

Ortsflexibles Arbeiten im Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) und dem Informationstechnikzentrum Bund (ITZBund)

Seite 1

Ortsflexibles Arbeiten im Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) und dem Informationstechnikzentrum Bund (ITZBund)

Eine neue Rahmendienstvereinbarung flexibilisiert die Wahl des Arbeitsortes deutlich!



MDg Bartz (Unterabteilungsleiter ZA), MDin Dr. Stahl-Hoepner (Abteilungsleiterin Z), Staatssekretär Saebisch (BMF), Thomas Liebel (Vorsitzender Hauptpersonalrat beim BMF), MRin Puhl (Referatsleiterin ZA5), RRin Bolte (Referentin ZA5), v.l.

In seiner Sitzung am 11. Mai 2022 in Berlin hat der BDZ-geführte Hauptpersonalrat (HPR) beim Bundesministerium der Finanzen (BMF) eine Rahmendienstvereinbarung (RDV) zum Ortsflexiblen Arbeiten (RDV ORTSFLEXA) im Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) und dem Informationstechnikzentrum Bund (ITZBund) beschlossen. Eine gemeinschaftliche Besprechung mit Herrn Staatssekretär Saebisch, Abteilungsleiterin Z - Frau MDin Dr. Stahl-Hoepner, Unterabteilungsleiter ZA - Herr MDg Bartz, Referatsleiterin Z A 5 - Frau MRin Puhl und Frau RRin Bolte (Referentin ZA5) ergänzte die Aussprache zu der RDV im Gremium und verdeutlichte, welche weiteren Entwicklungen zur Flexibilisierung bei der Wahl des Arbeitsortes anzustreben sind.

Grundlegende Änderungen

Mit der neuen RDV ORTSFLEXA werden die bisher unter den Begriffen „alternierende Telearbeit“ und „Mobiles Arbeiten“ bekannten Arbeitsformen in einer Vereinbarung zusammengeführt und gemeinsam weiterentwickelt. Dabei sind auch die in den beiden vergangenen Jahren gewonnenen Erfahrungswerte mit der Home-Office-Pflicht in die Regelungen eingeflossen. Die RDV hat das Ziel, durch ein hohes Maß an Flexibilität die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu fördern und so die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten zu erhöhen. Gleichzeitig bietet sie damit den Behörden auch die Möglichkeit, sich als moderne Arbeitgeber zu präsentieren. Auch künftig werden zwei Arbeits-

formen unterschieden: Das voraussetzungsgebundene mobile Arbeiten sowie das sonstige mobile Arbeiten.

Das **voraussetzungsgebundene mobile Arbeiten** richtet sich vorrangig an Beschäftigte, die aus persönlichen Gründen ein höheres Maß an Planungssicherheit benötigen. Bei dieser Form werden die Anwesenheitszeiten in der Dienststelle sowie am Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren fest vereinbart. Im voraussetzungsgebundenen mobilen Arbeiten können bis zu zwei Drittel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit am Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle geleistet werden.

Das **sonstige mobile Arbeiten** ist dagegen unbefristet auch ohne Vorliegen persönlicher Gründe möglich. Die Dauer der wöchentlichen Anwesenheit in der Dienststelle ist in den Dienstvereinbarungen der Behörden zum ortsflexiblen Arbeiten behördenspezifisch festzulegen. Die Behörden sollen hierfür eine Mindestanwesenheit festlegen, die ein Fünftel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit in der Dienststelle nicht unterschreiten soll. Die Mindestanwesenheit kann allerdings im begründeten Ausnahmefall in gesondert definierten Tätigkeitsfeldern oder aufgrund formloser Einzelabreden unterschritten werden. Eine Kombination der beiden beschriebenen Arbeitsformen ist im Einzelfall möglich.

Verhandlungen zwischen HPR und BMF

In den Verhandlungen zwischen dem HPR und dem BMF war es den VertreterInnen des HPR ein wichtiges Anliegen, die flexiblen Arbeitsangebote weiterzuentwickeln, ohne bisher schon erreichte Standards einzubüßen. Insbesondere die Flexibilität den **Arbeitsort** nach den individuellen privaten und dienstlichen Erfordernissen wählen zu können, war für den HPR ein wichtiges Ziel. Die gesammelten Erfahrungswerte in der Pandemie haben gezeigt, dass auch ein höherer Anteil an ortsflexiblem Arbeiten

nicht dazu führt, dass die Arbeitsergebnisse darunter leiden würden. Der gefasste Kompromiss, dass die Mindestanwesenheit von einem Fünftel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im begründeten Ausnahmefall in gesondert definierten Tätigkeitsfeldern oder aufgrund formloser Einzelabreden unterschritten werden darf, bildet das ab. Aus Sicht des HPR ist allerdings die vollständige Aufgabe einer Mindestanwesenheit weiterhin zu erörtern. Im Rahmen der Evaluation in den nächsten zwei Jahren gilt es weitere Erfahrungen mit den neuen Regelungen zu sammeln und die Verhandlungen auf dieser Grundlage fortzusetzen. Der HPR wird sich weiter für eine starke Flexibilisierung einsetzen. Ziel muss es perspektivisch sein, dass die Beschäftigten der kleinsten organisatorischen Einheit (Teams) zusammen mit ihren Vorgesetzten das Verfahren des ortsflexiblen Arbeitens ohne starre und vorgegebene Präsenzzeiten eigenständig regeln. Darüber hinaus werden in der neuen RDV für beide Formen des ortsflexiblen Arbeitens keine Einschränkungen hinsichtlich der technischen **Ausstattung** bzw. der Ausstattung mit Mobiliar beim voraussetzungsgebundenen mobilen Arbeiten gemacht. In den Dienstvereinbarungen des BZSt und des ITZBund kann so sichergestellt werden, dass für den jeweiligen Tätigkeitsbereich die erforderliche und passende Ausstattung bereitgestellt wird. Auch bei dem Thema **Erreichbarkeit** ist eine Einigung gefunden worden, welche die Arbeitsleistung nicht von Statusanzeigen oder Ampeln in Kommunikationsplattformen abhängig macht. Es wurde sich darauf geeinigt, dass die Beschäftigten die bereitgestellten internetbasierten Kommunikationsplattformen sowie Webkonferenztools nutzen. Weiter wird in der RDV festgelegt, dass die Beschäftigten gegenüber der/dem Vorgesetzten und dem Team in geeigneter Weise ihre Verfügbarkeit dokumentieren. Eine dauerhafte Erreichbarkeit über Kommunikationsplattformen wie Skype ist mit

diesen Regelungen ausgeschlossen, das sendet ein deutliches Signal des Vertrauens an unsere KollegInnen.

Die RDV erlaubt darüber hinaus beiden Behörden den Einstieg in geänderte **Raumnutzungskonzepte** (z.B. Desk Sharing) und so langfristig einen ökonomisch und ökologisch effizienten Einsatz der Liegenschaftsflächen. Vor der Realisierung dieser Konzepte bedarf es entsprechender Vereinbarungen zwischen den Behörden und den zuständigen Personalvertretungen. Für den HPR ist hierbei wichtig, dass Beschäftigte, die den Großteil der individuellen Arbeitszeit an der Dienststelle erbringen, ihren persönlichen Arbeitsplatz an der Dienststelle behalten können. Das Sammeln von Erfahrungswerten in Bezug auf den zukünftigen Bedarf von Büroarbeitsplätzen und auch neu entstehenden Raumbedarfen für Begegnungsflächen muss einer voreiligen Reduzierung der Liegenschaftsflächen vorausgehen.

Gemeinschaftliche Besprechung zur RDV

„Die Motivation der MitarbeiterInnen ist die Grundlage für den Erfolg einer Institution und gute Arbeitsbedingungen sorgen für hohe Motivation.“ Mit dieser Aussage machte Staatssekretär Saebisch in der gemeinschaftlichen Besprechung deutlich, dass die Flexibilisierungen, welche in der RDV vorgesehen sind, letztlich sowohl den Beschäftigten als auch der Dienststelle zu Gute kommen wird. Man dürfe die Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung nicht statisch festschreiben. Vielmehr müssten sich diese an der gesellschaftlichen Wirklichkeit orientieren. Mit der verhandelten RDV sei das gelungen. Der Vorsitzende des HPR Thomas Liebel hob hervor, dass man mit der neuen Regelung die Messlatte in der Bundesverwaltung hoch setzt: **„Das ist zukunftsweisend, was hier an Flexibilisierung ermöglicht wird.“** Kein anderes Bundesressort habe eine derart umfangreiche Flexibilisierung in einer Dienstvereinbarung

umgesetzt. Gleichzeitig machte Thomas Liebel deutlich, dass der HPR beim BMF sich in der Gestaltungsfreiheit nicht an anderen Bereichen der Bundesverwaltung orientiert und gerne noch weiter gehen würde. Die Abschaffung der Mindestanwesenheit sei weiterhin zu diskutieren. Es sei in der eingeplanten Evaluation wichtig, entsprechende Erfahrungswerte zu sammeln und in zwei Jahren zu prüfen, ob eine Mindestanwesenheit wirklich benötigt wird. Als Teil der Evaluation sei auch eine Beschäftigtenbefragung im BZSt und ITZBund anzusetzen, um ein möglichst detailliertes Bild zu erhalten, wie die neuen Regelungen genutzt werden. In der gemeinschaftlichen Besprechung wurde aber auch über die großen Unterschiede der Philosophie des BZSt und des ITZBund hinsichtlich der Ausgestaltung flexiblerer Arbeitsorte gesprochen. Das ITZBund sieht in der breiten Anwendung von flexiblen Arbeitsmodellen eine Win-Win Situation für Beschäftigte und Arbeitgeber und setzt bei der Abstimmung zur Wahl des Arbeitsortes auf agile und teamorientierte Vorgehensweisen. Das BZSt hat am 11. Mai bereits vor

der gemeinschaftlichen Besprechung und anschließenden Zustimmung zur RDV durch den BDZ-geführten HPR über den zukünftigen Umgang mit ortsflexibler Arbeit im BZSt informiert. Dabei wurden Vorgaben vorgestellt, welche eine strikte Aufteilung der Präsenz in der Dienststelle und der ortsflexiblen Arbeit definieren sollen. **„Starre Vorgaben passen nicht mehr in die heutige Zeit und stammen aus mittelalterlichen Verhältnissen. Wir regeln nicht die Anwesenheit, sondern den bestmöglichen Dienstbetrieb.“** Unter anderem mit diesen Aussagen verdeutlichte Thomas Liebel das Unverständnis des HPR in Bezug auf einen Rückschritt zur Anwendung moderner Arbeitsmethoden. Hingegen ist es eine gemeinsame Aufgabe des Teams und der Vorgesetzten, wie die ortsflexible Arbeit gemeinsam organisiert wird. Statische Vorgaben zur Regelung der Anwesenheit sind aus der Zeit gefallen. Es wäre daher wichtig im Rahmen der Bekanntgabe der RDV die Position des BMF zu verdeutlichen. Auch die Schulung von Führungspersonal zum Thema disziplinierter Arbeitsorganisation sei stärker in den Blick zu nehmen.

Das BMF sagte eine entsprechende Prüfung zu.

Dienstvereinbarungen sollen den Rahmen ausfüllen

Es waren intensive Verhandlungen, die zu der nun vorliegenden RDV geführt haben. In den folgenden Monaten sind nun das BZSt, das ITZBund sowie die dort gebildeten Personalvertretungen gefordert, den durch diese Vereinbarung gesetzten Rahmen für die KollegInnen vor Ort durch eigene Dienstvereinbarungen konkret auszugestalten. Der HPR wird die Erfahrungen mit der neuen RDV im Rahmen der Evaluation genau betrachten und Anpassungsbedarfe aus dem nachgeordneten Bereich sammeln. Wir bedanken uns für die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den AnsprechpartnerInnen der Abteilung Z im Hinblick auf den Abschluss der RDV. Die unterzeichnete Fassung werden wir auf den Informationsseiten des HPR im Intranet der BFinV unter Rubrik „Dienstvereinbarungen“ veröffentlichen.



Hans Eich, Uwe Knechtel, RRin Bolte, MRin Puhl, Frau MDin Dr. Stahl-Hoepner, Thomas Liebel, St Saebisch, MDg Günter Bartz, Peter Schmitt, Kati Müller, Michael Luka, v.l.