

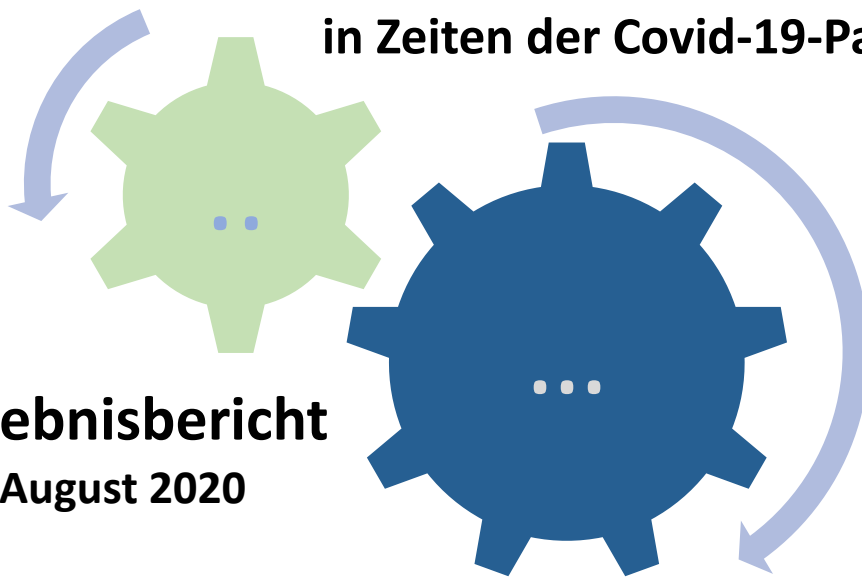


Universität zu Köln
Humanwissenschaftliche Fakultät
Medizinische Fakultät

Institut für
Medizinsoziologie,
Versorgungsforschung und
Rehabilitationswissenschaft

i:imvr

Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen in Zeiten der Covid-19-Pandemie



Ergebnisbericht
August 2020

Laura Seinsche
Lara Lindert
Jana Neumann
Dr. Sabrina Zeike
Prof. Dr. Holger Pfaff

Zusammenfassung

Durch die rasante Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 sind für viele Beschäftigte aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen eine Reihe von Veränderungen im Arbeits- und Privatleben entstanden. Dazu gehörten u. a. das Arbeiten im Homeoffice und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitssituation.

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, die Homeofficekultur und Präsenzkultur in Zeiten der Covid-19-Pandemie im Bereich IT und technische Dienstleistungen zu untersuchen. Neben dem Zusammenhang der Homeoffice- und Präsenzkultur mit der mentalen Gesundheit von Beschäftigten werden in diesem Ergebnisbericht Herausforderungen, denen Beschäftigte im Homeoffice während der Pandemie begegneten, sowie Gründe, die bislang gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben, behandelt.

Zusammengefasst können die folgenden Ergebnisse berichtet werden:

- **1** Es zeigt sich ein heterogenes Bild in Bezug auf die **Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen** sowie die Erfahrungen, die mit der Arbeit im Homeoffice gemacht wurden. Für 44 % der befragten Personen ist das Arbeiten im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie eine neue Erfahrung.
- **2** **Herausforderungen, denen Beschäftigte während der Covid-19-Pandemie im Homeoffice begegnen**, sind vor allem auf den fehlenden persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen und den Wegfall von Betreuungsmöglichkeiten zurückzuführen, wodurch die Vereinbarkeit von Homeoffice und Homeschooling zu einer Doppelbelastung für berufstätige Eltern wird. Zudem wird die Erfüllung der Arbeitsaufgaben im Homeoffice durch das aufzubringende Selbstmanagement (z. B. Strukturierung der Arbeitsaufgaben, Eigenmotivation) und die fehlende technische Infrastruktur erschwert.
- **3** **Gründe, die bislang gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben**, beziehen sich in erster Linie auf die Organisations- und Führungskultur, wodurch die Rolle von Führungskräften bei der Einführung von Homeoffice und mobilem Arbeiten deutlich wird. Ebenfalls werden die Bedeutung des persönlichen Kontakts zu Kolleginnen und Kollegen und fehlende Hard- und Softwareausstattung als weitere Gründe genannt.
- **4** Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen **Homeofficekultur bzw. Präsenzkultur und der mentalen Gesundheit von Beschäftigten** im Bereich IT und technische Dienstleistungen. Eine ausgeprägte Homeofficekultur geht mit niedrigen Burnout-Symptomen einher, während eine stark ausgeprägte Präsenzkultur mit hohen Burnout-Werten zusammenhängt.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	III
1 Einleitung	1
2 Theoretischer Hintergrund.....	2
2.1 Abgrenzung Homeoffice und mobiles Arbeiten.....	2
2.2 Homeofficekultur	3
2.3 Präsenzkultur	3
2.4 Homeoffice- und Präsenzkultur in Deutschland.....	4
2.5 Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen.....	4
2.6 Zusammenhänge mit der mentalen Gesundheit von Beschäftigten.....	5
3 Zielsetzung und Fragestellungen.....	7
4 Methode	8
5 Ergebnisse	9
5.1 Stichprobenverteilung	9
5.2 Präsenz- und Homeofficekultur in Zeiten der Covid-19-Pandemie	13
5.2.1 Homeofficekultur	16
5.2.2 Präsenzkultur.....	17
5.3 Herausforderungen im Homeoffice.....	18
5.3.1 Welchen Herausforderungen stehen Sie aktuell während der Covid-19-Pandemie durch die Arbeit im Homeoffice gegenüber?	18
5.3.2 Gab es bisher Gründe, die gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben?	21
5.4 Mentale Gesundheit.....	22
5.5 Zusammenhänge zwischen Homeoffice- bzw. Präsenzkultur und der mentalen Gesundheit	24
6 Fazit und Ausblick	25
7 Literaturverzeichnis	30

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stichprobenbaum.....	9
Abbildung 2: Alter und Geschlecht der Stichprobe.....	10
Abbildung 3: Arbeitssituation der Stichprobe	10
Abbildung 4: Wohnsituation der Stichprobe	12
Abbildung 5: Kinderbetreuung	13
Abbildung 6: Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie	13
Abbildung 7: Erlebte Herausforderungen im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie .	14
Abbildung 8: Homeoffice-Empfehlungen	15
Abbildung 9: Homeofficenkultur.....	16
Abbildung 10: Präsenzkultur.....	17
Abbildung 11: Herausforderungen im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie.....	19
Abbildung 12: Gründe, die bislang gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben	21
Abbildung 13: Fragebogen "Burnout - emotionale Erschöpfung" (Maslach & Jackson, 1984)	22
Abbildung 14: Mentale Gesundheit (Burnout-Symptome).....	23

1 Einleitung

Seit März 2020 ist durch die Covid-19-Pandemie für viele Beschäftigte in Deutschland das Arbeiten im Homeoffice zum Alltag geworden. So hat laut einer aktuellen Befragung von Bitkom nach dem Ausbruch der Krise jede zweite berufstätige Person (49 %) im Homeoffice gearbeitet (Gentemann, 2020). Der Auslöser für diese Ausnahmesituation war eine Reihe von Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsrisikos, die vielfache Auswirkungen auf das Privat- und Arbeitsleben vieler Menschen hatten. Hierzu gehörten die Einführung von Kontaktbeschränkungen, die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen und der damit verbundene Wegfall von Betreuungsmöglichkeiten sowie das verstärkte Arbeiten im Homeoffice. Für 33 % der Berufstätigen bedeutete dies eine erstmalige Umstellung auf Homeoffice, während bei manchen Arbeitgebern der Befragten (43 %) bereits vorhandene Regelungen zum Homeoffice in der Ausnahmesituation erweitert wurden (Gentemann, 2020). Die stark eingeschränkte Präsenz von Beschäftigten in der Organisation und das Arbeiten im Homeoffice stellte viele Beschäftigte und Arbeitgeber vor eine Reihe von technischen, organisatorischen und kulturellen Herausforderungen.

Die Einführung von Homeoffice oder mobilem Arbeiten ist für den Arbeitgeber zunächst damit verbunden, die notwendige technische Infrastruktur zur Verfügung zu stellen, die ein Arbeiten von zu Hause ermöglicht. Dazu gehört es, Arbeitsabläufe zu digitalisieren und die Kommunikation über Telefon- und Videokonferenzen zu sichern. Während der Covid-19-Pandemie haben 45 % der Berufstätigen angegeben, dass Telefon- und Webkonferenzen Besprechungen in Präsenz abgelöst haben (Gentemann, 2020). Damit ist häufig ein erhöhter Organisationsaufwand verbunden, um mit allen Beschäftigten gleichermaßen in engem Austausch zu stehen, Informationen weiterzugeben sowie auf Probleme schnell reagieren zu können. Arbeitgeber und Beschäftigte, bei denen bisher nicht oder nur wenig im Homeoffice gearbeitet wurde, mussten durch die Entwicklungen während der Covid-19-Pandemie schnelle Lösungen zur Arbeit im Homeoffice entwickeln. In vielen Fällen mussten erst die technischen Voraussetzungen geschaffen und konkrete Regelungen zur Arbeit im Homeoffice getroffen werden. Auch für Beschäftigte aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen, die vor der Covid-19-Pandemie bereits regelmäßig im Homeoffice gearbeitet haben, ist ein (fast) tägliches Homeoffice eine neue Situation, die eine Umstellung erfordert (Grunau, Ruf, Steffes & Wolter, 2019).

Viele Organisationen setzen nach wie vor auf die Präsenz der Beschäftigten, obwohl technischen Voraussetzungen für Homeoffice durch die Digitalisierung bereits gegeben sind (Ewers, Hammermann & Placke, 2016). Dass Homeoffice in Deutschland generell selten genutzt wird, liegt vor allem an der dominierenden Präsenzkultur (Initiative Neue Qualität der Arbeit [INQA], 2020a). Die Organisationen aus der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) sind im Vergleich zu Unternehmen aus anderen deutschen Branchen bereits stärker digitalisiert und verfügen somit am ehesten über die notwendigen technischen und organisatorischen Voraussetzungen für die Arbeit im Homeoffice (Weber, Bertschek, Ohnemus & Ebert, 2018). Das Arbeitgeberbewertungsportal kununu hat 49.092 Arbeitnehmende aus allen Branchen in seinem „Corona Employer Transparency Ticker“ die aktuellen Maßnahmen der Arbeitgeber bewerten lassen. Insgesamt waren 73 % der Beschäftigten zufrieden mit dem Umgang der Covid-19-Pandemie seitens ihres Arbeitgebers (Dang & Reumann, 2020). Insbesondere der IT-Bereich schneidet in dieser Hinsicht sehr gut ab, da Beschäftigte dieser Branche überwiegend mit dem Handling ihres Arbeitgebers in der Krise sehr zufrieden waren und sich gut informiert

fühlten (Theisen, 2020). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die IT-Branche mit der Umstellung auf Homeoffice umgegangen ist. Das Ziel der vorliegenden Studie liegt in der Erfassung der aktuellen Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen. Die Veränderungen bedingt durch die Covid-19-Pandemie können so auch als Anlass gesehen werden, aus den pandemiebedingten Homeoffice-Lösungen zu lernen, sich mit der Thematik des mobilen Arbeitens und des Homeoffice in Organisationen aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen verstärkt auseinanderzusetzen sowie funktionierende Strukturen für ein zukünftiges, effektives Arbeiten von zu Hause zu schaffen.

2 Theoretischer Hintergrund

Im Folgenden werden zunächst die wesentlichen Begriffe dieses Ergebnisberichts definiert und der aktuelle Stand der Forschung zur Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen erläutert. Des Weiteren wird auf die Zusammenhänge von Homeoffice- und Präsenzkultur mit der mentalen Gesundheit von Beschäftigten eingegangen.

2.1 Abgrenzung Homeoffice und mobiles Arbeiten

Die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten und Homeoffice werden vor allem durch die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt, welche eine Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit mit sich bringt, geschaffen. Die Flexibilisierung von Arbeitsorten bedeutet, dass technische Möglichkeiten der Informationsaufbereitung und -speicherung sowie mobile Arbeitsgeräte eine ortsungebundene Arbeit für Beschäftigte ermöglichen (Bauer & Hofmann, 2018).

Der Begriff **Homeoffice** wird in diesem Bericht angelehnt an die Definition von „Home-Office“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) verwendet. Demnach ist Homeoffice die Arbeit, die von Beschäftigten von zu Hause verrichtet wird (BMFSFJ, 2017). Synonym dafür wird auch der Begriff „Telearbeit“ verwendet. Beim Arbeiten im Homeoffice steht den Beschäftigten in der Regel ein fester Arbeitsplatz zu Hause zur Verfügung. Dies kann ein vom Arbeitgeber installierter Desktop-Computer oder auch ein zur Verfügung gestellter Laptop sein, der regelmäßig genutzt wird (BMFSFJ, 2017). **Mobiles Arbeiten** wird laut BMFSFJ (2017) als eine Weiterentwicklung von Homeoffice verstanden, da Beschäftigte hier in keiner Form – weder zu Hause noch im Büro – an einen Arbeitsplatz gebunden sind. Das mobile Arbeiten ermöglicht somit noch mehr Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort als das Homeoffice. Es bietet Beschäftigten die Möglichkeit, bei langen Pendelzeiten oder auf Reisen bestimmte Aufgaben erledigen zu können.

Vor dem Hintergrund der Pandemie wird jedoch davon ausgegangen, dass durch das spontane Handeln der Arbeitgeber nicht immer ein fester Arbeitsplatz oder ein Laptop zur Verfügung gestellt werden konnte, sodass im Sinne der Definition des BMFSFJ weniger der Begriff Homeoffice greift, sondern der Begriff mobiles Arbeiten korrekt wäre. Dennoch wird im weiteren Verlauf dieser Arbeit der Begriff Homeoffice verwendet, da der Fokus auf die Arbeit gelegt wird, die während der Covid-19-Pandemie regelmäßig (teilweise täglich) von zuhause aus getätigt wird.

2.2 Homeofficekultur

Eine ausgeprägte Homeofficekultur in Organisationen ist gekennzeichnet durch starkes Vertrauen in die Beschäftigten, eine wertschätzende Kommunikation sowie eine gute Organisation von Zielvereinbarungen und Regelungen bezüglich der Erreichbarkeit und Arbeitsaufgaben im Homeoffice (INQA, 2020a). Eine orts- und zeitflexible Arbeitsgestaltung erfordert neben technischen und organisatorischen Voraussetzungen auch eine andere Kultur als die ausschließliche Arbeit in Präsenz. Diese Kultur muss sich auch in den Einstellungen und dem Führungsverhalten der Führungskräfte widerspiegeln, damit eine stärkere Nutzung von Homeoffice Angeboten erfolgt (BMFSFJ, 2017).

In der vorliegenden Studie wird die Ausprägung der Homeofficekultur an folgende Voraussetzungen geknüpft: 1) die Organisation hat Strategien und Regelungen zur Arbeit im Homeoffice geschaffen und 2) Maßnahmen zur Arbeit im Homeoffice werden generell für sinnvoll gehalten. Bei einer guten Homeofficekultur wird das Arbeiten im Homeoffice nicht nur von Vorgesetzten vorgelebt, sondern Führungskräfte sind auch darin geschult, ihre Beschäftigten im Homeoffice zu unterstützen und die Arbeit im Homeoffice zu fördern. Eine wichtige Basis ist daher auch, dass die Beschäftigten über die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice informiert sind.

2.3 Präsenzkultur

In Deutschland dominiert bislang häufig eine Präsenzkultur, die eine Präsenzpflcht im Sinne der Anwesenheit am Arbeitsplatz für Beschäftigte erforderlich macht (INQA, 2020a). Die Tendenz, bei vorherrschender Präsenzkultur die Arbeitsleistung mit geleisteter Arbeitszeit vor Ort gleichzusetzen, kann in ihrem stärksten Ausmaß dazu führen, dass „das stumpfe ‚Absitzen‘ der Arbeitszeit am Dienstschreibtisch belohnt“ und der eigenverantwortliche Wechsel zwischen Büro und Homeoffice von Beschäftigten skeptisch gesehen wird (Personal-Wissen.de, 2016). Ein Grund für die Aufrechterhaltung der verbreiteten Präsenzkultur liegt darin, dass die unterschiedlichen Generationen¹ am Arbeitsplatz andere Auffassungen haben. So sind Führungskräfte der Babyboomer Generation stärker präsenzgeprägt, als die Generation Y, die mit anderen Erwartungen an die Arbeitszeit und -gestaltung herantritt (Geisel, 2014; Grass & Hille, 2016). Eine Präsenzkultur wird auch durch das Bedürfnis von Vorgesetzten nach Monitoring durch Anwesenheit am Arbeitsplatz aufrechterhalten (Arnold, Kampkötter & Steffes, 2016). Gerade Führungskräfte können mit ihrem Verhalten als Vorbild fungieren und die Arbeitszeitkultur in Unternehmen prägen (BMFSFJ, 2017; Geisel, 2014).

In der vorliegenden Studie wird Präsenzkultur folgendermaßen definiert: Bei einer Präsenzkultur stehen weniger die geleisteten Ergebnisse von Beschäftigten im Vordergrund, sondern vielmehr wird die Anwesenheit als Zeichen eines besonderen Engagements gesehen. Bei einer stark ausgeprägten Präsenzkultur wird durch Präsenz am Arbeitsplatz gezeigt, dass gearbeitet wird, sodass es möglicherweise hinderlich für die persönliche Karriere sein kann, wenn zu wenig Präsenz am Arbeitsplatz gezeigt wird (Bitkom, 2019b). Ebenfalls können kritische

¹ „Der Generationsbegriff [kann] auch als Kennzeichnung einer Gruppe von Menschen gesehen werden, die sich durch ähnliche Wertvorstellungen und Eigenschaften eine gemeinsame soziale Identität erschaffen.“ (Troger, 2016, S. 83). Bei der Babyboomer Generation handelt es sich um Personen, die zwischen 1945 und 1964 geboren sind. Personen, die zwischen 1980 und 1995 geboren sind, gehören zur Generation Y (Troger, 2016).

Kommentare die Folge sein, wenn Beschäftigte früher in den Feierabend gehen. Eine ausgeprägte Präsenzkultur spiegelt sich häufig auch in den Einstellungen der Beschäftigten und Führungskräfte wider. Beispielsweise darin, ob nach der Erreichung wichtiger Arbeitsziele ohne Bedenken Freizeitausgleich genommen werden kann oder ob nach Erledigung der Arbeitsaufgaben auch ohne schlechtes Gewissen früher Feierabend gemacht werden kann.

2.4 Homeoffice- und Präsenzkultur in Deutschland

Deutsche Unternehmen sind verhalten, wenn es um die Einführung von mobilem Arbeiten und Homeoffice geht. So räumt nur ein Viertel der deutschen Unternehmen diese Möglichkeit ein und ein Zehntel der Beschäftigten nutzt das Homeoffice-Angebot auch tatsächlich (Grunau et al., 2019). Dabei ist ebenfalls zu bemerken, dass die meisten Beschäftigten (63 %) mit Homeoffice-Erlaubnis vor allem stundenweise im Homeoffice arbeiten und somit ganze Homeoffice-Tage eine Seltenheit in Deutschland darstellen (Grunau et al., 2019). In skandinavischen Ländern ist der Anteil an Beschäftigten, die ihre Arbeit von Zuhause aus erledigen können, deutlich größer. In Island arbeiten beispielsweise über 30 % der Arbeitnehmer*innen „hin und wieder“ oder „gewöhnlich“ im Homeoffice. In Deutschland hingegen geben zwischen 5-10 % der Beschäftigten an „hin und wieder“ oder „gewöhnlich“ im Homeoffice zu arbeiten. Deutschland liegt damit unter dem EU-Durchschnitt (Brenke, 2016).

Im November 2019 wurde von Bitkom Research eine repräsentative Umfrage mit 1.002 Berufstätigen von 16 bis 65 Jahren in Deutschland durchgeführt. Die Studienergebnisse zeigen, dass 41 % der Festangestellten von ihrem Arbeitgeber die Erlaubnis haben, im Homeoffice zu arbeiten. Trotzdem wollten nur 38 % der Befragten diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, während die Mehrheit von 62 % die Arbeit im Büro vorzog (Bitkom, 2019b). Die Gründe für die kulturelle Verankerung einer ausgeprägten Präsenzkultur sind vielfältig und liegen gleichermaßen auf der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Zum einen gehen Beschäftigte lieber ins Büro, um in der Organisation präsent zu sein, da sie Bedenken haben, dass sich die fehlende Präsenz negativ auf die Beurteilung von Vorgesetzten auswirken könnte (Arnold, Steffes & Wolter, 2015; Bitkom, 2019b) oder die Arbeit im Homeoffice wird von Vorgesetzten schlichtweg nicht erlaubt (Balsler, 2020). Zum anderen übernimmt die Führungskraft eine Vorbildfunktion: Wenn sie selbst regelmäßig im Homeoffice arbeitet, ermutigt sie ihre Beschäftigten damit, davon ebenfalls Gebrauch zu machen (BMFSFJ, 2017). Weitere Gründe sind aus Sicht der Arbeitgeber die gesetzlichen Regelungen in Deutschland (wie das Arbeitsschutzgesetz), die die Einführung von Homeoffice erschweren, sowie eine angestrebte Gleichbehandlung von Beschäftigten einer Organisation, da nicht in allen Bereichen Homeoffice möglich ist (Bitkom, 2017).

2.5 Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen

Im Jahr 2019 waren 20.500 erwerbstätige Personen in Deutschland in der Branche IT-Hardware sowie 940.200 Personen im Bereich IT-Services und Software tätig (Bitkom, 2020b). Insgesamt waren ca. 1,18 Millionen Erwerbstätige in der IKT-Branche in Deutschland beschäf-

tigt (Bitkom, 2020a), wenn der Bereich Unterhaltungselektronik nicht eingeschlossen wird. Sowohl die Zahl der Unternehmen, die der Branche IT zugeordnet werden können, als auch die Anzahl der Erwerbstätigen wächst kontinuierlich in jedem Jahr (Bitkom, 2019a, 2020b).

Generell ist Homeoffice in vielen Bereichen der IKT-Branche möglich, da für die Arbeitserbringung hauptsächlich der Computer sowie das Wissen und die Erfahrung der Beschäftigten selbst ausschlaggebend sind (Bauer & Hofmann, 2018). Zudem liegen in der IKT-Branche am häufigsten digitalisierte Arbeitsabläufe vor, die eine ortsflexible Arbeit ermöglichen (Weber et al., 2018). Durch flexible Arbeitsorte wie beispielsweise mobiles Arbeiten oder Homeoffice sind Beschäftigte zwar räumlich voneinander getrennt, aber in Kombination mit geschaffenen sozialen Netzwerken, kommunikationsunterstützender Software (Audio-, Videokonferenzen) oder cloudbasierten Teamanwendungen (z. B. Microsoft Teams), wird eine Zusammenarbeit auch in virtuellen Teams, standort- oder länderübergreifend möglich. Gerade in der Projektarbeit ist diese Überschreitung von Organisationsgrenzen üblich (Bauer & Hofmann, 2018).

So haben in Bezug auf die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten, 62 % der kununu-Nutzenden in Deutschland angegeben, dass dies grundsätzlich möglich sei. Im Vergleich dazu sind es bei Beschäftigten im IT-Bereich 94 %, für deren Tätigkeit Homeoffice in Frage käme. Insgesamt haben 87 % der IT-Fachkräfte angegeben, dass sie die Möglichkeit zum Homeoffice nutzen (Theisen, 2020). Der Monitoring-Report von Weber et al. (2018) zeigt, dass die IKT-Branche im Vergleich zu anderen deutschen Branchen digitale Geräte, digitale Infrastrukturen und digitale Dienste vermehrt nutzt und die Digitalisierung in diesem Bereich schon weit fortgeschritten ist. Dennoch hat der Branchenvergleich der Otto Group ergeben, dass bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit die Versicherungsbranche mit 17,16 % die meisten Angebote zur flexiblen Arbeitseinteilung wie Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuung geschaffen hat. Die IT-Branche bleibt bei diesem Vergleich mit 6,97 % auf dem fünften Platz (Gondorf, 2019). Ebenfalls ist die Nutzung mobiler Geräte bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen am meisten verbreitet und nicht wie anzunehmen in der IKT-Branche (Weber et al., 2018). Bei SAP Deutschland können Beschäftigte beispielsweise bis zu 20 % ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen (Bauer & Hofmann, 2018).

2.6 Zusammenhänge mit der mentalen Gesundheit von Beschäftigten

Homeoffice und mobiles Arbeiten gehen mit Chancen und Risiken für die Gesundheit von Beschäftigten einher (Beermann, Backhaus, Tisch & Brenscheidt, 2019). Chancen können vor allem in der erhöhten zeitlichen und räumlichen Flexibilität liegen, die sich u. a. positiv auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken kann. Der Wegfall der Fahrtstrecke wird besonders häufig als Vorteil von Homeoffice genannt (Arnold et al., 2015). Durch die Einsparung der Pendelzeiten entstehen im Durchschnitt 4,4 Stunden pro Woche, die zusätzlich für private Verpflichtungen und Freizeitaktivitäten investiert werden können. Zudem kann im Homeoffice häufig produktiver als am normalen Arbeitsplatz gearbeitet werden (DAK-Gesundheit, 2020). Ein weiterer positiver Effekt von Homeoffice kann in einem erhöhten Autonomieempfinden liegen, welches sich positiv auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Beschäftigten auswirken kann (Beermann et al., 2019). Beschäftigte, die ausschließlich in Präsenz arbeiten sind häufig unzufriedener als Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten (Brenke, 2016). Je länger

bereits im Homeoffice gearbeitet wird, desto stärker ist die empfundene Zufriedenheit. Beschäftigte, die seit sechs bis zehn Jahren bereits im Homeoffice arbeiten, fühlen sich vergleichsweise wertgeschätzt und sind zufriedener als Beschäftigte, denen die Möglichkeit erst seit Kurzem gewährt wird (Tinypulse, 2016).

Negative Auswirkungen von Homeoffice werden besonders mit der fehlenden Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben in Verbindung gebracht. Das Arbeiten im Homeoffice kann beispielsweise eine fehlende Betreuung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige nicht ersetzen (BMFSFJ, 2017). Auch birgt es vor allem dann Risiken, wenn die Arbeit zu atypischen Arbeitszeiten oder gar zusätzlich zur Büroarbeit verrichtet wird. Gute soziale Kontakte am Arbeitsplatz können sich positiv auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken: Das Arbeiten im Homeoffice kann die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz mitunter jedoch negativ beeinflussen, wenn zu wenig oder kein Kontakt vorhanden ist (Beermann et al., 2019). Zudem sind Beschäftigte, die gerne im Homeoffice arbeiten würden, denen der Arbeitgeber diese Möglichkeit jedoch nicht bietet, unzufriedener (Brenke, 2016). Die Beschäftigten erhalten durch flexible Arbeitszeiten wie Gleitzeit zusätzlich zur ortsungebundenen Arbeit einen zeitlichen Spielraum, welcher meist durch Kernarbeitszeiten und Stundenkonten bestimmt wird, und können selbst Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen (Bauer & Hofmann, 2018). Beschäftigte erfahren bei einer Präsenzkultur mit starren Anwesenheitszeiten so einen geringeren Handlungsspielraum in Bezug auf die Gestaltung des eigenen Arbeitsrhythmus' und die Selbststrukturierung von Aufgaben. Ein geringer Handlungsspielraum kann wiederum negative Folgen auf die Gesundheit von Beschäftigten haben (Paridon & Mühlbach, 2016).

Die Chancen und Risiken, die mit der Arbeit im Homeoffice einhergehen, sollten im besten Fall individuell betrachtet werden (Rump & Eilers, 2017): Wenn beispielsweise eine strikte Trennung zwischen Privat- und Berufsleben seitens der Beschäftigten gewünscht wird, dann können auf Beschäftigtenseite schnell Vorbehalte gegenüber Homeoffice auftreten und das Arbeiten von zu Hause negativ bewertet werden (Beermann et al., 2019). Andersherum kann sich das Arbeiten im Homeoffice und das Erleben von mehr Autonomie positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, wenn dies von den Beschäftigten gewünscht wird. (Waltersbacher, A., Maisuradze & Schröder, 2019).

Laut der Toolbox zur digitalen Vereinbarkeit, die von dem BMFSFJ (2017) als Hilfestellung für Organisationen zur Einführung mobiler Arbeit veröffentlicht wurde, sollten neben den Arbeitsinhalten auch Präsenzzeiten vor der Einführung von Homeoffice mit den Beschäftigten abgestimmt werden. Es ist vorstellbar, dass bei dem plötzlichen Umstieg von Präsenz auf Homeoffice in den Organisationen, diese Absprachen zunächst nicht oder nur zum Teil zwischen den Führungskräften und Mitarbeitenden stattgefunden haben. Die Einführung von Homeoffice kann so auch zu höheren Erwartungen bezüglich der Verfügbarkeit und Erreichbarkeit der Beschäftigten führen (BMFSFJ, 2017), da eine vorhandene Präsenzkultur der Entwicklung zu einer Kultur mit mobilen Arbeitsangeboten, bei denen den Beschäftigten räumliche und zeitliche Flexibilität gewährt wird, entgegensteht. Für die Gesundheit besonders gefährdend ist ein Ausweichen oder Ausweiten von physischer Präsenz auf Erreichbarkeit (Beermann et al., 2018). Eine Analyse der Arbeitsbedingungen auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit hat ergeben, dass über ein Drittel der Beschäftigten in der IT-Branche für Arbeitsbelange auch in ihrer Freizeit erreichbar sind (Roth, 2014). Dieses Verschwimmen der Grenzen von Arbeits-

und Privatleben, ausgelöst durch verstärkte Erreichbarkeit sowie die Zunahme von Überstunden, führt zu einem starken Anstieg von Stress (Gerlmaier, 2009; Menz, Pauls & Pangert, 2016). Insbesondere haben die Arbeitsbedingungen bei mobilen IT-Beschäftigten auch langfristige gesundheitliche Folgen wie ein überdurchschnittliches Erschöpfungsniveau und höhere Burnoutwerte im Gegensatz zur Vergleichsgruppe, die in Unternehmen arbeitet (Gerlmaier, 2010).

3 Zielsetzung und Fragestellungen

Das Hauptziel der vorliegenden Studie besteht darin, die Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen in Zeiten der Covid-19-Pandemie zu untersuchen. Zum Zeitpunkt der Befragung wurden Organisationen vom Bundesgesundheitsministerium dazu aufgefordert, Beschäftigte nach Möglichkeit im Homeoffice arbeiten zu lassen, um der Verbreitung des Corona-Virus entgegenzuwirken. Eine Verpflichtung des Arbeitsgebers zur Umstellung auf Homeoffice gab es zum Zeitpunkt der Befragung jedoch nicht. Ein weiteres Ziel der vorliegenden Studie besteht darin, Herausforderungen bei der Arbeit im Homeoffice in Zeiten der Covid-19-Pandemie zu ermitteln und zu erfahren, welche Gründe aus Sicht der Beschäftigten im Bereich IT und technische Dienstleistungen bisher gegen das Arbeiten im Homeoffice gesprochen haben. Zudem wird der Zusammenhang zwischen der Homeoffice- und Präsenzkultur in Organisationen aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen mit der mentalen Gesundheit von Beschäftigten betrachtet. Mentale Gesundheit wird in der vorliegenden Studie mit Burnout operationalisiert.

Die Fragestellungen, die es nachfolgend zu beantworten gilt, lauten wie folgt:

1. Wie gestaltet sich die Präsenz- und Homeofficekultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen während der Covid-19-Pandemie in Deutschland?
2. Welche Herausforderungen erleben Beschäftigte aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen im Homeoffice in Zeiten der Covid-19-Pandemie?
3. Welche Gründe haben vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen?
4. In welchem Zusammenhang stehen die Ausprägungen von Präsenz- und Homeofficekultur mit der mentalen Gesundheit (Burnout) von Beschäftigten aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen?

Generell ist davon auszugehen, dass sowohl die Präsenz- als auch die Homeofficekultur in Zusammenhang mit der mentalen Gesundheit von Beschäftigten stehen. Eine stark vertretene Präsenzkultur, sprich die erwünschte Anwesenheit der Beschäftigten in der Organisation wird häufig als Grund für die Nicht-Inanspruchnahme von Homeoffice genannt (Arnold et al., 2015). Der unerfüllte Wunsch nach Homeoffice kann sich negativ auf die Zufriedenheit von Beschäftigten auswirken (Brenke, 2016). Gleichzeitig wird eine erhöhte Flexibilität, die durch Homeoffice erreicht werden kann, mit einem erhöhten Autonomieempfinden in Zusammenhang gebracht, was sich wiederum positiv auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit auswirken kann (Beermann et al., 2019). Für Homeofficekultur wird in der vorliegenden Studie daher ein positiver Zusammenhang mit der mentalen Gesundheit von Beschäftigten vermutet (Hypothese 1). Eine stark ausgeprägte Präsenzkultur steht im Gegensatz zur Homeofficekultur, weshalb für

die Präsenzkultur ein negativer Zusammenhang mit der mentalen Gesundheit angenommen wird (Hypothese 2). Folgende Arbeitshypothesen werden hinsichtlich möglicher Zusammenhänge abgeleitet und im Folgenden statistisch geprüft:

H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Homeofficekultur und der mentalen Gesundheit von Beschäftigten aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen.

H2: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Präsenzkultur und der mentalen Gesundheit von Beschäftigten aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen.

4 Methode

Befragt wurden Beschäftigte, die im Bereich IT und technische Dienstleistungen beschäftigt sind und zum Zeitpunkt der Befragung im Homeoffice arbeiteten. Die Stichprobe wurde über die sozialen Netzwerke Facebook und Instagram rekrutiert. Über eine Anzeigenschaltung in den jeweiligen Netzwerken wurde die Umfrage Beschäftigten der selektierten Zielgruppe zugänglich gemacht. Die Anzeigenschaltung erfolgte vom 27.04.2020 bis zum 20.05.2020 und die Zielgruppe wurde bei einem Klick auf das Anzeigenmotiv auf die Umfrage in dem Onlineumfragetool „LimeSurvey“ weitergeleitet. Eine weitere Selektion erfolgte neben der Ansprache durch das ausgewählte Anzeigenmotiv durch zwei Filterfragen in der Umfrage, die die Teilnehmenden positiv beantworten mussten. So mussten die Befragten angeben, dass sie im Bereich IT und technische Dienstleistungen tätig sind sowie zurzeit im Homeoffice arbeiten, um an der Umfrage teilnehmen zu können.

Auf der Startseite der Umfrage erhielten die potenziellen Teilnehmer*innen Informationen über die Länge und den Ablauf sowie über die Inhalte und Ziele der Befragung. Erst nach Bestätigung der Einwilligungserklärung konnte die Umfrage begonnen werden. Die Einwilligungserklärung erhielt die Informationen über die Studie und den Datenschutz. Die Befragten wurden in dem Informationsschreiben ausführlich über den Speicherort und Speicherzeitraum ihrer Daten aufgeklärt. Die Daten werden auf Servern der Universität zu Köln gespeichert und sind lediglich dem Projektteam zugänglich.

Der verwendete Fragebogen bestand zum einen aus Fragen der institutseigenen Skalendatenbank des IMVR sowie aus eigens für diese Studie entwickelten Fragen. Neben geschlossenen Fragen konnten in offenen Kommentarfeldern freie Angaben zu bestimmten Themenbereichen gemacht werden. Für die Auswertung der Ergebnisse wurden nur die Fragebögen herangezogen, in denen alle für die Auswertung notwendigen geschlossenen Fragen ausgefüllt wurden.

5 Ergebnisse

Im Folgenden wird zunächst die zugrundeliegende Stichprobe beschrieben (siehe Kapitel 5.1). Anschließend werden die Ergebnisse der geschlossenen Fragen hinsichtlich der Homeoffice- und Präsenzkultur vorgestellt (siehe Kapitel 5.2). In Kapitel 5.3 wird näher auf die Herausforderungen für die Arbeit im Homeoffice in Zeiten der Covid-19-Pandemie eingegangen sowie Gründe vorgestellt, die aus Sicht der Befragten bisher gegen das Arbeiten im Homeoffice angeführt werden. Die Ergebnisse zur mentalen Gesundheit der Befragten werden in Kapitel 5.4 vorgestellt. In Kapitel 5.5 werden abschließend die Zusammenhänge zwischen der Homeoffice- und Präsenzkultur mit der mentalen Gesundheit erläutert.

5.1 Stichprobenverteilung

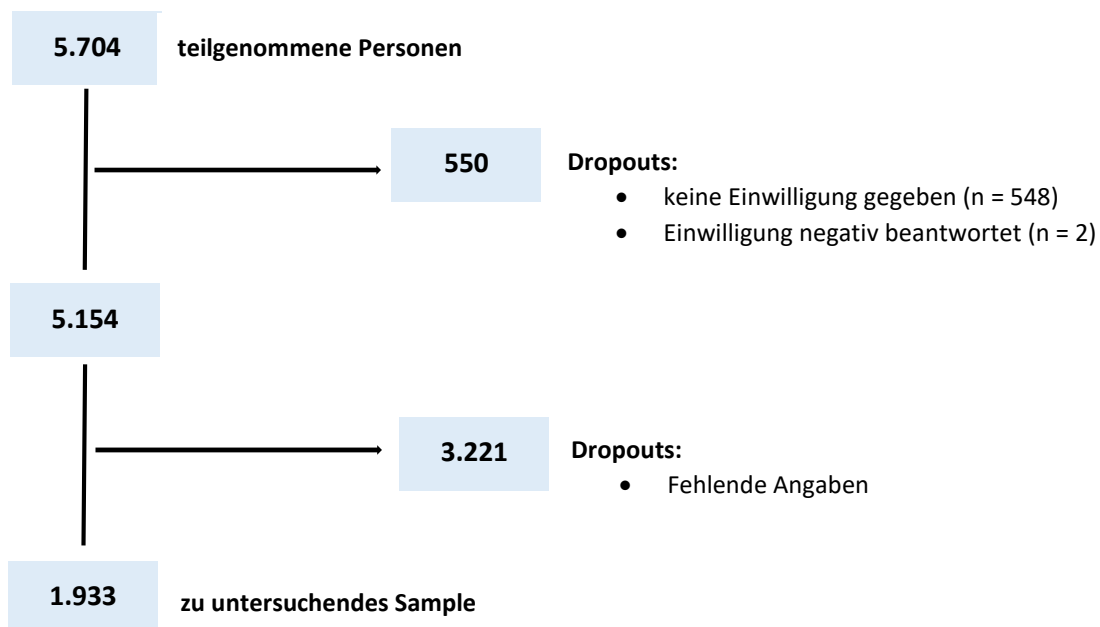


Abbildung 1: Stichprobenbaum

Durch 696.979 geschaltete Anzeigen, die den Social Media Nutzer*innen bei Facebook und Instagram angezeigt wurden, haben 5.704 Personen aus der Zielgruppe IT und technische Dienstleistungen an der Online-Befragung im Erhebungszeitraum vom 27.04.20 bis 20.05.20 teilgenommen. Davon haben 550 Personen in die Datenschutzerklärung der Befragung nicht eingewilligt oder die Frage nicht beantwortet, sodass sie durch diese Angaben die Befragung eingangs automatisch beendet haben. Weitere 3.221 Personen haben den Fragebogen hinsichtlich der für diesen Ergebnisbericht relevanten Angaben nicht vollständig ausgefüllt. Nach der Bereinigung der Stichprobe verblieb ein zu untersuchendes Sample von 1.933 Personen (vgl. Abbildung 1).

Alter und Geschlecht

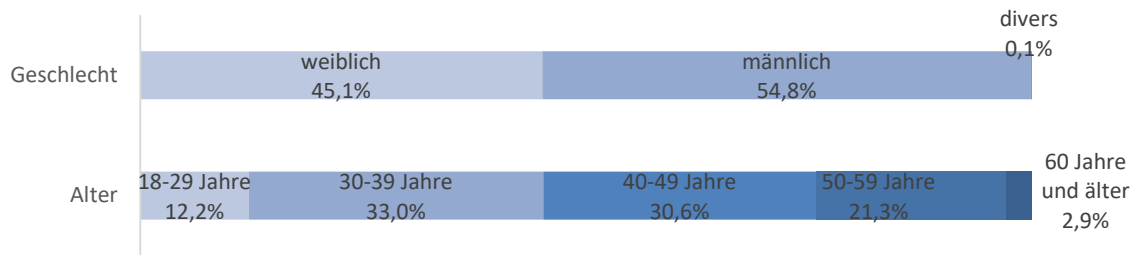


Abbildung 2: Alter und Geschlecht der Stichprobe

Insgesamt haben 45,1 % der Befragungsteilnehmer*innen sich als weiblich, 54,8 % als männlich sowie 0,1 % als divers eingeordnet. Bezüglich des Alters gehören 12,2 % in die Altersklasse 18-29 Jahre, 33,0 % in die Altersklasse 30-39 Jahre, 30,6 % in die Altersklasse 40-49 Jahre, 21,3 % in die Altersklasse 50-59 Jahre und 2,9 % in die Altersklasse 60 Jahre und älter. Damit ist der Großteil der Befragungsteilnehmer*innen zwischen 30 und 49 Jahre alt (vgl. Abbildung 2).

Arbeitssituation

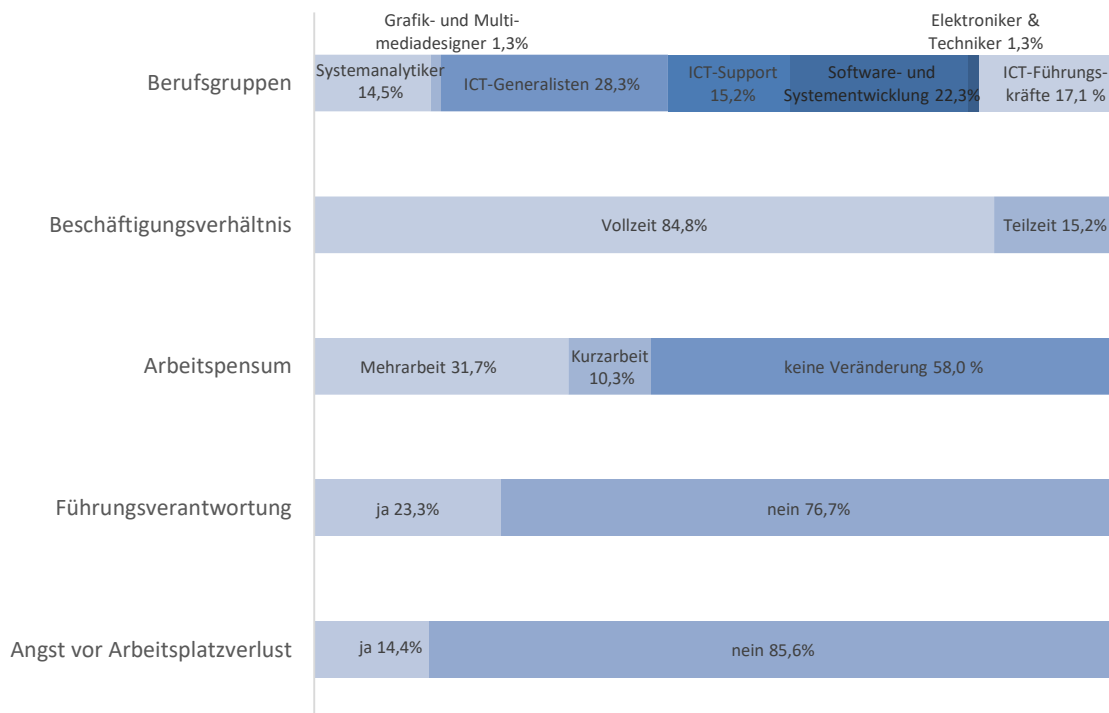


Abbildung 3: Arbeitssituation der Stichprobe

Die größte Berufsgruppe² in der vorliegenden Stichprobe sind die „ICT-Generalisten“ (28,3 %).³ Darauf folgt die Gruppe der „Software- und Systementwicklung“ mit 22,3 % und „ICT-Führungskräfte“ mit 17,1 %. In der Berufsgruppe „ICT-Support“ sind 15,2 % tätig und 14,5 % können der Gruppe „Systemanalytiker“ zugeordnet werden. Die zwei am geringsten vertretenen Berufsgruppen sind „Elektroniker und Techniker“ (1,3 %) sowie „Grafik- und Multimedia-designer“ mit ebenfalls 1,3 %. Unter den Bereich „ICT-Generalisten“ wurden in dieser Stichprobe auch unspezifische Angaben gefasst, welche keiner der anderen Gruppen zugeordnet werden konnten wie beispielsweise die Angabe „IT-Assistent“ oder „Technische Referentin“. Ebenfalls sind dort auch andere Berufsbezeichnungen wie „Dozent für IT“ oder „Buchhalter“ zugeordnet, da diese Personen bei der Umfrage angegeben haben, im Bereich IT und technische Dienstleistungen tätig zu sein (vgl. Abbildung 3).

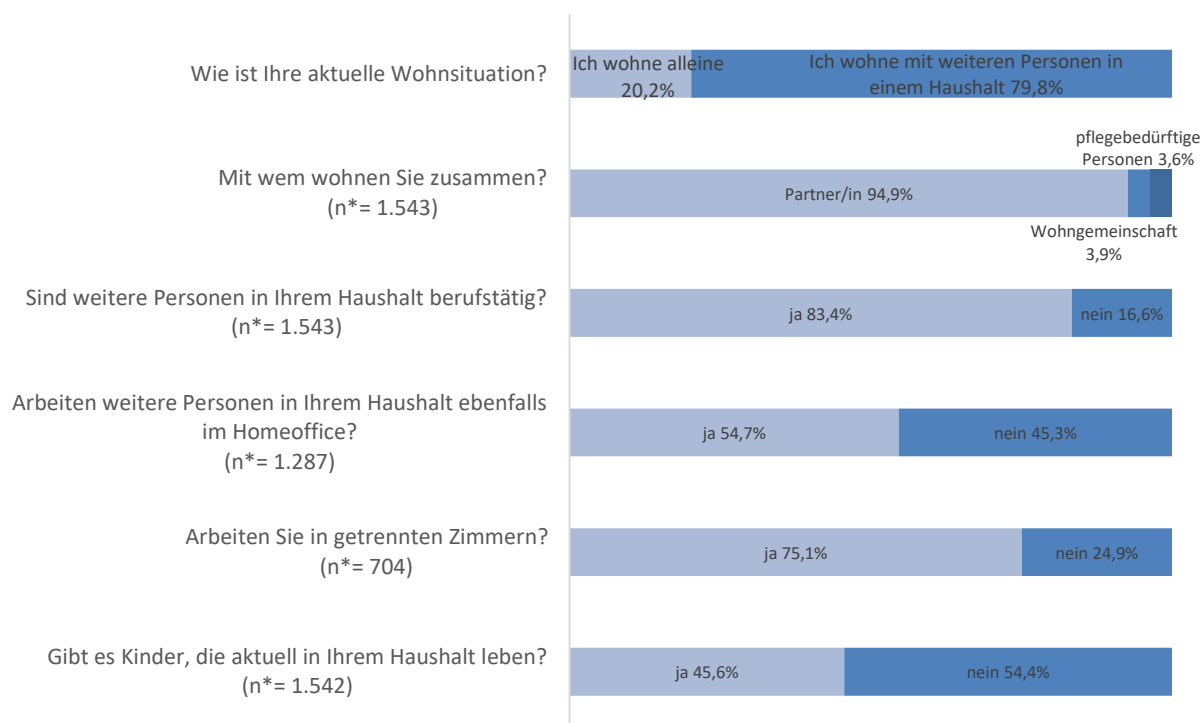
Mit 84,8 % geht die Mehrheit der Befragungsteilnehmer*innen einer Vollzeitbeschäftigung nach, während 15,2 % in Teilzeit beschäftigt sind. Durch die Covid-19-Pandemie von Kurzarbeit⁴ betroffen sind 10,3 % der Befragungsteilnehmer*innen. 31,7 % der Beschäftigten haben zudem angegeben, dass durch die Covid-19-Pandemie Mehrarbeit für sie entstanden ist und bei der Mehrheit (58,0 %) gab es keine Veränderung des Arbeitspensums. Der Anteil der Personen mit Führungsverantwortung beträgt in der Stichprobe 23,3 % und ist somit etwas höher als die eigens vorgenommene Zuordnung nach IWSB zu der Berufsgruppe ICT-Führungskräfte. Dies könnte an den flachen Hierarchien im IT-Bereich liegen, wodurch Berufs- oder Positionsbezeichnungen nicht direkt auf eine Führungsaufgabe schließen lassen. Angst vor einem Arbeitsplatzverlust während der Corona-Pandemie haben 14,4 % der befragten Personen.

² Die Zuordnung zu Berufsgruppen in der IKT-Branche wurde anhand der Vorgaben der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf Basis der Berufsnomenklatur ISCO-082 vorgenommen. Die Orientierung erfolgte dabei an der Darstellung der ICT-Branche der IWSB aus der Schweiz (IWSB, 2018) auf die auch von der Bundesarbeitsagentur Deutschland verwiesen wird.

³ Die Abkürzung ICT steht für Information and Communication Technology und kann mit der deutschen IKT-Branche gleichgesetzt werden.

⁴ Hinsichtlich der Fragen zur Mehr- bzw. Kurzarbeit interessierte im Rahmen der Befragung vor allem das tatsächliche Arbeitspensum der Beschäftigten. Wurde die Frage zu Mehrarbeit mit „ja“ beantwortet, entfiel die Frage zu Kurzarbeit. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass sich Beschäftigte mit Mehrarbeit offiziell in Kurzarbeit befinden.

Wohnsituation



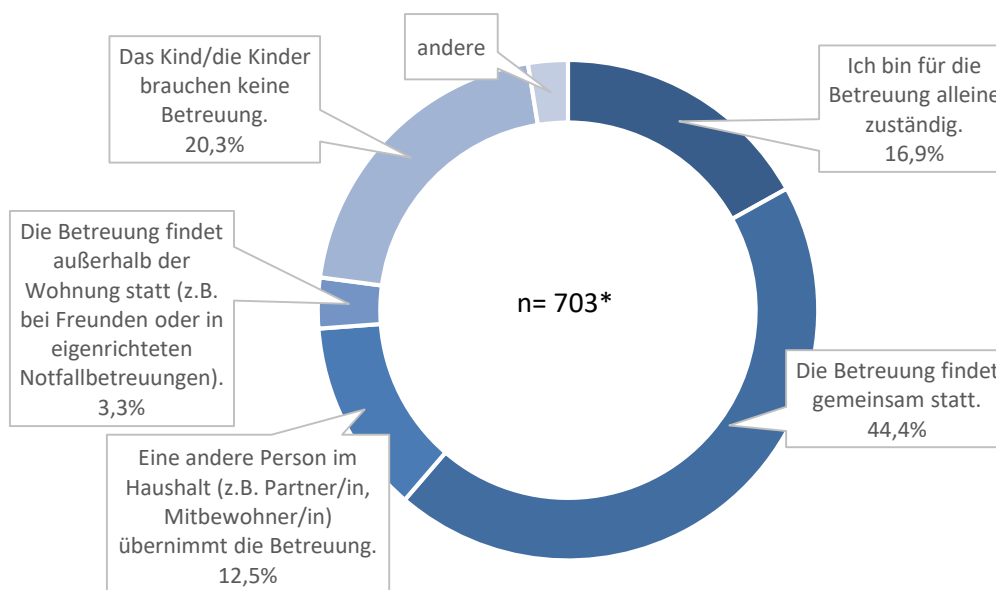
* Die Stichprobe fällt hier geringer aus, da es sich um aufeinander folgende Filterfragen handelt.

Abbildung 4: Wohnsituation der Stichprobe

79,8 % der Befragungsteilnehmer*innen wohnen mit einer weiteren Person in einem gemeinsamen Haushalt. Von diesen 1.543 Befragten geben wiederum 94,9 % an mit der*dem Partner*in zusammenzuwohnen sowie 3,6 % mit einer pflegebedürftigen Person, während 3,9 % in einer Wohngemeinschaft leben.⁵ Die Personen, mit denen die Befragten einen Haushalt teilen, sind zu 83,4% ebenfalls berufstätig. Davon wiederum arbeiten aktuell 54,7 % ebenfalls im Homeoffice. Bei 704 Befragungsteilnehmer*innen sind im Rahmen der gemeinsamen Arbeit im Homeoffice zu 75,1 % getrennte Arbeitszimmer vorhanden. Von 1.542 Befragungsteilnehmer*innen geben 45,6 % an, den Haushalt mit Kindern zu teilen (vgl. Abbildung 4). Wer die Betreuung der im Haushalt lebenden Kinder übernimmt, wird nachfolgend dargestellt.

⁵ Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich. Daher ergeben die Antworten in Summe mehr als 100 %.

Kinderbetreuung



* Die Stichprobe fällt hier geringer aus, da es sich um eine Filterfrage handelt.

Abbildung 5: Kinderbetreuung

Insgesamt geben 703 Befragungsteilnehmer*innen an, dass sie gemeinsam mit Kindern in einem Haushalt leben. In der momentanen Homeoffice-Situation findet bei 44,4 % der Befragten die Kinderbetreuung gemeinsam statt, während 20,3 % angeben, dass die Kinder keine Betreuung benötigen. Für die Betreuung sind 16,9 % der Teilnehmer*innen allein zuständig, bei 12,5 % übernimmt eine andere Person des Haushalts die Betreuung. Auf eine Betreuung außerhalb der Wohnung können nur 3,3 % der Beschäftigten zurückgreifen (vgl. Abbildung 5).

5.2 Präsenz- und Homeofficekultur in Zeiten der Covid-19-Pandemie

Nachfolgend wird zunächst dargestellt, wer bereits vor der Covid-19-Pandemie im Homeoffice gearbeitet hat und wie es um die organisatorischen Voraussetzungen für die Arbeit im Homeoffice steht (vgl. Abbildung 6, 7, 8 und 9).

Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie



Abbildung 6: Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie

Nach Angaben der Befragungsteilnehmer*innen haben 55,7 % vor der Covid-19-Pandemie schon im Homeoffice gearbeitet.

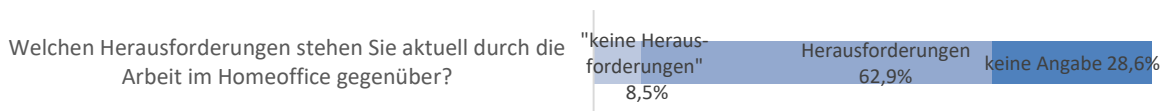


Abbildung 7: Erlebte Herausforderungen im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie

Ergänzend wurden die Befragungsteilnehmer*innen auch nach den von ihnen erlebten Herausforderungen im Homeoffice in einem offenen Antwortformat befragt. Dabei haben 8,5 % angegeben, dass sie bei der Arbeit von zu Hause „keine Herausforderungen“. Bei 28,6 % der Befragten liegen keine Angaben zu Herausforderungen vor und 62,9 % haben genauere Angaben zu den auftretenden Schwierigkeiten gemacht (s. Kapitel 5.3.1 für Detailangaben aus den offenen Antworten).

Homeoffice-Empfehlungen

Die INQA veröffentlichte eine Reihe von Empfehlungen, wie die Arbeit im Homeoffice für Beschäftigte möglichst zufriedenstellend und zum Schutz der Gesundheit gestaltet werden kann (INQA, 2020b). Dazu zählen beispielsweise die Festlegung und Einhaltung von Arbeits- und Pausenzeiten oder der regelmäßige Austausch über Video- und Telefonkonferenzen. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde überprüft, inwieweit die Empfehlungen der INQA Anwendung finden (vgl. Abbildung 8).

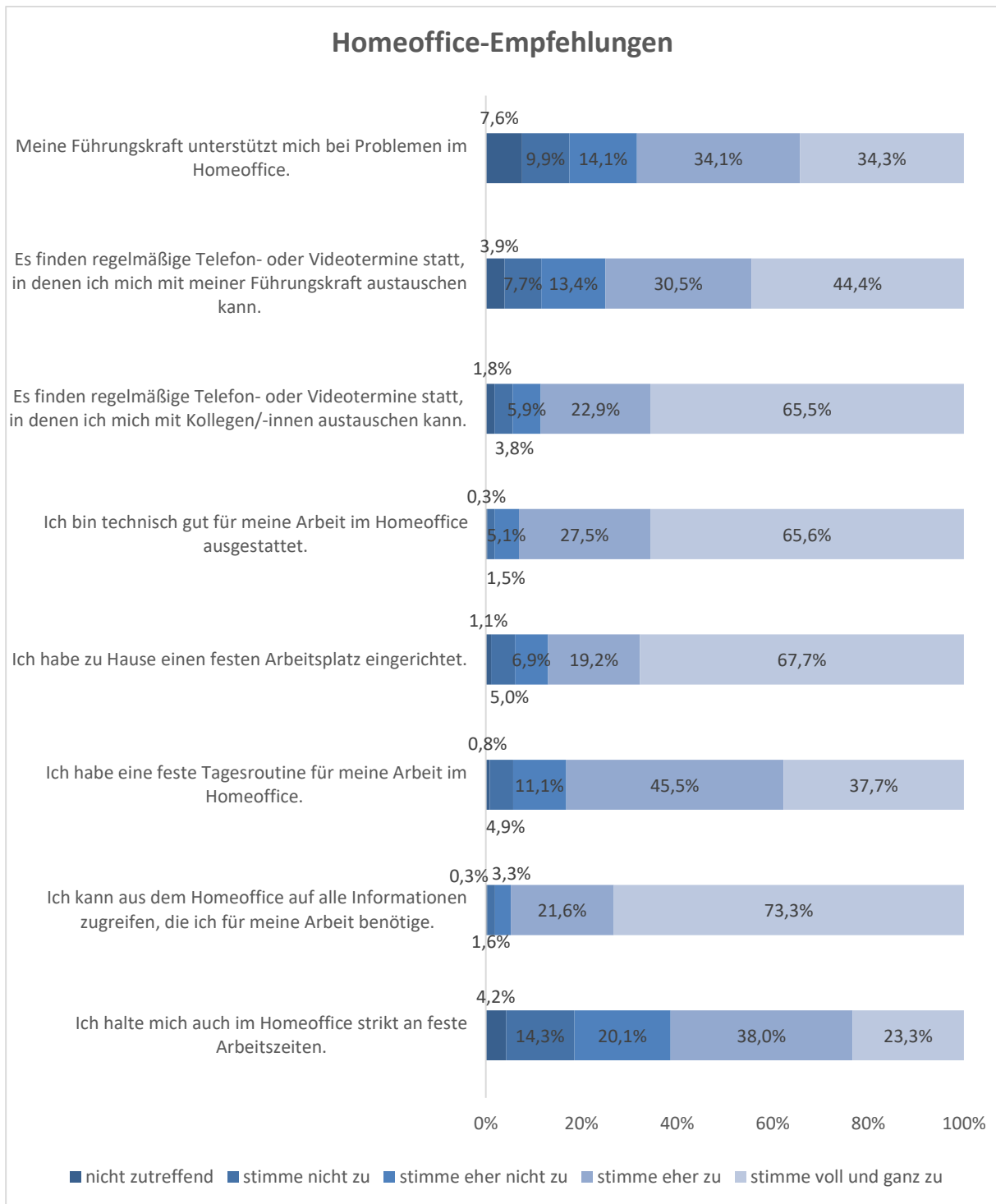


Abbildung 8: Homeoffice-Empfehlungen

Von den Befragungsteilnehmern*innen haben 1.933 Personen bewertet, inwieweit sie die Empfehlungen zur Arbeit im Homeoffice berücksichtigen beziehungsweise bei der Gestaltung ihrer Arbeit von zu Hause einhalten (können). Da nicht alle Beschäftigten in Zeiten der Covid-19-Pandemie durchgängig im Homeoffice arbeiten, sondern dies nur tageweise oder sogar nur stundenweise tun, haben einige der Befragten die Kategorie „nicht zutreffend“ angekreuzt. Dies könnte zum Beispiel auch der Fall sein, wenn ein regelmäßiger Kontakt zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*innen an den Tagen stattfindet, an welchen nicht im Homeoffice gearbeitet wird.

Die meisten der Befragten (68,4 %) stimmen der Aussage zu, dass ihre Führungskraft sie bei Problemen im Homeoffice unterstützt (34,3 % stimmen voll und ganz zu; 34,1 % stimmen eher zu). Ebenfalls berichtet die Mehrheit von regelmäßigem Austausch per Video- oder Telefonkonferenz mit ihrer Führungskraft im Homeoffice (44,4 % stimmen voll und ganz zu; 30,5 % stimmen eher zu). In Bezug auf den Kontakt mit Kollegen stimmen insgesamt 88,4 % zu, dass sie sich regelmäßig über Video- oder Telefonkonferenzen austauschen können (65,5 % stimmen voll und ganz zu; 22,9 % stimmen eher zu). Die technische Ausstattung ist im Bereich IT und technische Dienstleistungen auch zu Hause gegeben. So stimmen 65,6 % der Beschäftigten voll und ganz zu, dass sie für ihre Arbeit im Homeoffice gut ausgestattet sind. Dieser Tendenz stimmen auch 27,5 % der Befragten eher zu, dass sie in technischer Hinsicht im Homeoffice gut arbeiten können. Die Mehrheit der Befragten hat für ihre Tätigkeit im Homeoffice einen festen Arbeitsplatz eingerichtet (67,7 %). Eine eigene, feste Tagesroutine hat auch ein Großteil der Beschäftigten entwickelt (37,7 % stimmen voll und ganz zu; 45,5 % stimmen eher zu). Fast Dreiviertel (73,3 %) stimmen voll und ganz zu, dass sie auf alle benötigten Informationen im Homeoffice zugreifen können und 21,6 % stimmen dieser Aussage ebenfalls eher zu. Eine weitere Empfehlung stellt die Einhaltung von strikten Arbeitszeiten dar. Von den Befragten stimmt die Mehrheit in dieser Hinsicht zu, dass sie sich auch im Homeoffice an strikte Arbeitszeiten halten (38,0 % stimmen eher zu; 23,3 % stimmen voll und ganz zu).

5.2.1 Homeofficekultur

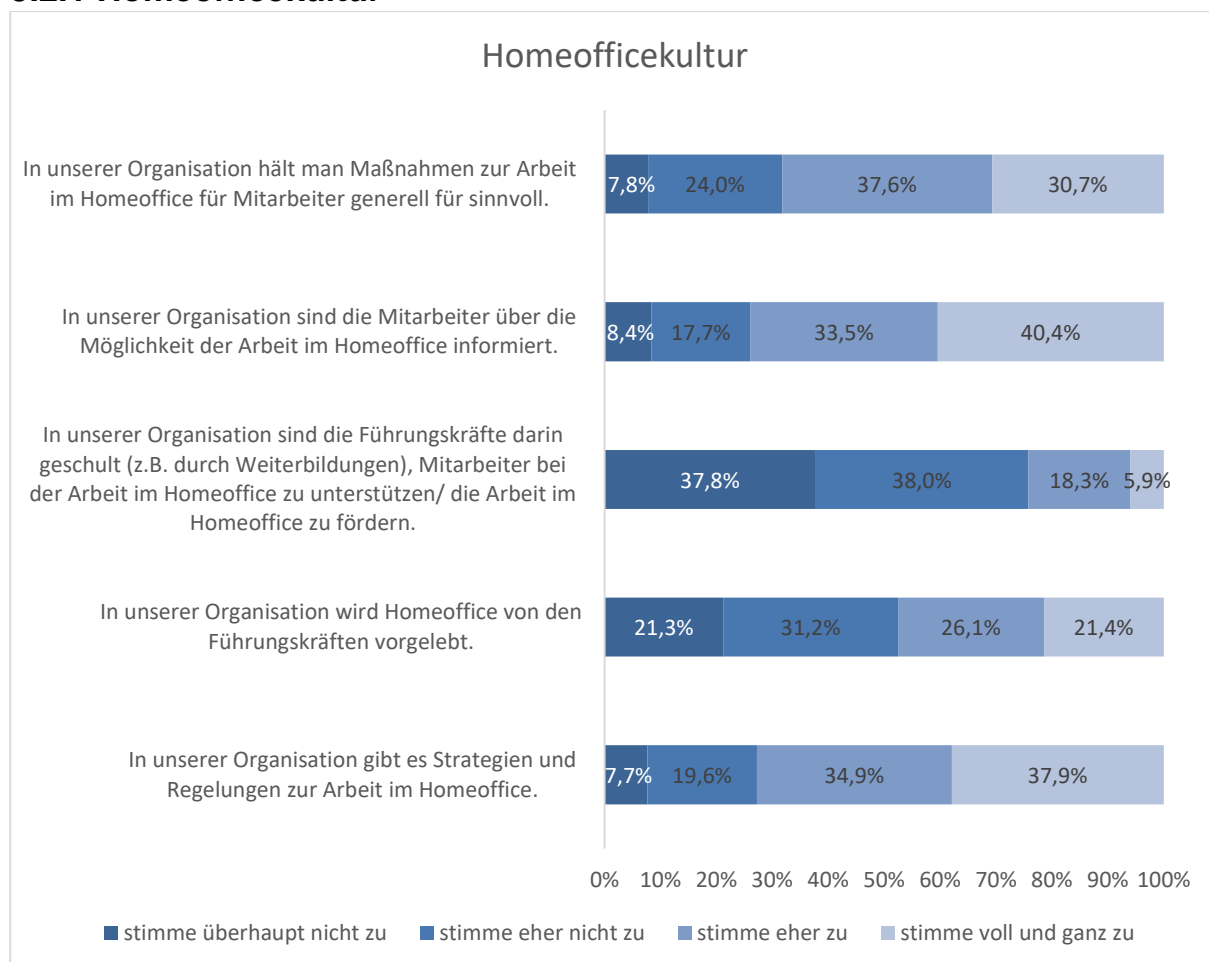


Abbildung 9: Homeofficekultur

Die Beschäftigten aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen haben mehrheitlich angegeben (30,7 % stimmen voll und ganz zu; 37,6 % stimmen eher zu), dass in ihrer Organisation generell Maßnahmen zur Arbeit im Homeoffice für die Mitarbeiter*innen als sinnvoll angesehen werden. Zudem stimmen über 70 % zu, dass sie über Möglichkeiten der Arbeit im Homeoffice informiert sind (33,5 % stimmen eher zu, 40,4 % stimmen voll und ganz zu). Ebenfalls stimmt die Mehrheit der Befragten zu, dass ihre Organisation Strategien und Regelungen zur Arbeit im Homeoffice geschaffen hat (37,9 % stimmen voll und ganz, 34,9 % stimmen eher zu). Es wird jedoch auch deutlich, dass die Beschäftigten ihre Führungskräfte nicht als geschult in der Hinsicht wahrnehmen, dass sie die Arbeit im Homeoffice unterstützen oder fördern können. So stimmen mehr als die Hälfte dieser Aussage nicht zu (37,8 % stimmen überhaupt nicht zu, 38,0 % stimmen eher nicht zu). Ebenfalls geben etwa die Hälfte der Mitarbeiter*innen an, dass Homeoffice von ihren Führungskräften nicht vorgelebt wird (21,3 % stimmen überhaupt nicht zu, 31,2 % stimmen eher nicht zu) (vgl. Abbildung 9).

5.2.2 Präsenzkultur

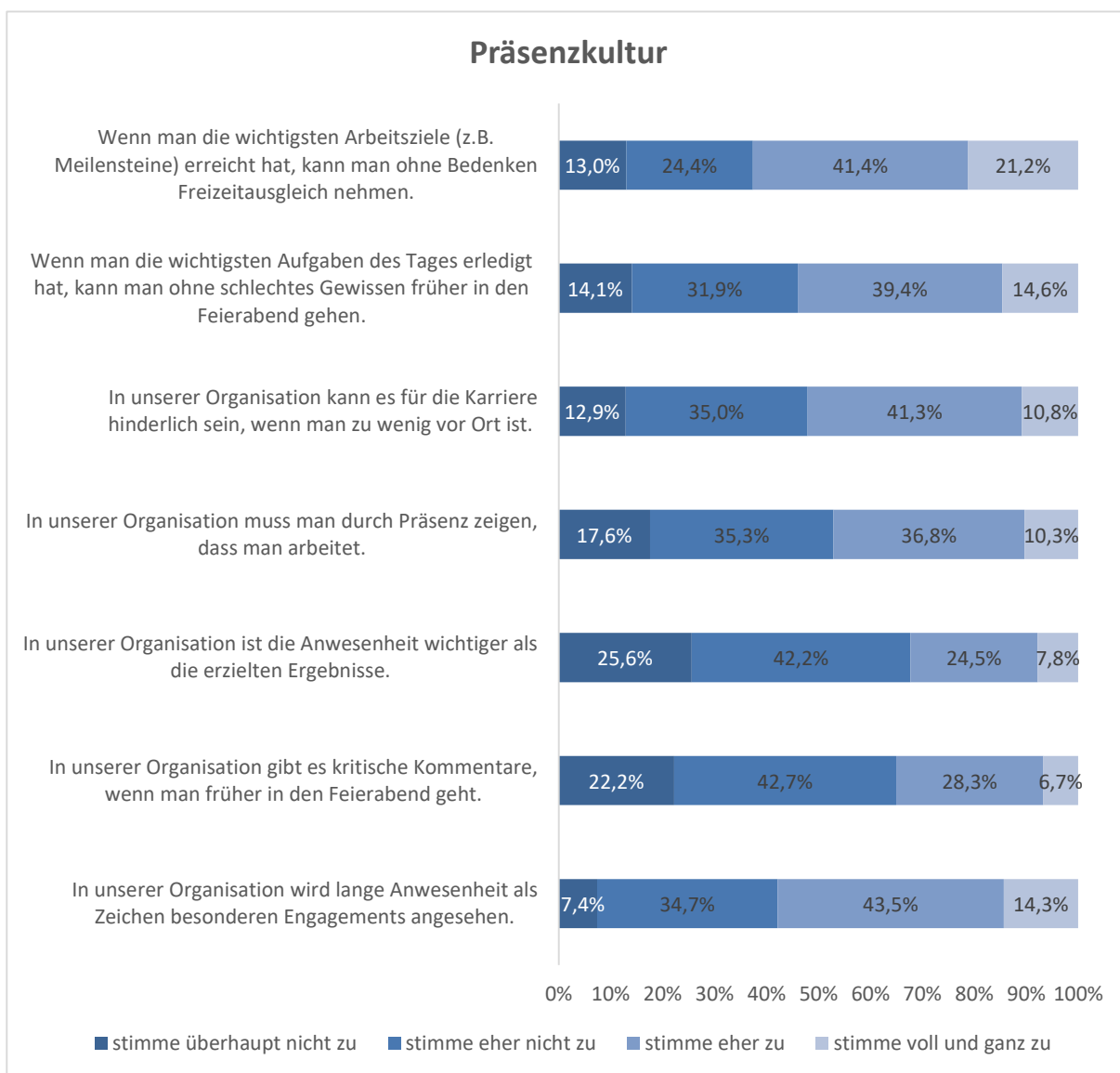


Abbildung 10: Präsenzkultur

Bei den Ergebnissen zur Präsenzkultur zeigt sich bei den Beschäftigten aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen ein sehr diverses Bild (vgl. Abbildung 10). Etwa die Hälfte aller Befragten stimmt der Aussage zu, dass bei Erledigung der wichtigsten Aufgaben des Tages ohne schlechtes Gewissen früher in den Feierabend gegangen werden kann (39,4 % stimmen eher zu; 14,6 % stimmen voll und ganz zu). Die andere Hälfte stimmt der Aussage nicht zu (14,1 % stimmen überhaupt nicht zu; 31,9 % stimmen eher nicht zu). Diese geteilte Meinung spiegelt sich ebenfalls häufig in den anderen Aussagen wider.

Auf der einen Seite stimmen etwa 60 % der Befragten zu, dass ohne Bedenken Freizeitausgleich genommen werden kann, wenn sie wichtigsten Arbeitsziele erreicht sind (41,4 % stimmen eher zu, 21,2 % stimmen voll und ganz zu). Ebenfalls stimmt die Mehrheit der Befragten der Aussage nicht zu, dass Anwesenheit wichtiger ist als die erzielten Ergebnisse (42,2 % stimmen eher nicht zu, 25,6 % stimmen überhaupt nicht zu). Gleiches gilt für die Aussage, dass es kritische Kommentare gibt, wenn früher Feierabend gemacht wird. Die Mehrheit stimmt dieser Aussage nicht zu (22,2 % stimmen überhaupt nicht zu, 42,7 % stimmen eher nicht zu). Dass durch Präsenz gezeigt werden muss, dass gearbeitet wird, meinen 47,6 % der Beschäftigten (36,8 % stimmen eher zu, 10,8 % stimmen voll und ganz zu). Auf der anderen Seite stimmt über die Hälfte der Aussage zu, dass wenig vor Ort sein hinderlich für die Karriere ist (41,3 % stimmen eher zu, 10,8 % stimmen voll und ganz zu) und dass in der Organisation lange Anwesenheit als besonderes Engagement angesehen wird (43,5 % stimmen eher zu, 14,3 % stimmen voll und ganz zu).

5.3 Herausforderungen im Homeoffice

Um ein Stimmungsbild der befragten Personen bezüglich der Arbeit im Homeoffice abbilden zu können, wurden offene Fragen mit Freitextangaben in die Auswertung miteinbezogen. Diese beziehen sich auf

- a) Herausforderungen, denen Beschäftigte aktuell während der Covid-19-Pandemie im Homeoffice begegnen und
- b) Gründe, die bislang gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben.

Die folgenden Abbildungen geben einen Überblick über die genannten Herausforderungen (vgl. Abbildung 11 und 12). Die genannten Punkte sind in den Abbildungen nach ihrer Häufigkeit aufgelistet und werden im Folgenden eingehender erläutert.

5.3.1 Welchen Herausforderungen stehen Sie aktuell während der Covid-19-Pandemie durch die Arbeit im Homeoffice gegenüber?

Das Freitextfeld bezüglich der Herausforderungen, denen Beschäftigte während der Covid-19-Pandemie im Homeoffice begegnen, nutzten 1.380 der teilnehmenden Personen. Davon haben 165 Personen angegeben, dass es „keine Herausforderungen“ gibt und bereits schon vor der Covid-19-Pandemie regelmäßig im Homeoffice gearbeitet wurde. In die Auswertung wurden 1.215 Freitextangaben einbezogen. Herausforderungen, die bei der Arbeit im Homeoffice vor allem genannt wurden, lassen sich in den folgenden Kategorien zusammenfassen: Persönlicher Kontakt, Kinderbetreuung und Homeschooling, Selbstmanagement, technische Infrastruktur sowie Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben (siehe Abbildung 11).

Persönlicher Kontakt

Fehlender sozialer Austausch, erschwerte Erreichbarkeit, Kommunikation und Koordination von Abläufen

Kinderbetreuung und Homeschooling

Doppelbelastung durch Betreuung von Klein- und Schulkindern

Selbstmanagement

Fehlende Motivation und Disziplin, Schaffung von Arbeitsstruktur, Einhaltung von Pausen- und Arbeitszeiten

Technische Infrastruktur

Schlechte Internetverbindung

Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben

Verschwimmende Grenzen von Arbeits- und Privatleben, fehlende räumliche Trennung, Gefühl von ständiger Erreichbarkeit

Abbildung 11: Herausforderungen im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie, Antworthäufigkeiten

Persönlicher Kontakt

Befragte Personen berichten, dass der fehlende persönliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Kundinnen und Kunden im Homeoffice eine Herausforderung zum einen für dienstliche Abläufe und zum anderen für das soziale Miteinander darstellt.

„Es fehlt der persönliche Kontakt. Ein Austausch vor Ort oder ein gemeinsamer Kaffee mit einem "Schwätzchen" ist so viel Wert und gut für zwischenmenschliches Miteinander.“

„Kaffeeküchengespräche und Mittagspausenspaziergänge“ fallen durch die tägliche Arbeit im Homeoffice weg, sodass das Mitbekommen von „Informelle[n] Informationen (Kaffeautomat)“ erschwert wird. Auch der projekt- oder abteilungsübergreifende Austausch, „[...] die sogenannten Flurfunkgespräche, die interessante teaminterne Themen beinhalten“, sind teilweise nicht mehr gegeben. Dadurch werden u.a. die Kommunikation und Weitergabe von Informationen erschwert. Meetings sind teilweise schwerer zu planen und Rückmeldungen von Mitarbeitenden nehmen mehr Zeit in Anspruch, sodass sich Arbeitsabläufe in die Länge ziehen:

„Antworten dauern teils sehr lang, da man nicht in einem Haus sitzt, dadurch ziehen sich manche Tätigkeiten wie Kaugummi“.

Kinderbetreuung und Homeschooling

Eine weitere Herausforderung, denen vielen berufstätigen Eltern während der Arbeit im Homeoffice und der Corona-Pandemie gegenüberstehen, ist die Doppelbelastung aus Arbeit und Betreuung bzw. Homeschooling der Kinder:

„2 Kleinkinder + feste Termine im Homeoffice sind nicht vereinbar. Stellen Sie sich vor, sie hätten kleine Kinder an Ihrem Arbeitsplatz, deren Bedürfnisse erfüllt werden müssen und gleichzeitig müssten Sie Videokonferenzen und andere feste Termine wahrnehmen. Klingt unmöglich? Ist es auch.“

„Die Kombination von Homeoffice und Homeschooling sowie die Teilung des Arbeitsplatzes hierfür, erfordern einiges an Flexibilität und Organisationstalent“,

sodass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kaum möglich ist und häufig ein schlechtes Gewissen entsteht, einerseits die vereinbarten Arbeitsstunden nicht leisten zu können sowie andererseits den Bedürfnissen der Familienmitglieder nicht gerecht zu werden.

Selbstmanagement

Die befragten Personen berichten davon, dass bei ihnen in der täglichen Arbeit im Homeoffice häufig die Selbstorganisation als zusätzlich erschwerender Faktor hinzukommt. Arbeits- und Pausenzeiten werden von den Beschäftigten häufig nicht eingehalten, sodass häufig mehr gearbeitet wird:

„Durch die fehlende Kantine und Kollegen um einen herum, fehlen kurze Kaffee--und Mittagspausen, die dazu führen, dass man viel mehr arbeitet mit weniger Pausen als im Büro“.

Zudem ist es schwieriger *„[...] ein Ende zu finden, da man 'eh nichts anderes vorhat“*. Auf der anderen Seite wird jedoch auch von Motivations- und Konzentrationsproblemen berichtet: *„Es erfordert Disziplin, sich nicht von privaten Belangen ablenken zu lassen“*. Eine tägliche Arbeitsstruktur wird als wichtig bewertet, *„[...] die Arbeit gut und zufriedenstellend erledigen zu können [...]“*.

Technische Infrastruktur

Ebenfalls wurde die technische Infrastruktur

„[...] inkl. schlechter Hard- und Software“ oder *„Internetgeschwindigkeit und Stabilität beim Arbeitgeber muss besser werden. VPN Verbindung zur Firma ist eine Katastrophe. Alle Mitarbeiter brauchen Notebooks, aktuell nur wenige, die dafür persönlich gekämpft haben“*.

Durch die fehlende Bereitstellung technischer Geräte, muss teilweise auf privates Equipment zurückgegriffen werden, sodass höhere private Kosten entstehen können. Neben dem geäußerten Mangel an technischer Infrastruktur auf Seiten des Arbeitgebers wurde ebenfalls auf die nicht ausreichend ausgebaute Infrastruktur in Deutschland hingewiesen:

„Die technische Infrastruktur Deutschlandweit ist mit den ganzen Menschen im Homeoffice überlastet was zu großen Problemen führt“.

Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben

Vor allem durch den Wegfall der räumlichen Trennung zwischen Arbeitsplatz und Privatleben kommt es zu einem deutlichen Verschwimmen der Grenzen. Die Umsetzung einer gesunden Work-Life-Balance wird als *„[...] fast unmöglich [...]“* dargestellt und

„[...] der Start in den Feierabend ist gefühlt durch den fehlenden Heimweg nicht so deutlich wie sonst, gerade vor Wochenenden [...]“.

Aufgrund von Platzmangel ist häufig eine räumliche Trennung beider Bereiche im eigenen Haushalt nicht möglich, sodass der Arbeitsplatz auch nach Feierabend noch immer im Blickfeld bleibt und ein direktes Abschalten nach der Arbeit häufig erschwert wird.

5.3.2 Gab es bisher Gründe, die gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben?

Das Freitextfeld bezüglich der Gründe, die bislang gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben, nutzten 1.321 der teilnehmenden Personen. Davon haben 389 Personen „keine Gründe“, „nein“ oder „-“ angegeben, da bereits vor der Covid-19-Pandemie häufig im Homeoffice gearbeitet wurde. Somit wurden 932 Freitextangaben in die Auswertung miteinbezogen. Gründe, die bisher gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben, sahen die Befragten vor allem in den Bereichen Organisations- und Führungskultur, technische Ausstattung und fehlender persönlicher Kontakt (siehe Abbildung 12).

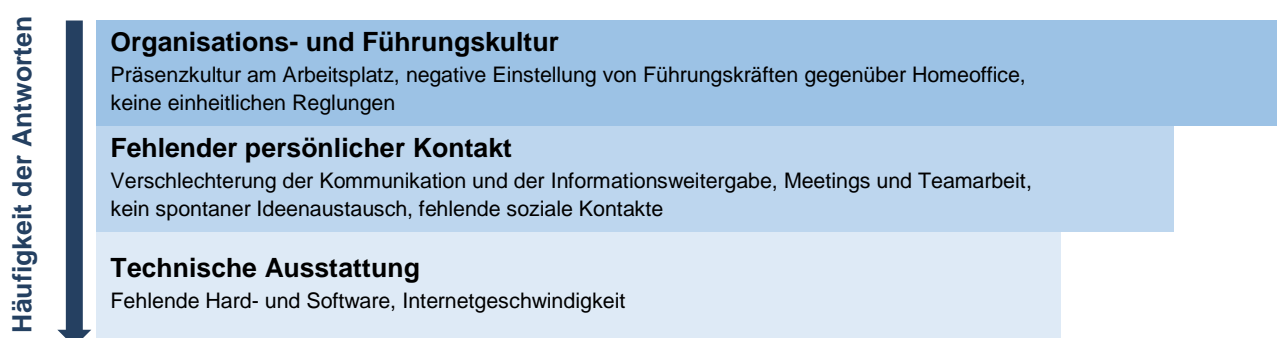


Abbildung 12: Gründe, die bislang gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben, Anwothhäufigkeiten

Organisations- und Führungskultur

Mit Abstand wurde am häufigsten die Organisations- bzw. Führungskultur als Grund gegen die Arbeit im Homeoffice genannt:

„Einzig und alleine die 50er Jahre-middle aged white man-„Management“-Attitüde des narzisstischen Vorstandsvorsitzenden, der Homeoffice in allen Töchter-Firmen des Unternehmens untersagte und sich jetzt hoffentlich jeden einzelnen Tag dafür schämt, dass alle Mitarbeiter aus dem Homeoffice mehr geben als sie müssten, um der Firma gut durch die Krise zu helfen.“

Befragte Personen berichten davon, dass ihnen wenig Vertrauen und die

„die üblichen Vorurteile - es wird nichts gearbeitet, man ist nie erreichbar, man ist nicht produktiv, es mangelt an Kommunikation“ vorgehalten werden.

Vorgesetzte zeigen wenig Akzeptanz und Aufgeschlossenheit gegenüber der Arbeit im Homeoffice:

„[...] Chef hatte Sorgen, dass Mitarbeiter dann nicht mehr unter Kontrolle sind und weniger arbeiten“ und *„[...] Teamarbeit kann angeblich im Homeoffice nicht stattfinden“*.

Zusätzlich wurde davon berichtet, dass das Arbeiten im Homeoffice

„[...] ausschließlich an die Bedingung "Beruf & Familie" (kleines Kind oder pflegebedürftige Person im eigenen Hausstand ohne Betreuungsmöglichkeiten)“

geknüpft ist.

Fehlender persönlicher Kontakt

Ein weiterer Grund, der bislang gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen hat, bezieht sich auf den persönlichen Kontakt, der die Arbeit erschweren kann. *„Physische Präsenz im Office*

erlaubt besseren Austausch mit Kollegen“ Informationen aus anderen Abteilungen werden über „Flurfunk“ schneller weitergegeben und kurze Absprachen sind leichter möglich. Der „zwischenmenschliche Austausch“ wird als wichtigen Faktor für eine gute Teamarbeit wahrgenommen und „agile Arbeitsmethoden erfordern gemäß Lehrbuch häufig engen räumlichen Kontakt“. Zudem werden sozialen Aspekte wie „Smalltalk“ eine wichtige Rolle zugesprochen, für die sich kaum Zeit in Videokonferenzen genommen wird.

Technische Ausstattung

Von befragten Personen wurde berichtet, dass teilweise bislang technische Voraussetzungen für die Arbeit im Homeoffice nicht vollständig gegeben waren. Dazu zählten z.B. eine schlechte Internetverbindung oder fehlendes technisches Equipment, sodass nicht alle Aufgaben im Homeoffice erledigt werden können. Ebenfalls gibt es in einigen Bereich „[...] kaum digitale Alternativen [...], die den Datenschutz sicherstellen“.

5.4 Mentale Gesundheit

Die mentale Gesundheit der befragten Personen wurde mit dem „Maslach Burnout Inventory“ gemessen, ein Instrument zur Erfassung von Burnout-Symptomen (Maslach & Jackson, 1984). Für die vorliegende Studie wurde die Subskala „emotionale Erschöpfung“ verwendet, die aus den folgenden Fragen besteht (vgl. Abbildung 13):

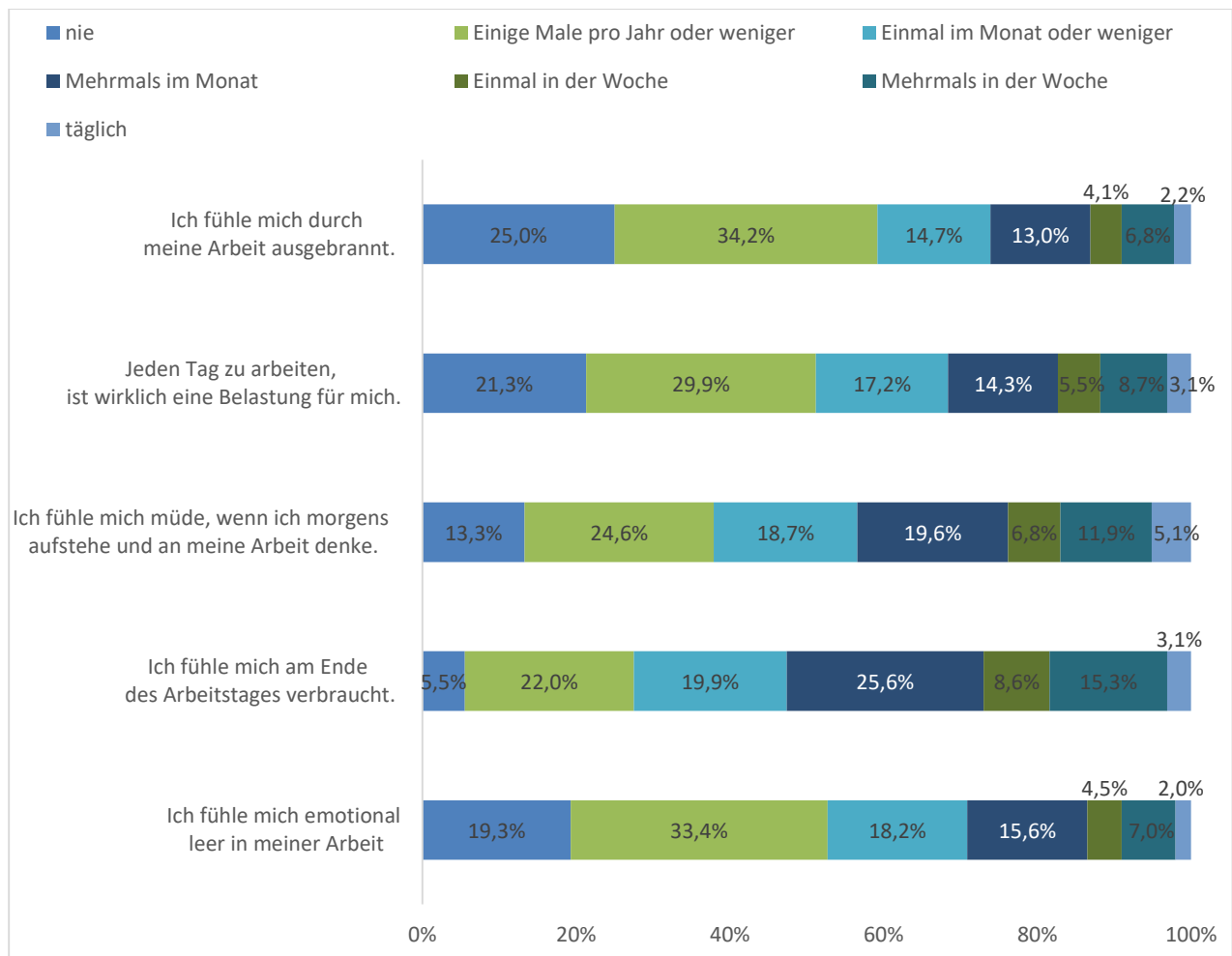


Abbildung 13: Fragebogen "Burnout - emotionale Erschöpfung" (Maslach & Jackson, 1984)

Für die Auswertung wurden die Werte in drei Kategorien eingeteilt: „keine Symptome“, „moderate Symptome“ und „signifikante Symptome“. Bezogen auf die mentale Gesundheit der teilnehmenden Personen können die folgenden Ergebnisse festgehalten werden:

Die Mehrheit (43,8 %) der befragten Personen weisen moderate Burnout-spezifische Symptome auf. Bei 15,8 % der Befragten aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen liegen signifikante Burnout-Symptome vor. 40,4 % der Beschäftigten zeigen keinerlei Burnout-Symptome (vgl. Abbildung 14).

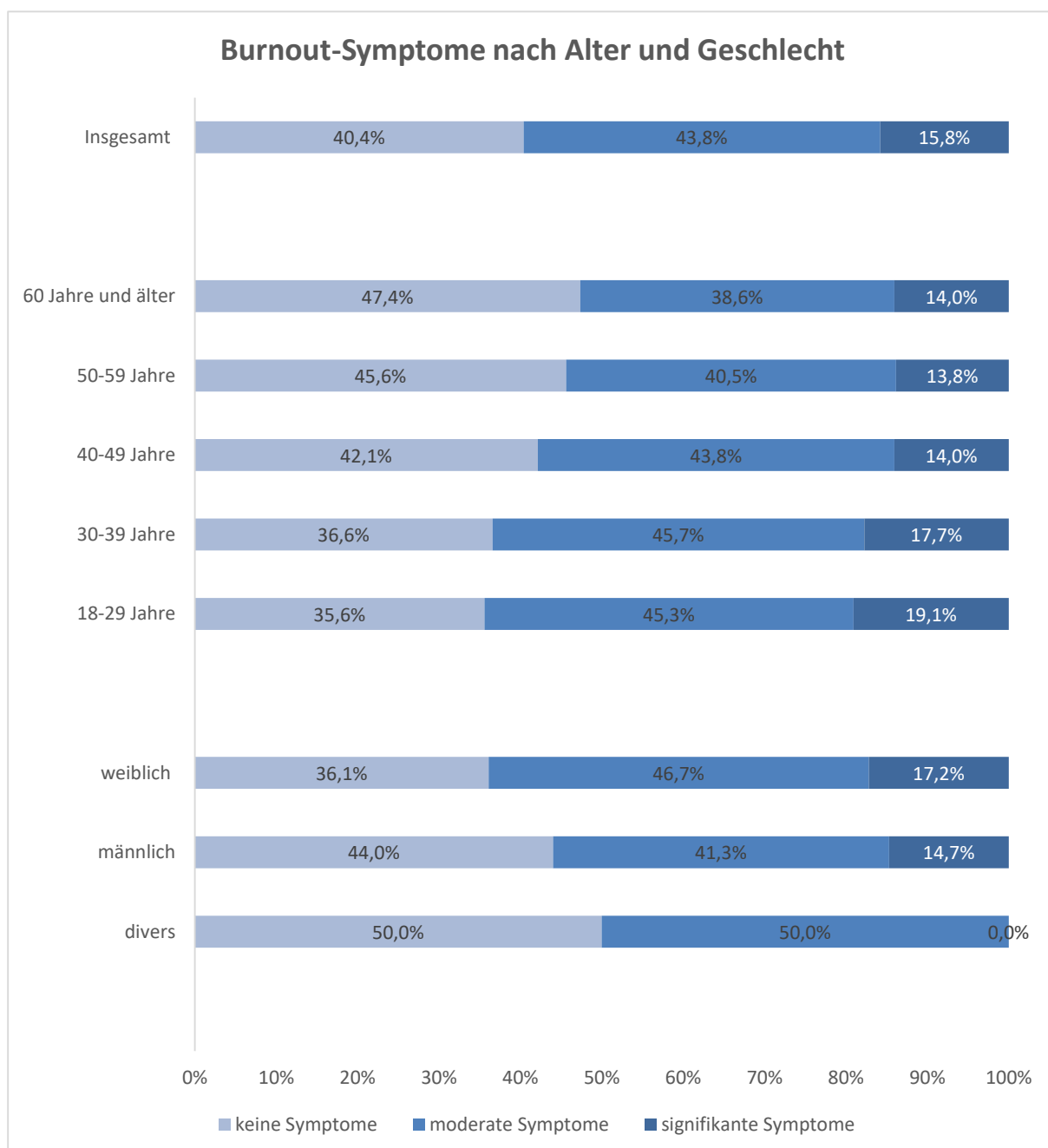


Abbildung 14: Mentale Gesundheit (Burnout-Symptome)

Burnout-spezifische Symptome treten vor allem in der Altersgruppe 18-29 Jahre mit 19,1 % auf. Darauf folgt die Altersgruppe 30-39 Jahre, bei denen 17,7 % signifikante Symptome und

45,7 % moderate Burnout-Symptome aufweisen. In den Altersgruppen 40-49 Jahre sowie 50-59 Jahre weisen die Mehrheit der Befragten ebenfalls moderate bis signifikante Burnout-Symptome auf. So geben 43,8 % der 40-49-Jährigen moderate und 14,0 % signifikante Symptome an. Bei den 50-59-Jährigen sind dies 40,5 % mit moderaten Symptomen und 13,8 % mit signifikanten Burnout-Symptomen. Bei der Altersgruppe 60 Jahre und älter weist rund die Hälfte (47,4%) keine Symptome auf, während 38,6 % der Beschäftigten moderate Burnout-Symptome angegeben haben.

Von den weiblichen Befragungsteilnehmerinnen haben 17,2 % signifikante Burnout-Symptome angegeben, während 36,1 % keine Symptome aufweisen. Bei den männlichen Befragten zeigen 14,7 % signifikante Burnout-Symptome und 41,3 % der Beschäftigten keine Symptome. Bei den zwei Teilnehmenden, die sich als divers eingeordnet haben, zeigt eine Person keine Symptome und die andere Person moderate Symptome (vgl. Abbildung 14).

5.5 Zusammenhänge zwischen Homeoffice- bzw. Präsenzkultur und der mentalen Gesundheit

Im Rahmen der Studie wurde den beiden folgenden Hypothesen nachgegangen:

H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Homeofficekultur und der mentalen Gesundheit von Beschäftigten aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen.

H2: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Präsenzkultur und der mentalen Gesundheit von Beschäftigten aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen.

Die Auswertung der Ergebnisse hat wie erwartet ergeben, dass Präsenzkultur und Homeofficekultur in einem signifikant negativen Zusammenhang stehen, d.h. je höher die Homeofficekultur in einer Organisation, desto niedriger die Präsenzkultur und umgekehrt. Zudem konnte ein Zusammenhang zwischen der Homeoffice- und Präsenzkultur mit der mentalen Gesundheit der Beschäftigten festgestellt werden: Hohe Werte im Bereich der Homeofficekultur gehen mit niedrigen Werten der Burnout-Skala einher (H2), während hohe Werte im Bereich der Präsenzkultur zu hohen Werten auf der Burnout-Skala führen (H1). Die vorab festgelegten Hypothesen H1 und H2 konnten somit bestätigt werden.

6 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Studie hat die Homeoffice- und Präsenzkultur in Zeiten der Covid-19-Pandemie im Bereich IT und technische Dienstleistungen untersucht. Neben dem Zusammenhang der Homeoffice- und Präsenzkultur mit der mentalen Gesundheit von Beschäftigten wurden Herausforderungen bei der Arbeit im Homeoffice sowie Gründe, die bislang gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben, herausgestellt.

Präsenzkultur, Homeofficekultur und mentale Gesundheit

Im Allgemeinen zeigt sich ein heterogenes Bild in Bezug auf die Homeoffice- und Präsenzkultur sowie die Erfahrungen, die mit der Arbeit im Homeoffice im Bereich IT und technische Dienstleistungen gemacht wurden. Für etwas weniger als die Hälfte der befragten Personen (44,3 %) ist das Arbeiten im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie eine gänzlich neue Erfahrung. 55,7 % der Befragten hatte bereits Berührungspunkte mit Homeoffice oder mobilem Arbeiten. Zusätzlich geben 8,5 % an, dass sie in der aktuellen Homeoffice-Situation keine besonderen Herausforderungen abweichend von ihrer normalen Arbeitssituation erleben. Während der Covid-19-Pandemie werden die Homeoffice-Empfehlungen der INQA größtenteils von den Beschäftigten eingehalten. So haben viele Beschäftigte zu Hause einen festen Arbeitsplatz (über 80 %), können auf alle notwendigen Informationen auch von zu Hause zugreifen (über 90 %) und haben eigene, feste Tagesroutinen entwickelt (über 80 %). Weiterhin zeigt sich, dass bereits Strategien für das Arbeiten im Homeoffice vorliegen, es jedoch häufig Nachholbedarf im Bereich der Homeofficekultur in den Organisationen gibt. Vor allem in Bezug auf die Führung zeigen sich Defizite: So geben über 70 % der Befragten an, die Führungskräfte seien nicht darin geschult, die Beschäftigten im Homeoffice zu unterstützen und über 50 % geben an, dass das Arbeiten im Homeoffice von den Führungskräften nicht vorgelebt wird. Gleichzeitig geben über 70 % der Befragten an, dass Strategien und Regelungen für das Arbeiten im Homeoffice bestehen, was sich auch mit den Ergebnissen der Einhaltung der Homeoffice-Empfehlungen seitens der INQA deckt. Hinsichtlich der Präsenzkultur zeigt sich ein uneinheitliches Bild: So werden vor allem lange Anwesenheiten im Bereich IT und technische Dienstleistungen als Zeichen besonderen Engagements gesehen (fast 60 % der Befragten stimmen dem voll und ganz oder eher zu) und nach Angaben der Befragten kann es hinderlich für die Karriere sein, wenn man zu wenig vor Ort ist (über 50 % stimmen dieser Aussage voll und ganz oder eher zu). Auf der anderen Seite gibt es laut ca. 65 % der Befragten keine kritischen Kommentare, wenn man früher in den Feierabend geht und über die Hälfte der Befragten gibt an, dass die Anwesenheit nicht wichtiger ist, als die erzielten Ergebnisse.

Die Gründe für das diverse Bild der Präsenz- und Homeofficekultur lassen sich vielseitig diskutieren. Es lässt sich vermuten, dass bedingt durch die Covid-19-Pandemie zwar Regelungen und Strategien für das Arbeiten im Homeoffice entwickelt wurden, Führungskräfte diesbezüglich jedoch noch nicht geschult wurden und nicht hinreichend für das Thema „Führen auf Distanz“ sensibilisiert sind. Sowohl die Unternehmenskultur als auch die Führungskräfte spielen eine tragende Rolle dabei, Möglichkeiten für mobiles Arbeiten und Homeoffice zu schaffen und den richtigen Umgang mit den Chancen und Risiken der mobilen Arbeit sicherzustellen. Das diverse Bild deutet auch darauf hin, dass sich der Bereich IT und technische Dienstleistungen in einem Wandel befindet, bei dem vermehrt die Arbeitsergebnisse von Beschäftigten anstelle deren Präsenz im Vordergrund stehen. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Wandel in

einigen Organisationen schon weiter fortgeschritten ist und in anderen Organisationen hingegen noch eine starke Präsenzkultur vorherrscht. So ist es vorstellbar, dass beispielsweise im Bereich der Softwareentwicklung mit starker Projektorientierung ein Fokus auf Arbeitsergebnissen vorherrscht, während bei Beschäftigten in anderen Bereichen noch präsenzbasiert gearbeitet wird.

Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass die mentale Gesundheit von Beschäftigten im Bereich IT und technische Dienstleistungen in Zusammenhang mit der Homeoffice- und Präsenzkultur steht: Während eine gute Homeofficekultur mit niedrigen Burnout-Werten zusammenhängt, steht eine ausgeprägte Präsenzkultur mit hohen Burnout-Werten in Zusammenhang. Im Hinblick auf die Ergebnisse der Burnout-Symptome sind in der IT-Branche in der Literatur generell erhöhte Werte zu finden, die mit den Arbeitsbedingungen und hohen Leistungsanforderungen in Zusammenhang gebracht werden (Gerlmaier, 2010; Roth, 2014). Während der Covid-19-Pandemie ist jedoch nicht auszuschließen, dass die Beschäftigten gerade zu diesem Zeitpunkt Burnout-Symptome im Fall von Erschöpfung an sich festgestellt haben, da der Bereich IT und technische Dienstleistungen einem erhöhten Arbeitspensum aufgrund gestiegener Nachfrage nach technischen Möglichkeiten zur Verbesserung des mobilen Arbeitens gerecht werden musste. So ist dieser Bereich maßgeblich dafür verantwortlich in Organisationen das Homeoffice zu ermöglichen oder Dienstleistungen bzw. Produkte (bspw. Software Zoom für digitale Meetings) für das Homeoffice in anderen Organisationen anzubieten. Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen wider: So geben ca. 30 % der Befragten an, aktuell Mehrarbeit zu leisten.

Herausforderungen im Homeoffice

Wie bereits in der Literatur (Beermann et al., 2019; BMFSFJ, 2016) dargestellt wurde, zeigt sich auch in dieser Studie, dass die Arbeit im Homeoffice sowohl als Erleichterung, als auch als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden kann. Als positiv wird vor allem der Wegfall des Arbeitsweges berichtet, sodass mehr Zeit für Freizeit und Privatleben aufgebracht werden kann. Ebenfalls wird positiv erlebt, dass es im Homeoffice häufig weniger Unterbrechungen während der Arbeitszeit gibt als im Büro, sodass Aufgaben fokussierter erledigt werden können. In dieser Arbeit wurde explizit nach den Herausforderungen gefragt, denen Beschäftigte während der Covid-19-Pandemie gegenüberstehen. In diesem Zusammenhang wird als erstes der fehlende persönliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen als Herausforderung genannt. Mit der Arbeit im Homeoffice nehmen Flurfunk und der kurze Dienstweg ab, sodass Informationen teilweise verloren gehen und Absprachen zeitaufwändiger werden. Die Bedeutung sozialer Kontakte am Arbeitsplatz für die Gesundheit von Beschäftigten wird hier deutlich (Beermann et al., 2019). Für berufstätige Eltern wird der Wegfall der Betreuungsmöglichkeiten sowie die zusätzliche Aufgabe von Homeschooling durch die Schließung von Schulen und Kindergärten zu einer Doppelbelastung im Homeoffice. Da das Arbeiten im Homeoffice nicht die fehlende Betreuung von Kindern ersetzen kann (BMFSFJ, 2017), müssen Berufstätige sich mit dieser Situation arrangieren und passende Lösungen finden. Dies kann sich sowohl nachteilig auf die Erfüllung der Arbeitsaufgaben als auch auf das Familienleben auswirken. Bezugnehmend auf den Wegfall der Betreuungsmöglichkeiten lässt sich dennoch annehmen, dass sich mit der Wiedereröffnung der Kindergärten und Schulen die Arbeitssituation im Homeoffice wieder verbessert hat. Zusätzlich entsteht bei der Arbeit im Homeoffice ein erhöhter Bedarf an Selbstorganisation im Sinne von Planung der Arbeits- und Pausenzeiten sowie Selbstmotivation, was von den Befragten herausfordernd erlebt wird. Bei den erhöhten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, die durch die Arbeit im Homeoffice entstehen können, kann es

auch sein, dass Beschäftigte mehr Verantwortungsstress statt Freiheit und Autonomie erleben, wenn sie mit den Freiheiten nicht umgehen können (Beile, Rieke, Schöneberg & Gabriel, 2019). Ebenfalls wird eine mangelnde technische Hard- und Softwareausstattung berichtet, die teilweise nur eine eingeschränkte Erfüllung von Arbeitsaufgaben zulässt. Für die Arbeit im Homeoffice muss teilweise auf private Geräte zurückgegriffen werden, da nicht allen Beschäftigten Notebooks zur Verfügung gestellt werden. Teilweise ist zudem die Internetgeschwindigkeit für die Tätigkeit im Homeoffice nicht ausreichend. Ein weiterer Punkt, der bei der Arbeit im Homeoffice deutlich wird, ist die zunehmende Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben. Insbesondere wirkt sich für die Befragten eine fehlende räumliche Trennung negativ aus, da sie nach der Arbeit ihre Freizeit nicht genießen können, wenn der Arbeitsplatz im Blickfeld bleibt.

Gründe gegen Homeoffice

Führungskräften wird in Zusammenhang mit der Einführung von Homeoffice oder der mobilen Arbeit eine besondere Rolle zugeschrieben. Sie wurden als häufigster Grund genannt, weswegen bislang nicht im Homeoffice gearbeitet wurde. Aus den offenen Antwortfeldern wird deutlich, dass die Beschäftigten häufig Misstrauen seitens ihrer Vorgesetzten wahrnehmen, wenn es um die Arbeit im Homeoffice geht. Im Rahmen der Homeofficekultur sollten Führungskräfte Beschäftigte mehr durch Motivation als durch Kontrolle lenken (Deutsche Telekom, 2015). Ihre Führungskompetenzen müssen in Zukunft verstärkt Dialog- und Netzwerkfähigkeiten umfassen, die eine persönliche Bindung auch über „unpersönliche technische Kanäle“ aufbauen und erhalten können (Deutsche Telekom, 2015). Auf diese Weise kann eine Führung auf Distanz gelingen. Nach Matuschek (2016) müssen die Organisationen arbeitspolitisch gesehen die zeitliche und örtliche Souveränität der Beschäftigten auch mit Inhaltssouveränität verknüpfen, damit sowohl Pausen vom digitalen Arbeiten als auch Begegnungen in Präsenz ermöglicht werden können. Für die Arbeit im Homeoffice wird damit eine Vertrauenskultur als unerlässlich angesehen (Arnold et al., 2016; Hirnschal, 2018). Eine Vertrauenskultur basiert darauf, dass in der Organisation Rahmenbedingungen zur Delegation von Aufgaben geschaffen werden und das eigenverantwortliche Handeln der Beschäftigten gefördert wird. Zugleich wirkt sich dieses entgegengebrachte Vertrauen in die Kompetenzen der Beschäftigten positiv auf deren Motivation aus, eigeninitiativ im Sinne des Unternehmens zu handeln und sich für es einzusetzen (Blank, 2011).

Aus den offenen Antworten dieser Studie geht deutlich hervor, dass viele Beschäftigte den persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz besonders schätzen, so dass sie lieber ins Büro gehen als im Homeoffice zu arbeiten. Hier wird die Bedeutung von sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz deutlich. Das Erleben von sozialer Unterstützung sowie positiven sozialen Beziehungen kann sich positiv auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten auswirken. Bezogen auf die emotionale Erschöpfung des Burnout-Konzepts (nach Maslach & Jackson, 1984) zeigt sich ein erhöhtes Erkrankungsrisiko bei geringer sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. Eine niedrige soziale Unterstützung hängt dagegen mit vermehrten Fehlzeiten zusammen. Doch auch die Arbeitszufriedenheit kann positiv durch eine hohe soziale Unterstützung beeinflusst werden (Drössler, Steputat, Schubert, Euler & Seidler, 2016). Des Weiteren zeigt sich in den offenen Antworten auch, dass Präsenz für den Einsatz agiler Arbeitsmethoden, die im Bereich IT und technische Dienstleistungen verwendet werden, von Bedeutung ist.

Ein weiterer Grund gegen die Arbeit im Homeoffice ist die nicht ausreichende technische Infrastruktur in Deutschland und die mangelnde technische Hard- und Softwareausstattung in vielen Organisationen im Bereich IT und technische Dienstleistungen. Besonders während der Covid-19-Pandemie wird deutlich, dass die technische Infrastruktur für eine dauerhafte Arbeit im Homeoffice für die Tätigkeiten im Bereich IT und technische Dienstleistungen nicht ausgelegt ist, da viele die Internetgeschwindigkeit bemängelt haben. Viele Beschäftigte können aufgrund fehlender technischer Ausstattung wie beispielsweise Computern, Druckern oder fehlender Software ihre Arbeit im Homeoffice nicht in gleichem Umfang wie im Büro erledigen und bei vielen ist die Einhaltung der Datenschutzrichtlinien ein Hindernisfaktor für die Arbeit im Homeoffice.

Bei der Interpretation der Ergebnisse bleibt zu berücksichtigen, dass im Rahmen dieser Arbeit die Begrifflichkeiten Homeoffice und mobiles Arbeiten nicht eindeutig voneinander abzugrenzen sind. Auf Grundlage der vorliegenden Daten kann nicht beantwortet werden, ob die Befragten über einen vom Arbeitgeber fest installierten Arbeitsplatz im Homeoffice verfügen (das wäre nach Definition des BMFSFJ (2017) eine der Voraussetzungen für die Bezeichnung „Homeoffice“), ob Arbeitsmittel wie Firmenlaptops zur Verfügung gestellt werden oder ggf. der private Rechner genutzt wird/werden muss und ob die Befragten tatsächlich von zu Hause aus oder an anderen Orten arbeiten. Hinsichtlich der Reisebeschränkungen im Rahmen der Covid-19-Pandemie gehen wir jedoch davon aus, dass die Beschäftigten größtenteils von zu Hause arbeiten.

Implikationen für Wissenschaft und Praxis

Deutlich wird in den Ergebnissen, dass das Arbeiten im Homeoffice im Bereich IT und technische Dienstleistungen bisher wenig verbreitet ist und für 44 % der Beschäftigten während der Covid-19-Pandemie eine neue Erfahrung darstellt. Obwohl häufig Grundvoraussetzungen und Rahmenbedingungen, wie bestimmte Homeoffice-Regelungen, gegeben sind und die Homeoffice-Empfehlungen der INQA größtenteils eingehalten werden können, ist in vielen Organisationen nur teilweise eine Homeofficekultur verankert. Die Veränderungen bedingt durch die Covid-19-Pandemie können somit als Anlass in Organisationen dazu genutzt werden, aus den pandemiebedingten Ad-hoc-Lösungen zu lernen und Strukturen für ein zukünftiges, effektives Homeoffice zu schaffen. Vor allem hinsichtlich der Führungskultur zeigt sich Nachholbedarf. Auch wenn geeignete organisatorische und technische Rahmenbedingungen vorliegen, wird das Homeoffice von den Beschäftigten nicht angenommen, wenn die entsprechende Kultur nicht vorhanden ist. Eine große Rolle spielen dabei die Führungskräfte, indem sie das Homeoffice stärker vorleben, um einen organisationalen Kulturwandel anzustoßen. Für den Kulturwandel ist es erforderlich, dass die Führungskräfte auf das Thema „Führung auf Distanz“ sensibilisiert sind, doch auch bei den Beschäftigten kann Entwicklungsbedarf bestehen. Für einen bewussten Umgang mit den Freiräumen im Homeoffice sind persönliche Fähigkeiten wie Selbstmanagement, Entscheidungskompetenz und Organisationsfähigkeit auf Seiten der Beschäftigten ausschlaggebend. Diese sollten auch von Führungskräften und der Organisation gefördert werden, damit sich die Arbeit für die Beschäftigten auch im Homeoffice gesundheitsförderlich gestaltet. Die vorliegende Arbeit kann daher als Anhaltspunkt für Arbeitgeber aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen gesehen werden, sich mit der Arbeitssituation in ihrer Organisation auseinanderzusetzen und auf mögliche Defizite zu reagieren.

Es gab vermehrt positives Feedback zu der Arbeit im Homeoffice und viele der Beschäftigten können sich vorstellen, zukünftig auch weiterhin tageweise unter bestimmten Bedingungen im Homeoffice zu arbeiten. Dazu zählen beispielsweise eine funktionierende technische Infrastruktur oder Regelungen zu Arbeits- und Erreichbarkeitszeiten, sodass zum einen Mehrarbeit vermieden wird und zum anderen einer zu starken Entgrenzung des Arbeits- und Privatlebens entgegengewirkt wird. Handlungsempfehlungen⁶ können dabei sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber als Hilfe gesehen werden, organisatorische sowie technische Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice bzw. für mobiles Arbeiten zu verbessern.

Das diverse Bild hinsichtlich der Präsenz- und Homeofficekultur kann auch dadurch entstanden sein, dass unterschiedliche Berufsgruppen aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen befragt wurden. Die Hälfte der Beschäftigten könnte durch Tätigkeiten wie beispielsweise im technischen Support von einer höheren Präsenzkultur geprägt sein, währenddessen gerade in dem Bereich Softwareentwicklung verstärkt in Projekten gearbeitet wird und der Fokus vielmehr auf den Arbeitsergebnissen liegen könnte. Als eine weitere Erklärung kann auch das Arbeitsverständnis der unterschiedlichen Generationen in der Stichprobe gesehen werden. Besonders für die Generation der Babyboomer wird Leistung, Präsenz, Qualität und Fleiß als ausschlaggebend für Karrierechancen assoziiert (Bultemeier, Boes & Marrs, 2015). Gerade bei dieser starken Leistungsorientierung der Mitarbeiter*innen, die auf Anwesenheit basiert, könnte sich eine Anpassung zu einer Kultur, bei der die Arbeitsergebnisse im Fokus stehen, schwierig für Organisationen gestalten.

Es lässt sich vermuten, dass durch die aktuelle Krise die Notwendigkeit der Digitalisierung auch im Bereich IT und technische Dienstleistungen in einigen Organisationen besonders deutlich wird, sodass Veränderungsprozesse beschleunigt werden und benötigte Arbeitsmittel für das Homeoffice zur Verfügung gestellt werden. Inwiefern jedoch die getroffenen Maßnahmen unter Covid-19 einen Anstoß zu längerfristigen Veränderungen hinsichtlich der Homeoffice- bzw. Präsenzkultur in Organisationen im Bereich IT und technische Dienstleistungen gegeben haben, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilen und bleibt durch zukünftige Forschung zu klären.

⁶ Handlungsempfehlungen können beispielsweise auf der Internetseite der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) eingesehen werden: <https://www.inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/organisation-kommunikation-home-office.html>

7 Literaturverzeichnis

- Arnold, D., Kampkötter, P. & Steffes, S. (2016). Homeoffice als Herausforderung für die Mitarbeiterführung. *Personal quarterly, Wissenschaftsjournal für die Personalpraxis*, 68(3), 8–13.
- Arnold, D., Steffes, S. & Wolter, S. (2015). *Mobiles und entgrenztes Arbeiten*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB460). Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB); Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH; Universität Köln. Verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47129-5>
- Balser, M. (2020, 16. April). *Corona-Krise: Wie sich die Arbeitswelt verändert*. Süddeutsche Zeitung. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/corona-krise-homeoffice-1.4877445>
- Bauer, W. & Hofmann, J. (2018). Arbeit, IT und Digitalisierung. In J. Hofmann (Hrsg.), *Arbeit 4.0 - Digitalisierung, IT und Arbeit. IT als Treiber der digitalen Transformation* (Edition HMD, S. 1–16). Wiesbaden: Springer Vieweg. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21359-6_1
- Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M. (2018). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Gesundheitliche Chancen und Risiken* (2 Aufl.) (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Hrsg.). Dortmund. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20170905>
- Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A. & Brenscheidt, F. (2019). *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen* (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Hrsg.). Dortmund. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20190329>
- Beile, J., Rieke, C., Schöneberg, K. & Gabriel, S. (2019). *Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung. Ein Handlungsleitfaden* (wmp consult – Wilke Maack GmbH, Hrsg.). Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Zugriff am 25.06.2020. Verfügbar unter https://www.inqa.de/SharedDocs/downloads/fuehrung-in-der-digitalisierten-oeffentlichen-verwaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Bitkom. (2017). *Jedes dritte Unternehmen bietet Arbeit im Homeoffice an*. Zugriff am 06.08.2020. Verfügbar unter <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Jedes-dritte-Unternehmen-bietet-Arbeit-im-Homeshyoffice-an.html>
- Bitkom. (2019a). *IT-Branche - Unternehmensanzahl Deutschland bis 2017*. In Statista. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/189870/umfrage/anzahl-der-unternehmen-in-der-it-branche-in-deutschland/>
- Bitkom. (2019b). *Homeoffice? Nein, danke: Angestellte arbeiten lieber im Büro als zu Hause*. Berlin. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Homeoffice-Nein-danke-Angestellte-arbeiten-lieber-im-Buero-als-zu-Hause>
- Bitkom. (2020a). *Erwerbstätige in der ITK-Branche (ohne CE) in Deutschland 2020*. In Statista. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36553/umfrage/erwerbstaetige-in-der-itk-branche-in-deutschland/>

- Bitkom. (2020b). *IT-Branche - Erwerbstätige in Deutschland bis 2020*. In Statista. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/186771/umfrage/erwerbstaetige-in-der-it-branche-in-deutschland/>
- Blank, N. (2011). *Vertrauenskultur. Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit von Unternehmen* (1. Aufl.). Wiesbaden: Gabler Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6894-4>
- BMFSFJ (2016). *Digitalisierung - Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg.). Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/108986/13abe13ceb-beb2136c29d9bdf5753bdd/digitalisierung-chancen-und-herausforderungen-data.pdf>
- BMFSFJ. (2017). *Digitale Vereinbarkeit - Home-Office und mobiles Arbeiten. Home-Office und mobiles Arbeiten - eine Toolbox für Unternehmen und Beschäftigte mit Familienaufgaben* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg.). Zugriff am 09.07.2020. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/118752/909122f7ce343f454f3ff5c37e482a5c/digitale-vereinbarkeit-home-office-und-mobiles-arbeiten-eine-toolbox-fuer-unternehmen-und-beschaeftigte-mit-familienaufgaben-data.pdf>
- Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW-Wochenbericht*, 83(5), 95-105. Verfügbar unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/127434>
- Bultemeier, A., Boes, A. & Marrs, K. (2015). Der Karrieremechanismus moderner Unternehmen. In I. M. Welppe, P. Brosi, L. Ritzenhöfer & T. Schwarzmüller (eds.), *Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte. Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik* (S. 437–455). Wiesbaden: Springer Gabler.
- DAK-Gesundheit. (2020). *Digitalisierung und Homeoffice entlasten Arbeitnehmer in der Corona-Krise*. Hamburg. Zugriff am 13.08.2020. Verfügbar unter <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html#/>
- Dang, A. & Reumann, H. (2020). *Umfrage: So nehmen Arbeitnehmer die Corona-Krise wahr*. kununu Blog. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://news.kununu.com/massnahmen-in-der-coronakrise-so-haben-unternehmen-reagiert/>
- Deutsche Telekom (Hrsg.). (2015). *Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft – 25 Thesen. Ergebnisse eines Projekts von Shareground und der Universität St. Gallen*. Zugriff am 16.07.2020. Verfügbar unter <https://www.telekom.com/resource/blob/314922/dbface4a7706b76756d1e737aff47691/dl-150902-studie-st--gallen-data.pdf>
- Drössler, S., Steputat, A., Schubert, M., Euler, U. & Seidler, A. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Soziale Beziehungen* (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Hrsg.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/2b>
- Ewers, M., Hammermann, A. & Placke, B. (2016). *Zielvereinbarung und ergebnisorientierte Vergütung: Ergebnisorientiert Führen als Alternative zur Präsenzkultur*. IW-Kurzbericht (36.2016). Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/157700>
- Geisel, S. (2014). Arbeitszeiten flexibel gestalten – Herausforderungen und Leitsätze für eine moderne Arbeitszeitkultur. In M. Klaffke (Hrsg.), *Generationen-Management. Konzepte,*

- Instrumente, Good-Practice-Ansätze* (1 Aufl., S. 175–203). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02325-6_8
- Gentemann, L. (Bitkom Research GmbH, Hrsg.). (2020). *Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu*. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://www.bitkom-research.de/de/pressemitteilung/corona-pandemie-arbeit-im-homeoffice-nimmt-deutlich-zu>
- Gerlmaier, A. (2009). Gesund bleiben bei Projektarbeit: Ein Arbeitsleben lang!? In Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg.), *Hochseilakt. Leben und Arbeiten in der IT-Branche. Ein Reader*. (S. 43–51). Berlin.
- Gerlmaier, A. (2010). Psychische Belastungen, Stress und Burnout bei Projektarbeit in der IT-Wirtschaft. Welche Rolle spielt Mobilität? In C. Brandt (Hrsg.), *Mobile Arbeit-Gute Arbeit? Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit* (S. 81–94). Berlin. ver.di - Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft. Verfügbar unter https://www.isf-muenchen.de/pdf/WiPsy2016_2_Menz.pdf
- Gondorf, L. (2019, 26. März). *Branchenvergleich: Wie viel New Work steckt in Deutschlands Firmen?* Otto Newsroom. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://www.otto.de/newsroom/de/kultur/infografik-new-work-branchenvergleich>
- Grass, P. & Hille, S. (2016). Die Führung als wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung*, (226), 18–25. Zugriff am 30.07.2020.
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S. & Wolter, S. (2019). *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken* (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Hrsg.) (IAB-Kurzbericht 11/2019). Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/216702>
- Hirnschal, E. (2018). Unternehmenskultur in Zeiten von Arbeit 4.0 und demografischem Wandel. In J. Herget & H. Strobl (Hrsg.), *Unternehmenskultur in der Praxis: Grundlagen - Methoden - Best Practices* (S. 73–91). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18565-7_5
- Initiative Neue Qualität der Arbeit. (2020a). *Es ist Zeit, sich von der Präsenzkultur zu verabschieden*. Zugriff am 24.06.2020. Verfügbar unter <https://www.inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/praesenzkultur-verabschieden.html;jsessionid=99F0669085B4A5791D5094665130AF53.delivery1-replication>
- Initiative Neue Qualität der Arbeit. (2020b). *Was Sie über die Arbeit im Home-Office wissen müssen*. Zugriff am 08.07.2020. Verfügbar unter <https://www.inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/uebersicht.html>
- IWSB. (2018). *ICT-Fachkräftesituation. Bedarfsprognose 2026*. ICT-Berufsbildung Schweiz. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter https://www.iwsb.ch/studien/IWSB_ICT-Bildungsbedarf_2026.pdf
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied social psychology annual*, 5, 133–153.
- Matuschek, I. (2016). *Industrie 4.0, Arbeit 4.0 - Gesellschaft 4.0? Eine Literaturstudie* (Rosa-Luxemburg-Stiftung, Hrsg.). Zugriff am 20.07.2020. Verfügbar unter https://sh.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_02-2016_Industrie_4.0.pdf
- Menz, W., Pauls, N. & Pangert, B. (2016). Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit. Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. *Wirtschaftspsychologie*, (2), 55–66.

- Paridon, H. & Mühlbach, J. (2016). *iga.Report: 32 Psychische Belastung in der Arbeitswelt. Psychische Belastung in der Arbeitswelt* (Initiative Gesundheit und Arbeit (iga), Hrsg.). Zugriff am 30.06.2020. Verfügbar unter https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_32_Psychische_Belastung_in_der_Arbeitswelt.pdf
- Personal-Wissen.de (Hrsg.). (2016). *Work-Life-Balance vs. Präsenzkultur: Home-Office hat es schwer in Deutschland*. Zugriff am 20.07.2020. Verfügbar unter <https://www.personalwissen.de/5979/work-life-balance-vs-praesenzkultur-home-office-hat-es-schwer-in-deutschland/>
- Roth, I. (2014). *Die Arbeitsbedingungen in der IT-Dienstleistungsbranche aus Sicht der Beschäftigten. Branchenbericht auf der Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2012/2013* (ver.di-Bundesverwaltung, Hrsg.) (Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten). Verfügbar unter https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++54071f216f68442f4c000546/download/verdi_studie_IT_RZ1-web.pdf
- Rump, J. & Eilers, S. (2017). Arbeit 4.0 – Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen. In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.), *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR* (IBE-Reihe, S. 3–77). Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-662-49746-3_1
- Theisen, S. (2020, 30. April). *IT-Fachkräfte im Homeoffice loben Arbeitgeber*. COMPUTERWOCHE. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://www.computerwoche.de/a/it-fachkraefte-im-homeoffice-loben-arbeitgeber,3548939>
- Tinypulse (Hrsg.). (2016). *What leaders need to know about remote workers. Surprising Differences in Workplace Happiness & Relationships*. Zugriff am 20.07.2020. Verfügbar unter https://cdn2.hubspot.net/hubfs/443262/pdf/TINYPulse_What_Leaders_Need_to_Know_About_Remote_Workers.pdf
- Troger, H. (2016). Ein neuer Generationenvertrag. In H. Troger (Hrsg.), *7 Erfolgsfaktoren für wirksames Personalmanagement. Antworten auf demografische Entwicklungen und andere Trends* (S. 83–99). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10398-9_6
- Waltersbacher, A., Maisuradze, M. & Schröder, H. (2019). Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund? Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen zu mobiler Arbeit und gesundheitlichen Beschwerden. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen* (Fehlzeiten-Report, Bd. 2019, S. 77–107). Berlin/Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7_7
- Weber, T., Bertschek, I., Ohnemus, J. & Ebert, M. (2018). *Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL 2018* (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Hrsg.). ZEW-Gutachten und Forschungsberichte. Zugriff am 30.06.2020. Verfügbar unter https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/monitoring-report-wirtschaft-digital-2018-langfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Impressum:

IMVR - Institut für Medizinsoziologie,
Versorgungsforschung und
Rehabilitationswissenschaft
der Humanwissenschaftlichen Fakultät
und der Medizinischen Fakultät
der Universität zu Köln (KöR)

Prof. Dr. Holger Pfaff
Eupener Str. 129
50933 Köln
Tel.: 0221-478-97148
Fax: 0221-478-97142

E-Mail:
<http://www.imvr.de>

Köln
August 2020