

Neues „Smart Working“

Von wegen Notstandsende! Erst mit 30. Juni soll das vereinfachte „Smart Working“ ein Ende haben. Möglich macht's das letzte Covid-Dekret der Regierung in Rom, das bereits in Grundzügen bekannt wurde. Doch wie geht es nun genau weiter? Die „Zett“ hat nachgefragt.

SÜDTIROL [jov/ch] So schnell kann es gehen: Da wurde geplant, geredet und überlegt. Und das beim Land genauso wie bei vielen Unternehmen. Nämlich, wie das jetzt gewissermaßen „von heute auf morgen“ klappen soll, wenn plötzlich alle „Smartworker“ raus aus dem Homeoffice und zurück an den Arbeitsplatz müssen.

Der 1. April wäre Stichtag gewesen; eben weil mit dem Ende des seit gut zwei Jahren geltenden Gesundheitsnotstandes am kommenden 31. März auch das Arbeiten schrittweise wieder „normaler“ werden sollte. Sprich: Die geltende, bürokratisch vereinfachte Möglichkeit der „Arbeit von zu Hause aus“ („Smart Working“ genannt) sollte eigentlich enden. Damit standen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – in den Berufssparten, wo dies möglich ist – plötzlich vor der Herausforderung, diese mittlerweile stark etablierte Arbeitsform in ein neues Gerüst aus Arbeitsverträgen, Protokollen, Abkommen und Sonderregelungen zu gießen. Und tatsächlich war hier in den vergangenen Monaten auch bereits viel passiert.

Doch wie immer kommt es in Italien erstens anders als man zweitens denkt. Und weil eben noch so manches in der konkreten Umsetzung unklar ist, hat Rom nun dem Ganzen etwas mehr Luft verschafft. Per Dekret – dessen grundlegender Inhalt bereits am Freitag bekannt wurde und das in den kommenden Tagen im Amtsblatt veröffentlicht wird – soll das „vereinfachte Smart Working“ vorerst bis 30. Juni 2022 verlängert werden. Bis dahin geht es um tatsächliche Ausformen. Mit gar einigem an Gesprächsbedarf, wie sich in der „Zett“-Nachfrage bei heimischen Experten zeigt.

Perini: „Wird als Arbeitsmodell bleiben, aber ...“

„Homeoffice bzw. die zeit- und ortsungebundene Arbeit wird es sicher auch nach dem Notstand als



Man muss den Unternehmen die Freiheit zugestehen, zu entscheiden, was der ideale Mix ist.

Stefan Perini, Direktor Arbeitsforschungsinstitut

Arbeitsmodell geben“, betont der Direktor des Arbeitsforschungsinstituts (AFI), Stefan Perini. Wie flexible Arbeitsmodelle aber in der Praxis aussehen und diese arbeitsrechtlich verankert werden könnten, müsse sich nun zeigen. Zentrale Punkte, die dabei einer weiteren Klärung bedürfen, seien laut Perini die Themen Arbeitssicherheit (z.B. Versicherungsfragen), Bereitstellung der Arbeitsmittel (vom PC bis hin zum Strom) und Datensicherheit (Virenprobleme, Weitergabe von Firmendaten). Unabhängig davon sei der Wunsch nach „Smart Working“ groß, wie Perini sagt: „Flexibilität ist vonseiten der Arbeitnehmer momentan sehr gefragt.“

Idealen Mix für Vorteile auf beiden Seiten suchen

Der Direktor des Arbeitsforschungsinstituts betont aber, dass „Smart Working“-Modelle je nach Möglichkeiten der Betriebe eingesetzt werden müssten. Reduzierte Mischmodelle seien – nach dem Ende des vereinfachten Modells am 30. Juni – wohl am wahrscheinlichsten (z.B. ein/zwei Arbeitstage im „Smart Working“, der Rest im Büro). Er orte dabei nicht nur aus Arbeitnehmer-Sicht Vorteile und nennt Faktoren wie Arbeitszufriedenheit sowie Produktivität, die auch für die Arbeitgeber attraktiv seien – nicht zuletzt wegen des



Fachkräftemangels: „Der Arbeitgeber, der ein oder zwei Mal in der Woche Homeoffice bietet, hat einen Pluspunkt am Arbeitsmarkt, um gute Arbeitskräfte zu finden.“ „Smart Working“ pauschal in allen Unternehmen zu forcieren, sei aber nicht der richtige Weg, warnt Perini: „Man muss den Unternehmen die Entscheidungsfreiheit zugestehen, was der ideale Mix ist.“ Und weil die aktuelle Regelung irgendwann – jetzt also wohl am 30. Juni – so oder so ende, „wird jetzt eine Zeit kommen, in der betreffende Unternehmen versuchen, das optimale Gleichgewicht zu finden. Alle experimentieren jetzt.“

Lun: „Management und Führung nicht ganz einfach“

Georg Lun, Direktor des Wirtschaftsforschungsinstituts (Wifo) der Handelskammer, zeichnet indes beim Thema „Smart Working“ ein ambivalentes Bild: Neben den bekannten Vorteilen, die das „Smart Working“ biete, „ist das Arbeiten im Homeoffice einerseits nur für bestimmte Bereiche geeignet. Andererseits ist das Management bzw. die Führung eines Teams, das vorwiegend im Homeoffice ist, nicht ganz einfach.“ So befürwortet er – ähnlich wie Perini – in Zukunft Mischmodelle mit



“: „Alle experimentieren jetzt“



Am Freitag wurde bekannt, dass die Möglichkeit zum „verein-fachten Arbeiten im Homeoffice“ also noch bis zum 30. Juni verlängert wird. Danach sind freilich flexible Modelle gefragt.

BILDER: SHUTTERSTOCK/DLIFE, HANDELSKAMMER

„Bereits am 7. Dezember 2021 wurde von den Sozialpartnern und dem Arbeitsministerium ein Protokoll bezüglich flexibler Arbeitsmodelle unterzeichnet, das sich konkret damit auseinandersetzt und wichtige Rahmenbedingungen beinhaltet.“

Insofern sieht er den Ball jetzt bei den Führungskräften in den Unternehmen, mit den einzelnen Mitarbeitern auch Gespräche über die detaillierten Gestaltungsformen zu führen. Gleiches gelte ebenso beim Land, wo es um die Umsetzung des bereits im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag formulierten Abkommens geht: „Unter anderem ist in den zuvor erwähnten Protokollen bzw. in diesem Abkommen festgehalten, dass das ‚Smart Working‘ auf freiwilliger Basis geschieht und es dafür ein individuelles Abkommen benötigt. Arbeitgeber oder Arbeitnehmer können also nicht einseitig darüber entscheiden.“

Und auf noch etwas pocht der Südtiroler Gewerkschafter ausdrücklich: „Natürlich gelten die wichtigsten kollektivvertraglichen Bestimmungen auch für jene, die solche flexiblen Arbeitsmodelle in Anspruch nehmen: Arbeitsdauer, Urlaub, Krankheit, Entlohnung...“ Dann sollten bestimmte Missstände auch erst gar nicht einreißen: „Im eingangs erwähnten Pro-



Dass es jetzt dieses Dekret zur Verlängerung gibt, erleichtert das Ausarbeiten der künftigen Smart-Working-Modelle.

Tony Tschenett, ASGB-Vorsitzender

tokoll sind die Rechte des Arbeitnehmers ziemlich klar definiert. So ist beispielsweise festgelegt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die notwendigen technischen Mittel zur Verfügung stellen muss, die notwendig für die Arbeit sind. Es sei denn, die beiden Vertragsparteien vereinbaren, dass sich der in ‚Smart Working‘ befindliche Arbeitnehmer seiner privaten technischen Mittel bedient.“

Ein Beispiel von vielen, das in den kommenden drei Monaten ausdefiniert werden kann. Wobei nicht nur Tschenett glaubt: „Mit dem flexiblen ‚Smart Working‘ werden bald wieder mehr Menschen in den Büros sein. Zuhause fehlen einfach die sozialen Kontakte.“



Ansonsten ist die Gefahr da, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber entfremden.

Georg Lun, Direktor des Wifo (Handelskammer)

„ein, höchstens zwei Tagen in der Woche, die flexibel gestaltet werden können. Ansonsten sei die Gefahr da, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber entfremden bzw. die Arbeitnehmer den Kontakt zum Unternehmen verlieren.“

Mit „Co-Working-Spaces“ den ländlichen Raum stärken

Unabhängig vom auf 30. Juni verschobenen Ende der Notstandsregelung im Bereich „Smart Working“ betont Lun, dass derweil eben verschiedenste Modelle erprobt und nach einiger Zeit angepasst werden müssten. Langfristig sieht er vor allem in „Co-Working-Spaces“ (Anm.: Räume/Bereiche,

auch außerhalb von Unternehmen, die von diversen Arbeitnehmern gemeinsam genutzt werden) eine Alternative zum Homeoffice. „Dabei wären vorab alle arbeitsrechtlichen Dinge geklärt, weil es sich um normale Büroarbeitsplätze handelt. Die Mitarbeiter wären nicht isoliert zu Hause und müssten nicht weit pendeln.“ So gesehen, könnten „Co-Working-Spaces“ hierzulande zur Stärkung des ländlichen Raumes und zur Entlastung der Stadtzentren führen.

Tschenett: „Gerüst steht, nun ist das Ausformen gefragt“

Stellt sich – sowohl beim Land wie auch in der Privatwirtschaft – die Frage, wie es in den kommenden drei Monaten weitergeht. Also wie das derzeit praktizierte, aber noch behelfsmäßige „Smart Working“ wirklich alltagsfit gemacht werden kann. Also in einer Form, die neue Ansprüche, Notwendigkeiten und Realitäten adäquat verbindet?

Tony Tschenett, Vorsitzender des Autonomen Südtiroler Gewerkschaftsbundes (ASGB), jedenfalls ist optimistisch: „Dass es jetzt dieses Dekret zur Verlängerung gibt, erleichtert das Ausarbeiten der künftigen ‚Smart Working‘-Modelle.“ Zumal das Gerüst bereits stehe, wie Tschenett erinnert: