



# Homeoffice und Co. nach dem Notstand: „Wer eine Lösung finden will, findet eine“

**ARBEITSMARKT:** Dieter Mayr über den rechtlichen Rahmen des Smart Workings nach dem Ende des Notstands

In etwas mehr als einem Monat wird voraussichtlich der Pandemie-Notstand in Italien aufgehoben. Damit entfällt auch die vereinfachte Möglichkeit des Smart Workings. Was das für die Unternehmen und ihre Mitarbeiter bedeutet, klären wir mit Dieter Mayr, Generalsekretär der Gewerkschaft SGB-CISL und Präsident des Arbeitsförderungs-instituts (AFI).

**„WIKU“:** Herr Mayr, mit Ende des Notstands fällt auch die Möglichkeit des Smart Workings in vereinfachter Form weg. Werden die Betriebe dann ihre Mitarbeiter reflexartig zurückholen ins Büro, weil es keine allgemein gültige Grundlage mehr für die Arbeitsform gibt?

Dieter Mayr: Davon gehe ich ehrlich gesagt nicht aus. Smart Working, bzw. im konkreten Fall das Arbeiten von zuhause aus, ist in den vergangenen 2 Jahren in vielen Bereichen groß geworden und hat sich auch in den allermeisten Fällen etabliert. Dass man dies jetzt völlig zurückfährt und zum Zustand vor der Pandemie zurückkehrt, kann ich mir nicht vorstellen. Erstens, weil man – wie erwähnt – die Vorteile des Modells für Arbeitnehmer und Arbeitgeber kennengelernt hat. Zweitens, weil es im Wettbewerb um Arbeitskräfte teils ein nicht unwesentliches Kriterium darstellt. **Im Klartext: Wer flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht, hat vielfach die besseren Karten.**

**„WIKU“:** Wie kann ein Betrieb das Smart Working nach dem Notstand regeln?

Mayr: Er hat 3 Möglichkeiten. Die erste Möglichkeit ist, eine individuelle Vereinbarung mit jedem einzelnen Mitarbeiter zu treffen. Die zweite besteht darin, eine Rahmenvereinbarung über die gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb zu finden, zum Beispiel den Betriebsrat, der diese Rahmenvereinbarung zum Beispiel für eine Abteilung mit dem Arbeitgeber erarbeitet. Die dritte, die ich persönlich bevorzugen würde, ist ein Rahmenabkommen zwischen den Sozialpartnern – im besten Falle für alle Branchen, sollte dies nicht möglich sein, dann für jede Branche einzeln.

**„WIKU“:** Eine solche Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern in Südtirol gibt es aber nicht...

Mayr: Richtig. Die Zeit bis Ende März ist knapp, aber wenn die Bereitschaft von allen Seiten da ist, kann man es schaffen, ein Abkommen vorzubereiten.

**„WIKU“:** Vom Gesetzgeber in Rom wird in Sachen Smart Working also nichts mehr kommen?

Mayr: Der Ball liegt jetzt bei den Betrieben, wenn es um individuelle Vereinbarungen geht bzw. bei den Betriebsräten und Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbänden auf lokaler Ebene in Bezug auf die Rahmenvereinbarungen. Eine gute Handlungsanleitung bietet das Protokoll auf gesamtstaatlicher Ebene zum Smart Working vom Dezember 2021, das von allen wichtigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern unterzeichnet wurde. Es baut auf das zu allgemein gehaltene Gesetz zum „lavoro agile“ aus dem Jahr 2017 auf.

**„WIKU“:** Welche sind die Kernelemente des Protokolls?

Mayr: Im Protokoll geht es um Themen wie Arbeitssicherheit und Arbeitszeiten, den beiden wichtigsten Knackpunkten beim Smart Working, aber auch um Aus- und Weiterbildung.

**„WIKU“:** Wie könnte eine konforme Arbeitszeitenregelung aussehen?

Mayr: Man könnte festlegen, wie die Kernzeiten eines Mitarbeiters aussehen, also wann er auf jeden Fall erreichbar sein muss. Es muss zudem festgelegt werden, wann er nicht im Dienst ist. Innerhalb dieses Rahmens kann die Arbeit flexibel ausgestaltet werden mit dem Ziel, ergebnisorientiertes Arbeiten zu ermöglichen. Das Kapitel Überstunden wird in diesem Kontext irrelevant. Beim Thema Arbeitssicherheit wird die Sache etwas schwieriger. Das Protokoll gibt hier nur grobe Anhaltspunkte. Jedenfalls darf die Arbeit nur in „einem geeigneten Arbeitsumfeld“ stattfinden. Es können zudem auch Orte vereinbart werden, die aufgrund von Sicherheitsaspekten für die Arbeit ungeeignet sind. Das muss laut dem gesamtstaatlichen Protokoll



„Aus meiner Sicht nutzt man das Potenzial in Sachen Smart Working in der Peripherie noch viel zu wenig.“

Dieter Mayr, SGB-CISL

allerdings in Rahmenabkommen geregelt werden, das geht nicht über individuelle Vereinbarungen.

**„WIKU“:** Das klingt nach viel Bürokratie im Bereich Arbeitssicherheit und Smart Working...

Mayr: Wenn man den Smart-Working-Arbeitsplatz arbeitsrechtlich wie den Arbeitsplatz im Büro ansieht, müsste eine Risikobewertung vorgenommen werden. Sind die Möbel zuhause geeignet? Wie ist das Klima? Usw. Weil Smart Working aber nicht nur bedeutet, zuhause, sondern von überall aus arbeiten zu dürfen, wäre eine Gleichstellung wenig sinnvoll. **Das Thema ist natürlich ernst zu nehmen, aber ich empfehle in diesem Punkt eine sinnvolle Mischung aus Eigenverantwortung des Arbeitnehmers und Unterstützung des Arbeitgebers.** Nur müssen die Fronten vorher klar sein, auch beim Thema Arbeitsmaterialien, damit nicht einer Vertragspartei nach vielen Jahren einfällt, Ansprüche welcher Art auch immer geltend zu machen. Meine Auffassung ist auch hier klar: Will man zu einer Lösung kommen, wird dies auch gelingen, wenn nicht, wird man immer Argumente finden, um Smart Working im Betrieb nicht zuzulassen.

**„WIKU“:** Was ist beispielsweise mit kleinen Betrieben, die mittels mündlicher Vereinbarung mit dem Mitarbeiter festlegen, dass dieser 3 Tage in der Woche ganz oder teilweise von zuhause aus arbeiten kann. Ist das überhaupt

zulässig?

Mayr: Mündliche Vereinbarungen sind nicht verboten. Wenn es ein großes Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien gibt, möchte ich das auch nicht verurteilen. Empfehlen würde ich es eher nicht, zumal man nie weiß, wie sich Arbeitsverhältnisse auf lange Sicht entwickeln. Besser ist es, sich schriftlich abzusichern – und zwar für beide Seiten.

**„WIKU“:** Was könnte von politischer Seite auf lokaler Ebene unternommen werden, um „smarter“ Arbeiten zu unterstützen?

Mayr: Aus meiner Sicht nutzt man das Potenzial in der Peripherie noch viel zu wenig. In den Gemeinden gibt es sehr viele Räumlichkeiten, zum Beispiel Vereinshäuser, die über längere Zeiträume im Jahr ungenutzt bleiben. Wenn man sie auch als Co-Working-Spaces, also Smart-Working-Arbeitsplätze nutzen könnte, wäre vielen geholfen. Menschen in der Peripherie könnten von ihrem Wohnort aus arbeiten, die örtliche Infrastruktur wäre besser ausgelastet und unnötige Arbeitswege werden vermieden. Das würde nicht zuletzt eine erhebliche Aufwertung der peripheren Gebiete bedeuten, deren Attraktivität als Lebens- und Arbeitsraum würde deutlich steigen.

Interview: Rainer Hilpold

© Alle Rechte vorbehalten

## STICHWORT

### Smart Working

Unter Smart Working bzw. mobilem Arbeiten ist eine Arbeitsweise zu verstehen, die durch Nutzung moderner Technologie zu mehr Flexibilität und Selbstbestimmung führt. Das Ziel dabei: Die Produktivität der eigenen Arbeit und des Unternehmens zu steigern und die Zufriedenheit im Job zu verbessern. Für Angestellte und Selbstständige bedeutet Smart Working, ihre eigene Arbeitsweise zu optimieren, um eine Verbesserung ihres Arbeitslebens zu erreichen. Ebenso lassen sich Belastungen reduzieren oder Freiräume realisieren. ©