

Warnung vor zu viel Euphorie wegen Heimarbeit

Heimarbeit war in der vorindustriellen Zeit der Standard. Unter misslichen Umständen wurde gesponnen, gewoben und genäht für die Textilherren in der Stadt. Mit den wachsenden Ansprüchen an die Produktivität ist man zur mechanisierten, konzentrierten Fabrikarbeit übergegangen. Helle Räume, straffe Prozesse, rigorose Qualitätskontrollen prägten das Bild. Die Gewerkschaften befürworteten die Fabrikarbeit und sorgten für den Druck, gleichzeitig die Arbeitnehmerbedingungen zu verbessern.

Das war vor rund 150 Jahren. Gegenwärtig wird wieder viel Heimarbeit verrichtet, nur wird dies heute als «Homeoffice» bezeichnet. Die Digitalisierung zahlreicher Prozesse macht es möglich, dass gewisse Dienstleistungen von zu Hause erbracht werden kön-

nen. Nach mehr als einem halben Jahr Homeoffice ergibt sich ein differenziertes Bild. Die Ausstattung liess zu wünschen übrig, ebenso die gesamte Produktivität. Es lässt sich inzwischen noch besser zwischen Spreu und Weizen, zwischen guter und schlechter Leistung unterscheiden. Was messbar ist, wird gemessen: Fehlerfreie Programmierzeilen, korrekte Buchhaltungsvorgänge, überzeugende Architekturpläne, erfolgreiche Vertragsabschlüsse am Telefon, zeitgerechtes Projektmanagement. Gewiss kann der junge Anwalt sein Plädoyer vor Gericht im heimischen Büro vorbereiten, aber auch nur, wenn er nicht ständig durch Haustiere und Kleinkinder abgelenkt wird.

Immer mehr Arbeitgeber beklagen die mangelnde Produktivität und Qualität im

Homeoffice. Die Innovation leide darunter, vielenorts auch die Teamarbeit. Selten hat sich die Lancierung eines neuen Projekts via Telekonferenz bewährt. Auch die Neukundengewinnung stockt. Auffällig ist, dass die Mittelmässigkeit eines Arbeitnehmers im Grossraumbüro aufgefangen werden kann. Auf sich allein gestellt, zu Hause, ist es viel schwieriger, die eigenen Schwächen zu überdücken.

Wer dauerhaft Homeoffice einfordert, muss sich aber noch über einen anderen Faktor im Klaren sein. Plötzlich verbreitert sich der Wettbewerbsrahmen. Am besten ist dies für standardisierte Prozesse möglich, die sich aber auch fernab von der heutigen Bürostruktur lösen lassen. Interessant ist die Veränderung im Silicon Valley, eine Vorreiterstätte nicht

nur in technologischer Hinsicht. Dort können Mitarbeitende beispielsweise bei Facebook, Twitter und Spotify weiterhin vom Homeoffice aus operieren. Facebooks CEO Mark Zuckerberg rechnet damit, dass innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre bis zur Hälfte der Angestellten von zu Hause aus arbeiten werden. Sie müssen allerdings bei einer Wohnortveränderung mit einer empfindlichen Lohnkürzung rechnen – von bis zu 18 Prozent ist momentan die Rede.

Dies ergibt sich aus der Möglichkeit, sich an wesentlich günstigeren Wohnorten als in der teuren San Francisco Bay Area niederzulassen und aus dem Verzicht auf den täglichen nervenaufreibenden Verkehr an die Arbeitsstätte und retour. Zudem trage man mit dem geringeren Gehalt auch der

tieferen Effizienz und Effektivität Rechnung. Schliesslich sei das soziale Projektleben und die Entwicklung der Unternehmenskultur durch Homeoffice erheblich eingeschränkt. Facebook erhofft sich mit dieser Massnahme auch eine Verbreiterung des Arbeitskräftepotenzials. Neu können sich auch Leute aus Kanada um eine Stelle bewerben, selbst wenn sie von einer Hütte in den Rocky Mountains aus arbeiten würden. Der Talentpool erhöht sich beträchtlich, und zugleich wirke dies wohl-tuend kostendämpfend in der hitzigen Bay Area.

Auch innerhalb von Europa wird sich dieser Trend gewiss noch verstärken. Schon heute stützt sich Europas grösster IT-Konzern SAP auf Tausende von Entwicklern in Osteuropa ab, die für hiesige Verhältnisse gut, aber unter Berücksichti-

gung der jeweiligen lokalen Kaufkraft-Verhältnisse fürstlich vergütet werden. In anderen Industrie- und Dienstleistungsbereichen wird der europäische Talentpool gewiss noch nicht optimal genutzt.

Wer jedoch glaubt, im Schweizer Homeoffice des 21. Jahrhunderts lassen sich hochproduktive, gut bezahlte Prozesse dauerhaft aufrechterhalten, könnte sich täuschen. Die Geschichte lehrt uns anderes.



Maurice Pedernana
Professor für Banking und Finance an der Hochschule Luzern und Studienleiter am Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ).