

FACTSHEET: Home-Office, Mobiles Arbeiten, Telearbeit

Risiken – Chancen – Regelung

Unter den AUG/UG-BetriebsrätInnen gibt es eine positive bis skeptische Stimmung zum Thema Homeoffice. Herausforderung ist, Gesetze, KV, BV und Einzelarbeitsvertrag Home-Office so zu gestalten, dass MitarbeiterInnen die Vorteile behalten und Nachteile verhindert werden.

1. Problemfelder / Risiken

Gewerkschaftsarbeit

- Beratung und Erreichbarkeit der AN könnte für BR schwieriger werden
- Arbeitskämpfe (Betriebsversammlung, Streiks) sind schwieriger
- Herausforderung Betriebsratswahl
- Vereinzelung/Entwurzelung - Solidarität zwischen ArbeitnehmerInnen ist eine Herausforderung

Gefahren

- ständige Verfügbarkeit/Arbeitszeit entgrenzt
- Arbeitsmedizinische Standards nicht kontrollierbar und damit Rückentwicklung
- Zwang zu Home-Office
- Rücktritt von Home-Office nicht möglich
- Abwälzung der Kosten von Betriebsmitteln auf Beschäftigte
- Kulturelle Entwicklung in Richtung Selbstständigkeit und damit Auflösung typischer Merkmale der Unselbstständigkeit
- Zunahme von Kontrollen
- Arbeitsunfälle steigen
- Homeoffice-Möglichkeit als Privileg für jene, die genügend Wohnraum zur Verfügung haben
- Desksharing / Verlust des Büroplatzes
- Kreative Gruppenarbeitsprozesse werden behindert
- Ungerechtigkeit im Betrieb bleibt eher im Verborgenen
- Sphäre von Arbeit und Privat ist schwer zu trennen (Stress, Burn-out)

Gleichbehandlung

- Kinderbetreuung durch Frauen neben der Arbeit
- Benachteiligung von Eltern
- Geschlechterschieflagen – Studien zeigen, dass (tendenziell jüngere) Frauen aus unterschiedlichsten Gründen Home-Office unter schwierigeren Bedingungen absolvieren müssen.
- Gleicher Betrieb / Branche – unterschiedliche Möglichkeiten Home-Office zu bekommen, kann zu einem Auseinanderdriften im Betrieb zwischen „Privilegierten“ und „Nichtprivilegierten“ führen.

2. Chancen

- höhere Arbeitszufriedenheit
- Wegzeiten ersparen (Geld/Zeit/Umwelt)
- Zeitautonomie → Chance bessere Vereinbarkeit Beruf + Familie
- Bessere Konzentration

3. Regelung

Rechtliche Regelung

Es braucht gesetzliche Mindestvorgaben und eine klare Definition der Begrifflichkeiten, dabei ist insbesondere Home-Office und mobiles Arbeiten näher zu definieren. In einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zu Home-Office, Telearbeit und Mobilem Arbeiten ist die genauere betriebliche Ausgestaltung zu regeln.

Diese erzwingbare Betriebsvereinbarung muss in jedem Fall einen Rahmen benennen für die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen Betrieb und Home-Office, eine faire Rahmen-Kostenersatz-Regelung, die Freiwilligkeit und das Rücktrittsrecht vom Home-Office, sowie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers betonen.

In Betrieben ohne Betriebsrat soll es eine Mustervereinbarung für alle MitarbeiterInnen mit entsprechenden Inhalten zur Anwendung kommen.

Die Sozialpartner müssen die Details für Home-Office, Telearbeit und Mobiles Arbeiten ausarbeiten um branchenspezifische Aspekte gut abzudecken.

➤ Umfang von Homeoffice

Um insbesondere den Problemen Vereinzelung, mangelnde Erreichbarkeit durch BR, Kulturelle Entwicklung in Richtung Selbstständigkeit und damit Auflösung typischer Merkmale der Unselbstständigkeit entgegen zu wirken wird empfohlen Home-Office auf maximal rund 40 % der Arbeitszeit zu beschränken.

Ist an einem Tag, an dem mobiles Arbeiten vereinbart wurde, die Anwesenheit im Unternehmen erforderlich, muss klargestellt werden, dass Wegzeiten als Arbeitszeiten gelten.

Regelungsort: Gesetz, KV oder BV

➤ Freiwilligkeit/Widerrufbarkeit

Um Zwang zu Home-Office und Verlust des Büroplatzes entgegenzuwirken muss sichergestellt sein, dass Home-Office ausdrücklich freiwillig erfolgen darf und jederzeit die Bereitschaft einseitig widerrufen werden kann. Der Rücktritt darf keine nachteiligen Effekte haben, ein entsprechender Arbeitsplatz muss weiterhin sichergestellt werden.

Regelungsort: Gesetz, KV oder BV

➤ Gleichbehandlung / Frauen

Die Gleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen (im Betrieb, zwischen den Geschlechtern und zwischen einzelnen Branchen) verdient eine eingehende Betrachtung, insbesondere was den Zugang zu Telearbeit, Aufstiegs- und betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten oder Arbeitszeitmodellen – wie etwa Gleitzeit – betrifft.

Außerdem ist besonders bei Frauen darauf zu achten, dass sie nicht aus Betreuungsnot in die Falle Home-Office tappen. Die Verlockung Arbeitswege einzusparen, ist bei knappen Zeitressourcen sehr groß. Klar muss sein, neben Betreuungspflichten, auch zb während einer Pflegefreistellung ist Home-Office nicht möglich.

Regelungsort: Gesetz, KV, BV

➤ Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit sicherstellen

Es muss sichergestellt werden, dass Betriebsrät_innen und ArbeitnehmerInnen sich gut erreichen können. Es braucht Rechtssicherheit für die Abhaltung von Betriebsratswahlen, insbesondere bei Briefwahl und die Möglichkeit digitale Formen der Kommunikation zu nutzen.

➤ Arbeitsmittel, Ausstattung (PC, Laptop, Diensthandy, Software, WLAN, Updates, etc.)

Es darf kein Überwälzen der Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln geben.

Regelungsort: Gesetz gibt Grundsatz vor, BV oder EV regeln Details

➤ Privatnutzung, Verwendung privater Geräte

Grundsätzlich sind die notwendigen Geräte von/m Arbeitgeber_in zur Verfügung zu stellen. Sollte in Einzelsituationen Equipment der beschäftigten zur Anwendung gelangen ist sicher zu stellen, dass es zu einer Kostenübernahme kommt. Darüber hinaus sind vor Verwendung etwaige Haftungsfragen zu klären

Regelungsort: BV

➤ Arbeitszeit/Arbeitsruhe (Erreichbarkeit, Aufzeichnung, Pausen)

Keine Änderung von Gesetzen, Gleitzeit deckt auch den Rahmen für Home-Office ab, Überstundenregelungen kommen auch im Home-Office bzw. bei mobiler Arbeit zur Anwendung
Regelungsort: Gesetz gibt Grundsatz vor, BV oder EV regeln Details

Es muss klargestellt sein, dass die Arbeitszeit im Homeoffice oder bei mobiler Arbeit genauso zu handhaben sind, wie Arbeiten im Betrieb

➤ Kosten (Miete, WLAN, Druckertinte, Heizbedarf, Lüftung, Klimaanlage, etc.)

Die in der Sphäre des/der ArbeitnehmerIn entstehende Kosten müssen adäquat abgeholt werden. Spannungsverhältnis einerseits, dass jene, die in Betrieb arbeiten müssen, nicht verstehen, dass Home-Office noch mit Zulagen belohnt wird und andererseits das für jene die in Home-Office arbeiten wollen, eine Abgeltung eher dazu führt, dass AG Home-Office nicht gewährt.

Regelungen sollten daher Branchen mit Delegationsmöglichkeit in Betrieben überlassen werden.

Regelungsort: KV, nachgeordnet BV

➤ Arbeits(platz)gestaltung (Raum, Sessel, Bildschirm, Zeiteinteilung)

An ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung bis hin zur Sensibilisierung für die Abgrenzung von Arbeit und Privatleben ist zu denken. Kein Abgehen von erreichten Standards. Problematisch ist die mangelnde Kontrolle in Home-Office, wobei es auch nicht sein kann, dass das Arbeitsinspektorat Wohnungen begutachtet.

Regelungsort: Gesetz

➤ Haftung (kaputtes Gerät, Datenverlust, Schäden)

Beschädigung durch Familienmitglieder muss geregelt werden

Regelungsort: Gesetz, DHG

➤ Datenschutz (sichere Netze, Kontrolle)

Datenschutz, ebenso wie Datensicherheit und der Schutz der Privatsphäre sind im Rahmen des mobilen Arbeitens von zentraler Bedeutung. ArbeitgeberInnen trifft hier eine zentrale Verantwortung vor allem für die Umsetzung in technischer Hinsicht, aber auch hinsichtlich der Unterweisung der ArbeitnehmerInnen.

Regelungsort: BV

➤ Leistungskontrolle

Regelungsort: Gesetz gibt Grundsatz vor, BV oder EV regeln Details

➤ Arbeitsunfälle und Gesundheit

Der Unfallversicherungsschutz durch Gesetz läuft aus, muss dringend unbefristet verlängert werden.

Keine Aufweichung hin zu Teilkrankenständen, weiterhin klar muss sein, krank ist krank

Regelungsort: Gesetz