

AT: Lost in Connection

UT: Auswirkungen von Homeoffice auf AN – Chancen und Risiken.
Paper 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 Arbeitnehmer:innen (kurz: AN) und Arbeitgeber:innen (kurz 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. Kollektivverträge (kurz: KollV) können Regelungen zum Homeoffice (kurz: HO) enthalten, die dieses näher ausgestalten. Eine Betriebsvereinbarung (kurz: BV) kann in Unternehmen geschlossen werden, diese ist aber nicht verpflichtend.

Unabhängig davon, ob eine BV vorliegt oder nicht: Voraussetzung für die Einführung bzw. Beibehaltung von HO ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen AN und AG. Idealerweise sollte diese Vereinbarung über den erforderlichen Mindestgehalt hinaus Regelungen für alle Phasen des HO treffen. Dazu zählen die Einführung, Durchführung und Beendigung von HO.

Ein halbes Jahr nach Vorliegen des HO-Gesetzes liegen zahlreiche Fachkommentare zur (Mindest-)ausgestaltung der schriftlichen Vereinbarung zwischen AN und AG vor. Gleichzeitig geben die Erfahrungen, die Mitarbeiter:innen im Zuge der Pandemie mit HO gemacht haben, Aufschluss über den Arbeitsalltag, der auf geschlechtsspezifische Verwerfungen schließen lässt.

Im Folgenden soll auf Basis von statischen Daten und ausgewählten Studien die Ausgangssituation für die Beschäftigten im HO skizziert werden. Ergänzt um Befunde aus qualitativen Expertinnengesprächen wird das Bild vom HO-Arbeitsalltag abgerundet und Problemzonen wie Herausforderungen für AN und AG dargestellt. In der Schlussbetrachtung werden Ableitungen für die inhaltliche Ausgestaltung der schriftlichen HO-Vereinbarung getroffen und Verbesserungsvorschläge für das geltende HO-Gesetz zur weiteren Diskussion gestellt.

Ausgangslage: 2020 arbeiteten 457.000 der Frauen und 476.000 Männer von zu Hause aus. Damit haben sich die Zahlen im Vergleich zum Jahr 2019 vor Corona deutlich erhöht, nämlich um plus 158.000 Frauen und plus 152.000 bei den Männern.¹ Dieser Anstieg ist auf die besondere Situation mit Lockdowns, Vermeidung von Ansteckung am Arbeitsort, Schließung von Kindergärten und Homeschooling zurückzuführen. Eine Rückkehr auf das Vor-Corona-Niveau ist unwahrscheinlich, wie hoch der dauerhafte Zuwachs ausfallen wird, werden die nächsten Jahre zeigen.

¹ Statistik Austria, MZ-AKE 2020 im Vergleich zu 2019, Tab. D 19 unselbständig Erwerbstätige

Wenn von Frauen und HO seitens der Politik die Rede ist, wird diese meist mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Verbindung gebracht.² Die Folgen für die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sowie Karrierechancen und geschlechtsspezifische Zuschreibungen mit HO werden hingegen kaum thematisiert.

Während zu Beginn der Corona-Pandemie Eltern die Flexibilität der Zeitgestaltung und den Wegfall der Pendelzeiten positiv bewerteten, traten zunehmend auch Probleme der Entgrenzung der Arbeitszeit zu Tage und die permanente Vermischung von Beruf und Familienleben wurde zunehmend als belastend erlebt, wie die qualitative Längsschnittstudie von Ulrike Zartler zu Corona: Arbeit und Care zeigt: „... *meine Arbeitszeit (Homeoffice) ständig in jedes verfügbare 'Zeitloch' stopfen zu müssen*“³. Diese Aussage veranschaulicht gut, dass ungestörtes Arbeiten vor allem für Frauen schwer machbar war.

Auch die Studie von SORA zur Situation von Eltern während des zweiten Lockdowns im Auftrag des Momentum Instituts zeigt, dass HO weitreichende Folgen auf die Arbeitszeiten von Frauen hat: Waren Eltern (mit Kindern bis 14 Jahren) in HO im ersten Lockdown häufig von einer Verschiebung ihrer Arbeitszeit auf Randzeiten betroffen, so ist es Vätern beim zweiten Lockdown besser als Müttern gelungen, die Arbeit an den Rändern zurückzudrängen.⁴

Die Studie zur Zeitverwendung während des Lockdowns von Mader et al kommt zum Ergebnis, dass Kinder zu 38% von den Frauen im gleichen Raum beaufsichtigt wurden, bei Männern waren dies nur halb so viele.⁵

In zwei Wellen führte IFES eine Befragung im Auftrag der AK Wien zu HO 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 HO übernehmen. Krank von zu Hause aus zu arbeiten wird vor allem von jenen mit Kindern bejaht, auch in diesem Falle wieder stärker von Frauen. Unbenommen dessen scheint HO beliebt zu sein: Rund 70% können sich HO auch nach der Corona-Krise vorstellen.⁶

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 Arbeitsort nach Möglichkeit fernbleiben sollten, beschleunigt. Dass HO nicht von allen genutzt werden kann, das zeigen auch die Statistiken

² BM Raab, OTS 27.01.2021

³ Siehe Ulrike Zartler, Petra Dirnberger, Vera Dafert, Sabine Harter und Daniela Schimek: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/Corona_Arbeit_und_Care_Endbericht.pdf, S 43

⁴ https://www.sora.at/fileadmin/downloads/projekte/prasentation-sora-momentum-institut_2.pdf

⁵ Katharina Mader, Judith Derndorfer, Franziska Disslbacher, Vanessa Lechinger u. Eva Six, Zeitverwendung von Paarhaushalten während COVID-19, Wien 2020, siehe: [Homeoffice und Kinderbetreuung 2020.pdf \(arbeiterkammer.at\)](https://www.arbeiterkammer.at/Homeoffice_und_Kinderbetreuung_2020.pdf)

⁶ IFES, Eva Zeglovits, Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten, siehe: [Homeoffice gerecht gestalten | Arbeiterkammer](https://www.arbeiterkammer.at/Homeoffice_gerecht_gestalten_|Arbeiterkammer)

nach Bildungsniveau: 85% der Personen mit Pflichtschule arbeiten nie im HO, bei Akademiker:innen sind es hingegen nur 37%.⁷

Um die Erfahrungen, Chancen und Risiken von HO hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt zu vertiefen, haben uns sieben Expertinnen ein schriftliches Interview gegeben, die als Grundlage für diesen Beitrag und die Schlussfolgerungen herangezogen wurden:

Iris Appiano Kugler (IAK), Leitung Abt Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS Österreich
Ilse Fetik (IF), Vorsitzende Europa-Betriebsrat Erste Group und Vorsitzende des Betriebsrats der Erste Bank der österreichischen Sparkassen a.D.

Silvia Hruška-Frank (SHF), Leitung Abt Sozialpolitik in der Arbeiterkammer Wien

Anna Steiger (AS), Vizerektorin TU Wien

Manuela Vollmann (MV), Geschäftsführerin abz*austria

Constanze Pritz-Blazek (CPB), Stv. Leiterin Gleichbehandlungsanwaltschaft

Ingrid Berger (IB), Personalentwicklung und Bildungsmanagerin, ÖBB-Infrastruktur, OÖ

HO führt zur Entgrenzung der Arbeitszeit

Alle Interviewpartnerinnen bestätigen, dass HO insbesondere zu Beginn der Pandemie und der Lockdowns zur völligen Entgrenzung der Arbeitszeit geführt hat. Das Land stand still, Kindergärten und Schulen waren geschlossen, alle Beschäftigten, deren Arbeit es zuließ aus dem HO zu arbeiten, arbeiteten von zu Hause. Hinzu kam der Stress, den die Aneignung neuer Technologien für den Arbeitsalltag für die AN mitgebracht hat. Darüber hinaus erhöhte sich der Arbeitsaufwand für sehr viele Berufsgruppen, die direkt mit der administrativen Bewältigung der Pandemie befasst waren wie zum Beispiel das AMS, das Personalmanagement in Organisationen u.v.m.: *„In dieser Zeit war es praktisch unmöglich die üblichen Arbeitszeiten einzuhalten und die diversen Aufgaben wie Job, Haushalt, Unterstützung der Kinder beim Lernen sowie bei der Gestaltung ihrer Freizeit voneinander abzugrenzen. Dies führte dazu, dass ich Arbeiten, die einer erhöhten Konzentration bedurften an Tagesrandzeiten verrichtete.“* (CPB) *„Das hat damit zu tun, dass in unserer Organisation mit Beginn des Lockdowns fast alle KollegInnen ins Homeoffice gewechselt sind und wir vor einer enormen Erhöhung der Arbeitsmenge betroffen waren. Die damit verbundene Überstundenleistung hat dazu geführt, dass das (Privat-) Handy auch zu Zeiten weit außerhalb der Normalarbeitszeit abgehoben wurde. Warum? Einerseits um KollegInnen nicht im Stich zu lassen, andererseits weil die Arbeitsmenge nicht innerhalb der Normalarbeitszeit bewältigbar war und wir schlicht und einfach früher angefangen, später aufgehört und am Wochenende gearbeitet haben.“* (SHF)

Mit Fortdauer der Pandemie wurden Techniken entwickelt, die das Arbeiten im HO strukturierten: *„Während die Bürostruktur bedingt, dass Kolleg_innen um die Mittagszeit kommen und fragen ob frau vielleicht mitgehen möchte beim Essen gehen oder ob miteinander Mittagspause gemacht wird – fällt dies im HO weg. Sogenannte Störungen im Büro sind sehr oft auch Pausen, die fallen zu Hause weg, sodass ich durchaus entgrenzte Arbeitszeiten erlebt habe. HO verlangt ein hohes Maß an Disziplin und Selbstorganisation, sonst birgt es Gefahren.“* (IAK)

⁷ Statistik Austria, COVID-19 Prävalenzstudie, November 2020

Trotz weitgehender Normalisierung des Berufsalltags, haben sich Arbeitsweisen, die zur Entgrenzung und hoher körperlicher Belastung führen, erhalten: *“Seit Corona habe ich auch einen PC und Drucker zu Hause, und hier merke ich schon die Gefahr der Entgrenzung der Arbeitszeit, weil ich jetzt mehr machen kann. Die Arbeits- und Freizeit zu trennen, sehe ich jedenfalls als Herausforderung.“* (MV)

„Mit zunehmender Normalisierung wurden diese Anrufe zwar weniger, sind aber „normal“ geworden – was auch dazu führt, dass die MitarbeiterInnen weiterhin das Gefühl haben, immer (außer nachts) erreichbar sein zu müssen. Mein Eindruck ist auch, dass im Homeoffice ein hoher Rechtfertigungsdruck für die eigene Arbeit besteht (weil die MA das Gefühl haben, weniger sichtbar zu sein) und allein schon deswegen eine Erreichbarkeit außerhalb der Normalarbeitszeit geschuldet geglaubt wird.“ (SHF)

„Ich stelle allerdings fest, dass hinsichtlich der körperlichen Beanspruchung das Homeoffice noch ungesünder für mich ist als das Büro. Ich stehe noch weniger auf, trinke noch weniger, habe einen nicht ausreichend ergonomischen Arbeitsplatz und achte nicht auf Unterbrechungen (uA ist es günstig im Büro hin und wieder unterbrochen zu werden oder zB zum Drucker zu gehen).“ (SHF)

Neben organisierter Tagestruktur im HO, die die Einhaltung von Arbeitszeit und Pausen erleichtert, zählen vor allem Strategien zum besseren Umgang mit Online-Meetings: *„Erste Verbesserungen konnten mit der Dienstgeberseite bereits vereinbart werden, z.B. automatische Systemeinstellung bucht Termine nur mehr für 25 oder 50 Minuten (damit Pausenzeit bis zum nächsten automatisch eingestellten Termin), damit zwischen Terminen etwas Zeit für Regeneration etc. bleibt – kann aber individuell übersteuert werden. Termineintragungen für andere Personen sollen möglichst nicht vor 8.30 Uhr und mit maximaler Endzeit 18 Uhr erfolgen.“* (IF)

Partizipation und Mitgestaltung nehmen im HO ab

Der Mitgestaltung von Veränderungen im Unternehmen vom HO heraus wird aus mehreren Gründen ein negativer Befund mit geschlechtsspezifischer Auswirkung ausgestellt. HO kann zur persönlichen Entfremdung zwischen AN und AG führen, es verlangt nicht selten Überwindung, um sich als AN mit Konzepten einzubringen, und eine gleichberechtigte Diskussion um die besten Partizipationsmodelle wird durch das technologische Setting deutlich erschwert. *„Es braucht wesentlich mehr Energie um sich aus dem HO einzubringen – es geht ja auch nur via Telefon, Email oder Videokonf. Das sind die gängigen Krücken und für wichtige Dinge ist Präsenz nicht ersetzbar.“* (IAK) Manche Interviewpartnerinnen verorten die Renaissance hierarchischer Entscheidungsstrukturen. Denn: *„In der Pandemie musste alles sehr schnell gehen, daher top-down. Das hat sich mittlerweile sehr verstetigt, daher kaum Mitsprache.“* (AS)

Ob Partizipation stattfindet, hängt maßgeblich von der Organisationskultur ab: *„Die Organisationskultur und die Führungsebene spielen dabei eine zentrale Rolle, denn sie ermöglichen organisationale und prozessuale Veränderungen erst.“* (CPB)

„... ev. lassen sich auf Basis vorhandener bewährter und erfahrener Teams kurzfristig Lösungen überbrücken. Aber für ganz neue Entwicklungen oder tiefgreifende Veränderungen ist meiner Einschätzung nach der persönliche Austausch besser; das gilt auch bei der Formung

neuer Teams oder bei der Einbindung neuer KollegInnen. Tendenziell trauen sich Frauen weniger zu, gerade auch bei solchen strukturellen oder prozessualen Veränderungen Führungsrollen zu übernehmen, das kann sich dann bei virtuellen oder hybriden Arbeitsformen noch verstärken.“ (IF)

HO führt zu Rollenfixierung bei der reproduktiven Arbeit im Carebereich

Alle Interviewpartnerinnen sehen ein Mehr an Belastung bei Frauen durch Betreuungsaufgaben während des HO zur Corona-Zeit. Problematisiert werden das Erodieren von Strukturen und die hohe Belastung im Umgang mit der ständigen Unsicherheit, die durch das öffentliche Auf- und Zusperrern von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem den Arbeitsalltag von Frauen prägte. Frauen würden auch dazu neigen, nicht die komplette Familienarbeit als Arbeit zu sehen und diese als solche zu benennen. Solcherart bleibt der Mental Load – also die Belastung, die durch das Organisieren von Alltagsaufgaben entsteht und die gemeinhin als nicht der Rede wert erachtet werden – weiterhin unsichtbar. Erschwerend hinzu kam der schlechtere Zugang zu den technischen Hilfsmitteln: *„Ja in der Konkurrenz um ein W-Lan gibt es eine klare Prioritätenkette – der Mann zuerst, dann die homeschoolenden Kinder und erst am Schluss die Frau – so haben Kolleginnen berichtet. So konnten diese oft aus diesem Grund nicht an meetings teilnehmen.“ (IAK)* Als belastend wurde gesehen, dass die *„Attribute der Home Office Macht tendenziell bei Männern liegen. Ungestörtes Arbeiten, ein eigener Schreibtisch, ein Laptop oder PC bzw. das notwendige technische Equipment ist für Frauen oft nicht verfügbar bzw. leistbar. Das kann nicht funktionieren, wenn Frauen gerade in Ausbildung sind, einem Job nachgehen oder nächste Karriere-Schritte machen wollen“ (MV)*

Abgesehen von der tradierten Rollenfestlegung beim Zugang zu den technischen Hilfsmitteln gelang auch die faire Aufteilung der unbezahlten Arbeit in heterosexuellen Beziehungen mit dem Partner nicht. Während die überwiegende Last von HO in Partnerschaften bei Frauen lag, stellte sich die Frage der Aufteilung der durch den Wegfall der Kinderbetreuung anfallenden Carearbeit bei Alleinerzieher:innen erst gar nicht. (CPB) Die von ÖGB und AK ausverhandelte Sonderbetreuungszeit war zwar hilfreich, um beim Dienstausschluss den ökonomischen Druck aus der Beziehung zwischen AG und AN herauszunehmen, sie ist aber de facto eine Unternehmensförderung, da vielfach Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestanden hätte. (SHF) Gleichzeitig haben durch die knappen personellen Ressourcen und den Erwartungsdruck, dass die Aufgaben erledigt werden, die betrieblichen Möglichkeiten von Sonderbetreuungszeit, Homeoffice und Sonderurlaub nur bedingt geholfen. (IF)

Ebenso gleichstellungsriskant ist die Einschätzung der Interviewpartnerinnen, dass sich die Mehrfachbelastung für die Frauen nachteilig auf ihre Arbeitsmarktchancen auswirken könnte. Zudem wurde beobachtet, dass sich Frauen aufgrund des Jobverlustes die Kinderbetreuung nicht mehr leisten konnten und diese beendet hatten, mit der Überlegung, eh zu Hause zu sein. (IAK)

Der Vorschlag, wonach HO nur dann möglich sein soll, wenn die Betreuungspflichten geregelt sind, wird von den Expertinnen als wenig praxistauglich und riskant eingeschätzt. Das würde viele sensible Fragen aufwerfen, etwa bei Erkrankung des Kindes, und es birgt die Gefahr, dass Vollzeitbeschäftigte nachweisen müssten, dass ihre Kinder am Nachmittag nicht zu Hause

betreut werden. (SHF) Wie die Betreuung gelöst wird, ist Privatsache der AN, so das Fazit. Das enthebt den Staat jedoch nicht, für ausreichend viele Plätze zur Kinderbetreuung vorzusorgen. Denn: *„Auch, wenn MitarbeiterInnen in homeoffice arbeiten, ist das kein Ersatz für gute ganzjährig verfügbare und finanziell leistbare Kinderbetreuung/-Bildung. (IF) „Home-Office muss einhergehen mit Ganztageschule und qualitativ guten Kinderbetreuungseinrichtungen und mit einem Recht auf einen qualitativ guten Kinderbetreuungsplatz ab dem 1. Lebensjahr des Kindes.“ (MV)*

Hohe Aufmerksamkeit bei der Vereinbarkeit ist jedenfalls angebracht und eine Evaluation unabdingbar. Denn: *„Homeoffice-Angebote könnten sich zudem nachteilig auf betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen wie Betriebskindergärten, Pflegefreistellung oder Krankenstand auswirken.“ (CPB)*

Gleichzeitig wurde die Hausarbeit während des HO häufiger in Studien untersucht und dadurch besser sichtbar gemacht. Dies sollte als *„Window of Opportunity“ (MV)* genutzt werden, um unbezahlte Arbeit besser zu verteilen.

HO hat Auswirkungen auf Weiterbildung, Karriere und Beziehung/Entfremdung zum Unternehmen

Von den Interviewpartnerinnen wurden keine Nachteile bei der Weiterbildung im HO wahrgenommen. Im Gegenteil. Während der Corona-Pandemie sind digitale Weiterbildungsangebote gestiegen und wurden insbesondere von Frauen verstärkt genutzt. (AS) *„Personen, die aufgrund von Vereinbarkeitsthematiken eher weniger Fortbildungen in der Vergangenheit in Anspruch genommen haben, konnten durch den Wegfall der Wegzeiten leichter teilnehmen.“ (CPB)*

Hinsichtlich der Karrierechancen fallen die Rückmeldungen kritisch aus. *„Hier können wir auf unsere Erfahrungen zur Teilzeit zurückgreifen. Ja: Ho kann eine Sackgasse für die Karriere sein, muss aber nicht. Die Dosis macht das Gift.“ (SHF)* Als sinnvolles Ausmaß von HO wurde ein Fünftel der Arbeitszeit genannt, dies ermöglicht konzentrierte Alleinarbeit und kann sogar sehr dienlich sein (SHF). Als neue Herausforderung für Unternehmen wird es gesehen, die richtigen Mitarbeiter:innen für die Aufstiegschancen zu erkennen.

Auch für den Kontakt zum Unternehmen ist das Ausmaß von HO relevant: *„Je länger die virtuelle Arbeit also andauert, desto höher liegt die Wahrscheinlichkeit, dass die Identifikation mit einem Team oder einer Organisation verblasst.“ (CPB)*

Es hängt aber auch vom Rahmen ab: wenn alle Beteiligten virtuell kommunizieren, gibt es den Nachteil hinsichtlich Mitgestaltung nicht. Auch bei Karrierechancen kann HO ein Nachteil sein, außer alle sind im Homeoffice. (IAK)

Einhellig wird die Schlüsselrolle von Führungskräften hervorgehoben. Sie sind für Information, Karrierechancen, Sichtbarkeit und Einbindung von Mitarbeiter:innen verantwortlich. Es ist notwendig, eine HO-Kultur zu entwickeln. Dazu braucht es einen Austausch und offenen Diskurs unter Führungskräften: *„Den letztlich ist jede Technologie eine „Kulturtechnik“. Die Handhabung entscheidet, wie sie wirkt.“ (MV)* Als mögliche Kriterien werden klare Regeln der Zusammenarbeit, vertrauensbildende Maßnahmen (zum Beispiel Erreichbarkeit) und die

Sicherstellung von ausreichend informellen Kontakten genannt. Die zentrale Fähigkeit von Führungskräften wird in der Führung der hybriden Teams gesehen: „...wie sehr setze ich mich mit den MitarbeiterInnen auseinander, wo biete ich Interaktionsmöglichkeiten, wie fördere ich den Teamgedanken, wenn manche MitarbeiterInnen vor Ort und andere gerade im Homeoffice sind. Aus meiner Sicht wird die größte Herausforderung in der Führung von hybriden Teams liegen.“ (IF)

Dabei muss die Visibilität von Mitarbeiter:innen im Unternehmen überdacht werden. „Können eher ruhigere/introvertiertere KollegInnen jetzt besser zum Zug kommen oder muss ich diese vom Verschwinden ‚bewahren‘“. (MV)

Frauen am Arbeitsmarkt sind von den Folgen der Pandemie härter betroffen

Frauen sind von den gesellschaftlichen Auswirkungen der Pandemie härter betroffen als Männer. Das wirkt sich auch auf ihre Jobchancen am Arbeitsmarkt aus: „Die Frauenarbeitslosenquoten hat sich im Durchschnitt im Jahr 2020 der der Männer ALquote angenähert, obwohl es jahrelang als Grundsatz galt, dass diese niedriger ist als die der Männer. In manchen Monaten ist sie sogar höher. Die Frauenbranchen waren überproportional und in jeder Hinsicht von Corona betroffen: Gastro, Handel, Dienstleistungen und umgekehrt Pflege, Gesundheit, Soziales von Überlastung. Mit der Kurzarbeitsbeihilfe KUA wurden zu 60% Männerarbeitsplätze gewahrt. Frauen wurden eher gekündigt und sie finden auch jetzt schwerer wieder den Einstieg, weil die Wirtschaft gelernt hat, wenn es hart auf hart geht – bleiben die Frauen zu Hause bei den Kindern. Auch hochqualifizierte Frauen, sodass die ALquote bei den hochqualifizierten überdurchschnittlich hoch war. Bei den Wiedereinsteigerinnen ist der Anstieg an Arbeitslosen enorm und das sind dann mit der mangelnden Kinderbetreuung in Österreich beinahe unlösbare Probleme. Auch viele ältere „teurere“ Frauen wurden gekündigt und die werden den Einstieg nicht mehr schaffen. Solange die Kinderbetreuung/bildung in Österreich nicht strukturell angegangen und gelöst wird und dieses Thema ein Frauenthema ist sind Frauen massiv diskriminiert am Arbeitsmarkt und erhöhtem Druck ausgesetzt.“ (IAK)

Der Rückschritt am Arbeitsmarkt für Frauen begann bereits vor der Pandemie und wird durch die Digitalisierung der Arbeit verschärft: „Diese Entwicklung ist bereits während der Pandemie-Zeit zu beobachten z.B. Reduktion von Arbeitszeit mit Einkommensverlust (z.B. Wegfall Trinkgeld usw.), Rückzug aus dem „offiziellen“ Arbeitsmarkt, steigende Langzeitarbeitslosigkeit, Auswirkung auf das künftige Pensionseinkommen etc.. Außerdem kam es zu einem Digitalisierungsschub und es stellt sich die Frage, welche Arbeitsplätze nachhaltig dadurch wegfallen, wie sich Arbeitsinhalte und Arbeitsmethoden verändern. Menschen mit Betreuungspflichten usw. werden auch weiterhin weniger zeitlich flexibel oder mobil sein. Frauen werden besonders von Verschärfung von Zumutbarkeitsbestimmungen betroffen sein.“ (IF)

Einschätzungen zum geltenden HO-Gesetz und Diskussionspunkte iSd Gleichstellung von Frau und Mann

➤ **Weitere Bestimmungen zur Arbeitszeit im HO-Gesetz würden sich als kontraproduktiv erweisen**

Das geltende HO-Gesetz gibt einen Rahmen für die vertragliche Ausgestaltung der HO-Vereinbarung zwischen AN und AG. *„Alle geltenden Homeoffice Regelungen sollten auf einer vertraglichen Basis basieren, z.B. in Form einer Betriebsvereinbarung. Für die Wirkung von Homeoffice ist auch die Kontrolle über die Arbeitszeit wichtig. An Home-Office-Tagen sollten grundsätzlich flexiblere Arbeitszeiten gelten, aber mit einer fixen Erreichbarkeit.“* (CPB)

Die letzte Arbeitszeitnovelle stresst AN derzeit schon enorm. Durch zusätzliche Regelungen im HO-Office Gesetz würden einer weiteren Erosion der Arbeitszeit Tür und Tor geöffnet: *„Generell wirkt nach meiner Erfahrung die letzte Arbeitszeitgesetznovelle besonders nachteilig für Frauen z.B. durch lange Tagesarbeitszeit. Aus meiner Sicht braucht es keinen gesetzlich geregelten Unterschied zwischen betrieblichen oder außerbetrieblichen Arbeitsplatz.“* (IF)

Die Qualität des Arbeitszeitgesetzes muss unbedingt erhalten bleiben: *„Das war uns bei den Verhandlungen zum Homeofficegesetz ganz wichtig. Wir wollen kein Aushebeln der Schutzbestimmungen des AZG – detto will keiner das Aushebeln des Schutzes der Arbeitszeitrichtlinie. Auch im Homeoffice muss es Schutz vor Selbst- und Fremdausbeutung geben. Die Regelungen des AZG sind im HO genauso anwendbar wie im Betrieb.“* (SHF)

➤ **Das Recht auf einen Arbeitsplatz im Unternehmen ist durch das HO-Gesetz sichergestellt. Die Qualität des Arbeitsplatzes könnte präziser definiert werden.**

Auch, wenn alle Fachkommentare zum HO-Gesetz das Recht auf einen Arbeitsplatz im Unternehmen außer Streit stellen, stellt sich für die Interviewpartnerinnen die Frage nach der Qualität des Arbeitsplatzes. Dieser Arbeitsplatz würde zwar weiterhin existieren, könnte aber künftig ein mobiler – ohne eigenen Schreibtisch - sein. *„Der Trend geht ja bereits jetzt zu flexibleren Arbeitsplätzen. Die Gefahr besteht aus meiner Sicht darin, dass Unternehmen langfristig das Einsparungspotential durch die Reduktion der Büroflächen nutzen. Auf Arbeitnehmer_innenseite wird die mit Homeoffice verbundene Flexibilität zwar positiv empfunden, dennoch können sich dadurch auch Kosten, wie erhöhte Mietkosten, Anschaffung von Mobilar, Strom und Heizkosten etc. ergeben, für die kein adäquater Ausgleich geleistet wird.“* (CFB) *„Ein hoher HO Anteil in der ANSchaft wird aber wohl jedenfalls in Richtung Einsparung von Büroräumlichkeiten gehen.“* (SHF)

Laut einer Umfrage des Jobnetzwerks Xing hat rund die Hälfte der Befragten, die im HO arbeitet, zusätzliche Ausgaben von mehr als 1.000 EUR für technische Devices und bessere Internetverbindung aus eigener Tasche bezahlt. Nur 41 % wurden bei den Ausstattungskosten vom AG unterstützt.⁸ Gleichzeitig sparen sich AG bis zu 3.000 EUR, die insgesamt für einen Büroarbeitsplatz anfallen.

⁸ zit. n. Der Standard, 12.10.2020; [Rund die Hälfte der Arbeitnehmer zahlte Homeoffice-Ausrüstung selbst - Karriere - derStandard.at > Karriere](#)

Wichtig ist den Interviewpartnerinnen die Präzisierung der Qualität des Arbeitsplatzes, die im HO-Gesetz bisher fehlt. (SHF)

Zentral ist die bereits existente, gesetzliche Festlegung der Freiwilligkeit bei der HO-Entscheidung für die:den AN. *„Es kann keine Pflicht zur Arbeit im Homeoffice geben! Darüber hinaus ist die Frage der Arbeitsplatzgestaltung am betrieblichen Arbeitsplatz ein wichtiges Thema z.B. Desk-Sharing Rate (gibt es einen eigenen Schreibtisch usw.?).“* (IF) *„Aus meiner Sicht muss in jedem Fall gewährleistet sein, dass Arbeitnehmer_innen auch tatsächlich die Homeofficevereinbarung einseitig auflösen können, da für sie auch tatsächlich ein Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung steht, an dem sie ihre Arbeit verrichten können.“* (CFB)

- **Eine nähere Regelung der arbeitsfreien Zeiten im HO-Gesetz ist aus guten Gründen nicht gewünscht.**

Die derzeitigen Regelungen sollten keinesfalls durch nähere Bestimmungen ausgehöhlt werden: *„Die sind ja geregelt - alles ist geregelt und gilt genauso für das HO – das Problem ist die Überprüfung und dass Menschen zu Hause sich nicht daran halten – ich spreche aus eigener Erfahrung. Der alte Mythos, dass Arbeitnehmer_innen zu Hause „nix hakeln“ ist durch Corona mehrheitlich entkräftet worden und viel häufiger ist das Gegenteil der Fall – die Leute arbeiten viel zu viel und bis in die Nacht.“* (IAK)

„Bezüglich einer Änderung muss aus meiner Sicht noch abgewartet und evaluiert werden, ob es im Homeoffice in der Zukunft tatsächlich zu einer starken Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit kommt. Beispiele wie etwa jenes, dass im Unternehmen nach einer bestimmten Uhrzeit keine berufliche Kommunikation mehr erwünscht ist, könnten aber durchaus Schule machen.“ (CPB)

„Während der Arbeitszeit gibt man sehr viel persönliche Freiheit her. Das möchte ich keinesfalls in meinem Privatleben haben – dort funken AG eh schon viel zu viel hinein. Wo wäre der Ausgleich? In Ö gibt es übrigens ganz klar ein Recht auf Nichterreichbarkeit – das ist für mich heilig wie der grundsätzlich arbeitsfreie Sonntag.“ (SHF)

Nähere Bestimmungen könnten in der HO-Vereinbarung enthalten sein, *„denn immer mehr Arbeitnehmer:innen sind fast rund um die Uhr erreichbar. Dies wird zwar vom Arbeitgeber meist nicht verlangt, aber es bürgert sich immer mehr ein. Es sollte aber ein gesunder Ausgleich gegeben sein zwischen Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit.“* (IB)

Anregungen zur Verbesserung der Bedingungen im HO

- **Begleitende Evaluation des HO auf Auswirkungen bei der arbeitenden Bevölkerung, Nachschärfung bei Themen wie HO-Arbeitsplatz (zum Beispiel die enge gesetzliche Definition des HO-Arbeitsortes), gesundes Arbeiten im HO, höherer Ersatz der HO-Kosten für AN**
- **Soziale Dimension: HO sollte möglichst allen offenstehen, daher Überprüfung, ob Jobprofil und Arbeitsinhalte zum Teil auch im HO erbracht werden können**
- **Stärkung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei der konkreten Umsetzung der HO-Vereinbarung**

„Zugang zum Homeoffice haben in der Regel Beschäftigte in höheren betrieblichen Positionen. Damit ist die Möglichkeit, ortsflexibel zu arbeiten ein Privileg einiger weniger im Betrieb. Ausgeschlossen sind oftmals Arbeitnehmer:innen auf niedrigeren Positionen, insbesondere ethnische Minderheiten und Frauen. Homeoffice sollte prinzipiell allen offenstehen bzw. es soll für jeden Arbeitsplatz geprüft werden, ob nicht ein Teil der Arbeit von zu Hause aus erbracht werden kann“ (CPB)

„Ergonomie ist ein wichtiger Punkt. HO sollte keine Pflicht sondern eine Möglichkeit sein, wenn es eine Pflicht gibt, dann sollte es mehr Unterstützung vom AG geben, der sich ja viel Geld durch HO erspart. Und viele Wohnungen müssten umgebaut werden.....“ (IAK)

„Stärkung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats – erzwingbare BV für die Rahmenbedingung der Arbeitsplatz-Gestaltung am betrieblichen Arbeitsplatz und die konkrete Umsetzung von Homeoffice. Kritikpunkt ist die schwammige Formulierung zu den Internetkosten. Die Frage an welchen Orten tageweise Homeoffice gemacht werden kann, soll großzügiger möglich sein als in der bisherigen Eingrenzung auf den eigenen Wohnsitz oder jenen des Lebenspartners. Ist an sich ja auch eigentlich für den Arbeitgeber vom Arbeitsergebnis her grundsätzlich egal, es hat nur steuerlich unterschiedliche Konsequenzen ob jemand im In- oder Ausland Homeoffice macht >> Lösung Steuerproblem auf EU-Ebene erforderlich. Zustimmung der Gewerkschaft, wenn in Betrieben kein Betriebsrat vorhanden ist bei der Einführung von mobilen Arbeiten am betrieblichen Arbeitsplatz (zb desksharing) und außerbetrieblichen APL (Homeoffice). Bei Evaluierung der steuerlichen Absetzungsmöglichkeiten müssen auch Einsparungseffekte der Unternehmen berücksichtigt werden zB bei Raum, Energie, Ausstattung, Wartung, Reisekosten, Sicherheit uvm.“ (IF)

„Die Politik muss geeignete Strukturen schaffen, um gute Arbeit für Alle zu ermöglichen. Dazu gehört der flächendeckende Ausbau von Kinderbetreuung ebenso wie die Einführung flexibler Lebensarbeitszeitmodelle, um Erwerbs- und Sorgearbeit bedarfsgerecht verteilen zu können.“ Es ist notwendig im Bereich „New Work“ neue Schritte zu gehen – neue Arbeitsorganisationsformen und lebensphasenorientierte Modelle zu entwickeln. Durch Home Office haben wir einen Remote Work Boost erhalten. Das aufzugreifen und unsere Arbeitswelt menschenwürdig zu gestalten – so, dass die Menschen gut arbeiten können, dass Menschen die Vereinbarkeit auch gut leben können, das wünsche ich mir. (MV)

Schlussfolgerungen

Der qualitative Befund könnte deutlicher nicht ausfallen: HO führt zur

- Entgrenzung der Arbeit hält auch nach der Zeit der Lockdowns an. Verhalten der AN wurden durch explizite bzw. vermeintliche Erwartungen der:des AG verfestigt
- Partizipation und Mitgestaltung von Veränderungen in den Organisationen werden erschwert und hängen maßgeblich von Organisations- und Führungskultur ab
- Führungskräften haben für die Einbindung aller Beschäftigten eine Schlüsselfunktion
- Frauen – insbesondere aus sozial schwächeren Milieus – sind von den Folgen der Pandemie am Arbeitsmarkt härter betroffen als Männer

- Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen zeigen sich beim Zugang zu technischen Arbeitsmitteln und bei der Übernahme von Care-Arbeit bzw. Familienarbeit. Ohne ausreichende Careangebote und Ganztagschulen verfestigen sich die Rollenmuster
- Der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung wurde durch HO insbesondere für Frauen niederschwelliger und leichter.
- Je einheitlicher die HO-Regeln für alle Jobs und Funktionen sind, je ausgewogener die gesamte Belegschaft am HO teilnimmt, umso vitaler sind auch die beruflichen Karrierechancen für Frauen. Ist das nicht der Fall, wirkt sich HO im Vergleich zur Präsenz am Arbeitsplatz nachteilig auf die Karriereentwicklung aus

Folgende Punkte zu HO werden zur weiteren Diskussion gestellt:

- **Weitere Bestimmungen zur Arbeitszeit sowie zu arbeitsfreien Zeiten im HO-Gesetz würden sich als kontraproduktiv erweisen**
- **Das Recht auf einen Arbeitsplatz im Unternehmen ist durch das HO-Gesetz sichergestellt. Die Qualität des Arbeitsplatzes könnte präziser definiert werden.**
- **Eine nähere Regelung der arbeitsfreien Zeiten im HO-Gesetz ist aus guten Gründen nicht gewünscht. Die betriebliche Erfassung der Arbeitszeit durch automatische Systemeinstellungen zB von 8:30 bis 18:00 sowie verbindliche Slots zur Regeneration nach Online-Meetings könnten gegen Entgrenzung der Arbeit wirksam sein.**
- **Begleitende Evaluation des HO auf Auswirkungen bei der arbeitenden Bevölkerung, Nachschärfung bei Themen wie HO-Arbeitsplatz (zum Beispiel bei der engen gesetzlichen Definition des HO-Arbeitsortes), gesundes Arbeiten im HO, höherer Ersatz der HO-Kosten für AN**
- **Soziale Dimension von HO (Evaluierung der Jobprofile hinsichtlich Eignung für HO)**
- **Stärkung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei der konkreten Umsetzung der HO-Vereinbarung**
- **Attribute von HO und geschlechtsspezifische Zuschreibungen beforschen und entsprechende Gleichstellungsmaßnahmen ableiten**
- **Wie kann eine HO-Kultur in Verbindung mit einer Gleichstellungskultur aussehen**