

Zeit und Ort sind nicht wichtig, nur Resultate

Der Schreibtisch muss nicht im Büro stehen. Es gibt viele Plätze, an denen man vielleicht sogar kreativer sein kann

■ Von Verena Wolff

Ein Arbeitstag mit Anwesenheitspflicht von Punkt 9 bis 17 Uhr – das war einmal. Die Arbeitswelt ist längst in Bewegung geraten. „Heute haben wir feste und flexible Arbeitszeitmodelle sowie die sogenannte Vertrauensarbeitszeit“, sagt Karl-Friedrich Raible, Arbeitszeitexperte beim Beratungsunternehmen Kienbaum Consultants in Gummersbach.

Die klassische Arbeitszeitkontrolle sei allerdings nicht verschwunden: „Man geht zwar weg von der Arbeitszeiterfassung – doch die Stechkarte ist dort sinnvoll, wo sehr viele Leute sind und Missbrauch nicht auszuschließen ist.“

Ziele werden kontrolliert

Das Verständnis von Arbeit aber ändert sich: Zunehmend wird nicht mehr die Anwesenheit kontrolliert, sondern, ob vorgegebene Ziele in klar abgegrenzten Projekten erfüllt werden: „Das neue Prinzip ist, nicht mehr Zeit zu messen, sondern Ergebnisse“, sagt Markus Albers, Politologe und Autor des Buches „Morgen komm' ich später rein“. Es werde nicht mehr überprüft, wer morgens die ersten und abends die letzten sind oder wie lange sie Mittagspause machen.

Gleichzeitig könnten sich Faulenzer schlechter verstecken. „Denn die Ergebnisse zählen, nicht die Show.“ Allerdings hängt diese Arbeit in Projekten stark von den Arbeitstypologien ab, wie Karl-Friedrich Raible sie nennt. „Es kommt darauf an, wie autonom ich arbeiten kann.“

Flexible Computerarbeiter

Wer etwa im Team ein Auto zusammenbaue, könne sich kaum seine Zeit selbst einteilen. Auch Ärzte, Fluglotsen oder Bauarbeiter müssen zu bestimmten Zeiten ihren Dienst verrichten. „Die flexiblen Modelle eignen sich für jeden, der hauptsächlich am Computer arbeitet“, sagt Albers. „Und das sind immer mehr Berufsbilder.“ Diese Form der mobilen Arbeit nennt Albers „Easy Economy“. „Sie ist erst seit etwa ein, zwei Jahren aufgrund der tech-

nischen Fortschritte für Unternehmen wirklich sinnvoll geworden und befreit den Arbeitnehmer fast komplett von Anwesenheitspflicht und Schreibtischzwang.“ Auch Erregungenschaften wie Vätermone zwingen die Unternehmen zum Umdenken – denn immer mehr Männer nehmen solche Auszeiten vom Job. „Die Diskussion ist noch am Anfang – aber es gibt ein großes Bedürfnis nach Vollzeit, light“, sagt Volker Baisch, Geschäftsführer der Unternehmensberatung „Dads – Väter in Balance“ in Hamburg.

Immer mehr Männer wollten ihre wöchentliche Arbeitszeit um fünf bis zehn Stunden verringern, solange ihre Kinder noch klein sind. „Aber es sind erst 20 bis 30 Unternehmen, die das ihren Mitarbeitern offensiv anbieten.“ Die Grundtypologien, betont Raible, seien dieselben geblieben. Und für die große Masse, die Prozesse abarbeitet, werde sich nicht viel ändern. „Aber je flexibler die Arbeitswelt wird, umso weniger brauche ich feste Arbeitszeiten.“

Und die Anzahl derer, die frei arbeiten, werde zunehmen. „So wird jede Arbeit ein kleiner Projektauftrag, man befindet sich in einem permanenten Workflow.“ Diese Ansicht teilt auch Markus Albers: „Das Überallarbeiten greift um sich.“ Im Jahr 2006 boten knapp 20 Prozent aller deutschen Unternehmen Telearbeit an – im Jahr 2000 waren es nur vier Prozent.

„Heute plant zum Beispiel die Deutsche Bank, nur noch 20 Prozent aller Angestellten regelmäßig ins Büro gehen zu lassen – der Rest wird als sogenannte Mobile- und Super-Mobile-People auch von zuhause oder unterwegs aus arbeiten.“ Auch Unternehmen wie IBM, SAP und die Deutsche Telekom haben derartige Modelle. Gerade für Fach- und Führungskräfte werde das immer alltäglicher. Oft wird dafür ein „Arbeitszeitkonto“ geführt. „Das funktioniert wie beim Girokonto: Mal hat man mehr, mal weniger Zeit, mal ist das Konto überzogen“, sagt Raible. Auch das Bundesarbeitsministerium kennt die



Wer überwiegend am Computer arbeitet, kann auch am Urlaubsort Aufgaben erledigen

FOTO: PA/PHOTOSHOT

Wie wir in weniger Zeit mehr schaffen

Buchautor Markus Albers ist der Auffassung, dass Arbeit so viel Zeit braucht, wie für sie vorgesehen ist. Um mehr freie Zeit zu gewinnen, schlägt er vor, sich selbst enge Deadlines für zu erledigende Arbeit zu setzen. „Wenn ich für eine Aufgabe zwei Stunden habe, werde ich sie sehr konzentriert ausführen

und das Ergebnis wird wahrscheinlich von hoher Qualität sein. Habe ich für dieselbe Aufgabe zwei Wochen, verzettelte ich mich, arbeite immer mal wieder unkonzentriert daran, brauche tatsächlich viel länger, aber das Ergebnis wird wahrscheinlich sogar schlechter sein.“

Das Buch Morgen komm' ich später rein. Für mehr Freiheit in der Festanstellung, Markus Albers, Campus-Verlag, 239 Seiten, 18,90 Euro. ko



verschiedenen Arbeitszeitmodelle, die von unterschiedlichen Teilzeit-Angeboten über Jobsharing, also die Aufteilung eines Jobs auf zwei Mitarbeiter, bis hin zu einem „Teilzeit Invest“-Modell reichen, bei dem Vollzeit gearbeitet wird und am Ende freie Zeit steht. Die kann dann zum Beispiel für ein Sabbatical genutzt werden – eine längere Auszeit, in der Arbeitnehmer einmal etwas ganz anderes machen als sonst.

Die flexiblen Arbeitszeitmodelle haben auf den ersten Blick viele Vorteile: „Angestellte werden zum ersten Mal

Herren über Ihre Zeit – sie arbeiten, wenn sie sich am produktivsten fühlen“, sagt der Autor Markus Albers. Dies sei ein „enormer Emanzipationsprozess und ein Paradigmenwechsel in der Art, wie Arbeit bislang das Leben der meisten Menschen strukturiert hat“. Außerdem seien die Angestellten Studien zufolge produktiver, kreativer und zufriedener und kündigten seltener. Allerdings birgt die flexible Arbeit auch eine große Gefahr: „Dass wir immer arbeiten, das Handy nie ausstellen, immer erreichbar sind, nie Feierabend haben.“

dpa/tmn

JobNews

NACHRICHTEN AUS DER ARBEITSWELT

Fehlzeiten-Report

Arbeitnehmer melden sich seltener krank

Die Zahl der Fehlzeiten wegen Krankheit bleibt auf vergleichsweise geringem Niveau. So war von den 9,8 Millionen AOK-versicherten Arbeitnehmern 2007 gut jeder zweite mindestens einmal krankgeschrieben. Im Schnitt hat jeder Erwerbstätige vom Arzt eine Krankmeldung über 16,4 Kalendertage erhalten. Vor zehn Jahren lag dieser Wert noch bei 18,5 Tagen, teilte das Wissenschaftliche Institut der AOK bei der Vorstellung des Fehlzeiten-Reports mit.

Die häufigsten Fehlzeiten aus Krankheitsgründen gab es wegen Muskel- und Skeletterkrankungen (24,2 Prozent), Verletzungen (12,8 Prozent), Atemwegs- (12,4 Prozent) und psychischen Erkrankungen (8,2 Prozent). Die Fehlzeiten gehen den Angaben zufolge seit langem stetig zurück. Die über die Jahre gesunkenen Krankenstände seien auf Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur, Fortschritte in der Medizin und eine verbesserte Gesundheitsvorsorge in den Betrieben zurückzuführen. dpa

Recht

Welche Geschenke darf man annehmen?

Es ist nicht mehr lange hin bis Weihnachten, und in den Betrieben gehen bald wieder viele kleine Präsente ein: Der Weihnachtskalender vom Kunden, die Flasche Wein vom Geschäftspartner, der Christstollen vom Chef. Doch nicht immer können Geschenke so einfach und sorglos angenommen werden. „Man sollte immer darauf achten, ob ein Geschenk über das Übliche hinaus geht und es möglicherweise schon in Richtung Korruption abdriften könnte“, sagt Reinhard Schütte, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Wiesbaden. Klare Vorgaben, was genau das „Übliche“ ist, gebe es allgemein zwar nicht, aber zumindest eine Orientierungshilfe: „Geschenke über 35 Euro sind steuerlich nicht als Betriebsausgaben absetzbar. Ist ein Geschenk teurer, sollte man sich Gedanken machen, warum man es bekommen hat.“ Vor allem in großen Betrieben gebe es spezielle Antikorruptions-Stellen. Dort sollte vorher nachgefragt werden, ob das Geschenk angenommen werden darf. dpa

Urteil

Zweite Geige hat keinen Anspruch auf erstes Pult

Wer in einem Orchester am ersten Pult spielt, bestimmt der Arbeitgeber. So darf er einen Geiger in die zweite Reihe verweisen, auch wenn dieser jahrelang am ersten Pult saß. So entschied das Landesarbeitsgericht Mainz (Az.: 13 Sa 97/08). In dem Fall hatte ein Geiger dagegen geklagt, dass er in seinem Orchester auf einen weniger prominenten Platz verwiesen worden war. Er hatte zuvor als stellvertretender Stimmführer der Zweiten Violine mit am ersten Pult gespielt. Als das Orchester mit einem anderen zusammengelegt wurde, wurde er ans zweite Pult versetzt. Die Richter sahen das als zulässig an, weil sich aus dem Arbeitsvertrag keine bestimmte Sitzposition ergebe. Auch wenn der Kläger als stellvertretender Stimmführer beschäftigt sei, heiße das nicht automatisch, dass er immer am ersten Pult sitzen müsse. dpa