

AT: Lost in Connection

UT: Auswirkungen von Homeoffice auf AN – Chancen und Risiken.
Abstract für Momentum-Kongress (Traude Kogoj und Ingrid Moritz)

Themenaufriß: Seit 1. April 2021 gelten in Österreich die gesetzlichen Neuregelungen für das Arbeiten von Zuhause. Das Homeoffice-Gesetz definiert für AN und AG den gesetzlichen Rahmen, innerhalb dessen die Arbeitsleistung der AN und die Sorgfaltspflicht der AG zu erfolgen hat. Die durch den Nationalrat beschlossene Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes ist grob gehalten, konzentriert sich im Wesentlichen auf die Themenfelder Arbeitsort, gesetzliche Arbeitszeit und auf die Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien.

Ob die Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien Verwerfungen wie Entgrenzung der Arbeitszeit, ausreichende öffentliche Kindergarten- und Pflegebetreuungsplätze in den österreichischen Regionen und notwendige, erforderliche Präsenz am Arbeitsplatz trotz Homeoffice-Vereinbarung näher bestimmt und regelt, das obliegt den Arbeitsvertragsparteien. Eine Betriebsvereinbarung zum Thema Homeoffice kann in Unternehmen geschlossen werden, diese ist aber nicht verpflichtend.

Angesichts der vorliegenden Studien aus der Corona-Zeit, die auf starke gesellschaftliche Verwerfungen hinweisen, ergeben sich folgende Annahmen, die auf Basis des vorliegenden Homeoffice-Gesetzes für den ArbeitnehmerInnenschutz diskussionswürdig erscheinen:

Annahme 1: Homeoffice führt bei AN zur Entgrenzung der Arbeitszeit

Annahme 2: Homeoffice führt zur Mehrfachbelastung durch die Tendenz zur noch höheren Verknüpfung von produktiver und reproduktiver Arbeit – wie zum Beispiel Kinder- und Pflegebetreuung. Homeoffice ist als gleichstellungsriskant einzuordnen.

Annahme 3: Homeoffice führt zur Entfremdung zwischen AN und AG.

Die wichtigsten Grundlagen des Homeoffice-Gesetzes:

- Homeoffice basiert weiterhin auf Freiwilligkeit
- Homeoffice muss in der Wohnung erbracht werden
- Eine nicht zu versteuernde Homeoffice-Pauschale bis zu drei Euro pro Homeoffice-Tag
- Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar bis zu 300 Euro pro Jahr
- Digitale Arbeitsmittel müssen vom AG zur Verfügung gestellt werden
- Arbeitszeit und Arbeitsruhe sind einzuhalten
- ArbeitnehmerInnenschutz und Arbeitsinspektionsgesetz bleiben weiterhin anwendbar
- Keine direkte Haftung von Haushaltsangehörigen
- Unfallversicherung aus COVID-Regelung wird weitergeführt

Um die Annahmen zu überprüfen, sind die empirischen Befunde zu Homeoffice im Rahmen der Corona-Pandemie Voraussetzung.

Ausgangslage: Vor 2020 haben Beschäftigte Homeoffice nur selten genutzt. Mit der Corona-Pandemie ist sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch das zeitliche Ausmaß in Homeoffice rasant angestiegen. Dieser Anstieg ist allerdings auf die besondere Situation mit Lockdowns,

Vermeidung von Ansteckung am Arbeitsplatz, Schließung von Kindergärten und Homeschooling zu sehen. Wenngleich dieser Trend nur vorübergehend ist, ist von einer gestiegenen Bedeutung von Homeoffice auszugehen. Wenn von Frauen und Homeoffice die Rede ist, wird diese meist mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Verbindung gebracht (BM Raab, OTS 27.01.2021). Folgen für die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sowie Karrierechancen und geschlechtsspezifische Zuschreibungen mit Homeoffice werden hingegen kaum thematisiert. Studien zeigen, dass die Verknüpfung von Telearbeit mit unbezahlter Arbeit das Risiko eines frauenpolitischen Backlashs angesichts der unausgewogenen Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern, jahrzehntelanger Vernachlässigung von Investitionen in den Care-Sektor, fehlender Kindergartenbetreuungsplätze und ungelöster Probleme bei der Gleichstellung am Arbeitsmarkt in sich trägt (vgl. dazu [Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss eine Stellungnahme zu Telearbeit und Geschlechtergleichstellung](#)).

Durch die Covid-Krise wurde die Teilung des Arbeitsmarktes in jene, die als Systemerhalterinnen im Gesundheitswesen, in der Reinigung, im Handel etc. dringend vor Ort benötigt wurden und jenen, die dem Arbeitsplatz nach Möglichkeit fernbleiben sollten, beschleunigt.

In zwei Wellen führte IFES eine Befragung im Auftrag der AK Wien zu Homeoffice durch (IFES, [April](#) und [Oktober 2020](#)). Dabei zeigte sich, dass Frauen schlechter für ihre Arbeit zu Hause ausgestattet sind. Frauen bejahen häufiger, sie würden anstelle von Pflegefreistellung oder Krankenstand die Arbeit im Homeoffice übernehmen. Krank von zu Hause aus zu arbeiten wird insbesondere von jenen mit Kindern bejaht, aber auch hier wieder stärker von Frauen. Unbenommen dessen scheint Homeoffice beliebt zu sein: Rund 70% können sich Homeoffice auch nach der Corona-Krise vorstellen. Die Studie von [SORA](#) zur Situation von Eltern während des zweiten Lockdowns im Auftrag des Momentum Instituts zeigt, dass Homeoffice weitreichende Folgen auf die Arbeitszeiten von Frauen hat: Waren Eltern (mit Kindern bis 14 Jahren) in Homeoffice im ersten Lockdown häufig von einer Verschiebung ihrer Arbeitszeit auf Randzeiten betroffen, so ist es Vätern beim zweiten Lockdown besser als Müttern gelungen ist, die Arbeit an den Rändern zurückzudrängen.

Die bisherigen empirischen Befunde zeigen, dass Frauen wesentlich mehr Kraftanstrengungen aufbringen müssen, um sich bei Homeoffice von Familienarbeit abzugrenzen. Dies könnte sich auch nachteilig auf die Arbeitsmarktposition von Frauen auswirken. Weitgehend unbeantwortet sind Fragen, wie sich Homeoffice auf die Gleichbehandlung auswirkt, welche Folgen Homeoffice für die Aus- und Weiterbildung, die Transparenz hinsichtlich Bezahlung und die Aufstiegschancen und der betrieblichen Mitgestaltung hat.

Überprüfung der Annahmen:

In Gesprächen mit ausgewählten ExpertInnen soll den oben angeführten Fragestellungen nachgegangen und die Annahmen überprüft werden. Geplante GesprächspartnerInnen: Betriebsrätin, Gesetzesverhandlerin, Gleichbehandlungsbeauftragte, Arbeitsinspektion, Personalistin, Wissenschaft, HR Management.

Zudem könnten folgende Forderungen im Rahmen des Kongresses näher diskutiert werden.

Dazu zählen:

- Arbeitsfreie Zeiten
- Homeoffice nur, wenn Betreuungspflichten geregelt sind
- Recht auf einen Büro-Arbeitsplatz