

Mütze-Niewöhner, Susanne

Article

Homeoffice: Nach der Krise ist vor der Krise

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Mütze-Niewöhner, Susanne (2020) : Homeoffice: Nach der Krise ist vor der Krise, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 100, Iss. 5, pp. 308-, <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2639-x>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/221985>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Homeoffice

Nach der Krise ist vor der Krise

Wer hätte vor Corona gedacht, dass ausgerechnet ein Virus die Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit vorantreiben würde? Wenngleich in vielen Arbeitsbereichen die Möglichkeiten für eine Einführung von Homeoffice und anderen Formen des mobilen und virtuellen Arbeitens auch vor der Corona-Krise durchaus vorhanden waren, hat erst der auferlegte Zwang zu ihrer breiteren und intensiveren Nutzung geführt. Immer mehr Menschen arbeiten von zu Hause aus und bearbeiten über organisatorische Grenzen hinweg Projekte und Aufgabenstellungen in virtuellen Arbeitsräumen. Dabei bauen sie wichtige digitale Kompetenzen auf, legen Vorbehalte ab und gewinnen die nötige Sicherheit für die erfolgreiche Teilhabe am zunehmend virtuellen Arbeitsleben.

Die Potenziale von orts- und zeitflexiblen Arbeitsformen sind nicht nur freiwilligen NutzerInnen hinlänglich bekannt: ungestörtes, selbstorganisiertes und deshalb effektiveres und effizienteres Arbeiten; eine bessere, zum Teil überhaupt erst möglich werdende Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und anderen Lebensbereichen; die Überwindung von zeitlichen und räumlichen Distanzen sowie damit verbundene Zeitgewinne infolge entfallender Anfahrten, Dienstreisen oder sonstiger Aufwände, die bis zum eigentlichen Arbeitsbeginn am aushäusigen Arbeitsplatz üblicherweise anfallen. Können diese und weitere Potenziale ausgeschöpft werden, profitiert auch der Arbeitgeber von der höheren Produktivität motivierter, gesunder und zufriedener MitarbeiterInnen, die sich – dank virtueller Lernangebote – in der hinzugewonnenen Arbeitszeit auch noch eigenständig ihrer Kompetenzentwicklung widmen. Insgesamt eröffnen sich vielfältige Chancen zur Förderung sozialer und ökonomischer wie auch ökologischer Nachhaltigkeit.

In Corona-Zeiten klingt diese wohl begründete Aufzählung von potenziellen Vorteilen fast zynisch. Die aktuelle Krise hat uns zwar gezeigt, dass Arbeit sehr wohl flexibler organisiert werden kann, sie lässt uns aber auch die Risiken virtueller (Heim-)Arbeit spüren: Es fehlt der ungeplante fachliche oder private Austausch mit KollegInnen, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben lösen sich auf, persönliches Feedback und Anerkennung werden auf ein Minimum reduziert. Situatives Erfahrungslernen sowie

der Aufbau von belastbaren Beziehungen (insbesondere auch zu neuen MitarbeiterInnen) sind nahezu unmöglich. Auch die notwendigen Voraussetzungen für eine allseits gewinnbringende Gestaltung digital gestützter Arbeit werden deutlich, angefangen bei stabilen und sicheren Netzwerkanbindungen über arbeits- und datenschutzkonforme, ergonomische Hardware- und Softwareausstattungen bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen nebst EU-konformer Arbeitszeiterfassungssysteme.

Die Qualifizierung und Aufwertung von Datenschutzbeauftragten zu Fachkräften für Datensicherheit und Datenschutz erscheint ebenso überfällig wie eine durch Schulungen begleitete Einführung zertifizierter Softwaresysteme, die die barrierefreie, virtuelle Kooperation innerhalb von Organisationen sowie über ihre Grenzen hinaus – etwa zur Ermöglichung von Partizipation und offener Innovation – unterstützen und absichern. Für Familien sind nicht zuletzt zuverlässige Betreuungssysteme eine zwingende Voraussetzung dafür, dass die Potenziale von Heimarbeit auch ausgeschöpft werden können.

Damit die in Bezug auf Arbeitsort, -zeit und -mittel generierten Flexibilitätsgewinne nicht so schnell zerrinnen, wie sie erzielt worden sind, sollten die unter dem Einfluss von Corona spontan gefundenen Lösungen und Regeln spätestens nach der Krise sozialpartnerschaftlich und arbeitswissenschaftlich evaluiert und gegebenenfalls optimiert werden. Ebenso müssen soziale und kulturelle Faktoren in den Fokus genommen werden: Orts- und zeitflexible Arbeit, insbesondere Zusammenarbeit, verlangt – neben Regularien und Ausstattung – eine Kultur, die auf Vertrauen und Wertschätzung basiert. Gerade im Hinblick auf langfristige Bindung, Vertrauensbildung, gemeinsam verfolgte Ziele und Verantwortungsübernahme ist der völlige Verzicht auf Face-to-Face-Kommunikation allerdings keine Option.

Es bleibt die gemeinsame Aufgabe für Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft, den eingeschlagenen Weg in Richtung einer flexibleren, digital gestützten Arbeitsorganisation reflektiert, aber konsequent weiterzugehen. Im Zuge eines auf den Menschen zentrierten Gestaltungsprozesses gilt es, die Potenziale besser auszuschöpfen und eine gesunde Balance zwischen direkter und digital vermittelter Kommunikation und Kooperation, zwischen Flexibilität und Stabilität, zwischen sozialer und technologischer Innovation zu finden. Zusätzliche Motivation liefert die Aussicht, im Falle des Gelingens auf die nächste Krise besser vorbereitet zu sein.

© Der/die Autor(en) 2020. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht.

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Susanne Mütze-Niewöhner
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
s.muetze@iaw.rwth-aachen.de