



Geschäftstelefonate führen und E-Mails im heimischen Wohnzimmer bearbeiten: Seit Beginn der Corona-Krise Mitte März gehört das für viele Arbeitnehmer zum Alltag. Was vor der Pandemie in einigen Branchen nicht vorstellbar war, ist inzwischen fast normal geworden – auch in Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe. Foto: dpa

Corona krepelt unsere Arbeitswelt um

Homeoffice als neue Normalität? Wie OWL-Konzerne ihre Mitarbeiter jetzt führen

Die Corona-Krise ist zweifellos eine Herausforderung für Entscheider in der Wirtschaft. Insbesondere der Personalführung kommt aktuell eine noch bedeutendere Rolle zu als bisher. Homeoffice und Videokonferenzen stehen Pate für eine sich womöglich nachhaltig verändernde Arbeitswelt. Das noch weitgehend unbekannte Coronavirus krepelt in diesen Wochen den Berufsalltag Tausender Beschäftigter auch in Ostwestfalen-Lippe um.

Los ging es Mitte März: Ein Großteil der Arbeitnehmer hat von diesem Zeitraum an den vertrauten Arbeitsplatz im Büro mit dem Schreibtisch zu Hause getauscht. Die Betroffenen waren von heute auf morgen mit einer völlig neuen Situation konfrontiert. Berufsleben und Alltag daheim mussten miteinander in Einklang gebracht werden. Ein oftmals schwieriges Unterfangen.

Das Modell Homeoffice praktizieren inzwischen nahezu alle Unternehmen – die

kleinen Firmen ebenso wie der Mittelstand und die ganz großen Unternehmen wie etwa Bertelsmann. „Die Corona-Pandemie überrollt jedes Geschäft unseres Konzerns, weltweit und in allen Unternehmensbereichen“, stellt etwa Immanuel Hermreck fest – er ist Personalchef des Medienriesen mit seinen rund 120.000 Mitarbeitern.

„Erst traf es unsere Firmen in China, dann in Italien, in Spanien, in ganz Europa, und mittlerweile ist es überall. Niemand war auf eine solche Entwicklung vorbereitet, deren ganzes Ausmaß wir immer noch nicht absehen können“, sagt Hermreck und analysiert: „Wenn wir von einem Tag auf den anderen nicht mehr reisen können, uns nicht mehr in Konferenzen treffen, eingespielte Schichtmodelle anpassen oder ins Homeoffice umziehen, dann stellt das eine Jahrzehnte alte Arbeitswelt auf den Kopf.“

Derweil plädieren Unternehmensberater wie Christian Kastrup (50) aus Leo-

poldshöhe für flexible Arbeitsmodelle – und dazu gehören Homeoffice und mobiles Arbeiten. Allerdings seien neben der digitalen Kommunikation auch flache Hierarchien notwendig, betont Kastrup.

Etliche Bertelsmann-Beschäftigte der Zentrale in Gütersloh arbeiten seit nunmehr rund drei Monaten im Homeoffice. Die Umsetzung sei „nicht einfach“ gewesen, räumt Hermreck rückblickend ein. Nicht überall seien die technischen Voraussetzungen dafür gegeben. Aber auch rechtliche Weichen mussten gestellt werden. „In gerade einmal eineinhalb Stunden haben wir die Rahmenbedingungen mit dem Betriebsrat ausgehandelt“, sagt Hermreck. „Die Flexibilität beider Seiten in diesen Verhandlungen war enorm. Nur so konnten wir schnell handeln.“

Schnelles handeln – das war auch für den Haushaltsgerätehersteller Miele das Gebot der Stunde. „In Zeiten

wie diesen kommt es vor allem darauf an, dass sehr schnell entschieden, entschlossen gehandelt sowie klar und wertschätzend kommuniziert wird“, betont Olaf Bartsch, Geschäftsführer Finanzen und Hauptverwaltung der Miele-Gruppe in Gütersloh.

Bei Miele mit seinen rund 11.000 Beschäftigten allein in Deutschland hätten „ein zentraler und diverse lokale Corona-Krisenstäbe hervorragende Arbeit“ geleistet, so dass eine Vielzahl von Maßnahmen zum Schutz der Belegschaft vor Ansteckung frühzeitig und konsequent umgesetzt werden konnten, betont Bartsch.

Zugleich sei die Kommunikation über Videobotschaften und andere Medien an die Führungskräfte sowie Mitarbeiter deutlich intensiviert worden. Die wegen der Umsatzauffälle unvermeidbaren Einschnitte wie etwa die Kurzarbeit seien von allen mit „großer Solidarität und Loyalität“ mitgetragen wor-

den, berichtet Bartsch. „Nach wie vor arbeiten übrigens große Teile der Belegschaft im Homeoffice – für Miele ist das eine neue, aber auch sehr wertvolle Erfahrung.“

Ganz ähnlich agiert das Elektronikunternehmen Phoenix Contact mit Sitz in Blomberg. Vorstandschef Frank Stührenberg: „Mitarbeitende sollten sich gut informiert fühlen, warum welche Maßnahmen getroffen werden. Das erhöht das Vertrauen in die Führenden sowie das Mittragen auch einschneidender Maßnahmen wie Kurzarbeit.“ Bei Phoenix Contact (weltweit 17.600 Mitarbeiter) würden die Beschäftigten über das Intranet, eine App sowie regelmäßige Videopodcasts der Geschäftsführung informiert. Stührenberg: „Unsere Prämisse ist, mit allen Standort- und allen Mitarbeitenden der Phoenix-Contact-Gruppe so wieder aus der Krise herauszugehen, wie wir hineingegangen sind.“

Auch der Vorstandschef

der Technologie-Gruppe Harting (gut 5000 Mitarbeiter) mit Sitz in Espelkamp, Philip Harting, betont: „Wichtig ist uns, schnell, überlegt und flexibel auf Veränderungen zu reagieren.“ Und er ergänzt: „Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig über diverse Kanäle über die aktuellen Entwicklungen in der Technologiegruppe weltweit informiert.“ Im Arbeitsalltag kommen Harting zufolge vermehrt digitale Kommunikationsmittel zum Einsatz.

In Deutschland arbeitet inzwischen jeder dritte Beschäftigte (35 Prozent) im Homeoffice, wie das Deutsche Institut der Wirtschaftsforschung ermittelt hat. Vor der Corona-Krise waren es nur zwölf Prozent. Das Interesse an der Arbeit von zu Hause aus ist offenbar trotz aller Umstellungen groß.

Doch ein Recht auf Homeoffice gibt es derzeit nicht, sagt der Paderborner Unternehmensberater und Buchautor („Von null auf Homeoffice“) Andreas Dolle. Aber

dieser Punkt werde gerade von der Politik diskutiert. „Wichtig ist aber auch“, betont Dolle, „was der Arbeitnehmer in seinem Arbeitsvertrag stehen hat. Ob dort zum Beispiel ausdrücklich das mobile Arbeiten oder das Homeoffice vorgesehen ist. Denn für das Homeoffice muss der Arbeitgeber die entsprechende Ausstattung sicherstellen.“

Den Blick nach vorn – in eine vielleicht „neue Normalität“ in der Arbeitswelt – richtet auch der Bielefelder IT-Unternehmer Lasse Rheingans, der für sein Konzept des Fünf-Stunden-Arbeits-tages bei vollem Lohnausgleich vor rund zwei Jahren bundesweit für Schlagzeilen sorgte. Und auch jetzt geht Rheingans einen eher experimentellen Weg: Die Abschaffung von Büros. Bei sich im Unternehmen hat der 39-Jährige damit bereits angefangen.

Paul Edgar Fels
Lesen Sie dazu auch auf Seite 3: Wozu brauchen wir noch Büros?

Blick in den Inhalt

Im Corona-Alltag Hilfe anbieten Blinde und sehbehinderte Menschen unterstützen	4	Lieber freundlich lächeln Mit Maske werden Gestik und Mimik wichtiger	10
Mut zur Selbstständigkeit Virus-Lockdown bremst Dachdecker fast aus	5	Langeweile macht kreativ Krise hat Potenzial freigesetzt	11
Raus aus dem Alltag Mit Mikroabenteuern draußen Erholung finden	6	Homeoffice ist Vertrauenssache Berater haben dazu ein Buch veröffentlicht	12
Dank an die Helden Banksy stellt Krankenschwester als Supergirl dar	7	Zwischen Nähe und Distanz Liebe in Zeiten von Corona	13
Unternehmer-Interview Klosterpforte spürt Corona-Einbußen	8-9	So hat das Virus den Job verändert Erfahrungen aus unterschiedlichen Branchen	14

WESTFALEN-BLATT

Gemeinsam durch diese Zeit

Chefredaktion:
Ulrich Windolph

Redaktion und Produktion:
Michaela Bodeck

Verantwortlich für Anzeigen:
Andreas Düning
Anzeigenpreisliste
Nr. 31 vom 1. 1. 2020

Vertriebsleitung:
Alexander Fischer

Geschäftsführung:
Claus Seebeck, Frank Best

Verlag:
Westfalen-Blatt
Vereinigte Zeitungsverlage GmbH & Co. KG
Sudtrackstraße 14-18
33611 Bielefeld
Telefon: 05 21 / 58 50

Druck:
Westfalen-Druck GmbH
Am Beckhof 1
33689 Bielefeld
Geschäftsführung:
Frank Best



Wozu brauchen wir noch Büros?

Krise beschleunigt digitalen Strukturwandel

Der Bielefelder IT-Unternehmer Lasse Rheingans hat das Großraumbüro seiner Firma Digital Enabler leer geräumt.

„Wer braucht in der heutigen, digitalen Arbeitswelt klassische Büros“, fragt der Bielefelder IT-Unternehmer Lasse Rheingans (39) und liefert die Antwort gleich mit. „Corona hat es gezeigt: Arbeit wird auch im Wald, Zuhause, im Keller, morgens, mittags oder zwischendurch erledigt. Wobei es keine Entgrenzung geben darf. Wir haben für uns entschieden, dem Büro eine neue, passende Bedeutung zu geben: Das Büro als kreativer, moderner Interaktionsraum – aber nicht als den Ort, an dem von montags bis freitags Anwesenheit benötigt ist.“

Rheingans hat das Großraumbüro seiner Firma Digital Enabler mit derzeit 16 Mitarbeitern im Zentrum von Bielefeld tatsächlich leer geräumt. „Ab heute hinterfragen wir nicht mehr nur die Arbeitszeit, sondern auch das Arbeitsumfeld. Wir prüfen und testen gemeinsam in den kommenden Wochen, wie wir solche Räume gestalten und für jeden Einzelnen das optimale Arbeitsumfeld schaffen können.“

Flexible Arbeitsmodelle – und dazu gehört das Homeoffice – sieht auch der Unternehmensberater Christian Kastrup (50) auf die Unternehmen beziehungsweise deren Beschäftigten zukommen. Damit das Arbeiten im Team über Distanzen hinweg überhaupt funktioniert, seien in manchen Chefetagen Änderungen im Führungsverhalten unabdingbar, sagt der Experte aus Ostwestfalen, der seit mehr als 20 Jahren Unternehmen unterschiedlichster Branchen in ganz Deutschland berät.

„Wir brauchen neben der digitalen Kommunikation flache Hierarchien, um schnell und effizient zu arbeiten“, betont Kastrup weiter. Nicht bei jedem Meeting müsse der Chef dabei sein. Zumindest durch Entscheidungsprozesse eher verzögert würden. Agiles Führen bedeute, Verantwortung in die „Peripherie“ zu geben. „Damit müssen Führungskräfte umgehen können“, verlangt Kastrup. Und die Mitarbeiter müssen im Gegenzug bereit sein, Verantwortung zu übernehmen. Ebenso wichtig seien eine klare Kommunikation, Transparenz bei Entscheidungen sowie Vertrauen in die Mitarbeiter – „gepaart mit einer gewissen Fehlertoleranz“, betont Kastrup.

Vor allem aber werde die Corona-Krise den digitalen Strukturwandel beschleunigen, ist der Berater überzeugt. Während Softwareprogramme oder Tools wie Zoom oder Microsoft Teams in den Unternehmen bisher wenig eingesetzt worden seien,

nutzten sie nun in der Corona-Krise plötzlich die technischen Möglichkeiten einer Videokonferenz. Das habe sich in der Homeoffice-Welt schlagartig geändert, bilanziert Kastrup.

Online-Konferenzen seien zudem effizienter als Präsenztermine, ist Kastrup überzeugt. Man fasse sich kürzer, es gebe keine Wiederholungen von bereits gesagten Ansichten oder Argumenten nach der Devise: Es ist schon alles gesagt worden, aber nicht von jedem. Zudem seien Online-Meetings kostengünstig und zeitsparend. Anreisen zu Treffen entfielen, was schließlich auch die Umwelt schone.

Für eine erfolgreiche Teamarbeit in einer neuen Arbeitswelt ist die Technik allein nicht ausschlaggebend. „Es gilt, alle Mitarbeiter – auch die, die eher wenig sagen oder sich nicht trauen – einzubinden“, erläutert der erfahrene Unternehmensberater. Führungskräfte müssten eine klare Agenda vorgeben, Regeln aufstellen, Ziele formulieren und die Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten einfordern.

Kastrup propagiert in seinen Beratungsgesprächen daher den Ansatz des sogenannten Scrum Masters. „Er kümmert sich um die Beseitigung der Hindernisse und sorgt dafür, dass das Team arbeitsfähig bleibt.“ Dabei gehe es nicht darum, die Mitarbeiter zu kontrollieren, sondern darum, die digitale Kommunikation in Schwung zu halten. Dies sei die Aufgabe einer Führungskraft. Beim Autobauer Daimler etwa hat Kastrup das Scrum-Modell in IT-Projekten eingeführt.

Die Bedingungen für mobiles Arbeiten sind aktuell tatsächlich gut: Studien zeigen, dass die Akzeptanz für dieses Konzept bei den Beschäftigten sehr hoch ist, erklärt Professor Dr. Sascha Armutat vom Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit der Fachhochschule (FH) Bielefeld. Es sei allerdings weiterhin wichtig, Orientierung zu geben. „Ich empfehle hier beispielsweise, einen Orientierungsworkshop zu Beginn der Phase des mobilen Arbeitens für

alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten“, sagt Armutat. „Die Medien sind Mittel zum Zweck – sie müssen den Austausch untereinander unterstützen und dürfen nicht zum Selbstzweck werden.“

Trotz aller Maßnahmen könne sich jedoch auch Frust bei den Beschäftigten aufbauen. „Es ist wichtig, ihnen eine Möglichkeit zu geben, bei der sie Dampf ablassen können“, rät Armutat. Das könne etwa über Gespräche, virtuelle Meckerkästen oder Chatfunktionen ohne Beteiligung der Führungskraft möglich sein. Armutat: „Besonders wichtig ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert bleiben.“

Genau das hat auch bei Bertelsmann Priorität, wie Personalvorstand Immanuel Hermreck jüngst in einem im Intranet veröffentlichten Interview erklärte. Mit der Arbeit im Homeoffice sei das Unternehmen „über Nacht auf Vertrauensarbeitszeit umgestiegen.“ Das Unternehmen bringe den Mitarbeitern ein „Höchstmaß an Vertrauen“ entgegen, sagt Hermreck und ergänzt: „Wir wissen, dass sie alles tun werden, um dem gerecht zu werden.“

Von den gängigen Vorurteilen, dass das Homeoffice eine andere Form von Urlaub wäre, höre man jedenfalls nichts mehr, sagt der Bertelsmann-Manager. „Im Gegenteil: Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten gerade wegen der Krise fast rund um die Uhr. Doch egal ob zuhause oder im Büro: Es geht. Es funktioniert. Man muss es nur wollen und sich darauf einlassen.“ Und wer nicht gern zuhause arbeitet, freue sich auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz. Hermreck: „Auch nicht schlecht.“

Die Corona-Krise werde die Arbeitswelt bei Bertelsmann nachhaltig verändern, ist Personalchef Hermreck überzeugt: „Vieles wird sich dauerhaft ändern. Die Offenheit für das Homeoffice beispielsweise ist jetzt da. Wenn es in den kommenden Wochen funktioniert, wird niemand es mehr in Frage stellen können.“

Paul Edgar Fels



Immanuel Hermreck



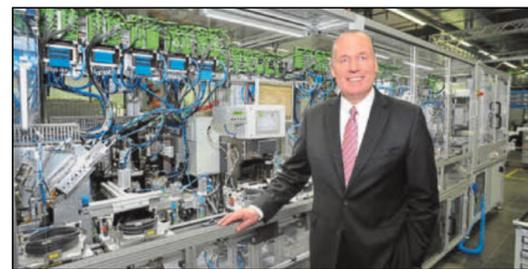
Philip Harting



Prof. Dr. Sascha Armutat



Christian Kastrup



Frank Stührenberg

Start: Samstag um 9:30 Uhr!

Wäschemarkt

Trotz Corona konnten wir tolle Angebote in den Bereichen Damen-, Herren-, Kindermode und Wäsche für Sie zusammenstellen! Entdecken Sie die riesige Auswahl an Markenvielfalt zum gewohnt günstigen Wäschemarktpreis!

Ab sofort zahlen Sie bei uns nur noch 16 % MwSt.
(Differenz wird an der Kasse abgezogen.)

BÜNDER MODEHAUS

Offen für Service, Flair und Freundlichkeit
Mo. bis Fr. von 9.30 bis 18.30 Uhr
Jeden Sa. von 9.30 bis 18.00 Uhr

BÜNDER KAUFHAUS GmbH & Co. KG
Kaiser-Wilhelm-Straße 1-3 • Fon (0 52 23) 1 77 40
info@buender-kaufhaus.de • buender-modehaus.de

Jetzt online reservieren!
Reservieren Sie Ihre Ware bequem online unter:
buender-modehaus.de