



Mittwoch, 22. Juni 2022

Mobiles Arbeiten im Regelbetrieb Weitere Klarstellungen!

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Bereits am 30. Mai 2022 haben wir über noch offene Fragen und Unklarheiten zum Mobilem Arbeiten informiert. Nun freut es uns, Ihnen mitzuteilen, dass wir nach Verhandlungen mit der Dienstgeberseite weitere Klarstellungen in Bezug auf die Handhabung des Mobilem Arbeitens in der Praxis und im Hinblick auf im Umlauf befindliche Gerüchte geben können:

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**

Teilweise kursieren diverse Gerüchte, dass Mobiles Arbeiten nicht möglich ist, wenn die eigenen Kinder zu Hause sind oder man diese von der Bildungseinrichtung abholt und anschließend mobil arbeitet. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist einer der maßgeblichen Gründe, weshalb Mobiles Arbeiten von uns gefordert und ausverhandelt wurde. Daher: Mobiles Arbeiten ist selbstverständlich möglich! Abwesenheiten vom Ort des Mobilem Arbeitens sind jedoch entsprechend zu buchen.

- **Mobiles Arbeiten für Führungskräfte:**

Führungskräfte können ebenfalls natürlich bis zu 2 Tage Mobiles Arbeiten pro Woche beantragen. Ob dies in der Praxis schlussendlich auch immer durchführbar ist, hängt - wie bei allen Anträgen - maßgeblich von der jeweiligen Stelle und vom Aufgabenbereich ab. Als Landespersonalvertretung lehnen wir generelle Regelungen für bestimmte Personengruppen, die Einschränkungen des Erlasses zur Folge haben, strikt ab.

- **Kombination mit anderen Verrichtungen (z.B.: Arztgang):**

Eine Kombination von Mobilem Arbeiten und anderen Verrichtungen (z.B. in der Früh: Arztgang, danach: Mobiles Arbeiten) ist grundsätzlich möglich. Diese Klarstellung wurde von uns als DienstnehmerInnenvertretung vehement gefordert und nun herbeigeführt.

- **Gegenrechnung von Mischtagen:**

Mischtage werden den fixen Tagen des Mobilens Arbeitens, die auch im System hinterlegt sind, NICHT gegengerechnet, sondern können zusätzlich in Anspruch genommen werden. Darum wurden im Erlass auch die Wörter „darüber hinaus“ von uns hineinverhandelt. Hierbei ist jedoch eine enge Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft und den anderen Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsumfeld notwendig.

- **Mobiles Arbeiten für Kanzleibedienstete:**

Einen generellen Ausschluss vom Mobilens Arbeiten von Bediensteten im Kanzleiwesen gibt es NICHT. Ob eine Stelle sachlich geeignet ist oder nicht, wird von der LAD1-Org im Einvernehmen mit uns als Landespersonalvertretung geklärt. Wir weisen daher darauf hin, dass sämtliche Aussagen, nach welchen Bedienstete, die z.B. viel im Parteienverkehr arbeiten, Kanzleitätigkeiten usw. verrichten, kein Mobiles Arbeiten machen können, falsch sind. Es kommt auf den Dienstbetrieb an, welcher aufrecht zu erhalten ist.

- **Plusstundenaufbau im Mobilens Arbeiten:**

Gemäß der Vorschrift „Telearbeit“ sind geringfügige Mehrleistungen (somit auch Plusstunden) möglich. Was „geringfügig“ nun konkret bedeutet, ist nicht pauschal zu beantworten und hängt auch stark mit dem jeweiligen Aufgabengebiet und Anforderungsprofil zusammen. Mit Einverständnis der Dienststellenleitung können auch über die Geringfügigkeit hinaus Plusstunden aufgebaut werden, um den täglichen Arbeitsprozess – wie auch im Büro der Dienststelle – beenden zu können.

- **Überstunden im Mobilens Arbeiten:**

Pauschale Überstunden können aliquot geleistet, die Leistung kontingentierter Überstunden im Mobilens Arbeiten muss aber explizit angeordnet werden.

Wir hoffen, dass wir bei einigen Themen zu einer Klärung beitragen konnten. Für weitere Fragen steht Ihnen gerne mein Serviceteam im Büro der Landespersonalvertretung zur Verfügung.

Darüber hinaus wurde uns mitgeteilt, dass die bereits angekündigten FAQs des Dienstgebers zum Thema „Mobiles Arbeiten“ in Kürze im Intranet bereitgestellt werden.

Trotz hervorragender Leistung des NÖ Landesdienstes in den zwei Jahren der Pandemiezeit gibt es noch immer sehr kritische Stimmen zum „Homeoffice“ und durchaus die eine oder andere Dienststellenleitung, die gerne die Zeit zurückdrehen würde, um Mobiles Arbeiten im Landesdienst zu „eliminieren“. Dazu werden auch die unterschiedlichsten „Argumente“, wie zum Beispiel auch, dass die **Kolleginnen und Kollegen im „Homeoffice“ nicht erreichbar wären**, vorgebracht.

Aus diesem Grund kann ich alle Kolleginnen und Kollegen nur ersuchen, dass wir das Mobile Arbeiten gemeinsam mit Leben erfüllen und sehr **ACHTSAM** mit dieser neuen dienstrechtlichen Möglichkeit umgehen. Sollte es **technische Probleme** (Diensthandy, Softphone, Citrixzugang, etc.) geben, so versuchen Sie bitte, diese unter Zuhilfenahme der IT-ExpertInnen, **so RASCH wie möglich zu beheben**, um nicht den Anschein zu erzeugen, dass man nicht erreichbar wäre.

Weiters wurde uns als „Argument“ gegen Mobiles Arbeiten mitgeteilt, dass Kolleginnen und Kollegen beim Parteienverkehr am Telefon folgende Auskünfte an Bürgerinnen und Bürger gegeben hätten: *„Ihre Anfrage kann ich jetzt nicht bearbeiten, weil ich im Homeoffice bin“*, oder *„Ich habe die Akten nicht bei mir, weil ich im Homeoffice bin, rufen Sie bitte nächste Woche an“*, etc.. **Solche Aussagen können und dürfen nicht vorkommen, denn, beim Mobilien Arbeiten MUSS die gleiche Leistung erbracht werden können, wie an der Dienststelle selbst.** Als Personalvertretung gehen wir davon aus, dass es sich hierbei um **unglückliche Einzelaussagen** unter den täglich zigtausenden Bürgerkontakten handelt. Gemeinsam müssen wir als Kollegenschaft aber letztendlich konkret darauf achten, dass solche Aussagen grundsätzlich nicht getätigt und solche Handlungen nicht mehr gesetzt werden.

Abschließend ist es mir wichtig zu erwähnen, dass wir die modernste und flexibelste Regelung betreffend des Mobilien Arbeitens im gesamten öffentlichen Dienst österreichweit haben. Dies ist das Ergebnis von schweren und zähen Verhandlungen. Lassen wir nicht zu, dass dieser Verhandlungserfolg von Zweiflern und vermeidbaren Vorfällen zerstört wird.

Mit den besten Grüßen

