

Telearbeit bei Kapsch

Jasenka Loebus

Kapsch-internes Pilotprojekt

In den USA ist Telearbeit ein Teil des täglichen Lebens geworden, in Europa steckt sie noch in den Kinderschuhen. Flexibilität wird auf allen Seiten verlangt und die Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsstätte ist ein Teil davon. Die Firma Kapsch AG möchte ihre eigenen Erfahrungen sammeln wo die Vorteile, bzw. auch die Nachteile der Telearbeit liegen. Aus diesem Grund wird ein hausinterner Telearbeitsversuch durchgeführt.

Als Grundprinzip für die Teilnahme an dem Versuch galt die absolute Freiwilligkeit. Von 1400 Mitarbeiter der Kapsch AG haben sich schon beim ersten Anlauf 96 Mitarbeiter gemeldet was die Erwartungen bei weitem übertraf. Im Vorfeld des Versuches wurden Gespräche mit den Vorgesetzten der potentiellen Kandidaten geführt und man stieß auf große Akzeptanz für das Projekt von allen Seiten. Diese Gespräche waren eines der wichtigsten Auswahlkriterien für die Teilnahme. Nur wenn beide, der Mitarbeiter und der Vorgesetzte, sich eine Teilnahme des Mitarbeiters an dem Versuch gut vorstellen konnten, kam der Mitarbeiter für die nähere Auswahl in Frage. Es wurde ein repräsentativer Querschnitt durch das Unternehmen angestrebt; sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte wurden ermutigt teilzunehmen, wobei besonders darauf geachtet wurde, daß Mitarbeiter aus den verschiedensten Abteilungen am Versuch teilnehmen. Um möglichst breite Erfahrungen zu sammeln erhält die Stichprobe Mitarbeiter aus den Bereichen der SW-Entwicklung, HW-Entwicklung, Marketing, Projektierung, technische Koordination, Administration und Produktmanagement, davon ca. 1/3 Frauen und 1/5 Führungskräfte. Die Mitarbeiter aus dem Vertrieb wurden nicht in die Stichprobe aufgenommen, weil es gerade in diesem Bereich schon mannigfache Erfahrungen gibt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt war der Wunsch die Auswirkungen der Telearbeit auf Gruppen (Abteilungen) zu untersuchen. Deswegen wurden auch gezielt Personen ausgewählt die miteinander in einem Team arbeiten. Es wurden auch mehrere Personen aus der gleichen Abteilung ausgewählt um das Modell des Desksharing zu untersuchen. Weitere Auswahlkriterien waren die Entfernung des Wohnortes von der Arbeitsstätte und die Art der Tätigkeit (z.B. Nach Rücksprache mit dem Arbeitsinspektorat wurden die Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten arbeiten aus Gründen des Datenschutzes für den Pilotversuch ausgenommen)

Die ausgewählten Mitarbeiter werden in den nächsten 6 Monaten 1-3 Tage zu Hause bleiben und ihre Arbeit von dem eigenen PC aus verrichten. Um in dem ständigen Kontakt mit der Firma zu sein und eine störungsfreie Datenübertragung zu ermöglichen wurden bei den Teilnehmern ISDN-Leitungen von der Post eingerichtet. Einige Mitarbeiter werden eine andere Form der Telearbeit in Anspruch nehmen. In den Telehäusern Tullnerfeld und Warth, und in dem in Kürze neu eröffnetem Telearbeitszentrum Floridsdorf werden Arbeitsplätze angemietet so daß die Mitarbeiter von dort aus arbeiten.

Für die Dauer des Pilotversuches wurde eine Betriebsvereinbarung für die Mitarbeiter erarbeitet, die die Arbeit in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte regelt.

Beobachtet werden in dieser Zeit einerseits das, durch die ständige Abwesenheit der Mitarbeiter, verursachte Betriebsklima und andererseits die Situation in der Familie (z.B. Anwesenheit aber nicht Verfügbarkeit der Eltern bzw. des Ehepartners). Weiters werden die Auswirkungen der Telearbeit auf Teams/Abteilungen untersucht. In einigen Fällen soll sogar die Reduzierung der Schreibtische die Auswirkungen des Desksharings möglichst wahrheitsgetreu darstellen. Die leerstehende Tische und PCs werden für die Dauer des Versuchs entfernt. Die Mitarbeiter sind aufgefordert fixe Telearbeitstage zu nennen und bei Bedarf mit dem Vorgesetzten und den Mitarbeitern die Zeiten festlegen während der sie für alle erreichbar sind. Diese sollen aber möglichst gering gehalten werden da man sonst die Flexibilität der Arbeitsform verlieren würde.

Das Projekt wird von der Wirtschaftsuniversität Wien wissenschaftlich begleitet. Im Rahmen einer Diplomarbeit werden die sozialen Aspekte

untersucht. Im Zuge der Vorbereitungsarbeiten wurden Befragungen bei allen beteiligten Gruppen durchgeführt. In Form eines Fragebogens konnten Teilnehmer an dem Versuch, deren Vorgesetzte, deren Mitarbeiter und auch deren Familie eigene Erwartungen mitteilen. Nach Ablauf der sechs Monate werden diese Untersuchungen ausgewertet und die Ergebnisse wissenschaftlich verwertet. Der Versuch soll die Grundlage für die Unternehmensentscheidung aufbereiten, in welcher Form und in welchen Abteilungen der Kapsch AG Telearbeit sinnvoll und wünschenswert ist.

Telearbeitszentrum Floridsdorf

Anfang Juli 1996 eröffnete das erste Telearbeitszentrum Wiens seine Pforten. Seit dem Frühjahr 1995 arbeiten die Kapsch AG zusammen mit dem Wiener Wirtschaftsförderungsfond und seine Tochtergesellschaft ISTEAG an der Realisation eines Telearbeitszentrums. Nach gründlicher Überlegung wurde ein Gebäude aus dem Besitz des WWFF dafür ausgewählt und für die Dauer des Pilotbetriebes zur Verfügung gestellt. Bei der Standortwahl wurde genau auf die Anbindung sowohl an die Zubringerstrassen aus dem nördlichen Wiener Raum als auch an öffentlichen Verkehrsmittel geachtet. In dieser Hinsicht bietet der Standort in der Ignaz Köck Strasse 8 im 21. Wiener Gemeindebezirk die besten Voraussetzungen: S-Bahn Station Brünnerstrasse, U-Bahn Station Floridsdorf, einige Strassenbahn- und Autobus-Linien der öffentlichen Verkehrsbetriebe halten vor der Tür. Brünnerstrasse, Prager Strasse und die Nordbrücke dienen als Zubringer für den Autoverkehr, eine große Park&Ride-Anlage befindet sich in unmittelbarer Nähe.

Im Telearbeitszentrum Floridsdorf stehen 19 Arbeitsplätze zur Verfügung. Die Räume sind flexibel gestaltet, mit 1 bis 4 Arbeitsplätze pro Raum. Jeder Arbeitsplatz ist mit einem PC mit der Standardsoftware (MS Office) und einem Telefonanschluß ausgestattet; es wird allerdings auch die Möglichkeit geboten sich mit eigenem Laptop an das Netz anzuschließen. Die Kapsch AG hat, als Marktführer auf dem Sektor ISDN in Österreich, die Vernetzung der einzelnen Arbeitsplätze mit den zentralen Einrichtungen im Haus und auch die Vernetzung des Telearbeitszentrums mit der Aussenwelt durchgeführt. Als Partner auf dem Computersektor wurde die Firma 'a+d Computersysteme' gewonnen.

Ein weiteres Produkt der Kapsch AG findet im Telearbeitszentrum seine Verwendung. Um den Benutzern das beste an Sicherheit zu bieten wird die Multicard von Kapsch eingesetzt. Die Multicard soll eine sichere Form der Zutrittskontrolle in das Gebäude gewährleisten. In einer weiteren Ausbauphase soll auch die Netzanbindung am Arbeitsplatz mit Hilfe dieser Chipkarte hergestellt und dort die Zugriffsrechte auf verschiedene Netze überprüft werden. Nur ein registrierter Benutzer kann im Telearbeitszentrum arbeiten. Er wird, nach vorherigen Anmeldung, durch Eingabe des Passwortes mit dem eigenen Unternehmensnetz verbunden. Zentrale Einrichtungen (Farb- und Laserdrucker, Kopierer, Faxgerät) stehen allen Teilnehmern zur Verfügung. Eine Meridian Telefonanlage von Kapsch mit ca. 25 Nebenstellen soll jedem das Telefonieren direkt vom Arbeitsplatz aus ermöglichen.

In der Anfangsphase hat der WWFF die Betreiberfunktion übernommen, wobei noch im Laufe des Pilotbetriebes diese Funktion einer Betreiber-gesellschaft übergeben werden soll. Die Arbeitsplätze werden tageweise vermietet, wobei sich die Kosten für einen Arbeitsplatz pro Tag auf ca. 500 ÖS belaufen. Neben dem WWFF und der Kapsch AG zählt auch das Forschungszentrum Seibersdorf zu den künftigen Nutzern, wobei das Forschungszentrum eine wissenschaftliche Untersuchung dieses Modells plant.

Ein Arbeitsplatz in einem Telearbeitszentrum bringt sowohl Vorteile gegenüber der Arbeit im Büro als auch gegenüber der Teleheimarbeit mit sich. Auf der technischen Seite liegen die Vorteile in der Ausstattung der Arbeitsplätze mit hochwertigeren Geräten, dessen Anschaffung sich nur durch die gemeinsame Nutzung und Kostenteilung rentiert, sowie in der gemeinsamen Benutzung der zentralen Einrichtungen. In sozialer Hinsicht liegt der Vorteil in der Kommunikationsmöglichkeit, die im Telearbeitszentrum gegenüber der Teleheimarbeit eher gegeben ist. Die Kontakte mit anderen Personen im Telearbeitszentrum, auch wenn sie nicht firmenintern sind, beleben den Alltag. Es kommt zu einer klaren Trennung zwischen der Familie und der Arbeit, wobei die Flexibilität der Arbeitszeiten und die kurze Anfahrtszeit als Vorteile erhalten bleiben.