

# Rückzug ins Private?

Die letzten Monate waren herausfordernd, denn mit der Corona-Pandemie sind nicht nur gesundheitliche Risiken verbunden, sondern auch berufliche Einschränkungen und Existenzängste. Glücklicherweise, wer hier aufs Home Office umstellen kann – oder etwa nicht?

> Die Grünen fordern es seit Jahren, eine der schillerndsten deutschen Managerpersönlichkeiten, Wolfgang Grupp, hält nach eigenem Bekunden nicht viel davon: Am „Recht auf Home Office“ scheiden sich die Geister. Dennoch hat die aktuelle Situation viele Unternehmen gezwungen, ad hoc ihren Betrieb, soweit es eben ging, auf das remote Arbeiten bzw. das Home Office umzustellen – zur Not auch mit improvisierten (IT-)Lösungen. Nachdem eine gewisse Routine eingekehrt ist und man sich an die Arbeit in den eigenen vier Wänden gewöhnt hat, ziehen viele Arbeitgeber nun Bilanz und stellen fest, dass – vorausgesetzt die Infrastruktur und Organisation stimmen – von zu Hause aus gute Ergebnisse erzielt werden. Die Mitarbeiter wiederum stellen fest, dass sie durch die neue Flexibilität produktiver arbeiten können und zudem mehr Zeit für private Dinge haben. Die positiven

von Shipra Kren,  
Redaktion  
IT-DIRECTOR

Effekte liegen auf der Hand. Warum also hat die Umstellung auf das Home Office viele deutsche Unternehmen so eiskalt erwischt? Weshalb war das Thema vor der Krise in Deutschland noch nicht im breiten öffentlichen Diskurs angekommen?

## Vertrauen ist gut ...

Eine Antwort könnte die Mentalität sein, die in etlichen Betrieben noch immer vorherrscht. Exemplarisch für ein sehr traditionelles Bild vom deutschen Unternehmertum steht Trigema-Chef Grupp. In zahlreichen Interviews wird er nicht müde zu betonen, dass er als Unternehmer allein mit seinem Privatvermögen haften und die alleinige Verantwortung trage. Diese Verbindlichkeit ist für viele Arbeitnehmer gerade in der Krise tröstlich, doch passt sie nicht zu den flexiblen Struktu-



ren und abgeflachten Hierarchien, die etwa das Arbeiten aus dem Home Office voraussetzt. Es verwundert nicht, dass Grupp daher wenig von „New Work“-Konzepten hält. „Viele Unternehmen fürchten wohl den Kontrollverlust, Vorgesetzte wissen schließlich nie, was ihre Mitarbeiter gerade tun“, fasst Thomas Vetsch die gängigen Vorbehalte gegen Home Office zusammen. Gleichzeitig gibt der Director Sales Engineering bei Citrix aber auch Entwarnung und verweist auf eine Studie, die sein Unternehmen kürzlich durchgeführt hat: „Tatsächlich nehmen Angestellte die Arbeit von zu Hause sogar als produktiver wahr, 69 Prozent der Arbeitnehmer denken, dass sie im Home Office produktiver sind“, sagt er – schließlich gewährleiste die reine physische Präsenz im Büro nicht automatisch hundertprozentige Produktivität. Auch Rouven Ashauer, Business Development Manager Collaboration bei Control-

## Home-Office-Studie: So tickt Deutschland

Eine aktuelle Studie, die Censuwide im Auftrag von Citrix durchgeführt hat, befragte 3.700 IT-Führungskräfte aus sieben Ländern zu ihren Erfahrungen mit dem Home Office während der Corona-Krise.

**61 Prozent** sagten, dass die von ihnen eingesetzte Technologie eine ebenso effektive Zusammenarbeit ermöglicht hat wie zuvor.

**61 Prozent** der IT-Leiter geben an, dass ihre Abteilungen eine Verkleinerung der physischen 60 Prozent planen.

**51 Prozent** rechnen mit der Einführung digitaler Arbeitsplattformen.

**47 Prozent** wollen öffentliche Cloud-Dienste zur Erleichterung von langfristigem Remote Work einführen.

**55 Prozent** der IT-Führungskräfte machen sich Sorgen über die Informationssicherheit, weil die Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten.

**50 Prozent** gaben an, dass die Zahl der Mitarbeiter, die nicht genehmigte Software installieren, sprunghaft angestiegen ist.

Quelle: Citrix

ware, hebt die personellen Herausforderungen hervor, mit denen die Unternehmen sich konfrontiert sehen, immerhin seien die Home Office-Mitarbeiter nicht mehr direkt „sichtbar“ und entgingen daher einer subtilen Anwesenheitskontrolle. „Hierzu bedarf es eines Vertrauensvorschusses, der sich in der Regel zunächst →



kann – gerade bei Bring-your-own-Device-Modellen (BYOD), bei denen Mitarbeiter ihre eigenen Geräte verwenden, ist dies ein wichtiger Punkt. Auch eine Multifaktorauthentifizierung, bei der sich Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen via Passwort oder Code erneut verifizieren müssen, sei ein probates Mittel, um Accounts zu schützen.

Um die potenziellen Gefahren so gering wie möglich zu halten, empfiehlt Ashauer falls möglich auf unternehmenseigene Hardware mit ausschließlichem Zugang zum Unternehmensnetzwerk über VPN zu setzen, denn so seien alle Aktionen abgesichert und protokolliert. Auch aktuelle Cloud-Lösungen, so der Controlware-Experte, bieten gerade im sensiblen Collaboration-Umfeld interessante Möglichkeiten, den benötigten Sicherheitsbedarf sogar über das unsichere Internet abzudecken. Als Beispiele benennt er zum einen die echte Ende-zu-Ende-Verschlüsselung mit Key-Management und zum anderen die Untersuchung geteilter Inhalte auf Kritikalität.

Daneben, so BVDW-Vize Kiock, ist auch der Gesetzgeber gefragt – nicht nur hinsichtlich der Schaffung eines rechtlichen Rahmens für das Home Office, sondern auch was die Bereitstellung infrastruktureller Voraussetzungen anbelangt. Schließlich, so Kiock, seien Volkswirtschaften, in denen Home Office-Lösungen zum Einsatz kommen, flexibler und schlagkräftiger. Deutschland müsse aufpassen, den Anschluss nicht zu verpassen: „Leider kennen wir das Problem, dass Digitalisierung hierzulande zu langsam vorangetrieben und zu wenig ernst genommen wird, nur zu gut. Wir fordern beispielsweise seit Jahren ein eigenes Digitalministerium und einen besseren Ausbau der digitalen Infrastruktur. Wir dürfen nicht nachlassen“, mahnt er. Stellen Arbeitgeber die nötige Hardware bereit und geben z.B. vor, mit welcher Software ein Datenaustausch stattfinden darf, sollte es nicht zu Sicherheitsrisiken oder unliebsamen Medienbrüchen kommen. „Der Staat muss die Infrastruktur bereitstellen, Stichwort 5G, der Arbeitgeber die Hard- und Software“, fordert Kiock deshalb.

### Bei der Stange bleiben

Doch egal ob der Chef die Hardware bereitstellt oder der Gesetzgeber die Regularien vorgibt – das isolierte Arbeiten von zu Hause aus ist für viele auch psychisch



**José Antonio Tejedor**, *Gründer und CEO von Virtway:* „Wir wissen, dass der Wunsch, mit anderen zu interagieren, etwas ist, das uns menschlich macht, und virtuelle Plattformen sind der perfekte Ort, um dies geschehen zu lassen.“

eine Herausforderung. Es ist daher unabdingbar, den Mitarbeitern möglichst adäquate technische UCC-Lösungen anzubieten, damit sie den sozialen Kontakt zu den Kollegen nicht verlieren. „Den fehlenden persönlichen und direkten Kontakt kann man heute noch nicht komplett ersetzen, aber durch die Nutzung moderner Collaboration-Tools kommen wir schon sehr nahe heran“, hält Rouven Ashauer fest. So könnten Team-Collaboration-Lösungen mit Telefonie- und Videokonferenzfähigkeiten eine effektive Echtzeitkommunikation und die sekundenschnelle Zusammenarbeit in virtuellen Teams, in die auch externe Teilnehmer eingebun-

den werden können, ermöglichen. Einen Schritt weiter geht hier José Antonio Tejedor, CEO von Virtway. Der Gründer, dessen Unternehmen sich vor allem auf immersive Events spezialisiert hat, erlebt aktuell eine steigende Nachfrage nach interaktiven Geschäftsveranstaltungen. Die Anforderung dabei sei, eine Online-Erlebniswelt zu schaffen, die einem real besuchten Event am nächsten kommt. Eine solche Plattform ermögliche es, ergänzende Aktivitäten wie Teambuilding-Sitzungen, Fluchträume, Konzerte oder Themenpartys aufzusetzen. „Dies ist eine Möglichkeit, das Team engagiert zu halten und zu versuchen, den Teilnehmern eine möglichst normale Arbeitssituation zu bieten“, sagt Tejedor.

Einen weiteren essenziellen Punkt spricht Citrix-Fachmann Vetsch an, betont er doch, dass die eingesetzte Technologie reibungslos und nutzerfreundlich bedienbar sein sollte. Sei dies nicht gewährleistet, bestehe leicht die Gefahr, dass Mitarbeiter auf Consumer-Apps ausweichen, um Daten zu teilen. Dies ist für die Unternehmen gefährlich und führt darüber hinaus auch zu einem Flickenteppich, der schnell zum Nervtöter werden kann. Sein Vorschlag ist daher ein Digital Workspace, von dem aus die Mitarbeiter einfach und sicher Zugriff auf alle nötigen Ressourcen haben.

### Mein Unternehmen – mein Gesetz?

José Antonio Tejedor ist sich sicher, dass das Home Office auch nach der Krise eine Rolle spielen wird. Schließlich ist noch nicht klar, ob Covid-19 nicht nur gesundheitliche, sondern auch psychische Folgen hervorruft, die seiner Meinung nach auf lange Sicht auch das Zusammentreffen in größeren Gruppen erschwe-



