

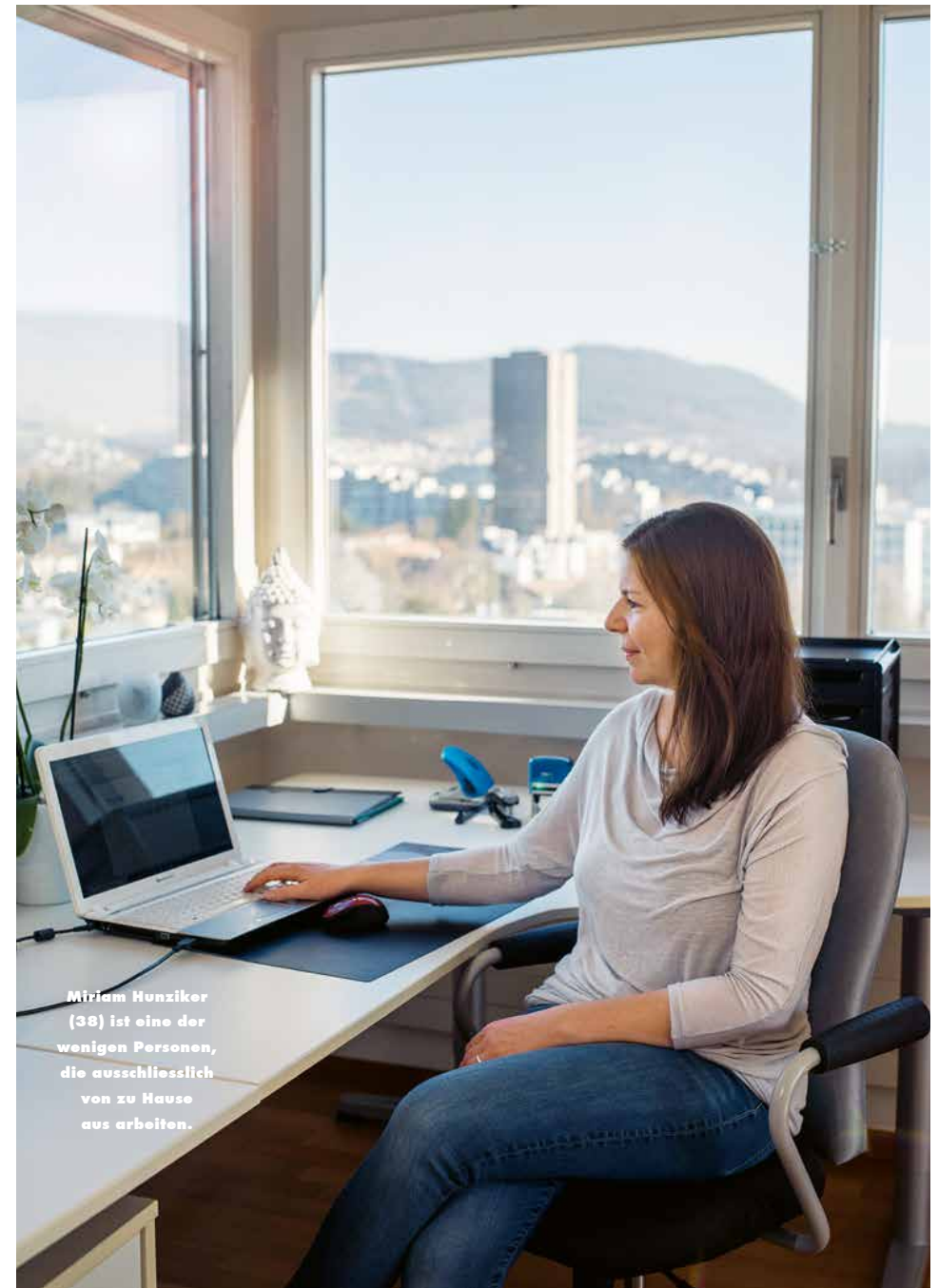
Zuhause arbeiten

Baby auf dem Schoss, Milchkaffee in der Hand: Manche Vorurteile über das Arbeiten am heimischen Schreibtisch halten sich hartnäckig. Warum immer mehr Menschen im Homeoffice arbeiten und was es braucht, damit das eine gute Sache ist.

Text Ümit Yoker Fotos Ornella Cacace



Philipp Zutt (43) hat als Kind die Vorteile erlebt, die das Homeoffice mit sich bringen kann. Heute arbeitet er selbst oft im heimischen Büro.



Miriam Hunziker (38) ist eine der wenigen Personen, die ausschliesslich von zu Hause aus arbeiten.



Danny Schweingruber (55) gehörte in Sachen Homeoffice zu den Pionieren in seiner Firma.

Das Team kommt mehrmals im Monat an wechselnden Orten zusammen.

Frau sitzt mit angezogenen Beinen auf der Couch vor ihrem Laptop und trägt nichts als einen Kuschelpulli und Wollsocken, vielleicht noch ein zum Turban geschlungenes Frotteetuch: Es ist eine der gängigen Bebilderungen zum Thema Homeoffice. Deshalb möchte ich hier klarstellen: Ja, auch ich schreibe diesen Text von zu Hause, genauer, am Küchentisch meiner Schwiegermutter. Und nein, ich bin nicht halbnaackt. Da wir schon bei den Klischees sind: Ebenso wenig balanciere ich gerade ein Kleinkind auf den Knien, das mir zwischendurch auf die Tastatur patscht – ebenfalls ein beliebtes Sujet zur Illustrierung heimischer Büroarbeit.

In den 1970er-Jahren dachten manche, wir würden irgendwann alle hauptsächlich von zu Hause aus arbeiten. Das hat sich nicht bewahrheitet, aber die Kurve zeigt nach oben: Heute ist es immerhin ein Fünftel aller Erwerbstätigen, der immer mal wieder Teleheimarbeit leistet, wie das Bundesamt für Statistik (BfS) in einer Publikation von 2016 schreibt. Das sind fast vier Mal so viele wie noch zur Jahrtausendwende. Teleheimarbeit, das bedeutet laut BfS im Unterschied zu sonstiger Heimarbeit, dass man nicht nur von zu Hause aus arbeitet, sondern auch übers heimische WLAN mit dem Arbeitgeber verbunden ist. Sie findet sich besonders oft bei Menschen, die beruflich mit Kommunikation, Information oder Erziehung zu tun haben, bei Informatikern also, Journalistinnen oder Lehrern. Teleheimarbeitende haben auch häufig einen Hochschulabschluss, und: Zwei Drittel sind Männer.

Recht auf Homeoffice

Bei «wir Eltern» können alle Mitarbeiterinnen regelmässig von zu Hause aus tätig sein. Insgesamt hinkt die Schweiz anderen europäischen Ländern hinterher, etwa den skandinavischen, in denen jeder dritte auf Homeoffice

setzt. Noch nicht mal andiskutiert ist hierzu ein Anspruch auf Heimarbeit, anders als in Deutschland, wo das Bundesministerium einen solchen Rechtsanspruch verankern will, oder in den Niederlanden, wo es seit 2015 per Gesetz ein Recht auf Arbeit zu Hause gibt. Dabei wäre der technische Aufwand für Teleheimarbeit heute minimal – im Gegensatz zu den 1980er-Jahren.

Wie mobiles Arbeiten damals aussah – Philipp Zutt (43) kann sich gut daran erinnern: Sein Vater baute damals mit einem Partner gerade eine Werbeagentur auf. Damit er mit seiner Familie trotzdem die Sommerferien in der Surselva verbringen konnte, musste ein beachtlicher Teil der Büroinfrastruktur mit in die Berghütte: Festplatte, Laufwerke und Motherboard, Telefon, Tastatur und Röhrenbildschirm, Maus, Modem und Faxgerät. Geschäft und Familie grenzten bei Zutts nicht nur in der Hütte unmittelbar aneinander: Auch im Haus der Familie in Wolfhausen (ZH) wurde auf der einen Seite gewohnt und auf der anderen gearbeitet.

«Ich habe früh gelernt, dass es klare Regeln braucht, wenn beide Lebensbereiche so nahe beieinander liegen», sagt Philipp Zutt, der die Agentur Zutt & Partner, die sich inzwischen auf Neuromarketing konzentriert, nach der Jahrtausendwende von seinem Vater übernommen hat. Auch er ärgert sich, wenn das Thema Homeoffice regelmässig mit Frauen illustriert wird, die mit einer Hand den Laptop balancieren und der anderen die Wiege schaukeln. Als Zutt klein war, verband eine Tür die beiden Teile seines Elternhauses. Gegen Abend hätten die Kinder jeweils dort anklopfen dürfen, erzählt er. «Gab mein Vater dann Antwort, durften wir rüber ins Büro.»

Die Vorteile von Eltern, die unter dem gleichen Dach wohnen und arbeiten, will Philipp Zutt auch sich und seiner Familie ermöglichen. Acht Gehminuten nur liegen Zuhause und Büro auseinander, doch Zutt arbeitet immer wieder flexibel im Homeoffice, etwa vor und nach dem Mittag oder mal einen ganzen Morgen. Dabei stimmt er sich mit seiner Frau ab, die in Teilzeit arbeitet.

«Fast alle Jobs, die nicht physische Präsenz vor Ort verlangen, können auch aus dem Homeoffice stattfinden», zeigt sich Zutt

überzeugt. Moderne Technologie hilft dabei; Zutt erzählt von Telefonkonferenzen zu viert, an denen alle Teilnehmer an unterschiedlichen Orten sitzen.

Skepsis und Verwunderung

Während ein Partner in einem Start-up selbst über seinen Arbeitsort entscheiden kann, treffen neue Ideen in etablierten Unternehmen häufig auf Skepsis. Als Danny Schweingruber 2005 seine Stelle bei Witzig antrat, einem Unternehmen, das Bürokonzepte entwickelt, konnte mit dem Begriff Homeoffice ausser ihm niemand viel anfangen. Was bei seinem vorherigen Arbeitgeber, dem amerikanischen Drucker- und Computerhersteller Hewlett Packard, selbstverständlich war, sorgte nun für Verwunderung, aber auch für Skepsis und Befremden. Zu Beginn, erzählt der 55-Jährige, hing immer ein wenig die Frage in der Luft: Mäht Danny jetzt zu Hause den Rasen, während wir hier im Büro arbeiten? «Es war ein bisschen wie mit dem Konkubinat», fügt Schweingruber lachend an. «Man akzeptierte es irgendwann, aber es wurde nicht darüber geredet.»

Seither hat sich viel getan: Nicht nur gehört Witzig zu den Unternehmen, die 2010 beim ersten Homeoffice Day der Schweiz mitmachen, aus dem später die Work-Smart-Initiative entstehen sollte (s. Box). Der Betrieb berät heute auch andere Firmen bei der Einführung flexibler Arbeitsstrukturen. Im Unternehmen selbst arbeite ein Drittel der 240 Mitarbeitenden mobil, sagt Schweingruber, der heute dessen Think Tank leitet. In seinem vierköpfigen Team hat niemand einen festen Arbeitsplatz. Er selbst schätzt das fokussierte und konzentrierte Arbeiten sowie die Reduktion von Reisezeit und Reisewege, die sich durch die Möglichkeit zum Homeoffice ergibt. «Damit verkleinere ich meinen ökologischen Fussabdruck und die eingesparte Zeit nutze ich, um Sport zu treiben», sagt er. Natürlich sei das Arbeiten daheim nicht jedermanns Sache; ebenso verlange die Flexibilität auch nach der Vermittlung von Kompetenzen, was Selbstmanagement und Technologie betrifft, und später auch nach Anpassungen.

«Als einige sich zum wiederholten Mal frustriert ganz alleine im Büro wiederfanden, wurde uns erst klar, wie wichtig auch der in-

Damit flexible Arbeitsformen gelingen, braucht es vor allem: Vertrauen.

formelle Austausch ist.» Inzwischen kommt das Team mehrmals im Monat an wechselnden Orten zusammen; mal trifft es sich in der Geschäftsstelle in Zürich, mal im Co-Working-Space in Lenzburg. Jeden Mittwoch schalten sich zudem alle zu einer Telefonkonferenz zu, in der jeder jeden über den Stand aktueller Projekte informiert.

Flexiblere Arbeit für alle

Wie bei der Firma Witzig geht auch das Versicherungsunternehmen Axa Winterthur das Thema Homeoffice offensiv an. Die Firma hat vor mehr als einem Jahrzehnt damit begonnen, bewusst auf flexible Arbeitsmodelle zu setzen. «Zuerst konzentrierten wir uns stark auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach der Familiengründung», sagt Yvonne Seitz, die den Bereich der Diversity & Employer Attractiveness mit aufgebaut hat und seit den Anfängen leitet. «Wir merkten aber rasch, dass dieser Fokus viel zu eng gefasst war.»

Die Möglichkeit, flexibler zu arbeiten, sowohl räumlich als auch zeitlich, sollte allen offenstehen: Egal, ob es darum ging, den Sohn vom Kindergarten abholen zu können, mittags Gitarrenstunden zu nehmen oder sich zwischendurch den langen Arbeitsweg zu sparen. Gerade zu Beginn brauchte es dabei Raum für Fragen und viele gute Beispiele. «Wir organisierten Podiumsdiskussionen und führten viele persönliche Gespräche», erzählt Seitz. Heute arbeitet rund ein Sechstel der 4000 Beschäftigten quer durch alle Hierarchiestufen regelmässig einen halben Tag pro Woche oder mehr von zu Hause aus. Sporadische Homeoffice-Tage machen sogar fast alle.

Der kontinuierliche Austausch ist eine der Grundlagen, damit flexible Arbeitsformen wie Homeoffice funktionieren, wie Seitz sagt. Vereinbarungen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten helfen zudem gegenseitige Erwartungen zu klären, etwa, was die Erreichbarkeit betrifft: Muss die Person, die von zu Hause aus arbeitet, ab Punkt 8 Uhr telefonisch erreichbar sein, weil sich Kunden melden könnten? Oder reicht es, wenn sie alle zwei Stunden in die Inbox schaut, weil sie konzentriert an einem Bericht schreiben möchte? Die Voraussetzung aller Voraussetzungen aber, da ist man sich nicht nur bei der Axa einig: Vertrauen. Vertrauen, dass Leistung auch erbracht wird, wenn

einem die Vorgesetzte nicht fortlaufend über die Schulter schaut. Vertrauen, dass bewegliche Arbeitsstrukturen nicht nur Arbeitnehmern, sondern auch Arbeitgebern dienen. Dass man Konkurrenten gegenüber im Vorteil ist, weil man als attraktiveres und moderneres Unternehmen angesehen wird. Dass man gute Mitarbeiter auf diese Weise nicht nur gewinnt, sondern auch halten kann, wenn sich deren Lebensumstände ändern. Dass nicht zuletzt die vielfältigen Perspektiven der Mitarbeitenden zurück in das Unternehmen und seine Produkte fliessen.

Doch selbst in Unternehmen, in denen Homeoffice heute üblich ist: Mehr als einen Morgen oder ein, zwei Tage pro Woche arbeiten nur wenige von zu Hause aus. Knapp drei Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung leisten gemäss Bundesamt für Statistik mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice. Das liegt nicht nur an Vorgesetzten, die ihre Mitarbeiter auch regelmässig im Büro antreffen möchten, oder an Arbeiten, die sich nicht zu Hause erledigen lassen. Oft sind es auch die temporären Teleheimarbeiter selbst, die nicht jeden Tag für sich alleine am Schreibtisch sitzen wollen. Selbst Fachleute raten vom täglichen Homeoffice eher ab und warnen vor sozialer Isolation und mangelnden Entwicklungsmöglichkeiten.

Homeoffice-Treiber

Die Initiative Work Smart setzt sich für flexible Arbeitsbedingungen ein und wird von grossen Schweizer Arbeitgebern wie SBB, Post und Swisscom getragen. Im Auftrag von Work Smart ergab eine Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz, dass fast 1,8 Millionen Personen in der Schweiz mobil arbeiten.

Hierbei sind – im Gegensatz zu den Erhebungen des BFS – Erwerbstätige mitgezählt, die unterwegs und an wechselnden Orten arbeiten, im Zug etwa oder in Co-Working-Spaces und Cafés.

→ work-smart-initiative.ch

Die Fachstelle UND bietet unter anderem Elterncoachings zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

→ fachstelle-und.ch

Auch Miriam Hunziker hätte nicht gedacht, dass sie einmal nur von zu Hause aus tätig sein würde. Die Aarauerin ist seit Langem in der Hotellerie tätig. Als sie 2016 schwanger wurde, arbeitete sie als Wochenaufhalterin im Hotel Bernerhof in Gstaad, wo sie für die Personaladministration und organisatorische Aufgaben wie den Aufbau des Intranets zuständig war. Weil sie zurück nach Aarau wollte, reichte sie die Kündigung ein. Sie verblieb mit ihrem früheren Arbeitgeber mit der losen Abmachung, auch von daheim aus weiterhin sporadische Arbeiten zu übernehmen. Aus der unverbindlichen Vereinbarung wurde jedoch rasch wieder ein 70-Prozent-Pensum, das einen grossen Teil ihrer früheren Tätigkeiten umfasst.

Das Kind muss betreut sein

Ein solches Arbeitsverhältnis funktioniert nur, wenn man sich gut kennt und darauf vertrauen kann, dass keine Seite die grössere Flexibilität ausnutzt. «Das bedeutet, dass ich während der Arbeit nicht den Geschirrspüler ausräume», sagt Hunziker. «Aber es heisst auch, dass ich nach dem Znacht normalerweise nicht mehr an einem Vertrag schreibe.» Mühe bereitet der 38-Jährigen an ihrer Situation eigentlich nur der Mehraufwand, den ihre physische Abwesenheit für die Kollegen in Gstaad manchmal bedeutet – etwa, wenn sie sie um Dokumente bitten muss, die nur vor Ort zugänglich sind.

Gerade müsse sie zudem überdenken, ob sie an den Tagen, an denen auch ihr Partner mit dem gemeinsamen Sohn zu Hause sei, weiterhin daheim arbeiten oder ins nahe gelegene Elternhaus ausweichen wolle. Dass das Mami zwar da, aber eben doch nicht da sei, nehme der Zweijährige nun nicht mehr so einfach hin. Wenn sie als Mutter eines Kleinkindes erzähle, dass sie im Homeoffice arbeite, gingen viele Menschen noch immer selbstverständlich davon aus, dass sie dann auch zu ihrem Sohn schaue – oder sogar hauptsächlich, wie es die Frage «Schaffsch echli vo dehei?» ziemlich unmissverständlich zum Ausdruck bringt. Da ist es wieder, dieses hartnäckige Klischee.

«Es ist schon erstaunlich, wie verbreitet die Vorstellung noch immer ist, dass Betreuung und Arbeit zusammengehen», sagt Hunziker. «Dabei weiss jeder, der Kinder hat: Sie ist eine Illusion.»