

Hybride Büros: Praxistest bestanden

Home-Office-Erfahrungen. Der Weg zurück an den Firmensitz verläuft unaufgeregt. Die meisten Arbeitgeber setzen auf hybride Modelle und Konzepte, mit denen alle leben können.

VON ELLEN BERG

Mobbing von oben? Das ist spätestens seit der Pandemie Geschichte. Denn um seinen Arbeitsplatz zittert heute kaum jemand - zumindest, wenn er oder sie qualifiziert ist. Im Gegenteil: Die Chefs zittern davor, gute Mitarbeitende zu verlieren und keine neuen zu finden. Deshalb jene Arbeitgeber, die ihr „Humankapital“ jetzt gern wieder öfter sehen möchten, diplomatisch vorgehen müssen. Einfach anzuordnen, dass es mit dem Home-Office jetzt vorbei sei und sich alle bitte wieder von Montag bis Freitag in den heiligen Hallen der Betriebsstätte einzufinden haben, geht nicht. Entsprechend werden elegante Lösungen gesucht, mit denen einerseits dem Wunsch der Führungsebene und den Notwendigkeiten des Unternehmens Rechnung getragen wird, aber auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt werden.

Vereinbarung notwendig

Die werden, wie es aussieht, in den meisten Fällen auch gefunden. Denn bei der Hotline der Arbeiterkammer (AK) Wien ist das Thema derzeit kein großes, wie Marlene Frank, Referentin in der Abteilung Arbeitsrecht, berichtet: „Offenbar dürfte es funktionieren, denn es gibt nicht viele Anfragen dazu.“ Was womöglich auch daran liegen könnte, dass bereits bei der Einführung der Heimarbeitsregelungen eine Vereinbarung nötig war, die es in den meisten Fällen auch gegeben hat. „Ex lege, also aus dem Gesetz heraus, gibt es keinen Rechtsanspruch auf das Arbeiten im Home-Office“, erklärt Frank. „Entsprechend muss eine Vereinbarung getroffen werden. Diese kann direkt in den Arbeitsvertrag aufgenommen, als Zusatz oder dort, wo es einen Betriebsrat gibt, als Betriebsvereinbarung aufgesetzt werden.“

Diese gilt dann in beide Richtungen - was bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weder fristlos wieder ins Unternehmen beordert oder ins Home-Office befördert werden können. Allerdings könne diese auch einseitig gekündigt werden: „Laut dem Arbeitsvertragsanpassungsgesetz mit einer Frist von einem Monat zum Monatsletzten“, erläutert Frank. „Sollte ein wichtiger Grund vorliegen, auch schneller.“ Jenen, die derzeit in Verhandlungen für eine neue Stelle stehen, rät die AK-Expertin, bei den Home-Office-Regelungen auch die gestiegenen Energiekosten und Inflation im Auge zu haben und ihr Home-Office-Pauschale entsprechend zu verhandeln.

Der Frühschluss ist zurück

Auf der Arbeitgeberseite bewegt man sich auf dem schmalen Grat zwischen den Freiheiten, die vor allem junge, qualifizierte Mitarbeitende heute verlangen und auch bekommen - zumindest vom Mitbewerb. Und den Notwendigkeiten einer zumindest teilweisen Präsenz, denn es wird immer deutlicher, dass eben manches doch die gemein-



Trotz Inflation und steigender Energiekosten bleibt das Home-Office beliebt.

[Getty Images/Noisystem Images]

same Anwesenheit an einem Ort braucht, wenn das Werk funktionieren soll. „Es sind vor allem die kleinen Dinge“, weiß Johannes Neumann, Partner bei der Wirtschaftskanzlei PEHB Rechtsanwälte. „Denn auch wenn es den tägliche Video-Call und Update-Call gibt, findet die bei der Präsenzkultur wichtige Frage zwischen den Türen nicht statt“, sagt der Arbeitsrechts-Experte. „Das vermindert die Unternehmenskommunikation und auch der Flurfunk geht zurück.“

Deshalb setzen die meisten Unternehmen aus seinem Beratungsalltag derzeit auf Hybridsysteme, die einen Teil im Home-Office und einen Teil Präsenz im Unternehmen beinhalten - und dabei auch darauf Rücksicht nehmen, wann die Arbeitnehmer gern wo mehr oder weniger Zeit verbringen möchten. Zwar wird es kaum möglich sein, in Zukunft allen Mitarbeitenden ihre zwei Home-Office-Tage am Freitag und Montag zu geben, allerdings lasse sich mit kleineren Schritten schon viel erreichen, betont er: „Wir sehen - auch bei uns in der Kanzlei, denn wir suchen ja genauso nach Fachkräften - ein ganz starkes Revival des Frühschlusses am Freitag.“

„Wir sehen – auch bei uns in der Kanzlei – ein ganz starkes Revival des Frühschlusses am Freitag.“

Johannes Neumann
PEHB Rechtsanwälte

mehr wenige im Büro und diese Präsenz wechselt dann wöchentlich im Rad. Auch die guten alten Gleitzeitverträge seien in der derzeitigen Situation ein probates Mittel, um für beide Seiten im Unternehmen, aber auch für Kunden, Klienten und Lieferanten eine stabile Situation zu schaffen. „Darin wird dann montags bis donnerstags eine Kernarbeitszeit, in der beispielsweise von neun bis zwölf Anwesenheitspflicht im Unternehmen beziehungsweise Erreichbarkeit im Home-Office gilt, festgeschrieben; am Freitag kann ohne Kernzeit gearbeitet werden. Das sind Incentives und Benefits, die bei den Mitarbeitenden gut ankommen“, weiß Neumann aus Erfahrung.

Denn diese Regelung schaffe einerseits einen hohen Grad an Flexibilität für die Angestellten, die an einem Tag zwei Stunden früher gehen können und diese dann an anderen wieder anhängen. „Und sie ist gleichzeitig für die Arbeitgeber attraktiv, weil diese nicht sofort in einen Überstundenbereich kommen.“ Zumal bei den seit Ende 2018 er-

laubten maximal zwölf Stunden täglich - die trotz der seinerzeitigen Kontroverse mittlerweile von beiden Seiten durchaus geschätzt würden.

Feinheiten im Gesetz

Vorsicht sei allerdings bei den Begrifflichkeiten geboten, erklärt der Jurist: „Bei dem derzeit sehr gehypten Trend zur Vier-Tage-Woche muss man sehr genau differenzieren, ob man die Vollzeit von 40 oder 38,5 Stunden auf vier Tage verteilt oder ob von weniger Arbeitszeit bei gleichem Lohn die Rede ist, was de facto einer Gehaltserhöhung entspricht.“

Ebenfalls aufpassen müsse man bei der Vertragsgestaltung auf den Unterschied zwischen Heimbüro und mobilem Arbeiten. Denn während es für Ersteres das Home-Office-Gesetz gibt, in dem auch Dinge wie der Versicherungsschutz oder die Ausstattung geregelt sind, wurde das mobile Arbeiten - etwa in einem Kaffeehaus oder der Wohnung des Partners - darin nicht geregelt. „Da kollidieren oft die Vorstellungen und der Gesetzgeber stellt sich das etwas statischer vor als die Menschen, die arbeiten wollen“, weiß Neumann. Allerdings stehe in näherer Zukunft eine Evaluierung des Gesetzes an - und dann werde man sehen, ob dabei vielleicht eine Anpassung herauskomme.

EXPERTENWISSEN

ARS Akademie. PEHB-Arbeitsrechtsexperte Johannes Neumann gibt es derzeit auch auf der Videoplattform YouTube zu sehen: Der Rechtsanwalt beantwortet in einer Interviewserie mit der ARS Akademie für Recht und Steuer (www.ars.at) aktuelle arbeitsrechtliche Fragen. Die ARS Akademie ist Österreichs größter privater Fachseminaranbieter, mit 13 Schwerpunktthemen rund um Recht, Steuern und Personal. Im Seminarzentrum der ARS Akademie gegenüber der Wiener Urania veranstaltet die ARS jedes Jahr mehr als 1200 Kurse, die praktisches Fachwissen vermitteln.