

Silke Stadler

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

Abschlussbericht

Auf einen Blick...

- Es liegt eindeutig eine Tendenz zum Großraumbüro vor. Im Gegensatz zu dem ursprünglichen Typ werden Großraumbüros heute mit modernen Zusatzelementen wie informelle Meeting Points und Think Tanks ausgestattet.
- An der Lösung der Probleme, die entstehen, wenn viele Mitarbeiter in einem Raum arbeiten, wurde bei den untersuchten Unternehmen wenig weitergearbeitet. Lärm und Ablenkung stellen besondere Belästigungen dar. Die Arbeitseffizienz der Mitarbeiter hat sich nach eigener Einschätzung keineswegs verbessert und die Qualität der Arbeitsabläufe hat sich im Durchschnitt nicht verändert. Weil die Mitarbeiter näher zusammensitzen, hat sich tendenziell nur die fachliche Kommunikation verbessert.
- Der Trend zu nicht mehr persönlich zugeordnete Arbeitsplätzen hat sich nicht bestätigt, statt dessen gibt es die Tendenz, Mitarbeitern, die viel unterwegs sind, keinen Arbeitsplatz mehr im Unternehmen zuzuordnen.
- In der Betriebsratsarbeit wurde die Bürogestaltung bislang meistens unterschätzt. Es werden fundierte Informationen gebraucht, um im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mitreden und entscheiden zu können.

**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

München, den 15.3.2007

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

Inhaltsverzeichnis

1. Ziele und Hintergrund der Studie.....	3
2. Konzeption der Studie	4
3. Die Untersuchungen im Detail	4
3.1 Beteiligte Unternehmen	4
3.2 Befragung von Mitarbeitern	5
3.2.1 Methodik der Umfrage	5
3.2.2 Fragebogenaktion und Rücklauf.....	5
3.2.3 Ergebnisse der Fragebogenaktion.....	6
3.3 Interviews mit Facility Managern der Unternehmen	12
3.3.1 Unternehmen D	12
3.3.2 Unternehmensberatung	13
3.3.3 Sun Microsystems GmbH	14
3.4 Hintergrundgespräche mit Betriebsräten	16
3.4.1 Unternehmen B	16
3.4.2 Unternehmen C	16
3.4.3 Unternehmen D	18
3.4.4 Unternehmen E	19
Sun Microsystems GmbH	21
4. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	22
5. Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene.....	26
5.1 Empfehlungen für Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene	26
5.2 Gesetzliche Grundlagen	27
Literaturverzeichnis	29
Anhang mit Auswertungen	30

1. 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 Arbeitsplatz im Büro Veränderungen unterworfen. Dahinter steht sicher der zunehmenden 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 zurechtzufinden.

So gibt es zum Beispiel das neue Bürokonzept, Mitarbeitern keinen persönlich Arbeitsplatz mehr zuzuordnen, sondern diesen mehrfach zu belegen. Die Mitarbeiter sind dann gefordert, sich wöchentlich einen Arbeitsplatz neu zu suchen und diesen vorzubestellen.

Hinzukommen ständige Umstrukturierungen, die auch die Arbeitsplatzsituation verändern. Gebäude, die heute bezogen werden, werden in Kürze wieder umstrukturiert, innerhalb weniger Monate gibt es Nachverdichtungen oder Veränderungen des Raumsystems. Nicht nur die Mitarbeiter sind gefordert, sich immer wieder auf diese Veränderungen 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. Einzelne Unternehmen machen zwar Mitarbeiterbefragungen und Nachuntersuchungen. Die meisten firmeninternen Befragungen werden nicht veröffentlicht und wenn, dann nur in ausgewählten Teilbereichen. Finden überhaupt Veröffentlichungen statt, sind diese untereinander kaum vergleichbar.

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 die Untersuchung, wie sich die umgesetzten Konzepte auf die Beschäftigten auswirken und wie diese die neue Bürosituation annehmen. Was wird befürwortet, was wird abgelehnt? Ebenfalls wird analysiert, welche Rolle die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Einführung gespielt hat und wie groß die Einflußnahme war.

Bereits in den Vorgesprächen hat sich gezeigt, dass die Unternehmen zunehmend bei der Einführung innovativer Konzepte dazu übergehen, die Arbeitsplätze in großen Büroeinheiten unterzubringen. Die Untersuchung widmet sich daher im Speziellen 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. Inwieweit ist dieses System wirklich schon umgesetzt worden und wie wird es in der Praxis von den einzelnen Mitarbeitern empfunden? In der Studie wird teilweise auch untersucht, inwieweit der theoretisch Ansatz, der in der Literatur derzeit stark vertreten wird, in der Realität umgesetzt wurde.

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 im Umgang mit der Unternehmensleitung unterstützen, wenn es um die Konzeption von neuen Büroarbeitsplätzen geht.

Außerdem sollen die Erkenntnisse Unternehmern, Planern und Beratern dienen.

2. Konzeption der Studie

Die Studie beinhaltet eine Befragung der Beschäftigten mit Online-Fragebögen, 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.

3. Untersuchungen von neuen Bürokonzepten

3.1 Beteiligte Unternehmen

In die Untersuchung mit einbezogen wurden vier Unternehmen der Computerindustrie (Microsoft Deutschland GmbH in München-Unterschleißheim, Fujitsu Siemens Computers in München, Infineon Technologies in München, Sun Microsystems GmbH in Kirchheim Heimstetten), eines der Autoindustrie (BMW Group in München), eines der Telekommunikation (Deutsche Telekom AG T-Com in München) und eine Unternehmensberatung in München.

Die Umfrage stößt in allen Unternehmen bei den Betriebsräten, die erste Ansprechpartner sind, auf Interesse. Die Umfrage wird von den Betriebsräten in fünf Unternehmen befürwortet und an die Geschäftsleitung weitergeleitet. In zwei Unternehmen wird sie von der Geschäftsleitung zugelassen.

Die Ablehnung wird damit begründet, dass die Unternehmen selber interne Umfragen machen und keine Befragungen von Externen wollen. Die Ergebnisse der internen Umfragen werden jedoch nicht veröffentlicht und liegen nicht einmal den Betriebsräten vor.

Bei einem Unternehmen entscheiden sich daraufhin Betriebsräte, die Mitglieder der IGM sind, den Link mit dem Hinweis auf die Fragebögen direkt an IGM Mitglieder im Unternehmen zu verschicken.

Bei einem weiteren Unternehmen gibt es das Angebot von Unternehmensseite, anstelle einer Umfrage persönliche Gespräche mit dem Facility Manager und mit den Betriebsräten zu führen.

Bei einem Unternehmen, deren Geschäftsleitung die Umfrage abgelehnt hat, findet eine Gesprächsrunde mit allen Betriebsräten und Vertrauensleuten statt.

Auch eine weltweit agierende Unternehmensberatung wurde ausgewählt, um Tendenzen in dieser Branche einschätzen zu können. Hier stand der Facility Manager für ein Gespräch zu Verfügung.

Der Zeitraum der Befragung war zwischen Juni und September 2006.

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

3.2 Befragung von Mitarbeitern

3.2.1 Methodik der Umfrage

In Absprache mit den Betriebsräten wird unter den Mitarbeitern eine Befragung im Internet befürwortet und durchgeführt.

Die Geschäftsleitung der befragten Unternehmen haben keine datenschutzrechtlichen Probleme mit der Online Umfrage.

Die Betriebsräte bzw. die Geschäftsleitung verschicken den Link zur Umfrage mit einem Anschreiben, in dem auf eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung hingewiesen wird. (Anschreiben siehe Anlage). Für jedes Unternehmen gibt es einen eigenen Link zur Befragung.

Um die Akzeptanz der Befragung zu erhöhen, beschränkt sich der Fragebogen (Fragebogen siehe Anlage) auf 12 Fragen, die auf zwei DIN A4 Seiten passen.

3.2.2 Fragebogenaktion und Rücklauf

Unternehmen A

Befragungszeitraum:	16. - 23. Juni 2006
Auswertungszeitraum:	4. - 7. Oktober 2006
Anzahl Rücklauf Fragebogen:	16

In Unternehmen A laufen sehr viele Umfragen über Internet. Deswegen äußert der Betriebsrat vorab Bedenken über das derzeitige Interesse an der Umfrage. Der geringe Rücklauf läßt sich somit erklären.

Unternehmen B

Befragungszeitraum:	19 Juli. - 6. September 2006
Auswertungszeitraum:	4. - 7. Oktober 2006
Anzahl befragte Personen:	55
Anzahl Rücklauf Fragebogen:	38 entspricht 69,1%

Unternehmen C

Befragungszeitraum:	15. - 29. September 2006
Auswertungszeitraum:	4. - 7. Oktober 2006
Anzahl befragte Personen:	637
Anzahl Rücklauf Fragebogen:	171 entspricht 26,8%

3.2.3 Ergebnisse der Fragebogenaktion

Bei allen Unternehmen ist der Fragebogen identisch mit Ausnahme der Frage 1, die Einteilung der Funktionen. Diese werden jeweils nach Absprache mit dem Betriebsrat an die internen Funktionsbereiche im Unternehmen angepaßt.

Obwohl die Anzahl der angesprochenen Personen bzw. der Rücklauf in den drei Unternehmen sehr unterschiedlich war, sind die Tendenzen in den Antworten ähnlich. Insgesamt werden in der Untersuchung 225 Antworten berücksichtigt.

1. Allgemeine Angaben

Zuerst werden die allgemeinen Faktoren abgefragt, um grundlegende Informationen über die Arbeitsbereiche, die Häufigkeit des Aufenthalts im Büro und nach dem Bürotyp zu erhalten.

Auch wenn es bei Frage 1 Unterschiede in den Funktionsbereichen gibt, so liegen vorwiegend gleiche Hauptfunktionen der befragten Mitarbeiter vor.

1.1 Verteilung der Befragten nach Funktionsbereichen

Welchem Bereich Sind Sie zugeordnet ?

Mit einbezogen in die Umfrage sind sowohl Back Office Funktionen (Entwicklung, Service, Marketing, Administrative Funktionen) als auch der Bereich Vertrieb, der häufig auswärts tätig ist.

Bei Unternehmen B kristallisiert sich ein eindeutiger Schwerpunkt in der Funktion Entwicklung heraus, 64% der befragten Mitarbeiter sind in diesem Bereich tätig. Circa ein Viertel nehmen sonstige Funktionen ein, Vertrieb, Service, Marketing sind dagegen sehr wenig vertreten. Bei Unternehmen C ist der Vertrieb und Sonstige (Teamassistenten, Sekretärinnen) mit 25,7% die am meisten vertretene Gruppe in den Funktionsbereichen. Relativ gleichmäßig verteilt ist der Anteil der Mitarbeiter, die im Bereich Entwicklung, Service, Marketing, Human Resources und Order Fullfillment tätig sind (jeweils 7,9% - 12,3%).

1.2 Wie häufig arbeiten Sie pro Monat im Büro am Standort München ?

Bei allen drei Unternehmen arbeitet der Großteil der Befragten (75% – 85%) mehr als 15 Tage am Standort. Es ist bei der Umfrage daher nicht davon auszugehen, dass die befragten Mitarbeiter viel unterwegs sind.

1.3 In welchem Bürotyp arbeiten Sie ?

Die meisten der befragten Personen in allen drei Unternehmen arbeiten im Großraumbüro, 76,3% bis 92,3%.

Bei Unternehmen A gibt es keine Zwei –Drei Personen- bzw. Gruppenbüros mehr für die Mitarbeiter, sondern neben dem Großraum nur noch Einzelbüros. Bei Unternehmen B und C ist ein Büro-Mix vorhanden, vor allem bei B mit einem Anteil von 23,7% an Einzel-, Zwei –und Drei Personenbüros und Gruppenbüros. Bei C liegt der Anteil nur bei 12,1% für den Büro-Mix.

2. Bürosituation

Die Unternehmen erwarten von den Mitarbeitern zunehmend mehr Schnelligkeit, Bereitschaft zur Veränderung, Kreativität und Innovation. Hierbei soll ihnen die entsprechende Büroform Unterstützung bieten. Gefordert wird häufig die Bereitschaft zur Ortsflexibilität, was in Folge bedeutet könnte, dass der Mitarbeiter keinen ihm persönlich mehr zugeordneten Arbeitsplatz hat¹⁾.

Gemäß der DEGI Studie²⁾ von 2003 lag bei der Untersuchung die Quote der fest zugeordneten Arbeitsplätze bei 85%, zukünftig soll der Anteil auf 67% sinken. Erkenntnisse, inwieweit sich dieser Trend fortsetzt, liegen derzeit nicht vor. Deswegen widmet sich die Befragung auch diesem Punkt

Schon in der Vorbesichtigung in den Unternehmen hat sich die Tendenz zum Großraum abgezeichnet. In der Untersuchung soll deswegen abgeklärt werden, wie viele Arbeitsplätze sich durchschnittlich derzeit in den jeweiligen Büroeinheiten befinden.

2.1 Haben Sie einen fest zugeordneten, persönlichen Arbeitsplatz ?

Die Mitarbeiter der drei befragten Unternehmen haben vorwiegend fest zugeordnete Arbeitsplätze, zwischen 83% bis 93%. In Unternehmen C, bei dem ein hoher Anteil an Mitarbeitern aus dem Vertrieb vertreten ist, ist der Anteil an nicht persönlich zugeordneten Arbeitsplätzen mit 16,2% am höchsten.

2.2 Wie viele Arbeitsplätze befinden sich in Ihrer Büroeinheit ?

Ausgewertet wurden nur die Aussagen der Mitarbeiter, die in Frage 1.3 angegeben haben, dass sie in einem Großraumbüro sitzen.

Bei Unternehmen A sitzen die Mitarbeiter fast ausschließlich in Großraumbüros mit 27 - 40 Mitarbeitern.

Bei B sitzt die Hälfte in kleineren Einheiten mit 15 - 26 Mitarbeitern (durchschnittlich 19), ein Viertel in Einheiten mit 26 - 40 Mitarbeitern und ein Viertel sogar in Einheiten mit mehr als 40 Arbeitsplätzen.

Bei C sitzen zwei Drittel der Mitarbeiter in Einheiten mit 12 - 26 Arbeitsplätzen (durchschnittlich 20 Arbeitsplätze) und ein Drittel sitzt in Einheiten mit 27 - 40 Arbeitsplätzen (durchschnittlich 32 Arbeitsplätze).

2.3 Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Büroumgebung ?

Bei Unternehmen A und B arbeiten die befragten Mitarbeiter erst durchschnittlich 7 - 8 Monate in dieser Büroumgebung. Bei Unternehmen C sind es 19,6 Monate.

Während es sowohl bei Unternehmen A als auch bei Unternehmen B geringe Unterschiede in den Antworten gibt, schwanken die monatlichen Angaben bei C sehr viel stärker. Das liegt daran, dass es diese Büroumgebung schon länger gibt, und vor kurzem eine Nachverdichtung stattgefunden hat. Die Mitarbeiter gaben an, zwischen 2 bis 36 Monaten schon in dieser Büroumgebung zu arbeiten.

1) Vgl. Zinser, Stephan: Flexible Arbeitswelten: Trends, Auswirkungen und Machbarkeit. In Zinser, Stephan (Hrsg.). Flexible Arbeitswelten. Zürich 2004. S. 17-19.

2) Vgl. Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsplatzmodelle heute und in Zukunft. In: Immobilienwirtschaftliche Trends Nr. 3 zukunfts-orientierte Bürokonzeppte – Eine Betrachtung aus Sicht der Immobilienentwicklung. DEGI Deutsche Gesellschaft für Immobilienfonds mbH Research & Consulting (Hrsg.) Frankfurt am Main 2003. S.83.

3. Bewertung der Bürosituation

Begründet werden die neuen Büroformen häufig mit der Steigerung der Produktivität im Büro. Gewünscht ist die Steigerung der Kommunikation untereinander, die Verbesserung der interdisziplinären Zusammenarbeit und die Förderung von Team- und Prozessstrukturen.

Deswegen wurden zu diesem Themenkomplex Fragen zu der Arbeitseffizienz, der Kommunikation und den Arbeitsabläufen gestellt. Es handelt sich bei den Antworten um subjektive Einschätzungen. Auf jeden Fall zeigen sich bei allen drei Unternehmen gleiche Tendenzen.

3.1 Hat sich die Arbeitseffizienz durch die Einführung verbessert ?

Bei allen drei Unternehmen zeigt sich keine Tendenz zur Verbesserung, sondern eher zur Verschlechterung. So schätzen die meisten Mitarbeiter von Unternehmen B und C Ihre Effizienz als unverändert ein (B 41,0% und C 45,9%), gefolgt von einer Tendenz zur Verschlechterung (B 38,5% und C 34,9%). Bei Unternehmen A empfinden die meisten Mitarbeiter sogar eine Verschlechterung ihrer persönlichen Arbeitseffizienz (41,7%), ein Drittel meint, sie ist unverändert.

3.2 Wie hat sich die fachliche Kommunikation untereinander entwickelt ?

Tendenziell zeigt sich bei allen drei befragten Unternehmen, dass sich die fachliche Kommunikation nicht verändert hat. Nur bei Unternehmen A sehen die Mitarbeiter bei der fachlichen Kommunikation auch eine leichte Verbesserung. Eine deutliche Verbesserung liegt bei keinem Unternehmen vor.

3.3 Wie haben sich die Arbeitsabläufe entwickelt ?

In allen drei Unternehmen kommen die Mitarbeiter zu dem Ergebnis, dass sich die Arbeitsabläufe eindeutig nicht verändert haben (62,5%, 56,4%, 55,7%). Eine eindeutige Verbesserung zeichnet sich aber auch nicht ab (2,6%, 3,0%, 6,3%). Die Einschätzung, ob es sich um eine geringe Verbesserung bzw. Verschlechterung handelt, liegen ungefähr im gleichen Bereich.

4. Störfaktoren

Da die Büroumwelt in hohem Maße durch raumbezogene Faktoren gestaltet wird, gleichzeitig der Trend zur Schaffung von flächenwirtschaftlichen Raumlösungen geht, werden nachfolgend grundlegende Störfaktoren wie Lärm, Enge und Ablenkung abgefragt. Da die einzelnen Mitarbeitern aber unterschiedliche Faktoren subjektiv als störend empfinden, wurde auch nach den sonstigen individuellen Störfaktoren gefragt.

4.1 Gibt es Störfaktoren wie Lärm an Ihrem Arbeitsplatz ?

Die Tendenz zur Lärmbelastung in den Büros ist in allen drei Befragungen gegeben. In allen 3 Unternehmen ordnen mehr als 75 % der Befragten den Lärm als Störfaktor ein. Bei Unternehmen B empfinden 41% der Mitarbeiter den Lärm als sehr störend, 38,5 % als mittelmäßig störend. In Unternehmen A und C äußern die meisten, circa 45%, dass sie Lärm als mittelmäßig störend empfinden, aber 29,4% bzw. 36,6% empfinden ihn als sehr störend.

Als nicht belastend empfinden nur 10,3% bei Unternehmen B den Lärm, bei A und C ist der Anteil noch geringer (5,9% und 4,0%).

4.2 Gibt es Störfaktoren wie Enge an Ihrem Arbeitsplatz ?

Die Enge wird in keinem der drei Unternehmen als starker Störfaktor empfunden. Die Tendenz liegt hier eindeutig bei einer sehr geringen Belastung (A 37,5% und B 35,5%), bei Unternehmen C empfinden 37,7% der Mitarbeiter dies als nicht störend.

4.3 Gibt es Störfaktoren wie Ablenkung an Ihrem Arbeitsplatz ?

Die Störung durch Ablenkung wird wiederum relativ hoch eingeschätzt. Circa 75% der Befragten klassifizieren diesen Störungsfaktor in den Bereich mittel bis sehr ein. Bei Unternehmen A stuft sogar mehr als die Hälfte der Befragten, 52,9% die Ablenkung als sehr störend ein.

4.4 Gibt es sonstige Störfaktoren an Ihrem Arbeitsplatz ? Mehrfachnennungen möglich

Unternehmen A 4 Antworten

- Konzentrationsstörung durch die Telefonate der anderen
Hier konzentrieren sich die Antworten darauf, dass Telefonieren am Arbeitsplatz sehr störend ist für andere Mitarbeiter. Gleichzeitig ist es für einen selber auch belastend zu telefonieren, da das Bewußtsein vorliegt, für die anderen eine Störung zu sein.

Unternehmen B 18 Antworten

- Klima
Die Mitarbeiter empfinden die starke Zugluft als sehr unangenehm
- Grundrißorganisation
In den Büro-Bereichen sind offene Kaffeecken und Kopierstationen untergebracht. Die Mitarbeiter empfinden sowohl die Sichtbeziehung als auch die akustische Belästigung als störende Ablenkung
- Durchgangsverkehr
Publikum, das durch die Arbeitsplätze gehen muß, weil dort die Eingänge zu den Besprechungsräumen liegen und das „laut lachend und sprechend“, wird ebenfalls als störend empfunden. Die Mitarbeiter sehen ihre „Arbeitsumgebung wie in der Bahnhofshalle“

Unternehmen C 39 Antworten

- Klima,
Zugluft und zu kalt
- Lichtverhältnisse
Schlechte und schwer zu regulierende Lichtverhältnisse werden beklagt
- Telefonieren
Vertraulichen Telefonate mit Kunden sind schwer möglich bzw. die Telefonate der Mitarbeiter werden als störend empfunden
- Durchgangsverkehr
Vor allem während der Mittagszeit werden vorbeigehende Kollegen als störend empfunden.

5. Persönliche Einschätzungen

Um neue Büroformen einzuführen, ist der Einsatz eines umfangreichen Office Change Management Prozesses wichtig. Dies wurde auch in den Hintergrundgesprächen von den Betriebsräten bestätigt. In der Literatur wird empfohlen, dass die Mitarbeiter in den Prozess der Umorganisation und Planung miteinbezogen werden³⁾. Unter der Voraussetzung, dass der empfohlene Change Management Prozess durchgeführt wird, hat sich die Studie dann der Frage gewidmet, ob die Mitarbeiter - auch im Sinne der Mitbestimmung - ein Mitspracherecht bei der Auswahl des Bürotyps hatten.

Flexibles Arbeiten gilt als Zukunft der Arbeit. Und nach Untersuchungen des IAO (Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation) steigt die Arbeitsmotivation mit wechselnden Orten im Büro. Die Befragung beschäftigt sich deswegen auch mit dem Thema, wie Mitarbeiter die Situation empfinden, keinen fest zugeordneten Arbeitsplatz mehr zu haben.

5.1 Waren Sie in den Entscheidungsprozess für den Bürotyp miteinbezogen ?

Bei Unternehmen A war 1 Person (12,5%) in den Auswahlprozess miteinbezogen, bei Unternehmen B durfte keiner der Mitarbeiter mitentscheiden. Bei Unternehmen C geben 7,51% (13 von 173) der Mitarbeiter an, am Entscheidungsprozess beteiligt gewesen zu sein.

5.2 Falls Sie keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz haben, wie kommen Sie damit zurecht ?

Bei Unternehmen B hat der Großteil der Befragten (75%) kein Problem mit dieser Situation. Bei Unternehmen C ist die Tendenz anders, die Mehrheit kommt mit den wechselnden Arbeitsplätzen nicht ganz zurecht. Nur 40,7% haben kein Problem. 37% kommen einigermaßen mit der Situation zurecht und 22,2% empfinden sie als unbefriedigend.

5.3 Wie hat sich die Streßbelastung im neuen Bürosystem entwickelt ?

Dass das neue Bürosystem dazu beigetragen hat, Streß abzubauen, läßt sich in keinem Unternehmen feststellen. Die Antworten liegen hierzu im Bereich von 0 –7,7%. Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter in den drei Unternehmen empfinden, dass der Streß etwas bis deutlich zugenommen hat (Unternehmen A 75,1%, Unternehmen B 49%, Unternehmen C 50,3%).

3) Vgl. Zinser, Stephan: Flexible Arbeitswelten: Trends, Auswirkungen und Machbarkeit, Mission des Beitrags. In Zinser, Stephan (Hrsg.). Flexible Arbeitswelten. Zürich 2004. S. 17.

6. Anmerkungen

Die Möglichkeit, Anmerkungen zu machen, wird vielfach genutzt. Die Ergebnisse lassen sich in die zwei Hauptpunkte: Nachlassen bzw. Fehlen der Umgangskultur und Schwierigkeiten bei der Konzentration im Großraum zusammenfassen.

- Nachlassen bzw. Fehlen der Umgangskultur
Sowohl zu dem Punkt, wie die Arbeitsplätze hinterlassen werden, als auch zu dem Punkt rücksichtsvoller Umgangs (lautes Reden, Abhalten von Kurzmeetings usw.) gibt es häufig Anmerkungen.
- Schwierigkeiten bei der Konzentration im Großraum
Sehr häufig kommt der Hinweis, dass konzentriertes Arbeiten oft nicht möglich ist. Auch wenn es Think Tanks ⁴⁾ gibt, kann und darf sich nicht jeder zurückziehen. Hierfür gibt es mehrere Gründe. Die Ausstattung des einzelnen Mitarbeiters. So hat nicht jeder einen Laptop, um an einem ruhigeren Arbeitsplatz arbeiten zu können. Hinzu kommt das Problem, sich nicht immer zurückziehen können, weil es zu wenige Think Tanks gibt. Oder auch interne Regelungen, z.B. dass die Think Tanks nur für Mitarbeiter reserviert sind, die keinen festen Arbeitsplatz haben.
Bemängelt wird auch die Ausführungsqualität der Think Tanks, die keinen ausreichenden Schallschutz bieten. Daher ziehen es manche Mitarbeiter vor, konzentriertes Arbeiten von zu Hause aus zu machen. Arbeiten im Großraum wird von einigen auch deswegen als sehr ineffizient bezeichnet, weil für die wichtigen Telefonate der Meeting Raum aufgesucht werden muß.

4) Think Tanks sind sogenannte Denkerzellen, Rückzugsräume mit besserer Schallisolierung, in denen ein konzentriertes Arbeiten möglich sein soll.

3.3 Interviews mit Facility Managern der Unternehmen

Die Befragung von Facility Managern wurde anhand eines Fragenkatalogs durchgeführt, um die Antworten einigermaßen vergleichen zu können.

Sie sind im Anschluß nach Themenbereichen zusammengefaßt.

3.3.1 Facility Manager Unternehmen D

Facility Management ist in Unternehmen D direkt unter dem Vorstand angeordnet. Dies entspricht der Bedeutung, weil sehr viel Wert darauf gelegt wird, zufriedene Mitarbeiter zu haben und für sie gute Arbeitsplätze, auch in den Büros zu schaffen.

Es wird sehr bewußt geplant, für welchen Bereich welcher Arbeitsplatztyp in Frage kommt.

Büroplanung

Flächenanspruch ist immer auch ein internationales Thema. In der deutschen Kultur ist der Anspruch an Fläche höher. In Unternehmen D wurde ein verbindlicher Ordnungsrahmen mit dem Betriebsrat für Deutschland abgeschlossen, in dem eine Mindestfläche von 12,5m² pro Arbeitsplatz festgelegt wurde. Wichtig ist dem Unternehmen bei der Büroplanung, auf die richtige Ergonomie der Arbeitsplätze und eine gute Lüftung zu achten. Dabei gibt es einen einheitlichen Standard der Möbel mit guter Ergonomie, Sonderrollen für besondere Bereiche soll es nicht geben, es sei denn in den Bereichen, wo es notwendig ist z. B. im Vertrieb, dem ein repräsentativer Anspruch zukommt.

Desk Sharing

Auch bei Unternehmen D gibt es ständige Veränderung im Bürobereich. Nicht fest zugeordnete Arbeitsplätze aber werden nur dort eingesetzt, wo sie sinnvoll sind, nicht grundsätzlich. Sinn macht dieser Arbeitsplatztyp immer dort, wo projektbezogen zusammengearbeitet werden muß, zum Beispiel im Entwicklungszentrum. Hier müssen Partner temporär zusammenkommen.

Mitbestimmung

Die Mitarbeiter sind an Entscheidungen für ein neues System nicht beteiligt.

In jeder Abteilung wird jedoch sowohl bei Neubau als auch bei Umzug ein Büroplaner bestimmt, der bei der Anordnung der Tische mitreden darf. Er kann sich sogar für Sofaecken einsetzen. Dies wird von der Geschäftsführung akzeptiert, denn Grundgedanke des Unternehmens D ist, dass sich der Mitarbeiter in seinem Arbeitsumfeld wohlfühlen soll. Nach Einschätzung des Facility Managers lohnen sich Abstimmungsrunden, damit Mitarbeiter zufrieden sind und weil dies wiederum dem Unternehmen dient. Das Unternehmen legt großen Wert darauf, zufriedene Mitarbeiter zu haben, weil die Bereitschaft zur Leistung damit gegeben ist.

Aktuelle Projekte

Neuplanung eines Bürogebäudes als IT Zentrum mit 2 600 Arbeitsplätzen.

Eingeteilt wird das Bürogebäude in 400m² Modulen, denn Büros mit Flächen über 400m² müssen anders behandelt werden.

Zielvorstellung für die Großraumbüros mit maximal 40 Arbeitsplätzen ist die Möglichkeit einer guten Zusammenarbeit. Die durchschnittliche Abteilungsgröße ist dabei der Hintergrund für die Einteilung in 40 Arbeitsplätze. Alle Arbeitsplätze werden als fest zugeordnet konzipiert. Flexible Arbeitsplätze soll es nicht geben.

In den Ecken werden 4 Räume als Rückzugsbereiche geplant. Diese stehen allen Mitarbeitern der Abteilung zu Verfügung. Sie müssen nicht gebucht werden, auch um Spontantät zu ermöglichen und jederzeit private Telefonate führen zu können.

Der Großraum soll nicht der Kommunikation dienen. Die informelle Kommunikation soll in Kantine und Teeküchen stattfinden. Deswegen sind die Teeküchen an Magistralen, abteilungsverbindend angeordnet. Die Magistralen werden akustisch von den Büros abgeschirmt. Im Großraumbüro wird es keine Treffzentren geben.

Vorteile

Als Vorteile des Großraumbüros wird die Wirtschaftlichkeit angeführt.

Nachteile

Problemfeld 1: Lärm

Das Akustikproblem bei Großraumbüros ist der FM Abteilung in Unternehmen D sehr bekannt. Deswegen wird speziell bei der Innenraumplanung dieses Thema beachtet. Alle Büros erhalten halbhohe Möbel als Trennwandelemente. Um eine möglichst gute Schall-dämmung zu erreichen, wird es sogar gepolsterte Ablagen geben.

Problemfeld 2: Beleuchtung

Die Büroräume müssen auf Grund internationaler Verbindungen rund um die Uhr beleuchtet werden können, also auch in der Nacht. Unter diesem Aspekt wird derzeit die Möglichkeit einer individuelle zu regulierenden Beleuchtung diskutiert. In der Nacht das ganze Büro zu beleuchten, wird als übertrieben angesehen. Da in der Nacht nur einzelne Plätze besetzt sein werden.

Der FM Manager dieses Unternehmens sitzt ebenfalls in einem Großraumbüro.

3.3.2 Facility Manager Unternehmensberatung

Am Hauptstandort in Deutschland wurde in diesem Jahr ein neues Bürokonzept für 20 Berater realisiert.

Büroplanung

Alle Berater sitzen im Großraum in Nischen mit je 4 Arbeitsplätze. In den Großraum integriert gibt es Think Tanks zum ungestörten Arbeiten. Diese sind offen zugänglich, aber abgeschirmt und müssen nicht vorab gebucht werden. Es gibt Kaffeeküchen, die zum Büro offen sind.

Die Flure sind verglast für einen guten Durchblick.

Desk Sharing

Jeder Berater hat seinen fest zugeordneten Arbeitsplatz. Von der Geschäftsleitung wird dies als sehr wichtig eingeschätzt, da jedem Mitarbeiter - gerade weil Berater viel unterwegs sind -, das Gefühl auch von eigener Privatsphäre vermittelt wird.

Das Unternehmen betrachtet dies als Alleinstellungsmerkmal bei der Suche nach guten Mitarbeitern.

Mitbestimmung

Keiner der Mitarbeiter war an der Entscheidung für das neue System beteiligt.

Es wurden aber von Seiten der Geschäftsleitung und Facility Managements Überlegungen angestellt, welches die Bedürfnisse der Berater sind und welche Wohlfühlfaktoren am Arbeitsplatz geschaffen werden müssen.

Vorteile

Ein Großraum ist akzeptabel mit Think Tanks, weil auch ungestörtes Arbeiten ermöglicht wird.

Nachteile

Das Konzept der fest zugeordneten Arbeitsplätze kostet viel Fläche und ist von der Wirtschaftlichkeit eher suboptimal. Die Bürofläche steht häufig leer, weil die Berater häufig sogar 4 Tage die Woche unterwegs sind. Außerdem ermöglichen fest zugeordnete Arbeitsplätze keine kurzfristige Teambildung für Projekte.

Bei den offenen Kaffeeküchen könnte es ein Lärmproblem geben.

Partner, Manager und Verwaltung sitzen nicht in diesem Bereich, sondern haben Einzel-/Kombibüros.

Der FM Manager dieses Unternehmens sitzt nicht in diesem offenen Bürosystem.

3.3.3 Public Relation Manager und Facility Manager Sun Microsystems GmbH

Sun Microsystems gilt als Vorreiter moderner Bürosysteme, weil es als erstes Unternehmen in Deutschland das Desk Sharing Modell eingeführt hat.

Sun Microsystems hat im Jahr 2000 bereits begonnen, Büros in Flexibel Office Landschaften umzuwandeln. Beispielsweise gibt es am Münchner Standort einen Mix von verschiedenen Bürotypen, die nebeneinander situiert sind. Sie sind nur mit Glaswänden getrennt und beherbergen vier – bis zehn Schreibtische. Jeder Schreibtisch kann von jedem Mitarbeiter mittels Chipkarte benutzt werden, der Platz wird vorher im webgestützten Buchungssystem reserviert.

Für vertrauliche Gespräche gibt es sogenannte Silent-Rooms, ebenfalls sind schalldichte Telefonkabinen eingerichtet worden. In diesem Unternehmen hat kaum ein Mitarbeiter (Ausnahme Empfang usw.) einen fest zugeordneten Arbeitsplatz, sogar das Management muß seinen Platz buchen.

Mittlerweile arbeiten manche Mitarbeiter nur noch elektronisch, sie haben nicht mehr mal einen Caddy⁵⁾.

Die Küchen sind außerhalb der Büroarbeitsplätze in den Fluren – hinter Glaswänden angeordnet.

Nun hat Sun Microsystems während der Laufzeit der Studie eine Veränderung seines Bürosystems angekündigt. Im Rahmen einer weltweiten Strukturanpassung soll eine konsequente Implementierung des iWork-Konzeptes umgesetzt werden. Das bereits in den USA erfolgreich gelebte iWork-Konzept soll in Deutschland für Funktionen mit erheblichem Außendienst eingeführt werden. Dieses Programm beinhaltet ortsunabhängige Arbeitsplatzgestaltung für die Mitarbeiter und gibt ihnen die Möglichkeit entweder von zu Hause aus oder in Drop-in Centern zu arbeiten und beinhaltet keine festen Arbeitsplätze mehr. Erwartet werden eine deutlichen Erhöhung der Produktivität und Flexibilität .

5) Caddy ist ein Rollcontainer, der jedem Mitarbeiter persönlich zugeordnet ist. In diesen können persönliche Dinge wie auch Arbeitsgeräte (Maus, Tastatur usw.) untergebracht werden. Dadurch wird auf Schränke oder ähnliche Möbel verzichtet.

Lauf Auskunft der Public Relation Abteilung und der Facility Management Abteilung handelt es sich beim iWork-Konzept nur um die konsequente und logische Fortsetzung des Desk Sharing Modells. Auch jetzt arbeiten die Mitarbeiter aus dem Bereich Vertrieb schon teilweise zu Hause, zukünftig werden sie dann ganz zu hause arbeiten. Es handelt sich um circa 900 Personen

iWork ist nicht geeignet für Back Office Tätigkeiten.

Grundsätzlich geht es bei iWork darum, das die Mitarbeiter nicht mehr ins Büro fahren müssen. Das Konzept kommt auch aus den USA, denn dort haben die Mitarbeiter oft lange Anfahrtswege. Somit soll iWork Unterstützung des Work-Balance System bieten.

Kosten

Die Umsetzung wird derzeit geplant, sie soll dann in den nächsten 18 Monaten erfolgen. Ein großes Problem stellt sich bei den privaten Arbeitsplätzen, Normen und die Arbeitsstättenrichtlinien müssen eingehalten werden.

Der Arbeitsplatz zu Hause wird vom Unternehmen eingerichtet werden. Der Mitarbeiter erhält einen Büroarbeitsplatz mit ergonomischem Schreibtisch und Stuhl, und ihm soll ebenfalls ein Drucker zu Verfügung gestellt werden. Die Miete für den Arbeitsplatz soll anteilmäßig auch bezahlt werden.

Ebenso soll es einen Rundum Service für den EDV Anschluß geben. Es wird keiner einen Rechner für zu Hause erhalten, sondern nur ein Sun Anschlußteil, mit dem jeder auf den Server zugreifen kann. Dieses Teil ist einfach auswechselbar, Kosten 200€. Mit diesem ist auch die Datensicherheit gegeben.

Das iWork System soll auch Kunden verkauft werden.

In anderen Städten (Stuttgart, Berlin) werden dann Drop-in Centern eingerichtet, repräsentativ mit Besprechungs- und Internet Arbeitsplätzen. Die kosten hierfür werden dann sogar höher als für die bisherigen Büros, weil sie an besseren Standorten (zentrumsnah mit Anbindung an öffentlichen Verkehr) angemietet werden.

Finanzielle Gründe für das iWork System sind nicht ausschlaggebend, da sich die finanzielle Einsparung nur im einstellige Millionenbereich bewegt.

Einschätzung des Facility Managers

Die Umsetzung ist noch nicht erfolgt, wird derzeit geplant. Diese wird schwierig, da bei den Arbeitsplätzen z. B. die Arbeitsstättenrichtlinie eingehalten werden muß. Wie die Kosten liegen werden, ist noch nicht bekannt, aber sehr hoch wird die Kostenersparnis nicht sein. Die Kommunikation muß nicht leiden, sondern kann dann über Videokonferenzen erfolgen.

3.4 Hintergrundgespräche mit Betriebsräten

Die Hintergrundgespräche mit Betriebsräten wurden nach der Präsentation der Ergebnisse der Umfrage durchgeführt. Sie sollten auch noch der Interpretation der ausgewerteten Ergebnisse dienen. Befragt wurden die Betriebsräte von Unternehmen B und C nach

- der derzeitigen Situation.
- Erfahrung mit der Mitbestimmung,
- Einschätzung der eigenen Mitsprachefähigkeit
- Empfehlungen.

3.4.1 Unternehmen B

Derzeitige Situation

Unternehmen B hat im März 2006 einen neuen errichteten Bürostandort bezogen.

Mitbestimmung

Bei Unternehmen B war der Betriebsrat überhaupt nicht in die Konzeption des neuen Bürostandorts miteinbezogen. Derzeit stellt er Forderungen nach Nachbesserungen, da von vielen Mitarbeitern die Unzufriedenheit über die neuen Arbeitsplätze an ihn herangetragen wird. Dass die Mitarbeiter nicht zufrieden sind, wird schon daran sichtbar, dass an vielen Türen handschriftliche Zettel aufgeklebt sind, mit dem Hinweis, beim Durchgehen bitte leisen zu sein und keine lauten Gespräche zu führen.

Von Seiten des Betriebsrats gibt es viel Unverständnis über die Planung des Standorts, zumal der gesamte Bürokomplex neu erstellt wurde. Derzeit ist der Betriebsrat damit beschäftigt, dafür zu sorgen dass die Belästigung durch Lärm reduziert wird und die Mitarbeiter zukünftig ungestört arbeiten können.

Von Seiten der Geschäftsleitung kommt wenig Unterstützung und die Anfragen werden abgeblockt mit dem Argument, dass für Nachbesserungsmaßnahmen kein Geld da ist. Hinzukommt bei diesem Büroneubau, dass das Grundsystem der Raumausstattung ein relativ teures System ist, und somit Anpassungsmaßnahmen im gleichen System, um den gleichen optischen Eindruck herzustellen relativ hoch sind.

Der Betriebsrat empfindet „ein gewisses Ohnmachtsgefühl“ gegenüber der Geschäftsleitung in der Durchsetzung der Bedürfnisse der Mitarbeiter.

Mitsprachefähigkeit

Der Betriebsrat sieht - da die Beschäftigung mit der Bürokonzeption und -gestaltung sehr viel Kraft und Zeit bindet -, seinen Schwerpunkt in der Bearbeitung anderer Tätigkeitsfelder. Außerdem fühlt er sich nicht kompetent genug, bei diesem Thema mitzureden.

Empfehlungen

Wurden nicht gegeben, da der Betriebsrat nur eingeschränkt Einfluß nehmen will auf die Bürogestaltung.

3.4.2 Unternehmen C

Bei dem Gespräch hat auch ein FM Manager teilgenommen. Die Betriebsleitung, die zu der Präsentation der Ergebnisse ebenfalls eingeladen war, hatte erst zugesagt, dann aber wieder abgesagt.

Derzeitige Situation

Die Umfrage wurde kurz nachdem ein Teil von Mitarbeitern an diesen Standort gewechselt haben, durchgeführt. Für den Betriebsrat, der einen Teil der Probleme mitbekommen hat, stellen die Umfrageergebnisse wichtige Erkenntnisse da und unterstützen ihn nun fundiert in seinem Ansinnen an einem neuen Bürostandort besser Bedingungen durchzusetzen.

Der Betriebsrat und der FM Manager gehen davon aus, dass die relativ negativen Urteile auch daher kommen, dass die Mitarbeiter auf die neue Situation nicht vorbereitet wurden. Gleichzeitig sind für den Betriebsrat auch eindeutige Planungsfehler bei der Konzeption der neuen Büros passiert. Arbeitsplätze wurden im direkten Zugangsbereich zur Toilette oder direkt neben den Kaffeeautomat positioniert. Hier ist es nicht zu verhindern, dass Probleme mit Lärm und Ablenkung auftreten.

Der ursprüngliche Schlüssel in der Verteilung von festzugeordneten und frei buchbaren Arbeitsplätzen hat sich auf Grund von Stellenkürzungen verändert. Probleme gibt es aber mit dem Buchen der Plätze. Die Buchungssoftware wird zu selten aktualisiert, folglich ist der aktuellen Stand viel zu schnell veraltet und stimmt nicht mehr mit den Gegebenheiten überein.

FM Fehler werden derzeit kontinuierlich behoben wie z. B. bei der Klimaanlage.

Als erste Reaktion auf die Ergebnisse der Umfrage wurde von den Betriebsräten festgelegt, dass Poster aufgehängt werden, um an die Einhaltung von Regeln zu erinnern, um miteinander im gleichen Raum arbeiten zu können.

2. Gespräch, 3 Monate nach der Präsentation

Die ausgewerteten Ergebnisse der Befragung wurden an die Mitarbeiter rumgeschickt. Die Reaktionen sind teilweise unterschiedlich. Interesse ist bei den Mitarbeitern vorhanden, bei der Betriebsleitung dagegen stößt die Befragung insgesamt auf kein großes Interesse. Aber die Erkenntnis sind ein guter Anstoß, sich bei der Ausstattung eines neu angemieteten Bürogebäudes frühzeitig mit einzuklinken und Forderungen zu stellen. Denn bei dem neuen Bürogebäude scheint sich der Trend zum Großraumbüro fortzusetzen und es gibt die Befürchtung, dass zukünftig sogar bis zu 46 Personen in einem Raum sitzen.

Mitbestimmung

Der Betriebsrat war nicht in Konzeption, Planung und Umsetzung bei Bezug der Büroflächen miteingebunden. Nach der Umfrage haben 7,5% der Befragten angegeben, dass sie für den Entscheidungsprozess für den Bürotyp miteinbezogen waren. Dies können nach Einschätzung des Betriebsrats nur Führungskräfte gewesen sein. Andere Mitarbeiter waren nicht beteiligt.

Mitsprachefähigkeit

Lange Erfahrung und Beschäftigung mit der Büroraum- und Arbeitsplatzgestaltung sind sehr notwendig. Viele Details werden erst sichtbar, wenn sie gebaut sind. Daher ist es unbedingt zu empfehlen, sich Sachverstand zu erarbeiten. Wenn man diesen nicht hat oder in einem Punkt unsicher ist, ist es auf jeden Fall besser, kompetente Berater hinzuziehen.

Empfehlungen

Bei der Bürokonzepion muß viel mehr auf das Tätigkeitsfeld der einzelnen Personen Rücksicht genommen werden. Beispielsweise ist für den Vertriebsbereich der Großraum geeignet, wie auch das System der nicht fest zugeordneten Arbeitsplätze. Für den Bereich Entwicklung ist ein Großraumbüro dagegen überhaupt nicht empfehlenswert.

Eine Forderung muß sein, frühzeitig in Veränderungsmaßnahmen (wie interne Umzüge, Bürostandortwechsel) integriert zu sein. Bei der ersten Projektkonzeption kann der Betriebsrat von der Kenntnis her nicht mitsprechen, wichtig ist aber, dass er von Anfang an Infos erhält.

Aus Erfahrung zeigt sich, wenn Pläne fertig sind, ist es für den Betriebsrat unmöglich, Stellung zu beziehen und noch Änderungen durchzusetzen. Die Anordnungen kommen oftmals von oberster Ebene, die aber wiederum die Details nicht kennt. Den Betriebsrat miteinzubeziehen macht auch deshalb Sinn, weil die Betriebsleitung manchmal überfordert ist und nicht die Bedürfnisse der Mitarbeiter wirklich kennt. Unbedingt empfehlenswert ist, Bedenken offen zu äußern, wenn das neue Projekt angegangen wird, so dass die Planer und diejenigen, die das Projekt umsetzen, frühzeitig darauf reagieren können.

Aus Erfahrung zeigt sich, der Betriebsrat muß in seinen Forderungen gegenüber der Geschäftsleitung hartnäckig bleiben und darf sich nicht abwiegeln lassen.

3.4.3 Unternehmen D

Die Hintergrundgespräche mit dem Betriebsrat von Unternehmen D + E wurde anhand eines Fragenkatalogs durchgeführt, um die Antworten untereinander einigermaßen mit denen der anderen Betriebsräten vergleichen zu können, deren Unternehmen (A,B,C) an der Umfrage teilgenommen haben.

Derzeitige Situation

Bei Unternehmen D wurde 2006 ein großes neues Bürogebäude bezogen, das vor allem der Forschung dient. Die Mitarbeiter sitzen auch hier in Büroeinheiten mit bis zu 40 Arbeitsplätzen.

Aus Erfahrung zeigt sich, dass die Mitarbeiter sich anfangs schwer tun, sich von Einheiten mit 10 bis 12 Personen auf Einheiten mit bis zu 40 Personen umzustellen. Erfahrungsgemäß gewöhnen sich die Mitarbeiter aber daran. Die Möglichkeit, viele Kollegen direkt anzusprechen zu können, ermöglicht auch ein einfacheres Arbeiten. Es wird weniger Zeit verloren, weil keine zusätzlichen Termine ausgemacht werden müssen.

Der Betriebsrat sitzt, da er vertrauliche Gespräche führen muß, in Zweier- oder Dreier Büros

Desk-Sharing

Frühere wurde viel über Desk-Sharing diskutiert. Einsatz fand dieses System aber nur in ganz gewissen Bereichen. Die Desk-Sharing Quote ist auf jeden Fall nicht steigend.

Ein Sonderfall ist bei Unternehmen D gegeben, da neue Arbeitsplätze am Standort München geschaffen werden, andererseits keine weiteren Bauflächen am Unternehmensstandort vorhanden sind, ist eine stärkere Verdichtung notwendig.

Mitbestimmung

Bezüglich neuer Büroplanungen und auch Umzügen arbeitet der Betriebsrat immer mit dem Facility Management zusammen, das wiederum direkt der Unternehmensleitung untergeordnet ist. Der Betriebsrat wird sowohl bei Neubau als auch bei Veränderungen im Bestand bereits im Vorfeld informiert. Bei dem jetzt in Planung befindlichen Bürogebäude bestand von Planungsbeginn an die Möglichkeit der Einflußnahme.

Der Betriebsrat gibt die Informationen an die Mitarbeiter weiter. Es werden Abteilungsversammlungen veranstaltet, um über die geplanten Veränderungen zu informieren. Bei Neubezug und Umzügen beispielsweise wird ein Vertreter der Mitarbeiter gewählt, der auch ein gewisses Mitspracherecht hat. Wünsche der Mitarbeiter wie Sofaecken oder Ähnliches werden berücksichtigt.

Mitsprachefähigkeit

Da eine hohe Kontinuität im Betriebsrat gegeben ist, wird viel Wissen angesammelt und von Alt zu Jung weitergegeben. Der Betriebsrat bildet sich ständig weiter und hat zu den Themen Arbeitssicherheit und Arbeitsplatzgestaltung Schulungen besucht, denn Wissen zu diesen Themen ist auf jeden Fall notwendig.

Bürogestaltung wird vom Betriebsrat genauso eingeordnet wie andere Tätigkeitsfelder. Im Vordergrund steht immer, dass die Mitarbeiter zufrieden sind.

Empfehlungen.

Wichtige Voraussetzung, um für Mitarbeiter gute Arbeitsplätze zu erreichen, ist eine gute Unternehmenskultur. Wenn die Wertschätzung der Mitarbeiter gegeben ist, gibt es auch die Möglichkeit für diesen Bereich eine ernsthafte Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung zu erreichen. Gibt es keine vertrauensvolle Unternehmenskultur, wird es schwierig, für die Mitarbeiter das Beste durchzusetzen. Dies gilt auch für die Arbeitsplatzgestaltung.

Der Betriebsrat hat von Gesetzes Seite die Möglichkeit der Mitsprache bei der Arbeitsplatzgestaltung. Dies muß er bereits im Vorfeld einfordern. Permanente Verbesserungsprozesse sind notwendig und müssen auch vom Betriebsrat angestoßen werden

3.4.4 Unternehmen E

Befragt wurden 9 Betriebsräte und Vertrauensleute.

Derzeitige Situation

Das Bürogebäude wurde 2005 fertiggestellt. In diesem Unternehmen gibt es fast ausschließlich Call Center Bereiche. Derzeit befinden sich 32 Arbeitsplätze im Großraum mit circa 290 m². Davon gibt es 7 vergleichbare Einheiten. Durchschnittlich sind derzeit nur 16 Plätze besetzt, was als sehr angenehm empfunden wird. Es gibt keine abgeschlossenen Räume wie Think Tanks für die Mitarbeiter und auch keine informellen Meeting Points zum Informationsaustausch.

Bei Unternehmen E wird es im Laufe des Jahres Veränderung geben. Zukünftig kommen 146 Personen zu den vorhandene 7 Einheiten dazu. Damit werden schätzungsweise 42 Arbeitsplätze pro Einheit notwendig.

Gelöst werden soll diese zusätzliche (Schall-)Belastung mit raumhohen, gläsernen Schallschutzwänden, so dass wieder einzelne Einheiten ohne Türen entstehen, die mit 3-6 Arbeitsplätzen besetzt sind.

Vorteile des derzeitigen Raumsystems

- Im Großraum ist die Kommunikation besser
- Besserer Kontakt untereinander
- Bei Problemen oder Informationsmangel schnelle Hilfe
- Derzeit ausreichend Raum zu Verfügung, wenn sich durchschnittlich 16 Leute 400 m² teilen

Nachteile des derzeitigen Raumsystems

- Möglichkeit der Einmischung in Telefongespräche durch die Teamleiter. Kommt vor allem dann vor, wenn Teamleiter mangelndes Führungsverhalten haben.
- Probleme mit der Akustik. Telefonieren die Kollegen zu laut, steigt die Fehleranfälligkeit.
- Konflikt zwischen der energiesparenden Haustechnik und der Großraumplanung und der daraus resultierenden Verantwortlichkeit für den Arbeitsplatz. Dies wird z. B. beim Lüftungsverhalten erkennbar. Weil sich keiner verantwortlich fühlt, funktioniert die Lüftung und damit die Abkühlung des Raums in heißen Wetterperioden nicht. Bei dem Bürogebäude gibt es keine Klimaanlage, die Abkühlung soll erfolgen, indem in der Nacht alle Fenster offenstehen bleiben. Und das Gebäude ist so geplant, dass bei dem Großraum eine Querlüftung möglich ist und somit kühlere Luft in den Raum ein-dringen kann. Die Stahlbetondecke fungiert als Speicher und gibt die Kühle während des Tages wieder ab. Wird von den Mitarbeitern vergessen, am Abend das Fenster zu öffnen, kann in der Nacht nicht gelüftet werden. Dies sorgt dann dafür, dass es am nächsten Tag einen Hitzestau gibt.

Arbeitsleistung

Nach Einschätzung des Betriebsrats hat sich die Arbeitsleistung der Mitarbeiter nicht verbessert, sie ist gleich geblieben.

Bei der Frage, ob der Betriebsrat auch in diesem Bürosystem sitzt, ergibt sich, dass die Nicht Freigestellten ebenfalls dort sitzen, während die Freigestellten je ein Einzelbüro haben.

Grundsätzlich gibt es von Seiten des Betriebsrats aber keine Probleme, auch im Großraum zu sitzen, so wie er derzeit angelegt ist (16 besetzte von 32 Arbeitsplätzen).

Mitbestimmung

Der Betriebsrat wurde allgemein informiert, aber die detaillierten Informationen mußten eingefordert werden. Sie kamen nicht automatisch.

Er war an der Entscheidung für Bürosystems, aber nur im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten beteiligt. Die Mitarbeitern wurden sehr zögerlich, vorwiegend durch Teamleiter, ggf. auch durch den Betriebsrat informiert.

Die Möglichkeit der Einflußnahme war von Seiten des Betriebsrates und der Mitarbeiter gering, nur gemäß der Betriebsvereinbarung.

Der Betriebsrat hat sich bei diesem Projekt eher als Bittsteller verstanden.

Einfluß konnte er nur bei kleineren Maßnahmen nehmen, wie z.B. dass es höhenverstellbare Arbeitstische gibt. Dass diese auch als Stehtisch funktionieren, konnte er nicht durchsetzen.

Empfehlungen

- Teamregelungen schaffen
- Platz zum Aufhängen oder Aufstellen für individuelle Dinge (Bilder) wird als sehr wichtig eingeordnet.
- Großraum ist empfehlenswert, aber nur mit viel Platz und großem Abstand zum Nachbarn.
- Rückzugsbereiche werden gewünscht, so dass auch alleine gearbeitet werden kann.

Anmerkungen

In dem Bürogebäude, dass erst 2005 bezogen wurde, wird derzeit eine Verdichtung geplant. 146 Mitarbeiter sollen in die 7 vorhandenen Einheiten eingegliedert werden, was bedeutet, dass statt 32 zukünftig 42 Mitarbeiter pro Einheit untergebracht werden müssen.

Derzeit besteht bei den Mitarbeitern große Ängste vor der zukünftigen Enge. Befürchtet wird, dass es zukünftig keine persönlich zugeordneten Plätze mehr geben wird, auch weil sehr viele Teilzeitkräfte im Call Center arbeiten.

Von Seiten des Facility Managements werden die Mitarbeiter nur soweit informiert, dass der Großraum zukünftig raumhohe Glaswände erhalten wird, um das Schallproblem in den Griff zu bekommen. Drei bis sechs Mitarbeiter sollen dann in einer Einheit sitzen, was unter den Mitarbeitern wieder Erinnerungen an ein Zellenbüro hervorruft.

Gibt es keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz mehr und gleichzeitig wird es das neue Trennwandsystem eingeführt werden, stellen sich die Mitarbeiter folgende Fragen:

- Wie verhält es sich mit Wohlbefinden und der Konzentration, wenn man sich bei größerer Enge ständig auf neue Nachbarn einstellen muß ?
- Wie hoch ist der zusätzliche Aufwand, sich immer wieder neu den Arbeitsplatz herichten zu müssen (mechanische Tischhöhenverstellung und Zurechtrücken von Bildschirm und Tastatur), was circa 10 Minuten dauert ?
- Ist die Hygiene gegeben, wenn von mehreren Leuten die gleiche Tastatur verwendet wird ?
- Bleibt das derzeitige Teamgefühl ? Denn wie die Einteilung erfolgen soll, wurde bislang nicht besprochen
- Wird es nicht zu Lüftungsprobleme kommen ? Denn mit den Schallschutzwänden ist eine Querlüftung fast nicht mehr möglich.

Fazit der Betriebsräte

Das Unternehmen E hat kein Interesse daran, dass sich die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. In den nächsten Jahren ist weiterer Stellenabbau geplant, so dass von Unternehmensseite eher etwas getan wird, dass Mitarbeiter gehen als dass sie gehalten werden.

3.4.5 Sun Microsystems GmbH

Befragung des Betriebsrats zum iWork Konzept

Derzeit läßt der Betriebsrat juristisch prüfen, ob diese zwangsweise Umänderung überhaupt geht. Denn bislang wurde das Flexibel Office mit dem Ansatz geführt "ich darf auch von zu hause aus arbeiten". Zukünftig wird es dieses Entscheidungsmöglichkeit nicht mehr geben.

Vorteile des derzeitigen Raumsystems

Mit dem Flexible Flexibel Office ist die Zufriedenheit der Mitarbeiter sehr groß. In manchen Standorten wie z.B. in Hamburg wurde Flexibel Office erst im April 2006 eingeführt, hier aber ohne Change Management, wodurch der Umstellungsprozess länger gedauert hat.

Nachteile des derzeitigen Raumsystems

Mittlerweile werden die Arbeitsplätze nicht mehr sehr gepflegt, weil das Unternehmen nicht viel Geld für Reinigung ausgibt. In USA scheinen die Konditionen besser zu sein wie in Deutschland.

Mitbestimmung

Mitbestimmung ist nicht möglich, weil die Entscheidungen in USA getroffen werden. Sun Microsystems ist ein sehr kurzfristig denkendes Unternehmen, es gibt quartalsweise Umstellungen.

Hintergrund für die Änderungen des Bürosystems ist die amerikanische Rechnungslegung, US GAAP.

Der Betriebsrat hat große Probleme mit den Heimarbeitsplätze, weil sie keine richtigen Arbeitsplätze „Arbeiten am Wohnzimmertisch“ darstellen. Selten haben die Mitarbeiter die richtigen Vorbedingung in ihre Wohnungen. Die Möglichkeit ab und zu von zu Hause aus zu arbeiten, ist sehr praktikabel, aber ausschließliche Heimarbeit wird keineswegs befürwortet.

Der Betriebsrat hat große Bedenken, wer sich darum kümmert, dass der Heimarbeitsplatz entsprechend nach Arbeitsstättenrichtlinien eingerichtet wird. Auch hat er Zweifel, ob die Kosten für den Support übernommen werden, dass die interne IT nicht ausreichend funktioniert und dass keine Aufwandsentschädigung geboten wird.

Fazit der Betriebsräte

Der Betriebsrat versucht die Umstellung auf iWork zu verhindern. Unterstützung findet er in einem Teil der Manager, die das System – wie sich aus firmeninternen Diskussionen ergeben hat, auch nicht gut finden. Hinzukommt, dass es mit dem erweiterten Office System zukünftig nur noch den Geschäftsstandort München geben soll.

Hierdurch entsteht natürlich schnell die Befürchtung, dass auch die vorhandene Betriebsrätestruktur, die es derzeit auf Grund mehrerer Standorte gibt, mit der Konzentration auf einen Hauptstandort zerschlagen werden soll.

4. Zusammenfassung 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.

Erstaunlich ist die Entwicklung zum Großraumbüro im Vergleich mit einer DEGI Studie⁶⁾ von 2003. In der Erhebung, die das Nachfrageverhalten in Bezug auf Raumarten vergleicht, dominiert die Nachfrage nach Standard Zellenbüros. Über 80% der Befragten nennen dies als die am häufigsten verlangte Büroraumart. Auch bei der Nachfrage, welche Büroraumart zukünftig am meisten nachgefragt sein wird, dominiert das Standard Zellenbüro. Nach Ansicht von 57,4% wird diese Büroform in der Gunst der Nutzer auf Platz 1 stehen.

Dagegen lag das Großraumbüro an letzter Stelle. Gemäß der DEGI Studie⁶⁾ stellt im Nachfrageverhalten das Großraumbüro die Büroform mit dem geringsten Nachfrageinteresse im Verhältnis zu anderen Büroformen (wie Kombi-Büros, Revi-Büros und Einzelpersonen-Zellenbüros) da: 2003 19,1%, zukünftig bei 8,5%.

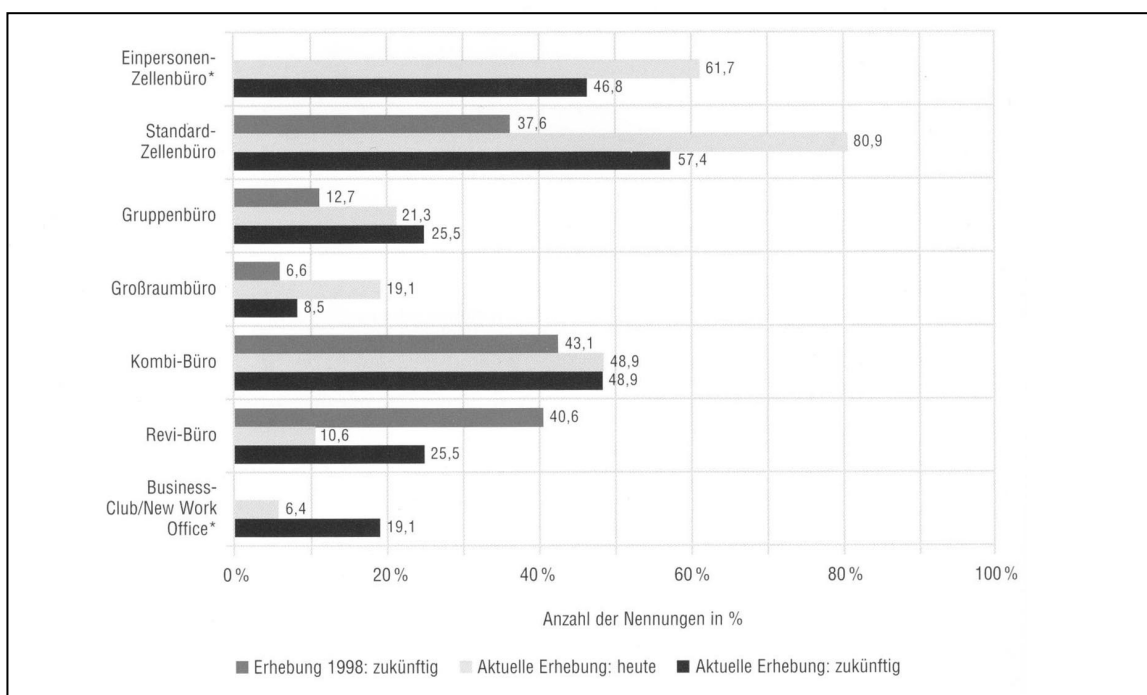


Abb. 1 Nachfrageverhalten in Bezug auf Büroraumarten aus der DEGI Studie⁶⁾

Bestätigt wird die DEGI Studie durch die Office 21 Studie von 2003. Auch hier wird die Zukunftsfähigkeit von Großraumbüros gegenüber anderen Büroformen (Mehrpersonenbüro, Kombibüro, Zwei-Personen Büro, Einzelbüro am schlechtesten eingestuft⁷⁾.

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. Unternehmen E 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 Unternehmen D werden derzeit Büros mit 400m² Modulen geplant, als Großraum, der mit maximal 40 Arbeitsplätzen ausgestattet ist.

6) Nachfrageverhalten in Bezug auf Büroraumarten. In Immobilienwirtschaftliche Trends Nr. 3 zukunftsorientierte Bürokonzepte – Eine Betrachtung aus Sicht der Immobilienentwicklung. DEGI Deutsche Gesellschaft für Immobilienfonds mbH Research & Consulting (Hrsg.) Frankfurt am Main 2003. S.89.

7) Vgl. Zukunftsformen unterschiedlicher Büroformen und Arbeitsplatzmodelle Kelter 2001a. In Zukunfts-offensive OFFICE 21 – Mehr Leistung in innovativen Arbeitswelten. Köln/Stuttgart 2003. S.138 Abb. 39.

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 ⁸⁾.

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.

Dass mit einem modernen Bürokonzept nicht unbedingt der Großraum verbunden sein muß, wird am Beispiel Sun Microsystems deutlich. Dieses Unternehmen hat als eines der ersten ein modernes Bürokonzept an seinem deutschen Hauptstandort München-Kirchheim eingeführt.

Hier gibt es ein Angebot von verschiedenen Bürotypen, die jeder Mitarbeiter buchen kann. Das Angebot umfaßt Einzelbüros, ebenfalls Gruppenbüros mit 4 Arbeitsplätzen und der „Großraum“, der max.10 Plätze umfaßt. Dieser ist weitläufig gestaltet und mit guten, aber transparenten Schalltrennwänden ausgestattet.

Gemäß der empirischen Office 21 Studie „Office Performance“ ist eine Steigerung der Performance der Arbeitsprozesse im Büro nur möglich, wenn die entscheidenden Treiber und Einflussfaktoren dafür bekannt sind. Als zwei der entscheidender Einflussfaktoren auf die Performance im Büro wurde die Arbeitsmotivation und das Work-Life-Balance-System identifiziert⁹⁾. Auf Basis dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die Unternehmen den Büroarbeitsplatz ihrer Mitarbeiter heute auch als Softfaktor betrachten, um Motivation und Leistungsbereitschaft zu erhöhen.

Auch der modernisierte Arbeits- und Gesundheitsschutz zielt darauf ab, dass Ausmaß psychischer Belastungen in der Arbeitswelt zu reduzieren. Arbeitgeber sind seit 1996 verpflichtet, den Sicherheitsschutz und Gesundheitsschutz zu gewährleisten ¹⁰⁾.

Aber 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.

8) Zinser, Stephan: 2. Veränderte Anforderungen an das Büro. In Zinser, Stephan (Hrsg.). Flexible Arbeitswelten. Zürich 2004.S. 20.

9) Vgl. Die empirischen Office 21 Studie „Office Performance“. In Zukunftsoffensive OFFICE 21 – Mehr Leistung in innovativen Arbeitswelten. Köln/Stuttgart 2003. S.62.

10) Vgl. Elke Ahlers: Arbeitsbedingungen - Leistungsdruck - Gesundheit am Arbeitsplatz, WSI Diskussionspapier Nr. 112.Düsseldorf 2003. S.42.

Probleme mit Lärm und Ablenkung nicht gelöst

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

Wie dem Forschungsbericht von Sust und Lazarus¹⁰⁾ über Auswirkungen von Geräuschen mittlerer Intensität auf Bürotätigkeiten zu entnehmen ist, tragen mit Zunahme des Komplexitätsgrades, ausgedrückt in der Menge und Qualität der Informationen und der Regeln zu ihrer Verarbeitung, Geräusche relativ hoher Intensität und Informationshaltigkeit zur Beeinträchtigung der Leistung bei. Deswegen benötigen Mitarbeiter mehr Zeit, um ihre Aufgaben zu lösen und die Fehlerhäufigkeit steigt. Ebenfalls haben die Mitarbeiter ein höheres Bedürfnis an Erholung. Insgesamt lassen sich die Einflüsse als Verschlechterung der Aufwands-Ertrags-Kalkulation interpretieren. In dem Bericht wird weiter beschrieben, dass Untersuchungen haben ergeben, dass in Fällen hoher Aufgabenkomplexität die Versuchspersonen in Situationen mit Geräuschen hoher Intensität und Informationshaltigkeit dazu tendieren, die Bearbeitung der Aufgaben unvollständig zu lassen oder ganz abzubrechen.

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.

Hier wird besonders der Widerspruch deutlich mit dem die Unternehmen die Einführung neuer Büroorganisationsformen begründen. Ihre Argumenten sind u.a. Flexibilität und höhere Effizienz der Mitarbeiter. So ist in der Präampel der Siemens Real Estate Flexible Office Roadmap¹¹⁾ vom 1.1.2004 zu entnehmen, dass das Unternehmen für seine Mitarbeiter effiziente, motivierende und die Kreativität fördernde Arbeitsplätze gestalten will.

Trend zu nicht persönlich zugeordnete Arbeitsplätzen nicht so groß wie vorhergesagt

Der Trend, dass es immer mehr nicht persönlich zugeordnete Arbeitsplätzen gibt, scheint sich nicht zu bestätigen. Statt dessen gibt es neuen 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. So müssen bei Sun Microsystems die Manager genauso Ihre Plätze buchen wie alle anderen Mitarbeiter. Auch bei Microsoft Deutschland haben die Manager keine Einzelbüros mehr, sondern sitzen im Großraum. Diese Vorgabe kam 2006 aus dem amerikanischen Headquarter.

In der modernen Managementlehre werden für innovative Unternehmen flache Hierarchien empfohlen. Dass diese auch gelebt wird, wird für den einzelnen Mitarbeiter spürbarer, wenn es gleiche Arbeitsplatzsituationen für alle gibt. Außerdem wird die Akzeptanz des eigenen Arbeitsplatzes größer.

10) Sust, Ch. A.; Lazarus, H.: Zusammenfassung von Bildschirmarbeit und Geräusche. Auswirkungen von Geräuschen mittlerer Intensität auf simulierte Bürotätigkeiten unterschiedlicher Komplexität. In Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 974. Bremerhaven 2002.

11) Vgl. 1. Präampel. In Siemens Real Estate flexible Office Roadmap. München 1.1.2004. S.5.

5. Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene

Wie auch diese Untersuchung gezeigt hat, wird das Thema Bürogestaltung häufig in seiner Bedeutung unterschätzt. 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 durchgeführten Untersuchung: Wenn das Thema auch von Betriebsratsseite ernst genommen wird, wird mehr erreicht.

5.1 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, das 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 Auf-

gaben 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. Nach den Erfahrungen im Raum München zeigt es sich, dass viele Arbeitnehmervertretungen vor ähnlichen Problemen bei der Beurteilung von neuen Bürosystemen 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.

5.2 Gesetzliche Grundlagen

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

A. Betriebsverfassungsgesetz

Recht auf Information

Nach § 80 (2) Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat das Recht auf rechtzeitige und umfassende Information bei grundlegenden Änderungen der Betriebsanlagen (Baumaßnahmen) und bei grundlegend neuen Arbeitsmethoden (Arbeitsablauf und -organisation) und der Arbeitsplätze.

Unterrichtungs- und Beratungsrecht

Nach § 90 Betriebsverfassungsgesetz hat

(1) Der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

Mitbestimmungsrecht

Außerdem hat der Betriebsrat nach § 87 (1) Ziffer 6, ein echtes Mitbestimmungsrecht in Fragen der Ordnung des Betriebs und bei der technischen Überwachung von Verhalten und Leistung. Dazu gehört zweifellos auch die Einführung von Desk Sharing und den dazu nötigen Reservierungssystemen.

B. Arbeitsstättenverordnung

Die neue Arbeitsstättenverordnung, im August 2005 in Kraft getreten, eröffnet einerseits einen größeren Gestaltungsspielraum bei der Planung von Büroräumen, da sie nur noch Schutzziele und allgemein gehaltene Angaben vorgibt. Andererseits besteht die Gefahr, dass es durch weniger Regelwerk zu Qualitätseinbußen kommen kann. Beispielsweise enthält die neue Arbeitsstättenverordnung keine konkreten Zahlenangaben für Mindestgrundfläche, lichte Höhe und Mindestlufttraum. Damit wird der Auslegungsspielraum wesentlich erweitert. Der Arbeitgeber erhält zwar keine Erleichterungen seiner Nachweispflicht, Er muß nachweisen können, wenn er eine andere als die technische Regel oder Norm ergreift, dass die getroffenen Maßnahmen einen gleichwertigen Gesundheitsschutz erreicht.

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.

Literaturverzeichnis

Ahlers, Elke: Arbeitsbedingungen - Leistungsdruck - Gesundheit am Arbeitsplatz, WSI Diskussionspapier Nr. 112. Düsseldorf 2003.

Bachmann, Wolfgang: Telekom Center München. In: Baumeister Heft 1, 2006. S. 62–71.

Däubler, Kittner, Klebe (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 8. Auflage, Frankfurt 2002.

Ising Hartmut, Sust, Charlotte A., Plath Peter: Gesundheitsschutz 4 Lärmwirkungen: Gehör, Gesundheit, Leistung: In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). 11. Aufl. Dortmund, 2004.

Myerson Jeremy, Ross Philipp: Bürodesign heute. München 2003.

Schricker Rudolf, Jeppener Jan, Kindelbacher Ludwig, Gebhardt Steffen, Kammerer Michael: Wohlfühlwüste Arbeitsplatz. In: Deutsches Architektenblatt Heft 3, 2006. S.10-13.

Siemens Real Estate flexible Office Roadmap. München 1.1.2004.

Spath Dieter, Kern Peter (Hrsg.): Zukunftsoffensive OFFICE 21 – Mehr Leistung in innovativen Arbeitswelten. Köln/Stuttgart 2003.

Sun Microsystems GmbH: Sun setzt weltweite Strukturanpassung in Deutschland um – Pressemitteilung 3.Juli 2006. Kirchheim.

Sust, Charlotte A.; Lazarus, H: Bildschirmarbeit und Geräusche. Auswirkungen von Geräuschen mittlerer Intensität auf simulierte Bürotätigkeiten unterschiedlicher Komplexität In: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 974. 1. Aufl. Bremerhaven, 2002.

Verordnung über Arbeitsstätten vom 12. August 2004, BGBl.IS. 2179 ausgegeben am 24.August 2004.

Zinser, Stephan (Hrsg.). Flexible Arbeitswelten. Zürich 2004.

Anhang

Umfrage

Erfahrungen mit neuen Büroumgebungen sf

Einleitung:

Der folgende Fragebogen ist Teil einer Studie zu den Erfahrungen mit neuen Büroumgebungen. Dazu gehört auch diese Mitarbeiterbefragung. Die Online-Umfrage wird streng vertraulich behandelt. Füllen Sie bitte den Fragebogen vollständig aus, denn nur so lassen sich aussagekräftige Ergebnisse erzielen. Im Voraus schon mal vielen Dank für die Unterstützung.

Fragegruppen

- **1. Allgemeine Angaben**
- **2. Bürosituation**
- **3. Bewertung der Bürosituation**
- **4. Störfaktoren**
- **5. Persönliche Einschätzungen**
- **6. Anmerkungen**

1. Allgemeine Angaben

[Top](#) | [Nächste Gruppe](#)

1.1 Welchem Bereich sind Sie zugeordnet ?

- Vertrieb
 Entwicklung
 Service
 Marketing
 Human Ressource
 Order Fullfillment
 Sonstige

[Top der Gruppe](#)

1.2 Wie häufig arbeiten Sie pro Monat im Büro am Standort München-D ?

- 0 - 5 Tage
 6 -10 Tage
 11-15 Tage
 über 15 Tage

[Top der Gruppe](#)

1.3 In welchem Bürotyp arbeiten Sie ?

- Einpersonnbüro
 Zwei-Drei Personnbüro
 Gruppenbüro
 Großraumbüro

2. Bürosituation

[Top](#) | [Vorherige Gruppe](#) | [Nächste Gruppe](#)

2.1 Haben Sie einen fest zugeordneten, persönlichen Arbeitsplatz ?

- ja
 nein

[Top der Gruppe](#)

2.2 Wieviele Arbeitsplätze befinden sich in Ihrer Büroeinheit ?
 (als Büroeinheit zählt die Einheit zwischen abgeschlossenen Wänden und Türen)

[Top der Gruppe](#)

2.3 Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Bürosituation ?
 Angabe in Monaten

3. Bewertung der Bürosituation

[Top](#) | [Vorherige Gruppe](#) | [Nächste Gruppe](#)

3.1 Hat sich die Arbeitseffizienz durch die Einführung der neuen Büroumgebung

- ja, deutlich

Fragebogen Teil 2

32

-
- unverändert
- verschlechtert

Top der Gruppe

3.2 Wie hat sich die fachliche Kommunikation untereinander entwickelt ?

- deutlich verbessert
- etwas verbessert
- unverändert
- verschlechtert

Top der Gruppe

3.3 Wie haben sich Arbeitsabläufe entwickelt ?

- deutlich verbessert
- etwas verbessert
- unverändert
- verschlechtert

4. Störfaktoren

Top | Vorherige Gruppe | Nächste Gruppe

4.1 Gibt es Störfaktoren wie Lärm an Ihrem Arbeitsplatz ?

- keine
- kaum
- mittel
- sehr

Top der Gruppe

4.2 Gibt es Störfaktoren wie räumliche Enge an Ihrem Arbeitsplatz ?

- keine
- kaum
- mittel
- sehr

Top der Gruppe

4.3 Gibt es Störfaktoren wie Ablenkung an Ihrem Arbeitsplatz ?

- keine
- kaum
- mittel
- sehr

Top der Gruppe

4.4 Gibt es sonstige Störfaktoren an Ihrem Arbeitsplatz ?

5. Persönliche Einschätzungen

Top | Vorherige Gruppe | Nächste Gruppe

5.1 Waren Sie in den Entscheidungsprozess für den Bürotyp (Eiersonenbüro, Zwei- Drei Personenbüro, Gruppenbüro, Großraumbüro) miteinbezogen ?

- ja
- nein

Top der Gruppe

5.2 Falls Sie keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz haben: wie kommen Sie damit zurecht, keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz zu haben ? (sonst weiter mit Frage 5.3)

- kein Problem
- einigermaßen
- unbefriedigend

Top der Gruppe

5.3 Wie hat sich die Streßbelastung im neuen Bürosystem entwickelt ?

- der Streß hat abgenommen
- unverändert

-
- der Streß hat etwas zugenommen
- der Streß hat deutlich zugenommen

6. Anmerkungen

[Top](#) | [Vorherige Gruppe](#)

6.1
Anmerkungen

Seite 1(2)

[Weiter >](#)

[Umfrage erstellt mit egrade - www.egrade.de](#)

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrte Mitarbeiter,

die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf läßt derzeit bei Münchner Unternehmen eine Studie zum Stand von neuen Bürokonzepten durchführen. Ziel der Studie ist es, zukünftig Unternehmen, Planer, Berater und Betriebsräte mit Praxiswissen zu versorgen. In Zusammenhang mit dieser Studie sollen auch die Mitarbeiter befragt werden, um zu erfahren, wie sie persönlich Ihren Büroarbeitsplatz beurteilen. Ihre Meinung hierzu ist sehr wichtig, um Planungsqualität bei zukünftigen Bürokonzepten sicher zu stellen. Sie können versichert sein, dass diese Online-Umfrage streng vertraulich behandelt wird. Das Ausfüllen des Bogens ist freiwillig und völlig anonym. Eine Rückverfolgung der eingegebenen Daten zu Personen ist ausgeschlossen. Die Auswertungen sind entsprechend 100%ig anonymisiert. Die Fragen zu der Studie bei Fujitsu Siemens Computers wurden in Zusammenarbeit von Betriebsleitung, Betriebsrat und OfficeKonzept erarbeitet.

Die Ergebnisse finden Sie ab 9.10.2006 unter

Es sind 16 Fragen zu beantworten. Mehr als 10 Minuten Zeitaufwand ist nicht zu kalkulieren

Vielen Dank

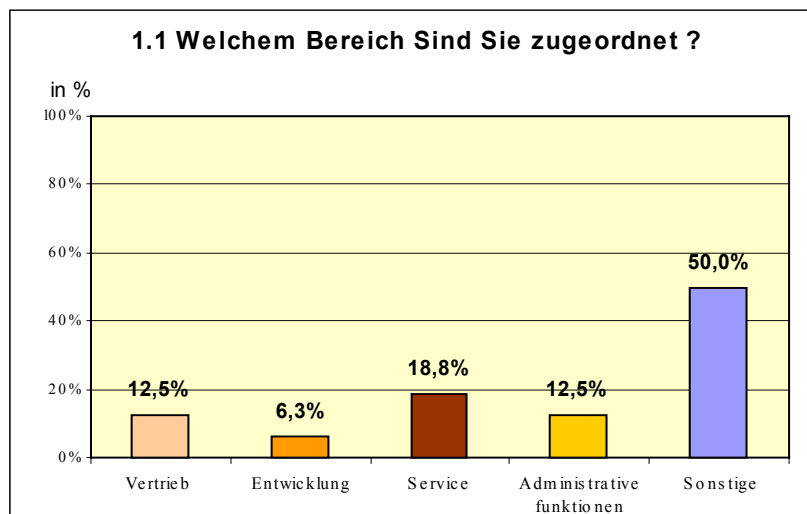
Und nun viel Spaß beim Ausfüllen... <http://www.officekonzept.de/UmfrageSF.php>

München im September 2006

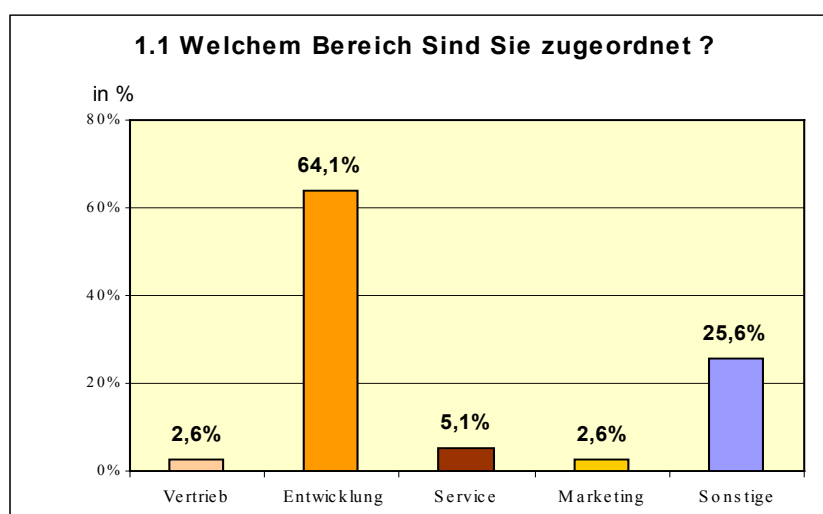
Betriebsrat München
BR/ARGUS

Betriebsleitung

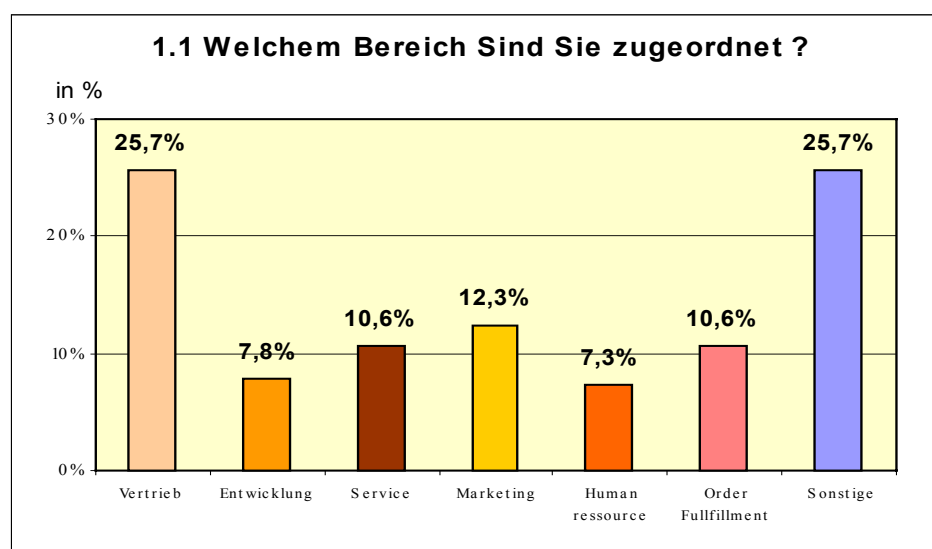
Facility Management Mch D



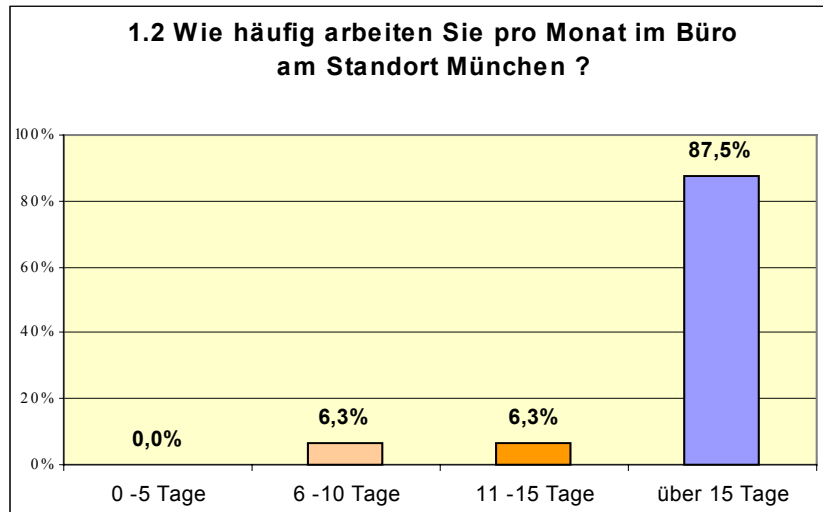
Unternehmen A



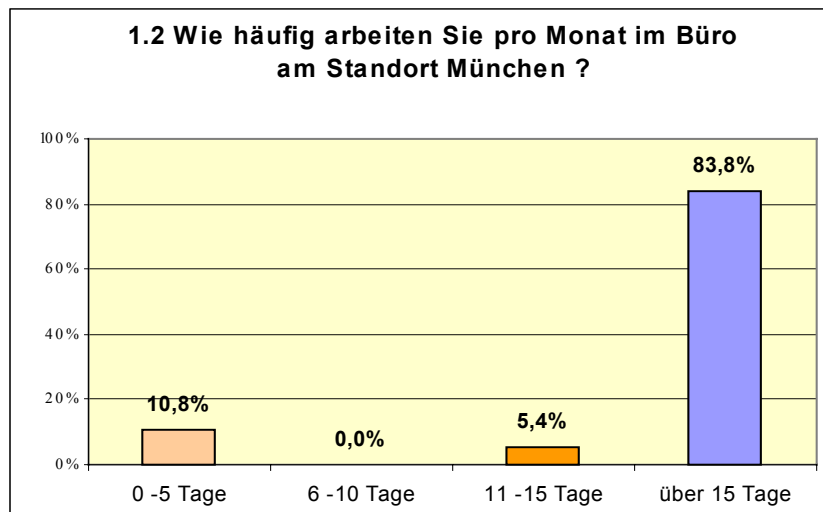
Unternehmen B



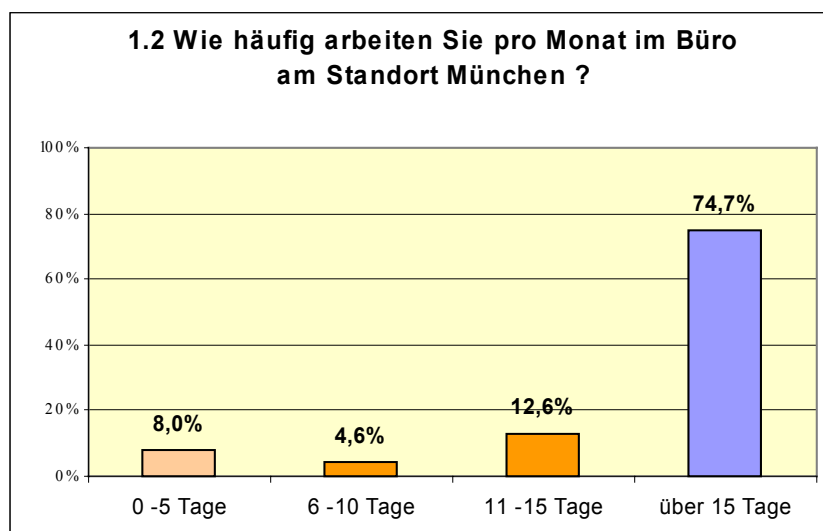
Unternehmen C



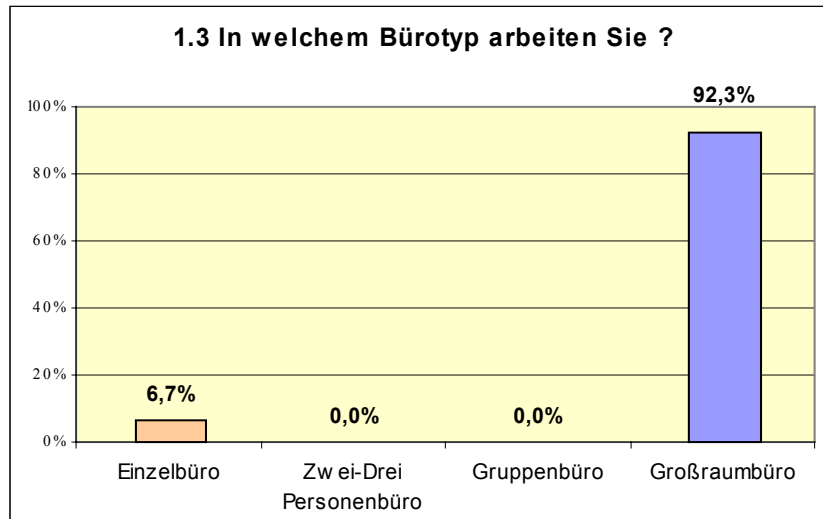
Unternehmen A



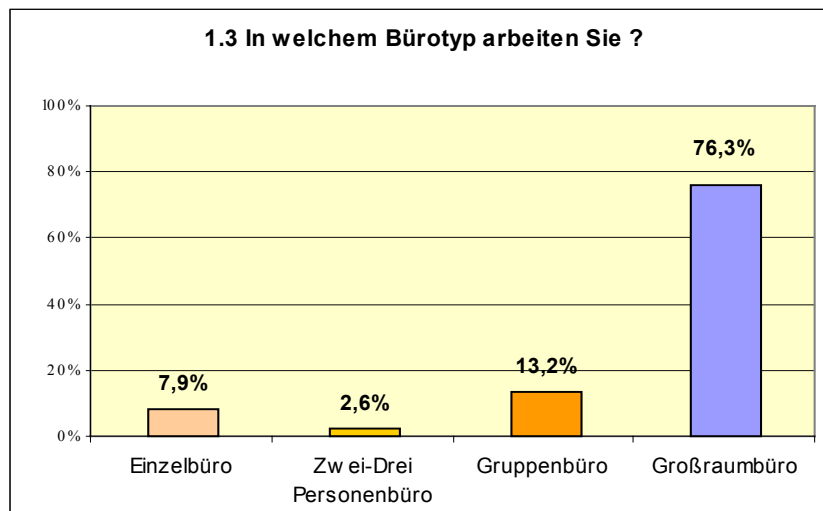
Unternehmen B



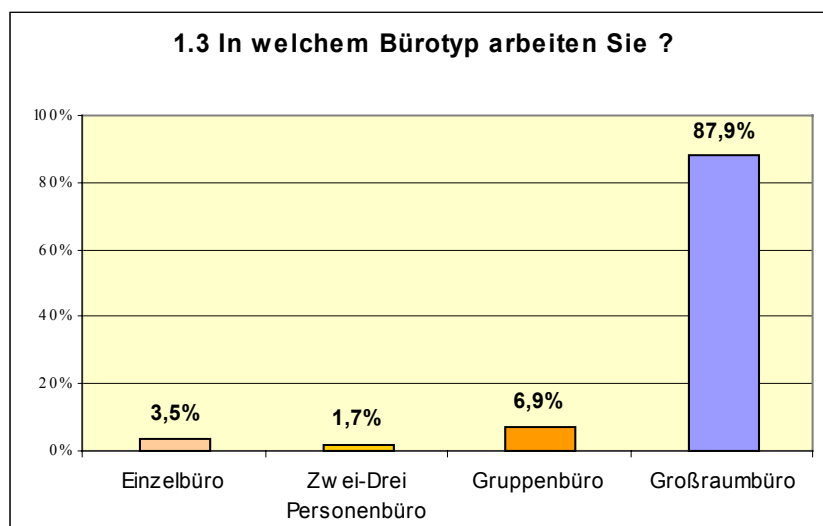
Unternehmen C



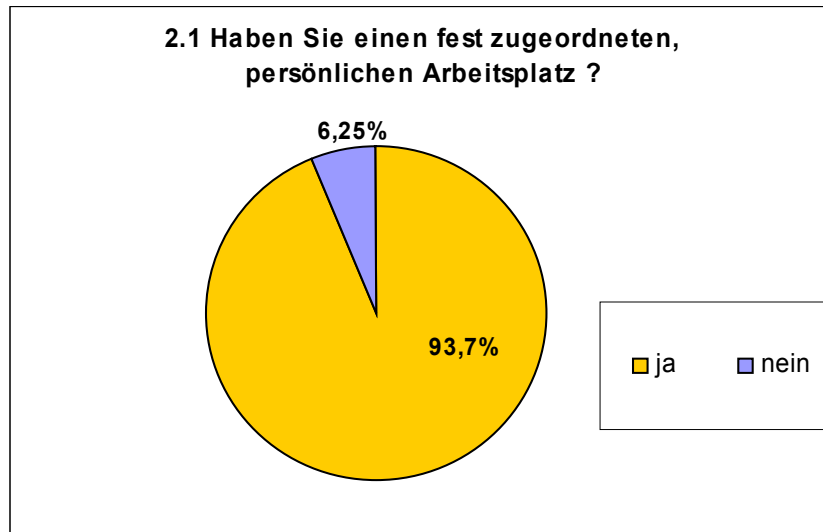
Unternehmen A



Unternehmen B



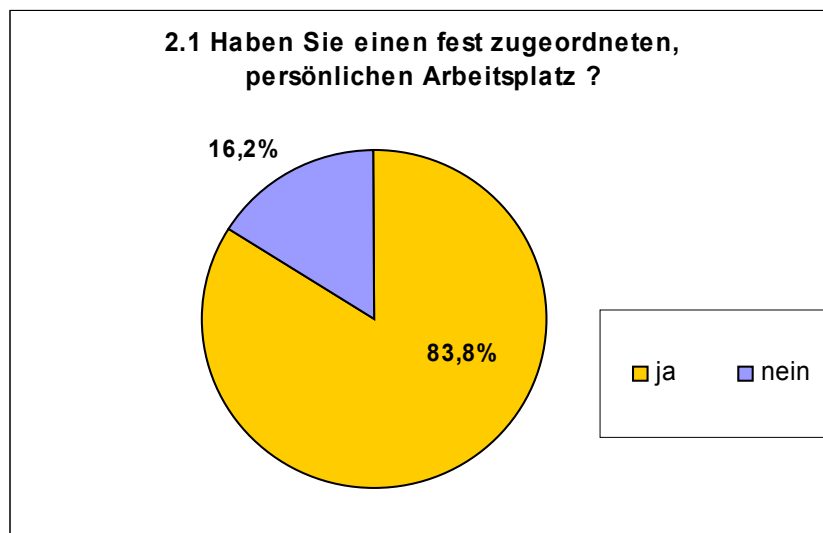
Unternehmen C



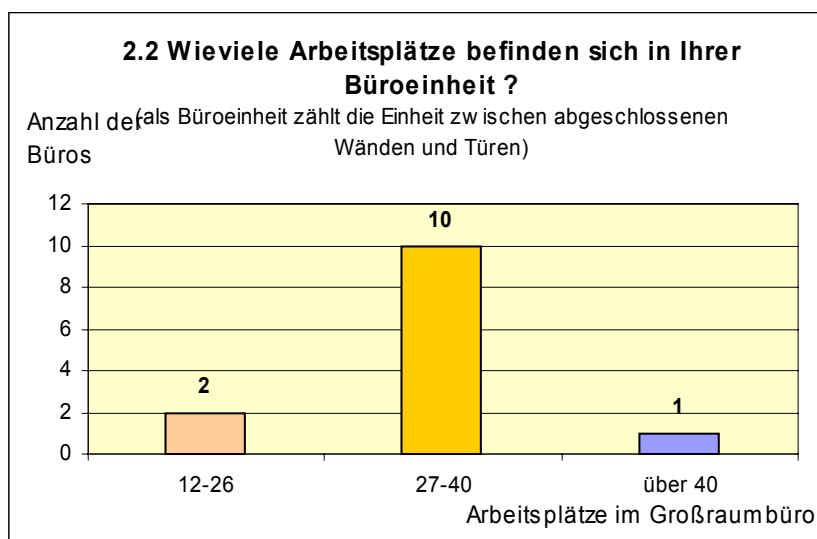
Unternehmen A



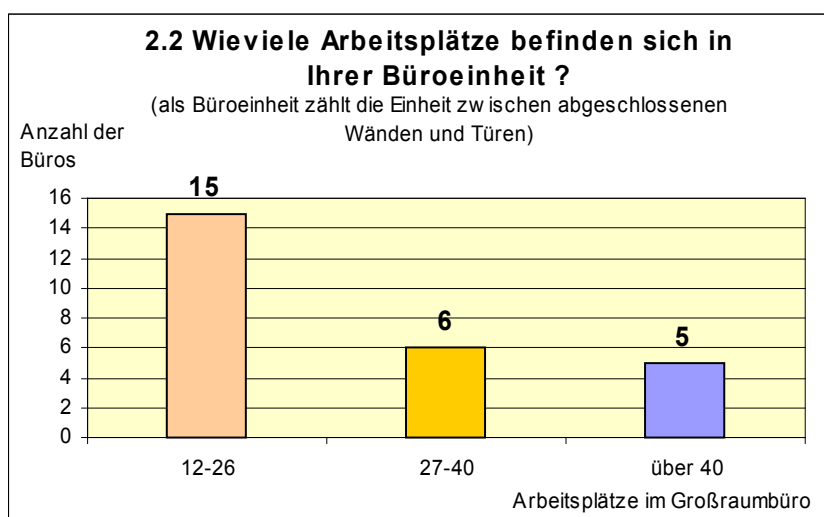
Unternehmen B



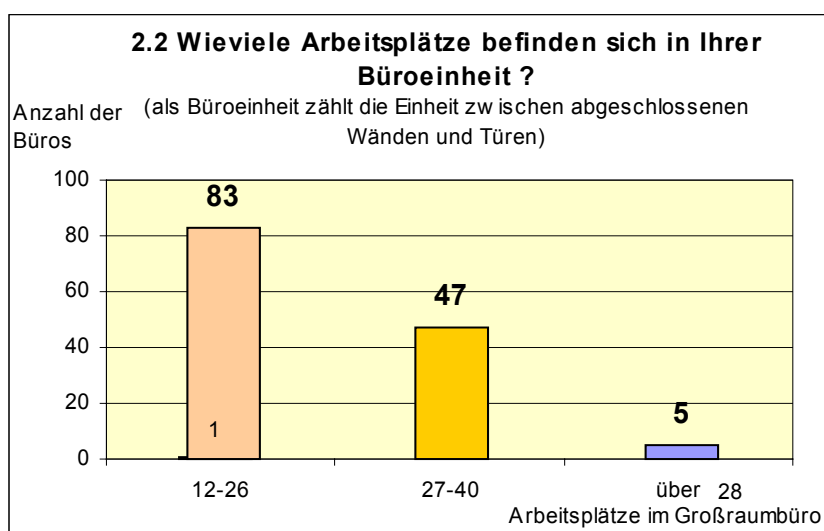
Unternehmen C



Unternehmen A



Unternehmen B



Unternehmen C

**2.3 Wie lange arbeiten Sie schon in dieser
Büroumgebung ?**

Angabe in Monaten

Durchschnittlich **7,81 Monate**

Unternehmen A

**2.3 Wie lange arbeiten Sie schon in dieser
Büroumgebung ?**

Angabe in Monaten

Durchschnittlich **7,47 Monate**

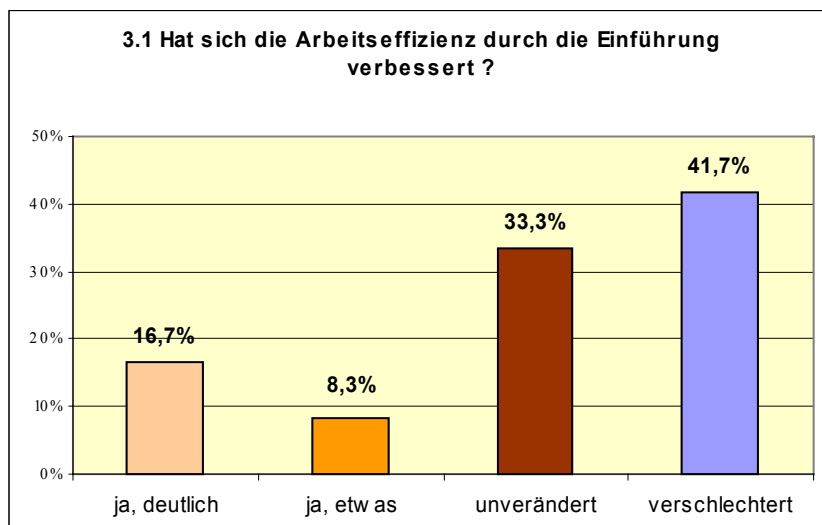
Unternehmen B

**2.3 Wie lange arbeiten Sie schon in dieser
Büroumgebung ?**

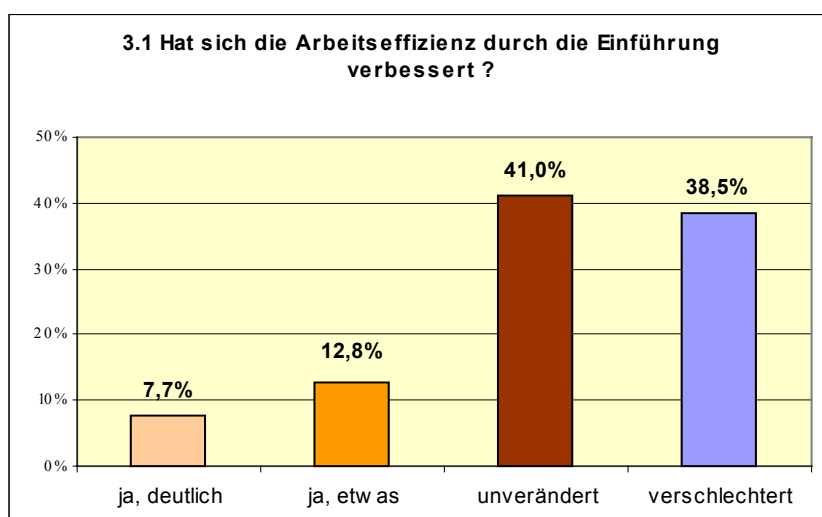
Angabe in Monaten

Durchschnittlich **19,60 Monate**

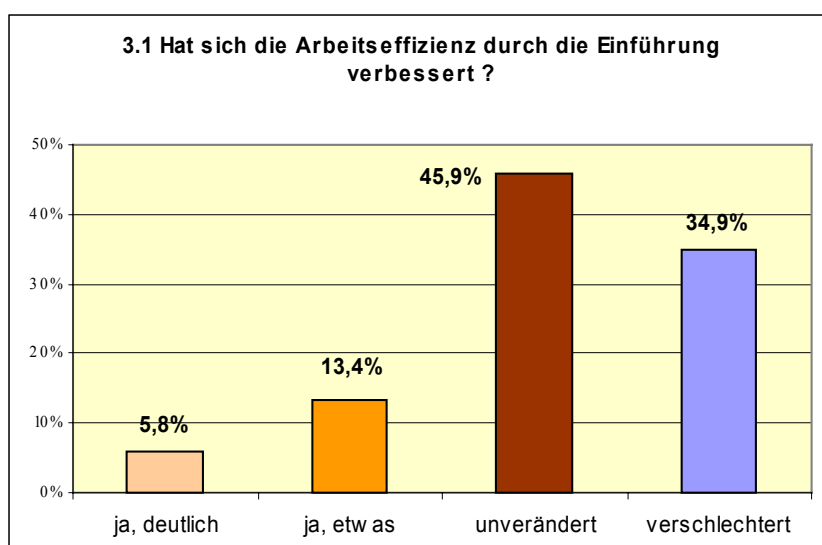
Unternehmen C



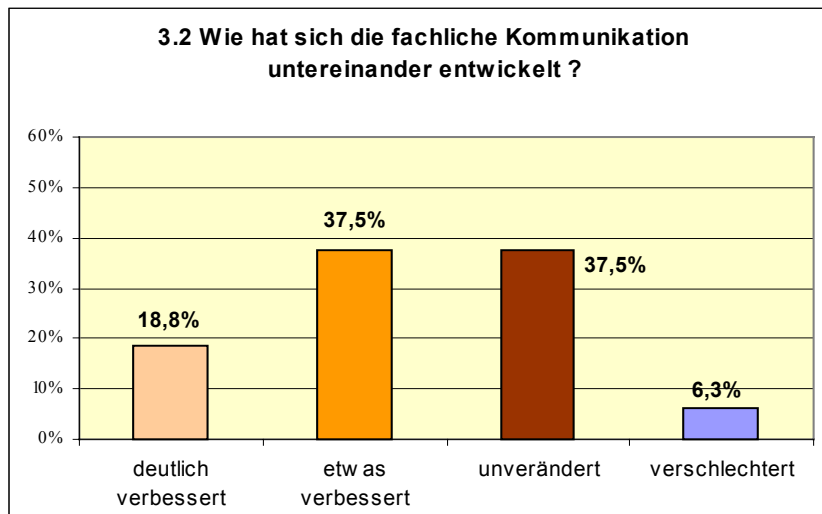
Unternehmen A



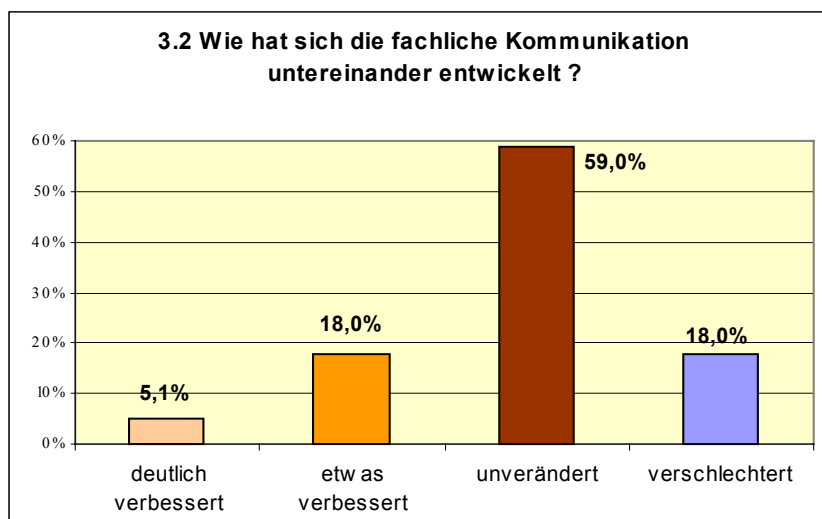
Unternehmen B



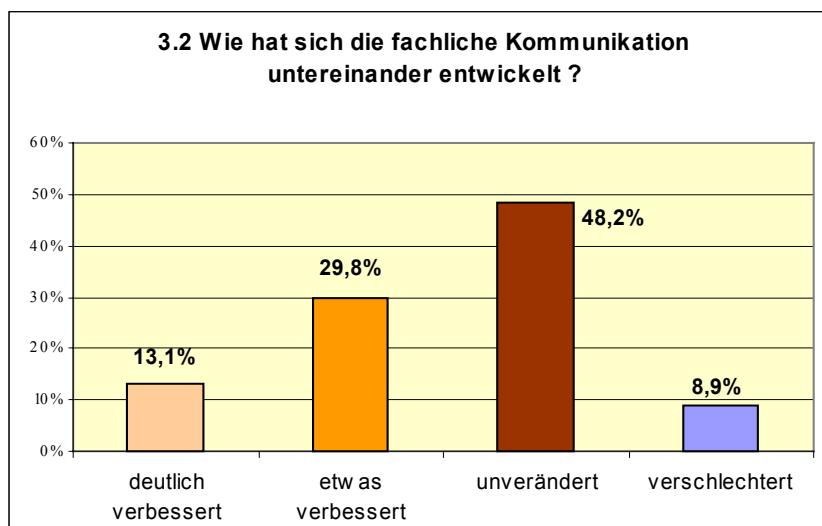
Unternehmen C



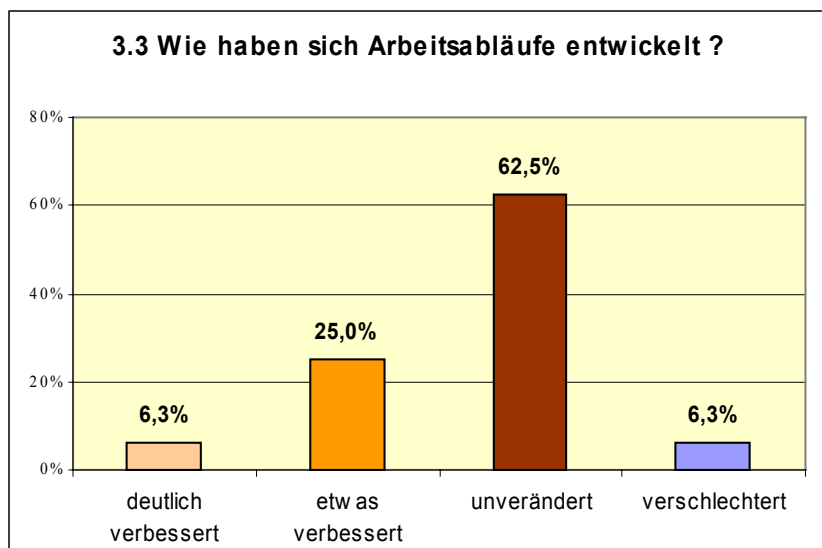
Unternehmen A



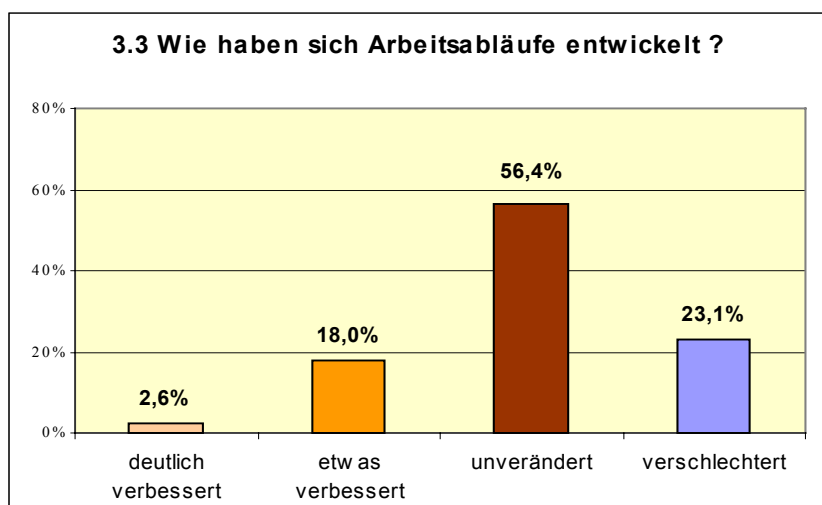
Unternehmen B



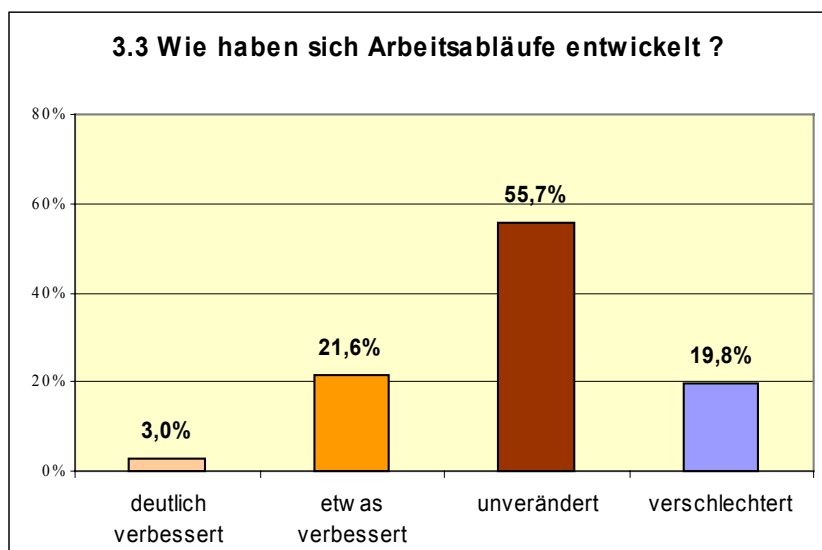
Unternehmen C



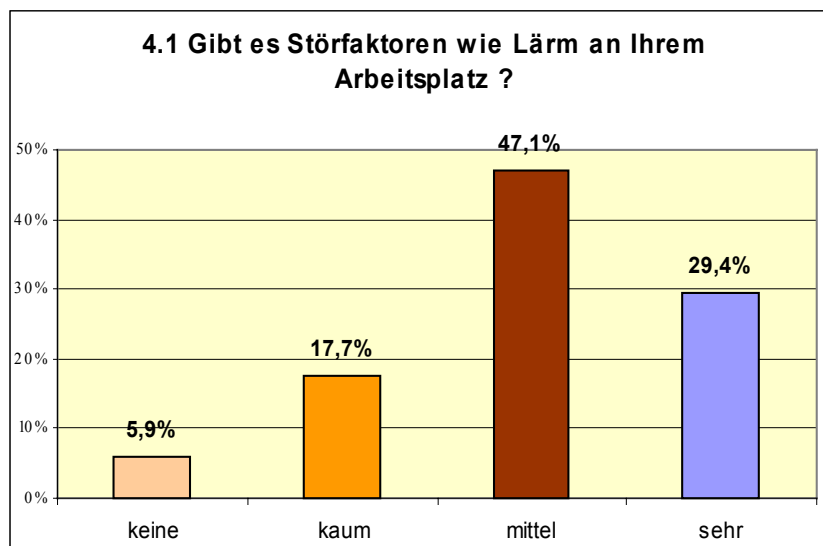
Unternehmen A



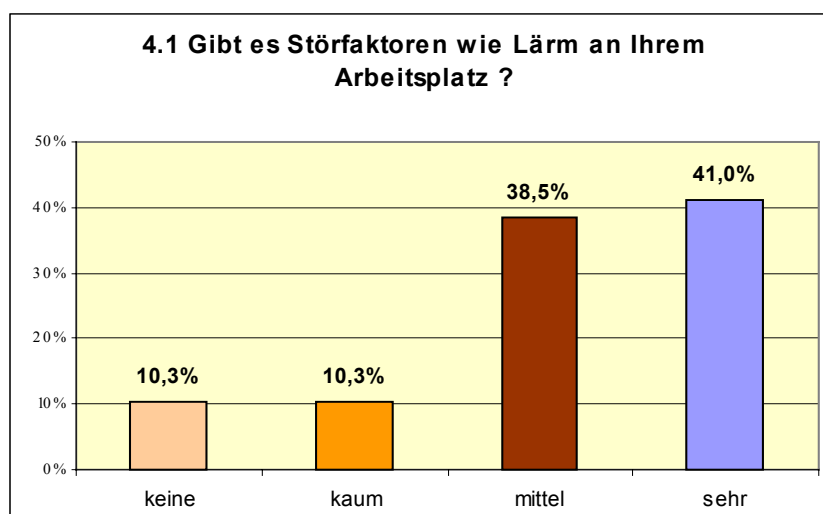
Unternehmen B



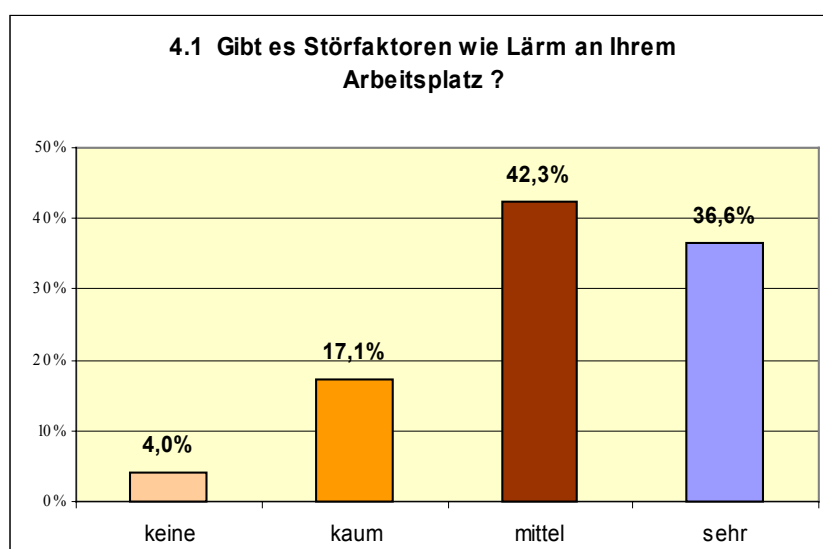
Unternehmen C



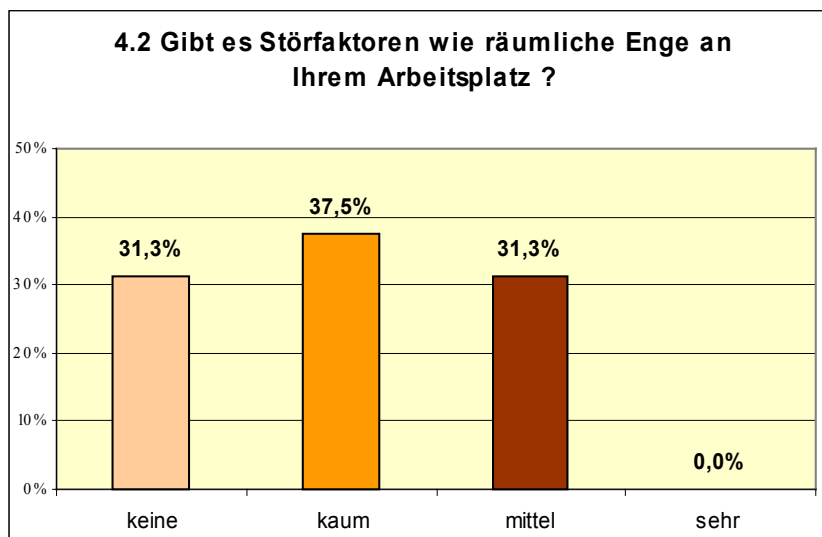
Unternehmen A



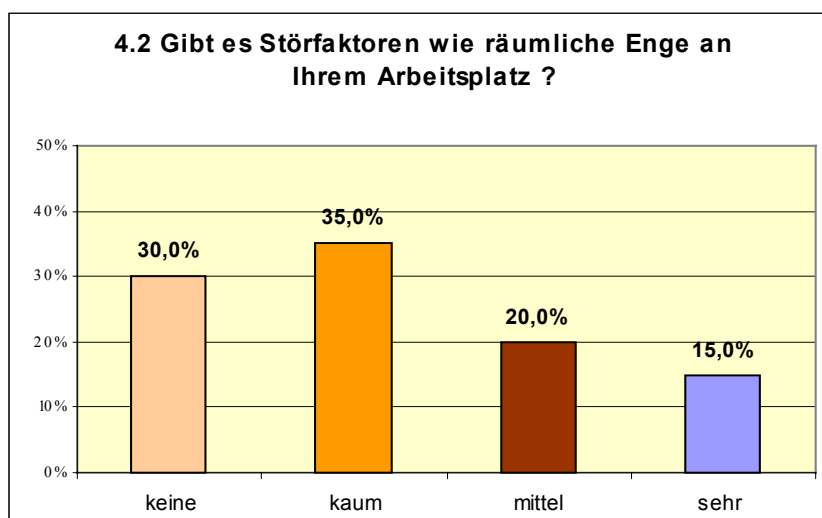
Unternehmen B



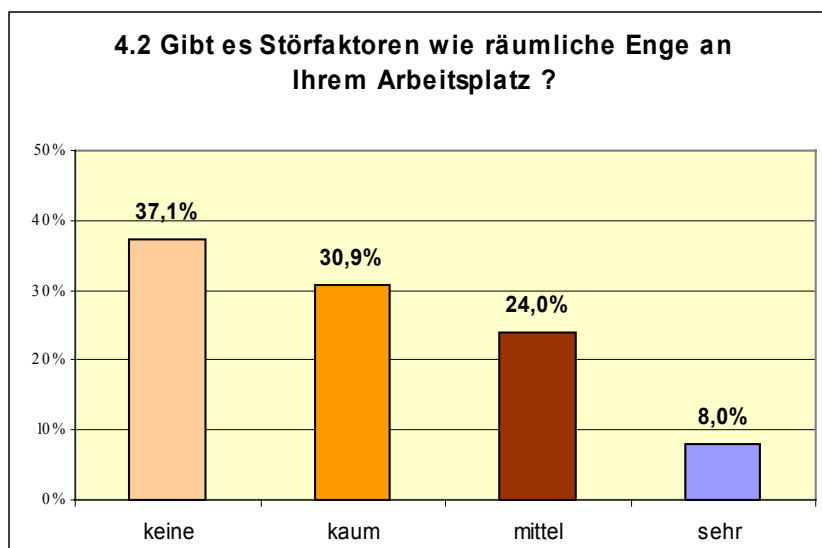
Unternehmen C



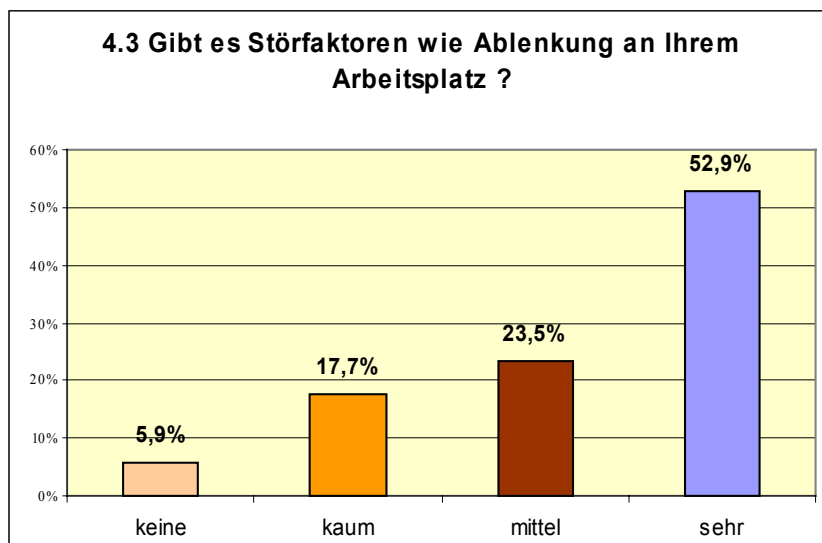
Unternehmen A



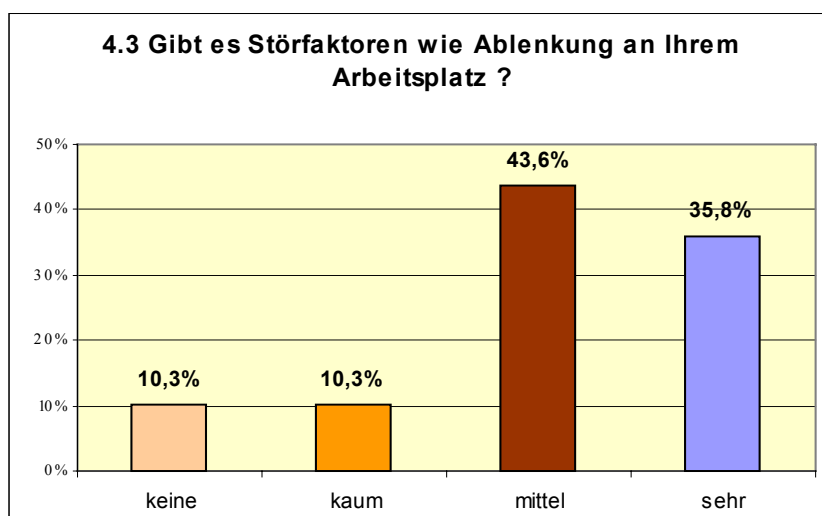
Unternehmen B



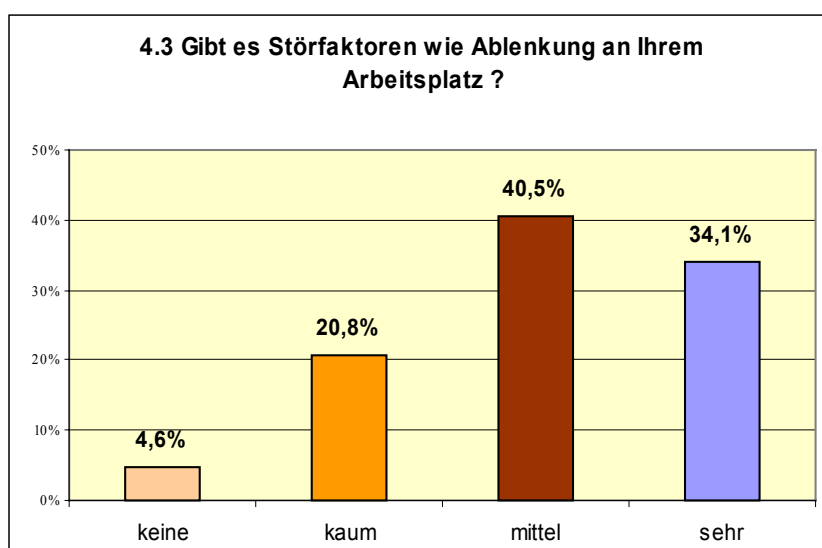
Unternehmen C



Unternehmen A



Unternehmen B



Unternehmen C

4.4 Gibt es sonstige Störfaktoren an Ihrem Arbeitsplatz ?

- mangelnde Rückzugsräume für konzentriertes arbeiten & telefonieren
- Telefonate sind laut + Mitarbeiter "meetten" bzw besprechen Biz Themen teilweise in den Gängen- stört wenn man business Kunden am tel hat.
- kaum Frischluft, zu warm bzw. zu kalt, Geräuschpegel zu hoch
- Telefonate können nicht am Arbeitsplatz geführt werden, ohne Kollegen zu stören. Dies beeinflusst den Arbeitsablauf massiv.

Unternehmen A

4.4 Gibt es sonstige Störfaktoren an Ihrem Arbeitsplatz ?

- Arbeitsumgebung wie Bahnhofshalle;
- Zug, durch willkürliches öffnen von Fenstern
- lauter zentralkopierer, laute kaffeecke,
- Kopierer in der Nähe
- Durchgangsverkehr
- häufiger Blickkontakt
- Kaffeecorner, Eingang Meetingraum, Durchgangsverkehr, schreiende Handynutzer, Zugluft, lachende und laut sprechend Mitarbeiter von allen Seiten (schwer hörende sprechen sehr
- zu kalt
- nein
- Eingangsschleuse, Meetingraum, Kaffee-Ecke, KopierEck Eingang zu Besprechungsräumen im Raum dadurch ständig wechselndes Publikum, Lärm durch Drucker
- Unmotiviert fahrende Jalousien
- Zugluft, Lärm (angrenzende Coffee Corner, angrenzender Meeting-Raum)
- Zugluft !!
- Kälte (Klimaanlage zu kalt)
- Zugluft
- dadurch, dass nichts richtig abgeschlossen ist, bekommt man jedes Geraeus um sich herum mit
- im sommer zu kalt
- Kaffee Ecke (3m) und Drucker (5m) in Sicht und hörweite

.

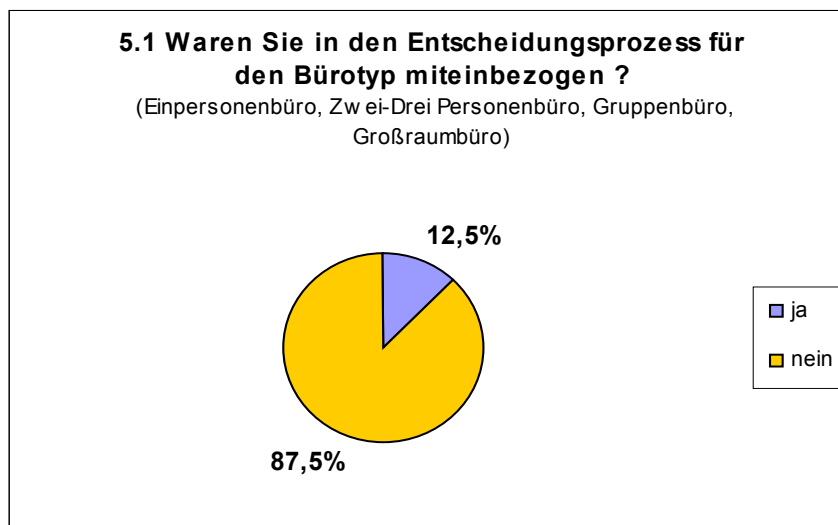
Unternehmen B

4.4 Gibt es sonstige Störfaktoren an Ihrem Arbeitsplatz ?

- Durchgangsverkehr
- Private Telefonate.
- Es ist häufig kalt im Büro.
- gezwungenermaßen Mithören von Gesprächen, die nicht zu meinen Arbeitsbereich gehören ==> sehr stören
- Fenster als Türen benutzen
- kleinere Parties, die nicht im Besprechungsraum sind
- Lärm durch Baumaßnahmen an umliegenden Gebäuden
- Licht kann nicht individuell geschaltet werden
- Hohe Geräuschkulisse (sehr hellhörig)
- Schlechte Luft bei geschlossenem Fenster oder Durchzug bei geöffneter Fenster Klimaanlage falsch dimensioniert: vorne im Raum frieren sie, hinten ist zu warm
- nein
- Beleuchtung lässt sich nur im ganzen Bereich schalten.
- Über 20 Leute streiten sich um Vorhänge zu, Vorhänge auf, Rolladen runter, Rolladen rauf, Fenster zu, Fenster auf, Licht an, Licht aus...
- Schlechte Lichtverhältnisse,
- Katastrophale Schallisolierung,
- Keine Trennungen d.h. nur ein Schalter für Licht und Jalousien für komplette Gruppen. Raumtemperierung und Zulüftung über Fenster bei 40 Personen gibt Streit. Klimaanlage wo ich sitze zu schwach im Sommer
- nein
- sehr kalt im Sommer durch extreme Deckenkühlung
- wenig Tageslicht, Fußkälte
- Zu wenig Möglichkeiten vertrauliche Telefonate und Gespräche zu führen.
- Kundenkontakt
- Telefonate einzelner Mitarbeiter (Lautsprecher) sind sehr störend, vor allem bei geringer Raumbesetzung! Bei voller Raumbesetzung hingegen ist der allgemeine Lärmpegel höher.
- Baustellenlärm
- Geräusch durch Halogenlampen
- lautes telefonieren, Bahnverkehrsverkehr aufgrund gebäudearchitektur, schlechte Kanäle
- Da zwischen der Büroeinheit der Gang in den nächsten Trakt ist, wird man immer wieder durch Kollegen, die zum anderen Gebäudeteil wollen gestört
- Hoher Geräuschpegel durch Telefonate, Gespräche, lose Unterhaltungen und Kaffeetheke
- Kollegen, die den Arbeitsplatz nicht leer/sauber hinterlassen
- Baustellengeräusche, Besuchsverkehr durchs Fenster, allgemeiner Verkehr unmittelbar vor dem Fenster
- Werden Think Tank, als Besprechungsraum oder für Telefonkonferenzen genutzt, fällt es schwer daneben konzentriert zu arbeiten. Lärm.
- Drucker direkt hinter Arbeitsplatz
- Vertrauliche Kundengespräche sind nicht führbar!

4.4 Gibt es sonstige Störfaktoren an Ihrem Arbeitsplatz ?

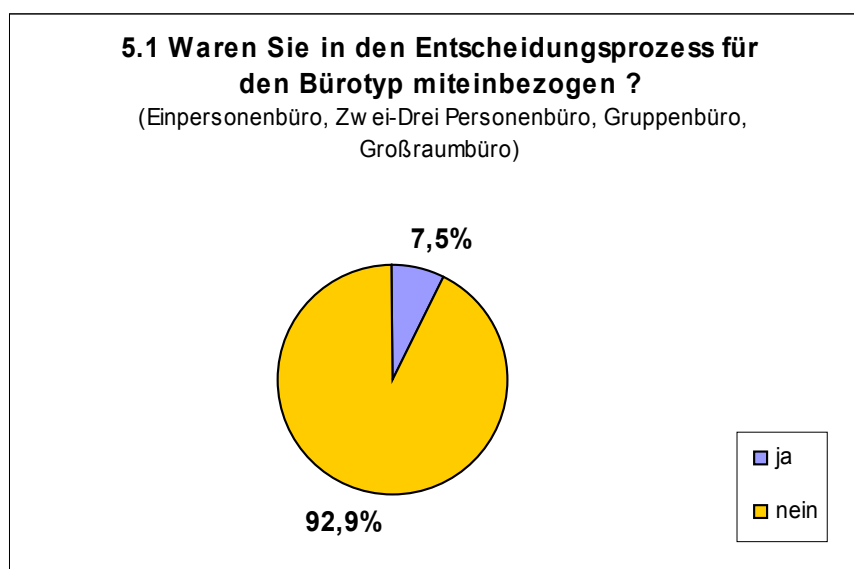
- bei stärkerem Wind sehr laute Windgeräusche wenn Türen geschlossen
- Laute Telefongespräche der Kollegen
- Klimasituation
- Vorbeigehende Kollegen, insbes. während der Mittagszeit
- Es ist eiskalt an meinem Arbeitsplatz, weil die Kollegen unterschiedlich Frischluftbedürfnisse haben.
- Zugluft
- Klingeltöne in allen Varianten, Telcos lautstark am Arbeitsplatz....mangels Rückzugmöglichkeiten für solche Anlässe
- nein
- Beleuchtung laesst sich nur im ganzen Bereich schalten.
- Ueber 20 Leute streiten sich um Vorhaenge zu, Vorhaenge auf, Rolladen runter, Rolladen rauf, Fenster zu, Fenster auf, Licht an, Licht aus...
- Schlechte Lichtverhältnisse,
- Katastrophale Schallisolierung,
- Keine Trennungen d.h. nur ein Schalter für Licht und Jalousien für komplette Gruppen. Raumtemperierung und Zulüftung über Fenster bei 40 Personen gibt Streit. Klimaanlage wo ich sitze zu schwach im Sommer
- nein
- sehr kalt im Sommer durch extreme Deckenkühlung
- wenig Tageslicht, Fußkälte
- Zu wenig Möglichkeiten vertrauliche Telefonate und Gespräche zu führen.
- Kundenkontakt



Unternehmen A



Unternehmen B



Unternehmen C

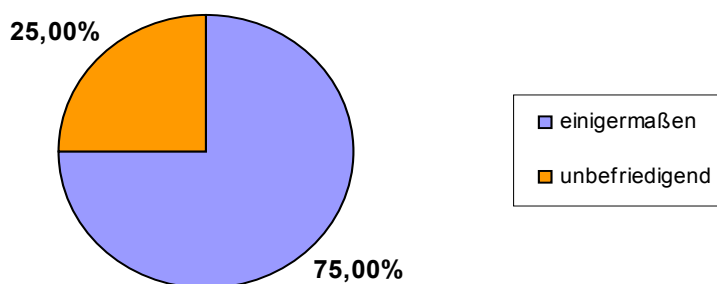
5.2 Falls Sie keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz haben:

wie kommen Sie damit zurecht, keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz zu haben ?

ja, kein Problem 1x

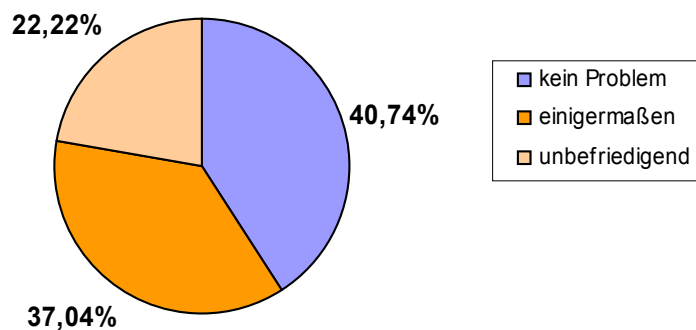
Unternehmen A

5.2 Falls Sie keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz haben, wie kommen Sie damit zurecht, keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz haben ?

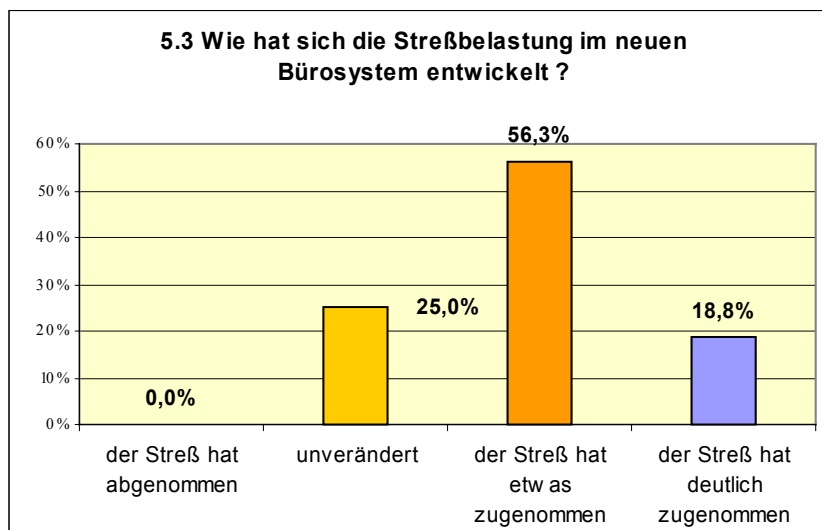


Unternehmen B

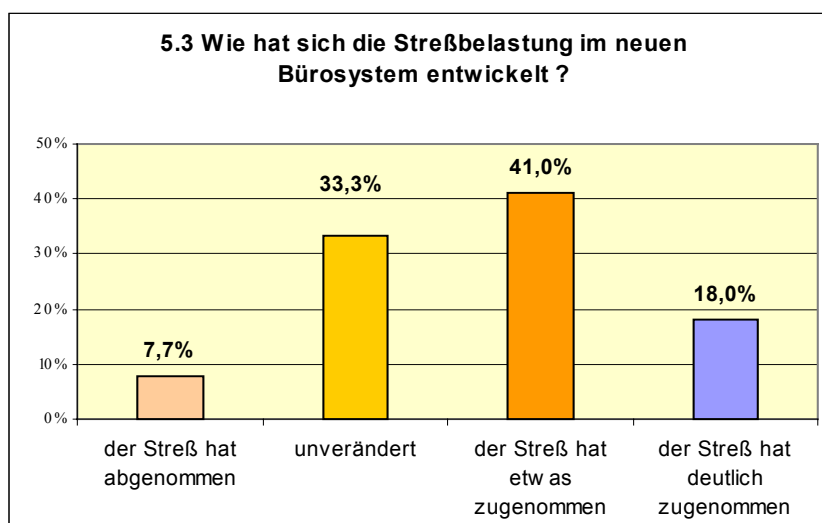
5.2 Falls Sie keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz haben:
wie kommen Sie damit zurecht, keinen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz zu haben ?



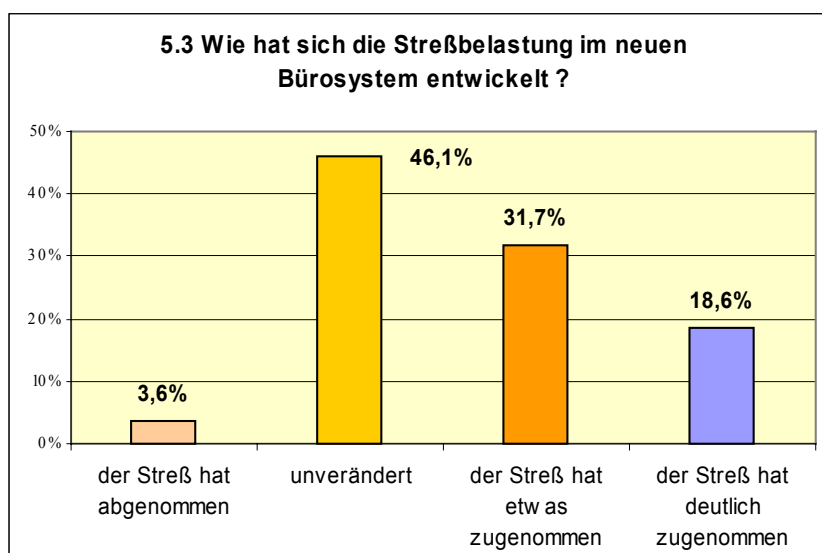
Unternehmen C



Unternehmen A



Unternehmen B



Unternehmen C

6. Anmerkungen

- Zu Beginn war das Großraumbüro eine große Überraschung und Freude für mich, da all Mitarbeiter sehr diszipliniert und ruhig waren. Dadurch war ich sogar effektiver als zuvor und konnte mich besser konzentrieren. Seit Kurzem werden zunehmend Kurzmeetings innerhalb des Büros abgehalten, was zu einer erhöhten Lärmbelastung führt und die Konzentration beeinträchtigt.

Unternehmen A

6. Anmerkungen

- sehr gute Klimaanlage im Vergleich zu Balan/Rosenheimerstr.
- Hochkonzentriertes Arbeiten ist unmöglich. Es gibt zwar Silentboxen doch nicht jeder Mitarbeiter hat einen Notebook
- einige Kollegen reagieren mittlerweile sehr heftig auf Redelärm und Ablenkung durch vorbeilaufende Personen..

Unternehmen B

6. Anmerkungen

- Der Standort Mch-D ist bis auf die Tiefgarage eine deutliche Verschlechterung gegenüber Mch-P.
- Wir von Mch-P nach Mch-D umgezogen. Es gibt als positiven Faktor zu vermerken, dass die gesamte Möbel-Ausstattung neu ist und eine angenehmere Atmosphäre als vorher schafft.
- Durch das Arbeiten in einem Großraumbüro ist das konzentrierte Arbeiten an aufwändigeren Themen erschwert worden, da keine Tür mehr vorhanden ist, die man ab und zu mal schließen kann.
- Trennwände würde helfen, um die Lärm zu dämmen.
- Büroart hat sich im Vergleich nicht verändert, allerdings nun mehr Platz und moderner
- Streß auch durch lange Anfahrtszeit nach München

Unternehmen C

6. Anmerkungen

- Ich bin und werde kein Freund des Großraumbüros.
- mein Arbeitsplatz steht ausserhalb meiner zugehör.Fachgruppe; daher schlechtere Kommunikation.
- Am neuen Arbeitsplatz fehlen zusätzliche Einrichtungen wie z.B. ständig verfügbare ärztliche Betreuung; höhere finanzielle Aufwendungen wegen höherer Kantinenpreise und billigere Einkaufsmöglichkeiten (Für Uns -Laden).
Büroeinrichtungen, Blumengestaltung und Klimatisierung ist gut
- Mir ist völlig unverständlich, wie man sich für ein Großraumbüro entscheiden konnte. Ich war der Meinung, diese Zeiten wären längst vorbei. Hier wird eindeutig am falschen Ende "gespart".
- Wenig Stellraum (1 Schrank),
- keine
- Unser Büro ist sehr hellhörig und es gibt viel zu wenig Besprechungsräume. Man kann im Grunde alle Telefongespräche mithören. Nur kann auf Grund der mangelnden Meetingräume nicht jeder in einen geschlossenen Raum. Selbst die Think Tanks sind sehr dünnwandig und man hört Gesprächsfetzen.
- Man bekommt hier jede Kleinigkeit mit, ob gewollt oder ungewollt. Arbeite mehr in meinem Homeoffice. Verstehe nicht warum es FSC nicht schafft, mit der OFD ein Abkommen zu erzielen, dass Heimarbeitsplatz voll akzeptiert ist. Telearbeitsplatzvertrag ist nicht die richtige Antwort. Bin viel in Deutschland betriebsbedingt unterwegs, Habe Handy, WirelessLAN, DSL/UMTS PC Card. Wozu brauche ich einen Schreibtisch?
- Mein Arbeitsplatz ist zwar etwas abgesondert, ist aber durchaus Teil des Großraumbüros, daher die zwei Antworten in Frage 1.3
- Zum Teil sehen die Mitarbeiter, die am Flexible Office teilnehmen, die Arbeitsplätze als "Ihre" Arbeitsplätze an und hinterlassen diese entsprechend. Die Säuberung der flexiblen Plätze und Telefone erfolgt in zu großen Abständen bzw. unzureichend.
Die eingesetzte Telefonanlage ist m.E. nicht ausreichend für flexible Arbeitsplätze (verläßt man z.B seinen Platz und vergißt aufs Handy umzuleiten, klingelt sich das Telefon "tot", da keine automatische Weiterleitung nach z.B. 5 mal Klingeln aufs Handy oder ein Sekretariat erfolgt. Bucht man sich aus und vergißt, vorher umzuleiten, landen alle Anrufe im Büro. Die Umleitung kann dann nur gesetzt werden, wenn man die PIN des entsprechenden Kollegen hat.
- Aufgaben, auf die man sich sehr konzentrieren muss, wie z.B. Übersetzungen, Präsentationen für Schulung erstellen usw. kann man nicht mehr in der Arbeit durch die Ablenkung und den hohen Geräuschpegel durchführen. Daher bleiben viele von uns für solche Tätigkeiten mal einen Tag zu Hause...
- Sie nehmen Bezug auf eine neue Arbeitsumgebung. Für meinen Bereich hat sich seit meinem Umzug von Augsburg nach Domagkstrasse nichts geändert, außer das MA entlassen wurden und wir vermehrt leere Schreibtische haben. Was mich wahnsinnig macht ist die Automatik der Jalousien und Kollegen die lieber mit Kunstlicht arbeiten anstatt die Sonne rein zu lassen.

6. Anmerkungen

- Wo Diskussionen und Telefonieren zur Tagesordnung gehören sind, meiner Erfahrung nach, Großraumbüros ungeeignet. Das vorige themen-bezogene Teambüro unterstützte die Arbeit viel besser.
- zu laut
- Ein am Schreibtisch montierter Stehpult ist mehr oder weniger unbrauchbar an unseren Tischen montiert.
- durch das Shared Desk Model hat die Kommunikation unter den Kollegen abgenommen da viele nur für die notwendigsten Tätigkeiten ins Büro kommen und die shared Desks meiden.
- TEST Einagbe G. Klein - Anfrage an BL ist unterwegs 6.9.2006
- Aufgrund der Tatsache, dass ich permanent mit sehr vertraulichen Themen konfrontiert bin ist die Arbeit in einem Großraumbüro sehr ineffizient, z.B. muss für jedes Telefonat ein Meetingraum aufgesucht werden.
- Schallisolation bei glatten Decken mangelhaft / direkter Blick auf die Toiletten nicht erstrebenswert / benötigen mehr kleinere Räume (Think Tank) für ungestörtes kreatives Arbeiten und Telefonieren
- Durchgangsverkehr und die Nähe zu einem Konferenzraum lenkt ab. Ich persönlich würde ein Gruppenbüro bevorzugen auch in erster Linie bezüglich der Lärmbelästigung(Telefon)