

# MOBILE

## BUSINESS

11-12.20

+ **SMART CITY**

INTELLIGENTE LÖSUNGEN  
SORGEN FÜR NACHHALTIGKEIT

+ **MOBILE WORKSPACE**

KONTROLLE IST GUT,  
VERTRAUEN IST BESSER



# Cyber MONDAY

**RETAIL SOLUTIONS**
**ONLINE-HANDEL TOTAL?**

Sicheres Weihnachts-Shopping auch offline  
dank smarter Store-Konzepte



+++ **SMARTWATCH FÜR E-SPORTLER: BEREIT FÜR DEN VIRTUELLEN WETTKAMPF** +++

+++ **KI-INNOVATIONSWETTBEWERB: SPRACHASSISTENTEN „MADE IN GERMANY“** +++

ÖSTERREICH: 6,60 EU  
LUXEMBURG: 6,90 EU  
SCHWEIZ: 12,00 SF  
DEUTSCHLAND: 5,90 EU





WIEDER IM HOMEOFFICE

# KONTROLLE IST GUT, VERTRAUEN IST BESSER

**DEUTSCHLAND BEFINDET  
SICH MAL WIEDER IM LOCK-  
DOWN-MODUS** – wenn auch

diesmal nur in einer „Light“-Version. Viele Mitarbeiter wurden daher erneut ins Homeoffice geschickt oder waren aus diesem gar nicht erst zurück ins Büro gekehrt. Inwiefern sollte eine längerfristige bzw. dauerhafte Heimarbeitsoption geregelt werden?



weitere Artikel ...

**038**

## REGELN VONNÖTEN

Laut John-Paul Pieper von Nexible ist dauerhaftes Arbeiten im Homeoffice kein Selbstläufer.

**040**

## SICHERHEITSRISIKEN BEI DER VOIP-TELEFONIE

Die Digitalisierung stellt viele IT-Abteilungen vor neue Herausforderungen.

**042**

## MOBILE TEAMS

Delvag hat das Mobile Device Management in eine nachhaltige Cloud-Lösung migriert.



**ÄHREND VOR DER CORONA-PANDEMIE** noch Absprachen getroffen wurden, wer wann im Homeoffice arbeitet, vereinbaren jetzt Kollegen untereinander, wer überhaupt im Büro anwesend ist und sich zum Austausch treffen möchte. Für Thorsten Heintke, Gründer der Unternehmensberatung Floweedo, ist jedenfalls schon jetzt klar: „Mobiles Arbeiten ist gekommen, um langfristig zu bleiben.“ Seiner Wahrnehmung nach habe sich das Thema „Homeoffice“ längst zum neuen Standard entwickelt. Auch Kevin Hähnlein, Digital Workplace Lead DACH von Unily, stellt aktuell fest, dass sich viele Unternehmen, die im Sommer wieder zum Status quo zurückgekehrt waren, jetzt mit einer langfristigen Lösung beschäftigen, wie sie ihren Mitarbeitern das Arbeiten von zuhause aus ermöglichen können. Eine Verpflichtung zur Arbeit aus dem Homeoffice gebe es allerdings nicht, merkt er zugleich an, lediglich eine Empfehlung. Die Arbeit im Homeoffice ist schließlich auch nicht in jeder Branche ▶



■ möglich – man denke nur an Mitarbeiter wie etwa in der Fertigung, Logistik oder in sozialen Berufen. Nur wer einen Büroarbeitsplatz hat, könnte grundsätzlich auch von zuhause aus arbeiten. „Einige Unternehmen sind zwar noch etwas zögerlich, was die langfristige Umsetzung angeht, aber das Hybridmodell mit 50 Prozent Remote Work und dem Homeoffice als elementarem Bestandteil wird definitiv kommen“, ist sich Lendis-Gründer Julius Bolz sicher. Gefühlt sei die rasante Entwicklung der letzten Monate der größte Schritt, den die Arbeitswelt seit der Einführung des PCs gemacht habe.

Dass die deutsche Wirtschaft dem Mobile-Working-Trend in großen Teilen schon mehrere

Jahre hinterherhinkt und die Digitalisierung des Arbeitsplatzes in vielen Unternehmen bislang verpasst wurde, macht die Pandemie verstärkt deutlich. Und auch wenn sie schon einige Monate anhält, hat noch längst nicht jedes Unternehmen sein Vorgehen angepasst. „Eine Mobile-Working-Strategie lässt sich auch nicht mal eben schnell umsetzen“, nimmt Hähnlein die betroffenen Unternehmen

**„MIT EINEM NEXT-GENERATION-INTRANET**

können Unternehmen ihren Mitarbeitern eine personalisierbare, zentrale Arbeitsplattform bieten und gleichzeitig vormals analoge Prozesse digitalisieren. Sehr häufig äußert sich das schließlich sogar in einem Gewinn an Produktivität sowie einer Unternehmenskultur, die auf Vertrauen statt auf Kontrolle baut.“

Kevin Hähnlein, Unily



in Schutz. Viele seien von der Pandemie eiskalt erwischt worden. „Insofern wurden sicherlich viele digitale Lösungen ‚Hals über Kopf‘ eingeführt – ohne langfristige Strategien oder ausreichend Schulungen für Mitarbeiter“, meint der Digital-Workplace-Experte. Aber es gibt natürlich auch Unternehmen, für die das Arbeiten im Homeoffice bereits vor der Pandemie ein Stückweit zur Normalität gehörte. Jene Unternehmen hatten den klaren Vorteil, schnell im Lockdown reagieren zu können.

**Mühlen mahlen zu langsam**

Um beim Thema „Mobile Working“ für mehr rechtliche Klarheit in den Unternehmen zu sorgen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erst vor wenigen Wochen eine Initiative für die gesetzliche Regelung der mobilen Arbeit gestartet. Laut Medienberichten von Anfang Oktober 2020 strebt Bundesarbeitsminister Hubertus Heil einen Rechtsanspruch auf 24 Tage Homeoffice im Jahr für Arbeitnehmer an – doch das Kanzleramt stellt sich quer und hat das Gesetzesvorhaben erst einmal abgeblockt. Noch scheint nicht klar, ob die BMAS-Initiative damit bereits komplett vom Tisch ist. Julius Bolz begrüßt jedenfalls, „dass es konkrete Vorschläge auf politischer Ebene gibt, um das mobile Arbeiten künftig mehr zu fördern“. Klar sei allerdings auch, dass es die „eine Lösung für alle“ nicht geben werde. Dafür seien die strukturellen Unterschiede zwischen den einzelnen Industrien zu groß.

Ähnlich sieht es Dr. Roland Fleischer, einer der Geschäftsführer der Aretas GmbH in Aschaffenburg: „Nicht für alle Unternehmen ist es machbar und es gibt für einige Organisationen gute Gründe, weiterhin auf Präsenz zu setzen.“ Seiner Ansicht nach sollte die Politik eher die Rahmenbedingungen verbessern –

etwa durch steuerliche Anreize und weniger Bürokratie. Leitplanken seien bei dem Thema deutlich besser als Regeln und aufgezwungene Rahmenbedingungen. Thorsten Heintke hält – gelinde gesagt – ein solches Gesetz schlicht für überflüssig. „In der Praxis sind wir schon längst weiter. Und bis das Gesetz dann in Kraft tritt, haben sich die grundlegenden Bedingungen bereits selbst gefunden“, ist er sich sicher. Hinzu komme, dass solch ein Gesetz immer aktuell gehalten werden müsste, dafür würden die bürokratischen Mühlen viel zu langsam mahlen. Aus diesem Grund sieht er hier primär die Unternehmen gefordert. Als nächste Instanz wären dann die Tarifpartner an der Reihe. Und





erst, wenn es regelwürdige Probleme gebe, sei seiner Ansicht nach der Gesetzgeber gefragt.

## Gefahr von Selbstaussbeutung

Unabhängig davon, ob es das Mobile-Arbeit-Gesetz geben wird oder nicht, könnten sich einige Chefetagen deutscher Unternehmen sicherlich eine dauerhafte Homeoffice-Option für ihre Mitarbeiter vorstellen – doch nicht gänzlich ohne Regelwerk. Themen wie „Datenschutz“ und „Arbeitssicherheit“ müssen schließlich auch im Homeoffice berücksichtigt werden. Die aktuellen Regelungen hierzu sind laut Julius Bolz sehr restriktiv und für die meisten Arbeitnehmer in den eigenen Wohnräumen kaum umsetzbar. „Dort, wo Wohnraum knapp und teuer ist, lässt sich ein Schreibtisch mit einer Breite von 160 cm nicht problemlos in jede Wohnung stellen“, gibt er zu bedenken. Hierin sieht auch Roland Fleischer ein Problem: „Strenggenommen müssen am Heimarbeitsplatz die gleichen Arbeitsschutzmaßstäbe bezüglich der Ergonomie oder des Unfallschutzes angesetzt werden wie für die Arbeitsplätze im Büro.“ Das lasse sich seiner Meinung nach kaum realisieren. Daher müssten Arbeitgeber und Betriebsrat eine Gefährdungsbeurteilung für das Homeoffice machen. In diesem Zusammenhang spricht Thorsten Heintke von Floweedo auch das Thema „Gesundheitsgefährdung“ an: „In meinen Augen gibt es im Homeoffice mehr Menschen, die zu viel arbeiten, als solche, die weniger arbeiten.“ Das berge die große Gefahr von Selbstaussbeutung und Überforderung. Daher verdiene auch dieser Aspekt zukünftig mehr Aufmerksamkeit.

## Vertrauen ist das Erfolgsrezept

**Geregelte Arbeitszeiten – auch im Homeoffice – sind demnach ein wichtiger Faktor, um die Gesundheit und Einsatzfähigkeit der Mitarbeiter nicht zu gefährden.**

Die Produktivität der Arbeitnehmer daheim können Unternehmen natürlich mit entsprechenden digitalen Tools und Lösungen überwachen, wenn sie unbedingt möchten. Hier bieten beispielsweise Kollaborations-Tools eine Statusansicht, ob jemand online oder offline ist. Braucht es eine Erfassung von Arbeitszeiten, kann dies auch in Cloud-Tools erfolgen. Für viele Arbeitgeber scheint dies aus Angst vor Kontrollverlust jedenfalls wichtig zu sein. Laut Heintke ist es aber an der Zeit, „dass die Führungsebene den subjektiv empfundenen Kontrollverlust akzeptiert und sich nur an den Arbeitsergebnissen statt an sichtbarer Anwesenheit orientiert“. Die erfolgreichen Unternehmen vertrauen darauf, so Dominic Price, dass ihre Mitarbeiter produktiv sind und überwachen weder ihre Arbeitszeiten noch ihre Produktivität. „Stattdessen konzentrieren sie sich auf die Effektivität ihrer Mitarbeiter und darauf, wie sie zum Team beitragen“, betont der Work Futurist von Atlassian. Das Erfolgsrezept für die Führung von Teams sei letztlich Vertrauen. Bei der Mitarbeiterüberwachung gibt es ohnehin Grenzen – und diese setzt beispielsweise die europä-



### JULIUS BOLZ, LENDIS

„Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser‘ – diese Weisheit ist unserer Meinung nach nicht mehr zeitgemäß. Stattdessen sollten Arbeitgeber Vertrauen in die eigenen Mitarbeiter haben und sie darin unterstützen, ihre Arbeitsumgebung so produktiv wie möglich zu gestalten.“



### THORSTEN HEINTKE, FLOWEEDO

„Wenn alle zuhause oder von unterwegs aus arbeiten, leidet die soziale Komponente. Ob in Raucherpausen oder in der Kaffeeküche – hier fließen wichtige Informationen auf informeller Ebene. Der soziale Klebstoff geht in vielen Online-Meetings einfach verloren.“



### DR. ROLAND FLEISCHER, ARETAS

„Produktivität bedeutet immer Ergebniskontrolle. Da braucht es keine neuen Tools oder Lösungen. Nach dem Urteil des EuGH müssen Arbeitszeiten sowieso aufgezeichnet werden. Da die Erfassung nicht genormt ist, können sich auch vergleichsweise simple Varianten wie etwa ein Formular hierfür anbieten.“

ische Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). „Eine lückenlose Überwachung á la Big Brother ist nicht erlaubt und das ist auch gut so“, findet Roland Fleischer.

Fakt ist: Das Arbeiten von zuhause gehört zur neuen Realität und wird sich mit der Zeit vermutlich mehr und mehr etablieren. Die Voraussetzungen hierfür müssen laut Kevin Hähnlein vor allem die Unternehmen selbst schaffen. Ob

es eine zusätzliche politische Richtlinie geben muss, werde sich seiner Ansicht nach noch zeigen. Julius Bolz glaubt fest daran, dass es kein politisches Eingreifen erfordert, um mobile Arbeit zu fördern. Auch laut ihm kommt es vor allem auf die Arbeitgeber an. „Wir erwarten, dass sich das Hybridmodell aus Büroarbeit und Homeoffice auch ohne ein Gesetz etablieren wird“, betont der Lendis-Gründer abschließend. ☑

LEA SOMMERHÄUSER