

Homeoffice: Gut, wenn der Rahmen stimmt

Homeoffice kann Arbeitnehmer entlasten. Dafür müssen Arbeitgeber und Vorgesetzte allerdings die richtigen Voraussetzungen schaffen.

Wer die Möglichkeit hat, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, ist zufriedener als Beschäftigte ohne Homeoffice. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann leichter fallen. Das hängt allerdings stark von den Rahmenbedingungen ab. So kommt es beispielsweise darauf an, wie ausgeprägt die Präsenzkultur im Unternehmen ist und wie die Beschäftigten ihr Verhältnis zum Vorgesetzten einschätzen. Eine wichtige Rolle spielt auch, ob die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, vertraglich geregelt ist. Außerdem sollten für alle Beschäftigten die gleichen Regeln gelten, nach denen Leistung bewertet wird. Das geht aus einer Studie von Yvonne Lott hervor. Die WSI-Forscherin stützt sich auf Befragungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsfor- schung aus den Jahren 2014 und 2015 zu den Erfahrungen von Beschäftigten mit Homeoffice.

Die Vorteile der Arbeit im Homeof- fice liegen auf der Hand: Wer Kin- der betreuen oder einen Angehöri- gen pflegen muss, der hat dafür mehr Zeit. Auch für Weiterbildung und Eh- renamtler vergrößern sich die Spielräu- me. Der Studie zufolge geben 52 Pro- zent der Beschäftigten an, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privat- leben durch Homeoffice verbessert. Heimarbeit kann aber auch zusätzli- chen Druck erzeugen; vor allem, wenn sie im Unternehmen als nicht selbst- verständlich gilt. Dann können sich Beschäftigte im Homeoffice verpflich- tet fühlen, mehr leisten zu müssen und über die vereinbar- te Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. Knapp 50 Prozent der Be- fragten sagen, dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt.

Welche Erfahrungen überwiegen, ist laut Lott in hohem Maße abhängig von der Unternehmenskultur. In Betrie- ben, die sich durch eine Reihe von Maßnahmen aktiv für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen, profitie- ren Beschäftigte stärker von der Heimarbeit. So beträgt die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, ausschließlich gute Erfahrungen mit Homeoffice zu machen, in Betrieben, die Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte bieten, 49 Prozent. In Betrieben, die den Frauenanteil in Führungspositionen durch flexible Arbeitszeiten fördern, liegt die Wahrschein- lichkeit bei 42 Prozent. Ohne diese Maßnahmen sind es im Durchschnitt knapp 31 beziehungsweise 28 Prozent.

Vorgesetzte haben ebenfalls einen großen Einfluss dar- auf, wie Beschäftigte im Homeoffice die Vereinbarkeit zwis- chen Beruf und Privatleben erleben. Geben Arbeitnehmer an, dass sie ihr Vorgesetzter überhaupt nicht gerecht be-

handelt, beträgt die Wahrscheinlichkeit einer ausschließlich guten Erfahrung im Schnitt knapp vier Prozent. Stimmen sie der Aussage voll und ganz zu, dass ihr direkter Vorgesetzter sie bei allen Aspekten der Arbeit gerecht behandelt, liegt die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit für eine „gute Verein- barkeitserfahrung“ bei knapp 53 Prozent.

Auch die Arbeitszeiten sind wichtig: Homeoffice inner- halb der normalen Arbeitszeit ist der Work-Life-Balance er- wartungsgemäß zuträglicher als in der Freizeit. Und ganze Tage zu Hause zu arbeiten, ist förderlicher als stundenwei- se. Die Wahrscheinlichkeit für ausschließlich gute Erfah- rungen beträgt 53 Prozent mit ganzen Tagen gegenüber 29

Prozent mit einzelnen Stunden im Ho- meoffice. „Beschäftigte, die nur stun- denweise zu Hause arbeiten, nutzen Homeoffice wahrscheinlich eher um Arbeit nachzuholen oder vorzuberei- ten“, so Lott.

Daneben spielt die Formalisierung eine Rolle: Ist Homeoffice vertrag- lich geregelt, machen 46 Prozent der Arbeitnehmer durchweg gute Erfah- rungen, ohne vertragliche Regelung – etwa bei informellen Absprachen – sind es 32 Prozent. Allerdings arbeiten bisher nur 17 Prozent der Beschäftig- ten im Homeoffice auf Basis einer ver- traglichen Regelung.

„Die bisherige Forschung zeigt, dass Beschäftigte, die im Homeof- fice arbeiten, einsatzbereiter und zu- friedener mit ihrem Job sind“, lautet

das Fazit der Wissenschaftlerin. Bereits die Möglichkeit, zu Hause arbeiten zu können, erhöhe Zufriedenheit und Pro- duktivität. Von zentraler Bedeutung dabei sei, dass das Arbeitsumfeld von Fairness geprägt ist. Führungskräfte sollten Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten an außerberufliche Be- darf anpassen, als gleichwertige Mitarbeiter anerkennen. Das klingt selbstverständlich, ist es in der Praxis aber nicht überall: Vorgesetzte beurteilten Beschäftigte im Homeoffice häufig nicht nach ihrer tatsächlich erbrachten Leistung. Wer zu Hause arbeitet, müsse negative Bewertungen fürchten – häufig seien davon Frauen betroffen, schreibt Lott. Wich- tig sei daher, dass für alle Beschäftigten innerhalb eines Be- trieb – egal ob vor Ort oder im Homeoffice – allgemeingül- tige Kriterien gelten, nach denen die Arbeit beurteilt wird. Betriebsvereinbarungen und ein gesetzliches Recht auf Ho- meoffice könnten dabei helfen, dass Beschäftigte eine bes- sere Work-Life-Balance erleben. ↗

Homeoffice: Besser geregelt

Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte ausschließlich positive Erfahrungen mit Homeoffice machen, beträgt ...

