

Anlage 3 – AOK Arbeiten im Homeoffice

Arbeiten im Homeoffice: Höhere Arbeitszufriedenheit, aber stärkere psychische Belastungen



(17.09.19) Rund 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten schon heute regelmäßig außerhalb ihres Unternehmens, unabhängig von Ort oder Zeit. Knapp die Hälfte davon arbeitet häufig von zu Hause aus. Eine aktuelle Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt die großen Vorteile von

Homeoffice. Dazu gehört, dass die Beschäftigten ihre Arbeit selbstständiger planen können und mehr Entscheidungsfreiheit sowie Mitspracherechte haben. Gleichzeitig haben diese Beschäftigten jedoch auch stärkere psychische Belastungen als Menschen, die nur an ihrem Arbeitsplatz tätig sind. "Erschöpfung, Konzentrationsprobleme, Schlafstörungen. Wer viel im Homeoffice arbeitet, leidet häufiger unter solchen Problemen als andere Beschäftigte. Dennoch haben flexible Arbeitsbedingungen viele Vorteile. Wichtig ist, die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten", sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des WIdO und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports. Für die Studie, die im aktuellen Fehlzeiten-Report 2019 erschienen ist, hat das WIdO im Frühjahr 2019 etwa 2.000 Beschäftigte zwischen 16 und 65 Jahren befragt.

Mehr Autonomie und höhere Arbeitszufriedenheit

Viele Befragte mit Homeoffice berichten von einer höheren Arbeitszufriedenheit und den Vorteilen flexibler Arbeit. Neben einer höheren Autonomie gehört für mehr als zwei Drittel (67,3 Prozent) dazu, dass sie zu Hause mehr Arbeit bewältigen können, und drei Viertel (73,7 Prozent) schätzen daran, dass sie konzentrierter arbeiten können als am Arbeitsplatz. Darüber hinaus beschreibt fast jeder Zweite (45,8 Prozent) mit Homeoffice seinen Arbeitsaufwand außerhalb des Unternehmens als genau richtig.

Digitale Pressemappe



[Gesprächspartner-Übersicht](#)



[Arbeiten im Homeoffice: Höhere Arbeitszufriedenheit, aber stärkere psych](#)

Sendefertiger Hörfunkbeitrag zum Fehlzeiten-Report 2019

Flexible Arbeitswelt: Chancen und gesundheitliche Risiken

0:00 / 2:09

Mehr psychische Belastungen, aber weniger Fehltage

Gleichzeitig fühlten sich laut der Befragung 73,4 Prozent der Befragten, die häufig im Homeoffice arbeiten, in den letzten vier Wochen erschöpft. Bei Beschäftigten, die ausschließlich im Büro tätig sind, waren es nur 66 Prozent. Über Wut und Verärgerung klagten 69,8 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice gegenüber 58,6 Prozent; bei Nervosität und Reizbarkeit waren es im Homeoffice 67,5 Prozent im Vergleich zu 52,7 Prozent. Auch Lustlosigkeit, Konzentrationsprobleme und Schlafstörungen unterscheiden sich deutlich zwischen den beiden Gruppen.

Gleichzeitig fühlten sich laut der Befragung 73,4 Prozent der Befragten, die häufig im Homeoffice arbeiten, in den letzten vier Wochen erschöpft. Bei Beschäftigten, die ausschließlich im Büro tätig sind, waren es nur 66 Prozent. Über Wut und Verärgerung klagten 69,8 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice gegenüber 58,6

qQ7jq5iwwZo

Prozent; bei Nervosität und Reizbarkeit waren es im Homeoffice 67,5 Prozent im Vergleich zu 52,7 Prozent. Auch Lustlosigkeit, Konzentrationsprobleme und Schlafstörungen unterscheiden sich deutlich zwischen den beiden Gruppen.

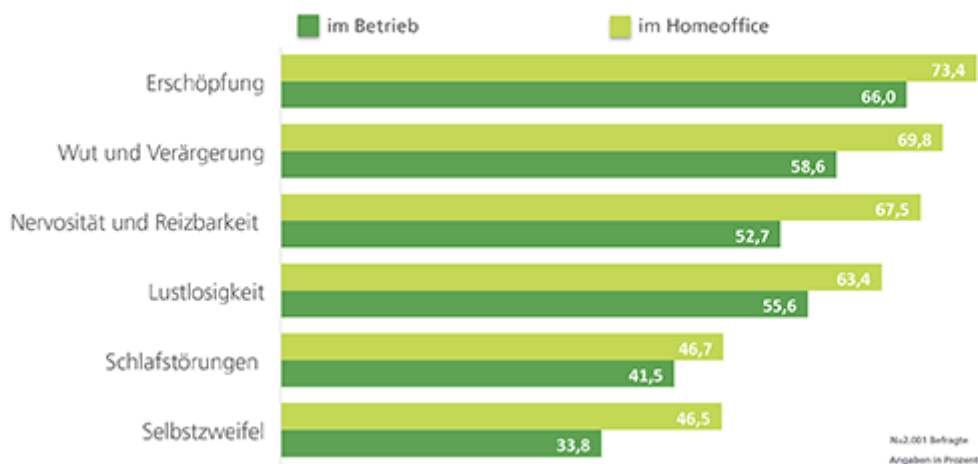
"Im Homeoffice verschwimmt die Grenze zwischen Job und Privatleben stärker. Damit wächst das Risiko, dass Erholungsphasen schrumpfen", gibt Schröder zu bedenken. So verlegt laut der WIdO-Befragung jeder Dritte mit Homeoffice häufig Arbeitszeit auf den Abend oder das Wochenende (33,9 Prozent). Fast ein Fünftel der betroffenen Befragten berichtet über Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit (18,8 Prozent) oder über Anrufe beziehungsweise E-Mails des Arbeitgebers außerhalb ihrer Arbeitszeiten (19,5 Prozent). Darüber hinaus gibt mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit Homeoffice an, dass sie Probleme haben, nach Feierabend abzuschalten (38,3 Prozent). Bei den Beschäftigten, die ausschließlich im Betrieb arbeiten, ist das nur jeder Vierte (24,9 Prozent).

Trotz der höheren psychischen Belastung haben Beschäftigte im Homeoffice geringere Fehlzeiten (7,7 Tage) als solche, die nur am Unternehmenssitz tätig sind (11,9 Tage). "Im Homeoffice lassen sich die Arbeitszeiten passgenauer einteilen. Unter Umständen arbeiten die Menschen im Krankheitsfall weniger und holen die verlorene Arbeitszeit dann nach", erläutert Helmut Schröder.

"Es mag auf den ersten Eindruck wie ein Widerspruch klingen, dass sowohl die psychischen Belastungen als auch die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice höher sind. Aber ob sich durch die Veränderungen aufgrund der Digitalisierung gesundheitsförderliche oder gesundheitsschädigende Effekte ergeben, ist wesentlich von der konkreten Gestaltung der Arbeit abhängig und von den digitalen Kompetenzen der Menschen", bekräftigt Antje Ducki, Professorin an der Beuth Hochschule für Technik und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports, die Ergebnisse der WIdO-Umfrage. "Da die digitalen Techniken rund um die Uhr zur Verfügung stehen, braucht es beispielsweise mehr Selbstdisziplin des Einzelnen, sie auch mal auszuschalten."

Worunter Beschäftigte am meisten leiden

Qualifizierung
und
Betriebliches



Quelle: Fehlzeiten-Report 2019, Grafik: AOK-Medien dienst

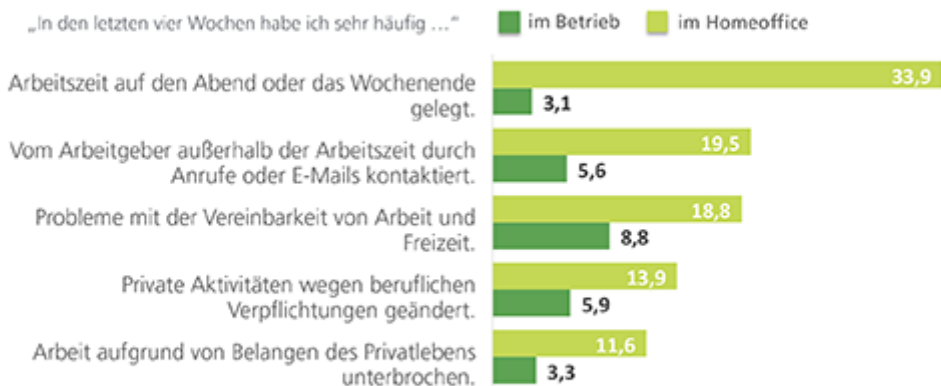
Druckfähiges Format zum Download

Gesundheitsmanagement

Ducki verweist darauf, dass die Digitalisierung einen massiven Bedarf an Weiterbildung sowie Neu- und Nachqualifizierung auslöst, damit die Fähigkeiten der Beschäftigten den Arbeitsanforderungen gewachsen bleiben. Jens Martin Hoyer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes, bestätigt das: "Lebenslanges Lernen wird durch die Digitalisierung wichtiger denn je."

Unternehmen können ihre Beschäftigten darüber hinaus durch Angebote des Betrieblichen

Wie flexibel Beschäftigte sein müssen



Quelle: Fehlzeiten-Report 2019, Grafik: AOK-Medien dienst

Druckfähiges Format zum Download

Gesundheitsmanagements unterstützen, das von Krankenkassen durchgeführt wird. "Die AOK ist hier seit vielen Jahren sehr erfolgreich. Im Zuge der Digitalisierung verändern wir auch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement und greifen digitale Techniken auf", so Hoyer. Eines dieser Angebote ist das Onlineprogramm "Gesund führen", bei dem die Teilnehmer in sechs individuell durchführbaren Modulen ihr Führungsverhalten reflektieren, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, und lernen, sich auch um die eigene Gesundheit zu kümmern.

Krankenstand 2018 geprägt von Erkältungswelle

Der Fehlzeiten-Report 2019 enthält zusätzlich detaillierte Arbeitsunfähigkeitsanalysen auf der Grundlage der Daten von 13,9 Millionen AOK-versicherten Arbeitnehmern, die 2018 in mehr als 1,6 Millionen Betrieben beschäftigt waren.

Entsprechend dieser Daten ist der Krankenstand bei den erwerbstätigen Mitgliedern der AOK 2018 um 0,2 Prozentpunkte auf 5,5 Prozent gestiegen. Dabei bezeichnet der Krankenstand den Anteil der im gesamten Jahr 2018 angefallenen Arbeitsunfähigkeitstage am Kalenderjahr. Damit hat jeder AOK-versicherte Beschäftigte im Durchschnitt 19,9 Tage aufgrund einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am Arbeitsplatz gefehlt (2017: 19,4 Tage je AOK-Mitglied). Nachdem bereits 2017 eine Erkältungswelle zu beobachten war, hat die erneute Erkältungswelle Anfang des Jahres 2018 zu weiter steigenden Fehlzeiten geführt. Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund akuter Infektionen der oberen Atemwege - hierunter fallen die Erkältungskrankheiten - lag bei 3,5 Tagen je AOK-Mitglied und stieg damit um 10,5 Prozent (0,2 Tage) im Vergleich zum Vorjahr an. Am häufigsten waren Atemwegserkrankungen (52,8 Fälle je 100 AOK-Mitglieder) und Muskel-Skelett-Erkrankungen (34,2 Fälle je 100 AOK-Mitglieder). Psychische Erkrankungen traten bei 11,4 Fällen je 100 AOK-Mitglieder auf. Allerdings ist die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten zehn Jahren konstant angestiegen, zwischen 2009 und 2018 um 64,2 Prozent. Außerdem führen diese Erkrankungen zu langen Ausfallzeiten. Mit 26,3 Tagen je Fall dauerten sie 2018 mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,8 Tagen je Fall.

Der Fehlzeiten-Report 2019

Digitalisierung gilt derzeit als wichtigster Treiber für Veränderungen in der Arbeitswelt. Für den Fehlzeiten-Report untersuchen die Autorinnen und Autoren in 30 Fachbeiträgen, welche Chancen und Risiken die Digitalisierung für die Arbeitswelt und für die Gesundheit der Beschäftigten birgt, wie entgrenztes Arbeiten gesundheitsgerecht gestaltet werden kann und welche Herausforderungen und Chancen sich daraus zukünftig für das Betriebliche Gesundheitsmanagement ergeben.

(Pressemitteilung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK/WIdO und des AOK-Bundesverbandes vom 17.09.19)



**Auszüge aus dem Fehlzeiten-Report 2019
zum Download**

Fotomaterial zur Berichterstattung



Druckfähiges Format zum Download

Anlage 4 – Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit – Hans-Böckler-Stiftung



Quelle: HBS

Auf einen Blick

STUDIEN ZU HOMEOFFICE UND MOBILER ARBEIT



Homeoffice ist in der Corona-Krise für viele zur täglichen Realität geworden. Welche Möglichkeiten die mobile Arbeit bietet und welche Risiken entstehen, erforscht die Hans-Böckler-Stiftung bereits seit vielen Jahren. Unsere wichtigsten Studien und Erkenntnisse im Überblick.

[Aktualisiert am 17.3.2023]

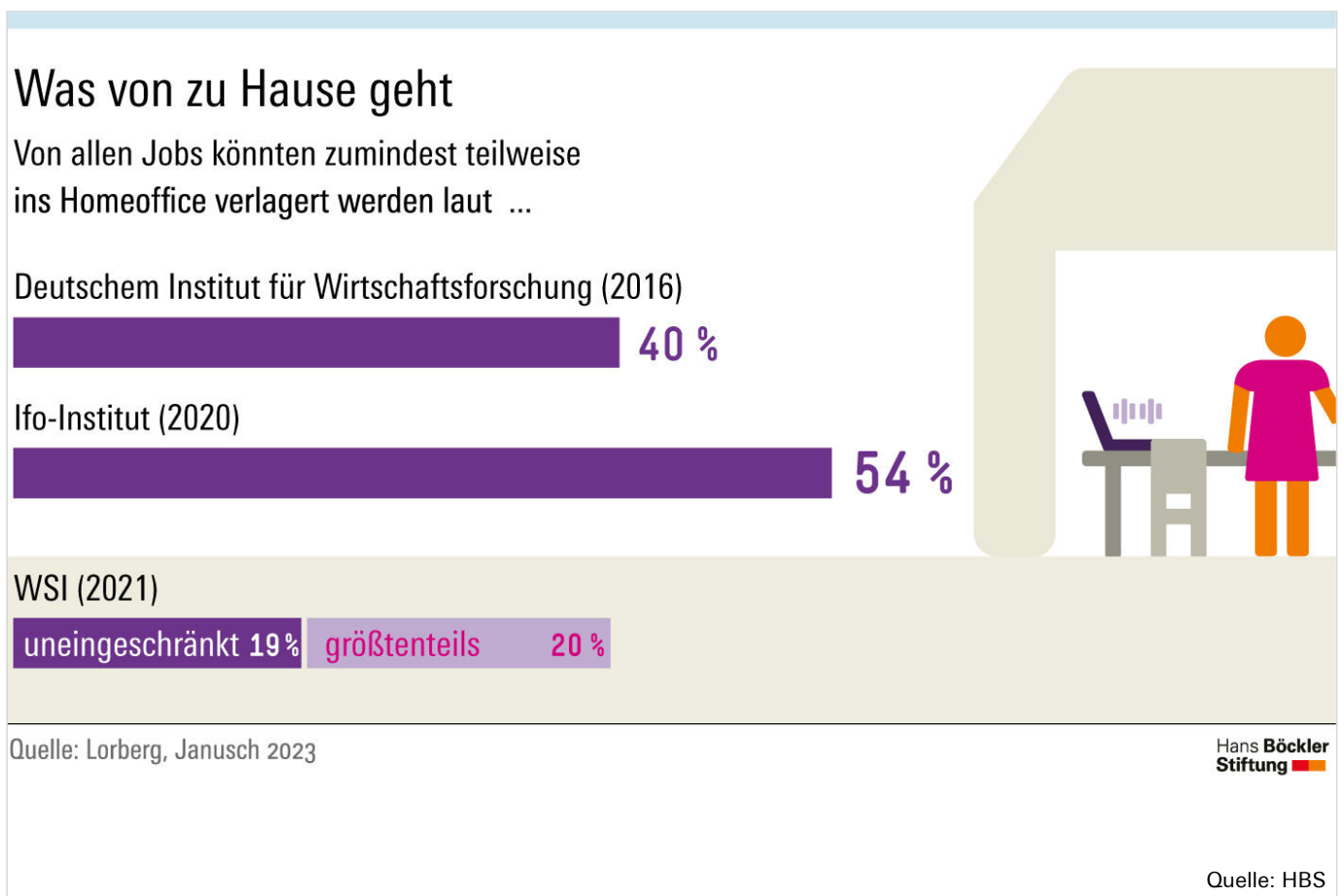
Waren es noch vor einigen Jahren eher wenige Menschen, so kennt wohl mittlerweile eine Mehrheit die Arbeit außerhalb von Büroräumen. Das Arbeiten aus den eigenen vier Wänden hat pandemiebedingt in den vergangenen Jahren einen regen Zulauf erhalten und ist kaum noch aus der gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitswelt wegzudenken.

Die Verlagerung einer betriebsgebundenen Tätigkeit an einen anderen Ort, das orts- und zeitflexible Arbeiten, wird unter anderem als mobile Arbeit, Telearbeit, Homeoffice oder Heimarbeit bezeichnet.

HOMEOFFICE BLEIBT

Homeoffice dürfte künftig eine größere Rolle in der Arbeitswelt spielen: Im Juni 2020 stimmten 71 Prozent der Frage zu, ob sie damit rechnen, dass Homeoffice in Zukunft weiter verbreitet sein wird.

Auch 2023 wollen drei Viertel der Beschäftigten, die das Arbeiten zu Hause in Corona-Zeiten kennengelernt haben, Befragungen zufolge auch weiterhin wenigstens teilweise im Homeoffice tätig sein. Nur noch 15 Prozent sagen, dass ihren Vorgesetzten Anwesenheit sehr wichtig sei; vor der Pandemie waren es noch 60 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten, die angeben, ihnen sei die Trennung zwischen Arbeit und Privatleben und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen wichtig, ist ebenfalls erheblich gesunken.



Der Durchbruch des Homeoffice durch die Coronakrise verändert die Ökonomie in den Industrieländern und könnte zu neuen sozialen Spannungen führen. Die Politikwissenschaftler Daniel Lorberg und Holger Janusch betrachten die Pandemie als einen kritischen Bruch in der Entwicklung der globalen Ökonomie, der die Arbeitsorganisation auf einen neuen Entwicklungspfad führen könnte. Allerdings gilt das vor

allein für einen Teil der Wirtschaft, nämlich „für die Arbeitsweise von Angestellten, Beschäftigten mit höherer Bildung und Einkommen, in Bereichen wie Management, IT, Finanzen und Recht sowie in Industrieländern mit hohem Einkommen“.

Einer der Vorteile: Beschäftigte sind im Schnitt produktiver und zufriedener, wenn sie zu Hause arbeiten. Der Effekt fällt individuell allerdings sehr unterschiedlich aus und hängt unter anderem von der Wohnsituation ab.

ARBEITSSCHUTZ UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Zu beachten ist, dass die Grundsätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – und die Verantwortung des Arbeitgebers – im Homeoffice nicht aufgehoben sind. Auch wenn nicht leicht zu kontrollieren ist, was am privaten Arbeitsplatz geschieht.

Welche Lösungen Beschäftigte und Arbeitgeber finden, um dem Wunsch nach mehr Flexibilität in der betrieblichen Praxis gerecht zu werden, zeigt unsere Auswertung von 31 Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Studien der WSI-Forscherinnen Yvonne Lott und Aline Zucco zeigen, dass sich die Ungleichheiten in den letzten Jahren zwischen den Geschlechtern zum Teil noch vertieft haben. Als Gegenmittel empfehlen die Forscherinnen mehr Homeoffice, reduzierte Arbeitszeiten, mehr Zeitsouveränität für alle Beschäftigten und einen Kulturwandel auf betrieblicher Ebene, zu dem mehr Mitbestimmung beitragen könnte. Eine gerechtere Arbeitsteilung innerhalb der Partnerschaft ist vor allem dann geglückt, wenn Väter im Homeoffice oder mit reduzierter Arbeitszeit tätig waren.

Foto: Werner Bachmeier



Das Foto entstammt der Serie "Homeoffice - Heimarbeit war gestern" von Werner Bachmeier

GEFAHR, DASS GESETZLICHE REGELN UMGANGEN WERDEN

Damit mobiles Arbeiten und Homeoffice jedoch für alle funktionieren können, müssen die richtigen Voraussetzungen geschaffen und am besten in Betriebsvereinbarungen festgehalten werden. Wir zeigen im Video vier Stolperfallen, die es bei Regelungen zu Homeoffice zu beachten gilt:

Tatsächlich birgt die Arbeit zu Hause auch Gefahren, etwa durch psychische Überlastung, Vereinsamung oder Karrierenachteile. Diese Risiken können allerdings abgewendet werden, wenn klare betriebliche Regeln geschaffen und die notwendigen Rahmenbedingungen eingehalten werden, so eine Studie aus dem April 2021 von Forscherinnen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) und des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung.

Zahlen und Fakten: Homeoffice-Nutzung während der Corona-Epidemie

Corona ist ein Katalysator für die mobile Arbeit: Ende Juni 2020 arbeiteten rund 16 Prozent der Befragten in unserer repräsentativen Befragung unter Beschäftigten überwiegend oder ausschließlich zu Hause. Weitere 17 Prozent gaben an, abwechselnd im Betrieb oder zu Hause zu arbeiten. Der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice ist damit deutlich höher als vor Ausbruch der Pandemie, als nur 4 Prozent überwiegend oder ausschließlich zu Hause arbeiteten. Noch höher als zuletzt war der Anteil allerdings mit 27 Prozent im April 2020, also kurz nach Beginn der Coronakrise in Deutschland.

Überraschend gering war die Nutzung des Homeoffice hingegen im November 2020 ausgefallen, also im Zeitraum des "Lockdown Light". Nur 14 Prozent der befragten Erwerbstätigen gaben an, überwiegend oder ausschließlich Zuhause gearbeitet zu haben, obwohl die Politik an die Arbeitgeber appelliert hatte, mobile Arbeit flächendeckend möglich zu machen. Erst im Januar 2021 waren die Zahlen wieder annähernd auf dem Niveau vom April des Vorjahres, wie unsere neueste Befragungswelle zeigte. Darin wurde jedoch auch klar: Noch immer werden viele Beschäftigte mit Homeoffice-geeigneten Jobs zur Präsenzarbeit angehalten.

HOMEOFFICE-NUTZUNG WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Anteil der Beschäftigten die angaben „Ich arbeite ausschließlich/überwiegend von zuhause“



Quelle: Repräsentative Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung



Homeoffice Nutzung Juli 2021

In mitbestimmten Betrieben berichten Beschäftigte überdurchschnittlich häufig über positive Erfahrungen mit dem Homeoffice. In Betrieben mit Betriebsrat tun dies 86 Prozent, im Durchschnitt nur 77 Prozent. Fast die Hälfte der Befragten im Homeoffice möchte auch in Zukunft gern von zu Hause arbeiten. Dies deutet auf eine „hohe Zufriedenheit und Offenheit gegenüber dem Homeoffice“ hin, so die Forscherinnen.

GROSSE OFFENHEIT GEGENÜBER HOMEOFFICE

Fast die Hälfte der Befragten im Homeoffice möchte auch in Zukunft gern von zu Hause arbeiten.

Im Durchschnitt berichten mehr als drei Viertel über positive Erfahrungen.

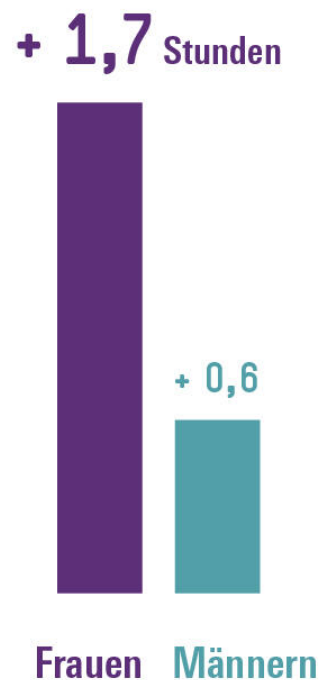


Entgrenzung und Retraditionalisierung: Auswirkungen des Homeoffice auf Beschäftigte

Homeoffice kann tradierte Arbeitsteilung verstärken: Wer zu Hause arbeitet, bringt mehr Zeit für Sorgearbeit auf. Das gilt für Frauen stärker als für Männer. Es braucht also neue Regeln für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Anreize für eine gerechtere Aufteilung von Sorgearbeit. Das zeigt eine Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, die Yvonne Lott vom WSI zusammen mit Claire Samtleben und Kai-Uwe Müller vom DIW verfasst hat.

Homeoffice: Ungleichere Effekt

So verändert sich bei einem Wechsel ins Homeoffice im Schnitt der wöchentliche Zeitaufwand für Sorgearbeit bei ...



Daten von 1997 bis 2014; andere Einflussfaktoren sind herausgerechnet.
Quelle: Samtleben u. a. 2020

Hans Böckler
Stiftung

Insbesondere bei Eltern sind Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu beobachten: Mütter, die im Homeoffice arbeiten, kommen in der Woche auf drei Stunden mehr Betreuungszeit für die Kinder als Mütter, die nicht zu Hause arbeiten können. Bei Vätern sieht es anders aus: Sie machen im Homeoffice mehr Überstunden, nehmen sich aber nicht mehr Zeit für die Kinder.

Die Erfahrungen von Beschäftigten mit dem Homeoffice in Corona-Zeiten sind unterschiedlich: So sagen 77 Prozent, das Homeoffice erleichtere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 60 Prozent glauben, die Arbeit daheim sogar effektiver organisieren zu können als im Betrieb. Allerdings haben 60 Prozent der Befragten mit Homeoffice-Nutzung den Eindruck, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen.

Verbesserte Vereinbarkeit, schwierige Abgrenzung

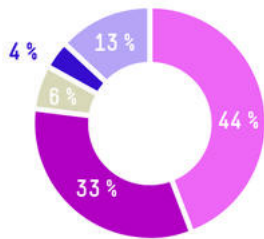
Auf die Frage, ...

ob das Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, antworten ...

ob die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice, verschwimmen, antworten ...

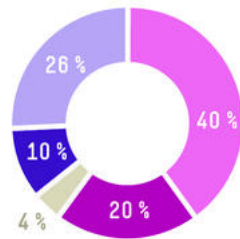
ob sie die Arbeit von zu Hause anstrengender als im Betrieb finden, antworten ...

ob sie nach der Krise so oft von zu Hause aus arbeiten wollen wie während der Krise, antworten ...



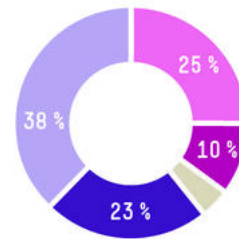
voll und ganz

eher ja

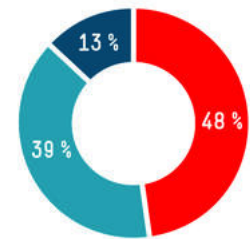


eher nein

überhaupt nicht



weiß nicht



nein, gar nicht

nein, weniger

ja

Quelle: WSI 2020

Quelle: HBS

Eng mit dem Thema Homeoffice verknüpft ist oft die Frage nach den Arbeitszeiten: Extrem flexible Arbeitszeiten gehen häufig zulasten der Beschäftigten, zeigt die Studie unserer Expertin für mobiles Arbeiten und Flexibilisierung von Arbeit, Yvonne Lott. Wer im Homeoffice tätig ist, kann abends oft nicht abschalten. Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 45 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten, die nie zu Hause arbeiten.

Mobile Arbeit gut gestalten: Voraussetzungen und Best Practice

Was sind die Kriterien für eine erfolgreiche Gestaltung von mobiler Arbeit? Auf die Unternehmenskultur kommt es an, Arbeitgeber und Vorgesetzte müssen die richtigen Voraussetzungen schaffen. Dazu gehört auch eine Formalisierung der mobilen Arbeit: Ist Homeoffice vertraglich geregelt, machen deutlich mehr Arbeitnehmer gute Erfahrungen damit.

Örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten ist heute in beinahe allen Branchen üblich. Das führt zu vielen Fragen, die sich am Präsenz-Arbeitsplatz weniger stellen. I.M.U.-Expertin Sandra Mierich hat die Inhalte von 67 aktuellen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen analysiert. Dabei zeigt sich, was die neuralgischen Punkte sind.

Bei der Gestaltung von flexiblen Arbeitszeiten, insbesondere im Homeoffice, kommt es auf klare Regeln an: zeitliche Obergrenzen, Zeiterfassung, realistische Vorgaben für das Arbeitspensum, genug Personal und Vertretungsregeln.

Betriebe mit Betriebsrat haben bei der gerechten Gestaltung solcher Regeln die Nase vorn: Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe flexible Arbeitszeitarrangements für Beschäftigte mit Betreuungspflichten wie Gleitzeit oder Homeoffice anbieten, erhöht sich demnach um 13,9 Prozentpunkte, wenn es einen Betriebsrat gibt.

In Zeiten von Corona, wo Hunderttausende über Wochen und Monate im Homeoffice arbeiten, wächst bei vielen Vorgesetzten das Bedürfnis, ihre Mitarbeiter zu kontrollieren. Machen sie sich im Homeoffice vielleicht einen lauen Lenz? Die Hersteller von Überwachungssoftware verzeichnen derzeit hohe Zuwachsraten. Doch eine elektronische Überwachung von Beschäftigten im Homeoffice ist nur in eng definierten Fällen erlaubt.

Zukunft der mobilen Arbeit: Ein Recht auf Homeoffice? Zurück zur Präsenzkultur?

Warum ein Recht auf mobile Arbeit und klare Regeln der Zeiterfassung sinnvoll sind, zeigen unsere Studienergebnisse. Viele Beschäftigte arbeiteten vor Corona aufgrund von Barrieren, die sich aus der Unternehmenskultur ergeben, nicht von zu Hause. Ein Recht auf Homeoffice würde vor allem Frauen helfen.

Warum Beschäftigte kein Homeoffice machen

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



Nötig ist ein fairer Zugang für alle, die mobil arbeiten möchten und bei denen die Arbeitsinhalte mobiles Arbeiten möglich machen. Wichtig ist dabei eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit, damit beides nicht immer weiter verschwimmt und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten. Darauf weist WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch hin.

Ob wir ein "Recht auf Homeoffice" brauchen, haben wir auch zur Debatte gestellt: "Ja", sagt Astrid Schmidt, Verdi-Referentin in der Bundesverwaltung, Fachgruppe Telekommunikation/Innovation und gute Arbeit. "Nein", sagt Oliver Stettes, Leiter des Kompetenzfelds Arbeitsmarkt und Arbeitswelt beim Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln.

„Wir haben ein großes Potential an Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten könnten, aber es derzeit nicht tun“ – unsere WSI-Expertin für mobile Arbeit, Yvonne Lott, beschreibt in einem umfangreichen Video-Interview des Unternehmensnetzwerks "Erfolgsfaktor Familie" (von 2019) die Trends der Homeoffice-Nutzung und ist überzeugt: Auch jenseits der klassischen Büro-Jobs gibt es Möglichkeiten für Arbeitnehmer*innen, zumindest Teile ihrer Arbeit mobil zu erledigen.

Anlage 5 – HR Works Homeoffice

So integrieren Sie Homeoffice erfolgreich in Ihrem Unternehmen

Als einer der Hauptforderungen der [New-Work](#)-Bewegung ist das Homeoffice in Deutschland aus vielen Unternehmen kaum noch wegzudenken. Besonders die Jahre während der Coronapandemie haben dieser Art des Arbeitens massiv zum Durchbruch verholfen. So ist für viele Mitarbeiter die Homeoffice-Option inzwischen gar zu einer **Grundforderung an ihren Arbeitgeber** geworden.

Und doch tun sich einige Unternehmen noch immer schwer damit, das Modell Homeoffice erfolgreich in den Arbeitsalltag zu integrieren oder bestehen seit dem Ende der Pandemie sogar darauf, dass ihre **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder vermehrt im Büro arbeiten**. Die Hauptbefürchtung dahinter: Wenn Angestellte sich nicht mehr regelmäßig persönlich austauschen, leidet die Kreativität und somit die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens. Auch den Firmenzusammenhalt sehen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in Gefahr.

Tatsächlich ist die Arbeit von zu Hause mit einigen Voraussetzungen verbunden und benötigt klare Regeln. Erst wenn diese gegeben sind, ist Homeoffice eine echte Alternative zur Büroarbeit.

Homeoffice-Definition: Was ist Homeoffice?

Homeoffice (auch Telearbeit oder Teleheimarbeit) definiert die **gelegentliche oder dauerhafte Arbeit aus dem privaten Umfeld des Arbeitnehmers** heraus. Bei dieser flexiblen Arbeitsform bleiben die Mitarbeiter durch Computer oder Telefon mit ihrem Unternehmen in Kontakt.

Wann ist Homeoffice sinnvoll?

Homeoffice ist in erster Linie für Berufsgruppen sinnvoll, die ihre Arbeit ortsunabhängig ausführen können. Für Ärzte, Bauarbeiter oder Friseur ist es beispielsweise kaum möglich, von zu Hause aus zu arbeiten. Zudem ist die Arbeit im Homeoffice für Angestellte nützlich, die einen sehr langen Arbeitsweg haben. In diesem Falle wirkt das Homeoffice im Alltag entlastend.

Was sind die verschiedenen Arten von Homeoffice?

Sobald Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten, bedeutet dies nicht, dass ihr Arbeitsplatz ausschließlich zu Hause ist. Es gibt **drei Homeoffice-Formen**, die sich voneinander klar unterscheiden:

- **Teleheimarbeit (Homeoffice):** Angestellte arbeiten ausschließlich von zu Hause aus. Es existiert kein fester Arbeitsplatz im Unternehmen.
- **Alternierende Telearbeit:** Angestellte verfügen über einen festen Arbeitsplatz im Unternehmen sowie zu Hause. Sie arbeiten somit nach Bedarf zeitweise im Büro oder innerhalb der eigenen vier Wände. Bei diesem Homeoffice-Konzept bietet das Unternehmen häufig feste Arbeitsplätze an, die von mehreren Mitarbeitern genutzt werden.
- **Mobile Telearbeit:** Angestellte arbeiten von unterwegs aus – beispielsweise auf einer Dienstreise. Die Arbeit findet somit ortsungebunden von überall aus statt.

Der Begriff Homeoffice wird häufig mit anderen Arten der ortsunabhängigen Arbeit gleichgesetzt. **“Remote Work”** hat sich inzwischen als Sammelbegriff für diese Arbeitsmodelle durchgesetzt. Jedoch unterscheiden sich die Arbeitsformen häufig im Detail.

Zu den geläufigsten Arten von Remote Work zählen:

- Homeoffice
- Alternierende Telearbeit

- [Hybrides Arbeiten](#)

HRWORKS
Mobiles Arbeiten

Zum HRworks-Newsletter anmelden

Mit unserem Newsletter bleiben Sie immer auf dem Laufenden. Erhalten Sie regelmäßige Updates zu neuen Produkt-Funktionen, HR-Events oder wichtigen Gesetzesänderungen. Alle wichtigen Infos direkt in Ihrem Posteingang.

Jetzt kostenlos registrieren

Was muss der Arbeitgeber im Homeoffice stellen?

Sobald Arbeitnehmer die Option auf Homeoffice anbieten, haben sie dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter ihrer Arbeit angemessen nachkommen können. Laut [Arbeitsstättenverordnung \(ArbStättV\)](#) zählt dazu unter anderem, dass sie folgende Arbeitsmittel bereitstellen:

- Computer oder Laptop
- Bildschirm
- Maus und Tastatur
- Telefon
- Sonstige Büroausstattung

Welche Arbeits- und Pausenzeiten sind im Homeoffice vorgeschrieben?

Genau wie bei der Arbeit im Büro gelten auch beim Homeoffice die regulären Arbeits- und Ruhezeiten.

Homeoffice Welche Zeiten sollten die Arbeitnehmer einhalten:

- Tägliche Arbeitszeit: 8 Stunden (Überstunden in Ausnahmefällen möglich)
- Pausenzeiten: 30 Minuten ab einer Arbeitszeit von 6 Stunden, 45 Minuten ab einer Arbeitszeit von 9 Stunden

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass seine Mitarbeiter diese Zeiten berücksichtigen. Um dies besser zu überprüfen, arbeiten viele Unternehmen mit einem [Online-Tool zur Zeiterfassung](#).

Müssen Arbeitnehmer im Homeoffice dauerhaft erreichbar sein?

Auch im Homeoffice haben Angestellte laut Arbeitsvertrag dafür Sorge zu tragen, dass sie erreichbar sind. Dies gilt jedoch nur während der regulären Arbeitszeiten. Ausnahmen sind ausschließlich durch Zusatzvereinbarungen im Arbeitsvertrag möglich.

Was sind die Vorteile und Nachteile von Homeoffice?

Der **Trend zum Homeoffice in Deutschland ist steigend**. Arbeitnehmer verlangen vermehrt nach mehr Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsortes. Doch was bedeutet Homeoffice für Unternehmen – gerade mit Blick auf die Vor- und Nachteile? Und wie sehr lohnt sich die Einführung von Homeoffice für Arbeitnehmer wirklich?

Vorteile von Homeoffice

Nachteile von Homeoffice

Bessere [Work-Life-Balance](#)

Beruf und Arbeit verschwimmen ([Work-Life-Blending](#))

Höhere Konzentration und Produktivität

Schwierig zu koordinieren

Senkung von Kosten (beispielsweise bei Büroräumen oder Anfahrt)

Kontrolle der tatsächlich verrichteten Arbeit nur bedingt möglich

HRWORKS

Positives [Employer Branding](#)

Persönliche Beziehungen gehen verloren

Mehr Zeit durch wegfallende Arbeitswege

Hoher Anspruch an Datensicherheit und IT

Gesteigertes Vertrauen im Unternehmen

Erschwerte Kommunikation

Freiheiten bei der Gestaltung des Arbeitstages

Betriebener Arbeitsaufwand nicht zwingend sichtbar

Höhere Arbeitszufriedenheit

Hohes Maß an Eigenmotivation nötig

Umweltfreundlich aufgrund des wegfallenden Arbeitsweges

Mehr Ablenkung aus dem Alltag möglich

Sind Arbeitnehmer zu Homeoffice verpflichtet?

Angestellte können nicht zum Homeoffice verpflichtet werden. Dies liegt am rechtlich verankerten Schutz der Privatsphäre. Dieser gilt jedoch nicht, wenn Homeoffice vertraglich vereinbart wurde.

Weigert sich der Mitarbeiter in diesem Falle zur Ausführung, droht ihm eine **Abmahnung oder Kündigung**.

Gibt es ein Recht auf Homeoffice?

Arbeitnehmer haben kein Recht auf Homeoffice, da der Arbeitgeber in Deutschland den Arbeitsort bestimmt. Wer die Arbeit von zu Hause jedoch bevorzugt, kann dies dem Vorgesetzten mitteilen und im **HRWORKS** Gründe nennen, warum beide Seiten von der Homeoffice-Option profitieren. Schon bei den Vertragsverhandlungen sollten potenzielle Mitarbeiter nach einer Möglichkeit zur Heimarbeit fragen.

Trägt der Arbeitgeber die Kosten für das Homeoffice?

Die Übernahme der Homeoffice-Kosten hängt von der Abmachung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ab. **Im Allgemeinen übernimmt das Unternehmen die Kosten für das Homeoffice** und stellt alle nötigen Arbeitsmittel zur Verfügung. Mitunter übernimmt der Arbeitgeber sogar einen Teil der Mietkosten sowie der Kosten für Energie und Heizung. Dies ist meist dann der Fall, wenn der Angestellte fast ausschließlich von zu Hause arbeitet und ansonsten über keinen festen Arbeitsplatz verfügt. Eventuelle Kostenübernahmen regelt normalerweise der Arbeitsvertrag.

Wichtig: Liegt keine konkrete Vereinbarung vor, trägt der Mitarbeiter theoretisch alle verbundenen Kosten im Homeoffice selbst.

Wie schaffen Unternehmen die besten Voraussetzungen für Homeoffice?

Für Unternehmer ist es wichtig, im Vorfeld abzuwägen, ob die Vorteile von Homeoffice die Nachteile überwiegen. Falls Homeoffice für die betreffende Firma infrage kommt, lässt sich dies nicht mit einer einfachen Anordnung umsetzen. Denn ein Homeoffice-Konzept benötigt **klare und unmissverständliche Regeln**.

In sechs Schritten Homeoffice erfolgreich einführen:

1. Zuerst sollten Vorgesetzte ihre Angestellten fragen, ob diese sich eine Homeoffice-Option überhaupt wünschen. Wenn ja, wie sieht die ideale Umsetzung aus deren Sicht aus?
2. Damit niemand zu viel oder zu wenig arbeitet, sind klare Regelungen bei den Homeoffice-Zeiten nötig. Gegebenenfalls hilft es, eine Anzahl an Tagen festzulegen, an denen die Vorgesetzten eine Anwesenheit im Büro wünschen. Das [Arbeitszeitgesetz \(ArbZG\)](#) gilt zudem auch im Homeoffice, für dessen Einhaltung die Unternehmen verantwortlich sind. Idealerweise legen Unternehmen auch feste Zeiten zur Erreichbarkeit fest.
3. Angestellte rechnen im Homeoffice mit der gleichen technischen Ausstattung, so wie sie sie auch bei ihrer Arbeit im Büro vorfinden. Es liegt im Aufgabenbereich der Unternehmen, diese Ausstattung bereitzustellen.
4. Das [Arbeitsschutzgesetz \(ArbSchG\)](#) gilt auch im Homeoffice. Vorgesetzte haben somit die Option, ihre Mitarbeiter vertraglich dazu anzuhalten, ihren heimischen Arbeitsplatz nach bestimmten Vorgaben einzurichten. Mitarbeiter müssen zudem darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass auch sie eine Mitwirkungspflicht bei der Umsetzung und Einhaltung der Schutzmaßnahmen haben.



5. In einem Gespräch sollten Arbeitgeber ihre Mitarbeiter darüber unterrichten, in welchem Ausmaß das Unternehmen die anfallenden Kosten im Homeoffice entschädigt und diese Informationen unbedingt vertraglich festhalten.
6. Ein hoher Standard zur Einhaltung der Daten- und Cybersicherheit gilt auch bei der Arbeit außerhalb des Büros. Die nötige Infrastruktur dafür müssen die Betriebe bereitstellen.

Homeoffice kurzgefasst:

Was ist Homeoffice?

Gibt es eine Homeoffice-Pflicht?

Ihre gesamte HR in einer Software

Ob digitale Personalakte, Reisekostenabrechnung oder Bewerbermanagement: Mit HRworks haben Sie alle relevanten Infos und Dokumente für Ihr Personalwesen an einem Ort.

Unsere Produktexperten beraten Sie gerne zu Ihren Möglichkeiten mit HRworks.

[Jetzt mehr erfahren](#)

[Zum HR Lexikon](#)

UNTERNEHMEN

[Über uns](#)

[Karriere](#)

[Presse](#)

PARTNER

[DATEV](#)

[DriversCheck](#)

[Ingentis](#)

Anlage 6 – Bedürfnishierarchie – Theorie nach Maslow – Online-Kurse

BEDÜRFNISHIERARCHIE-THEORIE NACH MASLOW

📖 INHALTSVERZEICHNIS

[Defizitbedürfnisse](#)
[Wachstumsbedürfnisse](#)

Lerne erfolgreich mit unseren Online-Kursen

[Komplettpaket für Ingenieurstudenten](#) [Einzelkurs](#)

Als nächste [Inhaltstheorie](#) stellen wir dir die **Bedürfnishierarchie-Theorie** des US-amerikanischen Psychologen Abraham Maslow aus dem Jahre 1943 (erweitert 1970) vor. Sie ist neben der Theorie nach Herzberg, der bekannteste Vertreter der Inhaltstheorien im Zusammenhang mit Motivation und Bedürfnissen von Mitarbeitern.

Maslow stellt die menschlichen Bedürfnisse in Form einer Pyramide dar.



Sichere dir jetzt das kompakte Wissen mit unserem Vollzugriff **Komplettpaket für Ingenieurstudenten**

✓ **Alle Lernmaterialien komplett** mit 493 Videos, 5120 interaktiven Übungsaufgaben und 3109 Lerntexten

✓ **Günstiger als bei Einzelbuchung** nur 14,90 € mtl. bei 1 Monaten Mindestvertragslaufzeit

Jetzt entdecken

Dabei steigen die Bedürfnisse in der Wichtigkeit von unten nach oben an.

Beispiele zu den einzelnen Stufen der Pyramide:

Defizitbedürfnisse

- **physiologische Bedürfnisse:** Essen, Trinken, Kleidung
- **Sicherheitsbedürfnisse:** sicherer Arbeitsplatz, Arbeitsplatzsicherheit
- **soziale Bedürfnisse:** Gruppenangehörigkeit
- **Annerkennungsbedürfnisse:** Status, Prestige

Wachstumsbedürfnisse

- **Selbstverwirklichungsbedürfnisse:** Entwicklung der eigenen Persönlichkeit

Das Grundprinzip der Bedürfnispyramide beinhaltet folgenden Logik:

💡 MERKE

Erst wenn das untergeordnete Bedürfnis erfüllt ist, kann mit der Erfüllung der übergeordneten



Bedürfnisses begonnen werden.

Sichere dir jetzt die perfekte Prüfungsvorbereitung!



In diesem Online-Kurs zum Thema "Bedürfnishierarchie-Theorie nach Maslow" wird dir in anschaulichen Lernvideos, leicht verständlichen **Lerntexten**, interaktiven **Übungsaufgaben** und druckbaren **Abbildungen** das umfassende Wissen vermittelt.

Jetzt weiter lernen!

Weitere interessante Inhalte zum Thema



Inhaltstheorie

Vielleicht ist für Sie auch das Thema [Inhaltstheorie \(Führung von Personen\)](#) aus unserem Online-Kurs **Unternehmensführung für Ingenieure** interessant.



Schäumen von Kunststoffen

Vielleicht ist für Sie auch das Thema [Schäumen von Kunststoffen \(Formgebung der Werkstoffe\)](#) aus unserem Online-Kurs **Werkstofftechnik 2** interessant.

Das sagen **unsere Teilnehmer** über unsere **Online-Kurse**

Gute und wichtige information sind enthalten.



Ein Kursnutzer
am 04.02.2018

Themen unserer Kurse

A-D [E-H](#) [I-L](#) [M-P](#) [Q-T](#) [U-Z](#)

- [Anhang](#), [Anwendungsbeispiel](#), [Amplitude](#), [Schwingungsdauer](#), [Frequenz](#)
- [Balken](#), [Biegung](#), [Bewegungsgleichungen](#)
- [Culmann-Verfahren](#)
- [Differentialgleichung](#), [Deckungsbeitrag](#), [Definition von Lagern](#)

Aktuelle Themen



Starten Sie jetzt durch!

Lernen Sie jetzt mit unserem [Komplettzugriff](#). Sie erhalten nicht nur Zugriff auf alle Kurse, sondern auch alle noch kommenden Aktualisierungen und Erweiterungen. **Machen Sie [ingenieurkurse.de](#) zu Ihrem Begleiter durch Studium oder Ausbildung!**

Kontakt

Die Website und ihre Online-Kurse sind ein Angebot der **ingenieurkurse.de - examio GmbH** -
Geschäftsführer: Simon Julius Dücker
Anschrift: Friedrichstraße 20, 57072 Siegen
E-Mail: support@ingenieurkurse.de
Telefon: +49 271 - 38 68 0170

Folgen Sie uns



Anlage 7 – Workation_Definition, Vorteile und Nachteile - Papershift

[Urlaubsplaner](#)[Projektzeiterfassung](#)

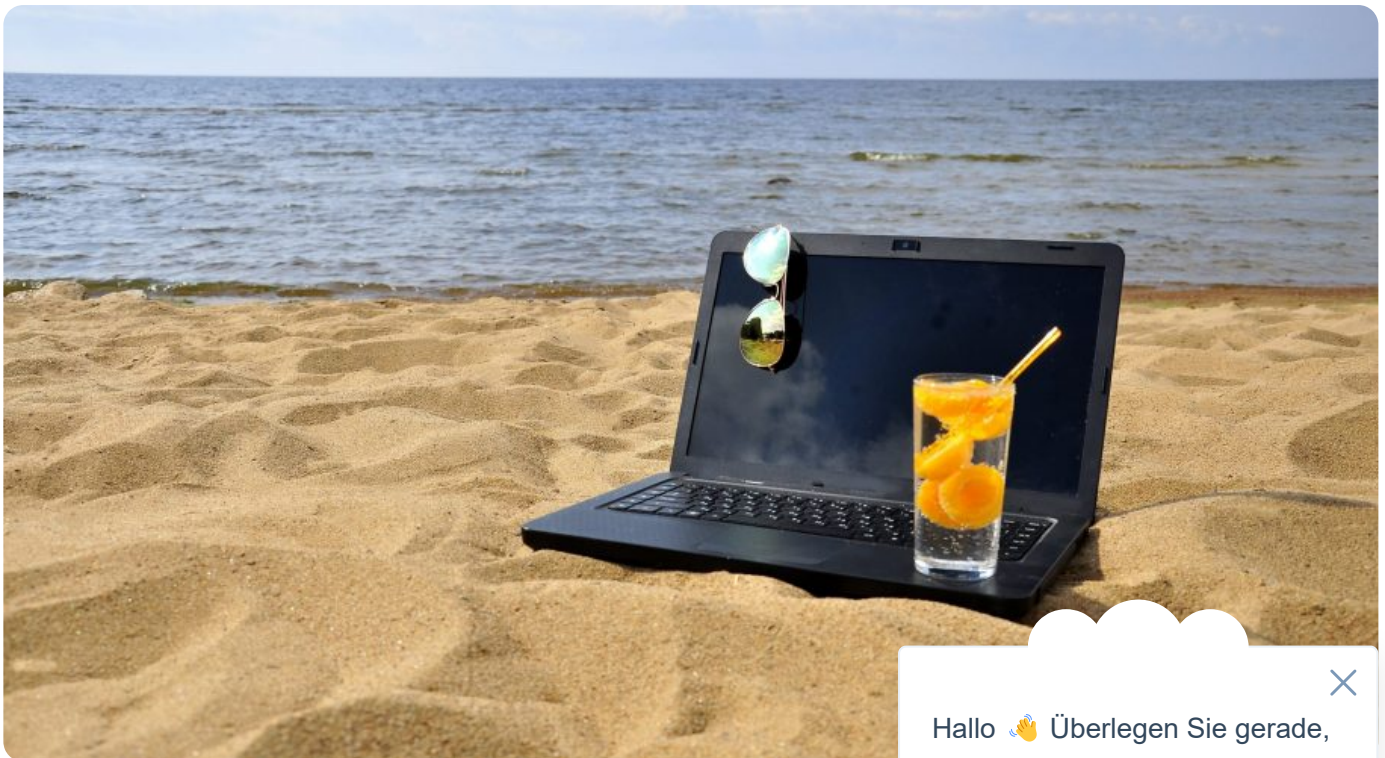
Workation

Workation beschreibt die Verschmelzung von Arbeit und Urlaub. Hierbei handelt es sich um eine Form der Arbeit, die an einem beliebigen Urlaubsort ausgeübt werden kann.

Autor: [Sandy Lanuschny](#)

Aktualisiert am: September 23, 2022

6 Minuten



Inhalt

[Definition: Was versteht man unter Workation?](#)

[Für wen eignet sich das neue Arbeitsmodell?](#)

[Welche Vorteile bringt Workation?](#)

[Welche Nachteile bringt Workation?](#)

[Voraussetzungen für eine gelingende Workation](#)

[Workation im Ausland: Wichtige rechtliche Aspekte](#)

Hallo 👋 Überlegen Sie gerade, ob Papershift was für Sie ist? Wir sind hier, um Sie bei der Personalplanung und Zeiterfassung zu unterstützen. Möchten Sie wissen, wie einfach das funktioniert? Schreiben Sie mir gleich hier im Chat 😊

eine große Chance, die Arbeitswelt und die damit verbundene Arbeitsweise zu revolutionieren. In diesem Beitrag erfahren Sie, was genau es damit auf sich hat.

Definition: Was versteht man unter Workation?

Der Begriff Workation setzt sich aus zwei englischen Worten „Work“ und „Vacation“ zusammen. Das heißt auf Deutsch übersetzt eine Kombination aus Arbeit und Urlaub. Es handelt sich hierbei um eine Form der Arbeit, die an einem beliebigen Urlaubsort ausgeübt werden kann. Das Endergebnis ist die Verschmelzung von Arbeit und Urlaub, die bisher als Gegensätze betrachtet wurden.

Workation ist von **Work and Travel** abzugrenzen, denn das Ziel von Work and Travel ist es, den Auslandsaufenthalt durch Gelegenheitsjobs zu finanzieren. Diese Form des Reisens ist besonders bei jungen Erwachsenen beliebt, die ihre Reiseträume kostengünstig verwirklichen wollen. Bei Workation wird hingegen ein Hauptjob dort ausgeübt, wo Reisende ihren **Erholungsurlaub** verbringen.

Trends der Pandemie: Verschmelzung von Arbeit und Urlaub

Die Arbeitswelt befindet sich im tiefen Wandel, der einerseits auf die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen und andererseits auf die Pandemie zurückzuführen ist. Die Verschmelzung von Arbeit und Urlaub wird zur neuen Realität, die Mitarbeiter genauso wie Unternehmen annehmen müssen, um den Anforderungen der heutigen Zeit nachzukommen.

Sie setzt ebenfalls starke Impulse für die Entwicklung von Tourismus, der arbeitende Reisende als neue Zielgruppe entdeckt hat. Workation Anbieter bemühen sich darum, die Arbeit in Hotels zu einem einmaligen Erlebnis zu machen, indem sie attraktive Arbeitsräume als Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Hier können Arbeitnehmer den Alltag hinter sich lassen und den eigenen Horizont erweitern.

Für wen eignet sich das neue Arbeitsmodell?

persönliche Anwesenheit im Büro oder beim Kunden erledigen können. Sie arbeiten ausschließlich digital und bedienen sich mobiler Endgeräte, wie z. B. einem Laptop, die sich problemlos überallhin mitnehmen lassen.

Workation bietet sich vor allem für diese Berufsgruppen an:

- Blogger und Copywriter
- Buchhalter
- (Grafik-)Designer
- Programmierer und Softwareentwickler
- Vlogger und Podcaster
- Digitale Nomaden

Zudem ermöglicht es die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen, Workation in vielen anderen Berufsbereichen einzusetzen. Hier angesprochen sind unter anderem Projekt- und Marketingmitarbeiter sowie Business Analysten und Coaches, die ihrer Arbeitstätigkeit (teilweise) im **Homeoffice** – also an verschiedenen Orten – nachgehen können.

Welche Vorteile bringt Workation?

Es gibt einige gute Gründe, warum sich immer mehr Menschen und Unternehmen für dieses Arbeitsmodell entscheiden.

Vorteile für Arbeitnehmer:

- Aufgeschlossene und gut organisierte Mitarbeiter freuen sich über mehr Flexibilität, welche sie dank einer Workation gewinnen können.
- Dieses Arbeitsmodell fördert Kreativität und die Bereitschaft, mit neuen Arbeitsformen zu experimentieren.

während der Arbeit spannende Dinge zu tun.

Vorteile für Unternehmen:

- Workation kann als Instrument von **Employer Branding** eingesetzt werden und die Arbeitgebermarke langfristig stärken.
- Die Verbindung von Arbeit und Urlaub wirkt sich positiv auf die **Mitarbeitermotivation** aus und kann im Endeffekt die **Arbeitsproduktivität** ankurbeln.
- Workation hilft dabei, **junge Nachwuchskräfte** für sich zu gewinnen und ans Unternehmen zu binden.

Welche Nachteile bringt Workation?

Trotz aller Vorteile, die sich aus diesem Arbeitsmodell ergeben, dürfen einige Nachteile nicht vernachlässigt werden.

Nachteile für Arbeitnehmer:

- Mitarbeiter, die Arbeit und Urlaub nicht miteinander verbinden wollen, können einen gewissen Druck verspüren, während ihres Urlaubs einsatzbereit sein zu müssen.
- Während für manche Mitarbeiter Workation einen positiven Beitrag zur **Work-Life-Balance** leistet, kann sie für andere den ungewollten Eingriff in die Privatsphäre bedeuten.
- Mitarbeiter, die an einer Workation teilnehmen, stehen nicht selten unter Kritik ihrer Arbeitskollegen. Eine solche Kritik ist auf Neid und Missgunst zurückzuführen.

Nachteile für Unternehmen:

der zur Überlastung von Mitarbeitern im Büro führen kann.

- Ein Arbeitgeber hat wenig bis gar keine Kontrolle über die Art und Weise, wie ein Mitarbeiter seine Aufgaben während des Urlaubs erledigt.
- Workation kann für eine schlechte Stimmung im Büro sorgen und ein erhöhtes Konfliktpotenzial bergen.

KOSTENLOS ANMELDEN

Papershift - Ihre Organisation in der Cloud

Dienstpläne erstellen

Arbeitszeiten erfassen

Urlaub planen

Lohnabrechnungen erstellen

Arbeitsdaten analysieren

Testen Sie Papershift 14 Tage kostenlos & unverbindlich

Jetzt 14 Tage kostenlos testen

[Live Demo vereinbaren](#)

Workation kann nur dann gut funktionieren, wenn gewisse Voraussetzungen auf beiden Seiten erfüllt sind. Unternehmen müssen Arbeitsbedingungen überprüfen und akzeptable Standards erarbeiten, um ein gutes Gelingen dieses Arbeitsmodells zu gewährleisten und spätere Missverständnisse vorzubeugen. Diese Fragen helfen dabei, ein Konzept für Workation in einem Unternehmen erfolgreich umzusetzen:

- Wie sollte die Kombination aus Arbeit und Urlaub in der Praxis aussehen?
- An welchen Tagen sollte ein Mitarbeiter seine Arbeit erledigen und welche Tage kann er für den „normalen“ Urlaub nutzen?
- In welchem Zeitfenster sollte ein Mitarbeiter für Telefon- und Videogespräche mit Vorgesetzten und Arbeitskollegen erreichbar sein?
- Besteht eine schnelle und stabile Internetverbindung am Urlaubsort?
- Wie schaut es mit Ausstattung im Hotelzimmer aus? Hat ein Mitarbeiter den Zugang zum Schreibtisch oder muss er auf Coworking Spaces in der Umgebung zugreifen?
- Welche Maßnahmen sind zu treffen, um den an einer Workation teilnehmenden Mitarbeiter zu gutem Einsatz zu motivieren und ans Unternehmen zu binden?

Abgesehen davon, müssen Mitarbeiter über gewisse Kompetenzen verfügen, um eine Workation stets zur vollen Zufriedenheit des Arbeitgebers auszuüben. Dazu gehören:

- Ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbstdisziplin
- Ein gutes Zeitmanagement
- Außerordentliche Kommunikationsskills
- Mut und Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem
- Widerstandsfähigkeit gegen Kritik und Neid anderer Menschen
- Ein starkes Selbstbewusstsein

Workation im Ausland: Wichtige rechtliche Aspekte

die im Kopf behalten werden sollten. Es folgt eine Übersicht über arbeitsrechtliche, steuerliche und sozialversicherungsbezogene Regelungen.

Was ist in Sachen Arbeitsrecht zu beachten?

Geht ein Arbeitnehmer einer beruflichen Tätigkeit während des Urlaubs im Ausland nach, greift das deutsche Arbeitsrecht. Dies gilt allerdings nur, wenn eine solche Tätigkeit höchstens vier Wochen dauert. Bei längeren Workation Aufenthalten im Ausland sind nationale Regelungen zu beachten. Je nach Land und den bestehenden Abkommen kann es erforderlich sein, ein Arbeitsvisum für eine Workation zu beantragen.

Welchen Einfluss hat Workation auf Steuern?

Ein Mitarbeiter, der an einer Workation im Ausland teilnimmt, muss steuerliche Pflichten erfüllen. Hier gilt das folgende Prinzip: Dauert seine berufliche Tätigkeit während des Urlaubs im Ausland 183 Tage im Jahr oder kürzer, gilt das deutsche Lohnsteuerrecht. Im Fall von längeren Workation Aufenthalten ist ein Mitarbeiter in seinem Urlaubsland steuerpflichtig.

Wie sieht es mit der Sozialversicherung aus?

Grundsätzlich gilt für Arbeitnehmer: Arbeiten sie in Deutschland, sind sie auch in Deutschland sozialversichert. Eine Workation im Ausland kann eine Auswirkung auf die Sozialversicherung haben. Folgende Faktoren spielen dabei eine Rolle:

- Ein Urlaubsland, in dem eine Workation erfolgt.
- Die Dauer eines Workation Aufenthaltes.

Workation innerhalb der EU

Ein Mitarbeiter, der unregelmäßig an einer Workation in einem EU-Land teilnimmt, muss keine Maßnahmen in Bezug auf die Sozialversicherung ergreifen. Er bleibt versichert nach dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Diese Regel erstreckt sich ebenfalls auf unregelmäßige Workation Aufenthalte in der Schweiz, Lichtenstein, Island und Norwegen.

Anlage 8 – Homeoffice im öffentlichen Sektor - PWC



Homeoffice im öffentlichen Sektor

PwC-Studie 2021: „Die Verwaltung im Homeoffice“: Die Verwaltung ist sich einig – hybride Arbeitsmodelle sind notwendig und möglich

73 %

waren während des Lockdowns im Homeoffice tätig.

34 %

haben ganz oder teilweise private Technik genutzt.

88 %

der Beschäftigten wollen zukünftig genauso viel oder mehr im Homeoffice arbeiten.

87 %

der Beschäftigten sehen funktionierendes Homeoffice als wichtig für Arbeitgeber:innenattraktivität.

Ihr Experte für Fragen



Adrian Gelep

Senior Manager bei PwC Deutschland

E-Mail

Präsenzkultur in Verwaltungen: Veränderung ist gewünscht, aber noch keine Realität

Der erste Lockdown im Zuge der Coronavirus-Pandemie im Frühjahr 2020 brachte auch für Verwaltungen und Behörden einen Digitalisierungsschub. Entwicklungen, die normalerweise Jahre gedauert hätten, sind innerhalb von Wochen erfolgt. So waren vor März 2020 nur 16 Prozent der Beschäftigten ganz oder teilweise im Homeoffice tätig. Während des ersten Lockdowns waren es fast drei Viertel (73 Prozent), im Herbst 2020 arbeitete dann wieder mehr als die Hälfte (58 Prozent) im Büro. Das Ende der reinen Präsenzkultur im öffentlichen Sektor bedeutet das also noch nicht – dabei wünschen sich das viele Mitarbeitende und Führungskräfte.

Die Studie „Homeoffice in der Verwaltung. Erfahrungen, Grenzen und Chancen für die Zukunft der Verwaltung“ von PwC Deutschland und der Universität Potsdam zeigt, dass Verwaltungsmitarbeitende auch im Homeoffice gut und effizient arbeiten.

[Download Studie \(PDF, 0,8 MB\)](#)

Die Studie im Überblick

Verwaltungsmitarbeitende nutzen im Homeoffice häufig private Technik

„Die Beschäftigten in den Verwaltungen wollen sich und ihre Arbeitsweise weiterentwickeln, auf allen Hierarchieebenen. Dafür benötigen sie die entsprechenden technischen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen.“

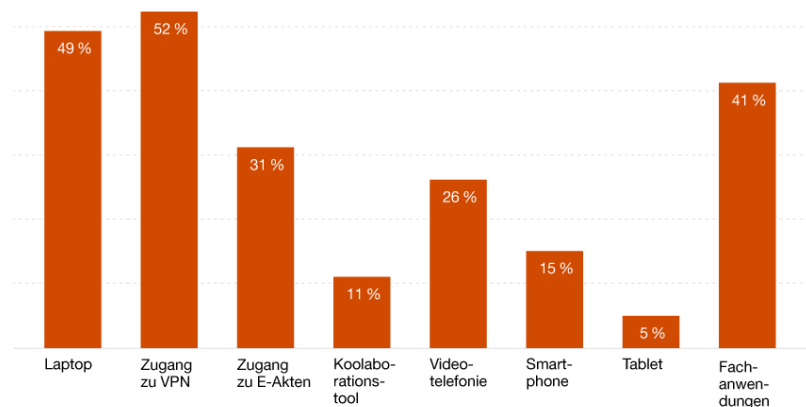
Thomas Kralinski, Staatssekretär a. D., ehemaliger Chef der Staatskanzlei Brandenburg, Vorstandsmitglied des Berliner Thinktanks „Das Progressive Zentrum“

Drei Viertel der Befragten (74 Prozent) haben zu Hause grundsätzlich einen geeigneten Arbeitsplatz. Doch häufig fehlt ihnen die technische Ausstattung: Nur knapp die Hälfte der Beschäftigten (49 Prozent) verfügt über einen Dienst-Laptop und lediglich 5 Prozent nutzen ein von Arbeitgeber:innen gestelltes Tablet. Ein sicherer VPN-Internetzugang fehlt fast jedem Zweiten (48 Prozent). Zugang zu E-Akten von zuhause aus hat nur jeder Dritte (31 Prozent), und nur rund ein Viertel der Befragten tauscht sich regelmäßig per Videokonferenz aus (26 Prozent). Die Folge mangelnder Ausstattung: Jeder Dritte (34 Prozent) hat im Homeoffice ganz oder teilweise private Technik genutzt.

Die Studienautor:innen betonen: Der erste Lockdown im Frühjahr 2020 habe zwar gezeigt, dass Digitalisierung und Heimarbeit auch bei Behörden und Verwaltungen möglich sind. Zum Teil müssten Mitarbeitende allerdings weiterqualifiziert werden – und Verwaltungen sollten dringend

flexibel einsetzbare Technik nachrüsten, zum Beispiel Laptops, aber auch Software und digitale Infrastruktur generell. Damit insbesondere finanzschwache und kleine Kommunen nicht von den Entwicklungen überrollt und abgehängt werden, müssen die Länder sie einfacher und umfassender unterstützen.

Wie digital ist der Arbeitsplatz? Was die öffentliche Verwaltung für die Arbeit zu Hause zur Verfügung stellt



Quelle: PwC-Studie 2021 „Die Verwaltung im Homeoffice“

Im Homeoffice leidet weder die Arbeitsqualität noch die Produktivität der Beschäftigten

„Die Digitalisierung erfordert digitale Kompetenzen sowie ein hohes Maß an Vertrauen und Offenheit für Neues, und zwar auf allen Ebenen. Sinnvoll sind auch Fortbildungen für Führungskräfte sowie Mitarbeitende, zum Beispiel zum Thema digitale Kommunikation.“

Adrian Gelep, Senior Manager im Fachbereich Öffentlicher Sektors bei PwC Deutschland

Wie steht es um die Produktivität im Homeoffice? Auch das hat die Studie untersucht. Ergebnis: Etwa zwei Drittel der Beschäftigten (65 Prozent) finden,

dass sie im Homeoffice genauso effizient oder sogar besser als im Büro arbeiten. Lediglich ein gutes Drittel (35 Prozent) hält die Arbeitsergebnisse im Homeoffice für schlechter, bei den Führungskräften waren es etwa genauso viele (36 Prozent).

Insgesamt wünschen sich etwa 6 von 10 Beschäftigten (61 Prozent) mehr Möglichkeiten, von zuhause (oder einem anderen Ort) aus zu arbeiten. Bei den unter 40-Jährigen waren es sogar 70 Prozent – und das, obwohl diese Altersgruppe im Lockdown im Frühjahr 2020 besonders gefordert war, weil sie Arbeit, Kinderbetreuung und Homeschooling miteinander vereinbaren musste. Ein weiteres Studienergebnis: Werden Kinder in Kitas und Schulen betreut, hat die Elternschaft keinen Einfluss auf Arbeitsqualität oder Effizienz.

Für die erfolgreiche Arbeit zu Hause braucht es gute Rahmenbedingungen und funktionierende Regelungen. Hierzu gehört auch die Qualifizierung der Mitarbeitenden und neue Kommunikationswege, sowie ein hohes Maß an Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften.

Zukunftsmodell hybride Arbeitsformen

„Die Menschen wünschen sich hybride Arbeitsformen, also einen Mix aus Präsenz im Büro und Homeoffice. Mischformen sind wichtig, weil bei reinem Homeoffice der Zusammenhalt unter den Beschäftigten leiden könnte.“

Prof. Dr. John Siegel, Universität Potsdam (Lehrstuhl Public und Nonprofit Management)

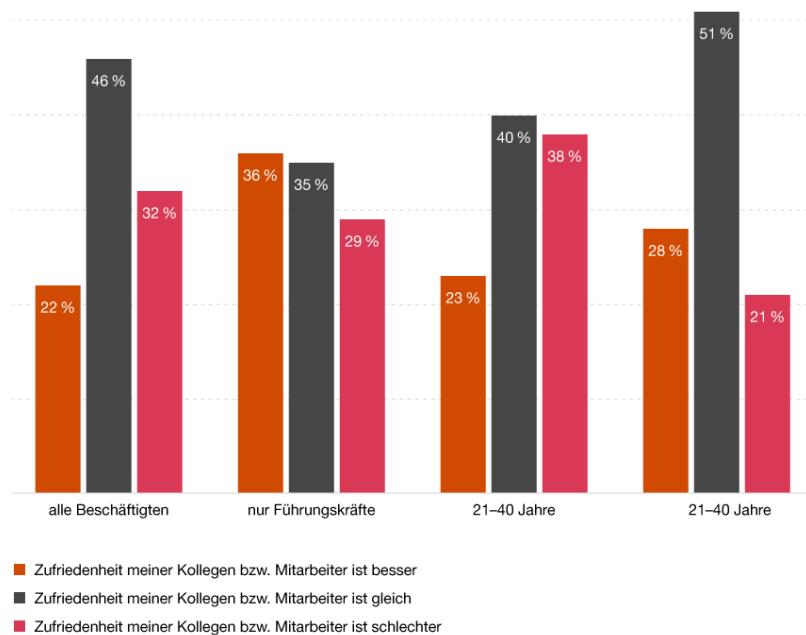
Durch den ersten Lockdown ist die Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Homeoffice signifikant gestiegen. Das gegenseitige Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten ist dabei groß: 84 Prozent der Vorgesetzten sagten, dass sie ihren Mitarbeitenden vertrauten; umgekehrt äußerten sich so 81 Prozent der Mitarbeitenden.

Insgesamt 88 Prozent der Beschäftigten wünschen sich, künftig genauso viel oder sogar mehr im Homeoffice zu arbeiten, aber auch für bestimmte Aufgaben ins Büro zu fahren. Behörden sollten daher rasch neue Arbeitsmodelle entwickeln, die diesem Bedürfnis nach einer Mischung aus Büropräsenz und Homeoffice entsprechen.

Insgesamt zeigt sich: Je größer der Anteil der Telearbeit, umso höher sind auch die Zufriedenheit und Arbeitsproduktivität der Beschäftigten. Hybride Arbeitsmodelle können auch die Chancen des ländlichen Raums vergrößern und den öffentlichen Sektor für begehrte Nachwuchskräfte attraktiver machen. Außerdem können Verwaltungen Kosten

sparen, wenn durch mehr Homeoffice Büros in den meist teuren Innenstadtlagen in geringerem Maße benötigt würden. Co-Working-Spaces in wichtigen Pendlerorten könnten die herkömmlichen Büros als sozialen Treffpunkt ersetzen. Dies würde die Beschäftigten vernetzen und gleichzeitig die (oft hohen) Mietkosten für Büros reduzieren.

Unterschiedliche Zufriedenheit



Quelle: PwC-Studie 2021 „Die Verwaltung im Homeoffice“

„Die Gelegenheit ist günstig. Das hohe Vertrauensniveau, das zwischen Mitarbeitenden auf der einen und Führungskräften auf der anderen Seite besteht, lässt sich gut als Ressource für einen weitergehenden Wandel nutzen. Das ist eine gute Basis, um einen umfassenden ‚Pakt für die Verwaltung von morgen‘ auszuhandeln.“

Adrian Gelep,

Senior Manager im Fachbereich Öffentlicher Sektors bei PwC Deutschland

Download

„Die Verwaltung im Homeoffice“: Erfahrungen, Grenzen und Chancen für die Zukunft der Verwaltung

PDF (0,8 MB, 28 Seiten)

Die Methodik

Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) und die Universität Potsdam haben für die Studie im Sommer und Herbst 2020 Führungskräfte und 1200 Beschäftigte von Verwaltungen in Behörden auf Landes- und Kommunalebene online und in 18 Tiefeninterviews befragt.

Auch interessant



Öffentlicher Sektor

PwC unterstützt den Öffentlichen Sektor mit kompetenten Experten, Wissenstransfer und relevanten Erfahrungen, die Ihre Organisation messbar weiterbringen.

Anlage 9 – Spiegel Deutschlands Büros verweisen



WO SICH IHR
UNTERNEHMEN
ZU HAUSE
FÜHLT



invest
IN
CANADA

MEHR ERFAHREN ▶

ERWEITERN SIE IHREN WELTWEITEN KUNDENSTAMM:
SIE BEKOMMEN ZUGANG ZU 1,5 MILLIARDEN MENSCHEN

QUELLE: CANADA'S STATE OF TRADE

Homeoffice

Deutschlands Büros verweisen

Viele Arbeitnehmer haben während der Coronapandemie die Vorteile des Homeoffice schätzen gelernt. Das hat Folgen für die gesamte Arbeitswelt.

15.05.2023, 10.56 Uhr

Artikel zum Hören • 2 Min



Arbeiten im Homeoffice: Zahl verdreifacht Foto: Eugenio Marongiu / Westend61 / IMAGO

In Deutschlands Büros sind laut einer Ifo-Umfrage an einem durchschnittlichen Tag dreimal so viele **Arbeitsplätze** ungenutzt wie vor der **Coronapandemie**. Der Anteil betrage im Schnitt aktuell 12,3 Prozent, wie das Ifo-Institut in München am Montag mitteilte. Vor der Pandemie habe dieser Anteil bei nur 4,6 Prozent gelegen. Viele Beschäftigte arbeiten mittlerweile oft im Homeoffice.

ANZEIGE

Hinter den Durchschnittszahlen verbergen sich laut Ifo jedoch große Unterschiede: Im **Dienstleistungssektor** etwa stieg der Anteil von 6,2 auf 16,8 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe von 3,1 Prozent im Jahr 2019 auf aktuell 9,6 Prozent. Im Handel ist die Zunahme demnach von 3,2 auf 5,8 Prozent begrenzt, ebenso wie im Bauhauptgewerbe von 1,7 auf 2,5 Prozent. »Besonders leere Büros finden sich in den Branchen Informationstechnik, Werbung und Marktforschung, Unternehmensberatung sowie in der Pharmaindustrie«, erklärte das Ifo.

ANZEIGE

Mehr zum Thema

Die Lage am Morgen: Neues Arbeiten – wie viele Tage dürfen's denn sein?

Von Martin Knobbe

 *Wohnungsmarkt: Stress and the City*

Eine Kolumne von Henrik Müller

Auswertung von Immobiliendaten: Homeoffice löst Ansturm aufs Umland aus

»Etwa ein Viertel der Beschäftigten arbeitet regelmäßig im Homeoffice«, so Ifo-Experte Simon Krause. Manche Firmen wandelten leere Büros um in Coworking-Spaces für mehr persönlichen Austausch an den Präsenztagen. Andere Unternehmen verringerten ihren Flächenbedarf, um Kosten für die nicht genutzten Büros einzusparen.

»Dies kann Folgen für den **Immobilienmarkt** haben, der wegen gestiegener Zinsen und Baukosten ohnehin unter Druck steht«, erläuterte Simon. Außerdem treffe der

Rückgang der Büronutzung die Innenstädte besonders stark. Dort gebe es überdurchschnittlich viele Büros, und die Geschäfte dort litten wegen Homeoffice zudem unter niedrigeren Einzelhandelsumsätzen. **S**

mik/AFP

Diskutieren Sie mit

[Feedback](#)

ANZEIGE



Hausfrage

Experte rät: "Solar lohnt sich nicht - zumindest nicht,..."

ANZEIGE



TurboClean

In Minuten sauber mit TurboClean!

ANZEIGE



OutdoorHeld

Testsieger: Diese Schuhe lindern effektiv Fuß-,...

ANZEIGE



audibene Hörgeräte

Kaum ein Deutscher weiß das: Niemals...

ANZEIGE



Wall Street Premier

Neuer KI-Durchbruch macht bald Investoren-...

ANZEIGE



Hausfrage

Kein Scherz: So viel darf eine Solaranlage in...

Aktuell in diesem Ressort

Rohstoffstudie: Deutschland könnte jahrzehntelang Lithium fördern

Lithium ist ein Rohstoff der Zukunft, unentbehrlich für E-Autos und Solaranlagen. Karlsruher Forscher sind jetzt sicher, dass in Deutschland erhebliche Mengen relativ einfach zu erschließen sind.



Wettbewerbsfähigkeit im Nachbarland Frankreich – das bessere...

Präsident Macron ist unpopulär, aber erfolgreich. Seine Reformen haben jenen Aufschwung gebracht, der hierzulande schmerzlich vermisst wird.

Schnellrestaurant sind die Corona-.. Warum die Fast Food-Riesen...



Wer ist wirklich „reich“? Nur diejenigen, die Wohlstand hat viele...

Anlage 10 – Generation Y_ Alles, was Sie wissen müssen

Generation Y

Alles, was Sie über die Generation Y wissen müssen.

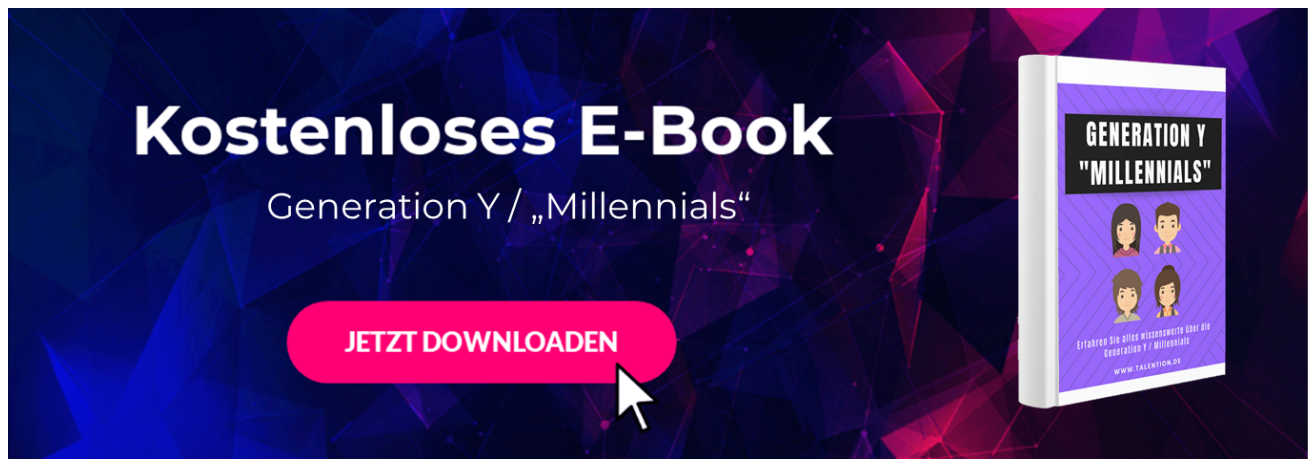
Einführung: Generation Y

Diverse Generationen befinden sich aktuell auf dem Arbeitsmarkt- eine sticht dabei besonders hervor: Die **Generation Y ("Millennials")**! Die zwischen 1981 und 1995 geborene Gruppe macht schon jetzt einen Anteil von **35 %** an der erwerbstätigen Bevölkerung aus. Dabei wird sich dieser Anteil in Anbetracht des demographischen Wandels zukünftig erhöhen. Um dem Wettbewerb um Arbeitskräfte stand zu halten ist es daher wichtig, sich um diese Gruppe zu bemühen!

Sie sind vermutlich bereits in Berührung mit dem Phänomen der Generation Y gekommen und haben auch gemerkt: Die Millennials sind vollkommen anders als Ihre Vorgänger. Sie kennen sich beispielsweise bestens mit digitalen Medien aus, verfolgen alternative Karrierewege und sind durchaus wechselwillig, was den Arbeitgeber betrifft. Außerdem haben sie neue Anforderungen und Wünsche wie

flexible Arbeitszeiten, flachen Hierarchien, und Sabbaticals. Recruiter stehen somit vor der Herausforderung diese Generation für das eigene Unternehmen zu gewinnen und erfolgreich für die Zukunft zu binden.

So präsent und anders diese Generation ist, ist es von Bedeutung sich mit dieser Thematik ausführlich auseinander zu setzen, um Sie erfolgreich zu rekrutieren und an das eigene Unternehmen zu binden. Dabei möchten wir Sie unterstützen! Im Folgenden finden Sie diverse Beiträge wie auch E-Books, die Ihnen dabei helfen, diese so unberechenbare Generation besser zu verstehen, geeignete Maßnahmen für Ihr Recruiting und Unternehmen abzuleiten und ein wahrer Experte der Generation Y zu werden. Hier finden Sie alles, was Sie über die Generation Y wissen müssen!



Kostenloses E-Book
Generation Y / „Millennials“

[JETZT DOWNLOADEN](#)

GENERATION Y
"MILLENNIALS"

Erfahren Sie alles Wissenswerte über die Generation Y / Millennials
www.talention.de

Die Generation Y in der Arbeitswelt: Das müssen Sie wissen

Keine andere Generation sorgt für so viel Aufruhr wie die Generation Y: Sie stellt die Arbeitswelt auf den Kopf und bringt Personalers ins Schwitzen. Aber was genau macht die Generation Y so außergewöhnlich? Welche Besonderheiten zeichnet sie aus? Erfahren Sie in diesem Artikel kurzerhand, was Sie über die Generation Y in der Arbeitswelt wissen müssen.

[Artikel lesen >](#)

5 Tipps: So klappt das Recruiting der Generation Y

Recruiter müssen unterschiedliche Taktiken anwenden, um die vier verschiedenen Generationen zu rekrutieren, die aktuell auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind. Eine besondere Herausforderung ist dabei das Recruiting der Generation Y, welche für viel Aufruhr in der Berufswelt sorgt. Wir zeigen Ihnen in diesem Artikel anhand von 5 Tipps, wie das Recruiting der Generation Y klappt!

[Artikel lesen >](#)

Recruiting von Millennials: 6 Dinge, die die meisten Recruiter nicht wissen

Für ältere Generationen können Millennials eine Zielgruppe sein, die schwierig zu verstehen ist. Aber sie müssen nicht schwer zu rekrutieren sein, solange Sie unserer Anleitung folgen. In diesem Artikel werden wir mit Ihnen 6 Dinge teilen, die die meisten Recruiter nicht über das Rekrutieren von Millennials wissen.

[Artikel lesen >](#)

3 Schritte für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung der Generation Y

Sie wollen bei keiner Arbeitsstelle bis zu ihrer Rente bleiben, sind wechselbereit und offen gegenüber andere Karrierewege: Für Unternehmen ist vor allem die Mitarbeiterbindung der Generation Y eine Herausforderung. Wir unterstützen Sie! Erfahren Sie in diesem Artikel 3 Schritte für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung der Generation Y.

[Artikel lesen >](#)

4 Generationen von Bewerbern, die Recruiter im Blick haben sollten

Recruiter stehen auf dem Arbeitsmarkt aktuell 4 verschiedenen Generationen gegenüber, die für offene Stellenangebote in Frage kommen. Dabei ist jede Generation in Ihrer Art und Weise verschieden und bedarf unterschiedlichen
