

Das Homeoffice nur begrenzt nutzen

Das Ergebnis muss stets stimmen

Homeoffice ist ein heiß diskutiertes Thema – vor allem Jüngere, Langstrecken-Pendler und Arbeitnehmer mit jungen Kindern melden ihr Interesse an. Ihre Vorgesetzten haben Bedenken, weil sie die Kontrolle verlieren, Unternehmensberater warnen, weil der Teamgeist verloren gehen könnte und es gibt auch arbeitsrechtliche Aspekte zu beachten.

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«, erzählt der 30-jährige Systemelektroniker lachend und arbeitete die Zeit zu Hause. Als Spezialist für Videotechnolo-

gie sind alle MVC-Mitarbeiter so ausgerüstet, dass sie von überall aus arbeiten können. Für ihn und seine drei Kollegen in der Münchener Niederlassung ist Online-Kommunikation völlig normal.

Grundsätzlich schätzt er den direkten Austausch mit seinen Kollegen, auch den privaten während der Mittagspause. Deshalb fährt er drei Mal 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.«

Wie Führungskräfte das Homeoffice nutzen, macht Björn Lamprecht vor. Zwei bis drei Mal im Monat arbeitet der Geschäftsführer des Solarunternehmens Goldbeck Solar von zu Hause aus. Rund 150 Kilometer liegen zwischen dem

Hauptsitz des Unternehmens in Hirschberg bei Heidelberg und seinem Heimatort Kirchheim unter Teck.

Durch das Homeoffice spart der Schwabe nicht nur Fahrzeit, sondern er kann dann flexibel zwischen Beruf und Privat wechseln. »Ich nutze die Freitage für Arztbesuche, Amtsgänge oder um meine pflegebedürftigen Eltern zu unterstützen«, erläutert Lamprecht. Um diese Termine organisiert er dann seine Arbeitszeit herum. Generell gilt für ihn: »In wichtigen Fragen bin ich für meine Mitarbeiter immer ansprechbar.«

Kein Leistungsabfall

Sorge, dass während seiner Abwesenheit in Hirschberg die Produktivität in den Keller geht, hat er keine. Die 80 Mitarbeiter arbeiten eigeninitiativ und mit Spaß – ob der Chef nun im Hause ist oder nicht. Obwohl der 52-Jährige

»New Work« eher kritisch gegenübersteht, findet er, die Arbeit vom heimischen PC sei eine sinnvolle Einrichtung, die er bei Mitarbeitern wie Führungskräften unterstützt. »Die gesamte Belegschaft hat auch von daheim Zugriff auf alle Systeme, sinkende Produktivität kann ich nicht feststellen.«

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 Personal-Experte 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 auch 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. An diesem Hotspot werden die Mitarbeiter 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 und 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



Wer jeden Tag von zu Hause arbeitet, dem fehlen der Teamgeist und der kreative Austausch mit den Kollegen. Daher sollte nicht mehr als einen Tag pro Woche zu Hause gearbeitet werden.

Yahoo oder IBM von oben verboten ist. Bei Easysoft können alle 95 Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten. Der Spezialist für Personalentwicklungs- und Ausbildungssoftware organisiert für jeden Laptop und Zugang zu den Firmendaten. Denn die drei Geschäftsführer setzen neben Vertrauensarbeitszeit auch auf den Vertrauensarbeitsplatz. »Jeder soll dort arbeiten, wo er die Firmenziele am besten erreichen kann«, formuliert Andreas Nau das Credo der Softwareschmiede. »Wir appellieren an die Ehrlichkeit unserer Mitarbeiter«, so der strategische Geschäftsführer weiter, denn mancher lässt sich zu Hause von Abwasch, Dreckwäsche und Kindern ablenken.

Allerdings finden sich 90 Prozent der Easysoft-Angestellten im Büro ein. Zwar nutzt jeder mal die Gelegenheit zu Hause zu arbeiten, aber die Kommunikation untereinander ist den Mitarbeitern wichtig, um anstehende Aufgaben schneller und besser zu lösen und um sich persönlich auszutauschen. Die Geschäftsführung macht es ihren Mitarbeitern allerdings auch nicht leicht: höhenverstellbare Schreibtische, Kommunikationsinseln, Slackline oder Ruheraum, kaum einer wird in den eigenen vier Wänden einen besseren Arbeitsplatz vorfinden.

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 ist der Datenschutz, sagt Arbeitsrechtlerin Sonja Riedemann, denn selbstverständlich sind Familienangehörige 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.

In aller Regel 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 Regelung der Arbeitszeiten. Denn 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 Ausnahmefälle 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.

»Wenn die Arbeitsziele erreicht werden, ist das okay«, merkt Jörg Knoblauch an. Er gibt Geschäftsführern drei Tipps. Zum einen, Homeoffice gibt es als Prämie, wenn das Ergebnis grundsätzlich 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, nicht mehr als einen Tag pro Woche.



www.tempus.de



Tausende Messwerte pro Sekunde.
Schnell. Präzise. Prozesssicher.
LC50-DIGILOG.

BLUM
focus on productivity

www.blum-novotest.com
Fertigungsmesstechnik Made in Germany