

Mobile Arbeit und Telearbeit

Mobile Arbeit ist gekommen, um zu bleiben!

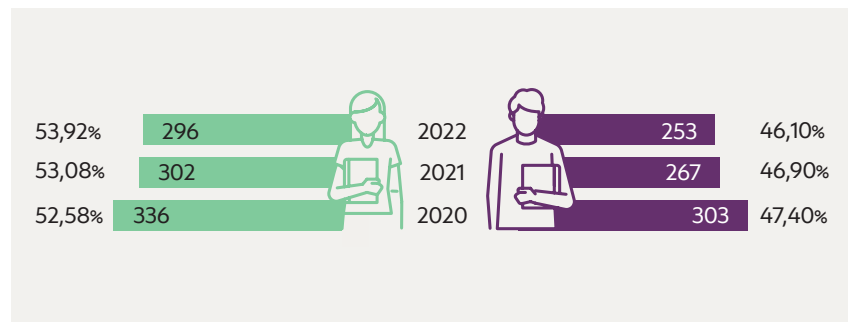
Im Jahr 2020 hat die Stadt Wien aufgrund der COVID-19-Pandemie rasch und flexibel auf die Herausforderungen reagiert und Bediensteten durch die Einführung von „Homeoffice“ bzw. „mobiler Arbeit“ dort, wo es die Tätigkeiten zuließen, das sichere Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht. Die mobile Arbeit wurde dann in weiterer Folge auch nachhaltig integriert und im Dienstrecht verankert. Somit ist sie grundsätzlich vielen Bediensteten – abhängig von deren Einsatzgebieten und Tätigkeiten – nach einer Vereinbarung und einer Unterweisung nach dem Dienstrecht zugänglich.

Diese neue Form des Arbeitens bringt vor allem für Personen mit Betreuungspflichten viele Vorteile. Die Bediensteten ersparen sich die Fahrzeiten und durch die freigewordenen Zeitressourcen und die Standortunabhängigkeit verbessern sich auch die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit. Es ist mehr Flexibilität möglich und die Stadt Wien wird auch dadurch zu einer attraktiven Arbeitgeberin. Im nächsten Bericht wird dann ausführlich über die Inanspruchnahme von mobiler Arbeit, welche Mitte 2021 eingeführt wurde, berichtet werden.

Neben der mobilen Arbeit gibt es schon seit vielen Jahren bei der Stadt Wien die Möglichkeit, Telearbeit in Anspruch zu nehmen. In den vorangegangenen Gleichbehandlungsberichten wurde an dieser Stelle über Bedienstete mit Telearbeit berichtet und die entsprechenden Daten dazu werden auch diesmal der Vollständigkeit halber angeführt:

Bedienstete mit Telearbeit

Abbildung 28: Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 zumindest einmal im Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben
Quelle: MA 2; eigene Berechnung



Anhand der vorliegenden Daten allein kann keine Aussage abgeleitet werden, aus welchen Gründen Telearbeit bei der Stadt Wien in Anspruch genommen wird. Dass Telearbeit aber vorwiegend zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben genutzt wird, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht bestätigt werden.

Zusammenfassung

Die Stadt Wien bietet ihren Mitarbeiter*innen vielfältige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben an. Durch eine verstärkte Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen der mobilen Arbeit wurde ein weiterer wichtiger Schritt hin zu einer modernen Verwaltung und attraktiven Arbeitgeberin vollzogen. Je mehr flexible und individuelle Lösungen möglich sind, desto besser gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben.

Daneben ist auch die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wesentlich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben. Doch traditionelle Rollenzuschreibungen sind in Österreich tief verwurzelt. Solange Frauen weiterhin öfter und viel länger in Eltern-Karenz gehen als Männer und viel häufiger Teilzeit arbeiten, wird es einen Gender Pay Gap in Österreich geben. Denn zahlreiche Studien aus anderen Ländern belegen, dass die Eltern-Karenz ein wesentlicher Faktor für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen ist.³³

Deshalb ist es besonders bedauerlich, dass sich die Beteiligung der Väter – wie anhand der Entwicklungen im Bereich Eltern-Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes ersichtlich ist – in den letzten Jahren bei der Stadt Wien auf niedrigem Niveau eingependelt hat und im österreichweiten Vergleich sogar sinkt.³⁴

Positiv hervorzuheben ist, dass die Teilzeitquote von Frauen in der Wiener Stadtverwaltung im österreich- und auch wienweiten Vergleich sehr niedrig ist. Allerdings ist auch innerhalb der Stadt Wien eine große Differenz zwischen der Teilzeitquote von Frauen und von Männern festzustellen.

Auch das Verständnis von Führungskräften spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Denn umgesetzt und mit Leben erfüllt werden all die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit im beruflichen Alltag in den Dienststellen. Wenn sich Beruf und Familie gut vereinbaren lassen und Mitarbeiter*innen auch entsprechende Unterstützung und Wertschätzung erfahren, kehren sie früher aus der Karenz zurück und sind motivierter. Zudem sind positive Auswirkungen auf das Betriebsklima bemerkbar.

Von der Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben profitieren die Stadt Wien als Arbeitgeberin und die Mitarbeiter*innen gleichermaßen. Auf der Seite der Arbeitgeberin erhöht sich die Attraktivität als Arbeitgeberin und der Wettbewerbsvorteil steigt, es gibt weniger Fluktuation und weniger Fehlzeiten der Mitarbeiter*innen.