


HOME OFFICE IST LÄNGST GELEBTE REALITÄT

Politische Forderung nach einem Rechtsanspruch stößt bei Unternehmen auf Ablehnung



Foto: © Jenkottaman - stock.adobe.com

Home Office bietet vor allem für junge Familien eine gute Lösung, Familie und Job unter einen Hut zu bringen.

Sollte es einen Rechtsanspruch auf Home Office geben? Nein, sagt die Mittelstandsvereinigung Nordrhein-Westfalen. Und auch bei den Unternehmen in Köln und Umgebung ist die Zustimmung dazu verhalten. DIE WIRTSCHAFT  hat sich bei drei Firmen genauer umgehört.

Die Nachricht vom SPD-Vorstoß, für Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Home Office-Arbeitsplätze zu verankern, stößt auf weitgehende Ablehnung. Der NRW-Mittelstand spricht von einer „ausgreifenden Regulierungswut der Regierungskoalition in Berlin“. Die Politik müsse sich damit eine Kompetenz an, die in die Hände der Arbeitgeber und deren Vertretungen gehöre, so der NRW-Landesgeschäftsführer Herbert Schulte vom Bundesverband mittelständische Wirtschaft. „Menschen finden in der Regel individuelle und passgenaue Lösungen für ihre Arbeitszeiten im Dialog in den Betrieben“, so Schulte weiter.

Passgenaue Lösungen für Mitarbeiter

Dass es durchaus bereits passgenaue Lösungen für Mitarbeiter gibt, zeigt unsere Umfrage bei einigen mittelständischen Unternehmen in Köln und Umgebung. Die Technologieagentur tarent mit Hauptsitz in Bonn und Dependancen in Köln

und Berlin handhabt es besonders locker, wenn es um Arbeitsplätze außerhalb des Unternehmens geht. Vielleicht ist es in der IT-Branche leichter, sich auf flexible Arbeitszeiten einzulassen, vielleicht liegt es aber auch an der Unternehmensphilosophie mit flachen Hierarchien, die es den Mitarbeitern eher ermöglicht, von wo auch immer zu arbeiten.

Wie viele von den insgesamt knapp 200 Mitarbeitern das mobile Arbeiten nutzen, kann Unternehmenssprecherin Bettina Klevers nicht genau beziffern. „Es gibt keine festen Arbeitszeiten und jeder Mitarbeiter hat ein sehr großes und flexibles Recht auf mobiles Arbeiten“, erklärt Klevers. Die Frage, ob es nun einen politischen Vorstoß für ein Recht auf Home Office geben wird oder nicht, stellt sich also für das Köln-Bonner IT-Unternehmen nicht.

Mobiles Arbeiten seit 2018 etabliert

T-Space, wie das Mobile Arbeiten, dort ge-

nannt wird, war in der über 20-jährigen Firmengeschichte nicht immer möglich. Dieses Modell des flexiblen Arbeitens wird bei tarent seit Anfang 2018 gelebt. Zuvor befand sich das Projekt ein Dreivierteljahr in der Pilotphase. Aufgrund des Erfolges sowie des positiven Feedbacks der Mitarbeiter wurde es fest etabliert. Wie viele Beschäftigte davon Gebrauch machen, kann Klevers nicht sagen. Die Quote derjenigen, die es mehr oder weniger unregelmäßig nach Bedarf in Anspruch nehmen, liege etwa bei 70 Prozent, so die Unternehmenssprecherin.

Eine ähnlich hohe Quote erreicht auch die Gothaer Versicherung. Von den rund 2.100 Mitarbeitern arbeiten knapp 700 regelmäßig von zu Hause. Es gibt nur noch wenige Führungskräfte, die dem Home Office kritisch gegenüberstehen, sagt Unternehmenssprecher Klemens Surmann. Kein Wunder, sind die Mitarbeiter doch wesentlich zufriedener. Oft können sie sich in ihren eigenen vier Wänden viel besser konzentrieren. Nicht zu verachten sei auch der Wegfall von Fahrtzeiten, die angesichts der verstopften Straßen wertvolle Zeit rauben. Die Produktivität sei enorm bei Home Office-Zeiten.

Sowohl Gothaer als auch tarent verschweigen aber auch nicht, dass die Flexibilität der Arbeitsplätze auch Schattenseiten hat. So werde es schwieriger, persönliche Treffen von Teams zu organisieren. Der Kontakt und der Informationsfluss müssten besser organisiert werden. In Bereichen, in denen viel mit agilen Methoden gearbeitet wird, sind sehr viele Präsenztermine wahrzunehmen. Einiges lasse sich hier sicher aber auch mit entsprechenden technischen Hilfsmitteln wie Videokonferenzen oder ähnlichem kompensieren, meint Surmann von der Gothaer.

Führungskräfte müssen öfter Präsenz zeigen

Auch bei tarent sieht man durchaus Handicaps. Führungskräfte etwa müssten häufiger vor Ort im Unternehmen arbeiten

und auch im Rahmen spezieller Projekte müsste häufiger Präsenz gezeigt werden. „Zum Beispiel achten unsere Teamleads und Projektleiter bei den Absprachen darauf, dass das Teamgefühl nicht verloren geht. Wenn Kollegen sehr häufig und regelmäßig von zu Hause aus arbeiten, besteht die Gefahr, dass das Zwischenmenschliche darunter leidet und die Absprachen im Team komplizierter werden“, erklärt Klevers. Das sei vor allem in der agilen Projektwelt wichtig. Schnelles Reagieren sei da im Austausch mit dem Kunden gefragt. In operativen Einheiten ist es mittlerweile bei tarent etabliert, zwei bis drei Tage von zu Hause aus zu arbeiten. Die Erfahrungen sind einfach durchweg positiv mit diesem Arbeitsmodell.


Offen zeigt sich auch der Kölner Telekommunikationsanbieter Netcologne. Zwar ist die Zahl derjenigen, die regelmäßig von zu Hause aus arbeiten, nicht so hoch wie etwa bei der Gothaer oder tarent, doch: „Grundsätzlich stehen wir dem Thema offen gegenüber, da für uns das Ergebnis und nicht die Zeit der Anwesenheit zählt. Es gibt jedoch auch einige Berufsbilder, in denen Home Office schlichtweg nicht möglich ist – beispielsweise bei Technikern,

die vor Ort Kundenanschlüsse in Betrieb nehmen. Das kann von zu Hause aus nicht erledigt werden und diese Fälle müssen bei einer Pauschalisierung Berücksichtigung finden“, sagt Unternehmenssprecherin Verena Gummich.

Die Mitarbeiter sind motivierter und zufriedener

Dass auch bei Netcologne die Möglichkeit von Home Office-Zeiten gut bei den Mitarbeitern ankommt, muss Gummich gar nicht groß betonen. Die Motivation bei den Mitarbeitern und die Eigenverantwortung würden gesteigert. Es sei einfach ein positives Signal, wenn Privatleben und Berufsleben besser vereinbart werden. Wie die Unternehmen damit jeweils umgehen, müsse jeder für sich entscheiden. Je nach Digitalisierungsgrad könnten aber in bestimmten Bereichen bis zu 100 Prozent Home Office möglich sein, ist Gummich überzeugt. Etwa bei kleineren Start-ups. Allerdings gingen durch regelmäßiges Home Office auch ein Stück weit die Unternehmenskultur und soziale Komponenten im Berufsalltag verloren.

Flexibles Arbeiten ist, wie diese Beispiele zeigen, kein Allheilmittel für alle Unternehmen. So sieht es auch das Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln und spricht von einem „Irrweg der Politik“. Zwar sei mobiles Arbeiten eine wunderbare Möglichkeit, berufliche wie private Anforderungen besser zu vereinbaren, doch bedürfe es je nach Aufgabenfeld gewisser Absprachen. „Viele Tätigkeiten sind aufgrund des Aufgabenprofils an einen konkreten Arbeitsort gebunden. Oft hängt es aber auch von der Arbeitskultur des Unternehmens und damit von den Menschen ab, ob sich das flexible Arbeiten räumlich und zeitlich in die Arbeitsprozesse integrieren lässt“, sagt etwa Dr. Oliver Stettes, Leiter des Kompetenzfeldes Arbeitsmarkt und Arbeitswelt beim IDW. Einen Rechtsanspruch hält er deshalb nicht für den richtigen Weg.

Auf Freiwilligkeit wie bisher setzt auch der NRW-Mittelstand. Regulierungen vom grünen Tisch stellten sich meistens als Bürokratiemonster und unpraktikable Bürokratenmachwerke heraus, die in letzter Instanz die Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Wirtschaft verschlechtern. 

Susanne Wächter