

Regeln für mehr Freiheit

Silvia Besner

Die Stadtsparkasse Oberhausen will künftig mehr Mitarbeitern ermöglichen, Arbeitsort und Arbeitszeit frei zu wählen. Ein wissenschaftliches Projekt lotet die Rahmenbedingungen aus.

Jeder zweite Bankangestellte nimmt mindestens einmal pro Woche in seiner Freizeit Anrufe aus dem Büro an oder schreibt E-Mails, die mit der Arbeit zu tun haben. Dies ergab eine Studie des Projekts „Master – Management ständiger Erreichbarkeit“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ gefördert und fachlich von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin begleitet wird. Auch die Stadtsparkasse Oberhausen hatte sich an der Erhebung beteiligt.

Die Zahlen zeigten,

[so die Psychologin Nina Pauls](#)

vom Projektteam der Universität Freiburg, dass das Problem der „ständigen Erreichbarkeit“ bei den befragten Banken noch klein sei, vor allem im Vergleich mit Branchen wie der IT. Und tatsächlich bestätigt Thomas Zimmermann, Personalratsvorsitzender der Stadtsparkasse Oberhausen, dass die Mitarbeiter seines Hauses bislang nur wenig vom Thema betroffen seien. Nur rund 20 von gut 500 Mitarbeitern nutzten derzeit mobile Endgeräte wie Tablets und Smartphones für berufliche Zwecke. Genau deshalb sei jetzt jedoch der richtige Zeitpunkt, sich mit dem Thema der Erreichbarkeit zu beschäftigen und möglichst viele etwaige Auswirkungen zu bedenken, bevor der Kreis der Betroffenen größer wird.

Denn die Richtung ist klar: Die Arbeit wird sich durch Regulierungspflichten und Wettbewerbsdruck verdichten, und die Digitalisierung gewöhnt den Kunden an eine „Rundum-sorglos-Betreuung“, die er von Dienstleistern aus anderen Bereichen kennt. Auch der Berater soll am besten jederzeit per Knopfdruck erreichbar sein. Das ist die eine Seite. Auf der anderen Seite wünschen sich immer mehr Arbeitnehmer eine größere Flexibilität bei der Einteilung ihrer Zeit. Sie wollen weniger im Stau stehen, Routine-Aufgaben auch mal in Ruhe zu Hause abarbeiten oder für einen längeren Urlaub Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto ansparen.

Zwischen betrieblichem Druck und Wünschen der Mitarbeiter

Oliver Mebus, Vorstandsvorsitzender der Stadtparkasse Oberhausen, will beiden Seiten gerecht werden: die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigen und die Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. Deshalb erarbeiten Beschäftigte seines Hauses mit Forschenden der Universitäten Freiburg und Hamburg gemeinsam Spielregeln für das mobile Arbeiten, die Erreichbarkeit in der Freizeit, aber auch die Nutzung von Privathandys im Arbeitsalltag. Die konzeptionelle Planung liegt dabei in den Händen der Wissenschaftler. Eine Online-Umfrage sammelte zunächst die Einstellungen der Mitarbeiter zu verschiedenen Fragestellungen. Zudem wurden zehn Kollegen interviewt, die bereits Erfahrung mit mobilem Arbeiten gemacht hatten. Die Ergebnisse hat man im Rahmen einer Personalversammlung allen Kollegen vorgestellt, berichtet Personalratsvorsitzender Zimmermann.

Im zweiten Schritt sollten Workshops Lösungsideen entwickeln. Ziel ist, die Belastung so zu reduzieren und den Tag so zu gestalten, dass die Aufgaben innerhalb der eigentlichen Arbeitszeit erledigt werden können. Beschäftigte mit speziellem Wissen sollen durch Prozessbeschreibungen und Wissensweitergabe entlastet werden. Falls es doch einmal zu Mehrarbeit in der Freizeit kommt, werden diese Zeiten ausgeglichen.

Als zentrales Ergebnis liegt nun eine Dienstvereinbarung zum „Mobilen Arbeiten“ vor, die in den nächsten Tagen von Vorstand und Personalrat unterzeichnet und dann veröffentlicht wird. Das Angebot zum Arbeiten außerhalb des normalen Arbeitsplatzes soll grundsätzlich für jeden Mitarbeiter gelten. Interessierte Kollegen stellen einen formlosen Antrag bei ihrer Führungskraft. Diese prüft neben der fachlichen auch die persönliche Eignung des Antragstellers, da dieser über besondere Kompetenzen wie Eigenverantwortlichkeit verfügen muss, erklärt Zimmermann. Der zeitliche Umfang des mobilen Arbeitens sei zunächst auf 20 Prozent der monatlichen Arbeitszeit begrenzt. Nach einer einjährigen Testphase sollen etwaige Anpassungen vorgenommen werden.

Testimonials oder ein Knigge sollen aufklären

Die Dienstvereinbarung werde auch für den Aspekt der ständigen Erreichbarkeit sensibilisieren. Doch noch sind Fragen offen. Zum Beispiel: Erwartet eine Führungskraft, dass eine Nachricht, die außerhalb der üblichen Arbeitszeiten verschickt wird, unmittelbar beantwortet wird? Braucht es zu Beginn jeder E-Mail eine klare „Beschreibung“, wer was bis wann zu erledigen hat? An allgemeingültigen Antworten wird hier noch gefeilt. Zudem wollen die neu erarbeiteten Regelungen und Vorschläge der Belegschaft auch plastisch vermittelt werden. Dafür wünscht sich Personalratsvorsitzender Thomas Zimmermann neue Wege – vielleicht Testimonials, die von ihren Erfahrungen berichten, oder einen hauseigenen „Knigge“, der arbeitsbezogene Umgangsregeln beinhaltet.

Ob der Balanceakt zwischen der Einhaltung von Regeln und mehr Flexibilität für die Mitarbeiter gelingt und ob die erarbeiteten Maßnahmen wirksam umgesetzt werden, überprüfen eine weitere Online-Befragung und eine Gruppendiskussion im Herbst 2019.

Mehr Informationen zum Projekt „Master – Management ständiger Erreichbarkeit“ samt Fragebogen, einem Leitfaden für Workshops und einem erklärenden Video [gibt es hier](#)

•
Silvia Besner: Regeln für mehr Freiheit, in SparkassenZeitung (05. Juni 2019). URL: <https://www.sparkassenzeitung.de/arbeit-%26-leben/regeln-fuer-mehr-freiheit.html>. Abgerufen am: 14. Juni 2019



Scannen Sie diesen Code mit Ihrem Smartphone und lesen Sie diesen und weitere Beiträge online