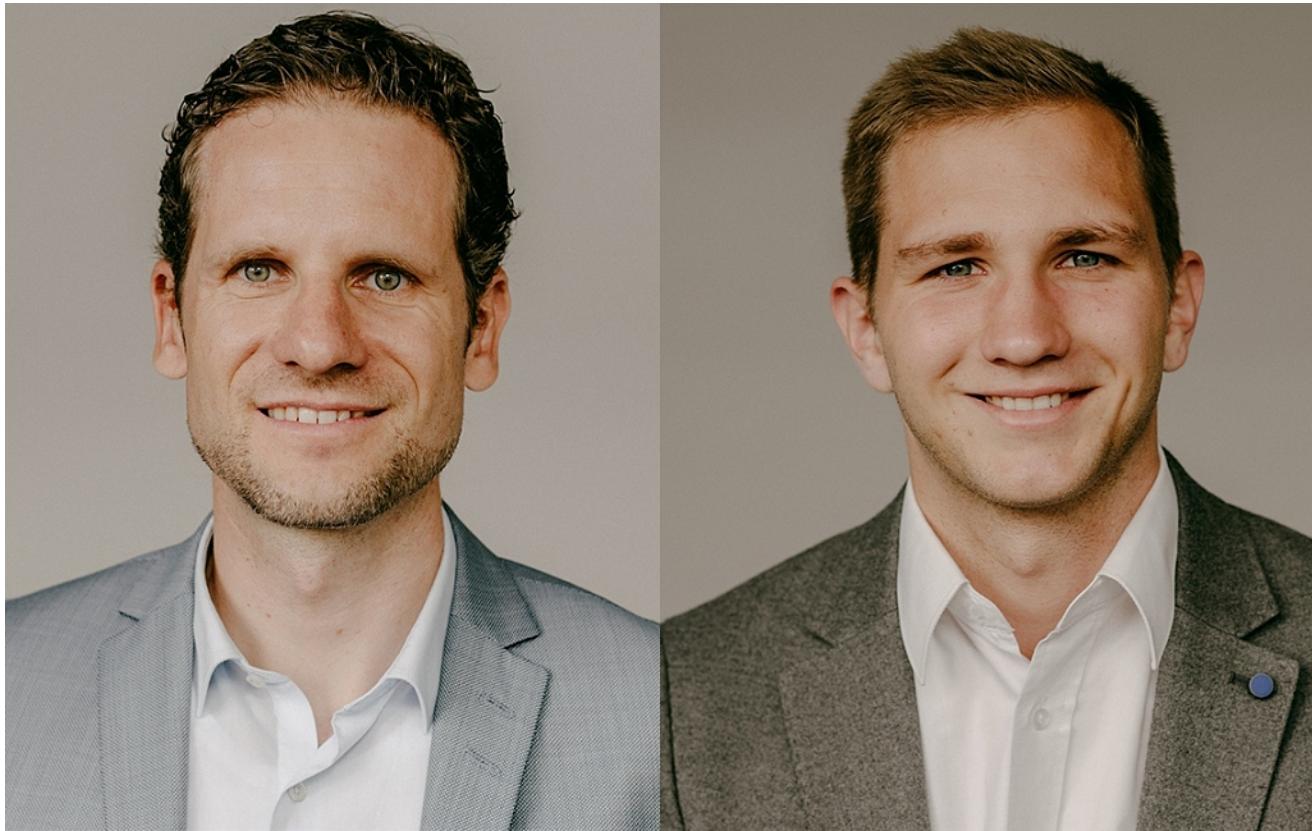


Präsenzpflicht am Arbeitsplatz - Fluch oder Segen?



Die neuesten Daten der Konstanzer Homeoffice-Studie zeigen: Die Umsetzung einer Präsenzpflicht am Arbeitsplatz hat erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden, aber nur einen geringen Zusammenhang mit der selbsteingeschätzten Leistungsfähigkeit.

In den vergangenen Monaten hat die öffentliche Debatte um eine Rückkehr zur Präsenzpflicht deutlich an Fahrt aufgenommen. Viele Unternehmen und deren Führungsverantwortliche scheinen sich ein Comeback des Arbeitsalltags aus Vor-Coronazeiten zu wünschen. Die neusten Daten der Konstanzer Homeoffice-Studie zeigen nun: Umgesetzt haben das, anders als häufig suggeriert, bislang nur 22 Prozent der Unternehmen. In diesen Unternehmen berichten Mitarbeitende aber auch wesentlich häufiger von erheblichen gesundheitlichen Problemen. Florian Kunze, Autor der Konstanzer Homeoffice-Studie und Principal Investigator am Exzellenzcluster ?The Politics of Inequality? an der Universität Konstanz, erklärt: ?Mitarbeitende mit Präsenzpflicht beklagen fast doppelt so häufig Belastungs- und Erschöpfungssymptome. Gleichzeitig stellen sie bei sich selbst kaum einen leistungssteigernden Einfluss der Präsenzarbeit fest. Das sollten Unternehmen bei der Entscheidung, ob eine Rückkehr zur Präsenzpflicht umgesetzt wird, unbedingt mit in den Blick nehmen.?

Wunsch nach Homeoffice nach wie vor hoch

Des Weiteren fragte das Forschungsteam um Florian Kunze nach dem generellen Wunsch hybrider Arbeitsformen und erob die Meinung von Beschäftigten zu Homeoffice-Regelungen. Im Vergleich zu den vergangenen Befragungen ist der Wunsch nach Homeoffice leicht rückläufig, allerdings auf einem generell hohen Niveau. Nach wie vor wünscht sich die Erwerbsbevölkerung in Bürotätigkeiten in Deutschland, mehr als die Hälfte ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von zuhause aus erledigen zu können. Haben die Befragten Führungsverantwortung, werden jedoch Unterschiede sichtbar (durchschnittlich 2,5 Tage im Vergleich zu 2,8 Tagen bei Angestellten ohne Führungsrolle).

Das könnte auch an der generellen Einstellung zu Homeoffice-Regelungen und deren Auswirkungen liegen: ?Ein Drittel der

Führungskräfte hält eine stärkere Präsenzpflicht für sinnvoll, während nur etwa ein Fünftel der Angestellten ohne Führungsverantwortung eine solche Regelung befürwortet?, erläutert Kilian Hampel, Co-Autor der Studie. Das wird umso deutlicher bei der Frage, ob im Homeoffice effiziente Arbeitsprozesse gewährleistet seien: 31 Prozent der Führungskräfte sehen das kritisch im Vergleich zu lediglich 15 Prozent unter Beschäftigten ohne Führungsverantwortung.

Die Konstanzer Homeoffice-Studie

Seit Beginn der Coronapandemie 2020 untersucht das Future of Work Lab an der Universität Konstanz die Einstellung von Erwerbstägigen, Führungskräften und Unternehmen zum Homeoffice. Unter der Leitung von Florian Kunze, Professor für Organizational Behavior, erforscht das Team, wie sich mobiles Arbeiten und das Arbeiten im Homeoffice auf das Engagement, die Produktivität, aber auch emotionale Erschöpfung oder soziale Einsamkeit der Beschäftigten auswirken. Für die neuesten Ergebnisse haben sie 1.023 Teilnehmende befragt, von denen 476 Führungsverantwortung besitzen.

Die Konstanzer Homeoffice-Studie erfragt seit März 2020 regelmäßig die Einstellung der deutschen Erwerbsbevölkerung, von Führungskräften und Unternehmen zu mobilem Arbeiten und Homeoffice:

<https://www.polver.uni-konstanz.de/kunze/konstanzer-homeoffice-studie/>