

Telearbeit: Eine in der Schweiz kaum genutzte Chance

Beim Thema Fernarbeit kommt die Schweiz nur mühsam in die Gänge. Während im Ausland immer mehr Projekte zur Telearbeit entstehen, bleiben die Schweizer Unternehmen im Rückstand.

Noch wurde die Ära der Telearbeit nicht eingeleitet. Im europäischen Vergleich befindet sich die Schweiz im hinteren Mittelfeld, weit hinter den skandinavischen Ländern, Deutschland oder auch Italien. Die Zahl der Verträge ist zwischen 2002 und 2006 sogar deutlich gesunken. Das ergab zumindest eine neue Studie des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV). Der Rückgang ist mehr als paradox, da die Entwicklung der Informationstechnologien einen Boom des "Teleworking" andeutete.

Offensichtlich ist diese Arbeitsweise für Schweizer Unternehmen nicht besonders attraktiv. Dennoch fallen viele unter diese Kategorie. "Ohne es zu wissen, sind viele Unternehmer und Angestellte von kleinen und mittleren Unternehmen Telearbeiter", erklärt Mathilde Bourrier, Professorin für Arbeitssoziologie. "Technische Hilfsmittel wie Fax oder Computer ermöglichen ihnen, von ihrem Wohnzimmer aus noch weiter zu arbeiten." Nicole Turbe-Suetens, Beraterin bei Distance-Expert weist darauf hin, dass man zwischen illegaler Telearbeit und gesetzlich geregelter Telearbeit im Sinne der europäischen Rahmenvereinbarung unterscheiden müsse. "Die offizielle Telearbeit ist eine echte Chance für die Wirtschaft. Doch historisch und kulturell bedingte Hindernisse bremsen die Entwicklung in der Schweiz. "Das Verhältnis zum Manager unterliegt einer strengen Hierarchie", ergänzt sie. "Der Unternehmensalltag wird allgemein noch von alten Prinzipien gesteuert: Der Arbeitgeber will ein Auge auf seine Angestellten haben, um ihre Leistungen beurteilen zu können. Andernfalls haben die Chefs das Gefühl, einen Teil ihre Macht einzubüssen."

Ein Plus für die Produktivität

Hinter der kulturell bedingten Zurückhaltung verbergen sich Fragen zur Arbeitsorganisation. "Telearbeit verändert die Strukturen innerhalb einer Firma grundlegend", betont Nicole Turbe-Suetens. "Doch den Schweizer Managern entgeht etwas, wenn sie sich nicht an die Bedürfnisse ihrer Angestellten anpassen. Wer diese fundamentale Frage ausser Acht lässt, vergisst, dass Organisation ein Schlüsselfaktor für Produktivität ist." Die jüngsten Studien zum Thema führen alle in dieselbe Richtung. Werden die Arbeitsbedingungen selbst gewählt und nicht vorgeschrieben, arbeiten die Angestellten effektiver. Im Fall der Telearbeit lässt sich die Produktivität um 10 bis 30% steigern. "Selbst 10% sind enorm", sagt Nicole Turbe-Suetens. "Um dieses Ziel zu erreichen, müssen sich die Firmenleitungen jedoch sehr engagiert für die Telearbeit stark machen. Dazu gehört auch, die hierarchischen Beziehungen zu überdenken und neue Prioritäten zu setzen. Dabei muss vieles innerhalb des Unternehmens grundsätzlich überdacht werden."

Flexibilität, Stressabbau, Produktivitätsgewinn - die Vorteile von Telearbeit sind seit langem bekannt. Mathilde Bourrier bestätigt: "Bei dieser Arbeitseinteilung wird der Biorhythmus der Angestellten berücksichtigt. Insbesondere müssen sie sich nicht an vorgeschriebene Arbeitszeiten halten."

Für eine erfolgreiche Einführung der Telearbeit sind jedoch einige Regeln zu beachten. Es ist offensichtlich unabdingbar, den persönlichen Kontakt zu gewährleisten, um der Gefahr der Abschottung zu begegnen. "Das Unternehmen ist immer noch die Sozialisierungsinstanz par excellence, der Ort, an dem Diskussionen und Ideenaustausch stattfinden", hebt Nicole Turbe-Suetens hervor. Wird der Kontakt regelmässig gepflegt, so vermeidet man die Ausgrenzung einzelner Mitarbeiter und begeht weniger Fehler im Management.

Für die Buchhaltungsassistentin Chantal Vuillet ist eine ausgewogene Mischung sehr wesentlich: "Die Telearbeit macht 20% meiner Tätigkeit aus. Wenn ich meinen Beruf ausschliesslich über E-Mail oder Fax ausüben müsste, würde mir das zu schaffen machen."

Allerdings können die Angestellten sämtliche Risiken selbst eingrenzen. "Als effizient erweist sich die Strategie einer klaren Abgrenzung", erklärt Mathilde Bourrier. "Es genügt, verschiedene E-Mail-Adressen zu verwenden oder zu Hause einen festen Arbeitsbereich einzurichten. Das Ziel ist zu verhindern, dass die berufliche Sphäre die private überlagert oder negativ beeinflusst. Mit einem guten Management ist das absolut möglich."