



Homeoffice: Nicht die Quote entscheidet, sondern...

Michael Fiedler

Die Debatte über Homeoffice hat sich verändert. Nach der Diskussion über Produktivität und Rückkehr-ins-Büro zeigt eine neue WSI-Studie: Entscheidend ist weniger die Zahl der Homeoffice-Tage als die Passgenauigkeit zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten und den betrieblichen Regelungen. Gerade für Versicherer könnte das im Wettbewerb um Fachkräfte zum Erfolgsfaktor werden.

Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Demnach berichten Beschäftigte deutlich häufiger von hoher Arbeitsbelastung und gesundheitlichen Problemen, wenn ihre tatsächliche Homeoffice-Regelung stark von ihren persönlichen Wünschen abweicht. Rund zwei Drittel der Beschäftigten sind mit ihrer aktuellen Situation zufrieden oder wünschen sich lediglich geringfügige Anpassungen. Problematisch wird es vor allem dort, wo Unternehmen und Beschäftigte weit auseinanderliegen.

Vom Streit über Homeoffice zur Suche nach der passenden Balance

Für die Versicherungswirtschaft kommt diese Entwicklung nicht überraschend. Die Branche gehört seit Jahren zu den Vorreitern hybrider Arbeitsmodelle und zählt laut WSI weiterhin zu den Bereichen mit einem überdurchschnittlich hohen Homeoffice-Anteil. Gleichzeitig hat sich die Diskussion spürbar verändert. Ging es während der Pandemie zunächst um die grundsätzliche Einführung mobiler Arbeit, rückte

später die Frage nach den Auswirkungen auf Produktivität und Zusammenarbeit in den Vordergrund.

Bereits im vergangenen Jahr zeigte eine Studie, dass [Homeoffice die Produktivität durchaus steigern kann – allerdings nicht unbegrenzt](#). Entscheidend sei vielmehr eine ausgewogene Mischung aus konzentrierter Arbeit zu Hause und persönlichem Austausch im Büro. Mit der aktuellen WSI-Untersuchung erhält diese Debatte nun eine weitere Facette: Offenbar kommt es nicht nur auf die Anzahl der Homeoffice-Tage an, sondern darauf, ob Arbeitsmodell und individuelle Lebenssituation zueinander passen.

Arbeitgeberattraktivität bleibt ein Wettbewerbsfaktor

Auch die Diskussion um [sogenannte Return-to-Office-Initiativen](#) erhält dadurch neue Nahrung. Bereits zuvor hatten Untersuchungen darauf hingewiesen, dass starre Rückkehrvorgaben die Attraktivität von Arbeitgebern beeinträchtigen können – insbesondere in Branchen, die um qualifizierte Fachkräfte konkurrieren. Die aktuelle Studie stützt diese Einschätzung. Besonders unzufrieden

sind Beschäftigte, deren Unternehmen die Homeoffice-Möglichkeiten eingeschränkt haben. Gleichzeitig zeigt sich ein Zusammenhang zwischen mangelnder Passgenauigkeit und höherer beruflicher Belastung sowie einer schlechteren Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands. Für Versicherungsunternehmen gewinnt das Thema damit eine zusätzliche strategische Dimension. Flexible Arbeitsmodelle dienen längst nicht mehr allein der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sondern beeinflussen zunehmend auch Recruiting, Mitarbeiterbindung und Arbeitgebermarke.

Homeoffice bleibt Teil des Wandels der Arbeitswelt

Hinzu kommt ein weiterer struktureller Trend. Die Versicherungsbranche befindet sich seit Längerem in einem tiefgreifenden Veränderungsprozess. Digitale Zusammenarbeit, Künstliche Intelligenz und neue Arbeitsformen verändern Aufgabenprofile ebenso wie die Erwartungen der Beschäftigten. Bereits früh hatte sich abgezeichnet, dass [Homeoffice und KI gemeinsam den Arbeitsmarkt neu ordnen](#). Während Künstliche Intelligenz Routineaufgaben übernimmt und Prozesse automatisiert, gewinnen flexible Arbeitsmodelle als Instrument moderner Personalstrategien an Bedeutung. Beide Entwicklungen verstärken sich gegenseitig und verändern die Organisation von Wissensarbeit nachhaltig.

Passgenauigkeit statt Ideologie

Die aktuelle WSI-Studie deutet darauf hin, dass sich die Debatte um Homeoffice weiter versachlicht. Weder eine generelle Rückkehr ins Büro noch möglichst viele Homeoffice-Tage erscheinen als universelle Lösung. Erfolgversprechender sind Arbeitsmodelle, die sich an den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit und den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren. Gerade für Versicherungsunternehmen könnte diese Balance künftig zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor werden. Während die Branche parallel [neue Wege bei der Rekrutierung von Fachkräften](#) sucht, [Spezialisten verstärkt im eigenen Haus entwickelt](#) und [externe Expertise projektweise einkauft](#), entwickelt sich auch die Gestaltung hybrider Arbeitsmodelle zu einem Baustein moderner Personalstrategien. Homeoffice ist damit längst mehr als ein Benefit – es wird zunehmend Teil der Antwort auf den Fachkräftemangel.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4951138/Homeoffice-Nicht-die-Quote-entscheidet-sondern/>