

My home is my Büro

ORGANISATION: Einige Firmen bieten Homeoffice an. Doch damit es funktioniert, bedarf es eines strengen Regelwerks.



VON JENS GIESELER

Alexander Fischer war für fünf, sechs Wochen außer Gefecht gesetzt – eigentlich. Wegen einer Erkrankung des Sprunggelenks konnte der Teamleiter Cloud von Mobile Video Communication (MVC) kaum gehen, geschweige ins Büro kommen. „Krankschreibung oder Homeoffice“, seien die Alternativen gewesen, erzählt der 30-jährige Systemelektroniker lachend. Er arbeitete die Zeit zu Hause. Als Spezialisten für Videotechnologie sind alle MVC-Mitarbeiter so ausgerüstet, dass sie von überall aus arbeiten können.

Für Fischer und seine drei Kollegen in der Münchener Niederlassung ist Onlinekommunikation völlig normal. Grundsätzlich schätzt er den direkten Austausch mit seinen Kollegen, auch den privaten während der Mittagspause. Deshalb fährt er dreimal pro Woche eine Dreiviertelstunde von Dachau in die Landeshauptstadt. Doch gerade wenn er ungestört und konzentriert arbeiten will, bleibt er zu Hause, etwa wenn es um Installationen bei einem der 500 Kunden geht. „Das ist für mich weniger anstrengend“, erzählt der Techniker, „und für die Kunden effektiver.“

Jörg Knoblauch wiegt skeptisch den Kopf: „Wer jeden Tag von zu Hause arbeitet, dem fehlen der Teamgeist und der kreative Austausch mit den Kollegen.“ Der schwäbische Personalexperte beruft sich nicht nur auf eine anonyme Befragung des Netzwerkes Regus. Zwei Fünftel der knapp 1000 interviewten Homeoffice-Arbeiter gaben zu, dass sie nicht so effizient arbeiten, denn die Ablenkung zu Hause sei erheblich größer als im Unternehmen. Außerdem fehle ihnen der Kontakt zu den Kollegen. Jörg Knoblauch fährt mehrmals im Jahr ins Silicon

Valley. Allein im vergangenen Jahr begleiteten ihn 150 Unternehmer auf seinen drei Reisen. Dort entstehen die revolutionärsten Geschäftsideen und es werde die innovativste Personalpolitik betrieben, versichert er. Die Mitarbeiter werden aus ihrem Homeoffice wieder in die Unternehmen gezogen. In den führenden Companies werde Arbeit und Freizeit nicht getrennt, sondern verbunden. So gleichen manche Arbeitsplätze einem unaufgeräumten Jugendzimmer, im Firmengebäude kann selbstverständlich eingekauft, Wäsche gewaschen oder Sport getrieben werden. Angesichts dieser Arbeitsatmosphäre haben viele Mitarbeiter kaum Interesse, von zu Hause zu arbeiten, so sein Eindruck, falls das Homeoffice nicht ohnehin wie bei Yahoo von oben verboten ist.

„Die Arbeit von zu Hause erfordert sehr viel Disziplin“, weiß Sven Damberger. Deshalb achtet der MVC-Geschäftsführer genau auf die Ergebnisse seiner Mitarbeiter und stellt auch Spielregeln auf. So dürfen die Kollegen vom Servicedesk tagsüber nicht im Homeoffice arbeiten. Und mehr als zwei Tage zu Hause pro Woche sind nicht drin. Das nutzen allerdings auch nur 40 % seiner Mitarbeiter aus. „Manche sparen sich zwei Stunden Anfahrt nach Frankfurt, andere können zu Hause tatsächlich konzentrierter arbeiten“, erklärt er, warum das Unternehmen seinen Mitarbeitern so großen Freiraum bietet. Allerdings müsse die Anbindung ans Unternehmen gewährleistet bleiben.

Wie Führungskräfte das Homeoffice für sich nutzen, macht Björn Lamprecht vor. Zwei- bis dreimal im Monat arbeitet der Geschäftsführer des Solarunternehmens Goldbeck Solar von zu Hause aus. Rund 150 km liegen zwischen dem Hauptsitz des Unternehmens in Hirschberg bei Heidelberg und seinem Heimatort Kirchheim unter Teck.

Durch das Homeoffice spart der 52-Jährige nicht nur wertvolle Freizeit, sondern er ist auch zeitlich flexibel. „Ich nutze die Freitage gerne für Arztbesuche, Amtsgänge oder um meine pflegebedürftigen Eltern zu unterstützen“, erläutert Lamprecht. Um diese Termine organisiert er dann seine Arbeitszeit herum. Im Homeoffice wie im Urlaub gilt: „In wichtigen Fragen bin ich für meine Mitarbeiter immer ansprechbar.“ Sorge, dass in seiner Abwesenheit in Hirschberg die Produktivität in den Keller geht, hat er keine. Seine 80 Mitarbeiter sollen eigeninitiativ und mit Spaß agieren – ob der Chef nun im Hause ist oder nicht.

Die Einrichtung eines Homeoffice hat auch arbeitsrechtliche Konsequenzen. Die Wirtschaftskanzlei Osborne Clarke empfiehlt eine eindeutige Regelung sämtlicher Themen, die schon mal zehn Seiten umfassen kann. Ein ganz heißes Thema sei der Datenschutz, sagt Arbeitsrechtlerin Sonja Riedemann, denn Familienangehörige sind für das Unternehmen betriebsfremde Personen. Arbeitet ein Personaler im Homeoffice, können Personaldaten zugänglich sein. Drückt er Unterlagen aus, liegen sie eventuell lesbar auf dem Schreibtisch. Jüngere Mitarbeiter wohnen noch in einer Wohngemeinschaft und lassen ihren Laptop ungeschützt in der Küche stehen. Alles ein No-Go. „Dafür muss eine eindeutige Regelung gefunden werden“, rät die Kölnerin.

Üblicherweise haben die Homeworker Zugang zu allen Unternehmensdaten. Auch das kann heikel sein. Denn während Papa in seiner Pause einen Kaffee kocht, spielt der Fünfjährige auf der Tastatur. Schon sind wichtige Dateien futsch. Sonja Riedemann ahnt, dass in der Praxis derartige Themen kaum beachtet oder unbürokratisch geregelt werden. Das gilt auch für die Einrichtung des Arbeitsplatzes und für die

Wenn Papa von zu Hause aus arbeitet, ist das schön für beide, aber besondere Vorsichtsmaßnahmen sind trotzdem geboten.

Foto: panthermedia.net/ZaraMuzafarova

Regelung der Arbeitszeiten. Auch wenn der Arbeitgeber diese beiden Themen an seine Mitarbeiter delegiert, bleibt er verantwortlich, dass etwa der Stuhl ergonomisch ist, der Bildschirm nicht im Gegenlicht steht oder der Mitarbeiter zu Hause nicht mehr als acht, in Ausnahmefällen zehn Stunden täglich arbeitet. „Alle Arbeitgeberpflichten gelten auch für das Homeoffice“, so die Juristin.

In aller Regel gewähren Geschäftsführer ihren Wissensarbeitern die Möglichkeit, in den eigenen vier Wänden zu arbeiten. Die sind intrinsisch motiviert, organisieren ihre Arbeit autonom und haben ihre besten Ideen eventuell unter der Dusche oder beim Sport. Auch im Unternehmen benötigen sie das Vertrauen ihrer Chefs. So erlaubt MVC-Chef Damberger eine Ausnahme von seiner Zweittageregel. Vor einigen Jahren kündigte seine Buchhalterin, um nach Hamburg zu ziehen. Nachdem die Nachfolge nicht wie geplant funktionierte, rief er sie in Hamburg an und sie wurde seine einzige Vollzeit-Homeoffice-Mitarbeiterin. Der Buchhalterin fehlte nach einigen Wochen allerdings der Kontakt zu den Frankfurter Kollegen. Seitdem ist sie per permanenter Videokonferenz mit ihrem Team verbunden – wenn es zu laut wird, schaltet sie den Ton aus.

„Ich glaube, das ist ein Sonderfall“, merkt Jörg Knoblauch, die Hauptsache sei aber, dass die Arbeitsziele erreicht werden. Er gibt Geschäftsführern drei Tipps. Zum einen: Homeoffice gibt es als Prämie, wenn das Ergebnis stimmt und der Mitarbeiter dies wünscht. Zum zweiten: Es muss klare Regeln geben, von der telefonischen Verfügbarkeit bis zum Erreichen der Zielvorgaben. Und zum dritten: Es sollte nicht mehr als einen Tag pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden.

Datenschutz ist ein wichtiges Thema. Familienangehörige sind für das Unternehmen betriebsfremde Personen.