

EIN JAHR IM HOMEOFFICE WAS SICH NACHHALTIG VERÄNDERN WIRD



Euro 16,00

Schwerpunkt Kryptowährung Boom von Bitcoin & Co.

Single Officer Allrounder mit vielfältigen Aufgaben

BCM Der Kern operativer Resilienz

WAS VOM EXPERIMENT ÜBRIG BLEIBT

Ein Jahr im Homeoffice

Ein Jahr nach Beginn der Corona-Pandemie sehnen sich auch bei den Banken viele Mitarbeiter ins Büro zurück. Sie vermissen den Austausch mit den Kollegen, den Klatsch in der Kaffeeküche und das gemeinsame Essen in der Kantine. Aber auf das Homeoffice wollen viele auch nicht mehr verzichten.



So hatte sich Alexander Bohrer den Einstieg bei seinem neuen Arbeitgeber nicht vorgestellt. Ende 2019 war er vom Modekonzern Esprit zur Targobank gewechselt, lernte gerade neue Kollegen, eine andere Unternehmenskultur und die Abläufe in einer Bank kennen. Und dann kam Corona und mit der Pandemie eine ungewohnte To-Do-Liste. „Wir haben allein eine Million Masken für Kunden und Mitarbeiter sowie 20 Tonnen Desinfektionsmittel eingekauft“, sagt der Personalleiter.

Der Gesundheitsmanager der Bank setzte die Hygienekonzepte für Büros und Filialen um. Per Skype richtete das Institut eine Corona-Sprechstunde für die Mitarbeiter ein. Mit Kollegen, die kleine Kinder betreuen mussten, wurden flexible Arbeitszeiten vereinbart. Mitarbeiter produzierten in einem eigens eingerichteten Medienraum Webinare für die Kollegen, später schloss die **Targobank** eine Partnerschaft mit Linked-In Learning, einer Plattform mit Online-Kursen. Für die sportaffine Belegschaft organisierten die Personaler schließlich vergünstigte Abos für App-basierte Fitnesskurse.

Nach einem Jahr fällt Bohrers Bilanz gemischt aus: „Es geht mehr, als man gedacht hat. Aber mir persönlich gefällt es nicht, vorwiegend von zu Hause aus zu arbeiten.“ Als Personaler fehlen ihm die persönlichen Kontakte und der informelle Austausch sehr. „Klar, kann man via Skype kommunizieren. Aber da geht eine Dimension verloren.“

Von der Ausnahme zur regulären Form des Arbeitens

Am 11. März 2020 erklärte die Weltgesundheitsorganisation Covid-19 zur Pandemie. Millionen Mitarbeiter wechselten von jetzt auf gleich ins Homeoffice. Was viele anfangs als vorübergehende Maßnahme zur Bekämpfung eines weltweit grassierenden Virus akzeptierten, hat sich ein Jahr später als reguläre Form des Arbeitens etabliert.

Hatte sich die Situation im Sommer vorübergehend deutlich entspannt, hieß es auch bei den systemrelevanten Banken seit dem Start des zweiten harten Lockdowns im Dezember: „Arbeiten Sie – soweit möglich – von zuhause!“ Für die am 27. Januar 2021 in Kraft getretene Arbeitsschutzverordnung mit dem gleichlautenden Appell fühlten sich die Kreditinstitute deshalb bereits gut gewappnet.

Statt im Großraum gemeinsam Projekte zu stemmen und zwischendurch in der Kaffeeküche Klatsch mit Kollegen auszutauschen, sieht man sich bei Webex, Teams, Skype und Zoom. Was läuft gut, was läuft schlecht? Welche Herausforderungen müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer meistern? Was planen die Banken für die Post-Covid-Ära?

Positive Stimmen überwiegen

Auf den ersten Blick überwiegen die positiven Stimmen. So kommt eine Ende Dezember 2020 veröffentlichte Studie der Kölner Unternehmensberatung Organomics GmbH zu dem Schluss, dass fast drei Viertel der befragten Experten aus der Finanzdienstleistungsbranche das Homeoffice als Erfolg bewerten. Trotz weiter geöffneter Filialen in der systemrelevanten Branche ist die Zahl der Beschäftigten, die ganz oder teilweise im Homeoffice arbeiten, laut der Studie auch bei Banken deutlich gestiegen, und zwar von 13 auf bis zu 49 Prozent.

Bei der **Deutsche Bank** etwa, die schon seit vielen Jahren Betriebsvereinbarungen zum „mobilen flexiblen Arbeiten“ und zum „Homeoffice“ hat, waren es zuletzt außerhalb der Filialen sogar um die 80 Prozent. Zeitersparnis, Flexibilität, Work-Life-Balance, Stressreduktion und reduzierte Kosten sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite werden – unabhängig von der Branche – als die großen Vorteile von Homeoffice genannt.

Der Gesundheitsreport 2020 des **AGV Banken** kommt für das Kreditgewerbe und das private Bankgewerbe zu dem Schluss, dass der Krankenstand auch in Corona-Zeiten unverändert um rund ein Viertel unter dem Durchschnitt aller Branchen liegt und nennt dafür zwei Gründe. Zum einen gehörten die Banken schon vor Corona zu den Branchen mit dem höchsten Digitalisierungsgrad und der höchsten Digitalisierungsdynamik. So konnten sie die Arbeitsprozesse besonders schnell anpassen. Zum anderen zählt die Branche zu den Vorreitern im Arbeits- und Gesundheitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung, mit einer hohen Sensibilität für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung auch während der Pandemie.

Wenn Fatma Aksu, Head of HR Business Partner bei der **Santander Consumer Bank**, via Teams oder Webex mit Kollegen spricht, schlüpft sie immer in ihre Schuhe. „Sonst fühle ich mich nicht richtig angezogen.“ Auch im Mobile Work will sie wie viele in ihrer Branche auf ein Business-Outfit nicht verzichten, wenngleich die Kleiderordnung schon etwas lockerer geworden sei, findet Aksu. Ihre Bilanz fällt positiv aus. „Da wir uns bereits seit 2018 im Rahmen unseres „New Ways of Working“-Projekts intensiv mit der Arbeit der Zukunft beschäftigen, ist uns in kürzester Zeit die Umstellung gelungen. Auch der Zugriff auf die IT-Infrastruktur hat keine Probleme bereitet“, sagt die Personalmanagerin. Den von vielen befürchteten Produktivitätsabfall beobachtet Aksu in ihrer Bank nicht. „Grundsätzlich konnten wir keine Auswirkungen auf die Produktivität unserer Mitarbeitenden feststellen.“

Auch Christoph Auerbach, Personalleiter bei der **HypoVereinsbank**, haben die positiven Erfahrungen mit einer hohen Quote bei Remote Work im Lauf der Pandemie darin bestätigt, dass hybride Modelle sehr gut funktionieren können. Dafür hat die Bank auch einiges getan. Führungskräfte begleitet sie mit Trainings für Management auf Distanz. Für die Mitarbeiter schaffte die Bank mehrere Tausend Notebooks an. Mit Elektronikgroßhändlern wurden verschiedene Rabattaktionen vereinbart, damit die Angestellten ihren heimischen Arbeitsplatz nach individuellen Wünschen aufrüsten konnten, sei es mit einem zweiten großen Bildschirm, einer externen Tastatur oder etwa einem verstellbaren Schreibtisch. Alle Beschäftigten bekamen dafür eine einmalige Aufwandsentschädigung von bis zu 1.500 Euro.

Kommunikation intensiviert

Die Kommunikation mit den Mitarbeitern wurde seit Beginn der Pandemie weiter intensiviert. Neben Calls, in denen das Management über Aktuelles berichtet, ist ein neuer Kanal entstanden: Regelmäßige Podcasts greifen aktuelle Themen auf, die die Mitarbeiter beschäftigen. So beleuchtet ein Podcast die Pandemie aus einer 360-Grad-Perspektive, jüngst sprach zum Beispiel ein Glücksforscher.

Virtuelle Weihnachtsfeiern in einzelnen Teams mit Weinprobe, Waffelbacken und Cocktail-Kursen sollten auch in der Krise das Jahr gut ausklingen lassen. Für eine Lebkuchen-Challenge versendete die Bank per Post die Zutaten, das Back-Ergebnis konnten die Banker-Bäcker posten. Den fünf Gewinnern winkte ein Gespräch mit Felix Neureuther. Die vielen Maßnahmen haben sich aus Sicht von Auerbach ausgezahlt. „Unsere Umfragen belegen, dass die Mitarbeiter sehr zufrieden sind, auch mit unserem sehr effektiven Corona-Si-

cherheitskonzept, und das Zusammengehörigkeitsgefühl ist gestiegen.“

Martin Fishedick, Bereichsvorstand Group Human Resources bei der **Commerzbank**, sieht es als „Geschenk des Himmels“, dass man dank mobiler Geräte und Tokens technisch bestens gerüstet war, als die Pandemie ausbrach. Dazu beigetragen habe auch, dass schon vor Ausbruch des Virus eine Betriebsvereinbarung den Arbeitnehmern ermöglicht hatte, bis zu einem Drittel der Jahresarbeitszeit mobil arbeiten zu können. „Für uns ist das schon länger Teil der Arbeitskultur“, sagt Fishedick, der auch den Krisenstab der Bank leitet.

Wie Aksu beobachtet auch er keine gesunkene Produktivität. Fishedick selbst arbeitet zwar meist im Büro, ab und an jedoch remote. „Als Führungskräfte der obersten Ebenen wollen wir auch ein Signal in die Bank senden, dass wir unabhängig von der Hierarchie der Empfehlung der Bundesregierung folgen.“ Sorgen bereiten dem Bereichsvorstand die ständig neuen Lockdown-Regeln ebenso wie die seit Ende Januar 2021 geltende Corona-Arbeitschutzverordnung, „Im Detail waren am Anfang viele Punkte der Verordnung unklar.“

Doch nicht alles läuft rund. Laut Organomics-Umfrage fehlt den Mitarbeitern vor allem der Austausch mit den Kollegen (90 Prozent). Zwei Drittel finden es zudem schwierig, Arbeit und Freizeit klar voneinander zu trennen. Dabei gilt das Arbeitsgesetz auch zu Hause. Arbeitgeber müssten sicherstellen, dass weiterhin Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit eingehalten würden, sagt Christoph Abeln, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Sie seien zudem verpflichtet, arbeitsmedizinische Vorsorge, Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzmaßnahmen zu überwachen.



Zu viele virtuelle Meetings

Neben den rechtlichen Problemen seien mit dem Homeoffice persönliche Belastungen verbunden, betont Abeln. So habe eine Umfrage unter Bank-Mitarbeitern im September 2020 ergeben, dass deren Mehrbelastung erheblich gestiegen sei. Nach Aussage der Befragten war dies seltener auf ein zu hohes Arbeitsaufkommen, sondern meist auf nutzlose Town-Hall-Meetings, virtuelle Team-Events, unablässige Zoom-Meetings und Micro-Management der Vorgesetzten zurückzuführen.

Neben den typischen IT-Problemen und den regulatorischen Vorgaben – Dokumente dürfen zum Beispiel zu Hause nicht ausgedruckt werden – wurden vor allem die fehlende Kommunikation und Zusammenarbeit, die Eintönigkeit, aber auch die Mehrbelastung durch Kinderbetreuung als Nachteile betrachtet. „Der Mensch kann verloren gehen. Wer zum Beispiel ohne Partner und Familie lebt und keine Kontakte sucht, dem kann das viele Alleinsein durchaus schwerfallen“, beobachtet HR-Expertin Aksu.

Auch die Führungskräfte müssen sich umstellen. Gut zwei Drittel können Probleme eines remote arbeitenden Kollegen schlechter einschätzen als im Büro, so die Organomics-Umfrage. Jeder Zweite hat zudem Probleme damit, die Führung auf Distanz umzusetzen. „Wer als Führungskraft bisher permanent von seinen Mitarbeitern umgeben war, kann schnell mit der neuen Situation überfordert sein“, sagt Thomas Bittner, Geschäftsführer der Organomics GmbH. Zu den Erfolgsfaktoren zählt er flexible Arbeitszeiten, eine individuelle Unterstützung der Mitarbeiter, persönliche Kommunikation, aber auch die Arbeit an der Team-Identität.

Die befragten Experten betonten, dass zudem Vertrauen in die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter eine Voraussetzung für den Erfolg von Homeoffice sei. „Mobile Work während des Lockdowns stellt die Mitarbeitenden natürlich vor noch ganz andere Herausforderungen“, räumt Aksu von der **Santander Consumer Bank** ein, die selbst erfahren hat, wie schwierig es bisweilen ist, Homeoffice und Homeschooling effizient zu verbinden.

Modelle für die Zeit nach der Pandemie

Wie und ob die Beschäftigten mit der neuen Situation klarkommen, dafür haben viele Banken durchaus ein Ohr. Regelmäßig starten sie Umfragen zum aktuellen Stand und wollen dabei auch wissen, welches Modell für die Zeit nach der Krise favorisiert wird. Während viele Institute noch nach dem richtigen Mix suchen, ist bei der **HypoVereinsbank** schon eine Entscheidung gefallen. „Mitarbeitende ohne direkten Kundenkontakt können nach der Krise 40 Prozent pro Woche remote arbeiten, bei den anderen sind 20 Prozent möglich“, sagt Au-

erbach von der HypoVereinsbank. Für Martin Fishedick von der **Commerzbank** steht fest: „Unser Angebot, bis zu einem Drittel der Jahresarbeitszeit im Homeoffice verbringen zu können, muss am Ende der Pandemie neu gedacht werden.“ Klar sei aber auch, dass ein ausschließliches Arbeiten von zu Hause nicht vorstellbar sei. „Es geht schließlich auch um ein Miteinander und um Vertrauen. Die Unternehmenskultur erlebt man weniger am heimischen Küchentisch“, betont Fishedick.

Martin Wehrle, Leiter Personal und Kommunikation bei **M.M.Warburg & Co.**, ergänzt: „Studien wie die Untersuchung „Home Office 2020“ des Arbeitgeberverbands der Banken zeigen, dass Menschen am zufriedensten und leistungsfähigsten sind, wenn sie ein bis zwei Tage die Woche im Homeoffice arbeiten können – und den Rest der Woche im Büro. Das trifft auch auf unsere Mitarbeiter zu.“ Der direkte Austausch mit einem Gesprächspartner und das Agieren in Gruppen seien durch nichts zu ersetzen. „Nach der Pandemie werden wir ein hybrides Arbeitsmodell mit dem Büro im Mittelpunkt beibehalten. So können wir ohne Probleme den Präferenzen unserer Mitarbeiter gerecht werden“, so Wehrle.



Ähnlich sieht es die Deutsche Bank. „Wir stellen uns auf ein hybrides Modell ein, bei dem die Mitarbeiter flexibel zwischen Arbeit von zu Hause aus und im Büro entscheiden können – natürlich abhängig davon, ob das mit der jeweiligen Aufgabe vereinbar ist“, sagt Mediensprecherin Christine Peters. Wie genau dieses Modell aussehe, werde man gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern entwickeln. „Denn es geht hier um weit mehr als nur darum, Bürofläche abzumieten.“ Aus Umfragen mit den Mitarbeitenden wisse die Bank, dass sich diese für die Zukunft mehr Flexibilität wünschten. „So können sich 80 Prozent unserer Belegschaft vorstellen, in Zukunft mindestens einen bis mehrere Tage regelmäßig von zu Hause zu arbeiten.“

Die Richtung ist klar. Laut einer Umfrage der Europäischen Bankenaufsicht gingen rund 80 Prozent der befragten Banken davon aus, dass auch langfristig die verbesserten Bedingungen für das Homeoffice erhalten bleiben würden.

Dagegen ist aus Sicht des AGV Banken – gerade angesichts der jüngsten Erkenntnisse – keine Notwendigkeit für einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice erkennbar, wie er derzeit diskutiert wird. „Flexibilität ist keine Einbahnstraße: Nicht jeder Wunsch nach Arbeit von zu Hause entspricht den betrieblichen Bedarfen, umgekehrt sind nicht alle Beschäftigten zur Arbeit im Homeoffice bereit und nicht alle Tätigkeiten dafür geeignet.“ Gefragt seien stattdessen passgenaue betriebliche oder individuelle Lösungen.

Büros nicht mehr für jeden?

Auf dem Prüfstand stehen derzeit auch die Büroflächen. Kommen weniger Mitarbeiter ins Office, braucht man weniger Platz. Das drückt die Kosten für Mieten, Strom, Wasser.

Schon heute bieten viele Banken ihren Mitarbeitern nicht mehr den Luxus eines festen Arbeitsplatzes. Bei der Commerzbank und der HypoVereinsbank etwa suchen sich die Mitarbeiter auf fest zugewiesenen Etagen einen freien Platz. Am Abend müssen sie die Tische räumen und ihre persönlichen Dinge in Schränken deponieren. „Ob wir tatsächlich künftig weniger Fläche benötigen, wird die Zeit zeigen“, sagt Aksu von der Santander Consumer Bank, die in ihrer modernen Hauptverwaltung in Mönchengladbach schon länger neue Formen des Arbeitens mit Open Space, Ruhe-Ecken, großen Besprechungszimmern und Einzelräumen erprobt.

Einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft zufolge wollen allerdings nur 6,4 Prozent der deutschen Unternehmen in den kommenden zwölf Monaten ihre Büroflächen verkleinern. Knapp 17 Prozent wollen Gruppenbüros auflösen oder mehr Platz für Kommunikation und Austausch schaffen.

Bis für die Mitarbeiter eine neue Ära mit einer hybrideren Arbeitswelt beginnt, können sie noch ein wenig experimentieren. Während die einen bei ihren Videocalls Einblicke ins Private gewähren, setzen die anderen lieber auf ausgefallene Hintergründe: mit Bildern von Star Wars, Skylines oder einem imposanten Chefbüro.

Autorin



Eli Hamacher ist Diplom-Volkswirtin und arbeitet seit 30 Jahren als Wirtschaftsjournalistin. Die Freelancerin schreibt für „die bank“ vor allem über die Branche und Porträts über einzelne Unternehmen. Ein weiterer Fokus ihrer Arbeit sind Auslandsmärkte.



Christian Henkel,
Auszubildender im zweiten Jahr
bei der Targobank.

Im August 2019 habe ich meine Ausbildung bei der Targobank im Forderungsmanagement begonnen. Kurz nach Ausbruch von Covid-19 ermöglichte mir die Bank, komplett ins Homeoffice zu wechseln. Ich konnte alles mitnehmen, was ich für meine Arbeit brauchte: Schreibtischstuhl, Rechner, Tastatur, Monitor. Die Berufsschule habe ich aber weiterhin besucht, sie hat erst im Januar 2021 dichtgemacht. Vorher war es uns freigestellt, ob wir am Unterricht teilnehmen oder die Kurse remote belegen wollen. Alle Azubi-Projekte der Bank laufen über Skype in Verbindung mit Outlook. Ich sehe da gar keinen großen Unterschied zur Arbeit im Büro. Mit den anderen Azubis können wir uns über das Online-Ausbildungsforum der Bank austauschen oder in unseren privaten WhatsApp-Gruppen. Da treffen wir uns abends auch schon mal im virtuellen Raum zum Bierchen.

Anfangs musste ich mich natürlich umstellen, das war gar nicht so einfach. Die Versuchung ist ja doch da, mal kurz an den Kühlschrank zu gehen oder ein Spielchen zu machen. Die Bank hat uns aber unterstützt. Wir konnten zum Beispiel E-Learning-Nuggets nutzen, um etwas über Selbstorganisation und Zeitmanagement zu lernen. Ich fand es gut, dass wir während der Pandemie zu Hause arbeiten konnten. Aber ich freue mich auch auf die Rückkehr ins Büro. Die persönlichen Kontakte fehlen mir schon sehr. Ich wohne noch bei meinen Eltern, sodass ich nicht ganz allein bin. Was ich aber gar nicht vermisse, sind die langen Wege ins Büro. Ich bin täglich mehrere Stunden unterwegs.

Wenn man mich vor der Corona-Krise gefragt hätte, ob die Zusammenarbeit in einer großen Bank gut funktionieren kann, wenn so viele Mitarbeiter im Homeoffice sind, hätte ich wohl nein gesagt. Nach einem Jahr bin ich überrascht, wie gut es läuft: technisch ebenso wie bei den täglichen Abläufen. Für mich war die Situation aber gar nicht so neu. Schon vor Ausbruch der Pandemie habe ich

40 Prozent meiner Arbeitszeit zu Hause verbracht, und ich war es gewohnt, mich gut organisieren zu müssen, mein Team auch virtuell zu führen und mich nicht ablenken zu lassen. In unserer Familie hatten wir allerdings auch großes Glück mit Wechselunterricht und Homeschooling.

Zu Hause habe ich mir ein kleines Büro eingerichtet, und wenn mir mal die Decke auf den Kopf fällt, gehe ich einfach in ein anderes Zimmer. Mir fehlen aber die zwischenmenschlichen Kontakte und die Möglichkeit, mal spontan zum Brainstorming mit Kollegen zusammenzukommen. Alles in allem komme ich jedoch sehr gut mit der neuen Arbeitssituation klar. Für die Zeit nach der Krise favorisiere ich deshalb ein hybrides Modell mit zwei bis drei Tagen im Homeoffice.

Privat würde ich jetzt schon gern mal wieder essen gehen, ein Wellness-Wochenende buchen oder auch nur Blumen kaufen. Mal schauen, wann das wieder möglich sein wird. Angst hat mir das Virus eigentlich zu keinem Zeitpunkt gemacht. Aber vor den Mutationen habe ich größten Respekt.



Michaela Treutle,
Leiterin Security Governance & Resilience
bei der HypoVereinsbank.



Dirk Lixfeld,
Projektmanager Kommunikation & Change
Management bei der Commerzbank.



Nadine Askar,
Spezialistin Projektmanagement Account, Cards &
Payments bei der Santander Consumer Bank AG.

Vor einem Jahr haben wir noch mit Herzblut in Köln Karneval gefeiert. Dass sich Covid-19 so stark verbreiten würde, hätte ich damals nicht für möglich gehalten. Seit dem Start der Homeoffice-Verordnung arbeite ich wie schon während des ersten harten Lockdowns wieder komplett von zu Hause aus. Für mich hat sich die Work-

Life-Balance extrem verbessert. Normalerweise stehe ich um 5 Uhr auf und bin um kurz nach 6 Uhr auf dem Bahnsteig. Um 7.30 Uhr beginnt mein Arbeitstag in Frankfurt. Jetzt kann ich zwei Stunden länger schlafen und fange um 8.30 Uhr an. Trotzdem würde ich niemals ausschließlich mobil arbeiten wollen. Manche Aufgaben lassen sich besser im Büro gemeinsam erledigen, und letztlich ist der Spaßfaktor da größer. Und nicht zu vergessen die Kantine. Da ist das Essen doch deutlich besser, mehr als ein Fertiggericht gibt es bei mir jetzt mittags nicht. Trotzdem klappt die Arbeit zu Hause gut. Die Arbeitszeitregelungen hat die Commerzbank seit Beginn der Corona-Krise großzügiger ausgelegt, sodass ich auch abends arbeiten und nachmittags mal mit unseren beiden Hunden Gassi gehen kann. Dass man grundsätzlich abgelenkter ist, finde ich nicht. Klar, klingelt mal der Amazon-Bote und bringt die neue Webcam vorbei. Aber im Büro erzählt ja auch mal ein Kollege vom Urlaub. Beeindruckt hat mich, wie extrem gut uns die Commerzbank seit Ausbruch der Pandemie vollumfänglich in unserem Intranet informiert. Es gibt regelmäßige Podcasts mit unserem leitenden Betriebsarzt Dr. Michael Drees, das ist sozusagen der Christian Drosten der Commerzbank, ebenso wie ausführliche Infos zur Corona-Warn-App, zum Arbeitsschutz und vieles mehr. Mental hatte ich mich auf ein Jahr Corona eingestellt. Aber so langsam wird man doch müde, vor allem, weil es immer wieder in die Verlängerung geht.

Ich habe erst Mitte Januar 2020 bei der Santander Bank begonnen. Schon knapp sechs Wochen später bin ich in die Mobile Work gegangen und arbeite seitdem wie mein Mann auch remote. Da wir ein relativ großes Haus haben, ist das kein Problem. Die ersten sechs Wochen waren aber unser zweijähriger Sohn und unsere vierjährige Tochter hier. Da ist konzentriertes Arbeiten oft gar nicht möglich. Als Mitarbeiterin einer systemrelevanten Branche habe ich schnell die Notbetreuung in der Kita genutzt.

Mein Arbeitstag beginnt mit einem 15-minütigen Teams-Kaffee, den wir auch zum persönlichen Austausch nutzen. Nach Ende der Pandemie werde ich bestimmt beruflich nicht mehr normal telefonieren, sondern immer Videocalls nutzen. Tagsüber müssen wir in der Kernarbeitszeit erreichbar sein. Wenn ich den Arbeitsplatz länger verlasse, gebe ich kurz Bescheid. Grundsätzlich gilt bei mir wie vor Corona, dass wir unsere Projektziele erreichen müssen. Das geht nur, wenn ich konzentriert durcharbeite. Ablenken lasse ich mich deshalb überhaupt nicht, das kann ich mir gar nicht leisten. Ich arbeite, hole die Kinder ab, und dann muss ich mich noch um den Haushalt kümmern.

Für die Zeit nach Corona würde ich mir ein hybrides Modell wünschen. Wenn ich konzentriert Präsentationen oder Kalkulationen erarbeiten muss, klappt das besser zu Hause. Andere Aufgaben erledige ich lieber im Büro mit den Kollegen. Ich vermisse auch unsere gute Kantine, vor allem, weil ich dann nicht immer kochen muss.