

GENAUE REGELUNGEN

Homeoffice wirkt sich (nicht) positiv auf die

Die Arbeit von zu Hause aus zu verrichten, gehört für immer mehr Arbeitnehmer zum Alltag. Doch wie produktiv kann man im Homeoffice wirklich sein? Darüber wird seit Jahren diskutiert.

DAS PROBLEM

In Deutschland wird es jedem vierten Arbeitnehmer ermöglicht, regelmäßig im Homeoffice zu arbeiten. Allerdings stagnieren die Zahlen. Schon seit einigen Jahren wird in der Öffentlichkeit und in den Unternehmen diskutiert, inwieweit das Homeoffice zu Produktivitätsverlusten führt. Eine einheitliche Linie zeichnet sich hier in der Unternehmenslandschaft nicht ab.

Kritische Stimmen aus Wirtschaft oder sogar zuletzt der Politik kommen immer wieder auf und machen auf die möglichen negativen Auswirkungen durch die Verschlechterung der innerbetrieblichen Beziehungen zwischen Kollegen aufmerksam. Zudem wird die Reduktion von Kreativitätspotenzialen durch die eingeschränkte soziale Interaktion hervorgehoben. Auf soziale Isolation und Tendenzen zur Selbstaussbeutung weisen zudem Arbeitnehmervertreter hin. Dem entgegenzustellen sind die Thesen, dass Homeoffice sogar produktivitätssteigernd ist, die Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitgeberattraktivität erhöht (Biemann / Weckmüller 2015).

DIE AUTORIN



MARIA FRICK ▶
Beraterin und Scrum
Master bei HRpepper
Management Consul-
tants, Berlin
▶ maria.frick@hrpepper.de

Produktivität aus

DIE WISSENSCHAFT

Wenn man sich den wissenschaftlich belegbaren Fakten zu diesem Thema zuwendet, gibt es tausende Einzelstudien, die jeweils ausgeglichen vorteilige und nachteilige Daten für Homeoffice liefern. Im Rahmen einer Metaanalyse von 2007 werteten Gajendran und Harrison die Ergebnisse von 46 Einzelstudien aus. Sie gingen unter anderem der Frage nach, wie sich die Produktivität der Mitarbeitenden, die im Homeoffice arbeiten, verändert. Insgesamt ist hier ein schwach positiver Effekt zu messen (0,19). Während die Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden weitgehend neutral ist, zeigt sich die positive Wirkung bei der Analyse der Vorgesetztenbeurteilung oder der objektiven Leistungsinstrumente. Die Befürchtung der Arbeitgeber, dass Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit zu geringerem Arbeitseinsatz führen, lässt sich nicht unterstreichen. Der auf Vertrauensarbeitszeit basierende durchschnittliche Arbeitseinsatz liegt bei 1,5 Stunden mehr als die geregelte Arbeitszeit pro Woche (Beckmann / Cornelissen 2014). Eine Verschlechterung der Beziehungsqualität zu Kollegen und Vorgesetzten lässt sich insgesamt nicht belegen (Gajendran / Harrison 2007). Wenn allerdings Homeoffice über die komplette Arbeitszeit ausgeführt wird, sind negative Effekte auszumachen. Eine überwiegende Homeofficetätigkeit führt zur Reduktion sozialer Interaktion mit Kollegen, erhöht die wahrgenommene Isolation und reduziert letztlich leicht die Arbeitszufriedenheit (Biemann / Weckmüller 2015; Virick et al. 2010).

Eine starke Befürwortung von Homeoffice wird mit einer besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben begründet. Bei der wahrgenommenen Work-Life-Balance spielt vor allem die selbst erlebte Autonomie des Mitarbeitenden eine wichtige Rolle. Wenn sich ein Mitarbeitender als selbstbestimmt wahrnimmt, treten leicht positive individuelle Effekte auf, der Effekt von Arbeitszufriedenheit ist nur leicht erhöht (0,10), so Gajendran / Harrison (2007). Ein ähnlich ausbleibender Effekt zeigt sich auch bei der Betrachtung der Geschlechter und Familien. Es lassen sich keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Beschäftigten mit und ohne Familie feststellen (Possenriede / Plantenga 2014). Vor dem Hintergrund, dass viele Unternehmen und Initiativen gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Ziel von Flexibilisierungsmaßnahmen in den Fokus stellen, überrascht der Befund.

DIE PRAXIS

Mit zunehmender Digitalisierung, einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten und digitaler Vernetzung werden die Zahlen der Homeofficearbeiter weiter steigen (Bitkom 2019). Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten genaue Regelungen für die Heimarbeit vereinbaren. Im Sinne einer positiven Employee Experience und moderner Arbeitsformen gilt es für Unternehmen die eigenen Mitarbeitenden zu befragen, welche Arbeitsumgebung für sie die beste ist, um beste Leistungen erbringen zu können. Die Bedürfnisse sind dann mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Literatur

- Beckmann, M. / Cornelissen, Th. (2014): Self-managed working time and employee effort: Microeconomic evidence, in: SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, 636
- Biemann, T. / Weckmüller, H. (2015): Effektives Arbeiten, wann und wo man will? – Home-Office-Angebote erhöhen Arbeitszufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität, Vertrauensarbeitszeit wirkt zudem produktivitätssteigernd, in: PERSONALquarterly, 67, 46-49
- Bitkom (2019): Vier von zehn Unternehmen setzen auf Homeoffice, www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Vier-von-zehn-Unternehmen-setzen-auf-Homeoffice (Stand: 2.9.2019)
- Gajendran, R. S. / Harrison, D. A. (2007): The good, the bad, and the unknown about telecommuting. Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences, in: Journal of Applied Psychology, 92 (6), 1524-1541
- Possenriede, D. S. / Plantenga, J. (2014): Temporal and locational exibility of work, working-time and job satisfaction, in: IZA Discussion Paper, 8436
- Song, Y. / Gao, J (2018): Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage / salary workers, in: IZA Discussion Paper, 11993
- Virick, M. / DaSilva, N. / Arrington, K. (2010): Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction. The role of performance outcome orientation and worker type, in: Human Relations, 63 (1), 137-154