



Ergebnisse der Studie:

# Arbeiten von zuhause

in der rheinland-pfälzischen Finanzverwaltung



# Impressum

<b>Herausgeber:</b>	Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband Rheinland-Pfalz e. V. Eckelstr. 6, 67655 Kaiserslautern Telefon (0631) 3 60 92 88 E-Mail: <a href="mailto:info@dstg-rlp.de">info@dstg-rlp.de</a> <a href="http://www.dstg-rlp.de">www.dstg-rlp.de</a>
<b>V.I.S.d.P.:</b>	Stefan Bayer, Landesvorsitzender Friedhofstr. 11 67677 Enkenbach-Alsenborn
<b>Satz und Layout:</b>	Markus Stock Am Hain 15, 65558 Balduinstein E-Mail: <a href="mailto:markus-stock@dstg-rlp.de">markus-stock@dstg-rlp.de</a>
<b>Druck:</b>	Saxoprint GmbH Enderstr. 92c, 01277 Dresden
<b>Auflage:</b>	500 Exemplare

Bild Seite 1 © peshkov - stock.adobe.com;  
Seite 13 © stokkete - stock.adobe.com;

## Inhaltsverzeichnis:

- Seite 4: Vorwort / Hintergrund der Studie**
- Seite 6: Ablauf und Stichprobe: Vielfalt als Qualitätsmerkmal**
- Seite 11: Tätigkeitsbezogene Ergebnisse: Teamarbeit von zuhause aus**
- Seite 12: Zufriedenheit und Wohlbefinden**
- Seite 13: Telearbeit: Potenzial zum Ausbau**
- Seite 14: Folgen des Arbeitens von zuhause aus**
- Seite 16: Fazit: Ein klares „Ja“ zur Arbeit von zuhause aus, allerdings optional und flexibel**
- Seite 18: Begriffsbestimmungen**
- Seite 19: Resultierende Folgerungen und Forderungen**
- Seite 20: Unsere Mitglieder kommen zu Wort**

## Vorwort:

Die Ergebnisse unserer Befragung wurden von Herrn Priv.-Doz. Dr. phil. Pavel Dietz extern beleuchtet und kommentiert.

Nach mehrjährigen Forschungsaufenthalten unter anderem an den Universitäten Mainz, Graz, Johannesburg und Karlsruhe ist Dietz seit August 2018 Leiter der Arbeitsgruppe Public Health und Sozialmedizin am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universitätsmedizin Mainz. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der empirischen Sozialforschung, der klinischen Epidemiologie sowie der Evaluationsforschung. Er ist verantwortlich für zahlreiche Forschungsprojekte zum Thema Prävention und Gesundheitsförderung in betrieblichen und außerbetrieblichen Settings. Seit Beginn der Pandemie ist er an mehreren Studien rund um das Thema SARS-CoV-2 beteiligt. Im Fokus dieser Forschung stehen unter anderem die Auswirkungen der Pandemie und des Lockdowns auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Bediensteten und Studierenden.

In Gesprächen mit Vertretern der DSTG Rheinland-Pfalz äußerte sich Dietz äußerst positiv: „Ich freue mich sehr, der DSTG bei der Auswertung und Interpretation der Studie beratend zur



Seite stehen zu können. Die durch die Corona-Pandemie bedingten, größtenteils ad hoc durchgeführten Umstrukturierungen der Arbeitswelt beeinflussen nämlich nicht nur das Arbeiten per se, sondern bringen erhebliche Veränderungen für die Gesundheit, die Familien und das soziale Leben mit sich. Diese Aspekte sind aus wissenschaftlicher Sicht noch nicht hinreichend erforscht. Somit adressiert die Studie der DSTG Rheinland-Pfalz eine enorme Wissenslücke und dient zudem dazu, den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ausdruck zu verleihen. Der Zusammenarbeit mit der DSTG sehe ich mit Spannung entgegen.“

## Flexibles Arbeiten zukunftsfähig machen

Seit der Jahrtausendwende, also seit nunmehr 20 Jahren, erhält das Arbeitsmodell „Telearbeit“ zunehmend Einzug in die Finanzverwaltung. Die erstmalige Einführung hatte insbesondere familienpolitische Gründe. So konnten fortan Beruf und Familie für einen kleinen Teil der Beschäftigten wesentlich besser vereint werden. Die Finanzverwaltung profitierte dadurch, dass diese Kolleginnen und Kollegen wesentlich früher aus der Elternzeit in den Dienst zurückkehren konnten. Allerdings unterliegt die Telearbeit bis heute genauen Vorgaben, die durch Rundverfügungen geregelt sind. Dadurch ist die Umsetzung sehr statisch, Flexibilität fehlt. Auch führte in der Vergangenheit die Frage, ob zwei oder drei wöchentliche Telearbeitstage möglich wären, zu Diskussionen.

Wer hätte gedacht, dass eine Pandemie, die plötzlich Abstands- und Hygieneanforderungen mit sich bringt, unsere Arbeitswelt komplett auf den Kopf stellen würde. Beim „Lockdown“ konnte die Finanzverwaltung aufgrund vorausschauenden Handelns der ZDFin so viele „Remotezugriffe“ anbieten, dass man den überwiegenden Teil des Innendienstes nach Hause an einen mobilen Arbeitsplatz schicken konnte – weitestgehend ohne die Beschränkungen und Auflagen des Modells „Telearbeit“. So wurde man nicht nur den Anforderungen der Corona-Verordnung gerecht, sondern büßte außerdem keine Arbeitskräfte ein. Und siehe da, in der Folge zeigte die Finanzverwaltung weiterhin ihre

Leistungsfähigkeit und konnte – auch mit Unterstützung des Außendienstes in der Veranlagung – Spitzenergebnisse erzielen. Die Arbeit war vor den Sommerferien auf dem Laufenden!

Diese Tatsache hat die DSTG zum Anlass genommen, genauer hinzuschauen. Es sollte ergründet werden, was genau zu diesem guten Ergebnis geführt hat und voreruiert werden, wie die Kolleginnen und Kollegen das mobile Arbeiten erlebt haben. Welche Vorteile oder Verbesserungsmöglichkeiten sehen sie? Gibt es womöglich auch Nachteile, denen begegnet werden muss? Sehr viele Fragestellungen, die in unserer Befragung untersucht wurden.

Die Finanzverwaltung hat die einmalige Gelegenheit, ausgehend von den Anforderungen einer Pandemie, ein Zukunftsmodell „Flexibles Arbeiten“ zu schaffen, das auf die individuellen Bedürfnisse der Belegschaft eingehen kann wie kein anderes Organisationsmodell zuvor. Damit ist es nicht nur möglich, eine optimale Arbeitseffizienz zu erreichen, sondern es stärkt die Work-Life-Balance, was wiederum zu mehr Zufriedenheit und Gesundheit führt. Eltern und Pflegende können freier über ihre Zeit verfügen und Betreuungsanforderungen besser gerecht werden. Weniger Berufspendelverkehr zum Arbeitsplatz spart Geld und Zeit und schont zudem die Umwelt. Außerdem macht die Finanzverwaltung hinsichtlich der Konkurrenzfähigkeit zu anderen Arbeitgebern einen großen Schritt nach vorne. Die DSTG will die Befragungsergebnisse nutzen



und dieses Ziel erreichbar machen, indem die Erkenntnisse daraus an jene Stellen getragen werden, die letztendlich eine Umsetzung herbeiführen können. Weiterhin werden entsprechende Forderungen gestellt, damit niemand die Realisierung dieses neuen Arbeitsmodells aus den Augen verliert.

Ich wünsche Ihnen Kurzweiligkeit beim Lesen und hoffe, dass unsere Forderungen umgesetzt werden.

Ihr Stefan Bayer  
Landesvorsitzender der DSTG-Rheinland-Pfalz

## 2) Ablauf und Stichprobe:

### Vielfalt als Qualitätsmerkmal

Im Internet, per E-Mail und den sozialen Medien hat die DSTG ihre Mitglieder dazu eingeladen, über das Umfrageportal LamaPoll an der Befragung teilzunehmen. Insgesamt sind 2.053 Kolleginnen und Kollegen dem Aufruf gefolgt und haben sich beteiligt.

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden sind weiblich (56,6%). Es freut uns außerordentlich, dass Kolleginnen und Kollegen aller Altersgruppen an der Befragung teilgenommen haben: die Mehrheit zählt zur Altersgruppe 18-29 Jahre (32,2%).

Etwa ein Viertel (32,2%) der 2.053 Teilnehmenden gab an, Kinder zu haben oder eine(n) Angehörige(n) zu pflegen (siehe Tabelle 1).

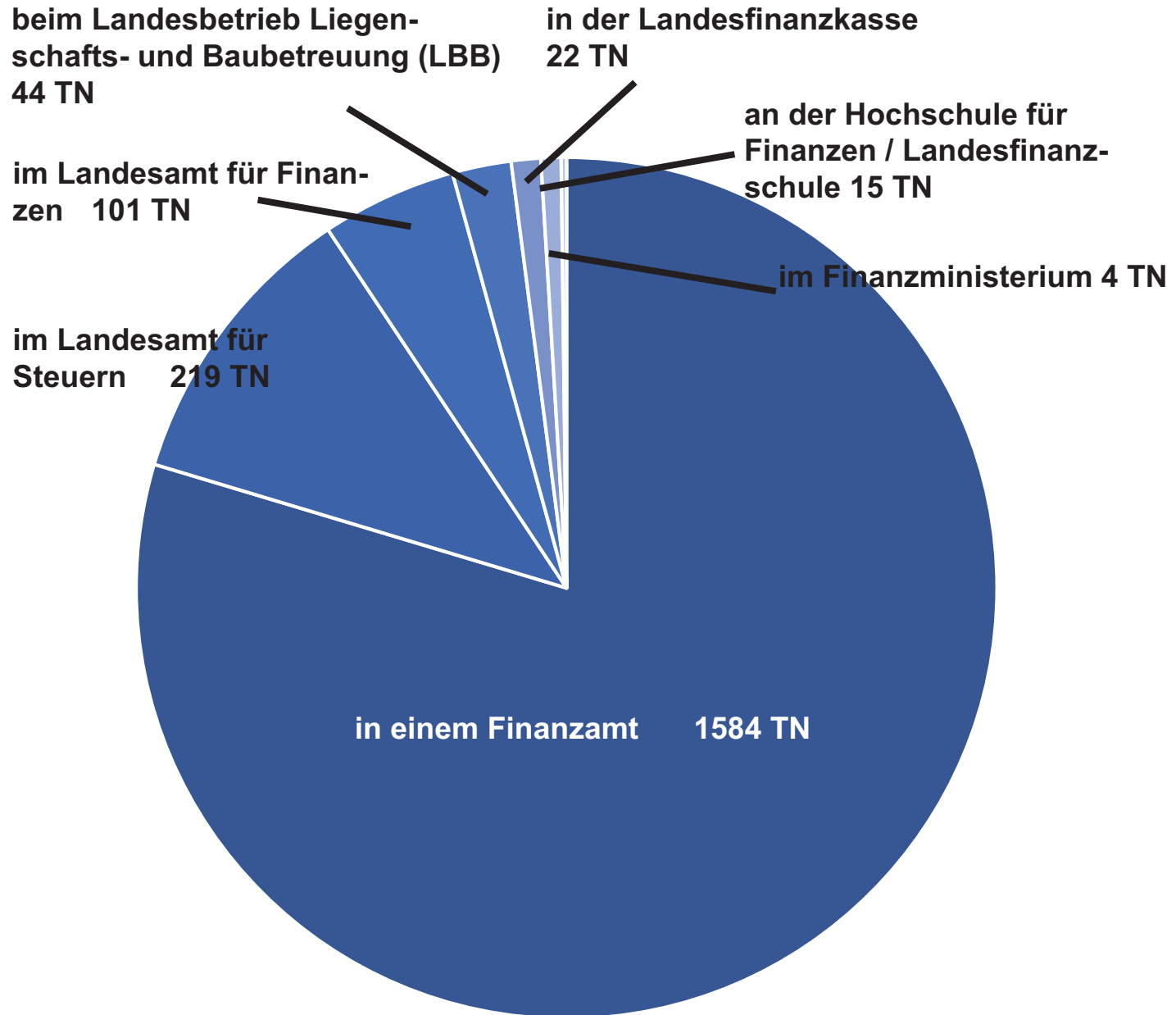
<b>Geschlecht</b>	<b>TN (%)</b>
Weiblich	1.127 (56,6)
Männlich	861 (43,2)
Divers	3 (0,2)
<b>Altersgruppe</b>	<b>TN (%)</b>
18-29 Jahre	719 (36,1)
30-39 Jahre	421 (21,2)
40-49 Jahre	317 (15,9)
> 50 Jahre	534 (26,8)
<b>Betreuungssituation</b>	<b>TN (%)</b>
Kind(er) < 12 Jahre	393 (19,1)
Kind zwischen 12 und 18 Jahren	172 (8,4)
Pflege einer / eines Angehörigen	97 (4,7)
Keine Angaben	1.448 (70,5)

Bei dem Feld Betreuungssituation waren Mehrfachnennungen möglich

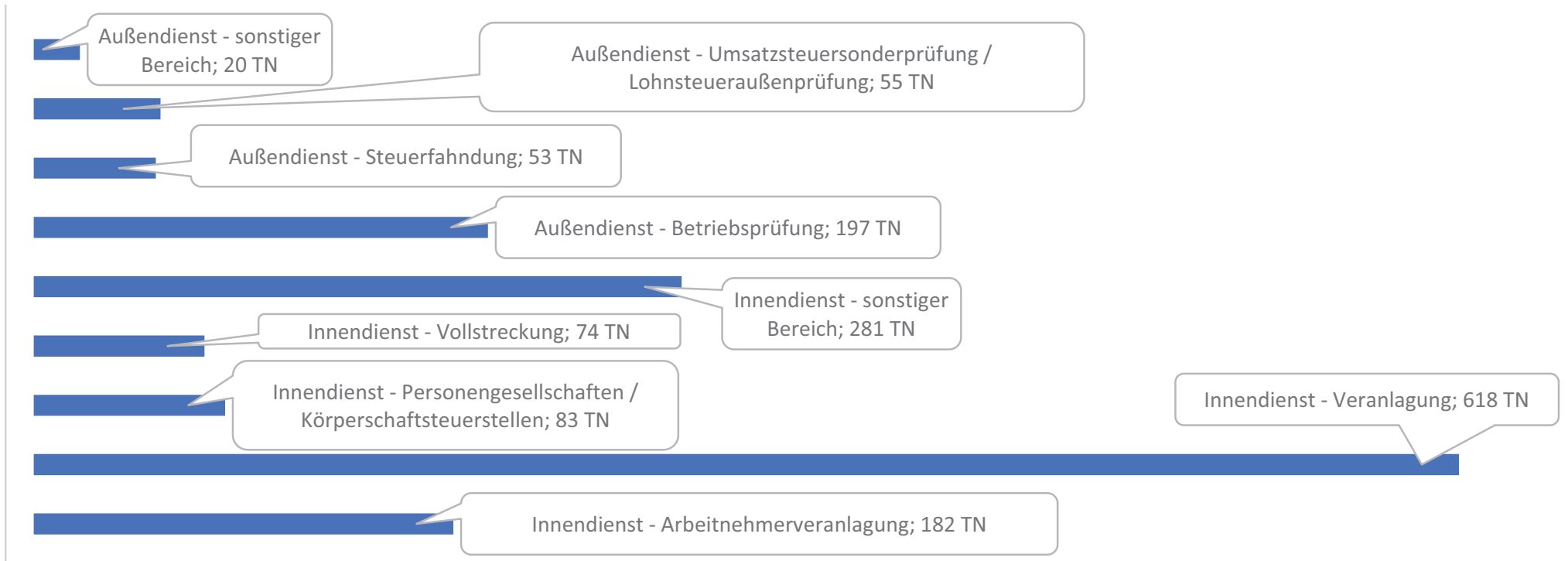
Die Vielfalt und Heterogenität der Stichprobe lässt sich auch an der Verteilung der Dienststellen (Abbildung 1), Einsatzbereiche (Abbildungen 2 und 3) und Tätigkeitsprofile erkennen.

Ein Großteil der Teilnehmenden arbeitet in einem Finanzamt (79,6%), gefolgt von Kolleginnen und Kollegen aus dem Landesamt für Steuern (11%), dem Landesamt für Finanzen (5,1%) und weiteren Stellen.

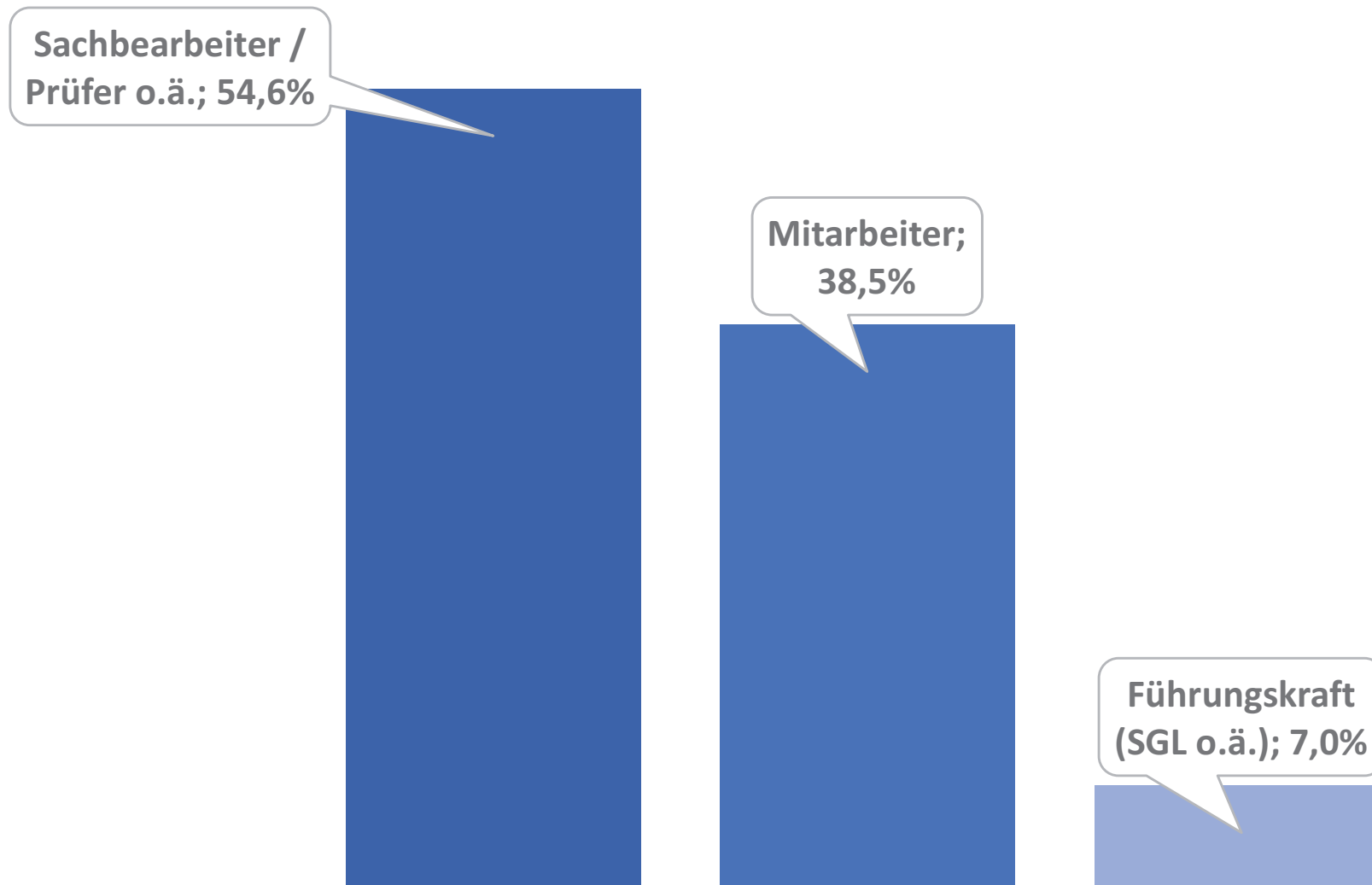
Es haben vom Sachbearbeiter/Prüfer (54,6%) über Mitarbeitende (38,5%) bis hin zur Führungskraft (7%) alle Tätigkeitsprofile teilgenommen. Somit bildet die vorliegende Querschnittsbefragung ein breites und somit umfängliches Meinungsbild unserer Kolleginnen und Kollegen zum Thema „Arbeiten von zuhause“ ab.



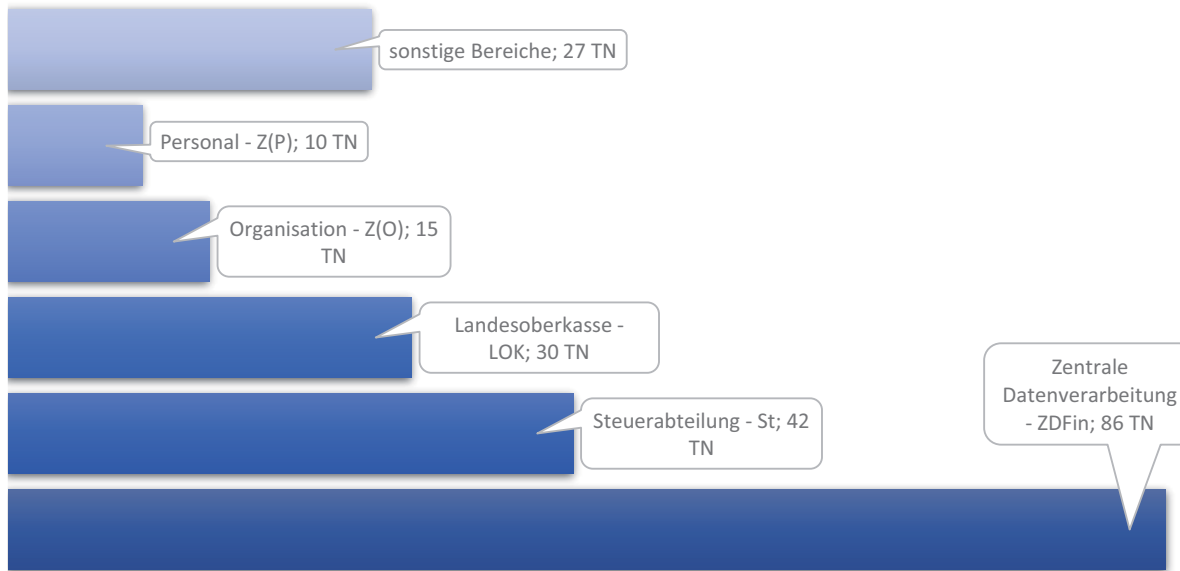
(Abbildung 1) Verteilung der Dienststellen



(Abbildung 2) Verteilung der Einsatzbereiche im Finanzamt

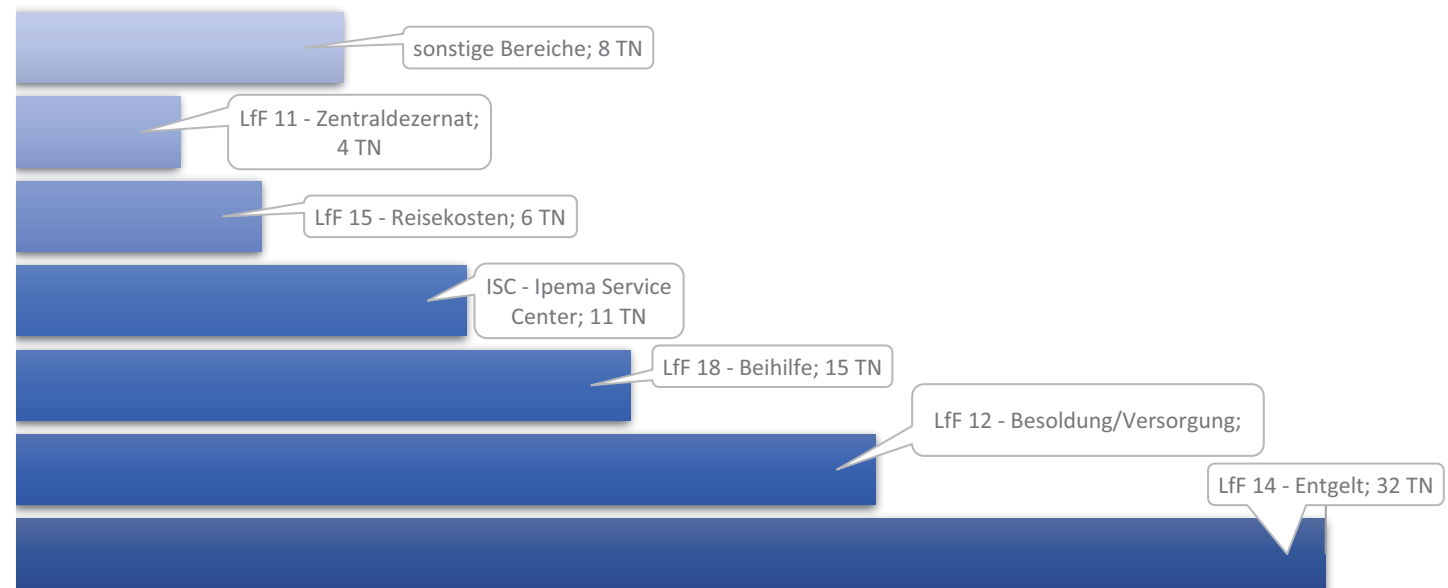


(Abbildung 3) Tätigkeitsprofile



(Abbildung 4) Verteilung der Einsatzbereiche im LfSt

(Abbildung 5) Verteilung der Einsatzbereiche im LfF

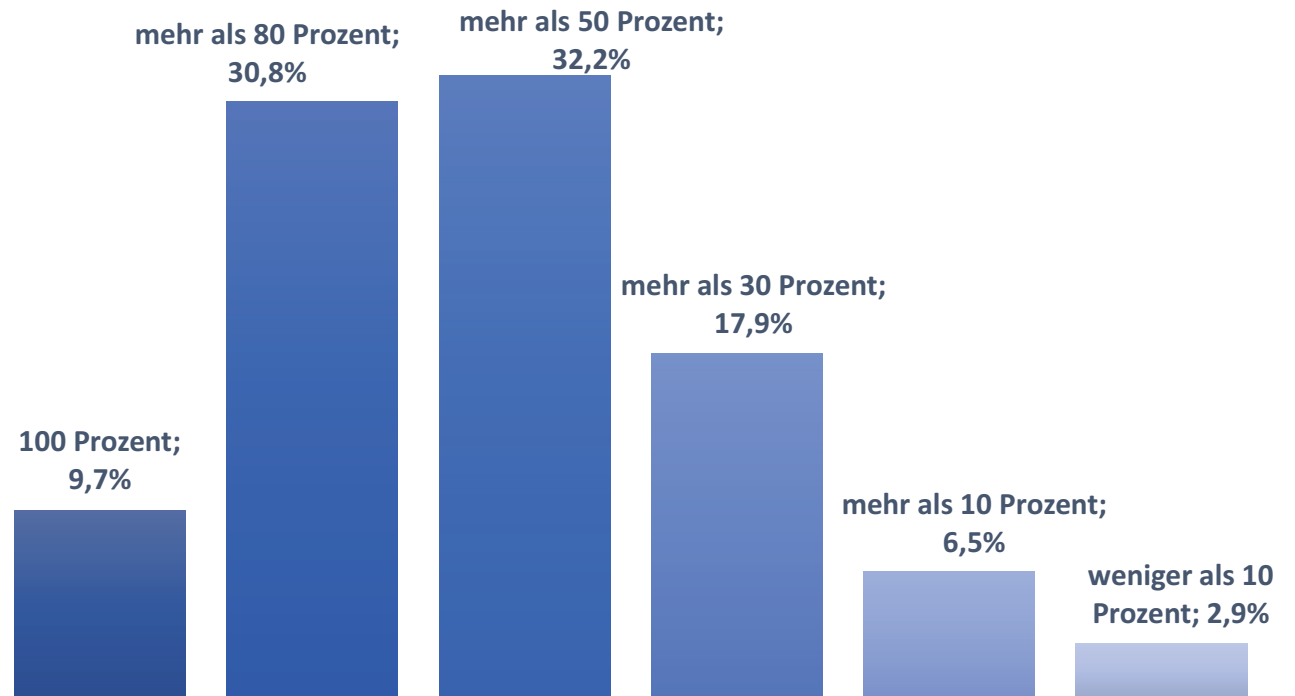


### 3) Tätigkeitsbezogene Ergebnisse: Teamarbeit von Zuhause aus

Etwas über drei Viertel der Teilnehmenden (79,3%) arbeitet regelmäßig im Team und etwa genauso viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten seit Beginn der Corona-Pandemie von zuhause aus (79,7%), wo ebenfalls der Mehrheit (74,4%) ein eigener Raum für die Arbeit zur Verfügung steht.

Der Anteil der Arbeit, die von zuhause getätigt wird, ist, wohl bedingt durch die Pandemie, recht hoch (siehe Abbildung 5). Dabei nutzen etwa zwei Drittel der Teilnehmenden (62%) den geänderten Gleitzeitrahmen und so gut wie alle (90%) wünschen sich, dass dieser auch zukünftig bestehen bleibt.

Dies bestätigen übrigens auch die Führungskräfte: Ebenfalls rund 90% der Führungskräfte sehen hier nämlich keine Probleme und stehen dem Thema Arbeiten von zuhause positiv gegenüber.



(Abbildung 6) Prozentualer Anteil der von Zuhause getätigter Arbeit

## 4) Zufriedenheit und Wohlbefinden

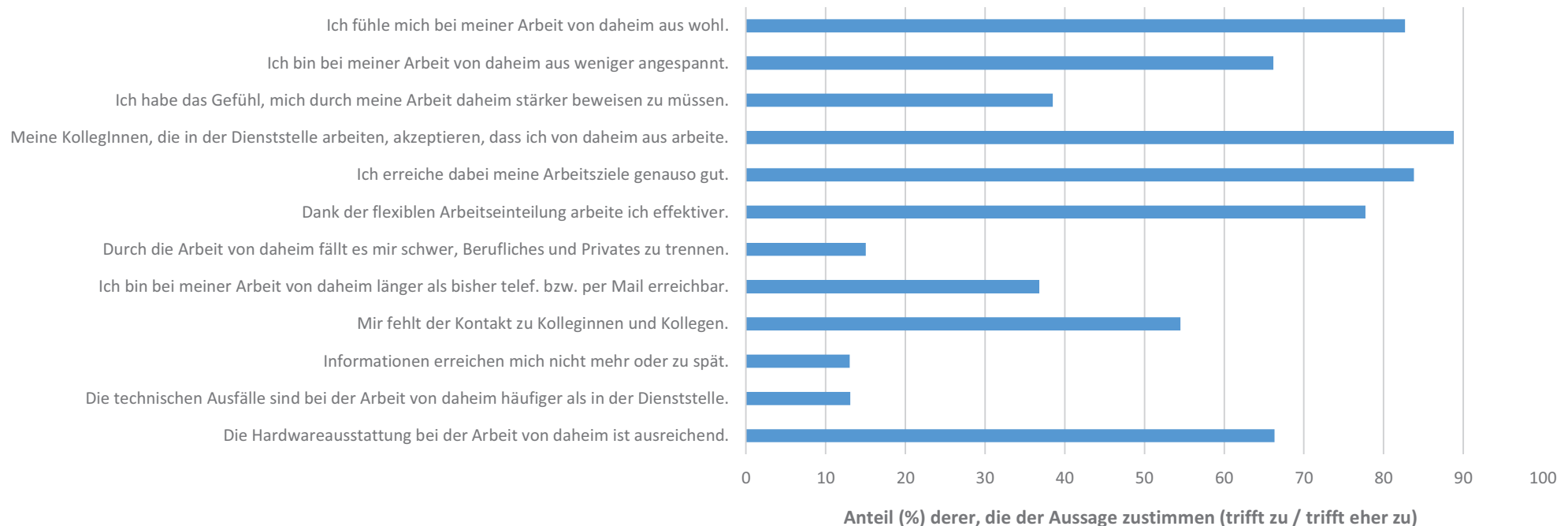
Im Folgenden sind die Ergebnisse der Fragen zur Zufriedenheit und dem Wohlbefinden während des Arbeitens von zuhause dargestellt.

Als Antwortmöglichkeit wurde eine klassische Likert-Skala mit fünf Ausprägungen und neutralem Item (1 – trifft zu, 2 – trifft eher zu, 3 – teils-teils, 4 – trifft eher nicht zu, 5 – trifft nicht zu) gewählt.

Abbildung 7 präsentiert den prozentualen Anteil der Zustimmung zu den 12 Aussagen, also, ob die Teilnehmenden hier „trifft zu“ oder „trifft eher zu“ geantwortet haben.

Ein hoher prozentualer Anteil beschreibt somit eine hohe Zustimmung zu der jeweiligen Aussage.

Es gilt zu beachten, dass die Aussagen 3, 7, 8, 9, 10 und 11 negativ formuliert sind und hier somit ein geringer Anteil an Zustimmung ein positives Ergebnis darstellt.



(Abbildung 7) Zufriedenheit und Wohlbefinden während des Arbeitens von zuhause

Im Großen und Ganzen zeigen die Ergebnisse, dass sich die Teilnehmenden beim Arbeiten von zuhause aus wohl fühlen, die technischen Gegebenheiten weitestgehend gegeben sind und effektiv gearbeitet werden kann. Nichtsdestotrotz sehen gut 30% der Befragten Optimierungsbedarf bei der Hardwareausstattung.

Kritisch stellen sich hingegen die Variablen der sozialen Gesundheit dar. Denn fast 40% der Teilnehmenden haben das Gefühl, sich durch die Arbeit von zuhause aus stärker beweisen zu müssen und über die Hälfte bestätigt, dass ihnen der Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen fehlt (siehe hierzu auch Kapitel 6).

Beide Aspekte können langfristig zu Unzufriedenheit und einem verringerten Wohlbefinden führen, was sich wiederum auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen auswirken kann. Sowohl bei der Hardwareausstattung, als auch bei den sozialen Aspekten des Arbeitens von zuhause aus kann bzw. sollte interveniert werden. Feedbackgespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden können zum Beispiel genutzt werden, um Unsicherheit bezüglich der eigenen Arbeitsleistung abzubauen und den Druck, sich beweisen zu müssen, zu reduzieren. Weiterhin können Videokonferenzen festgesetzt werden, in deren Rahmen nicht nur berufliche Angelegenheiten diskutiert werden, sondern primär der soziale Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen im Fokus steht.

## 5) Telearbeit: Potenzial zum Ausbau

In der rheinland-pfälzischen Steuerverwaltung erfolgt Telearbeit in alternierender Form, d.h. die Tätigkeit wird nicht ausschließlich vom häuslichen Arbeitsplatz aus verrichtet, sondern es sind wöchentlich Präsenztage in der Dienststelle zu leisten.

Dabei wird die erforderliche technische Ausstattung für den häuslichen Arbeitsplatz vom Dienstherrn zur Verfügung gestellt.

Gut ein Viertel der Kolleginnen und Kollegen (26,4%) haben bereits vor der Corona-Pande-

mie Telearbeit in Anspruch genommen. Gründe, warum dies vor der Corona-Pandemie nicht geschehen ist, waren mit 21,1%, dass Telearbeit im jeweiligen Arbeitsbereich nicht möglich ist, mit 35,8%, dass die persönlichen Voraussetzungen nicht erfüllt wurden und 65,4% haben die Möglichkeit der Telearbeit vor der Corona-Pandemie gar nicht in Betracht gezogen.

In elf Prozent der Fälle gaben die Teilnehmenden an, dass die bzw. der Vorgesetzte oder das Arbeitsgebiet den Antrag auf Heimarbeit nicht unterstützt hat.

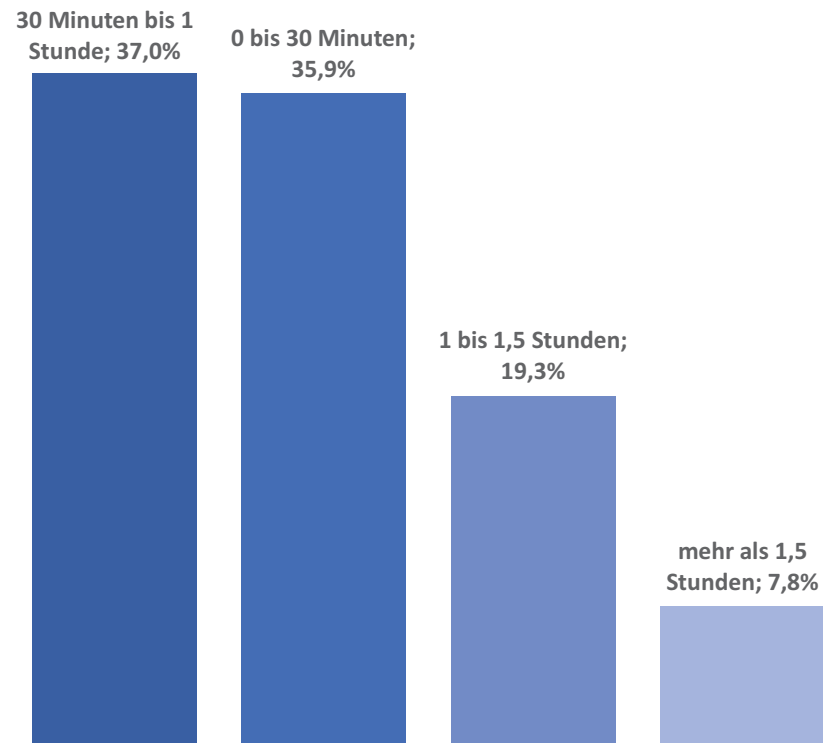


## 6) Folgen des Arbeitens von zuhause aus

Eine wesentliche Folge des Arbeitens von zuhause aus ist die Reduzierung der täglichen Fahrzeit zur Dienststelle und wieder nach Hau-

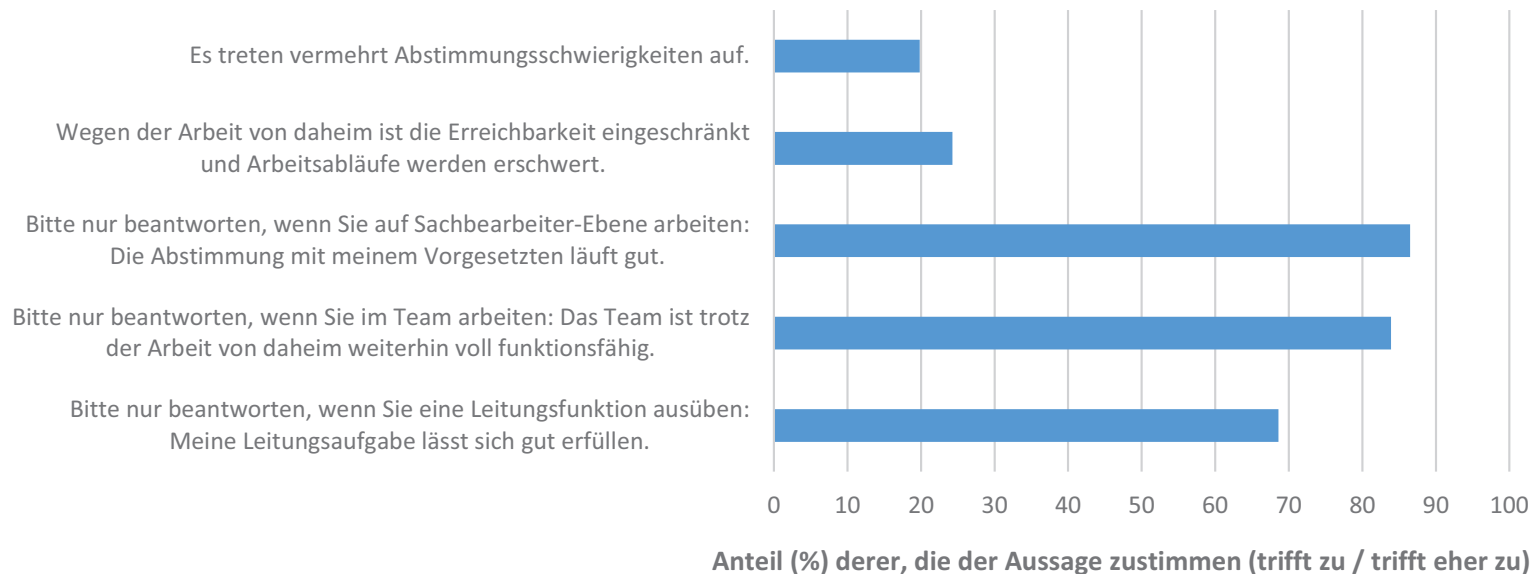
se (siehe Abbildung 8). Dies spart nicht nur Zeit, sondern trägt auch zu einer verbesserten Work-Life-Balance bei. Es werden zudem im Sinne

der Nachhaltigkeit Ressourcen eingespart und das Risiko von Wegeunfällen minimiert.



(Abbildung 8) Reduzierung der täglichen Fahrzeit durch Arbeiten von zuhause aus

Da die Interaktion und Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen eine zentrale Rolle in der Arbeitswelt spielt, haben wir die Auswirkungen des Arbeitens von zuhause aus während der Corona-Pandemie auf die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen mittels fünf Fragen spezifisch ermittelt. Auch hier wurde wie bereits zuvor eine klassische Likert-Skala mit fünf Ausprägungen und neutralem Item (1 – trifft zu, 2 – trifft eher zu, 3 – teils-teils, 4 – trifft eher nicht zu, 5 – trifft nicht zu) gewählt.

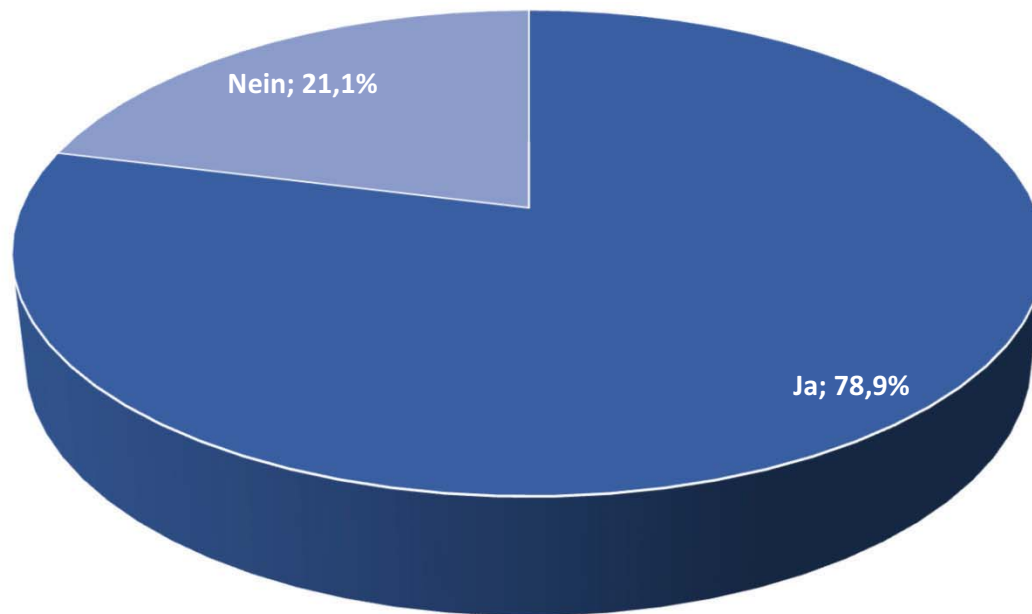


**(Abbildung 9) Auswirkungen des Arbeitens von zuhause aus während der Corona-Pandemie auf die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen**

Der Gesamttenor ist durchaus positiv und die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen während der Corona-Pandemie scheint gut zu gelingen. Dennoch lässt sich aus den Ergebnissen durchaus Optimierungsbedarf bei allen fünf Items ableiten. Bei etwa einem Viertel der Teilnehmenden traten bereits Abstimmungsschwierigkeiten sowie Probleme bei der Erreichbarkeit und Störungen der Arbeitsabläufe auf. Dies kann sowohl technische als auch organisatorische Gründe haben.

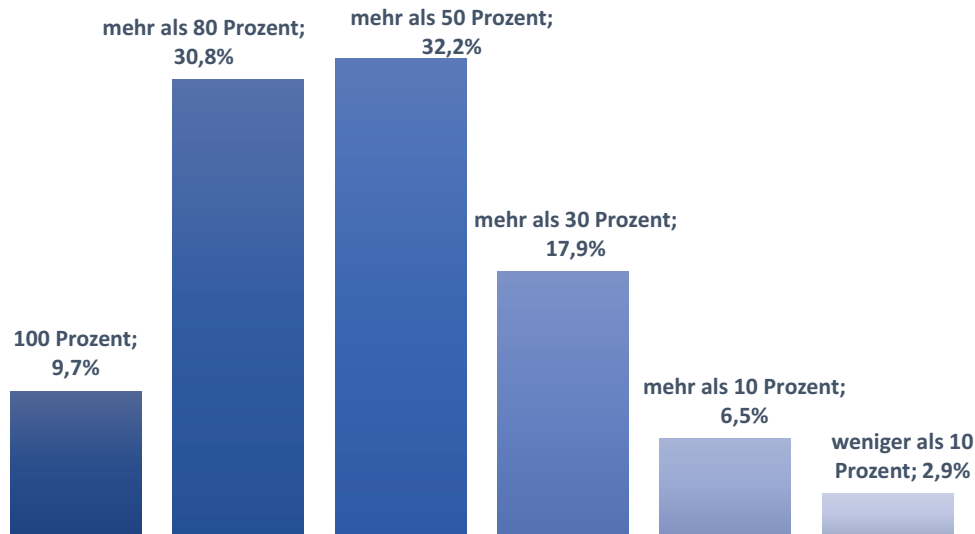
## 7) Fazit: Ein klares „Ja“ zur Arbeit von zuhause aus, allerdings optional und flexibel

Die Mehrheit (84%) der befragten Kolleginnen und Kollegen möchte gerne weiterhin von zuhause aus arbeiten können, wünscht sich jedoch ebenfalls wieder die Rückkehr in die Dienststelle. Eine Flexibilisierung der Arbeit durch die Möglichkeit, jeden Monat einige Tage von daheim aus arbeiten zu können (mobiles Arbeiten), wird eindeutig befürwortet (siehe Abbildung 10).



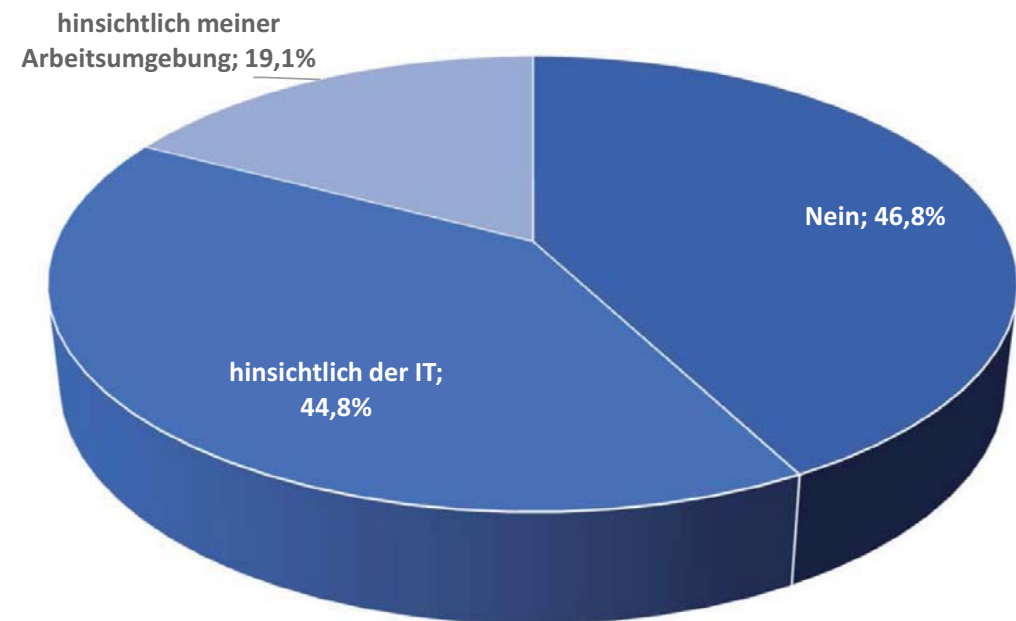
(Abbildung 10) Anteil derer, die gerne (wieder) in der Dienststelle arbeiten möchten, jedoch eine Flexibilisierung der Arbeit durch die Möglichkeit, jeden Monat einige Tage von daheim aus zu arbeiten, befürworten

Dabei schätzen etwa zwei Drittel der Teilnehmenden, dass sie 50% und mehr der dienstlichen Aufgaben von zuhause aus erledigen können (siehe Abbildung 11). Um dies auf Dauer realisieren zu können, sind eine gute Arbeitsumgebung und Ausstattung essenziell. Abbildung 11 bildet den Bedarf nach besserer Arbeitsumgebung und Ausstattung ab.



(Abbildung 12) Bedarfsanalyse: um auf Dauer von daheim aus arbeiten zu können, brauche ich eine bessere Ausstattung... (Mehrfachnennung möglich)

(Abbildung 11) Anteil der dienstlichen Aufgaben (in Arbeitszeitanteilen), der dauerhaft von zuhause erledigt werden kann.



## 8) Begriffserläuterungen

- **Mobiles Arbeiten**

„Arbeit von zuhause“ soll die Möglichkeit eröffnen, bei Vorliegen der Voraussetzungen und der entsprechenden Rahmenbedingungen Arbeiten in einem kurzen Zeitraum von zuhause zu erledigen. Dazu wird den Bediensteten eine BootCD / ein Boot-Stick / ein mobiler ThinClient zur Verfügung gestellt, mit der / dem ein gesicherter Zugang zum Netz der Steuerverwaltung vom privaten PC aus ermöglicht wird. Die BootCD / Der Boot-Stick / Der mobile ThinClient kann hierzu in Absprache mit dem Vorgesetzten, der Geschäftsstelle und der ausgebenden Stelle ausgeliehen werden.

Die Bediensteten haben weiterhin ihren regulären Arbeitsplatz in der Dienststelle.

Bei Beginn der Pandemie konnte aufgrund einer deutlichen Aufstockung der Remoteverbindungen durch die ZDFin ein Großteil der Beschäftigten in „mobiles Arbeiten“ geschickt werden. Als Endgeräte wurden ThinClients oder Notebooks zur Verfügung gestellt.

- **Remotebetrieb**

Der Fachbegriff „remote“ (englisch: entfernt, fern) beschreibt in der IT den Zugriff auf entfernte Computer, Netzwerke oder Server. Dieser Fernzugriff erfolgt über das Internet oder

Mobilfunknetze vom entsprechenden PC, Notebook oder ThinClient. Eine Variante des Remotebetriebes ist der Einsatz von Terminal-Servern, die zentralseitig einen kompletten Rechner an einem entfernten Standort auf einem einfachen Client darstellen können. Für die Arbeit an einem solchen virtuellen Desktop braucht der Benutzer zu Hause oder am externen Arbeitsplatz im Prinzip nur noch einen simplen Client-Rechner sowie Maus und Tastatur. Durch den Einsatz des Remotebetriebes konnte in der Finanzverwaltung das Ansteckungsrisiko an SARS-CoV-2 stark reduziert werden (Büros in der Dienststelle nur mit einer Person belegt).

- **Telearbeitsplatz**

(Definition lt. Rundvfg. vom 02.08.2019)

Bei „Telearbeit“ handelt es sich um eine Tätigkeit des Innendienstes, für die in der Regel ein ständiger und dauerhafter Zugang zum Netz der Steuerverwaltung benötigt wird. Die erforderliche technische Ausstattung für den häuslichen Arbeitsplatz wird daher vom Dienstherrn zur Verfügung gestellt. In der rheinland-pfälzischen Steuerverwaltung erfolgt Telearbeit in alternierender Form, d.h. die Tätigkeit wird nicht ausschließlich vom häuslichen Arbeitsplatz aus verrichtet, sondern es sind daneben wöchentlich Präsenztage in der Dienststelle zu leisten.

- **Heimarbeitsplatz**

(Definition lt. Rundvfg. vom 02.08.2019)

Der Begriff „Heimarbeit“ wird für die häusliche Arbeit im Rahmen einer Außendiensttätigkeit verwendet. Die Bediensteten haben weiterhin die Möglichkeit, in der Dienststelle einen Arbeitsplatz zu nutzen. Die Einzelheiten sind mit der Geschäftsstelle abzustimmen.

Im Außendienst werden netzwerkfähige Notebooks mit einer Anbindung zum Netz der Steuerverwaltung genutzt, die für Tätigkeiten am häuslichen Arbeitsplatz mit Netzanbindung (Online) und ohne Netzanbindung (Offline) eingesetzt werden können.

Heimarbeit ist in den Arbeitsbereichen Betriebsprüfung, Umsatzsteuersonderprüfung, Lohnsteuerausprüfung, Steuerfahndung, Ermittlungsdienst und bei den Sachverständigen möglich.

## 9) Resultierende Folgerungen und Forderungen

### Mobiles Arbeiten

Die Befragung zeigt deutlich, dass ein Großteil der Kolleginnen und Kollegen das mobile Arbeiten mit Präsenztagen in der Dienststelle sowie der Möglichkeit des flexiblen Arbeitens von zuhause aus präferiert. Dies bringt verschiedene Vorteile mit sich: einerseits kann die Arbeitszeit effizienter gestaltet werden, da Störungen vermieden werden können.

Des Weiteren geht der Wegfall von langen Anfahrtswegen mit mehreren positiven Eigenschaften einher: Es wird Zeit eingespart (Effizienz), Fahrtkosten reduziert (Ökonomie), ein Beitrag zum Umweltschutz geleistet durch die Reduktion von Emissionen (Ökologie) und das Risiko von Wegeunfällen vermindert (Prävention).

Hierbei muss berücksichtigt werden, dass ein funktionierendes Team die Voraussetzung für ein flexibles Arbeitssystem ist und die sozialen Kontakte und Beziehungen im Arbeitskontext nicht vernachlässigt werden dürfen.

Sich hieraus ergebende Möglichkeiten zur Planung von Raumeinsparungs- und Desksharing-Konzepten sind allerdings mit Vorsicht zu betrachten und erfordern genauere strukturelle Analysen unter Einbindung der Personalvertretung.

Somit ergeben sich folgende Ansatzpunkte:

- Telearbeit mit all ihren Bedingungen muss überarbeitet und vereinfacht werden.
- Ein verbindliches Konzept für die neue Form des Arbeitens muss erstellt werden.
- Einen Tag in der Woche, an dem das Team komplett im Amt ist (für Besprechungen Schulungen oder ähnliches).
- Ausbildung der Anwarter darf nicht auf einigen Schultern pro Bezirk lasten.
- Jedem Bediensteten ist auf Wunsch die Möglichkeit zu gewähren, (teilweise) von zuhause aus zu arbeiten (sofern keine dienstlichen Belange dagegensprechen).
- Die E-Akte muss mit Hochdruck vorgebracht werden.
- Ein Druckkonzept muss erstellt werden. Die Tendenz muss weg vom Papier gehen im Einklang mit der E-Akte.

### Arbeitszeit

Wir fordern eine Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Erweiterung des Gleitzeitrahmens auf 6:00 - 19:00 Uhr.

### Technische Ausstattung

- Erstellung eines Hardware-Konzeptes für das mobile Arbeiten:  
Eine Verdopplung der Arbeitsplätze (Heim-

- arbeitsplatz und Arbeitsplatz im Amt) wird aus Haushaltsgründen nicht möglich sein. Eine Lösung könnte die Beschaffung von Notebooks in ausreichender Zahl sein (NRW hat beispielsweise 25.000 Notebooks für das mobile Arbeiten angeschafft).
- Möglichkeit des Druckens im Remote-Betrieb ohne Belastung der Kolleginnen und Kollegen in der Dienststelle.
- Telefon: eine Weiterleitung aus der Gruppe ist technisch momentan nur bei Telearbeit möglich. Erweiterung auf „normale Rufumleitung“
- Der Gesetzgeber soll eine steuerliche Pauschale für Kosten des mobilen Arbeitens schaffen.
- Kein Wegfall von Arbeitsplätzen durch Abmietungen von Büroräumen.

## 10) Unsere Mitglieder kommen zu Wort:

**Sehr gut finde ich die Möglichkeit auch nach 20.00 Uhr arbeiten zu können. Als junge Mutter habe ich diese Möglichkeit sehr gern und häufig genutzt und würde dies zukünftig auch weiterhin gerne tun. Dadurch würde sich mir die Möglichkeit eröffnen, meine Arbeitszeit aufzustocken. Die Öffnungszeiten der Kita haben dies vor der Pandemie leider nicht zugelassen.**

**Die direkten Vorgesetzten sollten regelmäßig Kontakt zu den Telearbeitern suchen.**

**E-Mail-Versand nach draußen sollte erlaubt werden bzw. die Möglichkeit geschaffen werden sicher E-Mails zu versenden.**

**Ich würde mir wünschen auch nach der Corona Pandemie im Amt dieses verbesserte Arbeitszeitmodell dauerhaft zu haben. Arbeitsbeginn schon um 6 Uhr, grad im Hinblick Sommer.**

**Ich halte es für wichtig, Seminare zum Thema digitales Führen für Führungskräfte anzubieten sowie Arbeiten digital im Team für die Sachbearbeiter und Mitarbeiter.**

**Ich habe keine Probleme zuhause zu arbeiten, im Gegenteil, ich liebe es. Jedoch fehlen mir meine Kollegen schon. Die Abwechslung macht es halt interessant.**

**Webcams anschaffen, damit auch mit dem dienstlichen Gerät Videokonferenzen möglich sind.**

**Übernahme der Kosten in Form einer Pauschale, Anerkennung des Arbeitszimmer bei der Steuer. Bessere IT Ausstattung. Den Mitarbeitern zeigen das Homeoffice gewollt ist und nicht versuchen dieses zu verhindern.**

**Der Kommunikationsaufwand im Team ist größer geworden. Es bedarf mehr Organisation in den Teams.**

**Ich möchte eine Trennung zwischen Arbeit und Privatbereich. Arbeit von daheim sollte für mich persönlich die Ausnahme bleiben. Es findet zu wenig Austausch mit den Kollegen statt.**

**Austausch mit Kollegen fehlt massiv, der 'kurze Dienstweg', die schnelle Abstimmung in Fallfragen..... auch der soziale Aspekt**

**Als SGL habe ich mit dem Arbeiten von Zuhause der Kolleginnen und Kollegen keine negativen Erfahrungen gemacht. Alles hat erstaunlich reibungslos funktioniert. Die Kolleginnen und Kollegen haben sehr verantwortungsvoll agiert.**

**Die 'Work-Life-Balance' wird gesteigert. Es ist ein entspannteres Arbeiten, da Fahrzeiten wegfallen.**

**mobiles Arbeiten nicht für alle Stellen im Haus möglich, wie z.B. Lehrbezirk!**

**Tolle Umfrage, weiter so DSTG Team!**

**Das Arbeiten von zu Hause aus wurde mir sehr schnell ermöglicht, da mein 9jähriger Sohn durch den Lockdown nicht mehr in der Schule betreut wurde. Das hat die ganze Situation erheblich erleichtert. Dafür muss man einfach mal DANKE sagen!!!**

**Die Einsparung der Fahrtzeit bedeutet im Endeffekt mehr Lebensqualität!**

**Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen wird zu einer viel größeren Herausforderung.**

**Eine Mindestpräsenz ist für die Verständigung untereinander besser.**

**Kostenzuschuss vom Arbeitgeber, Gestellung von Büroausstattung vom Arbeitgeber auch unter dem Hintergrund, dass aufgrund der geltenden Regelungen eine Geltendmachung der Kosten im Rahmen der Steuererklärung i.d.R. nicht möglich ist.**

**In der Dienststelle wird Arbeitsschutz recht hoch gehalten. Wegen Brandschutz beispielsweise, genügend Arbeitsraum hinter dem Schreibtisch, ergonomische Stühle usw. Jetzt sitzen die Kollegen teilweise zuhause im Schlafzimmer und veranlagten. Das Umfeld interessiert hier momentan niemanden.**



**Deutsche Steuer-Gewerkschaft  
Landesverband Rheinland-Pfalz  
Eckelstraße 6  
67655 Kaiserslautern**

**Tel: 0631 - 360 92 88  
E-Mail: [info@dstg-rlp.de](mailto:info@dstg-rlp.de)  
[www.dstg-rlp.de](http://www.dstg-rlp.de)**