



Whitepaper

# Home-Office-Gesetz

Leading by #WePowerment



# Home-Office-Gesetz

## Wir werden künftig 30 Prozent der Arbeitszeit nicht am Arbeitsplatz sein

Konkret bezieht sich diese Aussage auf die künftige Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere was Arbeitszeiten, Arbeitsorte, Anwesenheits- und Erreichbarkeitsregeln, in weiterer Folge aber auch Ergebnisverantwortung, Führung und Vergütung sowie letztlich die gesamte Unternehmenskultur betrifft.

Waren vor der Pandemie rund zehn Prozent der Arbeitsplätze mobil, wanderten während des ersten Lockdowns in Österreich gleich 40 Prozent der Arbeitsplätze in den privaten Bereich.

Diese massiven Einschränkungen haben weitreichende Veränderungen in der Arbeitsorganisation erzwungen, aber auch die wirtschaftlichen Folgen der Krise und ihre Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Vergütung dürfen nicht außer Acht gelassen werden.

Und die Tendenz ist gut so. Zuhause zu arbeiten ermöglicht eine Stärkung der Work Life Balance und gibt uns die Chance, dann kreativ und effizient zu sein, wann wir es sind. Angeordnete Mehrfachbelastungen wie Homeschooling und Ausgangsbeschränkungen tun dem Thema nichts Gutes, aber der Beweis ist erbracht.

## Mobile Work funktioniert und kann ein Bestandteil unserer künftigen Arbeitswelt sein.

Wichtig wäre, die Einstellung zu Mobile Work als ein verbindendes und nicht trennendes Element unserer neuen Arbeitsgestaltung zu sehen. Präsenzaufgaben wie auch Tätigkeiten im Mobile Office sind in der Wertigkeit gleich zu behandeln. Man täte auch nichts Gutes, Mitarbeitende zukünftig zu kategorisieren in „Home Office“ und „Nicht-Home-Office“, wie einst bei Arbeitern und Angestellten.

So wurde es Zeit für ein neues, überarbeitetes Home-Office-Gesetz.

## ➤ Werden die aktuellen gesetzlichen Regelungen den Anforderungen an das Home Office gerecht?\*



77 % der TeilnehmerInnen wünschen sich eine Neuregelung zu diesem Thema.

## Der Kienbaumbarometer zum geplanten Home-Office-Gesetz: Eine „Wunschliste“ von 148 TeilnehmerInnen österreichischer Unternehmen

Als eine seiner ersten Amtshandlungen kündigte Martin Kocher, Bundesminister für Arbeit, Familie und Jugend, die Umsetzung jenes Home-Office-Gesetzes an, auf das viele ArbeitnehmerInnen aber auch Unternehmen bereits seit Monaten gewartet haben. Der erste Schritt ist nun gesetzt und das Home-Office-Gesetz beschlossen. Dabei ist noch unklar, wie sich die neuen gesetzlichen Regelungen auf Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen im Detail auswirken werden.

### Absetzbarkeit von Betriebsmitteln und Änderung der Pendlerpauschale

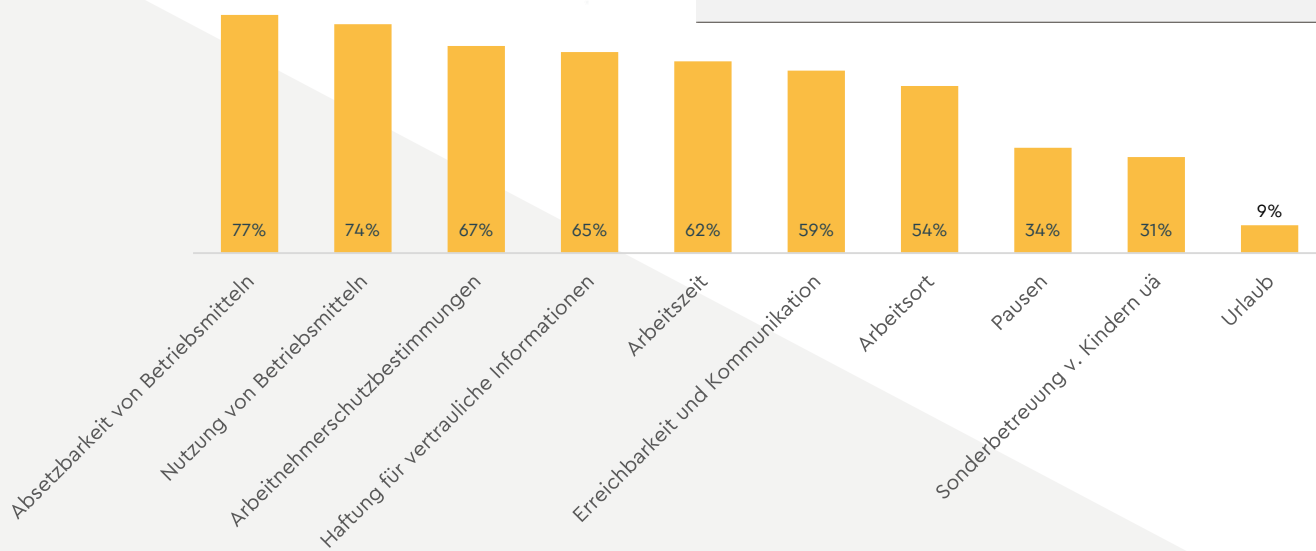
Wenn es nach den TeilnehmerInnen des Kienbaumbarometers geht, so wünschen sich Unternehmen eine Absetzbarkeit der Betriebsmittel, wenn Home Office vom Gesetzgeber oder vom Arbeitgeber gewünscht ist – an diesen Tagen sollte dann auch keine Pendlerpauschale geltend gemacht werden können. Einig sind sich die TeilnehmerInnen auch, dass es zu keiner finanziellen Mehrbelastung der Arbeitgeber kommen darf, wenn Beschäftigte auf eigenen Wunsch im Home Office arbeiten.

### Neudefinition der Arbeitszeit im Einklang mit mitarbeiterorientierten Lösungen

Das Thema Vertrauensarbeitszeit wird sicherlich sehr stark in der Arbeitszeiterfassung berücksichtigt werden müssen, denn gerade flexible mitarbeiterorientierte Lösungen dürfen durch ein starres Arbeitszeitgesetz nicht untergraben werden. In kleineren Unternehmen werden diese Regelungen oftmals individuell getroffen, während Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten eine gesetzliche Regelung für wünschenswert erachten. In diesem Zusammenhang sehen die StudienteilnehmerInnen, dass Zuschläge entfallen sollten, wollen MitarbeiterInnen freiwillig am Wochenende oder in der Nacht arbeiten.

#### ➤ Aspekte einer Neuregelung\*

Die Regelung sollte die Aspekte **Betriebsmittel** und **Schutzbestimmungen** prioritär behandeln. Das Schlusslicht beim Regelungsbedarf bilden die Aspekte Urlaub, Kinderbetreuung und Pausen.



\* Kienbaumbarometer, 14-18. Jänner 2021

## Home Office oder doch Mobile Work?

Geht es um das Thema Arbeitsort, so wünscht sich jedes zweite Unternehmen eine Regelung, in welcher der Arbeitsort definiert ist. Den Spagat zwischen freier Wahl des Arbeitsortes und einer Anpassung der Arbeitnehmerschutzbestimmung im Sinne der Umlegung der Sorgfaltspflicht auf das Home Office wird aber bei einer Freigabe des Arbeitsortes nicht zu schaffen sein. So stellt sich die Frage: Sollte die Regelung des Home Office nicht in Richtung Mobile Work gehen?

Das haben wir leider versäumt – aber es kann ja noch kommen. Der künftige Arbeitsort wird stark an den Wohnraum gekoppelt sein. Es wird Zeit, diese Grenze zu brechen. Warum soll der Ort eine Rolle spielen, wo wir doch von Ergebnissen reden?

## Aufholbedarf größerer Unternehmen

Wie viel Zeit Unternehmen ihren MitarbeiterInnen im Home Office zugestehen wollen, korreliert interessanterweise stärker mit der Firmengröße als mit der Branche. Große und mittelgroße Unternehmen mit mehr als 1.000 beziehungsweise mehr als 250 Beschäftigten sind mit im Schnitt 22 respektive 24 Prozent Home-Office-Anteil deutlich restriktiver als kleinere Firmen, die 33 Prozent an Heimarbeitszeit anpeilen. Ein Nachholeffekt von Großunternehmen wird also zu erwarten sein.

## Die Home-Office-Frage als wichtiges Asset der Unternehmen

Von einer Corona-Notlösung wird Home Office zu einem fixen und von Fachkräften aktiv eingeforderten Bestandteil der künftigen Arbeitswelt. Ein wettbewerbsfähiges Benefit-Portfolio bieten zu können bleibt insofern ein wichtiges Asset, um als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe am Markt zu bestehen.

Die gesetzliche Basis dazu wird in den kommenden Wochen mit großer Spannung erwartet!

To be continued...



# Kontakt

---



**Mag. Alfred Berger**  
Senior Manager  
Compensation & Performance Management

Kienbaum Consultants Austria GmbH  
Tuchlauben 8 | 1010 Wien | Österreich  
[alfred.berger@kienbaum.com](mailto:alfred.berger@kienbaum.com) | Mobil: +43 676 930 22 85

---



**Alexander Bayer, MA**  
Consultant  
Compensation & Performance Management

Kienbaum Consultants Austria GmbH  
Tuchlauben 8 | 1010 Wien | Österreich  
[alexander.berger@kienbaum.com](mailto:alexander.berger@kienbaum.com) | Mobil: +43 664 88 25 37 12

---

Leading by #WePowerment

Kienbaum



**Kienbaum Consultants Austria GmbH**

Tuchlauben 8, 1010 Wien, Österreich

T: +43 1 533 51 88-16, [compensation.vienna@kienbaum.com](mailto:compensation.vienna@kienbaum.com), [www.kienbaum.com](http://www.kienbaum.com)