

Homeoffice-Pflicht: Kein Zwang erwünscht

HOMEOFFICE - Die Schweiz und Belgien machen es vor, dort gilt bereits die Homeoffice-Pflicht, überall, wo es möglich ist. Doch rettet das Mehr an Heimarbeit tatsächlich Menschenleben, oder ist eine gesetzliche Vorgabe bloß ein harter Eingriff, der wenig hilft? Einige Stimmen.



Bozen – Seit Beginn dieser Woche wird Südtirol von der EU-Kommission als dunkelrotes Gebiet eingestuft, da die Wocheninzidenz bei über 500 liegt. Landeshauptmann Arno Kompatscher führt die Einstufung auf die vielen Coronatests zurück, die in Südtirol gemacht werden. Doch selbst wenn weniger getestet würde, bliebe die angespannte Lage in den Krankenhäusern bestehen. Hinzu kommt die Sorge vor einer Ausbreitung ansteckenderer Mutanten des Virus. In anderen Ländern hat die Politik dementsprechend bereits striktere Maßnahmen ergriffen, um das Infektionsgeschehen einzudämmen. Während Schulen, Geschäfte, Bars und Restaurants – auch hierzulande – mehrfache Schließungen hinter und teils erneut vor sich haben, ist ein Bereich des Alltags weitgehend vor Zwangseinschränkungen verschont geblieben: die Büros.

„Büros sind keine Corona-Hotspots“, behaupten manche. Diese Behauptung hat sich das Wissensmagazin [Quarks](#) des WDR genauer angeschaut. Demnach würde bereits eine geringe Erhöhung der Homeoffice-Quote um einen Prozentpunkt die Infektionsraten um vier bis acht Prozent senken. Simulationen würden zeigen, dass ein*e Infizierte*r in einem Fünfpersonenbüro ein bis vier weitere Personen anstecken könnte. Das Risiko könne durch Lüften und das Tragen von Masken deutlich verringert, jedoch nicht ganz ausgeschlossen werden. Zudem gebe es in Deutschland kaum Daten darüber, wo sich die Menschen tatsächlich anstecken. Bei mehr als 85 Prozent der Infektionen ist der Übertragungsort laut Robert-Koch-Institut nicht bekannt. In Italien gibt es in diesem Zusammenhang ebenso kaum Informationen. Untersuchungen weisen jedoch darauf hin, dass die Verlagerung der Arbeit aus dem Betrieb ins Homeoffice ein wichtiger Teil der Eindämmungsstrategie sein sollte (vgl. z.B. [Alipour, Fadinger und Schymik](#)).

Ob es deshalb eine Pflicht zum Homeoffice geben sollte, darüber wird vielerorts diskutiert. Unter anderem in der Schweiz und in Belgien gibt es bereits gesetzliche „Muss“-Bestimmungen für Menschen mit Bürojobs, wobei vor allem in Belgien zahlreiche Ausnahmen bestehen, was Kontrollen schwierig macht. In der Debatte stehen meist die Arbeitgeber*innen als die Bösen da, als jene, die die Mitarbeiter*innen zur Anwesenheit zwingen. Außen vor gelassen wird häufig, dass zahlreiche Arbeitnehmer*innen von sich aus lieber ins Büro kommen, weil sie zuhause keinen vollwertigen Arbeitsplatz zur Verfügung haben, nicht ungestört sind oder die gewohnte Umgebung vermissen. Manche fürchten schlicht, benachteiligt zu werden, wenn sie von zuhause arbeiten, obwohl es keine ausgesprochene Präsenzpflcht gibt. In Südtirol jedenfalls gehen die Forderungen nach einer Homeoffice-Pflicht vielen zu weit. Die SWZ hat ein paar Stimmen eingefangen.

Robert Zampieri, Geschäftsführer Bergmilch Südtirol



Robert Zampieri

Grundsätzlich ist das Homeoffice eine der wenigen positiven Errungenschaften dieser Pandemie, wobei meines Erachtens zwischen Dienstleistungs- und Produktionsbetrieben unterschieden werden muss, wenn es darum geht, zu entscheiden, wie oft Mitarbeiter*innen von zuhause aus arbeiten sollten. Meine Erfahrung hat zudem gezeigt, dass in virtuellen Sitzungen leicht aneinander vorbeigeredet wird, dass die Dialoge kürzer und Fragen seltener sind, dass die Kreativität leidet, aber auch ganz einfach der soziale Kontakt.

Für Mitarbeiter*innen mit Familie ist es besonders schwierig, sich im Homeoffice konzentrieren zu können, wenn zugleich die Kinder zu versorgen sind. Eine pauschale gesetzliche Homeoffice-Pflicht würde wahrscheinlich ein Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen eröffnen. Wieso sollten wir so einen künstlichen Konflikt heraufbeschwören? Jedes Unternehmen sollte für sich entscheiden können, welche Formen des Arbeitens für es am besten geeignet sind.

Ich verstehe, dass Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie getroffen werden mussten und müssen, doch sollten diese so gestaltet werden, dass sie möglichst geringe negative Auswirkungen mit sich bringen. Es sollten nicht die bestraft werden, die nichts dafür können. Es wurde nie bewiesen, dass Arbeitsplätze besonders unsicher wären, ebenso wenig Restaurants oder Gastbetriebe. Die Büros unserer Mitarbeiter*innen sind jedenfalls praktisch steril, die Ansteckungsgefahr wahrscheinlich höher, wenn jemand zuhause durchs Treppenhaus geht.

Evelyn Kirchmaier, Generaldirektorin Markas



Evelyn Kirchmaier

Kurz nachdem 2017 Smart Working und das agile Arbeiten gesetzlich normiert worden waren, haben wir uns bei Markas damit auseinandergesetzt. Zu Beginn des vergangenen Jahres waren wir nach zwei Jahren Implementierungszeit so weit, dass jede*r Mitarbeiter*in einmal pro Woche Smart Working beanspruchen konnte. Ich verwende bewusst das Wort „Smart“ statt „Home“, denn es geht in meinen Augen um eine clevere Art des Arbeitens. Arbeiten bedeutet nicht, am Schreibtisch vor dem PC zu sitzen, arbeiten heißt auch, sich auszutauschen, ein Netzwerk zu pflegen. In diesem Sinne glaube ich sehr an Smart Working, aber nicht daran, es an fünf Tagen pro Woche anzuwenden.

Im März und April haben wir zwar, wo möglich, komplett auf Smart Working umgestellt. Dadurch wurde die Kommunikation allerdings aufs Wesentliche konzentriert, es gab keine Zwischentöne mehr, die Gespräche am Kaffeeautomaten gingen verloren, also genau jene, die entscheidend für Innovationen sind. Zwar waren einige Mitarbeiter*innen dankbar, da sie aus verschiedenen Gründen Angst hatten, zum Beispiel davor, geliebte Menschen anzustecken, oder weil sie so ihren Familienalltag besser organisieren konnten. Andere bevorzugten es, zumindest ab und an ins Büro zu kommen, sei es wegen der gewohnten Umgebung, weil sie daheim nicht ungestört arbeiten konnten oder weil sie den Austausch vermissen. Uns war es außerdem wichtig, unseren 9.000 Mitarbeiter*innen, die keine Bürotätigkeit ausüben und vielfach in den Krankenhäusern arbeiten, das Gefühl zu geben, dass wir da sind, wenn sie uns brauchen, dass wir nicht das sinkende Schiff verlassen.

In der sogenannten Phase zwei und erneut seit Herbst ermöglichen wir es unserem Team, bis zu zwei Tage im Homeoffice zu arbeiten, wobei sich die einzelnen Abteilungen so organisieren, dass stets maximal die Hälfte der Personen im Büro anwesend ist. Wir empfangen keine Lieferant*innen und halten uns strikt an alle Vorgaben. Ich denke, die Südtiroler Unternehmen haben bewiesen, dass sie ihrer Verantwortung gerecht geworden sind und weiterhin werden, ganz ohne zusätzliche Vorschriften.

Christoph Gamper, CEO und Miteigentümer Durst Group



Christoph Gamper

Ganz unabhängig von Covid-19 haben wir in der Firma Durst, wo möglich, immer schon Homeoffice als vollwertigen Ersatz für Präsenz vor Ort eingesetzt (und die Organisation mit entsprechenden Prozessen und Tools ausgestattet bzw. darauf vorbereitet). Insofern nutzen wir die Möglichkeiten des Home-/Remote-Office voll aus und bauen diese – wo immer möglich – auch weiter aus. Das funktioniert bei uns auch deshalb so gut, weil wir neben all dem *remote working* Tage haben, an denen wir uns – unter strikter Einhaltung aller Regeln – wieder in „echten“ und nicht nur „virtuellen“ Räumen treffen – geschützt unter anderem durch UVC-R-Luftreinigungssysteme, die wir zu diesem Zweck selbst entwickelt haben.

Nun das Aber: Ich bin – im Einklang mit meinem Team – strikt gegen jeden gesetzlichen Zwang, jede Indoktrination und Einmischung von außen – auch zu Covid-19-Zeiten. Die Unternehmen müssen die Möglichkeit haben, selbstbestimmt zu arbeiten. Sie wissen genau, wo, wann und wie Remote-/Homeoffice eingesetzt werden kann und wann nicht. Dabei spielen die Kultur, die Prozesslandschaft, die IT-Struktur und viele andere Faktoren eine große Rolle – das kann nicht von außen beurteilt werden.

Magdalena Amhof, Regional- und Landtagsabgeordnete, Vorsitzende SVP-Arbeitnehmer*innen



Magdalena Amhof

Homeoffice schätze ich als sehr wichtig ein, gerade in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Verpflichtung dazu ist in meinen Augen jedoch nicht zielführend. Es braucht ein gewisses Miteinander von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Ein Mix aus Präsenz- und Heimarbeit – im gegenseitigen Einverständnis geregelt – dürfte die praktikabelste Lösung sein.

Damit Homeoffice auch nach Ende der Pandemie sinnvoll eingesetzt werden kann, braucht es eine gesetzliche Regelung, die Themen wie die Definition der Arbeitszeiten oder den Datenschutz berücksichtigt. Da dies in die Kompetenz des Staates fällt, ist ein zeitlicher Rahmen für die Umsetzung schwer absehbar.

Tobias Hölbling, Afi-Arbeitspsychologe



Tobias Hölbling

Aus epidemiologischer Sicht kann ich nicht einschätzen, wie sinnvoll eine Pflicht zum Homeoffice wäre. Für die Unternehmen und Mitarbeiterschaft wäre es auf jeden Fall eine Einschränkung der Freiheit. Auch die Mehrbelastung von Führungskräften ist enorm, weil der Koordinierungsaufwand deutlich größer ist. Der soziale Kontakt ist sehr wichtig, sowohl um Neues entstehen zu lassen und die Weiterentwicklung des Unternehmens zu garantieren als auch für das geistige Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, schließlich ist der Mensch ein soziales Wesen. Gerade spontane Begegnungen gehen im Homeoffice verloren.

Grundsätzlich ist das Homeoffice eine tolle Möglichkeit, um ein Arbeitsverhältnis flexibel zu gestalten. Ideal wäre ein Mix, auf diese Weise könnte auch der ländliche Raum belebt werden, denn ein Teil des Pendelns fällt weg. Dadurch käme es auch zu einer Verkehrsentlastung. Südtiroler Unternehmen können in Zukunft sicher davon profitieren, flexible Arbeitsverhältnisse anzubieten, denn um für Fachkräfte attraktiv zu sein, reichen monetäre Anreize alleine nicht.

Im Arbeitsförderungsinstitut Afi haben wir derzeit eine Zweischichtbelegung, arbeiten dreimal die Woche im Homeoffice und zweimal im Büro. Das klappt ziemlich gut.

Tony Tschenett, Vorsitzender des Autonomen Südtiroler Gewerkschaftsbundes (ASGB)



Tony Tschenett

Ich halte nichts von einer Pflicht. Die Möglichkeit und das Ausmaß des Homeoffice sollten zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in vereinbart werden. Im vergangenen Jahr wurden nicht nur die Vorteile deutlich, sondern eben auch die Nachteile, die diese Arbeitsweise mit sich bringt. Ich höre von vielen, die seit März, April im Homeoffice arbeiten, dass ihnen die sozialen Kontakte fehlen. Das ist schlecht fürs Betriebsklima, vor allem auch schlecht für die Psyche.

Was gewährleistet werden sollte, ist, dass jeder Betrieb Homeoffice im Rahmen des ihm Möglichen anbietet. Die Bereitschaft dazu hat im Herbst im Vergleich zum Frühjahr doch deutlich nachgelassen. Jetzt lässt sich das Homeoffice für viele besser organisieren, da die Schulen weitgehend geöffnet sind

