

KARRIERE NACHRICHTEN

Flexible Modelle krepeln Betriebe um

Von Sn, Apa | 07.09.2015 - 13:16 | [Kommentieren](#)

Home-Office, Arbeitszeitkonten, Teil- und Gleitzeitmodelle weichen die Präsenzkultur auf das zeigen eine neue Studie von Deloitte Österreich sowie ein Lokalausweis in deutschen Unternehmen. Gleitzeit mit Kernzeit ist das häufigste Arbeitszeitmodell in Österreich. Im Büro arbeiten noch viele - Tendenz aber stark rückläufig.



Flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten sind in Österreich auf dem Vormarsch, auch wenn ein Großteil der Mitarbeiter derzeit noch im Büro arbeitet (84 %) - das ist eines der Kerneergebnisse einer neuen

BILD: SN/LUCKYBOOST - FOTOLIA

Deloitte-Studie. Es fehlt aber in den meisten Fällen noch an klaren Spielregeln, Vertrauen und Ergebnisorientierung, wie die kürzlich durchgeführte Umfrage unter rund 250 österreichischen Führungskräften in der Industrie, im Dienstleistungs- und öffentlichen Sektor sowie in der Finanzbranche zeigt. Spielräume bei der Telearbeit werden nur dann genutzt, wenn die Chefetage dies auch vorlebt.

Dabei seien Vorteile und Nutzen mobiler Tätigkeiten mittlerweile bekannt und mehrfach belegt, sagen die Studienautoren: Erstens erhöhe die freie Wahl des passenden Arbeitsortes für die jeweilige Tätigkeit die Produktivität von Mitarbeitern. Zweitens könnten Unternehmen auf regional größere Arbeitsmärkte zurückgreifen, da Wegzeiten nicht mehr zwingend täglich anfallen. Und drittens erlaube Telearbeit Teilzeitkräften in vielen Fällen, mehr Stunden zu arbeiten, wodurch vorhandene Potenziale von Mitarbeitern besser genutzt werden können.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Mit 63 Prozent ist Gleitzeit mit Kernzeit das gängigste Arbeitszeitmodell, an zweiter Stelle (27 %) folgt Gleitzeit ohne Kernzeit, gefolgt von Vertrauensarbeitszeit mit 23 Prozent. In 89 Prozent der Firmen sind Auszeiten

wie Sabbaticals grundsätzlich möglich. Werden die Spielräume für flexibles Arbeiten nicht genutzt, ist dies hauptsächlich dem fehlenden Vorbild durch die Führungskräfte geschuldet (59 Prozent). Bereits in 88 Prozent der Unternehmen ist mobiles Arbeiten möglich, 44 Prozent haben dazu einheitliche Regelungen, 44 Prozent lassen den Führungskräften dabei freie Hand in der Umsetzung. Für 70 Prozent der Befragten ist die Veränderung der Unternehmenskultur in Richtung Vertrauen und Ergebnisorientierung die größte Herausforderung.

Flexibles Arbeiten braucht gemeinsame Vereinbarungen

Die Angebote seitens Unternehmen, was zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten angeht, sind laut Studie bereits vielfältig und weit verbreitet. Genutzt würden diese aber nur dann, wenn Unternehmenskultur und Führungskräfte dies erlauben und unterstützen. Wesentliche Voraussetzung für einen funktionierenden Umgang mit flexiblem Arbeiten ist laut Deloitte vor allem eine Unternehmenskultur, die von Vertrauen und Ergebnisorientierung geprägt ist. Nur etwa die Hälfte der Befragten würden ihrem Unternehmen eine derartige Kultur zuschreiben, die andere Hälfte sehe noch immer Kontrolle und Anwesenheitsorientierung als wesentliche Charakteristika der eigenen Organisation. In diesem Sinne sehen auch 70 Prozent der Befragten die größte Herausforderung in Bezug auf flexibles Arbeiten nicht in der Erarbeitung von Modellen oder der Einhaltung von rechtlichen Vorschriften, sondern in der Veränderung der Unternehmenskultur und der Unterstützung der Umsetzung durch Führungskräfte und Top-Management.

Was wird aus verwaisten Büros?

Arbeiten, wo und wann man will - viele Menschen schätzen die neue Freiheit im Job. Doch was wird aus den Firmen, wenn die Büros zunehmend verwaisten? "Bis zum nächsten Jahr, Herr Kollege!" - in der neuen Arbeitswelt begegnen sich die Beschäftigten vieler Firmen deutlich seltener. Stattdessen wird für immer mehr Mitarbeiter die Welt zum Arbeitsplatz - ob heimisches Arbeitszimmer, Küchentisch, Café oder Parkbank. Viele Arbeitnehmer entscheiden sich für solche Arbeitsmodelle, auch um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

Aber wie profitieren die Unternehmen? Können sie nicht kräftig abspecken, wenn künftig kaum noch Mitarbeiter regelmäßig ins Büro kommen? Und sind die Beschäftigten noch eng genug angebunden? Bei Microsoft Deutschland gehören leere Büros bereits zum Alltag. Seit der Software-Riese im vergangenen Jahr unter viel öffentlicher Beachtung die Anwesenheitspflicht für seine Mitarbeiter abgeschafft hat, erscheinen im Schnitt nur noch 20 bis 30 Prozent der Mitarbeiter pro Arbeitstag in der Firmenzentrale in Unterschleißheim bei

München. Im neuen Domizil im Münchner Norden wird es dann nicht mehr für jeden Mitarbeiter einen Schreibtisch geben. Falls es dort einmal voller wird, wird aber trotzdem noch jeder einen Platz zum Arbeiten finden: In einer der Sitzecken mit Lounge-Möbeln beispielsweise oder in einem Café, in dem die Mitarbeiter ihren Laptop aufklappen können.

Ganz so lang wie bei Microsoft ist die Leine in den meisten anderen Unternehmen in Deutschland aber bisher nicht. Bei Siemens etwa können Beschäftigte mit Büro- und Verwaltungstätigkeiten bis zu 20 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von zu Hause aus absolvieren, bei speziellen Telearbeitsverhältnissen sind es bis zu 80 Prozent, sagt ein Unternehmenssprecher. Basis sind entsprechende Betriebsvereinbarungen und Regelungen in den Arbeitsverträgen. Größere Sparpotenziale für den Elektrokonzern bietet die Flexibilisierung aber nicht, zumal Siemens für adäquate Arbeitsplätze bei den Mitarbeitern daheim Sorge. Ganz aufgeben will das Unternehmen den regelmäßigen persönlichen Kontakt zudem nicht, wie der Sprecher sagt.

Firmensitz für einen Tag

Auch Werner Eichhorst vom Institut zur Zukunft der Arbeit geht davon aus, dass sich solche Mischformen mit festgelegten Büro- und Home-Office-Arbeitstagen zunehmend in Deutschland etablieren werden. Auf Firmenzentralen mit Kantine, Empfang und Tiefgarage dürften die Unternehmen deshalb auch künftig nicht verzichten können. Kleiner aber könnten manche werden - etwa mit angemieteten Räumen, die flexibler für Arbeit und Konferenzen nutzbar sind. **Die Berliner Firma Satellite Office hat das zum Geschäftsmodell gemacht. Wie in einem Hotel können die Kunden über das Unternehmen repräsentative Räume mit flexiblen Arbeitsplätzen, Konferenzbereichen und Büro-Dienstleistungen bis hin zur Erledigung der Firmenpost für einige Monate oder auch nur tageweise anmieten. So lasse sich der komplette Betrieb des Büros auslagern, während sich die Kunden auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können, sagt Firmengründerin Anita Gödiker. Sechs solcher Business Center unterhält ihr Unternehmen mittlerweile deutschlandweit, im kommenden Frühjahr soll ein zusätzlicher Standort in München hinzukommen.**

TEILEN

