

---

# **BACHELORARBEIT**

---

Frau  
**Anna Glukhova**

**Homeoffice: Chancen und  
Risiken für Unternehmen**

**2022**

Fakultät: Wirtschaftsingenieurwesen

---

# **BACHELORARBEIT**

---

## **Homeoffice: Chancen und Risiken für Unternehmen**

Autorin:  
**Frau Anna Glukhova**

Studiengang:  
**Betriebswirtschaftslehre**

Seminargruppe:  
**BW16w1-B**

Erstprüfer:  
**Prof. Dr. rer. oec. Serge Velesco**

Zweitprüfer:  
**Prof. Dr. rer. oec. Johannes Stelling**

Einreichung:  
Chemnitz, 01.02.2022

---

**BACHELOR THESIS**

---

**Homeoffice: opportunities and  
risks for companies**

author:

**Ms. Anna Glukhova**

course of studies:

**Business Administration**

seminar group:

**BW16w1-B**

first examiner:

**Prof. Dr. rer. oec. Serge Velesco**

second examiner:

**Prof. Dr. rer. oec. Johannes Stelling**

submission:

Chemnitz, 01.02.2022

## **Bibliografische Angaben**

Nachname, Vorname: Glukhova, Anna

Thema der Bachelorarbeit: Homeoffice: Chancen und Risiken für Unternehmen

Topic of thesis: Homeoffice: opportunities and risks for companies

36 Seiten, Hochschule Mittweida, University of Applied Sciences,  
Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen, Bachelorarbeit, 2022

## **Abstract**

In dem aktuellen Kontext von COVID-19, der sich über den ganzen Planeten ausbreitet, brachten viele Unternehmen ihre Mitarbeiter:innen dazu, von zu Hause aus ihre Arbeit fortzuführen. Für viele ist dies ein neues Format, eine neue Herausforderung, die aber auch neue Möglichkeiten bietet. In dieser Arbeit wird das Homeoffice betrachtet: welche Chancen das Homeoffice den Unternehmen eröffnet und welche Risiken sie unter Umständen zu tragen haben. Folgende Fragestellung prägt die Arbeit: Wie verändern sich die Arbeitsprozesse und die Arbeitsmoral der Mitarbeiter:innen durch Homeoffice?

Dazu wurde eine empirische Untersuchung in Form des Online-Fragebogens durchgeführt, um persönliche Erfahrungen und Einschätzungen von Mitarbeitenden im Homeoffice zu analysieren und mögliche Ursachen, Anforderungen und Chancen neu zu beleuchten. Die vorliegende Arbeit gliedert sich in sechs Teile. Der erste Teil ist eine Einführung in das Thema. Der zweite Teil befasst sich mit den Begriffen und Sachverhalten. Der dritte Teil setzt sich mit dem Übergangsprozess zum Homeoffice und seinen Voraussetzungen auseinander. Im vierten Teil werden Chancen und Risiken vom Homeoffice betrachtet. Im fünften Abschnitt werden Ergebnisse der Umfrage vorgestellt und analysiert. Es folgt ein abschließendes Fazit, in dem die Ergebnisse zusammengefasst werden

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>I</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>III</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>IV</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Erklärung von Begriffen und Sachverfahren</b> .....	<b>3</b>
2.1 Homeoffice .....	3
2.2 Homeoffice taugliche Branchen und Berufe .....	4
2.3 Veränderung der Arbeitswelt .....	6
<b>3 Wechsel ins Homeoffice</b> .....	<b>9</b>
3.1 Anforderungen für die Arbeitsausführung.....	9
3.1.1 Hard- und Software .....	9
3.1.2 Arbeitszeiten und Selbstorganisation .....	11
3.1.3 Kommunikation .....	12
3.2 Personalführung.....	14
3.2.1 Leistungsmanagement.....	15
3.2.2 Motivation und Beeinflussung der Mitarbeitenden .....	17
3.2.3 Gender und Alter .....	18
3.3 Sicherheit und Schutz .....	19
3.3.1 Juristische Fragen.....	19
3.3.2 IT-Sicherheit und Datenschutz .....	20
<b>4 Chancen und Risikofelder</b> .....	<b>22</b>
4.1 Chancen für Unternehmen mit Homeoffice .....	22
4.2 Risikofelder beim Homeoffice .....	24
<b>5 Empirische Untersuchung</b> .....	<b>26</b>
5.1 Methodologische Vorgehensweise .....	26
5.1.1 Forschungsdesign und Erhebungsinstrumente.....	26
5.1.2 Gestaltung des Fragebogens .....	27
5.1.3 Stichprobe .....	28
5.1.4 Durchführung und Auswertung der Untersuchung.....	29
5.2 Ergebnisse .....	30
5.2.1 Darstellung der Ergebnisse .....	30
5.2.2 Interpretation der Ergebnisse .....	34
5.2.3 Methodendiskussion .....	35
<b>6 Fazit und Ausblick der Zukunft</b> .....	<b>36</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>VII</b>
<b>Anlagen</b> .....	<b>XI</b>

---

**Eigenständigkeitserklärung ..... XXXIX**

## Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ArbStättV	Die Arbeitsstättenverordnung
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
E2E	End-to-End-Kommunikation
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
IT	Informationstechnik
KI	Künstliche Intelligenz
KPIs	Key Performance Indicators
u.a.	unter anderem
u.ä.	und ähnlich
Vgl.	Vergleiche
VPN	Virtual Private Network
WHO	World Health Organization
z.B.	zum Beispiel

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten in Deutschland vor und während der Corona-Pandemie 2020 und 2021 .....	2
Abbildung 2: Anzahl der Berufstätigen im Homeoffice (in Mio.) .....	6
Abbildung 3: Checkliste Eignung.....	15
Abbildung 4: Frage 6. In welcher Branche sind Sie aktuell tätig? .....	29



# 1 Einleitung

Die Coronavirus-Pandemie (COVID-19) verursacht weiterhin eine kritische Situation im Bereich der öffentlichen Gesundheit und führt zu Störungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Um die Ausbreitung des Virus einzudämmen, ergriffen Länder auf der ganzen Welt im Einklang mit den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zahlreiche Maßnahmen, die von der physischen Distanzierung, der Einschränkung der Bewegungsfreiheit und der Schließung von nicht lebenswichtigen Unternehmen und Organisationen bis hin zur Isolierung ganzer Städte in verschiedenen Regionen der Welt reichen. Die Reaktionen der Regierungen auf die Pandemie änderten sich mit der Entwicklung der epidemiologischen Situation.

Eine wichtige Maßnahme zur Verhinderung der Ausbreitung von COVID-19 ist die Reduzierung von Körperkontakt. Die Unternehmensführung muss lernen, in diesem neuen Umfeld zu leben, indem sie Notfallpläne entwickelt, um auf neue Anforderungen zu reagieren, sobald sie entstehen. Viele Unternehmen prüfen die Möglichkeit, auf Homeoffice als vorübergehende oder alternative Form der Arbeitsorganisation umzusteigen.

Im März 2020 beschloss Bundesregierung Lockdown für Deutschland<sup>1</sup>, seit dem veränderte sich die Lebensweise in privaten und beruflichen Bereichen innerhalb weniger Tage: Schulen und Kitas wurden geschlossen, Veranstaltungen verschoben, Unternehmen zogen ihre Mitarbeiter:innen ins Homeoffice und schlossen ihre Werke, Länder schlossen ihre Grenzen und Ausgangsbeschränkungen traten im Kraft. Die Reduzierung von Kontakten sollte zu der Minimierung der Infektionszahlen führen. Viele Menschen wurden gezwungen, in ihren Wohnungen und Häusern die meiste Zeit zu verbringen. Außerdem wurde die Bevölkerung von der Regierung darum gebeten, möglicherweise von zu Hause zu arbeiten. Wenn ein Unternehmen gezwungen ist, als Präventivmaßnahme oder auf behördliche Anordnung alle Produktionsanlagen und Standorte zu schließen, kann es unter Umständen auf Homeoffice zurückgreifen, um den Betrieb am Laufen zu halten, Produktivitätsverluste zu vermeiden und Arbeitsplätze zu erhalten und gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Homeoffice war bis vor dem Frühjahr 2020 auf dem Arbeitsmarkt nicht üblich (Vgl. Abb.1). Später am 19. Januar 2021 beschloss die Bund-Länder Konferenz eine

---

<sup>1</sup> Vgl. Die Bundesregierung, 2020

„Homeoffice-Pflicht“ für Arbeitgeber:innen<sup>2</sup>. Diese Maßnahmen sollten ein wirksames Mittel zur Kontaktbeschränkung sein. Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde verlängert. Es ging um eine Verpflichtung der Arbeitgeber:innen zum Angebot von Homeoffice, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen<sup>3</sup>.

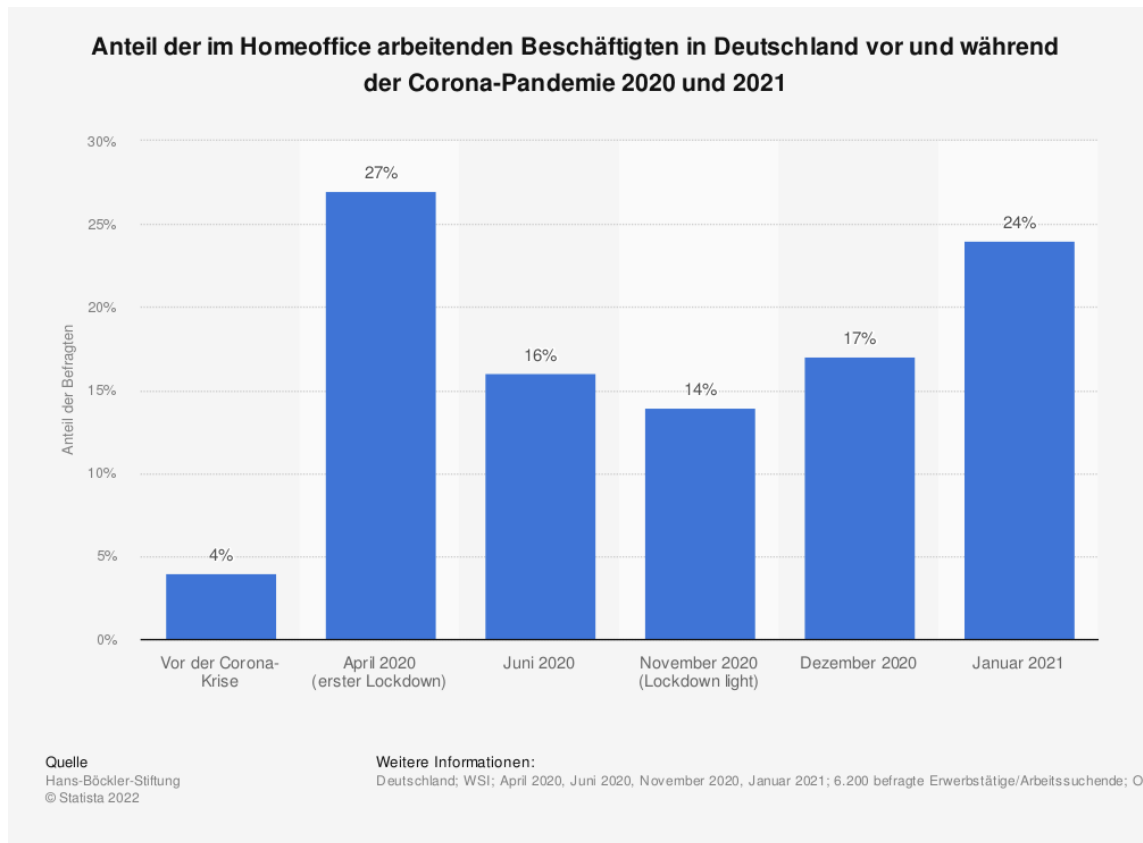


Abbildung 1: Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten in Deutschland vor und während der Corona-Pandemie 2020 und 2021<sup>4</sup>

Wenn Unternehmen zur Heimarbeit übergehen, ändert sich das Leben völlig: sie müssen neue Grundsätze für die Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden entwickeln, die Datensicherheit gewährleisten, darüber nachdenken, wie sie ihr Team kontrollieren und die Leistung von Unternehmen und Angestellten verbessern können. Es geht auch um eine Herausforderung für die ganze erwerbstätige Bevölkerung: berufstätige Eltern, deren Kinder ständig zu Hause blieben, Führungskräfte und Arbeitnehmer:innen,

---

<sup>2</sup> Vgl. Die Bundesregierung, 2021

<sup>3</sup> Vgl. Die Bundesregierung, 2021

<sup>4</sup> Vgl. Statista, 2022

## 2 Erklärung von Begriffen und Sachverfahren

Die Neuzeit ist geprägt von der Digitalisierung. Aktuell kommen zahlreiche Innovationen in unterschiedlichen Technologiebereichen zusammen. Die Digitalisierung dringt in alle Lebensbereiche vor und verändert die Welt der Wirtschaft radikal. Sie vernetzt Menschen, Maschinen und Prozesse, erfasst zum aktuellen Zeitpunkt jede Branche, zwingt die Unternehmen ihre Geschäftsmodelle zu erneuern und dem fortlaufenden Zeitalter der Digitalisierung anzupassen. Ohne Digitalisierung wäre gegenwärtig das Homeoffice als Begriff und Tätigkeitsort nicht in dem selben Umfang ausführbar und populär gewesen. Heute kommt der Begriff „Homeoffice“ überall vor, dabei oft ohne eindeutige Definition. Um die Bedeutung von dem Begriff besser zu verstehen, werden in diesem Kapitel Definitionen und Homeoffice taugliche Unternehmen aufgeführt.

### 2.1 Homeoffice

Der technologische Fortschritt hat Möglichkeiten für alternative Arbeitsformen geschaffen, darunter Homeoffice, Teleheimarbeit, abgekürzt Telearbeit, mobile Arbeit und Telepräsenz. Diese Begriffe, die häufig synonym verwendet werden, beziehen sich auf neue und sich ständig weiterentwickelnde Formen der Arbeitsorganisation außerhalb des traditionellen Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte. Das Homeoffice bezieht sich auf die Telearbeit, mit dem Unterschied, dass die Telearbeit an verschiedenen Orten außerhalb des Hauptarbeitsortes oder der Arbeitsstätte der Arbeitgeber:innen stattfinden kann (z. B.: durch mobile Arbeit). Anwesenheit auf Distanz bedeutet, dass die Fahrt zur Arbeit durch Telekommunikation ersetzt wird. Es gibt weitaus mehr Formen außerbetrieblicher Arbeitsstätten, die keine ständige telekommunikative Vernetzung mit dem Unternehmen voraussetzen<sup>5</sup>.

Die Begriffe „Telearbeit“ und „Telepräsenz“, unterscheiden sich in der Arbeitsform geringfügig, vor allem weil die Telearbeit ein breiteres Konzept als Arbeitsform beinhaltet, das durch Gebrauch von Informations- und Kommunikationstechnologien das Pendeln der Mitarbeitenden, was normalerweise notwendig wäre, vermindert oder auch komplett ersetzt. Dabei wird die Telepräsenz als ein Teilbereich der Telearbeit wahrgenommen und auch so definiert, bei der die Arbeit statt der Mitarbeitenden

---

<sup>5</sup> Vgl. Aumann, 2019: S.144

mobilisiert wird, beispielsweise wird die Kommunikation zwischen der Mitarbeitenden und der Vorgesetzten mittels Kommunikationstechnologien ermöglicht<sup>6</sup>.

In Folge der Pandemie hat sich der Begriff Homeoffice allerdings von dem Begriff Telearbeitsplatz und dessen Bedeutung abgekoppelt. Die Telearbeitsplätze sind nach dem § 2 Abs. 7 ArbStättV fest von der Unternehmensführung eingerichtete Arbeitsplätze mit einer Bildschirmausstattung im Privatbereich der Mitarbeitenden<sup>7</sup>. Wichtig ist anzumerken, dass nicht jede außerbetriebliche Arbeitsstätte im direkten Kontakt mit einer Bildschirmtätigkeit in Verbindung gebracht werden kann.

Dabei gibt es leichte Unterschiede in dem Inhalt des selben Begriffes in unterschiedlichen Branchen und Unternehmen. Mittlerweile fasst der Begriff viele unterschiedliche Arbeitstätigkeiten auf. Darunter fallen die klassischen Bürotätigkeiten und auch weitere Tätigkeiten der Erwerbstätigen, bei-spiels-weise im Kos-me-tik- oder Pflegebereich von zu Hause aus ausüben<sup>8</sup>. In der aktuellen Form der Arbeitsorganisation im Homeoffice wird eine gegenseitige Verpflichtung und Verantwortung von dem Arbeits- und dem Führungskraft gefordert, um eine kontinuierliche Beschäftigung und Tätigkeit zu garantieren.

## 2.2 Homeoffice taugliche Branchen und Berufe

Noch vor wenigen Jahren war Homeoffice unrealistisch und nur wenigen hochqualifizierten Arbeitskräften vorbehalten. Heute hat sich die Situation jedoch drastisch verändert. Viele Unternehmen beabsichtigen, ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, von zuhause aus zu arbeiten - und zwar auch in Bereichen, in denen dies bis vor kurzem nicht zu erwarten wäre<sup>9</sup>. Das Homeoffice ist jedoch nicht in allen Wirtschaftsbereichen möglich. Diese Betrachtungsweise gilt nicht für Bereiche, in denen die Mitarbeitenden räumlich nahe beieinander sein müssen oder in denen die Verantwortungsbereiche nicht klar abgegrenzt werden können. Es gibt zwar immer noch Branchen, die es sich nicht leisten können, aufgrund des benötigten physischen Einsatzes vor Ort, Mitarbeiter:innen ins Homeoffice gehen zu lassen. Zunächst handelt es sich um alles was mit menschlichen Dienstleistungen zu tun hat. Zwar liefern Roboter bereits Pakete aus, servieren Speisen in Restaurants oder helfen Kunden und Kundinnen bei der Suche nach Produkten in Geschäften, doch es handelt sich dabei

---

<sup>6</sup> Vgl. Spielberger, 2020: S.42

<sup>7</sup> Vgl. Bundesamt für Justiz, 2004

<sup>8</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, 2022

<sup>9</sup> Vgl. Statista, 2020

immer noch um Einzelfälle. In der Fertigung können die Maschinen trotz der rasanten Robotisierung noch nicht ohne menschliche Aufsicht und Wartung auskommen - die Technologie muss noch das populäre Science-Fiction-Konzept der "Maschinen, die neue Maschinen bauen" einholen. Das Gleiche gilt auch für die Landwirtschaft. Es wird in erster Linie für die Branchen und Berufe als geeignet angesehen, die u.a. mit Information, Kommunikation und Vermittlung in Zusammenhang stehen. Dieses Format steht vor allem Fachleuten zur Verfügung, die geistige Arbeit leisten. In vielen Unternehmen können Mitarbeitende in verschiedenen Abteilungen - IT, Finanzen, Marketing, Vertrieb, Personalwesen und weitere - auf allen Ebenen, die Vorteile der Fernarbeit nutzen. Es werden Branchen und Berufe betrachtet, deren Homeoffice-Potenzial am höchsten ist<sup>10</sup>:

- IT und Internet;
- Versicherung;
- Beratung/Consulting;
- Marketing/Werbung/PR und Marktforschung;
- Banken;
- Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung;
- Telekommunikation.

Doch trotz der recht offensichtlichen Möglichkeiten der Digitalisierung der Wirtschaft und einer Reihe von Vorteilen hat diese Form der Arbeitsorganisation auch in diesen Bereichen sowohl bei Führungs- als auch bei Arbeitskräften viele Fragen verursacht - sowohl in sozioökonomischer als auch in organisatorischer Hinsicht in Bezug auf ihre rechtliche Regelung. Unter diesen Umständen wurden traditionelle Arbeitsplatzpraktiken bevorzugt und die Entwicklung der Telearbeit verlief langsam.

Durch die COVID19-Pandemie veränderte sich jedoch die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Im Frühjahr 2020 erlebte Deutschland und die ganze Welt eine einzigartige Erfahrung mit der massenhaften Einführung von Fernformaten in vielen verschiedenen Unternehmen aufgrund noch nie da gewesener äußerer Umstände, die die dringende Anwendung von Quarantänemaßnahmen erforderlich machten. Die Notwendigkeit, die

---

<sup>10</sup> Vgl. Kanunu, 2020

Isolierungsvorschriften einzuhalten, zwang die Arbeitgeber:innen dazu, ihre Angestellten in fast allen Branchen und Organisationen, in denen dies möglich war, (ganz oder teilweise) im Homeoffice arbeiten zu lassen, da dies angesichts der Ausbreitung des Coronavirus oft die einzig mögliche Lösung war. So verachtfachte sich nach der Umfrage von Bitkom (Vgl. Abb.2) die Zahl der Berufstätigen im Homeoffice.

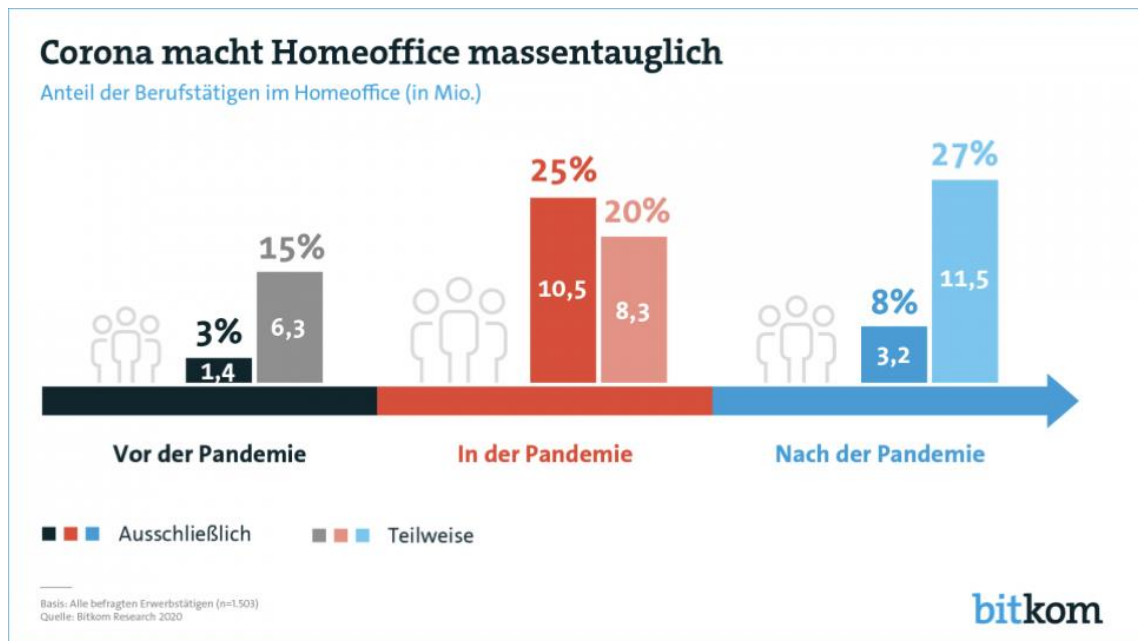


Abbildung 2: Anzahl der Berufstätigen im Homeoffice (in Mio.)<sup>11</sup>

## 2.3 Veränderung der Arbeitswelt

Von einem Homeoffice aus zu arbeiten ist heutzutage nichts neues. Es ist auch nicht, wie allgemein angenommen wird, auf die Ausbreitung der Pandemie in den letzten Jahren zurückzuführen.

Dieses Arbeitssystem ist fast 50 Jahre alt, und seine Entstehung hängt mit zwei Phänomenen zusammen, die in den 1970er Jahren in den Vereinigten Staaten auftraten und zu demselben Ergebnis führten: der Einschränkung der Möglichkeit und der Notwendigkeit, zur Arbeit zu pendeln. Eines dieser Phänomene war die Anzahlzunahme der Autos, mit denen die Beschäftigten aus den Vororten zu den Büros und Fabriken in den Großstädten fuhren. Dies führte zu überfüllten und schmutzigen Städten, in denen die Arbeitskräfte in endlosen Staus steckten und ständig zu spät zur Arbeit kamen (ganz

<sup>11</sup> Vgl. Bitkom, 2020

zu schweigen von der katastrophalen Luftqualität und den gesundheitlichen Auswirkungen der Abgase). Die durch die steigenden Ölpreise verursachte Treibstoffkrise hatte auch keine Auswirkungen auf die Arbeitskräfte, die nicht rechtzeitig zur Arbeit kommen konnten. Die Tankstellen standen leer, und während die Beschäftigten zunächst ihren Aufgaben nicht nachkommen konnten, weil sie ständig im Stau standen, konnten sie nun wegen des Kraftstoffmangels überhaupt nicht zur Arbeit kommen. Für die Führungskräfte war es eine schwere Zeit. Die einzige vernünftige Lösung bestand damals darin, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeit von zuhause aus zu erledigen<sup>12 13</sup>.

Gegenwärtig ist der Begriff Arbeit bereits auf dem 4.0 Stand und beschreibt dabei die Zukunft der Arbeit im digitalen Zeitalter. Im Hintergrund trägt der Begriff stets die damit verbundenen Chancen und Risiken, die sich durch die Revolution des Arbeitsmarktes mit Hilfe der zum Einsatz kommenden Technologien und generellen Veränderungen von Strukturen innerhalb der Unternehmen ergeben. Dem Begriff „Arbeit 4.0“ steht ein Schlagwort, das im Jahr 2004 zum ersten Mal im selben Zusammenhang erwähnt wurde „New Work“. „New Work“ steht für „Homeoffice“ und somit ebenfalls für die ortsunabhängige, zeitflexible Arbeit mit Zuhilfenahme der digitalen Tools<sup>14</sup>.

Der Begriff „Arbeit 4.0“ steht für die Weiterentwicklung der Arbeitswelt, dem Wandel der Arbeitsform und der Arbeitsbedingungen. Dabei setzt sich der Konzeptuelle Aspekt des Begriffes Arbeit 4.0 hauptsächlich mit der Frage, was für den Erfolg in der digitalen Arbeitswelt wichtig ist. Der ständige Wandel innerhalb der digitalen Arbeitswelt, hervorgerufen insbesondere durch die oben aufgeführten Trends, führte als Folge branchenübergreifend zu Streitfragen und Kontroversen in der Arbeitswelt. Als Lösungsansätze dienten flexible Arbeitszeiten, Ortsunabhängigkeit während der Ausführung bestimmter Tätigkeitsfelder und der ausschlaggebende Wandel, um die Ausweitung des Rechtes auf die Möglichkeit sich lebenslang Weiterbilden zu dürfen<sup>15</sup>.

Im Gegensatz zu New Work, was zielgerichtet für die Veränderung des Individuums steht, handelt es bei der Arbeit 4.0 um die zukünftige Perspektive des Betriebes, die Anpassungsfähigkeit und die Handlungsweise gegenüber dem digitalen Wandel. Die Debatten um die Arbeit 4.0 lassen sich in zwei wesentliche Bereiche aufteilen. Der erste Teil setzt sich thematisch mit der Arbeitsteilung zwischen der Maschine und dem Menschen auseinander und die daraus folgenden Konsequenzen auf den Arbeitsmarkt.

---

<sup>12</sup> Vgl. Aumann, 2019: S.145

<sup>13</sup> Vgl. Spielberger, 2020: S.61

<sup>14</sup> Vgl. Lindner, 2020: S.2

<sup>15</sup> Vgl. Hahn, 2019

Darauf basierend folgen neue Qualifikationsanforderungen für die Mitarbeiter:innen, sowie die Anpassung und Überarbeitung damit zusammenhängender Schul- und Bildungssysteme. Der zweite Teil setzt sich mit der Flexibilisierung der Arbeit, der Anpassung der Führungsprinzipien und die daraus folgenden Veränderungen in der Organisationsstruktur, auseinander. Dabei steht der Fokus stets auf Generierung einer wertbasierten und sinnstiftenden Arbeit im Zusammenspiel mit dem New Work Konzept<sup>16</sup>.

Aus der Gesamtentwicklung der Arbeitswelt lassen sich folgende Schlüsselwörter beziehungsweise Eigenschaften herauskristallisieren: vernetzter, digitaler und flexibler. Diesen drei Adjektiven lässt sich die zielgerichtete Veränderung der Arbeitswelt am ehesten zuordnen. Dabei werden die Produktionsabläufe stets von Computern gesteuert, die Geschäftsprozesse elektronisch ausgeführt, selbstfahrende Transportmittel zum Einsatz gebracht und all diese Prozesse untereinander vernetzt, um einen durchgehenden Informationsaustausch zu gewährleisten. Die vom Menschen verrichtete Arbeit wird zunehmend automatisiert und der Einsatz von Robotik ermöglicht in Verbindung mit künstlicher Intelligenz immer mehr Berufe ohne Einsatz der menschlichen Arbeitskraft auszuführen. Dabei soll und wird die Erwerbsarbeit nicht ganz von der Robotik und KI abgelöst, sondern nur die Routinetätigkeiten mit niedriger Komplexität. Dadurch soll es den Mitarbeitenden ermöglicht werden viel anspruchsvollere und verantwortungsbewusstere Aufgaben zu übernehmen. Somit werden die Anforderungen an die Mitarbeiter:innen stets steigen und die daraus resultierenden Aufgaben sich immer interessanter gestalten.

---

<sup>16</sup> Vgl. Digitale Talente, 2021



## 3 Wechsel ins Homeoffice

Einige Unternehmen haben Erfahrung mit Homeoffice oder entwickelten bereits einen Plan für den Übergang zu Homeoffice unter extremen Umständen. Viele sehen sich jedoch zum ersten Mal mit der Notwendigkeit konfrontiert, Homeoffice dringend und schnell unternehmensweit einzuführen. Damit die Mitarbeitenden im Homeoffice arbeiten können, ohne an Effizienz zu verlieren, müssen die Unternehmen eine Reihe von Aspekten vorbereiten und berücksichtigen. Die produktive Arbeit im Homeoffice erfordert in der Regel mehr als nur einen ergonomisch geeigneten und ruhigen Arbeitsplatz, eine geeignete IT-Hardware, den Zugang zu Software für Kommunikation und Teamarbeit, stabile Internetverbindung und Datenverbindung, auch die richtigen Management- und Arbeitsmethoden, sowie IT-Sicherheit, einschließlich der Einhaltung der allgemeinen Daten- und Datenschutzverordnung<sup>17</sup>.

In Situationen wie der Coronavirus-Pandemie kann es für Unternehmen von entscheidender Bedeutung sein, die richtigen Bedingungen zu schaffen, damit die Mitarbeiter:innen von zu Hause aus arbeiten können. Des Weiteren ist es wichtig für die Unternehmen, das Homeoffice nicht nur für die Zeit des Lockdowns, sondern auch für die Zeit danach zu organisieren, da die meisten Prozesse weiterhin online stattfinden werden.

### 3.1 Anforderungen für die Arbeitsausführung

#### 3.1.1 Hard- und Software

Die Arbeit von zu Hause aus ist im Prinzip erst durch die Einführung bestimmter Instrumente möglich geworden. Die Unternehmensführung stellt dem Personal geeignete Hardware und Software zur Verfügung, die für die Ausführung von Aufgaben im Homeoffice erforderlich sind, sofern in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder internen Regelungen nichts anderes festgelegt ist. Der Führungskraft muss jedoch auch dafür sorgen, dass die Hardware bei Bedarf repariert und Wartungen unterzogen werden. Die Art der benötigten Hardware und Software hängt von der Art der Arbeit ab.

Das notwendigste Werkzeug in diesem Spektrum ist natürlich **der Rechner**. Es kann entweder ein Desktop oder ein Laptop sein<sup>18</sup>. Im Allgemeinen sind die Leistung und die

---

<sup>17</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.1

<sup>18</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.3

Geschwindigkeit moderner Laptops genauso gut wie die eines klassischen Computers. Darüber hinaus bieten sie Vorteile wie Kompaktheit, Tragbarkeit, die Möglichkeit zum autonomen Arbeiten und eine Grundausstattung mit Mikrofon, Wi-Fi und Kamera.

**Kopfhörer mit Mikrofon** sind für jeden Fernarbeiter unerlässlich, um zu kommunizieren. Die Kommunikation mit Kunden und Kundinnen, Kollegen und Kolleginnen, und der Geschäftsleitung ist ein wesentlicher Bestandteil jedes Unternehmen. Da die Kommunikation im Büro persönlich erfolgt, ist ein gutes Headset, das für hochwertigen Klang und Geräuschunterdrückung sorgt, eines der wichtigsten Geräte<sup>19</sup>.

In der Regel ist in den meisten Laptop-Modellen bereits eine **Webcam** eingebaut, die aber oft nicht die beste Qualität liefert. Wenn die Anforderungen an die Bildqualität hoch sind, erwerben die Unternehmen daher ein zusätzliches Gerät. Außerdem wenn man den Gesprächsbeteiligten sehen und hören kann, verbessert sich die Kommunikationsqualität erheblich<sup>20</sup>.

Für ein längeres Arbeiten ist es empfohlen eine **Tastatur, Maus** und einen **Bildschirm** zu erwerben. Obwohl Laptops über alles verfügen, was man für vollständige Arbeit braucht, wirkt sich diese Zubehör positiv auf die Arbeit und die Produktivität<sup>21</sup>.

Der Erfolg der Fernarbeit hängt entscheidend von der Verfügbarkeit der erforderlichen Software ab. Die IT-Abteilung sollte sicherstellen, dass die Mitarbeitenden Zugang zu all diesen Instrumenten haben. Neben der klassischen Software wie **Office-Pakete** (für z.B. Tabellen, Notizen, Präsentationen u.ä.)<sup>22</sup> werden für den erfolgreichen Arbeitsablauf weitere Software-Tools benötigt:

- **Software zur Kommunikation und Zusammenarbeit** wie<sup>23</sup>:
  - 1) Collaboration-Tools /Chats für das gesamte Unternehmen (z.B. Slack oder Microsoft Teams);
  - 2) E-Mails sind nicht nur für die Kommunikation, sondern auch für die Zugangserteilung nötig;
  - 3) Software für virtuelle Meetings (z.B. Zoom, Skype oder Google Meetings);

---

<sup>19</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.4

<sup>20</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.6

<sup>21</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.7

<sup>22</sup> Vgl. Lindner, 2020: S.16

<sup>23</sup> Vgl. Lindner, 2020: S.13

- **Cloud-Dienste** und **Online-Speicherung** für die gemeinsame Arbeit und Datennutzung (z.B. iCloud, OneDrive, Google Drive)<sup>24</sup>;
- **Online-Kalender mit öffentlichem Zugang**<sup>25</sup>.

Oben genannte Software-Tools sind das Grundmodell, das auf Bedarf mit zusätzlicher Software für spezifische Unternehmensprozesse, so genannte **Branchensoftware** für Buchführung, Auftragsbearbeitung, Materialbedarf, Zeiterfassung, Rechnungsstellung usw., erweitert werden kann<sup>26</sup>.

### 3.1.2 Arbeitszeiten und Selbstorganisation

Arbeits- und Führungskräfte im Homeoffice müssen sich meistens mit folgenden Fragen auseinandersetzen: Wie kann man Arbeit im Homeoffice schnell und richtig organisieren? Wie kann man klare Geschäftsprozesse einrichten und gleichzeitig die Kontrolle über sie behalten? Trotz der Befürchtungen vieler Manager, die Arbeitnehmer:innen zum Homeoffice zu versetzen, gibt es Lösungen, die die Leistungen und professionelle Kompetenzen der Arbeitskräfte erhalten können. Dies erfordert jedoch eine Anpassung an das neue Umfeld. In diesem Kapitel geht es um die Organisation der Arbeit aus der Sicht der Mitarbeiter:innen.

Die Fernarbeit erfordert eine klar strukturierte Regelung, um das Arbeitsumfeld und die Arbeitseinstellung zu erhalten, zielgerichtet und selbstorganisiert zu arbeiten:

- **Zeitplan:** die meisten Mitarbeiter:innen im Büro sind seit langem an einen bestimmten Zeitplan und ein bestimmtes System gewöhnt. Diese Vorschriften gelten jedoch nicht während der Quarantänezeit. Denn die Arbeit im Homeoffice ist anders und hat ihre eigenen Anforderungen. Es gibt einige Regeln, die dabei helfen, ein gutes Regime zu entwickeln. Wenn sie ignoriert wird, führt dies dazu, dass die Fristen nicht eingehalten werden<sup>27</sup>.
- **Arbeitsplan und Prioritätenliste:** Die Erstellung eines Arbeitsplans stärkt die Disziplin und hilft bei der optimalen Nutzung der Arbeitszeit. Ein klarer Plan, der am

---

<sup>24</sup> Vgl. Lindner, 2020: S.13

<sup>25</sup> Vgl. Lindner, 2020: S.28

<sup>26</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.23

<sup>27</sup> Vgl. Britz-Averkamp, 2020: S.19

vorangehenden Tag erstellt wird, hält einen auf dem richtigen Weg. Ein guter Arbeitsplan ermöglicht die individuelle Leistungskurve zu berücksichtigen<sup>28</sup>.

- **Reduzierung der Ablenkung:** die häusliche Umgebung und andere äußere Einflüsse sind entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Arbeit im Homeoffice. Es ist sehr wichtig, eine persönliche Arbeitsumgebung zu Hause vorzubereiten und den nahestehenden Personen zu erklären, dass die Arbeit von zu Hause aus genauso ungestört ablaufen muss, wie im Büro. Es gibt mehr Freiheit und Flexibilität, aber die Arbeitsaufgaben laufen immer noch ins Leere ohne Reduzierung von Ablenkungsfaktoren. Die Arbeits- und Pausenzeiten sollten so festgelegt werden, dass es klar ist, wann die im Homeoffice arbeitende Person für die Umgebung erreichbar ist und wann nicht<sup>29 30</sup>.

### 3.1.3 Kommunikation

Der technologische Fortschritt schuf und verbesserte zwar Möglichkeiten für Homeoffice, doch die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in der gegenwärtigen Situation können immer noch nicht alle damit verbundenen Komplexitäten überwinden. Wie sehr sich Führungs- und Arbeitskräfte auch bemühen, auf dem Laufenden zu bleiben, so können Änderungen, die von Regierungen oder Unternehmen eingeführt werden, bei den Mitarbeitenden Verwirrung stiften, vor allem, wenn sie potenzielle Auswirkungen auf die Arbeitstätigkeit oder die Erwartungen der Führungskraft haben, wie etwa Einschränkungen der Freizügigkeit. Eine Reihe von Anwendungen, von denen viele kostenlos oder kostengünstig sind, können die Kommunikation und Interaktion vereinfachen und für mehr Klarheit sorgen. Die Unternehmen müssen auch daran denken, wie sie mit dem Team in Kontakt bleiben, die Mitarbeitenden bei der Anpassung an das neue Format unterstützen, sie zusammenbringen und die Kommunikation fördern. Die Unternehmen werden weiterhin Zeit und Geld für Coaching, teambildende Veranstaltungen und informelle Treffen wie Zoom aufwenden müssen, um den Teamgeist zu stärken, die Routine zu bewältigen und die Work-Life-Balance zu erhalten.

Die Zusammenarbeit und Fernkommunikation sind Herausforderungen für alle an dem Prozess beteiligten Personen. Folgende Aspekte sind zu beachten:

---

<sup>28</sup> Vgl. Britz-Averkamp, 2020: S.32

<sup>29</sup> Vgl. Britz-Averkamp, 2020: S.17

<sup>30</sup> Vgl. Landes, 2020: S.25

- Im Homeoffice sollte die Kommunikation **schneller** und **häufiger** erfolgen. Dadurch wird die Kommunikation gestärkt und eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen, die für die erfolgreiche Einführung neuer Arbeitsmethoden erforderlich ist.
- Besonderes Augenmerk sollte auf die Gestaltung der Kommunikation gelegt werden. Zu Beginn der Arbeit ist es notwendig, einen **Kommunikationsplan** aufzustellen. Eine Reihe von Regeln für eine erfolgreiche Interaktion innerhalb des Teams, die zwei Hauptpunkte beinhalten sollten:
  - 1) die Regeln für die Organisation von Sitzungen, ihre Häufigkeit, die Regeln für die Meldung von Abwesenheit usw.;
  - 2) die grundlegenden Kommunikationskanäle und -instrumente<sup>31</sup>.

Um den Teamgeist aufrechtzuerhalten, werden wöchentlich Besprechungen abgehalten - sowohl innerhalb der einzelnen Abteilungen als auch unternehmensweit. Dies trägt zur Kontrolle aller internen Prozesse bei, verbessert die Kommunikation und bringt die Mitarbeitenden näher zusammen. Die Mitarbeitenden müssen viel kommunizieren, Ideen austauschen und sich spontan umorganisieren.

- Angesichts der Einschränkungen bei der Arbeit sollte der **Teambildung** besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Dies erfordert regelmäßige persönliche Telefonkonferenzen mit jedem Projektteilnehmer, informelle Kommunikation zu Beginn der Sitzungen und die Nutzung jeder Gelegenheit, um zu zeigen, dass die am Projekt beteiligten Personen nicht nur Ressourcen, sondern ein Team sind. Es ist wichtig, daran zu denken, dass diese Aktivitäten keine Zeitverschwendung sind, sondern eine Investition in die Teambildung und künftige Ergebnisse<sup>32</sup>.

Eines der zusätzlichen Elemente zur Aufrechterhaltung des Teamgeistes im Team ist die Schaffung eines Präsenz-Effekts in Sitzungen durch den Einsatz von Videokonferenzen. Sie sind mit wesentlich geringeren Kosten verbunden, einige Tools sind sogar kostenlos und erfordern keine spezielle Ausrüstung oder Einrichtung<sup>33</sup>.

Eine einfache Form der Kommunikation ist die schriftliche Kommunikation. Während Telefon- und Webkonferenzen für synchrone Kommunikation genutzt werden, erfolgt die schriftliche Kommunikation meist asynchron<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> Vgl. Harnacke, 2020: S.29

<sup>32</sup> Vgl. Ebert, 2020: S.57

<sup>33</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.28

<sup>34</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.32

Für die schnellere und produktive Kommunikation mit Kollegen und Kolleginnen und im Team sind spezielle Collaboration-Tools, wie Slack oder Microsoft Teams, besser geeignet, die die Integration von Kurznachrichten, Dokumentenaustausch und anderen Projektwerkzeugen ermöglichen<sup>35</sup>.

Wie man sieht, ist die moderne Kommunikationstechnologie in der Lage, die Herausforderungen der sich ausbreitenden Coronavirus-Infektion zu bewältigen. Derzeit stellt die Bereitstellung eines einzigen Projektraums und einer einzigen Infrastruktur für ein Projekt kein großes Problem dar, insbesondere bei der Nutzung von Cloud-Diensten. Das Wichtigste ist, das für das Team am besten geeignete Instrument zu wählen, damit die Diskussionen nur zu den richtigen Schlussfolgerungen, Lösungen und Ergebnissen führen.

## 3.2 Personalführung

Aufgrund der gemeinsamen Verantwortung kann diese Art der Arbeitsorganisation nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn Führungs- und Arbeitskräfte bestimmte Verpflichtungen eingehen. Bei der Umsetzung von Homeoffice muss sowohl die Unternehmensführung als auch das Personal mit einem vernünftigen und ausgewogenen Ansatz auf die Situation des jeweils anderen eingehen. Nicht jede angestellte Fachkraft ist für die Arbeit am Schreibtisch zu Hause geeignet (Vgl. Abb. 1).

Hier kommt es vor allem auf die Persönlichkeit und die Grundeinstellung der mitarbeitenden Person an. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Mitarbeitenden angemessen zu beaufsichtigen, um ihre Effizienz auf demselben Niveau zu halten, das Leistungstempo beizubehalten und sicherzustellen, dass Umfang und Qualität der ausgeführten Aufgaben nicht abnehmen.

---

<sup>35</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.33

---

Eignung für das Arbeiten im Homeoffice

---

Freiwilligkeit:  
Bin ich bereit, im Homeoffice zu arbeiten?

---

Motivationsstruktur:  
Bin ich ein leistungsmotivierter Typ?  
Oder: Sehe ich als eher machtmotivierter Typ das Homeoffice als herausragende Stellung in der Organisation und als Möglichkeit, zu gestalten?

---

Persönlichkeitseigenschaft „Gewissenhaftigkeit“:  
Zeichne ich mich durch Gewissenhaftigkeit aus?

---

Persönlichkeitseigenschaft „soziale Verträglichkeit“:  
Bemühe ich mich um zwischenmenschliches Vertrauen, Kooperativität und Nachgiebigkeit?

---

Persönlichkeitsmerkmal „Ehrlichkeit“:  
Ist mir ehrliches Verhalten sehr wichtig und orientiere ich mein eigenes Verhalten an diesem Wert?

---

Kompetenz „Selbstführung“:  
Verfüge ich über die erforderlichen Kompetenzen im Bereich Selbstführung?  
Können die Kompetenzen aufgebaut / erworben werden?

---

Kompetenz „Zeitmanagement“:  
Verfüge ich über die erforderlichen Kompetenzen im Bereich Zeitmanagement?  
Können die Kompetenzen aufgebaut/erworben werden?

---

Bereitschaft, Feedback anzunehmen:  
Bin ich bereit, Feedback anzunehmen?

---

Fachliche Kompetenz:  
Verfüge ich über die erforderlichen fachlichen Kompetenzen, um die Aufgaben selbstständig und ohne Anleitung verrichten zu können?

---

Fähigkeit, eigene Grenzen zu akzeptieren:  
Verfüge ich über die erforderlichen Fähigkeiten, eigene Grenzen erkennen zu können und mich nicht zu überfordern? (workaholic)?

---

Abbildung 3: Checkliste Eignung<sup>36</sup>

### 3.2.1 Leistungsmanagement

Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Homeoffice hängt von vielen Faktoren ab, z. B. von der Qualifikation, dem Arbeitswillen und der Arbeitsfähigkeit, dem emotionalen Zustand, der Work-Life-Balance, der körperlichen und geistigen Gesundheit, der Beteiligung an den Produktivitätsstrukturen im Unternehmen, der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten, dem erforderlichen Input, den Ressourcen, der Technologie, der Unternehmenskultur usw. Diese Multifaktorialität macht die Leistungsmanagement grundsätzlich sehr problematisch. Auch die zur Verfügung gestellten Ausrüstungen und Ressourcen wirken sich auf die Effizienz des Homeoffice aus<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> Vgl. Landes, 2021: S.16

<sup>37</sup> Vgl. Landes, 2020: S.27

Um die Effizienz und Produktivität bei der Fernarbeit aufrechtzuerhalten, sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- **Key-Performance-Indicators (KPIs)/Leistungskennzahlen** - helfen bei der Leistungsprognose und warnen frühzeitig, wenn sich das Personal angespannt fühlt. Sie ermöglichen es, die Fortschritte zu verfolgen. Die Leistungsindikatoren werden von der Führungskraft oder dem Team gemeinsam festgelegt. In jedem Fall stellen sie sicher, dass alle wissen, was sie tun. KPIs sollten messbar sein und es den Mitarbeitenden ermöglichen zu sehen, ob sie ihre Arbeit richtig machen. So kann die Leistung der Mitarbeitenden überwacht werden<sup>38</sup>.
- **Ein wirkungsvolles Team** - häufige Kontakte bieten die Möglichkeit, über Leistung, Wohlbefinden, Prioritäten und aktuelle Probleme zu sprechen und Erfolge zu messen. Es ist wichtig, den Gedankenaustausch offen zu gestalten, damit die Mitarbeitenden ihre Kollegen und Kolleginnen fragen können, wie sie Lösungen für bestimmte Situationen finden. Dadurch wird das Isolierungsgefühl und seine Ausbreitung auf das gesamte Unternehmen verhindert<sup>39 40</sup>.
- **Kompetente Führungskräfte** - die Führung von Mitarbeitenden im Homeoffice erfordert ein besonderes Augenmerk auf bestimmte Managementfähigkeiten, wie z. B. die Fähigkeit, ein Gemeinschaftsgefühl aufzubauen und digitale Fähigkeiten zu beherrschen, um die Technologie zu nutzen. Teamleiter:innen benötigen möglicherweise ein spezielles Coaching, um Mitarbeitende, die mit der Arbeitsbelastung nicht gut zurechtkommen, effektiv zu führen<sup>41</sup>.
- **Die Anerkennung von Erfolgen** - trägt nicht nur zur Schaffung einer positiven Arbeitsatmosphäre bei, sondern ist auch eine wichtige Determinante für die Leistungsfähigkeit. Die Anerkennung wird in entfernten Arbeitsumgebungen noch wichtiger, da den Führungskräften die physischen und verbalen Ressourcen fehlen, über die sie im Büro verfügen, und sie weitaus weniger Möglichkeiten zur informellen Kommunikation haben, um die erreichten Ergebnisse an Ort und Stelle zu bewerten. Das Management muss neue Wege finden, um einzelne Mitarbeitende aufgrund ihrer individuellen Eigenschaften angemessen zu würdigen<sup>42</sup>.

---

<sup>38</sup> Vgl. Ebert, 2020: S.42

<sup>39</sup> Vgl. Harnacke, 2020: S.48

<sup>40</sup> Vgl. Landes, 2020: S.2

<sup>41</sup> Vgl. Ebert, 2020: S.49

<sup>42</sup> Vgl. Landes, 2020: S.8



Die Führungskräfte haben die Möglichkeit, ihnen einen gewissen Spielraum einzuräumen, indem sie z.B. die Produktivitätsmessung dahingehend ändern, dass sie das Endergebnis und nicht die geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigen. Die Messung ist viel schwieriger, wenn das Ergebnis rein qualitativer Natur ist.

### 3.2.2 Motivation und Beeinflussung der Mitarbeitenden

Die Motivationsstruktur des Einzelnen und die wahrgenommene Fairness spielen eine entscheidende Rolle für die Arbeitszufriedenheit. Die Motivation, der individuelle Wille, ist einer von mehreren Faktoren, die das Handeln eines Menschen beeinflussen. Motivationen sind Gründe für Handlungen. Man unterscheidet zwei Typen von Motiven: explizite und implizite Motive. Die ersten sind von der Person bewusst wahrgenommen und implizite Motive im Gegensatz liegen außerhalb des Bewusstseinshorizonts. Sie können sich in drei Typen unterscheiden: Machtmotiv, Zugehörigkeitsmotiv und Leistungsmotiv<sup>43</sup>.

Nach impliziten Motiven gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, Mitarbeitende nicht monetär zu motivieren:

- **Ein gewisses Maß an Flexibilität bei den Arbeitszeiten** - die Mitarbeitenden im Homeoffice wollen autonom Entscheidungen über die Arbeitszeit treffen.
- **Ein positives Feedback** - der Wert von sozialer Anerkennung und Zustimmung ist nicht zu unterschätzen. Es ist eine hervorragende Methode zur Motivation.
- **Förderung von Gemeinschaftsgefühl** - die Erhaltung und der Aufbau der Kontaktmöglichkeiten innerhalb einer Organisation während einer Pandemie ist ein komplexes und problematisches Thema, auf das viele Unternehmen eine Antwort suchen<sup>44</sup>.

Die Führungskräfte sollten sich auch darüber im Klaren sein, dass es einigen Mitarbeitenden in einem häuslichen Umfeld schwer fallen kann, motiviert und selbstorganisiert zu sein. In diesen Fällen sollte die Führungskraft und dem Personal praktische Maßnahmen zur Überwindung solcher Hindernisse besprechen. In schwierigen Zeiten sind die Angestellten viel mehr darauf angewiesen, dass sich das Management um ihre körperliche, geistige und emotionale Gesundheit kümmert. Vor

---

<sup>43</sup> Vgl. Landes, 2020: S.15

<sup>44</sup> Vgl. Landes, 2020: S.17

allem im Zusammenhang mit dem Problem des beruflichen Burnouts oder sogar des Boreouts, die sich ebenfalls zu einer Pandemie entwickeln.

Man sollte seine eigenen Arbeitsanforderungen kritisch hinterfragen. Wenn ein Mitarbeitende sich am Ende unproduktiv oder frustriert fühlt, weil er oder sie eigentlich so viel mehr tun wollten, sollten sie sich darüber im Klaren sein, dass die gesamte Bürozeit nicht auf höchst produktive Weise genutzt wird: man spricht mit Kollegen und Kolleginnen, kann unterwegs sein, nimmt an unnötigen Besprechungen teil. Auch im Homeoffice lassen sich Ablenkungen nicht völlig vermeiden. Unrealistische Ziele, die wahrscheinlich nicht erreicht werden können, sind demotivierend.

### 3.2.3 Gender und Alter

Die COVID-19-Pandemie hat unverhältnismäßig starke Auswirkungen auf Frauen und bedroht die weltweiten Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter, die in den vergangenen zwei Jahrzehnten erzielt wurden.

Frauen sind die Hauptleidtragenden der Pandemie. Sie haben ein höheres Infektionsrisiko aufgrund der beruflichen Geschlechtertrennung, da sie etwa 70 % des Gesundheitspersonals in der Welt stellen<sup>45</sup>.

Der wirtschaftliche Abschwung, der durch Einschränkungen der Wirtschaftstätigkeit verursacht wurde, hat viele Menschen arbeitslos gemacht. In normalen konjunkturellen Abschwüngen sind die Arbeitslosen in der Regel Männer, die in Branchen arbeiten, deren Dynamik eng mit dem Konjunkturzyklus verbunden ist (Industrie, Baugewerbe). Heute sind die Frauen jedoch stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen, da die COVID 19-Krise vor allem Sektoren betrifft, in denen sie am häufigsten beschäftigt sind (Tourismus, soziale Dienstleistungen usw.). Weltweit liegt der Beschäftigungsverlust unter Frauen bei 5 %, unter Männern dagegen bei 3,9 %<sup>46</sup>. Vor allem bei Frauen ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen und aufhören zu arbeiten, sehr viel größer als bei Männern.

Während der Pandemie nahm auch die Arbeitsbelastung der Frauen im Haushalt zu. Quarantäne und Isolation führten zu einem erheblichen Anstieg der unbezahlten Hausarbeit, einschließlich der Pflege von Kindern, kranken Verwandten, Eltern usw. Nachdem wegen der Coronavirus-Pandemie alle Schulen und Kindergärten in

---

<sup>45</sup> Vgl. World Health Organization, 2019

<sup>46</sup> Vgl. International Labour Organization, 2019

Deutschland geschlossen wurden, arbeiteten viele Eltern im Homeoffice und haben ihre berufliche Tätigkeit mit der Kinderbetreuung, der Kontrolle der Schulaufgaben und dem Haushalt verbunden. Diese große Herausforderung würde vermutlich auf den Schultern der Mütter lasten. Bei Haushalten mit zwei berufstätigen Elternteilen liegt das Potenzial für ein Home Office bei 57 %, bei berufstätigen Alleinerziehenden bei 35 %<sup>47</sup>.

Gleichzeitig haben Isolation, Bewegungseinschränkungen, Bewegungsmangel, überfüllte Wohnungen und materielle Entbehrungen zu einer Verschlechterung des psychologischen Umfelds der Familien und zu einem Anstieg der häuslichen Gewalt weltweit geführt.

Außerdem ist es deutlich zu sehen, den Unterschied zwischen den Altersgruppen. Bei Arbeitnehmern ab 55 Jahren ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre Arbeit ins Homeoffice verlegen, geringer (36,1%) als bei Tätigen zwischen 46 und 54 Jahren (41,1%)<sup>48</sup>. Bei der jüngeren Generation von Mitarbeitenden ist die Arbeit im Homeoffice mehr attraktiver. Gleichzeitig sind junge Angestellte eine weitere besonders betroffene Kategorie, die entweder ihren Arbeitsplatz verlieren, aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder den Beginn ihres Arbeitslebens verschieben. Der Rückgang der Beschäftigung bei den Jugendlichen (15-24 Jahre) betrug 8,7 Prozent, während er bei den Erwachsenen 3,7 Prozent betrug<sup>49</sup>.

Die Führungskräfte sollten die Schwierigkeiten berücksichtigen, mit denen Mitarbeitende unterschiedlicher Gender und unterschiedlichen Alters konfrontiert sind.

## **3.3 Sicherheit und Schutz**

### **3.3.1 Juristische Fragen**

Die Arbeit in einem Homeoffice bringt eine Reihe rechtlicher und praktischer Fragen mit sich. Homeoffice erfolgt in der Regel im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Personal und wird häufig von dem Unterschreiben eines Vertrags begleitet, in dem die Bedingungen für Homeoffice festgelegt sind. In der gegenwärtigen Situation aber verlangen die Behörden in vielen Ländern, dass die Unternehmen die Angestellten als vorübergehende Maßnahme zum Schutz der Gesundheit in die Homeoffice versetzen.

---

<sup>47</sup> Vgl. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung, 2020

<sup>48</sup> Vgl. Deutsches Zentrum für Altersfragen, 2020

<sup>49</sup> Vgl. International Labour Organization, 2019

Führungskräfte haben eine Fürsorgepflicht gegenüber all ihren Mitarbeitenden und müssen, soweit dies möglich ist, ein sicheres Arbeitsumfeld schaffen, das keine Risiken für die körperliche und geistige Gesundheit birgt. Dazu gehören die Risikoanalyse sowie Kontroll- und Gegenmaßnahmen an Orten außerhalb des normalen Arbeitsplatzes, z. B. am Wohnort eines Angestellten, der oder die zum Homeoffice versetzt wurde. Die Unternehmensführung sollte die Angestellten auch an ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten erinnern, die in ihrem Arbeitsvertrag und den geltenden Vorschriften festgelegt sind<sup>50</sup>.

Ein schwieriges Thema sind die Ausgaben und ihre Erstattung. Sollte der Arbeitgeber die Kosten für Strom, Wasser und Heizung, die bei der Arbeit zu Hause anfallen, übernehmen oder sich daran beteiligen? Es gibt auch Fälle, wo der Arbeitgeber Ausgaben erstattet, die in direktem Zusammenhang mit der Arbeit stehen und für die es offizielle Belege gibt, wie z. B. Quittungen für den Kauf einer Druckerpatrone<sup>51</sup>.

Viele Länder auf der ganzen Welt haben damit begonnen, verschiedene Aspekte des Homeoffice, der Arbeitsbedingungen sowie der Rechte und Pflichten von Führungs- und Arbeitskräften gesetzlich zu regeln. Es ist zu beachten, dass eine vorübergehende Versetzung zu Homeoffice keine dauerhafte Änderung der Beschäftigungsbedingungen erfordert. Die Arbeitsorganisation kann sich je nach den erhaltenen Anweisungen und den neuen Bedürfnissen des Unternehmens ändern.

### **3.3.2 IT-Sicherheit und Datenschutz**

Die moderne Technologie hat zwar die Voraussetzungen und Möglichkeiten für Homeoffice geschaffen, birgt aber auch ein erhöhtes Risiko, dass Systeme gehackt werden und Unbefugte Zugang zu Daten erhalten. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass die Homeoffice-Prozesse sicher sind, insbesondere wenn Mitarbeitende persönliche Laptops oder Geräte verwenden, um arbeitsbezogene Aufgaben zu erledigen und eine Verbindung zum Unternehmensnetz herzustellen. In einigen Unternehmen gibt es besondere Vorschriften zum Schutz und zur Gewährleistung des Datenschutzes und der Computersicherheit.

Im Folgenden sind einige Hinweise, worauf man achten sollte, um IT-Sicherheit und Datenschutz besser zu gewährleisten:

---

<sup>50</sup> Vgl. Ebert, 2020: S.143

<sup>51</sup> Vgl. Ebert, 2020: S.145

- **Verwendung von Firmengeräten oder Sicherheit der Privat-Hardware** - wenn ein Mitarbeitende einen privaten Laptop oder ein Smartphone benutzt, auf dem keine Sicherheitsfunktionen des Unternehmens (Virenschutz, Firewall) oder die neuesten Sicherheitsupdates für das Betriebssystem installiert sind, steigen die potenziellen Risiken um ein Vielfaches<sup>52</sup>.
- **Bildschirmsperre und Passwörter** vermeiden die Gefahr eines Informationsverlustes, denn öfters werden Tabs mit Daten und Informationen im Browser nicht geschlossen und ein unverschlossener Laptop unbeaufsichtigt liegen gelassen. Es ist auch möglich, dass das Gerät von anderen Haushaltsmitgliedern benutzt wird, die nicht ordnungsgemäß eingewiesen wurden und die dem Unternehmen gegenüber nicht für ihre Handlungen verantwortlich sind<sup>53</sup>.
- **VPN-Dienste** - ermöglichen, eine sichere Verbindung zum Unternehmensnetz herzustellen und Daten über das Internet zu übertragen. Heimnetzwerke sind weit weniger sicher als Unternehmensnetzwerke. Dies macht die daran angeschlossenen Geräte zu einer Quelle ernsthafter potenzieller Bedrohungen<sup>54</sup>.
- **Sichere Nutzung von E-Mail** - keine Anmeldung von Unternehmensmails auf Webseiten von Dritten, absichtliche Klicks auf Links und Pop-ups<sup>55</sup>.
- **Verschlüsselte Kommunikation und geeignete Sicherheitssoftware** - sie verringern das Risiko des Diebstahls von persönlichen Daten oder Geschäftsgeheimnissen. Mehr Sicherheit bieten Lösungen, die entweder die End-to-End-Kommunikation (E2E) verschlüsseln oder eine Transportverschlüsselung verwenden<sup>56 57</sup>.

---

<sup>52</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.45

<sup>53</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.46

<sup>54</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.47

<sup>55</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.47

<sup>56</sup> Vgl. Bruhn, 2020: S.48

<sup>57</sup> Vgl. Ebert, 2020: S.177

## 4 Chancen und Risikofelder

Das dritte Kapitel befasste sich mit dem Prozess der Verlagerung der Arbeit des Unternehmens ins Homeoffice und den damit verbundenen Anforderungen. Auf diese Weise ließen sich die Chancen und Risiken der Fernarbeit abschätzen. In bestimmten Fällen ist dieser Ansatz zur Gestaltung des Arbeitsplatzes sowohl für das Management als auch für das Personal von Vorteil. Das Arbeiten im Homeoffice hat aber auch Nachteile. Es wurden positive und negative Seiten des Homeoffice aus der Sicht der Führungs- und Arbeitskräfte betrachtet. Nur wenn die Interessen beider Seiten berücksichtigt werden, kann ein ganzheitliches Bild gezeichnet werden.

### 4.1 Chancen für Unternehmen mit Homeoffice

Aus der Sicht der Arbeitnehmer bietet die Telearbeit folgende Möglichkeiten:

- **Flexibilität** - die Möglichkeit, die Arbeitszeit und den Arbeitsplatz selbst zu gestalten. So ist es möglich überall dort zu arbeiten, wo man sich wohlfühlt. Die meisten Fernarbeitskräfte können ihre Zeit selbst einteilen und in einem gewünschten Tempo arbeiten. Das Wichtigste beim einem flexiblen Zeitplan ist, dass man seine Ziele nicht aus den Augen verliert<sup>58</sup>.
- **Reduzierung der Fahrtzeit** - das spart Zeit, Mühe und Geld. Man braucht nicht mehr im Stau zum Büro zu fahren oder bei schlechtem Wetter zur Bushaltestelle zu laufen. Außerdem gibt es keinen morgendlichen Stress.
- **Work-Life-Balance** - Durch die Arbeit auf Distanz kann man mehr Zeit mit seiner Familie verbringen oder die notwendigen Einkäufe erledigen. So werden die Mitarbeitenden nicht nur beruflich, sondern auch zu Hause erfolgreich sein können<sup>59</sup>.
- **Weniger Krankheitsmeldung** - man braucht sich nicht krankschreiben zu lassen und Geld zu verlieren, man kann von zu Hause aus arbeiten, ohne sich oder andere zu gefährden. Das Gleiche gilt, wenn ein Kind erkrankt<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> Vgl. Landes, 2020: S.11

<sup>59</sup> Vgl. Landes, 2020: S.11

<sup>60</sup> Vgl. Landes, 2020: S.60

- **Barrierefreiheit** - wenn eine Person gesundheitliche Probleme hat und sich nicht aktiv bewegen kann, ist dies eine gute Möglichkeit, in der Gesellschaft zu bleiben und genauso viel zu verdienen wie andere.
- **Produktivität und Zufriedenheit sind höher** - Die Berufstätige selbst stellen fest, dass sie zu Hause effizienter arbeiten<sup>61</sup>.

Die positiven Aspekte des Homeoffice aus der Sicht der Beschäftigten führen zu positiven Aspekten für das Unternehmen<sup>62</sup>:

- **Kostenoptimierung** - Die Miete für ein gutes Büro in einer komfortablen Lage kann sehr teuer sein. Und für jeden Mitarbeitenden muss man auch einen Arbeitsplatz einrichten, Geräte und verschiedene Büromaterialien kaufen. Durch die Arbeit auf Distanz lassen sich diese Kosten fast auf null reduzieren. Außerdem bringt Homeoffice geringere Meetings- und Reisekosten<sup>63</sup>.
- **Höhere Produktivität** - oben geschrieben sind Fernarbeitskräfte produktiver. Fernarbeitskräfte dehnen ihre Arbeit einfach nicht auf die traditionelle Zeitspanne von 9 bis 15 Uhr aus und erledigen ihre Arbeit in den meisten Fällen viel schneller. Wenigstens wird ihre Aufmerksamkeit nicht durch übermäßig gesprächige Kollegen abgelenkt<sup>64</sup>.
- **Erweiterung und Flexibilität des Teams** - die Verbindung von Mitarbeitenden aus verschiedenen Städten und Ländern, die Auswahl von Spezialisten ohne Bezug auf ihren Standort<sup>65</sup>.
- **Ausweitung der Projektgeografie und Marktpotenziale** - Möglichkeit der Zusammenarbeit mit bisher nicht erreichbaren Kunden und Kundinnen bei geografisch entfernten und geografisch verteilten Projekten<sup>66</sup>.
- **Gewinnung vom Personal** - Die Mitarbeitenden schätzen die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Dies kann ein gutes Argument für ein Unternehmen sein, das sich auf einem Markt befindet, auf dem die Humanressourcen knapp sind. 74%

---

<sup>61</sup> Vgl. Berg, 2020: S.9

<sup>62</sup> Vgl. Landes, 2020: S.12

<sup>63</sup> Vgl. Lindner, 2020: S. 10

<sup>64</sup> Vgl. Landes, 2020: S.12

<sup>65</sup> Vgl. Lindner, 2020: S. 10

<sup>66</sup> Vgl. Lindner, 2020: S. 9

der von Bitkom Befragten sind der Meinung, dass die Nutzung von Home-Office in Deutschland insgesamt viel stärker verbreitet sein sollte<sup>67</sup>.

In diesem Zusammenhang muss man auf die positiven Auswirkungen der Fernarbeit auf die Umwelt (da weniger Transportmittel benötigt werden) und die Verbreitung des Virus hinweisen, was das Leben der Menschen im Allgemeinen verbessert.

## 4.2 Risikofelder beim Homeoffice

Obwohl die Homeoffice viele Vorteile hat, ist sie nicht für jeden Mitarbeitenden geeignet:

- **Mangel an Kommunikation im Allgemeinen, soziale Isolation der Mitarbeitende und Entfremdung vom Team** - wie fortschrittlich die moderne Kommunikationstechnologie auch sein möge, sie kann den echten menschlichen Kontakt nicht ersetzen<sup>68</sup>
- **Karriere** - ohne die Mitarbeitende regelmäßig vor Augen zu haben, ist sich das Management nicht vollständig über ihren Beitrag bewusst, wenn es keine spezifischen technischen Indikatoren gibt. Und auch der Mangel an Live-Kommunikation hat Auswirkungen.
- **Ungenügende Büroausstattung** - die Angestellten müssen meist selbst für ihren Bedarf sorgen, dadurch entstehen Kosten, die aus der eigenen Tasche bezahlt werden müssen<sup>69</sup>.
- **Gesundheitliche Risiken** - wer viel von zu Hause aus arbeitet, leidet eher unter Überlastung, Konzentrationsschwäche und Schlaflosigkeit<sup>70</sup>.
- **Probleme der Selbstorganisation und Ablenkung im Haushalt** - die familiären Verpflichtungen eines Mitarbeiters, die Notwendigkeit, den Arbeitsplatz mit einer anderen Person zu teilen, oder sogar angespannte Beziehungen oder häusliche Gewalt können die Arbeitsaufgaben beeinträchtigen, die Arbeitszeiten verändern und die Produktivität und Leistung beeinträchtigen. Gleichzeitig weisen viele darauf

---

<sup>67</sup> Vgl. Berg, 2020: S.2

<sup>68</sup> Vgl. Landes, 2020: S.13

<sup>69</sup> Vgl. Landes, 2020: S.13

<sup>70</sup> Vgl. AOK-Bundesverband, 2019



hin, dass im Gegenteil niemand die Arbeit aus der Ferne stört, was ein Pluspunkt ist. Es kommt also ganz offensichtlich auf die Organisation des Arbeitsprozesses an.

Während die Vorteile von Homeoffice von vielen Unternehmen anerkannt werden, hat sich der Übergang für einige als schwierig erwiesen. Neben den oben genannten Risikofeldern für die einzelnen Mitarbeitenden, die indirekt auch als Risiken für das Unternehmen angesehen werden können, spielen auch andere Aspekte eine Rolle:

- **Prokrastination oder Vertrauensmissbrauch** - die Mitarbeitenden sind im Homeoffice schwieriger zu kontrollieren. Deshalb ist eine klare Kommunikation mit den Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung<sup>71</sup>. In dieser Zeit wird es auch den Führungskräften empfohlen, berufstätige Eltern und Betreuer stärker zu unterstützen.
- **Mangelhafte IT- und Datensicherheit** - Weitergabe vertraulicher Informationen, der Diebstahl persönlichen Daten und Störung von Informationssystemen<sup>72</sup>.
- **Energie- und ressourcenaufwendiges Personalmanagement** - die Geschäftsprozesse müssen sorgfältig eingerichtet werden. Da sich alle Mitarbeitenden an verschiedenen Standorten (einschließlich Städten und sogar Ländern) befinden, muss die Arbeit so organisiert werden, dass ihre Aktivitäten aus der Ferne und in Echtzeit geplant und kontrolliert werden können<sup>73</sup>.

Der Hauptgrund für Risikofelder war das Fehlen digitaler Arbeitsabläufe und die mangelnde Vorbereitung der internen Vorschriften und Verfahren auf die Umstellung auf ein solches System. Mit dem richtigen Management und dem Einsatz der notwendigen Technologie können die Risiken vom Homeoffice minimiert werden.

---

<sup>71</sup> Vgl. Landes, 2020: S.13

<sup>72</sup> Vgl. Lindner, 2020: S.11

<sup>73</sup> Vgl. Lindner, 2020: S.11

## 5 Empirische Untersuchung

In den vorangegangenen Kapiteln wurde auf der Grundlage der Literaturrecherche ein allgemeiner Überblick über die Themenbereiche dieser Bachelorarbeit erstellt, um die Forschungsfrage besser beantworten zu können, wird in diesem Kapitel das methodische Vorgehen bei der folgenden empirischen Untersuchung vorgestellt. Mit der empirischen Untersuchung können neue Ergebnisse gewonnen werden, die bestimmte Denk- und Verhaltensweisen erklären können. Die Beantwortung der Forschungsfrage erfolgte durch die Erstellung eines Online-Fragebogens, der über verschiedene Kanäle verteilt wurde.

Die Analyse des Datenmaterials soll Angaben über den Übergang eines Unternehmens zum Homeoffice geben. Ziel der empirischen Untersuchung ist die Auswirkung vom Homeoffice auf die Arbeitsprozesse und Arbeitsmoral der Mitarbeitenden festzustellen und diese zu begründen. Es werden drei Hypothesen aufgestellt:

**Hypothese 1:** Der Arbeitsablauf im Homeoffice wirkt sich positiver auf die Arbeitsprozesse und die Arbeitsmoral der Mitarbeitenden aus, als die klassische Büroarbeit.

**Hypothese 2:** Es besteht ein Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsbewertung im Homeoffice.

**Hypothese 3:** Es besteht ein Zusammenhang zwischen Gender und Arbeitsbewertung im Homeoffice.

### 5.1 Methodologische Vorgehensweise

#### 5.1.1 Forschungsdesign und Erhebungsinstrumente

Für die vorliegende empirische Untersuchung wurde quantitative Erhebung angewendet. Bei quantitativen Daten werden Fakten anhand von Statistiken bewertet. Der Vorteil der quantitativen Forschung besteht darin, dass die Hypothesen an einer großen Stichprobe getestet werden können.

Als Erhebungsmethode wurde ein teil-/halbstandardisierter Fragebogen ausgewählt. Da in der quantitativen Forschung eine große Anzahl von Teilnehmern befragt wird, können allgemeinere Sachverfahren untersucht werden. Daher scheint die Online-Umfrage die am besten geeignete Methode der Datenerhebung für diese Arbeit zu sein.

## 5.1.2 Gestaltung des Fragebogens

Zur Beantwortung der Fragestellung und zur Überprüfung der Hypothesen wurde ein Online-Fragebogen mit 32 Fragen erstellt. Den Teilnehmenden wurden zwei Typen von Fragen vorgegeben: geschlossene Fragen mit bestimmten Antwortmöglichkeiten und drei offene Fragen, um den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Ansichten in ihren eigenen Worten auszudrücken.

Am Anfang des Fragebogens standen eine kurze Begrüßung, Informationen über die Umfrage, die Kontaktdaten der Autorin, damit sie eventuelle Fragen beantworten konnte, und ein Dankschreiben für die Teilnahme. Der Fragebogen ist in vier Teile gegliedert:

- Persönliche Angaben: Fragen zu Alter, Geschlecht, Wohnsituation und Verfügung über ein abgetrenntes Büro.
- Berufliche Angaben: Fragen zur Branche, beruflichem Status, Unternehmensgröße und bestehende Erfahrung im Homeoffice.

Die oben genannten Fragen dienen dazu, eine repräsentative Beschreibung der Stichprobe in Bezug auf Alter, Geschlecht, Wohnsituation und berufliche Aspekte zu erstellen.

- Bewertung der Arbeit im Homeoffice: Fragen zu Motivation, Problemen, positive Wirkung vom Homeoffice, Arbeitszeit, Produktivität, Zugang zur Infrastruktur, verwendeten Technologien und Plattformen, Kommunikation, Gemeinschaftsgefühl, Leistungsmanagement, Ablenkungsfaktoren und Vergleich von der Büroarbeit zum Homeoffice.

Ein wichtiger Teil der Studie ist die Bewertung der Arbeit im Homeoffice. Zunächst wird in zwei offenen Fragen nach den Argumenten der Teilnehmende für und gegen die Arbeit im Homeoffice gefragt, so dass die Meinung der Teilnehmende berücksichtigt werden kann, ohne dass sie gezwungen sind, sich für eine der angebotenen Varianten zu entscheiden. Die Teilnehmende werden dann zur Beantwortung der Multiple-Choice-Fragen aufgefordert. Die Teilnehmende werden gebeten, die positiven und negativen Aspekte von Homeoffice auszuwählen und ihre Arbeit und Produktivität zu bewerten. Die nachfolgenden Fragen zielen darauf ab, die Ausrüstung, die Technologie und die Kenntnisse zu bewerten, die für die Arbeit zu Hause erforderlich sind. Die nächsten beiden Fragen in diesem Teil beziehen sich auf die Bewertung von Leistungsmanagement aus der Sicht der Führungskraft und der Mitarbeitenden. Es ist wichtig, die Ansicht beider Seiten zu ermitteln. Die weiterführenden Fragen betreffen die Ablenkungsgrad und -faktoren von Mitarbeitenden. Die letzte Frage in diesem Teil bezieht sich auf den Vergleich zwischen der Arbeit im Büro und der Arbeit zu Hause.

- Abschließende Fragen: Zufriedenheit und Bereitschaft weiter im Homeoffice zu arbeiten, Empfehlungen bzgl. dem Arbeiten im Homeoffice.

Schließlich hatten die Teilnehmende die Möglichkeit, ihre Zufriedenheit mit der Arbeit zu Hause und ihre Bereitschaft zur Arbeit im Homeoffice zu äußern. Bei der letzten Frage handelte es sich um eine offene Frage zu Empfehlungen für die Unternehmen bezüglich dem Arbeiten im Homeoffice.

Ein vollständiger Fragebogen ist in Anlage 1 zu finden.

### 5.1.3 Stichprobe

Im Rahmen der empirischen Studie wurde eine breite Zielgruppe gewählt, da es um die Meinung der Öffentlichkeit ging. Die Zielgruppe bestand aus Personen, die Erfahrungen mit Homeoffice hatten oder zum Zeitpunkt der Befragung im Homeoffice tätig waren. Ziel war es jedoch, zwischen 80 und 100 Antworten in der Online-Umfrage zu sammeln. Die Teilnehmende wurden über das direkte Umfeld der Forscherin sowie über soziale Medienkanäle wie Facebook, Instagram, LinkedIn, Slack und Telegram ausgewählt. Die Umfrageteilnehmende wurden gebeten, den Fragebogen über einen Link weiterzugeben, um ein breiteres Spektrum an teilnehmenden Personen zu erreichen.

An der Online-Umfrage nahmen insgesamt 95 Personen teil. Die 95 Personen in der Stichprobe lassen sich in sechs Altersgruppen unterteilt:

- unter 20 Jahre alt (7,4%)
- 20-30 Jahre alt (33,7%)
- 30-40 Jahre alt (35,8%)
- 40-50 Jahre alt (8,4%)
- 50-60 Jahre alt (11,6%)
- über 60 Jahre alt (3,2%)

Darüber hinaus ist die Stichprobe in 65,3% weibliche, 33,7% männliche und 1,1% diversen Teilnehmer aufteilen. Was die Wohnsituation betrifft wohnen die 38,3% aller Befragten mit Partner:in, 25,5% allein, und 13,8% sowohl mit Kindern und Partner:in, als auch mit Kindern, 8,5% der Teilnehmende wohnen in einer WG.

Zusätzlich zu den persönlichen Daten wurden auch berufliche Aspekte abgefragt. Die Stichprobe besteht aus 51,6 % Angestellten, 21,1% Studierenden, 18,9% Selbständigen,

4,2% Führungskräften, 2,1% sowohl Verbeamteten, als auch ein Praktikum absolvierenden Personen. Die meisten Befragten arbeiten regelmäßig im Homeoffice (52,6%), die weitere Kategorie ist die Teilnehmer, die ein bis zwei Mal von zu Haus arbeiten (18,9%), drei bis vier Mal sind im Homeoffice 13,7% der Befragten, 13,7% sind selten im Homeoffice. Eine Person (1,1%) verbringt insgesamt 4 Monate im Homeoffice. 52,2% aller Befragten werden weiter im Homeoffice arbeiten, 27,7% werden bald wieder im Büro arbeiten, 17% arbeiten schon wieder im Büro und 3,2% haben ein hybrides Arbeitsmodell, was die beiden Arbeitsweisen umfasst. Was die Branchenzugehörigkeit angeht, so zeigt sich in der Abbildung 3, dass die Top 5 Branchen sind:

- EDV und IT
- Bildung
- Internet und Multimedia
- Forschung und Entwicklung
- Kultur, Unterhaltung und Veranstaltung

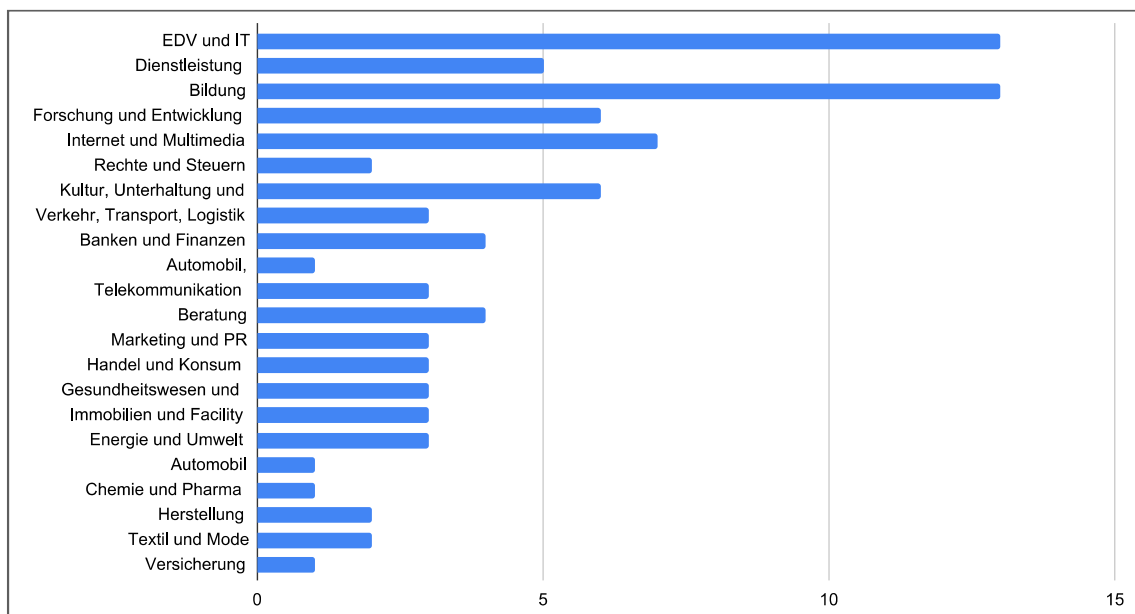


Abbildung 4: Frage 6. In welcher Branche sind Sie aktuell tätig?

#### 5.1.4 Durchführung und Auswertung der Untersuchung

Der Fragebogen wurde online auf dem kostenlosen Plattform „Google Formulare“ unter dem Titel „Homeoffice: Chancen und Risiken für Unternehmen“ veröffentlicht. Es wurde ein Link durch das Tool generiert. Die Umfrage dauerte 10 Tage und in dieser Zeit wurden 95 Antworten gesammelt.

Für die Auswertung der erhobenen Daten, wurden alle Antworten in Microsoft Excel Tabellen umgewandelt und zusammengefasst, dann erfolgte die Auswertung der einzelnen Fragen durch die Autorin. Die Verwendung der Excel Tabellen ließ flexibel die Ergebnisse visualisieren. Die Ergebnisse wurden in Form von Diagrammen und Tabellen dargestellt. Die volle Auswertung der erhobenen Daten ist in Anlage 2 zu finden.

## 5.2 Ergebnisse

### 5.2.1 Darstellung der Ergebnisse

Am Anfang des dritten Teils der Umfrage sind zwei offene Fragen bezüglich Motivation in Homeoffice zu beantworten. Zuerst nannten die Teilnehmende Aspekte die motivierend sind, um im Homeoffice zu arbeiten. Der am häufigsten genannte Grund für die Arbeit von zu Hause aus war die Tatsache, dass Homeoffice mehr Flexibilität und damit eine bessere Kompatibilität zwischen Familie, Alltagsleben und Arbeit bietet. Die zweithäufigste Antwort ist Fehlen von dem Arbeitsweg und den damit verbundenen Kosten. Komfort und Bequemlichkeit waren ebenfalls eine der beliebtesten Antworten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer konzentrierteren und damit produktiveren Arbeitsweise. Ein sehr wichtiger Aspekt, insbesondere in Zeiten der Pandemie, ist die Gesundheit. Wer zu Hause arbeitet, kann sich mehr Zeit für seine Ernährung nehmen, und der mit vielen Faktoren verbundene Stress wird reduziert. Zwei Teilnehmende der Umfrage gaben an, dass der Umweltschutz ein motivierender Aspekt sei, da weniger Transport erforderlich sei.

Einige Befragte sehen keine Motivation, im Homeoffice zu arbeiten, da sie lediglich ihre Pflichten ausführen. Dennoch ist sowohl der soziale Kontakt als auch der fehlende Kontakt zu den Kollegen und Kolleginnen der häufigste Grund, warum die Menschen nicht dauerhaft im Homeoffice arbeiten wollen. Darüber hinaus verweisen die Befragten auf das Fehlen eines typischen Arbeitsumfelds, das Vorhandensein zahlreicher Ablenkungsfaktoren und Probleme bei der Selbstorganisation. Mangelnde technische Ausstattung und fehlender Zugang zu Unternehmensdaten sowie die Tatsache, dass nicht jeder einen abgetrennten Arbeitsplatz hat, wurden als weitere negative Gründe aufgeführt.

Bei den folgenden Fragen konnten die Teilnehmenden zwischen verschiedenen Antworten wählen und hatten die Möglichkeit, ihre eigene Antwort kurz anzugeben. Die häufigsten Probleme, auf die die Befragten stießen, waren: keine Sozialkontakte (24,6%), leichte Ablenkung (21%), abnehmende Motivation (13,9%), vernachlässigte Selbstorganisation (13,1%), Fernkommunikation (9,9%), ungenügende Büroausstattung (9,1%). Als positive Wirkungen vom Homeoffice sind die Möglichkeit, einen eigenen

Tagesablauf zu planen (39,6%), komfortabler Arbeitsplatz (24,3%) und die Möglichkeit, sich auf vorrangige Arbeitsaufgaben zu konzentrieren (21,9%), genannt.

Die gesammelten Daten zeigen, dass sich die Arbeitszeiten im Homeoffice der 43,2 % Befragten geändert haben, es bei 34,7% keine Veränderungen gibt und dass sich die 22,1 % der Teilnehmenden für die Antwort „das Format hat sich geändert“ entschieden. Was die Produktivität im Homeoffice betrifft, ist die Produktivität bei den 37,9% der Befragten auf gleichem Niveau im Vergleich zum Arbeiten im Büro. Geringere Leistungen zeigen 27,4% der Teilnehmenden, bei 17,9% steigt die Produktivität im Homeoffice höher.

Gute Internetverbindung (29,1%), Software (24%) und Hardware (21,7%) stehen den Umfrageteilnehmenden zur Verfügung. 39,2 % der Befragten verfügen zu Hause über kein Arbeitszimmer, 30,9% haben schlechte Büroausstattung und Internetverbindung (12,4%). Die Hälfte der Befragten sind ausreichend geschult, um Workflow-Management-Plattformen zu nutzen, um Aufgaben richtig zu erstellen, zu verwalten und auszuführen.

Die folgenden Fragen bezogen sich auf die Bewertung der Kommunikation innerhalb des Unternehmens und den Einsatz von Kommunikationstechnologie. 68,1% der Befragten haben eine standardisierte Kommunikationsplattform im Unternehmen, bei anderen ist die E-Mail das Hauptkommunikationsmittel oder es gibt gar keine standardisierte Kommunikationsplattform (je 12,8%). Die verwendeten Technologien und Plattformen von 71% ermöglichen, produktiv zu sein und mit den Kollegen und Kolleginnen in Kontakt zu bleiben, bei 24,7 % der Erwerbstätigen sind diese teilweise effektiv und bei 4,3% gar nicht. Darüber hinaus fehlt den Teilnehmenden bei der so hohen Nutzungsrate von Kommunikationstechnologien persönliche Kontakt mit Kollegen und Kolleginnen (53,7%) und 46% fühlen sich „abgeschottet“. 28% der Umfrageteilnehmenden halten die Kommunikation für genügend und 41,4% empfinden Gemeinschaftsgefühl.

51,6% der Personen, die leitende Position haben, schätzen Leistungsmanagement als gelungen, 37,5% - als teilweise gelungen und weiter 10,9% können nicht gut die Arbeit und Leistungen ihrer Mitarbeitenden steuern. Die Mitarbeitenden schätzen die Leitung als gelungen (55,8%), 37,2% halten für teilweise gelungen und 7% der Erwerbstätigen nennen die Leistungsmanagement als erfolglos.

Gut die Hälfte der Befragten (53,2%) gibt an, dass sie sich bei der Arbeit zu Hause leicht ablenken lassen, weniger Befragte (30,9%) behaupten, dass sie zu Hause und im Büro gleichermaßen unkonzentriert sind und der Rest mit 16% erledigt seine Arbeit hochkonzentriert. Die wesentlichen Faktoren der Ablenkung sind jedoch: Haushalt (31,4%), Essen (29,1%), Kinder und Familienangehörige (21,5%). Gegen Büroarbeit sprechen folgende Faktoren: Arbeitsweg (28,6%), Arbeitszeit (16,1%), kein

Erholungsplatz (12,4%) und Großraumbüro/kein privater Raum (11,1%). Es ist bemerkenswert, dass die gleiche Anzahl (je 33,7%) der Befragten gerne zu Hause und im Büro arbeitet. 28,3% der Berufstätigen sind noch unentschieden, welche Arbeitsform ihnen besser passt, 4,3% sehen dabei keinen Unterschied.

Abschließend werden Zufriedenheit mit der Arbeit zu Hause und die Bereitschaft zur Arbeit im Homeoffice gemessen. Die Datenanalyse ergibt, dass die meisten Befragten zufrieden (37,2%) und sehr zufrieden (20,2%) mit der Arbeit im Homeoffice sind, 30,9% neutral bleiben, die geringere Anzahl ist mit dem Homeoffice unzufrieden (8,5%) und sehr unzufrieden (3,2%). Die positive Einstellung zur Arbeit auf Distanz zeigt sich auch deutlich in der Bereitschaft der Mitarbeitenden, von zuhause zu arbeiten: nur 6,4% der Befragten wollen „auf keinen Fall“ im Homeoffice bleiben, im Gegensatz zu ihnen wählen 27,7% die Variante „ja, auf jeden Fall“, 12,8% sind eher selten bereit ihren Büroarbeitsplatz zu wechseln, 3,2% sind noch unentschieden. Die Mehrheit ist bereit, unter den folgenden Bedingungen im Homeoffice zu arbeiten: eins bis zwei Mal pro Woche (29,8%) und drei bis vier Mal (20,2%).

Bei der letzten Frage handelt es sich um die offene Frage, die den Umfrageteilnehmenden die Möglichkeit geben soll, ihre Empfehlungen für die Unternehmen bezüglich Homeoffice mitzuteilen. Die meisten Personen empfehlen Akzeptanz vom Homeoffice und hybrides Arbeitsmodell. Andere Antworten sind gleichgemäÙ zu treffen:

- Die Eignung der Mitarbeitenden für die Homeoffice prüfen. Es ist empfehlenswert, die Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu berücksichtigen, da einige gut zu Hause arbeiten können und sehr produktiv sind, während andere für die Ausführung der Arbeit im Homeoffice ungeeignet sind.
- Teambuilding und Kommunikation zu berücksichtigen;
- Aufgaben konkret formulieren, engmaschige Aufgabenverteilung und -abfrage;
- Bereitstellung einer geeigneten Büroausstattung, Hard- und Software.

Eine Antwort ist besonders aufgefallen (die Rechtschreibung der schreibenden Person wurde beibehalten):

„Keinen Quatsch nun sich ausdenken, dass man nach der Pandemie zurück ins Office muss. „Aber wie trinkt man einen Kaffee mit einem netten Kollegen? Ist doch so schön!“ Nein, Manfred, wenn ich dafür eine Stunde mit einem Bus fahren muss, das Lärm des Open Space ertragen und 8 Stunden am schlecht ausgestatteten Arbeitsplatz sitzen, dann interessiert es mich nicht wie, schön es dir beim Wandern am Wochenende ging. Scherz bei Seite, wenn ich wieder ins Office muss, dann werde ich eine andere Arbeit suchen. Daher meine Empfehlung wäre, Home Office zu ermöglichen.“



Zusätzlich wurden die Antworten auf folgende Fragen analysiert und nach dem Alter sortiert:

- Wie könnten Sie Ihre Produktivität im Homeoffice bewerten (im Vergleich zum Arbeiten im Büro)?
- Wenn Sie die Arbeit im Büro und im Homeoffice vergleichen, dann ...
- Sind Sie mit dem Arbeiten im Homeoffice zufrieden?
- Wollen Sie im Homeoffice weiter arbeiten?

Die folgenden Daten wurden ermittelt: das Arbeiten im Homeoffice gefällt 40,5 % der Befragten im Alter unter 20 und zwischen 20-30, während 35,5% der Befragten im Alter zwischen 50-60 und über 60 Jahren bevorzugen im Büro zu arbeiten, 28,6% von denen gefällt die Arbeit im Homeoffice. Die jüngere Generation ist bereit mehr im Homeoffice zu arbeiten, die Mitarbeitenden im Alter zwischen 40-60 und über 60 Jahre alt sind auch nicht dagegen im Homeoffice zu arbeiten, aber eher selten. Was die Produktivität betrifft, sind jüngere Mitarbeitende weniger produktiver, als ältere.

Es wurde eine zusätzliche Antwortauswertung von Männern und Frauen auf folgende Fragen durchgeführt:

- Lassen Sie sich leicht im Homeoffice ablenken?
- Was sind die Ablenkungsfaktoren?
- Sind Sie mit dem Arbeiten im Homeoffice zufrieden?
- Wollen Sie im Homeoffice weiter arbeiten?

Die folgenden Daten wurden ermittelt: die Anzahl der Frauen, die sich leichter im Homeoffice ablenken lassen, beträgt 53,2%, der Männeranteil beträgt 62,5%. Bei der Betrachtung der Ablenkungsfaktoren wählen 48,4% der Männer „Kinder und Familienmitglieder“ und 36,7% der Frauen. Der Haushalt ist bei den 38,8% Frauen und bei den 35,5% Männer ein Ablenkungsfaktor. Für das Essen geben mehr Frauen (15%) Zeit aus im Vergleich zu Männern (3,2%). Es gibt keine drastischen Unterschiede zwischen den Antworten auf zwei letzte Multiple Choice Fragen bei Frauen und Männern. 37,3% der Frauen sind mit dem Arbeiten im Homeoffice zufrieden, gegenüber 31,7% der Männer. 37,5% der Männer bevorzugen im Homeoffice zu arbeiten, gegenüber 33,7% der Frauen.

Die Bedeutung der einzelnen Umfrageergebnisse wird im folgenden Teil der Arbeit beschrieben, um die Hypothesen zu bestätigen oder zu widerlegen.

## 5.2.2 Interpretation der Ergebnisse

Das Ziel dieser Umfrage war es, herauszufinden, welche Auswirkung hat Homeoffice auf die Arbeitsprozesse und die Arbeitsmoral. Zwei der drei formulierten Hypothesen können auf der Grundlage dieser Untersuchung bestätigt werden:

**Hypothese 1:** Der Arbeitsablauf im Homeoffice wirkt sich positiver auf die Arbeitsprozesse und die Arbeitsmoral der Mitarbeitenden aus, als die klassische Büroarbeit. Diese Hypothese wurde durch die Fragen 14,19,21,24, 25, 30 und 31 bestätigt. Auf der Grundlage der Untersuchung kann man sagen, dass trotz Risiken und negativer Auswirkung, wie fehlende Kommunikation mit Kollegen und Kolleginnen, als Folge keine Empfindung des Gemeinschaftsgefühls, schwere Selbstdisziplin und hoher Ablenkungsgrad, wirkt sich Homeoffice positiver auf die Arbeitsprozesse und die Arbeitsmoral der Mitarbeitenden aus. Folgende Vorteile für Unternehmen und Mitarbeitende wurden festgestellt: hohe Flexibilität und geringerer Zeitaufwand, Bequemlichkeit und Komfort, erfolgreiche Kommunikation durch Verwendung der Kommunikationstechnologien, erfolgreiche Leistungsmanagement und starke Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

**Hypothese 2:** Es besteht ein Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsbewertung im Homeoffice. Diese Hypothese wurde durch die Fragen 16, 29, 30, 31 bestätigt. Wie im Kapitel 3.2.3 geschrieben, ist die Arbeit im Homeoffice bei der jüngeren Generation von Mitarbeitenden mehr attraktiver und die Bereitschaft im Homeoffice zu arbeiten ist deutlich höher. Was noch festgestellt wurde, dass die Produktivitätsniveau bei älteren Generationen der Mitarbeitenden viel höher ist, was mit unterscheidenden Ablenkungsfaktoren verbunden sein könnte.

**Hypothese 3:** Es besteht ein Zusammenhang zwischen Gender und Arbeitsbewertung im Homeoffice. Die Hypothese konnte nicht durch die Online-Umfrage bestätigt werden. Im Kapitel 3.2.3 wurde vermutet, dass die große Herausforderung beim Arbeiten im Homeoffice auf den Schultern der Mütter lasten würde. Durch der Frage 27 wurde die Hypothese widerlegt. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Verteilung der häuslichen Aufgaben und Kinderbetreuung nicht den klassischen Rollenmodellen zwischen Männern und Frauen folgt. Dies kann auf die hohe Gleichberechtigungstandards in Deutschland oder unzureichende Erhebungsdaten zurückzuführen sein.

Weitere Untersuchungen und Erhebungen mit noch detaillierteren Fragen, einer repräsentativen Stichprobe und über einen längeren Zeitraum hinweg sind erforderlich, um dieses Thema weiter zu untersuchen und mögliche optimale Lösungen für Unternehmen zu entwickeln.

### **5.2.3 Methodendiskussion**

Aufgrund der unzureichenden Repräsentativität der Stichprobe sind die Ergebnisse dieser empirischen Studie nicht auf die Gesamtbevölkerung übertragbar. Da die Umfrage zum einen über das private Netzwerk der Autorin und zum anderen über andere Befragte veröffentlicht wurde, können diese Ergebnisse eingeschränkt sein.

Was das Alter der Umfrageteilnehmenden betrifft, so ist die Alterskategorie zwischen 20-40-Jährigen besonders stark vertreten. Für die Datenanalyse bedeutet dies jedoch, dass sie einerseits die Ansicht dieser Generation genau widerspiegelt und andererseits wichtige Informationen der älteren Generation nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Das Gleiche gilt für die Geschlechterverteilung, die bei der Anzahl der befragten Frauen und Männer sehr unterschiedlich ausfällt. Dies könnte zu einer Diskrepanz zwischen den Daten aus dieser Umfrage und den anderen im theoretischen Teil vorgestellten Daten geführt haben.

In Hinblick auf die anhaltende Pandemie müssen die Ergebnisse bezüglich der persönlichen Einstellung zum Homeoffice mit Vorsicht interpretiert werden. Grundsätzlich hat die Arbeit von zu Hause aus viele Vorteile und trägt in der gegenwärtigen Situation auch dazu bei, die Ausbreitung von Infektionen so weit wie möglich einzuschränken, und wirkt sich positiv auf die Umwelt aus. Viele Unternehmen waren jedoch gezwungen, dringend ein Homeoffice einzurichten. Eine abschließende Bewertung kann erst vorgenommen werden, wenn die Pandemie beseitigt oder auf ein Minimum reduziert wurde und die Unternehmen über mehr Erfahrung bei der Optimierung ihrer Arbeitsabläufe im Home Office verfügen.

## 6 Fazit und Ausblick der Zukunft

In einer Zeit, in der epidemiologische Einschränkungen gelten, ist eine große Zahl von Beschäftigten zum Homeoffice übergegangen. Auf die eine oder andere Weise ist fast jedes Unternehmen mit der Notwendigkeit konfrontiert, seine Arbeitsabläufe zu ändern. Mit der Entwicklung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologie war es für die Mitarbeitenden noch nie so einfach, aus der Ferne zu arbeiten. Wo auch immer sie sich befinden, alles was sie brauchen, ist eine stabile Internetverbindung und entsprechende Hardware.

Die Vorteile sind vielfältig: Die Mitarbeitenden sparen Zeit und Geld für den Arbeitsweg, sie können sich ihre Zeit selbst einteilen und sind daher oft viel effizienter als Büroangestellte. Für die Unternehmen bedeutet dies eine höhere Produktivität und geringere Kosten für die Büromiete und -ausstattung. Die Realität sieht jedoch so aus, dass die Arbeit aus der Ferne mit vielen Risiken verbunden ist, insbesondere für die Sicherheit dieser Unternehmen.

Das hybride Arbeitsmodell wird wahrscheinlich die neue Realität werden, und die Menschen werden sich anpassen müssen, wenn neue, vertraute Arbeitsformen entstehen. Die Gewinner in dieser neuen virtuellen Welt werden die Unternehmen sein, die die Komplexität des Managements von Teams im Homeoffice erfolgreich meistern. Die Produktivitätsschwankungen in der Umfrage deuten darauf hin, dass das derzeitige Leistungsmanagement nicht stabil ist, aber die in Kapitel 3 dargestellten Empfehlungen und in Kapitel 4 dargestellten Chancen und Risiken werden den Unternehmen und ihren Führungskräften helfen, die Produktivität und Motivation jeder einzelnen Arbeitskraft beim Übergang zu den neuen Arbeitsrealitäten zu erhalten und zu verbessern.

Erst wenn die Pandemie beseitigt oder minimiert ist, wird sich zeigen, wie sich die Arbeitsabläufe und die Arbeitsmoral der Beschäftigten durch die Arbeit im Homeoffice verändern werden. Gegenwärtig lässt sich nicht mit Sicherheit sagen, dass sich die Arbeit im Homeoffice positiver auf die Arbeitsabläufe und die Arbeitsmoral der Beschäftigten auswirkt als die traditionelle Büroarbeit.

## Literaturverzeichnis

AOK-BUNDESVERBAND: Arbeiten im Homeoffice: Höhere Arbeitszufriedenheit, aber starke psychische Belastung, URL: [https://www.aok-bv.de/presse/pressemitteilungen/2019/index\\_22652.html](https://www.aok-bv.de/presse/pressemitteilungen/2019/index_22652.html), Abrufdatum: 30.11.2021

AUMANN Annemarie: Arbeitsunfall 4.0, München 2019

BERG Achim: Homeoffice für alle? Wie Corona die Arbeitswelt verändert, Berlin 2020. URL: [https://www.bitkom.org/sites/default/files/2020-12/bitkom-charts-homeoffice-08-12-2020\\_final\\_0.pdf](https://www.bitkom.org/sites/default/files/2020-12/bitkom-charts-homeoffice-08-12-2020_final_0.pdf), Abrufdatum: 20.12.2021

BERTELSMANN STIFTUNG: Corona: Traditionelle Aufgabenverteilung im Haushalt belastet Frauen stark, URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/dezember/corona-traditionelle-aufgabenverteilung-im-haushalt-belastet-frauen-stark>, Abrufdatum: 10.01.2022

BITKOM: Homeoffice in Zeiten der Corona-Pandemie, URL: <https://www.bitkom.org/Themen/Corona/Homeoffice-in-Zeiten-der-Corona-Pandemie>, Abrufdatum: 20.12.2021

BITKOM: Unternehmen wollen ihre Leute zurück ins Büro holen, URL: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Nach-Home-Office-zurueck-ins-Buero>, Abrufdatum: 20.12.2021

BITKOM: 58 Prozent für strikte Homeoffice-Pflicht, bis Corona vorüber ist, URL: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/58-Prozent-fuer-strikte-Homeoffice-Pflicht-bis-Corona-vorueber-ist>, Abrufdatum: 20.12.2021

BMWI: HOMEOFFICE IM VERLAUF DER CORONA-PANDEMIE, URL: [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/I/infas-corona-datenplattform-homeoffice.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/I/infas-corona-datenplattform-homeoffice.pdf?__blob=publicationFile&v=4), Abrufdatum: 30.11.2021

BRITZ-AVERKAMP Ingrid et al. (Hg.): Homeoffice optimal gestalten, Web. 2020

BRUHN Peter: Homeoffice und mobiles Arbeiten im Team effektiv umsetzen, Weiterstadt 2020

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTITZ: Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) § 2 Begriffsbestimmungen, URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/arbst\\_ttv\\_2004/\\_\\_2.html](https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/__2.html), Abrufdatum: 10.11.2021

DEUTSCHES ZENTRUM FÜR ALTERSFRAGEN: Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitssituation von Menschen im mittleren und höheren Erwerbsalter, URL: [https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/DZA\\_Aktuell/DZA\\_Aktuell\\_02\\_2020\\_Auswirkungen\\_der\\_Corona-Krise\\_auf\\_die\\_Arbeitssituation\\_von\\_Menschen\\_im\\_mittleren\\_und\\_hoeheren\\_Erwerbsalter.pdf](https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/DZA_Aktuell/DZA_Aktuell_02_2020_Auswirkungen_der_Corona-Krise_auf_die_Arbeitssituation_von_Menschen_im_mittleren_und_hoeheren_Erwerbsalter.pdf), Abrufdatum: 30.11.2021

DIE BUNDESREGIERUNG: Bund-Länder-Beschluss, URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/bund-laender-beschluss-1841048>, Abrufdatum: 09.11.2021

DIE BUNDESREGIERUNG: Corona-Arbeitsschutzverordnung, URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/verordnung-zu-homeoffice-1841120>, Abrufdatum: 09.11.2021

DIE BUNDESREGIERUNG: Erweiterung der beschlossenen Leitlinien zur Beschränkung sozialer Kontakte, URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/besprechung-der-bundeskanzlerin-mit-den-regierungschefinnen-und-regierungschefs-der-laender-vom-22-03-2020-1733248>, Abrufdatum: 09.11.2021

DIGITALE TALENTE: Arbeit 4.0: Definition, Herausforderungen & Studien, URL: [https://www.digitale-talente.com/arbeit-4-0/#Definition\\_Was\\_ist\\_Arbeit\\_4\\_0](https://www.digitale-talente.com/arbeit-4-0/#Definition_Was_ist_Arbeit_4_0), Abrufdatum: 30.11.2021

DIW BERLIN: Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem Mütter - Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden, URL: [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.787888.de/publikationen/wochenberichte/2020\\_19\\_1/corona-krise\\_erschwert\\_vereinbarkeit\\_von\\_beruf\\_und\\_familie\\_v\\_\\_r\\_muetter\\_\\_\\_\\_erwerbstaetige\\_eltern\\_sollten\\_entlastet\\_werden.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.787888.de/publikationen/wochenberichte/2020_19_1/corona-krise_erschwert_vereinbarkeit_von_beruf_und_familie_v__r_muetter____erwerbstaetige_eltern_sollten_entlastet_werden.html), Abrufdatum: 10.01.2022

EBERT Christof: Verteiltes Arbeiten kompakt, Stuttgart 2020

GERAMANIS Olaf et al. (Hg.): Kooperation in der digitalen Arbeitswelt, Muttentz 2021

HAHN Lars: New Work vs. Arbeiten 4.0. Zwei Ansätze zur Zukunft Ihrer Arbeit, URL: <https://www.lvq.de/karriere-blog/artikel/jobsuche/new-work-vs-arbeiten-40-zwei-ansaeetze-zur-zukunft-ihrer-arbeit.html#:~:text=New%20Work%20und%20Arbeiten%204.0%20sind%20zwei%20sehr,Bewältigung%20der%20digitalen%20Transformation%20für%20unsere%20Arbeitswelt%20brauchen>, Abrufdatum: 19.11.2021

HARNACKER Uli: Online-Meetings und Webinare, Web. 2020

INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG: Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, URL: <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schueller-homeoffice.pdf>, Abrufdatum: 16.12.2021

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition, URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf), Abrufdatum: 13.01.2022

KAISER Stephan et al. (Hg.): Digitale Arbeitswelt, Neubiberg 2021

KLAWITTER Stephan et al. (Hg.): Arbeitsrecht im Zeitalter der Digitalisierung, Berlin 2019

KUNUNU: In diesen Branchen gibt es ungenutztes Homeoffice-Potential, URL: <https://news.kununu.com/in-diesen-branchen-gibt-es-ungenutztes-homeoffice-potential/>, Abrufdatum: 09.12.2021

LANDES Miriam et al. (Hg.): Erfolgreich und gesund im Homeoffice arbeiten, München 2021

LANDES Miriam et al. (Hg.): Führung von Mitarbeitenden im Home Office, München 2020

LINDNER Dominic: Virtuelle Teams und Homeoffice, Nürnberg 2020

SPIELBERGER Stefanie: Implementierung und Praktiken mobil-flexibler Arbeit in mittelgroßen Organisationen in Deutschland, Erlangen-Nürnberg 2020

STATISTA: Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten in Deutschland vor und während der Corona-Pandemie 2020 und 2021, URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1204173/umfrage/befragung-zur-homeoffice-nutzung-in-der-corona-pandemie/>, Abrufdatum: 12.12.2021

STATISTA: Beschäftigungssituation in verschiedenen Wirtschaftszweigen im April 2020, URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1116770/umfrage/corona-krise-beschaeftigung-nach-wirtschaftszweigen/>, Abrufdatum: 12.12.2021

STATISTISCHES BUNDESAMT: Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten, URL: 10.01.2022

WIRTSCHAFT UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT: HOMEOFFICE,  
URL: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_65\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_65_2021.pdf), Abrufdatum: 09.12.2021

WORLD HEALTH ORGANIZATION: Gender equity in the health workforce: Analysis of  
104 countries, URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf>, Abrufdatum: 10.01.2022



# Anlagen

## Anlage 1: Online Fragebogen

### Fragebogen zum Thema "Homeoffice: Chancen und Risiken für Unternehmen"

Liebe Teilnehmer:innen,

im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der Hochschule Mittweida mache ich eine Studie zum Homeoffice. Ich freue mich sehr, wenn Sie sich kurz Zeit nehmen und mich bei meiner Umfrage unterstützen. Alle Ihre Daten werden anonym erhoben und streng vertraulich behandelt. Die Bearbeitungszeit beträgt ca. 5 - 10 Minuten. Bei Fragen können Sie sich gerne jeder Zeit unter [aglukhov@hs-mittweida.de](mailto:aglukhov@hs-mittweida.de) bei mir melden.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme und Unterstützung!  
Beste Grüße und bleiben Sie gesund!  
Anna Glukhova

#### Persönliche Angaben

1. Wie alt sind Sie?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- unter 20 Jahre
- 20 - 30 Jahre
- 30 - 40 Jahre
- 40 - 50 Jahre
- 50 - 60 Jahre
- über 60 Jahre

2. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- weiblich
- männlich
- divers

3. Wie sieht Ihre Wohnsituation aus? Ich wohne ...

*Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.*

- allein  
 mit Partner:in  
 mit Kindern  
 in einer WG

4. Steht Ihnen ein abgetrenntes Büro zur Verfügung?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Ja  
 Nein  
 Sonstiges: \_\_\_\_\_

5. Sind Ihre Kinder oder Familienangehörige zu Hause, wenn Sie vom Homeoffice arbeiten?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Ja  
 Nein  
 Sonstiges: \_\_\_\_\_

**Berufliche Angaben**

## 6. In welcher Branche sind Sie aktuell tätig?

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Automobil
- Banken und Finanzen
- Beratung
- Bildung
- Chemie und Pharma
- Dienstleistung
- EDV und IT
- Energie und Umwelt
- Forschung und Entwicklung
- Gesundheitswesen und Soziales
- Handel und Konsum
- Handwerk
- Immobilien und Facility Management
- Internet und Multimedia
- Kultur, Unterhaltung und Veranstaltung
- Marketing und PR
- Rechte und Steuern
- Telekommunikation
- Textil und Mode
- Verkehr, Transport, Logistik
- Versicherung

Sonstiges:  \_\_\_\_\_

## 7. Was ist Ihr beruflicher Status?

Markieren Sie nur ein Oval.

- Angestellte:r
- Auszubildende:r
- Beamte:r
- Geschäftsführer:in
- Praktikant:in
- Selbständige:r
- Student:in
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

## 8. Wie groß ist Ihr Unternehmen?

Markieren Sie nur ein Oval.

- 0-9 Mitarbeiter:innen
- 10-49 Mitarbeiter:innen
- 50-249 Mitarbeiter:innen
- mehr als 250 Mitarbeiter:innen

## 9. Arbeiten Sie im Homeoffice?

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Ja, regelmäßig
- Ja, ein bis zwei Mal pro Woche
- Ja, drei bis vier Mal pro Woche
- Eher selten
- Nein, gar nicht

Sonstiges:  \_\_\_\_\_

10. Wenn Sie im Homeoffice arbeiten oder gearbeitet haben, welche Behauptung passt zu Ihrer aktuellen Situation am besten?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Ich bin im Homeoffice, aber bald werde ich wieder im Büro arbeiten
- Ich arbeite wieder im Büro
- Ich werde weiter im Homeoffice arbeiten
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

#### Arbeit im Homeoffice bewerten

11. Was motiviert Sie im Homeoffice zu arbeiten?

---

---

---

---

---

12. Was motiviert Sie nicht im Homeoffice zu arbeiten?

---

---

---

---

---

## 13. Auf welche Probleme sind Sie im Homeoffice gestossen?

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Unklare Aufgabenstellung
- Leichte Ablenkung
- Vernachlässigte Selbstorganisation
- abnehmende Motivation
- nicht vorhandene Software
- Fernkommunikation
- Ungenügende Büroausstattung
- keine Sozialkontakte

Sonstiges:  \_\_\_\_\_

## 14. Welche positive Wirkung hat Homeoffice auf Sie?

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Die Möglichkeit, einen eigenen Tagesablauf zu planen
- Komfortablerer Arbeitsplatz
- Fehlende ständige Überwachung durch den Vorgesetzten
- Die Möglichkeit, sich auf vorrangige Arbeitsaufgaben zu konzentrieren

Sonstiges:  \_\_\_\_\_

## 15. Hat sich die Arbeitszeit verändert?

Markieren Sie nur ein Oval.

- Ja
- Nein
- Das Format hat sich verändert

16. Wie könnten Sie Ihre Produktivität im Homeoffice bewerten (im Vergleich zum Arbeiten in Büro)?

Markieren Sie nur ein Oval.

- viel höher  
 höher  
 gleich  
 geringer  
 deutlich geringer

17. Zu welcher Infrastruktur haben Sie einen guten Zugang im Homeoffice, um die Arbeitsanforderungen im vollen Umfang erfüllen zu können?

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Büroausstattung  
 Gute Internetverbindung  
 Hardware  
 Software  
 Arbeitszimmer

Sonstiges:  \_\_\_\_\_

18. Zu welcher Infrastruktur haben Sie einen schlechten Zugang?

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Büroausstattung  
 Gute Internetverbindung  
 Hardware  
 Software  
 Arbeitszimmer

Sonstiges:  \_\_\_\_\_

19. Sind Sie ausreichend geschult, um Workflow-Management-Plattformen zu nutzen, um Aufgaben richtig zu erstellen, zu verwalten und auszuführen?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Ja  
 Nein  
 ungenügend

20. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine standardisierte Kommunikationsplattform, die von allen genutzt wird?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Ja  
 Teilweise, wir haben eine Standardplattform ausgewählt und sind gerade dabei, diese einzurichten  
 Eingeschränkt (nur E-Mail)  
 Nein  
 Sonstiges: \_\_\_\_\_

21. Ermöglichen die von Ihnen verwendeten Technologien und Plattformen es Ihnen, produktiv zu sein und mit Ihren Kollegen und Kolleginnen in Kontakt zu bleiben?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Ja  
 Nein  
 Teilweise



22. Brauchen Sie mehr Kommunikation mit Kollegen und Kolleginnen?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Jetzt brauche ich mehr Kontakt mit Kollegen und Kolleginnen.
- Ich bin froh, dass ich keinen persönlichen Kontakt mit Kollegen und Kolleginnen habe.
- Wir kommunizieren mit Kollegen und Kolleginnen digital, und es genügt.
- Wir kommunizieren mit Kollegen und Kolleginnen digital, aber mir fehlt persönlichen Kontakt.

23. Empfinden Sie Gemeinschaftsgefühl / Teamgeist im Homeoffice?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Ja, nichts hat sich verändert
- Nein, ich fühle mich "abgeschottet"
- Ich empfinde sowohl im Büro als auch im Homeoffice kein Teamgeist
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

24. Wenn Sie leitende Position haben, gelingt es Ihnen gut die Arbeit und Leistungen Ihrer Mitarbeitende zu steuern?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Ja
- Nein
- Teilweise

25. Gelingt es Ihrem Management gut Ihre Arbeit und Leistung im Homeoffice zu steuern?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- Ja
- Nein
- Teilweise

26. Lassen Sie sich leicht im Homeoffice ablenken?

Markieren Sie nur ein Oval.

- Ja  
 Nein  
 Genau so gleich wie im Büro

27. Was sind die Ablenkungsfaktoren?

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Kinder und Familienangehörige  
 Haushalt  
 Essen  
 Nachbarn  
 Haustier:e

Sonstiges:  \_\_\_\_\_

28. Welche Faktoren sprechen gegen die Büroarbeit?

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Arbeitszeit  
 Großraumbüro/keinen privaten Raum  
 kein Erholungsplatz  
 kein Essplatz  
 schlechtes Licht, Lüftung, Temperatur  
 Lärm  
 kein alternativer Arbeitsplatz  
 Arbeitsweg

Sonstiges:  \_\_\_\_\_

29. Wenn Sie die Arbeit im Büro und im Homeoffice vergleichen, dann ...

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- gefällt Ihnen das Arbeiten im Büro besser.
- gefällt Ihnen das Arbeiten im Homeoffice besser.
- gibt es kein Unterschied.
- sind Sie noch unentschieden.

#### Abschließende Fragen

30. Sind Sie mit dem Arbeiten im Homeoffice zufrieden?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

- sehr zufrieden
- zufrieden
- neutral
- unzufrieden
- sehr unzufrieden

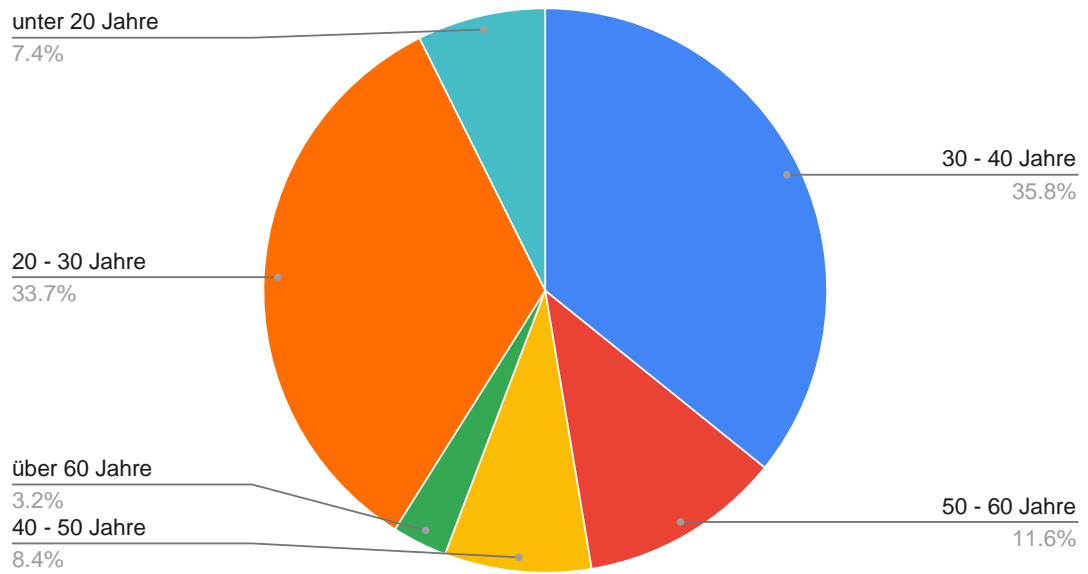
31. Wollen Sie im Homeoffice weiter arbeiten?

*Markieren Sie nur ein Oval.*

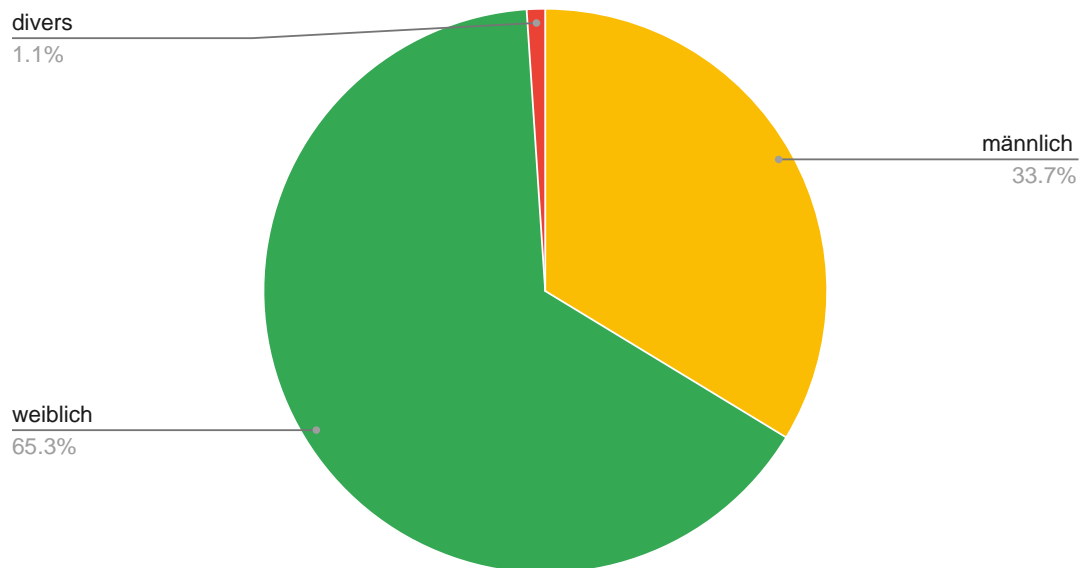
- Ja, auf jeden Fall
- Ja, eins bis zwei Mal pro Woche
- Ja, drei bis vier Mal pro Woche
- Eher selten
- Nein, auf keinen Fall
- Unentschieden
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

## Anlage 2: Detaillierte Auswertung des Fragebogens

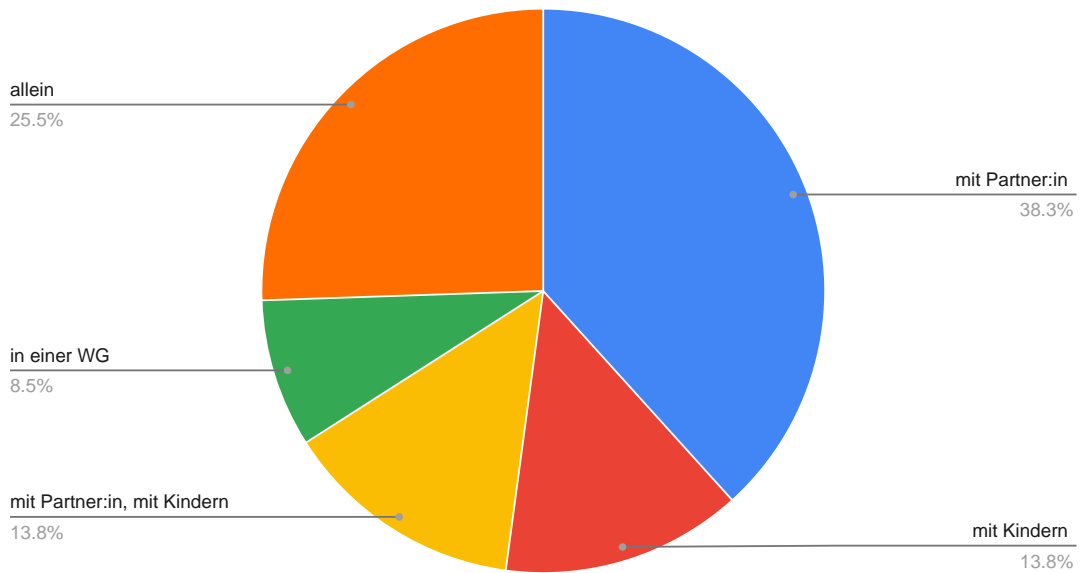
## 1. Wie alt sind Sie?



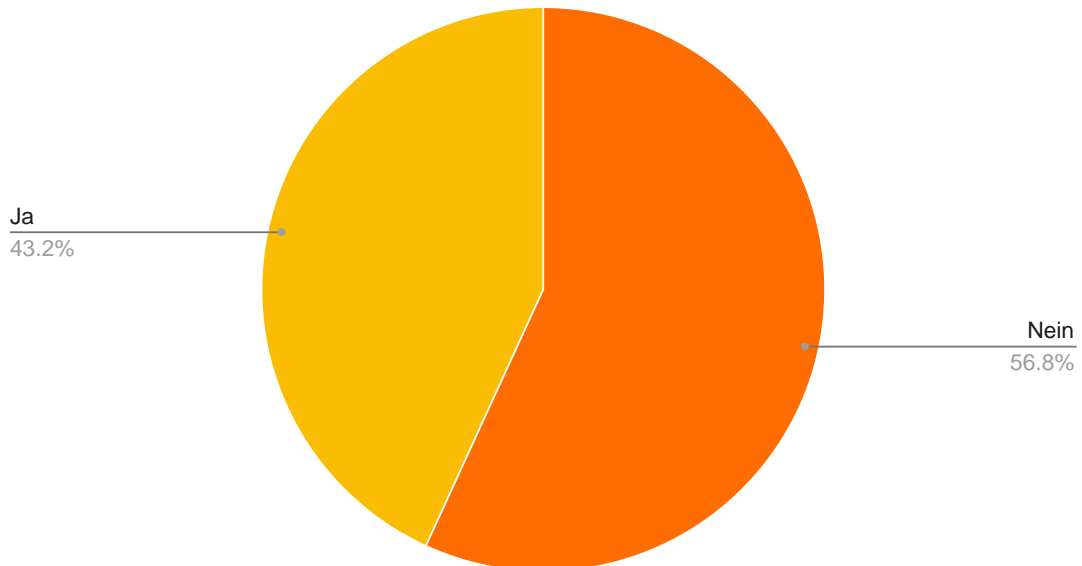
## 2. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an



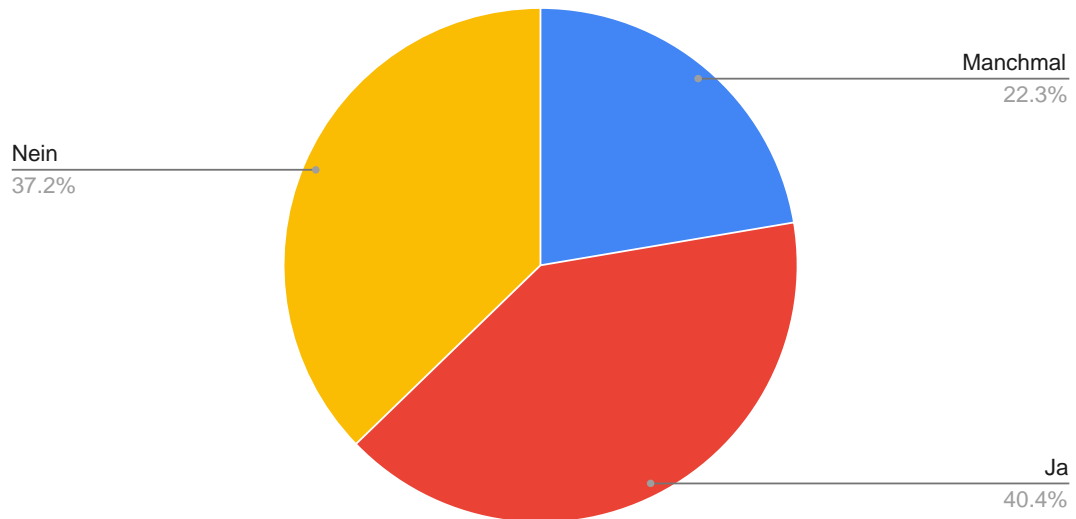
## 3. Wie sieht Ihre Wohnsituation aus? Ich wohne ...



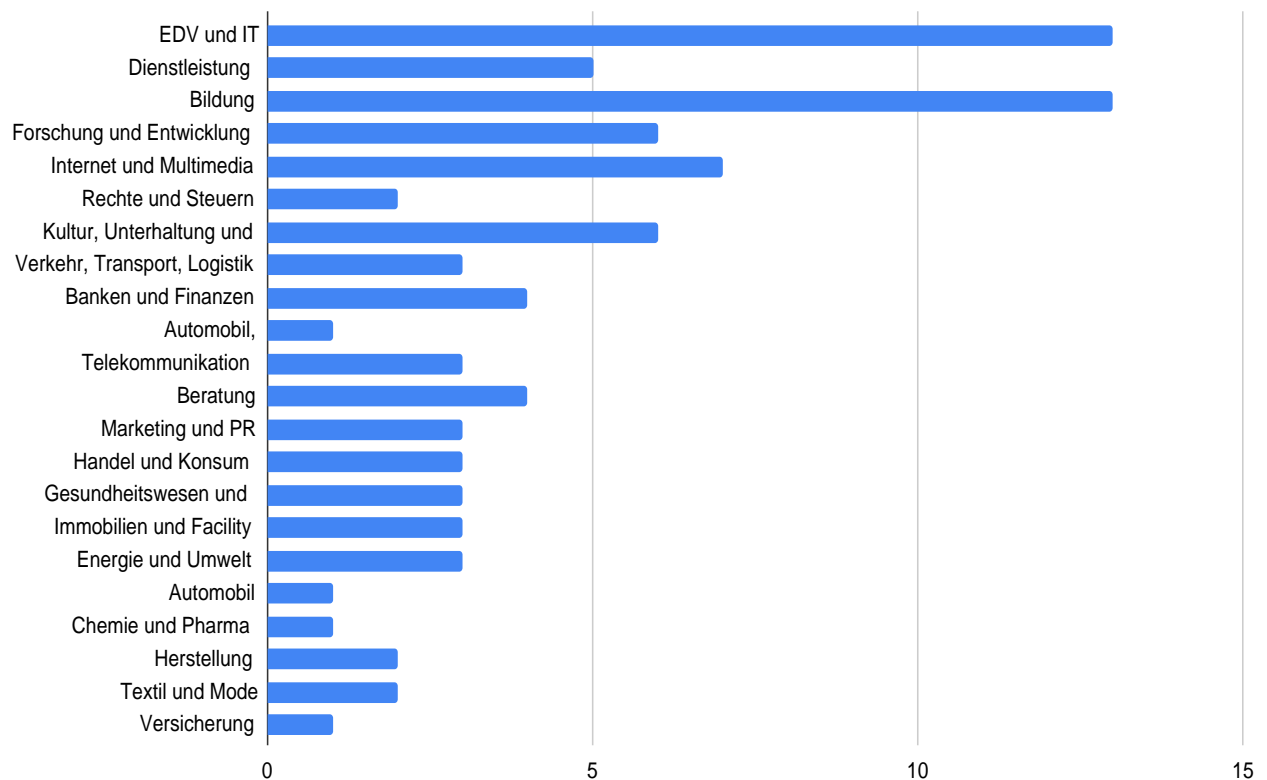
## 4. Steht Ihnen ein abgetrenntes Büro zur Verfügung?



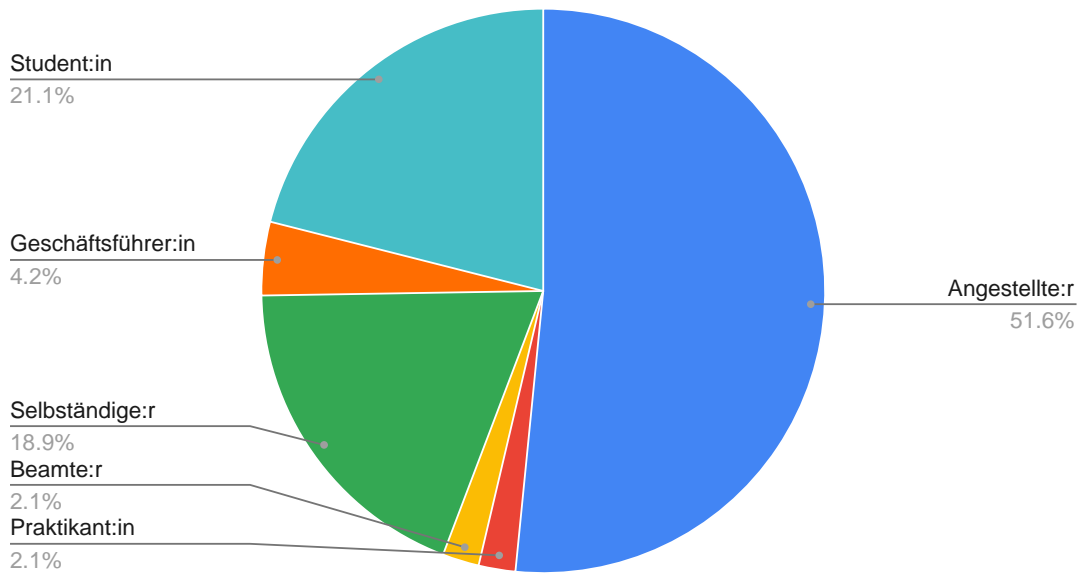
5. Sind Ihre Kinder oder Familienangehörige zu Hause, wenn Sie vom Homeoffice arbeiten?



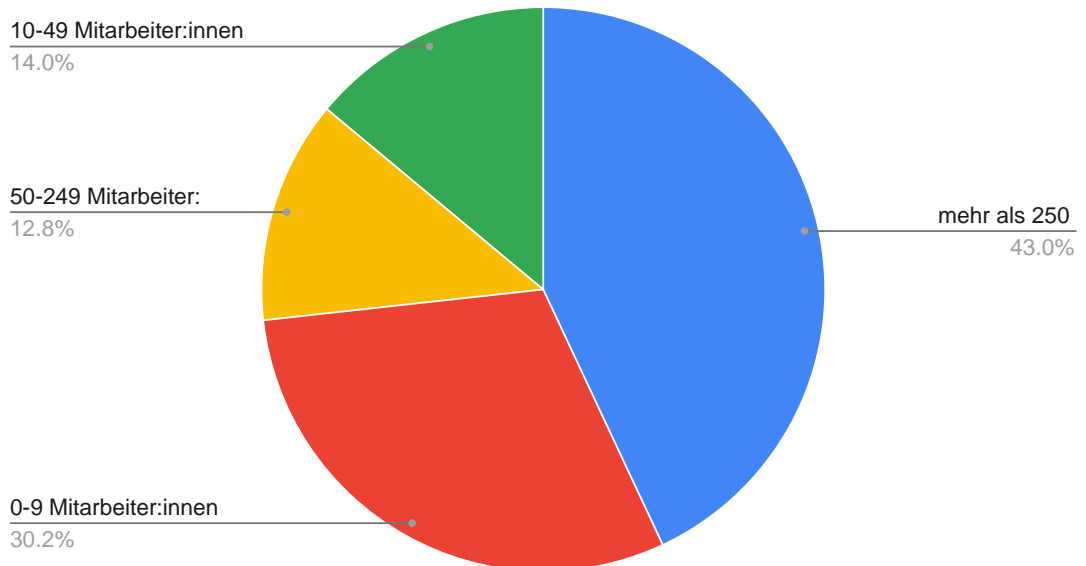
6. In welcher Branche sind Sie aktuell tätig?



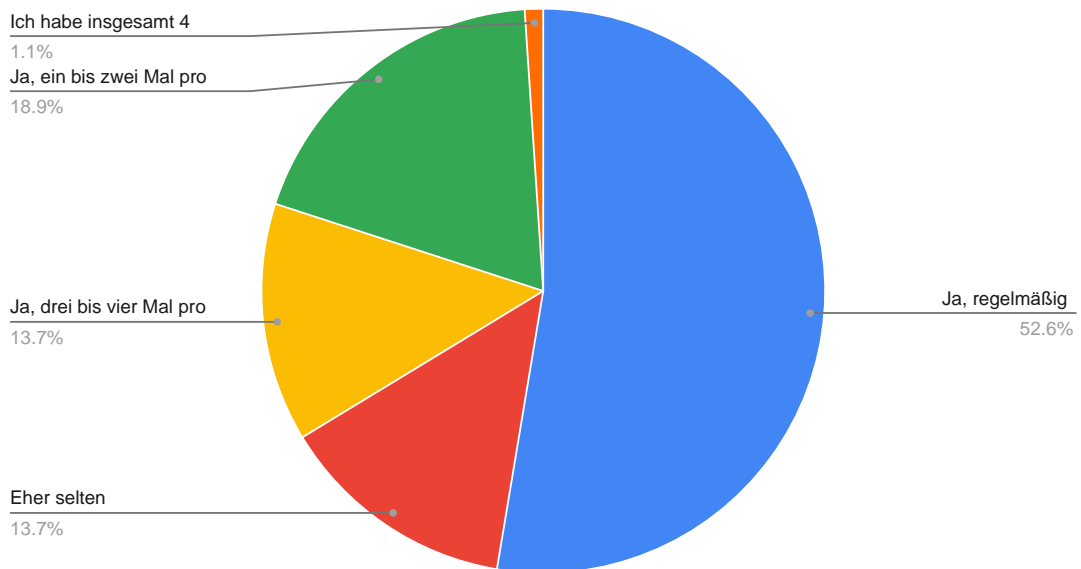
## 7. Was ist Ihr beruflicher Status?



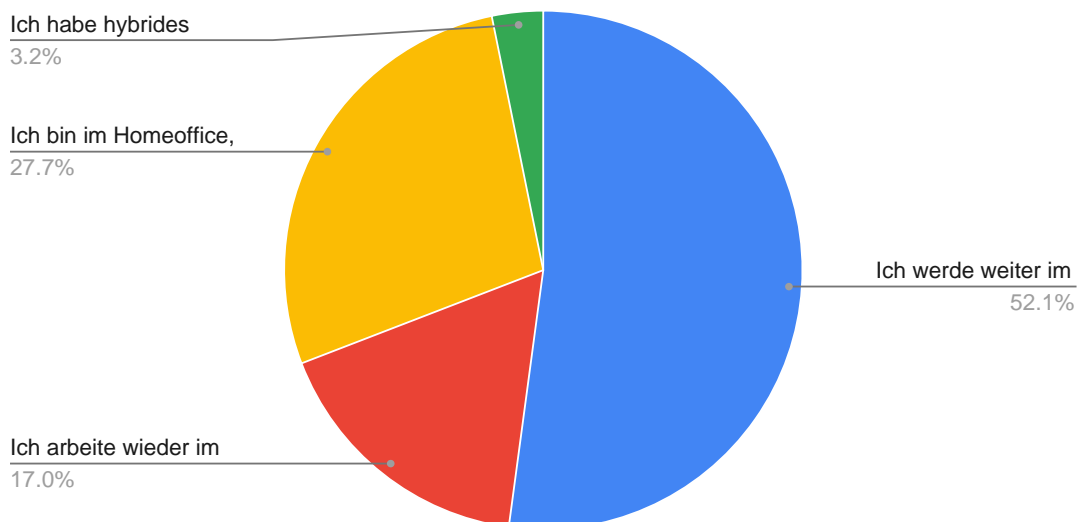
## 8. Wie groß ist Ihr Unternehmen?



## 9. Arbeiten Sie im Homeoffice?

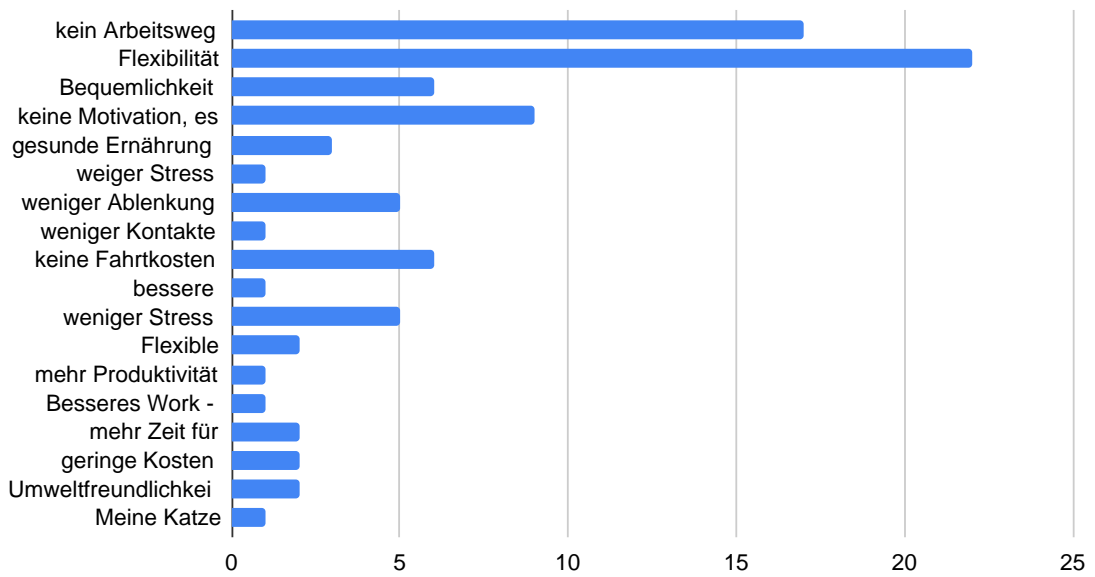


## 10. Wenn Sie im Homeoffice arbeiten oder gearbeitet haben, welche Behauptung passt zu Ihrer aktuellen Situation am

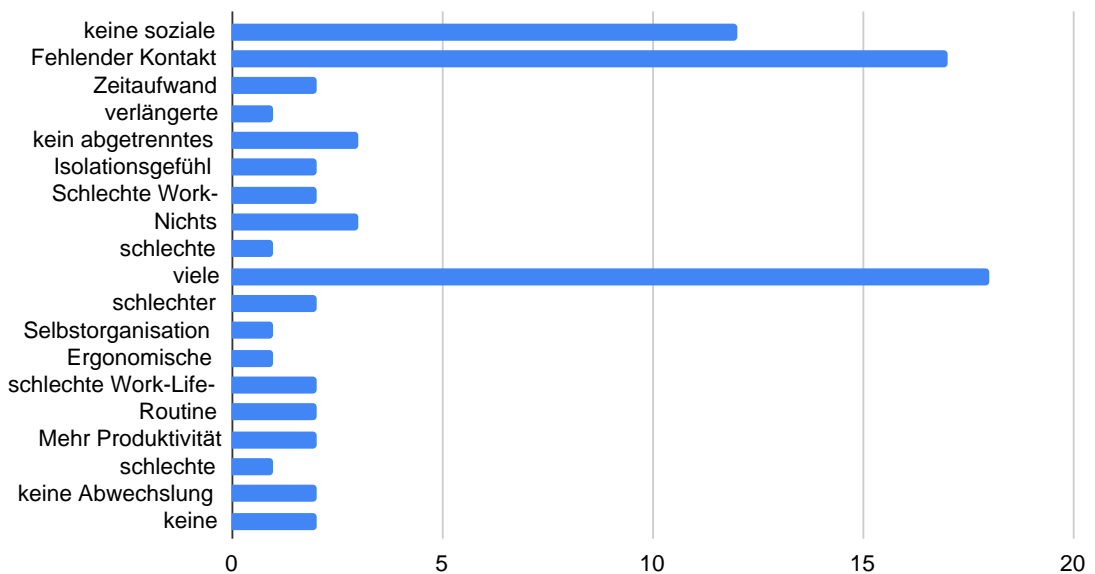




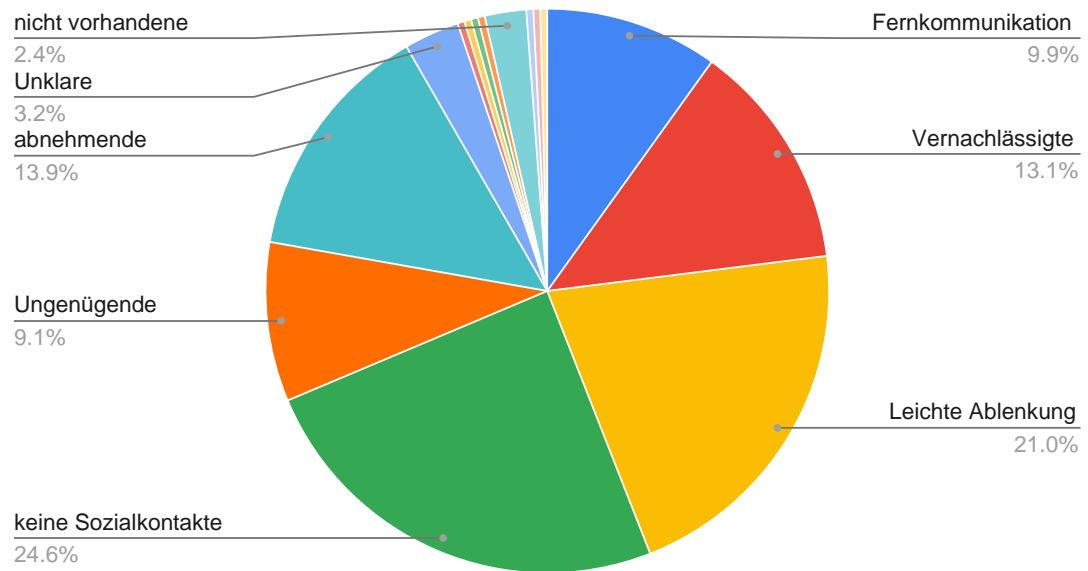
## 11. Was motiviert Sie im Homeoffice zu arbeiten?



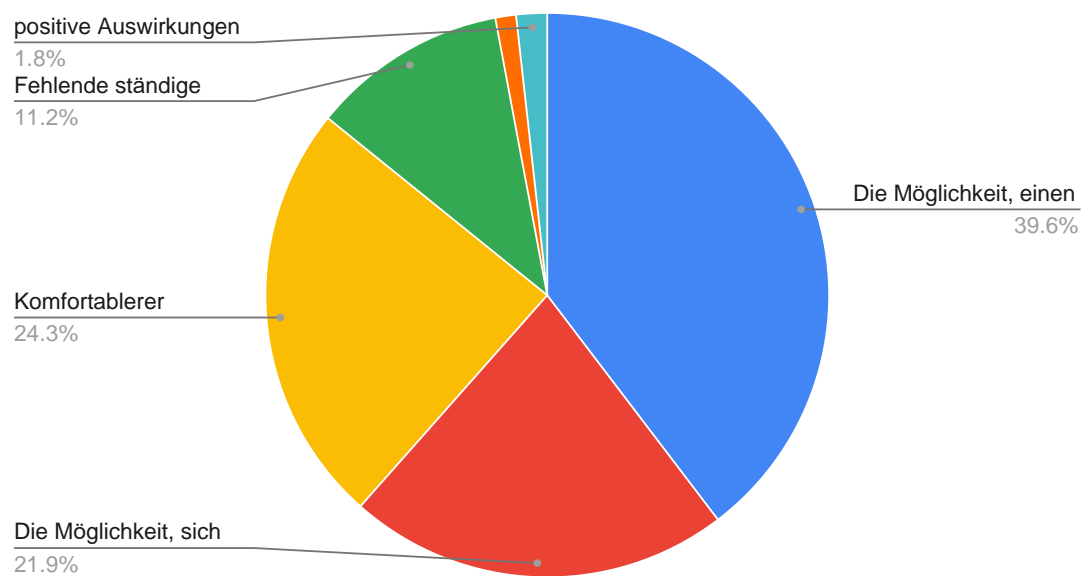
## 12. Was motiviert Sie nicht im Homeoffice zu arbeiten?



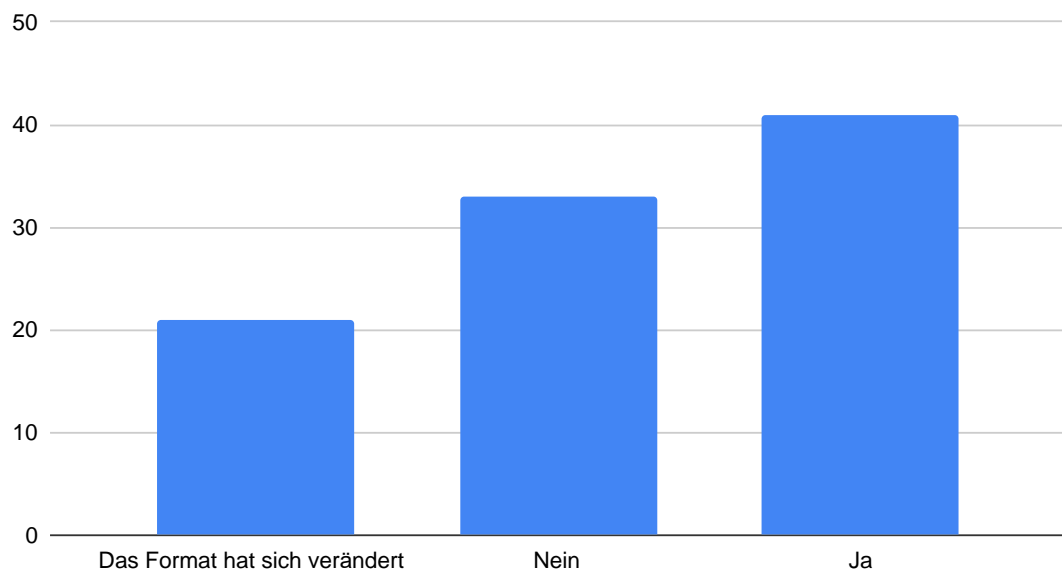
## 13. Auf welche Probleme sind Sie im Homeoffice gestossen?



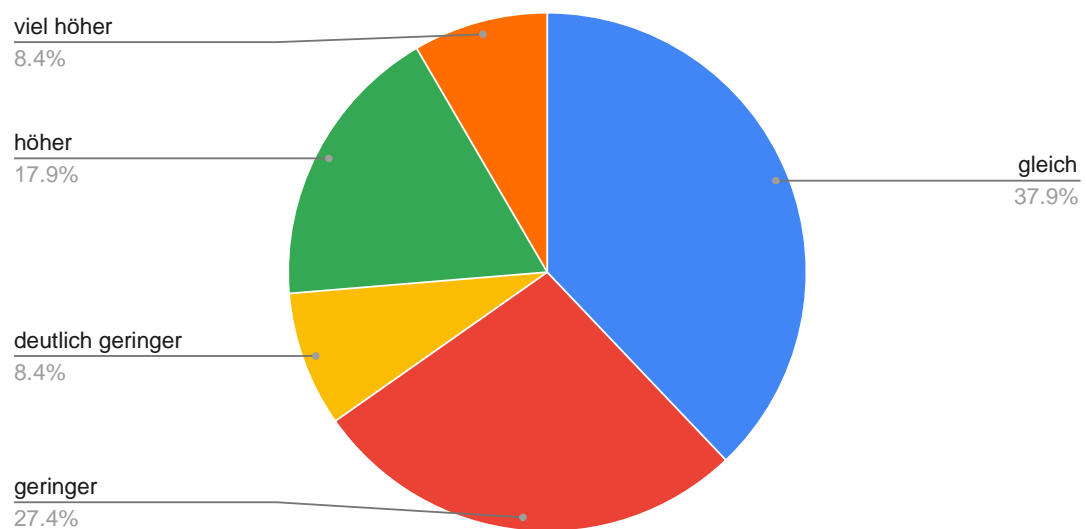
## 14. Welche positive Wirkung hat Homeoffice auf Sie?



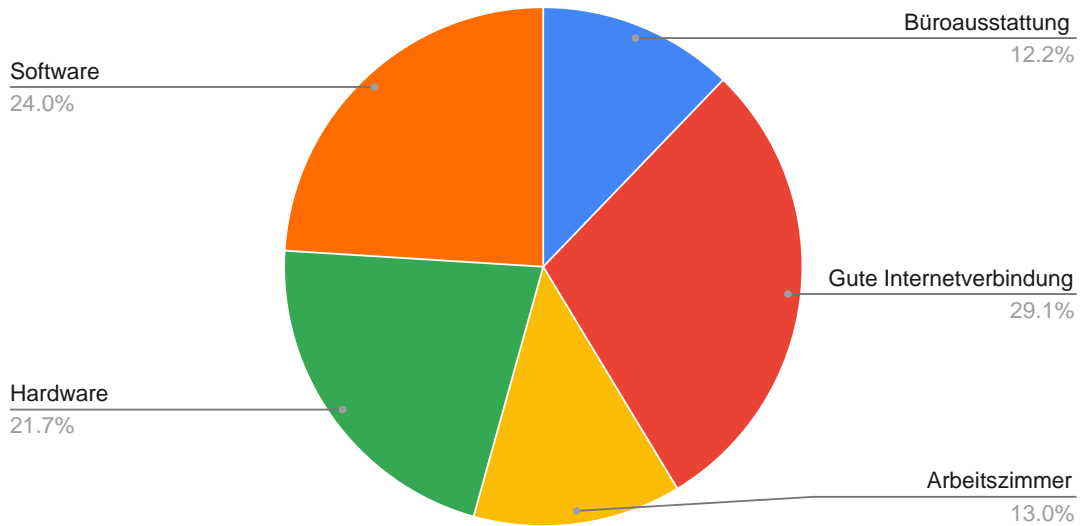
## 15. Hat sich die Arbeitszeit verändert?



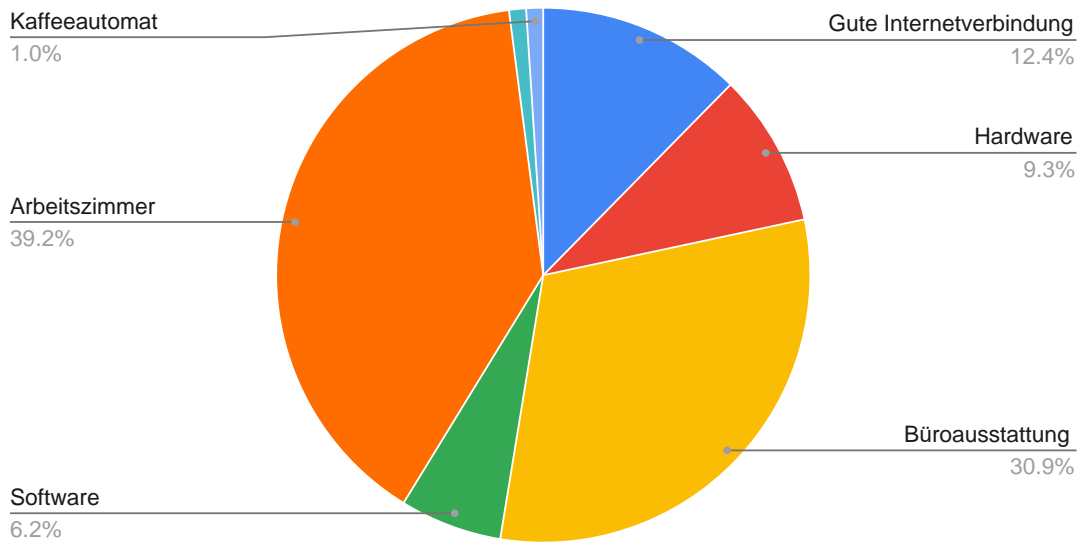
## 16. Wie könnten Sie Ihre Produktivität im Homeoffice bewerten (im Vergleich zum Arbeiten im Büro) ?



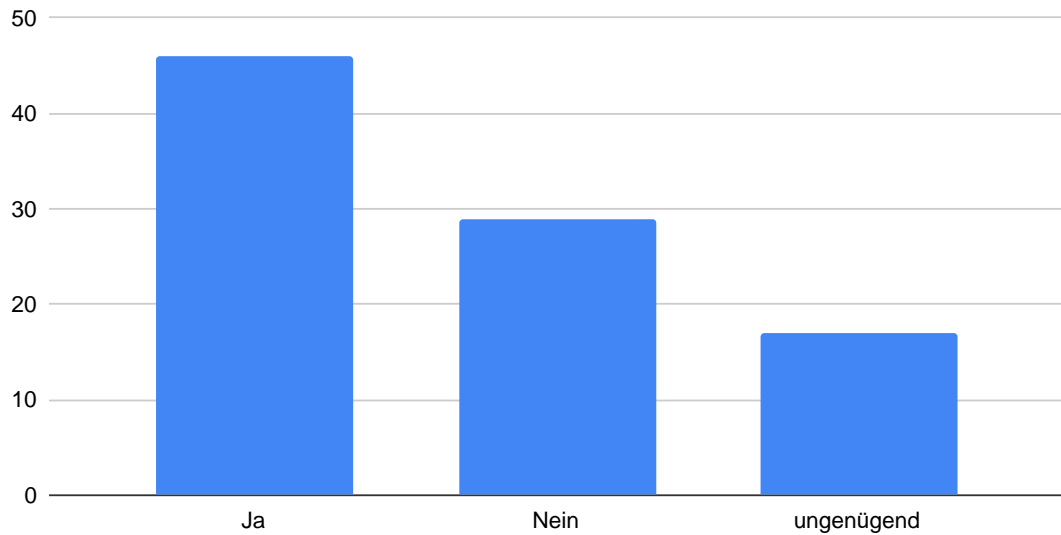
17. Zu welcher Infrastruktur haben Sie einen guten Zugang im Homeoffice, um die Arbeitsanforderungen im vollen Umfang



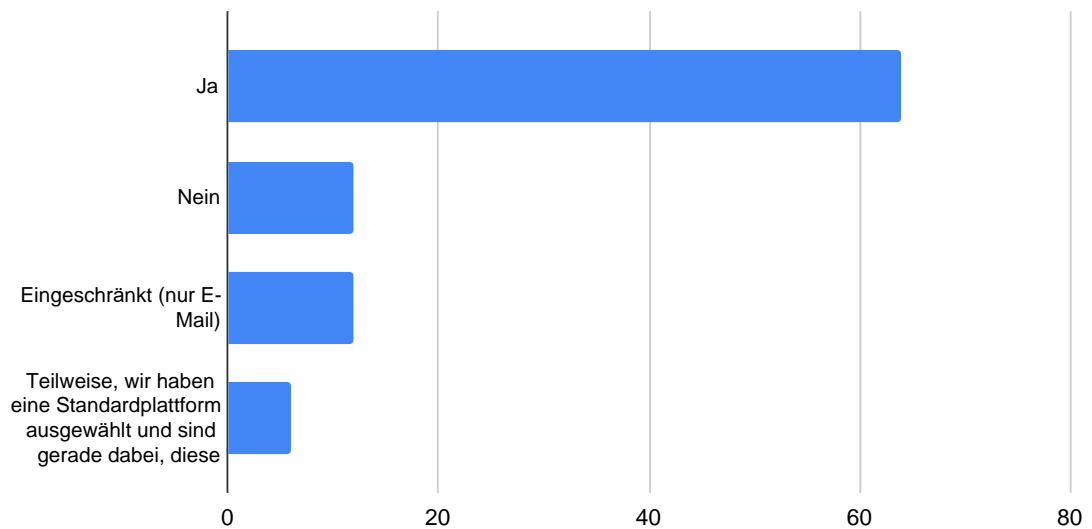
18. Zu welcher Infrastruktur haben Sie einen schlechten Zugang?



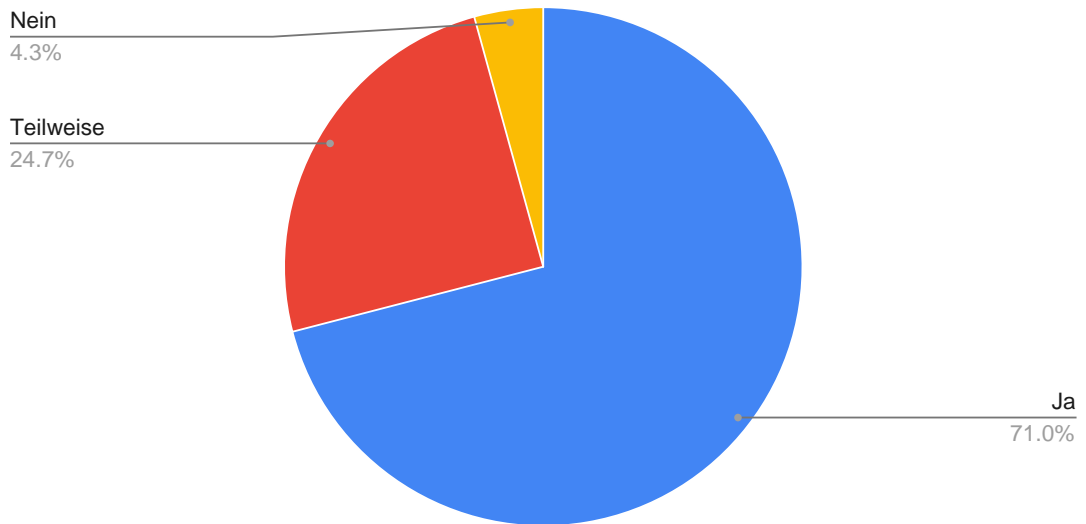
19. Sind Sie ausreichend geschult, um Workflow-Management-Plattformen zu nutzen, um Aufgaben richtig zu erstellen, zu verwalten



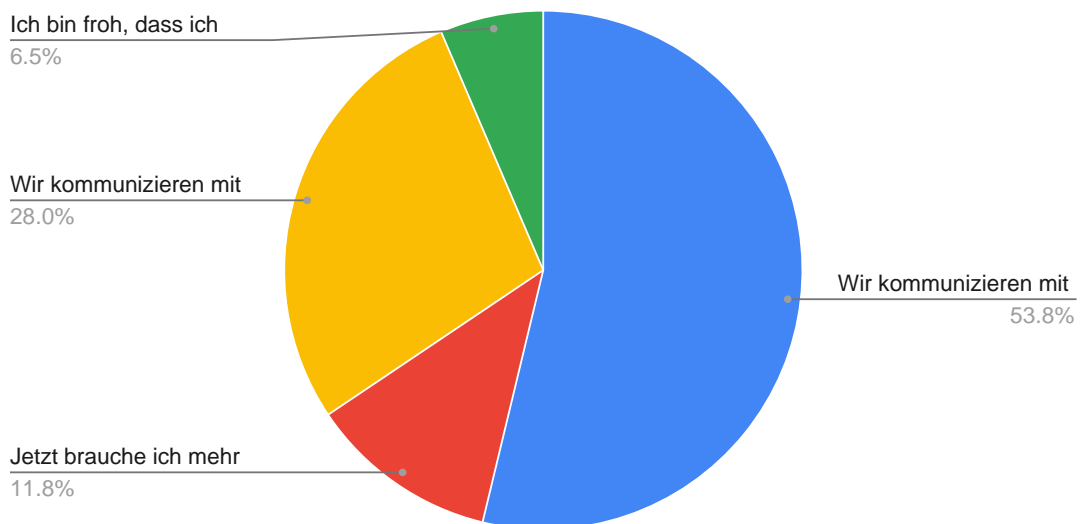
20. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine standardisierte Kommunikationsplattform, die von allen genutzt wird?



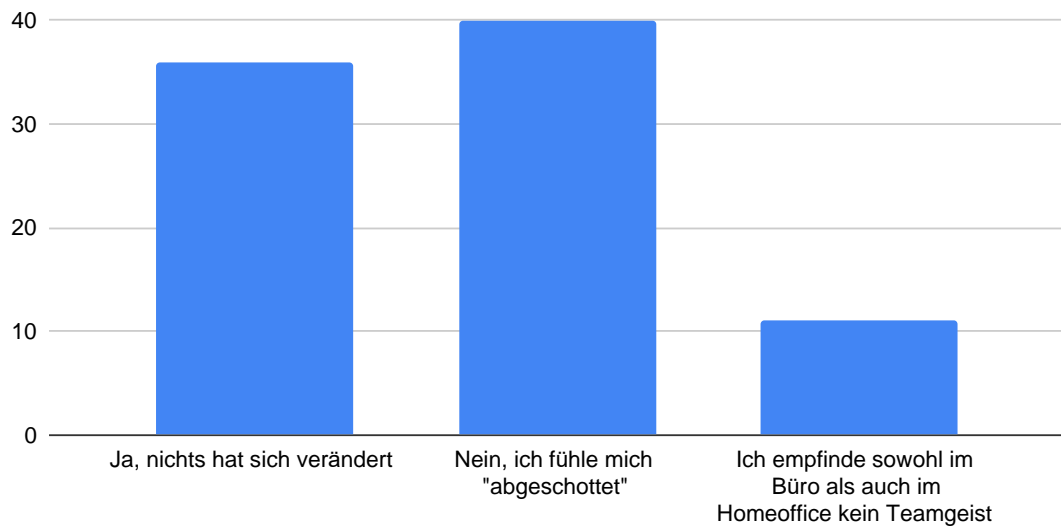
## 21. Ermöglichen die von Ihnen verwendeten Technologien und Plattformen es Ihnen, produktiv zu sein und mit Ihren Kollegen



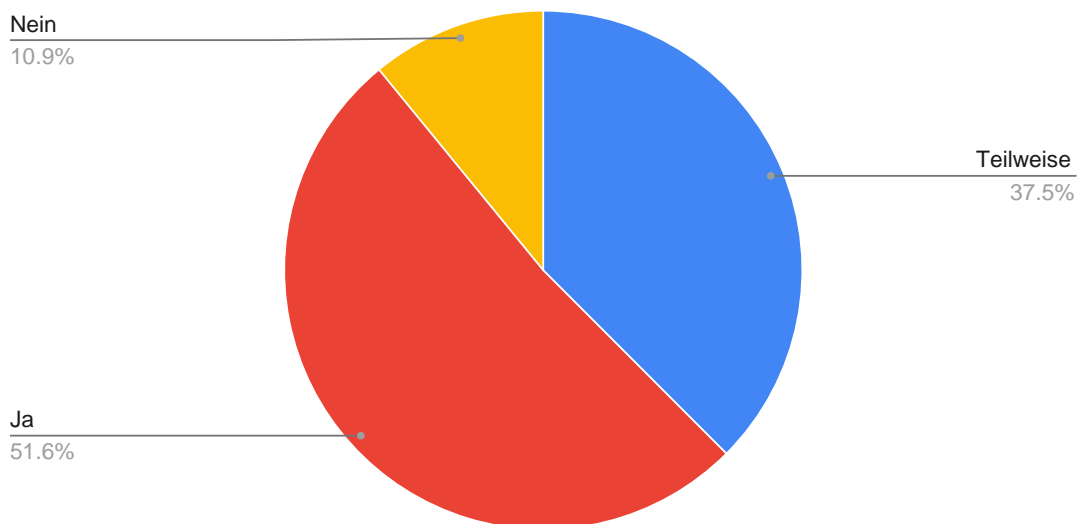
## 22. Brauchen Sie mehr Kommunikation mit Kollegen und Kolleginnen?



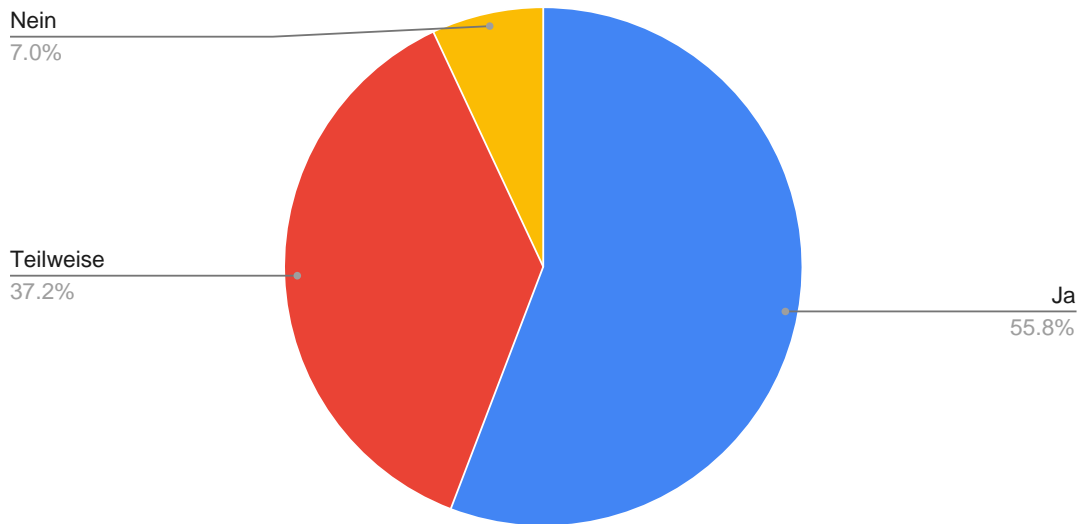
### 23. Empfinden Sie Gemeinschaftsgefühl / Teamgeist im Homeoffice?



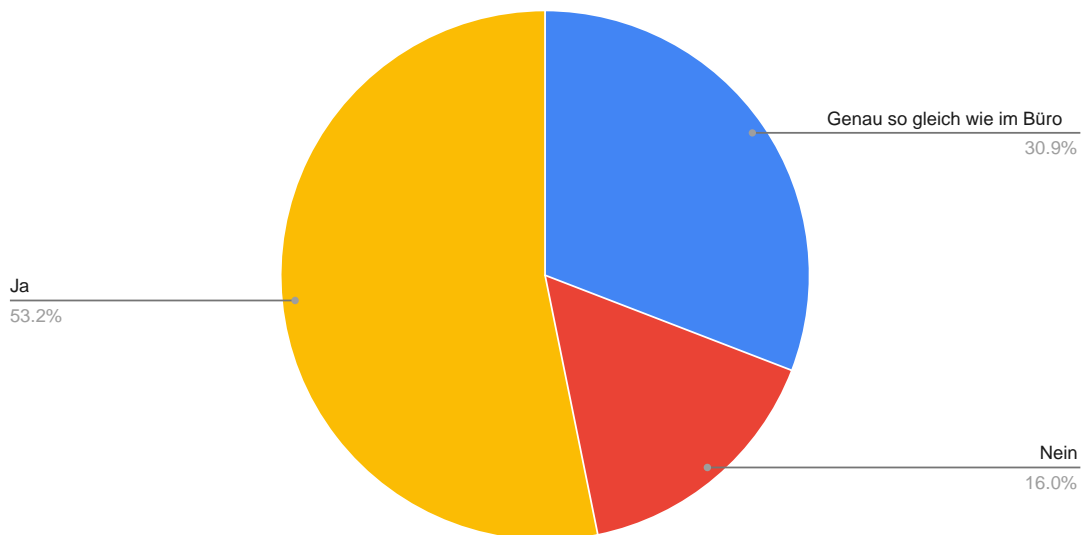
### 24. Wenn Sie leitende Position haben, gelingt es Ihnen gut die Arbeit und Leistungen Ihrer Mitarbeitende zu steuern?



25. Geling es Ihrem Management gut Ihre Arbeit und Leistung im Homeoffice zu steuern?

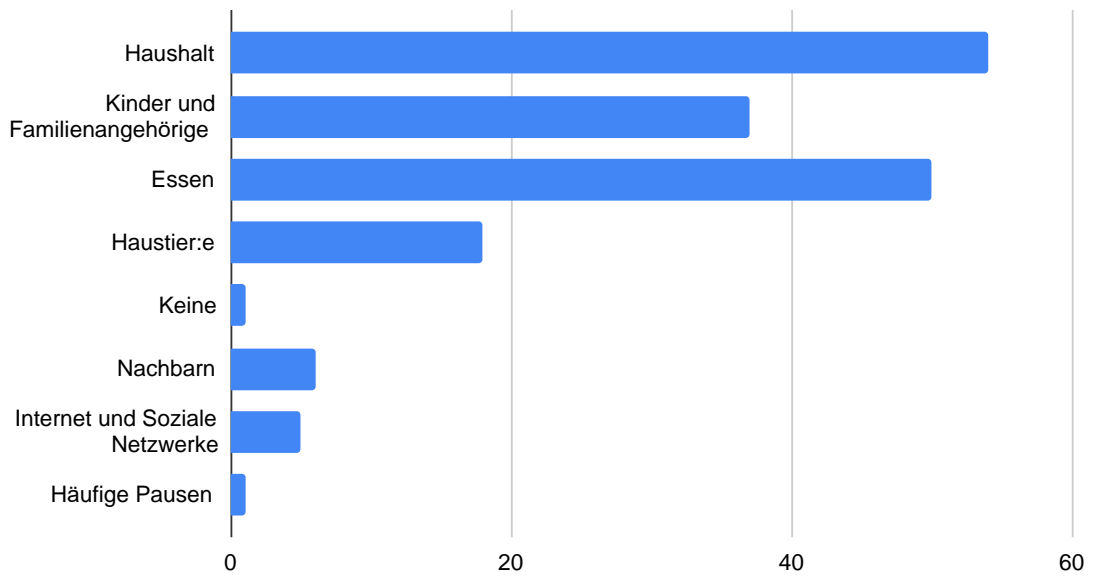


26. Lassen Sie sich leicht im Homeoffice ablenken?

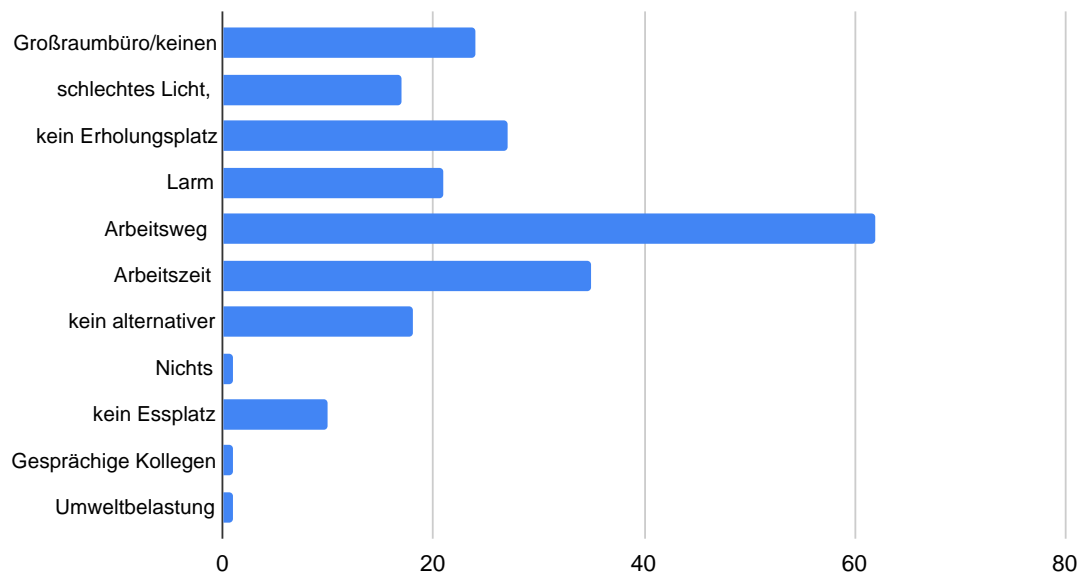




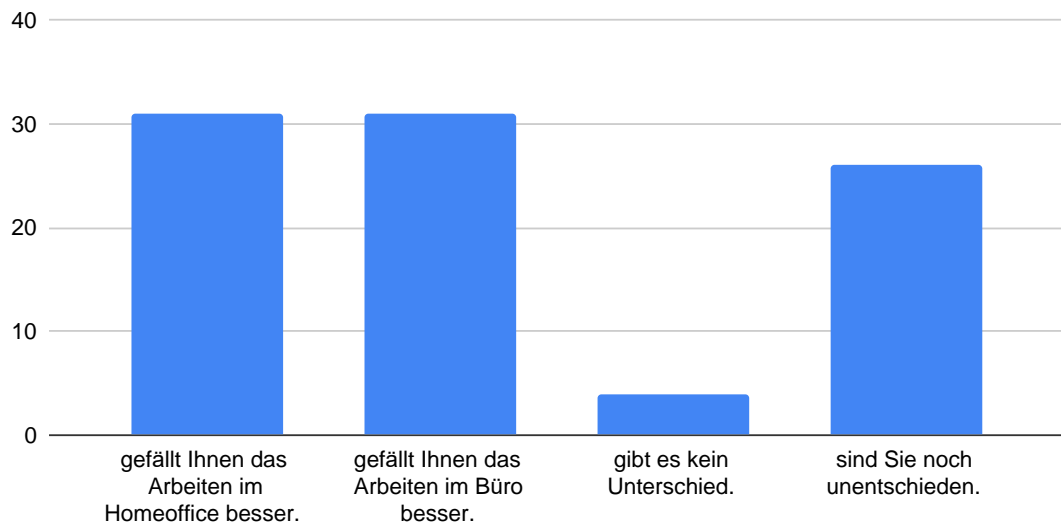
## 27. Was sind die Ablenkungsfaktoren?



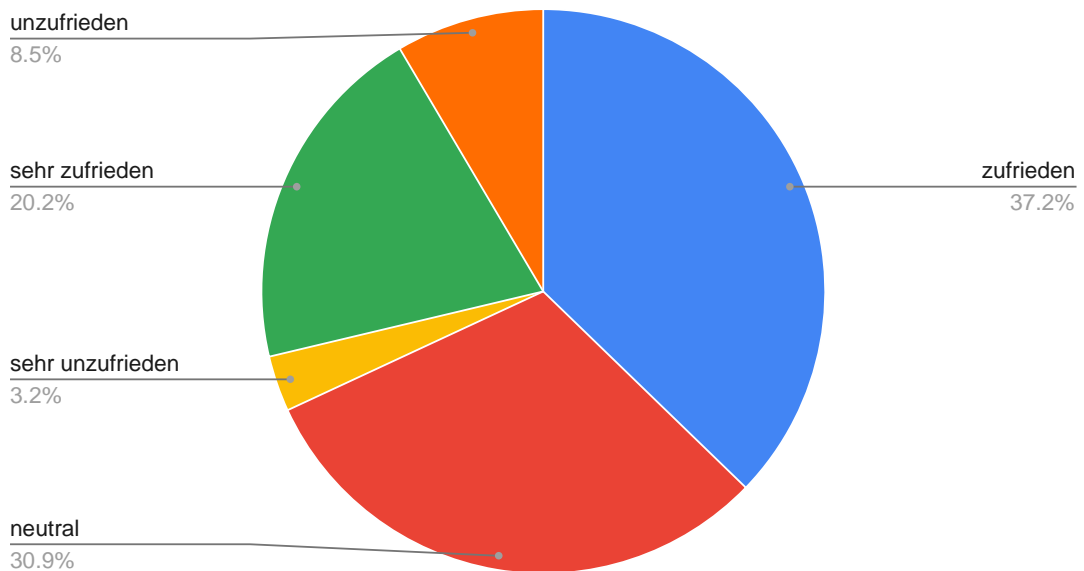
## 28. Welche Faktoren sprechen gegen die Büroarbeit?



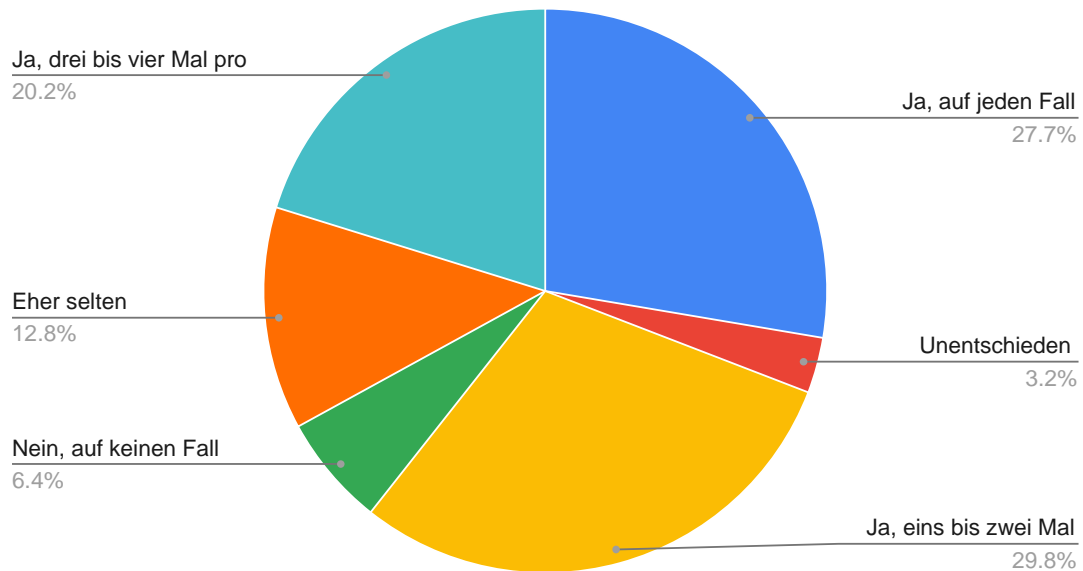
29. Wenn Sie die Arbeit im Büro und im Homeoffice vergleichen, dann ...



30. Sind Sie mit dem Arbeiten im Homeoffice zufrieden?



## 31. Wollen Sie im Homeoffice weiter arbeiten?



## 32. Welche Empfehlung haben Sie für die Unternehmen bzgl. dem Arbeiten im Homeoffice?

- 1) Mehr Flexibilität für MA - für manche ist HO besser, für die anderen nicht.
- 2) Bereitstellung ergonomisches Buromöbel für zu Hause.
- 3) Mehr Arbeitsmittel, Hardware.
- 4) Den Mitarbeitern die Wahl zu lassen auf persönliche Präferenzen einzugehen.
- 5) Homeoffice in Form mobiler Arbeit sollte besser anerkannt und ermöglicht werden, dort wo es möglich ist.
- 6) Keinen Quatsch nun sich ausdenken, dass man nach der Pandemie zurück ins Office muss. "Aber wie trinkt man einen Kaffee mit einem netten Kollegen? Ist doch so schön!" Nein, Manfred, wenn ich dafür eine Stunde mit einem Bus fahren muss, das Lärm des Open Space ertragen und 8 Stunden am schlecht ausgestatteten Arbeitsplatz sitzen, dann interessiert es mich nicht wie, schön es dir beim Wandern am Wochenende ging. Scherz bei Seite, wenn ich wieder ins Office muss, dann werde ich eine andere Arbeit suchen. Daher meine Empfehlung wäre, Home Office zu ermöglichen.
- 7) Geduld
- 8) Regelmäßige Onlinekonferenzen
- 9) Das Unternehmen sollte seinen Mitarbeiter Hardware und Software zur Verfügung stellen

- 10) Mehr Teambuildings zu organisieren
- 11) mehr Angestellten vertrauen
- 12) Gut gestattete Kommunikation entscheidet viel
- 13) Sollte individuell getestet werden, das liegt nicht jedem Mitarbeiter. Bei sehr selbstständig arbeitenden Mitarbeitern steigt die Produktivität meiner Erfahrung nach.
- 14) Teambuilding durchführen
- 15) Die Option des Homeoffice auch nach der Pandemie offen zu halten, zumindest teilweise zusätzlich zur Büroarbeit. Ein ausgewogenes Gleichgewicht finde ich am besten.
- 16) Grundsätzliche die Option auf Homeoffice anbieten, sofern es die Arbeit und auch die jeweiligen Personen erlauben.
- 17) Subjektiv gesehen empfehle ich dem Unternehmen die Kollegen im Büro arbeiten zu lassen und parallel komfortable Möglichkeiten bereit zu stellen.
- 18) Computer bereitstellen
- 19) Hybrides Arbeitsmodell
- 20) Aufgaben für die Arbeit im Homeoffice sollten korrekt formuliert und klar strukturiert sein. Gruppenarbeit sollte im Büro durchgeführt werden, da eine Zoom-Konferenz ineffizient und zeitaufwändig ist, wenn viele Personen daran teilnehmen.
- 21) Man muss konkrete Aufgaben für das Homeoffice gestellt, in meinem Fall gab es ein Pflichtprojekt, das Termingerech fertig gestellt werden musste.
- 22) Homeoffice ermöglichen sofern möglich, trotzdem Augen auf bei der Auswahl wer Homeoffice macht. Nicht jeder ist für Homeoffice geeignet ( höheres Ablenkungspotential etc. )
- 23) Ein hybrides System zu machen: Homeoffice plus Büro
- 24) Homeoffice anbieten auch wenn es nicht zwingend nötig ist
- 25) Sich auf die Arbeitnehmer einstellen, ihre Meinung und Einstellung zu Home-Office akzeptieren
- 26) Aufgabenverteilung und -abfrage engmaschig (mind 1-2x pro Woche)
- 27) Homeoffice beibehalten
- 28) Miete für ein Bürozimmer in der Wohnung, Ausgaben für Strom, Hard- und Software mit in das Gehalt einkalkulieren.

## Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Chemnitz, 01.02.2022

Anna Glukhova

---

Ort, Datum

Vorname Nachname