

Veröffentlicht am 03.08.2021

Homeoffice – Alles prima, oder nicht?

Ich hatte Gelegenheit an einer IHK Unternehmerrunde teilnehmen zu dürfen. Es ging um die Herausforderungen nach dem Lockdown und unseren Blick in die (nahe) Zukunft. Es wurde berichtet von sehr positiven Geschäftsentwicklungen und (fast) Betriebsschließungen durch die Corona Pandemie. Obwohl es sich um eine reine Dienstleister-Runde handelte, war offensichtlich die Entwicklung in dieser Branche sehr divergent. Industrielle Dienstleister und Immobilienentwickler / -verwalter haben die zurückliegenden 1,5 Jahre geschäftlich anders erlebt oder besser durchlebt als Eventveranstalter und Dienstleister für die Hotel-/Gastronomiebranche.

Die Diskussion um die Zukunft wurde eingeleitet durch die offene Frage eines Unternehmers in die Runde: „Hat jemand eine Idee, wie ich meine Mitarbeiter wieder in die Firma bekomme? Sie sind immer noch im Homeoffice.“ Anstatt sich mit der Frage als solcher Auseinandersetzen wurden erst einmal die Hintergründe für seinen Wunsch hinterfragt. Schnell kam der Gedanke auf, dass der Kontrollverlust, den Chefs durch das Homeoffice erlitten haben, Treiber eines solchen Wunsches ist. Ergo sollte eher dieser sich hinterfragen, anstatt seine Mitarbeiter zurückholen zu wollen.

Sind wir Unternehmer tatsächlich nur Kontrollsüchtig? Machen wir es uns da nicht zu einfach, Homeoffice versus Präsenzpflcht im Büro auf die vermeintliche Kontrolle zu reduzieren?

Auch wir haben in unserem Unternehmen seit 16.03.2020, der Tag an dem Schulen schlossen, allen Mitarbeitern Homeoffice angeboten und in der Spitze bis zu 85% aller Mitarbeiter im Homeoffice gehabt. Die Vielzahl der weiblichen Beschäftigten mit Kindern ließ keine Option zu.

Wie ist es uns und unseren Mitarbeitern dabei ergangen?

Wir haben ein Zwischenfazit nach einem Jahr gezogen und das Ergebnis ist ebenso divergent. Der Wandel der Arbeitswelt geht einher mit einem Wandel des sozialen Umfelds. Die gewohnten Kollegen mit ihren Eigenheiten am Nachbartisch oder im Nebenbüro waren als Ansprechpartner für das ein oder andere persönlich Thema nicht mehr in der Nähe. Stattdessen Familie, Kinder, Ehemann nahezu rund um die Uhr. Kein gemeinsames Mittagessen in der Kantine oder die Zigarettenpause mit Kollegen, stattdessen Homeschooling, Arbeit und Haushalt auf engstem Raum. Zumindest bei Paaren mit Kindern war dies der neue Alltag. Die Kommunikation und der Austausch mit den Kollegen erschwerte sich, da auch diese einen neuen Arbeitszeitrhythmus entwickelten. Die digitale Kommunikation nahm zu, der direkte, schnelle Austausch im Gespräch nahm ab. Dies spürten auch die Kunden, denn auch

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
 76532 Baden-Baden
 Telefon: 07221 39399-0
 Fax: 07221 39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölner Straße 10
 65760 Eschborn
 Telefon: 06196 80196-00
 Fax: 06196 80196-34

■ Niederlassung Berlin

Ruschestraße 70
 10365 Berlin
 Telefon: 030 9927799-00
 Fax: 030 9927799-27

■ Niederlassung Sömmerda

Stadtring 16
 99610 Sömmerda
 Telefon: 03634 37210-70
 Fax: 03634 37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Kreuzweg 64
 47809 Krefeld
 Telefon: 02151 60432-0
 Fax: 02151 60432-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
 www.lohn-ag.de



diese hatten zum Teil Homeoffice. Die gegenseitige Erreichbarkeit wurde schlechter, die Abstimmungsprozesse ineffizienter dafür aber die eigentliche Bearbeitungsdauer von Prozessschritten schneller. Das Zeitmanagement war einer der großen Herausforderungen für einzelne Mitarbeiter und die Prioritätensetzung bei den Aufgaben aus Berufs- und Privatleben lief nicht immer zur Zufriedenheit der Kunden, Kollegen und Vorgesetzten.

Neben den sozialen, kommunikativen, strukturellen und zeitlichen Herausforderungen des Homeoffice kamen administrative Themen hinzu. Die Einhaltung des Datenschutzes, der Datensicherheit, den Arbeitssicherheitsvorschriften, des Arbeitszeitgesetzes und der berufsgenossenschaftlichen Arbeitsplatzvorschriften mit den Zugehörigen Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertrag stellten uns vor weiteren Herausforderungen. Die „Bring-your-own-Device“-Regelung für den Einsatz eigener Technik im Homeoffice bis hin zur Arbeitsplatzbeurteilung im Homeoffice sind da nur am Rande erwähnt.

Wie beurteilen wir nun die Homeoffice Möglichkeiten für die Zukunft?

In unserem Unternehmen gibt es Teilbereiche, die eine enge Abstimmung und schnelle Kommunikation erfordern. Ad-Hoc Meetings zur gemeinsam Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise im Team. Wiederum in anderen Bereichen ist der schnelle Austausch untereinander nicht so erforderlich und die Abstimmung mit dem Kollegen gegenüber nur ab selten nötig. Abhängig von Arbeitsprozessen und Teamzusammensetzung ist die Präsenz im Büro mal mehr, mal weniger wichtig, um die Zusammenarbeit Aller und die gleichbleibende Qualität auch über einen längeren Zyklus sicher zu stellen.

Wie beurteilen die Mitarbeiter das Homeoffice als Arbeitsplatz?

Ebenso wie wir es von der Unternehmerperspektive gemischt beurteilen, ist das Feedback unserer Mitarbeiter. Die einen haben mehr Raum und weniger Ablenkung durch Dritte zur Verfügung und genießen das ruhige und konzentrierte Arbeiten. Doch auch in dieser Gruppe gab es Äußerungen wie: „Es ist schon schön den Kollegen in der Nähe zu haben. Insbesondere, wenn ich mir nicht ganz sicher bin.“ Wieder andere Kollegen haben die Enge und die Konzentration auf Partner und Kinder oder andere Angehörige nicht ertragen und waren oft freiwillig ins Büro zurückgekommen.

Was ist nun unser Fazit zum Thema Homeoffice?

Wir haben für unsere Mitarbeiter ein Hybrid-Modell definiert, in dem jeder nach Abstimmung im Team 2-3 Tage pro Woche im Homeoffice verbringen kann. Ziel ist es, einerseits die Erreichbarkeit der Teams sicher zu stellen, andererseits den Mitarbeitern die positiv empfundene Flexibilität bei der Arbeitseinteilung und den gewonnenen Freiraum auch weiterhin zu ermöglichen.

Etwas zusammengefasst war das meine Ausführung in der Diskussionsrunde und unser Weg in ein hybrides Arbeitsplatz-Modell war auch für den Unternehmer, der seine Mitarbeiter vermisste ein guter Ansatz.

Um den vielen rechtlichen Anforderungen in einem solchen Modell gerecht zu werden, haben wir entsprechende Maßnahmen ergriffen. Die größte Herausforderung in einem hybriden Arbeitsplatzmodell ist es, den Überblick über die Abläufe und Prozesse zu behalten und gleichzeitig die interne und externe Kommunikation zu fördern. Wer macht gerade bei welchem Kunden was und steht wo im Prozess? Neben einer **Eigenentwicklung zur teamübergreifenden Steuerung von Prozessen- und Aufgaben**, nutzen wir und unsere Kunden unser Kommunikations- und Personalmanagementtool zeit-lohn.net. Hierüber werden Daten, Dokumente und Nachrichten zwischen den Kunden und uns sowie den Kunden und seinen Mitarbeitern datenschutzkonform ausgetauscht.

Wenn auch Sie in Ihrem Unternehmen vor diesen Herausforderungen stehen, [sprechen Sie uns einfach an](#). Gerne stellen wir Ihnen zeit-lohn.net vor und zeigen Ihnen Möglichkeiten auf, die Kommunikation mit Ihren Mitarbeitern nicht abreißen zu lassen.

zeit-lohn.net – Schnell, Effizient, Rechtssicher. Seit über 20 Jahren arbeiten wir daran, unsere Kunden noch erfolgreicher zu machen.

Unser Ziel ist es, Sie noch erfolgreicher zu machen. Unser Motto ist „Innovationen nutzbar machen“, unser Anspruch „Wir leben Lohnbuchhaltung“.

Haben Sie Fragen oder wollen mehr über unsere innovativen Lösungen wissen? [Gerne helfen wir Ihnen weiter](#).

Hinweis: Die vorgenannten Ausführungen stellen keine Rechtsberatung dar. Sie basieren auf meiner langjährigen Erfahrung und wurden sorgfältig recherchiert. Die von mir dargestellten Sachverhalte sind grundsätzlicher Natur.

Ich empfehle Ihnen im Einzelfall eine individuelle Rechtsberatung. Gerne ist Ihnen hierbei die [lohn-ag.de Rechtsanwaltsgesellschaft mbH](#) behilflich.