Berliner Zeitung

Karriere

Nummer 301 · 67. Jahrgang

24./25./26. Dezember 2011

Zur Arbeit unters Dach

Telearbeit ist für viele eine echte Alternative. Sie funktioniert, wenn Job und Privates im Homeoffice getrennt werden

VON REGINE SULING

Zweimal in der Woche hat Klaus Brüning (Name geändert) es nicht weit zur Arbeit: Nachdem er seinen Nachwuchs in die Kita gebracht hat, setzt er sich im Dachgeschoss seines Hauses an den Schreibtisch. Brüning ist alternierender Teleworker: An drei von fünf Arbeitstagen versieht er seinen Job vom Büro in Düsseldorf aus, zwei Tage arbeitet er zu Hause. „Ich habe mit meinem Chef eine flexible Regelung gefunden“, sagt Brüning, der bei der Nord Ost West Informationstechnik der Deutschen Rentenversicherung im Stab der Geschäftsführung arbeitet. „Durch die Telearbeit kann ich Beruf und Familie verbinden“, unterstreicht er, macht aber deutlich, dass er für seine Tätigkeit Ruhe braucht: „Die Kinder sind, während ich arbeite, nicht da.“

Das Teleworking ist auf dem Vormarsch: Mit 22 Prozent der Betriebe praktizierten 2009 fast dreimal mehr Firmen Telearbeit als noch 2003. Das ergab der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, den das Institut der deutschen Wirtschaft Köln erhebt. Bis 2014 wird die Hälfte der Weltbevölkerung zeitlich oder räumlich flexibel arbeiten, prognostiziert die Unternehmensberatung Booz & Co. Der Weg dahin ist in Deutschland indes noch steinig: Im Jahr 2010 arbeiteten laut einer Befragung des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien gerade zehn Prozent der Beschäftigten gelegentlich von zu Hause.

Der Wunsch nach Heimarbeit ist dagegen sehr viel größer: 37 Prozent würden gern an einigen Wochentagen ins Homeoffice gehen, 20 Prozent täglich. Doch nicht jeder Mitarbeiter und jede Organisation sind dafür geeignet. Das weiß Jens Herdam aus der Praxis. Bei der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover ist er Fachbereichsleiter und kümmert sich um die Koordination von Familie und Beruf. „Bei uns ist das Teleworking kein Anspruch, sondern eine Möglichkeit“, macht Herdam klar. Eine unabdingbare Voraussetzung: „Der Mitarbeiter muss autark arbeiten können und gut organisiert sein.“

Auch als Teleworker Kontakt zu Kollegen halten

Von insgesamt 2300 Beschäftigten der Rentenversicherung sind derzeit 146 Teleworker, 74 davon in Vollzeit. Zumeist sind sie in der Leistungsabteilung beschäftigt. „Da kann man die Arbeit vom Homeoffice aus am einfachsten realisieren“, sagt Herdam. Für den Aktentransport gibt es ein ausgeklügeltes System mit abschließbaren Koffern. Daheim muss das Arbeitszimmer ebenfalls verriegelt werden können. Noch eine Anforderung ist wichtig: Der Telearbeiter muss mindestens 20 bis 25 Stunden pro Woche arbeiten, ein- bis zweimal an einem der Standorte. Mindestens aber sollte er zu den Teambesprechungen erscheinen. „Darauf legen wir großen Wert, damit der Kontakt zu den Kollegen gehalten wird“, betont Herdam. Die Behörde profitiert vom Teleworking: „Wenn eine Mitarbeiterin nach dem Mutterschutz weiter arbeitet, muss man keine neue Kraft anlernen.“ Die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover betreibt das Teleworking bereits seit 1993. „Das hat sich mittlerweile bei uns als ganz normale Arbeitsform etabliert“, sagt Jens Herdam.

Von dieser Selbstverständlichkeit sind viele Behörden und Firmen dagegen noch weit entfernt. Dabei bietet die Telearbeit Vorteile für beide Seiten: Der Mitarbeiter spart sich die Fahrtzeit ins Büro, kann sich seine Arbeitszeiten nach Belieben einteilen und seine Produktivität noch steigern. Insbesondere Frauen wird durch die „Hausarbeit“ ein schneller Wiedereinstieg nach einer Erziehungspause und damit eine Kontinuität in der Erwerbsbiografie ermöglicht. Auch das Unternehmen profitiert: Fluktuation und Krankenstand sinken, die Fixkosten für die Büroräume gehen zurück, die Arbeitsplanung wird transparenter und die Wettbewerbsfähigkeit steigt.

Indes: Die Telearbeit hat auch ihre Tücken. Wer bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Probleme hat, ist mit der Arbeit im Homeoffice oft schlecht bedient. Zu diesem Ergebnis kommt Timothy Golden in einer Studie, die im Oktober 2011 im Journal of Business and Psychology erschienen ist. Der Professor des Rensselaer Polytechnic Institute aus Troy im US-Bundesstaat New York belegt durch seine Untersuchung, dass sich Menschen schneller erschöpft fühlen, wenn sie bei der Telearbeit eine Vielzahl konkurrierender Anforderungen von Beruf und Familie unter einen Hut bringen wollen. Wer mit dem quengelnden Kind diskutiert, während er eine wichtige E-Mail schreibt, kann sich nicht richtig auf seine Arbeit konzentrieren. Die Anspannung wächst, die Erschöpfung nimmt zu.

Entlastung, wie man sie sich eigentlich von der Telearbeit erhofft, gibt es dann nicht. Um sich davor zu schützen, ist deshalb auch beim Teleworking eine strikte Trennung von Arbeit und Privatleben vonnöten – so wie bei Klaus Brüning, der seinen Arbeitstag im Dachgeschoss verbringt. Vor allem freut Brüning sich darüber, dass er Fahrtzeit spart: „Es ist schon ein Unterschied, ob man nur eine Etage höher geht oder eine Stunde nach Düsseldorf fährt.“ Für ihn persönlich ist es ein Gewinn von Lebenszeit und Lebensqualität, für die Gesellschaft ein Vorteil, der allen zugutekommt: Je stärker die Heimarbeit ausgebaut wird, umso stärker nehmen die Pendlerzahlen und die werktäglichen Staus ab.

THINKSTOCKPHOTOS/POLKA DOT IMAGES

Kurzer Dienstweg: Telearbeiter, die ihren Job zuhause erledigen, sparen sich Fahrtzeiten – und gewinnen Lebensqualität.

Heimarbeit

Das Projekt Teleskop, das vom nordrhein-westfälischen Wirtschaftsministerium und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde, hat Informationen zum Themenkomplex Telearbeit aufbereitet.
www.liquide.de
(>Thema >Telearbeit)

Der US-Professor Timothy Golden hat festgestellt, dass die Vorteile der Telearbeit von den Anforderungen, die zu Hause herrschen, abhängen. Seine Studie steht im Internet zum Download bereit.
www.springerlink.com/content/24525272406107u4

Wie lassen sich Beruf und Familie miteinander verbinden? Die Hertie-Stiftung zeichnet besonders mustergültige Unternehmen aus.
www.beruf-und-familie.de

Teleworker sollten den Rahmen ihrer Heimarbeit in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag schriftlich definieren. Dazu gehören folgende Punkte: Anzahl der Telearbeitstage, Präsenzpflicht im Betrieb, Art der Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit im Homeoffice, Weitergabe der Arbeitsergebnisse an den Vorgesetzten, Rückkehrrecht an den betrieblichen Arbeitsplatz, Daten- und Versicherungsschutz, Haftung bei Beschädigung oder Verlust der technischen Einrichtung, Kostenübernahme für Telefon und Internet sowie eine Beteiligung an Miete und Stromkosten. Letzteres wird in der Regel durch Zahlung einer monatlichen Pauschale geregelt. Wichtig: Das Unternehmen darf die Wohnung des Arbeitnehmers nicht gegen dessen Willen betreten. Viele Firmen legen allerdings Wert darauf, das Arbeitszimmer des Mitarbeiters aus Gründen des Arbeitsschutzes zu begutachten. Unumgänglich ist das immer dann, wenn die technische Einrichtung komplexer ist und vom Betrieb selbst vorgenommen werden muss.

Telearbeit: Indien führt
Antworten auf die Frage „Müssen Sie körperlich an Ihrer Arbeitsstelle anwesend sein, um produktiv arbeiten zu können?“ *(in Prozent)*

RAUFELD/CHRISTIAN WERNER; QUELLE: INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (CISCO)

INHALT

Recht *Seite S3*
Eigenartig: Kirchliche Arbeitgeber genießen in Deutschland eine Fülle von Sonderrechten

Bildungsmarkt *Seite S5*
Verkostet: Weinschmecker können ihr Fach jetzt auch studieren und einen MBA machen

Anzeige

STELLENMARKT

Kaufmännische Berufe *Seite S2*
Führungskräfte
Finanz-, Rechnungswesen/Controlling
Juristische und steuerberatende Berufe
Vertrieb/Verkauf
Marketing/Werbung/PR
Referenten/Assistenten
Sekretariats- und Büropersonal
Weitere kaufmännische Berufe

Technische Berufe *Seiten S3, S4*
Technische Berufe
Elektrogewerbe
Baugewerbe
Sonstige technische/handwerkliche Berufe

Gesundheit/Wissenschaft *Seite S4*
Lehrer und Erzieher
Sozial- und Gesundheitswesen

Dienstl./weitere Berufe *Seiten S4, S5*
Künstlerische Berufe
Friseurhandwerk
Hotel- und Gaststättengewerbe
Kraftfahr-/Transport-/Kuriergewerbe
Weitere Dienstleistungsberufe
Hauswartstellen
Heimarbeit/Nebenverdienst
Sonstige Angebote/Sammelangebote

Ausbildungsplätze *Seite S5*

Bildungsmarkt *Seite S5*

Anzeige

NOCH MEHR JOBS
finden Sie auf unserer Internetseite:
berliner-jobmarkt.de
Die Regionale Jobsuchmaschine
für Berlin und Brandenburg!

IMPRESSUM

Produktion: Raufeld Medien
Paul-Lincke-Ufer 42/43 - 10999 Berlin
Tel. 030/69 56 65 0
Redaktion: Andrea Frey, Kirsten Niemann
Mail an: jobredaktion@raufeld.de