

SOMMER DIALOG

Homeoffice

Dienstag, 21. Juli 2020, 13.00 – 15.30 Uhr

Mobiles Arbeiten ist kein neues Phänomen in der Arbeitswelt. Entsprechend lange beschäftigt sich die ArbeitnehmerInnenbewegung bereits mit Forderungen, Maßnahmen und Gestaltungsmöglichkeiten. Mit den Schutzmaßnahmen rund um die Covid-19 Pandemie ab 15. März 2020 wurde **Homeoffice jedoch zu einem Massenphänomen**, wie wir es in Österreich noch nie gesehen haben.

- » Im Jahr 2019 haben in Österreich rund 10 % der ArbeitnehmerInnen laut Eurostat zumindest fallweise im Homeoffice gearbeitet. Der Anteil jener ArbeitnehmerInnen, die üblicherweise im Homeoffice arbeiteten, war mit 5,8 % einer der höchsten in Europa.

Homeoffice wird zum Dauer-Phänomen

- » Die Ausnahmesituation rund um die drohende Gesundheitskrise hat auch zu einer Ausnahmesituation beim Thema Homeoffice geführt. Plötzlich wurde die Möglichkeit mobil zu arbeiten breit genutzt und, entgegen aller Gewohnheiten einer tageweisen Nutzung, war Homeoffice plötzlich ein wochenlanges, durchgängiges Phänomen. Laut einer Erhebung der Arbeiterkammer waren in der Hauptphase des Covid-19 Lockdowns (März/ April 2020) über 40 % der ArbeitnehmerInnen im Homeoffice.
- » Erste Erhebungen nach dieser Phase zeigen: Die Zufriedenheit mit der Nutzung des Homeoffice war bei den ArbeitnehmerInnen grundsätzlich hoch und viele wollen weiterhin ihren Arbeitsort (zumindest fallweise) frei wählen können. Die weit verbreitete Befürchtung vieler Arbeitgeber, dass im Homeoffice nicht oder weniger gearbeitet wird, scheint nicht eingetreten zu sein. Daher ist anzunehmen, dass mobiles Arbeiten in Zukunft vermehrt genutzt wird.
- » In Folge dieses unglaublichen „Experiments“ wird (erneut) ein kritischer Blick auf den Themenkomplex des mobilen Arbeitens, insbesondere Homeoffice, geworfen.
- » Es zeichnen sich einige Trends ab. Aus diesen haben wir Schlussfolgerungen gezogen, die wir in dieser Runde gerne zur Diskussion stellen wollen:

SOMMER DIALOG

Chancen, Probleme, Lösungen

- » Homeoffice wird in Zukunft vermutlich vermehrt genutzt werden. Viele Vorurteile haben sich im Feldversuch während des Lockdowns nicht bestätigt. Umso deutlicher wurde jedoch: Es braucht gute Regelungen für alle.
- » Das wichtigste Instrument für gute Spielregeln ist eine Betriebsvereinbarung bzw. dort, wo es keinen Betriebsrat gibt, gute Einzelvereinbarungen.
- » Nur diese können die betriebs- und arbeitsplatzspezifischen Anforderungen etwa zu den Themenkomplexen transparente Teilnahmevoraussetzungen, Arbeitszeitgestaltung, Ausstattung, Datenschutz- und Haftungsfragen, Rücktrittsregelungen etc. adäquat regeln.
- » Homeoffice darf nicht zu einer Falle für Frauen werden: Die Studien der letzten Wochen haben gezeigt, dass die Kombination Kind, Küche und Computer die Gefahr des Zurückfallens in alte Rollenbilder birgt. Frauen haben sich zusätzlich zum Homeoffice hauptsächlich um die unbezahlte Arbeit gekümmert (Kinderbetreuung, Homeschooling, Haushalt) und zum Teil ihre bezahlte Arbeit reduzieren müssen. Dies führt zum weiteren Öffnen der Einkommensschere und zu noch größeren Mehrfachbelastungen von Frauen.
- » Homeoffice darf auf keinen Fall dazu führen, dass sich die Frauen „nebenebei“ noch um die Kinder kümmern müssen. Homeoffice ist keine Form der Kinderbetreuung! Es braucht genügend Angebote von leistbaren, ganztägigen und qualitativ hochwertigen Bildungseinrichtungen, die Vollzeitarbeit für beide Elternteile ermöglichen.
- » Die Entgrenzung der Arbeit(-szeit) ist beim Arbeiten zu Hause besonders ausgeprägt. Durch moderne Technologien verschwimmen die Grenzen zunehmend, gerade beim Arbeiten im Homeoffice ist die Gefahr jedoch groß, nicht abzuschalten! Dies zeigen bereits Untersuchungen, wonach im Homeoffice typischerweise länger gearbeitet wird als an der betrieblichen Arbeitsstätte. Dies birgt auch gesundheitliche Risiken.
- » Die Unterweisungspflicht für mobiles Arbeiten ist zu präzisieren, angefangen von der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, bis hin zur Sensibilisierung für Abgrenzung von Arbeit und Privatleben.
- » Präventivfachkräfte und ArbeitspsychologInnen sind zu stärken. Durch die oben angeführten Aufgaben braucht es zusätzliche Ressourcen für Präven-

SOMMER DIALOG

tion (Zeit und Personal), sowie die Verankerung von ArbeitspsychologInnen als gleichwertige 3. Präventivkraft.

- » Die Einführung von Homeoffice in einem Betrieb ist mit unterschiedlichsten Herausforderungen an das Unternehmen als Organisation verbunden. Entsprechende (Ein)Schulungen und begleitende Maßnahmen, um den Informationsfluss oder den sozialen Kontakt aufrechtzuerhalten, sind notwendig. Insbesondere erscheint es wichtig, der „Vereinsamung“ von ArbeitnehmerInnen am Heimarbeitsplatz entgegenzuwirken. Der soziale und fachliche Austausch zwischen den KollegInnen sollte in möglichst großem Umfang erhalten bleiben und ein entsprechendes Verhältnis zwischen konzentrierter Arbeit im Homeoffice und gemeinsamem Arbeiten an der Betriebsstätte gefunden werden.
- » Führungskräften kommt dabei eine besondere Rolle zu, deshalb braucht es regelmäßige Schulungen bzw. Unterweisungen für sie, um den geänderten Anforderungen und Rahmenbedingungen durch vermehrtes Homeoffice zu begegnen (Wie wirkt sich Homeoffice auf den Informationsfluss im Betrieb aus? Welche sozialen Aspekte müssen mit bedacht werden? Welche Arbeit ist für Homeoffice tauglich? u. v. m.).
- » Der Trend zum Homeoffice wird oftmals begleitet vom Trend zum Desk Sharing – einem Bürokonzept, wonach nicht mehr jeder einen eigenen Arbeitsplatz hat, sondern sich diesen jeden Tag aufs Neue aussucht. In Kombination werden hier häufig weniger Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt, als Beschäftigte im Betrieb sind. Der Anreiz auf der Arbeitgeberseite, sich so Bürofläche und damit Betriebskosten zu ersparen, ist groß.
- » Kein Desk Sharing durch die Hintertür! Wenn dieses Modell angedacht wird, gehört es transparent und unter Einbeziehung der Belegschaft und BetriebsrätInnen/PersonalvertreterInnen geplant und umgesetzt.
- » Rücktrittsrechte und Beendigungsmöglichkeiten von Homeoffice müssen beiderseits möglich sein und sollten auch konkret vereinbart werden.