

## Pressemitteilung

### Hans-Böckler-Stiftung

#### Rainer Jung

13.10.2021

<http://idw-online.de/de/news777412>

Forschungsergebnisse  
Gesellschaft, Politik, Wirtschaft  
überregional

**Hans Böckler  
Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

## Homeoffice stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen – wenn Arbeit und Privatleben sauber getrennt werden können

**Neue Studie Homeoffice stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen – wenn Arbeit und Privatleben sauber getrennt werden können** Wenn Beschäftigte die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten, identifizieren sie sich stärker mit ihrem Unternehmen. Das gilt besonders für diejenigen, die Arbeit und Freizeit gut auseinanderhalten können. Damit das gelingt, ist Fairness im Verhältnis zum Vorgesetzten wichtig.

Umgekehrt sinkt die Bereitschaft, sich für den Arbeitgeber zu engagieren, wenn Beschäftigte die Erfahrung machen, dass die Grenze zwischen Beruflichem und Privatem im Homeoffice verschwimmt. Das ist das Ergebnis einer Studie von Dr. Yvonne Lott, Forscherin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, und Prof. Dr. Anja Abendroth von der Universität Bielefeld.

Arbeit im Homeoffice hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Und auch die Forschung beschäftigt sich verstärkt mit dem Thema, oft mit Blick darauf, welche Beschäftigten von zu Hause arbeiten und wie ihre Arbeitsbedingungen sind. Bislang noch kaum beachtet wurde, wie sich die Erfahrungen, die Beschäftigte mit Heimarbeit machen, auf das „Commitment“ von Beschäftigten auswirkt, also auf emotionale Bindung, Identifikation oder Engagement.

Um diese Lücke zu schließen, haben Lott und Abendroth Befragungsdaten aus dem Linked Personal Panel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ausgewertet. Darin abgefragt werden unter anderem Einschätzungen zu Aussagen wie „Dieses Unternehmen hat einen bedeutenden persönlichen Wert für mich“ oder „Ich betrachte die Probleme des Unternehmens als meine eigenen“. Je nach Zustimmung oder Ablehnung lässt sich daraus das „Commitment“ gegenüber dem Arbeitgeber ableiten. Die Daten stammen aus der Befragungswelle von 2014/15. Eine Verzerrung durch Sondereffekte der Coronakrise, als ein großer Teil der Beschäftigten zeitweise von zu Hause arbeiten musste, ist damit ausgeschlossen. Die Ergebnisse sind repräsentativ für Unternehmen in Deutschland mit mehr als 50 Beschäftigten.

Knapp 16 Prozent aller Beschäftigten haben zum Zeitpunkt der Befragung zumindest zeitweise von zu Hause aus gearbeitet. Der Studie zufolge fiel ihre Identifikation mit dem Arbeitgeber im Schnitt höher aus als bei Beschäftigten, die keine Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten. Allerdings gibt es unter den Beschäftigten im Homeoffice große Unterschiede: Etwa die Hälfte gibt an, dass sich ihre Work-Life-Balance durch Heimarbeit verbessert. Das wiederum kann sich positiv auf die Motivation auswirken – und auf die Identifikation mit dem Arbeitgeber. Die andere Hälfte der Beschäftigten im Homeoffice macht eine gegenteilige Erfahrung: Für sie verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit, etwa weil sie ständig erreichbar sein müssen oder weil sie das Gefühl haben, besonders viel und lange arbeiten zu müssen, um zu beweisen, dass sie im häuslichen Umfeld produktiv sind. Letztlich kann darunter die Identifikation mit dem Unternehmen leiden.

Ob die Beschäftigten positive oder negative Erfahrungen im Homeoffice machen, hängt Lott und Abendroth zufolge eng zusammen mit den Arbeitsbeziehungen im Unternehmen. Sind diese von Fairness geprägt, haben Beschäftigte seltener das Gefühl von Entgrenzung. Ein Mangel an Fairness bewirkt das Gegenteil.

Unternehmen müssten die Interessen der Beschäftigten in Bezug auf Homeoffice stärker berücksichtigen, so die Wissenschaftlerinnen. Außerdem müsse ein vertrauenswürdiges und faires Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern gefördert werden. Entscheidend sei, dass beide Seiten von der gewonnenen Flexibilität profitieren. Dies sei auch wichtig, um Arbeitskräfte zu halten. Denn: Sinkt die Identifikation mit dem Arbeitgeber, steigt das Risiko einer Kündigung. „Angesichts der zunehmenden Forderungen der Arbeitnehmer nach Vereinbarkeit, ist zu erwarten, dass mitarbeiterorientierte Flexibilität eine noch wichtigere Rolle spielen wird“, analysiert Lott.

Hilfreich für die nötige Balance sei es, wenn es im Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat gibt, sagt die Forscherin. Das zeigen etwa WSI-Umfragedaten aus den ersten Phasen der Corona-Pandemie im vergangenen Jahr: Befragte, die in mitbestimmten Unternehmen arbeiteten, berichteten deutlich häufiger von klaren Regeln fürs Homeoffice. Und Personen mit solchen Regelungen empfanden die Arbeit zu Hause seltener als belastend.

wissenschaftliche Ansprechpartner:

Dr. Yvonne Lott

WSI, Expertin für Arbeitszeit und Geschlechterforschung Tel. 0211-7778-600

E-Mail: Yvonne-Lott@boeckler.de

Rainer Jung

Leiter Pressestelle

Tel.: 0211-7778-150

E-Mail: Rainer-Jung@boeckler.de

Originalpublikation:

Yvonne Lott: Do employees always reciprocate home-based working with commitment? The role of blurring boundaries, trust and fairness, WSI Working Paper Nr. 213, Oktober 2021. Download:

[https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008142](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008142)