Lehrerinnen und Lehrer als einer Hauptgruppe der Beamtinnen und Beamten bezog, finanzielle Vorteile für den Staat. Aufbauend auf früheren Untersuchungen wurden für den Schulbereich eine typische Lehrerin an einer Volksschule und ein Rektor an einer Volksschule jeweils im Beamten- und im Arbeitnehmerverhältnis verglichen. Auch unter Einbeziehung der Versorgungsausgaben sind die Aufwendungen des Staates **in beiden Fällen** bei der Beschäftigung im Angestelltenverhältnis **höher als im Beamtenverhältnis** (Lehrerin: + 6,7 %; Rektor: + 5,5 %).

Darüber hinaus würden durch die Umstellung auf Arbeitsverhältnisse für einen längeren Zeitraum erhebliche Kosten verursacht. Im Lehrerbereich etwa (abgesehen von der davor nötigen Verfassungsänderung) würden bei 3.000 Neueinstellungen im Arbeitnehmerverhältnis Mehrkosten in Höhe von ca. 26 Mio. Euro pro Jahr anfallen, so dass bereits im vierten Jahr die 100 Mio. Marke überschritten wäre (Berechnung basierend auf einer Lehrkraft an einer Volksschule).

Außerdem ist bei einer Gesamtbetrachtung zu beachten, dass die **gesetzliche Rentenversicherung auf Bundeszuschüsse angewiesen** ist; gut ein Viertel der Renteneinnahmen im Jahr 2011 entfielen nach dem Rentenversicherungsbericht 2012 auf Bundeszuschüsse, das waren immerhin knapp 65. Mrd. Euro (25,25 % der Einnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung). Damit ist auch die Rentenversicherung zu einem großen Teil haushaltsfinanziert.

Nicht nur wegen der verfassungsrechtlichen Vorgaben, sondern auch aus Kostengründen und gesellschaftspolitischen Gründen sind in Bayern die Lehrerinnen und Lehrer deshalb zu Recht grundsätzlich im Beamtenstatus beschäftigt. Der Freistaat Bayern wird daran auch in Zukunft festhalten.

Entgegen einem häufig zitierten Vorurteil sind auch die **Fehlzeiten** der bayerischen Beamtinnen und Beamten im Vergleich zu anderen Beschäftigten geringer. Im Schnitt fehlte im Jahr 2011 jede Beamtin bzw. jeder Beamte nur 9,6 Tage am Ar-

beitspatz. Die AOK weist für das Jahr 2011 durchschnittlich 15,4 Krankheitstage bei den AOK-Versicherten in Bayern auf, bundesweit sind es sogar 17,1 Tage. In der geringen Fehlzeitenquote der bayerischen Beamtinnen und Beamten von nur 3,8 % im Jahr 2011 spiegeln sich die hohe Motivation und die starke Identifikation der bayerischen Beamtenschaft mit den übertragenen Aufgaben wider.

Falsch ist im Übrigen auch die weit verbreitete Auffassung, Beamtinnen und Beamte würden früher in den **Ruhestand** gehen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Gegenteil: das durchschnittliche Alter beim Eintritt in den Ruhestand liegt bei Beamtinnen und Beamten in Bayern bei 62,5 Jahren (2011) und damit fast zwei Jahre höher als das durchschnittliche Renteneintrittsalter.

Das Beamtentum ist eine effektive und moderne Beschäftigungsform, die sich aktuell besonders in Krisenzeiten als **Standortvorteil** und **Stabilitätsfaktor** für Gesellschaft und Staat erwiesen hat. Der Beamtenstatus ist erforderlich, weil der Staat damit Gewähr für eine jederzeitige, flächendeckende, gemeinwohlbezogene und rechtsstaatliche Aufgabenerfüllung bietet und damit der berechtigten Erwartung von **Bevölkerung** und **Unternehmen** an einem leistungsstarken und serviceorientierten öffentlichen Dienst am besten gerecht wird.

2. Flexibilisierung des Dienstrechts (Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen)

Die Erarbeitung von dienstrechtlichen Instrumenten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu verbessern, war ein Hauptanliegen der Mitglieder der Arbeitsgruppe.

Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** gewinnt wegen der sich verändernden gesellschaftlichen Strukturen und Rollen in Hinblick auf die **Betreuung und Erziehung von Kindern** immer größere Bedeutung: Die Zahl der alleinerziehenden Mütter und Väter, die bei der Bewältigung ihres beruflichen Alltags mit Kindern vor vielfältigen Herausforderungen stehen, nimmt stetig zu. Andererseits wollen sich Väter bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder immer stärker engagieren.

Auch in Spitzenpositionen gilt es daher, Strukturen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten ermöglichen. Gerade wenn es darum geht,

die Zahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen, wird dies künftig immer wichtiger werden. Hier kommt dem Staat eine Vorreiterrolle zu.

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird jedoch künftig auch die **Unterstützung und Pflege älterer Angehöriger** immer wichtiger werden. Einer größer werdenden Zahl älterer Menschen steht eine kleiner werdende Zahl jüngerer Menschen gegenüber. Immer mehr Beschäftigte möchten im Sinne einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung sowohl im Beruf Erfolg haben als auch ihren familiären Pflichten nachkommen.

Dabei liegt die Vereinbarkeit von familiärem und beruflichem Engagement nicht nur im Interesse der Beschäftigten. In Zeiten eines drohenden Fachkräftemangels hat **auch der Dienstherr im „Rennen um die besten Köpfe“ ein Interesse**, durch entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten bei Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen seine Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten und weiter zu steigern. Dies trägt dazu bei, auch in Zukunft die hohe Qualität des öffentlichen Diensts in Bayern zu erhalten und die Rolle der bayerischen Verwaltung als Spitzenreiter im Bundesvergleich und Vorbild in Europa weiter auszubauen.

„Familientage“

Einen wichtigen Beitrag zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können **„Familientage“** leisten. Dabei handelt es sich um **10 freie Tage, die die Beamtinnen und Beamten zusätzlich zu den ihnen zustehenden Urlaubs- und ggf. Gleittagen** in Anspruch nehmen können.

Das neue Modell wird über die Inanspruchnahme einer familienpolitischen Teilzeit (Art. 89 Abs. 1 BayBG) oder einer voraussetzungslosen Antragsteilzeit (Art. 88 Abs. 1 BayBG) in Verbindung mit einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Sinn des § 2 Abs. 2 Satz 3 AzV **kostenneutral** realisiert. Die Besoldung richtet sich nach dem entsprechend der Gesamtarbeitszeit reduzierten Teilzeitstatus. Bei der Inanspruchnahme von 10 Familientagen beträgt die Besoldung folglich 25/26.

Da die Beamtinnen und Beamten bei der Antragstellung keine Ausschlussfristen zu beachten haben, lassen sich Familientage **zeitnah organisieren**. Zudem ermöglichen sie im Gegensatz zu bereits existierenden Modellen in einem überschaubaren

Zeitraum und Ausmaß eine **Freistellung „auf Kredit“**, bei der der Ausgleich der Arbeitszeit erst im Anschluss an die Freistellung erfolgt.

Das neue Modell der Familientage ermöglicht es den Beamtinnen und Beamten daher, schnell und flexibel auf Veränderungen im familiären Umfeld zu reagieren und beispielsweise akute Engpässe abzufedern. Es verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für diejenigen Beamtinnen und Beamten, die eine herkömmliche Teilzeitbeschäftigung in größerem Umfang aus finanziellen oder aus sonstigen Gründen nicht wünschen. Insbesondere Vätern wird so eine neue Möglichkeit eröffnet, sich neben dem beruflichen Engagement verstärkt in der Familie einzubringen.

Das Finanzministerium wird dieses Arbeitszeitmodell im Rahmen der nächsten Änderung der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) aufgreifen und in Abschnitt 10 VV-BeamtR entsprechende Hinweise aufnehmen.

Weitere Flexibilisierung des Freistellungsjahrs gem. Art. 88 Abs. 4 BayBG

Gem. Art. 88 Abs. 4 BayBG kann die voraussetzungslose **Antragsteilzeit**, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, in der Weise zugelassen werden, dass zunächst während **eines Teils des Bewilligungszeitraums** die Arbeitszeit bis zur **regelmäßigen Arbeitszeit** erhöht wird und diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar daran **anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung** der Arbeitszeit beziehungsweise durch eine ununterbrochene **vollständige Freistellung** vom Dienst ausgeglichen wird. Denkbar sind insoweit die unterschiedlichsten Modelle. Der gesamte Bewilligungszeitraum darf derzeit höchstens sieben Jahre betragen. Art. 88 Abs. 4 BayBG ist als Kann-Regelung ausgestaltet und stellt die Bewilligung bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen in das Ermessen der Bewilligungsbehörde.

Mit Blick auf die verlängerte Lebensarbeitszeit steigt das Interesse der Beamtinnen und Beamten, den Übergang in den Ruhestand fließend zu gestalten. Diesem Interesse sowie dem Interesse an einer Ausdehnung der in Art. 88 Abs. 4 BayBG angelegten Freistellungsjahre sollte aus Sicht der Arbeitsgruppe durch eine **Verlängerung des Gesamtbewilligungszeitraums von sieben auf 10 Jahre** Rechnung getragen werden. Bei einer Teilzeitquote von 50 % und Ausschöpfen des Bewilligungszeitraums unmittelbar vor Erreichen der Altersgrenze für den gesetzlichen Ruhestand ist

es damit möglich, fünf Jahre früher aus dem aktiven Dienst auszuscheiden. Gleichzeitig sollte Art. 88 Abs. 4 BayBG unter Beibehaltung der Voraussetzungen im Übrigen **von einer Kann- zu einer Soll-Regelung umgestaltet** werden, um die Inanspruchnahme der Teilzeit mit unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit zu erleichtern.

Das Finanzministerium wird zu Beginn der nächsten Legislaturperiode eine entsprechende **Gesetzesinitiative** starten.

Stornierung eines Gleittags bei Krankheit

Die flexible Gestaltung der persönlichen Arbeitszeit durch gleitende Arbeitszeit in großen Bereichen des öffentlichen Diensts trägt wesentlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Gleichzeitig profitiert der Dienstherr davon, dass kurzfristige „Arbeitsspitzen“ mit dem vorhandenen Personal effizient abgefangen werden können. Da Gleizeit demzufolge im beiderseitigen Interesse von Beschäftigten und Dienstherrn liegt, stellt sich die Frage, ob ein von den Beschäftigten zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen vorgesehenes Arbeitszeitguthaben aufgrund einer Erkrankung an einem Gleittag „verfällt“.

Um dem entgegen zu wirken, wurde eine entsprechende **Öffnungsklausel geschaffen**. Sie ermöglicht es im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel, **in Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung die Stornierung eines Gleittags bei Krankheit zuzulassen, wenn die Dienstunfähigkeit durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird** (Abschnitt 10 Nr. 1.4.2 VV-Beamtr).

Generelle Kombinierbarkeit von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand

Ein Teil der Beamtinnen und Beamten hat den Wunsch, durch eine Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand unter Inkaufnahme der entsprechenden Abschläge **erheblich früher aus dem aktiven Dienst auszuscheiden**. Eine entsprechende Kombination ist derzeit nur im Ausnahmefall zulässig, wenn besonders schwerwiegende Gründe vorliegen (Art. 64 Nr. 1, 91 Abs. 1 Satz 3 BayBG). Sie ermöglicht einen Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit bereits **mit 62 Jahren und 5 Monaten**.

Mit Blick auf die individuellen Lebensumstände ist die Forderung nach einer Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand **sinnvoll**. Der durch eine entsprechende Kombination gewonnene Freiraum wird häufig dazu genutzt werden, sich verstärkt in der Familie (zum Beispiel durch die Übernahme der Betreuung von Enkelinnen und Enkel) zu engagieren und dadurch die jüngere Generation bei der Vereinbarung von Familie und Beruf zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund schlägt die Arbeitsgruppe vor, die Möglichkeit einer **generellen Kombinierbarkeit von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand einzuführen**.

Das Finanzministerium wird zu Beginn der nächsten Legislaturperiode eine entsprechende **Gesetzesinitiative** starten.

Familienpolitische Teilzeit oder Beurlaubung auch für Großeltern

Darüber hinaus sollen aus Sicht der Arbeitsgruppe auch **Großeltern eine familienpolitische Teilzeit oder Beurlaubung** nach Art. 89 Abs. 1 BayBG in Anspruch nehmen können. Enkelinnen und Enkel können künftig unter bestimmten Bedingungen als Kinder im Sinn des Art. 89 Abs. 1 BayBG angesehen werden. Voraussetzung ist, dass die betreuenden Großeltern entweder einen Anspruch auf Elternzeit hätten oder dass die tatsächliche Betreuung der Enkelin bzw. des Enkels weder durch die Eltern des Enkelkinds noch anderweitig sichergestellt werden kann.

Das Finanzministerium wird in der nächsten Legislaturperiode prüfen, ob eine **klarstellende Gesetzesänderung** sinnvoll ist.

Verbesserte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Bedingt durch den demographischen Wandel wird die **familiäre Fürsorge für ältere Menschen** künftig an Bedeutung gewinnen. Bereits jetzt kann bei akutem **Pflegebedarf** im bayerischen Beamtenrecht kurzfristig flexibel reagiert werden:

Das **bayerische Beamtenrecht** bietet in Bezug auf die Arbeitszeit ein **außerordentlich hohes Maß an Flexibilität**. Die umfassenden Regelungen ermöglichen es den Beamtinnen und Beamten bereits gegenwärtig, in der weit überwiegenden Zahl der Fälle die Pflege von Angehörigen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren. So be-

steht neben umfassenden Gleitzeitregelungen für die bayerischen Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit einer Verkürzung der Arbeitszeit (Art. 88 Abs. 1, 89 Abs. 1 BayBG), einer Freistellung (Art. 88 Abs. 4 BayBG) sowie einer Beurlaubung (Art. 89 Abs. 1 BayBG).

Eine Übernahme des im Arbeitnehmerbereich geschaffenen Familienpflegezeitgesetzes, wie sie der Bund für seine Beamtinnen und Beamten durch das **Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes** vorgenommen hat, kommt aus Sicht der Arbeitsgruppe nicht in Betracht. Hier werden unter Schaffung komplizierter und wenig flexibler Regelungen zahlreiche Punkte offen und tatsächliche Notwendigkeiten außer Betracht gelassen.

Mit Blick auf die zunehmende Bedeutung der Pflege wird das Finanzministerium jedoch ein eigenes am Bedarf orientiertes **Regelungsmodell prüfen**, das als bayerische Lösung ergänzend neben die umfangreichen bestehenden Regelungen tritt. Zielführend erscheint insoweit die gesetzliche Zulassung einer (weiteren) familienpolitischen Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen für die Dauer von insgesamt zwei Jahren auch dann, wenn die Höchstbeurlaubungsdauer von 15 Jahren (Art. 92 BayBG) bereits ausgeschöpft ist. Zudem wird die Möglichkeit eines Vorschusses nach den Vorschriften der bereits existierenden Bayerischen Vorschussrichtlinien (BayVR) für sinnvoll erachtet. So können auch bei überraschender Notwendigkeit einer Beurlaubung zur Pflege naher Angehöriger finanzielle Engpässe überbrückt werden.

Ausbau der Tele- und Wohnraumarbeit

Nicht nur eine Flexibilisierung der Arbeitszeit fördert die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Auch die aufgrund moderner Informations- und Kommunikationstechnik mögliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation im Wege der Tele- und Wohnraumarbeit wird immer wichtiger. Der **Zeitgewinn** durch den Wegfall der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, die **flexiblere Zeiteinteilung** und die **kurzfristige Ansprechbarkeit für die Familie und die Angehörigen** vor Ort verbessern die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familienpflichten und beruflichem Engagement erheblich.

Dadurch wird in vielen Fällen bei entsprechendem Wunsch der Beschäftigten auch eine **schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz** nach der Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer familienpolitischen Beurlaubung möglich. Zum einen **erleichtert dies den Beschäftigten den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit nach familienbedingter Abwesenheit und vermeidet längerfristige Verdiensteinbußen**. Zum anderen bietet sich dadurch die Möglichkeit, insbesondere Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und dadurch einen **weiteren Beitrag zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern** im öffentlichen Dienst in Bayern zu leisten.

Darüber hinaus können die **Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte durch die Möglichkeit von Tele- oder Wohnraumarbeitsplätzen verbessert** werden. Zu denken ist dabei insbesondere an Beschäftigte, für die der tägliche Weg zum Arbeitsplatz wegen behinderungsbedingter Mobilitätsbeeinträchtigungen mit erheblichen Zusatzbelastungen verbunden ist. Gleiches gilt, wenn behinderungsbedingt eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist (zum Beispiel häufige Unterbrechungen).

Ähnliche Konstellationen können sich in Fällen einer längeren Erkrankung ergeben. Auch **nach längerer Krankheit** können Tele- oder Wohnraumarbeit dabei helfen, den Betroffenen die **schrittweise Rückkehr in das bisherige Arbeitsfeld zu erleichtern**.

Doch nicht nur für die Beschäftigten, **auch für den Dienstherrn stellen Tele- bzw. Wohnraumarbeit längerfristig einen Gewinn** dar. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Beschäftigten an Tele- oder Wohnraumarbeitsplätzen häufig **besonders effizient und ergebnisorientiert** arbeiten. Gleichzeitig bleibt dem Dienstherrn aufgrund der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf **gut ausgebildetes und hoch qualifiziertes Personal erhalten**.

Der **öffentliche Dienst** übernimmt hier **eine Vorreiterrolle**. Die Ressorts sollten daher dort, wo möglich, auch **von der Tele- und Wohnraumarbeit Gebrauch** machen.

In der praktischen Umsetzung hat sich dabei der Abschluss von **Vereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung** bewährt. Als Anhaltspunkt kann insoweit die beigefügte Musterdienstvereinbarung über die Einführung von Wohn-

raumarbeit dienen, die aus Sicht der Arbeitsgruppe die wesentlichen und regelungsbedürftigen Punkte abdeckt (vgl. Anlage 1).

Erleichterung des Wiedereinstiegs nach längerer familienbedingter Abwesenheit

Aus den unterschiedlichsten Motiven und in den unterschiedlichsten Lebenssituationen besteht bei vielen Beschäftigten das Bedürfnis, sich für einen längeren Zeitraum vollständig ihren familiären Verpflichtungen zu widmen. Das Bemühen, die Vereinbarkeit von familiärem und beruflichem Engagement noch weiter zu verbessern, darf sich dabei nicht darauf beschränken, den Beschäftigten durch eine entsprechende vollständige Freistellung vom aktiven Dienst die erforderlichen Freiräume zu verschaffen. Vielmehr kann das Ziel einer weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade bei längeren Abwesenheitszeiten nur erreicht werden, wenn den Beschäftigten auch die **Rückkehr in den Beruf durch den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber so einfach wie möglich** gemacht wird.

Insoweit ist festzustellen, dass sich der Freistaat Bayern seiner Verantwortung bewusst ist. In den verschiedenen Bereichen der staatlichen Verwaltung **existiert bereits eine bemerkenswerte Vielzahl von unterschiedlichen Maßnahmen und Ansätzen**.

Die Unterstützung durch die Dienststelle hat sich dabei **im Rahmen der vorhandenen Stellen, Mittel und Möglichkeiten grundsätzlich an der konkreten Situation der bzw. des Beschäftigten und an den spezifischen Anforderungen am Arbeitsplatz und in der Dienststelle zu orientieren**. Gleichwohl können aus Sicht der Arbeitsgruppe viele der bereits in verschiedenen Dienststellen praktizierten Maßnahmen auch in anderen Bereichen geeignet sein, den Beschäftigten den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu verbessern.

An erster Stelle stehen insoweit **entsprechende Fortbildungsangebote**. Diese spielen nicht nur **in fachlicher Hinsicht** eine entscheidende Rolle beim beruflichen Wiedereinstieg der Beschäftigten. Von entsprechenden Angeboten geht ein in seiner Wirkung nicht zu unterschätzendes **positives Signal** aus: Der Dienstherr zeigt, dass

er ein Interesse an der Wiedereingliederung und Förderung auch und gerade der Beschäftigten hat, die im Interesse der Familie eine Auszeit genommen haben.

Als positive **Beispiele kommen folgende bereits bestehende Fortbildungsangebote** zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in Betracht: Information per E-Mail über aktuell in der Dienststelle anstehende Fortbildungsveranstaltungen, konkrete Fortbildungsangebote während der Beurlaubung, ggf. das Angebot von eigenen Seminaren für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer (wenn eine größere Anzahl von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern eine Fortbildungsveranstaltung mit gleicher Zielrichtung für ihren zukünftigen Arbeitseinsatz benötigt) oder das Angebot eines einsatzunabhängigen Orientierungsseminars (Überblick über wesentliche Rechtsänderungen und in der Organisation). Hierbei ist darauf zu achten, dass die Fortbildungen zu familienfreundlichen Zeiten und bei Bedarf – soweit möglich – mit Kinderbetreuung angeboten werden. Circa sechs Monate vor Ende der Elternzeit oder Beurlaubung sollte mit den Beschäftigten ein Wiedereinstiegsgespräch geführt werden, in dem die gegenseitigen Vorstellungen und voraussichtlichen Möglichkeiten bezüglich des individuellen Fortbildungsbedarfs abgeklärt werden.

Mit der Bildungsplattform BayLern ist es zudem gelungen, ein System zu installieren, auf dem via Internet **E-Learning** Kurse gebucht und online durchgearbeitet werden können. Die Bildungsplattform **BayLern** bietet so die Möglichkeit, zeitlich flexibel, bedarfsorientiert und räumlich ungebunden zu lernen. Die Lerntiefe kann durch die Lernenden selbst bestimmt werden, sie sind damit völlig ungebunden in der Wissensaufnahme.

Über entsprechende Fortbildungsangebote hinaus, liegt es auf der Hand, dass der Wiedereinstieg in den Beruf leichter fällt, wenn während der **Abwesenheit der Kontakt zur Dienststelle und den Kolleginnen und Kollegen nicht vollständig abreißt**.

Neben dem regelmäßigen Kontakt mit dem Personalreferat ermöglichen viele Dienststellen ihren beurlaubten Beschäftigten daher **die Teilnahme an den Personalversammlungen und sonstigen dienstlichen Veranstaltungen**. Daneben können Beurlaubte **Zugang zum Intranet** erhalten. Schließlich können beurlaubte Beschäftigte im Einzelfall bei einzelnen Dienststellen **bei Arbeitsspitzen** Unterstützung leisten. Dadurch bleiben sie in den allgemeinen Dienstbetrieb integriert und ihre be-

rufliche Qualifikation bleibt erhalten. Auch die Übernahme von **Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen**, ein Einsatz bei bestimmten **Projekten** sowie eine **Dozenten-, Korrektoren- oder Prüfertätigkeit** kommen in Betracht.

Der Wiedereinstieg in den Beruf wird umso erfolgreicher sein, je sorgfältiger er vorbereitet wird. Im Sinne einer „**Vorab-Hospitation**“ können beurlaubte Beschäftigte daher die Möglichkeit erhalten, vor der Wiederaufnahme des aktiven Diensts zur Einarbeitung in künftige Aufgaben tageweise am Dienstbetrieb teilzunehmen. Nach Beendigung der Beurlaubung kann eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner zur Verfügung gestellt werden, um insbesondere den Einstieg in die PC-Arbeit zu erleichtern und längere Wartezeiten bis zur nächsten turnusmäßigen EDV-Schulung zu vermeiden.

Die Arbeitsgruppe hat auf der Grundlage der bereits in verschiedenen Dienststellen praktizierten Maßnahmen und Leitfäden eine „**Kontakt- und Wiedereinstiegs-Checkliste**“ erarbeitet, um gemeinsam mit den Beschäftigten rechtzeitig die Weichen für einen gelungenen Wiedereinstieg zu stellen (vgl. Anlage 2).

Dienstvereinbarung

über die Einführung von Wohnraumarbeit im Geschäftsbereich des ...

Das Bayerische Staatsministerium ... und der Hauptpersonalrat im Bayerischen Staatsministerium ... schließen folgende Dienstvereinbarung:

§ 1 Grundsatz

(1) Zum Zwecke einer flexibleren Gestaltung der Arbeitsorganisation, die sowohl im Interesse der Beschäftigten wie auch des Dienstherrn/Arbeitgebers liegt, wird den Beschäftigten des Geschäftsbereichs die Möglichkeit eingeräumt, die Arbeitsleistung teilweise zu Hause zu erbringen (Wohnraumarbeit). Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf werden durch diese Form der Arbeitsgestaltung deutlich verbessert. Weiterhin kann Wohnraumarbeit die Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung, die häufig in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, verbessern und damit ihre Integration in das Erwerbsleben erleichtern. Ein Rechtsanspruch auf die Teilnahme an diesem Arbeitsmodell besteht nicht.

(2) Das Dienstverhältnis der Beamtinnen und Beamten und das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben in ihrer bestehenden Form unberührt; lediglich die Verpflichtung, den Dienst an der Dienststelle und innerhalb der regelmäßigen Dienststunden zu leisten, wird den Erfordernissen der Wohnraumarbeit angepasst.

(3) Die genaue Ausgestaltung der Wohnraumarbeit wird im Einzelfall zwischen den Beschäftigten und der jeweiligen Dienststelle schriftlich festgelegt. Bei Beamtinnen und Beamten erfolgt die Festlegung durch einvernehmliche Anordnung. Die unmittelbaren Vorgesetzten überprüfen die ordnungsgemäße Erledigung der für die häusliche Arbeit übertragenen Aufgaben.

§ 2 Teilnahmevoraussetzungen

(1) Die Wohnraumarbeitsplätze werden auf freiwilliger Basis eingerichtet. Der Teilnehmerkreis kann begrenzt werden. Abgesehen von bestimmten Arbeitsbereichen ist die Teilnahme in der Regel vom Vorliegen sozialer Kriterien abhängig.

(2) Teilnahmeberechtigt sind alle Beschäftigten, die in ihrem Aufgabengebiet gut eingearbeitet sind. In der Regel ist das der Fall, wenn die Beschäftigten der Dienststelle mindestens ein Jahr angehören und in dem Aufgabengebiet mindestens sechs Monate tätig sind. Wegen der besonderen Anforderungen, die Wohnraumarbeit an die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten stellt, muss außerdem deren persönliche Eignung gegeben sein. Die Entscheidung hierüber treffen die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter. Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass dienstliche, rechtliche (insbesondere datenschutzrechtliche) oder haushaltsmäßige Belange nicht entgegenstehen. Die Entscheidung hierüber treffen die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter im Benehmen mit der vorgesetzten Dienstbehörde.

(3) Die Inanspruchnahme von Wohnraumarbeit setzt die Bereitschaft voraus, sich das Büro und die Arbeitsmittel in der Dienststelle mit anderen in Wohnraumarbeit Beschäftigten zu teilen (Desksharing).

(4) Die Teilnahme an der Wohnraumarbeit setzt weiterhin voraus, dass die Beschäftigten der Dienststelle zur Prüfung der Einhaltung der arbeits- und datenschutzrechtlichen Vorschriften ein Zugangsrecht zum häuslichen Bereich einräumen.

(5) Das Aufgabengebiet muss für Wohnraumarbeit geeignet sein. Allgemein für Wohnraumarbeit geeignet sind Tätigkeiten, die selbstständig und eigenverantwortlich mit klar definierbaren Arbeitszielen in ganzheitlicher Bearbeitungsweise verrichtet werden können. Über die Eignung der Aufgabengebiete entscheiden die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter im Einvernehmen mit der vorgesetzten Dienstbehörde. Vorgesetztenpositionen sind nicht für Wohnraumarbeit geeignet.

§ 3 Beginn und Beendigung der Teilnahme

(1) Die Wohnraumarbeit ist schriftlich über die Vorgesetzten bei dem oder der Dienstvorgesetzten zu beantragen. In der Bewerbung ist das Vorliegen der Teilnah-

mevoraussetzungen darzulegen und der angestrebte Beginn anzugeben. Die Bewilligung von Wohnraumarbeit soll schriftlich erfolgen. Sie ist zu befristen.

(2) Die Beschäftigten haben das Recht, die Teilnahme an diesem Arbeitsmodell zu widerrufen und unter Einhaltung einer angemessenen Frist wieder ihre gesamte Arbeitsleistung in der Dienststelle zu erbringen.

(3) Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sind berechtigt, ein Wohnraumarbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund abubrechen. Ein wichtiger Grund ist auch gegeben, wenn die übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erledigt werden. Die Wohnraumarbeit endet außerdem bei Wegfall der Teilnahmevoraussetzungen.

(4) Die Beendigung von Wohnraumarbeit aus wichtigem Grund oder wegen des Wegfalls der Voraussetzungen wird in der Regel mit Ablauf des Monats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem das maßgebliche Ereignis stattgefunden hat.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Dienstleistung an der Dienststelle und am Wohnraumarbeitsplatz wird im Rahmen von § 1 Abs. 2 zwischen den Beschäftigten und den Vorgesetzten individuell vereinbart.

(2) Die Organisation der Arbeitsleistung zu Hause ist den Beschäftigten grundsätzlich freigestellt. Verbindliche Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz zu Hause sind zwischen den Beschäftigten und den unmittelbar Dienstvorgesetzten zu vereinbaren. Wenn sich die Beschäftigten und die unmittelbaren Vorgesetzten darüber nicht einigen können, entscheiden die nächsthöheren Vorgesetzten.

(3) Ausnahmen von der vereinbarten Verteilung der Arbeitszeit sind einvernehmlich festzulegen. Wenn sich die Beschäftigten und die unmittelbaren Vorgesetzten darüber nicht einigen können, entscheiden die nächsthöheren Vorgesetzten.

(4) Auf die häusliche Arbeitszeit finden die Bestimmungen über die gleitende Arbeitszeit (Rahmenzeit, Sollzeit, Kernzeit, Arbeitszeitausgleich) keine Anwendung. Mehrar-

beit und Überstunden können bei Bedarf im Voraus angeordnet oder zugelassen werden.

(5) Fahrzeiten zwischen häuslicher und dienstlicher Arbeitsstätte gelten gesetzlich bzw. tarifvertraglich nicht als Arbeitszeit. Fahrtkosten dafür werden nicht erstattet.

§ 5 Arbeitsmittel

(1) Die Beschäftigten verpflichten sich, einen den arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen (z. B. Raumgröße, Beleuchtung) entsprechenden häuslichen Arbeitsplatz sowie einen Telefonanschluss zur Verfügung zu stellen. Die Beschäftigten statten ihren Arbeitsplatz zu Hause mit den erforderlichen Einrichtungsgegenständen auf eigene Kosten aus. Amtsübliche Büromöbel können auf Wunsch von der Dienststelle gestellt werden¹. Vom Dienstherrn/Arbeitgeber werden weder Miete noch Nebenkosten gezahlt.

(2) Die weiteren notwendigen Arbeitsmittel - ggf. Aktenvernichter, Telefon, Telefax, Anrufbeantworter, Material (Papier usw.), Standard-ISDN-Anschluss (soweit noch nicht vorhanden), DV-Ausstattung - werden vom Dienstherrn/Arbeitgeber zur Verfügung gestellt und dürfen nicht für private Zwecke verwendet werden. Die Arbeitsmittel verbleiben im Eigentum des Dienstherrn/Arbeitgebers und sind unverzüglich nach Beendigung der Teilnahme gem. § 3 der Dienstvereinbarung an diesen zurückzugeben. Die Arbeitsmittel werden durch den Dienstherrn/Arbeitgeber repariert und gewartet. Die dienstlichen Telekommunikationskosten werden vom Dienstherrn/Arbeitgeber gegen Nachweis getragen.

(3) Die Benutzung privater Informations- und Kommunikationstechnik kann gestattet werden, wenn sicherheits- oder datenschutzrechtliche Gründe nicht entgegenstehen. Kosten hierfür werden nicht erstattet. Absatz 2 bleibt unberührt.

¹ Es besteht beiderseits Einvernehmen, dass hiermit nur die Möglichkeit eröffnet werden soll, bei der Dienststelle vorhandene entbehrliche Büromöbel den in Wohnraumarbeit Beschäftigten zur Verfügung stellen zu können, dass jedoch eine Beschaffung von Büromöbeln durch die Dienststelle für den Wohnraumarbeitsplatz nicht in Betracht kommt.

§ 6 Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

(1) Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird die Personalvertretung über Maßnahmen im Zusammenhang mit der Auswahl der Beschäftigten, der vorzeitigen Beendigung der Wohnraumarbeit durch die Dienststellenleitung sowie bei Widerruf durch die Beschäftigten, wenn die Dienststellenleitung die Zustimmung verweigert, vorab informiert.

(2) Bei der Endabnahme des Arbeitsplatzes zu Hause und bei Prüfungen über die Einhaltung der arbeits- und datenschutzrechtlichen Maßnahmen durch die Verwaltung kann die Personalvertretung teilnehmen. Bei der Auswahl der Personen ist auf die Belange der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

(3) Die Personalvertretung hat das Recht, sämtliche dienstliche Kommunikationsmöglichkeiten mit den in Wohnraumarbeit Beschäftigten für ihre Zwecke zu nutzen.

(4) Die Beteiligungs- und Informationsrechte der Schwerbehindertenvertretung sowie der Ansprechpartner für Gleichstellung und der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt.

§ 7 Arbeitsschutz

Der häusliche Arbeitsplatz muss den Arbeitsschutzbestimmungen, insbesondere Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung und Bildschirmarbeitsverordnung, Rechnung tragen. Zur Prüfung der Einhaltung der Vorschriften erfolgt eine ergonomische Abnahme des häuslichen Arbeitsplatzes durch Beauftragte des Dienstherrn/Arbeitgebers.

§ 8 Haftung, Versicherungsschutz

(1) Im Falle der Beschädigung oder des Verlustes der vom Dienstherrn/Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel durch die Beschäftigten haften diese, wenn die Beschädigung vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht wurde. Die Haftungsbeschränkung gilt nicht, soweit die Beschädigung durch Dritte verursacht worden ist.

(2) Für Arbeitsunfälle am Wohnraumarbeitsplatz und für Unfälle auf dem Weg von und zur Dienststelle gilt der gesetzliche Unfallschutz.

§ 9 Datenschutz und Datensicherheit

Die Bestimmungen des Bayerischen Datenschutzgesetzes, der Datenschutz-Verordnung, sonstiger datenschutzrechtlicher Rechtsvorschriften und ... (ggf. weitere Vorgaben) sind zu beachten. Um sicherzustellen, dass alle im häuslichen Bereich bearbeiteten Vorgänge der Einsichtnahme durch Dritte entzogen sind und die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden, sind insbesondere folgende Sicherheitsvorgaben einzuhalten:

- Die Beschäftigten haben eigenverantwortlich für den datenschutzsicheren Transport der Arbeitsunterlagen zu sorgen.
- Die dienstlichen Unterlagen sind im häuslichen Bereich in einem verschließbaren Behältnis oder Schrank aufzubewahren. Familienangehörige oder sonstige Dritte dürfen keinen Zugang zu den Unterlagen erhalten.
- Die vom Dienstherrn zur Verfügung gestellten Rechner und Datenträger sind gegen den Zugriff Unberechtigter zu schützen. Rechner und Datenträger dürfen nur für dienstliche Zwecke benutzt werden.
- Der Rechner ist mit einer Sicherheitskomponente gegen die Inbetriebnahme Unbefugter abzusichern.
- Veränderungen am Gerät (Hard- und Software) sind verboten.
- Der Datenbestand ist so gering wie möglich zu halten.

§ 10 Fachspezifische Regelungen

Für die einzelnen Bereiche können zwischen Dienstherrn/Arbeitgeber und Personalvertretung bei Bedarf ergänzende fachspezifische Regelungen getroffen werden, ggf. auch als Dienstvereinbarung.

§ 11 In-Kraft-Treten

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Kontakt- und Wiedereinstiegs-Checkliste

Mit den in der folgenden Checkliste aufgeführten möglichen Maßnahmen soll den Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeitern aufgezeigt werden, wie es den Beschäftigten in Elternzeit/familienpolitischer Beurlaubung erleichtert werden kann, während ihrer familiär bedingten Abwesenheit Kontakt zur Dienststelle zu halten und über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden zu bleiben. So können rechtzeitig die Weichen für einen gelungenen Wiedereinstieg gestellt werden.

- Vor dem Eintritt in Mutterschutz, Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter über die rechtlichen Grundlagen zu Mutterschutz, Elternzeit bzw. Beurlaubung informiert werden. Gleichzeitig soll Informationsmaterial zu Teilzeit und Beurlaubung ausgehändigt werden.

- In einem Orientierungsgespräch vor Beginn der familiär bedingten beruflichen Auszeit sollen folgende Punkte angesprochen werden:
 - Geplanter Rückkehrzeitpunkt
 - Evtl. Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit bei Wiedereintritt
 - Gewünschter Einsatzbereich bei Wiedereintritt
 - Evtl. Bedarf an Unterstützungsmöglichkeiten
 - Aushilfstätigkeiten bei Arbeitsspitzen, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen, ein Einsatz bei bestimmten Projekten sowie eine Dozenten-, Korrektoren- oder Prüfertätigkeit
 - Vereinbarung eines Wiedereinstiegsgesprächs ca. 6 Monate vor der Rückkehr
 - Information zu aktuellen Entwicklungen in der Dienststelle

- Um den Kontakt zur Dienststelle möglichst aufrecht halten zu können, sollen folgende Maßnahmen ergriffen werden:
 - Zuleitung der ggf. monatlichen Personalveränderungen, der Änderungen des Geschäftsverteilungsplans, sowie der Stellenausschreibungen

über zu besetzende Stellen, sofern dies vom Beschäftigten gewünscht wird und die E-Mail Adresse mitgeteilt wurde

- Einladungen zu den Gemeinschaftsveranstaltungen, wie Personalversammlung, Betriebsausflug, Weihnachtsfeier etc.
- Zuleitung des jährlichen Fortbildungs- und Gesundheitsmanagementprogramms
- Zuleitung der aktuell anstehenden Fortbildungsveranstaltungen und Aktivitäten zum Gesundheitsmanagement per E-Mail
- Angebot seitens der Personalstelle und des örtlichen Personalrats zu individueller Beratung insbesondere zu den Themen Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Telearbeit

Führen eines Wiedereinstiegsgesprächs circa sechs Monate vor Ende der Elternzeit bzw. vor Ende der Beurlaubung. In diesem Gespräch sollen die gegenseitigen Vorstellungen und voraussichtlichen Möglichkeiten bezüglich

- Zeitpunkt der Rückkehr
- der künftigen Verwendung
- Umfang und Verteilung der Arbeitszeit
- Telearbeit
- ggf. Teilnahme am Wiedereinstiegsseminar
- Fortbildungsbedarf und Durchführung von BayLern Kursen
- „Vorab-Hospitation“ bzw. tageweise Einarbeitung

abgeklärt werden. Bei Bedarf soll ca. zwei bis drei Monate vor der Rückkehr die konkrete Einsatzplanung nochmals in einem Gespräch unter Einbeziehung der oder des künftigen für die Verwendung vorgesehenen Vorgesetzten festgelegt werden.