

## Homeoffice...

### mehr oder weniger?

21. Oktober 2020 in Spittal/Drau von  
17.30-19.00 Uhr



### fit2homeoffice

„Homeoffice ja, auch weiterhin, aber richtig und angemessen“,  
Hotel Ertl in Spittal an der Drau zusammengefasst werden.

Irene Slama, [iscon@slama.co.at](mailto:iscon@slama.co.at), Tel: 0664 1103980

(Unternehmensberaterin mit Schwerpunkt Work-Family-Balance, Auditorin berufundfamilie, Führungskräfte-Trainerin „Familienbewusste Führung“, Zusatzausbildung „Datenschutz“ und „Homeoffice“, Auditorin von 45 Unternehmen, Organisationen und Gemeinden in Kärnten. Insgesamt arbeiten allein in diesen als familienfreundlich zertifizierten **Unternehmen** bereits rund 15.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

### Homeoffice ja, aber richtig!

Wie flexibel Arbeitgeber reagieren, hat sich gezeigt, als plötzlich nicht mehr 10%, sondern 40 % der MA während des Shutdown im Homeoffice werkten. Klar ist, dass jedenfalls für mehr als die üblichen 10 % auch weiterhin HO eine zusätzliche Arbeitsweise bleiben dürfte. Davon gehen auch über 80 % der Unternehmen aus („Wie Covid-19 das Arbeiten in Österreich verändert“, Deloitte, Universität Wien, Uni Graz). Eher aber keine 40 %, denn das ist der absolute Prozentsatz aller Arbeitsplätze, die während des Shutdown im HO waren.

Da, wo es schon vorher gelebte Praxis war, ist der Anstieg leichter bewältigt worden, weil es ja schon diesbezügliche Regelungen, Vereinbarungen und Praxis gab. Viele mussten sich aber ad hoc, innerhalb weniger Tage, mit dieser Arbeitsweise auseinandersetzen – nicht nur die Führungskräfte, auch die MA. Von „Juchhuuu, mein erster Tag wieder im Büro!“ bis zu „Einfach ein must have – bitte beibehalten!“ in diesem Spektrum bewegten sich die Rückmeldungen. Aufgefallen ist mir, dass es insbesondere MA in Großbüros geschätzt haben, für sich einen eigenen Raum für ihre Arbeit zu haben. Sie konnten sich sogar mehr, weil ungestört, den Kunden und Kundinnen widmen.

Viele Unternehmen arbeiten bis heute daran, gute Lösungen zu finden. Das zeigte auch das große Interesse an diesem Thema. Die Experten-Impulse und die Diskussionen mit den Teilnehmenden (Unternehmen, Organisationen, Personalverantwortliche ...) betrafen die wesentlichsten Punkte, auf die es ankommt:

Es ist wohl die Balance. In erster Linie stehen die Unternehmensinteressen, denn es geht ja um die Arbeitsplätze. Und dann geht es darum, die richtigen Weichen zu stellen – darum drehten sich die Impulse und Diskussionen:

- Welcher Arbeitsplatz ist überhaupt geeignet dafür, welche Aufgaben?
- Welche Führungskräfte und welche MA sind fit und bereit dafür (es geht um digitale Kompetenzen, Unternehmenskultur, Vertrauen, Eigenständigkeit)?
- Unternehmensinterne Definition von Homeoffice
- Beschreibung des Genehmigungsverfahrens
- Abstimmung mit dem geltenden arbeitsrechtlichen Rahmen

- Technologische Voraussetzungen
- Transparenter und kommunizierter betrieblicher Rahmen bezüglich
  - o Arbeitsinhalte
  - o Ausmaß
  - o Erreichbarkeit/Grenzen setzen
  - o Meetings online, aber auch persönliche
  - o Kommunikationsfluss (Team, darüber hinaus)

**Ing. Mag. Vittoria Bottaro, [consulting@bottaro.at](mailto:consulting@bottaro.at), Tel: 0699 12309004)**

(Unternehmensberaterin, Coach, Trainerin, Schwerpunkt Lehrlinge und ihre Ausbilder, Beratung von mehr als 20 Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie, Auditorin berufundfamilie, Zusatzausbildung Homeoffice)

Richtig an Homeoffice herangehen:

- Begriff klären – wovon reden wir, wenn wir von Homeoffice sprechen? (HO: Arbeit vom Wohnort der Beschäftigten aus, Mobiles Arbeiten: Arbeit von anderen außerbetrieblichen Orten aus)
- Damit Homeoffice gelingt müssen rechtliche Fragen, Fragen der Arbeitsorganisation und der Unternehmenskultur geklärt werden.
- Rechtliche Grundlage – derzeit nicht gesondert geregelt, es gilt das aktuell geltende Arbeitsrecht (Arbeitszeit, Pausenregelung, Nachtruhe, Wochenendruhe, Gleitzeit – alles gilt auch für das Homeoffice)
- Bestimmte Kollektivverträge enthalten Regelungen zu Homeoffice – unbedingt beachten!
- Regelung im Betrieb möglich durch: Betriebsvereinbarung – Rahmenregelung – Individualregelung
- Exit (befristete Regelung)
- Zur Arbeitsorganisation gehört die Arbeitsplatzausstattung für zu Hause.
- Die Arbeitsorganisation betreffen auch Aufgabenbereiche, Zusammenarbeit und Informationsfluss, Kundenkontakte, Erreichbarkeit und vieles mehr...
- Die Unternehmenskultur beschäftigt sich mit Vertrauen, mit Führen auf Distanz, mit der Meeting Kultur und der Aufrechterhaltung des Kommunikationsflusses über die Entfernung.

**Mag. Ingrid Gritschacher, [i.gritschacher@grischu.at](mailto:i.gritschacher@grischu.at), Tel: 0676 931 9312**

(Steuerberaterin & Unternehmensberaterin in gemeinsamer Kanzlei mit Thomas Schurian in Lendorf bei Spittal/Drau, im Vorstand des Business Frauen Centers als Netzwerkkoordinatorin)

- Homeoffice war bei uns von Kanzlei Gründung weg gelebte Unternehmenskultur. Wir haben Mitarbeiter/innen, die in bestimmten Lebensphasen sogar überwiegend nur im Homeoffice arbeiten.
- Insbesondere aufgrund der längeren Anfahrtswege in unserer doch eher ländlichen Region, wäre anders v.a. für Frauen aufgrund von Vereinbarkeitsthemen eine Berufstätigkeit gar nicht denkbar.
- Als Unternehmen ist es wichtig Home Office organisatorisch (Büroausstattung des Home Office, technische Geräte, Erreichbarkeiten, Kommunikation mit dem restlichen Team, Führung, Prozesse... ) zu denken und klar zu definieren.
- Homeoffice Vereinbarungen können in Zusatzdokumenten zum Arbeitsvertrag geregelt werden. Damit ist eine Befristung möglich, und wenn es für beide Seiten gut passt, verlängert man.
- Es ist wichtig stets die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Blick zu haben und da im lebendigen Austausch mit dem ganzen Team zu stehen. Und das unabhängig davon, wo oder von wo aus gerade gearbeitet wird.

- Wenn es aufgrund unterschiedlicher Arbeitsorte nicht mehr automatisch so ist, dass man sich jeden Tag in der Früh in der Teeküche trifft, muss man sich als ArbeitgeberIn bewusst überlegen, wann und wo Teambuilding Prozesse stattfinden.

**Menas Saweha, [menas.saweha@familieundberuf.at](mailto:menas.saweha@familieundberuf.at), Tel: 0664 8425706**

(Bereichsleitung des Audit *berufundfamilie* und Audit *hochschuleundfamilie* der Familie & Beruf Management GmbH im BM für Arbeit, Familie und Jugend)

Wir - die Familie & Beruf Management GmbH – bieten Zertifizierungen für Unternehmen, Gemeinden und Institutionen an, um Vereinbarkeitslösungen österreichweit zu unterstützen bzw. zu erarbeiten. Seit Juli 2020 setzen wir den Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten“ im Rahmen der staatlichen Zertifizierung *berufundfamilie*. Durch Corona waren viele unerwartet vor die Herausforderung einer völlig digitalen und mobilen Arbeitswelt gestellt. Auch nach der Krise wird vieles davon bleiben. Und für dieses hybride Arbeiten braucht es Rahmenbedingungen bzw. Spielregeln. Dabei unterstützen wir mit unseren und den vielen Erfahrungen unserer familienfreundlichen Partner gerne.

Die Wirtschaftskammer Kärnten hat sich mit einer Unterlage über die wichtigsten Punkte des geltenden Arbeitsrechts im Zusammenhang mit HO eingebracht.

Information, Auskunft und Unterlagen: Irene Slama und Vittoria Bottaro

Infos:

[www.iscon.co.at](http://www.iscon.co.at): Beratung Homeoffice und Audit *berufundfamilie*

[www.bottaro.at](http://www.bottaro.at): Beratung Homeoffice und Audit *berufundfamilie*

[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at): Schwerpunkt Homeoffice/Zertifikat Homeoffice

[www.wko.at](http://www.wko.at): Arbeitsrecht Homeoffice

[www.auva.at/publikationen](http://www.auva.at/publikationen): Arbeitsplatz Homeoffice