

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis / Tabellen.....	11
Management Abstract	12
Dreamwork makes your team work: gemeinsame Arbeitsgestaltung im Rahmen von New Work als Game Changer für eine nachhaltig veränderte Arbeitswelt	15
Lara März und Dr. Jens Sorg	
1 Einführung	15
2 Warum arbeiten wir?	16
3 Wie arbeiten wir?	17
4 Wann arbeiten wir?.....	19
5 Wer sagt uns, was wir zu tun haben?	21
6 Wo arbeiten wir?.....	22
7 New Work und die Bedeutung von strategischem Change Management.....	23
7.1 Was erlaubt die Organisation grundsätzlich mit Blick auf New Work?	24
7.2 Welche Bedürfnisse haben Mitarbeitende und Führungskräfte?.....	25
7.3 Wie werden Führungskräfte den Anforderungen der Organisation und der Mitarbeitenden gerecht?	26
8 Wie machen wir uns fit für die Zukunft der Arbeit?	27
Der Digital Workplace muss zum Menschen passen: Warum hybride Arbeitsmodelle eine ganz neue Form des Führens und der Organisation erfordern	32
Lutz Hirsch und Dr. Holger Braune	
1 Hybride Arbeitsmodelle sind in deutschen Unternehmen noch längst nicht an der Tagesordnung	32
2 Vor der Einführung eines hybriden Arbeitsmodells: die digitale Fitness der Organisation checken	34
3 Das A und O: die Mitarbeitenden stark in den Entwicklungsprozess einbeziehen	35

4	Know-how-Transfer und „Wir-Gefühl“ stärken: Auch in einer hybriden Arbeitswelt braucht es Räume für informellen Austausch.....	35
5	Stark ausgeprägte Soft Skills: Führungskräfte benötigen hohes Maß an Reflexionsfähigkeit	37
6	Auf Mikro-, Meso- und Makro-Ebene: Digitale Fitness, Mindset, Kultur und Digital Workplace müssen zueinander passen.....	38

**Vom Krisenmodus in die Normalität –
Wie Homeoffice dauerhaft gelingen kann 40**
Verena Behr und Jens Reichardt

1	Homeoffice im Krisenmodus – zwischen Pflicht und Kür	40
2	Aus den Pandemie-Erfahrungen lernen	41
2.1	Die Kommunikation optimieren	43
2.2	Die Arbeitsausstattung anpassen	45
2.3	Die Zusammenarbeit unterstützen.....	47
2.4	Das Tool-Chaos auflösen	49
3	Vom Ausnahmezustand in die „neue“ Normalität: Die Zukunft der Arbeit ist hybrid	51
3.1	Die Technik im Fokus	51
3.2	Die Organisation im Blick.....	54
3.3	Die Unternehmenskultur im Visier	57
4	Auf einen Blick: die Bausteine für gelungenes hybrides Arbeiten.....	59

**Homeoffice im HR – Wie digitale HR-Technologie die
Personalabteilung mobil macht 62**
Dr. Martin Grentzer

1	Herausforderungen für Personalabteilungen im Homeoffice	62
1.1	Dokumentenmanagement im Homeoffice	63
1.2	HR-Prozessmanagement von zu Hause aus steuern	63
2	HR-Software in der Personalarbeit: Welche Vorteile bietet die Einführung neuer HR-Technologien im Homeoffice.....	63
2.1	Arbeitsvertragserstellung im Homeoffice	64
2.2	Onboarding aus dem Homeoffice heraus	65
3	Kommunikation und lückenlose Informationsweitergabe im Homeoffice.....	67
4	Auswirkungen von Digitalisierung in der Personalabteilung im Homeoffice auf die Mitarbeiterzufriedenheit	67

Über Nacht ins Homeoffice – schnell und sicher	69
Florian Lorenz	
1 Technische Unterstützung im Neuland	69
2 Wie das Heimnetzwerk bestmöglich geschützt wird	70
3 Das Arbeiten nach der Pandemie	71
Blick in die Praxis: gelebtes hybrides Arbeitsmodell bei HIRSCHTEC	73
Lutz Hirsch und Dr. Holger Braune	
1 Kontinuierliche Kommunikation an die und mit den Mitarbeitenden und Setzen auf Cloud-Infrastruktur	73
2 Mix aus Präsenztagen im Büro und Mobile Office: in nur vier Wochen zum hybriden Arbeitsmodell	74
3 In Kürze: Tipps für das Führen im hybriden Set-up und Formate für die Mitarbeiterpartizipation	75
4 Fazit.....	81
Praxisbericht Deutsche Rentenversicherung Bund:	
Digitalisierungsstrategie und mobiles Arbeiten.....	82
Nele Prätorius und Christian Klewe	
1 Aufstellung der DRV Bund vor Corona.....	82
1.1 Umsetzung des E-Government-Gesetzes im Kerngeschäft.....	82
1.2 Digitale Lehre in Aus- und Fortbildung	82
1.3 Offizielle Regelung mobiler Arbeit	83
2 Geschäftsbetrieb während der Corona-Pandemie.....	84
2.1 Ausweitung mobiler Arbeit	84
2.2 Ziele und Umsetzung der Digitalstrategie	85
3 Arbeitswelt der DRV Bund nach der Pandemie	85
3.1 Arbeitsplatzmodell der Zukunft	85
3.2 Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden.....	88
Hybrid Workplace @ diconium: gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen die Zukunft des Arbeitens gestalten	90
Markus Böhm	
1 Ausgangssituation	90
2 Wie wir vorgegangen sind // Die erste Befragung	91
3 Analyse der Ergebnisse // Die zweite Befragung	91
4 Entstehung des Hybrid Workplace // Das Konzept	94
5 Der Praxistest // Die Umsetzung und erste Ergebnisse	95

Homeoffice und Mobile Working – arbeits- und datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen	98
Dr. Jens Eckhardt und Stefan Eßer	
1 Grundlegendes: Was ist Homeoffice, Mobile Working & Co. aus rechtlicher Sicht?	98
2 Der Arbeitgeber entscheidet – zumindest dem Grundsatz nach	100
2.1 Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer auf Tätigkeit im Homeoffice / mobilen Arbeiten	100
2.2 Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeit im Homeoffice / mobiles Arbeiten	101
2.3 Exkurs: aktuelle Rechtslage während der COVID-19-Pandemie	102
3 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	103
3.1 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten	103
3.2 „Rückruf“ aus dem Homeoffice	103
3.3 Weitere wesentliche arbeitsrechtliche Vorgaben für die Tätigkeit im Homeoffice	104
3.4 Versicherungsschutz im Homeoffice	105
4 Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen	105
4.1 Eckpunkte des Datenschutzrechts	106
4.2 Datenschutzrechtliche Besonderheiten der Arbeit im Homeoffice	109
4.3 Eckpunkte der Gestaltung einer Homeoffice-Vereinbarung aus datenschutzrechtlicher Sicht	111
4.4 Typische Inhalte einer Vereinbarung über Homeoffice bzw. Mobile Working	112
4.5 Sonderfall: Arbeitgeber als Auftragsverarbeiter	115
4.6 Private Nutzung der Telekommunikationsinfrastruktur des Arbeitgebers	116
5 Fazit	118
Unternehmensdarstellungen	120
Autorenporträts	126