

<p>Ah hey, hallo! Hört ihr mich? Ich muss kurz das richtige Mikro auswählen.</p> <p>Moment...</p>	
<p>ah, so - perfekt. Ja also.. Herzlich Willkommen. Folge 35 also. Wir kümmern uns heute ums...</p>	
	<p>Schatz, Willst du auch nen Kaffee?</p>
<p>sorry, wartet kurz kurz</p> <p>Ähm.. ja, warum nicht. Mit Hafermilch aber. Danke! Sorry, da bin ich wieder. Bin heute im Homeoffice - ist immer n bisschen trübelig, aber geht schon. Und es ist einfach so viel komfortabler, als immer ins Büro zu rennen...</p>	
	<p>*Türklingel*</p>
<p>Ah, verdammt. Das ist die Post. Da muss ich kurz hin. Oder... ach nee, da geht schon wer anders. Perfekt. Also: Wo war ich stehengeblieben... Homeoffice. Genau. Super! Finds so entspannt, einfach viel freier einteilen zu können, wie und wann ich arbeite. Und diese Pendelei immer - fällt ja alles we....</p>	
<p>Ah, da bin ich wieder - verdammt. Muss noch kurz wieder das Mikro einstellen...</p>	
<p>so, ja - Habe hier immer so Internetprobleme zu hause - keine Ahnung. Muss später mal den Router neustarten.</p> <p>Also: Homeoffice. Es geht mir komplett auf die Nerven inzwischen. Es ist doch wirklich der größtmögliche Horror. Am Anfang der Pandemie war ich noch so: Heyyy.. endlich! Voll cool, dass die ganzen Unternehmen endlich raffen, was technisch doch schon längst möglich ist. Leute, die eh nur in Bildschirme glotzen, können das doch von überall tun.</p> <p>... Mittlerweile kann ichs nicht mehr ab,. Es ist eben nicht Home, sweet Homeoffice. Es ist Home und Office. Und entscheidend ist das UND.</p>	

<p>Zwei vollkommen gegensätzliche Lebenswelten prallen da aufeinander. Das sieht erstmal aus wie Work-Life-Balance - bedeutet aber doch meistens einfach nur: doppelte Last, doppeltes Leidenspotential und genauso ist es: Alles muss organisiert werden, wir müssen uns selbst motivieren, wir öffnen dem Arbeitsleben die Wohnungstür und wer Kinder hat sagt plötzlich so Chef-Sachen wie: jetzt nicht. Aus Work-Life-Balance wird Work-Life-Gleichzeitigkeit und wenn Life und Work zuhause aufeinander klatschen, gewinnt Work haushoch. Das Privatleben kann einpacken.</p>	
<p>Und ja, das mag jetzt sehr pauschal wirken. So sehr, dass meine Kollegin Agata sofort intervenieren würde. Riesiger Homeoffice-Fan.</p>	
	<p>Hallo, ich liebe das Homeoffice! Man steht um zehn vor neun auf, fährt den PC hoch, macht ne kleine Katzenwäsche und um 9 sitzt man vorm Bildschirm!</p>
<p>Aber jetzt kommt's. Ich glaube sogar, dass viele von euch das Homeoffice lieben gelernt haben. Sich gar nicht mehr vorstellen können, immer ins Büro zu rennen.</p> <p>Ich glaube aber auch, dass wir uns alle über die Gefahren, die das Homeoffice mit sich bringt - kaum Gedanken gemacht habt. Diese Folge soll das ändern. Uns völlig neu über das eigene Arbeiten nachdenken lassen.</p>	
	<p>Ich glaube, das ist eine Gefahr des Arbeitens im Homeoffice und führt oder kann zu etwas führen, was wir Long-Homid genannt haben, also dass das gar nicht direkt bemerkbar wird, sondern dass das so ist wie der Frosch, der im Topf langsam erhitzt wird und gar nicht mitbekommt, dass er weich gekocht wird.</p>
<p>Und weil ich euch vor diesem Schicksal bewahren will. Uns alle bewahren will: Machen wir heute Schluss mit dem Mythos Homeoffice. Oder wie es die Psychologin Birgit Langebartels ausdrückt, die ihr eben</p>	

schon gehört habt:	
	es ist meines Erachtens eine Home Office Lüge gewesen, in dem wir geglaubt haben, dass da alles perfekt unterzubringen ist.
Ich bin David Ahlf und das ist STUDIO KOMPLEX.	
Wie ihr euch vorstellen könnt, wird das hier aber kein Selbstläufer. Die Menschen lieben ihr Homeoffice. Und weil sie das tun, lieben auch immer mehr Arbeitgeber das Homeoffice.	
Und natürlich sägen wir hier argumentativ wieder am eigenen Ast der Privilegien. Egal, wie angesagt Homeoffice sein oder noch werden mag: Ein wesentlicher Teil der Berufswelt wird bis auf weiteres gar kein Homeoffice machen können.	
	“Guten Tag, Sanitär-Notruf-Homeoffice. Sie haben sich wegen des Wasserrohrbruchs gemeldet? Dann zeige ich ihnen mal per Webcam, wie sie das selbst lösen? Also: DAS ist eine Rohrzange. Nein, sie haben einen Schraubenzieher! Zange! So: Jetzt den Zulauf fixieren und langsam zudrehen!”
	Und tataaa, hier bin ich mit Zahlen vom Statistischen Bundesamt aus diesem Jahr, die sagen, in welchen Bereichen 2021 im Homeoffice am Wenigsten ging. Im Gesundheitsbereich waren es nur 5 Prozent der Erwerbstätigen im Homeoffice und im Baugewerbe und Einzelhandel ohne den KFZ-Bereich haben jeweils nur knapp 8 Prozent von zu Hause gearbeitet.
<p>Manche forschen übrigens genau zu diesem Thema und machen eine wachsende emotionale Kluft zwischen diesen beiden Gruppen aus. Ein 2-Klassen-System derer, die gern zu hause bleiben dürfen und jenen die immer zur Maloche müssen. Ist es am Ende vielleicht sogar solidarischer, ins Büro zu gehen?</p> <p>Fragen über Fragen: Antworten wird es im laufe dieser Folge geben.</p> <p>Aber eben auch Antworten von Menschen, die meiner Argumentation heute vermutlich</p>	

<p>eher nicht so folgen würden. Von wegen: Arbeiten im Büro - das ist der heiße Scheiß. Vergiss deine neu gewonnene Freiheit, sie macht dich kaputt!</p> <p>Denn was, wenn genau diese Freiheit das ultimative Argument ist, nie wieder den stinkigen Bürokomplex mit den stinkigen Kolleg*innen zu betreten...?</p>	
	<p>Hey, wir sind Laura und Finn.</p>
	<p>und wir sind 2020 aus Deutschland ausgewandert. Wir haben alle Zelte abgerissen, alles verkauft, was wir hatten und leben jetzt eigentlich nur noch aus dem Koffer.</p>
	<p>und haben es irgendwie geschafft, die Welt zu unserem Office zu machen. Wir arbeiten als Freiberufler und sind auch als Reiseblogger auf YouTube und Instagram unterwegs.</p>
	<p>Aktuell sind wir in Australien und reisen hier für drei Monate.</p>
<p>Laura und Finn haben das Homeoffice-Game quasi durchgespielt. Definieren Home und Office völlig neu und sind wahrscheinlich gleich sowas wie mein Endgegner. Sie stehen für alles, was toll ist am Nicht mehr ins Büro Müssen.</p>	
	<p>Also was wir lieben ist unser Morgen. Unser Morgen ist immer unser Heiliger Deutschland. Freier Morgen, wo keiner uns aus Deutschland nervt, wo wir einfach das tun können, was wir wollen.</p> <p>David: Noch! Weil ihr n Australien seid. Und in dieser Zeitzone...</p> <p>Laura: (lacht) Ja. so... dann klappt das echt sehr gut. Und dann sind wir meistens auch in Asien unterwegs. Das heißt ja morgens immer unseren freien Tag und überlegen uns, was für Todos haben wir, was uns wir machen. Und gegen Abend arbeiten wir dann immer ein bisschen mehr und dann und tatsächlich mehr arbeiten in der Sonne. Gar nicht so angenehm. Also wir versuchen immer irgendwie im Schatten zu sein. Also wenn man irgendwie mit dem MacBook auf</p>

	dem Schoss sitzt und nur am Schwitzen ist, dann ist das gar nicht so angenehm, wie man sich das vorstellt.
<p>Einerseits liebe ich den Fakt, dass wir mit dem Arbeiten am Strand-Ideal hier aufräumen.. und gleichzeitig klingt das natürlich wirklich... gut. Wenn sich deine Probleme bei der Arbeit darauf beschränken, dass es mit Laptop am Strand irgendwie unkomfortbal ist... dann: Will ich das auch! Aber gut, das war ja nicht der Deal! Wie kann ichs ihnen noch madig machen...? Ja vielleicht so: Wenn man 24/7 im Paradies und Dauerurlaub lebt... wie rafft man sich dann überhaupt noch zum Arbeiten auf?!</p>	
	<p>Also es gibt natürlich auch immer Tage, wo einfach Arbeit erledigt werden muss. Aber ich würde sagen, zu 90 % kommt das ganz organisch und ganz natürlich aus uns raus. Also wie gesagt, wir kennen mittlerweile eigentlich kein Wochenende mehr, sondern arbeiten auch mal sieben Tage die Woche. Aber es fühlt sich einfach für uns extrem gut an und es gibt aber auch Orte, wo es uns super schwer fällt. Wir waren zum Beispiel im Sommer dieses Jahres manchmal auf so einer kleinen Insel Indonesien und die war so paradiesisch und die war so remote. Und da haben wir gedacht Oh, das ist das erste Mal, dass es uns wirklich schwer fällt, dass wir jetzt nicht ins Meer hüpfen können, sondern dass wir uns doch einen Laptop setzen müssen. Aber das haben wir relativ selten. Und einfach diese Freiheit zu wissen, dass wir hier sein dürfen und ohne Enddatum und ohne dass wir irgendwie jetzt Urlaub extrem genießen müssen, sondern dass das unser Leben ist, motiviert uns jeden Tag wieder diszipliniert.</p>
<p>Jagutäh... Laura und Finn leben den Beruf gewordenen Traum. Kriegen irgendwie alles super geil organisiert und arbeiten dann auch noch richtig gern, oft 7 Tage am Stück.</p>	
	<p>David: Es ist eigentlich eine rhetorische Frage, aber ich muss sie, glaube ich, trotzdem irgendwie stellen. Könnt ihr euch vorstellen jemals. Noch ziemlich jung und gefühlt so am Anfang eures Berufslebens. Aber jemals</p>

	<p>an Job zu geraten, wo ihr tatsächlich sein müsst, anwesend sein müsst, in normalen Büro leben.</p> <p>Finn: Ich glaube, das einzige, was da, wo ich es mir vorstellen könnte, wäre, in einem wirklich coolen Team zu arbeiten. Wenn ich sage, ich arbeite irgendwie mit Freunden zusammen. Das ist teilweise hier schon ein bisschen einsam, wenn man Wir haben uns wer wir sind zufrieden miteinander, aber trotzdem ist es manchmal. Wir müssen halt jedes Mal an jedem Ort wieder neue Leute kennenlernen und das ist einfach sehr schwierig, langfristige Freundschaften aufzubauen. Ich glaube, das ist das, was ich so ein bisschen am meisten vermisse. (...)</p>
<p>Womit wir völlig unbeabsichtigt die perfekte Brücke schlagen zum Thema dieser Folge. Also: Finn hat diese Brücke geschlagen. Einsamkeit. Nur eines von vielen vielen Nachteilen, die Homeoffice mit sich bringen kann. Nachteile, die im schlimmsten Fall, zu ernsthaften Risiken werden können. Sagt sie hier:</p>	
	<p>Mein Name ist Birgit Langebartels. Ich bin Diplomspsychologin, 53 Jahre alt und lebe in Köln mit meiner Familie.</p>
<p>Birgit arbeitet bei einem Markt- und Medienforschungsinstitut und hat eine großangelegte Studie gemacht: Zum Thema "Homeoffice".</p>	
	<p>Also das ist eine sehr umfangreiche Studie gewesen, in denen wir beleuchtet haben, wie ist es, im Homeoffice zu arbeiten, wie ist es, Hybrid zu arbeiten, aber auch das Führen, wie ist das Führen im Homeoffice?</p>
<p>Die perfekte Gesprächspartnerin also wenn es darum geht: Was macht Homeoffice mit den Menschen?!</p>	
	<p>Ich glaube, wir müssen da nochmal etwas weiter ausholen, wenn wir uns das Homeoffice, das Arbeiten im Homeoffice anschauen, weil das nämlich eine fundamentale Änderung der alten Arbeitswelt ist. Und wo im Homeoffice zu arbeiten ist eben weitaus mehr, als einfach</p>

	nur zu Hause zu arbeiten.
Okay, das ist meine Frau. Fundamentalkritik also.	
	Das stellt die Arbeit, wie sie bisher gewesen ist, wirklich noch mal neu auf den Prüfstand. Und wir wissen ja alle Arbeit ist weitaus mehr als nur Geld zu verdienen, sondern es muss bestimmte Dimensionen erfüllen, sodass wir uns darin wohlfühlen, dass wir das Gefühl haben, das ist für mich eine sinnstiftende Arbeit, die gibt mir Sicherheit und Wertschätzung.
Sie erzählt mir weiter, dass es um Entwicklungs- und Aufstiegschancen geht. Um Stolz auf getane und sichtbare Arbeit. Um die Vereinbarkeit mit dem restlichen Leben. All das muss im Homeoffice nämlich neu gedacht werden. Bloß: Wird es das? Oder nimmt man sich am Ende doch eher einfach den Laptop von der Arbeit mit - setzt sich zu Hause hin und arbeitet erstmal ganz genau so weiter wie vorher...?	
	das, was man nicht machen sollte, das ist im Grunde weitermachen wie bisher, weil es eben eine fundamentale Änderung ist und weil wir und das ist wirklich eine sehr große seelische Arbeit, die wir da leisten müssen, und das wird oftmals unterschätzt. Wir müssen selber. Uns auf Betriebstemperatur bringen, wenn wir im Homeoffice arbeiten. All das, was uns sonst so erleichtert, dass wir in diese Arbeit Verfassung kommen, der Arbeitsweg, das Kleiden am Morgen, das aus dem Haus gehen, das Frieren, kurz bevor wir in die Bahn steigen, das nervige im Stau stehen, die Kollegen, die nett sind oder aber auch, die uns stören. Arbeitslust, all das gehört zu einer Arbeit dazu. Und die Arbeit ist eben weitaus mehr als nur zu Hause im stillen Kämmerchen, mein Laptop und ich. Und diese Verfassung zu gestalten, das ist wirklich eine Arbeit.
Eine Arbeit, die aber als solche oft überschätzt wird, wie uns Birgit Langebartels gerade erklärt hat. Von unterschiedlichen Verfassungen hat sie außerdem gesprochen. Von der fürs Private	

und der fürs Berufliche.	
	<p>Es war zu Beginn des Arbeitens im Homeoffice so, dass wir im Grunde so einem Entfesselungsversprechen aufgesessen sind, dass wir das Gefühl haben, es ist auf einmal alles möglich. Also das Seelische ist sozusagen gierig und will zu allem werden, will sich in alles verwandeln. Ich möchte zu Hause arbeiten, möchte mich zugleich um meine Kinder kümmern. Dann kann ich noch mit meinem Partner frühstücken, zwischendurch mal mit dem Hund rausgehen und aber auch noch extrem effizient arbeiten. Aber dann merken wir natürlich So einfach ist das eben nicht. Und das führt im Grunde in eine Überforderung hinein. Und wir müssen lernen, eine Abgrenzung hinzubekommen auf der einen Seite zum Privaten, aber auf der anderen Seite auch zur Arbeit.</p>
Und was passiert, wenn wir das nicht machen, erklärt sie auch.	
	<p>Das ist meines Erachtens Burn out oder in andere Richtung auch Verwahrlosung. Also dass wir das gar nicht mehr hinbekommen, in diese Arbeit Verfassung hineinzubekommen und dadurch unglaublich ineffizient werden und auch unglücklich werden darüber. Eine selbst korrumpierung, dass wir das gefühl haben, ich schlag mir da selber ein Schnippchen und kann mir selber da gar nicht mehr richtig trauen. Eine Vereinsamung ist eine große Gefahr, Sinn und Sinnlichkeit, Verlust und letztendlich das so etwas wie eine Gestalt Auflösung passiert. Also dass wir gar nicht mehr in diese Verfassung, in die Arbeit oder private Verfassung auch hineinkommen können, dass alles ineinander verfließt.</p>
Und das ist nicht nur eine abstrakte Gefahr, sondern ein Risiko, das strukturell mit der Arbeit im Homeoffice verbunden ist. Und auch messbar. Weswegen sie im Zuge ihrer Studie sogar einen Begriff dafür erfunden hat. Long Homid. In Anlehnung an... ihr wisst schon.	
	<p>Also dass das gar nicht direkt bemerkbar wird, sondern dass das so ist wie der</p>

	<p>Frosch, der im Topf langsam erhitzt wird und gar nicht mitbekommt, dass er weich gekocht wird. Das heißt, wir merken erst nach und nach, dass wir in so etwas hineingeraten wie eine Vereinsamung, dass wir in einen Sinn oder Sinnlichkeit Verlust kommen, dass wir nicht mehr diese Anbindung, nicht mehr diese Verbindlichkeit zum Unternehmen haben. Das ist alles etwas, was sich erst langsam einschleicht und wo wir wirklich aufpassen müssen.</p>
<p>Und jetzt mag der ein oder die andere denken: "Ich hör' hier immer nur 'Aufpassen, Aufpassen' - ich komm' doch super klar mit dem Homeoffice". Das kann sogar sein!</p> <p>Birgit Langebartels konnte am Ende der Studie vier verschiedene Homeoffice-Typen ausmachen. Die unterschiedlich gut oder schlecht damit klarkommen. Und keine Ahnung wie es euch gleich geht: Ich habe mich da durchaus wiedergefunden...</p>	
	<p>Da gibt's zuallererst die: <u>Privatiers</u></p> <p><i>"Also wenn ich schon zu Hause bin, dann kann ich ja auch mal schnell was für mich machen!"</i></p> <p>Sind genau das, wovor Chefs früher Angst hatten:</p> <p><i>"Die Mails mach ich nachdem ich die Küche aufgeräumt habe...."</i></p> <p>Die Privatiers wollen alles Private</p> <p><i>"...saugen geht auch schnell..."</i></p> <p>...auch WÄHREND der Arbeitszeit erledigen. Gerade in Familien...</p> <p><i>"... ich mach dir mal kurz die Matheaufgabe vor. Dann verstehst du es besser!"</i></p> <p>Eine unlösbare Aufgabe: Das Private verdrängt größtenteils die Arbeit und die Privatiers bekommen ihre beruflichen Aufgaben kaum gebacken und verspürt</p>

ständigen Stress!

Die Außendienstler sind genau das Gegenteil zu den Privatiers.

SFX Wecker "Gäh... oh: ne neue Mail. Die beantworte ich gleich beim Zähneputzen"

Die Außendienstler sind ständig On und ständig gedanklich im Job. Auch beim Einkaufen, kochen oder Sport machen wird der Firmenmessenger gecheckt...

SFX Teams "das geht ja auch wirklich easy nebenher!"

Dabei geht auch das Gefühl für das Ausmaß der Arbeitszeit verloren und aus einem ständigen schlechten Gewissen...

"... bevor die im Office denken ich war faul schreib ich das Memo heute Abend och komplett fertig!"

...wird noch mehr gecheckt, gemailt und gearbeitet. Auch bis tief in die Nacht! Diese Selbstaussbeutung wird von Chefs auf der anderen Seite der Firmenmessenger gerne mal als MOTIVATION missinterpretiert.

David: hmmm... also statt Work-Life-Balance beides mal krasse Work-Life-Schiefelage. Aber es gibt doch auch Leute die ganz gut mit Homeoffice klarkommen, oder?

Das sind zum einen die *Durch-Lässigen*

„Papa ist im Arbeitszimmer, wenn was wichtiges ist: komm rein!"

Die Durchlässigen arbeiten flexibel. Die Tür zum Homeoffice bleibt offen, da winkt auch mal ein Kind kurz in die Kamera – aber hauptsächlich wird konzentriert gearbeitet. Auch was die Arbeitszeiten angeht bleiben die Durchlässigen durchgehend lässig:

	<p><i>“Komm, wir gehen heute morgen länger Gassi. Ich hab gestern auch zwei Stunden länger gearbeitet!”</i></p> <p>Aber auch für diese scheinbar lässigen Homeofficler braucht es laut Langebartels immer wieder Führung und Bindung an ihr Unternehmen, dass im Homeoffice langsam verloren geht. Dennoch genießen gerade die männlichen Durchlässigen es voll weiter zu arbeiten - aber einfach mehr von den Kids mitzubekommen.</p> <p>David: so muss auch niemand olle Familienbilder überdenken, wo “Er” der Hauptverdiener ist.</p> <p>Och David, Patriarchat ist jetzt nicht ds Thema!</p> <p>David: Sorry!</p> <p>Bleibt noch Typ 4: Die <i>Homeo-Offiziere</i></p> <p><i>Oh, gleich 8! Ich nehm den Kaffee mit ins Arbeitszimmer. Sehen wir uns um 11:45 zur Mittagspause?</i></p> <p>Der Home-offizier geht quasi ins Büro ohne ins Büro zu gehen: Tür zu, Laptop auf. Arbeitszeiten und Pausen sind klar geregelt. Auch eine klingelte Tür oder ein meckerndes Kind holt den Home-Offizier nicht aus dem Arbeitsmodus. Ein wenig Würze gibt’s durch spaßige Bemerkungen im Videocall:</p> <p>“Ich gehe mal in die Kantine, hoho. Mal schauen was wir in Kühlschrank haben!”</p> <p>Schenkelklopfer! Riesen Vorteil: Feierabend ist für den Home-Offizier auch wirklich Feierabend.</p>
<p>Klingt ganz so, als wären die Durchlässigen und Home-Offiziere wie gemacht fürs Home-Office. Stellt sich aber raus: Wie die anderen zwei Typen auch, haben auch sie ihre ganz besonderen Bedürfnisse, die</p>	

<p>durch das Homeoffice nicht zwangsläufig befriedigt werden. Und wenn sie es nicht werden, zur Gefahr werden können. Für die Arbeitenden selbst... aber eben auch für ihre Firmen. Die ja effiziente und bestenfalls glückliche Mitarbeitende haben wollen.</p> <p>Wahrscheinlich ist das der richtige Punkt, auch die Seite der Firmen mal zu beleuchten. Denn wenn Frau Langebartels feststellt, mit Homeoffice verändert sich die komplette Arbeitswelt - dann ja erst recht auch für die.</p>	
	<p>Mein Name ist Christian Münch. Ich bin einer der Vorstände der Agentur Plan Works. Digital Native, liebe alles, was mit neuen Technologien, neuer Arbeitsweise zu tun hat, ...</p>
<p>Christian liebt und lebt das so sehr, dass er sich mit seinem Geschäftspartner zu einem krassen Schritt entschieden hat. Nachdem die Pandemie seine Eventagentur fast in die Knie und vor allem ins Homeoffice gezwungen hat... hat er daraus nicht nur völlig neue Energie geschöpft. Er hat sein Büro einfach nie mehr geöffnet. Seine Agentur hat keine Büroflächen mehr. Wer jetzt aber denkt: Ja okay, er nennt sich selbst Digital Native und sagt, dass er neue Arbeitsweisen liebt... klar, dass der so nen Move macht. So klar war das gar nicht immer. Auch Christian kommt mit seiner Agentur aus einer ganz anderen Welt.</p>	
	<p>Das ganze ist im Nachhinein betrachtet fast lächerlich. Wir haben natürlich nach repräsentativen Gebäuden gesucht, Innenstadtlage gut zu erreichen, aber auch große Flächen, um Büros etablieren zu können, also mehrere Menschen in einem Raum an Projekten zusammenarbeiten zu lassen. Und ganz verrückt Wir sind dann auf der Prater Inseln gelandet, eine der zwei Inseln in der Isar in München und wir waren da auch für die Vermietung der Räumlichkeiten zuständig, haben gedacht, das ist der ideale Platz zu arbeiten und waren dann am Ende fast schon hierarchisch auf vier Stockwerken beheimatet. Und umso höher du gekommen bist, umso höher die Hierarchiestufe mehr oder weniger. Ganz oben saßen wir beide,</p>

	<p>mein Geschäftspartner, nicht im Elfenbeinturm auch über so eine alte Wendeltreppe zu erreichen und jedes Mal erschrocken, wenn ein Mitarbeiter hoch gekommen ist. Also völlig skurril eigentlich. Und und heute kaum noch vorstellbar.</p>
<p>Für Christian wahrscheinlich aber auch nur deshalb kaum vorstellbar, weil er schon früh den Gedanken hatte, das klassische Büroarbeiten überwinden zu wollen. War seiner Zeit aber vielleicht sogar.. etwas voraus.</p>	
	<p>Wir arbeiten schon sehr, sehr viele Jahre für die IT Industrie, Microsoft, Intel, Google, Amazon wie sie alle heißen. Und die haben uns ja tagtäglich vorgelebt, wie modernes Arbeiten funktioniert. Ich kann mich erinnern, dass ich bei Microsoft im neuen Office in der Lobby stand und beeindruckt war, dass die eine Homeoffice Quote damals schon von 52 % hatten. Und wir haben dann gesagt, das wollen wir auch, wir arbeiten für diese Unternehmen. Wir wissen theoretisch, wie es geht und wir machen es nicht und haben mit dem Umzug in neue Räumlichkeiten Vertrauensarbeitszeit eingeführt, Vertrauensarbeitsort eingeführt. Haben unsere Mitarbeiter mit den damals Latest Shit Devices ausgestattet. Die waren dann plötzlich state of the art, dann konnten von überall auf der Welt arbeiten. Nichtsdestotrotz war diese Gewohnheit, ins Büro zu gehen, erst mal nicht aus den Köpfen zu kriegen. Wir waren da weiter eine Homeoffice Quote von 10 bis 20 % maximal erreichen können, obwohl die Mitarbeiter sehr weit aus Rosenheim Augsburg anfahren mussten, weil die Institution Büro einfach gelernt und akzeptiert war.</p> <p>David: Das ist ja super spannend. Das heißt, ihr habt ihr eigentlich völlig freie Wahl gelassen, ihr habt sie ausgestattet. Sie hätten theoretisch auch nach Ibiza fliegen können und die nächsten Wochen von dort arbeiten können, sind aber von sich aus lieber ins Büro gefahren.</p> <p>Christian: Genauso. Ich habe dann sogar ein Exempel statuiert und habe ein paar Wochen aus</p>

	<p>Barcelona gearbeitet, um zu zeigen Es geht und habe auch immer wieder die Leute in die Homeoffice geschickt. Aber diese dieser Drang ins Büro zu gehen ging bis zur Pandemie eigentlich nicht weg. Also wir sind nie über 20 % Homeoffice hinausgekommen.</p>
<p>Am Ende sind wir alle Gewohnheitstiere. Während viele vor der Pandemie überhaupt nicht ins Homeoffice wollten, wollen jetzt viele nicht mehr zurück.</p>	
	<p>Genauer gesagt 20 Prozent der Befragten wie eine Langzeit Homeoffice Studie der Uni Konstanz ergab.</p>
<p>Und 20 Prozent klingt viel - aber nicht so viel, wie inzwischen bei Christian Münch von zu hause aus gearbeitet wird. Alles begann für ihn Mitte März 2020. Am Tag, an dem ein bundesweites Verbandsverbot ausgerufen wurde...</p>	
	<p>Wir standen mit dem Team im Haus der Kunst und haben für einen großen Event auf für Montag eigentlich aufgebaut. Der Abbau, der Aufbau wurde mittendrin einfach gestoppt und so wurde all unser Business gestoppt. In der vorigen Woche wurde jeder Auftrag, den wir hatten, abgesagt und wir waren plötzlich auf Null aber hatten das Glück, dass unser Mietvertrag für 800 Quadratmeter Bürofläche am Ende des Jahres auslief. 20 21 Und wir haben die Chance genutzt und sind dann schon in den Coworking Space gezogen. Einen relativ großen, der jetzt thematisch wenig mit uns zu tun hat, sondern einfach nur Bürofläche uns. Geboten hat. Am Großmarkt. Und haben dort das Remote arbeiten gelernt sozusagen. Und haben auch festgestellt wir haben jeden Monatsanfang eine Umfrage gemacht, wer denn ins Büro kommen will. Dass die Euphorie am Anfang des Monats immer recht groß ist, dass heißt recht groß. 30 % vielleicht sagen Ich würde gerne wieder ins Büro kommen. Wir haben dann entsprechend die Flächen bei den Working Spaces angepasst. De facto sind dann 10 % ins Büro gekommen, weil diese diese Komfortzone im Homeoffice zu bleiben und zu sehen es funktioniert auch einfach immer wieder überwogen hat. Und dann hatten wir</p>

	<p>eben jetzt vor kurzem das Angebot, zum Thema noch in einen Coworking Space zu ziehen, zu planen, ins House of Communication, wo auch eine inhaltliche Nähe zu den dort angesiedelten Firmen besteht, wo wir uns jetzt sehr, sehr wohlfühlen.</p>
<p>So... das war's. Christian hat keine Gefangenen gemacht. Und zwar im übertragenen wie im eigentlichen Sinn - niemand wird mehr in Büros gesperrt. Wer will kann in ein Coworking-Space kommen, Zack feddich. Crazy...</p> <p>Und ich muss sofort an Birgit Langebartels denken, die Psychologin, die von den großen Herausforderungen gesprochen hat. Von einer fundamentalen Veränderung der Arbeitswelt. Die sieht sie nämlich auch fürs Führungspersonal.</p>	
	<p>Und wenn wir das noch mal in einen größeren Zusammenhang stellen, würde ich im Moment durch die Zeitenwende, durch die Krisen permanent sind alle Menschen irgendwie auch noch mal stärker verunsichert. Und dieses Arbeiten im Homeoffice, das hybride Arbeiten, das fordert uns sehr. Und wir brauchen diese Sicherheit auch noch mal etwas mehr von unseren Kunden und Arbeitgebern. Und diese Sicherheit sollte auch von den Führungskräften geboten werden. Also es braucht viel Raum und Zeit, um über die Krisen und auch ihre Auswirkungen zu sprechen. Es braucht so etwas wie einen durchlässigen Arbeitsplan, den man für sich und das Team entwickelt. Es muss eine große Transparenz da sein. Was muss wann wie geschafft werden? Wer ist für was zuständig? Man muss ein größeres Selbstmanagement auch hinbekommen, Techniken erlernen für das Private, aber auch für das Dienstliche, was gemanagt werden muss. Und es muss eine persönliche Nähe auf Distanz hergestellt werden.</p>
<p>Ihr erinnert euch an die vier Home-Office-Typen, die Birgit Langebartels ausgemacht hat, ne? Nicht nur die fielen aus ihrer Studie raus. Auch Erkenntnisse,</p>	

<p>welche besonderen Bedürfnisse Unternehmen bei den jeweiligen Typen stillen müssen. und welche Risiken sie bergen.</p>	
	<p><u>Die Privatiers...</u></p> <p><i>SFX "Die Mails mach ich nachdem ich die Küche aufgeräumt habe...."</i></p> <p>brauchen – logisch: Struktur! Am besten wird präzise vereinbart, welche Jobs genau bis zum Ende des Tages, Ende der Woche oder Ende des Projekts erledigen sein müssen! So können Privatiers realistischer ihren Arbeitstag selbst planen und abschätzen, wie viele private Dinge noch darin Platz haben. Nämlich weniger als bisher!</p> <p>Struktur ist natürlich auch ein Stichwort bei den <u>Außendienstlern</u> -</p> <p>"... bevor die im Office denken ich war faul schreib ich das Memo heute Abend och komplett fertig!"</p> <p>aber eher was den Feierabend angeht. Chefs müssen das auch vorleben und nicht eben schnell ein To do am Abend verschicken. Genauso wichtig: Wertschätzung. Die Außendienstler arbeiten oft so viel, da sie Angst haben nicht gesehen zu werden! Hier müssen kreative Wege gefunden werden Wertschätzung auch im Digitalen zu zeigen!</p> <p>Die <u>Durch-lässigen</u></p> <p><i>„Papa ist im Arbeitszimmer, wenn was wichtiges ist: komm rein!"</i></p> <p>brauchen keine Tipps zur Selbst-Organisation. Aber bevor ihre Homeoffice-Liebe zur Entfremdung führt braucht es regelmäßige Treffen, um einfach mal zu socializen!</p>

	<p><u>Der Homeoffice-Offizier</u></p> <p><i>Ich nehm den Kaffee mit ins Arbeitszimmer. Sehen wir uns um 11:45 zur Mittagspause?</i></p> <p>braucht in seiner perfekten Struktur im HO immer mal wieder kreativen Input, um neue Perspektiven zu haben. Ein Hinweis auf nen spannenden Artikel, ne lustige Small-Talk-Geschichte oder ein Hinweis zwischen Tür und Angel. All das fehlt im HO!</p>
<p>Klingt nach ner Menge Arbeit. Ner Menge Arbeit, die von Führungskräften und Unternehmen gefragt ist und ich mir gaaar nicht mal so sicher bin... ob das überhaupt so gelebt wird.</p> <p>Und auch Christian gibt zu: Einfach so umzusteigen - das ist überhaupt nicht einfach. Erst recht nicht, wenn man kreativ zusammenarbeitet. Und zwar zusammen vor Ort.</p>	
	<p>.Vieles war wirklich physisch. Wir haben uns in Räumen getroffen, um an Projekten zu arbeiten, um Zettel an die Wände zu kleben, um dem anderen in die Augen zu schauen und zu merken Die Idee kommt jetzt im Raum super an oder die resoniert gar nicht mit den anderen, um erste Konzepte zu überprüfen. Das war alles immer physisch und diese dieser Meeting Raum war der der Ort, wo die Kreation stattgefunden hatte, die Ideenfindung stattgefunden hat und wir mussten das Arbeiten, die Zusammenarbeit komplett neu lernen. Wie? Wie ist es, wenn ich eine Idee in den Raum stelle und alles schweigt und ich sehe keine Gesichter und merk weiß gar nicht, ist jetzt meine Idee gut angekommen? Haben Sie mich überhaupt gehört? Habe ich technische Probleme oder war es einfach nur Bullshit, den ich gerade erzählt habe?</p>
<p>Und jetzt steht da Christian Münch, ich erinnere noch einmal daran - der ohnehin schon von sich sagt, New Work zu lieben... und selbst DER sagt, wie schwer das für ihn persönlich war.</p>	
	<p>Definitiv. Also ich kann da bei meiner Person anfangen, der ich ein sehr strukturierter</p>

	<p>Mensch bin und gerne diese klassischen Bürozeiten geschätzt habe und dann am Abend meinen Sport noch gemacht habe, wenn Zeit dafür war oder ihn auch nicht gemacht haben, wenn die Arbeit sich in den Abend hineingezogen hat. Jetzt ist jetzt ist so eine Situation, wo, ich sag mal, ich habe eine Stunde Zeit, eine Stunde Luft. Springstein Meine Sportklamotten gehen da runter. Laufen hatte ich früher während des ganzen Laufes ein wahnsinnig schlechtes Gewissen. Es ist 10:00 oder 11:00, und ich trage eine Jogginghose. Wenn das die anderen wissen. Oder wenn es der Kunde erfährt, was macht es? Und das zu lernen, dass es okay ist, weil die Arbeitszeit die gleiche bleibt, nur anders über den Tag verteilt. Und dass es sogar Applaus von Kollegen Kunden gibt, wenn man sich diese Zeit für sich nimmt, um dann vielleicht motivierter die die nächsten Stunden wieder durchzustarten. Musste ich persönlich lernen und ich weiß von vielen Kollegen, dass sie, dass es ihnen ähnlich ging.</p>
<p>Na klar. Es ist ja auch verdammt viel verlangt von den Menschen. Damit klarzukommen. Das für sich selbst zu strukturieren und zu organisieren.</p>	
	<p>Wir sind unglaublich effizient geworden. Wir können die Meetings digital machen. Wir haben diesen Arbeitsweg nicht mehr, wir haben zu Präsentationen Vorträge, haben wir oftmals ein viel weniger Anfahrt, Zeit oder keinen Anfahrtsweg mehr. Aber hier haben wir das Gefühl, dass wir eigentlich fast Zeit und Raum aushebeln können, als könnten wir zeitgleich in mehreren Meetings sein. Und da merken wir natürlich, das geht überhaupt nicht. Und hier braucht es zudem auch noch zwischen den einzelnen Meetings braucht es so etwas wie Dehnungs Fugen, wo ich meine Gedanken mal schweifen lassen kann, wo ich mal einen Punkt setze, wo ich mal so etwas wie den Arbeitsschutz vorher. Der Blick aus dem Fenster im Zug, all das muss auch ritualisiert etabliert werden.</p>
<p>Und dieses Ritualisieren... dieses Dehnungsfugen - geiles Bild - einfügen.. Das kann ja unmöglich das persönliche Einzelschicksal der Leute im Homeoffice</p>	

<p>sein. Da muss doch auch das Unternehmen ran... Christian hat sich dem angepasst. Und versteht seinen Job als Chef inzwischen ganz anders.</p>	
	<p>Also ich bin definitiv stärker in die menschliche Führung eingestiegen. Ich spreche mehr mit den Leuten, ich Entertaine vielleicht ein bisschen mehr. Ich motiviere ein bisschen mehr ist weniger diese diese fachliche Führung. Jetzt zu sagen, wir machen das so, dass das so, oder habt ihr mal überlegt, es so zu machen? Weniger inhaltlich projektbezogen, sondern eher menschlich motivierend sind wir da tätig und haben dazu auch tatsächlich die Tools dazu? Erfundenes ist zu groß gesagt, aber ins Leben gerufen wie ein Digital Coffee Round Table, den es bei uns jeden Donnerstagnachmittag um drei gibt, wo berufliche Themen auch verboten sind, wo wir wirklich wie früher in der Kaffeeküche private Dinge diskutieren, übers vergangene Wochenende, das Kommende sprechen, Hobbys und Erzählen lassen, solche Dinge, um eben genau diesen Kontakt nicht zu verlieren. (...)</p>
<p>Okay wow, diese Führungskraft gewordene Nuss ist mehr als schwer zu knacken in dieser Folge. Egal mit was Probleme von Homeoffice ich oder Birgit Langebartels um die Ecke kommen - Christian kennt sie. Christian eliminiert sie. Aber: Das muss ja kein Argument für gar nix sein. Ja, da haben wir den einen Mann, der schafft, Nähe auf Distanz herzustellen. Wie Birgit vorhin gesagt hat. Vielleicht sind auch zwei die das verstehen.. drei... 948 vielleicht. Aber... Diese Mentalität herrscht doch nicht überall. Gibt auch Christian zu.</p>	
	<p>In unserer Branche ist es leider sind wir leider die Ausnahme. Ich sage bewusst leider, weil ich immer wieder auch Agenturen zu uns einlade, Wettbewerber zu uns einladen, um ihnen zu zeigen, wie es auch gehen kann. Ich kann mich erinnern, dass eine Geschäftsführerin von einem sehr großen Wettbewerber mal in der Pandemie oder</p>

	<p>fast schon am Ende der Pandemie zu mir gekommen ist und gesagt hat Herr Christian, Ihr arbeitet doch da so bei euch so mit Laptops und so, gegebenenfalls kannst du mir da mal ein bisschen was dazu erzählen. Okay, wenn wir da anfangen, dann wird es echt hart, denn dann ist der Weg sehr, sehr steinig, der da noch vor dir liegt.</p>
<p>Warum finde ich die Geschichte von Christian so bezeichnend? Warum zählt sie wie ich finde, total darauf ein, Homeoffice kritisch zu sehen?</p> <p>Weil auch solche Arbeitgeber in der Pandemie ihre Mitarbeitenden aus den Büros befördert haben. Aber eben mutmaßlich ohne den notwendigen Support. Und sich die Leute irgendwie gewöhnt und arrangiert haben.. Birgit hats gesagt., langsam wie der Frosch im Topf in die Trübsal gekocht werden... und sich Chefs fragen, ob sie das nun vielleicht doch auch mal probieren sollten. So on the longrun. Mit dem Homeoffice. Mit Laptops und so.</p>	
	<p>Ich kann mich an eine super Geschichte erinnern. Da kam so ein alter Vertriebs Haudegen von einem großen Telekommunikationskonzern, kam damals zu uns in das neue Büro, wo wir dann schon modern gearbeitet haben und er hat sich das alles zeigen lassen und war total begeistert und ich habe gemerkt, wie es in seinem Kopf arbeitet. Und er hat immer wieder gesagt Das ist ja Wahnsinn, das ist so beeindruckend und ein Zimmer in ein Meeting übergegangen. Und nach fünf Minuten merkte ich der dem geht es immer noch im Kopf rum und der hat es noch nicht ganz verarbeitet. Dann spreche ich ihn an und sag ihm Kann ich Ihnen noch was erzählen? Da sagt er Herr Münch, ich kann nicht verstehen, wie Sie damit leben können. Wie können Sie mit dem Gedanken am Freitag zu Hause sitzen, dass ein Großteil Ihrer Mitarbeiter vielleicht im Bett liegt und den Rausch vom Donnerstagabend aus schläft? Wie schaffen Sie das? Und es ist so dieses dieses alte Denken 1.0. Und das zu überkommen ist für die Generation, glaube ich, gar nicht so einfach.</p>

<p>Und da wirds ja dann noch fataler. Ist ja weiß Gott nicht so, als würden wieder alle in die Büros fliehen. Im Gegenteil: Mehr denn je ist die Veränderung der Arbeitswelt beschleunigt worden. Und zwar hin zu Home-Office. Mehr und mehr Unternehmen werden die scheinbaren Vorteile erkennen. Aber meilenweit davon entfernt sein, die Folgen abzuschätzen. Wollen im schlimmsten Fall ihre Kontrolllust einfach weiterleben.</p> <p>Gut, zugegeben. Bis hierhin alles relativ pessimistische Mutmaßungen... von mir... aber: Sie decken sich mit den Beobachtungen von Florian Kunze.</p>	
	<p>Mein Name ist Florian Kunze. Ich bin Professor für Organisationsforschung und Personalmanagement an der Universität Konstanz und forsche da insbesondere zu Themen, die die Zukunft der Arbeitswelt betreffen.</p>
<p>Und auch Florian untersucht gemeinsam mit einer Kollegin die Auswirkungen von Homeoffice und mobilem Arbeiten in einer Längsschnittstudie.</p>	
	<p>Längsschnitt heißt übrigens, dass es regelmäßige Befragung ist. Also im Unterschied zu einer einmaligen, einer Querschnittsstudie werden in regelmäßigen Abständen Menschen befragt. Längsschnittstudien messen also Veränderungen im Laufe der Zeit.</p>
	<p>Also wenn wir jetzt die Arbeitsmodelle in Deutschland angucken und vor Corona gucken, wer hat denn überhaupt mal mobil gearbeitet und von zu Hause gearbeitet, dann war das eine absolute Minderheit. Da sehen wir so Zahlen. 13 % haben das ab und zu zumindest gemacht. Permanent. Haben das wirklich im minimalen Prozentbereich Beschäftigte gemacht. Und jetzt haben wir bei Corona gesehen, dass es</p>

	<p>schon einige gibt, die das können. Wir sehen dann so, bis zu 40 % der Tätigkeiten sind eigentlich auch so mobil ausführbar. Und in der Hochzeit der Corona Pandemie haben wir ja gesehen, dass das auch ziemlich stark genutzt wurde und auch von den Firmen dann ermöglicht wurde. Und das hat natürlich schon was gemacht mit der Arbeitswelt in Deutschland, dass das jetzt plötzlich eine reale Option ist, die eben auch von den Beschäftigten eingefordert wird.</p>
<p>Und von Arbeitgebern eingelöst werden muss, die sich oft gar nicht im Klaren darüber sind, was das eigentlich bedeutet. Für sich, die Mitarbeitenden, aber auch das Unternehmen.</p>	
	<p>vor Corona haben wir auch gerade durch die Organisation und Führungskräfte natürlich sehr stark diese Präsenzkultur gehabt. Das heißt Präsenz auch in diesen Büro Tätigkeiten wurden mit Leistung gleichgesetzt. Nur wer Präsenz war, präsent war, konnte auch Karriere machen. Und jetzt haben wir diese neue Option, die ist da und in den Arbeitsmarkt, den wir haben, wo schon auch Bewerberinnen, Bewerber oder Beschäftigte sehr stark auch ja mitbestimmen können, wie denn so Arbeitsmodelle aussehen sollten, da wird das sicher jetzt sich auch stärker durchsetzen. Das heißt, wir werden im Durchschnitt meiner Prognose eine viel stärkere Quote an mobiler Arbeit in Deutschland sehen als vor Corona.</p>
<p>Deckt sich ja mit meiner. Und Florian beobachtet in den Studien auch, welche Schwierigkeiten aus betriebswirtschaftlicher Sicht entstehen, wenn man Homeoffice.. einfach so.. passieren lässt. Denn nicht überall läuft alles so rund wie bei Christian Münch.</p>	
	<p>Es gibt da eine sehr gute Studie, auch von Microsoft aus den USA, die über ihre ganzen Beschäftigten mehr als 60.000, das ganz eng auch mit daten über kommunikation, die, die haben über mobile arbeit, diese Pandemie verfolgt haben und was man da schon sieht, dass diese Beziehungen, wenn man so soziale netzwerk analysen über die kommunikation</p>

	<p>in so einer organisation überlegt, dass die schon leiden, wenn man permanent jetzt nur remote oder von zu hause arbeitet. Und das ist etwas, was dann auch letztendlich, wenn man wieder aus Organisationsperspektive guckt, ja auch dann implikationen hat aus einer betriebswirtschaftlichen perspektive oder auch wenn man längerfristig über den Bestand und auch den Erfolg einer Organisation nachdenkt, die vielleicht ja auch Netzwerke braucht, um innovativ zu sein und eben auch Netzwerke. Nicht nur im direkten Arbeitsbereich, im direkten Team, wo man auch über Digital gut zusammenbleibt, aber auch eben über Team oder Abteilungs Grenzen hinweg. Und da gerade in größeren Organisationen Verbindungen zu behalten oder auch noch auszubauen, zu ermöglichen, auch informelle Kontakte, die ganz, ganz wichtig sind auch für Innovation, das ist eine Riesenherausforderung.</p>
<p>Eine Riesenherausforderung, vor der ja aber - das gehört zur Wahrheit auch dazu - einige Firmen ja inzwischen einen kompletten Rückzieher machen. Anerkannt haben: So können wir hier nicht arbeiten. Kommt zurück! Das bringt so alles nichts. Wir sind diesen Herausforderungen nicht gewachsen.</p>	
	<p>Und wir sehen jetzt ja dieses Musterbeispiel, der das ja an seinen bisherigen Unternehmen Tesla zum Beispiel ganz rigide schon gesagt wird, alle wissen zurückbekommen. Und als auch bei der Twitter Übernahme ja genauso kommuniziert sagt wir brauchen. Hier. Präsenz vor Ort ist das einzige, was funktioniert.</p>
<p>Okay, wilde Abzweigung dieser Tage, ausgerechnet Elon Musk zu meinem Helden im Kampf gegens Homeoffice zu verkären. Aber ihr kennt mich. Manchmal sind mir alle Mittel recht. Sorry, ich hatte unterbrochen...</p>	
	<p>weil die diese Unternehmen schon auch sehen und sagen, für diese Kreativität braucht es eben diese Zusammenarbeit und das müssen wir, das können wir eigentlich nur durch die Präsenz darstellen. Aber das ist eine andere These von mir. Vielleicht</p>

	<p>müssen wir aber auch kreativer sein insgesamt. Dass wir auch gucken müssen, wie kann man denn so was vielleicht auch im digitalen Raum machen? Wie kann man da sich vielleicht auch austauschen, Möglichkeiten entwickeln? Und da eben versuchen, das, was wir jetzt immer noch im face to face brauchen, diese Beziehung aufzubauen, da auch das Digitale zu übertragen.</p>
<p>So.. und genau hier beginnt es doch nur noch schwierig zu werden. Denn was wir ja bislang völlig außer Acht gelassen haben: In vielen Bereichen, Firmen, Branchen ist Homeoffice ja nur zum Teil umsetzbar. In vielen Firmen gibt es jene, die gut von zu Hause oder wie Finn und laura von sonst wo arbeiten können... und andere, die anwesend sein müssen.</p> <p>Und dann wirds für Firmen so richtig kompliziert.</p>	
	<p>Und da haben wir natürlich schon auch eine unfairness oder Ungleichheits-Dimension in dem Ganzen drin. Und das muss sozusagen auch von den Unternehmen oder auch von den Organisationen, die das anbieten, sozusagen mitberücksichtigt werden, weil das sehen wir ziemlich schnell, dass ich auch in Mitarbeiterbefragung, die ich da durchführe, auch in vielen großen Organisationen, neben der Homeoffice Studie, dass dieses Thema Wer darf das eigentlich? Ein großes Thema ist, wo auch Ungerechtigkeit wahrgenommen wird. Und da könnte man jetzt sagen, im Umkehrschluss, um da jetzt wieder Fairness herzustellen, schränken wir das für alle wieder ein. Das machen durchaus auch einige Organisationen, auch welche, mit denen ich schon zusammengearbeitet habe, die sagen Okay, es gibt jetzt hier Produktionsstätten, da ist es ja gar nicht möglich. Jetzt dürfen wir nicht den privilegierten Beschäftigten, die eh schon die besseren Jobs haben, auch noch dieses Privileg dazu geben.</p>
	<p>Aber nichtsdestotrotz meine meine These ist, das wird sich weiter stark durchsetzen bei den Jobs, wo es möglich ist. Aber die anderen muss man eben auch, sowohl</p>

	<p>gesellschaftlich, die anderen Gruppen, die das nicht können, sowohl gesellschaftlich als auch in den Unternehmen mit in die Kommunikation und auch mit in die Rahmenbedingungen reinnehmen, die man da gestaltet.</p>
<p>Okay. Mehr denn je, bleibe ich dabei: Homeoffice ist unter den Gesichtspunkten zu diesem Zeitpunkt schlicht keine sinnvolle Alternative zur Arbeit im Büro.</p> <p>Ich will Christian Münch wirklich überhaupt nicht seine Erfahrungen absprechen. Im Gegenteil: Richtig gut, dass das in manchen Bereichen schon läuft. Aber ich bin trotzdem davon überzeugt, dass erst eine entsprechende Struktur herrschen muss, um Leute dann strukturell ins Homeoffice schicken zu können.</p> <p>Was aber, wenn wir einen.. wirklich gravierenden Faktor... in dieser ganzen Betrachtung bislang übersehen haben. Weil auch er strukturell also eigentlich fast immer übersehen wird.</p> <p>Das Klima.</p>	
<p>Denn mir schwant: Der ökologische Fußabdruck beim Teams call aus der eigenen Küche ist unschlagbar. Und erst recht nicht schlagbar vom Büroleben. Mit Millionen Quadratmetern versiegelter Fläche für Bürokomplexe... Pendeln zur Arbeit... Beheizen von Räumlichkeiten, in denen vor allem auch nur.. in Bildschirme gestarrt wird.</p>	
<p>Ist es also am Ende einfach aus Menschenverstand heraus klug, dass wir mehr und mehr ins Homeoffice ziehen?</p>	
	<p>Mein Name ist Björn Kamp und ich arbeite bei Climate Partner. Wir helfen Firmen dabei, ihre CO2 Emissionen zu erfassen, zu reduzieren und zu kompensieren.</p>
<p>Ja.. und wahrscheinlich sagt der seinen Firmen: Wir haben die Lösung! Schicken Sie, wenn es nur irgendwie geht, ihre Leute ins Homeoffice!</p>	
	<p>da guckt man sich mal bestimmte Systemgrenzen an und wenn man sich das</p>

	<p>Unternehmen anguckt und sagt, was berechnen wir für Missionen, dann werden wir immer der Strom betrachtet, einer Firma und vor allem auch die die Anreise der Mitarbeiter. Und wenn wir uns die beiden Punkte angucken, dann gerade die Anreise. Das ist etwas, was einen deutlichen, deutlichen Einfluss hat. Wenn man sagt, wir sind jetzt hier bei einem Mittelständler, wo viele Leute mit dem Auto kommen und mehrere Leute sind im Homeoffice, dann kann das einen sehr, sehr, sehr großen Einfluss haben auf die Emissionen, einen positiven Einfluss, wenn die Leute aus dem Homeoffice arbeiten.</p>
<p>Ja, das hatte ich befürchtet. Aber Björn macht noch weiter.</p>	
	<p>wir nehmen jetzt mal nicht das produzierende Unternehmen an, sondern gucken uns rein Büro und klein reinen Verwaltungs Standort an, dann ist es mit Sicherheit die Büro Ausstattung, die meiner persönlichen Meinung nach häufig außer Acht gelassen wird. Die ganzen elektronik geräte, die an sich schon Einsparungspotenzial hat, wenn man da benutzte recycelte Second Hand Geräte nutzt. Das hat einen Einfluss und dann mit Sicherheit heizen und kühlen, je nachdem, wo man sich befindet auf dieser Welt und in welchem, in welcher Jahreszeit und und der Strombedarf, das sind das sind die größten Punkte.</p>
<p>Hmmm.. aber... Was ist denn mit sowas wie Video-Calls? Wenn wir alle nicht mehr Face to Face miteinander sprechen, dann kommen da doch Unmengen an Daten und somit Stromverbrauch zusammen...</p>	
	<p>Ich persönlich finde, dass das zu viel Aufmerksamkeit bekommt, weil es gibt sehr unterschiedliche Studien, die zitiert werden, die sich in Zahlen sehr, sehr, sehr ändern. Bekannte Studien werden nachgebessert, dann sind die Zahlen doch wesentlich geringer. Der Einfluss durch die Dinge, die wir tun, vor allem durch den Verkehr, durch unsere Lebensmittel, ist wesentlich höher als durch die Internettelefonie. Zudem glaube ich, dass der. Die Bewegung ins Homeoffice nicht für deutlich mehr</p>

	<p>Internettelefonie sorgt, als wenn man im Büro sitzt. Die Leute rufen sich gegenseitig an über die über die Videotelefonie, obwohl sie im gleichen, im gleichen Komplex sitzen, anstatt irgendwie ins andere Büro zu gehen. Ich glaube, dass der Einfluss dazu zu groß ist oder zumindest zu groß diskutiert wird und der Einfluss auf die Missionen ist geringer als angenommen.</p>
<p>Okay, verdammt - ja gut. Weiß ich jetzt auch nicht, was ich dagegen sagen soll. Gibts denn nicht irgendwas zu beachten? Wir haben ja jetzt schon ein paar Mal gehört, dass Homeoffice klappen kann, wenn die richtigen Rahmenbedingungen herrschen. Was muss ich denn beachten, damit Homeoffice wirklich dazu beiträgt, klimaschonender zu arbeiten?</p>	
	<p>Wichtig ist, welcher Strom wird verbraucht? Wenn ich nicht dafür Sorge, dass ich zu Hause Ökostrom habe, dann ist kein Unterschied da. Was man vermeiden sollte, ist doppelte Ausstattung. Wenn man eine komplett doppelte Ausstattung mit zwei Bildschirmen auf der Arbeit, zwei Bildschirme, zu Hause, eine Tastatur alles hat. Dann sind die Emissionen, die bei der Herstellung dieser Materialien angefallen sind, doppelt angefallen und das sollte verhindert werden.</p>
<p>Okay, da haben wir's doch wieder. Das ideale Homeoffice, das kann es geben. Aber eben bloß, wenn die Unternehmen das richtig angehen. Und doppelte Ausstattung - die gibts doch quasi überall! Und wo wir gerade bei der Verantwortung der Firmen in Sachen Klimabilanz sind: Die hört beim Arbeitsplatz im Büro Abschaffen nicht auf. Denn dort hatten sie ja noch viel Einfluss. Auf sowas wie Ökostrom.. wie und womit geheizt wird.</p> <p>Wenns schlecht läuft, überlassen Firmen das jetzt jedem und jeder einzelnen und stehen sich aus der Verantwortung.</p>	
	<p>Danke Homeofficezulage! Endlich hab ich mir die 32-Zoll-Bildschirme für zu Hause geleistet. Und die zweite Kaffeemaschine hier im Arbeitszimmer rechnet sich, bei den</p>

	kürzeren Wegen!
Gerade in zeiten von Energiekrisen und Kriegen in Europa wäre es doch ganz gut, wenn Firmen Einfluss nehmen würden...	
	<p>Wenn ich jetzt alle meine Mitarbeiter ins Homeoffice schicke, dann ist der Einflussbereich weg. Das heißt, man kann das intensivieren. Es gibt Firmen, die intensivieren das, die unterstützen ihre Mitarbeiter, Ökostrom zu beziehen. Aber letztendlich geht da so ein bisschen über gibt man die Verantwortung an den eigenen einzelnen Mitarbeiter, einzelne Mitarbeiterin, genau dort dafür zu sorgen, dass die Emissionen privat auch gering sind. Und das kann fürs Büro sprechen.</p>
<p>Okay, es läuft in dieser Folge alles auf dieselbe Feststellung hinaus. Homeoffice ist im Kommen! Menschen können - wenn's gut läuft - besser als je zuvor Arbeitsleben und Leben miteinander verbinden. Dadurch das Leben besser nutzen und das Arbeitsleben besser schätzen. Alles aber nur, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.</p> <p>Aber eine Sache bleibt für mich immer noch ungeklärt: Wie gehen wir damit, dass auch bis auf weiteres... ein erheblicher Teil der Menschen diese ganze Diskussion hier überhaupt nicht führt? Weil sie gar nicht ins Homeoffice gehen können!</p> <p>Jedenfalls glaube ich, dass wir noch einigermaßen weit davon weg sind, dass der Klempner mir meinen Wasserhahn via Metaverse einbaut.</p> <p>Florian Kunze hat die Gefahr des Zwei Klassen Systems vorhin schon mal aufgebracht. Das ist ja bloß immer noch völlig ungeklärt. Also für mich wenigstens. Denn was ist mit denen, die weiterhin in Präsenz arbeiten müssen? Die zunehmend benachteiligt werden, weil die ganzen Vorteile ausbleiben? Die dadurch Nachteile haben. Und am Ende WIR ALLE echte Nachteile haben, weil die Jobs niemand mehr machen will? Sehen wir doch jetzt schon.</p>	

	<p>Wir haben ja einen begrenzten Arbeitsmarkt an Arbeitskräften und der wird immer enger. Und aus dem Pool können wir sozusagen Leute ausbilden und auch Leute rekrutieren für Tätigkeiten. Und wenn wir jetzt über vergleichbare Tätigkeiten nachdenken, zum Beispiel Sachbearbeitung, Tätigkeiten, wo man vielleicht auch nicht den riesigen Ausbildungsstand hat, da hat man jetzt aber das Privileg und kann Leute gewinnen, dass man sagt, ihr dürft flexible Arbeit, ihr dürft eure Zeit frei einteilen, ihr dürft von zu Hause arbeiten. Wenn man eine vergleichbare Tätigkeit haben, zum Beispiel eine Pflege tätigkeit, wo man jeden Tag in Präsenz da sein muss, muss man, wie man jetzt ja sieht, da sind Arbeitskräfte massiv knapp. Muss man da auch drüber nachdenken, wie kann man diesen Job auch attraktiv gestalten, vergleichsweise attraktiv gestalten, dass da noch. Der Anfang, dass Leute den auch weitermachen, vielleicht auch als Quereinsteiger da reingehen. Und da muss es da wahrscheinlich gute Bezahlung geben. Das ist sicher das eine Thema, aber es muss auch attraktive Arbeitszeitmodelle geben, wo man vielleicht nicht so wild ist, wenn man da Schicht arbeitet, weniger arbeitet, dass es dann vielleicht auch dafür Tage, Wochen gibt, dass es da auch Privilegien gibt. Und das wäre sozusagen ein positiver Trend, wenn der sich so ergeben würde, dass es eben da auch Ausstrahlung, Effekte gibt in andere Bereiche, in einen knappen Arbeitsmarkt.</p>
<p>Ja.. *wäre* positiv, wenn der Trend sich so ergeben *würde*.</p> <p>Aber das ist doch unfassbar schwer, oder? Dafür hat doch noch niemand einen echten Plan. Und bis der nicht da ist - für alle - kann Homeoffice bestehende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verstärken.</p> <p>Erinnert ihr euch noch daran, was Birgit Langebartels ganz zu Beginn dieser Folge gesagt hat?</p>	
	<p>wir müssen da nochmal etwas weiter ausholen, wenn wir uns das Homeoffice, das Arbeiten im Homeoffice anschauen, weil das nämlich eine fundamentale Änderung der alten Arbeitswelt ist.</p>

Und JESUS - wir haben weit ausgeholt in dieser Folge. Über die individuellen Folgen und Risiken gesprochen. über die Herausforderungen, vor denen Führungskräfte jetzt stehen. Was Unternehmen alles bedenken müssen. Was eigentlich das Klima zu all dem sagt.

Und was soll ich sagen: Die knallharte Abrechnung mit dem Homeoffice - die ist diese Folge nicht geworden. Vielleicht sogar das Gegenteil. Eine kleine Ode an sehr viele Vorteile, die das Homeoffice haben kann - wenn die Voraussetzungen stimmen.

Und was ich mit am spannendsten fand: Wir haben im Kleinen begonnen - damit, was alles so richtig nervt am Homeoffice.. und sind bei näherer Betrachtung da gelandet, wo es strukturell und für uns alle richtigen Schaden anrichten kann.

These also vielleicht nicht komplett durchgehalten.
Formatversprechen von STUDIO KOMPLEX allemal: "Mit Spiel und Spaß zur Gesellschaftskritik".

Sehr schön.

Vielen Dank fürs Zuhören ihr Lieben! Sollen wir uns mit einem Thema auseinandersetzen, das euch beschäftigt? Schreibt uns gern bei Twitter oder Instagram.

Wahlweise auch per Mail an studiokomplex@hr.de.

Danke Hessischer Rundfunk dafür, dass es uns gibt.

Danke liebes Team, dass es euch gibt.

In dieser Woche waren das Hadija-Haruna-Oelker, Johannes Sassenroth, Sebastian Klein und Agata Pietrzik. Das Episodenbild kommt von Alicia Zimmermann und der gute Sound von Tim Grube und Robin Müller.

Ich bin David Ahlf - ciao!

