

Hybrides Arbeiten: Ein gutes Arbeitsmodell?

„Tschüss, schönes Wochenende – ich arbeite nächste Woche von zu Hause!“: Hätte dieser Satz vor der Corona-Pandemie noch Fragezeichen beim Arbeitgeber hervorgerufen, so ist er derzeit eine Selbstverständlichkeit. Doch wie wird dies nach Beendigung der Corona-Pandemie sein? Wird der tägliche Gang ins Büro wieder zur Normalität werden oder werden wir weiterhin die Arbeitszeit zwischen verschiedenen Arbeitsorten aufteilen und die Situation vorfinden, dass sich manche Kollegen im Homeoffice und andere im Büro aufhalten (sog. hybrides Arbeiten)? Wir werden bei uns im Unternehmen in der Post-Covid-Zeit das hybride Arbeiten fortsetzen, weil es sich für uns bewährt hat. Hielten wir vor Corona die tägliche Anwesenheit im Büro für zwingend erforderlich, weil nur so der Austausch mit den diversen Stakeholdern möglich erschien, wir vieles auf Zuruf besprachen und eine gewisse Skepsis hinsichtlich der im Homeoffice erarbeiteten Ergebnisse bestand, so lehrte uns die Pandemie, dass diese Bedenken im Ergebnis unbegründet sind.

Der Austausch funktioniert über das Telefon oder im Rahmen von virtuellen Meetings ebenso gut und die im Homeoffice erzielten Ergebnisse weisen die gleiche Qualität auf wie die im Büro erarbeiteten. Nach unserer Erfahrung ist das hybride Arbeitsmodell jedoch nur dann erfolgreich, wenn gewisse Regeln beachtet werden: So ist es unerlässlich, dass auch der persönliche Austausch gewahrt bleibt. Wir teilen daher unsere Arbeitszeit jeweils zur Hälfte auf das Büro und das Homeoffice auf. Zudem ist es für uns selbstverständlich, dass grundsätzlich während der Kernarbeitszeiten eine telefonische Erreichbarkeit gewährleistet ist. Um sicherzustellen, dass alle Kollegen stets über die wesentlichen Projekte und Entwicklungen informiert sind, führen wir dreimal in der Woche morgendliche Catch-up-Calls per Videokonferenz durch. Einmal in der Woche treffen sich alle im Büro, um persönliche Besprechungen durchzuführen und gemeinsam zum Mittagessen zu gehen. Dadurch ist es uns möglich, den sehr guten Zusammenhalt und die sehr gute Arbeitsatmosphäre im Team aufrechtzuerhalten und weiter zu fördern und einer „Entfremdung“ entgegenzuwirken. Alle Vorgesetzten stellen sicher, dass ein hinreichender Austausch mit der Belegschaft gewährleistet ist. Da ein solcher „über den Tisch“ oder „auf dem Gang“ nicht mehr jederzeit möglich ist, wird vermehrt auf den Austausch in virtuellen Formaten oder per Telefon zurückgegriffen. Alle Meetings werden grundsätzlich

virtuell angesetzt, um jedem Teammitglied unabhängig vom jeweiligen Aufenthaltsort die Teilnahme zu ermöglichen und die andernfalls erforderliche Abstimmung über das Meetingformat zu vermeiden.

Um neue Mitarbeiter möglichst rasch und gut zu integrieren, ist es unerlässlich, dass wir das Onboarding physisch durchführen, also jedenfalls die neuen Beschäftigten und der unmittelbare Vorgesetzte im ersten Monat der Tätigkeit jeden Tag ins Büro kommen.



© HelloFresh SE



Dr. Christian Ries
Group General Counsel,
HelloFresh SE

Dr. Frank Zeugner
Legal Counsel, HelloFresh SE

Die Unterschriftsberechtigten stellen sicher, dass relevante Dokumente rechtzeitig unterschrieben werden. Sollte eine elektronische Unterzeichnung nicht möglich sein, kommt der Unterschriftsberechtigte ins Büro. Die Festlegung eines wöchentlichen „Unterschriftentages“ kann eine effiziente Bündelung ermöglichen. Der jederzeitige Zugriff auf alle relevanten Verträge oder Datenbanken muss ebenso gewährleistet sein.

Ein hybrides Arbeitsmodell bietet sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer Vorteile. Letztere können die Arbeitszeit zudem wesentlich flexibler einteilen, wodurch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erheblich unterstützt wird.