

FAQ zur Betriebsvereinbarung VÖB „Mobiles Arbeiten“ (Stand: 29. April 2022)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachfolgend möchten wir Ihnen eingegangene Fragen zur aktualisierten Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ beantworten.

Umgang mit Abwesenheitszeiten

Frage: Wie ist die neue 50%-Regelung in Verbindung mit Elternzeit, Urlaub, Schulungen und Krankheitstage etc. zu verstehen? Werden diese Abwesenheitstage als Büroarbeitstage behandelt?

Antwort: Bei der Anwendung der BV „Mobiles Arbeiten“ ist auf die in einem Kalenderquartal **tatsächlich** zu leistenden Arbeitstage abzustellen. Abwesenheiten, wie z.B. (Erholungs-) Urlaub, Krankheit oder Elternzeit, sind daher bei der Berechnung in Abzug zu bringen. Als Beispiel: die MitarbeiterInnen haben in einem Kalenderquartal 60 Tagen zu arbeiten. In diesem Quartal werden 10 Tage Urlaub und 20 Tage Elternzeit genommen. Für die verbleibenden 30 Tage darf, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange, bis zu 15 Tage mobil und an 15 Tagen aus dem VÖB heraus gearbeitet werden. Abwesenheit aufgrund von Weiterbildung wird mit Anwesenheit im Büro gleichgesetzt.

Frage: Wie werden Krankheitstage behandelt? Problematisch könnte es nämlich bei folgender Konstellation werden: Wenn man beispielsweise bei 30 tatsächlich zu leistenden Arbeitstagen zunächst 15 Tage mobil arbeitet und plant die letzten 15 Tage im Büro zu arbeiten, aber dann doch für 5 Tage krank wird, kann man nur 10 Tage im Büro arbeiten. Dies würde dann eine Durchbrechung 50 Prozent-Regel bedeuten.

Ebenfalls problematisch ist es, wenn man in der ersten Hälfte eines Kalenderquartals komplett mobil arbeitet und irgendwann in der zweiten Hälfte des Quartals in den Urlaub geht, den man eventuell erst nach der ersten Quartalshälfte beantragt hat. Dann wäre die 50-Prozent-Regel auch nicht eingehalten. Es passiert nämlich durchaus, dass man den Urlaub aufgrund von Planungsschwierigkeiten auch kurzfristig beantragt (also weniger als 6 Wochen vorher beantragt).

Antwort: Bereits eingangs betont die Betriebsvereinbarung ein hohes Maß an Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein, um das mobile Arbeiten bis zu 50% für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer gelingen zu lassen. Daher sollten alle Beschäftigten ihre Zeiten des mobilen Arbeitens so vorausschauend und flexibel planen, dass auch bei unvorhergesehenen Umständen, wie z.B. bei Krankheit, Verschiebung von Urlaub oder dienstlichen Terminen die Regelung innerhalb des Quartals nach bestem Wissen und Gewissen eingehalten werden kann.

Unabhängig von einer vorausschauenden und flexiblen Planung kann es vorkommen, dass unvorhersehbare Ereignisse dazu führen, dass die 50% innerhalb eines Quartals abweichen. Wir gehen davon aus, dass dies Einzelfälle sind.

An dieser Stelle möchten wir gerne darauf hinweisen, dass wir nicht alle Einzelfälle detailliert regeln können. Ihr erster Ansprechpartner ist immer Ihr Vorgesetzter. Daher stimmen Sie sich bei Abweichungen bitte mit diesem ab. Sofern es einer Grundsatzregelung bedarf, prüfen wir den Sachverhalt.