



Gemeinsam an unternehmerischen Werten arbeiten

ARBEITSWELT

Homeoffice: Fluch und Segen



ARBEITEN VON ZUHAUSE ALS NOTWENDIGE ALTERNATIVE.
EXPERTEN WARNEN ALLERDINGS VOR SCHLEICHENDER
VEREINSAMUNG.



Wie das Virus die Arbeitswelt verändert

Die weltweite Corona-Pandemie hat unsere Lebens- und Arbeitswelt von einem Tag auf den anderen verändert: Kurzarbeit, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten bis hin zur Notwendigkeit, digital aufzurüsten, was Hardware und die Erweiterung persönlicher Kompetenzen betrifft. Plötzlich waren viele von uns mit Videokonferenz-Programmen wie MS Teams oder Zoom konfrontiert, von denen man im besten Fall schon einmal etwas gehört hat. Hinzu kam für all diejenigen, die schulpflichtige Kinder haben, die Koordination von Homeschooling, Homeoffice und der verfügbaren „Bürofläche“ in den eigenen vier Wänden. Wir sehen zwar langsam einer gewissen Normalisierung entgegen, doch es bleiben viele Fragen offen. Was wird von der neuen Art zu arbeiten bleiben und was wird wieder gehen? Wie wird zukünftig die neue Normalität in der Arbeitswelt aussehen?

In Österreich und Deutschland wurde bis zum Beginn der Pandemie eisern an der Präsenzkultur festgehalten. Die Zeit des Lockdowns hat nun aber Skeptikern bewiesen, dass es auch anders geht, und viele Bedenken aus dem Weg geräumt. Büroarbeitsplätze wurden von heute auf morgen ins Homeoffice verlagert, die Tür für modernes Arbeiten weit geöffnet. Auch das Tragen von Masken – im asiatischen Raum schon lange nichts Ungewöhnliches mehr – wird im europäischen Raum zur neuen Normalität werden.

Starre Arbeitszeiten sind in vielen Büros nicht mehr zeitgemäß. Das Arbeitsaufkommen kann von Woche zu Woche unterschiedlich hoch sein und auch die Leistung des Einzelnen ist tagesabhängig und variiert. Durch die Möglichkeit, Aufgaben auch außerhalb der „regulären Arbeitszeiten“ zu erledigen, entsteht für Unternehmen eine höhere Effizienz

und wird nicht zuletzt die Work-Life-Balance der Mitarbeiter gefördert. Durch bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ergeben sich für berufstätige Mütter und Väter neue berufliche Chancen.

Die neue Arbeitswelt im Allgemeinen und das Homeoffice im Besonderen bringen jedoch nicht nur Vorteile mit sich. Weniger Kontakt zu Kollegen bedeutet zwar mehr Ruhe, aber auch einen erschwerten Informationsfluss. Während man im Büro viele Details durch Gespräche oder Meetings erfährt, muss man sich im Homeoffice auf die Weitergabe der wichtigen Informationen verlassen. Darüber hinaus birgt der verringerte Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen einen gewissen Vereinsamungseffekt, der sich auf Dauer ebenfalls negativ auswirken kann. Und noch etwas, was nicht zu unterschätzen ist: Die fehlende Sichtbarkeit kann dazu führen, dass Kolleginnen und Kollegen, die im Homeoffice arbeiten, bei Gehaltserhöhungen und Beförderungen einfach übergangen werden.

Ihr

Christian Wieselmayr
Redakteur

ITS Assessment - digital | smart | accurate

Neue Mitarbeiter*innen zu finden, welche perfekt ins Unternehmen passen, ist nicht leicht. In der Regel kostet es viel Zeit und Geld eine Vorauswahl der Bewerberflut vorzunehmen und die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu messen. Mit ITS Assessment von bit media e-solutions GmbH ist dies ab sofort kein Problem mehr. Damit lassen sich elektronische Tests und Assessments auf einfache Weise organisieren, durchführen und vollautomatisch auswerten. Vorgefertigte Testmodule von ITS Assessment bieten vor allem die Möglichkeit, die Digitalkompetenz von Mitarbeiter*innen einfach und unkompliziert festzustellen. Aber auch individuelle Testmodule zu beliebigen weiteren Themen können mit ITS Assessment und dessen vielfältigen Aufgabenformaten bedarfsgerecht realisiert werden. Mit ITS Assessment können Stärken und Schwächen sowohl bei bestehenden als auch bei neuen Mitarbeiter*innen analysiert werden – das versteckte Potenzial wird somit ans Tageslicht gebracht. Und das ganz einfach vom Arbeitsplatz oder Home-Office aus, ohne an ein Zeitfenster gebunden zu sein. Haben wir Ihr Interesse



geweckt? Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf, wir beraten Sie gerne! ●

Ihre Ansprechpartnerin:

Sandra Brandner, MCs
 Head of Sales & Marketing
 Tel: 0664 6199726
 E-Mail: sandra.brandner@bitmedia.at
<https://its.bitmedia.at/ba>

Foto: Foto Furgler

Vorauswahl der Bewerberflut

Testen und Analysieren Sie schnell und vollautomatisiert das Potential Ihrer Bewerber/innen.

Mitarbeiter/innen optimal fördern

Machen Sie sich ein klareres Bild von den Talenten und Schwächen Ihrer Mitarbeiter/innen.

Objektives Messinstrument

Nutzen Sie neuronale Skills-Bewertungen als Entscheidungshilfe.

Kompetenzen von Bewerber*innen oder Mitarbeiter*innen schnell und einfach digital messen.

Wechsel

Die Geschäftsstelle des Regionalmanagements Obersteiermark West wird neu besetzt. Nach einem intensiven Auswahlprozess inklusive Hearings wurde die neue



Geschäftsführerin Christine Bärnthaler unter zahlreichen Bewerbern vom Regionalvorstand ausgewählt. Bärnthaler folgt Bibiane Puhl, die die Geschäftsführung seit 2008 innehatte, nach. Die neue Regionalmanagerin kann auf der guten Vorarbeit ihrer Vorgängerin aufbauen und übernimmt ein schlagkräftiges Frauenteam mit sechs Mitarbeiterinnen. Bärnthaler bringt umfassende Berufserfahrung in der Regionalentwicklung mit, sie ist seit über 25 Jahren als Regionalentwicklerin tätig und kennt die Stärken und Herausforderungen der Region Murau Murtal. ●

Foto: ROW GmbH

Neue Funktion

Bernd Meister leitet seit März 2021 das Firmenkundengeschäft der UniCredit Bank Austria und berichtet damit direkt an Susanne Wendler, Vorstand der UniCredit Bank Austria, Unternehmerbank. Den Schwerpunkt seiner Arbeit wird Bernd Meister auf den Aus- und Aufbau von Wachstumsprojekten der Bank im Firmenkundenbereich legen. Christian Strobel-



Ludwig übernahm mit 1. Mai 2021 die Funktion des Landesdirektors für das Firmenkundengeschäft in der Steiermark und folgt damit Bernd Meister nach. „Mit Christian Strobel-Ludwig konnten wir einen Vertriebsprofi mit langjähriger Erfahrung in unserem Haus für diese verantwortungsvolle Position gewinnen“, so Susanne Wendler. ●

Foto: Foto Fischer



Vielfalt

Der familiäre Charakter ihrer Ausbildungs- und Mitarbeiterstruktur hat die Gady Family zu einem der beliebtesten Arbeitgeber in der Steiermark und vor allem zu einem begehrten Lehrbetrieb gemacht. So bildet das Unternehmen derzeit rund 50 Lehrlinge aus und nimmt auch heuer wieder 20 Jugendliche für eine Lehre innerhalb der Gady Family auf. „Das Kontingent für 2021 ist allerdings noch nicht ganz ausgeschöpft!“, erklärt Geschäftsführer Eugen Roth und fordert auf diesem Weg Interessierte auf, sich über www.gady.at/karriere zu bewerben. Viele der Führungskräfte der Gady Family kommen aus den Reihen ihrer ehemaligen Lehrlinge. „Das macht mich besonders glücklich und stolz“, erklärt Philipp Gady, Geschäftsführer und Eigentümer. ●

Foto: Gady GmbH



Neuer Arbeitsplatz: Homeoffice

Flexible Arbeitszeitmodelle und das Arbeiten im Homeoffice tragen wesentlich zur Work-Life-Balance bei. Mitarbeiter, die sich wohlfühlen und den Kopf frei haben, sind zufriedener und damit kreativer. Experten warnen allerdings davor, dass das Arbeiten von zuhause auch direkt in die Einsamkeit führen kann.

Von Christian Wieselmayr



Die durch das Coronavirus verursachten Einschränkungen dauern bereits mehr als ein Jahr und halten das Land immer noch in Atem. Unternehmer waren gezwungen, von heute auf morgen, zumindest vorübergehend, auf Homeoffice umzustellen. In vielen Betrieben wurde bis dahin aber ausschließlich im Büro gearbeitet. Es gab noch keinerlei Homeoffice-Erfahrung. In dieser Situation war und ist die Chance aber hoch, dass unbewusst Fehler gemacht und gesetzliche Bestimmungen nicht eingehalten werden: So sind

Arbeitgeber zum Beispiel für die Bereitstellung und Wartung aller benötigten Arbeitsmaterialien verantwortlich. Das heißt, dass Mitarbeitern im Homeoffice ein Computer oder ein Laptop zur Verfügung gestellt werden muss. Je nach Tätigkeit des Mitarbeiters könnten noch zusätzliche Geräte wie Drucker oder ein zweiter Monitor benötigt werden. Zudem ist das Unternehmen auch für die Gesundheit seiner Mitarbeiter am Arbeitsplatz verantwortlich. Die Richtlinien zur Bildschirmarbeit sind hier von besonderer Bedeutung. Beispielsweise stehen den Mitarbeitern nach jeweils 50 Minuten ununterbrochener Bildschirmarbeit zehn Minuten Bild-

Unternehmer waren gezwungen, von heute auf morgen auf Homeoffice umzustellen.

schirmpause zu. Ein wichtiger Aspekt, der ebenfalls beachtet werden muss, betrifft die Datensicherheit. Wenn Mitarbeiter bei der Arbeit im Homeoffice auf das firmeninterne Netzwerk zugreifen müssen, ist eine sichere Netzwerk-Verbindung, ein Virtual Private Network (VPN), besonders wichtig. Wenn ein Mitarbeiter im Homeoffice auf dieses VPN zugreifen möchte, muss er sich zuerst mittels Passworts authentifizieren. So ist sichergestellt, dass sich Hacker nicht unbefugt Zugriff auf das firmeneigene Netzwerk verschaffen und sensible Daten stehlen können. Ebenso sollte darauf geachtet werden, dass auf dem Computer ein Antivirus-Programm installiert ist. Dadurch ist die Wahrscheinlichkeit hoch, gefährliche Viren und Schadsoftware sofort zu erkennen und so die Gefahr des Datendiebstahls drastisch zu verringern.

Notwendigkeit von Spielregeln

In der Flexible Working Studie 2020, durchgeführt von Deloitte in Zusammenarbeit mit den Universitäten Wien und Graz, wird unter anderem auf die Notwendigkeit neuer Spielregeln, die Heimarbeit betreffend, hingewiesen. Denn die ursprünglich hohe Bedeutung der physischen Anwesenheit im Büro wurde in Zeiten des Lockdowns durch Erwartungen an die virtuelle Verfügbarkeit abgelöst. Knapp 70 Prozent von 300 befragten Unternehmen geben an, dass diese bei ihnen im Unternehmen sehr wichtig geworden ist. Ein starker Fokus auf Erreichbarkeit führt bei den Mitarbeitern aber oft zu großem Druck. Viel wichtiger sei es, die Leistung in den Vordergrund zu rücken und klare Rahmenbedingungen als Orientierung zu vereinbaren. Damit mobiles Arbeiten sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber reibungslos funktioniert, braucht es daher Spielregeln: Erwartungen an Erreichbarkeit, ein Verständnis über geeignete Tätigkeiten oder Einschränkungen für bestimmte Zielgruppen – wie beispielsweise Neueintritte – müssen klar kommuniziert werden. Homeoffice kann zu Druck bei Mitarbeitern führen, denn immer erreichbar zu sein und jederzeit reagieren zu müssen führt selbstverständlich zu Überlastungen. Deshalb sind klare Regeln zu (Nicht-)Erreichbarkeit

Ein starker Fokus auf Erreichbarkeit führt bei den Mitarbeitern oft zu großem Druck.

zu vereinbaren. Homeoffice bewegt sich daher auch immer im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle. Regeln sind ein wichtiger Impuls, um die Unternehmenskultur einen Schritt weiter in Richtung Vertrauens- und Ergebnisorientierung zu entwickeln. Die „richtige Balance“ trägt wesentlich zum Erfolg von flexiblen Arbeitszeitmodellen bei. Beispielsweise ist wichtig zu kommunizieren, warum bzw. wann die Anwesenheit im Büro unabdingbar ist und welche Aspekte bei der individu-

Homeoffice-Regelungen 2021

Mit dem neuen Homeoffice-Maßnahmenpaket wird ein Regelwerk geschaffen, welches Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen Flexibilität und Planbarkeit hinsichtlich der Arbeitserbringung bringen soll. Der abgabenrechtliche Teil des Homeoffice-Pakets ist bereits im Februar 2021 im Nationalrat beschlossen worden und wird rückwirkend mit 1.1.2021 in Kraft treten, der arbeits- und unfallversicherungsrechtliche Teil mit 1.4.2021.

Was ist Homeoffice?

Homeoffice liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer „regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung“ erbringt. Es liegt somit keine Arbeitsverrichtung an einem beliebigen Ort vor, sondern in einer Privatwohnung. Es kann sich dabei um die eigene Wohnung des Arbeitnehmers handeln, aber auch um einen Zweitwohnsitz, die Wohnung der Partnerin, des Partners oder der Eltern etc. Von der Definition ausgeschlossen sind jene Fälle, in denen eine Arbeitsleistung abseits einer Wohnung vereinbart ist, wie etwa in einem Co-Working-Space oder an einem sonstigen öffentlichen Ort (Kaffeehaus, Park etc.).

Gibt es eine Pflicht für Arbeitnehmer, im Homeoffice zu arbeiten, bzw. für Arbeitgeber, eine Homeoffice-Tätigkeit anzubieten?

Die Neuregelung sieht weder ein Recht auf Homeoffice noch eine Pflicht dazu vor. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben daher auch künftig eine Vereinbarung über eine teilweise oder vollständige Arbeitsleistung von zuhause aus zu treffen, diese hat künftig explizit schriftlich zu erfolgen.

Wer haftet für Schäden an Arbeitsmitteln im Homeoffice?

Die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) sind auch im Homeoffice anzuwenden. Das gilt nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für von Haushaltsangehörigen verursachte Schäden an den Gegenständen/Betriebsmitteln des Unternehmens. Sie haften dem Unternehmen unmittelbar. Die Haftungsminderungs-Möglichkeiten des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes kommen auch für Haushaltsangehörige zur Anwendung.

Darf der Arbeitsinspektor die Wohnungen der Arbeitnehmer für Kontrollen betreten?

Es kommt zu keiner gesetzlichen Änderung beim Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzgesetzes (AschG) bzw. Arbeitsinspektionsgesetzes (AIG). Auch künftig ist ein Arbeitsplatz in der Wohnung des Arbeitnehmers nicht nach den Maßstäben eines Büroarbeitsplatzes zu prüfen. Erforderliche digitale Arbeitsmittel, die durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, lösen keine Abgabepflicht aus, sind somit nicht als Sachbezug zu werten.

(Quelle: WKÖ)



ellen Definition des „richtigen“ Ausmaßes von Homeoffice wichtig sind.

Mitarbeiter im Homeoffice nicht „vergessen“

Führungskräfte müssen verunsicherten Mitarbeitern noch häufiger als in normalen Zeiten Orientierung geben, was warum zu tun ist, beschreibt Managementberater Hans-Peter Machwüth auf der Onlineplattform „versicherungsjournal.at“. Auch wenn für Feedbackgespräche viel Zeit und Energie nötig ist, diese Investition lohnt sich für Führungskräfte, Mitarbeiter und Unternehmen: Im Arbeitsalltag gibt es dadurch weniger Unklarheiten, die Zufriedenheit der Mitarbeiter und ihre Arbeitsmotivation wird gesteigert. Hans-Peter Machwüth beschreibt, dass der Spruch „Aus den Augen, aus dem Sinn“ gerade beim Führen von Mitarbeitern im Homeoffice gilt. „Führungskräfte sollten daher regelmäßig Feedbackgespräche mit ihnen führen. Regelmäßige Mitarbeiter- und Feedbackgespräche steigern die Zufriedenheit der Mitarbeiter und ihre Arbeitsmotivation. Außerdem sind sie für eine systematische Personalentwicklung wichtig. Das sollten sich Führungskräfte gerade in Zeiten wie den aktuellen in Erinnerung rufen, in denen sich coronabedingt die Rahmenbedingungen der Arbeit sowie deren Inhalte und Ziele oft wandeln“, sagt Machwüth. Wichtig sei daher, den Mitarbeitern noch häufiger als in „normalen“ Zeiten eine Orientierung zu geben, was es warum zu tun gilt. Ebenso sollte auf eine regelmäßige Rückmeldung über ihr Verhalten und ihre Leistung nicht vergessen werden.



Foto: iStock.com/South_agency

Thema Einsamkeit im Homeoffice ist ebenfalls nicht zu unterschätzen, denn ein kurzes Gespräch mit Kollegen in der Kaffeeküche entfällt ebenso wie beispielsweise ein Lob von Vorgesetzten. Wer dennoch im Homeoffice arbeiten möchte, sollte sich selbst genaue Arbeitszeiten verordnen. Das

Führungskräfte müssen verunsicherten Mitarbeitern noch häufiger als in „normalen“ Zeiten Orientierung geben.

bedeutet, dass man sich bewusst Pausen gönnt. Und in diesen kann man entweder mit jemandem Mittagessen gehen, privat telefonieren oder einen Spaziergang machen. Auch zu empfehlen ist, geschäftliche Termine über die Woche zu verteilen, um Tage, an denen wenig bis nichts passiert, zu vermeiden. Andererseits gilt es auch, nicht in die Falle „Faulheit“ zu tappen und Arbeiten fürs Office nicht auf die lange Bank zu schieben, weil Couch und Fernseher in den eigenen vier Wänden locken. Allerdings kann es auch leicht zum genauen Gegenteil kommen und man wird zum Workaholic, ganz nach dem Motto: „es gibt immer etwas zu tun“. Den Laptop schon zum ersten Kaffee aufzuklappen und noch vom Bett aus die ersten Mails zu beantworten ist keine ideale Lösung und sollte selbstverständlich vermieden werden. Das gelingt am besten, wenn man seinen Arbeitsbereich vom Rest der Wohnung zumindest optisch trennt. ●

Unternehmen profitieren vom Homeoffice

Wissenschaftler an der Stanford Universität fanden in einer Studie heraus, dass Mitarbeiter im Homeoffice ihre Produktivität um durchschnittlich 13 Prozent steigern konnten. Diese Produktivitätssteigerung ist auf ein konzentrierteres Arbeiten zurückzuführen. Die Mitarbeiter gaben an, zuhause weniger oft gestört zu werden und dadurch ihre Arbeit konzentrierter und effizienter durchführen zu können. Dass Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Homeoffice verbessern können, ist laut einer Studie der Universität Zürich möglich, wenn sich Unternehmen bewusst werden, was ihre Mitarbeiter dabei glücklich und produktiv macht. „Unsere Studie deutet darauf hin, dass eine bestimmte persönliche Einstellung gegenüber der Arbeit von zuhause ein entscheidender Faktor ist“, sagt die Hauptautorin der Studie, Dr. Lauren Howe, von der Universität Zürich. „Sind Mitarbeitende zufrieden, dann steigt ihre Produktivität messbar. Unternehmen haben also einen großen Anreiz, ihre Mitarbeitenden so gut wie möglich in dem neuen Arbeitsumfeld zu unterstützen“, bestätigt auch Marco Meister, Co-Founder und CEO von atwork, einem Softwareentwickler für den Bereich Human Resources.

Homeoffice nicht immer ideal

Arbeiten von zuhause bringt Herausforderungen mit sich und nicht für jede Lebenssituation ist das Homeoffice die ideale Lösung. Wenn die Arbeit wegen eines fehlenden Büros am Küchentisch erledigt oder nebenbei die Kinder betreut werden müssen, wird die Mitarbeiterproduktivität höchstwahrscheinlich sinken und nicht ansteigen. Das

Foto: iStock.com/shironosov

Arbeiten von zuhause bringt auch Herausforderungen mit sich und nicht für jede Lebenssituation ist das Homeoffice die ideale Lösung.





Arbeiten in Zeiten persönlicher Distanz ist oft eine Herausforderung. Moderne Technologie überwindet Grenzen und macht vieles möglich. Mit dem Einsatz von Schlüsseltechnologien wie Augmented Reality (AR) und künstlicher Intelligenz (KI) können komplexe Simulationen und parametrische Planungen übersichtlich erstellt und beinahe in Echtzeit verändert werden. Das City Intelligence Lab (CIL) am Center for Energy ist eine interaktive, digitale Plattform zur intelligenten Stadtteilplanung der Zukunft.

Foto: AIT/APA-Fotoservice Daniel Hinterramskogler

Digitale Stadtplanung: AIT zeigt vor, wie weltweite Kooperationen gelingen

Neuartige Formen der Kollaboration lassen sich in Zeiten von erhöhter physischer Distanz gut auf ihre Bewährung überprüfen. Die virtuelle Zusammenarbeit von relevanten Beteiligten im Bereich der Stadtplanung hat ihre Nagelprobe jedenfalls bestens bestanden.

Im „City Intelligence Lab“ des Centers for Energy am AIT Austrian Institute of Technology werden städtebauliche Projekte in Zusammenarbeit von Planern, Auftraggebern und Nutzern durchgeführt und die Auswirkungen bestimmter Maßnahmen in Echtzeit dargestellt. Städte müssen ihre Entwicklung und ihr zu erwartendes Wachstum intelligent gestalten und dabei auch Antwort-

internationalen Partnern an Planungsprojekten weiterarbeiten. „Sie loggen sich über einen Browser in die Online-Plattform ein. Diese ist das virtuelle Spiegelbild unseres City Intelligence Labs. Auf der Plattform können wir mit unseren Partnern direkt an den Projekten arbeiten. Die entscheidende Innovationsleistung unserer Plattform ist der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) und Big Data, um vielfältige Planungsvarianten oder Szenarien innerhalb kürzester Zeit zu erstellen. So können die Auswirkungen von Planungsänderungen auf das Mikroklima innerhalb von wenigen Sekunden dargestellt und live Planungsanpassungen vorgenommen werden. Auf der Online-Plattform stehen unseren Partnern die 3-D-Modelle der Planungsprojekte sowie die Ergebnisse rund um die Uhr zu Verfügung. Die Daten der Plattform liegen auf sicheren Servern und können nach Wunsch auch mit anderen Projektpartnern geteilt werden.“ Neuberts Team hat in den vergangenen Jahren das „City Intelligence Lab“ aufgebaut, in dem die komplexen Auswirkungen der Planung auf Wirtschaft,

Digitale Schlüsseltechnologien wie Augmented Reality (AR) und künstliche Intelligenz (KI) sind bereits State of the Art.

ten auf die Herausforderung des Klimawandels finden. Dazu zählen die Verkehrserschließung und die Zugänglichkeit genauso wie z.B. die sommerliche Überhitzung.

Nikolas Neubert, Stadtplaner und Architekt am AIT Austrian Institute of Technology, kann auch in Corona-Zeiten wie bisher mit seinen nationalen wie



3-D-Modelle sowie die Ergebnisse von Projekten sind rund um die Uhr zugänglich und können mit den Projektpartnern über einen Browser weltweit ausgetauscht werden.

Foto: AIT/APA-Fotoservice Daniel Hinterramskogler

Umwelt oder Mobilität transparent und sofort sichtbar gemacht werden können – vom frühesten Planungsstadium an. „Wir haben mit dem Labor eine interaktive Plattform und einen Experimentierraum geschaffen, was man als eine Art Medizinlabor für digitale Technologien beschreiben kann“, erklärt der Forscher. Dabei kommen Schlüsseltechnologien wie Augmented Reality (AR) oder künstliche Intelligenz (KI) zum Einsatz, um physikalische Berechnungen und komplexe Simulationen zu erstellen und zu visualisieren. „Die Möglichkeiten der digitalen Zusammenarbeit weit über Büro- und Landesgrenzen hinaus waren vor der Corona-Krise schon Realität, erfahren aber nun eine besondere Aufmerksamkeit. Wir glauben, dass sich die Stadtplanungspraxis nach Covid-19 stark verändern wird, da das enorme Potenzial von digitalen Planungsansätzen und Online-Zusammenarbeit für Auftraggeber und Planer nun greifbar und offensichtlich wird“, meint Neubert.

Center for Energy am AIT Austrian Institute of Technology

Das Center for Energy am AIT Austrian Institute of Technology verbindet im Forschungsbereich Digital Resilient Cities städteplanerisches Know-how, modernste Lösungen für das Stadtmanagement und die Stadtplanung an den Schnittstellen Klima, Energie und Mobilität. Die Forscherinnen und Forscher kombinieren innovative Prozesse mit den neuesten digitalen Planungstools unter Verwendung von Big Data und künstlicher Intelligenz (KI). Die Forschungsprojekte werden nicht nur in Österreich durchgeführt, sondern haben mit einem Anteil von 60 Prozent eine hohe internationale Beteiligung. Österreichisches Know-how ist von Deutschland über Argentinien bis Usbekistan gefragt.

Einbeziehung der NutzerInnen

Darüber hinaus – und das ist das wirklich Besondere am „City Intelligence Lab“ – verfolgt das Labor den Ansatz einer ko-kreativen Entwicklung, das gemeinsame Erschaffen von neuem Wissen. „Das City Intelligence Lab vollzieht einen Paradigmenwechsel hin zur Einbeziehung der Benutzerperspektive mithilfe digitaler Technologien im Labor“, erläutert Wolfgang Hribernik, Leiter des AIT Center for Energy. Das bedeutet, dass im Labor Planer, Auftraggebende und Nutzende an interaktiven Projektionswänden und 3-D-Modellen gemeinsam Projekte und Planungsszenarien ausarbeiten bzw. Änderungen an Planungen vornehmen können. Das System berechnet dann innerhalb weniger Minuten die Auswirkungen und stellt diese anschaulich dar. „Dies ermöglicht uns eine radikal neue Form der nahtlosen Zusammenarbeit mit unseren Kunden“, erklärt Neubert. Man kann zum Beispiel sofort erkennen, welche Maßnahmen für bestimmte Stadtteile eine Abkühlung in der Sommerhitze bringen würden.

Zusammenarbeit via Internet

Dieses Zusammenspiel der einzelnen Teilnehmer funktioniert auch, wenn man nicht persönlich im Labor anwesend sein kann – wie es während der Corona-Krise der Normalfall ist. „In Zeiten von erhöhter physischer Distanz können wir mit unseren Partnern an Planungsprojekten weiterarbeiten wie

In Zeiten von Corona werden digitale Entwicklungen schnell vorangetrieben.

bisher. Unsere Kunden können über gesicherte Zugänge an der Online-Plattform teilnehmen und mit uns gemeinsam arbeiten“, sagt der AIT-Forscher. 3-D-Modelle sowie die Ergebnisse von Projekten sind rund um die Uhr zugänglich und können mit den Projektpartnerinnen und -partnern über einen Browser weltweit ausgetauscht werden.

Erweiterung des Labors

Das „City Intelligence Lab“ (CIL) wird – auch während der Corona-Krise – laufend erweitert. „Wir konnten unsere Projekte in Zeiten von Homeoffice in hoher Intensität vorantreiben. Im letzten Jahr haben wir in einer interaktiven Online-Plattform für kollaboratives Design ein Tool für eine KI-gestützte Simulation für Windströmungen im urbanen Kontext entwickelt“, berichtet Neubert. Dadurch wird es möglich, Windströmungen innerhalb von Sekunden in die Planungen mit einzubeziehen. Das ist in Zeiten von extremen Wetterbedingungen, etwa gefährlichen Stürmen, von großer Bedeutung, aber auch zur Feinabstimmung der mikroklimatischen Bedingungen eines Viertels.

Die Erfahrungen des letzten Jahres haben in Neubert eine Überzeugung gefestigt: „Wir denken, dass mit unseren Technologien die Planungspraxis der Zukunft anders aussehen wird: Digitale Planungsmethoden, die auch online verfügbar sind, sind vom Nice-to-have zum Must-have geworden.“ ●



„Die Städte der Zukunft müssen nicht nur mit smarten Technologien ausgerüstet, sondern auch konsequent digital geplant werden – vom Quartier bis zum Gebäude“, betont, **Nikolas Neubert, Leiter Abteilung Digital Resilient Cities am AIT Center for Energy.**

Foto: AIT/Wolf



„Das City Intelligence Lab am Center for Energy vollzieht einen Paradigmenwechsel hin zur Einbeziehung der BenutzerInnenperspektive mithilfe digitaler Technologien im Labor und ist damit ein internationales Vorzeigelabor für die Stadtplanungsprozesse der Zukunft“, erläutert **Wolfgang Hribernik, Head of Center for Energy.**

Foto: AIT/Wolf



Ende der Kurzarbeit einläuten

Die Arbeitslosigkeit in Österreich sinkt langsam, über die Fortführung der Kurzarbeit wird dennoch weiter diskutiert. Ohne konkretes Ausstiegsszenario würden die aktuell geltenden Kurzarbeitsregelungen die Konjunktur beim schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft aber eher hemmen.

Von Christian Wieselmayr

Ein Fortführen der aktuellen Form der Kurzarbeit würde der Konjunktur mehr schaden als nützen.

So wichtig die Kurzarbeit während des Lock-downs und der Schließung ganzer Branchen war, ein Fortführen der aktuellen Form der Kurzarbeit würde der Konjunktur mehr schaden als nützen. In einzelnen Wirtschaftsbereichen ist es zwar sinnvoll, Unternehmen weiter durch das Instrument der Kurzarbeit zu unterstützen. Andererseits führen die großzügigen Regelungen für die Kurzarbeit zunehmend zu Ineffizienzen am Arbeitsmarkt. Arbeitsminister Martin Kocher (ÖVP) führt derzeit Gespräche mit den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung über die Fortsetzung der Kurzarbeit ab Juli. Dabei sollen die Kostenbeteili-

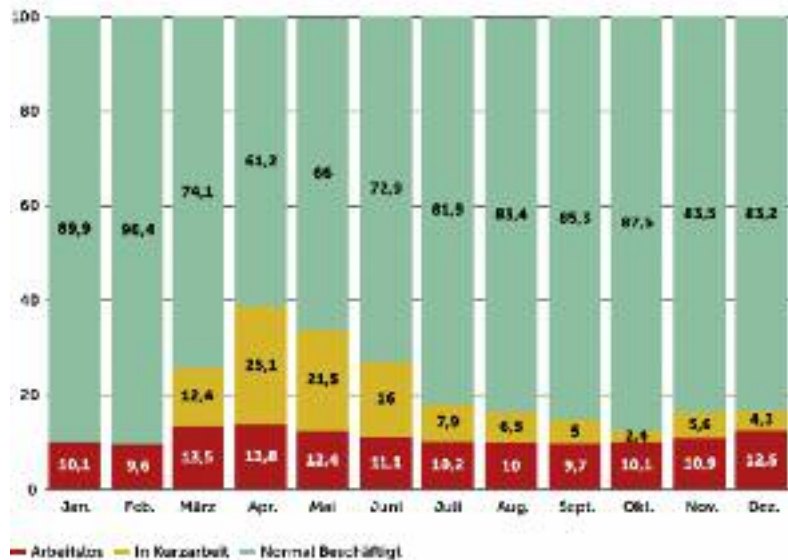
gung für Unternehmen, Mindestarbeitszeiten von unterstützten Arbeitnehmern, Weiterbildung und die Frage, wo Kurzarbeit überhaupt noch sinnvoll ist, geklärt werden. Martin Kocher hebt hervor, dass ein schrittweiser Ausstieg aus der derzeitigen Form der Kurzarbeit sinnvoll sei, um die Dynamik am Arbeitsmarkt anzukurbeln. In einer kürzlich erschienenen Studie hebt das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) hervor, dass die Kurzarbeitsregelungen in Österreich vergleichsweise großzügig sind und auch relativ breit in Anspruch genommen werden. Im Zuge einer absehbaren wirtschaftlichen Erholung sollte es daher zu einer



Foto: iStock.com/style-photography

Arbeitsmarkt während Corona stark belastet

– Anteil der Erwerbsbevölkerung nach Beschäftigung, in Prozent



Quellen: Eigene Berechnungen, AMS, BaMAF.



Schrittweise zurück zur Normalität

Die Kurzarbeit sollte zwar verlängert, gleichzeitig aber auch die Rückkehr zur Normalarbeitszeit eingeleitet werden, so die Empfehlung des Thinktanks Agenda Austria. Dazu sollten die Ersatzraten ab sofort nur mehr für die reduzierte Arbeitszeit statt auf den gesamten Lohn angewendet werden, wie das beispielsweise in Deutschland der Fall ist. Parallel zu dieser Umstellung sei eine schrittweise Anhebung der Mindestarbeitszeit und die Angleichung der Ersatzraten an jene der Arbeitslosigkeit nötig. Mit Ende des Jahres 2021 sollte die Corona-Kurzarbeitsregelung komplett auslaufen. Der schrittweise Ausstieg aus der Kurzarbeit wird zudem die Kosten für den Staat senken. Da der Arbeitsmarkt allerdings weiter in der Krise steckt, sollten diese freiwerdenden Gelder laut Agenda Austria dafür aufgewendet werden, die Schaffung neuer Stellen zu fördern. Dazu können einerseits die Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitgeber bei Neueinstellungen bis Jahresende 2022 erlassen werden. Alternativ könnten Arbeitgeber für neu geschaffene Beschäftigungen mit einer Förderung von 250 Euro pro Monat (auf Vollzeitbasis) bis Ende 2022 unterstützt werden. ●

Mit Ende des Jahres 2021 sollte die Corona-Kurzarbeitsregelung komplett auslaufen.

Anpassung der Kurzarbeitsinstrumente kommen. Denkbar seien laut WIFO Phasenmodelle ebenso wie die Differenzierung der Kurzarbeit nach Art und Ausmaß der Krisenbetroffenheit.

Kurzarbeit war richtige Entscheidung

Die Kurzarbeit hat als Hilfsmittel in der Krise viele Vorteile. Im Zuge des ersten Lockdowns hat sie sich als ein sehr erfolgreiches Instrument erwiesen, um die Auswirkungen des Corona-Schocks auf den Arbeitsmarkt abzufedern. Auch die Einkommen der Haushalte konnten so stabilisiert werden. Wie eine Sonderauswertung des Arbeitsmarktservice (AMS) für die Agenda Austria zeigt, haben Menschen in Kurzarbeit ihr Arbeitsvolumen im März und April 2020 um mehr als die Hälfte reduziert. Besonders betroffen waren dabei Tourismus, Industrie und Handel, während andere Branchen wie Energieversorgung oder Bergbau kaum Kurzarbeit in Anspruch genommen haben. Die Reduktion der Arbeitszeit ist bereits im Juni wieder auf unter ein Drittel gesunken. Doch trotz starker wirtschaftlicher Erholung im Sommer 2020 arbeiteten Menschen in Kurzarbeit weiterhin um ein Drittel weniger als jene in Normalbeschäftigung. Der erneute Lockdown im November hat die Zahl wieder steigen lassen. Forschungsergebnisse zeigen jedoch: Je länger die Krise andauert, desto geringer ist der Erfolg der Kurzarbeit als effektives Mittel zur Krisenbewältigung. Nach dem Ende des zweiten Lockdowns sollte daher der Ausstieg aus der Kurzarbeit nicht verpasst werden.

Corona-Kurzarbeitregelungen bis 30.6.2021

- Arbeitnehmer erhalten bei Kurzarbeit weiterhin 80 bis 90 Prozent ihres vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts.
- Die Arbeitszeit kann im Durchschnitt der Dauer der Kurzarbeit auf 30 bis 80 Prozent der bisherigen Arbeitszeit reduziert werden.
- In Branchen, die von behördlichen Schließungen betroffen sind, ist auch eine Unterschreitung dieser Mindestarbeitszeit möglich.
- Arbeitnehmer sind bei Kurzarbeit im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit verpflichtet, eine vom Arbeitgeber angebotene Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren.

Digitalisierung in der Krise - ein notwendiger Anstoß?

Digitalisierung? „Geht bei uns nicht“, hätten viele Führungskräfte noch vor Corona gesagt. Doch Corona hat gezeigt, dass es geht und sogar zu neuen Chancen führt. Konzepte wie Jobsharing, Homeoffice, flexible Arbeitszeitmodelle und bedarfsgesteuerte Personaleinsatzplanungssysteme sind nun einfacher möglich und bieten bessere Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Das Homeoffice-Gesetz verlangt von den Unternehmen Aufzeichnungen zur Anwesenheit im Büro bzw. im Homeoffice.

Foto: TeeFarm auf pixabay

Natürlich stellt das viele Unternehmen vor enorme Herausforderungen: Wie soll man Mitarbeiter sinnvoll einplanen und gleichzeitig Abwesenheiten wie Urlaub oder Zeitausgleich berücksichtigen? Wie kann Kurzarbeit einfach und übersichtlich abgebildet und bei Bedarf ohne großen Aufwand verändert werden? Wie wird das alles dann auch noch korrekt an die Behörden übermittelt?

Schnell und sicher: Homeoffice und mobile Worker

Als IT-Unternehmen profitieren wir zugegebenermaßen von der aktuellen Situation. Denn ohne IT gäbe es kein Homeoffice, keine Business Continuity und keine gut abgestimmten organisatorischen Maßnahmen wie die Umstellung des Vertriebes, nun da der persönliche Kundenkontakt fehlt, oder neue Formen des Marketings.

Bei Antares-Netlogix sind wir mit einem gewissen Vorsprung ins Rennen gegangen, denn Krisenmanagement und Sicherheit sind unser Tagesgeschäft. Deswegen konnten unzählige Mitarbeiter unserer Kunden schnell im Homeoffice tätig werden. Firewall-Einstellungen wurden angepasst, Zusatzlizenzen besorgt. Gleichzeitig entwickelte sich für viele Unternehmen IT-Security zum Hauptthema - vor allem für externe Mitarbeiter und Standorte im Ausland.

Digitale Büroorganisation beeinflusst die Unternehmenskultur positiv

Hinsichtlich der digitalen Transformation haben sich im Laufe des vergangenen Jahres außerdem zwei zentrale Aspekte herauskristallisiert: Organisation und Kommunikation. Dank unserer eigens entwickelten Team-Management-Software ARTimer waren unsere Kunden hier mit Zeiterfassung, Dienstplänen, Abwesenheiten oder dem Handling der Kurzarbeit ebenfalls bereits gut aufgestellt. Mit der neuen Homeoffice-Gesetzgebung vom April 2021 erhält die Software zusätzliche Relevanz: Arbeitgeber sind nunmehr verpflichtet, die Homeoffice-Tage am Lohnkonto und Jahreslohnzettel anzudrucken. Es muss daher auch geklärt sein, wie diese Tage aufgezeichnet und die bereits zu Beginn des Jahres geleisteten Tage dokumentiert werden - was mit ARTimer einfach möglich ist.

Es herrscht allgemeiner Konsens darüber, dass Homeoffice auch nach der Krise von Bedeutung bleiben wird. Ob im Handwerk, Gewerbe oder Handel, die Technik, Unternehmenskultur und die Organisation müssen daran angepasst oder vollkommen erneuert werden. Denn ohne WLAN, E-Mail, Warenwirtschaft oder digitales Team-Management gibt es keine Zukunft.

Die Krise hat uns gezeigt, dass eine verlässliche, sichere IT die Grundvoraussetzung ist, um in dieser neuen digitalen Zeit zu reüssieren. Business Continuity und IT-Security sind in der Chefetage jeder Branche und Betriebsgröße angekommen. Nach der Krise gilt es dann, zum Beispiel digitales Team-Management langfristig in der Unternehmensstruktur zu verankern.

Denn nur so verfügen Firmen über transparente Prozesse, verlässliche Entscheidungsgrundlagen und die Sicherheit, auf künftige Herausforderungen flexibel zu reagieren.



Jürgen Kolb, Geschäftsführer von Antares-Netlogix GmbH
Foto: ART



NTS

NTS NETZWERK TELEKOM SERVICE AG
DATA CENTER | NETWORK | COLLABORATION | SECURITY | SUPER SERVICES
GRAZ | WIEN | LINZ | INNSBRUCK | SALZBURG | DORNBRN | KLAGENFURT
BOZEN | FRIEDRICHSHAFEN | AUGSBURG | ROSENHEIM | LEIPZIG | REUTLINGEN

www.nts.eu

RELAX,

WE CARE SINCE 1995

© LUPU SPUMA



Mit **EPLAN eBUILD** machen Sie den entscheidenden Schritt in Richtung automatisiertes Engineering. Vorgefertigte oder auch individuell erstellbare Bibliotheken ermöglichen es EPLAN Anwendern, bei ihrer täglichen Arbeit Schaltpläne praktisch auf Knopfdruck zu erstellen.

**Erfinden Sie das Rad
nicht jedes Mal neu!**

Jetzt registrieren auf:
www.epulse.com





Statt Meetings, die weite Anfahrten erfordern, werden Besprechungen über Webex abgehalten. Foto: Cisco

Homeoffice-Lösungen by NTS

Das Thema Homeoffice ist viel weiter verbreitet als noch vor ein paar Jahren. Dies liegt aber nicht nur an Covid-19, sondern auch generell am Konzept des „New Work“. Agile Arbeitsformen, flexible Arbeitsplätze und neue Technologien beeinflussen den Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit in Teams.



Alexander Albler,
CEO NTS

Foto: photoworkers.at

Ortsunabhängigkeit wird großgeschrieben

NTS bietet intelligente und digitale Arbeitsplätze für die Anforderungen der fortschreitenden Digitalisierung. Der zukünftige Arbeitsplatz im Sinne der Ortsunabhängigkeit stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen, bringt aber auch zahlreiche Vorteile. Neben der zukunftsweisenden IT-Perspektive sollte man auch den Umweltaspekt nicht außer Acht lassen. Statt Meetings, die weite Anfahrten erfordern, werden Besprechungen über Webex abgehalten. Eine Videokonferenz beispielsweise ist vom Aufwand her mit einem Telefonat zu vergleichen und schont dazu noch die Umwelt. NTS ist bereits seit 1996 Cisco-Partner, bringt langjährige Erfahrung im Collaboration-Bereich mit und ist somit der perfekte Dienstleister für die Auswahl, Integration und Beratung sowie Service, wenn es um Homeoffice-Lösungen geht.

Ausstattung im Homeoffice

Die einfachste Möglichkeit im Homeoffice sind Telefonate und Meetings über den Laptop und ein Headset. Allerdings steigt die Auslastung am Laptop mit Meetings enorm und der Winkel der integrierten Kamera macht einen professionellen Auftritt zusätzlich nicht einfach. Mit der Cisco Desk Pro ist es möglich, durch die Ausblendung des Hintergrunds nicht nur einen datenschutzkonformen Auftritt zu sichern, sondern komfortabel Whiteboarding-Funktionen zu nutzen und dementsprechend professionellere Meetings durchzuführen. Abrunden lässt sich das Homeoffice-Paket mit einem Deskphone.

Anbindung und Sicherheit

Nicht nur die Ausstattung ist von Bedeutung, auch die Anbindung ist zentraler Bestandteil einer passenden Lösung. Wird diese beispielsweise redundant ausgelegt, kann möglichen Providerausfällen entgegengewirkt werden. Welche Möglichkeit letztlich empfohlen wird, hängt vom Empfang direkt im Homeoffice und den bestehenden Anbindungen ab. Basierend darauf, wird auch die passende Firewall gewählt. Um eine sinnvolle Abrundung zu gewährleisten, muss sich auch das Unternehmen zentral damit auseinandersetzen. Je nach Anzahl der Personen im Homeoffice wird der „VPN Concentrator“ (Firewall) im Unternehmen ausgelegt. Dieser sorgt für eine sichere Datenverbindung zwischen dem Unternehmen und den einzelnen Homeoffices. Nur autorisierte Endgeräte können sich mit dem Unternehmensnetz verbinden. Die Absicherung der lokalen Ports kann durch Netzwerkauthentifizierung erfolgen.

„Die Homeoffice-Lösung von NTS zielt auf einen intelligenten, modularen wie auch sicheren Arbeitsplatz ab. Durch den flexiblen Aufbau sind unsere Kunden nicht nur in den besten Händen, was die richtige Hardwarestrategie betrifft, sondern umfassend gut beraten. Wir begleiten unsere Kunden von der Entwicklung einer Strategie über die Umsetzung und Einführung bis hin zum Betrieb der Homeoffice-Umgebung“, erklärt Alexander Albler, CEO von NTS. ●

Mehr dazu:

<https://www.nts.eu/homeoffice/>

Die Spreu vom Weizen bei Personaldienstleistern

Von derzeit rund 2000 Gewerbeberechtigungen als Arbeitskräfteüberlasser sind lediglich 800 aktiv und davon nur rund 100 als Mitglied des Verbandes Österreichischer Personaldienstleister gelistet, welcher aufgrund eines strengen Verhaltenskodex für Seriosität steht.

Eines dieser zertifizierten Unternehmen ist die MLS Personaldienstleistung GmbH mit Sitz in Kalsdorf bei Graz und Filialen in ganz Österreich.

MLS ist einer der führenden Personaldienstleister in Österreich mit über 25 Jahren Erfahrung, einer ausgezeichneten Bonität, ISO 9001:2015- und AUVA-SGM-Zertifizierung als qualifizierte Personaldienstleistung sowie einer Auszeichnung als Leitbetrieb Austria.

Unternehmen greifen in diesen Zeiten verstärkt auf überlassenes Personal zurück, um flexibel und kostensparend agieren zu können. Der Vorteil ist, dass diese Unternehmen lediglich die tatsächlich gearbeiteten Stunden zu tragen haben; das 13. und 14. Gehalt, Fehlzeiten wegen Krankheit oder Urlaub sowie Sozialabgaben und Steuern werden vom Arbeitskräfteüberlasser getragen. Zeitarbeit reduziert die Arbeitslosigkeit, sichert die Standortattraktivität und hilft Unternehmen, kontrolliert zu wachsen. Das ist für einen sicheren und nachhaltigen Aufschwung in Österreich erfolgsentscheidend. Im Auftrag der Österreichischen Personaldienstleister wurde eine Studie zur Arbeitszufriedenheit



der Zeitarbeiter erstellt. Diese zeigt deutlich, dass Arbeitskräfte die Zeitarbeitsbranche im Vergleich zu herkömmlichen Unternehmen besser bewerten. Trotz Corona blicken Zeitarbeiter laut dieser Studie deutlich positiver in die Zukunft als andere Arbeitnehmer.

Foto: iStock.com/industryview



UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

VERWALTUNG, WIRTSCHAFT, SICHERHEIT, POLITIK

Steuern Sie in Richtung Erfolg!

Tax Management Bachelor- und Masterstudium*

T: +43 1 606 68 77 3700
 taxmanagement@fh-campuswien.ac.at
 www.fh-campuswien.ac.at

*vorbehaltlich einer Finanzierung



Bundesministerium
Finanzen

**GESUNDHEIT
 IST NICHT
 ALLES.
 ABER OHNE
 GESUNDHEIT
 IST ALLES
 NICHTS.**

Gesundheit am Arbeitsplatz fördern



Foto: iStock.com/stockfour

Betriebliche Gesundheitsförderung wird immer wichtiger, sowohl für Mitarbeiter als auch für Führungskräfte – sowie für die Betriebe selbst. Denn je wohler sich Menschen am Arbeitsplatz fühlen, desto besser können sie Leistung erbringen. Durch die Digitalisierung verän-

dern sich Arbeitszeiten und Arbeitsorte, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit beginnen zu verschwimmen. Druck und Tempo nehmen zu und bringen immer mehr Menschen an ihre Grenzen. Mehrere Jobwechsel in einem Arbeitsleben sind keine Seltenheit mehr und ständige Erreichbarkeit verursacht Stress und Überforderung. Das alles wirkt sich negativ auf die Gesundheit von Arbeitnehmern und Führungskräften aus.

Gesundheitsförderung in der Praxis

In den Unternehmen ist es daher wichtig, genau zu beobachten, wie es den Mitarbeitern geht. Oft sind es nur Kleinigkeiten, die fehlen: eine kurze Besprechung, damit alle auf dem gleichen Stand des Wissens sind, ein Wasserspender, ein Obstkorb, eine Möglichkeit, Pausen aktiv zu gestalten. Aber auch auf flexiblere Arbeitszeiten für Eltern sollte gezielt geachtet werden, damit die Kinderbetreuung besser zu managen ist. Ein wichtiges Thema sind gut ausgebildete Führungskräfte, die nicht nur die geforderten inhaltlichen Kenntnisse haben, sondern auch auf jeden im Team achten: Wer hat gerade Ressourcen? Wer ist unter- oder überfordert? Wo staut sich die Arbeit? Und vor allem, was ist nötig, um das Miteinander zu verbessern? Denn, der zukünftige Unternehmenserfolg hängt von gut qualifizierten, motivierten und gesunden Mitarbeitern ab.

Arbeitsraum Homeoffice



„Das **Homeoffice** ist eine Arbeitsvariante, die stark von der Vermischung zwischen Arbeit und Privatem gekennzeichnet ist. Wichtig ist daher, in familiärer Absprache eine Arbeitseinteilung vorzunehmen, um zu klären, welche Tätigkeiten wann vorrangig behandelt werden sollen. Neben dem Schaffen der zeitlichen Einteilungen sollte auf möglichst eine bequeme und ergonomische Einrichtung geachtet werden. Ähnlich wie im „Büro“ sollte auf die Pausengestaltung nicht vergessen werden.“

Priv.-Doz. Dr. Georg Wultsch
Referent für Arbeitsmedizin



Die Ärztekammer
Steiermark

www.aekstmk.or.at



Ausgezeichneter Start

Die Lenzing Gruppe verzeichnete eine deutlich positive Umsatz- und Ergebnisentwicklung im ersten Quartal 2021. Der zunehmende Optimismus in der Textil- und Bekleidungsindustrie durch den Impffortschritt und die anhaltende Erholung im Einzelhandel sorgten insbesondere zu Beginn des Geschäftsjahres für stark steigende Nachfrage und Preise am globalen Fasermarkt. Die Umsatzerlöse stiegen im ersten Quartal um 4,9 Prozent gegenüber dem Vorjahresquartal auf 489,3 Millionen Euro. Dieser Anstieg ist hauptsächlich auf eine stark erhöhte Nachfrage aus China und die daraus resultierenden höheren Viskosepreise zurückzuführen.

Foto: iStock.com/rkankaro