

# Doppelte Freiwilligkeit bei Porsche Holding.

## Doppelte Freiwilligkeit bei mobilem Arbeiten

Bei der Porsche Holding Österreich arbeiten 6.600 Menschen. Davon 4.000 im Einzelhandel und den Werkstätten ganz normal in Präsenz, von den übrigen Mitarbeitern sind derzeit knapp 1.000 Personen in mobiler Arbeit. In der IT sind dabei zeitweise bis zu 70 %, in anderen Backoffice-Bereichen bis zu 40 % der Teams mobil tätig. Die Herausforderung dabei ist die Führung auf Distanz, weiß der Personalleiter für Österreich des Konzerns, Mag. Klaus Fetka.

„Mobile Working“ wird auch in Zukunft dort, wo es möglich ist, ein Thema sein, denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können – wenn keine besonderen Umstände wie zur Zeit vorliegen – bis zu zwei Tage in der Woche mobil arbeiten. Wobei es eine doppelte Freiwilligkeit gibt: „Die Mitarbeiter können nicht gezwungen werden, mobil zu arbeiten und können dies auch nicht einfordern.“

## Führen ist soziale Kompetenz

Die Porsche Holding hat früh erkannt, dass „Distance Leadership“ – wie das im Konzern heißt – gelernt sein will. Deshalb wurde schon vor einem Jahr mit einer Workshopreihe gestartet, in der

vermittelt wird, was es in der Mitarbeiterführung braucht, um optimale Ergebnisse beim „Distance Leadership“ zu erzielen. Denn eines ist klar:

„Führen ist eine soziale Kompetenz, die schwierig umzusetzen ist, wenn man in den Videokonferenzen die Menschen und ihre Bedürfnisse nicht spürt; wenn es kein Socialising und keine emotionale Nähe gibt“, weiß Fetka.

Digital Leadership heißt für ihn deshalb mit Führungstechniken die Distanz zu überwinden. Dazu wurden intern viele gute Ideen entwickelt. Auch sollte man nicht übersehen, dass neue Interaktionstypen entstehen können. Etwa durch kurze Besprechungen mit einem breiten Teilnehmerkreis aus ganz Österreich, der sonst – nicht zuletzt wegen des großen CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks – nicht eingeladen werden könnte.

## Virtuelle Willkommenstage

Eine spezielle Herausforderung ist die Integration von neu eintretenden Beschäftigten. Da braucht es beim so genannten Onboarding schon sehr viel Fantasie und Bemühungen, damit das funktioniert. Ein positives Beispiel sind hier die virtuellen Willkommensstage, welche von der Personalabteilung organisiert werden, bei denen sich auch

bereichs- und städteübergreifend die Newcomer virtuell treffen. Für die Neuen wurden auch eigene Kennenlern-Einheiten geschaffen, in denen sich das Unternehmen vorstellt, erklärt wird, wie die Konzernstrukturen aufgebaut sind, welche Dienstleistungen angeboten und welche Ziele verfolgt werden.



KLAUS FETKA: DIGITAL LEADERSHIP MUSS ERLERNT WERDEN. FOTOCREDIT: SEEBRUNNER KREIS/STÜRZENBAUM



DR. DORIS HAWELKA. FOTOCREDIT: SEEBRUNNER KREIS/STÜRZENBAUM

Für die durch die Pandemie ausgelöste Welle flexibler Arbeitsplatzmodelle hat der Gesetzgeber nun Regeln im Homeoffice-Gesetz beschlossen. „Angesichts der Komplexität der Materie wundert es nicht, dass das Gesetz viele Antworten schuldig bleibt“, erklärt die Salzburger Rechtsanwältin Dr. Doris Hawelka. Sie hat Ihre Erkenntnisse in einem Weißbuch zusammengefasst.

[www.raits-bleiziffer.at](http://www.raits-bleiziffer.at)

# Homeoffice-Gesetz lässt viele Fragen offen.

## Regelungen und...

Der Nationalrat hat im Homeoffice-Gesetz, das seit April 2021 in Kraft ist, unter anderem folgende Punkte geregelt:

- Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice
- Es muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen werden
- Erforderliche digitale Arbeitsmittel müssen bereitgestellt werden
- Arbeitszeit- und Ruhegesetz gilt auch im Homeoffice
- Organe der Arbeitsinspektion haben kein Betretungsrecht für Wohnungen der Arbeitnehmer

## ...Interpretationen

Obwohl erstmals eine Begriffsdefinition für „Homeoffice“ geschaffen wurde, gibt es bei vielen Punkten Interpretationsspielraum. Nicht geregelt ist im Gesetz, was unter Wohnung zu verstehen ist, wie die Arbeitszeitkontrolle erfolgt, wie der Datenschutz sicherzustellen ist und welche sonstigen Arbeitsmittel bereitzustellen sind.

Es ist etwa so, wie in Berthold Brechts „Der gute Mensch von Sezuan“, denn dort heißt es: „Den Vorhang zu und alle Fragen offen.“

Angesichts dessen – und der Komplexität der Materie – empfiehlt die Juristin, die notwendige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von einem Rechtsanwalt prüfen zu lassen.