

••• Von Britta Biron

Flexibilisierung und Dezentralisierung der (Büro)arbeit war in den Jahren vor Corona schon ein Trendthema, mit dem man sich allerdings hauptsächlich theoretisch auseinandergesetzt hat. Praktisch war das Arbeiten von daheim in Österreich ein Nischenthema bzw. Privileg einiger weniger. Laut einer aktuellen Studie der OGM Gesellschaft für Marketing im Auftrag des Arbeitsministeriums hatten vor Corona erst 11% aller unselbstständig Beschäftigten schon im Homeoffice gearbeitet, davon ein Drittel regelmäßig. Zwischen März und November stieg die Quote sprunghaft auf 39% bzw. 1,5 Millionen Personen an.

Gesetz regelt Basics ...

Trotz der häufig sehr kurzfristigen und oft improvierten Übersiedlung ins Homeoffice ziehen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber mehrheitlich (jeweils 93%) ein positives oder sogar sehr positives Fazit. Arbeitsdisziplin, Produktivität und der Erwerb neuer Kenntnisse wurden ebenfalls durchwegs gut bewertet. Vorteile für beide Seiten sehen 63% der Dienstnehmer und 59% der Arbeitgeber. Die Überzeugung, dass die andere Seite mehr profitiert, ist unter Arbeitgebern (33%) deutlich stärker vorhanden als bei den Mitarbeitern (17%).

... viele Details noch offen

„Homeoffice hat in Österreich durch die Pandemie an Bedeutung gewonnen und wird uns auch nach der Pandemie im Arbeitsleben weiter begleiten“, so Arbeitsminister Martin Kocher, der überzeugt ist, mit dem jetzt beschlossenen Gesetz die richtigen Voraussetzungen dafür geschaffen zu haben. „Wir haben sichergestellt, dass das Homeoffice auf freiwilliger Basis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vereinbart werden kann, und Raum für individuelle Lösungen auf betrieblicher Ebene geschaffen.“

Und es gibt eine Reihe von Themen, die zwischen Management und Belegschaft noch geklärt werden müssen. Ein wichtiger Diskussionspunkt ist – wenig überraschend – die Bezahlung von Überstunden. Während 27% bzw. 22% der Arbeitnehmer überzeugt sind, dass ihre Aufzeichnungen oder Begründungen dafür reichen, teilen nur 10 bzw. 17% der Arbeitgeber diese Meinung; 39% von ihnen wollen Überstunden nur dann bezahlen, wenn diese auch explizit angeordnet wurden.

Knackpunkt Vertrauen

Dass das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer rund um Homeoffice und New Work ein wesentlicher Faktor ist, zeigt unter anderem auch eine von Deloitte im November 2020 durchgeführte Umfrage. Immerhin 66% der Manager halten

”

Mit dem Maßnahmenpaket erhält das Homeoffice nach einem Jahr Krise erstmals eine Definition.

Martin Kocher
Bundesminister für Arbeit

“

Vertrauen in die Mitarbeiter in Krisenzeiten für die mit Abstand wichtigste Führungseigenschaft in Krisenzeiten.

Eine von Great Place to Work zeitgleich durchgeführte Studie zeigt aber auch, dass das Vertrauensverhältnis in Österreich noch eher mäßig ausgeprägt ist. Nur 58% der Arbeitnehmer können der Aussage „Die Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit der Mitarbeitenden ohne sie ständig zu kontrollieren“ zustimmen.

Wesentlich mehr Vertrauen herrscht in Betrieben mit dem Great Place to Work-Siegel; hier attestieren nur 14% ihren Chefs übertriebenen Kontrollzwang.

Unklarheit herrscht bisher auch bei der Arbeitszeit, wie eine brandneue Umfrage des Jobportals karriere.at zeigt. Für immerhin 64% der rund 3.000 Teilnehmer ist unklar, wann sie im Homeoffice für dienstliche Aufgaben erreichbar sein müssen. Nur knapp ein Viertel hält sich an die gewohnten Büro-Arbeitszeiten, alle anderen sind für Kollegen und Vorgesetzte auch abseits davon erreichbar.

„Das Homeoffice lässt die Grenzen zwischen Arbeits- und

Freizeit zunehmend verschwimmen. Gleichzeitig haben viele Unternehmen noch nicht erkannt, dass die Gesundheit der Mitarbeiter den Erfolg des Unternehmens maßgeblich beeinflusst“, warnt karriere.at-CEO Georg Konjovic. Er verweist auf eine Reihe aktueller Studien, die belegen, dass sich die Mehrheit der Dienstnehmer mehr gesundheitliche Unterstützung durch die Brötchengeber wünscht.

Die Zukunft ist hybrid

Generell lässt sich sagen, dass die Zukunft des Homeoffice von Arbeitnehmern und Arbeitgebern unterschiedlich gesehen wird. Während sich je nach Studiendesign und den konkreten Fragestellungen zwischen 60 und 80% der ersten Gruppe auch für die Zeit nach Corona mehr Homeoffice wünschen, sind es bei der zweiten deutlich weniger (40–60%).

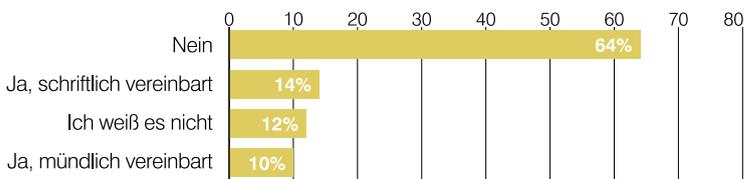
„Im Homeoffice ist zwar die Effektivität definitiv gestiegen, aber der Zusammenhalt, das Teamgefüge und auch die Innovationen sind in der letzten Zeit etwas auf der Strecke geblieben. Für einen Great Place to Work braucht es auch den Place, und der kann nicht Video sein“, sieht Martin Klässner, CEO der has-to-be gmbh, das klassische Büro nicht als Auslaufmodell.

Verschwinden wird auch das Homeoffice nicht, stattdessen werden beide Varianten nebeneinander und gleichberechtigt existieren.

Arbeitszeit im Homeoffice

Fixe Regeln fehlen

Gibt es eine Vereinbarung bezüglich Erreichbarkeit?



Engagierte Mitarbeiter

Mehr Arbeit im Homeoffice

Wann bist du für die Arbeit erreichbar?

