

Der Einfluss der Digitalisierung auf die Gesundheit der Mitarbeiter am Beispiel der Mitgliedsunternehmen der IHK Südlicher Oberrhein – Inwiefern beeinflusst die COVID-19- Pandemie die Arbeitswelt?

Bachelorarbeit
zur Erlangung des akademischen Grades
Bachelor of Science (B. Sc.)

Angewandte Gesundheitswissenschaften
Fakultät Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft
Hochschule Furtwangen

Vorgelegt von
Jacqueline Cohrs
Matrikelnummer: 256287
Riedwasen 3/1, 78554 Aldingen

Erstbetreuerin: Prof. Dr. Kirsten Steinhausen
Zweitbetreuerin: Nadine Winter (M. A.)

Tag der Einreichung:
31. August 2020

Zusammenfassung

Hintergrund

Die COVID-19-Pandemie sowie die Digitalisierung stellen die Unternehmen und ihre Beschäftigten vor besondere Herausforderungen. Zum Beginn dieser Thesis gab es noch keine schlüssigen Untersuchungen der Auswirkungen auf die Arbeitswelt durch die Pandemie, da diese erst begonnen hatte.

Ziel

Im Rahmen dieser Bachelorthesis soll der Stand der Digitalisierung der Unternehmen erfasst werden und eine mögliche Entwicklung durch die COVID-19-Pandemie beschrieben werden. Ebenfalls sollen die Auswirkungen der Arbeit im Homeoffice auf die Unternehmen und Mitarbeiter dargestellt werden. Des Weiteren soll herausgefunden werden, inwiefern ein Betriebliches Gesundheitsmanagement Mitarbeiter bei der digitalen Arbeit unterstützen kann.

Methode

Für diese Arbeit wurde ein Methodenmix ausgewählt. Es hat eine Mitarbeiterumfrage innerhalb der Mitgliedsunternehmen der IHK Südlicher Oberrhein stattgefunden und es wurden leitfadengestützte Interviews geführt. Anschließend wurden diese anhand der Inhaltsanalyse nach Kuckartz ausgewertet.

Ergebnisse

Die Digitalisierung ist in den Unternehmen sehr unterschiedlich vorangeschritten. Das Homeoffice aufgrund der COVID-19-Pandemie hat ein Umdenken in den Unternehmen gefordert. Die Auswirkungen auf die Mitarbeiter sind sehr unterschiedlich. Einige empfinden eine Entgrenzung des Arbeits- und Privatlebens, andere fühle sich weniger gestresst und entspannter.

Fazit

Die Pandemie kann eine Verankerung der mobilen Arbeit in den Unternehmen beschleunigen. Die Auswirkungen der mobilen Arbeit auf die Gesundheit der Mitarbeiter sind sehr unterschiedlich und dürfen von den Unternehmen nicht vernachlässigt werden. Mithilfe von passenden digitalen Betrieblichen Gesundheitsmanagement Angeboten kann den Auswirkungen präventiv entgegengewirkt werden.

Abstract

Background

The COVID-19 pandemic and digitization pose new challenges for companies and their employees. At the beginning of this thesis, there were no conclusive studies of the effects of the pandemic on the working world, as it had only just begun.

Objectives

In the context of this bachelor thesis the state of digitization of the companies will be assessed and a possible development by the COVID-19 pandemic will be described. Also, the effects of the work in the home office on the companies and employees will be shown. Furthermore, the aim is to find out to what extent a health management system can support employees in their digital work.

Method

A mix of methods was selected for this work. An employee survey was conducted within the member companies of the IHK Südlicher Oberrhein and guideline-based interviews were conducted. Afterwards these were evaluated based on the qualitative content analysis according to Kuckartz.

Results

Progress in digitization varies greatly from company to company. The home office due to the COVID-19 pandemic has demanded a rethinking in the companies. The effects on the employees vary significantly. Some feel that the boundaries between work and private life have been broken, while others feel less stressed.

Conclusion

The pandemic may accelerate the implementation of mobile work in companies. The effects of mobile work on the health of employees vary significantly and should not be neglected by companies. With the help of suitable digital health management offers, the effects can be prevented.

Gender-Erklärung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Bachelorarbeit die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis	III
1 Einleitung	4
1.1 Ausgangslage und Problemstellung.....	4
1.2 Zielsetzung und Fragestellung.....	5
1.3 Unternehmensprofil.....	6
1.4 Vorarbeiten	7
1.5 Inhaltlicher Aufbau der Arbeit.....	8
2 Methodisches Vorgehen	9
2.1 Auswahl der Methodik und Vorgehen	9
2.2 Literaturrecherche.....	10
2.3 Quantitative Erhebungsmethode	11
2.3.1 Aufbau der Umfrage	11
2.3.2 Rekrutierung, Erhebung und Auswertung.....	11
2.4 Qualitative Erhebungsmethode.....	12
2.4.1 Erstellung des Interviewleitfadens	12
2.4.2 Rekrutierung und Erhebung.....	14
2.4.3 Transkription.....	15
2.4.4 Auswertung.....	16
3 Theoretischer Hintergrund	20
3.1 Digitalisierung und Digitale Transformation	20
3.1.1 Definition Digitalisierung	20
3.1.2 Definition Digitale Transformation.....	21
3.2 Mobile Arbeit.....	23
3.2.1 Definitionen.....	23
3.2.2 Homeoffice	24
3.3 Arbeit 4.0	27
3.3.1 Definition.....	27
3.3.2 New Work.....	27
3.3.3 Virtuelle Zusammenarbeit und Social Collaboration Tools	28
3.3.4 Chancen und Herausforderungen.....	28

3.4	Betriebliches Gesundheitsmanagement	31
3.4.1	Betriebliche Gesundheitsmanagement	31
3.4.2	Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	33
3.4.3	Work-Life-Balance	36
3.4.4	Ergonomie und materiell gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung.....	37
3.4.5	Gesunde und digitale Führung.....	40
3.5	Die COVID-19-Pandemie.....	41
3.5.1	Das Virus und seine Auswirkungen	41
3.5.2	Auswirkungen auf die Arbeitswelt	43
4	Ergebnisse	50
4.1	Quantitative Erhebung	50
4.1.1	Angaben zur Person und zum Unternehmen.....	50
4.1.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement	50
4.1.3	Digitalisierung	52
4.2	Qualitative Interviews.....	53
4.2.1	Angaben zur Person	53
4.2.2	Stand der Digitalisierung und Auswirkungen auf den Stand der Digitalisierung	54
4.2.3	Die Arbeit im Homeoffice	57
4.2.4	Auswirkungen auf die Mitarbeiter.....	62
4.2.5	Einfluss eines BGMS.....	65
5	Diskussion.....	68
5.1	Diskussion der Ergebnisse	68
5.1.1	Auswirkungen auf den Stand der Digitalisierung	68
5.1.2	Die Arbeit im Homeoffice	69
5.1.3	Auswirkungen auf Mitarbeiter	72
5.1.4	Einfluss eines BGMS.....	74
5.2	Limitationen der Thesis	76
6	Fazit und Ausblick.....	77
	Literaturverzeichnis	79
	Anhang.....	lxxxiii

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Handlungsempfehlungen für Gesundheitsmanagement in der digitalen Arbeitswelt der Studienprojektgruppe	7
Abbildung 2: Methodisches Vorgehen.....	9
Abbildung 3: Ablaufschema inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse	16
Abbildung 4: Codes.....	17
Abbildung 5: Die vier Phasen der industriellen Revolution.....	21
Abbildung 6: Anteil der Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten im Jahr 2018	25
Abbildung 7: Barrieren des Homeoffices.....	26
Abbildung 8: Aufbau eines BGMs	32
Abbildung 9: Handlungsfelder BGM in der digitalen Arbeitswelt	34
Abbildung 10: dBGM-Instrumente	34
Abbildung 11: Merkmale eines ergonomischen Büroarbeitsstuhls	38
Abbildung 12: Ausweitung digitaler Arbeitsformen im Zuge der Corona-Krise	45
Abbildung 13: Suchinteresse an Videokonferenz Tools in Deutschland	48
Abbildung 14: Auswirkungen der Digitalisierung auf die Unternehmen.....	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausschnitt Rechercheprotokoll	10
Tabelle 2: Ausschnitt Interviewleitfaden	13
Tabelle 3: Charakteristika der Interviewpartner	14
Tabelle 4 Transkriptionsregeln	15
Tabelle 5: Ausschnitt Kodierleitfaden	17
Tabelle 6: Stärken und Schwächen des Unternehmens im Umgang mit dem Thema Gesundheit.....	51

Abkürzungsverzeichnis

BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
dBGM	digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
WLB	Work-Life-Balance

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Die COVID-19-Pandemie hat die gesamte Welt in einen plötzlichen Lockdown-Zustand versetzt. Kontaktverbote wurden ausgesprochen und das Privat- und Arbeitsleben mussten neugestaltet werden. Insbesondere die Arbeitswelt wurde durcheinandergebracht. Unternehmen mussten Lösungen finden wie ihre Mitarbeiter weiterhin arbeiten konnten. Für Beschäftigte im Büro war das Homeoffice eine sehr beliebte Lösung und wurde weit verbreitet eingesetzt. Vor dem Lockdown wäre eine so große Nutzung nicht vorstellbar gewesen (Hofmann et al.: 4).

Bereits vor der Pandemie ist die Digitalisierung in allen Lebenswelten immer weiter vorangeschritten, so auch in der Arbeitswelt. Der Einsatz von neuen Technologien ist immer weiter gestiegen, sowohl in der Produktion als auch bei Bürotätigkeiten. Prozesse werden automatisiert und rationalisiert. Der Wandel der Arbeitswelt führt zu Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsgestaltung. Bei Beschäftigten tauchen Ängste auf, dass zunehmend Stellen abgebaut werden und Arbeitsbelastungen steigen (Harwardt 2019: 122–124). Ferner sind Möglichkeiten für die mobile Arbeit in immer mehr Unternehmen verfügbar, implementiert ist es allerdings nur in wenigen. Besonders im Vergleich zu anderen europäischen Staaten, wird das Homeoffice kaum genutzt. In den Niederlanden haben die Arbeitnehmer bereits seit 2015 einen Rechtsanspruch auf das Homeoffice (Brenke 2016: 95). In Deutschland dagegen ist es nicht möglich, da es vom Unternehmen nicht erlaubt wird, die technische Ausstattung nicht vorhanden ist oder Führungskräfte die Anwesenheit ihrer Mitarbeiter erwarten (Hans Böckler Stiftung 2019). Viele Beschäftigte haben den Wunsch nach mehr Mobilität und Flexibilität, welche durch das Homeoffice möglich ist. Untersuchungen zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit steigt und auch die Effizienz der Arbeit zunimmt. Die Nutzung der mobilen Arbeit birgt allerdings auch Risiken. Die Grenzen zwischen und Arbeits- und Privatleben können verschwimmen, die Work-Life-Balance ist nicht mehr ausgewogen. Höhere psychische Belastungen sowie ein erhöhtes Gefühl an Erschöpfung sind die Folgen (WIdO & AOK-Bundesverband 2019: 1, 2).

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat durch die Digitalisierung ebenfalls neue Möglichkeiten die Mitarbeiter zu erreichen und deren Gesundheitsressourcen mithilfe von neuen Technologien zu stärken. Allerdings ist die Nutzung der neuen Tools in den Unternehmen noch sehr gering (Kaiser & Matusiewicz 2018: 2).

Die Pandemie war eine Extremsituation für die Unternehmen, da plötzlich viele Beschäftigte ins Homeoffice gehen mussten. So eine Situation gab es vorher noch nie. Demnach gab es zu Beginn dieser Arbeit noch keine Untersuchungen zu Auswirkungen einer hohen Nutzung des Homeoffice unter besonderen Bedingungen. Aufgrund dessen soll diese Arbeit auf die Frage eingehen, inwiefern die COVID-19-Pandemie die Arbeitswelt beeinflusst.

1.2 Zielsetzung und Fragestellung

Im Rahmen dieser Bachelorthesis soll der Stand der Digitalisierung der Unternehmen erfasst werden und eine mögliche Entwicklung durch die COVID-19-Pandemie beschrieben werden. Ebenfalls sollen die Auswirkungen der Arbeit im Homeoffice auf die Unternehmen und Mitarbeiter dargestellt werden. Des Weiteren soll herausgefunden werden, inwiefern ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Mitarbeiter bei der digitalen Arbeit unterstützen kann.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich für die Bearbeitung dieser Bachelorthesis folgende Fragestellungen:

- Welche Auswirkungen hat die COVID-19-Pandemie auf den Stand der Digitalisierung von Unternehmen?
- Inwiefern beeinflusst die COVID-19-Pandemie die Arbeit im Homeoffice?
- Welche Auswirkungen hat die Arbeit im Homeoffice auf die Mitarbeiter?
- Inwiefern kann ein Betriebliches Gesundheitsmanagement die Mitarbeiter im Homeoffice unterstützen?

1.3 Unternehmensprofil

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) ist ein Zusammenschluss von 79 IHK aus allen Regionen Deutschlands. Sie ist eine Einrichtung der Wirtschaft für die Wirtschaft. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts, übernimmt die IHK 50 Aufgaben eigenverantwortlich und unabhängig, die der Staat der IHK übergeben hat. In Deutschland müssen alle gewerblichen Betriebe Mitglied einer IHK sein, mit Ausnahme von Handwerksbetrieben, Freien Berufen und landwirtschaftlichen Betrieben, und ist somit mitgliedergetragen. Sie stellen eine Interessensvertretung der regionalen Wirtschaft dar, in dem sie die verschiedenen Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen aus vielfältigen Branchen bündeln und diese fair abwägen. Somit sind sie ein wichtiger Ansprechpartner für die Politik und Verwaltung. Der Aufbau der IHK ist demokratisch, wobei das wichtigste Organ die Vollversammlung ist. In dieser hat jedes Mitgliedsunternehmen, unabhängig seiner Größe, eine Stimme. Sie haben in ihrer jeweiligen Region eine gewisse Verantwortung, die Voraussetzungen für Wohlstand und Wachstum zu verbessern und fördern die gewerbliche Wirtschaft vor Ort. Mit Hilfe von passenden Dienstleistungen und einem umfangreichen Beratungsangebot, welches auch Trends und neue Themenbereiche, wie die Digitalisierung, berücksichtigt, unterstützen sie ihre Mitgliedsunternehmen (IHK o. J.).

Die IHK Südlicher Oberrhein betreut die Region im Südwesten von Deutschland, im Bundesland Baden-Württemberg. Der Kammerbezirk umfasst die Stadt Freiburg und die Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald, Emmendingen und die Ortenau. Die Lage bietet für viele Betriebe gute Standortfaktoren und ist somit ein idealer Standort für Unternehmen. Einige Merkmale der Region sind der ausgewogene Branchenmix, eine gesunde mittelständische Struktur sowie die Niederlassungen von Großunternehmen. Des Weiteren befinden sich viele Bildungs- und Forschungszentren in der Region, aus denen qualifizierte Arbeitskräfte resultieren und eine Basis für Innovationen und moderne Wirtschaftsstrukturen bilden (IHK Südlicher Oberrhein o. J.a). Die Region gehört zu einer der wirtschaftsstärksten Deutschlands. Dies zeigt sich in einer geringen Arbeitslosigkeit, sehr guten Infrastruktur sowie durch erfolgreiche Unternehmen. Um den wirtschaftlichen Erfolg der Region zu wahren, engagiert sich die IHK Südlicher Oberrhein unter anderem aktiv bei

Veranstaltungen und Dialogen mit Unternehmen sowie in der Politik und Verwaltung. (IHK Südlicher Oberrhein o. J.b).

Der Fachbereich Innovation und Umwelt der IHK Südlicher Oberrhein berät unter anderem Unternehmen in der Region zum Thema der Digitalisierung. Sie sind daran interessiert, inwiefern sich die COVID-19-Pandemie auf die Unternehmen in ihrem Kammerbezirk auswirkt.

1.4 Vorarbeiten

Das Studienprojekt „Der Einfluss des technologischen Fortschritts auf das BGM – Gesundheitliche Folgen einer digitalisierten Arbeitswelt“ wurde im Sommersemester 2019 und Wintersemester 2019/2020 bearbeitet. Dieses Projekt wurde in Kooperation mit der IHK Südlicher Oberrhein durchgeführt. Das Ziel der Arbeit war es, den Einfluss der Digitalisierung auf die Mitgliedsunternehmen der IHK südlicher Oberrhein, unter Berücksichtigung positiver und negativer Einflussfaktoren und Nutzungsmöglichkeiten im Rahmen des BGM, sowie den Einfluss des digitalen Fortschritts auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter, zu untersuchen. Die Projektgruppe führte fünf leitfadengestützte Experteninterviews mit verschiedenen Unternehmen im Kammerbezirk der IHK Südlicher Oberrhein durch. Anhand der Ergebnisse der Literaturrecherche sowie der Experteninterviews, hat die Projektgruppe fünf Handlungsempfehlungen (Abbildung 1) herausgearbeitet.



Abbildung 1: Handlungsempfehlungen für Gesundheitsmanagement in der digitalen Arbeitswelt der Studienprojektgruppe (Flaig et al. 2020)

1.5 Inhaltlicher Aufbau der Arbeit

Zu Beginn der Thesis wird das Methodische Vorgehen ausführlich beschrieben. Anschließend werden im Theoretischen Hintergrund Themen behandelt, die zum Verständnis der Arbeit wichtig sind. Hierzu zählen die digitale Transformation, mobile Arbeit, Arbeit 4.0 und deren Chancen und Herausforderungen sowie das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Das Kapitel schließt mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitswelt ab. Im vierten Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen sowie qualitativen Erhebung vorgestellt. Anschließend folgt die Diskussion der Ergebnisse, in dem sie interpretiert und in Verbindung mit dem Theoretischen Hintergrund gebracht werden. Ebenfalls werden in diesem Kapitel die Limitationen der Arbeit aufgezeigt. Zum Schluss fasst ein Fazit die Erkenntnisse der Arbeit zusammen.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Auswahl der Methodik und Vorgehen

Für die vorliegende Arbeit wurde ein Methodenmix gewählt, um die aufgestellten Forschungsfragen bestmöglich beantworten zu können. Zudem ist die Arbeit in einen theoretischen und empirischen Teil gegliedert.

Zunächst wurde eine ausführliche Literaturrecherche durchgeführt, um den theoretischen Hintergrund zu bearbeiten sowie eine Grundlage für die quantitative Erhebung zu erstellen. Um den Stand der Digitalisierung sowie den des BGMs in den Unternehmen im Kammerbezirk Südlicher Oberrhein zu erfassen, wurde die quantitative Erhebung gewählt. Die qualitative Erhebung eignete sich für die Thematik „Veränderung der Arbeitswelt durch COVID-19“ der vorliegenden Arbeit besonders gut, da aktuelle Gegebenheiten, Erfahrungen sowie Meinungsbilder explorativ erfasst werden konnten, um die aufgestellten Forschungsfragen beantworten zu können. Aufgrund der Aktualität der Thematik ist diese noch nicht genügend erforscht, weshalb eine Forschungsmethode verwendet werden musste, welche ein offenes und flexibles Vorgehen ermöglichte. Um Erfahrungen von Mitarbeitern zu erfassen, wurden leitfadengestützte Interviews geführt. Die Abbildung 2 zeigt den zeitlichen Verlauf des methodischen Vorgehens dieser Arbeit.



Abbildung 2: Methodisches Vorgehen (eigene Darstellung)

2.2 Literaturrecherche

In der vorliegenden Arbeit wurde zunächst eine ausführliche Literaturrecherche durchgeführt. Für die Recherche wurden die Datenbanken Springerlink, Google Scholar, PubMed sowie die Datenbank der Hochschule Furtwangen verwendet. Des Weiteren wurde in den Datenbanken der Hans Böckler Stiftung sowie der Bertelsmann Stiftung, verschiedener Krankenkassen, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und verschiedener Berufsgenossenschaften recherchiert. Bei dieser Literatur handelt es sich um graue Literatur, die zum Teil kritisch betrachtet werden muss. Es wurde mit Begriffen in deutscher und englischer Sprache sowie mit UND/ODER-Verknüpfungen recherchiert. In Tabelle 1 ist ein Ausschnitt des Rechercheprotokolls zu sehen mit einer Auswahl der verwendeten Suchbegriffe. Im Anhang befindet sich das gesamte Rechercheprotokoll (siehe Anhang 1). Des Weiteren wurde mehrfach das Schneeballprinzip genutzt, um unter anderem Primärliteratur zu nutzen sowie auch weitere relevante Literatur zu finden.

Tabelle 1: Ausschnitt Rechercheprotokoll (eigene Darstellung)

Datum	Schlagwortkombination (deutsch/englisch)	Suchmaschine/ Datenbank	Anzahl der Treffer
10.03.2020	Arbeitswelt 4.0 BGM	Google Scholar	278
26.03.2020	Digitalisierung der Arbeitswelt	Google Scholar	16.500
26.03.2020	digitalization of the workplace	Google Scholar	16.900
26.03.2020	Tools digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement	Google Scholar	431
26.03.2020	Prävention 4.0	Google Scholar	10.900
01.04.2020	work life balance Digitalisierung	Springerlink	1.271
01.04.2020	"home office" +Herausforderungen	Google Scholar	3.020
01.04.2020	"mobiles Arbeiten" +Herausforderungen	Google Scholar	701
01.04.2020	"mobile working" +challenges	Google Scholar	3.690
07.04.2020	Homeoffice Barrieren	Google Scholar	1.690
09.04.2020	Telecommuting health effects	Google Scholar	20.000
12.04.2020	zeit- und ortsflexibles Arbeiten	Springerlink	14
12.04.2020	Bestimmungen zeit- und ortsflexibles Arbeiten	Google Scholar	142
15.04.2020	+Führung + "mobile Arbeit" +Herausforderungen	Google Scholar	274
09.05.2020	+Homeoffice +europäischer Vergleich	Google Scholar	318
16.07.2020	Homeoffice Corona	Google Scholar	3.340
16.07.2020	+Homeoffice +Auswirkungen +Corona	Google Scholar	202
16.07.2020	Sonderanalyse Corona	DAK	4
16.07.2020	COVID-19 Bestimmungen für Arbeitgeber	Google Scholar	374
16.07.2020	COVID-19 Auswirkungen Arbeitswelt	Google Scholar	125

2.3 Quantitative Erhebungsmethode

2.3.1 Aufbau der Umfrage

Die Fragen der Umfrage (siehe Anhang 2) wurden bereits innerhalb des Studienprojekts erstellt. Im Rahmen dieser Thesis wurden lediglich drei Fragen angepasst. Die Fragen sind in fünf Kategorien aufgeteilt: Grundsätzliches, BGM/BGF, Digitalisierung, Angaben zum Unternehmen. Hauptsächlich besteht der Fragebogen aus Hybridfragen, also aus festen Antwortvorgaben und der Möglichkeit nicht vorgesehene Antworten zu geben, in diesem Fall war das die Auswahlmöglichkeit „Sonstiges:“. Ebenfalls gab es geschlossene Fragen, bei welchen alle Antwortkategorien vorgegeben waren. Je nach Frage, konnten die Probanden entweder eine Antwortmöglichkeit oder mehrere Antwortmöglichkeiten auswählen.

2.3.2 Rekrutierung, Erhebung und Auswertung

Rekrutierung

Die Probanden hatten über die IHK-Webseite oder über einen direkten Link Zugriff auf die Umfrage. Der Zeitraum der Erhebung war von Mitte März bis Juni. Ursprünglich war geplant, die Umfrage auf Veranstaltungen der IHK zu bewerben. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnte dies nicht umgesetzt werden. Des Weiteren wurde der Fragebogen über den IHK-Newsletter und einen Artikel auf der IHK-Webseite beworben.

Erhebung

Die Erhebung erfolgte über ein Befragungstool der IHK. In diesem konnten die Probanden die Umfrage digital ausfüllen und die Antworten wurden nach der Beendigung automatisch im Tool aufgenommen.

Auswertung

Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl von drei Personen, wurde die Auswertung nicht mithilfe eines Statistikprogramms durchgeführt. Des Weiteren gab es keinen Zugriff auf die Rohdaten, das heißt, dass es keine Möglichkeit zur Kombination von Merkmalsausprägungen gab. Es konnten lediglich die Ergebnisse der einzelnen Fragen wiedergegeben werden.

2.4 Qualitative Erhebungsmethode

2.4.1 Erstellung des Interviewleitfadens

Auf der Grundlage der Literaturrecherche und in Absprache mit der IHK Südlicher Oberrhein wurde der Interviewleitfaden erstellt. Das Ziel der Interviewfragen war es, den aktuellen Stand der Digitalisierung in den Unternehmen zu erfassen, mögliche Entwicklungen abzuwägen sowie persönliche Erfahrungen der Probanden zu erfassen, welche die Probanden im Homeoffice während der COVID-19-Pandemie gesammelt haben und somit potenzielle Probleme aufzudecken. Insgesamt wurden 19 Leitfragen entwickelt, welche jeweils noch weitere konkrete Nachfragen hatten. Die Leitfragen wurden in sieben Kategorien aufgeteilt. Die erste Kategorie wurde „Angaben zur Person“ benannt, hierbei sollten die wichtigsten Informationen vom Interviewpartner erfasst werden. Die zweite Kategorie „Homeoffice“ umfasst Fragen zur Homeoffice-Situation vor und während der COVID-19-Pandemie sowie zu eventuellen Entwicklungen nach der Pandemie. An dieser Stelle wurden auch Fragen mit aufgenommen, welche die Arbeitssituation im Beisein von Partner und Kindern erfasseten. Die nächste Kategorie befasste sich mit der „Führung“. Hier wurden Fragen gestellt, die den Führungsstil der jeweiligen Führungskraft während der Homeoffice Zeit erfassen sollten. „Team“ ist die vierte Kategorie, die Fragen beinhaltet, welche die Kommunikation innerhalb der Abteilung bzw. im Team, während die Probanden im Homeoffice waren, betrachten. Die fünfte Kategorie „Digitalisierung“ erfasst mit Hilfe der Fragen den Stand der Digitalisierung vor der COVID-19-Pandemie in den Unternehmen sowie mögliche Entwicklungen nach der Pandemie. Die vorletzte Kategorie „BGM“ befasst sich mit dem jeweiligen BGM Angebot in den Unternehmen vor und während der Pandemie. Hierbei sollte erfasst werden, inwiefern die Probanden durch ein BGM im Homeoffice unterstützt werden könnten. Bei der letzten Kategorie „Schluss“ werden die Probanden gefragt, ob sie noch weitere Punkte ansprechen möchten, die sie in diesem Themenbereich teilen möchten. Tabelle 2 zeigt einen Ausschnitt des Interviewleitfadens mit ausgewählten Fragen. Im Anhang befindet sich der gesamte Interviewleitfaden inklusive der Einführung und dem Schluss (siehe Anhang 3).

Tabelle 2: Ausschnitt Interviewleitfaden (eigene Darstellung)

Kategorie	Leitfrage	Check – Wurde das erwähnt? Evtl. Nachfragen	Konkrete Fragen
Angaben zur Person	Können Sie sich und Ihre Position bitte kurz vorstellen?		<ul style="list-style-type: none"> • In welcher Branche arbeiten Sie? • Wie alt sind Sie? • Welche Position haben Sie in ihrer Firma?
Homeoffice	Sie befinden sich aktuell hauptsächlich im Homeoffice, wie sieht Ihr Modell aus?		<ul style="list-style-type: none"> • Wie oft machen Sie bzw. haben Sie Homeoffice gemacht während der COVID-19-Pandemie?
	Gefällt Ihnen die Arbeit im Homeoffice und könnten Sie sich vorstellen, in Zukunft mehr im Homeoffice zu arbeiten?	<ul style="list-style-type: none"> • Work Life Balance 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Dinge funktionieren gut, welche schlecht? • Wo gibt es eventuell Verbesserungsbedarf? • Was gefällt Ihnen gut bzw. was schlecht am Homeoffice? (Vor- und Nachteile)
Führung	Wie ist die Betreuung durch Ihre Führungskraft im Moment?		<ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie das Gefühl, Sie könnten Ihrer Führungskraft mitteilen, wenn es Ihnen aktuell psychisch nicht gut gehen würde und würden auch entsprechende Hilfe von Ihr bekommen?
Team	Wie ist der Kontakt zu Ihren Kolleginnen/-en aus Ihrem Team im Moment?	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation miteinander • Nutzung von Social Collaboration Tools • Regelmäßige Meetings 	<ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie das Gefühl, dass Kollegen, dass Homeoffice ausnutzen/nicht richtig arbeiten?
Digitalisierung	Inwieweit wird die COVID-19-Pandemie den Stand der Digitalisierung in Ihrem Unternehmen beeinflussen?	<ul style="list-style-type: none"> • Langfristige Veränderungen • Integration Mobiler Arbeit • Dematerialisierung • Vereinfachung der Prozesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Meinen Sie, dass die Möglichkeit des Homeoffice in der Unternehmenskultur verankert/ stärker verankert wird?
BGM	Fühlen Sie sich durch das Homeoffice zurzeit gesundheitlich beeinflusst?	<ul style="list-style-type: none"> • Ergonomischer Aspekt 	<ul style="list-style-type: none"> • Inwiefern? • Welche spezifischen Beschwerden treten auf?
	Würden Sie sich BGM Angebote wünschen, während Sie im Homeoffice sind bzw. waren?		<ul style="list-style-type: none"> • Könnten Sie digitale BGM Tools (wie z.B. Online Kurse, ...) unterstützen? • Was genau würde am Homeoffice Arbeitsplatz helfen?
Schluss	Haben Sie Punkte, die Sie noch gerne ansprechen würden?		

2.4.2 Rekrutierung und Erhebung

Die Rekrutierung der Interviewpartner war innerhalb der IHK Südlicher Oberrhein geplant, aufgrund der COVID-19-Pandemie war dies jedoch nicht ausschließlich möglich. Aufgrund dessen erfolgte die Rekrutierung über den persönlichen Zugang und über das Schneeballverfahren, sodass die Interviewpartner aus unterschiedlichen IHK Kammerbezirken stammten. Insgesamt wurden zehn Personen angefragt, wovon sechs Personen an den Interviews teilnahmen. Das einzige Einschlusskriterium war, dass die Probanden während der COVID-19-Pandemie im Homeoffice waren, wobei nicht entscheidend war, ob sie nur teilweise oder komplett im Homeoffice waren. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnten die Interviews nicht persönlich stattfinden und wurden via Telefon geführt. Vor dem jeweiligen Interview haben die Interviewpartner eine Einwilligungserklärung (siehe Anhang 4), die zuvor erstellt wurde, unterschrieben und zurückgesendet. Die Interviews wurden, bis auf eins, einzeln geführt. Das Interview mit zwei Personen wurde aus Effizienzgründen mit zwei Personen gleichzeitig geführt. Alle Interviews wurden mit einem Laptop der Marke HP aufgenommen. Die Interviews fanden im Zeitraum zwischen dem 24.05.2020 und 05.07.2020 statt und dauerten zwischen 26 Minuten und 38 Minuten. Tabelle 3 zeigt die Charakteristika der Interviewpartner.

Tabelle 3: Charakteristika der Interviewpartner (eigene Darstellung)

Interview	Datum	Anzahl Interviewpartner	Alter	Tätigkeitsbereich	Homeoffice Modell
1	24.05.2020	2	I ₁ : 25 I ₂ : 27	I ₁ : Logistikbranche I ₂ : Logistikbranche, stellvertretender Lagerleiter (Führungskraft)	I ₁ : wöchentlicher Wechsel zw. Homeoffice und Büro I ₂ : zweiwöchentlicher Wechsel zwischen Homeoffice und Büro
2	03.06.2020	1	29	Immobilienbranche, IT-Abteilung	Seit 20.03.2020 im Homeoffice
3	29.06.2020	1	27	Luftfahrtbranche, Ausbildungs-Abteilung	Täglicher Wechsel zwischen Homeoffice und Büro
4	03.07.2020	1	25	ITK-Branche, Pricingmanager	Seit Mitte März im Homeoffice
5	05.07.2020	1	31	App Development, Artdirector	April bis Mitte Juni im Homeoffice

2.4.3 Transkription

Die Transkription der Interviews ist ein wichtiger Schritt, um die digital aufgezeichneten Interviews anschließend analysieren zu können. Es wurde das gesamte Material transkribiert, da eine vorherige Selektierung der wichtigen Aussagen nicht möglich war. Transkribiert wurde nach den Regeln von Dresing und Pehl, diese haben die Regelvorschläge von Kuckartz aus dem Jahr 2008 erweitert (Dresing & Pehl 2017: 16–17). Es wurde ein inhaltlich-semantischem Regelsystem gewählt, da es sich um ein schnell erlernbares System handelt. Das Audiomaterial wurde von Hand transkribiert ohne jegliche Hilfsmittel. Es wurde wörtlich transkribiert, wobei Dialekte möglichst wortgenau ins Hochdeutsch übersetzt wurden. Eine genaue Darstellung der Transkriptionsregeln zeigt Tabelle 4.

Tabelle 4 Transkriptionsregeln (Dresing & Pehl 2017: 20–25)

Wörtliche Transkription	
Wortschleifungen werden an das Schriftdeutsch angenähert	
Dialekte werden möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt	
Umgangssprachliche Partikel wie „gell, ne“ werden transkribiert	
Interpunktion wird zugunsten der Lesbarkeit geglättet	
„hm, aha, naja, genau, ja“ werden nicht transkribiert, wenn sie den Redefluss der anderen Person nicht unterbrechen, nur wenn es eine Antwort auf eine Frage ist	
Jeder Sprecherbetrag erhält eigene Absätze. Zwischen den Sprechern gibt es eine freie, leere Zeile. Mindestens am Ende eines Absatzes werden Zeitmarken eingefügt.	
Emotionale nonverbale Äußerungen der befragten Person und des Interviewers, welche die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (wie lachen oder seufzen), werden beim Einsatz in Klammern notiert.	
Unverständliche Wörter werden mit „(unv.)“ gekennzeichnet. Längere unverständliche Passagen werden möglichst mit der Ursache versehen:	
Die interviewende Person wird durch ein „I:“, die befragte Person durch ein „B:“ gekennzeichnet. Bei mehreren Interviewpartnern (z.B. Gruppendiskussion) wird dem Kürzel „B“ eine entsprechende Kennnummer versehen.	
Nach der Partikel „hm“ wird eine Beschreibung der Betonung in Klammern festgehalten. Zu nutzen sind: bejahend, verneinend, nachdenkend, fragend, wohlfühlend, z.B. „hm (bejahend)“.	
/	Abbruchzeichen bei Wort- und Satzabbrüchen
(...), (..), (.)	Pausen: 3 Sekunden, 2 Sekunden, 1 Sekunde
//	Sprecherüberlappungen
Anonymisierung von Namen	z.B. B2, wenn es ein Name eines Interviewpartners war XXX, wenn es ein anderer Name war
Anonymisierung von Ortsnamen	z. B. Kreisstadt

Nach der ersten Transkription wurden alle Audiodateien nochmals gehört, wobei die Transkripte auf Fehler geprüft wurden. Die Formatierung der Transkripte erfolgte einheitlich und sie wurden mit Zeilen- und Absatznummern versehen. Im Anhang befinden sich die vollständigen Transkripte der Interviews (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

2.4.4 Auswertung

Die Auswertung der Interviews erfolgte mithilfe der Analyse-Software f4analyse. Die Analyse wurde in Anlehnung an die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz durchgeführt (Kuckartz 2018: 97–122). Im Zuge dieser Arbeit wurde der Schritt der Erstellung eines Kodierleitfadens hinzugefügt, wie es ebenfalls bei Mayring durchgeführt wird (Mayring 2015: 98). Dieser Schritt dient zur Unterstützung bei der Kodierung. In der Abbildung 3 ist das Ablaufschema der Inhaltsanalyse dieser Arbeit dargestellt.

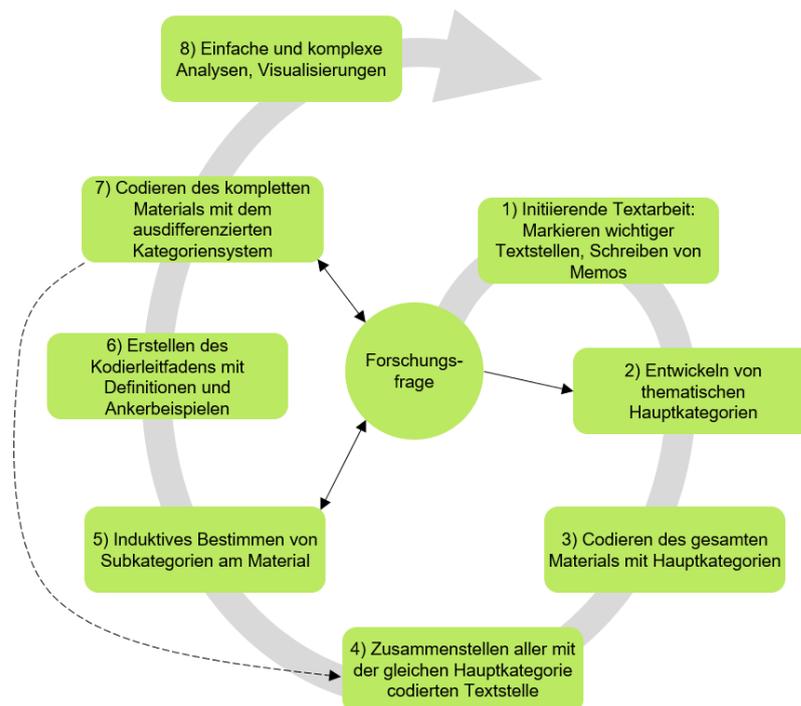


Abbildung 3: Ablaufschema inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse (eigene Darstellung, in Anlehnung an Kuckartz 2018: 100)

Zu Beginn wurden in den Interviews wichtige Textstellen markiert und Memos bzw. Notizen geschrieben, wenn Besonderheiten oder Auswertungsideen aufgefallen sind. Ebenfalls wurden in diesem Schritt Fallzusammenfassungen der jeweiligen Interviews geschrieben. Im nächsten Schritt wurden die ersten Haupt- und Subkategorien gebildet. Diese Kategorien wurden von den Forschungsfragen, vom Interviewleitfaden sowie aus der Theorie abgeleitet. Im dritten Schritt wurde das gesamte Material anhand der ersten Haupt- und Subkategorien codiert. Hierbei wurde so codiert, dass der jeweilig codierte Abschnitt auch alleinstehend verstanden werden konnte. Anschließend wurden im Schritt 4 die Textstellen mit der gleichen Hauptkategorie zusammengestellt.

Dies wurde mittels der entsprechenden Text-Retrievals Funktion in f4analyse umgesetzt. Im Schritt fünf wurden weitere Subkategorien induktiv am Material bestimmt. Dabei wurden die Hauptkategorien, die besonders relevant für die Forschungsfragen waren, weiter ausdifferenziert. Abbildung 4 zeigt alle Codes aufgelistet. Im Anschluss wurde im Schritt 6 der Kodierleitfaden (Tabelle 5) zusammengestellt (siehe Anhang 6). Für die Haupt- und Subkategorien wurden Definitionen geschrieben, Ankerbeispiele aus dem Material zugeordnet und Kodierregeln verfasst.

Infos zur Person	13	Kommunikation	20
Homeoffice	0	Social Collaboration Tools	14
Meinungsbild zum HO	1	Team	29
Aktuell	16	Erreichbarkeit	6
Zukunft	11	Führung	9
Ausstattung	28	Fürsorge	11
Vor der Pandemie	12	Kontrolle	18
nach der Pandemie	8	Unternehmenskultur	10
Wunschmodell	1	Digitalisierung	0
Barrieren	12	aktueller Stand	16
Modell	6	mögliche Entwicklung	16
Arbeitszeiten	10	BGM	0
Struktur	3	gesundheitliche Beeinflussung durchs HO	15
Effektivität	4	Work Life Balance	22
Arbeitssituation	0	bisheriges Angebot	12
Erreichbarkeit	5	Barrieren	3
Zusammen mit Partner	8	Angebot während Corona	17
Kinderbetreuung	10	Wünsche	12

Abbildung 4: Codes (eigene Darstellung über f4analyse)

Tabelle 5: Ausschnitt Kodierleitfaden (eigene Darstellung)

Code	Definition	Kodierregel	Ankerbeispiel
Infos zur Person		Angaben über die interviewte Person und über das Unternehmen	„Also ich bin für 25, arbeite in einem Distributionsunternehmen für die ITK Branche. Also wir vertreiben ähm Hardware und Software aus der IT-Branche. Zum Beispiel im Hardware Bereich auch Tastaturen und ich bin in dem also im Unternehmen als Pricing Manager zuständig für die Optimierung, Harmonisierung, Digitalisierung unserer Pricing Prozesse, also Verkaufsseitig.“ (05_Interview, Absatz 2)

Homeoffice	Normale Tätigkeit, die zu Hause statt im Büro ausgeübt wird	Äußerungen über das Homeoffice und mobiler Arbeit während der COVID-19-Pandemie und davor	„Ja, also ich bin sehr froh darüber, dass wir das jetzt auch in diesem größeren Maße machen können. Da für mich der Fahrtweg ja auch mit fast einer Stunde recht lang ist. Ähm dennoch freue ich mich auch immer wieder über die Tage, wo ich ähm ins Büro fahren kann.“ (04_Interview, Absatz 26)
Arbeitszeiten	Stundenanzahl die am Tag gearbeitet wird bzw. die Uhrzeiten von wann bis wann	Äußerungen über die Arbeitszeiten vor und während der Pandemie.	„Wir haben keine Zeiten vorgegeben, also wir sind ja relativ flexibel, aber ich versuche ganz normal von sagen wir zwischen sieben und acht anzufangen und dann nachmittags zwischen sechzehn und neunzehn Uhr aufzuhören. Je nach dem, ja das ist dann, würde ich sagen, jetzt durch das Homeoffice ist man abends öfter bereit, länger zu machen.“ (05_Interview, Absatz 18)
Arbeitssituation	Wie ist es für die Mitarbeiter zu arbeiten, gibt es Probleme, kann gearbeitet werden wie im Büro	Äußerungen über die Arbeitssituation während der Pandemie.	„Ich fand es schwierig, ich fand es auch schwierig, weil ich immer das Gefühl hatte irgendwie was leisten zu müssen, um zu zeigen, dass man wirklich gearbeitet hat.“ (06_Interview, Absatz 36)
Kommunikation	Kontakt zu Kollegen via Telefon, E-Mail, Chat usw.	Äußerungen über die Kommunikation im Unternehmen und mit Kollegen	„Wir sind immer im Kontakt. Also wirklich permanent. Ich schreibe den ganzen Tag durchgehend mit denen.“ (01_02_Interview, Absatz 85)
Team	Der Kontakt zu den direkten Kollegen, also aus der eigenen Abteilung	Äußerungen über den Kontakt zum Team während der Pandemie	„Ähm ne so einen privaten Kontakt eigentlich gar nicht mit den Mitarbeitern. Also jetzt auf der Arbeit ja, aber im Homeoffice nicht.“ (01_02_Interview, Absatz 99)
Führung	Präsenz der Führungskraft	Äußerungen über den Kontakt zur Führungskraft während der Pandemie.	„Bei mir sehr gut, wir haben jeden Dienstag und Freitag mittags ein Meeting. Anfang der Woche, Ende Woche mit der Vorgesetzten [...]“ (01_02_Interview, Absatz 63)
Unternehmenskultur	Was wird im Unternehmen gelebt, was ist in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben	Äußerungen über die Unternehmenskultur, was ist verankert.	„Also das ist schon ähm sehr vollumfänglich und ähm ja stellt einen wichtigen Punkt auch in der Unternehmenskultur da.“ (04_Interview, Absatz 68)
Digitalisierung	Einsatz neuer Technologien, Automatisierung von Prozessen, Digitalisierung von Prozessen	Äußerungen über den Digitalisierungsstand im Unternehmen, welche Technologien werden eingesetzt	„Es kommt bei uns immer auf die Abteilung drauf an tatsächlich. In einigen Abteilungen wird nur digital gearbeitet und in anderen Abteilungen, wie bei uns, jetzt bei mir in der Abteilung, ist aber auch viel noch mit Papier auch.“ (01_02_Interview, Absatz 109)
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, Kursangebote, Beratungsangebote etc.	Äußerungen über ein BGM bzw. BGF Angebot im Unternehmen.	„Ich glaube ja. Wir bieten so Sportkurse an. So Rückenschulung, Yoga bieten wir, also unter normalen Umständen an.“ (05_Interview, Absatz 72)

Im siebten Schritt wurde das gesamte Material nochmals durchgegangen und anhand der neuen Codes codiert. Die Fallzusammenfassungen wurden unter Berücksichtigung der neuen Codes angepasst. Im letzten Schritt wurde das codierte Material ausgewertet und analysiert. Zunächst wurde eine kategorienbasierte Auswertung entlang der Hauptkategorien und Forschungsfragen durchgeführt. Anschließend wurden die Zusammenhänge zwischen den Kategorien analysiert.

3 Theoretischer Hintergrund

3.1 Digitalisierung und Digitale Transformation

3.1.1 Definition Digitalisierung

Es bedarf einer Abgrenzung der Begriffe „Digitalisierung“ und „Digitale Transformation“, da sie oft synonym verwendet werden, obwohl sie nicht exakt das Gleiche wiedergeben. Die Digitalisierung ist kein Phänomen der Neuzeit, ihr erstes Auftauchen ist allerdings je nach Quelle unterschiedlich datiert. Die Digitalisierung gilt auch als vierte industrielle Revolution sowie als Megatrend.

Im Wesentlichen wird die Digitalisierung als die Umwandlung von analogen in digitale Daten, z.B. von Bildern und Texten, definiert. Die Umwandlung analoger Informationen bewirkt, dass diese unter anderem kostengünstiger vervielfältigbar sind, sehr schnell global verteilt sowie maschinell ausgewertet und weiterverarbeitet werden können. Dies führt zu gravierenden Veränderungen. Veränderte Geschäftsmodelle, Nutzung und Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) sowie Veränderungen in der Organisation und Prozessen von Unternehmen sind die Resultate (Harwardt 2019: 1–3). Die umfassendere Bedeutung von Digitalisierung umfasst ebenfalls *„die Übersetzung analoger Vorgänge und Handlungen in der realen Welt in eine von Maschinen lesbare Sprache“* (Rürup & Jung 2017: 5). Analoge Prozesse werden durch die Nutzung von Technologie ganz oder teilweise abgelöst. Dies kann zu Veränderungen führen, z. B. in der Produktion, der Datenerfassung und im Management. Die Auswirkungen der Digitalisierung sind allerdings nicht nur in der Arbeitswelt bemerkbar, sondern auch in der Bildung, Gesellschaft und Politik (Harwardt 2019: 3). In der Arbeitswelt wird diese Entwicklung unter anderem stark durch den Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit getrieben (Rothe et al. 2019: 1).

Die Digitalisierung wird als vierte industrielle Revolution beschrieben. Wie bereits die ersten drei Revolutionen, zeigt auch diese Veränderungen der Rahmenbedingungen in der Wirtschaft durch die Schaffung neuer technologischer Möglichkeiten, wie in Abbildung 5 erkennbar ist. In der aktuellen Phase ist die dominierende Technologie das Internet, welches sich zur zentralen Kommunikations- und Informationsstruktur entwickelt hat (Harwardt 2019: 3–5).

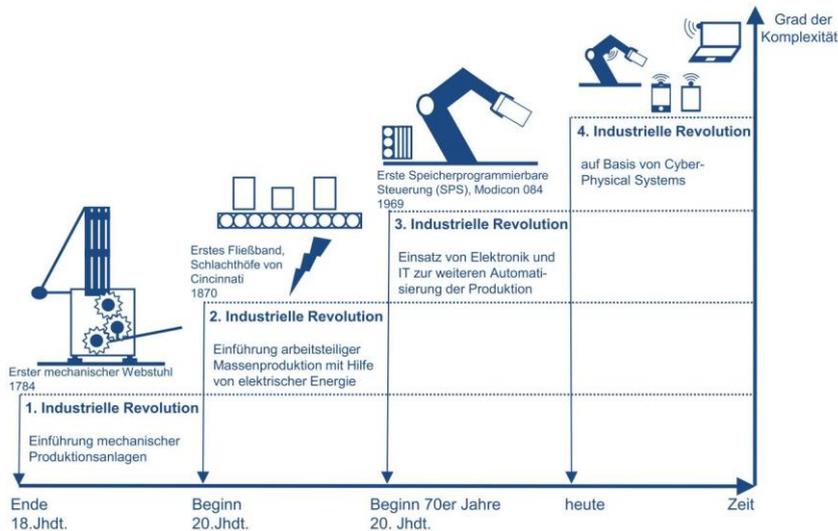


Abbildung 5: Die vier Phasen der industriellen Revolution (Becker et al. 2017: 8)

Ferner wird die Digitalisierung als Megatrend bezeichnet. Das Internet wird von Menschen genutzt wie auch von Maschinen. Der Begriff Internet der Dinge bzw. Internet of Things beschreibt, dass Materialien, Maschinen und Produkte mit dem Internet kommunizieren. Diese Vernetzung ermöglicht viele Chancen. Die Digitalisierung ist besonders in den Industriestaaten ein Thema in der Wirtschaft und Politik. Megatrends haben meist ein großes Veränderungspotenzial, welches sich erst langsam zeigt, allerdings über Jahrzehnte anhält. Wesentliche Kriterien eines Megatrends erfüllt die Digitalisierung, wie z. B., dass sie Signale in sämtliche Lebensbereiche sendet, einen globalen Charakter hat, auch wenn sie regional unterschiedlich ausgeprägt ist. Die Digitalisierung ist sehr einflussreich, da sie die Welt informierter, transparenter, effizienter und objektiver macht. Sie ist eine revolutionäre Veränderung unserer Gesellschaft, die alle Lebensbereiche versteht, und nicht nur ein technologisches Konzept, welches Wachstum und Wohlstand antreibt. Auf der anderen Seite hat die Digitalisierung auch negative Aspekte, die betrachtet werden müssen, wie der Stellenabbau in einigen Branchen und die stärkeren und umfassenderen Überwachungsmöglichkeiten, welche daraus resultieren (Harwardt 2019: 5–7).

3.1.2 Definition Digitale Transformation

Vermeint werden die Begriffe „Digitalisierung“ und „Digitale Transformation“ als Synonyme verwendet. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es keine einheitliche Definition gibt, in Büchern, Fachartikeln und Unternehmensveröffentlichungen erscheinen unterschiedliche Definitionen. Je nach Verwendung der

Definitionen, haben sie jeweils einen anderen Fokus, z. B. einen Unternehmensfokus oder einen Fokus im Lebensbereich der Gesellschaft (Harwardt 2019: 8–10). Allerdings haben die Definitionen eine Gemeinsamkeit, *„die digitale Transformation ist nicht mit der einfachen Ablösung oder Umwandlung von analogen Daten oder Prozessen gleichzusetzen“* (Harwardt 2019: 10). In der vorliegenden Arbeit wird die Definition von Harwardt (2019) verwendet, diese basiert auf der Definition von Ebert und Duarte (2018) und wurde um einige Punkte ergänzt.

„Die digitale Transformation beschreibt herbeigeführte Veränderungen in Unternehmen, die auf sogenannten Enablern basieren. Enabler sind Technologien, die neue Möglichkeiten erschließen oder für Optimierung genutzt werden können. Die Veränderungen werden bewusst herbeigeführt und verfolgen konkrete Zielsetzungen, z.B. die Optimierung von Geschäftsmodellen oder die Erhöhung des Kundenwerts. Es handelt sich somit bei der digitalen Transformation um einen Prozess. (Harwardt 2019: 10)

Vereinfacht kann gesagt werden, dass es bei der Transformation um die Überführung von einem Zustand in einen anderen geht. Es wird von den Unternehmen eine angemessene Reaktion auf die Herausforderungen und Möglichkeiten, welche die Digitalisierung bietet, erwartet. Eine Folge für Unternehmen könnte sein, dass sie vom Markt verdrängt werden, wenn sie nicht die Herausforderung der ständigen Überprüfung und Anpassung annehmen. Sie müssen einen Wandel rechtzeitig feststellen und konsequent mitmachen, um sich den neuen Rahmenbedingungen anpassen zu können. Die digitale Transformation hat vier charakteristische Eigenschaften: Die digitale Transformation ist ...

- unausweichlich
- unumkehrbar
- in immer kürzeren Abständen nötig
- mit Unsicherheit behaftet (Harwardt 2019: 9-13).

Eine Prognose darüber was und wer in Zukunft erfolgreich sein wird, ist durch die hohe Entwicklungsgeschwindigkeit und die ständigen technologischen Innovationen fast unmöglich. Aktuell werden folgende Technologien als relevant eingestuft: Cloud Computing, Internet der Dinge, Big Data, Künstliche Intelligenz sowie virtuelle und erweiterte Realität (Harwardt 2019: 15, 16, 60-62).

3.2 Mobile Arbeit

3.2.1 Definitionen

Der schnelle technologische Fortschritt in der Arbeitswelt führt zu einem Wandel der Arbeitsweisen und -organisation. Dies ermöglicht, dass Arbeitstätigkeiten zunehmend ort- und zeitunabhängig ausgeübt werden können (Spielberger 2020: 29).

Die räumliche Flexibilisierung der Arbeit wird durch die zunehmende Verfügbarkeit digitaler Arbeitsmittel angetrieben. Durch mobile Endgeräte, Remote-Zugriff und immer besser ausgebauten Breitbandtechnologien ist das Arbeiten von fast jedem Ort auf der Erde möglich. Diese Arbeitsformen werden unter dem Begriff „mobile Arbeitsformen“ gesammelt. Bei der mobilen Arbeit wird vollkommen ortsungebunden gearbeitet. Mithilfe von mobilen Endgeräten wird z. B. zu Hause, am Flughafen, beim Kunden oder im Hotel gearbeitet (Spielberger 2020: 41-44, 45-48).

Die zeitliche Flexibilisierung der Arbeit ist seit mehreren Jahrzehnten zu beobachten. Mit der zeitlichen Flexibilisierung ist eine Veränderung der ursprünglichen Normalarbeitszeit gemeint. Besonders in vielen Großunternehmen, aber auch in klein- und mittelständischen Unternehmen, wurden Modelle wie Arbeitszeitkonten und Gleitzeit eingeführt. Bei diesen Varianten ist noch eine gewissen Kontrolle in der Flexibilität für das Unternehmen vorhanden. Die Mitarbeiter haben dadurch eine höhere Selbstorganisation bis zu einer vollkommenen Arbeitszeitfreiheit. Die Mitarbeiterzufriedenheit steigt, sobald die Mitarbeiter anteilig bei der Arbeitszeit mitentscheiden können. Eine höhere Flexibilität der Arbeitszeit hat ebenfalls positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten sowie auf ihre Work-Life-Balance (WLB) (Spielberger 2020: 37–39).

Die Kombination beider Flexibilitäten ist unter dem Begriff mobile Arbeit bekannt. Die zeitliche und räumliche Flexibilität können miteinander kombiniert werden, müssen es aber nicht. Die Bedeutung dieser Kombination wird in Zukunft zunehmen, denn sie beeinflussen sich gegenseitig und ermöglichen ein Potenzial der Nutzung der Flexibilität. Arbeitssituationen, wie Meetings mit verschiedenen Standorten auf der Welt oder mit Mitarbeitern auf Dienstreisen in

einer anderen Zeitzone können vereinfacht werden. Die Flexibilisierung in beide Richtungen ermöglicht es, dass Arbeiten auf Zeiten verlegt werden können, die außerhalb der üblichen Bürozeiten und üblichen Arbeitsplätze sind. Es ist eine Entfernung von der traditionellen Präsenzkultur (Spielberger 2020: 49–51).

3.2.2 *Homeoffice*

Das Homeoffice ist eine Unterform der mobilen Arbeit. Bei dieser Form ist allerdings meist nur der Parameter der Zeit flexibel und nicht der Ort. Wie schon der Begriff „Homeoffice“ verrät, ist der Ort, an dem gearbeitet wird, an das zu Hause desjenigen gebunden, der Homeoffice ausübt. Das Homeoffice ist nicht das Gleiche wie die Telearbeit, da es ursprünglich sporadisch und nicht unbedingt einen ganzen Arbeitstag gemacht werden konnte. Des Weiteren ist kein fester Arbeitsplatz eingerichtet, sondern es wird mit einem mobilen Endgerät, z. B. mit einem Laptop, im Wohnbereich des Mitarbeiters gearbeitet (BGHW 2017: 1). Das Homeoffice ist in Deutschland noch nicht so weit verbreitet wie in anderen Ländern Europas, obwohl es bei einem Großteil der Arbeitsplätze in Deutschland möglich wäre (Brenke 2016: 95). Abbildung 6 zeigt den Unterschied zwischen den Anteilen der Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten im Jahr 2018 zwischen den europäischen Ländern. In den Skandinavischen Ländern, wie Schweden und Finnland, ist das Homeoffice besonders stark verbreitet, an der Spitze liegen die Niederlande mit insgesamt ca. 31 % der Arbeitnehmer, die manchmal bzw. gewöhnlich Homeoffice machen. Deutschland liegt im unteren Mittelfeld, nur etwa 8 % der Beschäftigten nutzen die Möglichkeit des Homeoffice. In Rumänien, eines der eher wirtschaftlich schwachen Länder, befinden sich ca. 1 % der Arbeitnehmer manchmal bzw. gewöhnlich im Homeoffice (Brenke 2019: 8).

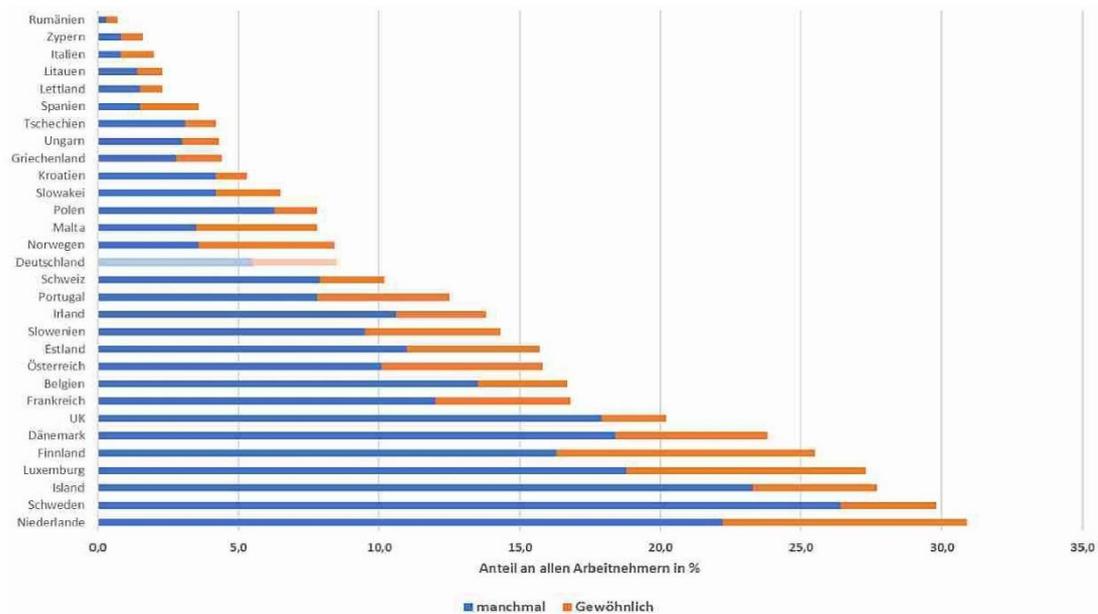


Abbildung 6: Anteil der Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten im Jahr 2018 (Brenke 2019: 8)

Allerdings gibt es Unterschiede in der Verbreitung des Homeoffice in den Branchen, wie eine Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts aus dem Jahr 2016 zeigt. In der IKT-Branche ist das Homeoffice mit 43 % am meisten verbreitet. Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen liegt der Wert bei 22 %. Die Branchen Verkehr, Logistik und Gastgewerbe haben nur einen Wert von 6 % (Ahlers 2018: 3). Die Entwicklung des Anteils der Arbeitnehmer, die von zu Hause arbeiteten, stagnierte in den letzten Jahren in Deutschland, wobei sie in gesamt Europa leicht zunahm. Es scheint einen Zusammenhang zwischen den Qualifikationen der Beschäftigten und der Möglichkeit den Job von zu Hause aus ausführen zu können, zu geben. Je höher die Ansprüche an die Qualifikationen sind, desto eher könnte der Job von zu Hause ausgeübt werden. Einige Tätigkeiten, z. B. in der Produktion, können nicht von zu Hause ausgeübt werden. Bei rund 42 % der Arbeitnehmer wäre das Homeoffice eine Möglichkeit, jedoch nutzt diese nur ein Viertel von ihnen. Ein Großteil der Arbeitnehmer würde das Homeoffice nicht ablehnen, wenn es vom Unternehmen angeboten werden würde, hierbei gibt es keine Unterschiede zwischen den Branchen. Der Vorteil des Homeoffice für Mitarbeiter ist die zeitliche Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Brenke 2016: 94–99). Allerdings gibt es einige Barrieren, welche die Arbeitnehmer hindern Homeoffice zu machen und den geringen Anteil

der Arbeitnehmer, die von zu Hause aus arbeiten, erklären. In Abbildung 7 sind diese Barrieren dargestellt. Die Abbildung basiert auf einen Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, welcher Angaben von 1800 Arbeitnehmern enthält. Der häufigste Grund, warum Mitarbeiter auf das Homeoffice verzichten, ist die Annahme, dass das Homeoffice unangemessen für den Job wäre. Knapp darunter, mit rund 70 %, erwarten die Führungskräfte die Anwesenheit ihrer Mitarbeiter. Ca. 57 % der Befragten gaben an, dass es technisch noch nicht möglich wäre, von zu Hause aus zu arbeiten. Am zweitwenigsten wurde angegeben, dass es technisch zwar möglich gewesen wäre, aber nicht erlaubt war. Der geringste Teil hatte Befürchtungen um Karriere-nachteile, wenn er im Homeoffice arbeiten würde.

Warum Beschäftigte kein Homeoffice machen

Arbeitnehmer sagen, ich arbeite nicht von zu Hause, weil ...



Abbildung 7: Barrieren des Homeoffices (Hans Böckler Stiftung 2019: 1)

Oft werden Homeoffice und Telearbeit als Synonym verwendet, allerdings ist Homeoffice nicht immer gleich Telearbeit. Laut der Arbeitsstättenverordnung ist ein Telearbeitsplatz ein vom Arbeitgeber festeingerichteter Bildschirmarbeitsplatz, welcher sich im Privatbereich der Beschäftigten befindet. Die Ausstattung muss vom Arbeitgeber gestellt und installiert werden. Zudem müssen die Bedingungen der Telearbeit, wie die wöchentliche Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung, im Arbeitsvertrag oder in einer Vereinbarung festgehalten werden. Eine zeitliche Flexibilität ist nicht unbedingt gegeben (Verordnung über Arbeitsstätten-Arbeitsstättenverordnung vom 19.06.2020: 3).

3.3 Arbeit 4.0

3.3.1 Definition

Durch die Kombination der zunehmenden Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung sowie der Digitalisierung der Arbeitswelt entstehen neue Aufgabentypen und Bedingungen. Dies führt teilweise zu einer erweiterten Autonomie. Die Entwicklungen werden unter dem Begriff Arbeit 4.0, oder auch Industrie 4.0, zusammengefasst. Von Arbeitnehmern wird mehr Kompetenz im Bereich der Selbstorganisation aufgrund der zunehmenden Agilität der Arbeitswelt erwartet. Neue Büroorganisationsformen, wie Desk-Sharing und mobile Büros, sowie die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben sind charakteristisch für das Zukunftsmodell der Arbeit (Uhle & Treier 2019: 607). Arbeit 4.0 kann nicht als Synonym für die digitale Transformation verwendet werden, da es nur einen Teil dieser beschreibt und nicht das Gesamte betrachtet (Rürup & Jung 2017: 5). Beschäftigte sollten an den Veränderungsprozessen beteiligt werden. Bei der Gestaltung der neuen Arbeitswelt, sollte sich am Menschen orientiert werden (Gronau et al. 2019: 320).

3.3.2 New Work

New Work ist ein Unterbegriff der Arbeit 4.0, wie auch die Begriffe „Digital Workplace“ und „Smart Working“. Ursprünglich stammt er Begriff von Frithjof Bergmann, der in einer globalisierten und digitalen Welt eine neue Arbeitsweise beschreiben wollte. Drei wichtige Aspekte der New Work von Frithjof waren Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an der Gemeinschaft. Mittlerweile wird der Begriff verwendet, um generelle Veränderungen in der Arbeitswelt zu beschreiben. Heutzutage werden die Aspekte Handlungsfreiheit und Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung mit New Work verbunden. Der Begriff soll allerdings nicht nur die digitale Transformation der Arbeitswelt und die Folgen beschreiben, sondern ebenfalls die Aspekte Sinnhaftigkeit und Erfüllung durch Arbeit mit aufgreifen (Kötting 2019: 277–279). Es wird dabei versucht, stärker auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter einzugehen. Die Unternehmen können daraus ebenfalls Vorteile ziehen, wie eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit. Um das Konzept New Work umsetzen zu können, müssen einige Faktoren beachtet werden. Die Mitarbeiter sollten über eine flexible Arbeitsgestaltung verfügen, und somit selbst über ihre Arbeitszeiten und ihren

Arbeitsort entscheiden dürfen. Zudem sollte ihnen ein virtuelles Arbeiten ermöglicht werden. Hierbei können Tools wie Social Collaboration Tools zur Unterstützung genutzt werden. Ebenfalls sollte auf eine gesunde WLB der Mitarbeiter geachtet werden. Eine stärkere Einbindung von Mitarbeitern in Entscheidungen und somit der Abbau von hierarchischen Strukturen sowie eine transparente Kommunikation sind sehr wichtig (Umbs 2020: 2).

3.3.3 Virtuelle Zusammenarbeit und Social Collaboration Tools

Durch die die Entwicklung der IKT sowie der zunehmenden Möglichkeit zur mobilen Arbeit wird ebenfalls eine Entwicklung der Zusammenarbeit im Unternehmen benötigt. Dies bietet die virtuelle Zusammenarbeit auch virtuelle Kollaboration genannt. Aufgaben können räumlich und zeitlich flexibilisiert werden. Tools wie z. B. Skype, Microsoft Office und Slack unterstützen die virtuelle Kollaboration und zeigen, dass der Arbeitsort und die Arbeitszeit nicht mehr fest sein müssen (Spielberger 2020: 48, 49). Microsoft Teams zielt auf eine Nutzung von Unternehmen ab und ist dort ein beliebtes Kollaborationstool. Skype Business ist die Version für Unternehmen von Skype, welches bekannt für private Videotelefonie ist. Die Unternehmensversion bietet einige weitere Tools. Slack wird eher von Unternehmen aus der Digitalbranche genutzt, wo digitales Arbeiten bereits stärker implementiert ist (Engels et al. 2020: 2, 3). Virtuelle Zusammenarbeit kann nur funktionieren, wenn entsprechende Tools im Unternehmen implementiert wurden und die Mitarbeiter bereit und fähig sind, diese zu nutzen. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter diesen Entwicklungsschritt mitgehen, wenn eine virtuelle Zusammenarbeit im Unternehmen eingeführt wird, da sonst Reibungspunkte im Unternehmen entstehen können (Spielberger 2020: 48, 49).

3.3.4 Chancen und Herausforderungen

Die Arbeitswelt 4.0, sowohl die digitale Transformation als auch der Wandel zur mobilen Arbeit, hat Auswirkungen auf die Wirtschaft und Gesellschaft, welche als Chancen und Herausforderungen betrachtet werden können. Zunächst werden die Chancen betrachtet.

Durch den Einsatz von Technologien können Prozesse optimiert und die Produktivität sowie die Effizienz in Unternehmen gesteigert werden. Eine

Vernetzung von Menschen und Unternehmen weltweit, ist wesentlich einfacher möglich. Die Globalisierung und Markttransparenz werden dadurch gefördert. Ferner entstehen durch den Einsatz neuer Technologien eine Vielzahl neuer Berufsfelder (Harwardt 2019: 112–119). Bestimmte Technologien bieten zusätzliche Möglichkeiten zur Teilhabe für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Möglichkeiten zur Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels. Durch den Einsatz von Robotern können Mitarbeiter, die körperlich belastende Tätigkeiten ausführen, unterstützt und entlastet werden. Neue Gestaltungslösungen müssen nicht im Widerspruch zu menschengerechter Arbeitsgestaltung stehen, sie bieten die Chance die Arbeitsgestaltung neu auszurichten und entsprechende Gestaltungslösungen zu entwickeln, wo Sicherheit, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit gleichermaßen berücksichtigt werden. Zudem kann eine individualisierte Arbeitsgestaltung stattfinden (Rothe et al. 2019: 246–250). Eine weitere Chance, die sich ergeben kann, ist die Verbesserung der Qualifikationen der Mitarbeiter, durch die Zunahme von Online-Weiterbildungsmaßnahmen. Dies ist sowohl eine Chance für die Unternehmen als auch für Mitarbeiter. Des Weiteren wird sich auch das Gesundheitssystem weiterentwickeln, digitaler werden und Technologien einsetzen, die jeder mit sich tragen kann, wie Wearables und Gesundheits-Apps. Dies können auch Unternehmen für sich nutzen und diese Technologien als Präventionsangebote anbieten, um den Mitarbeitern ein präventives Gesundheitsverhalten näher zu bringen (Harwardt 2019: 112–119). Der Einsatz der Technologien ermöglicht das orts- und zeitflexible Arbeiten. Für Mitarbeiter, die Fähigkeiten zur Selbstorganisation, Grenzziehung, Koordination und Kommunikation haben, bieten insbesondere orts- und zeitflexible Arbeitsformen viele Chancen. Das Privat- und Berufsleben können leicht vereinbart werden. Einige Mitarbeiter können im Homeoffice konzentrierter arbeiten. Wenn dies zu einer höheren Effizienz und Produktivität führt, profitiert das Unternehmen unmittelbar davon. Die Belastungen durch Pendelzeiten fallen weg. All dies kann zu einer höheren Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter führen, welche wiederum ebenfalls zur Mitarbeitergesundheit beiträgt. Büroorganisationslösungen, wie Shared Desks, können zu Einsparungen beitragen. Mithilfe von Kollaborationstools kann der Daten- und Informationsaustausch in den Unternehmen gesteigert werden. Der Einsatz entsprechender Technologien, zur

Ermöglichung der mobilen Arbeit, kann eine bessere Erreichbarkeit der Mitarbeiter bedeuten und somit Prozesse beschleunigen. Des Weiteren kann die Vertrauenskultur durch mobile Arbeit gestärkt werden und wichtig sein für die Mitarbeiterbindung. Homeoffice-Angebote und vereinfachte digitale Kommunikation können zu einer Verminderung des Reiseaufkommens und einer verbesserten Ökobilanz beitragen (BMAS 2016: 6–9).

Der Wandel hat allerdings auch Herausforderungen, welchen die Unternehmen begegnen müssen. Für Unternehmen birgt es die Gefahr, dass sie zu viel oder zu wenig verändern. Es ist schwierig für sie einzuschätzen, welche Technologien rentabel sind. Es kann schnell passieren, dass ein großer Unterschied beim Stand der Digitalisierung zwischen den Unternehmen entsteht (Harwardt 2019: 120). Zudem besteht die Gefahr, dass Technologien eingeführt werden, ohne deren expliziten Auswirkungen zu kennen. Wie die Mensch-Maschine-Arbeitsteilung in gewissen Situationen konkret aussieht, ist noch nicht bekannt, daher sollten solche Gestaltungsfragen bereits in der Entwicklung adressiert werden. Des Weiteren müssen die Technologien von den Mitarbeitern akzeptiert werden. Um eine bestmögliche Akzeptanz zu erreichen, sollten sie in den Gestaltungsprozess integriert werden. Hierbei ist auf die Systemtransparenz zu achten, damit die Mitarbeiter die Funktionsweise nachvollziehen können und es nicht zu Bedienungsfehlern kommt oder ein Übervertrauen in die Maschine entsteht (Rothe et al. 2019: 246–250). In stark automatisierten Unternehmen kann es kurzfristig zu einem Stellenabbau kommen, langfristig entstehen neue Berufsfelder, wo wieder Mitarbeiter eingestellt werden können. Allerdings müssen die Mitarbeiter das entsprechende Potenzial haben, um dort eingesetzt werden zu können. Das Personalmanagement kann dazu beitragen, dass Lösungen für betroffene Mitarbeiter gefunden werden (Harwardt 2019: 122–124). Die hohe Veränderungsfrequenz setzt ein kontinuierliches Weiterbilden voraus und hat umfangreiche Anforderungen an alle betrieblichen Akteure (Rothe et al. 2019: 250). Eine weitere große Herausforderung ist der Datenschutz. Die digitalen Technologien bieten eine breite Angriffsfläche für Hacker-Angriffe. Die Relevanz des Datenschutzes und der -sicherheit wird immer weiter zunehmen, insbesondere wenn sensible Mitarbeiter- und Kundendaten geschützt werden müssen (Harwardt 2019: 124–127).

Bei Nutzung der mobilen Arbeit sollte darauf geachtet werden, dass die Beschäftigten weiterhin sozial in den Betrieb mit eingebunden werden. Dies ist schwieriger, je öfter die mobile Arbeit genutzt wird (BMAS 2016: 7). Durch die Nutzung digitaler Kollaborationstools haben Beschäftigte Angst, dass die persönliche Kommunikation an Bedeutung verlieren wird (Harwardt 2019: 122). Aufgrund mobiler Endgeräte kann es zu einer erweiterten arbeitsbezogenen Erreichbarkeit kommen. Bei der Nutzung von Smartphones neigen die Beschäftigten dazu, auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeiten, E-Mails zu schreiben oder Anrufe anzunehmen. Dies kann dazu führen, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen und die Beschäftigten mehr arbeiten als normal, ohne entsprechende Erholungspausen zu machen, sowie das Privatleben vernachlässigen (BMAS 2016: 6–9). Eine erhöhte psychische Belastung und Erschöpfung sind die Folgen (WIdO & AOK-Bundesverband 2019). Um einer Entgrenzung entgegenzuwirken, wird eine hohe Ausprägung an Resilienz bzw. psychischer Widerstandskraft von den Beschäftigten verlangt (Uhle & Treier 2019: 607). Zudem sind mobile Arbeitsmittel und das Mobiliar zu Hause und unterwegs meist nicht ergonomisch gestaltet, was zu Beschwerden führen kann. Ferner kann es bei Reibungsverlusten zu einem erhöhtem Aufwand für die Unternehmen führen (BMAS 2016: 6–9).

3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

3.4.1 Betriebliche Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein strategischer Managementprozess, der sowohl auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnisebene zu gesundheitsorientiertem Handeln führt. Für den Erfolg des BGM müssen alle im Unternehmen Beschäftigten an den einzelnen Kernprozessen beteiligt werden. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist umfassend und nachhaltig, wenn es zum Teil der Unternehmenskultur wird. (Halbe-Haenschke 2017b: 17)

Das BGM ist ein Managementsystem, welches in die Organisation und Prozesse eines Unternehmens implementiert ist. Der Managementprozess kann in Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluation untergliedert werden (Halbe-Haenschke 2017b: 22). Rahmenbedingungen zur Implementierung eines BGMs bietet die DIN SPEC 91020. Diese sagt aus, dass ein effektives Gesundheitsmanagement gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen schaffen soll und die Unternehmensmitglieder zu einem gesundheitsbewussten Handeln befähigen soll (Barth 2018: 81). Das Ziel eines BGMs ist somit, die

Förderung der physischen und psychischen Gesundheit aller Mitarbeiter sowie die Stärkung ihrer Gesundheitsressourcen. Ebenfalls soll der wirtschaftliche Erfolg durch weniger Ausfalltage, Verhinderung einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit und Erhöhung der Produktivität gewährleistet werden (Halbe-Haenschke 2017a: 33). Das BGM besteht aus verschiedenen Bauteilen, der Aufbau eines BGMs ist in Abbildung 8 dargestellt. Die drei Säulen des BGMs sind der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Ein weiterer wichtiger Teil im BGM, welcher nicht in der Abbildung dargestellt ist, ist die Gesunde Führung (Barth 2018: 91).



Abbildung 8: Aufbau eines BGMs (Halbe-Haenschke 2017b: 23)

BGF und BGM werden meist gleichgesetzt, wie die Abbildung zeigt, ist die BGF nur ein Teil des BGMs und ist somit nicht das Gleiche. Das Ziel der BGF ist es arbeitsbedingte Belastungen zu identifizieren und diesen mithilfe von geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken. Eine weitere wichtige Aufgabe der BGF ist es die Ressourcen, insbesondere die Gesundheitsressourcen, der Mitarbeiter zu stärken. Maßnahmen der BGF sind entweder verhaltens- oder verhältnispräventiv und folgende Präventionsfelder werden thematisiert: Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung, Entspannung und Suchtprävention. Bei der BGF steht die aktive Förderung der Gesundheit im Mittelpunkt. Um die Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu gewährleisten, sollten sie innerhalb eines BGM-Systems umgesetzt werden. Gesundheitscoachings, Gesundheitstrainings, Präventionskurse und Firmenfitness gehören unter anderem zu den BGF-Werkzeugen (Barth 2018: 91–98).

Die Gründe warum ein Unternehmen ein BGM einführen sollte sind sehr vielfältig. Der stetige Wandel der Arbeitswelt und die daraus resultierenden Herausforderungen sowie ein Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage in den Unternehmen erfordert ein Handeln. Das BGM bietet Möglichkeiten den Auswirkungen entgegenzuwirken und präventiv zu handeln. Mithilfe des BGMs können, durch entsprechende Maßnahmen, Arbeitsunfähigkeitstage gesenkt werden, individuelle Risikofaktoren vermindert werden und Arbeitsunfälle sowie Berufskrankheiten vermieden werden. Die Produktivität, das Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit und das Gesundheitsbewusstsein können gesteigert werden (Halbe-Haenschke 2017c: 14–16).

3.4.2 Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Wandel in der Arbeitswelt erfordert ebenfalls eine Anpassung des BGMs an die neuen Arbeitsbedingungen und Arbeitsformen. Die Digitalisierung ermöglicht zudem neue Lösungen in der BGF. Das Thema Gesundheit ist mittlerweile ein Trendthema und Menschen möchten bewusster mit ihrer Gesundheit umgehen und das am besten so einfach wie möglich. Unternehmen können diese Entwicklungen nutzen und ihr BGM digitaler ausrichten (Kaiser & Matusiewicz 2018: 2) Das digitale Betriebliche Gesundheitsmanagement (dBGM) wird wie folgt definiert:

„Unter digitalem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (dBGM) wird der Einsatz von digitalen Methoden und Instrumenten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verstanden. Hierzu werden verschiedene Methoden und Instrumente (wie beispielsweise Online-Coaching, Gesundheitsplattformen, Employee Assistance Programs (EAP), BGM-Komplettsysteme, Gesundheits-Apps und Wearables) zur Unterstützung des klassischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements eingesetzt.“ (Kaiser & Matusiewicz 2018: 2)

Wie bereits in den vorherigen Kapiteln beschrieben, führt die digitale Transformation zu Veränderungen in der Arbeitsgestaltung, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Führung und Unternehmenskultur. Aus diesen Veränderungen ergeben sich für das BGM Handlungsfelder, die in der digitalisierten Arbeitswelt thematisiert werden müssen. Abbildung 9 zeigt diese Handlungsfelder auf. Besonders berücksichtigt werden sollten die Handlungsfelder Mobilität, Flexibilität, digitale Assistenzsysteme, Kommunikation, Führung sowie alters-

und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Die anderen Aufgabenfelder dürfen trotzdem nicht vernachlässigt werden (Hasselmann 2018: 57, 62).



Abbildung 9: Handlungsfelder BGM in der digitalen Arbeitswelt (Hasselmann 2018: 62)

Neue Möglichkeiten und Ansatzpunkte, um BGM-Prozesse effizienter und attraktiver zu gestalten, bringt die Digitalisierung mit sich (Hasselmann 2018: 67). Bei der optimalen Umsetzung können dBGM-Instrumente unterstützen. Die fünf wesentlichen dBGM-Instrumente sind in Abbildung 10 dargestellt, Gesundheits-App, Online-Coaching-Plattform/EAP, Wearable, Gesundheitsplattform und BGM-Komplettsystem (Kaiser & Matusiewicz 2018: 2–5).



Abbildung 10: dBGM-Instrumente (Kaiser & Matusiewicz 2018: 3)

Die unterschiedlichen Instrumente unterstützen das BGM dabei, Maßnahmen mit einer höheren Informationsverfügbarkeit für die Mitarbeiter zu entwickeln sowie die Maßnahmen zu personalisieren und zeit- und ortsunabhängig zu gestalten. Es können durch die Instrumente unterschiedliche Themenbereiche abgedeckt werden, wie Gesundheits-Apps z. B. Fitness, Ernährung und Psyche. Zudem ermöglichen Wearables unter anderem die Erfassung der Vitaldaten der Mitarbeiter und somit die Möglichkeit die Maßnahmen einfacher zu personalisieren. Mithilfe von Gesundheitsplattformen und Online-Coachings können zeit- und ortsunabhängige Angebote gestaltet werden, wie Online-Bewegungskurse, Informationsbereiche und Mitarbeiterberatungen. Ein BGM-Komplettsystem vereint alle Instrumente miteinander und zielt auf ein vielfältiges und ganzheitliches BGM-System ab. Eine wesentliche Herausforderung des dBGM ist der Datenschutz und die Datensicherheit. Einige der dBGM-Instrumente speichern die Daten der Nutzer, hierbei handelt es sich durchaus um sensible Daten. Der Umgang mit den Daten muss transparent geregelt sein. Eine weitere Herausforderung ist die tatsächliche Effektivität dieser Instrumente. Um die Implementierung der dBGM-Instrumente voranzubringen, muss der mangelnde Nachweis der Effektivität nachgeholt werden (Kaiser & Matusiewicz 2018: 2–5). Die Chance im dBGM liegt darin, Angebote effizienter und attraktiver zu gestalten, eine höhere Reichweite zu erlangen, Implementierung eines BGMs zu erleichtern, neue Daten zu erfassen und damit Evaluierungen zu vereinfachen sowie zusätzliche und neue Aspekte zu integrieren (Hasselmann 2018: 67–69).

In den kommenden Jahren werden die digitalen BGM Methoden wichtiger und zunehmend professionalisiert werden, was zu einer höheren Akzeptanz führen wird. In naher Zukunft können die digitalen Tools vermutlich nicht das BGM vor Ort und Präsenz-Angebote im Ganzen ersetzen können. Die Unternehmen müssen darauf achten, dass ganzheitliche Ansätze gewählt werden, die an die neuen Anforderungen der Beschäftigten sowie Führungskräfte angepasst sind. Ebenfalls muss die digitale Transformation in den Betrieben berücksichtigt werden und vorausschauend gedacht werden. Das BGM muss die Digitalisierung nutzen und selbst moderne und attraktive Angebote mithilfe von digitalen Lösungen entwickeln (Hasselmann 2018: 67, 68).

3.4.3 *Work-Life-Balance*

Wörtlich übersetzt bedeutet der englische Begriff „Work-Life-Balance“ Arbeit-Leben-Gleichgewicht. Die optimale WLB ist ein ausgeglichenes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben sowie die intelligente Verzahnung von beidem und nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Somit ist das Ziel von WLB eine Balance zwischen den Lebenswelten Arbeit und Privat herzustellen und beizubehalten (Gross 2012: 147). Das Resultat ist eine Maximierung der Lebensqualität. Eine unausgewogene Balance kann Konflikte hervorrufen, die zeitbasiert, beanspruchungsbasiert und verhaltensbasiert sein können (Wiese 2007: 246, 251). Der Begriff scheint etwas irreführend, da die Arbeit eigentlich ein Teil des Lebens ist und nicht ein dem gegenübergestellter Bereich. Allerdings assoziiert jeder sofort mit dem Begriff, was auch damit gemeint ist bzw. bekommt eine Vorstellung davon (Kastner 2010: 1). Wie genau diese Balance aussieht, ist individuell unterschiedlich und hängt vom Arbeitsfeld und der individuellen Situation ab. Die Unternehmen wollen die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass sie ihre Mitarbeiter binden können (Gross 2012: 147–148, 156).

Für viele Mitarbeiter ist mittlerweile nicht mehr nur die Karriere oberste Priorität, sondern auch das private Leben gewinnt immer mehr an Bedeutung. Besonders auf junge Mitarbeiter wirken gute, in die Unternehmenskultur etablierte, WLB-Konzepte attraktiv. Solche Konzepte beinhalten Aspekte wie individualisierbare Arbeitszeitmodelle, flexible Arbeitsorganisation und Gesundheitsprävention. Eine Umsetzung kann nur in Unternehmen stattfinden, die dafür offen und flexibel sind. Die genauen WLB-Instrumente, um ein Konzept umsetzen zu können, werden in folgende vier Maßnahmengruppen unterteilt:

- Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (z. B. Gleitzeit, mobile Arbeit)
- Schaffung von Freiräumen zur individuellen Verteilung der Arbeitszeit im Lebenslauf (z. B. Sabbatical)
- Weg von der Anwesenheitskultur zur ergebnisorientierten Leistungserbringung

- Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung (z. B. individuelle Karriereplanung, Förderung der Qualifikation, umfassende Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit mit Gesundheitsprävention) (Gross 2012: 149).

Der Nutzen einer ausgewogenen WLB liegt bei dem Arbeitnehmer sowie bei dem Arbeitgeber. Arbeitnehmer können ihre berufliche Entwicklung langfristig planen sowie Weiterbildungen einplanen. Familien können den Kinderwunsch besser einplanen ohne Existenzängste zu haben. Zudem kann mit einer langsameren Abnahme der Arbeitskraft gerechnet werden, da vermehrt auf die Gesundheitsprävention der Mitarbeiter geachtet wird. Ebenfalls steigt das Wohlfühl am Arbeitsplatz, da zunehmend Tätigkeiten nach eigenen Vorstellungen gestaltet werden können und ein gutes Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Führungskräften gepflegt wird. Die Vorteile für die Unternehmen sind zufriedener, motivierter und leistungsfähiger Mitarbeiter, die geringe Abwesenheitszeiten vorweisen. Des Weiteren kann die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen zunehmen, was zu einer geringeren Fluktuation führt. Auch wenn die Unternehmen zum Teil Investitionen tätigen müssen um eine ausgewogene WLB der Mitarbeiter gewährleisten zu können, rechnen sich die Investitionen meist rapide durch geringere Abwesenheitszeiten, schnelleren Wiedereinstieg in den Beruf nach z. B. Familienpausen oder außerbetrieblichen Weiterbildungen und weniger Stellenneubesetzungen (Gross 2012: 149).

3.4.4 Ergonomie und materiell gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung

Die Ergonomie beschäftigt sich mit der Mensch-System-Interaktion, also mit der Anpassung der Arbeitsbedingungen an den Menschen und seine Eigenschaften, um ein menschengerechtes Arbeiten zu gestalten. Das Ziel der Ergonomie ist es, nicht nur die Gesundheit des Menschen nachhaltig zu gewährleisten, sondern ebenfalls eine Erhöhung der Leistungsfähigkeit des Arbeitssystems. Die Bestandteile eines Arbeitssystems sind folgende: Produkte, Maschinen und Werkzeuge, Arbeitsprozesse und arbeitsorganisatorische Einbindung im Unternehmen, alle diese Teile werden in der Ergonomie berücksichtigt. Die Schnittstelle zwischen Mensch und Maschine ist in den letzten Jahren in den Mittelpunkt der Forschung gerückt. Hierbei ist die Software-Ergonomie

ein wichtiger Stichpunkt, welche sich mit der Integration einer Arbeitsmittel-Software im Arbeitssystem beschäftigt (Uhle & Treier 2019: 614).

Um einen Arbeitsplatz materiell gesundheitsförderlich einzurichten und ergonomisch zu gestalten, müssen auch Vorgaben des Arbeitsschutzes berücksichtigt werden. Hierzu zählen unter anderem das Arbeitsschutzgesetz, die Bildschirmarbeitsverordnung und die Arbeitsstättenverordnung (Richter & Cernavin 2016: 90). Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze sollten die jeweiligen Mitarbeiter mit einbezogen werden, damit sie auf den Mitarbeiter eingestellt werden können. Bei der Einrichtung müssen einige Faktoren beachtet werden, z. B. sollten Arbeitstische, also Schreibtisch, und Büroarbeitsstühle ergonomisch sein (Richter & Cernavin 2016: 93–96). In Abbildung 11 sind die Merkmale eines ergonomischen Büroarbeitsstuhls dargestellt. Die Stühle müssen passend auf den Mitarbeiter eingestellt sein und es sollte ein dynamisches Sitzen ermöglicht werden. Ebenfalls sollten passende Büroarbeitstische ausgewählt werden, die optimaler Weise, höhenverstellbar sind. Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze können helfen, die Belastungen der Mitarbeiter zu minimieren (BGHW 2018: 1–2).



Abbildung 11: Merkmale eines ergonomischen Büroarbeitsstuhls (BGHW 2018: 1)

Die Bildschirmarbeitsverordnung konkretisiert die Vorgaben am Bildschirmarbeitsplatz nochmals. Die Bildschirmarbeit sollte so gestaltet werden, dass Belastungen, die einseitig oder monoton sind, vermieden werden oder unterbrochen werden durch regelmäßige Erholungs- und Bewegungspausen. Zudem gibt es Anforderungen an die Bildschirmgeräte und wie diese aufgestellt werden müssen (Richter & Cernavin 2016: 93-96). Bei der Einrichtung müssen die Unternehmen unter anderem auf den Bildschirm selbst, die Software, die Ausrichtung und die Beleuchtung achten.

Telearbeitsplätze werden fest eingerichtet, hierbei müssen fast die gleichen Maßnahmen getroffen werden, wie bei der Arbeitsplatzgestaltung im Büro. Die Unternehmen sind für die Ausstattung mit Arbeitsmöbeln verantwortlich. Die Mitarbeiter müssen über die Risiken und die ergonomische Gestaltung des Telearbeitsplatzes definitiv informiert werden. Unter anderem müssen hier folgende Maßnahmen getroffen werden:

- Bei Verwendung eines Notebooks muss ein größerer Bildschirm sowie eine externe Tastatur und Maus und unter Umständen eine Dockingstation gestellt werden
- Regelmäßiger Haltungswechsel
- Anpassung der Beleuchtung der Arbeitsaufgabe und dem Sehvermögen des Mitarbeiters
- Ausreichende Bemessung der Arbeitsfläche und des Arbeitsraums (BGHW 2020b: 1–2).

Bei der mobilen Arbeit ist die gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung schwieriger. Da die mobile Arbeit ortsunabhängig ist, kann kein fester Arbeitsplatz eingerichtet werden, bei welchem sämtliche Faktoren für einen Bildschirmarbeitsplatz im Büro bzw. einen Telearbeitsplatz beachtet werden können. Das Homeoffice fällt unter die Bestimmungen für die mobile Arbeit. Nichtsdestotrotz müssen auch bei der mobilen Arbeit Vorgaben beachtet werden, um die Arbeit so gut wie möglich gesundheitsförderlich zu gestalten. Des Weiteren müssen die Mitarbeiter innerhalb einer Unterweisung auf die Risiken informiert werden und entsprechende Bewältigungsmethoden aufgezeigt werden. Folgende Faktoren sollten unter anderem umgesetzt werden:

- Verwendung von externer Tastatur und Maus, um eine optimale Sitzhaltung einnehmen und einen ausreichenden Abstand zum Bildschirm einhalten zu können
- Regelmäßiger Haltungswechsel und Unterbrechung der sitzenden Tätigkeit
- Reduktion der Belastung durch das Tragen der Geräte, durch die Bereitstellung leichter Geräte
- Ausreichende Displaygröße (BGHW 2020a: 1–2).

3.4.5 Gesunde und digitale Führung

Führungskräfte tragen maßgeblich mit ihrem Führungsstil zur Gesundheitskultur in einem Unternehmen bei. Deshalb ist es wichtig, dass eine gesunde Führung herrscht und die Führungskräfte einen gesundheitsförderlichen Führungsstil ausführen. Indikatoren für eine gesundheitsförderliche Führung sind motivierte Mitarbeiter, Vereinbarung und Kontrolle von Zielen, Wertschätzung durch Lob und Anerkennung, wenn die Ziele erreicht werden. Neben Lob gehören auch negative Konsequenzen dazu, wenn Ziele vom Mitarbeiter nicht erreicht werden. Hierbei sind implizite und explizite Steuerungselemente entscheidend. Die Führungskraft muss sich selbst gesund führen, um auch andere gesund führen zu können, sie haben eine Vorbildfunktion. So hat das Verhalten der Führungskraft auch Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter und beeinflusst die Gesundheitskultur des Unternehmens (Uhle & Treier 2019: 149, 619).

Das Vertrauen zwischen einer Führungskraft und seinen Mitarbeitern spielt innerhalb der Führung eine wichtige Rolle. Mit Vertrauen ist die Überzeugung gemeint, dass die Erwartungen erfüllt werden, die an einen bestimmten Menschen gestellt werden, sowie das Gefühl, dass sie sich aufeinander verlassen können. Damit dies besser umsetzbar ist, sollte eine Vertrauenskultur in der Unternehmenskultur verankert sein (Rump & Eilers 2020: 66). Die Definition der Vertrauenskultur lautet folgendermaßen:

„Eine Vertrauenskultur bezeichnet nun eine bestimmte Facette der Unternehmenskultur, die von einem derart wechselseitigen Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften, aber auch unter Kolleginnen und Kollegen geprägt ist.“ (Rump & Eilers 2020: 66)

Um eine gute Vertrauensbasis aufzubauen sind unter anderem eine offene Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und der Führungskraft wichtig, genauso wie eine positive Fehlerkultur. Kontrollen sollten auf das notwendige Maß begrenzt werden und nicht überhand nehmen (Rump & Eilers 2020: 73–75).

Insbesondere im Hinblick auf die aktuellen Veränderungen und Transformation der Arbeitswelt sind die Führungskräfte vor besondere Herausforderungen gestellt. Sie müssen ihre Mitarbeiter durch den Wandel der Arbeitswelt führen.

Des Weiteren müssen sie auf Distanz führen. Die Kommunikation nimmt an Bedeutung zu, um eine Transparenz der Arbeit gewährleisten zu können sowie der Fürsorgepflicht gerecht zu werden. Zur Erleichterung der Kommunikation können Kollaborationstools verwendet werden. Die Führungskräfte müssen ihre Führungsinstrumente an die Arbeitswelt 4.0 anpassen (Gronau et al. 2019: 323–325).

3.5 Die COVID-19-Pandemie

3.5.1 Das Virus und seine Auswirkungen

Im Dezember 2019 traten die ersten Fälle von Lungenentzündungen mit unbekannter Ursache in der Stadt Wuhan, China, auf. In der ersten Woche im Januar hat sich als Ursache ein neuartiges Coronavirus bestätigt. Dieses Virus gehört zu der Familie der Coronaviren, diese können Erkrankungen von einer normalen Erkältung bis zu schweren Krankheitsverläufen verursachen. Das neuartige Virus erhielt die Bezeichnung „COVID-19-Virus“ (WHO 2020). Beim neuartigen Virus variieren die Krankheitsverläufe sehr stark und reichen von symptomlosen Verläufen bis zu schweren Lungenentzündungen mit Lungenversagen und Tod. Milde Verläufe dauern etwa zwei Wochen und schwere Verläufe drei bis sechs Wochen. Bestimmte Risikogruppen neigen eher dazu einen schweren Verlauf zu haben. Husten, Fieber, Schnupfen, Geruchs- und Geschmacksverlust gehören zu den häufigsten Symptomen (RKI 2020b). Am 11. März 2020 wurde der Ausbruch von der Weltgesundheitsorganisation zur Pandemie erklärt, da die Fallzahlen auch außerhalb von China schnell zunahmen. Europa wurde ab Mitte März zum Epizentrum der Pandemie, die Fallzahlen nahmen immer weiter zu (WHO 2020). Die respiratorische Aufnahme virushaltiger Flüssigkeitspartikel, Tröpfchen und Aerosole, ist der Hauptübertragungsweg. Die Flüssigkeitspartikel können beim Atmen, Husten, Sprechen sowie Niesen entstehen. Aerosole können über längere Zeit in der Luft schweben und sich in geschlossenen Räumen verteilen, da sie sehr fein sind, wobei die Tröpfchen größer und schwerer sind und deswegen schneller zu Boden sinken. Das Übertragungsrisiko ist demnach erhöht, sobald jemand sich in kleinen, schlecht belüfteten Räumen aufhält und der Abstand zu einer infizierten Person weniger als ein bis zwei Meter beträgt. Im Außenbereich, in Räumen mit einem effektiven Luftaustausch und bei Einhaltung des

Mindestabstands ist das Übertragungsrisiko geringer. Des Weiteren kann es zu einer Kontaktübertragung in der unmittelbaren Umgebung einer infektiösen Person kommen durch kontaminierte Oberflächen, weil die Viren durchaus auf Oberflächen infektiös bleiben. Zum Zeitpunkt der Bearbeitung der Thesis stand noch kein Impfstoff zur Verfügung, es befanden sich 166, auf unterschiedlichen Wirkprinzipien beruhenden, Impfstoff-Kandidaten in der Entwicklung (Stand 23. Juli 2020) (RKI 2020b). Die Weltgesundheitsorganisation hat in diesem Zusammenhang Empfehlungen an die Bevölkerung herausgegeben, unter anderem lauteten diese:

- „Häufiges Händewaschen mit Wasser und Seife oder Verwendung von Desinfektionsgel
- Soziale Distanzierung [...]
- [...]
- Einhaltung von Atemhygiene [...]
- Regelmäßiges Einholen von Informationen und Befolgung der Empfehlungen des Gesundheitspersonals, der nationalen und kommunalen Gesundheitsbehörden oder des Arbeitgebers zum Schutz der eigenen Gesundheit und anderer Personen vor COVID-19“ (WHO 2020).

Unter anderem haben das Robert Koch-Institut, die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und das Bundesministerium für Gesundheit ebenfalls Verhaltensregeln und -empfehlungen herausgebracht, um die Ausbreitung weiter einzugrenzen (RKI 2020a). Eine der letzten Empfehlungen war die sogenannte AHA-Formel: Abstand halten, Hygiene beachten und Alltagsmaske tragen. Diese wurde für das private Umfeld und das Familienleben von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung empfohlen. In den Bundesländern gelten unterschiedliche Regelungen im Umgang mit anderen Personen außerhalb des eigenen Haushaltes. Die Welt wurde in eine Art Lockdown-Zustand versetzt (BZgA 2020b).

In diesem Zusammenhang wurden nicht nur Schutzmaßnahmen im öffentlichen Raum geschaffen, sondern ebenfalls in der Arbeitswelt, um die Ausbreitung auch dort einzugrenzen und zu verlangsamen. Aufgrund dessen wurden ebenfalls Verhaltensregeln und -empfehlungen für das berufliche Umfeld entwickelt. Mitarbeiter müssen zueinander ausreichend Abstand halten können,

ist dies nicht möglich, sollten Mund-Nasen-Bedeckungen vom Arbeitgeber gestellt werden und vom Arbeitnehmer getragen werden oder Trennwände aufgestellt werden. Die Arbeitsabläufe sollten so organisiert sein, dass die Mitarbeiter so wenig wie möglich direkten Kontakt zu ihren Kollegen haben, auch in ihren Pausen. Wenn es keine andere Möglichkeit gibt, als in Teams zu arbeiten, sollte in kleinen und festen Teams gearbeitet werden. Oberflächen sollten regelmäßig desinfiziert werden, wenn sich Mitarbeiter Arbeitsplätze teilen. Wenn es möglich ist, vor allem bei Bürotätigkeiten, sollten die Mitarbeiter, in Abstimmung mit dem Arbeitgeber, von zu Hause arbeiten, also ins Homeoffice gehen. Des Weiteren sollten persönliche Treffen und Meetings vermieden werden und stattdessen z.B. per E-Mail, Telefon oder via Videokonferenz abgehalten werden (BMAS 2020; BZgA 2020a).

3.5.2 Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Durch die rasante Verbreitung des Virus und die Notwendigkeit der Schutzmaßnahmen hat sich einiges in der Arbeitswelt verändert und Prozesse der Digitalisierung vorangetrieben, digitale Arbeitsformen und das Homeoffice wurden in vielen Unternehmen zum Normalfall (Müller et al. 2020). Das Homeoffice wird in den Bereichen, wo es aufgrund des Digitalisierungsstands und der Tätigkeit möglich ist, in einem Maß ausgeführt, wie es vor dem Lockdown nicht vorstellbar gewesen wäre (Hofmann et al.: 4).

Während der Pandemie befand sich ungefähr jeder zweite Arbeitnehmer komplett oder teilweise im Homeoffice. Vor Pandemie hatten viele Arbeitnehmer bereits den Wunsch im Homeoffice arbeiten zu dürfen. Der Wandel zu neuen und flexibleren Arbeitsmodellen wurde von vielen Arbeitgebern kritisch betrachtet. Zunächst war das erzwungene Homeoffice für viele Mitarbeiter die Erfüllung des Wunsches und die Möglichkeit für mehr Flexibilität und Selbstbestimmung. Nach einiger Zeit wünschten sich einige Mitarbeiter wieder ins Büro zurückkehren zu können. Aufgrund der Pandemie haben Arbeitgeber die Vorteile der flexibleren Arbeitswelt erkannt und stehen Lösungen, wie Homeoffice positiver gegenüber. Die Pandemie könnte Auswirkungen auf zukünftige Arbeitsformen bzw. die Entwicklung, was in den Unternehmen integriert wird, haben (Umbs 2020: 1–3).

Die Universität Konstanz hat im Zeitraum von März bis Mai 2020 eine Befragung zum Thema Homeoffice während und nach der Pandemie mit 699 Beschäftigten durchgeführt, welche sich während der Pandemie im Homeoffice befanden. An neun unterschiedlichen Zeitpunkten wurden die Probanden befragt. Die Population der Befragten entsprach in Bezug auf Alter und Geschlecht dem Durchschnitt der deutschen Erwerbsbevölkerung. Während der Krise haben sich unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse für die Flexibilisierung der Arbeit in den Branchen gezeigt. Die Befragung zeigte, dass die Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit zugenommen haben. 60 % der Befragten gab an, dass sie vor der Pandemie fast ausschließlich in Präsenz gearbeitet haben. Die Mehrheit der Probanden möchte nach der Pandemie das Homeoffice weiter nutzen, der Mittelwert der Tage pro Woche lag bei 2,88 Tagen. Es soll eine ausbalancierte Mischung zwischen dem Homeoffice und der Arbeit im Büro herrschen. Nach eigener Einschätzung, empfanden knapp 50 % der Probanden über den Befragungszeitraum durchgehend, dass sie besser und effektiver im Homeoffice arbeiten als im Büro. Die Möglichkeit, das Arbeits- und Privatleben im Homeoffice miteinander zu vereinbaren, fanden rund 70 % der Befragten sehr positiv. Allerdings steigen emotionale Erschöpfung und die soziale Isolation über den Untersuchungszeitraum an. Die emotionale Erschöpfung hält sich mit 16 % noch auf einem relativ geringen Niveau. Rund 20 % der Probanden fühlen sich im Homeoffice einsam und sozial isoliert, hierbei muss die private Isolierung durch Kontaktsperrern mitberücksichtigt werden. Ferner weisen die Befragten ein höheres Engagement auf, länger als vertraglich vereinbart zu arbeiten. 56 % haben dies gemacht. Kurzfristig ist dies positiv für die Unternehmen, längerfristig könnte es eine Überbelastung der Mitarbeiter bedeuten und arbeitsrechtliche Fragen sollten ebenfalls betrachtet werden. Für die Entwicklung nach der COVID-19-Pandemie gaben weniger als 50 % an, dass sie weiter Unterstützung von ihrem Unternehmen erhalten im Homeoffice zu arbeiten. Insbesondere die Unterstützung durch Führungskräfte ist erwünscht. Des Weiteren gaben über die Hälfte der Probanden an, dass die technischen Rahmenbedingungen verbessert werden müssen, hierzu gehört die Unterstützung durch die IT-Abteilung sowie eine passende Ausstattung mit Hardware. Die Unterstützung durch Betriebsräte hat zugenommen, es wird vermutet, dass klare Richtlinien zum Fortführen

des Homeoffice ausgehandelt werden. Von rund 45 % der Befragten wird ebenfalls eine politische Unterstützung gewünscht. Unterstützung beim gesetzlichen Anspruch, der technischen Infrastruktur und von Familien und alleinerziehenden Eltern, insbesondere bei der Kinderbetreuung (Kunze et al. 2020).

Die DAK Gesundheit hat eine Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie mit dem Hauptfokus Digitalisierung und Homeoffice durchgeführt. Bereits 2019 hat die DAK-Gesundheit innerhalb ihres Gesundheitsreports 2020 Daten zum Thema Digitalisierung erhoben, welches den Vorher-Daten entspricht. Die Während-Daten wurden während der Pandemie erhoben. Fast 6000 Erwerbstätige im Alter von 18 bis 65 Jahren haben an beiden Befragungen teilgenommen. Bei der ersten Befragung haben knapp über 7000 Probanden teilgenommen und bei der zweiten Befragung rund 7200. Die Abbildung 12 zeigt die sprunghafte Ausweitung der digitalen Arbeitsmethoden in die Branchen aufgeteilt. Im Durchschnitt gaben 57 % an, dass ihr Arbeitgeber dies ermöglicht hat. Befragte aus der Banken- und Versicherungsbranche stehen an der Spitze mit 80 %. Die Verkehrs-, Lagerei- und Kurierdienst-Branche liegen mit 53 % knapp unter dem Totalen Wert (DAK-Gesundheit 2020: 1–9).

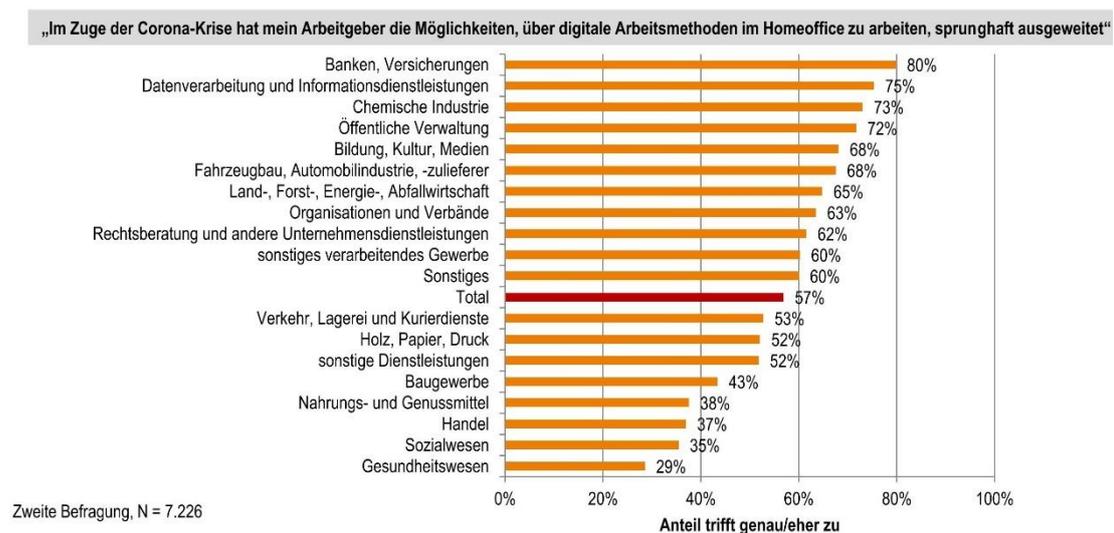


Abbildung 12: Ausweitung digitaler Arbeitsformen im Zuge der Corona-Krise (DAK-Gesundheit 2020: 9)

Die Nutzung von Kollaborationstools für Telefon- und Videokonferenzen hat sich während der Pandemie verdoppelt. Die Digitalisierung wurde in der

Pandemie zunehmen als Entlastung wahrgenommen, vor der Pandemie wurde es zusätzlich auch als Belastung wahrgenommen, dieser Wert hat drastisch abgenommen. Auch diese Umfrage stellte fest, dass die Unternehmen vor der Pandemie eher misstrauisch gegenüber dem Homeoffice gestellt waren und präsenste Mitarbeiter präferiert haben. Die Mehrheit der Probanden gab an, dass sie im Homeoffice produktiver arbeiten kann und die Aufgaben ihrer Tätigkeit genauso gut im Homeoffice erledigen kann. Über die Hälfte der Befragten gab an, dass sie Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren konnten. Der am meisten genannte Vorteil ist der Zeitgewinn durch den Wegfall von Pendelzeit. Ebenfalls werden die flexible Arbeitszeitgestaltung und ein besseres Wohlbefinden am Homeoffice Arbeitsplatz genannt. Als Nachteil des Homeoffice wurde der fehlende direkte Kontakt zu den Kollegen identifiziert. Das Fehlen einer klaren Trennung zwischen Beruf und Privatleben, stellten 45 % der Befragten fest. Bei den jüngeren Arbeitnehmern lag dieser Wert sogar bei 52 %. Als weiterer Nachteil wird genannt, dass der Zugang zu bestimmten Arbeitsmaterialien erschwert oder unmöglich ist. Ebenso hat die DAK-Gesundheit innerhalb der Analyse gesundheitliche Auswirkungen des Homeoffice untersucht. Im Vergleich zu vor der Pandemie gaben während der Pandemie weniger Probanden an, dass sie Stress empfinden. Dreiviertel der befragten Beschäftigten möchte das Homeoffice nach der Pandemie zumindest teilweise weiter nutzen können (DAK-Gesundheit 2020: 9-32).

Ferner führte das Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung eine Studie mit dem Titel „Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal“ durch. Mithilfe dieser sollte die Fragestellung beantwortet werden, ob die Lernerfahrungen, die zum Teil auch unfreiwillig waren, zu einem echten Paradigmenwechsel in der Gestaltung von Arbeit und Kooperationsbeziehungen führen werden. In den Schlussfolgerungen und Empfehlungen wurden die Sondereffekte durch Nutzung privater Endgeräte für die Arbeit und das Home Schooling neben dem Homeoffice berücksichtigt. Für die Studie wurden bestimmte Mitarbeiter aus knapp 500 Unternehmen in einem Zeitraum von 3 Wochen im Mai befragt. Knapp 70 % gaben an, dass die Büroarbeitenden während der Pandemie komplett oder größtenteils im Homeoffice gearbeitet haben. Der Anteil der Mitarbeiter, die bereits

vorher das Homeoffice genutzt haben, war sehr gering und lag unter 20 %. Als Hauptbarrieren wurden fehlende Betriebsvereinbarungen, fehlende technische Voraussetzungen und Vorbehalte von Führungskräften und der Geschäftsführung genannt. Ein Großteil der Probanden gab an, dass sie bereits vor der Pandemie entsprechende technische Ausstattung, einen datensicherheitstechnischen Rahmen und Software für Kommunikation für die mobile Arbeit zur Verfügung hatten. Allerdings fehlte die Mobiliarausstattung für einen ergonomisch gut gestalteten Arbeitsplatz zu Hause bei vielen, einige der Befragten stufte dies aber als nicht wichtig ein. Bei ca. 40 % der Befragten kam es zu physischen Beschwerden während des Homeoffice, 4 % gaben das Gegenteil an. Bei rund einem Viertel der Probanden zeigten sich gesundheitliche Probleme aufgrund von Überbelastung und/oder Entgrenzung. In Bezug auf die Kommunikation, kam es zu einer Steigerung der Nutzung von Kollaborationstools. Über 40 % der Unternehmen möchten das Homeoffice Angebot nach der Pandemie erweitern, da sie keine gravierenden Nachteile identifizieren konnten. In weiteren 40 % der Unternehmen ist es noch zu keiner Entscheidung gekommen. Die Befragung zeigt, dass mehr als 60 % der Führungskräfte ihre Vorbehalte gegen Arbeit auf Distanz deutlich abgebaut haben. Dies ist wichtig, da Führungskräfte eine Schlüsselfunktion bei Veränderungsprozessen haben. Bei weniger als 3 % kam es zu Konflikten mit der Führungskraft während der Homeoffice Zeit. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten haben sich ebenfalls verändert, sie sind flexibler geworden. Es kommt vermehrt dazu, dass Mitarbeiter zu unüblichen Tageszeiten arbeiten sowie, dass sie Überstunden machen. Die Angaben der Probanden, was aus ihrer Sicht wichtig ist, um mobile Arbeit großflächig zu realisieren, haben Handlungsbereiche identifiziert, wo die Unternehmen noch Nachholbedarf haben. Zu diesen Handlungsbereichen gehörten die Prävention negativer gesundheitlicher Folgewirkungen, Führung über Distanz, notwendige Kompetenzen im Bereich der Medienutzung und Unterstützung der informellen Strukturen und Kommunikation zwischen den Mitarbeitern. Kurz gesagt: kompetenzseitige, kulturbezogene und gesundheitsbezogene Thematiken (Hofmann et al.: 4–21).

Die Kommunikation in den Abteilungen und Teams hat sich ebenfalls stark verändert. Persönliche Absprachen über den Schreibtisch, persönliche Team-

Meetings und soziale Kontakte waren plötzlich nicht mehr möglich. Es mussten Alternativen geschaffen werden, um trotzdem zusammen effektiv kommunizieren zu können. Die altbekannten Lösungen, das Telefon und E-Mails, waren allerdings oftmals nicht die besten Lösungen, da damit eine optimale virtuelle Zusammenarbeit nicht möglich ist. Die Google-Suchanfragen für die entsprechenden Technologien sind seit Beginn der COVID-19-Pandemie stark gestiegen, wie Abbildung 13 zeigt. Besonders starke Anstiege verzeichnen Skype und Zoom, aber auch nach Microsoft Teams wurde vermehrt gesucht. Die gestiegenen Suchanfragen zeigen ein erhöhtes Interesse an der Nutzung dieser Tools bzw. Fragen, die bei der Nutzung der Tools entstehen. Bereits vorhandene Lösungen, wurden ausprobiert und es ist zu vermuten, dass wenn die Kollaborationstools positive Auswirkungen für die Unternehmen zeigen, diese auch nach der Pandemie weiter genutzt werden (Engels et al. 2020: 1–3).

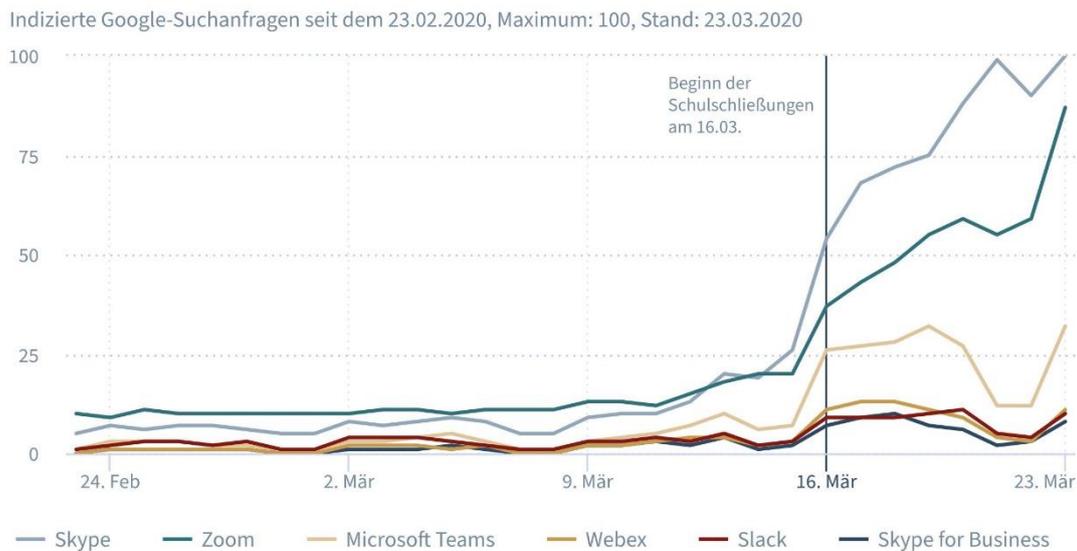


Abbildung 13: Suchinteresse an Videokonferenz Tools in Deutschland (Engels et al. 2020: 2)

Bei einer Onlinebefragung des Bundesverbands für BGM von 94 BGM-/BGF-Dienstleistern wurden die Auswirkungen der Pandemie auf das BGM untersucht. Über die Hälfte der Dienstleister mussten ihre bisherige Dienstleistungserbringung an die neue Situation anpassen, ansonsten hätten sie ihre Dienstleistungserbringungen aussetzen müssen. Nichtsdestotrotz erlebten 56 % Einbrüche. Dreiviertel der Dienstleister haben neue Leistungen aufgrund der Pandemie entwickelt. Jeweils über 60 % gaben an, dass sie digitale Lösungen

genutzt haben für Informationen und Beratungen, neue digitale Lösung entwickelt haben und ihre bisherigen Programme um digitale Lösungen ergänzt haben. Nur 16 % gaben an, dass sie neue Leistungen ohne digitale Lösungen entwickelt haben. Beispiele der neuen digitalen Leistungen sind z. B. digitale Coachings, Webinare, Online (Fitness-)Kurse, digitale BGM-Beratung, digitale Azubi- und Führungsprogramme, Podcasts und Zentrierung der Angebote auf neue Kundengruppen und neue Kundenbedürfnisse. Über die Hälfte der Dienstleister rechnen nicht mit einem Normalbetrieb im BGM vor 2021 (Walle 2020: 2–6).

4 Ergebnisse

4.1 Quantitative Erhebung

Hinweis: Bei der Umfrage der IHK Mitgliedsunternehmen haben drei Personen teilgenommen, das heißt, dass die Ergebnisse nicht repräsentativ sind. Im Anhang ist die Auswertung des Umfragetools der Umfrage beigefügt (siehe Anhang 7).

4.1.1 Angaben zur Person und zum Unternehmen

An der Umfrage haben insgesamt drei Personen teilgenommen, zwei davon waren männlich und eine Person weiblich. Zwei haben angegeben in einer Stabsstelle zu arbeiten und die dritte Person als Führungskraft. Zwei Teilnehmer gaben an, in der Industrie zu arbeiten und ein Teilnehmer gab an, in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zu arbeiten, hierbei wurden folgende Unternehmen genannt: ALBEA, Schwarzwaldmilch Gruppe und die IHK Südlicher Oberrhein. Die Standortgröße wurde einmal mit 100 bis 250 Mitarbeiter beschrieben und zweimal mit 250 bis 500 Mitarbeiter. Alle Probanden gaben an 100 % geistige Arbeit auszuüben und sowohl geistige als auch körperliche Arbeit als belastend zu empfinden. Für eventuelle Rückfragen wurden von keiner Person Kontaktdaten angegeben.

4.1.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Alle drei Probanden gaben an, dass bereits Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements angeboten werden. Zweimal wurde angegeben, dass es Sportangebote, wie Yoga, Rückenschule, Massagen etc. gibt, bei allen werden betriebsärztliche Untersuchungen angeboten und kostenlose Getränke, in einem Unternehmen wird ein Obststeller zur Verfügung gestellt, in zwei Unternehmen wird ein ergonomischer Arbeitsplatz angeboten und in einem Unternehmen werden Workshops bzw. Seminare zur Sensibilisierung des „Gesundheit“-Themas angeboten. Bei Frage 5 konnten die Probanden angeben, an welchen Maßnahmen sie tatsächlich selbst teilnehmen. Sportangebote, kostenlose Getränke und Obststeller wurden jeweils einmal ausgewählt. Der ergonomische Arbeitsplatz wurde zweimal ausgewählt. Alle Probanden nehmen an den betriebsärztlichen Untersuchungen teil. Es scheint, dass keines der Unternehmen ein dBGm anbietet. Ein Proband gab bei dieser Frage bei der

Option „Sonstiges“ folgendes an: „Kein Angebot Seitens der Firma“. Die anderen Probanden gaben hier keine Antwort. Des Weiteren konnten die Befragten angeben, welche Maßnahmen sie sich im BGM wünschen würden. Hierbei wurden folgende Maßnahmen jeweils einmal genannt: Sportangebote, Gesundheits-/Aktionstage, Obstteller, Workshops/Seminare zur Sensibilisierung des Gesundheit-Themas. Zwei der Probanden gaben an, dass sie sich eine Beratung bei gesundheitlichen Fragen mit einem gezielten Ansprechpartner wünschen.

In der folgenden Tabelle 6 sind die Stärken und Schwäche des Unternehmens im Umgang mit dem Thema Gesundheit dargestellt, so wie die Probanden sie eingeschätzt haben.

Tabelle 6: Stärken und Schwächen des Unternehmens im Umgang mit dem Thema Gesundheit (eigene Darstellung)

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	weder noch	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Das Gesundheitsmanagement-Konzept ist vorhanden.	0	1	1	1	0
Das Gesundheitsmanagement-Konzept wird in meinem Unternehmen aktiv ausgelebt.	0	2	0	0	1
Unternehmensinterne Angebote und Empfehlungen unterstützen mich als Mitarbeiter in meiner eigenen Gesundheit.	0	1	1	0	1
Durch das Gesundheitsmanagement achte ich mehr auf meine Gesundheit.	0	0	1	1	1
Ich werde von meinem Unternehmen animiert, an Sportangeboten teilzunehmen.	0	2	0	0	1
Durch die verschiedenen Gesundheitsangebote bin ich zufriedener und ausgeglichener am	0	1	0	1	1

Eine befragte Person gab an, dass das BGM positive Auswirkungen auf die eigene Gesundheit hat. Im Gegensatz dazu, hat eine Person das Gegenteil ausgewählt. Die Ergebnisse der Frage, ob sich das Gesundheitsbewusstsein durch die BGF verändert hat, fällt ähnlich aus, zwei Probanden gaben an, dass

diese Aussage eher nicht zu trifft und einer, dass sie eher zutrifft. Alle gaben an, dass sie auf ihre Gesundheit achten.

4.1.3 Digitalisierung

Die Probanden gaben an, dass sie bereits einige Erfahrungen mit der Digitalisierung und dem schnellen Wandel der Arbeitswelt gemacht haben. Ein Proband gab an, dass ein ständiger Druck durch die permanente Erreichbarkeit herrscht. Sie sorgt auch für Stress, Ängste und Unsicherheiten. Aber es wurden auch positive Erfahrungen angegeben, diese jeweils zweimal. Die Befragten, haben festgestellt, dass sich ihre Arbeit vereinfacht hat und dass es keinen Weg an ihr vorbei gibt. Bei der Frage, ob sich die Arbeitsanforderungen durch die Digitalisierung verändert haben waren die Antworten unterschiedlich. Ein Proband gab an, dass die Aufgaben komplexer geworden sind, die anderen beiden gaben an, dass die Arbeitsprozesse vereinfacht worden sind. Keine Veränderungen wurden nicht wahrgenommen. Ebenfalls ist der Stand der Digitalisierung der Geschäftsprozesse in den Unternehmen unterschiedlich. In einem Unternehmen sind bereits die meisten Prozesse digitalisiert, in einem anderen nur die Kundenprozesse und im dritten nur die unternehmerischen Prozesse. In keinem Unternehmen laufen die meisten Prozesse noch analog. Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Unternehmen in Abbildung 14 dargestellt.

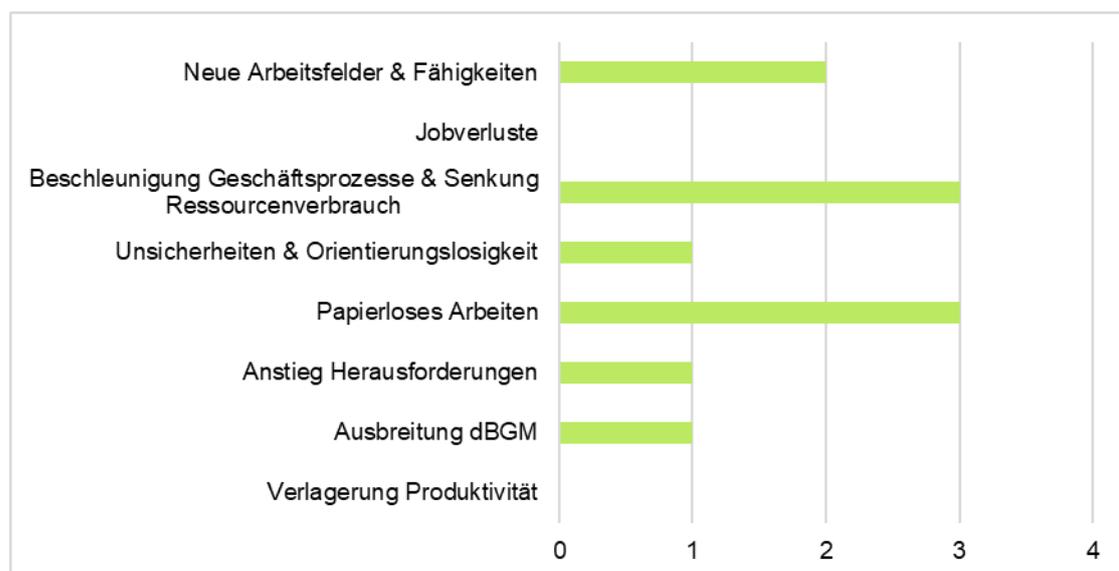


Abbildung 14: Auswirkungen der Digitalisierung auf die Unternehmen (eigene Darstellung)

Die Digitalisierung der Geschäftsprozesse kann einige stressende Faktoren mit sich bringen, die Probanden konnten mehrere auswählen, die sie festgestellt haben. Zweimal wurden die Überforderung und ständige Erreichbarkeit ausgewählt. Eine starke Abhängigkeit empfindet ein Proband. Ein Befragter gab eine Antwort bei der Auswahlmöglichkeit „Sonstiges“ an: „höherer Anspruch an Motivation Prozesse trotzdem zu verstehen, auch wenn diese automatisch ablaufen“. Keiner der Befragten verbindet mit der Digitalisierung Unsicherheit und Orientierungslosigkeit. Gegensätzlich dazu können auch Vorteile mit der Digitalisierung verbunden werden. Alle Probanden verbinden die Ortsunabhängigkeit und bessere Vernetzung mit der Digitalisierung. Von zwei Probanden wird die Zeitersparnis, der Informationsaustausch und die Informationsbeschaffung genannt. Einmal wurden jeweils der bessere Überblick und sinkende Prozesskosten genannt. Eine Person hat das Gefühl nicht mit dem digitalen Wandel mithalten zu können, die anderen beiden Probanden bestätigten diese Aussage nicht. Bei Frage 19 haben die Probanden angegeben, was sie sich an einem digitalen Arbeitsplatz wünschen würden. Hier wurden die flexible Arbeitszeit und der flexible Arbeitsort genannt. Die letzte Frage aus der Kategorie betraf die Veränderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Digitalisierung. Die Probanden gaben sehr unterschiedliche Antworten. Ein Proband gab an, dass sie sich deutlich verbessert hat, einer, dass sie unverändert sei und einer, dass sie sich eher verschlechtert hat.

4.2 Qualitative Interviews

4.2.1 Angaben zur Person

Zu Beginn der Interviews wurden die Interviewpartner gebeten etwas zu sich und ihrer Position im Unternehmen zu erzählen sowie auch ihr Homeoffice Modell vorzustellen. In Tabelle 3 in Kapitel 2.4.2 ist dies bereits dargestellt worden. Hierbei viel auf, dass alle Interviewpartner noch relativ jung und zwischen 25 und 31 Jahre alt waren. Des Weiteren haben sie jeweils in sehr unterschiedlichen Unternehmensbranchen gearbeitet: Logistik-, Luftfahrt-, Immobilien-, ITK-Branche und im App-Development. Bis auf eine Person waren alle Interviewpartner als Mitarbeiter eingestellt, eine Person als Führungskraft. Die Probanden hatten vielseitige Homeoffice-Modelle. Zwei befanden sich seit ca. Mitte März ausschließlich im Homeoffice, eine Person befand sich von April

bis Mitte Juni im Homeoffice und hat bereits zum Zeitpunkt des Interviews wieder normal gearbeitet. Die drei weiteren Interviewpartner hatten ein Wechselmodell, wobei sie täglich, wöchentlich oder zwei-wöchentlich zwischen Homeoffice und Büro gewechselt haben.

4.2.2 *Stand der Digitalisierung und Auswirkungen auf den Stand der Digitalisierung*

Der Stand der Digitalisierung war in den Unternehmen sehr unterschiedlich. Interviewpartnerin 1 beschrieb, dass in ihrem Unternehmen noch viele Prozesse mit Papier ausgeführt werden, als Grund gab sie Faulheit und Angst, dass Dokumente dann vergessen werden, an.

„Es kommt bei uns immer auf die Abteilung drauf an tatsächlich. In einigen Abteilungen wird nur digital gearbeitet und in anderen Abteilungen, wie bei uns, jetzt bei mir in der Abteilung, ist aber auch viel noch mit Papier auch.“ (01_02_Interview, Absatz 109)

Im Unternehmen vom Interviewpartner 2 gab es Unterschiede von Abteilung zu Abteilung, entweder wurde ausschließlich digital oder auch noch mit Papier gearbeitet. Die Interviewpartnerin 4 beschreibt ebenfalls Unterschiede zwischen den Abteilungen. Im dritten Interview beschreibt die Person, dass bereits fast alle Prozesse digital im Unternehmen sind und nur noch Prozesse wie bestimmte Briefe an Kunden verschicken analog sind.

„[...] ich würde in meinem Bereich sind wir sehr digital unterwegs, aufgrund der Internationalität mussten wir da einfach ähm so sein und selbst auch in Bereichen so, wie Rechnungswesen und et cetera sind wir auch einfach aus der Branche heraus mit IT sehr weit was Digitalisierung angeht.“ (05_Interview, Absatz 62)

Auch bei den Interviewpartnerinnen 5 und 6 sind bereits fast alle Prozesse digital, zum einen werden hier die Internationalität und zum anderen die digitalen Produkte als Gründe für den hohen Grad der Digitalisierung genannt.

In den Unternehmen der ersten Interviewpartner wurde die Ausstattung mit Laptops und weiterer Hardware, um das Homeoffice überhaupt zu ermöglichen, als nicht so gut beschrieben. Die meisten Mitarbeiter hatten keinen Zugriff auf einen Laptop und somit auch nicht die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Erst im Zuge der Pandemie wurden genügend mobile Endgeräte angeschafft.

„Ähm also es gab jetzt noch ein paar Kollegen, die jetzt noch kein Laptop hatten, das wurde in dem Zuge jetzt umgestellt. [...] Und ähm man konnte sich halt auch, ja Peripherie, also sprich ähm Monitor, Maus, Tastatur, konnte man sich alles von Arbeit ähm mit nach Hause nehmen. Also, wenn man da jetzt zu Hause nichts hatte, also da wurden wir auf jeden Fall ausgestattet.“ (03_Interview, Absatz 38)

Im Gegensatz dazu beschrieb Interviewpartner 3, dass alles schon sehr auf Mobile Working ausgelegt war. In diesem Unternehmen hatten bereits ca. 90 % einen Laptop und konnten von zu Hause aus arbeiten. Zudem erläuterte Interviewpartnerin 5, dass das Unternehmen ebenfalls gut ausgestattet ist, auch aufgrund vieler Dienstreisen, wo das mobile Arbeiten möglich sein muss. Die Interviewpartnerin 4 beschrieb Unterschiede der Ausstattungen zwischen den Abteilungen, einige Abteilungen waren komplett ausgestattet andere nur zum Teil oder auch gar nicht. Auch die Interviewpartnerin 6 zeigte einen Unterschied zwischen den Abteilungen im Unternehmen auf. Obwohl die Prozesse alle digital waren, haben viele Mitarbeiter einen Stand-Computer, mit dem keine mobile Arbeit möglich ist. Das Unternehmen hat die Kosten für den Transport der Computer nach Hause für die Homeoffice Zeit übernommen.

Ein weiterer Aspekt der Digitalisierung ist die Kommunikation. Im Büroalltag hat bei den Interviewpartnern viel persönlich stattgefunden, was mit dem Einsetzen der COVID-19-Pandemie nicht mehr möglich war. Die Nutzung von Social Collaboration Tools bot eine Alternative für einige. Interviewpartner 2 gab an, dass die Kommunikation vor der Pandemie auf ein Minimum digital war, es wurden vor der Pandemie noch keine Social Collaboration Tools genutzt, erst als die Arbeit von zu Hause anging. Er sagte aber auch, dass es die Kommunikation wesentlich vereinfacht hat. Andere wiederum hatten bereits Tools wie Skype Business, Microsoft Teams, G Suite und Slack vor der Pandemie genutzt. Alle sagten, dass die Nutzung durch das Homeoffice stark zugenommen hat und auch neue Tools, wie z. B. Zoom, dazugekommen sind.

„Ähm jetzt ist es so, dass wir jetzt täglich ähm morgens einmal eine Videokonferenz haben, alle gemeinsam, also unser Team und unser Vorgesetzter, und dann besprechen wir halt einmal so kurz ob irgendwas ja anstehen oder irgendwas nicht funktioniert oder ähm ob irgendwas tun muss oder ähm ja.“ (03_Interview, Absatz 42)

Viele Unternehmen haben ihre Team-Meetings mithilfe von Videokonferenzen abgehalten. Den Interviewpartnerinnen 4 und 6 fehlt zum Beispiel das direkte

Feedback von Kollegen in Brainstorming-Sessions oder wenn man Kollegen Dokumente zeigt. Sie erklären, dass dies über die Tools nicht gleich ist, wie der persönliche Kontakt. Mehrere Interviewpartner erklären, dass sie besonders die Chat-Funktion der Social Collaboration Tools nutzen. Es scheint besonders praktisch für kurze Absprachen zu sein. Ebenfalls wurden Funktionen genutzt, mit welchen Dokumente gleichzeitig bearbeitet werden konnten.

„Ähm aber wir versuchen das auch schon öfter, denn auch mit ähm ja Telefon oder, oder Video Call auch zu lösen, ähm dass wir dann da untereinander doch etwas mehr kommunizieren von zu Hause aus, dass man halt auch so ein bisschen dieses ja Socializing zwischendurch auch noch machen kann.“ (03_Interview, Absatz 48)

„I: Also eine Art digitale Kaffeepause? #00:09:40-9#

B5: Genau, so dass ähm man halt auch mal, die die halt alleine wohnen, sodass keiner ganz vereinsamt (lacht).“ (05_Interview, Absatz 47 - 48)

Zudem erläuterten mehrere Interviewpartner, dass durch die Tools auch der soziale Austausch mit den Kollegen aufrechterhalten werden konnte. So wurden digitale Kaffeepausen gemacht oder auch das digitale Feierabendbier getrunken. Der Austausch wird von den meisten als sehr wichtig erklärt, um eine gute Bindung zu den Kollegen zu behalten, auf dem Laufenden im Unternehmen zu bleiben sowie als Abwechslung zur Arbeit und als Pause.

Die Interviewpartner wurden in diesem Themenblock ebenfalls gefragt, inwiefern die COVID-19-Pandemie Auswirkungen auf den Stand der Digitalisierung ihrer Unternehmen, ihrer Meinung nach, haben wird. In den Unternehmen, die bereits sehr digital aufgestellt waren, berichteten die Befragten, dass hauptsächlich die mobile Arbeit besser ermöglicht werden muss und vermutlich auch wird. Die Interviewpartnerin 5 erklärte, dass die digitale Transformation des Unternehmens nicht direkt mit der Pandemie etwas zu tun hat, sondern dass es sowieso das Ziel des Unternehmens war immer digitalisierter und automatisierter zu werden. Interviewpartnerin 1 hat hierzu einen Gedankengang, dass sich die Digitalisierung nicht unbedingt direkt im Unternehmen ändert, sondern auch bei den Mitarbeitern:

„Und die Digitalisierung ändert sich glaub ich nur in meinem Kopf, weil wir/ also ich hätte es auch schon auf der Arbeit alles ohne Papier machen können, aber man ist dann zu faul ähm das so zu machen. Aber so lernt man, dass es auch so geht und wenn man sich da zwei Minuten hinsetzt und das alles zusammenfügt, würde es ja

auch ohne Papier funktionieren. Vielleicht ist das der eigene Anreiz für sich selber halt“ (01_02_Interview, Absatz 114)

Zudem wurde hier ebenfalls der Aspekt Datenschutz von Interviewpartnerin 4 angesprochen. Sie äußerte Bedenken, dass es bei der weiteren Umstellung noch zu Problemen und offenen Fragestellungen kommen kann, um besonders auch personenbezogene Daten aus dem Personalmanagement-Bereich zu schützen. Des Weiteren berichtet sie, dass die Arbeit im Homeoffice die digitale Zusammenarbeit vorangetrieben hat.

4.2.3 Die Arbeit im Homeoffice

„Nur in Ausnahmefällen, wenn wir jetzt zum Beispiel Handwerker kamen, dass man dann mal einen Tag von zu Hause gearbeitet hat.“ (05_Interview, Absatz 8)

In den meisten Unternehmen war das Homeoffice noch nicht in der Unternehmenskultur verankert. So wie Interviewpartnerin 5 erklärt, wurde das Homeoffice nur in Ausnahmefällen geduldet. So war es auch im Unternehmen vom Interviewpartner 3 und Interviewpartnerin 6, wo es zum Teil auch heimlich gemacht wurde. Bei den ersten beiden Interviewpartnern war es bisher noch gar nicht möglich.

„Ähm das war von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich. Ähm und eher für Leute, die jetzt auch sehr weiter Weg wohnen da das eher mal Thema und dann in Sonderfällen, wenn das familiär gar nicht anders möglich war Homeoffice ein Thema, aber meistens eher so ein bis zwei Tage die Woche.“ (05_Interview, Absatz 10)

Im Unternehmen von der Interviewpartnerin 5 war es von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich. Nur bei der Interviewpartnerin 4 war es bereits in ersten Teilen in die Unternehmenskultur integriert und eher mal möglich. Als Barriere, warum das Homeoffice in den Unternehmen nicht verankert war, wurden das fehlende Vertrauen von den obersten Führungskräften in die Mitarbeiter, die fehlende Technik, keine Möglichkeit des persönlichen Kundenkontakts sowie die Gewohnheit, dass alle Mitarbeiter immer im Büro sind, ein kultureller Aspekt, aufgezählt. Besonders ist das fehlende Vertrauen herausgestochen.

„Also weil zum einen ähm haben hat die Geschäftsführung gesehen oder gemerkt, dass es halt wunderbar funktioniert im Homeoffice zu arbeiten, also ähm die Leute sind halt produktiv, sie arbeiten alle gut ähm und das war glaube ich der Führung, also der Geschäftsführung, vorher nie so bewusst, dass das vielleicht doch auch funktionieren könnte. Das auch jegliche Abteilung ähm ins Homeoffice

gehen kann, also von Call Center Mitarbeiter über ähm Office Management und so weiter.“ (03_Interview, Absatz 66)

„Und auch mein Chef meinte, dass es sehr gut funktioniert hat und dass er begeistert davon war. Wir waren ja wirklich nur mit 36 Prozent im Büro und dass es trotzdem alles so gut lief, hat ihn denn glaub ich schon wachgerüttelt. Und dadurch konnten die halt auch sehen, ach es geht auch wenn die Leute von zu Hause arbeiten, die arbeiten auch wirklich.“ (01_02_Interview, Absatz 121)

Das erzwungene Homeoffice durch die COVID-19-Pandemie hat in den Unternehmen zum Umdenken geführt. Die Führungskräfte und Geschäftsführer der Probanden haben festgestellt, dass ihre Mitarbeiter auch von zu Hause arbeiten und die Arbeit zum Großteil wie im Büro erledigt wurde, erklärten die Probanden. Einige der Unternehmen, wie von Interviewpartner 3 und Interviewpartnerin 6, legten feste Regelungen für das Homeoffice fest. Andere Unternehmen, wie das von Interviewpartnerin 1 und Interviewpartner 2, wollten das Homeoffice nicht direkt integrieren und nur bei Bedarf weiter einsetzen. In Bereichen, wie Empfang, Produktion oder auch Mitarbeiter mit direktem Kundenkontakt, ist das Homeoffice nicht immer möglich und dafür Lösungen zu finden wird schwer sein, wie Interviewpartnerin 5 und 6 erläuterten.

„Ja, aber nicht fünf Tage die Woche es ist halt auf Dauer, also jetzt aktuell ist in Ordnung, aber zukünftig fünf Tage kann ich mir nicht vorstellen.“ (05_Interview, Absatz 28)

In Zukunft wünschten sich alle Befragten eine Möglichkeit öfters Homeoffice zu machen und nach Bedarf ins Homeoffice gehen zu können. Der Wunsch nach einer größeren Akzeptanz gegenüber dem Homeoffice wurde geäußert. Wie Interviewpartner 3 erläutert, können durch das Homeoffice Zeit und Geld gespart werden, da das Pendeln langer Arbeitswege wegfallen würde. Auch Interviewpartnerin 4 hat sich positiv darüber geäußert, wenn sie den Arbeitsweg nicht immer auf sich nehmen müsste. Komplette von zu Hause aus arbeiten, könnte sich Interviewpartnerin 1 vorstellen. Im Gegensatz dazu, erläuterte Interviewpartner 2, dass nicht alle seine Tätigkeiten einfach von zu Hause ausgeübt werden können, da er bestimmte Dinge selbst sehen muss. Aber für Aufgaben, wo er viel Ruhe benötigt wäre das Homeoffice optimal. Die Interviewpartner wünschen sich eine Kombination aus Homeoffice und im Büro arbeiten. Zwei bis drei Tage im Homeoffice gab Interviewpartnerin 5 als optimal an. Es bietet den Probanden eine hohe Flexibilität.

„Das sind eher alles so diese ganzen weichen Faktoren, dass man seine Kollegen nicht so um sich hat und mal eben schnell was abklären kann. Weil die Hemmschwelle, wen anzurufen ist halt größer manchmal als wenn man vielleicht mal eben den eh irgendwo trifft. Und einfach das soziale Miteinander, das fehlt schon. Vor allem wenn man halt alleine die ganze Zeit zu Hause ist, dann merkt man schon, dass ähm das schönes im Büro mit jemanden zusammensitzen.“ (05_Interview, Absatz 30)

Nur Homeoffice wäre für Interviewpartner 3 keine Lösung, da ihm zu sehr der Austausch mit den Kollegen fehlen würde. Auch Interviewpartnerin 5 hat dies geäußert. Ferner hat Interviewpartnerin 5 die Vermutung geäußert, dass die Büroorganisation allgemein flexibler wird. Es wird nicht mehr jeder seinen eigenen Arbeitsplatz haben, sondern es wird weniger Arbeitsplätze im Büro geben und alle Arbeitsplätze können von jedem genutzt werden, da ein gewisser Anteil der Mitarbeiter mobil arbeitet oder im Homeoffice ist. So ist es schon in anderen Standorten des Unternehmens. Es wurden aber auch Bedenken von Interviewpartnerin 4 und 5 geäußert, dass es immer ein paar Mitarbeiter geben wird, die das Homeoffice ausnutzen werden und zu Hause nicht so ihre Arbeit ausführen werden, wie sie eigentlich müssten. Des Weiteren erläuterte Interviewpartnerin 4, dass vermutlich auch einige Abteilungen während der COVID-19-Pandemie festgestellt werden haben, dass das Homeoffice nichts für die eigene Abteilung ist, weil z. B. die Arbeit nicht so erledigt wird wie erwartet oder gewisse Absprachen fehlen.

„Ja war also auf jeden Fall krass. Ähm, also das Gute war, dass meine Chefs ein bisschen flexibel waren und ich eh Teilzeit war. Aber dadurch, dass die die Kinder noch klein sind, konnte ich halt nicht, während die Kinder wach sind, arbeiten. Das heißt ich habe eigentlich nur ähm gearbeitet, wenn mein Partner aufgepasst hat oder wenn sie geschlafen haben und wir haben uns halt wirklich eingeteilt und der ganze Tag war extrem durchgetaktet und dadurch ging das, dass ich über 5 Tage verteilt meine Stunden hingekriegt habe.“ (06_Interview, Absatz 20)

„Ja, es war sehr anstrengend und das war auch für meine Kollegen anstrengend, weil ich nie hundert Prozent sagen konnte, wann ich nachmittags da bin. Ich konnte/ Ich war/ Ich habe halt gearbeitet von sechs bis elf und dann habe ich noch mal gearbeitet, wenn sie geschlafen haben die Kinder. Und das weiß man halt nie wann das ist, meistens kamen die Leute erst um neun, halb zehn, zehn online. Das heißt es war super schwierig mit mir überhaupt ein Meeting auszumachen oder sich gut abzusprechen. Ja das war wirklich, also ich habe auch oft jetzt dann mal mit der Kinderbetreuung mittags nochmal kurz ein Telefonat geführt und konnte es aber dann erst am nächsten Tag umsetzen. Das war doof.“ (06_Interview, Absatz 22)

Während der Pandemie war die Besonderheit, dass ebenfalls Kinder, wenn vorhanden, neben der Arbeit betreut werden mussten. Besonders die Kombination aus Homeoffice und gleichzeitiger Kinderbetreuung wurde als sehr anstrengend und kompliziert in der Organisation von Interviewpartnerin 6 beschrieben. Die anderen Interviewpartner berichteten ebenfalls von Kollegen, die aufgrund der Kinderbetreuung oft sehr früh und spät gearbeitet haben, um die Arbeit und Kinder zu vereinbaren. Die meisten versuchten ihrer Arbeit gerecht zu werden. Interviewpartnerin 6 erzählte von Kollegen die frühzeitig in den Urlaub gehen mussten, weil sie die Kinderbetreuung und Arbeit nicht vereinbaren konnten. Verständnis, dass es nicht einfach ist beides zu vereinbaren, äußerte Interviewpartner 3.

Drei der Interviewpartner waren gleichzeitig im Homeoffice mit ihren Partnern. Alle beschrieben, dass ein nebeneinander arbeiten problemlos verlief und es zu keinen Störungen untereinander kam. Interviewpartner 2 beschrieb, dass er motivierter und effektiver im Homeoffice war, wenn seine Partnerin ebenfalls im Homeoffice war.

Der Kontakt zur Abteilung und Kollegen wurden als weitestgehend normal beschrieben. Wie bereits weiter oben erwähnt, hat der Austausch vermehrt über die Social Collaboration Tools stattgefunden. Auch Team-Meetings haben weiter stattgefunden z. B per Videocall. Zum Thema Erreichbarkeit der Kollegen, wurde die Beobachtung aufgestellt, dass einige Kollegen besser erreichbar waren als im Büro. Als Gründe wurden vermutet, dass die Kollegen ihre Pausen anders gelegt haben bzw. verkürzt haben und einen Druck wegen der ständigen Erreichbarkeit gefühlt haben. Im Gegensatz dazu wurde aber auch festgestellt, dass einige Kollegen kaum erreichbar waren. Interviewpartner 3 äußerte hierbei das Gefühl, dass diese Kollegen sich mit anderen Dingen beschäftigt haben oder wie Interviewpartnerin 4 beschreibt, dass einige nicht ihre Arbeitszeiten eingehalten haben. Wie bereits beschrieben, hat auch der private Austausch mit den Kollegen weiter stattgefunden, welcher auch als sehr wichtig empfunden wurde.

„Wir haben keine Zeiten vorgegeben, also wir sind ja relativ flexibel, aber ich versuche ganz normal von sagen wir zwischen sieben und acht anzufangen und dann nachmittags zwischen sechzehn und neunzehn Uhr aufzuhören. Je nach dem, ja das ist dann, würde ich

sagen, jetzt durch das Homeoffice ist man abends öfter bereit, länger zu machen.“ (05_Interview, Absatz 18)

Die Arbeitszeiten haben sich von den Interviewpartnern kaum verändert. Sie beschrieben, dass sie versucht haben sich an ihre normalen Arbeitszeiten zu halten, aber ihre Pausen flexibler gelegt haben. Die Interviewpartner, die bereits morgens ein Team Meeting hatten, haben zum Teil ein bisschen früher angefangen, als wenn sie im Büro wären, wie Interviewpartner 3 und 4. Die Mehrzahl der Befragten hatten Gleitzeit bzw. Vertrauensarbeitszeit und konnten sich ihre Arbeitsstunden weitestgehend selbst einteilen. Das Einzige worauf sie achten mussten, waren Termine, wie z. B. mit Kunden, die sie einhalten mussten. Nur die Arbeitszeit von Interviewpartnerin 6 hat sich stärker verändert, aufgrund der Betreuung ihrer Kinder. Ohne die Flexibilität in den Arbeitszeiten, beschrieb sie, hätte sie nicht beides vereinbaren können und hätte aufhören müssen zu arbeiten. Interviewpartnerin 5 erläuterte, dass sie im Homeoffice eher dazu bereit war länger zu arbeiten. Ein gewisser Rahmen in den Arbeitszeiten, hat Interviewpartner 3 unterstützt, eine gewisse Struktur im Alltag beizubehalten, die durch den Wegfall des Arbeitswegs, nicht mehr wie normal gegeben war.

Der Kontakt zu der Führungskraft wies einige Unterschiede zwischen den Befragten auf. Generell waren alle Führungskräfte für ihre Mitarbeiter stets erreichbar.

„Aber es ist mir teilweise schon ein bisschen zu viel jeden Tag, weil ja meistens ist es dann so, dass man am nächsten Tag denn schon gar nicht so viele neue Sachen irgendwie hat, also da baut sich gar nicht so viel auf, dass man jetzt irgendwie so unbedingt Redebedarf mit dem Vorgesetzten hat. Und ähm bei uns ist es jetzt eh immer so gewesen, dass wir relativ autark arbeiten, also ist jetzt nicht so, dass jetzt jeden Tag irgendwie unser Vorgesetzter sagt "Du, du, du, du, du, du, du musst das machen und du musst das machen". Sondern, ähm ja wir arbeiten sehr eigenständig und ähm deswegen war das jetzt gerade in dieser Homeoffice Phase so ja ein bisschen viel, weil ja bis man dann wirklich mal so in den Tag startet und wirklich seine Aufgaben anfängt, hat man dann schon irgendwie drei Videokonferenzen gemacht und ja, das könnte dann wieder ein bisschen weniger werden gerne.“ (03_Interview, Absatz 42)

Allerdings erhöhten einige die Frequenz des Kontakts. Wie Interviewpartner 3 in dem Zitat beschreibt, hat sich der Kontakt von sehr eigenständigem Arbeiten zu einem täglichen Kontakt der Führungskraft gewandelt. Er sagte ebenfalls, dass er sich in der Homeoffice Zeit etwas kontrolliert gefühlt hat. Im

Unternehmen des letzten Interviews haben ebenfalls die Meetings zugenommen. Täglich mussten die Mitarbeiter morgens erzählen, was sie an dem Tag geplant haben, und abends berichten, was sie davon geschafft haben. Der Zeitaufwand für diese Meetings wurde als sehr hoch beschrieben. Diese Meetings haben nur Abteilungen gemacht, wo die Führungskraft unter Beobachtung der Geschäftsführer standen. Interviewpartner 2, der selbst Führungskraft ist, erklärte, dass er seine Mitarbeiter nicht kontrollierte, allerdings hat sein Kollege Mitarbeiter kontrolliert. Die Mitarbeiter mussten täglich einen Tätigkeitsbericht schreiben, was sie an dem jeweiligen Tag gemacht haben. Interviewpartnerin 1 erzählte, dass die einzige Kontrolle bei ihr im Unternehmen das Online-Zeichen im Chat war, aber inwiefern das überprüft wird, ist nicht bekannt. Die anderen Befragten beschrieben eine normale Frequenz des Kontakts, wie vorher auch. Die Interviewpartnerinnen 4 und 5 gaben hier als eventuellen Grund an, dass sie vorher auch nicht am gleichen Standort, wie ihre Führungskräfte gearbeitet haben, und hier schon ein großes Vertrauen herrschte, dass die Arbeit erledigt wird. Vertrauen wurde von Interviewpartnerin 5 auch nochmals als wichtig erwähnt. Ein Großteil der Führungskräfte hat gegenüber der Befragten erwähnt, dass sie jederzeit für die Mitarbeiter erreichbar sind, insbesondere auch wenn die Mitarbeiter psychische Beschwerden durch das Homeoffice entwickeln. Die Führungskräfte im Unternehmen von Interviewpartnerin 5 mussten eine digitale Kaffeepause mit ihren Mitarbeitern machen, damit sie regelmäßig nach dem Zustand ihrer Mitarbeiter geguckt haben.

4.2.4 Auswirkungen auf die Mitarbeiter

Bei einigen der Befragten hat das Homeoffice dazu beigetragen, dass sie einige Aufgaben ihrer Arbeit konzentrierter und effektiver durchführen konnten.

„Ja, also das ist nach wie vor auch mal sicherlich so ein bisschen Tages ja abhängig, ähm wie gut man irgendwie so drauf ist, aber da gibt jetzt auch Tage, wo ich dann im Büro weniger schaffe. Ähm aber grundsätzlich würd ich sagen, dass ich zu Hause schon ähm ja nochmal bisschen strukturierter, wenn du natürlich ein bisschen weniger Ablenkung durch Kollegen da ist.“ (04_Interview, Absatz 32)

Eine höhere Konzentrationsfähigkeit berichtet Interviewpartner 2, er hatte im Homeoffice viel mehr Ruhe und hat mehr geschafft bei Aufgaben, wo keine

Ablenkungen wichtig waren. Eine effektivere Arbeitsweise mit weniger Verzögerungen, berichtete ebenfalls Interviewpartnerin 1.

Ferner hatte das Homeoffice Auswirkungen auf das Bewegungsverhalten der Befragten. Die Interviewpartnerinnen 1 und 4 erklärten, dass sie ihre gewonnene Freizeit genutzt und in Sport investiert haben. Demgegenüber stellten die Interviewpartner 3 und 5 fest, dass sie sich weniger bewegt haben und mehr als vorher gesessen haben. Ihnen fehlte der Weg zur Arbeit und die Bewegung im Büro sowie die Interaktion mit den Kollegen, wie z. B. gemeinsam einen Kaffee holen gehen. Bei Interviewpartner 3 begrenzte sich die Bewegung morgens auf das Aufstehen, den Weg ins Bad und zum PC. Den Ausgleich abends zu bekommen, hat Interviewpartnerin 5 versucht.

Des Weiteren wurden körperliche Beschwerden von den Befragten beschrieben. Die Hauptbeschwerden waren Rückenprobleme, diese stellten die Interviewpartner 2, 3, 5 und 6 während der Zeit zu Hause fest. Als Grund vermutet Interviewpartnerin 5, falsches Sitzen am Homeoffice Arbeitsplatz. Bereits vor der Pandemie hatte Interviewpartner 3 Rückenbeschwerden. Er sagte, dass diese sich durch das Homeoffice verschlechtert haben. Die Probandin 4 hat keine körperlichen Beschwerden festgestellt. An dieser Stelle wurden die Interviewpartner ebenfalls gefragt, wie ihre Ausstattung mit Büromöbeln zu Hause ist. Eine gute Büromöbel-Ausstattung hatte Interviewpartnerin 4, sie hatte noch einen Schreibtisch und einen Bürostuhl aus dem Studium. Interviewpartner 3 erklärte, dass er zwar einen Schreibtisch und Bürostuhl habe, aber diese nicht besonders gut seien. Dies erzählte Interviewpartnerin 6 ebenfalls, sie sagte, ihre Ausstattung sei definitiv nicht ergonomisch. Interviewpartnerin 1 und Interviewpartner 2 wohnten zusammen und mussten sich eine Büromöbelausstattung teilen, das heißt, wenn beide im Homeoffice waren, konnte nur einer der beiden davon profitieren.

„Klar wäre es schön gewesen, aber (..) gerade in der Zeit ist es ja auch für die Unternehmen auch finanziell hart, dann müsste nicht noch unbedingt in sowas investiert werden.“ (01_02_Interview, Absatz 184)

„Ich glaube so die ganze Thematik Ausstattung der Homeoffice Arbeitsplätze, das könnte noch verbessert werden. Einfach jetzt war es einfach nur eine Hauruck-Aktion, okay wir wollen den Betrieb aufrechterhalten.“ (05_Interview, Absatz 34)

Einige der Unternehmen der Befragten haben ihren Mitarbeitern angeboten, ihre Hardware, wie Monitore und Tastaturen, oder Bürostühle mitzunehmen, um einen gesünderen Arbeitsplatz zu Hause einrichten zu können, wie die Interviewpartner 3 und 6 berichten. Im Unternehmen von Interviewpartnerin 4 wurde eine Unterstützung durch den BGM-Bereich angeboten, wenn es zu Beschwerden kam und die Mitarbeiter durften ihre privaten Bildschirme nutzen. Die beiden oberen Zitate zeigen, dass die Befragten eine perfekte Einrichtung der Homeoffice Arbeitsplätze in Telearbeitsplätze nicht verlangten, da es eine plötzliche Situation war. Interviewpartnerin 4 machte deutlich, dass die Mitarbeiter auch dazu bereit sein mussten, ein Büro zu Hause einzurichten. Die Probandin 5 erläuterte, dass sie sich vom Unternehmen mehr Unterstützung hinsichtlich gesundheitsförderlicher Ausstattung zu Hause wünsche. Ebenfalls berichtete sie über Beschwerden von Kollegen, die Probleme mit der Büromöbelausstattung hatten und dass sie für ein leichteres Arbeiten einen zweiten Bildschirm benötigt hätte.

Psychische Veränderungen, bezüglich des Stressempfindens, waren bei den Befragten unterschiedlich. Interviewpartnerin 1 empfand im Homeoffice weniger Stress, hat sich ausgeglichener gefühlt und fühlt sich allgemein psychisch besser. Keine Veränderungen hat Interviewpartner 2 festgestellt, er erläuterte, dass sein Stresslevel gleichbleibend war. Einige Aufgaben konnte er schneller erledigen als sonst, allerdings haben andere Aufgaben mehr Zeit in Anspruch genommen und er hat sich zum Teil in die Aufgaben intensiver eingearbeitet. Ferner wurde das Thema Erreichbarkeit von einigen Befragten angesprochen. Interviewpartner 3 hat im Homeoffice mehr darauf geachtet erreichbar zu sein und hatte ein schlechtes Gewissen sobald er kurz vom PC weggegangen ist, was er im Büro nicht gehabt hat.

„Ich weiß nicht, ich würde nicht denken es ist nur das Homeoffice, es ist glaub die Gesamtsituation, dass man einfach viel zu Hause ist. Ich habe meine Wohnung noch nie so viel benutzt, wie die letzten Monate. Und einfach auch die Besonderheit, dass man allein ist. Ähm wenn ich mit Kollegen spreche, die ähm zu zweit, also mit ihrem Partner zu Hause sind ohne Kinder, die sind eigentlich immer alle ziemlich entspannt und meinen richtig schön. Und die, die dann mit Kindern, die sind halt vielleicht eher mal gestresst, aber da merkt man halt schon ähm deutliche Unterschiede.“ (05_Interview, Absatz 110)

Wie von Interviewpartnerin 5 beschrieben, wird von einigen Probanden erläutert, dass psychische Veränderungen nicht allein am Homeoffice liegen, sondern an der gesamten Situation mit der COVID-19-Pandemie.

Innerhalb des Interviews wurden die Probanden ebenfalls gefragt, inwiefern sich ihre WLB durch das Homeoffice verändert hat. Ein Großteil beschrieb eine Verbesserung des Gleichgewichts zwischen Arbeit- und Privatleben. Durch den Wegfall des Arbeitsweges und der flexibleren Arbeitszeitgestaltung wurde die gewonnene Zeit effektiv genutzt, um einen sportlichen Ausgleich zu bekommen, genug Schlaf zu bekommen oder entspannter Termine abends wahrzunehmen, wie die Interviewpartner 1, 2 und 4 berichteten. Zwischen Arbeit und Privatleben im Homeoffice zu trennen fiel Interviewpartner 3 nicht schwer. Interviewpartnerin 4 hatte ein abgetrenntes Büro, wo sie während der Homeoffice Zeit gearbeitet hat. Allerdings nahm sie zum Teil ihr Arbeits-Mobiltelefon mit, wenn sie Feierabend gemacht hat. Interviewpartnerin 5 fiel diese Trennung schwerer. Sobald sie das Büro verlassen hat, hatte sie Feierabend, dies hat ihr im Homeoffice gefehlt. Ebenfalls war sie abends eher bereit länger zu arbeiten, da sie meist keine anderen Termine hatte, weil aufgrund der Pandemie Hobbies und Kontakte eingeschränkt waren. Wenn sie einen Termin gehabt hat, hat sie diesen priorisiert. Interviewpartnerin 6 empfand es ebenfalls als schwierig beides zu trennen aufgrund der Kinder. Sie hatte immer das Gefühl etwas leisten zu müssen, um zu zeigen, dass sie wirklich gearbeitet hat. Dies empfand sie im Büro nicht, obwohl sie dort zwischendurch Pausen zusammen mit Kollegen gemacht hat. Zwei Wochen befand sie sich im Homeoffice und musste die Kinder nicht nebenbei betreuen, da hat sie sich besser gefühlt und empfand die Arbeit als normaler und konnte es besser vom Privaten trennen.

4.2.5 Einfluss eines BGMs

Angebote im Bereich BGM bzw. BGF gab es in den Unternehmen von den Interviewpartnern 1, 2, und 6 kaum bis gar nicht vor der Pandemie. Bei Interviewpartner 1 gab es Bewegungskurs-Angebote für die Lagermitarbeiter, aber nicht für die Büromitarbeiter. Die Interviewpartner 1 und 2 vermuten, dass es an der Branche ihrer Unternehmen liegt, dass noch nicht so viel in Richtung BGM gemacht wurde. Keine Angebote in dem Bereich gibt es bei

Interviewpartnerin 6. Mehr Angebote hatten die Unternehmen von Interviewpartner 3 und 5. Hier wurden Bewegungskurse, Massagen und Vergünstigungen für Fitnessstudio bzw. ein Fitnessstudio am Standort angeboten.

„Also das ist schon ähm sehr vollumfänglich und ähm ja stellt einen wichtigen Punkt auch in der Unternehmenskultur da.“ (04_Interview, Absatz 68)

Eine wirkliche Integrierung eines BGMs im Unternehmen beschrieb Interviewpartnerin 4. Hier wurde bereits darauf geachtet, dass eine nachhaltige Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter stattfindet.

„Keine einzige Übung, kein einziges Angebot.“ (01_02_Interview, Absatz 164)

Das Angebot während der Pandemie und als die Befragten aufgrund dieser im Homeoffice waren, war bei den Unternehmen recht gering. Bei der Mehrheit der Unternehmen gab es auch während der Pandemie kein Angebot, wie die Interviewpartner 1, 2, 5 beschrieben. Interviewpartnerin 5 hat sich gegenseitig mit ihrer Führungskraft motiviert, während der Zeit zu Hause Sport zu machen. Sie haben eine Art Challenges gemacht. Ein Dokument, wie die Mitarbeiter richtig am PC sitzen gab es im Unternehmen der Interviewpartnerin 6. Über mehr Angebote berichtete Interviewpartner 3. In dem Unternehmen gab es weiterhin Bewegungskurse, die ab der Pandemie online stattgefunden haben. Hierbei konnten sich die Mitarbeiter zu den Kursen dazuschalten. Der Proband hatte selbst noch nicht an dem Angebot teilgenommen. Interviewpartnerin 4 erklärte, dass in ihrem Unternehmen viel über das Intranet kommuniziert und aufgeklärt wurde. Einerseits wurde über COVID-19 aufgeklärt und auf der anderen Seite wie die Mitarbeiter mit dem Homeoffice umgehen konnten. Zudem wurde eine telefonische Beratung angeboten, wo z. B. Unsicherheiten über COVID-19, Probleme zu Hause und Lagerkoller gesprochen werden konnten. Weitere Angebote, wie Online-Bewegungskurse, wurden laut der Probandin nicht angeboten. Allerdings berichtete sie über eine Kollegin, die einen Online-Kurs mit ihrem Team gemacht hat, war sich aber nicht sicher, ob das BGM diesen organisiert hatte. Des Weiteren wurde keiner der Probanden richtig über eine gesundheitsförderliche Arbeitsweise im Homeoffice und wie ein Homeoffice Arbeitsplatz aufgebaut werden sollte aufgeklärt.

Generell äußerten sich die Probanden offen gegenüber weiteren BGM-Angeboten im Unternehmen. Eine regelmäßige Kontrolle der Ergonomie am Arbeitsplatz sowie Tipps zu gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung wünschte sich Interviewpartnerin 5. Besonders Gruppenangebote könnten die Strukturen und Beziehungen im Team stärken, äußerte sich Interviewpartnerin 1.

Während des Homeoffice hätten digitale Angebote, wie Online-Bewegungskurse, die Probanden unterstützen können. Wie unter anderem Interviewpartnerin 1 erklärte, würde sie motivierter sein an Kursen teilzunehmen, wenn andere Kollegen ebenfalls teilnehmen. Wenn die Kurse von einem ausgebildeten Trainer angeleitet werden, hätten die Mitarbeiter ebenfalls die Gewissheit, dass sie die Übungen korrekt ausführen. Zusätzlich würde dieser einen auch motivieren. Im Gegensatz dazu, würde die Interviewpartnerin 4 nicht an so einem Angebot teilnehmen, da sie nach eigenen Aussagen bereits aktiver geworden ist durch das Homeoffice und diesen Ausgleich nicht unbedingt benötigt. Des Weiteren wurde auch explizit von den Probanden gesagt, dass eine Broschüre mit Ausgleichsübungen nicht ausreichen würde, da hierbei die Kontrolle der richtigen Ausführung und der Motivationsaspekt fehlt.

5 Diskussion

5.1 Diskussion der Ergebnisse

5.1.1 Auswirkungen auf den Stand der Digitalisierung

Das Ziel dieser Arbeit ist es die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitswelt zu identifizieren. Insbesondere wie sich der Stand der Digitalisierung in den Unternehmen und die Arbeit im Homeoffice verändert sowie die daraus resultierenden Auswirkungen auf die Mitarbeiter und inwiefern ein BGM Mitarbeiter unterstützen kann. Die Diskussion der Ergebnisse erfolgt anhand der Forschungsfragen. Die Grundlagen zur Beantwortung der Forschungsfragen bilden die Literaturrecherche, die Umfrage und die Ergebnisse.

Die Interviews und Umfrage zeigten, dass der Stand der Digitalisierung in den Unternehmen vor der Pandemie sehr unterschiedlich war. In einigen Unternehmen waren bereits alle Prozesse digitalisiert, in anderen nur zum Teil. Der unterschiedliche Stand der Digitalisierung in den Unternehmen der Probanden könnte damit erklärt werden, dass sie in unterschiedlichen Branchen arbeiten. Einige der Branchen bieten digitale Produkte an, dementsprechend sind diese digitalisierter und nutzen mehr Technologien und haben Prozesse automatisiert oder digitalisiert. Die Unterschiede in den Abteilungen können ebenfalls darauf zurückgeführt werden, dass in einigen bereits Technologien implementiert wurden und in anderen nicht.

Bei der Implementierung neuer Technologien ist die Akzeptanz der Mitarbeiter sehr wichtig (Rothe et al. 2019: 246). Wie auch die Interviews zeigten, werden einige Tools nicht genutzt und Prozesse nicht digital ausgeführt, obwohl es möglich wäre. Den Mitarbeitern müssen die Prozesse gezeigt werden, damit sie diese verstehen, auch wenn sie automatisch ablaufen und sie außerdem die damit einhergehenden Vorteile erkennen können. Interviewpartnerin 1 hat mit ihrer Aussage, dass sich die Digitalisierung nicht unbedingt im Unternehmen ändert, sondern in ihrem Kopf, etwas Wichtiges aufgezeigt. Einige Unternehmen sind mit der digitalen Transformation schon vorangeschritten, aber wenn die Mitarbeiter die Technologien und Prozesse nicht nutzen, kommen die Unternehmen nicht in der digitalen Transformation weiter. An dieser Stelle könnte es helfen, wenn die Unternehmen ihren Beschäftigten aufzeigen, was

mit der Implementierung verbunden ist, um mögliche Ängste und Vorurteile auszuräumen. Die Mitarbeiter könnten so erkennen, dass ihre Arbeit durch die Digitalisierung der Prozesse vereinfacht wird. Sie können z. B. durch Software unterstützt werden. Um die mobile Arbeit für die Beschäftigten zu vereinfachen, müssen so viele Prozesse wie möglich digitalisiert werden. Insbesondere Prozesse, die noch analog mit Papier ausgeführt werden, können meistens papierlos gestaltet werden. Bei der Gestaltung der papierlosen Prozesse können die Beschäftigten integriert werden, um sie so zu gestalten, dass sie für die Beschäftigten bearbeitbar sind. Zudem ist die Ausstattung mit mobilen Endgeräten wichtig. In einigen Unternehmen sind diese noch nicht für jeden Mitarbeiter verfügbar.

Unabhängig von der Pandemie haben einige Unternehmen bereits das Ziel digitaler zu werden und das sollte das Ziel von allen Unternehmen sein, denn es führt kein Weg an der Digitalisierung vorbei. In nächster Zukunft werden die Unternehmen der Probanden zunächst die mobile Arbeit ausbauen und diese durch Anschaffung von weiteren mobilen Endgeräten und Digitalisierung von Prozessen einfacher ermöglichen.

5.1.2 Die Arbeit im Homeoffice

Die Möglichkeit im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten war vor der Pandemie in den Branchen unterschiedlich. In der IKT-Branche war es eher möglich als in der Logistik-Branche, dies zeigte sich auch in der Theorie. Dort war es in der IKT-Branche sieben Mal mehr verbreitet als in der Logistik-Branche (Ahlers 2018: 3). Dies begründet sich zu einem darin, dass der Stand der Digitalisierung in Bezug auf die IKT-Branche weiterentwickelt ist und zum anderen, dass sie mehr auf die Digitalisierung angewiesen ist. Es lässt sich festhalten, dass sich die Barrieren des Homeoffice der Interviewpartner mit den Barrieren aus der Theorie deckten. In vielen Unternehmen herrscht noch eine Präsenzkultur und die Führungskräfte erwarten, dass ihre Mitarbeiter im Büro anwesend sind. Dieser Anspruch ist jedoch nicht zeitgemäß. Die Sorge, Mitarbeiter könnten das Homeoffice ausnutzen und Aufgaben nicht gewissenhaft erledigen oder sich bewusst viel Zeit lassen, hat sich in Unternehmen, welche Angestellte im Homeoffice beschäftigen, nicht begründet. Zumal sich getätigte

Aufgaben und die damit einhergehende Arbeit, durchaus von Vorgesetzten nachverfolgen lässt.

Das gewissermaßen durch die Pandemie erzwungene Homeoffice hat ein Umdenken in den Unternehmen bewirkt und die Möglichkeit zur mobilen Arbeit wurde sprunghaft ausgeweitet. Die Führungskräfte und Geschäftsführer konnten in der Regel feststellen, dass die von ihren Mitarbeitern auszuführenden Tätigkeiten auch von zu Hause aus umsetzbar sind (DAK-Gesundheit 2020: 9; Ums 2020: 2; Kunze et al. 2020: 2, 3). Dies haben die ersten Untersuchungen gezeigt und auch die Interviewpartner bestätigt. Es liegt jetzt allerdings an den Unternehmen, ob das Homeoffice weiter angeboten wird und genutzt werden darf. Sowohl die Theorie als auch die Interviews bestätigen die steigende Zufriedenheit der Mitarbeiter aufgrund dieser Möglichkeit. Da der persönliche Kontakt zu Kollegen von vielen Angestellten als wichtig erachtet wird, würden viele eine Homeoffice-Zeit von zwei bis drei Tagen in der Woche präferieren. Individuelle Regelungen, die zur jeweiligen Abteilung und den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter passen, wären ideal.

Die digitale Zusammenarbeit und Kommunikation wird durch Kollaborationstools vereinfacht. Die COVID-19-Pandemie hat die Implementierung dieser Tools gefördert. Die Untersuchung der DAK-Gesundheit zeigt dies ebenfalls, bei den Befragten hat sich die Nutzung verdoppelt (2020: 8). Die Tools vereinfachen die Zusammenarbeit mit den Kollegen und können einen gewissen persönlichen Kontakt bieten. Die Zusammenarbeit an gemeinsamen Projekten kann dadurch freier gestaltet werden, da unabhängig vom Ort und von der Zeit daran gearbeitet werden kann.

Die Auswirkungen des Homeoffice und der Technologien zur Ermöglichung der mobilen Arbeit sind sehr vielfältig. Um gegen die negativen Auswirkungen zu steuern, sollten Regeln festgelegt werden und klar im Unternehmen kommuniziert werden. Es können auch betriebsindividuelle Lösungen entwickelt werden, welche sich aus Homeoffice und Präsenzarbeit zusammensetzen. Um die Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter, die über eine weniger ausgeprägte Resilienz verfügen, besser zu gestalten, sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, um diese zu unterstützen. Es könnten Kernarbeitszeiten

oder Grenzen festgelegt werden, bis wann E-Mails verschickt und Anrufe getätigt werden sollten. Diese Regeln können der ständigen Erreichbarkeit entgegenwirken und den Druck von Mitarbeitern nehmen, immer direkt auf E-Mails antworten zu müssen, auch nach dem eigentlichen Feierabend.

Mobile Arbeit und Telearbeit sind nicht das Gleiche. Es muss im Unternehmen klar festgelegt werden, ob die Mitarbeiter Telearbeit oder mobile Arbeit bzw. Homeoffice ausführen. Dies kann auch bei jedem Mitarbeiter unterschiedlich sein. Je nachdem müssen die Unternehmen unterschiedliche Vorschriften beachten und den Mitarbeitern steht eine unterschiedliche Ausstattung zu. Dies sollte klar kommuniziert werden, damit keine Missverständnisse entstehen. Wenn ein Mitarbeiter das Homeoffice viel nutzt, sollte das entsprechende Unternehmen im Arbeitsvertrag die Telearbeit festschreiben, um dem Mitarbeiter eine gute ergonomische Ausstattung in seinem zu Hause bieten zu können. Für sporadische Nutzer der mobilen Arbeit rentiert sich dies eher nicht.

Wichtig für die Flexibilisierung der Arbeit ist es, dass eine Vertrauenskultur im Unternehmen vorhanden ist und von allen gelebt wird. Ohne das Vertrauen zwischen den Mitarbeitern und Führungskräften ist keine gesunde mobile Arbeit möglich. Zu viele Kontrollen der Führungskräfte können zu Unzufriedenheit bei den Beschäftigten führen. Wenn eine Führungskraft einem Mitarbeiter nicht ohne Vorbehalte vertraut, sollten sie gemeinsam versuchen daran zu arbeiten.

Unternehmen, die festgestellt haben, dass Homeoffice für sie gut umsetzbar ist, könnten einen Schritt weitergehen und das Homeoffice bzw. die Telearbeit großflächig anbieten. Shared Desks-Modelle könnten für diese Unternehmen eine Lösung sein. Ein gewisser Anteil der Arbeitnehmer würde immer von zu Hause aus arbeiten, sodass nie 100 % der Arbeitnehmer Vorort sind. Die Mitarbeiter haben dann nicht mehr ihren eigenen Arbeitsplatz im Unternehmen, sondern die Arbeitsplätze werden geteilt. Dadurch können Unternehmen Kosten einsparen, da sie weniger Büroflächen und -möbel benötigen. Es könnte auf eine ergonomischere Ausstattung geachtet und beispielsweise höhenverstellbare Tische angeschafft werden, sodass die Arbeitsplätze an jeden Mitarbeiter angepasst werden können. Dieses Modell erfordert sowohl Offenheit der

Beschäftigten als auch ihre Bereitschaft sich zu Hause einen Arbeitsplatz einzurichten.

5.1.3 Auswirkungen auf Mitarbeiter

Mitarbeiter in der Produktion weisen mehr Ängste auf, ihren Arbeitsplatz aufgrund der Digitalisierung zu verlieren als Büromitarbeiter (Kötting 2019: 276, 277). Dies liegt vermutlich daran, dass in der Produktion eher die Gefahr besteht, dass eine Maschine die Aufgabe der Menschen übernimmt als im Büro. Aber auch im Büro könnten z.B. einfache Eingabeprozesse schnell von einer Software übernommen werden. Es wird vermutet, dass zunächst ein Stellenabbau stattfindet, dieser aber nur kurzfristig anhält. Langfristig entstehen wieder neue Stellen durch neue Arbeitsfelder. Ob die neuen Stellen für Beschäftigte geeignet sind, welche vorher einfachere Tätigkeiten ausgeübt haben, ist noch nicht absehbar.

Ferner waren die Auswirkungen des Homeoffice auf die Beschäftigten während der Pandemie sehr unterschiedlich. Der direkte soziale Kontakt zu den Kollegen wurde in den Interviews als wichtig identifiziert. Im Homeoffice während der Pandemie kam es zunehmend zur sozialen Isolation (Kunze et al. 2020: 7). Verstärkend kam hinzu, dass nicht nur der Kontakt zu den Kollegen gefehlt hat, sondern auch der zu anderen Mitmenschen, für alleinstehende war dies eine besonders prägende Zeit. Daraus können negative Auswirkungen auf die Psyche resultieren. Führungskräfte sollten bemüht sein in solchen Zeiten, den persönlichen Kontakt per Kollaborationstools so gut wie möglich aufrecht zu erhalten, um auch der Fürsorgepflicht nachzukommen. Bei frühzeitigen Symptomen der emotionalen Erschöpfung, sollte eingegriffen werden. Zudem kann die Interaktion im Team gefördert werden, z. B. mit gemeinsamen Kaffeepausen per Videocall.

Die negativen Auswirkungen durch Veränderungen der Arbeitszeiten dürfen nicht von den Unternehmen unterschätzt werden. Häufiges längeres Arbeiten sowie Arbeiten nachts und am Wochenende hat gesundheitliche Auswirkungen auf die Mitarbeiter. Zudem kann es zur Vernachlässigung des Privatlebens und damit einhergehender Unzufriedenheit kommen. Ebenfalls müssen die Unternehmen arbeitsrechtliche Bestimmungen beachten, damit es nicht zu

Konsequenzen kommt. Die Tendenz während des Homeoffice länger zu arbeiten begründet sich unter anderem mit dem Wegfallen von Hobbies und privaten Treffen aufgrund der COVID-19-Schutzmaßnahmen. Auch eine zeitgleiche Kinderbetreuung, kann dazu geführt haben, dass die Mitarbeiter sehr früh, sehr spät oder nachts gearbeitet haben. Allgemein hat die zeitgleiche Kinderbetreuung neben der Arbeit viel von den betroffenen Mitarbeitern abverlangt. Ein Vollzeit-Job und die Kinderbetreuung sind schwierig miteinander zu vereinbaren, da beides viel Zeit in Anspruch nimmt. Es hat berufstätige Eltern psychisch sehr gefordert. Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten wurde an dieser Stelle als hilfreich empfunden. Angebote vom Unternehmen, durch welche die Arbeitszeit verringert werden kann, aber nicht unbedingt Lohn wegfällt, z. B. durch Überstundenabbau oder Minusstundenaufbau, könnten die Mitarbeiter unterstützen.

Einige Probanden haben beschrieben, dass sie das Gefühl haben ständig erreichbar sein und mehr in der Arbeitszeit schaffen zu müssen, um zu beweisen, dass sie wirklich gearbeitet haben. Dieses Gefühl haben die Probanden beschrieben, die sich von ihrer Führungskraft kontrolliert gefühlt haben. Zudem fiel es einigen schwer richtig Feierabend zu machen, da die Grenze zwischen Arbeit und Privatem gefehlt hat, was sich mit der fehlenden räumlichen Trennung erklärt.

Des Weiteren haben einige der Interviewpartner Rückenbeschwerden festgestellt. Dies ist auf eine fehlende ergonomische Büroausstattung zu Hause zurückzuführen. Mitarbeiter sitzen dadurch falsch und tendieren dazu Rückenbeschmerzen zu bekommen. Zudem werden vermutlich zu wenig Bewegungspausen zwischendurch gemacht, um eine Abwechslung zum Sitzen zu haben. Durch gemeinsame Ausgleichsübungen per Videocall, kann einem Bewegungsmangel, aufgrund des Wegfalls des Arbeitsweges und der fehlenden Bewegung im Büro, vorgebeugt werden.

Die positiven Auswirkungen sind ebenfalls zu beachten. Die Selbsteinteilung der Arbeitszeit, kann zu einer höheren Zufriedenheit der Beschäftigten führen. Ebenfalls haben viele Mitarbeiter den Eindruck, dass sie im Homeoffice konzentrierter arbeiten können und somit zu Hause effizienter sind. Zudem sparen

sich viele Mitarbeiter den Arbeitsweg, wodurch sie diese Zeit für Sport und Freizeitaktivitäten nutzen können. Die Mitarbeiter können ihre WLB besser gestalten und fühlen sich weniger gestresst. All dies kann sich positiv auf die Gesundheit auswirken, was wiederum auch vorteilhaft für die Unternehmen ist.

Um als Mitarbeiter vom Homeoffice bestmöglich profitieren zu können wird ein hohes Maß an Selbstorganisation, Resilienz und psychischer Widerstandskraft benötigt (Uhle & Treier 2019: 607). Nicht jeder Mitarbeiter hat diese Eigenschaften, sodass einige mit den Herausforderungen des Homeoffice zu kämpfen haben. Besagte Mitarbeiter könnten durch die Stärkung ihrer Gesundheitsressourcen und Resilienz versuchen sich den Gegebenheiten anzupassen oder die mobile Arbeit meiden.

Das Homeoffice während der COVID-19-Pandemie hat unter besonderen Bedingungen stattgefunden, dies muss berücksichtigt werden. Kinderbetreuung und Arbeit mussten gleichzeitig vereinbart werden und soziale Kontakte und Aktivitäten, wie Hobbies und private Treffen, konnten nur eingeschränkt stattfinden. Dies kann sowohl die positiven als auch die negativen Auswirkungen verstärkt haben.

5.1.4 Einfluss eines BGMs

Das Ziel vom BGM ist es die Gesundheitsressourcen zu stärken und das kann funktionieren, wie die Umfrage zeigte. Allerdings ist das dBGM-Angebot in den Unternehmen noch nicht ausreichend verbreitet. Wie Hasselmann, Kaiser & Matusiewicz (2018: 52–96; 2018: 2–5) aufzeigen, bietet die Digitalisierung dem BGM eine Vielzahl an Möglichkeiten neue Angebote zu generieren. Die Pandemie hat ein Umdenken im BGM gefordert, sodass einige BGM-Anbieter bereits ihr Angebot angepasst oder erweitert haben (Walle 2020). Um in Zukunft die Beschäftigten besser zu erreichen, sollten mehr digitale Lösungen eingesetzt werden. Insbesondere die jüngere Generation wird vermutlich offener gegenüber digitalen Angeboten sein. Auch im Hinblick auf die Flexibilisierung der Arbeitsorte ist es für Mitarbeiter einfacher, BGM-Angebote in Anspruch zu nehmen, wenn diese digital verfügbar sind. Seminare und Kurse z. B. könnten sehr einfach über Computer stattfinden und jeder könnte sich

dazuschalten. Um die Bewegung im Homeoffice zu fördern, könnten Wearables eingesetzt werden. Es könnten z.B. Challenges gestartet werden, wer am meisten Schritte läuft pro Tag oder wer am meisten aktive Minuten hat. Die Mitarbeiter könnten sich auch gegenseitig motivieren.

Insgesamt sollte das BGM in den Unternehmen weitreichender angeboten werden und das dBGM bietet mit seinen Tools die Möglichkeiten dafür. Aber auch gezielte Ansprechpartner bei Problemen werden für individuelle Lösungen gewünscht. Mit entsprechenden Angeboten, angepasst an das jeweilige Unternehmen, kann das Gesundheitsbewusstsein gestärkt und präventiv gegen Beschwerden vorgegangen werden. Einige Unternehmen sind sich der Relevanz des BGMs noch nicht bewusst und setzen es kaum ein.

Die Mitarbeiter sind offen gegenüber BGM-Angeboten in ihren Unternehmen, dies sollte vom BGM genutzt werden. Eine Möglichkeit um die Resilienz und psychische Widerstandskraft, die für die mobile Arbeit benötigt wird, zu stärken, wären Kursangebote in diese Richtung. Auch diese könnten digital abgehalten werden. Sie würden die Beschäftigten unterstützen, ihre Gesundheitsressourcen zu stärken, sowie eine Abwechslung zum Arbeitsalltag darstellen. Um Fehlhaltungen und körperliche Beschwerden durch das Homeoffice zu vermeiden, welche in der Vergangenheit vermehrt auftraten, sollten Informationen zur Ergonomie am Homeoffice-Arbeitsplatz geteilt werden sowie Ausgleichsübungen und aktive Pausen gefördert werden. Es wird eine gewisse Flexibilität vom BGM erwartet, das Angebot an die Nachfrage, besonders in Situationen wie der Pandemie, anzupassen.

Da auch die Führungskräfte zur Gesundheit und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter beitragen, sollten auch diese weitreichend bei Unsicherheiten durchs BGM unterstützt werden, z. B. mit Führungskräfteberatungen. Des Weiteren sollten auch Führungskräfte an zusätzlichen Angeboten teilnehmen, um ihre Gesundheitsressourcen zu stärken, da sie gesund sein müssen, um gesund führen zu können und sie eine Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiter haben.

5.2 Limitationen der Thesis

Wie bereits erwähnt, ist die quantitative Erhebung, die Umfrage bei den IHK Mitgliedsunternehmen, nicht repräsentativ. Die Anzahl von drei Probanden ist dafür zu gering. Ebenfalls ist die Probandenanzahl bei den Interviews recht gering und es handelt sich hier um persönliche, subjektive Erfahrungen und nicht um objektive Beobachtungen. Des Weiteren wurden die Interviews mit Personen geführt, die in einer jüngeren Altersgruppe waren. Es konnten somit keine Erfahrungen von älteren Altersgruppen erfasst werden, die eventuell andere Erfahrungen mit dem Homeoffice gemacht haben sowie eventuell andere oder mehr Probleme mit der Digitalisierung gehabt hätten.

Mit Beginn der COVID-19-Pandemie haben einige Institute und Krankenkassen Studien über die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt gestartet, allerdings sind viele dieser Studien noch nicht abgeschlossen und somit gab es noch keinen Zugriff auf die endgültigen Ergebnisse. Die bereits abgeschlossenen Untersuchungen können noch keine schlüssigen Aussagen über die gesamten Auswirkungen machen, die aus der Pandemie resultieren, da die Pandemie noch nicht vorbei ist. Zudem wurden in dieser Arbeit nur die Auswirkungen auf Büromitarbeiter betrachtet. Des Weiteren kann die besondere Situation aufgrund der Pandemie einen Einfluss auf die Repräsentativität der Ergebnisse für ein normales Homeoffice ohne Einfluss von COVID-19-Schutzmaßnahmen gehabt haben.

Für den Begriff „Homeoffice“ existieren viele Synonyme, aus Zeitgründen konnten nicht alle erfasst werden und demnach konnten nicht alle Auswirkungen betrachtet werden.

6 Fazit und Ausblick

Der Stand der Digitalisierung war vor der Pandemie in den Branchen sehr unterschiedlich, wie auch die Verbreitung der mobilen Arbeit. Die COVID-19-Pandemie hat die Unternehmen vor einige Herausforderungen gestellt. Insbesondere in der Thematik der mobilen Arbeit, hat der Lockdown ein Umdenken bei den Unternehmen gefordert, da unvorhergesehen viele Mitarbeiter aus dem Homeoffice arbeiten mussten. In einigen Unternehmen müssen mehr Prozesse digitalisiert werden und weitere mobile Endgeräte angeschafft werden, um die mobile Arbeit zu ermöglichen und zu vereinfachen. Betriebsvereinbarungen verankern die mobile Arbeit in den Unternehmen, womit dem Wunsch der Beschäftigten nachgegangen wird, die sich mehr Flexibilität beim Arbeitsort und der Arbeitszeit wünschen. Bedenken, dass im heimischen Büro nicht gut gearbeitet wird, wurden beseitigt und widerlegt, Mitarbeiter können im Homeoffice effizienter sein. Führungskräfte und Mitarbeiter müssen eine gute Vertrauensbasis zueinander haben, damit die digitale Zusammenarbeit gut funktioniert, ohne dass eine Kontrollsituation entsteht. Die digitale Zusammenarbeit mit Kollegen wird durch Kollaborationstools vereinfacht. Sie ermöglichen eine schnelle Kommunikation sowie über entsprechende Tools eine digitale Zusammenarbeit an gemeinsamen Projekten. Einige Mitarbeiter können ihre WLB besser gestalten und insgesamt weniger Stress empfinden, unter anderem dadurch, dass sie gewonnene Zeit für Sport und Entspannung nutzen. Anderen Mitarbeitern fällt es zu Hause schwer die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben zu ziehen. Sie tendieren dazu mehr zu arbeiten und einen Druck der ständigen Erreichbarkeit zu empfinden. Um beides gut voneinander trennen zu können und effizient mobil zu arbeiten, müssen die Mitarbeiter sich gut selbst organisieren können, eine gute Resilienz haben sowie eine ausgeprägte psychische Widerstandskraft. Das BGM kann die Gesundheitsressourcen der Mitarbeiter und Führungskräfte stärken. Zur Unterstützung im Homeoffice sind Resilienz- und Bewegungskurse wichtig, diese fördern die psychische Widerstandskraft sowie die Aktivität der Mitarbeiter. Digitale Angebote werden durch die Digitalisierung ermöglicht, aber bislang kaum eingesetzt. Insbesondere bei der mobilen Arbeit eignen sich digitale Angebote.

Das Homeoffice während der COVID-19-Pandemie hat unter besonderen Bedingungen stattgefunden. Die Kinderbetreuung und Arbeit mussten zeitgleich vereinbart werden und soziale Kontakte sowie Aktivitäten durften nur eingeschränkt stattfinden. Positive und negative Auswirkungen der mobilen Arbeiten könnten dadurch verstärkt worden sein.

Diese Bachelorarbeit zeigt erste Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitswelt auf. Um weitreichende Folgen der Pandemie identifizieren zu können, wäre es sinnvoll, weitere Untersuchungen zu machen, nachdem die Pandemie vorbei ist. Zudem hat die Bachelorarbeit einen Fokus auf jüngere Mitarbeiter gehabt, es sollten ebenfalls die Auswirkungen auf ältere Mitarbeiter untersucht werden. Des Weiteren würde eine erneute Untersuchung mit den Mitgliedsunternehmen der IHK Südlicher Oberrhein die direkten Auswirkungen auf den Kammerbezirk aufzeigen.

Literaturverzeichnis

- Ahlers, Elke** (2018). Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0. Hans Böckler Stiftung. 20.
- Barth, Achim** (2018). Betriebliche Gesundheitsförderung – Konzepte für Bewegungsanbieter. In: Mario A. Pfannstiel; Harald Mehlich (Hrsg.). *BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.87–100.
- Becker, Wolfgang; Ulrich, Patrick; Botzkowski, Tim** (2017). Industrie 4.0 im Mittelstand. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden.
- BGHW** (2017). Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen gemäß Definition in § 2 Absatz 7 ArbStättV vom 30. November 2016, BGBl. I S. 2681. Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik.
- BGHW** (2018). Arbeiten im Büro. Gesundes Sitzen. Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik. Bonn.
- BGHW** (2020a). Arbeiten im Büro. Bildschirmarbeit - mobile Arbeit. Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik. Bonn.
- BGHW** (2020b). Arbeiten im Büro. Bildschirmarbeit - Telearbeit. Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik. Bonn.
- BMAS** (2016). Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten. Empfehlungen der Plattform "Digitale Arbeitswelt".
- BMAS** (2020). SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publication-File&v=1.
- Brenke, Karl** (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. Deutsches Institut für Wirtschaft Wochenbericht (83), S.95–105.
- Brenke, Karl** (2019). Arbeiten im Home Office. einige empirische Befunde. DIW Berlin.
- BZgA** (2020a). Hinweise zum neuartigen Coronavirus (SARS CoV-2) und der Erkrankung (COVID-19). Was sollten Sie unternehmen, um das Infektionsrisiko gering zu halten? - Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Online verfügbar unter <https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/Infoblatt-Arbeitgeber-Coronavirus.pdf>.
- BZgA** (2020b). Verhaltensregeln und -empfehlungen zum Schutz vor dem Coronavirus im Alltag und im Miteinander. Schützen Sie sich und andere! Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Online verfügbar unter <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/verhaltensregeln.html> (abgerufen am 05.08.2020).

- DAK-Gesundheit** (2020). Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie.
- Dresing, Thorsten; Pehl, Thorsten** (Hrsg.) (2017). Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 7. Aufl. Marburg, Eigenverlag.
- Engels, Barbara; Mertens, Armin; Scheufen, Marc** (2020). Corona: Neuerungen in der beruflichen Kommunikation. Institut der Deutschen Wirtschaft Kurzbericht (35). Online verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/215516>.
- Flaig, Dorothe; Distel, Julia; Schwandt, Patricia; Deutsch, Celine; Sauter, Liane** (2020). Der Einfluss des technologischen Fortschritts auf das BGM. Gesundheitliche Folgen einer digitalisierten Arbeitswelt. Furtwangen, Hochschule.
- Gronau, Anouschka; Stender, Sonja; Fenn, Sabrina** (2019). Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0. In: Bernhard Badura; Antje Ducki; Helmut Schröder et al. (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2019*. Berlin, Heidelberg, Springer Berlin Heidelberg, S.319–329.
- Gross, W.** (2012). Work-Life-Balance. In: Bernhard Badura; Antje Ducki; Helmut Schröder et al. (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2012*. Berlin, Heidelberg, Springer Berlin Heidelberg, S.147-156.
- Halbe-Haenschke, Babette** (2017a). Informieren: BGM als Veränderungsprozess. In: Babette Halbe-Haenschke; Ursula Reck-Hog (Hrsg.). *Die Erfolgsstrategie für Ihr BGM*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.33–64.
- Halbe-Haenschke, Babette** (2017b). Informieren: Was ist BGM. In: Babette Halbe-Haenschke; Ursula Reck-Hog (Hrsg.). *Die Erfolgsstrategie für Ihr BGM*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.17–32.
- Halbe-Haenschke, Babette** (2017c). Sensibilisieren: Wozu betriebliches Gesundheitsmanagement. In: Babette Halbe-Haenschke; Ursula Reck-Hog (Hrsg.). *Die Erfolgsstrategie für Ihr BGM*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.9–16.
- Hans Böckler Stiftung** (2019). Homeoffice - Kulturelle Hürden erschweren mobiles Arbeiten. 19. (abgerufen am 05.12.2019).
- Harwardt, Mark** (2019). Management der digitalen Transformation. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Hasselmann, Oliver** (2018). Digitales BGM für die Arbeitswelt 4.0. Optionen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In: David Matusiewicz; Linda Kaiser (Hrsg.). *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.57–71.
- Hofmann, Josephine; Piele, Alexander; Piele, Christian**. Arbeiten in der Corona-Epidemie – auf dem Weg zum New Normal. Frauenhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO; Deutsche Gesellschaft für Personalführung DGFP e.V.

- IHK** (o. J.). Wir über uns. Online verfügbar unter <https://www.ihk.de/wir-uber-uns> (abgerufen am 15.07.2020).
- IHK Südlicher Oberrhein** (o. J.a). Kammerbezirk IHK Südlicher Oberrhein. Online verfügbar unter <https://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de/standortpolitik/konjunktur-zahlen-fakten/fallback1425497831755-1329118> (abgerufen am 20.07.2020).
- IHK Südlicher Oberrhein** (o. J.b). Standort Südlicher Oberrhein. Online verfügbar unter <https://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de/standortpolitik> (abgerufen am 15.07.2020).
- Kaiser, Linde; Matusiewicz, David** (2018). Effekte der Digitalisierung auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). In: David Matusiewicz; Linda Kaiser (Hrsg.). *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.1–36.
- Kastner, Michael** (2010). Work-Life Balance für Extremjobber. In: Stephan Kaiser; Max Josef Ringlstetter (Hrsg.). *Work-Life Balance*. Berlin, Heidelberg, Springer Berlin Heidelberg, S.1–27.
- Kötting, Dirk** (2019). Die Digitalisierung der Arbeit. *Wirtschaftsinformatik & Management* (11 (5)), S.276–288. <https://doi.org/10.1365/s35764-019-00210-9>.
- Kuckartz, Udo** (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Aufl. Weinheim/Basel, Beltz Juventa.
- Kunze, Florian; Hampel, Kilian; Zimmermann, Sophia** (2020). Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? COVID-19 und soziale Ungleichheit – Thesen und Befunde. Universität Konstanz. Policy Paper 2.
- Mayring, Philipp** (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Aufl. Weinheim, Beltz.
- Müller, Benjamin; Lalive, Rafael; Lavanchy, Maude** (2020). Corona beschleunigt Digitalisierung der Arbeit. *Die Volkswirtschaft* (06), S.15–17.
- Richter, Götz; Cernavin, Oleg** (2016). Büro als Treiber gesundheitsförderlicher und produktiver Arbeitsbedingungen. In: Martin Klaffke (Hrsg.). *Arbeitsplatz der Zukunft*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.81–101.
- RKI** (2020a). COVID-19 (Coronavirus SARS-CoV-2). Robert Koch-Institut. Online verfügbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV_node.html (abgerufen am 05.08.2020).
- RKI** (2020b). SARS-CoV-2 Steckbrief zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19). Robert Koch-Institut. Online verfügbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html?nn=13490888 (abgerufen am 05.08.2020).
- Rothe, Isabel; Wischniewski, Sascha; Tegtmeier, Patricia; Tisch, Anita** (2019). Arbeiten in der digitalen Transformation – Chancen und Risiken für die menschengerechte Arbeitsgestaltung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 73 (3), S.246–251. <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00162-1>.

- Rump, Jutta; Eilers, Silke** (2020). Die vierte Dimension der Digitalisierung. Berlin, Heidelberg, Springer Berlin Heidelberg.
- Rürup, Bert; Jung, Sven** (2017). Digitalisierung: Chancen auf neues Wachstum. In: Alexandra Hildebrandt; Werner Landhäußer (Hrsg.). *CSR und Digitalisierung*. Berlin, Heidelberg, Springer Berlin Heidelberg, S.3-22.
- Spielberger, Stefanie** (2020). Implementierung und Praktiken mobil-flexibler Arbeit in mittelgroßen Organisationen in Deutschland. Hemmnisse, Konfliktpotenzial und Erfolgsfaktoren.
- Uhle, Thorsten; Treier, Michael** (2019). Betriebliches Gesundheitsmanagement. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Umbs, Christian** (2020). Arbeiten nach Corona: Ist Homeoffice das Modell der Zukunft? *Wirtschaftsinformatik & Management*. <https://doi.org/10.1365/s35764-020-00272-0>.
- Verordnung über Arbeitsstätten**-Arbeitsstättenverordnung vom 19.06.2020.
- Walle, Oliver** (2020). What's next BGM? Ergebnis BGM-Dienstleisterbefragung - Auswertung Stand Juni 2020. Online verfügbar unter <https://bbgm.de/wp-content/uploads/2020/06/Whats-Next-BGM-Ergebnisse-der-Umfrage-owalle-26.06.pdf> (abgerufen am 06.08.2020).
- WHO** (2020). Pandemie der Coronavirus-Krankheit (COVID-19). Weltgesundheitsorganisation Regionalbüro für Europa. Online verfügbar unter <https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov> (abgerufen am 05.08.2020).
- WIdO; AOK-Bundesverband** (2019). Arbeiten im Homeoffice Höhere Arbeitszufriedenheit, aber stärkere psychische Belastungen. Wissenschaftliches Institut der AOK; AOK-Bundesverband. Berlin.
- Wiese, Bettina S.** (2007). Work-Life-Balance. In: Klaus Moser (Hrsg.). *Wirtschaftspsychologie*. Mit 21 Tabellen. Heidelberg, Springer, S.245-263.

Anhang**Anhangsverzeichnis**

Anhang 1	Rechercheprotokoll.....	lxxxiv
Anhang 2	Mitarbeiterumfrage.....	lxxxv
Anhang 3	Interviewleitfaden.....	xc
Anhang 4	Einwilligungserklärung.....	xciii
Anhang 5	Transkripte.....	xcvii
Anhang 5.1	01_02_Interview	xcvii
Anhang 5.2	03_Interview	cviii
Anhang 5.3	04_Interview	cxvii
Anhang 5.4	05_Interview	cxxvii
Anhang 5.5	06_Interview	cxxxvi
Anhang 6	Kodierleitfaden.....	cxlv
Anhang 7	Auswertung Umfrage.....	cl

Anhang 1 Rechercheprotokoll

Datum	Schlagwortkombination (deutsch/englisch)	Suchmaschine/ Datenbank	Anzahl der Treffer
04.03.2020	Industrie 4.0 BGM	Springerlink	169
10.03.2020	Arbeitswelt 4.0 BGM	google scholar	278
26.03.2020	Digitalisierung der Arbeitswelt	google scholar	16.500
26.03.2020	digitalization of the workplace	google scholar	16.900
26.03.2020	german industry 4.0	google scholar	330.000
26.03.2020	digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement	google scholar	1.730
26.03.2020	"digital health management"	google scholar	139
26.03.2020	digital health management 4.0	google scholar	332.000
26.03.2020	Tools digitales betriebliches gesundheitsmanagement	google scholar	431
26.03.2020	Prävention 4.0	google scholar	10.900
26.03.2020	digitaler Stress	google scholar	33.700
27.03.2020	Digitalisierung +gesundheitsliches +benefit	google scholar	34
27.03.2020	digitalisierung der arbeitswelt gesundheitlicher Vorteil	google scholar	5.170
27.03.2020	workplace 4.0	Pubmed	184
30.03.2020	betriebliches Gesundheitsmanagement	Hans Böckler Stiftung	21
30.03.2020	mobiles Arbeiten	Hans Böckler Stiftung	28
30.03.2020	Arbeit 4.0	Bertelsmann Stiftung	7
01.04.2020	work life balance	Springerlink	809.663
01.04.2020	work life balance Digitalisierung	Springerlink	1.271
01.04.2020	"home office" +Herausforderungen	Google Scholar	3.020
01.04.2020	"mobiles Arbeiten" +Herausforderungen	Google Scholar	701
01.04.2020	"mobile working" +challenges	Google Scholar	3.690
01.04.2020	"mobile working" +barriers	Google Scholar	1.880
01.04.2020	+ "best practice" + "home office"	Google Scholar	23.000
01.04.2020	home office hürden	Google Scholar	5.800
05.04.2020	„Stand der Digitalisierung in Deutschland“	Google Scholar	130
07.04.2020	effects of digitalisation workplace	Pubmed	132
07.04.2020	Homeoffice Barrieren	Google Scholar	1.690
09.04.2020	Telecommuting health effects	Google Scholar	20.000
12.04.2020	zeit- und ortsflexibles Arbeiten	Google Scholar	272
12.04.2020	zeit- und ortsflexibles Arbeiten	Springerlink	14
12.04.2020	Bestimmungen zeit- und ortsflexibles Arbeiten	Google Scholar	142
14.04.2020	Persönlichkeitstypen geeignet für Home Office	Google Scholar	3.470
14.04.2020	Persönlichkeitstypen geeignet für Mobiles Arbeiten	Google Scholar	15.300
15.04.2020	gesunde digitale Führung	Springerlink	1.026
15.04.2020	+Führung + "mobile Arbeit" +Herausforderungen	Google Scholar	274
15.04.2020	flexible working arrangements personality	Google Scholar	224.000
01.05.2020	Qualitative Inhaltsanalyse	BOSS	47
09.05.2020	+Homeoffice +europäischer Vergleich	Google Scholar	318
09.05.2020	"home office" +skandinavien	Google Scholar	273
16.07.2020	Homeoffice Corona	Google Scholar	3.340
16.07.2020	+Homeoffice +Auswirkungen +Corona	Google Scholar	202
16.07.2020	Sonderanalyse Corona	DAK	4
16.07.2020	COVID-19 Bestimmungen für Arbeitgeber	Google Scholar	374
16.07.2020	COVID-19 Auswirkungen Arbeitswelt	Google Scholar	125

Anhang 2 Mitarbeiterumfrage

1. Welche Position beschreibt am besten Ihr derzeitiges Tätigkeitsfeld?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Auszubildende/Studierende
- Berufseinsteiger
- Berufserfahrene
- Stabstelle
- Führungskraft
- Geschäftsführung

2. Welche Arbeitsweise üben Sie aus?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- 100 % körperliche Arbeit
- 75 % körperliche - 25 % geistige Arbeit
- 50 % körperliche - 50 % geistige Arbeit
- 25 % körperliche - 75 % geistige Arbeit
- 100 % geistige Arbeit

3. Welche Arbeitsweise empfinden Sie als belastend?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Körperliche Arbeit
- Geistige Arbeit
- Beides

4. Welche Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden in Ihrem Betrieb bereits durchgeführt?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Sportangebote (Yoga, Rückenschule, Massagen, etc.)
- Beratung bei gesundheitlichen Fragen (gezielter Ansprechpartner)
- Betriebsärztliche Untersuchung
- Gesundheits-/Aktionstage
- Kostenlose Getränke
- Obststeller
- Ergonomischer Arbeitsplatz
- Workshops/Seminare zur Sensibilisierung des "Gesundheit"-Themas
- Keine
- Sonstiges:

5. An welchen von Ihrem Betrieb unterstützten gesundheitsfördernden Maßnahmen nehmen Sie selbst Teil?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Sportangebote (Yoga, Rückenschule, Massagen, etc.)
- Beratung bei gesundheitlichen Fragen (gezielter Ansprechpartner)
- Betriebsärztliche Untersuchung
- Gesundheits-/Aktionstage
- Kostenlose Getränke
- Obststeller
- Ergonomischer Arbeitsplatz
- Workshops/Seminare zur Sensibilisierung des "Gesundheit"-Themas
- Keine
- Sonstiges:

6. Welche digitalen Tools bietet Ihr Unternehmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Gesundheits-Apps
- Online Coaching
- Wearables
- Gesundheitsplattformen
- BGM-Komplettsysteme
- Sonstiges:

7. Welche (zusätzlichen) Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderungen wünschen Sie sich in Ihrem Betrieb?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Sportangebote (Yoga, Rückenschule, Massagen, etc.)
- Beratung bei gesundheitlichen Fragen (gezielter Ansprechpartner)
- Betriebsärztliche Untersuchung
- Gesundheits-/Aktionstage
- Kostenlose Getränke
- Obststeller
- Ergonomischer Arbeitsplatz
- Workshops/Seminare zur Sensibilisierung des "Gesundheit"-Themas
- Sonstiges:

8. Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	weder noch	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Das Gesundheitsmanagement-Konzept ist vorhanden.					
Das Gesundheitsmanagement-Konzept wird in meinem Unternehmen aktiv ausgelebt.					
Unternehmensinterne Angebote und Empfehlungen unterstützen mich als Mitarbeiter in meiner eigenen Gesundheit.					
Durch das Gesundheitsmanagement achte ich mehr auf meine Gesundheit.					
Ich werde von meinem Unternehmen animiert, an Sportangeboten teilzunehmen.					
Durch die verschiedenen Gesundheitsangebote bin ich zufriedener und ausgeglichener am					

9. Hat das betriebliche Gesundheitsmanagement positive Auswirkungen auf Ihre eigene Gesundheit?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- trifft voll und ganz zu
- trifft eher zu

- weder noch
- trifft eher nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu

10. Achten Sie auf Ihre eigene Gesundheit?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- trifft voll und ganz zu
- trifft eher zu
- weder noch
- trifft eher nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu

11. Hat sich Ihr Gesundheitsbewusstsein durch die betriebliche Gesundheitsförderung verändert?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- trifft voll und ganz zu
- trifft eher zu
- weder noch
- trifft eher nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu

12. Welche Erfahrungen haben Sie mit der Digitalisierung gemacht?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Durch die permanente Erreichbarkeit herrscht ein ständiger Druck.
- Durch die Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt sehr schnell.
- Die Digitalisierung sorgt für Stress, Ängste und Unsicherheiten.
- Die Digitalisierung erschwert meine Arbeit.
- Die Digitalisierung vereinfacht meine Arbeit.
- An der Digitalisierung führt kein Weg vorbei (must-have).
- Sonstiges:

13. Glauben Sie, dass sich die Arbeitsanforderungen durch die Digitalisierung in Ihrem Unternehmen verändert haben?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja, die Aufgaben sind komplexer geworden.
- Ja, das Arbeitspensum ist größer geworden.
- Ja, die Arbeitsprozesse wurden vereinfacht.
- Ja, der Arbeitsaufwand hat sich verringert.
- Nein, ich habe keine Veränderung wahrgenommen.

14. Wie viele digitale Geschäftsprozesse gibt es in Ihrem Unternehmen?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Alle/die meisten Prozesse sind digitalisiert.
- Nur die Kundenprozesse sind digital.
- Nur die unternehmensinternen Prozesse sind digital.
- Alle/die meisten Prozesse laufen analog ab.

15. Wie wirkt sich die Digitalisierung auf Ihr Unternehmen aus?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Die Produktivität hat sich verlagert.
- Das digitale Gesundheitsmanagement breitet sich aus.
- Die Herausforderungen für die Mitarbeiter steigen.
- Papierloses Arbeiten gewinnt an Bedeutung.
- Digitale Prozesse führen vermehrt zu Unsicherheiten und Orientierungslosigkeit bei den Mitarbeitern.
- Die Prozessautomatisierung beschleunigt die Geschäftsprozesse und senkt den

- Ressourcenverbrauch.
- Die Prozessautomatisierung führt zu Jobverlusten.
- Es entstehen neue Arbeitsfelder, neue Fähigkeiten werden benötigt.

16. Welche stressenden Faktoren verbinden Sie mit der Digitalisierung?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Unsicherheit
- Orientierungslosigkeit
- Überforderung
- Starke Abhängigkeit
- Ständige Erreichbarkeit
- Sonstiges:

17. Welche Vorteile verbinden Sie mit der Digitalisierung?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Zeitersparnis
- Ortunabhängigkeit
- Besserer Überblick
- Kompetenzen stärken
- Informationsaustausch und -beschaffung
- bessere Vernetzung
- Sinkende Prozesskosten
- Neue Marktchancen
- Sonstiges

18. Haben Sie das Gefühl, dass Sie mit dem digitalen Wandel nicht mehr mithalten können?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- trifft voll und ganz zu
- trifft eher zu
- weder noch
- trifft eher nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu

19. Was würden Sie sich an einem digitalen Arbeitsplatz (Digital Workplace) am meisten wünschen?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Flexible Arbeitszeit
- Flexibler Arbeitsort
- Papierloses Büro
- Virtuelle Teamarbeit
- Sonstiges:

20. Wie wird die Digitalisierung der Arbeitswelt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verändern?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Deutlich Verbessern
- Eher verbessern
- Unverändert
- Eher verschlechtern
- Deutlich verschlechtern

21. Wie viele Mitarbeiter/-innen beschäftigt Ihr Betrieb am Standort?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- keine Mitarbeiter/-innen
- bis 10 Mitarbeiter/-innen

- 10 bis 20 Mitarbeiter/-innen
- 20 bis 100 Mitarbeiter/-innen
- 100 bis 250 Mitarbeiter/-innen
- 250 bis 500 Mitarbeiter/-innen
- 500 Mitarbeiter/-innen und mehr

22. Welchem Wirtschaftszweig gehört Ihr Betrieb an?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Banken und Versicherungen
- Einzelhandel
- Großhandel
- Hotel und Gastronomie
- Immobilien
- Industrie
- Medien, Informations- und Kreativwirtschaft
- Verkehr und Logistik
- Sonstige Dienstleistungen
- Sonstiges:

23. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- männlich
- weiblich
- divers

24. Bitte geben Sie Ihr Alter an.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- < 25 Jahre
- 25 - 34 Jahre
- 35 - 44 Jahre
- 45 - 55 Jahre
- < 56

25. Dürfen wir Sie bezüglich Ihrer Antworten zur IHK-Standortumfrage kontaktieren?

- Ja
- Nein

26. Falls Sie Anmerkungen zu dieser Umfrage haben, vermerken Sie diese bitte hier.

- Unternehmen:
- PLZ:
- Ort:

Anhang 3 Interviewleitfaden

Interviewleitfaden Thesis „Einfluss der Digitalisierung auf die Gesundheit der Mitarbeiter am Beispiel der Mitgliedsunternehmen der IHK Südlicher Oberrhein – Inwiefern beeinflusst die COVID-19-Pandemie die Arbeitswelt?“

Einführung

- Dank für die Teilnahmebereitschaft
- Vorstellung (Person und Thesis): Jacqueline Cohrs, HFU, Thesis zum Einfluss der Digitalisierung auf die Gesundheit, insbesondere inwiefern die Corona Pandemie die Arbeitswelt beeinflusst
- Ziel des Interviews: aktuellen Stand der Digitalisierung während der COVID-19-Pandemie und mögliche Entwicklungen in der Zukunft, Erfahrungen über die Homeoffice-Situation während der Pandemie, potenzielle Probleme aufdecken
- Vorgehen: Dauer ca. 30 Minuten
- Vertraulichkeit und Datenschutz: Tonbandaufnahme, vertrauliche Behandlung aller Daten, alle persönlichen Daten werden anonymisiert. Transkription, Einverständnis einholen (Einverständnis-erklärung unterschreiben lassen → digital)
- Fragen des Interviewpartner/der Interviewpartnerin

→ Aufnahme starten

Kategorie	Nr.	Leitfrage	Check – Wurde das erwähnt? Evtl. Nachfragen	Konkrete Fragen	Aufrechterhaltungs-, Steuerungsfragen
Allgemein	1	Können Sie sich und Ihre Position bitte kurz vorstellen?		<ul style="list-style-type: none"> • In welcher Branche arbeiten Sie? 	Nonverbale Aufrechterhaltung
Home-office	2	Sie befinden sich aktuell hauptsächlich im Homeoffice, haben Sie auch schon vor der Corona Pandemie Homeoffice gemacht?		<p>Wenn ja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie oft (im Monat)? • In welchen Situationen? <p>Wenn nein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist das Homeoffice in die Unternehmenskultur integriert? Ja: Warum nicht in Anspruch genommen? Nein: Was meinen Sie warum es nicht Angeboten wurde (Barriere)? 	<p>Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen?</p> <p>Haben Sie dazu ein Beispiel?</p> <p>Spielt hier ... eine Rolle?</p> <p>Wie ist das mit ...?</p>
	3	Haben Sie Kinder und müssen diese im Moment betreuen?		<p>Wenn ja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie gut können Sie die Arbeit und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren? 	

	4	Wohnen Sie mit mehreren Personen im Haushalt, die ebenfalls Homeoffice aktuell machen?		Wenn ja: <ul style="list-style-type: none"> Wie ist die Arbeitsstimmung dadurch?
	5	Haben Sie aktuell feste Arbeitszeiten und/oder feste Regeln mit dem Team abgemacht?	<ul style="list-style-type: none"> Entgrenzung Arbeit und Privat → Work Life Balance 	<ul style="list-style-type: none"> Wie sehen diese aus? Helfen Ihnen die Regeln effektiver zu arbeiten? Helfen Ihnen die Regeln eine geregelte Struktur in den Alltag zu bekommen? Wie hat sich Ihre Arbeitszeit verändert bzw. verschoben im Vergleich zu vor der Pandemie?
	6	Gefällt Ihnen die Arbeit im Homeoffice und könnten Sie sich vorstellen, in Zukunft mehr im Homeoffice zu arbeiten?	<ul style="list-style-type: none"> Work Life Balance 	<ul style="list-style-type: none"> Welche Dinge funktionieren gut, welche schlecht? Wo gibt es eventuell Verbesserungsbedarf? Was gefällt Ihnen gut bzw. was schlecht am Homeoffice? (Vor- und Nachteile)
Führung	7	Wie ist der Kontakt zu Ihrer Führungskraft aktuell?	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Gespräche Kontrolle? 	
	8	Wie ist die Betreuung durch Ihre Führungskraft im Moment?		<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie das Gefühl, Sie könnten Ihrer Führungskraft mitteilen, wenn es Ihnen aktuell psychisch nicht gut gehen würde und würden auch entsprechende Hilfe von Ihr bekommen?
Team	9	Wie ist der Kontakt zu Ihren Kolleginnen/-en aus Ihrem Team im Moment?	<ul style="list-style-type: none"> Nutzung von Social Collaboration Tools Regelmäßige Meetings 	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie das Gefühl, dass Kollegen, dass Homeoffice ausnutzen/nicht richtig arbeiten?
	10	Tauschen Sie sich neben Informationen zur Arbeit, auch über private Themen aus?	<ul style="list-style-type: none"> „Kaffeeküchenkultur“ 	<ul style="list-style-type: none"> Gibt es bei Ihnen z.B. eine virtuelle Kaffeepause?

				<ul style="list-style-type: none"> Für wie wichtig halten Sie diesen Austausch? 	
Digitalisierung	11	Wie war der Stand der Digitalisierung vor der Corona Pandemie?			
	12	Inwieweit wird die Corona Pandemie den Stand der Digitalisierung in Ihrem Unternehmen beeinflussen?	<ul style="list-style-type: none"> Langfristig Veränderungen Integration Mobiler Arbeit Dematerialisierung Vereinfachung der Prozesse 	<ul style="list-style-type: none"> Meinen Sie, dass die Möglichkeit des Homeoffice in der Unternehmenskultur verankert/ stärker verankert wird? 	
BGM	13	Wird in Ihrem Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement/Betriebliche Gesundheitsförderung angeboten?			
	14	Fühlen Sie sich durch das Homeoffice zurzeit gesundheitlich beeinflusst?	<ul style="list-style-type: none"> Ergonomischer Aspekt 	<ul style="list-style-type: none"> Inwiefern? Welche spezifischen Beschwerden treten auf? 	
	15	Bietet Ihr Arbeitgeber Im Moment etwas im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement/Betriebliche Gesundheitsförderung an?	<ul style="list-style-type: none"> Z.B.: Ergonomische Einstellung des Arbeitsplatzes, Ausgleichsübungen, Online Kurse 	<ul style="list-style-type: none"> 	
	16	Würden Sie sich etwas bestimmtes in diese Richtung wünschen?		<ul style="list-style-type: none"> Könnten Sie digitale BGM Tools (wie z.B. Online Kurse, ...) unterstützen? Was genau würde am Homeoffice Arbeitsplatz helfen? 	
Schluss	17	Haben Sie Punkte, die Sie noch gerne ansprechen würden?			

Abschluss

- Dank für Auskunfts- und Teilnahmebereitschaft

Anhang 4 Einwilligungserklärung

Der Einfluss der Digitalisierung auf die Gesundheit der Mitarbeiter am Beispiel der Mitgliedsunternehmen der IHK Südlicher Oberrhein - Inwiefern beeinflusst die COVID-19-Pandemie die Arbeitswelt?

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen meiner Bachelorarbeit möchte ich die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit untersuchen, insbesondere inwieweit die COVID-19-Pandemie die Arbeitswelt beeinflusst.

Ziel dieser Arbeit ist es, potenzielle Problemfelder zu identifizieren und daraus Handlungsempfehlungen für Unternehmen abzuleiten.

Um mehr über Ihre Eindrücke zu erfahren, welche Sie über das Homeoffice während der COVID-19-Pandemie gesammelt haben, würde ich gerne ein Interview mit Ihnen führen. Hierbei haben Sie die Möglichkeit, Ihre Einschätzungen und Erfahrungen frei zu äußern.

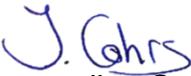
Für das Interview werden wir einen Zeitraum von ca. 20-30 Minuten benötigen. Die Teilnahme am Interview ist freiwillig. Ihnen steht es jedoch zu jedem Zeitpunkt frei, das Interview vollständig oder in Teilen abubrechen.

Ihre persönlichen Daten und Angaben werden vertraulich behandelt und die gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes werden streng eingehalten.

Wenn Sie die Informationen gelesen und keine weiteren Fragen hierzu haben, freue ich mich, wenn Sie sich zu einem Interview bereit erklären.

Für jegliche Rückfragen stehe ich Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüßen


Jacqueline Cohrs

Einwilligungserklärung und Datenschutzinformation

Ich, _____, habe das Informationsblatt sowie diese Einwilligungserklärung und Datenschutzinformation zu der o.g. Bachelorarbeit erhalten.

Die zuständige Studentin, Jacqueline Cohrs, hat mich über die Einzelheiten der Bachelorthesis aufgeklärt und alle Fragen meinerseits verständlich beantwortet. Ich möchte mit meinen Angaben diese Arbeit unterstützen.

Mir ist bekannt, dass ich jederzeit, ohne Angabe von Gründen meine Teilnahme oder auch mein Gesagtes vollständig oder teilweise widerrufen kann. Mir ist zudem bekannt, dass meine Teilnahme freiwillig ist. Durch die Teilnahme oder die Nichtteilnahme wird mir kein Nachteil entstehen. Das Interview kann jederzeit von meiner Seite abgebrochen oder aber auch einzelne Fragen nicht beantwortet werden.

Ich bin damit einverstanden, dass die gewonnen Interviewdaten auf Tonband aufgenommen und verschriftlich werden. Anschließend werden diese Daten mit einem Pseudonym versehen. Mir wurde versichert, dass meine Daten streng vertraulich bearbeitet, verwahrt, behandelt und alle Datenschutzbestimmungen streng eingehalten werden und Rückschlüsse auf meine Person ausschließlich für die Studentin und die Betreuer dieser Bachelorthesis (max. 3 Personen) möglich sind.

Mir ist bekannt, dass nach Abschluss des Forschungsvorhabens die Ergebnisse u.a. statistisch ausgewertet und in wissenschaftlichen Fachzeitschriften veröffentlicht (publiziert) werden. Aus den Publikationen, die aus diesem Projekt hervorgehen, können keine Rückschlüsse auf meinen Namen oder meine Identität gezogen werden.

Ihre Datenschutzrechte

Recht auf Auskunft

Sie haben das Recht, Auskunft über Ihre im Rahmen dieses Projektes verarbeiteten personenbezogenen Daten zu verlangen (Artikel 15 EU-Datenschutz-Grundverordnung, EU-DSGVO) und eine unentgeltliche Kopie dieser Daten zu erhalten.

Recht auf Datenberichtigung

Sie haben das Recht, die Berichtigung Ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen, wenn diese unvollständig oder falsch sein sollten (Art. 16 EU-DSGVO).

Recht auf Sperrung (Einschränkung der Datenverarbeitung)

Sie haben das Recht, eine Einschränkung der Verarbeitung (=Sperrung) Ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen (Art. 18 EU-DSGVO).

Recht auf Widerspruch

Sie haben das Recht auf Widerspruch gegen die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten (Art. 21 Abs. 6 EU-DSGVO).

Recht auf Widerruf (Datenschutzrechtliches Widerrufsrecht)

Sie haben das Recht, ohne Angabe von Gründen die Einwilligung zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zu widerrufen (Art. 7 Abs. 3 EU-DSGVO). Bitte wenden Sie sich in diesem Fall an die Projektmitarbeiterin / den Projektmitarbeiter. Die Rechtmäßigkeit, der bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten, wird dadurch nicht berührt. Das bedeutet, dass Daten, die bis zum Zeitpunkt ihres Widerrufs erhoben wurden, auch weiterhin verarbeitet werden dürfen.

Beschwerderecht

Zusätzlich haben Sie ein Recht auf Beschwerde, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen die DSGVO verstößt (Art. 77 EU-DSGVO)

Ich habe über die o.g. Bachelorarbeit informiert, alle Fragen, die gestellt wurden, wurden beantwortet.

Datum, Ort und Unterschrift der Studentin

Hiermit erkläre ich mich bereit, an der o.g. Bachelorarbeit teilzunehmen und bestätige mit meiner Unterschrift den Empfang und die Kenntnisnahme dieses Dokumentes.

Datum, Ort und Unterschrift des Interviewpartners/der Interviewpartnerin

Anhang 5 Transkripte

Anhang 5.1 01_02_Interview

- 1 I: Hallo #00:00:02-8#
- 2 B1: Hallo #00:00:05-4#
- 3 B2: Moin #00:00:06-4#
- 4 I: Ähm. Jetzt erstmal eine allgemeine Frage. In welcher Firmenbranche arbeitet ihr?
#00:00:12-8#
- 5 B1: In der Logistikbranche. #00:00:14-7#
- 6 B2: Ja (.) auch in der Logistikbranche. #00:00:17-1#
- 7 I: Ähm (.) ihr befindet euch ja aktuell hauptsächlich im Homeoffice, beziehungsweise habt ihr viel Homeoffice gemacht, ist richtig? #00:00:26-7#
- 8 B1: Hm (bejahend) fünzig, fünzig. #00:00:26-8#
- 9 B2: Genau #00:00:27-5#
- 10 I: Ähm Habt ihr auch schon vor der Corona Pandemie Homeoffice gemacht?
#00:00:32-0#
- 11 B1: Nein. #00:00:32-4#
- 12 B2: (...) Nein, war bei uns im Unternehmen auch nicht gerne gesehen. #00:00:36-1#
- 13 I: Ok, warum meint ihr hat es daran gehadert, also warum konntet ihr es vorher nicht machen? #00:00:42-4#
- 14 B2: Bei uns ist es auf jeden Fall (...) dass durch das Home/ oder im Homeoffice bist du halt schlecht überwachbar durch den Chef. Chef sieht nicht direkt ob du jetzt arbeitest oder nicht oder (.) kann das gar nicht richtig einschätzen (.) ich denke mal, dass das daran und natürlich wegen der Technik bei uns im Unternehmen zumindest. #00:01:04-9#
- 15 I: Habt ihr gar nicht die Ausstattung dafür gehabt? #00:01:07-7#
- 16 B2: Vor Corona hatten wir eher nicht die Ausstattung dafür, nein. #00:01:12-0#
- 17 I: Ok. (..) Und wie sieht es bei dir aus? #00:01:14-3#
- 18 B1: Mh, wir hätten die Ausstattung, also die müsste man sich selber zu (...) fügen dann halt denk ich, Zuhause, aber ist auch nicht gesehen, also ein paar Mitarbeiter machen Homeoffice, genau zwei, aber die sind beide nur halbtags und machen halt nur Rechnungen und alles was so mit richtigen Kunden, mit einer Kundenbetreuung zu tun hat, ist halt alles im Office gewesen. Damit sich auch gegenseitig austauschen kann und sowas alles. Ja, ich glaube das stand auch gar nicht zur Debatte, dass es irgendwie Zuhause stattfindet. #00:01:42-6#
- 19 I: Ok, also war es nicht irgendwie, in irgendeinem Sinne in der Unternehmenskultur integriert oder so etwas? #00:01:46-3#
- 20 B1: Nein, gar nicht, nein. #00:01:48-4#
- 21 I: Ok. (...) ähm Habt ihr Kinder und wenn ja, müsst ihr diese im Moment betreuen?
#00:01:55-4#

- 22 B1: Nein. #00:01:55-8#
- 23 B2: Nein. #00:01:56-7#
- 24 I: Dann (...). Wohnt ihr mit mehreren Personen in einem Haushalt, die ebenfalls Homeoffice aktuell machen? #00:02:06-9#
- 25 B1: Gegenseitig (lacht). #00:02:07-8#
- 26 I: Wie ist dadurch die Arbeitsstimmung? #00:02:10-1#
- 27 B1: (...) Ähm, es geht, wir saßen uns mit dem Rücken gegenüber und dadurch hat jeder das/ sein Arbeitspensum halt gemacht, unabhängig voneinander. #00:02:22-6#
- 28 B2: Also (..) meine Homeoffice Zeit war besser, als du auch Homeoffice gemacht hast. #00:02:28-5#
- 29 B1: Ja? #00:02:29-6#
- 30 B2: Und nicht, als wenn ich alleine gewesen bin. #00:02:32-0#
- 31 I: Warst du effektiver und hast mehr geschafft? #00:02:35-2#
- 32 B2: Ja. #00:02:35-9#
- 33 I: Hast du dich denn motiviert dadurch gefühlt? #00:02:38-6#
- 34 B2: Ja. #00:02:39-0#
- 35 B1: Ja, das stimmt schon, man ist schon motivierter. Man trödelt nicht so viel rum in der Wohnung. #00:02:44-7#
- 36 B2: Sonst holt man mal dies oder das. #00:02:47-6#
- 37 I: Ähm, habt ihr aktuell feste Arbeitszeiten oder feste Regeln mit dem Team abgemacht? #00:02:55-8#
- 38 B1: Gleitzeit und denn gibt es bei uns sowas wie eine Früh- und eine Spätschicht, aber da wir ja uns immer abwechseln wöchentlich im Homeoffice, ähm, sind die, die die Schichten haben, also Früh- und Spätschicht, sind im Büro, in der Zeit denn auch, damit sie ans Telefon gehen können und erreichbar sind für den Kunden und die, die denn gerade im Homeoffice sind, haben gar keine Schicht. Also dann wurde es so eingeteilt, dass die die Schichten haben wirklich im Office sind und wenn es nicht anders organisierbar war, waren dann auch die länger im Homeoffice zur Spätschicht. Das ging dann auch, aber es war eher ungerne. Ja. #00:03:29-8#
- 39 B2: Ja, wir haben Kernarbeitszeiten gehabt. Von ähm, Neun bis fünfzehn Uhr, glaub ich, oder vierzehn Uhr, aber ich hab eigentlich die fast die gleiche Arbeitszeit, wie (..) im Office gehabt. Also von um Sechs bis um sechzehn, siebzehn Uhr. #00:03:48-1#
- 40 I: Haben euch diese Arbeitszeiten geholfen effektiver zu sein oder habt ihr euch denn verpflichtet gefühlt, wirklich in diesen Zeiten auch zu arbeiten? #00:03:56-2#
- 41 B1: Im Homeoffice? #00:03:57-9#
- 42 I: Hm (bejahend). #00:03:58-3#
- 43 B1: Ja, man muss ja trotzdem seine Arbeit schaffen. Also ich bin ja trotzdem da und man hat ja trotzdem seine Routine. Man hat nur den Arbeitsweg nicht, das heißt du kannst ein bisschen länger schlafen, aber setzt dich dann trotzdem an deinen

Schreibtisch und du weißt ja auch schon wann deine Geschäftspartner anrufen ungefähr. Du hast ja immer so ein Ablauf und du weißt ja auch dann und dann ruft wahrscheinlich der und der an, Fahrer, und möchte dann und dann wissen und musst ja trotzdem erreichbar sein. Und wenn die anrufen, willst du ja natürlich auch am PC sitzen und nachgucken können. Also das ist nicht so, dass du das jetzt ähm irgendwie unterwegs sein kannst oder sonst was. Du willst schon in der Arbeitszeit, musst du halt am PC sitzen und helfen können. #00:04:29-3#

44 I: Ok (...) hat es euch auch geholfen trotzdem so eine Struktur im Alltag zu behalten? #00:04:37-9#

45 B1: Total, also ich finde ähm (.) dadurch, dass man auch Mittagspause und sowas Zuhause machen kann, ähm, kann man halt auch Zuhause was schaffen. Das heißt Geschirrspüler ausräumen oder Wäsche aufhängen, also du kannst deine Mittagspause viel effektiver nutzen für deinen Alltag. Und so hast du abends halt viel mehr Zeit für dich selber auch, weil du den Arbeitsweg nicht mehr hast. (.) Also ich finde so für die Zeit für sich kann man dann zu Hause besser nutzen. #00:05:05-2#

46 I: Ok. (...) #00:05:07-1#

47 B2: (...) Ich hab halt, wie auch im Office, immer durchgehend gearbeitet, also keine Pausen gemacht eigentlich, außer wenn du dann mal eine Pause gemacht hast, dann hab ich auch eine gemacht, aber/. #00:05:16-1#

48 B1: Die gesetzlichen Pausen hält B2 nicht ein. #00:05:19-3#

49 B2: Nein. #00:05:19-9#

50 I: Gefällt euch die Arbeit im Homeoffice? #00:05:24-0#

51 B1: Ja. #00:05:26-0#

52 I: Könntet ihr dadurch auch vorstellen das in Zukunft mehr zu machen, wenn es möglich wäre vom Unternehmen her? #00:05:32-2#

53 B1: Auf jeden Fall. Ich auf jeden Fall. Also ich müsste gar nicht mehr ins Büro, wenn es danach geht. (.) Also mir fehlt da denn auch der soziale/ also na klar fehlen einem die Kollegen und der soziale Kontakt und dieses miteinander schnacken, so ein bisschen, aber der Mehrwehrt den man daraus zieht für sich selber ist einfach höher als, als die sozialen Beziehungen auf der Arbeit, mit seinen Kollegen. #00:05:53-9#

54 I: Also wär, meinst du ist es für deine Work-Life Balance besser? #00:05:57-4#

55 B1: Ja (..) ja. #00:05:58-5#

56 B2: Also für die Work-Life Balance ist es auf jeden Fall besser, auch/ aber dadurch ich ja auch in einer anderen Sparte der Logistik tätig bin, ist es bei mir zum Teil sehr schwierig mit dem Homeoffice, weil ich (..) vieles auch optisch sehen muss, einfach um mal kurz ins Lager gehen. Es kostet halt viel, viel mehr Zeit, wenn man im Homeoffice ist, weil du dann die Kollegen erst mal anrufen musst und dann müssen die erst mal ins Lager rennen. Und wenn du halt im Office bist, dann machst du das halt kurz selber. (..) Aber wenn wir jetzt zum Beispiel Rechnungen haben oder so, dann ist im Homeoffice viel, viel besser. Viel mehr Ruhe, schaffst viel mehr. #00:06:41-2#

57 I: Ok. Habt ihr so speziell Dinge, die ihr sagen könntet, was euch oder was schlecht und was gut im Homeoffice klappt? (.) Oder funktionier? Auch Technik her vielleicht oder allgemein die Arbeit? #00:06:52-9#

58 B1: Also die Technik hat bei mir, hat richtig gut funktioniert. Das einzige was mir gefehlt hat, ist ein Drucker. Ganz ehrlich. Weil sonst, ähm, ich muss viele Dokumente

verschicken ins Ausland und so, und denn, ähm, haben wir meistens die Dokumente gedruckt und wieder eingescannt. Halt Faulheit, ist natürlich schlecht für die Umwelt, aber machen wir halt. Wir haben halt richtig Akten noch in der Hand, pro Sendung quasi. Und so hast du das alles nur digital und denn kann schnell mal was durch die Lappen gehen, also dass du denn irgendwie eine Akte, das eine Akte untergeht, wenn du die nicht mehr physisch in der Hand hast und ähm, es dauert halt ewig mit so einem PDF-Creator die ganzen Dokumente in der richtigen Reihenfolge zusammen zu fügen. Das kostet halt sehr, sehr viel Zeit, das geht schon alles schneller denn im Büro. Aber so Sachen wie Telefonate führen und sich so in Sachen reinlesen und sowas alles, bist du halt/ weil du halt diese Ablenkung von außerhalb nicht hast, da bist du dann auf der anderen Seite dann wieder schneller. (...) Und ich bin der Meinung auch dass wenn man Zuhause arbeitet, denn (..) trödelt man auch nicht mehr so viel rum, also man macht dann halt seine Sachen effektiver. (...) #00:07:58-9#

- 59 B2: Ja Arbeiten für die du echt Ruhe brauchst sind im Homeoffice echt extrem gut, zum Beispiel jetzt wenn ich die Gefahrstoff Sachen oder so machen mache, wo (.) du dich echt an Gesetze halten musst oder so bestimmte Sachen einhalten musst, ist es im Homeoffice auf jeden Fall entspannter. #00:08:15-9#
- 60 I: Weil man einfach nicht so schnell abgelenkt wird? #00:08:17-6#
- 61 B2: Ja. (..) Auf der Arbeit kommt dann alle zwei Minuten jemand rein und will irgendwas von dir oder ruft ein Kunde an oder (..) dieses oder jenes. Aber die Technik hat bei mir jetzt nicht so gut geklappt im Homeoffice. Hätte besser sein können, definitiv. #00:08:36-7#
- 62 I: (...) Wie ist denn der Kontakt zu eurer Führungskraft aktuell? #00:08:44-0#
- 63 B1: Bei mir sehr gut, wir haben jeden Dienstag und Freitag mittags ein Meeting. Anfang der Woche, Ende Woche mit der Vorgesetzten und da besprechen wir alles einmal im Team und denn ist sie jederzeit auch bei Skype online, also man kann schnell schreiben, schnellen Kontakt haben und ich wüsste jetzt nicht, was ich noch mehr, wie ich mehr mit ihr in Verbindung treten sollte und ich brauch es auch nicht mehr als es so ist. #00:09:08-6#
- 64 I: Also fühlst du dich gut betreut? #00:09:10-2#
- 65 B1: Ja, sehr gut. #00:09:14-0#
- 66 (Passage im Interview nicht transkribiert, da es eine Passage mit einem persönlichen Gespräch ist) #00:09:19-2#
- 67 I: Und bei dir? #00:09:20-5#
- 68 B2: Ich hab/ Da meine (.) direkte Führungskraft, mein direkter Kollege ist, habe ich ständig Kontakt mit dem, also durchgehend. #00:09:31-7#
- 69 I: Fühlt euch da irgendwie unter Kontrolle, im Moment, also dass sie euch da speziell kontrollieren irgendwie? #00:09:38-3#
- 70 B2: Also mich jetzt nicht im speziellen, weil durch meine relativ hohe Position da, ist die Kontrolle nicht so stark. #00:09:47-6#
- 71 I: Du bist ja Führungskraft. #00:09:49-9#
- 72 B2: Aber die anderen werden schon, also die Kollegen, die werden schon überprüft, ja. #00:09:56-2#
- 73 I: Führst du jetzt auch irgendwie Kontrollen bei deinen Mitarbeitern durch? #00:10:00-3#

- 74 B2: Ich nicht, aber mein Kollege, also mein Vorgesetzter. #00:10:02-0#
- 75 B1: Aber was sind das dann für Kontrollen? #00:10:04-1#
- 76 B2: Die anderen Mitarbeiter müssen am Tagesende schreiben, was sie gemacht haben am Tag. #00:10:08-1#
- 77 I: So richtig Bericht führen? #00:10:09-5#
- 78 B2: Also Tätigkeitsbericht. #00:10:10-4#
- 79 B1: Ne, das müssen wir gar nicht. Also wir, die einzige Kontrolle, die man bei uns hat, ist bei Skype das Zeichen. Ob man grün ist, dann ist gerade aktive und sobald du fünf Minuten natürlich deine Maus nicht mehr bewegt hast am Stück, bist du halt direkt inaktiv. Also man weiß halt schon, wer am PC sitzt oder nicht und man macht halt seine Arbeit. Und man kriegt das schon mit, wenn die Leute nicht da sind und keine E-Mails beantworten und so. Gerade weil wir auch Zugriff zu den anderen E-Mail Postfächern haben und so. Also das kriegt man schon mit. (...) Aber ich fühle mich nicht kontrolliert. #00:10:41-0#
- 80 I: Ok. Ähm, habt ihr das Gefühl, dass ihr eurer Führungskraft mitteilen könntet, wenn es euch aktuell psychisch gut gehen würde durch das Homeoffice, also dass ihr euch zu doll gestresst fühlen würdet? #00:10:55-6#
- 81 B1: Ja, also meine Teamleiterin hat gesagt, die ist jetzt am längsten von uns allen im Homeoffice, und die meinte sobald irgendwer von uns einen Lagerkoller bekommen sollte, was aber schwierig ist, weil wir ja nur jeweils eine Woche immer im Homeoffice sind, können wir das jederzeit melden oder anmerken. #00:11:10-6#
- 82 I: Ok. #00:11:11-3#
- 83 B2: Ja, ich kann immer darüber sprechen mit meinen Kollegen, aber bei uns wird das ja jetzt eh langsam aufgelöst, das Homeoffice. #00:11:22-7#
- 84 I: Wie ist denn der Kontakt zu eurem Team, also zu den Kollegen und Kolleginnen? #00:11:30-2#
- 85 B1: Ähm, wie mit der Vorgesetzten, sehr gut. Also da da sind wir auch/ schreiben wir die ganze Zeit bei Skype. Wir sind immer im Kontakt. Also wirklich permanent. Ich schreibe den ganzen Tag durchgehend mit denen. Über irgendwelche Sachen. Also weil wir aber auch die gleiche Arbeit machen. Also wir bearbeiten auch die gleichen E-Mails und dann spricht man sich halt ab, machst du das jetzt eben schnell oder soll ich das machen. Und so bin ich eigentlich genauso im Kontakt, als wenn wir nebeneinander sitzen, eben nur das wir das halt, wie bei Whatsapp oder so was, schriftlich machen. #00:11:59-0#
- 86 I: Benutzt ihr denn solche Social Collaboration Tools? #00:12:02-0#
- 87 B1: Wir haben haben Skype Business. #00:12:03-8#
- 88 I: Ok, Skype Business. Also dann über die Chat Funktion? #00:12:06-5#
- 89 B1: Ja, genau. #00:12:07-8#
- 90 B1: Ja dadurch, dass ich viel Support Arbeit leiste für die Kollegen, hab ich auch ständig Kontakt mit denen. Wir machen das über Microsoft Teams, (.) auch über die Chat Funktion (.) oder sie rufen halt an. Aber wir haben das Microsoft Teams gerade erst eingeführt und versuchen das jetzt immer mehr zu etablieren, dass die Leute dann nicht immer anrufen oder E-Mails schreiben, sondern dass sie einfach kurz dann eine Nachricht schreiben, weil das einfach viel schneller geht und du viel

- weniger Aufwand hast, als wenn du jetzt eine E-Mail hast. Dann musst du die noch wieder wegsortieren und (...) joa. #00:12:40-6#
- 91 I: Tauscht ihr euch auch neben Informationen zur Arbeit auch über private Themen aus, also wie wenn ihr z.B. Kaffee zusammen holen geht oder so etwas? #00:12:51-6#
- 92 B1: Also voll. Wir fragen uns auch gegenseitig wie der Abend war, wie das Wochenende war, wie es einem geht und doch wir machen das auch privat, private Gespräche. (...) Auch über die Skype Business Funktion. #00:13:03-2#
- 93 I: Macht ihr quasi eine virtuelle Kaffeepause oder so etwas? #00:13:05-9#
- 94 B1: Ja, aber dann halt zwischendurch denn, am Anfang halt kurz und denn zum Mittag. Ich geh jetzt zum Mittag, was isst du heute, kurz und dann ja guten Appetit, bis in einer Stunde. #00:13:17-3#
- 95 I: Für wie wichtig hältst du diesen Austausch? #00:13:20-1#
- 96 B1: (...) Ach es ist Smalltalk, es geht. Also von einer Skala von eins bis zehn und zehn ist sehr wichtig, wäre es mit jetzt so eine vier. #00:13:27-1#
- 97 I: Ok. #00:13:27-7#
- 98 B1: Nicht so wichtig. #00:13:29-3#
- 99 B2: Ähm ne so einen privaten Kontakt eigentlich gar nicht mit den Mitarbeitern. Also jetzt auf der Arbeit ja, aber im Homeoffice nicht. #00:13:36-8#
- 100 I: Fehlt dir auch nicht? #00:13:38-4#
- 101 B2: Nein. #00:13:38-8#
- 102 I: Ok. (...) Jetzt kommen wir zum Themenblock der Digitalisierung. Wie war der Stand der Digitalisierung vor der Corona Pandemie? Ihr habt ja schon ein bisschen was erzählt, bei dir war das mit der Technik noch nicht so möglich. #00:13:53-9#
- 103 B2: Bei uns war der auf jeden Fall schlecht. Es waren nur vereinzelt Notebooks in der Firma verfügbar. Wir hatten kein (.) wie nennt sich das? #00:14:04-6#
- 104 B1: VPN. #00:14:05-6#
- 105 B2: Nein. #00:14:06-3#
- 106 I: Social Collobaration Tools? // Also Microsoft Teams zum Beispiel. #00:14:09-9#
- 107 B2: Genau. Hatten // wir gar nicht. Ähm das kam dann relativ schnell, kam dann mit Webex, wurde dann darüber gemacht, da funktionierte aber auch nicht so gut und dann haben wir jetzt Microsoft Teams eingeführt, was eigentlich gut funktioniert finde ich, gutes Tool. (...) Ähm Aber es wurde denn im Verlauf der Pandemie immer mehr Notebooks gekauft. #00:14:36-6#
- 108 I: Und so die Prozesse bei euch? Sind die viel digital oder noch viel mit Papier, also die allgemeinen Prozesse im Unternehmen? #00:14:44-2#
- 109 B2: Es kommt bei uns immer auf die Abteilung drauf an tatsächlich. In einigen Abteilungen wird nur digital gearbeitet und in anderen Abteilungen, wie bei uns, jetzt bei mir in der Abteilung, ist aber auch viel noch mit Papier auch. #00:14:56-2#
- 110 I: Meinst du dadurch wird das mehr digitalisiert? #00:14:59-3#

- 111 B2: Ähm fände ich auf jeden Fall schön, ja, weil das ist einfach viel schneller. Du findest Sachen viel schneller wieder oder musst nicht irgendwie 20 Ordner durchwälzen und suchen. (.) So kannst du einfach, guckst in dein Archiv oder so und dann weißt du wo das ist. #00:15:15-1#
- 112 B1: (...) Kannst du die Frage nochmal wiederholen? (lachen) #00:15:19-5#
- 113 I: Klar. Wie war der Stand der Digitalisierung vor der Corona Pandemie? #00:15:25-1#
- 114 B1: Achja. Ähm genau, wir wurden gefragt, ob jemand ein Zugang Zuhause hat zu einem Laptop oder Pc. Und die, die keinen hatten, haben eine mit nach Hause bekommen und das hat auch gereicht, der Vorrat, für die Leute, die gar nichts Zuhause hatten. Ähm Da ich nun durch B2 ein PC Zuhause hatte, hatte ich einen Zugang. Und durch den VPN-Zugang war das mit einem SMS Tan-Code richtig easy ich da einzuloggen und man hatte direkt seinen Bildschirm wie auf der Arbeit. Also es war überhaupt keine Umstellung. Internet war auch genau so schnell, also man war da nicht irgendwie langamer und Skype Business hatten wir vorher auch schon. Und die Digitalisierung ändert sich glaub ich nur in meinem Kopf, weil wir/ also ich hätte es auch schon auf der Arbeit alles ohne Papier machen können, aber man ist dann zu faul ähm das so zu machen. Aber so lernt man, dass es auch so geht und wenn man sich da zwei Minuten hinsetzt und das alles zusammenfügt, würde es ja auch ohne Papier funktionieren. Vielleicht ist das der eigene Anreiz für sich selber hat, aber das muss glaub ich jederdenn im Büro selber dann entscheiden, wie er damit vorgeht. Also wir haben natürlich Ziele und dass so wenig Druckerpapier wie möglich zu verbrauchen und so, aber da ist dann jeder seines eigenes Glückes Schmied ob er dann jetzt oder nicht. #00:16:37-3#
- 115 I: Ok. Ähm (..) meinst du denn, wenn es jetzt mehr digitalisiert wird, dass es die Prozesse auch allgemein vereinfachen würde? #00:16:47-4#
- 116 B1: Ja. #00:16:47-5#
- 117 I: Also wenn jetzt alle auf digital umsteigen würden? #00:16:50-0#
- 118 B1: Ja, glaub ich schon. #00:16:51-7#
- 119 B2: Definitiv, ja. #00:16:53-0#
- 120 I: Meint ihr auch, dass es die Möglichkeit gibt, nach der Pandemie, stärker oder überhaupt in die Unternehmenskultur bei euch eingeführt oder anerkannt wird? #00:17:03-2#
- 121 B1: Also wir wurden schon gefragt, ob wir uns das öfters vorstellen können. Ähm aber ich glaube das wird nur eine geringe Prozentzahl haben, dass man mal Tag vielleicht im Homeoffice bleiben kann. Einen Tag im Monat, dass man sich den aussuchen kann. Aber ich glaube das wird nicht so intigriert, wie jetzt bei uns im wöchentlichen Wechsel und dass nur zwei Leute im Büro sind, ich glaub das nicht. Aber ich könnte mir schon vorstellen, dass die dadurch aufgewacht sind. Und auch mein Chef meinte, dass es sehr gut funktioniert hat und dass er begeistert davon war. Wir waren ja wirklich nur mit 36 Prozent im Büro und dass es trotzdem alles so gut lief, hat ihn denn glaub ich schon wach gerüttelt. Und dadurch konnten die halt auch sehen, ach es geht auch wenn die Leute von Zuhause arbeiten, die arbeiten auch wirklich. #00:17:44-0#
- 122 I: Also dass sie euch ein bisschen mehr Freiheiten geben? #00:17:45-8#
- 123 B1: Genau, ja. #00:17:46-6#
- 124 B2: Ja, bei uns wird es wahrscheinlich jetzt nicht so stark eingebürgert werden. Aber einige Tätigkeiten funktionieren einfach besser im Homeoffice, da kann man,

denk ich, schon mal drüber nachdenken, ob man das auch nach Corona weiterführen könnte. #00:18:02-9#

125 I: Ok. Jetzt kommen wir zum Themenblock betriebliches Gesundheitsmanagement. Wird in eurem Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement beziehungsweise eine Betriebliche Gesundheitsförderung angeboten? #00:18:17-3#

126 B1: Kannst du da Beispiele nennen? #00:18:20-2#

127 I: Gesundheitskurse, Bewegungskurse, also wo du was für deine Gesundheit lernst. #00:18:28-5#

128 B1: Also wir können uns Fahrräder leasen, wenn wir möchten. Das ist ja auch schon Bewegung, um zum Arbeitsplatz zu kommen. Ähm Ich habe gehört, aber ich bin jetzt auch erst seit einem Jahr da, dass es mal zwischendurch Massagen gab und dann gibts nur diese Brillen Bildschirm Untersuchung, dieses STG/, wie heißt das? #00:18:47-8#

129 B2: Hm (bejahend) #00:18:50-0#

130 B1: (..) Aber sonst nichts. #00:18:55-0#

131 I: Irgendwas mit ergonomischer Einstellung eurer Arbeitsplätze? #00:18:59-9#

132 B1: Also wir haben alle Tische zum hochfahren, Stehtische? #00:19:02-3#

133 I: Aber wurden die auch mal //ergonomisch richtig eingestellt? #00:19:04-5#

134 B1: Nein. // #00:19:03-9#

135 I: Musstet ihr also selber machen? #00:19:06-0#

136 B1: Hm (bejahend). #00:19:06-6#

137 I: Ok. Und bei dir? #00:19:08-0#

138 B2: Wir haben auch nur höhenverstellbare Tische, die wurden auch nicht eingestellt vorher oder so. Sonst haben wir eigentlich keine Angebote. Auf jeden Fall nicht für die Büromitarbeiter, nur für Lagermitarbeiter. #00:19:18-4#

139 I: Da habt ihr Trainingsangebote, oder? #00:19:21-2#

140 B2: Es gibt Rückenschul-Angebote und sowas. #00:19:23-5#

141 I: Ok. Aber für die Büro-Mitarbeiter wird das gar nicht angeboten? #00:19:26-5#

142 B2: Nein, für die Büro-Mitarbeiter haben wir so was nicht, nein. #00:19:28-5#

143 I: Weißt du wieso, oder kannst du dir vorstellen wieso nicht? #00:19:30-6#

144 B2: Kann ich dir nicht sagen, weiß ich leider nicht. #00:19:31-8#

145 I: Ok. Meint ihr es liegt vielleicht auch an der Größe von den Unternehmen, dass sowas nicht angeboten wird? #00:19:36-8#

146 B2: Bei uns auf jeden Fall, ja. #00:19:38-3#

147 B1: Weiß ich nicht. Hab früher ja auch im großen Unternehmen, also eine größere Spedition gab es ja gar nicht in Deutschland, und da hatten die das auch nicht. #00:19:45-3#

- 148 I: Auch nicht? #00:19:46-0#
- 149 B1: Nein. #00:19:46-2#
- 150 I: Ok. #00:19:47-3#
- 151 B1: Vielleicht liegt es an der Branche. #00:19:50-3#
- 152 B2: Ja. #00:19:50-6#
- 153 B1: Also so Speditionen, ich glaube die sind noch nicht so weit. #00:19:55-4#
- 154 I: (..) Aber fühlt ihr euch denn zur Zeit durch das Homeoffice gesundheitlich beeinflusst? (.) Also merkt ihr irgendwas? #00:20:03-1#
- 155 B1: Ich bin fitter, tatsächlich. Ähm weil ich ähm so Zeit haben habe, die ich jetzt in Sport investiere und so fühle ich mich irgendwie besser. Und ausgeschlafener, weil ich länger schlafe. Und ähm man hat weniger Stress, man ist irgendwie ausgeglichener. #00:20:21-5#
- 156 I: Also merkst du auch psychisch, dass du dich besser fühlst? #00:20:24-0#
- 157 B1: Ja, auf jeden Fall. Man kann sich mal in die Sonne legen auf dem Balkon und Vitamin D tanken und so, in der Mittagspause jetzt zum Beispiel. #00:20:31-0#
- 158 I: Aber merkst du jetzt auch irgendwie, dass du Rückenbeschwerden oder so was hast vom sitzen? #00:20:35-6#
- 159 B1: Ne, weil wir einen richtigen Stuhl Zuhause haben, zum Glück. Also ich hab jetzt keinen normalen Esszimmertisch-Stuhl, sondern so einen richtigen Bürostuhl auch Zuhause. #00:20:43-1#
- 160 B2: Ja ich ein bisschen Rückenprobleme, wenn ich im Homeoffice bin. Weil ich den Stuhl dann nicht habe, weil wir davon nur einen von haben. Ähm ja ich bin auch ein bisschen ausgeschlafener, weil ich/ also ich muss dann nicht ganz so früh los. Sonst bin ich auch fast meistens eine Stunde vor Arbeitsbeginn da im Office. (..) Habe ich jetzt nicht. Habe jetzt immer pünktlich dann um sechs angefangen, eigentlich. Kurz vorher aufgestanden. Ähm, ja aber (..) Zuhause arbeite ich mich in die Dinge noch doller rein. Also ich bin trotzdem genauso kaputt, als wenn ich im Office wäre eigentlich, fast. #00:21:23-3#
- 161 I: Ok. Merkst du/ Hast du irgendwelche psychischen Beeinflussungen oder so, dass du dich gestresster fühlst oder so? Oder denkst du dir, dass du nicht so gestresst bist? #00:21:33-0#
- 162 B2: Ne, ist eigentlich relativ gleich bleibend, weil es im Homeoffice einfach alles länger dauert. Dadurch/ Also ich hab jetzt nicht so den Stress jetzt, aber dadurch dass es alles ein bisschen länger dauert, kommst du dann halt in Zeitverzug manchmal und ja und hast trotzdem irgendwie Stress, finde ich. Also ist bei mir zumindest so. #00:21:51-9#
- 163 I: Ähm also bietet oder habt ihr mal was von eurem Arbeitgeber gehört, dass die überlegen im Moment was anzubieten, vielleicht irgendwie Online Sportkurse oder so. Um zu sagen "Nimmt euch eure Abteilung und macht zusammen ein Online-Workout oder Rückenschule oder wo die Ausgleichsübungen zeigen oder sowas". #00:22:14-6#
- 164 B1: Keine einzige Übung, kein einziges Angebot. #00:22:16-5#
- 165 I: Auch nicht irgendwie ein //Rundschreiben oder irgendwas? #00:22:19-4#

- 166 B1: Nein. // #00:22:20-2#
- 167 I: Bei euch auch nicht? #00:22:21-6#
- 168 B2: Bei uns auch nicht nicht. Vielleicht kommt das jetzt, weil wir haben eine neue Mitarbeiterin im Marketing, die hat auch so ein Fitness-Blog oder so, vielleicht will die das ja mit einbringen oder so, weiß icht nicht. Aber da wird scherzhaft drüber gesprochen immer mal und dann hat sich das aber, also es gibt keine Angebote oder sowas. Keine genauen Ideen. #00:22:41-8#
- 169 I: Würdet ihr euch denn sowas wünschen, wenn sowas angeboten wird in die Richtung? #00:22:47-4#
- 170 B1: Ja, also eine Freundin von mir hat zum Beispiel, dass die jeden Mittwoch Yoga haben und sowas, bei sich in den Räumen auch und dass eine Yoga-Lehrerin kommt, die finanziert wird vom Arbeitgeber. Ich find es schon cool. Das wäre schon eine coole Unterstützung. Wenn man das denn mit seinen Kollegen zusammen macht, ist es vielleicht auch nochmal ein bisschen mehr privater Kontakt den man dann hätte. Könnte man die sozialen Kontakte da besser stärken. Aber/ also ich fände es cool, ja. #00:23:10-9#
- 171 B2: Ja, ich wäre da auch offen, erstmal. Und würde erstmal gucken was das so wäre oder nicht wäre. #00:23:19-9#
- 172 I: Ok. Ähm (.) Würde euch vielleicht auch sowas online jetzt gerade helfen am Homeoffice Arbeitsplatz. (.) Also wenn sie zum Beispiel jetzt sagen würde "Ja, wir würden euch eine Online-Kurs anbieten, wo sich jeder reinschalten kann" oder ein Blatt oder eine Broschüre entwerfen, wo sie euch Ausgleichsübungen zeigen oder bestimmte Rückenübungen, die ihr machen könnt, oder zum Entspannen oder so was? #00:23:49-9#
- 173 B1: Also ich glaub so ein Blatt würde mir jetzt nicht helfen, da würde mir dann die Motivation fehlen, aber wenn es so einen Kurs geben würde, wie jetzt zum Beispiel bei Gymondo oder so, und ich jetzt wüsste ah meine drei Kolleginnen machen da jetzt auch gerade mit und dann hat man da jemanden vor dem Fernseher, der einen dann noch motiviert und sagt "Komm wir machen das jetzt noch und so und so" und auch erklärt, wie man es richtig ausführt. Und auf so einem Blatt, ist es halt auch immer schwierig. Ähm, denn würde ich das schon cool finden, ja. #00:24:15-2#
- 174 B2: (..) Also so eine Broschüre ist glaub ich schwierig, (..) weil du dann halt auch die richtige Ausführung nicht hast und das könnte ich dann auch theoretisch einfach googlen. Da wäre auf jeden Fall so ein Kurs, wo dann die Kollegen denn auch drin sind, dann hast du ja auch den Ansporn oder den Druck in Anführungsstrichen, die anderen machen da auch mit, oh dann muss ich da jetzt auch mal mitmachen, sonst sieht das auch ein bisschen komisch aus. Ich denke das wäre schon ein gutes Angebot, ja. #00:24:43-7#
- 175 I: Ok. Ähm hat eurer Arbeitgeber auch mal gefragt, wie eure Ausstattung der Arbeitsmöbel Zuhause ist? Also hat er mal gefragt, ob ihr überhaupt die Möglichkeit habt ergonomisch zu arbeiten? #00:24:56-7#
- 176 B1: Nein. Es ging lediglich darum, ob wir Internetzugang haben. Also haben wir einen Laptop oder PC, mehr wurde nicht gefragt. #00:25:04-3#
- 177 B2: Bei uns wurde es auch gar nicht nachgefragt. Nein. #00:25:07-3#
- 178 I: Hättet ihr euch sowas gewünscht? #00:25:09-1#
- 179 B2: Ob sie jetzt nachgefragt //hätten oder Peng, aber/ #00:25:12-7#
- 180 I: /Also wenn sie gefragt hätten und dann euch auch in gewisser Hinsicht euch

unterstützt hätten mit bestimmter Ausrüstung oder so. #00:25:18-4#

181 B1: Ja, dass wäre cool gewesen. #00:25:19-9#

182 B2: Ja klar, also ich weiß/ #00:25:21-8#

183 B1: Aber ich hätte es auch nicht verlangt, tatsächlich, weil das ja jetzt für alle plötzlich kam und deswegen, also/ es wäre jetzt nicht/ Ich wäre überrascht gewesen, hätte er es gemacht. #00:25:31-6#

184 B2: Klar wäre es schön gewesen, aber (..) gerade in der Zeit ist es ja auch für die Unternehmen auch finanziell hart, dann müsste nicht noch unbedingt in sowas investiert werden. #00:25:44-3#

185 I: Ja. Hab ihr sonst noch Punkte, die ihr gerne ansprechen möchtet, rund um dieses Thema? #00:25:52-0#

186 B1: Ich nicht. #00:25:53-8#

187 B2: (...) Ne, ich auch nicht. #00:25:57-1#

188 I: Dann möchte ich mich bedanken bei euch, das ihr es gemacht habt. #00:25:59-9#

189 B1: Danke auch. #00:26:00-6#

190 B2: Sehr gerne. #00:26:01-2#

Anhang 5.2 03_Interview

- 1 I: Kannst du dich und deine Position bitte einmal kurz vorstellen? #00:00:05-3#
- 2 B3: Hm (bejahend), ja. Ähm ja, ich bin B3, ähm arbeite als IT-Systemadministrator, ähm soll ich auch die Firma sagen? #00:00:17-7#
- 3 I: Ja oder die Branche einfach. #00:00:20-8#
- 4 B3: Ähm genau, die Branche ist eigentlich Immobilien-Branche Schrägstrich Online-Plattform. (..) Genau. #00:00:34-9#
- 5 I: Das klingt schon mal gut. (..) Ähm du befindest dich ja aktuell hauptsächlich im Homeoffice, hast du davor auch schon mal, also vor der Corona Pandemie, Homeoffice gemacht? #00:00:44-7#
- 6 B3: Ähm ja, ab und an mal, also ähm. Das war eigentlich in der Regel immer so, dass wenn jetzt irgendwie ein Handwerker oder ähm ja, irgendein, ja genau/ eigentlich meistens so ein Handwerker einsetzen, wenn man jetzt irgendwie ein Schaden hat oder sowas. Irgendwie dass ein Handwerker kommen muss, dann konnte man halt sagen "ja ich würde ganz gerne heute mal von zu Hause arbeiten. Ähm, genau aber das kam nicht so häufig vor, also wie gesagt wirklich nur so in (..) ja sag mal Ausnahmefällen. #00:01:16-9#
- 7 I: Also nicht, nicht regelmäßig hattest du einen bestimmten Tag oder so? #00:01:20-5#
- 8 B3: Ähm, Ne leider nicht, also ich so eine Regel gibt es bei uns derzeit noch nicht. #00:01:26-7#
- 9 I: Okay. #00:01:27-5#
- 10 B3: Also das ist immer so, ja (..), nach Absprache also man kann natürlich auch mal sagen "Ja hier, heute passt mir das besser, weil ich nachher noch (..) einen Arzttermin habe oder so oder nachmittags, dass man dann gleich sagt "Ja komm, dann arbeite ich von zu Hause", das geht, aber eine feste Regelung ähm, gibt es nicht. Also, dass ich jetzt sagen kann ich möchte jetzt einmal in der Woche Homeoffice machen oder so. #00:01:50-5#
- 11 I: Okay. (..) Also würdest du schon sagen, dass das Homeoffice irgendwie bei euch in der Unternehmenskultur integriert ist, aber es wird nur quasi geduldet, aber nicht dass es unbedingt //gewollt ist. #00:02:02-0#
- 12 B3: Genau.// (..) Genau, also es ist, ja also man kann, wie gesagt, ja Homeoffice machen, aber halt alles nur so nach Absprache. Also, wie du schon sagst, es wird halt geduldet nach, nach Absprache, aber es gibt jetzt keine feste Regel. Genau. #00:02:17-0#
- 13 I: Okay, gut. Ähm, hast du Kinder? #00:02:20-3#
- 14 B3: Ähm nein. #00:02:22-0#
- 15 I: Gut, dann hat sich die Frage schon weiter erledigt. #00:02:25-1#
- 16 B3: Sehr gut (lachend). #00:02:28-3#
- 17 I: (..) Ähm wohnst du aktuell mit mehreren Personen im Haushalt, die ebenfalls Homeoffice machen? #00:02:34-2#
- 18 B3: Ähm nein. #00:02:35-9#
- 19 I: Okay. Hast du aktuell feste Arbeitszeiten? #00:02:40-8#

- 20 B3: (...) Ähm ja jein. Also ähm wir haben generell ähm Vertrauensarbeitszeit, also das heißt wir können halt selber bestimmen, ähm wann und wie lange wir letztendlich arbeiten wollen. Wir müssen natürlich irgendwie auf ähm, also auf 40 Stunden in der Woche kommen. Ähm bei mir ist es etwas spezieller da ich ja in der IT arbeite und wir haben halt so gewisse, ja also ja auch so flexibel Servicezeiten. Das heißt zwischen neun und 17 Uhr ähm soll halt immer einer von der IT noch irgendwie ansprechbar sein. Aber generell ist es ähm ja komplett flexibel. Also ich kann jetzt auch sagen ich fange jetzt morgen um acht an und ähm den anderen Tag fange ich erst um zehn an. Also das/ da kann man sich halt mit den Kollegen so ein bisschen noch absprechen und innerhalb des Teams. #00:03:37-3#
- 21 I: Okay. Und das ist aktuell auch genauso? #00:03:39-4#
- 22 B3: Ähm, genau ist aktuell (.) hat sich da eigentlich nichts dran geändert. Also Wir haben halt nach wie vor diese Servicezeit bei uns in der IT, dass wir ja zwischen neun und 17 Uhr auch von zu Hause aus erreichbar sind. Ähm aber jetzt pendelt sich das meistens dann auch so ein. Der eine fängt teilweise dann auch mal schon um sieben Uhr morgens an, hört dann dafür früher auf ähm und der andere fängt halt vielleicht ein bisschen später an ähm und ähm macht dann dafür länger. Aber flexibel ist es nach wie vor. Genau. #00:04:13-1#
- 23 I: Okay. Helfen dir diese ähm ja diese Kernarbeitszeiten, nenne ich das jetzt mal, ähm effektiver zu arbeiten? #00:04:22-1#
- 24 B3: Ähm würde ich jetzt nicht behaupten. Also (..) also Ich glaube nicht, dass das jetzt ähm also mir jetzt irgendwie hilft, wenn ich jetzt feste Arbeitszeiten habe, dass ich da irgendwie besser arbeite, also (..) glaube nicht. #00:04:39-7#
- 25 I: Okay. Und hilft es dir denn so ein bisschen Struktur in den Alltag zu bringen? Die vielleicht jetzt durch das zum zum Arbeitsort fahren einfach wegfallen. #00:04:51-3#
- 26 B3: (...) Ähm ja also ähm ja speziell jetzt auf Homeoffice natürlich schon gerade ähm auch in meinem Fall, also ich fahre ähm immer noch so von Tür zu Tür ist es halt fast eine Stunde halt zur Arbeit und ähm das ist natürlich schon wesentlich angenehmer, wenn man ähm ja den Tag so ein bisschen besser gestalten kann. Weil man hat halt morgens nicht diese Stunde, die man zur Arbeit hinfährt und nach der Arbeit natürlich auch die Stunde nicht ähm die man zurück braucht Ähm das ist natürlich schon ganz angenehm, also das ist so ein positiver Aspekt auf jeden Fall. #00:05:27-5#
- 27 I: Okay. Ähm stört dich gerade irgendwas so in Bezug auf Work-Life-Balance? Merkst du das da gerade so ein bisschen eine Entgrenzung stattfindet oder sagst immer noch ich kann das gerade immer noch strikt trennen, obwohl ich zu Hause arbeite? #00:05:43-8#
- 28 B3: Hm (bejahend), ja also schon, also ich also ich versuche das schon immer so strikt zu trennen. Also ich höre es leider auch ja oftmals bei Kollegen, die das nicht so gut können. Ähm die dann halt ähm ja das nicht so, so diesen Cut finden können oder ja noch weit darüber hinaus immer arbeiten. Ich versuch das immer ganz gut hinzubekommen, aber ähm ich hab manchmal wohl auch das Gefühl, dass ähm, wenn ich jetzt zu Hause arbeitet, dass man halt noch mehr irgendwie so ein bisschen darauf achtet erreichbar zu sein. Weil man jetzt halt nicht ähm ja so ins Büro fährt und man sieht sich. Ah alles klar der ist da, sondern jetzt ist es halt einfach, okay sieht jetzt im Telefon, dass ich online bin und in unserem Chat sehen sie das online bin, aber ja man hat so ein bisschen mehr den Drang dann doch irgendwie die ganze Zeit erreichbar zu sein. Aber an sich ähm funktioniert das sonst bei mir ganz gut, also ich halt mich da dann immer so an meine Arbeitszeit. Dass ich dann sag, okay nach acht Stunden ähm mach ich dann auch aus und dann ist für mich dann auch Feierabend. Also/ #00:06:55-3#

- 29 I: Okay, gut. Gefällt dir denn die Arbeit im Homeoffice und könntest du dir vorstellen in Zukunft mehr Homeoffice zu machen? #00:07:04-0#
- 30 B3: Ähm ja, ähm würde ich auf jeden Fall begrüßen. Ich glaube dauerhaft, also wirklich wochenlang nur, also ja wirklich dauerhaft im Homeoffice zu bleiben, wäre für mich persönlich nichts. Ich würde es aber auf jeden Fall begrüßen so ja mindestens ein bis zwei Tage die Woche ähm Homeoffice machen zu können. Also dass man dann ja wirklich mal so ein Tag hat, den man sich halt einmal so zeitlich spart und ähm ja ist ja teilweise dann auch Geld, wenn man jetzt mit dem Auto fährt zur Arbeit zum Beispiel, ist halt ein Tag weniger zur Arbeit pendeln. Also das würde ich mir auf jeden Fall wünschen, dass man noch mehr ähm also und auch feste Regelungen für so Homeoffice einführt. Dass das ist nicht immer so eine kann-Geschichte ist und nach Absprache und ähm dass das denn immer so ganz, ganz böse gesehen Homeoffice zu machen, sondern das es halt wirklich eine feste Regelung gibt. Ähm man kann jetzt halt ein, ein bis zwei Tage, sowas wäre für mich glaub ich ganz gut. #00:08:10-2#
- 31 I: Okay, danke. Ähm gibt es denn bei dir auch gerade Sachen, die nicht so gut funktionieren im Homeoffice? #00:08:17-2#
- 32 B3: (...) Gibt es Sachen, die nicht so gut funktionieren. Ähm (...) ja, jein, also, also was bei uns/ ja das ist jetzt auch so ein bisschen spezifisch, aber ähm das ist auch eher so ein bisschen so auf die, ja so die Arbeitsweise ein bisschen bezogen. Ähm wir bekommen ja, wenn wir jetzt so Störungen oder ja jeder jemand hat ein Problem, dann soll die bei uns halt ähm in der IT ein Ticket einstellen und dann arbeiten wir diese ganzen Aufgaben ab. Ähm jetzt ist es halt so, dass halt besonders viele, ja Kanäle genutzt werden, also die Leute schreiben halt keine Tickets mehr oder weniger, sondern sie rufen halt direkt an oder schreiben direkt im Chat. Als wir haben halt so ein internes Chat Programm, wo alle mit kommunizieren können. Und dann wird man halt teilweise schon sehr, sehr viel, sag ich mal bombardiert, dass man da teilweise gar nicht mehr hinterher kommt und dass das natürlich so ein bisschen Stress hervorruft, dass man an mehreren Stellen irgendwie Aufgaben eingekippt bekommt und das ist so ein bisschen nervig. #00:09:29-6#
- 33 I: Okay, also da würdest //du dir #00:09:31-6#
- 34 B3: Das ist sowas was/ Genau, also das ist sowas, was halt nicht so gut ähm im Arbeitsalltag funktioniert. #00:09:38-7#
- 35 I: Okay, da wäre eine einfach eine Regelung hilfreich? #00:09:42-9#
- 36 B3: Genau, also das, das, das ist halt einfach auch unseren Mitarbeiter so ein bisschen geschuldet, dass die das teilweise nicht so ganz verstehen. Ähm also wir weisen die natürlich auch darauf hin, aber ähm (lachend) manche verstehen das halt nicht so. Ähm ansonsten würde ich schon sagen, dass das alles ganz gut funktioniert. Was natürlich schon hier und da mal passieren kann und was uns jetzt natürlich auch aufgefallen ist, ähm ja das, wenn natürlich irgendwie zu Hause, jetzt gerade in dieser ganzen Corona Phase die Internetverbindung mal nicht so gut sein kann, ähm dann ist es natürlich auch teilweise ein bisschen eingeschränkt ähm zu arbeiten. Ansonsten funktioniert eigentlich alles ganz gut. #00:10:22-2#
- 37 I: Okay. Wurdet ihr mit Technik ausgestattet von eurem Arbeitgeber oder musst du dir selber schon haben? #00:10:28-2#
- 38 B3: Ähm nein, also ähm wir wurden ähm, also wir haben alle Laptops. Ähm also es gab jetzt noch ein paar Kollegen, die jetzt noch kein Laptop hatten, das wurde in dem Zuge jetzt umgestellt. Das heißt ähm, ja alle Mitarbeiter wurden jetzt mit einem mobilen Arbeitsgerät ausgestattet, das halt ähm ja auch ja dieses Homeoffice halt besser von statt gehen kann, weil sonst wäre es halt ein bisschen schwierig geworden für die Kollegen, die halt irgendwie kein Rechner haben zu Hause oder mit den VPN Zugriff. Und ähm man konnte sich halt auch, ja Peripherie, also sprich ähm

Monitor, Maus, Tastatur, konnte man sich alles von Arbeit ähm mit nach Hause nehmen. Also, wenn man da jetzt zu Hause nichts hatte, also da wurden wir auf jeden Fall ausgestattet. #00:11:21-3#

39 I: Okay, das ist ja schon mal gut. #00:11:23-1#

40 B3: Hm (bejahend). #00:11:24-4#

41 I: Ähm jetzt eine Frage, die die Führung, also die Führung deiner Führungskraft betrifft so. Ähm wie ist denn der Kontakt zu deiner Führungskraft aktuell? #00:11:35-7#

42 B3: (..) Ähm ja der ist generell ganz gut und viel (lachend). Aus meiner Sicht ähm aktuell ein bisschen zu viel. Also wir haben jetzt halt, ähm ja also das hatten wir jetzt vorher nicht gehabt, also bevor diese ganze Homeoffice Geschichte war, hatten wir das nicht. Ähm jetzt ist es so, dass wir jetzt täglich ähm morgens einmal eine Videokonferenz haben, alle gemeinsam, also unser Team und unser Vorgesetzter, und dann besprechen wir halt einmal so kurz ob irgendwas ja anstehen oder irgendwas nicht funktioniert oder ähm ob irgendwas tun muss oder ähm ja. Aber es ist mir teilweise schon ein bisschen zu viel jeden Tag, weil ja meistens ist es dann so, dass man am nächsten Tag denn schon gar nicht so viele neue Sachen irgendwie hat, also da baut sich gar nicht so viel auf, dass man jetzt irgendwie so unbedingt Redebedarf mit dem Vorgesetzten hat. Und ähm bei uns ist es jetzt eh immer so gewesen, dass wir relativ autark arbeiten, also ist jetzt nicht so, dass jetzt jeden Tag irgendwie unser Vorgesetzter sagt "Du, du, du, du, du, du musst das machen und du musst das machen". Sondern, ähm ja wir arbeiten sehr eigenständig und ähm deswegen war das jetzt gerade in dieser Homeoffice Phase so ja ein bisschen viel, weil ja bis man dann wirklich mal so in den Tag startet und wirklich seine Aufgaben anfängt, hat man dann schon irgendwie drei Videokonferenzen gemacht und ja, das könnte dann wieder ein bisschen weniger werden gerne. Aber sonst ist der Kontakt jetzt, ja sehr viel. #00:13:19-6#

43 I: Also würdest du fast sagen, dass du dich ein bisschen kontrolliert fühlst? #00:13:22-8#

44 B3: Ähm jein, also ich/ ja, also die, die, die Zeit ist natürlich von/ also wir haben jetzt immer um ja viertel vor neun, also deswegen ist die Zeit schon so ganz gut gewählt, dass jeder natürlich äh vor neun anfängt zu arbeiten sozusagen (lacht). Ähm ja es, es ist jetzt nicht schlimm, wenn man jetzt mal nicht dabei ist, also das hatten wir jetzt auch öfter mal den Fall, dass dann vielleicht ein Kollege ja das irgendwie nicht geschafft hat, weil in dem/ in der Zeit irgendwie gerade einen Kollegen supporten musste oder ähm vielleicht auch verschlafen (lacht). Das ist dann auch nicht so schlimm, aber ähm ja der Zeitpunkt war natürlich schon von ihm relativ geschickt gewählt, dass man das halt vor der eigentlichen, ja sag ich mal, Servicezeit oder Kernzeit ähm ja das Meeting macht, dass auch wirklich alle anwesend sind. Also so leichten Hang ähm zur Kontrolle hat es, ja. #00:14:25-8#

45 I: Okay, gut. Wie fühlst du dich denn jetzt von deiner Führungskraft betreut? Also jetzt so im Aspekt/ Könntest du ihr zum Beispiel sagen, wenn es dir psychisch nicht gut geht oder wenn dir das Homeoffice gerade zu viel wird, (..) so die Decke auf den Kopf fällt oder so? Hast du das Gefühl, dass du ihr es auch tatsächlich mitteilen könntest? #00:14:49-5#

46 B3: (..) Ähm ja, jein. Also(..) ja sagen wir mal so, ich hab jetzt nicht den perfekten Draht zu meinem Vorgesetzten. Also weil ja ähm nicht so der der (lacht) tollste Typ ist, sagen wir mal so. Ähm deswegen weiß ich nicht, ob ich mit ihm dann reden würde. Ähm ja, wahrscheinlich würde ich dann vielleicht eher so Richtung Personalabteilung gehen. Ähm aber grundsätzlich ähm kann man mit dem Vorgesetzten sprechen und ähm dem natürlich auch Dinge mitteilen, wenn irgendwas nicht funktioniert. Ähm ja doch, also es geht schon, aber ja nur mein Verhältnis ist jetzt nicht so das beste mit meinem Vorgesetzten. #00:15:42-0#

- 47 I: Okay, verstanden. Dann, wie ist der Kontakt zu deinem Team, also zu den Kollegen unter euch/ unter einander, also nicht nur jetzt, wie du vorhin meintest im Meeting mit deiner Führungskraft, sondern auch nur unter euch jetzt so? #00:15:58-2#
- 48 B3: Ähm ja das funktioniert auf jeden Fall ganz gut, also wir machen das dann meistens, also wir haben uns das jetzt einfach angewöhnt ähm ja direkt nach dem Meeting mit unserem Vorgesetzten, ähm wenn der dann die Videokonferenz verlässt, dann bleiben wir noch in der Videokonferenz drin und ähm sprechen denn noch so untereinander ähm so Dinge ab, die halt irgendwie erledigt werden müssen, damit das dann halt untereinander einfach klären und gucken wo muss was gemacht werden. Ähm und man versucht schon auch öfter mal so zwischendurch denn mal ja nicht alles, also wir chatten halt sehr viel ähm im Laufe des Tages gerade wenn irgendwelche Fragen auftauchen oder einer nicht Bescheid weiß. Ähm aber wir versuchen das auch schon öfter, denn auch mit ähm ja Telefon oder, oder Video Call auch zu lösen, ähm dass wir dann da untereinander doch etwas mehr kommunizieren von zu Hause aus, dass man halt auch so ein bisschen dieses ja Socializing zwischendurch auch noch machen kann. Also das funktioniert bei uns sehr gut. #00:17:08-7#
- 49 I: Gut. Hast du das Gefühl, dass du immer alle Kollegen jederzeit erreichen kannst oder hast du auch manchmal das Gefühl, dass die nicht unbedingt erreichbar sind, wenn sie eigentlich erreichbar sein sollten? #00:17:20-1#
- 50 B3: Ja teils, teils, auf jeden Fall. So dass man merkt schon, also viele sind da schon sehr gewissenhaft, also ähm (.) und ja sitzen dann auch wirklich so den den Tag vor dem PC. Ja bei anderen Kollegen hat manchmal so einen etwas anderen Eindruck, ähm dass dann doch eher irgendwie andere Dinge tun, anstatt zu arbeiten (lacht). Ähm aber es ist ganz unterschiedlich, also bei vielen Kollegen hab ich das halt auch ähm, dass ich weiß, dass das die auch Kinder zu Hause haben. Ähm und dass sie vielleicht dann einfach nicht erreichbar sind, weil wenn man jetzt zwei kleine Kinder irgendwie zu Hause hat, die noch irgendwie betreut werden müssen, dann hab ich da auch Verständnis für, ähm dass das nicht so einfach ist. Ähm aber ja es ist teils teils aber das das geht so ein bisschen in das ein was ich vorhin halt meinte, so man hat/ Also für mich ist es so, dass ich halt immer so den Eindruck habe, ich muss halt mehr zu Hause erreichbar sein, als wenn ich jetzt im Büro bin. Also wenn ich jetzt mal hier in die Küche gehe und ich dann in dem Moment angerufen werde, dann erweckt das gleich wieder den Eindruck ähm „ja der ist ja gar nicht an seinem Platz, was macht der denn jetzt da zu Hause?“. Aber wenn man jetzt im Büro zum Beispiel jetzt einmal die Küche geht, sich einen Kaffee holt, dann hat man da nicht so den, das Gefühl, dass es so schlimm ist, wenn dann in dem Moment jemand angerufen hat. Also das ist so, ja aber wie gesagt ich stelle das so und so fest, also die meisten erreiche ich immer sehr gut. Ähm hier und da ist das mal so, dass mal einen Kollegen dann versucht man die dreimal anzurufen und keiner geht ran, im Chat geht auch keiner ran. Ja das ist teils, teils. #00:19:04-8#
- 51 I: Okay. (..) Ähm wenn ihr so miteinander redet, tauscht ihr euch dann auch über private Themen aus? #00:19:10-2#
- 52 B3: (..) Ähm ja auf jeden Fall. Also ähm ich habe das jetzt auch viel gemerkt, dass ähm ja einige da auch, also gerade ja, ich muss halt auch mal mit vielen Leuten auch außerhalb meines Teams ja telefonieren, wenn die halt irgendwelche IT Problemchen haben und ähm dann merkt man denn doch auch schon, dass man so wenn ich mich dann irgendwie bei denen per Remote raufschalte und da den helfe dass ähm, dass man denn halt nebenbei auch gerne so sich über private Dinge unterhält. Und man merkt auch das oder man hat gemerkt oder merkt immer noch, ähm dass viele das auch gut finden und ähm dass man ja sich auch mal wieder mit mit anderen Leuten austauschen kann, weil gerade jetzt zu dieser ganzen Corona Phase jeder sitzt zu Hause, das soziale Umfeld ähm wurde weniger und ähm da haben sich auch viele gefreut, dass man halt einfach auch mal darüber hinaus, wenn man schon fertig nochmal fünf bis zehn Minuten, einfach ein bisschen gequatscht

- hat. #00:20:07-9#
- 53 I: Also würdest du diesen Austausch schon für wichtig halten? #00:20:10-8#
- 54 B3: Absolut, ja. #00:20:12-6#
- 55 I: Okay. Habt ihr auch schon //mal sowas #00:20:14-3#
- 56 B3: Also gerade // (.). Also gerade, wenn man sich halt eh gar nicht mehr wirklich sieht, finde ich das wichtig, dass man dann auch, wenn man dann vielleicht auch mal gerade zusammen telefoniert, dass man dann auch immer so fragt hier "wie gehts dir was und läuft alles bei dir" oder wenn man engeren Kontakt zu den Kollegen hat, dass man sich halt auch (unv.) unterhält, auf jeden Fall. Also finde ich sehr wichtig, ja. #00:20:36-9#
- 57 I: Okay. Habt ihr auch schon mal sowas wie eine virtuelle Kaffeepause oder so ausprobiert? #00:20:41-5#
- 58 B3: Ähm ja, also es gibt tatsächlich ähm, also wir im Team haben es jetzt nicht gemacht. Ich weiß, dass es ähm das bei uns gibt. Also es gibt so einen ja so im Chat Channel, wo man halt auch per Video dann so so eine virtuelle Kaffeepause machen kann. Äh darüber hinaus gab es bei uns oder gibt es bei uns immer einmal in der Woche ähm so Feierabendbier, ich glaube das ist immer donnerstags und das haben die halt auch ähm auf das virtuelle Feierabendbier quasi geschoben, dass man ähm dass man da auch noch mal so einen Nachfeierabend, so ab ich glaube 16:30 oder so, hat man da auch die Möglichkeit sich nochmal so mit einem kalten Getränk vor den Rechner zu setzen und mit seinen Kollegen zu quatschen. #00:21:33-1#
- 59 I: Das ist aber auch nicht schlecht. #00:21:35-3#
- 60 B3: Joa, das wurde, soweit ich weiß, auch immer ganz gut angenommen. Also viele haben es auch genutzt. Gibt natürlich auch Ausnahmen, oder Leute die sagen "Ne um 17 Uhr ist bei mir Feierabend, dann ist bei mir der Rechner aus." Andere, die denn darüber hinaus noch ein bisschen arbeiten, die die haben sich da auf jeden Fall immer gerne eingeklinkt. #00:21:53-8#
- 61 I: Gut. Ähm wie war denn der Stand der Digitalisierung bei euch vor der Corona Pandemie? #00:22:01-6#
- 62 B3: Ähm also bei uns war es tatsächlich schon sehr gut. Also wir waren relativ gut vorbereitet, ähm da wir generell schon ja den Großteil so 90 Prozent der Mitarbeiter ja auch schon Laptops hatten, ähm genauso wie ein VPN Zugriff, also sprich, dass die Mitarbeiter von zu Hause auf die internen Systeme raufkommen, ähm da waren wir generell schon sehr gut aufgestellt. Ähm das einzige was uns, also was wir nicht wussten, ob ähm das funktioniert ähm, wenn wirklich alle Mitarbeiter jetzt von zu Hause arbeiten, ob das mit dem VPN alles soweit funktioniert ähm, ob das so gut dimensioniert war. Aber ansonsten, ansonsten war schon alles sehr auf Mobile Working ähm ja aufgestellt. #00:23:00-9#
- 63 I: Okay. Also sind bei euch auch viele Prozesse digital mittlerweile oder? #00:23:05-3#
- 64 B3: Ähm ja nahezu alles fast. Also es gibt/ also das einzige, klar also jetzt so ja Postannahme oder so weiter. Also es gibt natürlich hier und da, genau so ähm muss die Buchhaltung auch mal noch so ja händisch Briefe verschicken an Kunden, irgendwelche Mahnungen, Rechnungen. Ähm das läuft noch, soweit ich weiß, ähm nicht digital. Also so ein Mischmasch. Ähm aber ansonsten sind die Prozesse nahezu digital. Also wir sind da komplett digital unterwegs, ja. #00:23:41-5#
- 65 I: Okay, gut. Ähm inwieweit meinst du wird die Corona Pandemie den Stand der Digitalisierung im Unternehmen beeinflussen? Obwohl ihr jetzt schon so weit

vorangeschritten seid, sag ich jetzt mal, meinst du das jetzt zum Beispiel die Möglichkeit das Homeoffice auch wirklich ähm verankert wird bei euch, so wie du es zum Beispiel gewünscht hast? #00:24:02-4#

- 66 B3: Ähm ja ich ähm bin mir relativ sicher, dass es passieren wird. Also weil zum einen ähm haben hat die Geschäftsführung gesehen oder gemerkt, dass es halt wunderbar funktioniert im Homeoffice zu arbeiten, also ähm die Leute sind halt produktiv, sie arbeiten alle gut ähm und das war glaube ich der Führung, also der Geschäftsführung, vorher nie so bewusst, dass das vielleicht doch auch funktionieren könnte. Das auch jegliche Abteilung ähm ins Homeoffice gehen kann, also von Call Center Mitarbeiter über ähm Office Management und so weiter. (..) Und das macht auf jeden Fall jetzt schon so ein Eindruck oder es ist auch sehr gewünscht jetzt doch eine feste Homeoffice Regelung einzuführen. Also da ist wohl unser Unternehmen auch schon mit unserem Betriebsrat wohl dran da irgendwas in die Wege zu leiten. Wie die Regel am Ende aussieht, weiß ich nicht, aber es soll auf jeden Fall wohl eine feste Regelung kommen. #00:25:11-8#
- 67 I: Ja, okay. Ja, das kann man denn wahrscheinlich auch am Ende der ganzen Corona Pandemie sagen, wie es denn genau aussehen wird. #00:25:18-4#
- 68 B3: Genau, genau. #00:25:20-6#
- 69 I: Ähm wird bei euch im Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement beziehungsweise eine betriebliche Gesundheitsförderung angeboten? #00:25:29-2#
- 70 B3: Ähm ja wir haben, genau, wir haben eine, ja also wir haben nur eine betriebliche Altersvorsorge, aber ich weiß nicht genau, ob das da mit zuzählt. #00:25:40-7#
- 71 I: Nein, leider nicht. #00:25:42-2#
- 72 B3: Nicht wirklich. #00:25:43-3#
- 73 I: Das wären jetzt so Gesundheitskurse zum Beispiel oder so // Trainingskurse so was. #00:25:47-5#
- 74 B3: // Achso, ach doch doch. Doch haben wir tatsächlich. Also ähm es gibt auf jeden Fall Vergünstigungen für Fitnessstudios. Ähm dann gibt es jetzt aktuell, also wir hatten mal zeitweise eine Massage, das wurde jetzt irgendwie wieder eingestellt. Ähm dann haben wir jetzt ähm aktuell, ich glaube das läuft auch noch, ähm Rückenurse. Das heißt da kommt denn immer ein, ich weiß nicht alle zwei oder alle vier Wochen, kommt da glaube ich irgendwie so ein, ja so eine Rücken-Trainerin und dann können glaub ich irgendwie, die machen so Übungen ähm und dann kann man in so einer kleinen Gruppe ähm dran teilnehmen. Also ich glaube das sind immer so mit 20 30 Personen, können gleichzeitig teilnehmen. Ähm und ich glaube jetzt wurde das so ein bisschen ähm auch online angeboten, das heißt ich glaube das letzte Mal war jetzt, hat die Trainerin das dann irgendwie über Instagram gemacht und dann konnten die Leute von zu Hause sich da halt reinschalten und ähm dass so online mitmachen. Also genau so Rückenurse gibt es dann auch genau. #00:26:59-2#
- 75 I: Ah, das ist ja cool. Fühlst du dich denn aktuell durch das Homeoffice gesundheitlich beeinflusst? #00:27:05-0#
- 76 B3: Ähm ja, also ich habe das Gefühl ich sitze noch mehr als vorher. Ja also man hat natürlich jetzt nicht so den, also ich hab zwar hier so das Büro quasi, so ein Arbeitszimmer mit Schreibtisch, aber jetzt auch keine super tollen Stuhl. Also ja man hat irgendwie so das Gefühl, dass man noch mehr vor dem PC sitzt, weil man nicht so diese Interaktion mit den Kollegen hat, weil sonst ist es ja schon öfter mal so, dass man im Büro, okay ich geh jetzt mal in die Kaffeeküche, hol mir einen Kaffee, dann geh ich vielleicht auch mal zum Kollegen und ähm mal zum Empfang dann bisschen quatschen oder Pakete holen oder whatever. Ähm das merkt man schon. Ja also gerade so dies bewegen ist halt noch weniger geworden auch aufgrund der

Tatsache, dass man jetzt nicht mal mehr den Arbeitsweg vor sich hat, also man geht nicht mal mehr irgendwie zur Bahn oder das fällt halt auch komplett Weg. Ähm man kommt halt aus dem Bett ähm, macht sich fertig und setzt sich vor den PC und ja. Also es auf jeden Fall ja die Bewegung ist weniger geworden, das würde ich schon sagen. #00:28:21-4#

77 I: Hast du denn schon Beschwerden, also so Rückenschmerzen oder sowas zum Beispiel? #00:28:24-9#

78 B3: Ähm ja, aber die hatte ich tatsächlich auch vorher schon, aber das hat sich auf jeden Fall ja nicht verbessert durch das Homeoffice, sondern halt ja meiner Meinung nach eher schlimmer geworden, ja. #00:28:37-9#

79 I: Ja. Hast du denn im Büro irgendwie so einen höhenverstellbaren Tisch oder ist der, alles ergonomisch auf dich angepasst? #00:28:45-3#

80 B3: Ähm. #00:28:47-3#

81 I: So Stuhl und Tisch und so oder? #00:28:47-6#

82 B3: Ähm leider nicht. Also die Tische sind generell höhenverstellbar, aber halt auch nur halt fest, also man kann halt eine feste irgendwann einstellen lassen von unserem Facility Manager, aber sind jetzt keine elektrischen ähm höhenverstellbaren Tische. Ähm die gibt es tatsächlich dann nur mit ähm Attest und ähm dann kann man das wohl beantragen, dass man so einen elektrischen Tisch bekommt., dass man jetzt halt auch zwischendurch mal im Stehen, meinetwegen, arbeiten könnte. Ähm das hab ich soweit nicht und sonst halt einen normalen Bürostuhl den man halt natürlich so auf seine Bedürfnisse so ein bisschen einstellen kann. Ähm aber das war es dann auch. #00:29:33-6#

83 I: Okay. Ähm wird denn bei euch gerade neben diesen, also dass du gerade gemeint, das mit dem Online-Rückenkurs, wird denn daneben noch irgendwas aktuell aufgrund der Corona Pandemie angeboten oder haben sie zum Beispiel so ein Rundschreiben irgendwie geschickt ja mit irgendwelchen Ausgleichsübungen oder (..) so was? Oder andere Onlinekurse vielleicht? #00:29:59-0#

84 B3: Nein, das ist tatsächlich nur dieses online Angebot, was wir jetzt da haben für diese Rückenkurse. Ist halt irgendwie so eine ja eine Trainerin und es wird dann halt, wie gesagt, jetzt aktuell einmal in der Woche, soweit ich weiß oder und etwas öfter. Ja ich habe da ehrlich gesagt noch nie teilgenommen (lacht), sollte ich vielleicht mal tun. Ich glaube es ist aktuell mal einmal die Woche oder zweimal die Woche und da, wie gesagt, sie macht immer so Übungen vor und dann kannst du halt die Übungen denn zu Hause nachmachen, aber ähm mehr gibt es aktuell nicht, ne. #00:30:36-7#

85 I: Okay. Würdest du dir denn irgendwas wünschen in diese Richtung? #00:30:40-7#

86 B3: (..) Ähm. Ja, also grundsätzlich fand ich ähm diese Rückenübungen, also ich konnte halt, wie gesagt, habe ja bisher noch nicht teilgenommen (lacht). Ich hatte aber halt immer gehört von den Kollegen, dass gerade diese Rückenübungen vor Ort wohl mal ganz ganz cool sein sollen, deswegen könnte ich mir schon vorstellen, dass das sowas noch vermehrt eingesetzt werden kann, weil das war halt auch immer nur auf eine bestimmte Anzahl begrenzt. Das heißt wenn du halt dich ja die die Mail irgendwie zu spät liest und die Leute haben sich vorher schon eingetragen, dann hast du auch keine Möglichkeit teilzunehmen. Also es wäre natürlich cool, wenn wir jetzt noch ein bisschen ja mehr wahrscheinlich machen würde. Ähm genauso wie diese Massage fand ich generell auch nicht schlecht, aber das ähm hatte sich dann irgendwann wohl auch so ein bisschen verlaufen dann. Sowas wäre schon ganz cool. #00:31:39-7#

87 I: Gut. Dann sind wir schon bei unserer letzten Frage angekommen. Hast du hast du

noch einen Punkt den du gerne ansprechen möchtest? #00:31:47-4#

88 B3: (...) Ähm (..) also mir fällt jetzt ad hoc nichts ein. #00:32:00-7#

89 I: Ist ok. #00:32:04-3#

90 B3: Ne, ich glaube erstmal nicht, ne. #00:32:07-6#

91 I: Okay. Ähm, dann danke ich dir für die Teilnahmebereitschaft und Auskunftsbereitschaft. #00:32:13-6#

92 B3: Ja, gerne, gerne. #00:32:13-8#

Anhang 5.3 04_Interview

- 1 I: So. Kannst du dich und deine Position einmal bitte kurz vorstellen? #00:00:07-6#
- 2 B4: Also also ich bin 27 Jahre alt, arbeite ja in der Luftfahrtbranche, bin dort im Bereich der Ausbildung tätig und betreue ähm ja ehemalige Auszubildende und duale Studenten, die noch ein weiterführendes Studium an ihre Erstausbildung angeschlossen haben. #00:00:27-1#
- 3 I: Okay. Ähm du hast dich ja während der Corona Pandemie viel im Homeoffice befunden, wie sah dein Modell aus, also wie oft hast du da Homeoffice gemacht? #00:00:39-6#
- 4 B4: Ähm, durch Corona ähm waren wir jetzt in zwei Teams aufgeteilt, also dass wir immer abwechselnd im Büro waren, ein Tag von Zuhause gearbeitet haben, das heißt eigentlich war ich dann ja jeden zweiten Tag Zuhause. #00:00:55-5#
- 5 I: Okay. Hast du vor der Corona Pandemie auch schon Homeoffice gemacht? #00:01:00-4#
- 6 B4: Ähm ja, aber sehr unregelmäßig. Ähm es war immer schon bei uns ein Thema und das wir das eigentlich sehr flexibel ähm nutzen konnten, aber nicht in der Regelmäßigkeit, also ich würde sagen, dass ich das dort so ein bis zweimal im Monat wahrgenommen habe. #00:01:18-1#
- 7 I: Okay. Ähm also würdest du sagen, dass das Homeoffice schon in die Unternehmenskultur integriert war? #00:01:25-6#
- 8 B4: (...) Ja, also zu mindestens ähm in ersten, ersten Teilen. #00:01:31-6#
- 9 I: Okay. Hast du Kinder? #00:01:35-6#
- 10 B4: Nein. #00:01:37-1#
- 11 I: Okay. Okay. Wohnst du mit einer oder mit mehreren Personen im Haushalt, die ebenfalls Homeoffice aktuell machen oder während der Corona Pandemie gemacht haben? #00:01:46-2#
- 12 B4: Nein. #00:01:48-4#
- 13 I: Okay. Hast du aktuell feste Arbeitszeiten, wenn du im Homeoffice bist? #00:01:54-1#
- 14 B4: Ja. #00:01:55-7#
- 15 I: Wie sieht das aus ungefähr? #00:01:58-9#
- 16 B4: Also meist ähm fange ich um sieben Uhr an, weil wir immer um sieben Uhr 30 eine ja kleine Regel Telko haben mit unserem Team, wo wir uns kurz austauschen, ob irgendwelche wichtigen Themen angefallen sind oder neue Entwicklung. Da tauscht man sich einmal kurz aus. Und ich Versuche dann immer ein bisschen ja vor dieser Telko schon am PC zu sein, meine Mails vom letzten Tag noch einmal zu schauen, ob da dann irgendwas neues gekommen ist. Und dann versuche ich ähm ja auch so ein bisschen in meiner Regelarbeitszeit zu bleiben und arbeite dann so ja circa bis 15 oder 16 Uhr maximal eigentlich. #00:02:42-1#
- 17 I: Okay. Also wie vorher auch? #00:02:43-7#
- 18 B4: Ja. #00:02:44-7#
- 19 I: Oder wie du auch wie du arbeitest, wenn du normal im Office bist? #00:02:47-4#

- 20 B4: Genau, also schon daran angelehnt. #00:02:50-3#
- 21 I: Okay. Kannst du diese, das so strikt trennen, dass du jetzt sagst ja okay jetzt bis dahin arbeite ich Zuhause und dann ist für mich Freizeit oder würdest du sagen da findet so eine leichte Entgrenzung der Arbeit und vom privaten statt? #00:03:05-4#
- 22 B4: Es kommt immer ein wenig drauf an. Also grundsätzlich kann ich das ganz gut ähm, das dann auch für mich zu trennen. Also dadurch, dass ich auch ja ein richtiges Büro habe, wo ich mich hin zurückziehe, also dass ich dann nicht in irgendwelchen anderen Räumen im Haus ähm ja sitzen muss um dort zu arbeiten. Das klappt schon sehr gut. Was jedoch ist ähm, dass ich häufig, wenn ich jetzt früher Feierabend mache und weiß, dass einige Themen noch offen sind, dass ich dann schon nochmal ähm Mobiltelefon mal mitnehme ähm, dass man mich noch erreichen kann, wenn irgendwelche Themen offen sind. #00:03:42-8#
- 23 I: Okay. (.) Ähm habt ihr auch irgendwie feste Regeln mit dem Team abgemacht, also dass ihr gesagt habt, zum Beispiel, ja wir arbeiten einfach in den Zeiten weiter, wie wir immer gearbeitet haben, wenn wir Zuhause sind? #00:03:58-5#
- 24 B4: Also richtig definiert haben wir diese Sachen nicht. Ähm das hat sich einfach sehr schnell und gut eingespielt, also dass da ja die Zeiten von einem so ein bisschen beibehalten worden und ähm wir nach wie vor gut mit unseren Terminkalendern gut arbeiten. Also das heißt, also sollte jetzt auch jemand mal noch einen Termin am Tage haben ähm ja, dass das dort vermerkt ist, dass man dann auch weiß, warum man den Kollegen nicht erreicht. Ähm das klappt bei uns eigentlich ganz gut, ohne dass wir da jetzt feste Regeln ähm für definiert haben. #00:04:36-8#
- 25 I: Okay. Gefällt dir denn die Arbeit im Homeoffice? #00:04:41-8#
- 26 B4: Ja, also ich bin sehr froh darüber, dass wir das jetzt auch in diesem größeren Maße machen können. Da für mich der Fahrtweg ja auch mit fast einer Stunde recht lang ist. Ähm dennoch freue ich mich auch immer wieder über die Tage, wo ich ähm ins Büro fahren kann. #00:04:59-8#
- 27 I: Okay. Also könntest du dir definitiv vorstellen in Zukunft auch mehr Homeoffice zu machen? #00:05:04-5#
- 28 B4: Auf jeden Fall. #00:05:06-8#
- 29 I: Okay. Ähm gibt es denn Dinge, die im Homeoffice nicht so gut vielleicht funktionieren? #00:05:13-9#
- 30 B4: (...) Ähm, da muss ich kurz überlegen. (..) Also eigentlich ähm mittlerweile nicht mehr. Ganz am Anfang hatten wir ja manchmal ein bisschen Schwierigkeiten mit den Zugängen, aber das hat sich mittlerweile eigentlich auch komplett erledigt. Und ähm da mein Job, da ich, also die Studenten, die ich betreue, da sie eh nicht vor Ort sind, ähm ist bei mir eh in der Tätigkeit, bei der ich sehr viel telefoniere und vorher schon auf ähm ja Dinge wie Webex ähm oder Hangout, jetzt neu durch Google, zurückgegriffen habe und dort um die Gespräche mit den Kandidaten zu führen. Und deswegen war also ist es gar nicht so so unterschiedlich ähm und für mich nicht so die Herausforderung, ob ich Zuhause arbeite oder im Büro. #00:06:10-0#
- 31 I: Okay. Auch von der Effektivität deiner Arbeit her, also wieviel du so schaffst Zuhause und ähm und im Office selber? #00:06:19-6#
- 32 B4: Ja, also das ist nach wie vor auch mal sicherlich so ein bisschen Tages ja abhängig, ähm wie gut man irgendwie so drauf ist, aber da gibt jetzt auch Tage, wo ich dann im Büro weniger schaffe. Ähm aber grundsätzlich würd ich sagen, dass ich Zuhause schon ähm ja nochmal bisschen strukturierter, wenn du natürlich ein bisschen

weniger Ablenkung durch Kollegen da ist. #00:06:43-0#

- 33 I: Okay. Findest du, dass es irgendwo noch Verbesserungsbedarf gibt bei eurem, also wenn du Zuhause bist und Homeoffice bist, (..) sei es Technik oder so, fehlt dir irgendwas? #00:07:01-7#
- 34 B4: (...) Ne, also eigentlich bin ich dafür sehr gut ausgestattet. #00:07:10-6#
- 35 I: Okay. Ähm wie ist denn der Kontakt zu deiner Führungskraft aktuell? #00:07:17-7#
- 36 B4: Also gut, dadurch dass wir morgens halt immer so einen kurzen Austausch haben, wo man sich also zumindest mindestens einmal am Tag, ähm die Chance hat, um über Themen zu sprechen. Ansonsten ähm ja, ist meine Führungskraft nach wie vor ähm ja für uns jederzeit telefonisch erreichbar. Besonderheit bei uns im Team ist sicherlich auch, dass ähm er nicht immer ähm vor Ort bei uns ist, sondern an einem anderen Standort, also so sein Hauptdienst Sitz hat, ähm ja von daher sind, sind wir das auch gewohnt ihn nicht täglich zu sehen ähm und dass da viel Abstimmung auch telefonisch oder per Mail läuft. Von daher ja kann ich da keine großen Unterschiede ausmachen. #00:08:09-5#
- 37 I: Okay. Findest du denn, dass die Telefongespräche zum Beispiel in der Zeit zugenommen haben mit ihm, also so mit dem Stichwort Kontrolle? #00:08:20-8#
- 38 B4: Nein überhaupt nicht. #00:08:23-8#
- 39 I: Okay. Ähm hast du denn das Gefühl, wenn es dir jetzt nicht gut gehen würde, aufgrund dass du ständig im Homeoffice bist, also sag ich jetzt mal so, einen Lagerkoller bekommen würdest, ähm dass es dass du es ihm mitteilen könntest? #00:08:41-2#
- 40 B4: Ja, auf jeden Fall. #00:08:44-0#
- 41 I: Okay. Okay. Ähm wie ist denn der Kontakt zu deinen Kolleginnen und Kollegen im Team im Moment, wenn ihr im Homeoffice seid? #00:08:54-2#
- 42 B4: Sehr, sehr gut eigentlich. Also mit dem einen Kollegen, mit dem ich im Team eingeteilt bin, also mit dem ich dann auch jeden zweiten Tag im Büro bin, ähm da ist natürlich noch ein bisschen mehr Austausch da. Ähm aber ja die dritte Kollegin in unserem Team ähm ja mit der habe ich dann ja kurze Slots, auch in der Woche, wo wir uns dann zu unterschiedlichen Themen, die wir dann haben austauschen. Also dass wir da uns kleine Regeltermine eingestellt haben, um da dann nicht in Kontakt und Austausch zu den Themen zu verlieren. Also zusätzlich noch zu ähm ja der so-wieso stattfindenden Morgendrunde. #00:09:35-5#
- 43 I: Okay. Nutzt ihr Social Collaboration Tools? Also sowas wie, ich komme gerade nicht auf den Namen, Microsoft Teams oder ihr habt glaub ich jetzt umgestellt zu Google. #00:09:49-7#
- 44 B4: Genau. Ja, also wir haben Ende 2019, haben wir ähm auf G Suite umgestellt und da haben wir natürlich deutlich mehr von ähm diesen Tools jetzt in der Corona Phase genutzt, also wo wir uns im Homeoffice befinden und ähm hat die Krise sicherlich dazu geführt, dass wir deutlich schneller darin geworden sind, diese Dinge zu nutzen. Ähm gerade Hangout Meets ähm nutzen wir sehr viel, weil das doch einfach einen Anruf gleichkommt, wo wir die Kameras anmachen können und uns dann doch sehen, was bei vielen Sachen doch sehr hilfreich ist, dann ähm ja aber auch, dass wir Dokumente gemeinsam bearbeiten können, ja so gerade irgendwelche Excellisten, unterschiedliche Dinge gepflegt werden müssen, von unterschiedlichen Personen. Das ist schon ähm ja hat sich als sehr praktisch rausgestellt, also dadurch dass wir dann zeitgleich in diesen Listen arbeiten konnten. #00:10:51-2#

- 45 I: Okay. Ähm hast du denn manchmal das Gefühl, dass die Kollegen die im Home-office sind, es vielleicht auch ein bisschen oder dass sie nicht richtig arbeiten? Oder würdest du sagen, dass die auch immer genauso wie im Office arbeiten oder sogar vielleicht auch manche mehr arbeiten im Homeoffice? #00:11:12-3#
- 46 B4: Ja, also ich würde sagen oder vielleicht behaupten, dass die Kollegen, die auch im Office nicht ganz so bei der Sache sind und da so effektiv sind, dass sie das natürlich auch Zuhause nicht sind ähm, aber ja die Kollegen, die auch im Büro gut arbeiten, die tun das auch von Zuhause. Und ähm ja manche, dadurch dass wir auch sehr transparent sind unsere Kalender, ähm klappt das eigentlich auch ganz gut. Also selbst wenn man mal private Termine hat, für die man dann irgendwie ausstempelt, ähm dann trägt man das einfach in meinem Kalender ein, dass da Kollegen auch Bescheid wissen, dass man gerade nicht erreichbar ist und dann klappt das eigentlich sehr gut. Aber das Gefühl, das ähm wenn ich ein bisschen weiter über mein Team hinaus schaue, wenn ich dann versuche Kollegen zu erreichen ähm, ja bekommt man sicherlich den Eindruck, dass der ein oder andere nicht ähm so seine Arbeitszeiten wirklich einhält. #00:12:16-1#
- 47 I: Ja, okay. Meinst du es hat auch ein bisschen was damit zu tun, dass manche ihre Kinder jetzt nebenbei auch betreuen mussten? #00:12:23-7#
- 48 B4: Ähm durchaus, obwohl ich bei den Kollegen ähm auch sehr häufig den Eindruck hatte, dass ähm ja sie versucht haben seinen Dingen sehr gerecht zu werden und ihre Arbeitszeiten eigentlich um die Kinderbetreuung drum herum gestrickt haben, also sehr früh angefangen haben zu arbeiten und dann auch noch wieder einen ganzen Teil der Arbeit ähm ja sehr spät verrichtet haben. #00:12:51-3#
- 49 I: Okay, das ist ja schon mal sehr gut. #00:12:54-8#
- 50 B4: Ja. (.) Also ist natürlich dann mit der Erreichbarkeit manchmal nicht so einfach gewesen, aber grundsätzlich ähm ja habe ich da eher bei vielen den Eindruck ja, dass sie versuchen alles unter einen Hut zu bekommen und dann noch ja sehr früh oder sehr spät ähm ja da arbeiten. #00:13:12-0#
- 51 I: Okay. Ähm tauscht ihr euch denn auch neben Informationen zur Arbeit auch über private Themen aus? So als wenn man zum Beispiel jetzt einen Kaffee holen würdet oder sowas? #00:13:25-0#
- 52 B4: Ja genau, also dafür, also gerade dafür hab ich halt mit meinen Kolleginnen, haben wir halt so kurze Slots, also wo wir dann ja wirklich mal zehn Minuten uns ähm ja ein bis zweimal die Woche nehmen, was wir jetzt so ein bisschen so eine Frühstückspause, wo wird dann ja auch mal ein paar private Themen ansprechen, aber meist ähm ja sind es dann doch wieder irgendwelche berufliche Themen, die dann, weswegen man sich dann austauscht und dann kommt man vielleicht noch das ein oder andere private. #00:13:59-5#
- 53 I: Okay. Für wie wichtig hältst du diesen Austausch, also über private Themen? #00:14:05-3#
- 54 B4: (..) Ich würde jetzt, also ja/ Allzu wichtig schätze ich das jetzt nicht, weil ähm ja grundsätzlich sind das für mich zwei Themen, Arbeit oder Privates. Aber grundsätzlich ähm gehört es für mich aber auch dazu, also dass man mit seinen Kollegen auch einen guten Draht hat und sich da mal über wichtige persönliche Dinge auch austauschen kann. Also das finde ich schon schön, wenn man da ein bisschen was mitbekommt und ja man verbringt halt einfach die meiste Zeit des Tages, wenn man nicht gerade im Homeoffice sitzt ähm ja mit einem Kollegen und nicht unbedingt mit seiner Familie und dann finde ich da schon gut, wenn man da ein gutes Verhältnis hat. Und da muss man sich sicherlich nicht über jede Kleinigkeit austauschen, aber über wichtige Dinge oder die einen vielleicht ein persönlich da auch beschäftigen, kann man sich da schon austauschen und das funktioniert bei uns im Team auch

wirklich gut. Also dass wir da gegenseitig das Vertrauen zueinander haben ähm ja über Dinge zu sprechen. #00:15:08-9#

55 I: Ja das auch einfach schön fürs Team dann, dass man sich dann ja auch gut versteht. #00:15:13-1#

56 B4: Ja. #00:15:14-1#

57 I: Gut. Gut. Ähm wie war denn der Stand der Digitalisierung bei euch vor der Corona Pandemie? (..) Bezogen jetzt auf Prozesse und auf die Technik? Ihr konntet ihr ja schon Homeoffice zum Beispiel machen, aber sind jetzt bei euch zum Beispiel noch viele Prozesse per Papier oder schon alles digital? #00:15:39-6#

58 B4: Ja ähm teils, teils. Ähm genau also Equipment für Homeoffice ähm und auch um digital zu arbeiten, würde ich sagen, waren bei dem Großteil von uns wirklich schon vorher vorhanden. Ähm also dadurch, dass wir alle mit dem Laptop ausgestattet sind. Ähm ja auch die notwendigen Zugänge haben, also das hatten wir schon. Ähm und dann war es bei uns sehr individuell ähm in welchem Bereich man genauer arbeitet, ähm wieviel da jetzt umstrukturiert werden muss, also gerade für die Ausbildung, die Betreuung von dualen Studenten. Ähm aber allen voran von Auszubildenden das war natürlich schon eine große Herausforderung, weil die dann ja nicht mehr in den Gruppengrößen vor Ort sein durften, ähm zum Teil nicht mit in den Hallen sein konnten. Also das war schon eine größere Herausforderung, weil die zum Beispiel nicht ähm das technische Equipment haben, also die Azubis, die Dualis ja schon. Ähm also da hat eine ganze Menge stattgefunden auch in der guten Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, um da die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, ähm dass Auszubildene auch weiterhin digital betreut werden können. Ähm also da ist eine ganze Menge passiert, was sicherlich ein guter Anstoß war, wo man vorher schon immer wieder dran war, ähm da Dinge zu ja voranzutreiben ähm wo aber vielleicht nicht der notwendige Druck hinter war. Ja da ist eine ganze Menge passiert, aber jetzt so in unserem Bereich ähm, also bei meinem kleinen Team mit vier Leuten, ähm da hat sich jetzt nicht so stark ähm was verändert. #00:17:31-7#

59 I: Okay. (..) Ähm inwieweit meinst du wird die Corona Pandemie den Stand der Digitalisierung in dem Unternehmen insgesamt vielleicht auch beeinflussen? Du meinst ja gerade schon, dass das jetzt durch die Corona Pandemie einfach so ein paar Denkanstöße gab und sich schon viel verändert hat aber so langfristig gesehen? #00:17:59-7#

60 B4: Ja. (..) Also ich glaube, dass das Unternehmen (..) durch die Umstellung auf G Suite eine ganze Menge getan hat, um in der Digitalisierung und dem Mobilien Arbeiten ähm voranzukommen, weil ja, weil es einfach durch die Tools deutlich einfacher geworden ist. Ähm Nichtsdestotrotz glaube ich sind auch ganz viele Prozesse, die einfach noch nicht digitalisiert werden können, ähm hier vielleicht als Stichpunkt das Wort Digitalisierung ach/ Datenschutz, was immer wieder im Zusammenhang mit der Digitalisierung ähm natürlich zu großen Fragestellung und Problemen führt, ähm wie schütze ich Daten, gerade personenbezogene Daten ähm ist natürlich auch für den HR Bereichen ganz großes Thema, wo wir immer wieder sehr wachsam sein müssen. Ähm aber grundsätzlich ähm ich glaube einfach, dass es diese Zusammenarbeit, die digitale Zusammenarbeit deutlich vorangetrieben hat ähm und den einzelnen Prozessen muss man dann schauen ähm ja, wie sicher das Ganze ist, um da dann nicht ähm ja auch Daten zu verlieren. #00:19:20-2#

61 I: Okay. Ähm jetzt nochmal in Bezug aufs Homeoffice meinst du, dass das, bei euch ist ja schon eine Abteilung eigentlich, ja das (...)/ Ähm bei euch ist ja schon relativ verankert bei euch in der Abteilung, aber zum wenn du jetzt vielleicht andere Abteilung im Kopf hast, dass es dass da vielleicht dann einfacher ist ins Homeoffice zu gehen als vorher? #00:19:53-6#

62 B4: Auf jeden Fall. Also ähm wir hatten ja auch ganz viele Abteilung, die wirklich

dann von einem auf den nächsten Tag komplett von zu Hause gearbeitet haben, also als das mit Corona losging ähm, wo die Abteilung gesagt haben "okay euren Job könnt ihr grundsätzlich auch von zu Hause machen, also bleibt ihr jetzt auch Zuhause". Ähm, was in den Bereichen, zum Teil, vorher überhaupt nicht denkbar war oder gar nicht in Anspruch genommen wurde: Also ich glaube da wird es schon einige Bereiche geben, die das auch nach wie vor fortführen und wo viele Mitarbeiter dafür sicherlich auch einstehen, dass sie das behalten können. Ähm dennoch glaub ich auch, ähm auch so zum Thema Vertrauen und wie gehe ich damit um, dass einige Abteilungen nach der Krise vielleicht sagen "okay für uns ist das nicht das richtige Modell, das passt einfach nicht zu uns und vielleicht zu den Mitarbeitern,, ähm das Arbeit vielleicht doch nicht so erledigt wird, wie man sich das vorstellt", wo einige Führungskräfte vielleicht auch sagen " okay, für meinen Bereich kann ich mir das nur in dem absoluten Mindestmaß vorstellen". #00:21:02-3#

- 63 I: Okay. Ich habe jetzt auch schon bei einem Interview gehört, dass ähm dass genau das Gegenteil war, dass die Chefs da vorher einfach Angst hatten, dass die Leute Zuhause nicht arbeiten, ähm aber es jetzt halt gemerkt haben, durch Corona, ah ja die Leute sind Zuhause, sie können ja doch und es klappt alles und es läuft. Und meinst du das gibt es vielleicht bei euch auch? #00:21:29-6#
- 64 B4: Auf jeden Fall. Also die Positivbeispiele gibt es natürlich auch. Also das sind jetzt so sicherlich die beiden Extreme, die man da hat. Ähm genau wir sind, würde ich jetzt uns Abteilung mal so ein bisschen im Mittelfeld dazwischen einordnen, weil es halt vorher schon gelebt haben. Wir auch immer großes Vertrauen von unserem Vorgesetzten entgegengesetzt bekommen haben ja, wo er auch immer gesagt hat „Ja so lange eure Arbeitsleistung stimmt und die Ergebnisse passen, ist mir das eigentlich egal, wo ihr arbeitet“. Ähm grundsätzlich hat er da aber auch immer ja so ein bisschen drauf Wert gelegt, dass die Tage, wo er dann auch im Office ist, dass wir dann auch da sind, um den persönlichen Austausch zu haben, weil das definitiv der Fall ist, dass da so Dinge zwischen den Zeilen oder vielleicht mal irgendwelche kurzen Infos, die sich aus Gesprächen ergeben, dass man das jetzt nicht so hat in der Zeit. Ja aber grundsätzlich ähm gebe ich dir da total Recht beziehungsweise der Person, die das im Interview gesagt hat, dass es sicherlich auch Abteilung gibt ähm, wo Vorgesetzte gemerkt haben „okay das ist doch ein gutes Modell und ich kann meinen Mitarbeitern da mehr Vertrauen entgegenbringen“. #00:22:40-2#
- 65 I: Okay. Ähm wird bei euch im Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement angeboten? #00:22:47-9#
- 66 B4: Ja. #00:22:49-5#
- 67 I: Okay. Ähm, ist das sehr ausgebaut oder ist das noch klein, sage ich jetzt mal? #00:23:00-1#
- 68 B4: Also das ist schon ähm sehr vollumfänglich und ähm ja stellt einen wichtigen Punkt auch in der Unternehmenskultur da. #00:23:11-0#
- 69 I: Okay. Ähm fühlst du dich im Moment durchs Homeoffice gesundheitlich beeinflusst? #00:23:18-9#
- 70 B4: Nein. #00:23:22-1#
- 71 I: Merkst du nicht zum Beispiel irgendwie, dass du jetzt, im ergonomischen Aspekt, sag ich jetzt mal, ähm dass du irgendwie Rückenbeschwerden hast, weil du dein Tisch zum Beispiel nicht richtig eingestellt ist oder sowas? #00:23:38-2#
- 72 B4: Ähm nee, also dadurch, dass ich ähm das ja alles noch ja ein richtiger Schreibtisch und Stuhl aus dem Studium habe, ähm glaube ich bin ich da ganz gut aufgestellt, weil ich jetzt auch nicht irgendwo am Wohnzimmertisch oder Küchentisch arbeiten muss. Also da merke ich jetzt keine ja Veränderung oder ähm Beschwerden.

#00:23:59-6#

73 I: Okay. Ähm hat euer Arbeitgeber da mal gefragt, ob ihr eine Ausstattung Zuhause habt oder war das einfach nur hier Laptop, jetzt könnt ihr von Zuhause arbeiten?

#00:24:11-4#

74 B4: Aktiv ist da ähm so vom Unternehmen jetzt noch nichts gekommen. Ähm aber Kollegen ähm, die halt wirklich auch schon dort in Kontakt sind, weil sie Beschwerden haben, konnten sich da ähm auch an Mitarbeiter aus dem Bereich wenden.

#00:24:27-9#

75 I: Ah okay. Was haben die denn Ausstattung bekommen richtig dann? #00:24:32-9#

76 B4: Ähm, ne, da gings dann hauptsächlich darum, dass sie auch private Bildschirme et cetera nutzen können, um einfach nicht am Laptop arbeiten zu müssen, sondern einem größeren Bildschirm. Also, dass sie dafür Genehmigung bekommen haben.

#00:24:47-2#

77 I: Ah, okay. #00:24:49-5#

78 B4: Genau. #00:24:50-6#

79 I: Also das dürfte man gar nicht bei euch, einfach so nutzen dann müsste man noch richtig eine Genehmigung bekommen, um einen zweiten Bildschirm zum Beispiel nutzen zu können? #00:24:58-8#

80 B4: Genau, ja das ist also ist dann relativ unkompliziert, aber genau grundsätzlich ähm ja ist es erstmal nicht so. Und es muss auch unterschieden werden, es gibt also die auch ja vor der ganzen Corona Krise schon ein festen Arbeitsplatz Zuhause hatten. Hierfür musste der Arbeitgeber auch die Ausstattung übernehmen und tragen, das sind dann die Telearbeitsplätze und das Mobile Arbeiten müssen, also das Homeoffice ähm oder ich arbeite mal von woanders ähm, wo denn eigentlich der Laptop für ja mal ein Tag als ausreichend vorausgesetzt wird. Also deswegen, das muss man so ein bisschen trennen. Das war natürlich dann jetzt durch die Corona Situation bei vielen Mitarbeitern von heute auf morgen, dass sie dann auf einmal von Zuhause aus gearbeitet haben, vielleicht noch nicht so voll umfänglich und die richtige Ausstattung hatten, aber Mitarbeiter, die schon vorher aus sehr regelmäßig, das wird dann auch mit im Arbeitsvertrag als Anhang vereinbart, die haben dafür dann auch entsprechendes Equipment für die Arbeit Zuhause bekommen. #00:26:11-4#

81 I: Okay. Meinst du da gibt es irgendwie so ein bisschen, mir fehlt gerade das Wort, ähm dass da vielleicht welche nicht eifersüchtig sind, aber auf die, mir fällt gerade das passende Wort nicht ein, dass die eine Art Eifersucht haben auf die Leute, die jetzt den Telearbeitsplatz haben, als das die neidisch sind dass die einen richtigen Arbeitsplatz haben oder sich vielleicht auch ähm nicht/ #00:26:51-3#

82 B4: Also ich versuche mal einfach auf die Punkte zu, was jetzt gerade schon angesprochen hast. Ich glaube also viele Mitarbeiter hätten vielleicht gerne vorher auch schon bisschen mehr von Zuhause gearbeitet, ob da jetzt irgendwie Neid oder ähm ja Eifersucht auf Kollegen ähm da ist, die so einen richtigen Telearbeitsplatz haben, das weiß ich gar nicht, weil ich ähm kein Kollegen ähm ja im näheren Umfeld habe, der wirklich sind viele Arbeitsplatz hat. Ähm deswegen kann ich da leider gar nichts zu sagen. Ähm #00:27:28-2#

83 I: Aber jetzt auch so auf die Ausstattung zum Beispiel, also neidisch sind auf die auf Ausstattung oder sich ungerecht behandelt fühlen dass sie nicht solche Ausstattungen bekommen haben? (..) Weißt du was ich meine? #00:27:42-0#

84 B4: Ja, ich weiß was du meinst, aber ich kenne halt wirklich niemanden der den richtigen Telearbeitsplatz hat. Deswegen. Ähm, ja kann ich das gar nicht sagen.

#00:27:52-7#

- 85 I: Ist halt auch schwierig jetzt mal eben für ähm 20.000 Menschen mal eben jetzt, so viel arbeiten ja nicht bei euch im Büro, aber ähm mal eben Telearbeitsplatz Zuhause einzurichten. Das ist ja auch kaum möglich eigentlich. #00:28:07-7#
- 86 B4: Definitiv und dafür müssen auch die Leute die Bereitschaft haben, also dann da wirklich irgendwo nochmal einen Schreibtisch groß hinzustellen und solche Dinge. Das ist vielleicht auch nicht bei jedem gegeben. #00:28:18-9#
- 87 I: Nein, okay. #00:28:21-6#
- 88 B4: Also grundsätzlich habe ich das jetzt überhaupt nicht mitbekommen, dass da irgendwer sehr unzufrieden ist mit seinem von Zuhause arbeiten. Die meisten haben sich da schon eigentlich sehr gut mit arrangiert oder sich dann halt entsprechende Genehmigungen ähm ja eingeholt, um dann halt private Bildschirme zu nutzen. #00:28:41-3#
- 89 I: Okay, gut. Ähm bietet dein Arbeitgeber denn im Moment etwas im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement an speziell jetzt in der Corona Krise? #00:28:53-5#
- 90 B4: (...) Also viel ähm läuft an Kommunikation, Aufklärung darüber ähm. Sind natürlich jetzt auch ja gerade sehr stark eingebunden in diesen ganzen Prozessen, wie läuft es am Werk, wie Verhalten wir uns dort also ähm dort ist eine gute Sichtbarkeit. Ähm genau dann ähm natürlich am vor allem viel telefonische Beratung, also wenn jemand der wirklich jetzt Probleme hat Zuhause, dass sie sich dort ähm ja bei einer Hotline wenden kann, sich austauschen kann auch ähm in Bezug auf Unsicherheiten ähm jetzt zu Corona, was das Krankheitsbild angeht, wenn man irgendwie die Sorge hat Symptome zu haben, wie verhält man sich richtig. Ähm aber vor allem halt auch so sehr Gesprächsbedarf über die Themen hinaus. Also, wie vielleicht so am Anfang auch das Thema Lagerkoller, wie gehe ich wirklich mit Homeoffice um. Das sind schon Themen, die da ja kommuniziert werden. #00:30:02-0#
- 91 I: Okay. Ähm wie wird das kommuniziert? #00:30:04-9#
- 92 B4: Ähm über unser Intranet. Also, ja. #00:30:11-4#
- 93 I: Wurden da extra so Broschüren oder sowas erstellt oder Videos vielleicht auch? #00:30:16-7#
- 94 B4: Ähm teils, teils. Ähm also es gibt eine ja separate Seite für Corona, wo alle Informationen zusammengetragen sind, wo ist denn Videos gibt, Informaterialien zum durchlesen. Ja auch ganz am Anfang diese Länderliste, die immer wieder aktualisiert wurde, in Bezug auf ähm Quarantänemaßnahmen, wenn man jetzt irgendwie aus dem Urlaub zurückkehrt. Ja #00:30:44-6#
- 95 I: Okay. Ähm haben auch irgendwie so Online Bewegungskurse oder sowas stattgefunden oder wurde das ganz gestoppt? #00:30:57-4#
- 96 B4: (...) Also müsste ich nachschauen, also kann ich jetzt pauschal gar nicht sagen. Also aktiv beworben hätten sie solche Kurse, haben sie die auf jeden Fall nicht. #00:31:09-5#
- 97 I: Okay. Ähm hab da da haben sie vielleicht auch irgendwie so Videos geteilt, wo sie Ausgleichsübungen zeigen zum Beispiel? Damit man nicht den ganzen Tag nur sitzt. #00:31:23-6#
- 98 B4: Also ich weiß von einer Kollegin, dass sie sowas im Team gemacht haben, aber ich weiß nicht, ob da ja das Gesundheitsmanagement drin eingebunden war. #00:31:35-7#

- 99 I: Okay, also haben sie nichts da aktiv beworben auf jeden Fall. #00:31:40-2#
- 100 B4: Zu mindestens nichts, was ich mitbekommen habe. #00:31:43-9#
- 101 I: Ja. Ähm würdest du dir denn ähm etwas in diese Richtung wünschen? Also zum Beispiel Onlinekurse anbieten würden? #00:31:55-3#
- 102 B4: (...) Ich glaube es wäre schon sehr charmant, wenn sie das machen würden. Die Frage wäre glaube ich auch tatsächlich bei mir wieder, ob ich das dann auch nutzen würde. #00:32:10-7#
- 103 I: Okay, Was würde was wäre da für dich die Barriere, dass du es nicht machen würdest? #00:32:15-9#
- 104 B4: (...) Ähm wahrscheinlich wieder irgendwie den Freizeit Stress, den man sich selbst macht mit Terminen nach der Arbeit. Ähm ja ähm ja so gerade die Kollegin, die ich angesprochen habe, die haben das für sich so ins Team integrieren, irgendwie eine halbe Stunde ähm ja für die sie zwar ausstempeln, aber so in ihrem normalen Arbeitsalltag, ähm wo sie jetzt dann einfach ein paar Übungen machen und dann gehts weiter an die Arbeit. Was auch ja so einen kleinen Team Building Charakter hat, das nochmal während der Arbeitszeit was zusammen machen. Also ähm zu mindestens, also ist dann nicht die Arbeitszeit immer in dem eigentlichen ja Slot der Arbeit irgendwie integriert, das klappt ganz gut äh ähm. Aber ich ja würde bei mir befürchten, dass ich dann Dinge, die dann irgendwie so danach irgendwie später stattfinden, dass das ich das dann doch wieder schleifen lassen würde bei mir, weil man dann wieder private Verpflichtungen hat, wo man sagt "Achja, das steht ja auch alles noch an, dann motiviere mich jetzt nicht noch zu mich vor den PC zu setzen und da meine Übung zu machen". #00:33:22-0#
- 105 I: Aber wenn du merken würdest, das würde dir gut tun? #00:33:24-9#
- 106 B4: (...) Ausschließen würde ich das definitiv nicht, aber grundsätzlich bin ich auch wieder deutlich aktiver geworden in der ähm jetzt Corona Zeit. Einfach dadurch, dass es länger hell ist, man wieder viel mehr machen kann ja, habe ich jetzt vielleicht auch gar nicht so das Bedürfnis danach noch irgendwelche zusätzlichen Angebote wahrzunehmen, weil ich für mich da jetzt einfach wieder mit mehr Joggen gehen, wieder längere Zeit draußen verbringe. Ähm glaube ich ganz guten Ausgleich gefunden habe. #00:33:58-7#
- 107 I: Okay, aber wenn ihr das jetzt im Team machen würde, dann würdest du vielleicht auch drüber nachdenken, das du es machen würdest? #00:34:07-1#
- 108 B4: Ich würde mich auf jeden Fall solche Dinge nicht verwehren. #00:34:10-5#
- 109 I: Okay, gut. Ähm, hat das Homeoffice irgendwas an deiner Work-Life-Balance verändert? #00:34:20-3#
- 110 B4: (...) Ähm (...) also, was es verändert hat es ähm, dass ich die Tage, wo ich nicht fahren muss ähm, mir ein bisschen anders einteilen kann. Einfach viel früher Zuhause bin ähm oder ja wo denn ich bin ja einfach direkt zu Hause und dann nicht ja noch die Stunde habe, die ich dann von der Arbeit bis nach Hause brauche, gerade wenn ich dann irgendwelche Termine noch abends habe, bin ich dann doch deutlich entspannter, weil ich nicht die ganze Zeit so extrem auf die Uhr schauen muss und gucken muss, ob passt das noch, wenn ich jetzt auch im Stau stehe. Ähm dass ich da einfach deutlich flexibler bin. Ja also das ähm das ist schon positiv geworden. Dennoch dadurch dass mein Freund im Schichtdienst arbeitet ähm und er dann auch viele Zeiten Zuhause ist, wo ich von Zuhause arbeite, wo ich schon merke, dass das sehr anstrengend ist, also teilweise so von den Abläufen, die wir dann haben, die einfach sehr entgegengesätzlich sind, weil wir sehr unterschiedliche Berufe

haben. Das es da schon manchmal zu Spannungen kommt, also wo ich dann auch mal froh bin wieder ein Tag im Büro zu sein und ja nicht diese ganzen neben Ablenkung so am Tag habe. #00:35:46-9#

- 111 I: Okay. Ähm, aber du würdest jetzt nicht sagen, dass das so ein bisschen ineinander verschwommen ist die Arbeit und das Leben, also das private Leben wenn du kannst doch schon die strikte Trennung machen, auf jeden Fall? #00:36:03-6#
- 112 B4: Ja, absolut. Also ich ziehe mich dann halt ins Büro zurück. Ich hol mir dann vielleicht zwischendurch auch mal ein Kaffee, wo man mal einen kurzen Moment noch irgendwie spricht, aber eigentlich ähm bin ich da schon, sehr straight dann auch meine Arbeitszeit durchzuziehen und mich nicht aus meinem Team dann irgendwie so stark rausholen zu lassen. Also das klappt schon ganz gut. Das ist dann nur manchmal die Nebengeräusche, die man so im Haus dann hört dann hört, das sind einfach doch andere Nebengeräusche hat, als die man dann auf der Arbeit hat wo man vielleicht manchmal ein bisschen hellhöriger wird. #00:36:38-2#
- 113 I: Okay. Gut. Dann hab ich auch schon komme zu meiner letzten Frage. Ähm hast du noch Punkte, die du gerne ansprechen möchtest zu diesem Thema? #00:36:49-0#
- 114 B4: Einmal kurz drüber nachdenken. (...) Ja vielleicht nochmal als kurzes Resümee, ähm muss ich sagen, dass es bei uns im Team wirklich sehr gut funktioniert und ich hoffe, dass das auch in Zukunft ein bisschen stärker ähm ja so in unseren Alltag mit aufnehmen, dass wir doch noch vermehrt Homeoffice machen. Weil es für mich gerade durch die Fahrzeit und nicht den Stress im Auto sitzen, Stau haben ähm schon eine enorme Erleichterung darstellt. Dennoch hoffe ich auch, dass wir so wieder dahin zurückkehren auch regelmäßiger mit dem gesamten Team vor Ort zu sein und da ein bisschen mehr Austausch zu haben, auch Dinge mitbekommen, die man halt im Homeoffice nicht mitbekommt. Weil wir einfach sehr einzeln an unseren Themen arbeiten, wo manchmal so ein bisschen dieses Brainstorming, die Ideen, der Austausch ähm ja bisschen verloren geht, wenn man halt nicht zusammen im Büro geht, sitzt. Also das hoffe ich schon, dass das wieder mehr wird ähm, aber auch dass wir dieses Instrument Homeoffice ein bisschen flexibler nutzen können und häufiger. #00:38:02-3#
- 115 I: Okay. Alles, Dankeschön. #00:38:05-8#
- 116 B4: Sehr gerne. #00:38:07-9#
- 117 I: Beende ich einmal die Tonaufnahme. #00:38:10-3#

Anhang 5.4 05_Interview

- 1 I: Könntest du dich und deine Position bitte einmal kurz vorstellen? #00:00:11-6#
- 2 B5: Also ich bin für 25, arbeite in einem Distributionsunternehmen für die ITK Branche. Also wir vertreiben ähm Hardware und Software aus der IT Branche. Zum Beispiel im Hardware Bereich auch Tastaturen und ich bin in dem also im Unternehmen als Pricing Manager zuständig für die Optimierung, Harmonisierung, Digitalisierung unserer Pricing Prozesse, also Verkaufsseitig. #00:00:42-7#
- 3 I: Okay. Ähm du befindest dich aktuell hauptsächlich im Homeoffice könntest du einmal kurz dein Modell ähm erklären oder beschreiben? #00:00:52-3#
- 4 B5: Ähm mit Model jetzt, wie aktuell im Homeoffice sind oder? #00:00:57-9#
- 5 I: Ja genau, wie oft oder seit wann? #00:01:00-6#
- 6 B5: Okay. Also ähm seit ähm Corona, das jetzt seit Mitte März., ähm bin ich Vollzeit Homeoffice, also ohne Kurzarbeit ganz normal 40 Stunden die Woche von Zuhause. #00:01:13-7#
- 7 I: Okay. Hast du vor der Corona Pandemie auch Homeoffice gemacht? #00:01:18-0#
- 8 B5: Nur in Ausnahmefällen, wenn wir jetzt zum Beispiel Handwerker kamen, dass man dann mal einen Tag von Zuhause gearbeitet hat. #00:01:25-0#
- 9 I: Okay. Dann würdest du sagen, dass das Homeoffice vorher schon in die Unternehmenskultur integriert war oder wirklich nur, wie du sagst, in Ausnahmefällen? #00:01:34-6#
- 10 B5: Ähm das war von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich. Ähm und eher für Leute, die jetzt auch sehr weiter Weg wohnen, da das eher mal Thema und dann in Sonderfällen, wenn das familiär gar nicht anders möglich war Homeoffice ein Thema, aber meistens eher so ein bis zwei Tage die Woche. #00:01:55-0#
- 11 I: Okay. Meinst du, dass es da irgendwie eine Barriere gab, warum das nicht oder warum das nur in Ausnahmefällen genehmigt wurde? #00:02:04-3#
- 12 B5: Ich glaube einfach, weil man daran gewöhnt war, dass die Leute halt da sind und da sitzen. Ich glaube das ist einfach so eine kulturelle Sache, das bisher noch nicht so vorangetrieben wurde und dann war es sehr unterschiedlich von Abteilungsleiter zu Abteilungsleiter, wie er damit umgehen wollte. #00:02:21-9#
- 13 I: Okay. Hast du Kinder? #00:02:24-7#
- 14 B5: Nein. #00:02:26-1#
- 15 I: Okay. Wohnst aktuell mit mehreren Personen im Haushalt, die ebenfalls Homeoffice machen? #00:02:31-2#
- 16 B5: Nein, ganz alleine. #00:02:33-2#
- 17 I: Okay. Hast du aktuell feste Arbeitszeiten, während der Corona Pandemie im Homeoffice? #00:02:40-0#
- 18 B5: Wir haben keine Zeiten vorgegeben, also wir sind ja relativ flexibel, aber ich versuche ganz normal von sagen wir zwischen sieben und acht anzufangen und dann nachmittags zwischen sechzehn und neunzehn Uhr aufzuhören. Je nach dem, ja das ist dann, würde ich sagen, jetzt durch das Homeoffice ist man abends öfter bereit, länger zu machen. #00:03:06-2#

- 19 I: Okay. Also fällt es dir schwer vielleicht da die Grenze zu finden zwischen Arbeit und ähm jetzt höre ich auf zu arbeiten? #00:03:14-5#
- 20 B5: Genau, also wenn man das Büro verlässt, dann ist halt Feierabend. Aber wenn man jetzt hier, dann sieht dann doch noch was und dann denkt man "Ach, das kann ich nochmal eben erledigen" und auch wenn es dann eine Stunde dauert, dann ist das halt die Stunde. #00:03:25-5#
- 21 I: Okay. Ähm, würdest du denn schon sagen, dass es sich schlecht auf deine Work Life Balance ausgewirkt hat? #00:03:33-6#
- 22 B5: Ich weiß nicht, ob nur das Homeoffice da eine Rolle spielt oder ob halt nicht die gesamte Corona Situation dazu beiträgt, dass man einfach viel weniger ja Life hat. Alles so wie Hobbys ist ja einfach eingeschränkt gewesen, so dass man dadurch halt einfach auch öfter oder mehr gearbeitet hat. #00:03:52-2#
- 23 I: Ja. #00:03:53-2#
- 24 B5: Das würde ich sagen. Aber wenn ich jetzt private Termine abends habe, dann würde ich die auch vorpriorisieren, anstatt zu arbeiten. #00:04:02-7#
- 25 I: Okay, gut. Ähm, habt ihr denn bestimmte Regeln mit dem Team abgemacht? Ähm, wann ihr erreichbar sein müsstet, also habt ihr vielleicht sogar so eine Kernarbeitszeit oder könnt ihr euch das komplett frei einteilen? #00:04:16-9#
- 26 B5: Also bei mir in der Abteilung komplett frei, außer wenn ich Termine habe, dann muss ich schon dann da sein. Aber wenn ich jetzt mittags zwei Stunden Pause mache ist das/ ähm, wenn keine Termine habe, bin ich da flexibel, da ich halt keinen direkten Kundenkontakt habe. Die Abteilungen mit direkten Kundenkontakt oder Kunden oder Support für andere, die müssen, haben ihre Kernarbeitszeiten weiterhin. #00:04:40-7#
- 27 I: Okay. Gefällt dir denn die Arbeit im Homeoffice? #00:04:47-2#
- 28 B5: Ja, aber nicht fünf Tage die Woche es ist halt auf Dauer, also jetzt aktuell ist in Ordnung, aber zukünftig fünf Tage kann ich mir nicht vorstellen. #00:04:58-2#
- 29 I: Okay. Ähm welche Dinge funktionieren denn vielleicht nicht so gut im Homeoffice, die dich stören jetzt, dass du nicht im direkt im Office bist? #00:05:10-5#
- 30 B5: Das sind eher alles so diese ganze weichen Faktoren, dass man seine Kollegen nicht so um sich hat und mal eben schnell was abklären kann. Weil die Hemmschwelle, wen anzurufen ist halt größer manchmal als wenn man vielleicht mal eben den eh irgendwo trifft. Und einfach das soziale Miteinander, das fehlt schon. Vor allem wenn man halt alleine die ganze Zeit Zuhause ist, dann merkt man schon, dass ähm das schöne im Büro mit jemanden zusammensitzen. #00:05:37-2#
- 31 I: Okay. Also du kannst dir definitiv vorstellen auch mal danach nochmal ins Homeoffice zu gehen? #00:05:43-9#
- 32 B5: Ja klar, also für zwei drei Tage ist es optimal, weil das von unseren technischen Möglichkeiten alles geht. Da ich sehr international arbeite, sind die Leute ja eh nicht an unserem Standort. Auch vorher schon viel über Microsoft Teams abgewickelt haben oder Skype, das es keine große Umstellung war. #00:06:03-6#
- 33 I: Okay. Gibt es denn für dich irgendwo Verbesserungsbedarf, dass das Homeoffice noch angenehmer gestaltet werden könnte? #00:06:13-8#
- 34 B5: Ich glaube so die ganze Thematik Ausstattung der Homeoffice Arbeitsplätze, das könnte noch verbessert werden. Einfach jetzt war es einfach nur eine Hauruck-Aktion, okay wir wollen den Betrieb aufrechterhalten. Ähm so die Bereitstellung von

Bildschirmen war einfach nicht in also wurde nicht so richtig angeboten, manche haben ihre persönlichen, also ihre dann genommen, die auf dem Schreibtisch waren. Zum Beispiel bei mir mein gutes Headset steht halt auf Arbeit und nicht Zuhause. Und ich glaube da auch viele Kollegen beschwerten sich über ihre eigenen Stühle, die sie Zuhause haben. Ich glaube da müsste vom Arbeitgeber hinsichtlich Gesundheit nochmal nachgebessert werden. #00:06:56-4#

- 35 I: Okay. Aber Technik hat jetzt bei euch funktioniert alles? #00:07:00-1#
- 36 B5: Ja. Also da ich meinen Laptop eh schon für Reisen ausgestattet hatte, ging es reibungslos. Andere Standorte, also international hatten wir ein paar Probleme, aber unser Hauptwerk das hat für alle gut geklappt und sonst durften diejenigen, die noch Probleme hatten, auch die ersten Tage noch ins Büro kommen. #00:07:21-1#
- 37 I: Okay. Ähm wie ist denn der Kontakt zu deiner Führungskraft aktuell? #00:07:26-1#
- 38 B5: Ähm, die ist eigentlich/ wir hatten das immer schon, weil er in Berlin sitzt und ich in Kreisstadt, ähm hatten wir immer zweimal die Woche ähm unsere Update Calls jeweils eine Stunde, wo wir dann halt auch mal ein bisschen privat und halt die Arbeitsthemen besprochen haben. Und ähm das haben wir im Homeoffice halt auch so beibehalten und gegeben falls bei Bedarf nochmal individuell ähm telefoniert. #00:07:53-0#
- 39 I: Also es ist jetzt nicht, dass es jetzt mehr geworden ist durch die durch das Homeoffice? #00:07:58-1#
- 40 B5: Nee. Ich würde sagen, dass für uns aufgrund der Situation, dass wir eh jetzt nicht am gleichen Standort waren, ist das recht gleich geblieben. Halt was wir jetzt mehr nutzen einfach die Kamerafunktion an ähm von den Laptops, so dass wir im ähm Termin uns halt auch trotzdem gegenseitig sehen. Das haben wir sonst nur teilweise genutzt. #00:08:19-4#
- 41 I: Okay. Also würdest du fast sagen, dass das ihr ein großes Vertrauen zueinander habt, das auch jeder seine Arbeit erledigt? #00:08:28-6#
- 42 B5: Ja, da hatten wir auch mal vorher auf einer Reise drüber gesprochen, weil er, ich stempel ja, normal stempeln wir, jetzt tragen wir alle manuell nach, die ganzen Zeiten und dann meinte mein Chef ähm, dass das auf Vertrauen basieren muss, sonst funktioniert das ganze Konzept der Zusammenarbeit aber auch nicht. #00:08:46-7#
- 43 I: Ja das stimmt. Ähm fühlst du dich denn gut betreut durch deine Führungskraft? Also wenn du jetzt Probleme hättest durchs Homeoffice, sagen wir jetzt mal, dass dir die Decke auf den Kopf fallen würde, dass du es ihr auch mitteilen könntest? #00:09:03-1#
- 44 B5: Ja. #00:09:04-4#
- 45 I: Okay. Auch ähm, wurde das auch angeboten von der Führungskraft? #00:09:10-4#
- 46 B5: Ähm von meinem Chef jetzt nicht explizit, aber wir haben halt ein sehr gutes Verhältnis dadurch, dass wir halt auch mal zusammen unterwegs waren auf Dienstreisen, kennt man sich halt auch besser, so dass man da auch nachfragt. Ähm es ist aber auch die Anforderung von ganz oben gekommen, dass die ähm Führungsabteilung ähm so Art Kaffeetrinken mit ihren Abteilungen machen soll, um einfach zu gucken, ob alles gut ist bei den einzelnen Leuten. #00:09:38-2#
- 47 I: Also eine Art digitale Kaffeepause? #00:09:40-9#
- 48 B5: Genau, so dass ähm man halt auch mal, die die halt alleine wohnen, sodass keiner ganz vereinsamt (lacht). #00:09:47-2#

- 49 I: Okay, das ist ja schön. Ähm Wie ist denn der Kontakt zu deinen Kolleginnen und Kollegen im Team im Moment? #00:09:54-1#
- 50 B5: Ähm, da ich im Moment allein in meinem Team bin, ähm ist da nicht so viel. Aber mit denen ähm, wo ich jetzt Projekte zusammen habe, kommunizieren wir viel über Microsoft Teams, entweder über die Chatfunktion oder über halt ähm anrufen. Und die Kollegen, die ich dann im Büro um mich herum habe, da telefonier ich mit einer mal ab und zu, sodass wir zwar trotzdem dabei arbeiten, aber immerhin das nochmal ein bisschen Austausch auch was sonst im Unternehmen passiert, weil der Flurfunk fehlt halt komplett eigentlich jetzt. #00:10:29-2#
- 51 I: Okay. Helfen euch denn das oder hilft dir das Microsoft Team die Arbeit oder gut mit den Kollegen zu kommunizieren? #00:10:40-1#
- 52 B5: Ja definitiv. Also ähm ich würde sagen gerade die jüngere Generation ist ein Fan von chatten. Was damit ja einfach sehr gut möglich ist. Was ich super finde ist, dass man die Dateien die man verschickt hat auch nachher noch da sich anschauen kann, was für mich eine wesentliche Verbesserung zu Skype einfach ist. Und ähm da wurde auch jetzt für unser Standort eine eigene Teams Gruppe erstellt, wo dann halt auch so Leute aus dem Homeoffice mal Bilder oder lustige Sachen posten können, so dass man auch ein bisschen kommunizieren kann. #00:11:14-0#
- 53 I: Okay. Also tauscht ihr euch auch ähm neben Informationen zur Arbeit auch über private Themen aus? #00:11:21-5#
- 54 B5: Ja. #00:11:22-4#
- 55 I: Okay. Für wie wichtig würdest du diesen privaten Austausch halten? #00:11:27-5#
- 56 B5: Sehr wichtig, da man einfach auch mal ein bisschen abschalten muss von der Arbeit und ähm nur acht Stunden Arbeit, Arbeit, Arbeit finde ich sehr anstrengend. Es ist halt auch schön, wenn man mal irgendwie ein paar Sätze privat reden kann, vor allem wenn man nach der Arbeit jetzt am Anfang der Corona Zeit wirklich keinen sehen konnte, war es halt natürlich sehr wichtig, dass man auch mal so quatschen konnte. Aber der Vorteil im Homeoffice jetzt, man arbeitet halt dabei, sonst trifft man die Leute ja immer auf dem Flur und Quatsch, um halt diesen sozialen Austausch und jetzt ist man das schon produktiver bei. #00:12:01-5#
- 57 I: Okay, ist ja auch nicht schlecht für den Arbeitgeber. #00:12:05-7#
- 58 B5: Genau. #00:12:07-0#
- 59 I: Wie war denn der Stand der Digitalisierung in deinem Unternehmen vor der Corona Pandemie? #00:12:13-0#
- 60 B5: Meinst du jetzt so von der Arbeitsweise her? #00:12:17-4#
- 61 I: Ja. #00:12:18-0#
- 62 B5: Okay, ähm ich würde in meinem Bereich sind wir sehr digital unterwegs, aufgrund der Internationalität mussten wir da einfach ähm so sein und selbst auch in Bereichen so, wie Rechnungswesen und et cetera sind wir auch einfach aus der Branche heraus mit IT sehr weit was Digitalisierung angeht. #00:12:40-5#
- 63 I: Okay. Ähm inwieweit meinst du wird die Corona Pandemie den Stand der Digitalisierung in deinem Unternehmen beeinflussen? Meinst du es wird noch, also das noch mehr angeregt wird das ist noch weiter digitaler wird ? #00:12:56-2#
- 64 B5: Ähm das/ Ich würde sagen, es hat nichts mit der Corona Pandemie bei uns zu tun, das ist immer Hauptfokus von uns, dass wir digitaler, automatisierter werden. #00:13:09-4#

- 65 I: Okay. Meinst du das vielleicht jetzt durch das ständige Homeoffice, dass das Homeoffice auch stärker oder jetzt in die Unternehmenskultur verankert wird? #00:13:22-2#
- 66 B5: Ja davon gehe ich aus. Also gerüchteweise ähm werden wir das Homeoffice auch verlängern bis aktuell auf jeden Fall bis Oktober. Wir haben die Möglichkeit ins Büro, wir haben ein Gruppensystem, aber das nutzen noch nicht viele, das mal wieder so zwei drei Tage die Woche hingehen kann. Und ähm von einigen Abteilungsleitern kommt auch schon als Feedback, dass man auch gerne später, wenn wir mal wieder Normalbetrieb haben, mit im Büro dass man dann zwei drei Tage flexibel Homeoffice arbeiten können. #00:13:55-9#
- 67 I: Okay. Meinst du, dass das Vertrauen zu den Arbeitnehmern jetzt größer ist, dass sie vielleicht gesehen haben, ja die Leute können doch von Zuhause arbeiten? Das da // vielleicht #00:14:08-1#
- 68 B5: Ich denke // Ja sorry. #00:14:10-0#
- 69 I: Ne, erzähl, sag. #00:14:11-3#
- 70 B5: Ähm ich denke in vielen Bereichen schon Ich denke man hat immer die schwarzen Schafe, wo man hat merkt, das klappt nicht, wo man versucht diese schnell wieder ins Büro ähm zu bekommen. Und ich denke auch bei manchen Aufgaben geht es auch gar nicht. In der Buchhaltung oder gerade ja so auch Empfang, die müssen halt ins Büro, da ist es sehr schwer. Aber ich glaube schon, dass viele auch gemerkt haben viele die vorher sehr skeptisch waren, dass es gut funktionieren kann. Man muss halt auch dann vielleicht klare Regeln mit seinen Mitarbeitern machen, wenn man jetzt dann noch nicht so das Vertrauen halt so. Und zum Beispiel in der Stundenerfassung ist bei uns so ein Kommentarfeld, wo man rein theoretisch auch vielleicht ein paar Stichpunkte reinschreibt, was man heute geschafft hat, sodass man Transparenz schafft. #00:14:56-3#
- 71 I: Okay, ja gut. Wird in deinem Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement oder eine Betriebliche Gesundheitsförderung angeboten? #00:15:06-6#
- 72 B5: Ich glaube ja. Wir bieten so Sportkurse an. So Rückenschulung, Yoga bieten wir, also unter normalen Umständen an. Ich glaube aktuell nicht. Ähm dann haben wir einen Betriebsarzt, der einmal die Woche kommt, oder einmal im Monat. Aber sonst muss ich sagen wüsste ich es nicht, wenn wir da noch mehr machen. Also wir haben einen kleinen Fitnessraum, wo jetzt irgendwie zwei drei Fahrräder stehen, Tischtennisplatte, ja. #00:15:35-9#
- 73 I: Okay. Ähm darf ich kurz Fragen, wie groß dein Standort ist? #00:15:41-3#
- 74 B5: Ähm wir haben ungefähr 500 Mitarbeiter da. #00:15:44-6#
- 75 I: Okay danke. Ähm also du meinstest ja gerade, dass im Moment nichts in die Richtung angeboten wird, so vielleicht zum Beispiel online Sportkurse oder sowas? #00:15:53-1#
- 76 B5: Nein. #00:15:54-8#
- 77 I: Okay. Wurde euch irgendwie eine Broschüre oder so was ähm gestellt, mit zum Beispiel Ausgleichsübungen oder wie man richtig im Homeoffice arbeitet, wie man richtig sitzt zum Beispiel? #00:16:06-5#
- 78 B5: Nein, kann sein, dass für unsere Hauptgesellschaft, die bei mir am Standort sitzt, das kommuniziert wurde, aber für uns, also für meine meinen Bereich, ich bin im Konzern, da ist nichts verschickt worden. #00:16:20-9#

- 79 I: Okay. Hättest du dir sowas gewünscht oder würdest du dir vielleicht auch einen Online Kurs wünschen? #00:16:28-1#
- 80 B5: Ähm ich finde die Möglichkeit so ein Online Kurs ähm gut. Ähm was ich dazu sagen kann, dass meine Führungskraft wir haben schön (unv. Verbindung unterbrochen) auch mal eine Seite geschickt, wo er jetzt was macht und ähm ja wir haben uns dann manchmal motiviert gegenseitig zum Fahrrad zu fahren draußen, aber das war eher mal weil wir dabei Spaß dran hatten. #00:16:54-2#
- 81 I: Okay, also habt ihr euch beide so ein bisschen gegenseitig gechallenged sag ich jetzt mal? #00:16:58-1#
- 82 B5: Ja genau und er also ihm war Sport auch schon vorher eigentlich wichtig, dass man das macht so dass er hat auch Vorschläge gemacht hat, was man noch so machen könnte. Also das war jetzt sehr individuell bei uns einfach. #00:17:09-8#
- 83 I: Okay. Wurde irgendwie mal gefragt, ob euer Homeoffice Arbeitsplatz ergonomisch ähm ist also? #00:17:21-7#
- 84 B5: Nein. #00:17:22-1#
- 85 I: Nein, okay, gut. Ähm fühlst du dich im Moment gesundheitlich durch das Homeoffice beeinflusst? Merkst du irgendwelche Beschwerden? #00:17:31-2#
- 86 B5: Also zwischendurch, würde ich sagen, dass sich Rückenschmerzen einfach hatte, vielleicht vom falschen Sitzen auf dem Stuhl. Ähm und man merkt schon, dass man sich weniger bewegt, da man ja sonst vielleicht einfach mal zur Arbeit fährt und da im Büro läuft. Und so eine Wohnung hat halt seine Einschränkung irgendwann mit dem Laufen. Ähm da muss man halt schon versuchen abends den Ausgleich irgendwie hinzubekommen. #00:17:53-2#
- 87 I: Okay. Ähm hättest du ein paar Dinge, die dir vielleicht am Homeoffice Arbeitsplatz helfen würden? Zum Beispiel eine ergonomische Einrichtung vom Arbeitsplatz oder ? #00:18:09-9#
- 88 B5: Ich würde mir, aber auch im Büro, einen ähm höhenverstellbaren Schreibtisch gerne wünschen, weil ich das angenehm finde, da ich viele Telefonate habe, wo man denn halt nicht immer jetzt viel am Laptop machen muss, wo man einfach nur zuhört, das fände ich ganz gut. Ähm, dann würde ich mir im Homeoffice gerne mein Headset aus dem Büro wünschen, weil das ist ähm kabellos, sodass man halt auch trotzdem herumlaufen könnte. Ähm/ #00:18:34-9#
- 89 I: Aber da gibt es auch keine Möglichkeit, dass sie dir das ähm zuschicken könnten oder? #00:18:41-9#
- 90 B5: Ja, ich müsste vielleicht mal herausfinden, in welcher Gruppe ich bin, welche Tage ich selber dahin dürfte. Das wäre, also es wäre machbar da dran zu kommen, aber halt auch mit Aufwand verbunden. Das geht alles, ist ja jetzt nur, ich habe ja Kopfhörer alles, das wäre noch eine Stufe schöner würde ich sagen. Und ähm was bei mir, ich hatte mir selber einen Bildschirm gekauft, weil ich auch berufsbegleitend studiere, aber ähm ich glaube das Thema irgendwie Bildschirme für die Laptops das ähm wäre bei einigen wünschenswert. Ich würde mir auch meinen zweiten Bildschirm, großen Bildschirm wünschen, sodass man einfach auch ordentlich mit großen Datenmengen arbeiten kann. #00:19:24-3#
- 91 I: Okay. Also das richtige Arbeitsplatz, dass man es richtig zu Hause einrichten könnte? #00:19:31-4#
- 92 B5: Genau, dass man halt einen Arbeitsplatz hier hat, der gut ausgestattet ist und einen im Büro, weil wenn man jetzt diese Gruppen Logik hat, die wird irgendwann auch bei mir wieder greifen, dass man nicht sagt „okay jetzt trag ich immer mein

Bildschirm oder alles mit hin und her ,der Rechner mein Laptop von A nach B zutragen". #00:19:49-0#

- 93 I: Ja, auf jeden Fall. Ähm jetzt kommen wir auch schon zur letzten Frage. Ähm hast du noch Punkte die du gerne zu diesem Themenbereich ansprechen möchtest? #00:19:59-5#
- 94 B5: (...) Ähm ich überlege mal kurz. (...) Ich glaube, dass ich so alles gesagt. Also diese Thematik einfach mit dem Sport und Ausgleichsprogramm ist glaube ich schon wichtig, dass auch die Unternehmen ein bisschen mehr Hilfestellungen geben oder Angebote. Ähm ebenso, dass man da ein bisschen ja auch mal was für die Gesundheit tut und einfach ein ganz wichtiger Faktor, was bei uns aber gemacht wird zum größten Teil, dass man auch kommuniziert miteinander und schaut, okay ist alles in Ordnung. Und wir auch die Möglichkeit jetzt eben wieder ins Büro zu gehen, zumindestens tagesweise. Ähm aber von der Corona Situation, trotzdem jeder sagen kann „Ne, ich fühle mich im Homeoffice einfach sicherer“, ähm das das finde ich sehr wichtig. Und ähm ja mal abwarten, wie sich das zukünftig ähm zukünftig organisiert. Ich vermute schon ähm, auch wenn man andere Standorte von uns sieht, dass wir da auch flexibler werden auch von den Büroräumen, dass sie nicht immer jeder seinen eigenen Platz hat, sondern dann lieber komprimiert und weniger Plätze und dafür vielleicht die Ausstattung verbessert. #00:21:15-5#
- 95 I: Okay, so dass man so Wanderarbeitsplätze hat? #00:21:18-4#
- 96 B5: Genau, Genau, aber dass dann hat jeder Platz zum Beispiel höhenverstellbar ist, so dass jeder sich das einstellen kann, wie er sich wohlfühlt. Und ähm was ich mir wünschen würde, was ich aus anderen Unternehmen kenne, wäre vielleicht auch, dass man das einfach dieses ergonomische auch mal überprüft einmal im Jahr, ob die Schreibtische, wenn man jetzt so feste Sitzplätze hat, dass denn einer rumgeht und mal guckt, okay sitzen die Leute ergonomisch, können wir denen noch irgendwelche Tipps geben, zum Beispiel Nutzung von Headset anstatt von Telefonhörer, ist die Schreibtischhöhe in Ordnung, dass man da einfach nochmal ein bisschen die Leute sensibilisiert und den aktiv Tipps gibt. #00:21:55-2#
- 97 I: Ja, das wäre auf jeden Fall hilfreich für die Arbeitnehmer. #00:21:59-5#
- 98 B5: Ja, weil ich glaube jeder weiß, dass es ergonomisches Arbeiten gibt, aber wie genau, wie jetzt mein Schreibtisch da eingestellt werden muss, keine Ahnung, ist auch ein Kraftakt dann, den zu verstellen. Und das wäre halt wünschenswert, wenn man da ein bisschen Unterstützung kriegen würde. #00:22:13-9#
- 99 I: Ja und wäre ja auch, dass denn die Arbeitnehmer einfach weniger Beschwerden vielleicht auch zum Teil haben, dass die dann gesünder sind, insgesamt auch. #00:22:20-7#
- 100 B5: Ja. #00:22:21-5#
- 101 I: Gesünderes Arbeiten. #00:22:22-4#
- 102 B5: Genau. Wir können ähm bei unserem ähm Betriebsarzt wohl Anträge stellen auf irgendwie, so dass wir dann so eine Auflage bekommen, sodass man ein bisschen im Stehen arbeiten kann. Da ist aber halt immer was als Arbeitnehmer man sich ja überlegt, wenn man es extra beantragen muss, dann bekommt auch die Krankenkasse das mit, was das für spätere Folgen für mich. Sodass das meiner Meinung nach, als Selbstverständlichkeit mittlerweile gelten sollte, dass man so höhenverstellbare Tische hat. Ähm was ich da auch vielleicht nochmal Feedback aus anderen Ländern, weil ähm ich weiß dass wir in Dänemark und ähm Finnland, da haben wir überall höhenverstellbare Tische und da hängen auch teilweise ähm so ja Übungen, wie du eben gefragt hattest, ähm, die man halt mal zwischendurch machen kann und in Dänemark haben wir auch so ein kleines Fitnessstudio in dem Büro, wo auch deutlich weniger Leute halt an dem Standort sind. #00:23:20-7#

- 103 I: Okay, das ist ja sehr fortschrittlich, auf jeden Fall. #00:23:23-9#
- 104 B5: Ja, da sind die Skandinavier ein bisschen weiter. #00:23:26-5#
- 105 I: Ja, die achten dann eher auf die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer. #00:23:30-2#
- 106 B5: Ja, da ähm fängt auch schon so an mit ähm kostenlosen ähm Obst et cetera. Das merkt man. Also, die vielen Kleinigkeiten. Was aber bei 500 Leuten halt auch immer mit erheblichen Kosten verbunden ist, das kann man ja auch verstehen. #00:23:42-7#
- 107 I: Ja, aber ich finde man merkt mittlerweile, dass auch viele Arbeitgeber da auch mehr mittlerweile tun, als vor ein paar Jahren. #00:23:51-0#
- 108 B5: Ja, also in Berlin, da haben wir ein kleines Büro ähm, da gibts auch für alle, die machen auch mehr soziale Events, also die trinken Donnerstag mal zusammen oder machen freitags mal irgendwas zum Wochenende. Was ja auch ein bisschen auf die Work Life Balance und einfach auch ein bisschen auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter ausgerichtet ist. #00:24:09-9#
- 109 I: Ja, das auf jeden Fall. Aber merkst du jetzt auch gerade, dass es dich psychisch beeinflusst das Homeoffice? #00:24:18-3#
- 110 B5: Ich weiß nicht, ich würde nicht denken es ist nur das Homeoffice, es ist glaub die Gesamtsituation, dass man einfach viel Zuhause ist. Ich habe meine Wohnung noch nie so viel benutzt, wie die letzten Monate. Und einfach auch die Besonderheit, dass man allein ist. Ähm wenn ich mit Kollegen spreche, die ähm zu zweit, also mit ihrem Partner Zuhause sind ohne Kinder, die sind eigentlich immer alle ziemlich entspannt und meinen richtig schön. Und die die dann mit Kinder die sind halt vielleicht eher mal gestresst, aber da merkt man halt schon ähm deutliche Unterschiede. #00:24:52-5#
- 111 I: Okay. Merkst du bei den Leuten mit Kindern, dass die auch öfters mal nicht erreichbar sind oder so? Dass die ein Problem haben im Moment mit der Kinderbetreuung auch? #00:25:03-0#
- 112 B5: Ne, das ging. Also manchmal hört man die Kinder im Hintergrund rufen oder schreien, wenn man mal telefoniert, aber sonst haben die das eigentlich soweit glaub ich ganz gut ähm organisiert. Wir hatten aber auch die Möglichkeit, also jetzt ähm wenn einer Kinder hätte, dass man die hätte als Notbetreuung im Kindergarten et cetera geben können, weil wir systemrelevant waren oder sind. #00:25:28-3#
- 113 I: Okay, okay. Hattest du denn allgemeines Gefühl, dass du manche Kollegen nicht so richtig erreichen konntest, die eigentlich erreichbar sein sollten? #00:25:36-3#
- 114 B5: Ne. Ich würde sagen, dass man die Leute teilweise sogar besser erreicht hat, weil es einem klar war, dass wir über Teams kommunizieren und dann ja gesehen hat, wenn sie am Telefon oder in Besprechungen sind und vorher ähm haben wir einfach ja viel über das Telefon gemacht, wo es dann halt nicht ersichtlich war, ob die verfügbar waren, sind. Sodass das schon einfacher eigentlich geworden ist. Und Ich würde sagen tendenziell, sind alle länger erreichbar. #00:26:03-8#
- 115 I: Okay. Also meinst, dass man eher das Gefühl hat, dass man mehr erreichbar sein muss als vorher? #00:26:09-3#
- 116 B5: Ähm, ja ich weiß nicht, ob das dann einfach ein Gefühl ist oder halt ob die auch ihre Mittagspausen vielleicht alles anders gelegt haben, so dass man vielleicht auch flexibler umgeht und sagt „Okay dann mache ich Mittags ein bisschen ähm koche ich in Ruhe, anstatt nur schnell in die Kantine zu gehen. #00:26:24-9#

117 I: Ja, okay, ja das stimmt natürlich. Okay. Hast du sonst noch irgendwas, was du ansprechen möchtest? #00:26:32-1#

118 B5: Ne, das war es, würde ich sagen. #00:26:34-6#

119 I: Okay, dann beende ich einmal die Tonaufnahme. #00:26:36-9#

Anhang 5.5 06_Interview

- 1 I: Könntest du dich und deine Position einmal bitte kurz vorstellen? #00:00:03-9#
- 2 B6: Ähm, genau, ich bin Artdirector, in einer App Development Firma und mache da quasi die Grafiken und die Kundenbetreuung im Grafikbereich. #00:00:15-4#
- 3 I: Okay. Kannst du mir kurz noch verraten, wie alt du bist? #00:00:17-6#
- 4 B6: Ähm, genau ich bin 31. #00:00:21-1#
- 5 I: Sehr gut. Du hast dich ja jetzt sehr lange im Homeoffice befunden, du arbeitest ja mittlerweile wieder richtig? #00:00:28-6#
- 6 B6: Genau. #00:00:29-5#
- 7 I: Genau. Ähm, wie lange warst du denn im Homeoffice und seit wann? #00:00:33-1#
- 8 B6: Ich war, ich muss mal genau überlegen, ich glaube seit, ich kann dir nicht genau sagen seit wann, April bis jetzt ähm Mitte Juni, also zweieinhalb Monate ungefähr. War ich im Homeoffice. #00:00:49-4#
- 9 I: Okay. Warst du vorher auch schon mal im Homeoffice gewesen? #00:00:53-7#
- 10 B6: Ganz vereinzelt, also mal höchstens, wenn mal Postmann kommt oder Ablese oder so, aber sonst eigentlich nicht. #00:01:00-9#
- 11 I: Okay. Ähm würdest du sagen, dass es in eurer Unternehmenskultur schon verankert war? #00:01:08-2#
- 12 B6: Nee gar nicht, also ja es gab höchstens mal, also es haben schon Leute gemacht, aber es war eher so immer unter der Hand mal, so heimlich mit dem Projektmanager abgesprochen ein Tag oder halben oder so und je nach Abteilung haben das Leute mal mehr gemacht oder mal weniger. Aber eigentlich war es nicht gern gesehen. #00:01:29-2#
- 13 I: Okay. War oder hast du eine Vermutung, warum das nicht gern gesehen war? #00:01:34-1#
- 14 B6: Ja meine Chefs, die sind da ein bisschen sehr konservativ. Und man hat das jetzt auch gemerkt, dass sie da so ein bisschen, so diese Vorurteile haben, dass man da chillert und nicht arbeitet und sich nicht gut abspricht mit den anderen, also das da auch Mehraufwand entstehen durch fehlende Absprachen. #00:01:52-5#
- 15 I: Okay. Fehlt auch ein bisschen das Vertrauen zu den Mitarbeitern, dass die nicht richtig Zuhause arbeiten würden? #00:01:57-7#
- 16 B6: Also man hatte zumindest jetzt nämlich schon den Eindruck, dass es so ist ja. Also weil wir sehr kontrolliert wurden und so. Ich denke da kommst du noch mit den Fragen drauf. Aber wir hatten auch, so mussten auch immer so Check in und Check out Meetings machen und so quasi beweisen, dass wir gearbeitet haben. #00:02:16-7#
- 17 I: Okay. Ähm hast du Kinder, die du nebenbei betreuen musstest? #00:02:21-8#
- 18 B6: Ja, zwei Stück. #00:02:24-4#
- 19 I: Wie gut konntest du das vereinbaren mit der Arbeit und der Kinderbetreuung? #00:02:28-8#
- 20 B6: Ja war also auf jeden Fall krass. Ähm, also das Gute war, dass meine Chefs ein

bisschen flexibel waren und ich eh Teilzeit war. Aber dadurch dass die die Kinder noch klein sind, konnte ich halt nicht während die Kinder wach sind arbeiten. Das heißt ich habe eigentlich nur ähm gearbeitet, wenn mein Partner aufgepasst hat oder wenn sie geschlafen haben und wir haben uns halt wirklich eingeteilt und der ganze Tag war extrem durchgetaktet und dadurch ging das, dass ich über 5 Tage verteilt meine Stunden hingekriegt habe. #00:03:01-4#

- 21 I: Okay. War das sehr anstrengend? #00:03:04-2#
- 22 B6: Ja, es war sehr anstrengend und das war auch für meine Kollegen anstrengend, weil ich nie hundert Prozent sagen konnte, wann nicht nachmittags da bin. Ich konnte/ Ich war/ Ich habe halt gearbeitet von sechs bis elf und dann habe ich noch mal gearbeitet, wenn sie geschlafen haben die Kinder. Und das weiß man halt nie wann das ist, meistens kamen die Leute erst um neun, halb zehn, zehn online. Das heißt es war super schwierig mit mir überhaupt ein Meeting auszumachen oder sich gut abzusprechen. Ja das war wirklich, also ich habe auch oft jetzt dann mal mit der Kinderbetreuung mittags nochmal kurz ein Telefonat geführt und konnte es aber dann erst am nächsten Tag umsetzen. Das war doof. #00:03:46-3#
- 23 I: Ähm, ging es anderen Kollegen auch so wie dir? #00:03:48-3#
- 24 B6: Ja aber die haben es tatsächlich nicht so durchgezogen, also die wenigsten haben es richtig durchgezogen, die sind dann irgendwann in Urlaub gegangen. #00:03:57-5#
- 25 I: Okay. Ähm wo wohnst du mit mehreren oder wohnst du noch mit einer weiteren Person im Haushalt, die auch Homeoffice gemacht haben oder macht? #00:04:07-3#
- 26 B6: Genau, mein Mann. #00:04:09-5#
- 27 I: Ähm, wie ist die Arbeitsstimmung gewesen, dadurch dass ihr beide im Homeoffice gleichzeitig Zuhause wart? #00:04:14-5#
- 28 B6: Wie was war, die Stimmung oder? #00:04:17-2#
- 29 I: Ja, die Arbeitsstimmung, also wie konntet ihr arbeiten? #00:04:20-6#
- 30 B6: Ähm also das klappt eigentlich gut so zwischen uns. Es waren eher die Kindern so ein bisschen das Problem, die so ein bisschen Krawall gemacht haben, aber an sich ist es schön. Also war auch ganz entspannt und wir können auch gut nebeneinander arbeiten. #00:04:34-4#
- 31 I: Okay. Hättest du eigentlich feste Arbeitszeiten jetzt während im Homeoffice gehabt oder konntet ihr euch das so frei einteilen, wie du es auch gemacht hast durch die Kinder? #00:04:45-6#
- 32 B6: Ja also wir sind da, also das war jetzt eine Ausnahmeregelung von meinem Chef durch Corona. Aber an sich arbeiten wir beide Gleitzeit. Wir haben halt so feste Zeiten und mein Mann hat sich auch dran gehalten eigentlich, bis auf eine Stunde verschoben. Der hat ähm/ wir haben beide Gleitzeit und dürfen entscheiden, wann wir anfangen und wann wir aufhören. #00:05:06-3#
- 33 I: Okay. Ähm (..) findet ihr diese Flexibilität gut, also hat euch das geholfen mit der Planung im Alltag? #00:05:17-5#
- 34 B6: Ja, anders wäre es gar nicht gegangen, sonst hätte ich aufhören müssen. #00:05:23-3#
- 35 I: Okay. Konntest du denn aber gut entscheiden, wann du jetzt aufhörst zu arbeiten

oder hattest du das Gefühl, dass du immer weiter arbeiten musst, das war immer noch irgendwas zu tun war, also ein bisschen die Entgrenzung von Privat und Arbeit? #00:05:36-7#

- 36 B6: Ich fand es schwierig, ich fand es auch schwierig, weil ich immer das Gefühl hatte irgendwie was leisten zu müssen, um zu zeigen, dass man wirklich gearbeitet hat. Das hab ich jetzt im Büro nicht so oder ich hatte auch manchmal ein schlechtes Gewissen, wenn ich dann mal länger Pause gemacht habe oder mal nicht am Rechner war und nicht verfügbar in meiner Arbeitszeit. Es hat mich schon mehr gestresst insgesamt. Und ich hab auch weniger Pausen gemacht, weil ich einfach auch nicht/ mein Mann hat in der Zeit ja immer die Kinder betreut. Ich habe dann auch nicht so gequatscht, so Quatschpausen gemacht, die ich sonst im Büro mache. #00:06:10-3#
- 37 I: Ja okay. Würdest du sagen, dass es deiner Work Life Balance nicht so gutgetan hat? #00:06:15-5#
- 38 B6: Ähm, ich nochmal die Frage, was hat mir nicht so gutgetan? #00:06:20-6#
- 39 I: Dass es deiner Work Life Balance nicht so gut getan hat? #00:06:24-3#
- 40 B6: Ja das stimmt, ne das hat ihr nicht so gut getan. Die hat auf jeden Fall, also lag auch an der Situation mit den Kindern, aber die hat auf jeden Fall sehr gelitten, also gab nicht wirklich mehr. #00:06:35-8#
- 41 I: Okay. Gefällt dir ansonsten die Arbeit im Homeoffice? Jetzt mal abgesehen von der also wenn du die Kinder zum Beispiel nicht nebenbei betreuen müsstest? #00:06:46-4#
- 42 B6: Ja sehr, also ich hatte auch dann noch ähm das Glück, dass ich zwei Wochen im Homeoffice war, wo die Kinder dann in die Betreuung durften und das hat super geklappt. (.) Ich finde es auch, also ich finde das nicht dauerhaft, aber so mal ganz gut. Weil man eben flexibler ist und dir einfach die Zeit zum hin und her fahren spart und früher anfangen kann. #00:07:08-1#
- 43 I: Könntest du dir definitiv vorstellen auch in Zukunft mehr oder wenn es möglich ist mehr im Homeoffice zu arbeiten? #00:07:14-5#
- 44 B6: Ja auf jeden Fall. Hm (bejahend). #00:07:16-6#
- 45 I: Okay. Gibt es denn irgendwelche Dinge, die nicht so gut funktioniert haben im Homeoffice? #00:07:20-8#
- 46 B6: Ja, aber das sind eher so strukturelle Sachen, weil wir da nicht darauf ausgelegt waren. Also zum Beispiel haben nicht alle Zugang zum Server gehabt. Wir hatten jetzt auch keinen Zugang zum Server und eigentlich arbeiten wir immer alle auf dem Server und hatten so einen Übergangsserver, auf dem man aber nicht, also auf dem durfte man Sachen runter- und hochspeichern, aber auf dem durfte man nicht arbeiten. Das heißt, du hast jetzt alles immer doppelt und es war einfach Mist. Und ähm ich habe es zwar vorhin schon gesagt, also meine Chefs sie haben dann eingeführt, dass wenn man im Homeoffice ist, musste man immer Check in und Check out-Meetings machen, mit dem ganzen Team. Das heißt du hattest einfach tausend Meetings. Ich hatte das Gefühl, ich habe vielleicht zwei Stunden gearbeitet, ständig nur Meetings gehabt, aber das lag auch ein bisschen daran, wie meine Chefs das einfach gemanagt haben. Ja, und natürlich klar fehlt auch einem ein bisschen so der Austausch mit den Anderen, dass jemand mal schnell drüber guckt, man musste jemanden anrufen und sagen " hier hast du mal Zeit drüber zu gucken?". Das passiert irgendwie besser im Büro. #00:08:20-9#
- 47 I: Ja. Ähm, wie war denn der Kontakt zu deiner Führungskraft oder zu deinen

Führungskräften? Du meinstest schon so ein bisschen, dass du jetzt diese Check in und Check out-Meetings machen musstest, aber daneben noch, war das normal oder hast du dich vielleicht auch wirklich kontrolliert gefühlt? #00:08:40-3#

- 48 B6: Ne, das war eigentlich ganz normal. Aber das Gute ist, dass wir da so eine Ebene noch tiefer sind, also gibt ja die Geschäftsleitung und dann gibt es ja so die direkten Vorgesetzten, das wäre jetzt zum Beispiel mein Creative Director und mit dem war man immer viel im Austausch und da war alles super, eigentlich und hat einen auch nicht kontrolliert. Aber man wurde eben von oben, gab es die Ansagen. Oder es wurde schon so ein bisschen so eine Stimmung generiert, dass man da hinterher sein musste. Aber mein Creative Director hat das nicht so umgesetzt, der war da ganz entspannt. Und mein Projektmanager auch, genau. Aber es gab andere Projektmanager, die haben dann schon sehr darauf geachtet auch, zu gucken, was die Leute machen. #00:09:18-7#
- 49 I: Haben welche was erzählt, dass sie sich richtig kontrolliert gefühlt haben oder so? #00:09:23-8#
- 50 B6: Naja ein bisschen. Ja also dadurch, dass man eben ähm zum Beispiel die Tickets immer reinschreiben musste, was man gemacht hat und das eben gesagt werden musste, was man für den Tag plant und immer nachkontrolliert wurde ob man das dann auch gemacht hat. Das war aber so Weisung von oben und als hätte das jeder so machen sollen, aber die Projektmanager haben das dann einfach so auf Vertrauensbasis nicht so ganz umgesetzt. Weil es auch einfach viel Zeit kostet, also es hat einfach auch viel Zeit gekostet, wenn du zweimal am Tag Meetings hast, um zu sagen was du machen willst, das mit 15 Leuten zusammen und dann am Abend nochmal sagen was du davon geschafft hast. Und das Problem war auch, dass die Zeiten waren ähm nicht in die ähm Kernarbeitszeit gelegt, das war ja das verrückte. Du musstest ja/ Du hattest ja ganz viele Meetings dadurch, dass man sich nicht einfach mal treffen konnte und deswegen waren die Check in und Check outs, sehr früh und sehr spät und eigentlich gibt es eine Kernarbeitszeit bei uns und die ist von zehn bis fünfzehn Uhr und da muss man da sein, davor nicht, danach auch nicht. Je nachdem wie du halt arbeitest. Und das blöde war das die Check in und Check out-Meetings außerhalb der Kernarbeitszeit lagen. Das heißt man musste oft, wenn man schon Feierabend gemacht hat, sich noch mal für das Check out einwählen. Das war total bescheuert. Deswegen haben da auch viele gesagt "du musst das nicht machen", aber manche Projektmanager, die halt schon unter Beobachtung standen, die haben es dann doch gemacht. #00:10:50-9#
- 51 I: Okay, das klingt aufwendig und stressig dann auch. #00:10:54-3#
- 52 B6: Hm (bejahend). Unnötig. #00:10:57-7#
- 53 I: Hast du dich denn/ Hat deine Führungskraft dich denn besonders betreut in der Zeit oder hat sie dir vielleicht auch angeboten, dass du dich jederzeit melden kannst, wenn dir zum Beispiel die Decke auf den Kopf fallen würde durch das Homeoffice? #00:11:16-0#
- 54 B6: Ähm ja, ja der ist schon ist schon im Kontakt und der hat auch immer geguckt ähm, wie es den Leuten so geht, aber man muss schon eher proaktiv, also wenn es mit konkreten Problemen musste man schon proaktiv auf ihn zugehen. Aber er ist eigentlich, also mein direkter Vorgesetzter, oder ich habe zwei Projektmanager und Kreativdirektor und die sind eigentlich sehr nett und sehr lösungsorientiert. Und es gab auch zum Kinder Thema, gab es einmal ein großes Meeting, wo die Probleme hätten angesprochen werden sollen, die man eben hat mit der Kinderbetreuung. Aber das war mit der Geschäftsführung und das war nicht so toll. Das war ähm ja da wurde halt eher so ähm eher so Ansage gemacht oder das ist zumindest das was hängen geblieben ist. Von wegen man kann nicht voll arbeiten, wenn man Kinder betreut, das darf man nicht. Dann soll man sich einen Tag frei nehmen und das wurde/ es weniger nach Lösungen geguckt, sondern eher gesagt was ich alles

eigentlich nicht geht, ein No go ist und das man auch arbeiten muss das ist eigentlich Arbeit keine Kinderbetreuungszeit ist und dass man sich halt überlegen muss, wie man das macht. Ja, da wurde auch so die Möglichkeiten gesagt, die man so von von rechtlicher Seite hat, das wurde schon aufgezeigt. Aber es war trotzdem eher so die Stimmung „ne also wenn du Kinder betreuen musst, dann kannst du nicht arbeiten, musst du dir halt unbezahlten Urlaub nehmen“. #00:12:44-6#

55 I: Da erhofft Darf man sich ja eigentlich ein bisschen auch entgegenkommen vom Arbeitgeber, besonders war ja viele auch einfach ihre Kinder betreuen mussten in der Zeit, es gab ja gar keine andere Möglichkeit. #00:12:56-1#

56 B6: Ja das war ein bisschen also Stimmung war nicht so nach dem Gespräch. #00:13:01-0#

57 I: Ja, das kann ich mir sehr gut vorstellen. Ähm wie ist denn der Kontakt zu deinen Kollegen und Kolleginnen gewesen während der Homeoffice Zeit so? #00:13:13-5#

58 B6: Ja also ganz gut. Wir hatten viele Meetings (lacht) und ich habe jetzt auch so ein paar nähere Kolleginnen, die habe ich dann auch wirklich manchmal einfach angerufen, um Feedback zu holen, so was aber ist natürlich nicht so wie wenn man im Büro zusammen ist. Man ist dann schon sehr viel mehr im Austausch und ähm mach Zuhause sehr viel Probleme mit sich selber aus, wo ich dann eigentlich eher nochmal gesagt hätte, dass Kollegen drauf gucken können oder so, ja. Und die Projektarbeit war teilweise schwierig, zu viel Abstimmungsaufwand. #00:13:48-7#

59 I: Nutzt ihr da irgendwie Microsoft Teams oder Skype oder sowas? #00:13:54-3#

60 B6: Hm (bejahend). Ja, also wir nutzen eine ganze Reihe von Sachen. Für die Meetings, machen wir jetzt teilweise noch, nutzen wir Google Hangouts. Für den direkten Kontakt, benutzen das Slack, also wenn ich jetzt jemanden mal kurz im Zweiergespräch oder im Dreiergespräch haben will, da chatten wir über Slack und rufen uns darüber auch an und schicken uns darüber Daten. Dann für die ganz großen Meetings benutzen wir Zoom oder für irgendwelche Präsentationen von meinen Chefs oder so, die machen dann so eine spezielle Zoom Präsentation. Und wir haben 1000 Programme, die wir nutzen so zum Sachen. Zum Beispiel Mural Board benutzen wir, das ist wie so ein ähm Whiteboard, wenn man so so ein kreativ Prozess machen will, wo dann jeder wie Pins hinpinnen kann, also wenn man so einen Konzept Workshop hat, nutzen wir Mural. Was nutzen wir denn noch? #00:14:47-1#

61 I: Also das ist quasi wie so ein digitales Whiteboard oder so? #00:14:51-2#

62 B6: Genau, das ist wie ein digitales Whiteboard und du kannst aber auch beim Mural Sachen schon vorbereiten, also wenn man jetzt einen Workshop leitet, dann ähm kannst du halt zum Beispiel auch schon so bestimmte Bereiche füllen oder sagen hier es gibt nur sechs Zettel oder du kannst auch abstimmen, jeder kann zum Beispiel, es gibt sechs Thesen, die kannst du auswählen von allen Sachen die die gesammelt haben und sagen jetzt dürfen alle mal drei Punkte darauf verteilen und dann kriegst du eine Auswertung und so. Also du kannst halt ganz viel so Kreativworkshops damit machen eigentlich. #00:15:21-7#

63 I: Ah ok, das ist ja sehr interessant. #00:15:23-8#

64 B6: Ja das ist ganz cool. Also das brauchen wir auch. Es hat auch ein Kollege, hat jetzt so einen richtigen Workflow entwickelt, wie man ähm Workshops damit leiten kann, wenn man jetzt mit also mit Externen jetzt, nicht bei uns, sondern wir leiten auch manchmal Kreativworkshop am Anfang von einer App oder so oder verkaufen auch extra Kreativworkshops und wie man das dann ähm über dieses Board machen kann und Zoom und so. Weil in Zoom kann man zum Beispiel auch zwei Räume machen, sodass man zum Beispiel auch Leute rausschicken kann, was man sonst im realen Leben gemacht hat, gesagt hat „okay, eine Gruppe geht jetzt mal

- raus, die andere Gruppe überlegt sich was und dann stellt ihr das vor und so“. Das kannst du alles in Zoom machen. #00:16:03-1#
- 65 I: Ah , das ist ja ganz cool. Ähm haben euch denn diese Tools jetzt geholfen im Homeoffice, das alles so weiter zu machen wie // vorher auch? #00:16:12-4#
- 66 B6: Ja, auf jeden Fall. // Anders wäre es glaube ich gar nicht gegangen. #00:16:15-9#
- 67 I: Okay. Aber die Tools habt ihr jetzt auch erst vermehrt im Homeoffice genutzt oder auch schon vorher viel? #00:16:22-6#
- 68 B6: Naja, also Slack haben wir auf jeden Fall viel benutzt und Google Hangouts auch. Das ähm Zoom gar nicht, das kommt erst. Und ja Microsoft Teams habe ich auch benutzt, das aber macht man auch mit Kunden, weil das angebunden haben. Stimmt. Und ähm das hätten wir so oder so gemacht, das Microsoft Teams mit den Kunden, aber so also natürlich nicht in der Intensität, wie im Homeoffice, ja. #00:16:47-3#
- 69 I: Okay. Ähm wenn du mit deinen Kolleginnen oder Kollegen gesprochen hast, ähm während des Homeoffice, habt ihr euch denn auch über private Themen ausgetauscht? #00:16:55-4#
- 70 B6: Ja auf jeden Fall. Wir haben zum Beispiel, also wir trinken/ ich hab so meine Kaffee Gruppe und dann trinke ich immer morgens Kaffee um acht Uhr fünfzehn und wir haben uns auch immer um acht Uhr fünfzehn in einem privaten Slack Channel getroffen, um Kaffee zu trinken. // und zu quatschen.// #00:17:16-6#
- 71 I: Das wollte ich nämlich // auch gerade Fragen //, ob ihr so eine virtuelle Kaffeepause macht oder sowas, genau. #00:17:19-7#
- 72 B6: Ja, haben wir gemacht, ja. #00:17:21-5#
- 73 I: Für wie wichtig hältst du diesen Austausch? #00:17:24-5#
- 74 B6: Ja super wichtig. Also für mich ist das mit das schönste am Arbeiten (lacht). Meine Kaffeegruppe zu sehen und trink man und schnackt so ein bisschen und kotzt sich so ein bisschen aus. Ne das haben wir als erstes eingerichtet #00:17:37-5#
- 75 I: Okay, sehr gut (lacht). Wie war denn der Stand der Digitalisierung bei euch vor der Corona Pandemie? #00:17:45-6#
- 76 B6: Ja eigentlich ist es nicht so schlecht, also dadurch, dass wir eine sehr digitale Firma sind und sehr viele digitale Produkte haben und man das gut zu Hause machen kann ähm ist alles digital, also eigentlich ist alles digital, ja. #00:18:00-1#
- 77 I: Also eure ganzen Prozesse? #00:18:01-7#
- 78 B6: Eigentlich sind alle Prozesse digital, ja. #00:18:03-6#
- 79 I: Okay. Ähm inwieweit meinst du, wird die Corona Pandemien den Stand der Digitalisierung bei euch beeinflussen oder vielleicht auch voranbringen? #00:18:13-7#
- 80 B6: Naja, also bei uns ist eigentlich alles digital, es ist nur eher, sodass es jetzt so ein paar Prozesse umgestellt werden, dass es einfacher ist im Homeoffice zu arbeiten. Also dass man nicht mehr vor Ort sein muss wie zum Beispiel mit dem Server, dass man den Server ähm einen anderen Server Zugang plant, dass man auch im Homeoffice dazukommt. Oder viele von uns haben noch Stand Macs, iMacs und dass das jetzt wird jetzt alles sukzessiv auf Macbooks umgestellt, dass man flexibler arbeiten kann. #00:18:43-7#

- 81 I: Okay. Meinst du denn auch dass das Homeoffice stärker in die Unternehmenskultur verankert wird? Also das ihr es wirklich auch nicht nur unter der Hand machen könnt sondern auch offiziell? #00:18:53-7#
- 82 B6: Ja, es gibt jetzt eine offizielle Regelung, die ist zwar auch so unflexibel, wie meine Chefs halt immer sind. Aber ja es ist also es gibt so, dass man ähm pro Team ein festen Tag auswählen kann und man kann sich quasi jedes Mal dafür bewerben und wenn es keine Hindernisgründe gibt, wie zum Beispiel Kundentermine oder irgendwelche ähm Pitches oder so, wo man/ also ich weiß nicht ob du pitchen kennst, das ist so eine Bewerbung für einen Auftrag, wo man sehr intensiv arbeiten muss. Dann kann man auch eigentlich dann immer an dem Tag ins Homeoffice gehen. Aber es ist halt nicht so auf dich persönlich zugeschnitten, du kannst halt nicht einfach sagen „ich möchte jetzt morgen Homeoffice machen“, sondern es ist halt ein Tag ausgesucht, den das Team aussuchen muss, wie freitags zum Beispiel oder montags. #00:19:38-6#
- 83 I: Okay, gut. Ähm meinst du denn oder haben/ hast du das Gefühl dass die Führungsebene oder die oberste Führungsebene vielleicht auch gemerkt hat jetzt, dass das eigentlich doch funktioniert, dass die Leute doch von Zuhause auch arbeiten können? #00:19:54-8#
- 84 B6: Ich weiß es nicht richtig. Also, also man merkt schon immer noch, dass ähm der eine Chef vor allem sich schon dagegen noch ein bisschen sträubt, aber es war schon vor der Corona Pandemie ein großes Thema und ein großer Wunsch und eigentlich hat jeder im Bewerbungsgespräch nach einer Homeoffice Regelung gefragt, weil einfach unser Bereich hundert Prozent digital ist, man kann einfach ohne irgendein Reibungsverlust eigentlich Zuhause arbeiten. Und ähm die mussten, also früher oder später, mussten sie und es hat einfach nur diesen Prozess ein bisschen beschleunigt. Und ich glaube sie nehmen das so ein bisschen zähneknirschend mit an, dass es jetzt so ist und aber es hätte/ wäre so oder so, wäre es dazu gekommen, denke ich. #00:20:36-8#
- 85 I: Okay. Nur jetzt halt schneller als vorher? #00:20:40-3#
- 86 B6: Genau. #00:20:40-8#
- 87 I: Okay. Ähm wird in deinem Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement oder eine betriebliche Gesundheitsförderung angeboten? #00:20:49-3#
- 88 B6: Hm (verneinend). #00:20:51-1#
- 89 I: Sowas wie Gesundheitskurse oder so gar nicht? #00:20:52-9#
- 90 B6: Hm (verneinend). Gar nichts. #00:20:55-0#
- 91 I: Okay. Fühlst du dich denn aktuell durch das oder hast du dich durch das Homeoffice gesundheitlich beeinflusst gefühlt? #00:21:02-4#
- 92 B6: (..) Ja es war ein bisschen schwieriger, weil ich einfach nicht die Ausstattung habe für Büro. Ich habe keinen guten Stuhl, ich hab mein Schreibtisch ist nicht super ergonomisch geformt. Ich hab schon gemerkt, dass es ein bisschen auf den Rücken mehr gegangen ist. Ich hätte mir wahrscheinlich auch einen Stuhl oder so etwas besseres Spiel kaufen müssen längerfristig, bessere Büroausstattung. Ja und das hat einfach alles ein bisschen eng, man sitzt zu nah am Rechner und so. #00:21:30-3#
- 93 I: Hat euch/ Hat der Arbeitgeber mal gefragt wie ihr Zuhause ausgestattet seid? #00:21:35-3#

- 94 B6: Naja man hätte, also man muss immer sehr proaktiv bei uns machen, es haben auch Leute, die nur einen Küchenstuhl Zuhause haben oder so, die haben sie auch mal Stuhl mitgenommen. Das ginge auch, also ein Schreibtisch kannst du nicht mitnehmen, aber einen Stuhl konntest du mitnehmen. Aber du musst halt den Transport und so selber organisieren und während der Transport von den iMac nach Hause, den hätten die dir auch bezahlt, wenn du ein Taxi genommen hättest, aber den Stuhl halt nicht mehr, den hättest halt selber irgendwie dir holen und hinbringen müssen. #00:22:05-9#
- 95 I: Okay. Okay. Aber also wollt ihr mit Laptops oder Computer ausgestattet, das wurdet ihr aber? #00:22:12-3#
- 96 B6: Ja das haben wir ja eh also die ihren eigenen Rechner und man konnte/ hatte halt die Möglichkeit gehabt, wenn man einen iMac hat, also so wie ich einen Stand-PC, dass mit den halt auf Taxi/ also das Taxi absetzen konnte, dass man das nach Hause transportiert. Und wenn man/ die meisten haben eh ein Macbook oder Laptops. Aber was halt jetzt ist, jetzt ist halt so eine Zwischenlösung. Also eigentlich haben wir immer eine Wechsel zwischen einer Woche ähm zu Hause und einer Woche auf der Arbeit, aber alle die einen Standrechner haben, dürfen das nicht, das heißt alle die, so wie ich jetzt einen iMac haben, müssen die ganze Zeit im Büro arbeiten und können auch nicht so einfach Homeoffice beantragen oder so. #00:22:57-5#
- 97 I: Okay. Okay. Da gibt es auch keine Möglichkeit, dass ihr irgendwie Laptops dann kriegt für den Tag oder so? #00:23:02-0#
- 98 B6: Doch es gibt drei Laptops, aber dadurch, dass natürlich viele Leute das machen wollen und wir sind jetzt ähm fünfzehn Designer und davon haben vielleicht sechs ein Macbook oder sieben, also sind acht Designer auf 3 Macbooks und die sind halt kacke, die sind halt einfach wirklich alt teilweise. Das eigentlich nur so Macbooks für ähm, wenn man zu einem Kunden fährt. Also gerade ist es noch nicht so einfach umsetzbar mit dem Homeoffice. Aber wie gesagt, also es soll sich ändern. Es gibt jetzt auch/ die haben schon ganz viele Bildschirme sind angekommen und das soll wohl auch den ersten Schwung neuer Macbooks geben, sodass es jetzt umgerüstet wird. #00:23:41-4#
- 99 I: Okay, das wäre ja schon mal ein Schritt vorwärts vielleicht. #00:23:45-1#
- 100 B6: Ja, ich hoffe auch, dass ich diesmal einen bekomme. #00:23:49-6#
- 101 I: Bietet denn dein Arbeitgeber im Moment irgendwas im Bereich Gesundheitsförderung oder so an? Dass sie euch vielleicht irgendwie Ausgleichsübungen ähm gestellt haben oder Videos, wie ihr richtig am Zuhause im Homeoffice arbeitet zum Beispiel? #00:24:08-7#
- 102 B6: Ähm, ne. Es gibt so ein PDF, dass man auf unserem Intranet runterladen kann, wie man richtig am Rechner sitzt, aber das war es halt auch schon. #00:24:18-9#
- 103 I: Hättest du dir irgendwas in diese Richtung gewünscht? #00:24:23-8#
- 104 B6: Ne eigentlich nicht, ne. Also weil man/ man muss halt bei uns immer sehr proaktiv selber hingehen. Und ähm wie gesagt, also ich glaube wenn ich da jetzt irgendwie Rambazamba gemacht hat oder ich gesagt hätte ich will jetzt einen Tisch mitnehmen, dann hätten die mir auch Tisch mitgegeben, ich hätte ihn halt selber transportieren müssen. Man muss halt bei uns mal bisschen selber gucken. Ich glaube mein Chefs ruhen sich halt da noch so ein bisschen drauf aus, dass wir sehr viele junge Leute haben, also die ältesten sind vielleicht gerade 40. Die sind eher alle jünger. Ich glaub deswegen ist es bei uns immer nicht so ein großes Thema. #00:24:58-9#
- 105 I: Aber hättest du dir jetzt irgendwie gewünscht vielleicht so digitale Sportkurse oder

- Rückenkurse angeboten werden dieser Zeit, dass man so ein Ausgleich hat von immer Zuhause am Schreibtisch zu sitzen? #00:25:10-7#
- 106 B6: Also cool wäre es natürlich gewesen, ja. Das wäre natürlich schön gewesen, ja. #00:25:16-5#
- 107 I: Okay. Hättest auch mitgemacht dann? #00:25:17-9#
- 108 B6: Ja, bestimmt. Ich habe auch so mit Freunden Sport gemacht. Aber das würde/ Also das/ Auf die Idee würden meine Chefs glaube ich nicht kommen. (lacht) #00:25:27-9#
- 109 I: Kommt ja vielleicht noch (lacht). #00:25:30-4#
- 110 B6: Ja vielleicht, wenn alle älter werden (lacht). #00:25:32-8#
- 111 I: Genau, spätestens dann. Vielleicht auch wenn sie selber in da Alter kommen, dass sie Rückenschmerzen oder sowas bekommen. #00:25:39-5#
- 112 B6: Hm (bejahend) (lacht). #00:25:41-3#
- 113 I: Gut. Jetzt komme ich auch schon zur letzten Frage. Ähm hast du noch Punkte, die du gerne in dem Themenbereich ansprechen möchtest? #00:25:47-8#
- 114 B6: (..) In dem Bereich? #00:25:50-8#
- 115 I: Ja, also so was dich jetzt im Homeoffice noch bewegt hat zum Beispiel oder noch irgendwelche Erfahrungen die du gerne teilen möchtest? #00:25:58-9#
- 116 B6: Ich überlege. (...) Also so aus dem Stehgreif fällt mir jetzt eigentlich nichts ein. Ich glaube wir haben einfach alles (..) wesentliche besprochen. Ja ne, eigentlich fällt mir so nichts ein. #00:26:11-9#
- 117 I: Okay. Ah eine Frage habe ich doch noch, die mir gerade einfällt. Ähm du meinst ja vorhin, dass du noch zwei Wochen im Homeoffice warst, wo die Kinder schon betreut wurden? #00:26:21-8#
- 118 B6: Hm (bejahend) . #00:26:23-0#
- 119 I: Ähm hast du das Gefühl gehabt, dass deine Work Life bei uns vielleicht ein bisschen besser geworden ist? #00:26:27-6#
- 120 B6: Ja, da ist die auf jeden Fall besser geworden, ja. Das war dann auf jeden Fall gut, das hat auch gut geklappt. Das war eigentlich ganz normal, wie normal arbeiten, eigentlich. Ja, die Arbeitsweise war halt ein bisschen ähm was halt ein bisschen schwierig war, dass man sehr viel Abstimmungsaufwand hatte, also man hatte das Gefühl, dass man sehr viel mehr in Meetings hängt oder sehr viel mehr absprechen muss, weil man das nicht mehr so schnell zwischen Tür und Angel machen kann. Das war ein bisschen schwierig. #00:27:00-9#
- 121 I: Okay, gut. Ähm dann sage ich danke.

Anhang 6 Kodierleitfaden

Code	Definition	Kodierregel	Ankerbeispiel
Infos zur Person		Angaben über die interviewte Person und über das Unternehmen	„Also ich bin für 25, arbeite in einem Distributionsunternehmen für die ITK Branche. Also wir vertreiben ähm Hardware und Software aus der IT Branche. Zum Beispiel im Hardware Bereich auch Tastaturen und ich bin in dem also im Unternehmen als Pricing Manager zuständig für die Optimierung, Harmonisierung, Digitalisierung unserer Pricing Prozesse, also Verkaufsseitig.“ (05_Interview, Absatz 2)
Homeoffice	Normale Tätigkeit, die zu Hause statt im Büro ausgeübt wird	Äußerungen über das Homeoffice und mobiler Arbeit während der COVID-19-Pandemie und davor	„Ja, also ich bin sehr froh darüber, dass wir das jetzt auch in diesem größeren Maße machen können. Da für mich der Fahrtweg ja auch mit fast einer Stunde recht lang ist. Ähm dennoch freue ich mich auch immer wieder über die Tage, wo ich ähm ins Büro fahren kann.“ (04_Interview, Absatz 26)
Meinungsbild zum Homeoffice	Eigene Meinung, Erfahrungen	Äußerungen was einem gefällt bzw. nicht gefällt am Homeoffice	„Ja, also ich bin sehr froh darüber, dass wir das jetzt auch in diesem größeren Maße machen können. Da für mich der Fahrtweg ja auch mit fast einer Stunde recht lang ist. Ähm dennoch freue ich mich auch immer wieder über die Tage, wo ich ähm ins Büro fahren kann.“ (04_Interview, Absatz 26)
Ausstattung	Technische Ausstattung: Laptop, PC, Tastatur, Maus, Monitor Büromöbel: Arbeitstisch, Bürostuhl	Äußerungen über die Ausstattung im HO, Technik als auch Büromöbel	„Es waren nur vereinzelt Notebooks in der Firma verfügbar.“ (01_02_Interview, Absatz 103) „Ja es war ein bisschen schwieriger, weil ich einfach nicht die Ausstattung habe für Büro. Ich habe keinen guten Stuhl, ich hab mein Schreibtisch ist nicht super ergonomisch geformt.“ (06_Interview, Absatz 92)
Vor der Pandemie	Nutzung des Homeoffice vor der COVID-19-Pandemie	Äußerungen über das Handling von HO vor der Pandemie	„Ähm ja, aber sehr unregelmäßig. Ähm es war immer schon bei uns ein Thema und das wir das eigentlich sehr flexibel ähm nutzen konnten, aber nicht in der Regelmäßigkeit, also ich würde sagen, dass ich das dort so ein bis zweimal im Monat wahrgenommen habe.“ (04_Interview, Absatz 6)
Nach der Pandemie	Nutzung des Homeoffice nach der COVID-19-Pandemie	Äußerungen über das Handling von Homeoffice nach der Pandemie	„Ja, es gibt jetzt eine offizielle Regelung, die ist zwar auch so unflexibel, wie meine Chefs halt immer sind.“ (06_Interview, Absatz 82)
Wunschmodell	Eigene Vorstellung unabhängig vom Unternehmen	Äußerungen über wie es sich die Person in Zukunft wünschen würde	„Genau, dass man halt einen Arbeitsplatz hier hat, der gut ausgestattet ist und einen im Büro [...]“ (05_Interview, Absatz 92)
Barrieren	Gründe, warum das Homeoffice nicht genutzt wird bzw. nicht genutzt werden darf	Äußerungen über die Barrieren, was gegen das Homeoffice spricht	„Bei uns ist es auf jeden Fall (...) dass durch das Home/ oder im Homeoffice bist du halt schlecht überwachbar durch den Chef. Chef sieht nicht direkt ob du jetzt arbeitest oder nicht oder (.) kann das gar nicht richtig einschätzen (.) ich denke mal, dass das daran und natürlich wegen der Technik bei uns im Unternehmen zumindest.“ (01_02_Interview, Absatz 14)

Modell	Wie wurde das Homeoffice während der Pandemie genutzt.	Äußerungen über das Modell, wie die Person während der Pandemie im Homeoffice ist bzw. war	„Also ähm seit ähm Corona, das jetzt seit Mitte März., ähm bin ich Vollzeit Homeoffice, also ohne Kurzarbeit ganz normal 40 Stunden die Woche von zu Hause.“ (05_Interview, Absatz 6)
Arbeitszeiten	Stundenanzahl die am Tag gearbeitet wird bzw. die Uhrzeiten von wann bis wann	Äußerungen über die Arbeitszeiten vor und während der Pandemie.	„Wir haben keine Zeiten vorgegeben, also wir sind ja relativ flexibel, aber ich versuche ganz normal von sagen wir zwischen sieben und acht anzufangen und dann nachmittags zwischen sechzehn und neunzehn Uhr aufzuhören. Je nach dem, ja das ist dann, würde ich sagen, jetzt durch das Homeoffice ist man abends öfter bereit, länger zu machen.“ (05_Interview, Absatz 18)
Struktur	Alltagsstruktur, Ablauf im Alltag	Äußerungen, ob Arbeitszeiten eine Struktur in Alltag bringen.	„Ähm ja also ähm ja speziell jetzt auf Homeoffice natürlich schon gerade ähm auch in meinem Fall, also ich fahre ähm immer noch so von Tür zu Tür ist es halt fast eine Stunde halt zur Arbeit und ähm das ist natürlich schon wesentlich angenehmer, wenn man ähm ja den Tag so ein bisschen besser gestalten kann. Weil man hat halt morgens nicht diese Stunde, die man zur Arbeit hinfährt und nach der Arbeit natürlich auch die Stunde nicht ähm die man zurück braucht Ähm das ist natürlich schon ganz angenehm, also das ist so ein positiver Aspekt auf jeden Fall.“ (03_Interview, Absatz 26)
Effizienz	Effizienz der Arbeit, wie viel schafft der Mitarbeiter in seiner Arbeitszeit, Unterschied zwischen Büro und Homeoffice	Äußerungen, ob Arbeitszeiten zu einer höheren Effizienz führen	„Ähm würde ich jetzt nicht behaupten. Also (..) also Ich glaube nicht, dass das jetzt ähm also mir jetzt irgendwie hilft, wenn ich jetzt feste Arbeitszeiten habe, dass ich da irgendwie besser arbeite, also (.) glaube nicht.“ (03_Interview, Absatz 24)
Arbeitssituation	Wie ist es für die Mitarbeiter zu arbeiten, gibt es Probleme, kann gearbeitet werden wie im Büro	Äußerungen über die Arbeitssituation während der Pandemie.	„Ähm also das klappt eigentlich gut so zwischen uns. Es waren eher die Kindern so ein bisschen das Problem, die so ein bisschen Krawall gemacht haben, aber an sich ist es schön. Also war auch ganz entspannt und wir können auch gut nebeneinander arbeiten.“ (06_Interview, Absatz 30)
Erreichbarkeit	Inwiefern derjenige für andere erreichbar ist, auch über die normalen Arbeitszeiten hinaus	Äußerungen über die Erreichbarkeit von einem selber.	„Ich fand es schwierig, ich fand es auch schwierig, weil ich immer das Gefühl hatte irgendwie was leisten zu müssen, um zu zeigen, dass man wirklich gearbeitet hat.“ (06_Interview, Absatz 36)
Zusammen mit Partner	Wie ist es zusammen mit dem Partner zu Hause zu arbeiten, gibt es Störfaktoren oder Motivationsaspekte	Äußerungen über die Arbeitssituation, wenn man zusammen mit seinem Partner im Homeoffice ist	„Ähm, es geht, wir saßen uns mit dem Rücken gegenüber und dadurch hat jeder das/sein Arbeitspensum halt gemacht, unabhängig voneinander.“ (01_02_Interview, Absatz 27)

Kinderbetreuung	Vereinbarkeit von der Kinderbetreuung und Arbeit	Äußerungen über die Vereinbarkeit von Kindern und der Arbeit während des Homeoffice	„Ja, es war sehr anstrengend und das war auch für meine Kollegen anstrengend, weil ich nie hundert Prozent sagen konnte, wann ich nachmittags da bin. Ich konnte/ Ich war/ Ich habe halt gearbeitet von sechs bis elf und dann habe ich noch mal gearbeitet, wenn sie geschlafen haben die Kinder.“ (06_Interview, Absatz 22)
Kommunikation	Kontakt zu Kollegen via Telefon, E-Mail, Chat usw.	Äußerungen über die Kommunikation im Unternehmen und mit Kollegen	„Wir sind immer im Kontakt. Also wirklich permanent. Ich schreibe den ganzen Tag durchgehend mit denen.“ (01_02_Interview, Absatz 85)
Social Collaboration Tools	Nutzung von Tools wie Microsoft Teams, Skype Business, Slack usw.	Äußerungen über die Nutzung von Social Collaboration Tools	„Wir machen das über Microsoft Teams, (.) auch über die Chat Funktion (.) oder sie rufen halt an. Aber wir haben das Microsoft Teams gerade erst eingeführt und versuchen das jetzt immer mehr zu etablieren [...]“ (01_02_Interview, Absatz 90)
Team	Der Kontakt zu den direkten Kollegen, also aus der eigenen Abteilung	Äußerungen über den Kontakt zum Team während der Pandemie	„Ähm ne so einen privaten Kontakt eigentlich gar nicht mit den Mitarbeitern. Also jetzt auf der Arbeit ja, aber im Homeoffice nicht.“ (01_02_Interview, Absatz 99)
Erreichbarkeit	Wie gut oder schlecht können Kollegen erreicht werden, per Telefon, E-Mail, Chat etc.	Äußerungen über die Erreichbarkeit der Kollegen, während des Homeoffice	„Ja teils teils, auf jeden Fall. So dass man merkt schon, also viele sind da schon sehr gewissenhaft, also ähm (.) und ja sitzen dann auch wirklich so den den Tag vor dem PC. Ja bei anderen Kollegen hat manchmal so einen etwas anderen Eindruck, ähm dass dann doch eher irgendwie andere Dinge tun anstatt zu arbeiten (lacht).“ (03 Interview, Absatz 50)
Führung	Präsenz der Führungskraft	Äußerungen über den Kontakt zur Führungskraft während der Pandemie.	„Bei mir sehr gut, wir haben jeden Dienstag und Freitag mittags ein Meeting. Anfang der Woche, Ende Woche mit der Vorgesetzten [...]“ (01_02_Interview, Absatz 63)
Fürsorge	Wie gut oder schlecht kommt die Führungskraft ihrer Fürsorgepflicht nach im Homeoffice	Äußerungen über die Fürsorge der Führungskraft während der Pandemie.	„Ansonsten ähm ja, ist meine Führungskraft nach wie vor ähm ja für uns jederzeit telefonisch erreichbar.“ (04_Interview, Absatz 36)
Kontrolle	Kam es zu einem erhöhten Kontakt seit dem Homeoffice	Äußerungen, ob sich die Person kontrolliert fühlt, durch vermehrten Kontakt.	„Aber es ist mir teilweise schon ein bisschen zu viel jeden Tag, weil ja meistens ist es dann so, dass man am nächsten Tag denn schon gar nicht so viele neue Sachen irgendwie hat, also da baut sich gar nicht so viel auf, dass man jetzt irgendwie so unbedingt Redebedarf mit dem Vorgesetzten hat.“ (03_Interview, Absatz 42)
Unternehmenskultur	Was wird im Unternehmen gelebt, was ist in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben	Äußerungen über die Unternehmenskultur, was ist verankert.	„Also das ist schon ähm sehr vollumfänglich und ähm ja stellt einen wichtigen Punkt auch in der Unternehmenskultur da.“ (04_Interview, Absatz 68)

Digitalisierung	Einsatz neuer Technologien, Automatisierung von Prozessen, Digitalisierung von Prozessen	Äußerungen über den Digitalisierungsstand im Unternehmen, welche Technologien werden eingesetzt	„Es kommt bei uns immer auf die Abteilung drauf an tatsächlich. In einigen Abteilungen wird nur digital gearbeitet und in anderen Abteilungen, wie bei uns, jetzt bei mir in der Abteilung, ist aber auch viel noch mit Papier auch.“ (01_02_Interview, Absatz 109)
aktueller Stand	Einsatz neuer Technologien, Automatisierung von Prozessen, Digitalisierung von Prozessen	Äußerungen über den Stand der Digitalisierung vor der COVID-19-Pandemie und während der Pandemie.	„Es kommt bei uns immer auf die Abteilung drauf an tatsächlich. In einigen Abteilungen wird nur digital gearbeitet und in anderen Abteilungen, wie bei uns, jetzt bei mir in der Abteilung, ist aber auch viel noch mit Papier auch.“ (01_02_Interview, Absatz 109)
mögliche Entwicklung	Einsatz neuer Technologien, Automatisierung von Prozessen, Digitalisierung von Prozessen	Äußerungen über die Entwicklung der Digitalisierung durch die COVID-19-Pandemie.	„Ähm das/ Ich würde sagen, es hat nichts mit der COVID-19-Pandemie bei uns zu tun, das ist immer Hauptfokus von uns, dass wir digitaler, automatisierter werden.“ (05_Interview, Absatz 64)
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, Kursangebote, Beratungsangebote etc.	Äußerungen über ein BGM bzw. BGF Angebot im Unternehmen.	„Ich glaube ja. Wir bieten so Sportkurse an. So Rückenschulung, Yoga bieten wir, also unter normalen Umständen an.“ (05_Interview, Absatz 72)
gesundheitliche Beeinflussung durch das HO	physische und psychische Beschwerden	Äußerungen, ob gesundheitliche Beeinflussungen wahrgenommen worden sind durch das Homeoffice	„Also zwischendurch, würde ich sagen, dass sich Rückenschmerzen einfach hatte, vielleicht vom falschen Sitzen auf dem Stuhl.“ (05_Interview, Absatz 86)
Work-Life-Balance	Entgrenzung des Privat- und Arbeitslebens	Äußerungen über die Beeinflussung der Work-Life-Balance durch das HO	„Hm (bejahend), ja also schon, also ich also ich versuche das schon immer so strikt zu trennen. Also ich höre es leider auch ja oftmals bei Kollegen, die das nicht so gut können. Ähm die dann halt ähm ja das nicht so, so diesen Cut finden können oder ja noch weit darüber hinaus immer arbeiten. Ich versuche das immer ganz gut hinzubekommen, aber ähm ich hab manchmal wohl auch das Gefühl, dass ähm, wenn ich jetzt zu Hause arbeite, dass man halt noch mehr irgendwie so ein bisschen darauf achtet erreichbar zu sein.“ (03_Interview, Absatz 28)
bisheriges Angebot	Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, Kursangebote, Beratungsangebote etc.	Äußerungen über das BGM Angebot vor der Pandemie.	„Ich glaube ja. Wir bieten so Sportkurse an. So Rückenschulung, Yoga bieten wir, also unter normalen Umständen an.“ (05_Interview, Absatz 72)
Barrieren	Hindernisse, warum kein BGM im Unternehmen implementiert ist	Äußerungen, warum es kein BGM im Unternehmen gibt.	„Vielleicht liegt es an der Branche.“ (01_02_Interview, Absatz 151)

Angebot während Corona	Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, Kursangebote, Beratungsangebote etc.	Äußerungen über das BGM Angebot während der Pandemie.	„Keine einzige Übung, kein einziges Angebot.“ (01_02_Interview, Absatz 164)
Wünsche	Vorstellungen unabhängig vom Unternehmen	Äußerungen über Wünsche von BGM Angeboten während der Pandemie	„Also diese Thematik einfach mit dem Sport und Ausgleichsprogramm ist glaube ich schon wichtig, dass auch die Unternehmen ein bisschen mehr Hilfestellungen geben oder Angebote. Ähm ebenso, dass man da ein bisschen ja auch mal was für die Gesundheit tut [...]“ (05_Interview, Absatz 94)

Anhang 7 Auswertung Umfrage

Kurz-Statistiken

Umfrage 213313 'Einflüsse der Digitalisierung auf die Gesundheit von Mitarbeitenden'

Ergebnisse

Umfrage 213313

Anzahl der Datensätze in dieser Abfrage:	3
Gesamtzahl der Datensätze dieser Umfrage:	3
Anteil in Prozent:	100.00%

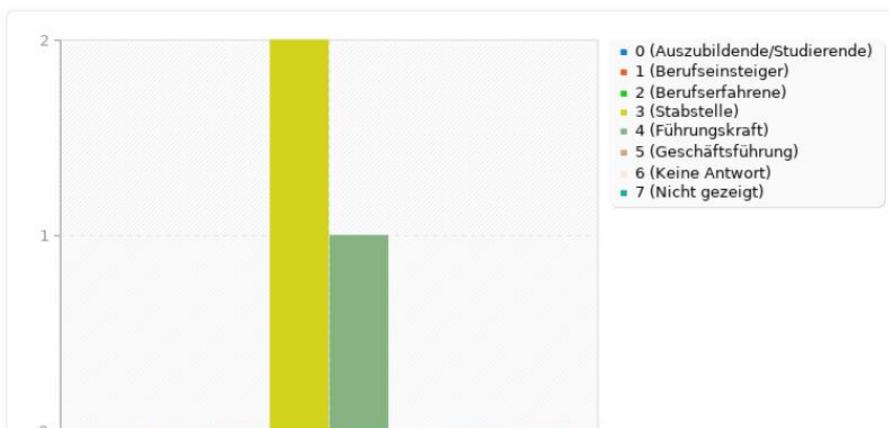
Zusammenfassung für G1Q00001

Welche Position beschreibt am besten Ihr derzeitiges Tätigkeitsfeld?

Antwort	Anzahl	Prozent
Auszubildende/Studierende (A1)	0	0.00%
Berufseinsteiger (A2)	0	0.00%
Berufserfahrene (A3)	0	0.00%
Stabstelle (A4)	2	66.67%
Führungskraft (A5)	1	33.33%
Geschäftsführung (A6)	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G1Q00001

Welche Position beschreibt am besten Ihr derzeitiges Tätigkeitsfeld?



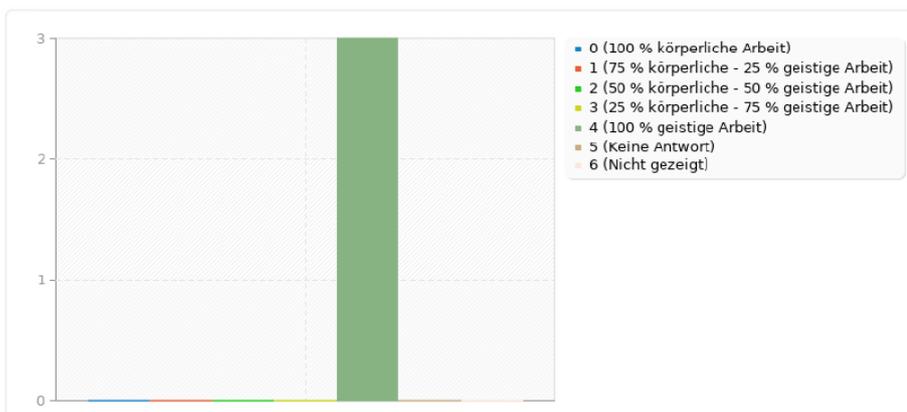
Zusammenfassung für G1Q00002

Welche Arbeitsweise üben Sie aus?

Antwort	Anzahl	Prozent
100 % körperliche Arbeit (A1)	0	0.00%
75 % körperliche - 25 % geistige Arbeit (A2)	0	0.00%
50 % körperliche - 50 % geistige Arbeit (A3)	0	0.00%
25 % körperliche - 75 % geistige Arbeit (A4)	0	0.00%
100 % geistige Arbeit (A5)	3	100.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G1Q00002

Welche Arbeitsweise üben Sie aus?



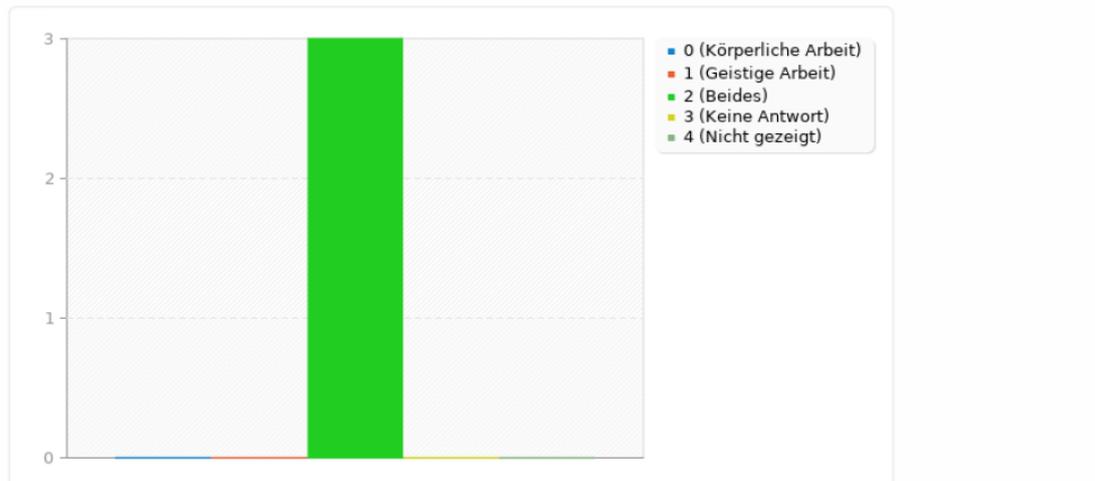
Zusammenfassung für G1Q00003

Welche Arbeitsweise empfinden Sie als belastend?

Antwort	Anzahl	Prozent
Körperliche Arbeit (A1)	0	0.00%
Geistige Arbeit (A2)	0	0.00%
Beides (A3)	3	100.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G1Q00003

Welche Arbeitsweise empfinden Sie als belastend?



Zusammenfassung für G2Q00001

Welche Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden in Ihrem Betrieb bereits durchgeführt?

Antwort	Anzahl	Prozent
Sportangebote (Yoga, Rückenschule, Massagen, etc.) (SQ001)	2	66.67%
Beratung bei gesundheitlichen Fragen (gezielter Ansprechpartner) (SQ002)	0	0.00%
Betriebsärztliche Untersuchung (SQ003)	3	100.00%
Gesundheits-/Aktionstage (SQ004)	0	0.00%
Kostenlose Getränke (SQ005)	3	100.00%
Obststeller (SQ006)	1	33.33%
Ergonomischer Arbeitsplatz (SQ007)	2	66.67%
Workshops/Seminare zur Sensibilisierung des "Gesundheit"-Themas (SQ008)	1	33.33%
Keine (SQ009)	0	0.00%
Sonstiges	0	0.00%

ID	Antwort
----	---------

Zusammenfassung für G2Q00001

Welche Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden in Ihrem Betrieb bereits durchgeführt?



Zusammenfassung für G2Q00002

An welchen von Ihrem Betrieb unterstützten gesundheitsfördernden Maßnahmen nehmen Sie selbst Teil?

Antwort	Anzahl	Prozent
Sportangebote (Yoga, Rückenschule, Massagen, etc.) (SQ001)	1	33.33%
Beratung bei gesundheitlichen Fragen (gezielter Ansprechpartner) (SQ002)	0	0.00%
Betriebsärztliche Untersuchung (SQ003)	3	100.00%
Gesundheits-/Aktionstage (SQ004)	0	0.00%
Kostenlose Getränke (SQ005)	1	33.33%
Obstteller (SQ006)	1	33.33%
Ergonomischer Arbeitsplatz (SQ007)	2	66.67%
Workshops/Seminare zur Sensibilisierung des "Gesundheit"-Themas (SQ008)	0	0.00%
Keine (SQ009)	0	0.00%
Sonstiges	0	0.00%

ID	Antwort
----	---------

Zusammenfassung für G2Q00002

An welchen von Ihrem Betrieb unterstützten gesundheitsfördernden Maßnahmen nehmen Sie selbst Teil?



Zusammenfassung für G2Q00003

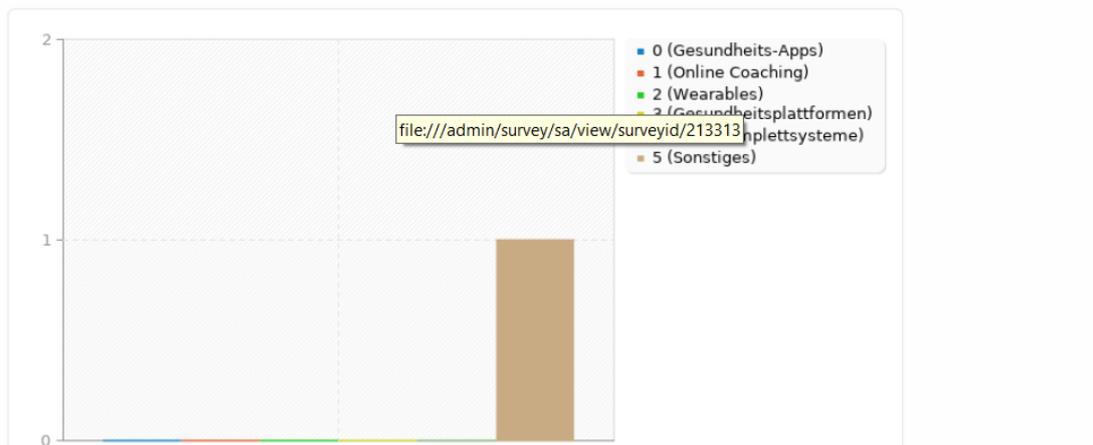
Welche digitalen Tools bietet Ihr Unternehmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements?

Antwort	Anzahl	Prozent
Gesundheits-Apps (SQ001)	0	0.00%
Online Coaching (SQ002)	0	0.00%
Wearables (SQ003)	0	0.00%
Gesundheitsplattformen (SQ004)	0	0.00%
BGM-Komplettsysteme (SQ005)	0	0.00%
Sonstiges	1	33.33%

ID	Antwort
5	Kein Angebot Seitens der Firma

Zusammenfassung für G2Q00003

Welche digitalen Tools bietet Ihr Unternehmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements?



Zusammenfassung für G2Q00004

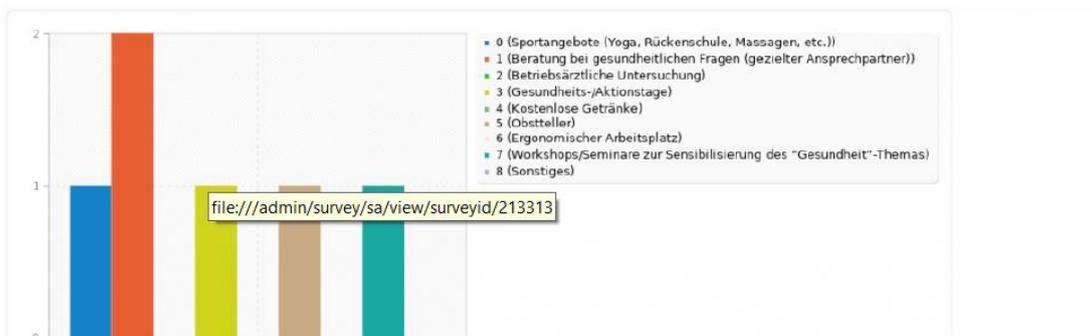
Welche (zusätzlichen) Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung wünschen Sie sich in Ihrem Betrieb?

Antwort	Anzahl	Prozent
Sportangebote (Yoga, Rückenschule, Massagen, etc.) (SQ001)	1	33.33%
Beratung bei gesundheitlichen Fragen (gezielter Ansprechpartner) (SQ002)	2	66.67%
Betriebsärztliche Untersuchung (SQ003)	0	0.00%
Gesundheits-/Aktionstage (SQ004)	1	33.33%
Kostenlose Getränke (SQ005)	0	0.00%
Obststeller (SQ006)	1	33.33%
Ergonomischer Arbeitsplatz (SQ007)	0	0.00%
Workshops/Seminare zur Sensibilisierung des "Gesundheit"-Themas (SQ008)	1	33.33%
Sonstiges	0	0.00%

ID	Antwort
----	---------

Zusammenfassung für G2Q00004

Welche (zusätzlichen) Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderungen wünschen Sie sich in Ihrem Betrieb?



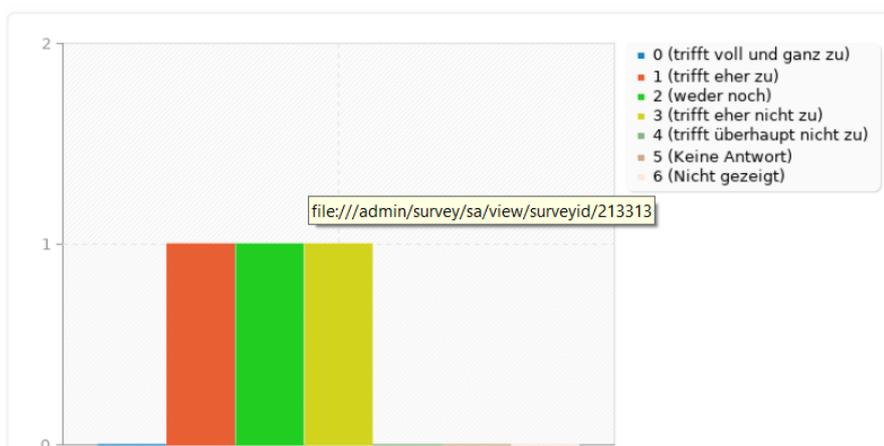
Zusammenfassung für G2Q00005(SQ006)[Das Gesundheitsmanagement-Konzept ist vorhanden.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	0	0.00%
trifft eher zu (A2)	1	33.33%
weder noch (A3)	1	33.33%
trifft eher nicht zu (A4)	1	33.33%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G2Q00005(SQ006)[Das Gesundheitsmanagement-Konzept ist vorhanden.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?



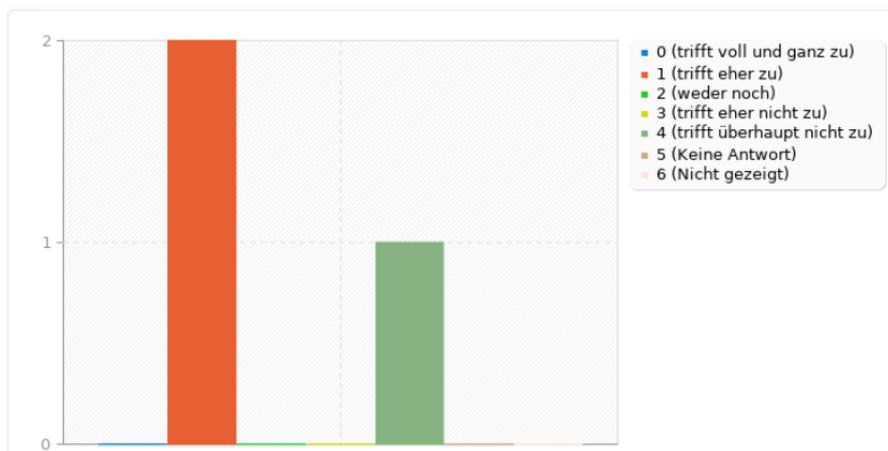
Zusammenfassung für G2Q00005(SQ001)[Das Gesundheitsmanagement-Konzept wird in meinem Unternehmen aktiv ausgelebt.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	0	0.00%
trifft eher zu (A2)	2	66.67%
weder noch (A3)	0	0.00%
trifft eher nicht zu (A4)	0	0.00%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	1	33.33%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G2Q00005(SQ001)[Das Gesundheitsmanagement-Konzept wird in meinem Unternehmen aktiv ausgelebt.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?



Zusammenfassung für G2Q00005(SQ002)[Unternehmensinterne Angebote und Empfehlungen unterstützen mich als Mitarbeiter in meiner eigenen Gesundheit.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	0	0.00%
trifft eher zu (A2)	1	33.33%
weder noch (A3)	1	33.33%
trifft eher nicht zu (A4)	0	0.00%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	1	33.33%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G2Q00005(SQ002)[Unternehmensinterne Angebote und Empfehlungen unterstützen mich als Mitarbeiter in meiner eigenen Gesundheit.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?



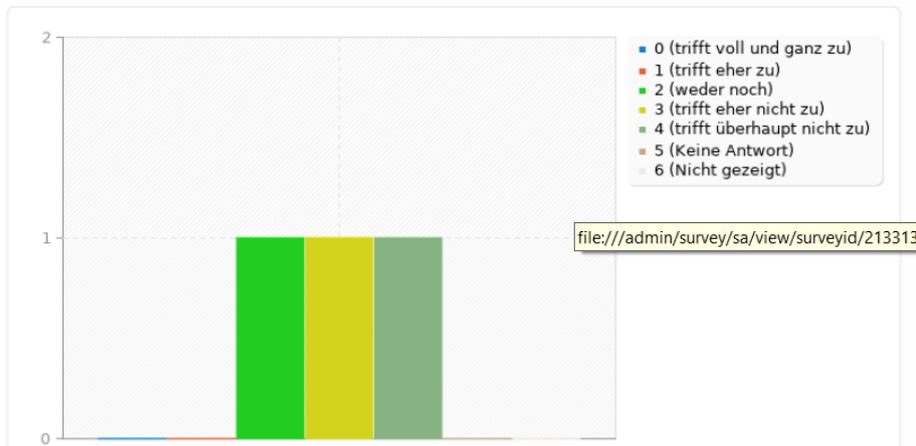
Zusammenfassung für G2Q00005(SQ003)[Durch das Gesundheitsmanagement achte ich mehr auf meine Gesundheit.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	0	0.00%
trifft eher zu (A2)	0	0.00%
weder noch (A3)	1	33.33%
trifft eher nicht zu (A4)	1	33.33%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	1	33.33%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G2Q00005(SQ003)[Durch das Gesundheitsmanagement achte ich mehr auf meine Gesundheit.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?



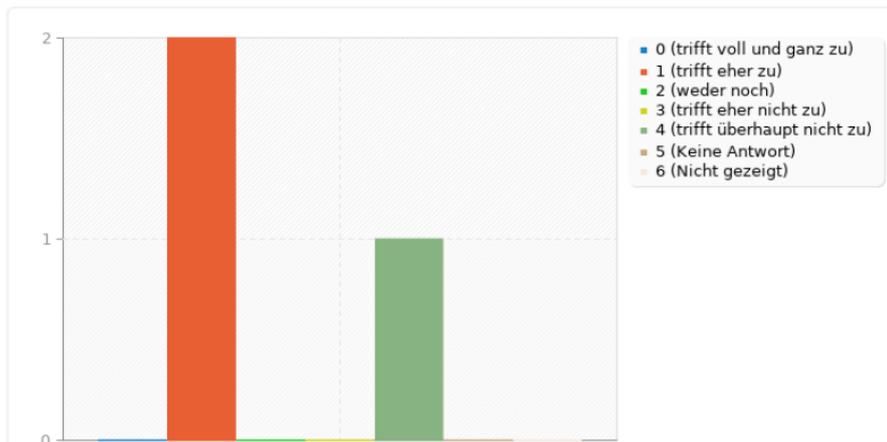
Zusammenfassung für G2Q00005(SQ004)[Ich werde von meinem Unternehmen animiert, an Sportangeboten teilzunehmen.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	0	0.00%
trifft eher zu (A2)	2	66.67%
weder noch (A3)	0	0.00%
trifft eher nicht zu (A4)	0	0.00%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	1	33.33%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G2Q00005(SQ004)[Ich werde von meinem Unternehmen animiert, an Sportangeboten teilzunehmen.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?



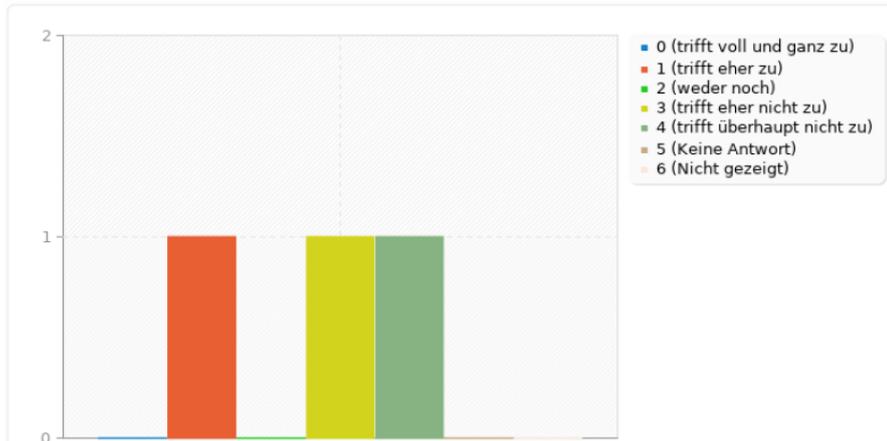
Zusammenfassung für G2Q00005(SQ005)[Durch die verschiedenen Gesundheitsangebote bin ich zufriedener und ausgeglichener am Arbeitsplatz.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	0	0.00%
trifft eher zu (A2)	1	33.33%
weder noch (A3)	0	0.00%
trifft eher nicht zu (A4)	1	33.33%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	1	33.33%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G2Q00005(SQ005)[Durch die verschiedenen Gesundheitsangebote bin ich zufriedener und ausgeglichener am Arbeitsplatz.]

Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens im Umgang mit dem Thema "Gesundheit"?



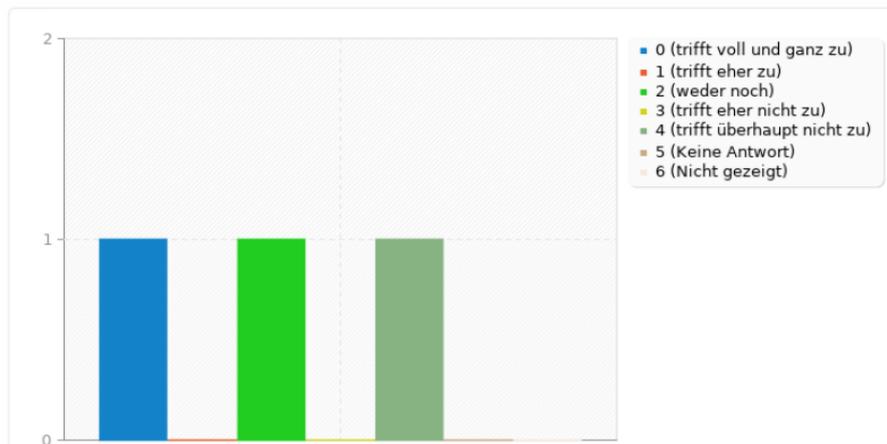
Zusammenfassung für G2Q00006

Hat das betriebliche Gesundheitsmanagement positive Auswirkungen auf Ihre eigene Gesundheit?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	1	33.33%
trifft eher zu (A2)	0	0.00%
weder noch (A3)	1	33.33%
trifft eher nicht zu (A4)	0	0.00%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	1	33.33%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G2Q00006

Hat das betriebliche Gesundheitsmanagement positive Auswirkungen auf Ihre eigene Gesundheit?



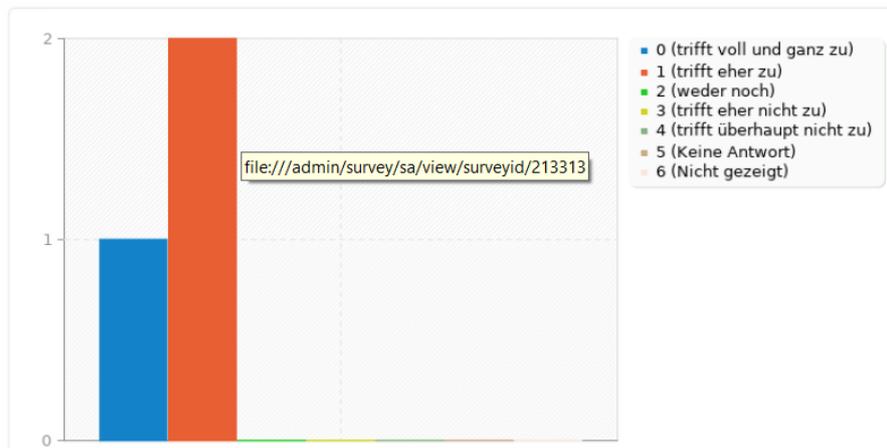
Zusammenfassung für G2Q00007

Achten Sie auf Ihre eigene Gesundheit?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	1	33.33%
trifft eher zu (A2)	2	66.67%
weder noch (A3)	0	0.00%
trifft eher nicht zu (A4)	0	0.00%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G2Q00007

Achten Sie auf Ihre eigene Gesundheit?



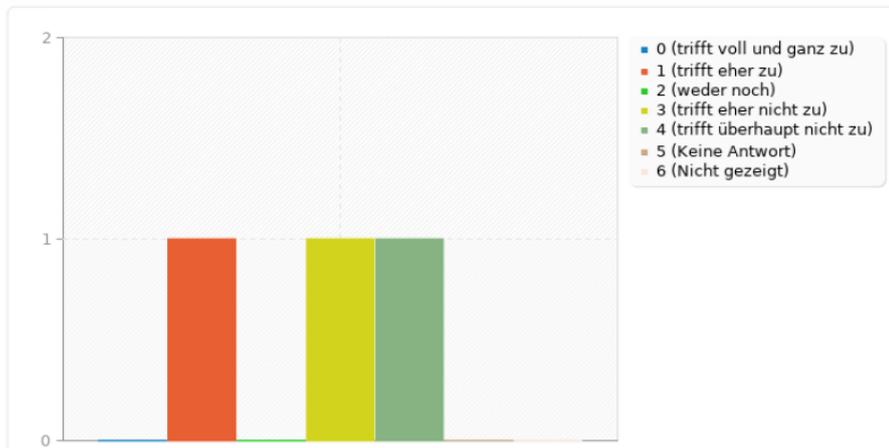
Zusammenfassung für G2Q00008

Hat sich Ihr Gesundheitsbewusstsein durch die betriebliche Gesundheitsförderung verändert?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	0	0.00%
trifft eher zu (A2)	1	33.33%
weder noch (A3)	0	0.00%
trifft eher nicht zu (A4)	1	33.33%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	1	33.33%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G2Q00008

Hat sich Ihr Gesundheitsbewusstsein durch die betriebliche Gesundheitsförderung verändert?



Zusammenfassung für G3Q00001

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Digitalisierung gemacht?

Antwort	Anzahl	Prozent
Durch die permanente Erreichbarkeit herrscht ein ständiger Druck. (SQ001)	1	33.33%
Durch die Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt sehr schnell. (SQ002)	1	33.33%
Die Digitalisierung sorgt für Stress, Ängste und Unsicherheiten. (SQ003)	1	33.33%
Die Digitalisierung erschwert meine Arbeit. (SQ004)	0	0.00%
Die Digitalisierung vereinfacht meine Arbeit. (SQ005)	2	66.67%
An der Digitalisierung führt kein Weg vorbei (must-have). (SQ006)	2	66.67%
Sonstiges	0	0.00%

ID	Antwort
----	---------

Zusammenfassung für G3Q00001

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Digitalisierung gemacht?



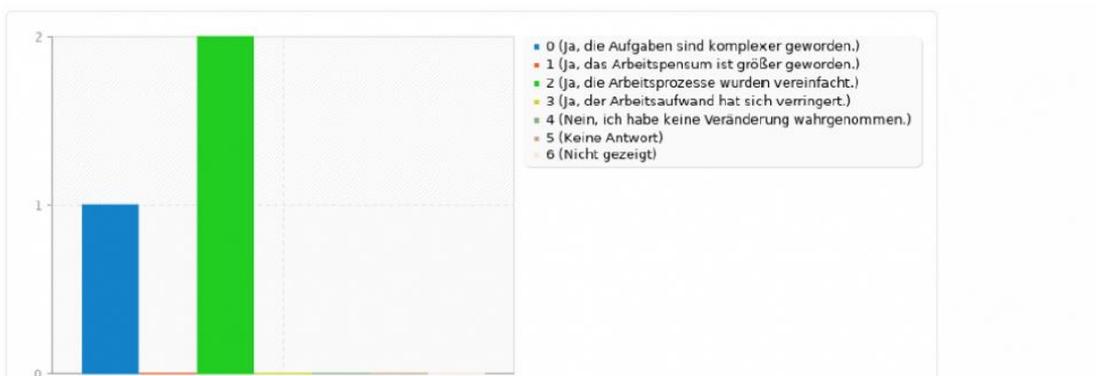
Zusammenfassung für G3Q00002

Glauben Sie, dass sich die Arbeitsanforderungen durch die Digitalisierung in Ihrem Unternehmen verändert haben?

Antwort	Anzahl	Prozent
Ja, die Aufgaben sind komplexer geworden. (A1)	1	33.33%
Ja, das Arbeitspensum ist größer geworden. (A2)	0	0.00%
Ja, die Arbeitsprozesse wurden vereinfacht. (A3)	2	66.67%
Ja, der Arbeitsaufwand hat sich verringert. (A4)	0	0.00%
Nein, ich habe keine Veränderung wahrgenommen. (A5)	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G3Q00002

Glauben Sie, dass sich die Arbeitsanforderungen durch die Digitalisierung in Ihrem Unternehmen verändert haben?



Zusammenfassung für G3Q00003

Wie viele digitale Geschäftsprozesse gibt es in Ihrem Unternehmen?

Antwort	Anzahl	Prozent
Alle/die meisten Prozesse sind digitalisiert. (A1)	1	33.33%
Nur die Kundenprozesse sind digital. (A2)	1	33.33%
Nur die unternehmensinternen Prozesse sind digital. (A3)	1	33.33%
Alle/die meisten Prozesse laufen analog ab. (A4)	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G3Q00003

Wie viele digitale Geschäftsprozesse gibt es in Ihrem Unternehmen?



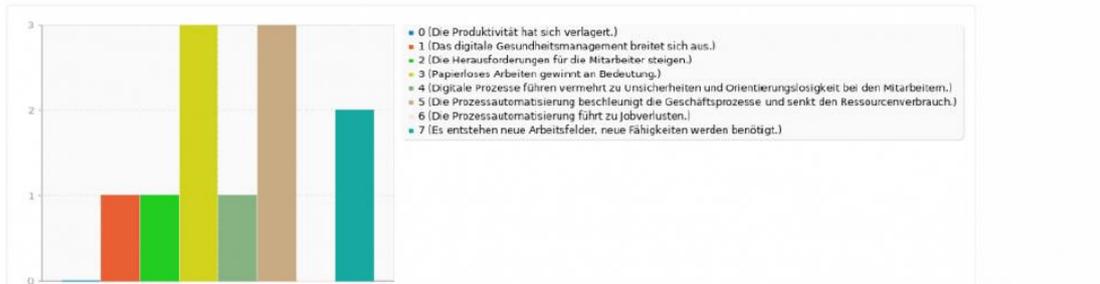
Zusammenfassung für G3Q00004

Wie wirkt sich die Digitalisierung auf Ihr Unternehmen aus?

Antwort	Anzahl	Prozent
Die Produktivität hat sich verlagert. (SQ001)	0	0.00%
Das digitale Gesundheitsmanagement breitet sich aus. (SQ002)	1	33.33%
Die Herausforderungen für die Mitarbeiter steigen. (SQ003)	1	33.33%
Papierloses Arbeiten gewinnt an Bedeutung. (SQ004)	3	100.00%
Digitale Prozesse führen vermehrt zu Unsicherheiten und Orientierungslosigkeit bei den Mitarbeitern. (SQ005)	1	33.33%
Die Prozessautomatisierung beschleunigt die Geschäftsprozesse und senkt den Ressourcenverbrauch. (SQ006)	3	100.00%
Die Prozessautomatisierung führt zu Jobverlusten. (SQ007)	0	0.00%
Es entstehen neue Arbeitsfelder, neue Fähigkeiten werden benötigt. (SQ008)	2	66.67%

Zusammenfassung für G3Q00004

Wie wirkt sich die Digitalisierung auf Ihr Unternehmen aus?



Zusammenfassung für G3Q00005

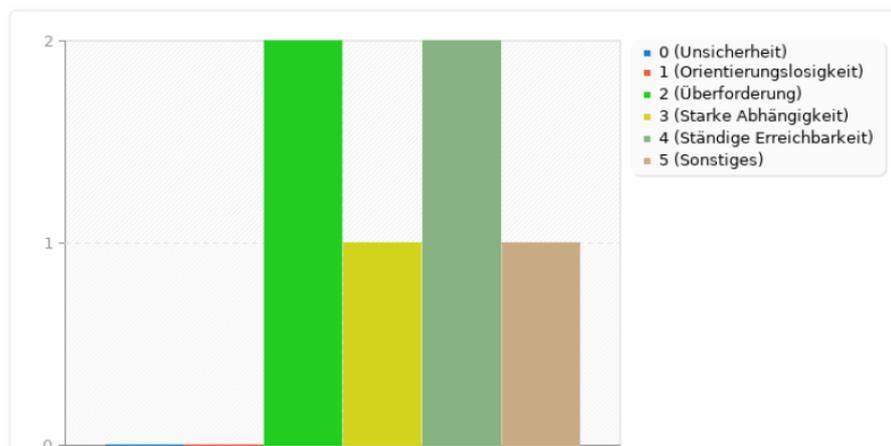
Welche stressenden Faktoren verbinden Sie mit der Digitalisierung?

Antwort	Anzahl	Prozent
Unsicherheit (SQ001)	0	0.00%
Orientierungslosigkeit (SQ002)	0	0.00%
Überforderung (SQ003)	2	66.67%
Starke Abhängigkeit (SQ004)	1	33.33%
Ständige Erreichbarkeit (SQ005)	2	66.67%
Sonstiges	1	33.33%

ID	Antwort
9	höherer Anspruch an Motivation Prozesse trotzdem zu verstehen, auch wenn diese automatisch ablaufen

Zusammenfassung für G3Q00005

Welche stressenden Faktoren verbinden Sie mit der Digitalisierung?



Zusammenfassung für G3Q00006

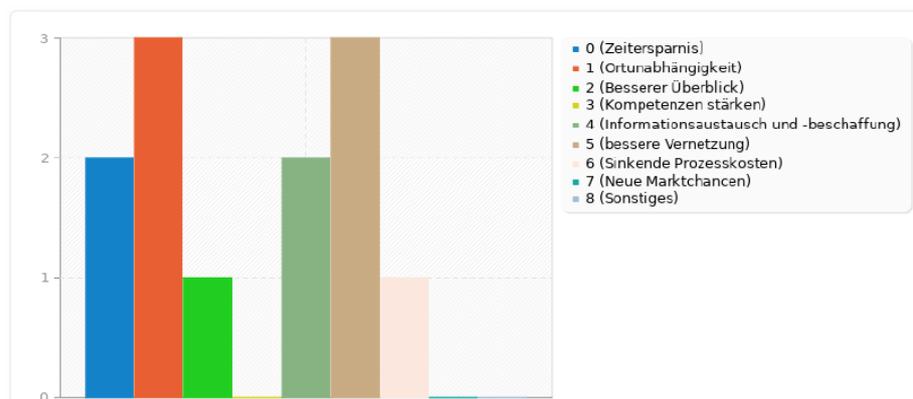
Welche Vorteile verbinden Sie mit der Digitalisierung?

Antwort	Anzahl	Prozent
Zeitersparnis (SQ001)	2	66.67%
Ortunabhängigkeit (SQ002)	3	100.00%
Besserer Überblick (SQ003)	1	33.33%
Kompetenzen stärken (SQ004)	0	0.00%
Informationsaustausch und -beschaffung (SQ005)	2	66.67%
bessere Vernetzung (SQ006)	3	100.00%
Sinkende Prozesskosten (SQ007)	1	33.33%
Neue Marktchancen (SQ008)	0	0.00%
Sonstiges	0	0.00%

ID	Antwort
----	---------

Zusammenfassung für G3Q00006

Welche Vorteile verbinden Sie mit der Digitalisierung?



Zusammenfassung für G3Q00007

Haben Sie das Gefühl, dass Sie mit dem digitalen Wandel nicht mehr mithalten können?

Antwort	Anzahl	Prozent
trifft voll und ganz zu (A1)	1	33.33%
trifft eher zu (A2)	0	0.00%
weder noch (A3)	0	0.00%
trifft eher nicht zu (A4)	0	0.00%
trifft überhaupt nicht zu (A5)	2	66.67%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G3Q00007

Haben Sie das Gefühl, dass Sie mit dem digitalen Wandel nicht mehr mithalten können?



Zusammenfassung für G3Q00008

Was würden Sie sich an einem digitalen Arbeitsplatz (Digital Workplace) am meisten wünschen?

Antwort	Anzahl	Prozent
Flexible Arbeitszeit (A1)	1	33.33%
Flexibler Arbeitsort (A2)	1	33.33%
Papierloses Büro (A3)	0	0.00%
Virtuelle Teamarbeit (A4)	0	0.00%
Sonstiges	1	33.33%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

ID	Antwort
9	-

Zusammenfassung für G3Q00008

Was würden Sie sich an einem digitalen Arbeitsplatz (Digital Workplace) am meisten wünschen?



Zusammenfassung für G3Q00009

Wie wird die Digitalisierung der Arbeitswelt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verändern?

Antwort	Anzahl	Prozent
Deutlich Verbessern (A1)	1	33.33%
Eher verbessern (A2)	0	0.00%
Unverändert (A3)	1	33.33%
Eher verschlechtern (A4)	1	33.33%
Deutlich verschlechtern (A5)	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G3Q00009

Wie wird die Digitalisierung der Arbeitswelt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verändern?



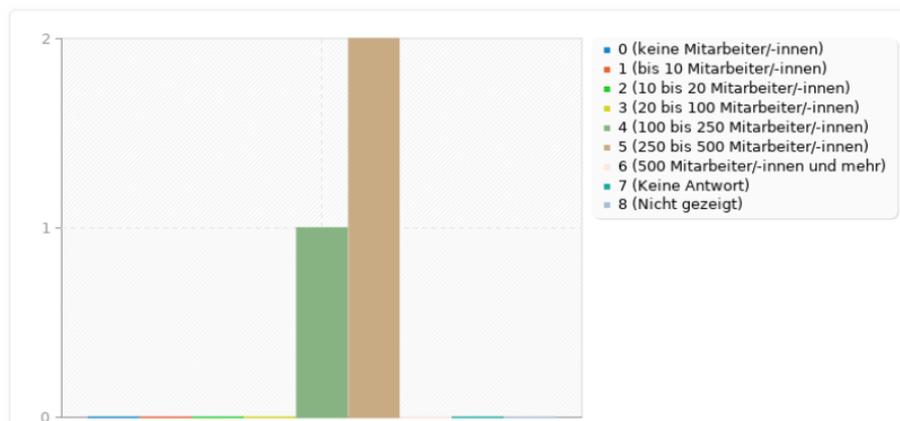
Zusammenfassung für G4Q00001

Wie viele Mitarbeiter/-innen beschäftigt Ihr Betrieb am Standort?

Antwort	Anzahl	Prozent
keine Mitarbeiter/-innen (A7)	0	0.00%
bis 10 Mitarbeiter/-innen (A1)	0	0.00%
10 bis 20 Mitarbeiter/-innen (A2)	0	0.00%
20 bis 100 Mitarbeiter/-innen (A3)	0	0.00%
100 bis 250 Mitarbeiter/-innen (A4)	1	33.33%
250 bis 500 Mitarbeiter/-innen (A5)	2	66.67%
500 Mitarbeiter/-innen und mehr (A6)	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G4Q00001

Wie viele Mitarbeiter/-innen beschäftigt Ihr Betrieb am Standort?



Zusammenfassung für G4Q00002

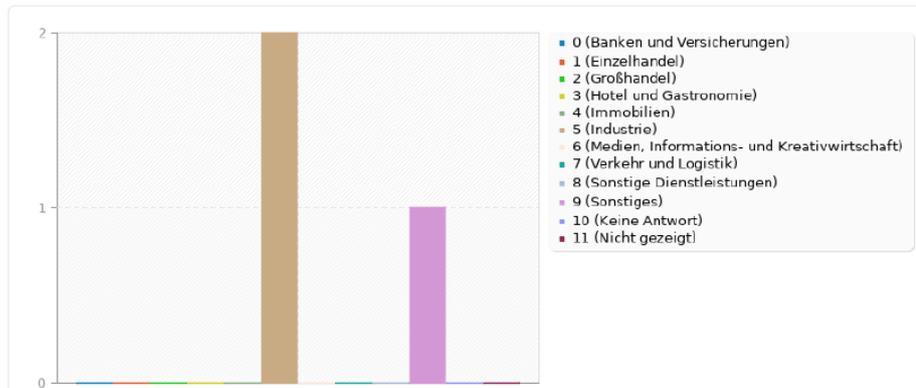
Welchem Wirtschaftszweig gehört Ihr Betrieb an?

Antwort	Anzahl	Prozent
Banken und Versicherungen (A1)	0	0.00%
Einzelhandel (A2)	0	0.00%
Großhandel (A9)	0	0.00%
Hotel und Gastronomie (A3)	0	0.00%
Immobilien (A8)	0	0.00%
Industrie (A4)	2	66.67%
Medien, Informations- und Kreativwirtschaft (A5)	0	0.00%
Verkehr und Logistik (A6)	0	0.00%
Sonstige Dienstleistungen (A7)	0	0.00%
Sonstiges	1	33.33%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

ID	Antwort
11	Körperschaft des Öffentlichen Rechts

Zusammenfassung für G4Q00002

Welchem Wirtschaftszweig gehört Ihr Betrieb an?



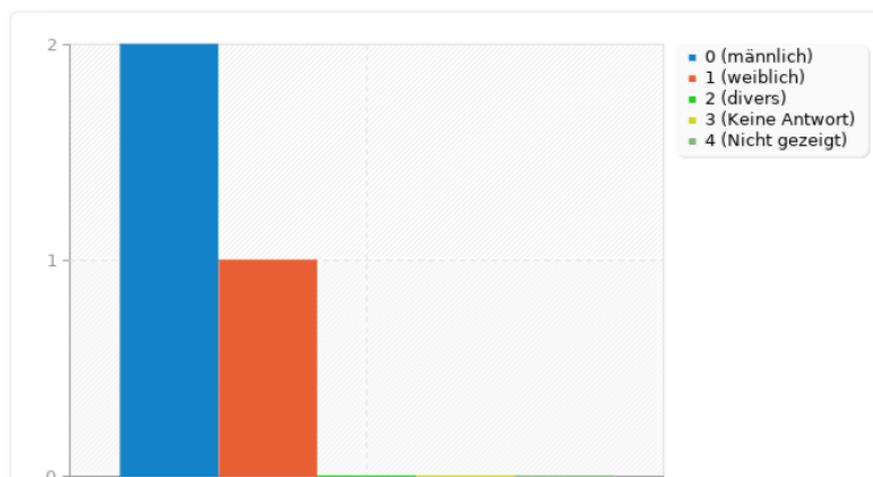
Zusammenfassung für G5Q00001

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

Antwort	Anzahl	Prozent
männlich (A1)	2	66.67%
weiblich (A2)	1	33.33%
divers (A3)	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G5Q00001

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.



Zusammenfassung für G5Q00002

Bitte geben Sie Ihr Alter an.

Antwort	Anzahl	Prozent
< 25 Jahre (A1)	0	0.00%
25 - 34 Jahre (A2)	1	33.33%
35 - 44 Jahre (A3)	1	33.33%
45 - 55 Jahre (A4)	1	33.33%
< 56 (A5)	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G5Q00002

Bitte geben Sie Ihr Alter an.



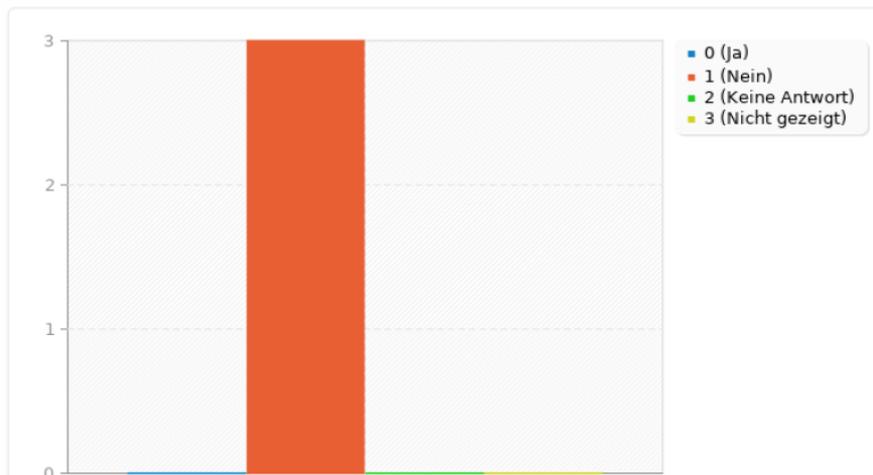
Zusammenfassung für G5Q00003

Dürfen wir Sie bezüglich Ihrer Antworten zur IHK-Standortumfrage kontaktieren?

Antwort	Anzahl	Prozent
Ja (Y)	0	0.00%
Nein (N)	3	100.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

Zusammenfassung für G5Q00003

Dürfen wir Sie bezüglich Ihrer Antworten zur IHK-Standortumfrage kontaktieren?



Zusammenfassung für G5Q00004 [Vor- und Nachname]

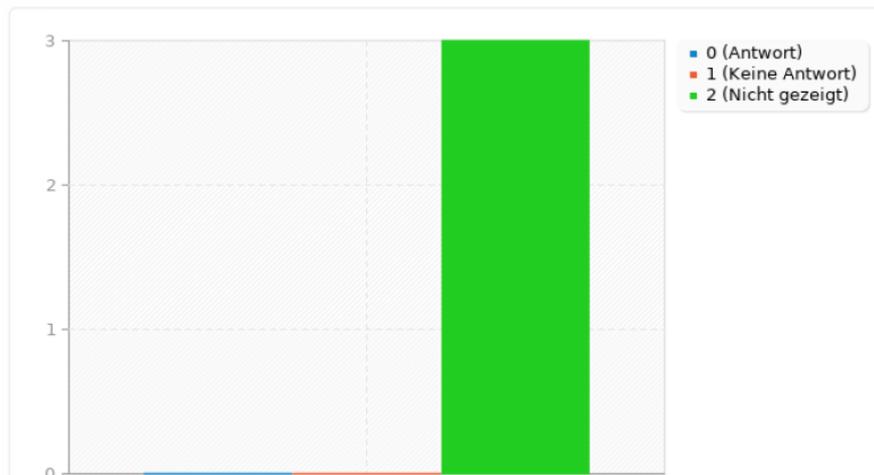
Dann nennen Sie uns gerne Ihre Kontaktdaten...

Antwort	Anzahl	Prozent
Antwort	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	3	100.00%

ID	Antwort
----	---------

Zusammenfassung für G5Q00004 [Vor- und Nachname]

Dann nennen Sie uns gerne Ihre Kontaktdaten...



Zusammenfassung für G5Q00004 [E-Mail-Adresse]

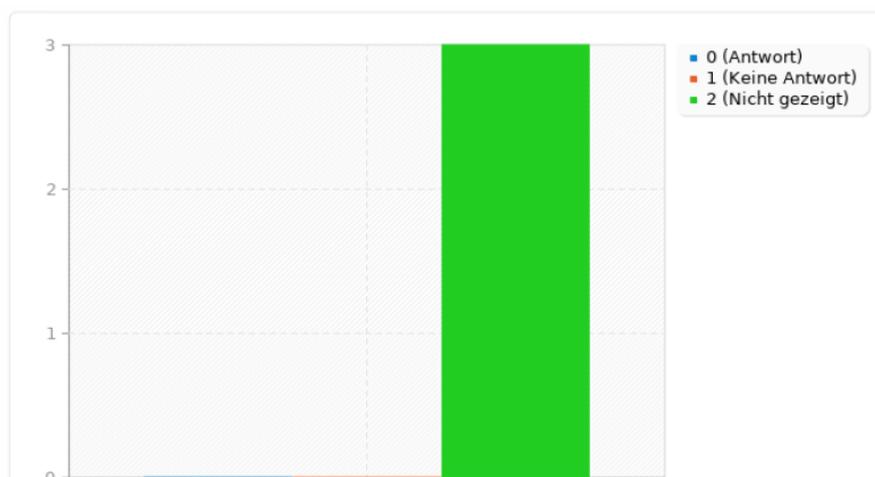
Dann nennen Sie uns gerne Ihre Kontaktdaten...

Antwort	Anzahl	Prozent
Antwort	0	0.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	3	100.00%

ID	Antwort
----	---------

Zusammenfassung für G5Q00004 [E-Mail-Adresse]

Dann nennen Sie uns gerne Ihre Kontaktdaten...

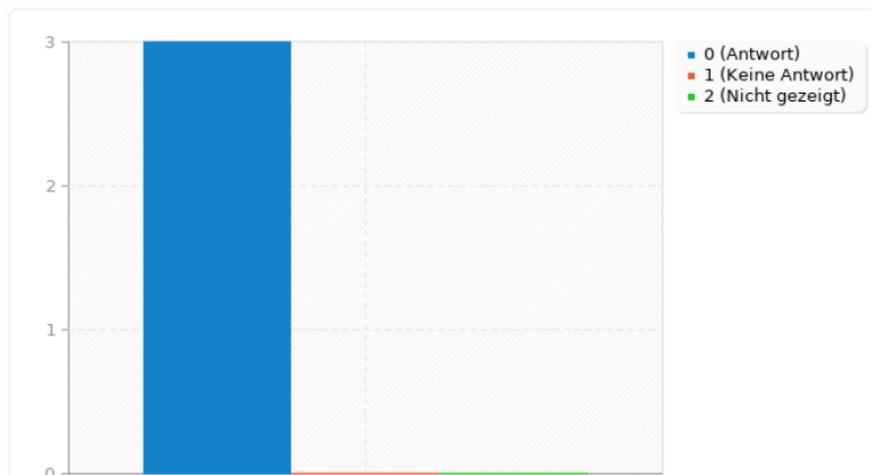


Zusammenfassung für G5Q00005 [Unternehmen]

Antwort	Anzahl	Prozent
Antwort	3	100.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

ID	Antwort
5	Albea
9	Schwarzwaldmilch Gruppe
11	IHK SO

Zusammenfassung für G5Q00005 [Unternehmen]

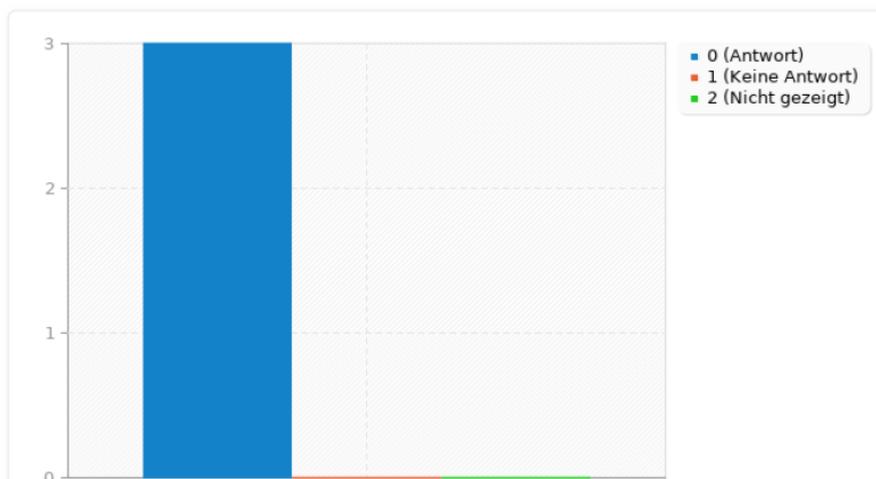


Zusammenfassung für G5Q00005 [PLZ]

Antwort	Anzahl	Prozent
Antwort	3	100.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

ID	Antwort
5	77948
9	79115
11	79100

Zusammenfassung für G5Q00005 [PLZ]

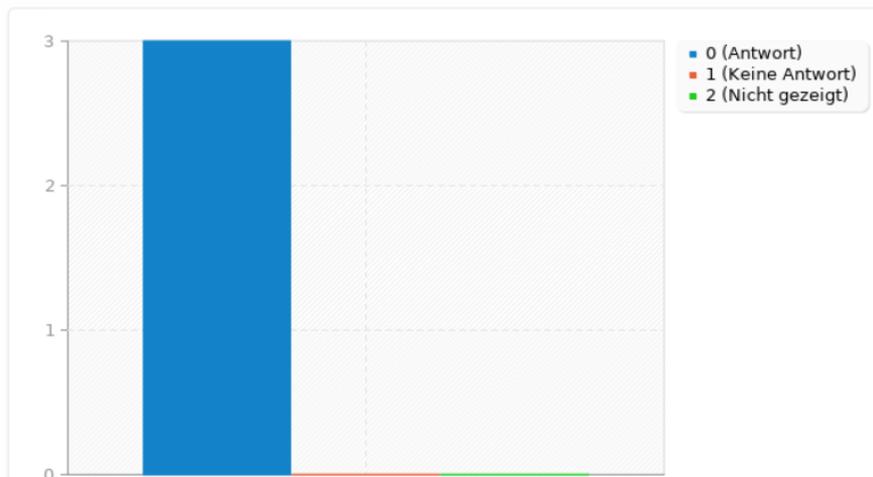


Zusammenfassung für G5Q00005 [Ort]

Antwort	Anzahl	Prozent
Antwort	3	100.00%
Keine Antwort	0	0.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

ID	Antwort
5	Friesenheim
9	Freiburg
11	Freiburg

Zusammenfassung für G5Q00005 [Ort]



Zusammenfassung für G5Q00006

Falls Sie Anmerkungen zu dieser Umfrage haben, vermerken Sie diese bitte hier.

Antwort	Anzahl	Prozent
Antwort	0	0.00%
Keine Antwort	3	100.00%
Nicht gezeigt	0	0.00%

ID	Antwort
----	---------

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken habe ich als solche kenntlich gemacht.

Aldingen, 31.08.2020

J. Ghrs

Ort, Datum und Unterschrift