Schmalenbach IMPULSE 2022 2(1):1–2
https://doi.org/10.54585/ZKFB5981

Homeoffice – Ein Sparprogramm?

AK Organisation der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.*

Viele Unternehmen überlegen, ihren Beschäftigten auch nach dem Ende der Pandemie die Arbeit im Homeoffice anzubieten, vor allem, weil sich hierdurch Kosteneinsparungen bei Büroflächen realisieren lassen. Dies greift jedoch zu kurz.

Eine zentrale Veränderung des Unternehmensalltags in Zeiten der Corona Pandemie besteht darin, dass sich eine große Zahl administrativer, planerischer und steuernder Tätigkeiten vom Büro in das Homeoffice verlagert hat. Umfragen in Unternehmen zeigen, dass Mitarbeiter dieser räumlichen Verlagerung ihrer Tätigkeit viel Positives abgewinnen können. Nicht nur fallen Wege zur Arbeit fort, es wird vielfach auch einfacher, geschäftliche und private Tätigkeiten flexibel aufeinander abzustimmen. Dies allerdings nur, wenn die häuslichen Bedingungen stimmen: ein eigener Arbeitsplatz, gute EDV-Ausstattung und Internetverbindung, Vereinbarkeit von beruflichen und häuslichen Anforderungen. Mitarbeiterbefragungen zeigen, dass nicht wenige Beschäftigte nach dem Ende der Pandemie den Wunsch äußern werden, zumindest teilweise weiterhin von zuhause arbeiten zu können. Die im AK Organisation der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. vertretenen Unternehmen erwarten einen Anteil von mindestens 40 %.

Die Entscheidung, ob ein Unternehmen größeren Teilen der Belegschaft nach dem Ende der Pandemie das Arbeiten im Homeoffice weiterhin ermöglichen sollte, bedarf jedoch der genauen Abwägung.

Vordergründig ermöglicht die Realisierung von Homeoffice ein erhebliches Einsparpotenzial an Bürofläche. Aber wenn die Beschäftigten teilweise auch persönlich zusammenarbeiten können sollen, fällt dieser Anteil sicherlich geringer aus als die Homeoffice-Quote. Denn wenn z.B. eine gesamte Abteilung an bestimmten Tagen gemeinsam im Büro arbeiten können soll, dann müssen für alle diese Beschäftigten Büroarbeitsplätze gestellt werden. Und ist es betrieblich sinnvoll, dass z.B. die Personalabteilung dienstags und mittwochs ihre Bürotage hat, das Controlling aber donnerstags und freitags? Wenn *alle* Beschäftigten auch nur an einem Tag

* AK Organisation | Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. | sg@schmalenbach.org

Federführende Autoren: Dr. Harald Bosch, Robert Bosch GmbH | Prof. Dr. Mark Ebers, Universität zu Köln (AK-Leiter) | Martin Ritter, Deutsche Bahn AG (AK-Leiter) | Prof. Dr. Gerhard Schewe, Universität Münster | Dr. Thomas Vetter

zusammenkommen können sollen, ist das Flächeneinsparpotenzial kaum noch vorhanden.

Zudem müssten die Büroflächen auch qualitativ angepasst werden. Um im Büro mehr persönlichen Kontakt unter den Beschäftigten zu ermöglichen, muss es mehr gemeinsame Projektflächen geben und weniger einzelne Arbeitsplätze. Entsprechende Bürokonzepte reduzieren das durch Homeoffice realisierbare Einsparpotenzial, weil sie Investitionen in die bestehenden Büroflächen erfordern.

Hinzu kommen Kosten für die Ausstattung der Heimarbeitsplätze. Um die gesetzlichen Anforderungen an Telearbeitsplätze zu erfüllen, muss eine entsprechende Ausstattung (IT-Infrastruktur, höhenverstellbarer Schreibtisch, Arbeitszimmer etc.) gestellt werden. Neben den Investitionskosten fallen in Abhängigkeit von der Fluktuation der Beschäftigten regelmäßig auch Kosten für den Aufbau und Abbau von Telearbeitsplätzen in den Privatwohnungen an. Hier werden sich möglicherweise neue Dienstleister etablieren, die entsprechende Büroausstattungen vermieten und die Logistik übernehmen. Auch müssen Arbeitgeber damit rechnen, an den laufenden Kosten des Arbeitsplatzes (Stromkosten, Mietanteil) beteiligt zu werden. Zudem fallen weitere Aufwendungen an, um die gesetzliche Verantwortung des Arbeitgebers für die Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Unklar ist in diesem Zusammenhang, wie sich diese Pflicht des Arbeitgebers vor dem Hintergrund der Unverletzlichkeit der Privatwohnung umsetzen lässt. Auch die Arbeitszeiterfassung sowie die Gewährleistung des Datenschutzes stellen erhebliche Herausforderungen dar. Angesichts der besonderen Kosten von Telearbeitsplätzen im Homeoffice ist zu erwarten, dass Unternehmen Homeoffice eher nach den für mobiles Arbeiten geltenden Regeln gestalten möchten, für das etwas geringere gesetzliche Anforderungen bestehen. Ob aber Betriebsräte und Gewerkschaften dabei mitspielen werden, ist mehr als fraglich.

Weitere potenziell kostspielige Konsequenzen sind zu bedenken. Wenn viele Beschäftigte von zuhause aus arbeiten, werden persönliche Beziehungen ausgedünnt, damit auch das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Bindung an das Unternehmen. Was bedeutet dies für das individuelle Engagement der Beschäftigten für das Unternehmen? Wie wird sich die Fluktuation entwickeln, wenn ein Arbeitsplatzwechsel einfacher wird, weil die Bindung an das Unternehmen gering ist und ein Wechsel des Arbeitgebers nicht zugleich einen des Wohnortes nach sich zieht? Was sind die Implikationen für die betriebliche Interessenvertretung und Mitbestimmung? Es wird etwaige aus geringerem Raumbedarf resultierenden Ersparnisse für Unternehmen weiter reduzieren, wenn sie solche potenziellen negativen Konsequenzen des Homeoffice durch geeignete Maßnahmen begegnen möchten.

Quelle

Der Debattenbeitrag basiert auf der Diskussionsreihe „Lehren aus der virtuellen Zusammenarbeit: Das new normal nach COVID.“ im AK Organisation der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.