



Wohnlich: Ein Besprechungsraum mit Blick auf den Schiersteiner Hafen in einem neuen Bürogebäude der Schufa in Wiesbaden

Es ist, als müsste man den Geist zurück in die Flasche zwingen“, sagen Personalverantwortliche hinter vorgehaltener Hand. Homeoffice oder mobiles Arbeiten heißt der Geist, den man während der Pandemie rief und der so manchen Führungskräften inzwischen nicht mehr willkommen ist. Sie wünschen sich wieder mehr persönliche statt virtuelle Zusammenarbeit. Viele Beschäftigte aber sehen das anders.

Von einem „regelrechten Shitstorm“ berichtet eine Mitarbeiterin der Deutschen Bank, nachdem im Intranet der Aufruf veröffentlicht worden war, wieder öfter ins Büro zu kommen. Die dort geltende Regel, nach der an drei von fünf Tagen von zu Hause oder anderswo aus gearbeitet werden kann, wolle kaum jemand aufgeben, sagt die Teamleiterin, die selbst gern mobil arbeitet. Das Argument der Geschäftsführung, dass die persönliche Begegnung für innovative Prozesse essenziell sei, hätten die Mitarbeiter in einer Flut von Posts mit der Begründung zurückgewiesen, man habe schließlich während der Corona-Lockdowns auch profitabel gearbeitet.

Viele haben ihr Familien- und Privatleben inzwischen mit der Möglichkeit der Arbeit außerhalb der Bürotürme organisiert. Das spart Zeit und Kosten für den Arbeitsweg, macht die Kinderbetreuung einfacher und ermöglicht einen Hundespaziergang oder eine kurze Sporteinheit in der Mittagspause. Einige Personalverantwortliche warnen inzwischen gar, falls die Zahl der Homeoffice-Tage reduziert würde, werde man keine neuen Leute mehr finden. Regelungen mit nur einem Tag der freien Wahl des Arbeitsorts würden Bewerber nicht mehr akzeptieren.

Nach einer Umfrage des Ifo-Instituts unter 9000 Unternehmen haben im Februar 24 Prozent der Beschäftigten in Deutschland zumindest teilweise von zu Hause gearbeitet. „Der Anteil ist seit zwei Jahren nahezu gleichbleibend“, sagt der Ifo-Experte Jean-Victor Alipour und stellt fest: „Ungeachtet der Debatten um die Rückkehr ins Büro bei einzelnen

Lust auf das Büro wecken

FRANKFURT In der Pandemie war Homeoffice das Mittel der Wahl, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. Inzwischen möchten viele Chefs ihre Mitarbeiter aber wieder häufiger im Büro sehen und lassen sich einiges einfallen.

Von Patricia Andreae und Aaron Leithäuser (Fotos)

Unternehmen hat sich Homeoffice in Deutschland fest etabliert.“ Mit 20 Prozent liegt der Anteil in kleinen und mittleren Unternehmen deutlich niedriger als in großen mit 32 Prozent. Am häufigsten arbeiten Dienstleister von zu Hause (34 Prozent). In der Industrie sind es nur 16, im Handel 12 Prozent.

„Es ist unbestritten, dass Präsenzarbeit dem Homeoffice in einigen Bereichen überlegen ist: etwa beim Transfer von Wissen, bei Kreativität in der Gruppe oder bei sozialen Aspekten“, sagt Alipour. Die Daten zeigen jedoch: „Eine Abschaffung des Homeoffice zeichnet sich keinesfalls ab.“ Und Vorschläge wie der aus dem Bundeswirtschaftsministerium, für die geringer verdienende Person eines Haushalts ein Recht auf Homeoffice zu schaffen, machen das noch deutlicher – auch wenn das Krankenschwestern und Kassiererinnen kaum helfen dürfte.

Der Trend zum mobilen Arbeiten bei allen Tätigkeiten, die an einem Laptop erledigt werden können, hat Einfluss auf den Raumbedarf von Unternehmen und die Gestaltung von Büros genommen. Während die einen gleich in kleinere Bürokomplexe umziehen, nutzen andere die Flächen vielfältiger. Ein Thema, mit dem sich die Frankfurter Innenarchitektin Susanne Leson zunehmend beschäftigt. Sie selbst bietet ihren Mitarbeitern zwar flexibles und mobiles Arbeiten an, sagt aber: „Es wird Zeit, die Mitarbeitenden wieder in Richtung Büro zu fokussieren.“ Das sei unter anderem nötig, um die Unternehmenskultur zu erhalten. Die lasse sich nur im persönlichen Austausch vermitteln. „Es ist daher wichtig, alles dafür zu tun, um die Beschäftigten wieder in die Kommunikation zu bringen und dafür das Büro entsprechend aufzustellen.“

Bei einem Neubau der Auskunftei Schufa in Wiesbaden hat Leson mit ihrem Büro diese Gedanken berücksichtigt. Auch wenn man dort hervorhebt, dass die neue Einrichtung nicht dem Zweck diene, die Mitarbeiter, die 60 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten dürfen, ins Büro zu locken. Das Projekt firmiert unter „New Work“ und bietet mit Meetingräumen mit großen Bildschirmen auch die Möglichkeit der hybriden Zusammenarbeit von Teams, die zum Teil im Büro und zum Teil zu Hause arbeiten. Auch wenn es keine persönlichen Einzelbüros mehr gibt, so sind die Schreibtische, die von Tag zu Tag frei gewählt werden können, mit lärmschluckenden und sichtschützenden Stellwän-

den abgeschirmt. Wohnzimmerartige Besprechungsräume und Telefonkabinen, sorgen für Ruhe, wo sie nötig ist.

Um es den Mitarbeitern besonders angenehm zu machen, hat Leson spielerische Elemente wie einen Basketballkorb, Tischkicker oder Tic-Tac-Toe auf jeder Etage platziert. Die nach Themen wie Wald oder City eingerichteten Teeküchen sind mit vielen Pflanzen und einem großen Esstisch gestaltet und erinnern eher an eine Wohngemeinschaft an ein Büro. All dies soll nach den Plänen von Leson die Lust auf das Treffen mit den Kollegen fördern und so wieder zu mehr Austausch führen. Die Innenarchitektin sieht sich bestätigt durch das Feedback, das sie von der Schufa erhielt: „Viele Beschäftigte freuen sich, wieder ins Büro zu kommen und das vielfältige Angebot zu nutzen.“ Dazu mag auch die schöne Lage am Rhein beitragen, wo sich regelmäßig Grüppchen zum Spaziergang in der Mittagspause verabreden, wie Simona Beyer berichtet, sie betreut das Projekt „New Work“ bei der Schufa. Für die 600 der insgesamt 900 Schufa-Mitarbeiter, die am Standort Wiesbaden arbeiten, sind in dem neuen Gebäude auch noch Fitnessräume einge-

richtet worden, in denen in Pausen oder am Feierabend trainiert werden kann.

„Der Trend geht weg vom Büro als Arbeitsort für Einzelne und hin zur Stätte für Begegnung und Zusammenarbeit“, sagt Nadine Wolanke vom Software- und Digitalisierungs-Unternehmen Salesforce über ihr Haus. „Deshalb haben wir Anzahl und Größe dieser Bereiche deutlich erhöht und viele neue sogenannte ‚Collaboration Zones‘ gestaltet.“

Solche Treffpunkte ebenso wie die gut ausgestatteten Teeküchen oder attraktive Kantinen können dazu beitragen, dass Mitarbeiter wieder gern ins Büro kommen. Cateringunternehmen wie Aramark mit Sitz in aus Neu-Isenburg haben daher in den vergangenen Jahren eigene Konzepte entwickelt, die Betriebsrestaurants aufwerten und zu Coworking-Orten machen. Denn gerade die Betriebsgastronomie leidet, wenn die Mitarbeiter weniger ins Büro und entsprechend in die Kantine kommen. Darum sollen diese nun besonders einladend sein.

Diesem Gedanken folgt man auch beim Internetknoten-Betreiber De-Cix. Das Unternehmen „sieht sich als täglicher Gastgeber und fördert die teamübergreifende Kommunikation und das crossfunktionale Arbeiten über das Angebot von Weiterbildungen und gemeinsamen Aktivitäten wie Sport oder Mitarbeiter-events“, berichtet Personalchefin Lucia Falkenberg. „In den vergangenen Jahren haben sich unsere Räumlichkeiten in Frankfurt vergrößert, was einerseits auf unser starkes Wachstum zurückzuführen ist, andererseits aber auch auf unser aktivitätsbasiertes Arbeiten einzahlt.“ In dem Unternehmen mit Standorten und Kunden weltweit seien Meetings in einem Raum immer schon die Ausnahme gewesen. „Daher waren wir schon vor der Pandemie gut darauf eingerichtet.“ Rein virtuell geht es nach Ansicht von Falkenberg aber auch nicht: „Manche Aufgaben erfordern die Präsenz am Arbeitsplatz und lassen sich nicht mobil erledigen.“

Vor allem das sogenannte Onboarding neuer Mitarbeiter funktioniert nach Erfahrung vieler nicht ohne persönliche Begegnung. Das sieht man auch bei Salesforce so. So gelinge die Einarbeitung besser, wenn neue Kräfte im Büro seien „und Menschen treffen, die ihnen persönlich Dinge zeigen, näherbringen und erklären“. Auch für den Erhalt einer Unter-

nehmenskultur ist die Begegnung nach Ansicht von Wolanke wichtig. Darum Sorge Salesforce nicht nur für kommunikative Anlässe, sondern unterstütze auch gezielt gemeinschaftliche soziale Projekte, die den Zusammenhalt im Unternehmen förderten.

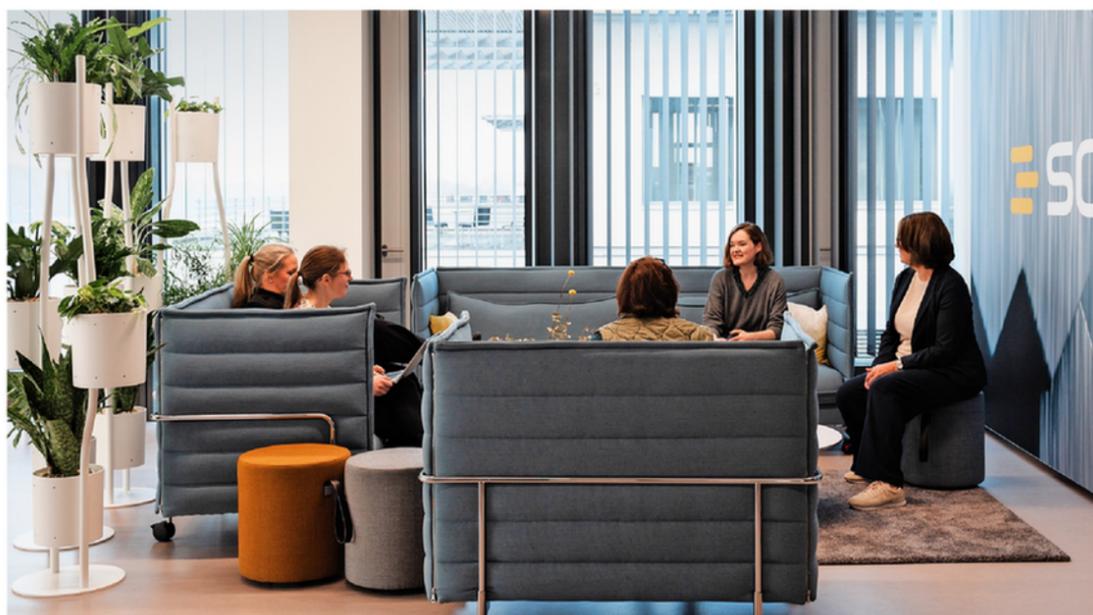
Bernd Charpentier vom IT-Unternehmen Computacenta Deutschland mit Standorten in Rhein-Main, wo es schon lange die Möglichkeit gibt, fasst zusammen: „Es braucht Vertrauen in die eigene Unternehmenskultur und die Menschen,



Spielerisch: Platz zum Ballspielen zwischen den Schreibtischen und mobile Möbel für kurze Treffen

damit mobiles Arbeiten funktioniert.“ Er setzt vor allem auf Eigenverantwortung der Beschäftigten und eine einladende Unternehmenskultur.

Denn die Geister, die man rief, sind kaum wieder wegzubekommen. Viele Beschäftigte nutzen die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens gern. Junge Leute finden sie oft selbstverständlich. Ein Rechtsanspruch auf Heimarbeit, den das Bundeswirtschaftsministerium für die geringer Verdienenden in Familien vorsieht, stößt nach einer Befragung von Owl Labs, einem Anbieter von Konferenztechnik, bei Beschäftigten auf große Zustimmung: 44 Prozent sprachen sich dafür aus, 39 Prozent votierten für ein einkommensunabhängiges Recht, nur 13 Prozent waren gegen eine solche Regelung.



Kommunikativ: Sitzzecke mit einem bepflanzten Raumteiler auf der Konferenzetage der Schufa

Willkommen in Rudis Welt

Die Lebenshilfe-Kollektion im RUDI-Design®

Die beliebten fröhlichen, bunten Figuren von Rudi Diessner, einem Künstler mit Down-Syndrom, schmücken die Produkte der Lebenshilfe. Diese und weitere Geschenkideen sowie exklusive Produkte aus Behinderten-Werkstätten finden Sie unter: www.lebenshilfe-shop.de

zugunsten der Lebenshilfe