

ARBEITSMARKT

Zu Hause im Dienst

Dank moderner Kommunikationsmittel arbeiten immer mehr Menschen vom heimischen Schreibtisch aus. Firmen bekommen so motivierte Mitarbeiter und senken nebenbei ihre Kosten.

Im Grunde sieht Belgien Tanriverdis Arbeitsplatz nicht anders aus als Millionen anderer Arbeitsplätze auch in diesem Land. Vor ihr der Laptop, ein Telefonverzeichnis steht daneben, die Kaffeetasse fehlt genauso wenig wie ein paar kleine Pflanzentöpfe für die etwas privaktere Atmosphäre.

Der Unterschied: Tanriverdi ist privat. Sie arbeitet in ihren eigenen vier Wänden in Unterjesingen bei Tübingen. Der Blick schweift hinaus ins Grüne, zwischendurch rufen immer mal wieder die beiden Töchter Lara und Alia nach ihrer Mama, manchmal kommen Freundinnen vorbei, oder ihr Mann, der selbständig tätig ist, verbringt seine Mittagspause zu Hause.

Dann unterbricht auch Belgien Tanriverdi ihre Arbeit. Im Gegensatz zu ihrem Mann arbeitet sie nicht freiberuflich, Tanriverdi ist normale Angestellte bei IBM Deutschland. Als Vertriebsbeauftragte Mittelstand für die Region Südwestdeutschland bringt sie seit sieben Jahren vom heimischen Wohnzimmer aus die IBM-Produktpalette unter die Menschen.

„Uns ist völlig gleichgültig, wo unsere Mitarbeiter arbeiten“, sagt Dietmar Hammer, zuständiger Leiter für den Bereich Telearbeit bei IBM. „Unsere Mitarbeiter arbeiten eigenverantwortlich. Zu Beginn des Jahres vereinbaren wir Ziele. Von welchem Arbeitsplatz aus die erreicht werden, ist egal“, so Hammer.

Rund 22 000 Menschen beschäftigt IBM in Deutschland, etwa 14 000 davon haben einen Telearbeitsplatz. Der ermöglicht es ihnen, mindestens einen Tag von zu Hause aus zu arbeiten. Um die sogenannte alternierende Telearbeit – also die Kombination aus Büro- und Heimarbeitsplatz – umzusetzen, richtet der IT- und Unternehmensberatungskonzern daheim die Infrastruktur ein, stellt Telefon- und Internet-Anschlüsse sowie Drucker und Laptop. „Wir verschaffen unseren Mitarbeitern mehr Zeitsouveränität, sie sind motivierter, arbeiten effizienter, und am Ende haben alle was davon“, sagt Hammer.

Kommt ein IBM-Kollege in die Zentrale nach Stuttgart-Vaihingen oder in andere Niederlassungen, so steht ihm dort kein fester Arbeitsplatz zu, sondern lediglich ein sogenannter e-place – ein schlichter anonymer Schreibtisch, an dem er sich ins IBM-Netz einwählen und arbeiten kann. Dieses Modell gilt selbst für die Geschäfts-



Telearbeiterin Tanriverdi: Den Anschluss nicht verpassen



US-Zentrale von IBM (bei New York): Sparen bei der Miete

führung. IBM konnte dadurch diverse Büros in der Stuttgarter Umgebung zusammenlegen und spart so rund 25 Prozent der Raumkosten.

Die LVM-Versicherung im westfälischen Münster lässt ebenfalls rund ein Drittel ihrer mehr als 2000 Mitarbeiter am Hauptsitz

mindestens die Hälfte der Arbeitswoche zu Hause arbeiten. Schadensmeldungen, Adressenänderungen oder Fragen zu Versicherungsverträgen nehmen die Mitarbeiter am heimischen Telefon entgegen. Rund 2,2 Millionen Euro Bürokosten sparte die Versicherungsgruppe aus Westfalen bislang.

Lange zierten sich sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter beim Thema Telearbeit. Allein das Wort schürte Ressentiments. Es klang nach Heimarbeit, nach Häkeln und Haushalt. Doch in Zeiten, in denen die Republik über Fachkräftemangel diskutiert und über bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erfährt das Thema Telearbeit eine Renaissance. Bereits Anfang der neunziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts galt sie als die „Arbeitsform der Zukunft“. Wirklich durchsetzen konnte sie sich nicht. Das scheint sich nun zu ändern, zumindest wenn Telearbeit auf Freiwilligkeit beruht. Beim deutschen Ableger des Computerriesen Sun dagegen regt sich heftiger Widerstand, weil etwa 1000 Mitarbeiter gezwungen werden sollen, zu Hause als sogenannte iWorker zu arbeiten.

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

MARTIN STORZ / GRAFFITI

Dennoch wünschen sich inzwischen 80 Prozent aller Angestellten, ab und an von zu Hause arbeiten zu können. Das SIBIS-Projekt (Statistical Indicators Benchmarking the Information Society) der Europäischen Union rechnete hoch, dass bereits im Jahr 2002 rund 25 Millionen EU-Bürger einen zweiten Arbeitsplatz zu Hause haben – immerhin 13 Prozent aller Erwerbstätigen.

Deutschland ist bei dieser Entwicklung vorn dabei. Seit Beginn des Jahrtausends schickt sich Europas größte Volkswirtschaft an, das Thema zu entdecken. Das Statistische Bundesamt zählte im Jahr 2004 bereits 5,1 Millionen Beschäftigte, die entweder ganz oder teilweise ihre Arbeitszeit im häuslichen Büro verbringen. Nach der SIBIS-Untersuchung sind 17 Prozent aller 39,6 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland Telearbeiter, das ist deutlich über dem europäischen Durchschnitt.

Am weitesten fortgeschritten ist die Entwicklung allerdings in den USA. Dort sind Heimarbeitsplätze seit langem üblich. Kundenservice-Jobs, die Mitte der Neunziger noch in Callcenter ausgelagert wurden, werden inzwischen von sogenannten Cyberagents im eigenen Wohnzimmer erledigt. Für die amerikanische Fluggesellschaft Jet-Blue beispielsweise arbeiten rund 1400 Mitarbeiter der Flugreservierung ausschließlich von zu Hause aus. Allein im vergangenen Jahr stieg die Zahl der ausgelagerten Mitarbeiter in den USA um 20 Prozent.

Von ausschließlicher Telearbeit ohne Bindung ins Unternehmen wollen die Konzerne in Deutschland jedoch nichts wissen. Der Autozulieferer Continental dringt auf zeitweilige Anwesenheit im Unternehmen. „Es setzt sich ein Modell durch, wonach beispielsweise zwei bis vier Präsenztage im Unternehmen üblich sind und ein bis zwei Tage von zu Hause gearbeitet wird“, sagt Continental-Sprecher Hannes

terstützt diesen Trend, nie war es so einfach – und ging es so schnell –, Daten zu übertragen und miteinander zu kommunizieren. Inzwischen verfügen 14 Millionen Haushalte in Deutschland über DSL-Internet-Anschluss, die Anzahl der Handys übersteigt mittlerweile sogar die Bevölkerungszahl.

Und so wird jetzt Wirklichkeit, was die Forscher schon vor über zehn Jahren prognostizierten. „Wir erleben gerade einen kompletten Wandel der Arbeitsformen“, sagt Michael Kastner, Professor für Organisationspsychologie an der Universität Dortmund. „Den Arbeitsplatz herkömmlicher Art gibt es immer weniger. Reisen wird immer wichtiger, das mobile Blackberry-Handy ersetzt eine ganze Büroorganisation.“

Zudem bemerken immer mehr Unternehmen, dass Telearbeit häufig effizienter ist als die schlichte Anwesenheit im Büro. Ein Schreibtisch wird von 365 Tagen im Jahr nur an rund 170 Tagen genutzt – eine Ressourcenverschwendung ohnegleichen.

aller anfallenden Computerjobs in klassischen Firmenbüros erledigt werden. Die Gründe: In Zeiten globaler Konkurrenz müssten Unternehmen immer stärker ihre Kosten senken. Außerdem sind immer mehr Menschen in zeitzonenüberschreitende Geschäftsbeziehungen involviert. „Wie will man die in einem Acht-Stunden-Tag vom herkömmlichen Büro bewerkstelligen?“, fragt IBM-Mann Hammer.

Aber auch die demografische Entwicklung führt dazu, dass beim Kampf um die klügsten Nachwuchsköpfe immer häufiger deren privaten Wünschen Rechnung getragen wird. Und die heißen immer öfter: Homeoffice.

Bei DaimlerChrysler beispielsweise arbeiten 8700 Mitarbeiter mobil, 350 Beschäftigte haben sowohl einen Arbeitsplatz im Büro als auch zu Hause. Vor zehn Jahren waren es gerade 50, mobile Arbeitsplätze gab es so gut wie gar nicht. „Die Telearbeitsangebote sollen die Attraktivität



Callcenter von DaimlerChrysler (in Dallas, Texas): Kundenservice-Jobs werden inzwischen von Cyberagents im Wohnzimmer erledigt

Boekhoff. „Wir halten den persönlichen Austausch mit Kunden, Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern für wichtig.“

Beim Technologiekonzern Siemens haben nur 2500 der 162 000 inländischen Mitarbeiter einen Tele-Arbeitsvertrag im herkömmlichen Sinne. Mehrere tausend Mitarbeiter aber nutzen die sogenannte mobile Telearbeit: Sie arbeiten, wo es gerade passt, ob zu Hause, auf Dienstreise oder im Unternehmen.

Vor allem junge Eltern in Elternzeit nutzen das Modell Telearbeit. Die IBM-Angestellte Tanriverdi beispielsweise begann bereits während der Elternzeit, einen Tag von zu Hause aus zu arbeiten, um den Anschluss ans Berufsleben nicht zu verpassen. „Hätte ich nicht die Möglichkeit zu Telearbeit bekommen, wäre ich mit zwei Kindern erst sechs Jahre später wieder eingestiegen“, sagt die 39-Jährige.

Dieses Potential wollen immer mehr Firmen nutzen. Der technische Fortschritt un-

tersuchungen zufolge verbringt das mittlere Management mittlerweile 30 Prozent der Arbeitszeit in Sitzungen, Meetings und Konferenzen. Einem Produktmanager fehlt diese Zeit, sein Produkt erfolgreich zu vermarkten, dem Software-Entwickler rennt die Zeit für neue Programmierideen davon.

Das ist auch der Grund, warum sich Andreas Gröger dauerhaft für einen Telearbeitsplatz entschieden hat. Gröger ist Software-Entwickler für Antriebstechnik bei der Heidelberger Druckmaschinen AG. „Zu Hause kann ich konzentrierter arbeiten“, sagt Gröger. Auslöser für den Schwenk ins heimische Büro war eigentlich die Geburt seiner Tochter vor sieben Jahren. Obwohl sie bereits in der Schule ist, will Gröger jedoch nicht mehr auf seinen Heimarbeitsplatz verzichten. Jeden Diens-tag spart er sich den Weg zur Firma.

US-Studien prognostizieren bereits, dass bis zum Jahr 2010 nur noch 40 Prozent

von DaimlerChrysler als Arbeitgeber fördern“, sagt Personalsprecherin Marina Raptis. „Gleichzeitig werden sie genutzt, um qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu halten.“

Allerdings nicht überall, wie eine Untersuchung der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zeigt. Seit acht Jahren fördert sie Modelle für eine familienbewusste und zugleich unternehmensgerechte Personalpolitik. Die Stiftungsinitiative „Berufundfamilie gGmbH“ zeichnet familienfreundliche Unternehmen mit einem Zertifikat aus. Doch erst 300 Unternehmen und Institutionen tragen dieses Gütesiegel. Stefan Becker, Geschäftsführer der Berufundfamilie gGmbH meint, dass vor allem Telearbeit noch „häufig unterbunden“ wird und zu viele Vorgesetzte kontrollieren wollen, was ihre Angestellten machen. „Viele positive Ansätze bleiben Lippenbekenntnisse“, so Becker. „Am Ende halten die Chefs ihre Mitarbeiter an der kurzen Leine.“

JANKO TIETZ