

SWR2 Wissen

Arbeiten allein zuhaus –

Was bringt das Homeoffice?

Von Martin Hubert

Sendung vom: Freitag, 2. Juli 2021, 08.30 Uhr
(Erstsendung vom: 3. September 2020, 08.30 Uhr)

Redaktion: Vera Kern

Regie: Andrea Leclerque

Produktion: SWR 2020/2021

Mit Corona begann das „Großexperiment Homeoffice“. Viele arbeiten seither am Schreibtisch daheim. Aber ist das „Recht auf Homeoffice“, das kommen soll, wirklich eine gute Idee?

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/podcast-swr2-wissen-100.xml>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...
Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

MANUSKRIPT

Musik 1

O-Ton 01 - Lena Hippe:

Sie brauchen die technische Ausstattung im Homeoffice und sie brauchen natürlich auch das Vertrauen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, dass zu Hause die Arbeit gemacht wird (*Man hört wie eine Tür aufgeht, hört Schritte*) – Augenblick mal: Ich mach' jetzt gerade ein Interview.

Sprecherin:

Typisches Interview in Coronazeiten: mit einer Wissenschaftlerin mit Kind im Homeoffice – zum Thema Homeoffice.

O-Ton 02 - Lena Hippe (Fortsetzung):

Du darfst dich auf den Teppich stellen, aber musst total leise sein, ja?

O-Ton 03 - Bertold Brücher:

Wir befinden uns in einer Sondersituation und wir haben, wenn man das mal so will, einen Ad Hoc-Großtest, wie das denn eigentlich mit mobilem Arbeiten geht.

O-Ton 04 - Helmut Schröder:

Was macht es mit der Gesundheit, nicht bloß mit der körperlichen, sondern insbesondere auch mit der psychischen Gesundheit?

Musik 1: weg

Titelansage:

„Arbeiten allein zu Haus – Was bringt das Homeoffice?“ Von Martin Hubert.

O-Ton 05 - Jens Pietschmann:

Ich bin so ein bisschen blauäugig an Corona rangegangen, dachte nicht, dass es so lange dauert. Die ersten zwei bis drei Wochen, das war dann natürlich so ein bisschen das Sommerurlaubsgefühl: Wir machen das mal kurz und danach wird wieder alles normal.

Sprecherin:

März 2020. Für den Software-Entwickler Jens Pietschmann ist der Rückzug aus dem Büro ins traute Heim erst einmal kein großes Drama. Glücklicherweise, dass er überhaupt zu Hause weiterarbeiten kann, beginnt er zu improvisieren. Mit Laptop, Headset und zwei sechs und zwei Jahre alten Kindern in der Küche.

O-Ton 06 - Jens Pietschmann:

Die Küche war der Arbeitsplatz, die normale Küche Spielplatz für die Kinder und wir haben versucht in den ersten zwei Wochen erst einmal alles weiterlaufen zu lassen.

Sprecherin:

Technisch hat Jens Pietschmann keine großen Probleme. Die Internet-Leitung zu den anderen Mitgliedern seines Teams, die ebenfalls im Homeoffice arbeiten, steht robust. Und sein Arbeitgeber hilft, wo er kann. Offenbar nicht nur bei Pietschmann.

O-Ton 07 - Lena Hipp:

Was wir bei unseren Teilnehmern sehen, ist, dass auch die Befragten sehr zufrieden waren, wie Arbeitgeber mit der Krise umgegangen sind.

Sprecherin:

Lena Hipp ist Professorin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Ihr Team hat im März und April 2020 über 6000 Personen online befragt, wie sie in der Coronakrise mit ihrer Arbeit zurechtkamen.

O-Ton 08 - Lena Hipp (Fortsetzung):

Und sie fühlten sich durchaus durch ihre Arbeitgeber unterstützt.

Sprecherin:

Technisch war das tatsächlich für viele gar nicht so aufwendig. Denn entgegen mancher Mediens Schlagzeile gab es in puncto Kommunikation keine Revolution.

O-Ton 09 - Florian Kunze:

Das ist so ungefähr gleichgeblieben, also die sogenannte – wir nennen das – asynchrone Kommunikation, dass man besonders oft per Mail kommuniziert mit seiner Führungskraft und seinem Team, das dominiert schon noch immer und auch Telefon.

Sprecherin:

Florian Kunze ist Professor am Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft an der Universität Konstanz. Sein Team hat circa siebenhundert Beschäftigte zum Homeoffice befragt.

O-Ton 10 - Florian Kunze (Fortsetzung):

Das Video hat ein bisschen zugenommen, aber ist immer noch in der Minderheit sozusagen von der Kommunikationsform. Alle denken, die sind in der Videokonferenz, aber das ist noch nicht der totale Standard bei allen Arbeitnehmern.

Sprecherin:

Jens Pietschmann gehört zu denen, die regelmäßig an Videokonferenzen teilnehmen. Kein Problem, sagt er, aber nur anfangs.

O-Ton 11 - Jens Pietschmann:

Man hat Zeit, alle haben Verständnis, bei allen läuft irgendwie irgendwer hintenrum durchs Bild oder man lernt auch die Wohnungen der Kollegen besser kennen. Aber dann sozusagen ab der vierten Woche fing es dann halt an, weil man hatte dann natürlich auch da ein bisschen das Gefühl, dass man niemandem gerecht wird, weder den Kindern noch der Arbeit, weil man bei beiden nur noch mit so einem halben Ohr ist und irgendwie immer entweder auf die Kinder achtet und oder

irgendwie auf die nächste Mail achtet, sodass das dann eine recht unzufriedene Situation wurde.

Sprecherin:

Die Coronakrise, der Testfall für das Homeoffice: Arbeitskonzentration, Kommunikation, Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit. Was hat gut geklappt, wo lagen die Probleme, was kann man für die Zukunft lernen? Um das besser beurteilen zu können, ist zunächst einmal ein Blick zurück angebracht.

Musik 1: Sound (kurzer Klang, dann weg)

Sprecherin:

Was war eigentlich vor Corona?

O-Ton 12 - Susanne Steffes:

Es gibt einen Vorläufer zum Homeoffice, das ist die Telearbeit, da gibt es schon seit den Siebzigern oder Anfang der Achtziger Menschen, die Telearbeitsplätze gehabt haben. Das war vorwiegend wirklich komplett zu Hause, da wurde der Arbeitsplatz richtig eingerichtet vom Arbeitgeber, Telefon zur Verfügung gestellt usw. Das waren aber wirklich nur wenige Menschen, die das gemacht haben, insofern ist die Forschung über Homeoffice tatsächlich dann erst so Ende der Neunzigerjahre gestartet und jetzt so während der Zweitausender, wo auch die Digitalisierung vorangeschritten ist, dann richtig ins Laufen gekommen.

Sprecherin:

Susanne Steffes ist Juniorprofessorin am ZEW, dem Mannheimer Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Sie hat schon vor Corona begonnen, die Arbeit im Homeoffice zu erforschen. Mit Wissenschaftler*innen des ZEW und des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung befragt sie seit 2012 alle zwei Jahre Betriebe und Beschäftigte über ihre Homeoffice-Erfahrungen. Die Ergebnisse sind repräsentativ für Privatunternehmen ab fünfzig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befunde vor Corona waren ziemlich ernüchternd. Bis zum Jahr 2016 arbeiteten nur ca. 12 Prozent der deutschen Beschäftigten regelmäßig im Homeoffice.

O-Ton 13 - Susanne Steffes:

Vor Corona war es so, dass Arbeitgeber und vor allem Vorgesetzte, die Bedenken hatten, dass Zuhause nicht wirklich gearbeitet wird, im Grunde schon ihre Mechanismen hatten, die Beschäftigten daran zu hindern, tatsächlich Homeoffice zu machen. Wenn der oberste Manager sagt, ich vertraue den Leuten nicht, dann gibt es einfach kein Homeoffice, fertig. In den Unternehmen, in denen es Homeoffice-Möglichkeiten gab, haben trotzdem viele der Beschäftigten gesagt, ich arbeite nicht im Homeoffice, weil meine Vorgesetzten Anwesenheit wünschen. Also eine gewisse Präsenzkultur hatten wir auf jeden Fall in Deutschland.

O-Ton 14 - Ingrid Holacsek:

Ich arbeite als Salesmanager, das heißt ich kümmere mich um Händler, die unser Produkt verkaufen aus ca. vierzehn, fünfzehn Ländern in ganz nahem Kontakt.

Sprecherin:

Ingrid Holacsek gehört zu den wenigen, die schon lange vor Corona im Homeoffice arbeiteten. Sie flog häufig durch die Welt, um die Produkthändler ihres Unternehmens vor Ort über Farbsysteme zu beraten. Aber zwei bis drei Tage in der Woche war für sie Homeoffice angesagt: Berechnungen am PC, Gespräche per Videokonferenz.

O-Ton 15 - Ingrid Holacsek:

Es ist insofern etwas Positives, weil in erster Linie muss ich nicht jeden Morgen hektisch auf irgendwelche Autobahnen fahren, im Stau stehen, aufpassen, dass ich auch rechtzeitig da bin, sehr lange im Auto sein, so Dinge, die sehr viele Menschen machen und die ich vorher auch gemacht habe, das ist der Hauptvorteil für mich. Und der nächste Vorteil für mich ist, mehr in Ruhe arbeiten zu können, ohne ständige Unterbrechungen durch Kollegen.

Sprecherin:

Eine Studie der Allgemeinen Ortskrankenkasse zum Arbeitsleben im Jahr 2019 bestätigt, dass das nicht nur Ingrid Holacsek vor Corona so empfand. Helmut Schröder vom Wissenschaftlichen Institut der AOK.

O-Ton 16 - Helmut Schröder:

Da sehen wir, dass die Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten – also *auch* im Homeoffice arbeiten, so ein, zwei Tage die Woche, also nicht eine Fünftagewoche – deutlich höhere Arbeitszufriedenheit haben als die Beschäftigten, die ausschließlich im Büro oder im Betrieb arbeiten.

Sprecherin:

Wobei es gar nicht so einfach ist, im Homeoffice immer zufrieden zu sein.

O-Ton 17 - Ingrid Holacsek:

Manchmal arbeite ich konzentrierter, aber manchmal ist es natürlich sehr schwierig und man muss sich sehr disziplinieren, um den Rhythmus zu halten, den man womöglich in einem Büro hätte. Ich versuche so gut wie möglich in Zeiteinheiten zu arbeiten, das heißt ich habe eine Achtsamkeitsglocke, die dann eingestellt ist jede Stunde sozusagen zu ertönen, damit ich weiß, wann eine Stunde vorbei ist und damit ich dann auch eine erlaubte kleine Pause mache.

Sprecherin:

Siebzig Prozent der Befragten sagten vor Corona in der AOK-Studie, dass sie im Homeoffice prinzipiell konzentrierter arbeiten können. Aber es gab auch die Kehrseite.

O-Ton 18 - Helmut Schröder:

Wir sehen, dass die psychischen Belastungen einen Tribut zollen, das heißt wir sehen in der Befragung, dass diese Grenzziehungsprozesse zwischen Privatleben und beruflicher Tätigkeit an *einem* Platz, das heißt im Homeoffice, ein gewisses Tribut zollt.

O-Ton 19 - Ingrid Holacsek:

Also die Ablenkungen können vielfältig sein. Es geht von ganz einfachen Sachen, wie zum Beispiel, oh, da ist ein Staubkorn, dem ich dann nachgehen kann, oder, ja, meine Pflanzen brauchen gerade etwas, oder ich muss jetzt gerade etwas essen oder ich muss jetzt gerade mal Wäsche waschen.

O-Ton 20 - Helmut Schröder:

Das heißt, ich bin dort häufiger erschöpft, ich habe mehr Wut und Verärgerung, was aller Voraussicht nach damit auch zusammenhängt, dass ich im häuslichen Kontext arbeite und da nicht entsprechend trennen kann zwischen Berufsleben und Privatleben und das dann natürlich ineinander vermischt wird und dazu führt, dass die Beschäftigten sich eher gestresst fühlten und stärker psychisch auch belastet sind.

Sprecherin:

Homeoffice vor Corona – ein zweiseitiges Schwert. Unternehmer und Führungskräfte lehnen es ab, weil sie fürchten, zu Hause werde nicht effektiv genug gearbeitet. Arbeitnehmerinnen im Homeoffice sagen, dass sie eigentlich konzentrierter arbeiten und zufriedener sind – aber auch mehr Stress haben.

Musik 1: Sound (kurzer Klang, dann weg)**Sprecherin:**

Und wie ist es jetzt während der Coronakrise, da nicht mehr zwölf sondern fünfunddreißig Prozent der Beschäftigten im Homeoffice arbeiten? Und zwar nicht zwei bis drei, sondern fünf Tage in der Woche?

O-Ton 21 - Alexander Stockhammer:

Ich habe versucht den Tag für mich schon vorab zu strukturieren, sodass ich wusste, jetzt fang ich an, dann mache ich mal ein Kaffeepäuschen, und dann gibt es, bei uns war es eben immer wieder der standardmäßige Elf-Uhr-Termin, danach Mittagspause, eine Stunde, und dann geht es weiter.

Sprecherin:

Alexander Stockhammer arbeitet für eine Marketing-Agentur. Er hatte schon vorher ab und an Homeoffice praktiziert, daher ging er diszipliniert ans Werk, als Corona ihn zur Fünftageweche in Heimarbeit zwang.

O-Ton 22 - Alexander Stockhammer (Fortsetzung):

Und dann, je nachdem, was zu tun war, war dann irgendwann so zwischen sechzehn, sechzehn Uhr dreißig auch dann Feierabend. Und ich habe dann auch konsequent in dem Moment den Computer ausgemacht und war dann für die Familie, für die Tochter da. Ja, Empfehlung: Arbeitstag zu Hause genauso gestalten wie im Büro und sich selber so ein bisschen auf den Tag strukturieren!

Sprecherin:

Es klappt eigentlich relativ gut. Das ist die Quintessenz der Studien, die bisher während der Coronakrise zur Homeoffice-Arbeit durchgeführt wurden. Florian Kunze

von der Universität Konstanz, dessen Team Beschäftigte neunmal im Homeoffice befragt hat, verweist auf seine Zahlen. Zum Beispiel bei der Frage, wie gut gearbeitet wird.

O-Ton 23 - Florian Kunze:

Fast 80 % sagen über diese ganzen Erhebungszeitpunkte, diese neun Zeitpunkte, dass sie eigentlich sehr produktiv sind, wenn sie zu Hause arbeiten und auch mit sehr hohem Engagement dabei sind. Und diese hohen Werte, das ist auch etwas, was uns selbst überrascht hat.

Sprecherin:

„Engagement“ bezieht sich darauf, wie motiviert jemand ist, arbeiten zu wollen.

O-Ton 24 - Florian Kunze:

Dass ich brenne für die Arbeit, dass ich da jetzt wirklich aktiv dabei bin, und ob sich das dann auch in Handlungen, Produktivität umsetzt, das ist dann das Outcome sozusagen. Und beides wird sehr sehr hoch eingeschätzt.

Sprecherin:

Und zwar bedeutend höher als von Beschäftigten, die vor Corona nur im Büro arbeiteten.

O-Ton 25 - Florian Kunze:

Siebzehn Prozent mehr Engagement und Produktivität bei denjenigen, die jetzt in der Homeoffice-Situation sind, was schon eine sehr erstaunliche und starke Abweichung ist!

Sprecherin:

Und wie gut waren Privatleben und Arbeit unter einen Hut zu bringen? Die Mehrheit der Befragten sagt ähnlich wie vor Corona, dass sich beides stark miteinander vermischt hat. Aber im Durchschnitt bewerten sie das nicht negativ, denn im Großen und Ganzen war es miteinander vereinbar.

O-Ton 26 - Alexander Stockhammer:

Wenn gerade nicht ein Kundentermin anstand oder irgendetwas, wo ich wusste, das ist jetzt vielleicht ein bisschen unpassend, wenn dann meine Tochter hier im Hintergrund rumturnt oder zu hören ist, **((OC also wenn das nicht der Fall war OC))**, dann stand im Prinzip auch immer die Tür offen und sie wusste, dass sie auf jeden Fall grundsätzlich immer wieder mal hier reinkommen kann und ich habe sie dann auch schon mit ihren Duplo-Steinen auf den Boden gesetzt, dann konnte sie hier spielen oder habe ihr hier im Arbeitszimmer eine Höhle gebaut, wo sie sich dann reingesetzt hat und in ihr Büchlein reingeguckt hat. Also das war alles möglich und das war auch kein großes Problem. Ab und zu musste man halt mal vielleicht ein bisschen strenger werden, wenn man jetzt wusste, jetzt brauche ich auch mal Ruhe und jetzt bitte hier raus und Tür zu.

Musik 1: Sound (kurzer Klang, dann weg)

Sprecherin:

Alles bestens also?

Nicht ganz, denn nicht alle hatten so viel Glück wie Alexander Stockhammer. Er verfügt zu Hause über ein eigenes Arbeitszimmer, was das Arbeiten natürlich leichter macht, als wenn man in der Küche oder auf der Bettkante sitzt. Und seine Frau ist Lehrerin. Sie war häufig zu Hause und konnte dann die Tochter betreuen, solange die Kitas geschlossen waren. Für Alleinerziehende sah das ganz anders aus. Außerdem müsse man bei den Studienergebnissen nicht nur zwischen Männern und Frauen unterscheiden, meint Susanne Steffes vom Mannheimer Leibniz Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

O-Ton 27 - Susanne Steffes:

Da sehen wir einen Unterschied zwischen denen, die Kinder haben und die keine Kinder haben. Es gibt auch noch mal Verschiebungen zwischen Frauen und Männern interessanterweise, aber vor allem die Lücke zwischen „Kinder zu betreuen“ und „nicht Kinder zu betreuen“, die ist auf jeden Fall evident.

Sprecherin:

In puncto Arbeitskonzentration macht Kinderbetreuung bei Frauen fast keinen Unterschied aus: mit oder ohne Kind sind die Werte ungefähr gleich hoch. Männer dagegen, die Kinder betreuen mussten, gaben um zehn Prozent häufiger an, dass sie sich nicht so gut konzentrieren konnten. Anders sieht es wieder aus, wenn es um die Effizienz der Arbeit geht, wie viel man also pro Zeiteinheit schafft. Vierundvierzig Prozent der Frauen, die Kinder betreuten, sagten, dass sie weniger effektiv arbeiteten, aber nur sechszwanzig Prozent der kinderlosen Frauen. Bei Männern sind die Unterschiede nicht so groß. Erstaunliche Ergebnisse, die Susanne Steffes so deutet.

O-Ton 28 - Susanne Steffes:

Ich würde das so interpretieren, dass Frauen insgesamt schon es gewohnt sind, mehrere Tätigkeiten gleichzeitig zu machen und die Mütter vor allem es gewohnt sind, sich so ein bisschen auf mehrere Sachen gleichzeitig zu konzentrieren. Deswegen haben wir gar nicht so einen großen Unterschied zwischen den Müttern und den Nichtmüttern, wenn es darum geht, sich auf die Arbeit zu *konzentrieren*. Aber sie sind schon relativ selbstkritisch, die Mütter jetzt in der Coronazeit, was ihre *Arbeitseffizienz* angeht. Weil sie merken einfach den Unterschied, das ist ja wirklich die Frage, wie war es vorher, wie ist es heute, und da spüren sie natürlich, dass sie im Grunde genommen weniger gut arbeiten können, weil ständig Unterbrechungen sind oder sie einfach beschäftigt sind mit Home Schooling, mit Essen kochen, putzen und dergleichen.

Sprecherin:

Frauen, die ins Homeoffice gingen, wurden stärker belastet und abgelenkt, auch wenn sie sich intensiv auf ihre Arbeit konzentrierten.

Musik 1: Sound (kurzer Klang, dann weg)

Sprecherin:

Und Arbeitsstress insgesamt?

O-Ton 29 - Karlheinz Werthmann:

Zu Hause schmeckt der Kaffee besser, zu Hause sitze ich in meinem Arbeitszimmer und habe hier die Bücher, zu Hause sitze ich an meinem privaten PC und da sind halt auch die Fotos drauf und die Urlaubssachen und sowas. Also ich bin auf jeden Fall abgelenkter und nicht so produktiv.

Sprecherin:

Karlheinz Werthmann arbeitet in der IT-Abteilung eines großen Unternehmens, muss Programme schreiben oder bei Computerproblemen beraten. Zu Hause, musste er erfahren, war das anstrengender.

O-Ton 30 - Karlheinz Werthmann:

Es ist nerviger, weil die Arbeitsergebnisse müssen ja trotzdem geliefert werden, also man hat da ja auch dann gewisse Pflichten, die eingehalten werden müssen und dann spüre ich bei mir schon die Tendenz, dass ich dann irgendwie länger zum Beispiel arbeite, also tagsüber durch die Ablenkungen kommt dann nicht so viel zustande (*lacht*), und dann arbeitet man dafür eine Stunde mehr, das ist nicht gut im Homeoffice.

Sprecherin:

Die Zahlen, die Florian Kunze an der Universität Konstanz erhoben hat, bestätigen das. Sechsfünfzig Prozent seiner Befragten sagen, dass sie im Homeoffice während Corona länger arbeiteten als es vertraglich festgelegt ist.

Führte das auch zu stärkerer physischer und psychischer Erschöpfung?

O-Ton 31 - Florian Kunze:

Das ist in der Tat etwas, was wir auch bei einem nicht zu unbeträchtlichen Anteil sehen, also so knapp 20 % berichten über die Zeit hinweg, dass sie eine solche Wahrnehmung bei sich subjektiv haben, also sich emotional erschöpft fühlen und auch sozial isoliert oder einsam.

O-Ton 32 - Karlheinz Werthmann:

Man kriegt natürlich auch den direkten Kontakt nicht mehr mit, sondern man telefoniert jetzt nur noch. Das ist nochmal ein Unterschied, als wenn ich jetzt im Büro bin und wenn ich jemanden an der Kaffeemaschine treffe oder wenn ich durch den Gang laufe und sehe, da sitzen dann noch andere Leute, mit denen ich vielleicht überhaupt keine direkten Arbeitskontakte habe, aber die ich halt irgendwie vom Betriebssport her kenne oder die ich von früheren Projekten her kenne, das fällt auch weg. Und da laufen dann auch gewisse Kommunikationen, die jetzt nicht mehr da sind.

Sprecherin:

Helfen da nicht die Videokonferenzen, die manche Homeoffice-Arbeiterinnen auch regelmäßig zum Small Talk nutzen? Gerade sie können nach Florian Kunze die emotionale Erschöpfung steigern.

O-Ton 33 - Florian Kunze:

Zum einen, weil man sich ständig selber sieht, da will man sich gut selber präsentieren, das macht es zum einen ziemlich anstrengend. Zum anderen versucht man da immer – wie man das in der normalen Gesprächssituation auch macht – die Emotionen des Gegenübers zu lesen, was da immer nur so halb funktioniert und es dann doppelt anstrengend macht, sodass auch viele nochmals subjektiv berichten, wenn sie viel in solchen Videokonferenzen sind, dass das sehr anstrengend ist für sie.

Musik 1: Sound (kurzer Klang, dann weg)**Sprecherin:**

Wie also sieht das Fazit für das Homeoffice-Experiment unter Corona aus?

Es hat erstaunlich gut funktioniert, aber es gab auch Stress. Und zwar stärker noch als vor Corona durch Videokonferenzen und die länger andauernde Distanz zum Büro und zu den Arbeitskollegen. Nicht alle waren daher mit ihrer Arbeitssituation zufrieden. Hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Kinder sowie zwischen den Geschlechtern. Eltern, so Lena Hipp, waren insgesamt in ihrer Berliner Studie um zwölf bis vierzehn Prozent weniger mit ihrer Arbeit zufrieden als kinderlose Personen.

O-Ton 34 - Lena Hipp:

Wenn wir uns nur die Gruppe der Eltern angucken, dann sehen wir, dass die Arbeitszufriedenheit bei den Müttern noch einmal stärker zurückgegangen ist als bei den Vätern um rund sieben bzw. um rund sechs Prozentpunkte zum späteren Zeitpunkt in der Befragung.

Sprecherin:

Es gab aber auch die Faktoren, die die Arbeit im Homeoffice positiv beeinflussten.
Florian Kunze:

O-Ton 35 - Florian Kunze:

Da sehen wir einen Faktor, der den höchsten Einfluss hat, das ist das Selbstmanagement. Also ob ich in der Lage bin, zu Hause meine Arbeit auch gut zu strukturieren, das ist ein ganz entscheidender Faktor, also dass ich mir auch realistische Ziele vornehmen kann für den Tag, auch ganz wichtig, dass ich immer auch Pausen mache, kurz über den Tag, dass ich eine gute Struktur mache, eine Mittagspause mache, aber auch abends irgendwann aufhören zu arbeiten.

Sprecherin:

Der zweite Faktor. Eine gute technische Infrastruktur. Und der dritte:

O-Ton 36 - Florian Kunze:

Das Führungsverhalten, also dass die Führungskräfte auch dabei bleiben und zwei Sachen machen: klare Strukturen und Ziele weiterhin vorgeben, also nicht sozusagen sich davon stehlen wollen, sondern weiterhin dabei bleiben, diese Ziele vorgeben und sich gleichzeitig individuell um die Mitarbeiter*innen kümmern.

Sprecherin:

Ruhiges und strukturiertes Arbeiten in enger Kooperation mit den Kolleginnen beziehungsweise den Führungskräften. Und relativ starke Autonomie, Arbeit und Privates miteinander kombinieren zu können. Das scheint Homeoffice realisierbar und reizvoll zu machen.

Musik 1: Sound (kurzer Klang, dann weg)**Sprecherin:**

Auch für die Zukunft?

O-Ton 37 - Alexander Stockhammer:

Also bei mir ist es so, ich könnte mir grundsätzlich jeden Tag auch Büro mit den Kollegen vorstellen, weil die alle wirklich alle sehr nett sind und wir als Team gut miteinander auskommen.

Sprecherin:

Der Marketingspezialist Alexander Stockhammer vermisst die direkte Bürokommunikation mit den Kollegen – am Schreibtisch wie an der Kaffeemaschine. Er weiß aber auch, dass er im Homeoffice Fahrten zum Arbeitsplatz spart, dichter an der Familie dran ist und mehr Freizeit hat. Dementsprechend sieht sein Plan für die Zukunft so aus:

O-Ton 38 - Alexander Stockhammer:

Deswegen würde ich wieder anfangen so zwei Tage die Woche wieder ins Büro zu fahren und dann vielleicht irgendwann wieder auf die drei Tage pro Woche im Büro zu gehen, aber da würde ich dann gucken, wie es sich anfühlt und wie es sich so entwickelt. Es ist jedenfalls gut zu wissen, dass ich zu Hause das alles auch so leisten kann und ich hier keinen Nachteil habe.

Sprecherin:

Homeoffice ist gut, wenn man sich selbst frei dafür entscheiden kann und wenn es die Büroarbeit nicht völlig ersetzt. Das kommt bei allen Studien zum Homeoffice heraus. In der Konstanzer Studie von Florian Kunze sieht der Zukunftstrend daher so aus.

O-Ton 39 - Florian Kunze:

Im Durchschnitt ist da die Tendenz zwischen zwei und drei Tagen, 2,88 Tage, quasi nach der Wunschvorstellung. „Wenn sie frei wählen können, wie würden Sie gerne zu Hause arbeiten“, da kam diese Angabe. Und es ist glaube ich auch die Tendenz, wo es so ein bisschen hingehen wird, und wo ich glaube sich auch die Arbeitgeber stärker drauf einstellen müssen.

Sprecherin:

In Zukunft, so Kunze, wird es die Attraktivität eines Unternehmens erhöhen, wenn es seinen Beschäftigten ermöglicht, flexibel sowohl im Büro als auch im Homeoffice zu arbeiten. Die alte Furcht mancher Unternehmer, dass zu Hause weniger gut gearbeitet werde, hat mit Corona jedenfalls stark abgenommen.

O-Ton 40 - Florian Kunze:

Ich glaube, dass die Firmen jetzt feststellen werden, aha, das können wir machen, dadurch können wir natürlich auch massiv Kosten sparen, dass wir weniger Büroplätze zur Verfügung stellen müssen.

Sprecherin:

Einige Unternehmen haben in der ersten Phase der Pandemie tatsächlich entsprechende Signale gesendet. Nach Studien der Fraunhofer Gesellschaft und des Münchner Instituts für Wirtschaftsforschung waren rasch knapp mehr als die Hälfte der deutschen Unternehmen bereit, Homeoffice künftig anzubieten oder auszubauen. Inzwischen ist diese Bereitschaft der Unternehmen aber an Grenzen gestoßen. Bund und Länder haben daher während der Corona-Pandemie vorübergehend eine Homeoffice-Pflicht für Unternehmen eingeführt, wenn die Arbeitsplätze es zulassen. Diese endet im Juli. Ein grundsätzliches „Recht auf Homeoffice“ konnte das Bundesarbeitsministerium jedoch nicht durchsetzen. Und was wollen die Arbeitnehmer*innen?

O-Ton 41 - Alexander Stockhammer:

Also das finde ich persönlich schwierig so pauschal zu beantworten, also wir sind jetzt in unserer Agentur in der glücklichen Situation, dass das von dem Berufsbild her sich einfach umsetzen ließ, im Homeoffice zu arbeiten, und wir dann eben auch zwei Geschäftsführer haben, die sehr auf die Bedürfnisse von uns Mitarbeitern achten und uns dort auch von Beginn an keine Steine in den Weg gelegt haben. Aber da jetzt zu sagen, das sollte jetzt für jede und für jedes Berufsbild und jeden verpflichtend oder für jedes Unternehmen verpflichtend sein, egal welches Berufsbild, finde ich schwer, es zu beantworten.

Sprecherin:

Ähnlich ausgewogen fielen auch die Ergebnisse in der Studie von Florian Kunze aus.

O-Ton 42 - Florian Kunze:

Das ist in unserer Stichprobe, relativ gespalten, also wir haben fast 50 zu 50. Die 50 Prozent, die sich wünschen, dass es so eine globale Regulierung, also ein Recht auf Homeoffice gibt, und 50 %, die das nicht wollen. Und die vielleicht eher sehen, dass es individualisierte Lösungen gibt innerhalb der Unternehmen, auch zwischen den verschiedenen Tarifparteien, was ich auch als sinnvoll erachten würde.

Sprecherin:

Das Hauptargument gegen ein generelles Recht auf Homeoffice lautet: Es sind eher qualifizierte Büro- und Dienstleistungstätigkeiten, die überhaupt zuhause durchgeführt werden können. Dagegen sind circa 60 Prozent aller anderen Tätigkeiten nicht Homeoffice-fähig, vor allem in der Produktion. Die Mannheimer Forscherin Susanne Steffes sieht daher ein Gerechtigkeitsproblem, wenn künftig

diejenigen, die sowieso schon besser bezahlt werden, ihr Recht auf Homeoffice einfordern könnten, andere aber nicht. Und das zum Teil sogar innerhalb ein und desselben Unternehmens. Inzwischen fragen sie bereits Manager, wie sie mit dieser Situation umgehen können.

O-Ton 43 - Susanne Steffes:

Eine gute Antwort darauf gibt es eigentlich gar nicht, sondern es kommt immer ganz individuell auf die Unternehmenskultur dann drauf an. Aber einfach ein Bewusstsein dafür zu haben, dass es sein könnte, dass Befindlichkeiten aufkommen, wenn die eine Gruppe es machen darf und die andere nicht, das finde ich ganz wichtig.

O-Ton 44 - Bertold Brücher:

Auf jeden Fall: Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten muss her!

Sprecherin:

Fordert dagegen für die Gewerkschaften ganz entschieden Bertold Brücher. Er ist Referatsleiter für Sozialrecht im DGB-Bundesvorstand. Wenn sich Homeoffice in Zukunft ausweiten wird, so sein Argument, wäre es fahrlässig, seine Gestaltung allein dem freien Spiel der Kräfte zu überlassen. Ein Gesetz zum Recht auf Homeoffice müsse daher absichern, dass Arbeitszeiten nicht uferlos ausgedehnt werden können und der Arbeits- und Gesundheitsschutz auch zu Hause eingehalten wird: vom ergonomisch gestalteten Arbeitsstuhl bis hin zum richtigen Abstand zum Monitor. Und noch etwas sei wichtig:

O-Ton 45 - Bertold Brücher:

Ein digitales Zugangsrecht für die Gewerkschaft. Gewerkschaft hat ja ein Zutrittsrecht in den Betrieb, in die Dienststelle, in das Unternehmen, sobald ein Beschäftigter gewerkschaftlich organisiert ist. Das bleibt natürlich auch erhalten, aber man muss dann auch sehen, wenn sich die Produktionsverhältnisse verändert haben, dann muss das auch einen Reflex ausüben, wie kann man es sicherstellen, dass eben Gewerkschaften auch die erreichen können, die überwiegend vielleicht nur 3, 4 Wochen im Jahr tatsächlich im Betrieb sind, in der Dienststelle, und ansonsten mobil arbeiten.

Musik 1: (unterlegen)

Sprecherin:

Die Diskussion um das Homeoffice der Zukunft hat erst begonnen. Solche Forderungen machen aber jetzt schon klar: Es geht dabei nicht nur um die Frage wer, wie und wo überhaupt zuhause arbeiten wird. Die Debatte wird auch eine enorme politische Sprengkraft entwickeln.

Musik 1: Sound (kurzer Klang, dann weg)

* * * * *