



Fotolia/Undrey

Homeoffice: Arbeitnehmer, die in den eigenen vier Wänden arbeiten, sollten eine Atmosphäre schaffen, in der sie ungestört arbeiten können

So gelingt das Arbeiten im Home Office

Wer gute Mitarbeiter finden und binden will, sollte sich als flexibler Arbeitgeber präsentieren: Homeoffice-Arbeitsplätze sind eine gute Möglichkeit. So gelingt die Heimarbeit.



Logistics People

Genau 25 Mitarbeiter beschäftigt die HKS Internationale Spedition GmbH in Dreikirchen im Westerwald. 24 gehen im Büro, in der Betriebswerkstatt, im Lager oder am Lenkrad ihrer Arbeit nach. Eine Kollegin erledigt aus familiären Gründen Lademittelverwaltung und andere PC-Arbeiten im Homeoffice. Auf der Homepage kommuniziert das Unternehmen ausschließlich ihre E-Mail-Adresse. Für Geschäftsführer

„Wenn das Tagesgeschäft nicht stört, können Arbeiten oft schneller abgeschlossen werden“

Klaus Hebgen ist dieser Arbeitsplatz eine absolute Ausnahme. „Wir können mit dieser Lösung leben, weil die Kollegin zwei Tage in der Woche im Betrieb arbeitet“, sagt der Firmenchef. Zusätzlich verwaltet eine zweite Kollegin ausschließlich im Betrieb Paletten und andere Lademittel.

Standard: Mobiles Arbeiten im Vertrieb

Mobiles Arbeiten ist in der Logistikbranche nichts Neues. Viele Unternehmen und Kooperationen mit einem überregionalen Kundenstamm beschäftigen Vertriebsmitarbeiter, welche fast ausschließlich außerhalb der Firmenstandorte arbeiten. Wenn sie nicht gerade Kunden besuchen, betreuen sie diese am Desktop-PC oder Laptop im externen Büro, im Zug, am Flughafen oder an anderen Plätzen. Jetzt interessie-

HOMEOFFICE IM SPEDITIONSALLTAG

Die Bedingungen bei Hellmann

Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) von Hellmann Worldwide Logistics ist offenbar ganz nach dem Geschmack der Mitarbeiter. Bis Ende August haben über 130 Kollegen mindestens einen Tag Home Office in der Woche beantragt, Tendenz weiter steigend. „Vor allem kaufmännische Mitarbeiter wollen während eines solchen Tages gebündelt und eigenständig ein Thema bearbeiten“, berichtet Claudio Gerring, Personalchef für Deutschland. Auffallend: Männer und Frauen halten sich bei der Nachfrage ungefähr die Waage. Hellmann knüpft Homeoffice-Arbeitsplätze an mehrere Bedingungen: Von vornherein ausgeschlossen sind Mitarbeiter, die jederzeit mit spontanen Besuchen ihrer Kunden oder Projektpartner rechnen müssen. Außerdem darf Arbeiten im Homeoffice betriebliche Abläufe nicht stören und kann jederzeit überprüft werden: Der Mitarbeiter muss während der Arbeitszeit erreichbar sein. „Wir prüfen ergebnisorientiert“, betont Gerring. Der Logistikkonzern, der in Deutschland rund 3660 Mitarbei-

**Claudio Gerring,
Personalchef
Deutschland bei
Hellmann**



Hellmann Worldwide Logistics

ter beschäftigt, verzichtet auf Zeitkontrollen. Er möchte aber von den Resultaten überzeugt sein und empfiehlt seinen Mitarbeitern, den Tag zu Hause abschließend mit den Vorgesetzten zu besprechen. Auch spontane Homeoffice-Tage sind möglich. Der Mitarbeiter muss diese mit seinen Vorgesetzten in einem „Self Service Portal“ abstimmen. Hier ziehen beide Seiten Bilanz über die geleistete Arbeit. Hellmann setzt auf eine langfristig steigende Nachfrage. Für Mitarbeiter ohne Dienst-Laptop stellt das Unternehmen Geräte aus abteilungsinternen Pools zur Verfügung. „Mit Home Office können wir eine höhere Flexibilität der Arbeitszeit erreichen und auch deshalb Kunden- und Business-Anforderungen optimal erfüllen“, zieht Gerring Bilanz. *bot*

ren sich aber auch Mitarbeiter mit anderen Berufen fürs mobile Arbeiten – vor allem Mütter, zunehmend aber auch Väter. Moderne Technologie macht dies problemlos möglich. Ist der PC mit der Unternehmens-IT vernetzt, können viele computerbasierte Arbeiten auch in den eigenen vier Wänden erledigt werden. Über Videokonferenzen nehmen Homeoffice-Mitarbeiter an Meetings teil, über weitergeschaltete Telefonnummern sind sie für externe Anrufer erreichbar. Im Chat-Programm: Der Mitarbeiter kommuniziert dauerhaft mit seinen stationären Kollegen und nimmt so an deren Büroalltag teil.

Solche Lösungen empfehlen Personalexperten ausdrücklich. „Viele Eltern können nur im Homeoffice Vollzeit arbeiten“, gibt Andrea Möckel, Inhaberin des Münchner Beratungsunternehmens Möckel & Partner, zu bedenken. „Weil die Logistikbranche vergleichsweise wenige Teilzeitarbeitsplätze bietet, sollten die Unternehmen offen für solche Wünsche sein.“ Allerdings sollte der Arbeitgeber möglichst viele Daten digitalisiert haben. Müssen Mitarbeiter regelmäßig auf Aktenordner zurückgreifen, machen Homeoffices wenig Sinn. Ohnehin kommen Heimarbeitsplät-

ze fast nur für Backoffice-Mitarbeiter infrage, deren dauerhafte Präsenz am Firmenstandort nicht unbedingt erforderlich ist wie zum Beispiel im Vertrieb, in der Buchhaltung und im Customer Service. Weitaus schwieriger gestalten sich solche Lösungen für Flotten-, Lager- und Lademittelverwaltung, weil solche Prozesse häufig unerwartete Vor-Ort-Kontrollen erfordern. Teilen sich jedoch wie bei HKS mehrere Mitarbeiter derartige Aufgaben,

sollten Homeoffices auch hier möglich sein.

Auch Führungskräfte finden zunehmend Gefallen am Arbeiten in den

eigenen vier Wänden. Ein Beispiel ist Ulrike Baum, Personalchefin von Röhlig Logistics in Bremen. „Flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten ist effizient“, urteilt die Managerin. „Auf Reisen beantworte ich E-Mails, im Homeoffice arbeite ich an Konzepten, die meine volle Konzentration erfordern, und während meiner Bürozeiten besuche ich vor allem Meetings und stimme mich mit meinen Mitarbeitern ab.“ Baum bestätigt Branchenerfahrungen, wonach Arbeiten in den eigenen vier Wänden gerade bei befristeten Projekten sinnvoll ist. So berichtet Jasmina Jansen, Hamburger Niederlassungsleiterin von Logistics People, vom



Mehr zum Thema finden Sie im Dossier „Personalwesen“

www.verkehrsrundschau.de/dossiers



Foto: Andrey Popov

Chats und Videokonferenzen lassen Homeoffice-Mitarbeiter am Büroalltag teilnehmen

Logistikmanager eines Kunden, der eine aufwendige Auftragskalkulation für einen neuen Großkunden ausschließlich im Homeoffice entwickelte. „Der Mann wollte nicht vom Tagesgeschäft gestört werden und konnte deshalb seine Arbeit schneller als geplant abschließen“, sagt die Personal-
 expertin.

Klare Regeln für das Home Office

Voraussetzung für solche Erfolge ist ein hohes Maß an Selbstdisziplin. Der Mitarbeiter muss sich im Homeoffice vollständig auf seine Arbeit konzentrieren und darf sich nicht von äußeren Einflüssen ablenken lassen. Das setzt ein entsprechendes Verhalten am betrieblichen Arbeitsplatz voraus. Vor allem Kollegen mit mehrjähriger Unternehmenszugehörigkeit kommen demnach infrage, weil der Chef die persönlichen Stärken und das familiäre Umfeld in der Regel gut kennt. Viel hängt auch von persönlichen Gewohnheiten ab. So sollte der Chef bei starken Rauchern kritisch nachfragen, wenn sie ihre Arbeit regelmäßig für eine Zigarette unterbrechen.

Außerdem sind die Rahmenbedingungen entscheidend. „Ein vom Wohnbereich getrennter Raum ist vor allem für Arbeitnehmer mit Kindern zu empfehlen“, betont Möckel. Grundsätzlich gelten für Homeoffices die Arbeitsschutzbestimmungen ebenso wie für Betriebsräume. Ein solcher Arbeitsplatz sollte natürlich durch sichere Stromleitungen, gute Lichtverhältnisse, ergonomische Büromöbel und andere einschlägige Kriterien überzeugen. Allerdings muss der Mitarbeiter selbst hierfür

Sorge tragen. „Eine gesetzliche Kontrollpflicht für den Arbeitgeber gibt es nicht“, stellt Jansen fest.

Das Arbeiten im Homeoffice sollte immer im Arbeitsvertrag geregelt werden. „Außer Arbeitsort, -zeit und -kosten ist auch der

TIPP



Vier Tipps fürs Homeoffice

- Der ideale Homeoffice-Mitarbeiter überzeugt durch große Selbstdisziplin, kann sich selbst gut motivieren und reagiert flexibel auf unerwartete Situationen. Bewilligen Sie ausschließlich Anträge von Kollegen, welche diese Eigenschaften im betrieblichen Alltag gezeigt und die Probezeit absolviert haben.
- Vorsicht vor Vollzeit-Arbeitsplätzen im Homeoffice: Der Mitarbeiter kann dann schnell den betrieblichen Anschluss verlieren. Wenn möglich, sollte er zwei bis drei Tage in der Woche weiterhin im Firmenbüro arbeiten.
- Das Arbeitsschutzgesetz gilt auch für Homeoffices: Fordern Sie vom Mitarbeiter ein Foto des Heim-Arbeitsplatzes an. Stellen Sie dem Mitarbeiter einen mit PIN-Code ausgestatteten und virusgeschützten Laptop zur Verfügung. Prüfen Sie die Investition in ein besonderes IP-Protokoll (sogenanntes IPsec im Tunnelmodus), wenn der Mitarbeiter regelmäßig große Datenvolumina aus Ihrer IT abrufen. *bot*

Datenschutz zu berücksichtigen“, sagt Möckel. Ohne die Zustimmung des Mitarbeiters, dass er seinen Homeoffice-Computer mit den Antivirus-Programmen seines Arbeitgebers schützt und ausschließlich übers firmeneigene Intranet oder Virtual Private Network auf dessen IT zugreift, kann es kein Homeoffice geben. Wer ganz sicher gehen will, sollte den Mitarbeiter mit ID-Nummer und PIN oder einem Kartenlesegerät für den Firmenausweis ausrüsten. Dann sieht er auch, wann dieser sich ein- und ausloggt und kann so die Arbeitszeiten überprüfen. „Viele Unternehmen rüsten ihre Mitarbeiter mit Laptops aus“, berichtet Möckel. „Das macht das Arbeiten im Home Office noch effizienter.“

Externe Mitarbeiter weiter integrieren

Vor allem internationale Logistikdienstleister reagieren auf die wachsende Nachfrage nach Homeoffice-Lösungen. So bietet Hellmann in einer neuen Betriebsvereinbarung an, Arbeiten ausschließlich, teilweise oder gelegentlich daheim zu erledigen. Gerade die letzte Option findet Zuspruch (siehe Kasten). Röhlig eröffnet Mitarbeitern die Möglichkeit, bis zu 40 Prozent der Arbeitszeit an einem „ungestörten Arbeitsplatz“ zu Hause zu verbringen. Voraussetzung ist eine „eigenverantwortliche und ergebnisorientierte Arbeitsweise“ sowie eine „hohe Kommunikationsbereitschaft“ mit den Kollegen im Betrieb.

Hinter diesen Vorgaben steht die Überlegung, dass der Mitarbeiter so weit wie möglich am betrieblichen Leben teilnehmen und „Stallgeruch“ (Möckel) bewahren soll. Auch Außendienstmitarbeiter, die oft über Wochen oder Monate hinweg nicht in die Firmenzentrale kommen können, sollten deshalb wenigstens quartalsweise zu Terminen eingeladen werden. Ansonsten stellt sich die Personal-
 expertin darauf ein, dass nicht nur junge Väter und Mütter Heimarbeit nachfragen werden. „Viele junge Arbeitnehmer zwischen 20 und 30 Jahren wünschen sich einen Arbeitgeber, bei dem sie sich wohl fühlen und flexibel arbeiten können“, sagt die Expertin. „Wenn dieser einen Arbeitsplatz mit Homeoffice anbietet, sagt jeder Dritte sofort Ja.“ Wer als Arbeitgeber attraktiv sein will, sollte bereits jetzt Desktop-PCs im Backoffice Schritt für Schritt durch Laptops oder Tablets ersetzen. ■■■

Stefan Bottler, freier Journalist