

Kurzfassung

**Die Einführung neuer Bürokonzepte und ihre Auswirkungen auf die
Beschäftigten –
Studie am Beispiel von sechs Unternehmen im Münchner Raum**

für die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Silke Stadler
 Dipl.-Wirtschaftsingenieur
 OfficeKonzept
 Planung und Realisierung von Arbeitswelten
 Valleystr.48
 81371 München
stadler@officekonzept.de
www.officekonzept.de

Ziele und Hintergrund der Studie

Bislang waren Veränderungen in der Bürogestaltung im Gegensatz zu Veränderungen in Produktionsabläufen eher selten. Seit einigen Jahren ist aber auch der Arbeitsplatz im Büro Veränderungen unterworfen. Dahinter steht sicher der zunehmende Wettbewerbsdruck, auf den die Unternehmen mit einer kontinuierlichen Optimierung und Restrukturierung als zentralen Erfolgsfaktor reagieren, um international konkurrenzfähig zu bleiben. Die Mitarbeiter sind dadurch gezwungen, sich immer wieder neuen Bedingungen in ihrem Büroumfeld anzupassen und sich in einer Welt beschleunigter Arbeitsprozesse zurecht-zufinden.

Ein Beispiel hierfür ist das neue Bürokonzept, Mitarbeitern keinen persönlichen Arbeitsplatz mehr zuzuordnen, sondern diesen mehrfach zu belegen. Die Mitarbeiter sind dann gefordert, sich einen Arbeitsplatz immer wieder neu zu belegen und diesen sogar vorzubestellen.

Hinzukommen ständige Umstrukturierungen, die sich auch auf die Arbeitsplatzsituation auswirken. Die Flächenbelegung von Gebäuden, die erst bezogen wurden, wird häufig schon innerhalb weniger Monate geändert, es gibt Nachverdichtungen oder Veränderungen des Raumsystems. Nicht nur die Mitarbeiter sind gefordert, sich immer wieder auf diese geänderten Situationen einzustellen, sondern auch die Betriebsräte sind mit neuen Aufgaben konfrontiert.

Wie sich neue Bürokonzepte und die Auflösung gesicherter Büroumgebungen auf die Mitarbeiter auswirken, darüber gibt es wenige Erkenntnisse. Generell liegt ein Mangel an Nachuntersuchungen mit Auswertungen vor.

Von Seiten der Betriebsräte besteht Informationsinteresse zu den neuen Bürokonzepten bei gleichzeitiger Unsicherheit der betrieblichen Akteure.

Die vorliegende Arbeit untersucht am Beispiel von sechs Großunternehmen im Münchner Raum die Auswirkungen neuer Bürokonzepte auf die Mitarbeiter.

Im Mittelpunkt steht dabei, wie sich die umgesetzten Konzepte auf die Beschäftigten auswirken und wie diese die neue Bürosituation annehmen. Ebenfalls wird analysiert, welche Rolle die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Einführung gespielt hat und wie groß die Einflußnahme war.

Die Untersuchung widmet sich auch der Betrachtung des Arbeitens in Großraumbüros. Dabei geht in die Untersuchung mit ein, ob Veränderungen gegenüber dem herkömmlichen Großraumsystem mit seinen Vor- und Nachteilen vorliegen.

Derzeit spielt in der Diskussion um neue Büroformen das flexible Büro eine große Rolle. Ein weiterer Schwerpunkt der Untersuchung gilt daher der Auswirkung der flexiblen Arbeitsplatzbelegung.

Zweck der Studie ist es, Tendenzen aufzuzeigen, für endgültige Aussagen müßte eine Befragung im größeren Rahmen abgewickelt werden.

Mit den gewonnenen Informationen sollen Handlungshilfen erarbeitet werden. Diese sollen Betriebsräte unterstützen im Umgang mit der Unternehmensleitung, wenn es um die Konzeption von neuen Büroarbeitsplätzen geht.

Außerdem sollen die Erkenntnisse Unternehmern, Planern und Beratern dienen.

Konzeption der Studie

Die Studie beinhaltet eine Befragung der Beschäftigten auf Basis einer Online Befragung. Mit Betriebsräten und Facility Managern wurden Interviews bzw. Hintergrundgespräche geführt. Die Auswahl der Unternehmen ist unter dem Aspekt erfolgt, dass es sich bei den befragten Unternehmen um deutschland- bzw. weltweit führende Unternehmen handelt. Es ist davon auszugehen, dass bei diesen am ehesten innovative Inputs für neue Bürokonzepte verfolgt werden.

In der Auswertung werden die Unternehmen anonymisiert.

Beteiligte Unternehmen

In die Untersuchung mit einbezogen wurden vier Unternehmen der Computerindustrie, eines der Autoindustrie, eines der Telekommunikation und eine Unternehmensberatung. Der Zeitraum der Befragung war zwischen Juni und September 2006.

Im Zusammenhang mit der Befragung wurde auch eine Besichtigung der Büros vorgenommen.

Fragebogenaktion und Rücklauf

Um die Akzeptanz der Befragung zu erhöhen, beschränkt sich der Fragebogen auf 12 Fragen, die auf zwei DIN A4 Seiten passen, zusätzlich gibt es die Möglichkeit für persönliche Anmerkungen.

Für die Auswertung werden 225 vollständig ausgefüllte Fragebögen berücksichtigt.

Ergebnisse der Befragung und Schlußfolgerungen

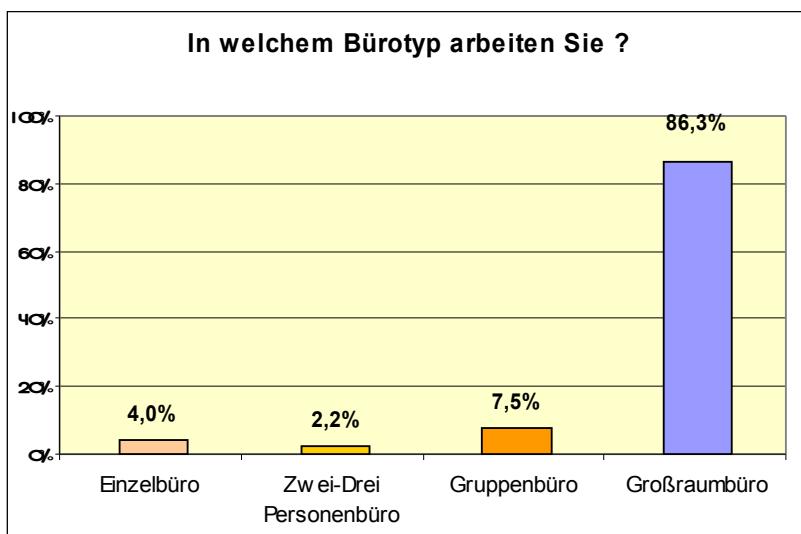
Thesen:

Eindeutige Tendenz zurück zum Großraum

In der Untersuchung hat sich eindeutig herauskristallisiert, dass eine Tendenz zum Großraum vorliegt. Und bei genauerer Betrachtung lässt sich feststellen, was oftmals als modernes Bürokonzept dargestellt wird, ist eigentlich schon dagewesen.

Bei den befragten Unternehmen arbeiten über 76% die Mitarbeiter nicht mehr in Einzel-, Zwei –und Drei Personenbüros oder Gruppenbüros, sondern in Großraumbüros mit Einheiten mit bis zu 40 Arbeitsplätzen, wobei die meisten der Befragten in Einheiten zwischen 12 - 26 Arbeitsplätzen sitzen.

Im Gegensatz zu dem ursprüngliche Typ des Großraumbüros sind nun zusätzliche informelle Meeting Points, Besprechungsräume und Denkerzellen, die sogenannte Think Tanks, die die Möglichkeit des Zurückziehens bieten, hinzugekommen. Neben der Erweiterung um diese modernen Zusatzelementen hat sich aber auch herausgestellt, dass der Großraum als Arbeitsplatz nicht verbessert wurde. Die Lösung der grundlegenden Probleme, die entstehen, wenn viele Mitarbeiter in einem Raum arbeiten, wurden bei den untersuchten Unternehmen wenig weiterentwickelt.

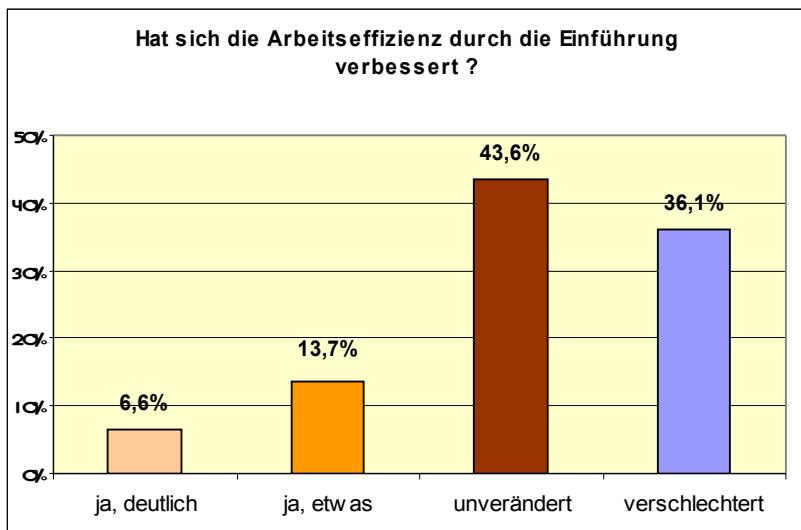


Aber nicht nur die Unternehmen, in denen die Online Umfrage gemacht wurde, sondern auch die anderen Unternehmen, die im Rahmen der Studie befragt wurden, haben bzw. planen bei zukünftigen Bürogebäuden vorwiegend Großraumbüros. Eines dieser Unternehmen hat derzeit Großraumbüros mit circa 290m² Fläche für 32 Arbeitsplätze, die durchschnittlich mit 16 Personen besetzt sind. Zukünftig sollen diese Räume mit 42 Arbeitsplätzen belegt werden. Bei einem weiteren werden derzeit Büros mit 400m² Modulen geplant. Ein Großraum, der mit maximal 40 Arbeitsplätzen ausgestattet ist.

Generell begründen Unternehmen die Einführung neuer Bürokonzepte mit mehr Flexibilität und höherer Effizienz. Die neuen Büros sollen dazu beitragen, Kosten zu sparen, indem weniger Bürofläche gebraucht wird und folglich auch eine geringere

Möblierung. Die Effizienz soll durch die verbesserte Kommunikation dann gesteigert werden, der Erwerb und die Synchronisation von Wissen stehen im Vordergrund.

Ergeben hat sich bei der Studie jedoch das Gegenteil. Die Arbeitseffizienz der Mitarbeiter hat sich nach eigener Einschätzung keineswegs verbessert, sondern es gibt eher die Tendenz zur Verschlechterung. Dies dürfte vor allem an den Störfaktoren Lärm und Ablenkung im Großraum liegen. Auch die Qualität der Arbeitsabläufe hat sich im Durchschnitt nicht verändert. Nur die fachliche Kommunikation hat sich tendenziell leicht verbessert. Grund hierfür wird sein, dass die Mitarbeiter näher zusammen sitzen.

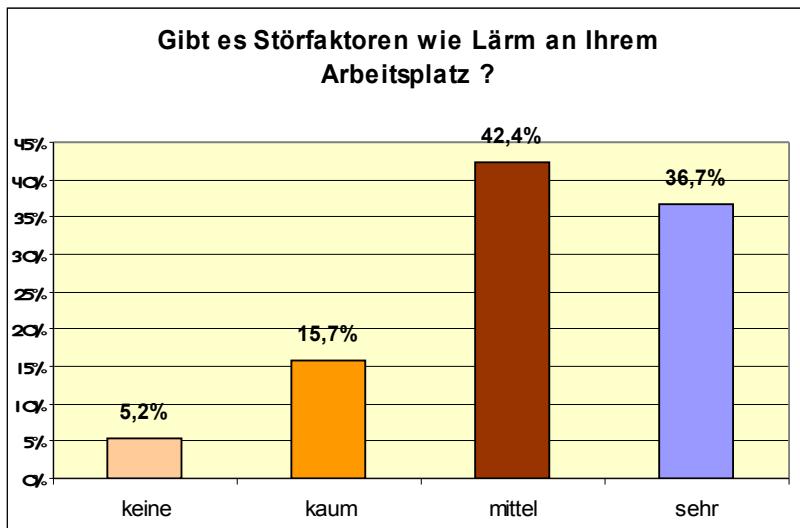


Die Ergebnisse der Studie zum Punkt der Stressbelastung scheinen nicht darauf hinzudeuten, dass mit Einführung der neuen Bürosysteme der Arbeitsmotivation gefördert und dem Work-Life-Balance-System des einzelnen Mitarbeiters Rechnung getragen wird. Maximal 7,7% in einem Unternehmen (im zweiten sind es 0%) äußern auf die Frage, wie sich die Stressbelastung im neuen Bürosystem entwickelt hat die Ansicht, dass der Stress abgenommen hat. Dagegen äußern mehr als 50% von allen Befragten die Meinung, dass die Stressbelastung im neuen Bürosystem etwas bis deutlich zugenommen hat.

Probleme mit Lärm und Ablenkung nicht gelöst

Besondere Probleme bei den Großraumbüros stellen die Lärmbelästigung und die Ablenkung dar. In allen drei Umfragen fühlen sich die Mitarbeiter durch Lärm und Ablenkung gestört.

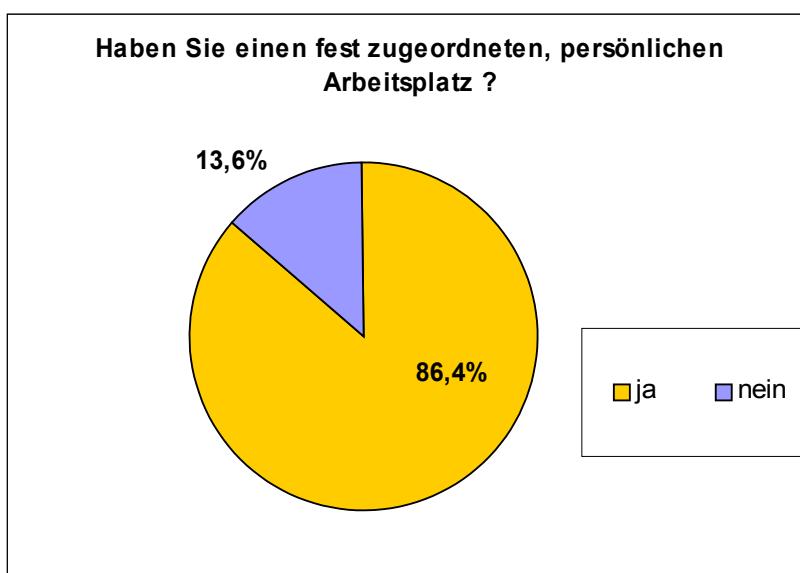
Die subjektiven Einschätzungen der befragten Mitarbeiter in allen drei Unternehmen bestätigen dies. Mehr als 70 % der Befragten fühlen sich durch Lärm und Ablenkung gestört. Gleichzeitig geben sie an, dass ihre Arbeitseffizienz gesunken ist.



Trend zu nicht persönlich zugeordnete Arbeitsplätzen nicht so groß wie vorhergesagt

Der Trend, dass es immer mehr nicht persönlich zugeordnete Arbeitsplätze gibt, scheint sich nicht zu bestätigen. Statt dessen ergab sich in der Studie ein neuer Trend, dass Mitarbeiter, die viel unterwegs sind, überhaupt keinen Arbeitsplatz mehr im Unternehmen erhalten.

In den untersuchten Büros ist die Tendenz zu nicht persönlich zugeordneten Arbeitsplätzen relativ gering. Prognosen, dass zukünftig weniger Mitarbeiter einen persönlichen Arbeitsplatz haben, scheinen sich nicht zu bewahrheiten. Jedoch muß auch beachtet werden, dass Stellenabbau natürlich auch den Faktor bei den festen/flexiblen Arbeitsplätzen ständig reduziert und somit mehr Büroarbeitsplätze zu Verfügung gestellt sind.



Vergleich von internationalen und deutschen Unternehmen

Ein grundsätzlicher Unterschied ließ sich zwischen internationalen und deutschen Unternehmen feststellen. In den Unternehmen mit Hauptsitz USA gilt die Regel, dass das Management dieselben Raumbedingungen hat wie die übrigen Mitarbeiter.

Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene

Durch die Untersuchung und die Hintergrundgespräche wird deutlich, dass das Thema Bürogestaltung häufig in seiner Bedeutung unterschätzt wird. Es ist faktisch ein Spezialthema, das bislang nicht im Zentrum der Betriebsratsarbeit stand. In der Betriebsratsarbeit war das Thema Bürogestaltung bislang meistens auf die Mitsprache bei einigen Details im Rahmen von ergonomischen Fragestellungen beschränkt.

Es gibt unter den Arbeitnehmervertretern offenbar Zweifel, ob das Thema Bürogestaltung in der Betriebsratsarbeit wichtig ist angesichts von Personalabbau, ständigen Restrukturierungen, Umorganisationen, Einführung von neuen IT-Systemen etc.. Außerdem gelten Büroarbeitsplätze wahrscheinlich grundsätzlich als besser und weniger belastet als Arbeitsplätze in der Produktion. Oft wird nicht verstanden, dass an Büroarbeitsplätzen dafür andere Belastungen herrschen. Es muß aber auch festgehalten werden, dass alle befragten Betriebsräte, die freigestellt sind, in Einzel-, maximal Zweierbüros sitzen.

Aus den Hintergrundgesprächen mit den Betriebsräten stellt sich heraus, dass sie auf Grund der wachsenden Anzahl von internen Umzügen in den Unternehmen und Standortwechseln zunehmend mit diesem Thema konfrontiert werden. Betriebsräte brauchen daher fundierte Informationen, um im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten über Büroarbeitsplätze besser mitreden und entscheiden zu können.

Wie die Untersuchungsergebnisse zeigen, hängen von der Bürogestaltung die Qualität der Arbeitsplätze, die Qualität der Arbeitsergebnisse und die Produktivität in erheblichem Maße ab. Grund genug für die Arbeitnehmervertretungen, sich dieses Themas anzunehmen und es nicht allein dem Management und den beauftragten Planern zu überlassen.

Feststellen lässt sich im Rahmen der durchgeföhrten Untersuchung: Wenn das Thema auch von Betriebsratsseite ernst genommen wird, wird mehr erreicht.

Empfehlungen für Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene

Rechtzeitiges Einfordern von Informationen über geplante Maßnahmen

Frühzeitig Informationen einfordern, denn dann kann noch mitentschieden werden. Es besteht die Möglichkeit, sich erste Gedanken zu machen und sich rechtzeitig in das Thema einzuarbeiten. Im Vorfeld muß die Wichtigkeit bewertet werden und Anliegen gesammelt werden. Dabei ist immer auch zu bedenken, dass spätere Änderungswünsche wesentlich teurer sind und schwerer durchzusetzen. Nur bei den Punkten, die zum richtigen Zeitpunkt benannt werden, besteht überhaupt die Möglichkeit, diese durchzusetzen.

Unterstützung und Beratung einfordern von Fachleuten

Die Planung von Büros ist ein sehr spezifisches Fachgebiet, dass ein umfangreiches Wissen in vielen Themengebieten erfordert. Betriebsräte können sich nur äußerst begrenzt in diesen Bereich einarbeiten. Um möglichst aber die für die Beschäftigten relevanten Fragen abzudecken, empfiehlt es sich auf jeden Fall, Fachleute heranzuziehen. Nach § 80 (3) Betriebsverfassungsgesetz können Betriebsräte Fachberater auf Firmenkosten hinzuziehen: „Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.“

Vernetzung und Diskussion

Zum gegenseitigen Informationsaustausch empfiehlt sich auch die gegenseitige Vernetzung. Aus den Erfahrungen im Raum München zeigt sich, dass viele Arbeitnehmervertretungen vor ähnlichen Problemen bei der Beurteilung von neuen Büro- systemen stehen. Der Erfahrungsaustausch darüber auf Arbeitnehmerseite ist aber unterentwickelt, während auf Unternehmensseite und ihrer befassten Planer der Erfahrungsaustausch ziemlich entwickelt ist – durch direkte Vernetzung, durch Workshops und durch Fachzeitschriften und Kongresse. Hier besteht also dringlicher Handlungsbedarf.

Gesetzliche Grundlagen

Folgende gesetzliche Bestimmungen bieten die Basis für pro-aktives Handeln der Arbeitnehmervertretungen:

Betriebsverfassungsgesetz

Im Betriebsverfassungsgesetz sind unter folgenden Paragraphen unterstützen den Betriebsrat durch das Recht auf Information. Nach § 80 (2), Unterrichtungs- und Beratungsrecht § 90 (1) und (2) und in § 87 (1) Ziffer 6 ist das Mitbestimmungsrecht in Fragen der Ordnung des Betriebs und bei der technischen Überwachung von Verhalten und Leistung.

Arbeitsstättenverordnung

Die neue Arbeitsstättenverordnung, im August 2005 in Kraft getreten, eröffnet einen größeren Gestaltungsspielraum bei der Planung von Büroräumen, da sie nur noch Schutzziele und allgemein gehaltene Angaben vorgibt.

Die Entscheidung über die Abweichung bleibt auch mitbestimmungspflichtig. Denn nach § 80 I Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Ebenfalls wird in § 80 I Satz 9 BetrVG auch gefordert, dass Maßnahmen des Arbeitsschutzes durch den Betriebsrat zu fördern sind.