

Raus aus dem Jogginganzug

Ende des Homeoffice: So gewöhnen wir uns wieder ans Büro

Die Homeoffice-Pflicht ist weggefallen, viele Unternehmen kehren mehr oder weniger zur früher gekannten Normalität zurück. Viele Beschäftigte werden wieder regelmäßiger im Büro sein. Aber wie ging das gleich, arbeiten unter vielen Menschen?



Foto: Abbie-Stock

Auch wenn die Corona-Zahlen derzeit weiter hoch sind, hat die Bundesregierung die gesetzliche Verpflichtung zum Homeoffice aufgehoben. Während sich einige Unternehmen mit der neuen Situation und den neuen Abläufen gut arrangieren konnten und die Regelungen fortsetzen wollen, haben einige Unternehmen entschieden, die Mitarbeitenden wieder regelmäßig ins Büro zu holen. Und für die stellt sich die Frage: Können wir das noch?

Eingewöhnung

„Für viele wird das eine Umstellung“, sagt Utz Niklas Walter vom Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) in Konstanz. Auch Jutta Rump, Direktorin am Institut für Beschäftigung und Employability (Ibe) in Ludwigshafen, geht davon aus, dass sich Beschäftigte, die lange Zeit nicht vor Ort waren, bei der Rückkehr zunächst mehr denn je wieder den innerbetrieblichen Strukturen anpassen müssen. „Im Homeoffice habe ich natürlich viel mehr Freiheiten“, so Rump, die auch Botschafterin der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ist.

Walter zufolge ist die Führungskultur im Homeoffice eine andere als im Büro. Im Büro kann sich die wieder zu mehr Beobachtung und Kontrolle entwickeln. Vor Ort würden viele Führungskräfte das Geschehen einfach anders bewerten als aus der Distanz.

Herausforderungen

Zum einen werden Pendeln und Wegzeiten nun wieder verstärkt Thema. Bei den Fahrten mit Bus, Bahn oder Auto werde Beschäftigten oft erst wieder bewusst, wie viel Zeit dabei verloren geht, die sich nicht immer produktiv oder für sich selbst nutzen lässt. „Dieser Zeitverlust wird für viele spürbar sein“, sagt Walter. Walter verweist auch auf zwi-



Foto: Jacob Ammentorp Lund

Für viele ist es ungewohnt, nach Monaten der Videokonferenzen die Kolleginnen und Kollegen im Büro wieder „live“ zu sehen.

schenmenschliche Herausforderungen. Wer lange Zeit gar nicht im Büro war, hat womöglich erst einmal mit einer gewissen „Kontaktfremde“ zu kämpfen. „Das fängt ja schon damit an, dass die Leute gar nicht mehr wissen, ob sie sich jetzt eine Faust geben, die Hand oder was auch immer.“

Jutta Rump spricht das Thema Konflikte an. Wer im Homeoffice Ärger mit Kolleginnen oder Kollegen hat, kann sich eher erstmal wieder abreagieren. Am nächsten Tag hat sich die Situation meist entspannt. Im Büro hingegen, wo man sich den ganzen Tag sieht, kann sich ein Konflikt eher mal hochschaukeln. „Das ist wie eine Art sich selbst verstärkende Schleife.“

Chancen

Natürlich bringt die (zeitweise) Rückkehr ins Büro auch Positives, auf das wir in langen Homeoffice-Phasen verzichten mussten. „Ich habe den Eindruck, alle freuen sich, nun wieder zusammenzukommen“, sagt Jutta Rump. Utz Niklas Walter nennt auch die Arbeitsplatzergonomie. „Man hat häufig bessere Bedingun-

gen, was etwa Bildschirmgröße, Schreibtisch oder auch die Geräuschkulisse angeht“, sagt Walter.

Ibe-Direktorin Jutta Rump sieht die größte Chance darin, beim Arbeiten wieder im gleichen Raum zu sein. Das bestärkt den Teamspirit. Vor Ort lässt sich zudem flexibler zusammenarbeiten: „Ich rufe einmal durch den ganzen Raum: Können wir mal ganz kurz zusammenkommen? Und zack, sind wir da und stecken die Köpfe zusammen, ohne erst groß ein Meeting organisieren zu müssen.“

Gerade beim Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei der Arbeit mit Azubis oder im Zusammenspiel mit Kundinnen oder Kunden seien das Vorteile. Nur wenige Unternehmen werden nun wieder komplett auf Präsenz setzen, glaubt IFBG-Experte Walter. „Ich denke, dafür wäre das Verständnis jetzt auch nicht mehr da.“

Jutta Rump plädiert dafür, „einen guten Mix zu gestalten“. So lässt sich das Beste aus zwei Welten zusammenführen. In Befragungen zeige sich, dass ein Großteil

der Beschäftigten, da wo es möglich ist, etwa eine Mischung aus zwei Tagen mobiler Arbeit und drei Tagen Büro favorisiert.

Letztendlich sei es aber oft eine sehr individuelle Entscheidung, wie Einzelne die für sie infrage kommende Mischform organisieren. „Wir haben jetzt zwei Jahre Erfahrung unter verschärften Bedingungen, die meisten werden wissen, was sie brauchen“, sagt Rump.

So kann es „Büromenschen“ geben, die überwiegend im Office arbeiten wollen, während andere nur zum freitäglichen Austausch vor Ort sind. Wichtig sei, dass es eine gewisse Konstante für die betriebliche Planung gibt. Nur so können Modelle wie Desksharing verlässlich funktionieren.

Herantasten an neue Modelle

Nicht in jedem Unternehmen werde sich auf Anhieb ein perfektes Modell finden, viele müssten sich erst einmal an neue Regelungen rantasten, so Walter. Er empfiehlt, dass sich Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam auf Homeoffice-Regeln verständigen, die den Wünschen beider Seiten Rechnung tragen.

Es liege aber auch in der Verantwortung der Führungskräfte, proaktiv auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzugehen und zu fragen: Wie geht es euch mit der Rückkehr an den Arbeitsplatz? Wie fühlt ihr euch mit den Regelungen? Allerdings gehe es nicht darum, einfach alle Wünsche einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen. Entscheidend sei, ein Arbeitsmodell zu finden, das in den betrieblichen Rahmen passt und für das ganze Team realistisch ist.

Daher sollten umgekehrt auch Beschäftigte im Austausch mit der Führungsebene zunächst fragen: Was ist möglich? „Und dann kann man mit der verantwortlichen Führungskraft ernsthaft in einen Aushandlungsprozess gehen“, so Rump. Davor müsse man sich allerdings selbst darüber klar sein, was man eigentlich will. „Ich sollte eine klare Vorstellung davon haben, was ich gerne möchte und was ich auch unter Berücksichtigung der Kollegen und Kolleginnen, meiner Aufgaben und des Betriebs für realistisch halte.“ dpa

e-Ladeinfrastruktur

Bayreuth. Bühne für Gründer

Gemeinsam mit einem traditionsreichen, regional verwurzelten Handwerksunternehmen, der Richter R&W Steuerungstechnik GmbH, haben die Bayreuther Studenten Marius Körtlin und Tom Hillgruber 2021 die Bayreuther eLadeinfrastruktur GmbH gegründet. Ihr Ziel: Die Planung und Errichtung von Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge.

„Wir planen unter anderem für die Eigentümer und Betreiber von Parkhäusern die Installation von Ladeinfrastruktur in Kombination mit einem leistungsstarken Lastmanagement. Oder wir entwickeln gemeinsam mit Gewerbetunden die richtige Strategie für den Ausbau der Ladeinfrastruktur am Unternehmensstandort, die alle Stakeholder berücksichtigt“, erklärt Marius Körtlin. „Bei Privatkunden installieren wir Wallboxen, binden diese an die Photovoltaik-Anlage an und ermöglichen so zum Beispiel die exakte Abrechnung des Dienstwagens.“

Was sind die nächsten Ziele?

Aktuell arbeitet das junge Team an der Weiterentwicklung einer Strommessung, die den Kunden den eigenen Stromverbrauch visualisiert und transparent darstellt, welches Gerät wann wieviel Strom verbraucht. „Dadurch wären nicht nur erhebliche Einsparungen, sondern auch ein netzverträglicherer Stromverbrauch machbar“, so Tom Hillgruber. „Beides Aspekte, die für

eine erfolgreiche Energiewende unabdingbar sind.“

Um diese nächsten Ziele zu erreichen, nutzte das Start-up die Chance, bei den Bayreuther Gründerfestspielen interessierte Investoren kennenzulernen. „Die Vernetzung lokaler Start-ups mit Förderern und Investoren aus der Region ist aus unserer Sicht eine ideale Kombination. Man braucht nicht immer Millionen aus Übersee und einen Co-Working Space in Berlin, um ein erfolgreiches Unternehmen zu gründen“, ist Marius Körtlin überzeugt. „Noch dazu ist eine offene und direkte Kommunikation ein wichtiger Baustein für den Erfolg einer Firma. Der Austausch zwischen Start-ups und Unterstützern sollte daher so unkompliziert und ungefiltert wie möglich sein.“

Wertvoller Erfahrungsaustausch

Unterstützung durch erfahrene Unternehmer erhofft sich die eLadeinfrastruktur GmbH zum einen ganz klassisch in Form von Kapital und Kontakten, um neue Märkte erschließen und weiter wachsen zu können. „Gleichzeitig ist die vorhandene Erfahrung langjähriger Unternehmer für uns enorm wertvoll“, weiß Tom Hillgruber. „Schließlich steht mal als junges Start-up vor vielen Herausforderungen, die die meisten Unternehmer selbst gut kennen und erfolgreich gemeistert haben.“



Steuerermäßigung bei Vergütung angehäufter Überstunden

Wenn lange gesammelte Überstunden auf einen Schlag nachvergütet werden, gilt unter bestimmten Bedingungen ein steuerlicher Sondertarif. Das hat der Bundesfinanzhof in einem Urteil bestätigt.

Wer Überstunden nachträglich und zusammengefasst vergütet bekommt, genießt steuerliche Ermäßigungen – allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen. So muss sich die Nachzahlung auf eine Tätigkeit beziehen, die sich über mindestens zwei steuerliche Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) in München entschieden (Az.: VI R 23/19).

In dem konkreten Fall hatte ein Kläger über drei Jahre in erheblichem Umfang Überstunden geleistet, die ihm im vierten Jahr in einer Summe bezahlt wurden. Das Finanzamt unterwarf die Überstundenvergütung dem normalen Einkommensteuertarif, wogegen sich der Mann rechtlich wehrte.

Der BFH stellte klar, dass für die Nachzahlung der ermäßigte Steuertarif gilt. Diesen sieht der Gesetzgeber vor, um den Progressionseffekt der Einkommenssteuer mit steigendem Einkommen bei einem „zusammengeballten Zufluss von Lohnnachzahlungen“ abzumildern. Die Tarifermäßigung sei nicht nur bei nachgezahlten Festlohnbestandteilen, sondern auch bei variablen Lohnbestandteilen anzuwenden, so der BFH. dpa

PREMIUM-PARTNER



ZUBLIN STRABAG



NETZWERK-PARTNER

