



Foto: Pixabay.com

Silvia Traunwieser, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

## HOME-OFFICE – MEHR ALS EIN KURZFRISTIGES MASSENPHÄNOMEN?

Die Arbeitswelt hat sich mit Corona von heute auf morgen schlagartig verändert. Gewandelt hat sich damit aber auch das Erscheinungsbild von Home-Office.

Vor der Corona-Krise galt Telearbeit (= Home-Office) als unternehmensethische Maßnahme, um eine zusätzliche Alternative zu klassischen Arbeitsformen, eine Flexibilisierung des Arbeitsortes bzw. eine bessere Balance der sogenannten Work-Life-Balance zu schaffen. Mit der Pandemie wurde es (neben systemrelevanten Tätigkeiten bzw. Kurzarbeit) zur mehr oder weniger einzigen Möglichkeit der Berufsausübung.

### Vom Einzelfallphänomen zum Massenphänomen

Home-Office als *Einzelfallphänomen* ist somit kurzfristig zu einem arbeitsalltäglichen und angeordneten *Massenphänomen* geworden. Die unerwartete und plötzliche Umstellung hat sicherlich viele Menschen gefordert: Was ursprünglich als *Erleichterung* (Stichwort Work-Life-Balance) gedacht war, hat in Zeiten der Krise zu teilweisen *Verschärfungen* geführt.

So war einerseits das Umfeld, in dem Home-Office stattgefunden hat, bei zahlreichen Mitmenschen von psychischen Unwohlbefinden mitgeprägt. Die Gründe haben viele von uns am eigenen Leib erfahren: Angst um den Arbeitsplatz, Isolation, Entfremdung, Vereinsamung oder corona-bedingte Gesundheitsaspekte.

Hinzu kamen technische Probleme, Sicherheitsrisiken durch das Verwenden von privaten PCs, Notebooks, Software, Internet, fehlende Räumlichkeiten, eine mangelnde Trennung von Beruf und Privatem, ein erhöhter Arbeitsaufwand, Ermüdungserscheinungen durch Videokonferenzen (Zoom Fatigue), das Gefühl ständiger Erreichbarkeit und parallel dazu

ungleich verteilte Sorgearbeit für Kleinkindbetreuung, Home-Schooling oder pflegebedürftigen Menschen.

### Unternehmensethische Maßnahme

Dennoch: Obwohl die Liste der Erschwernisse, die den beruflichen Corona-Alltag geprägt haben, lang ist, haben sich doch auch die Vorteile von Telearbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Unternehmen und die Gesellschaft verstärkt herauskristallisiert.

Wegfallende Anfahrtszeiten, ein stressfreierer Arbeitsbeginn und konzentrierteres und selbstbestimmteres Arbeiten haben in vielen positive Eindrücke von der Home-Office-Periode der letzten Wochen geformt. Für Unternehmen bietet das Arbeitsmodell die Möglichkeit Büroräumlichkeiten („desk sharing“) flexibler zu verwenden. Und auch verkehrstechnische, energie- und klimapolitische Auswirkungen liegen als Vorteile auf der Hand.

Die Modifizierung von Arbeitswelten hat mit der Corona-Pandemie jedenfalls einen enormen Digitalisierungsschub erfahren, der auch zukünftig bemerkbar sein wird. Als eine freiwillige Maßnahme der Führungs- und Unternehmensethik kann Home-Office zur sinnvollen Erwerbstätigkeit, einem besseren Wohlbefinden (nach einem sukzessiven Wegfallen der Corona-Belastungen) wie auch einer gesundheitsförderlichen, autonomen Gestaltung von Lebens- und Arbeitsbedingungen beitragen.

### Welterführendes

Studie 2017: [https://ao-psy.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_ao\\_psy/files/Studie\\_Flexible\\_Working\\_Final.pdf](https://ao-psy.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_ao_psy/files/Studie_Flexible_Working_Final.pdf)

Umfrage 2020: <https://www.stepstone.at/ueber-stepstone/pressebereich/umfrage-osterreicher-im-home-office-zufrieden/>

Literatur: Traunwieser, Führungsethik und Work-Life-Balance - Maßnahmen am Beispiel von Home Office, In: Urnik/Reichel/Pfeil (Hrsg.), Familienfreundliche Betriebe, Manz Verlag, 2019, 121-151, nachzulesen.

Gegenüberstellung der Home-Office-Varianten:

Home-Office vor Corona	Home-Office während Corona
<b>Arbeitsortmodell</b>	<b>Arbeitsortmodell</b>
alternativ, freiwillig	verpflichtend
<b>unternehmensethische Maßnahme</b>	<b>COVID-19 Gesetz</b> (BGBl I Nr 12/2020)
Partizipation	
Autonomie	Heteronomie
Verantwortung <ul style="list-style-type: none"> <li>• selbstgewählte</li> <li>• vertragliche</li> </ul>	Verantwortung <ul style="list-style-type: none"> <li>• rechtliche</li> <li>• vertragliche</li> </ul>
Gerechtigkeit/Fairness	Solidarität
Erleichterung, Flexibilisierung	tw. Verschärfungen, Einengung, Belastungen

Quelle: Silvia Traunwieser