

# Voraussetzungen für Home-Office in der Firma Overlap und deren Umsetzbarkeit

## Bachelorarbeit

eingereicht von: **Matthias Niederkorn**  
Matrikelnummer: 01008925

im Fachhochschul-Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik (0470)  
der Ferdinand Porsche FernFH

zur Erlangung des akademischen Grades eines  
**Bachelor of Arts in Business**

Betreuung und Beurteilung: Mag. Paul Bischofberger

Wiener Neustadt, 20.5.2022

# Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit,

1. dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle Inhalte, die direkt oder indirekt aus fremden Quellen entnommen sind, sind durch entsprechende Quellenangaben gekennzeichnet.
2. dass ich diese Bachelorarbeit bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit zur Beurteilung vorgelegt oder veröffentlicht habe.

Wien, 20.05.2022

---

Unterschrift

## **Creative Commons Lizenz**

Das Urheberrecht der vorliegenden Arbeit liegt bei Matthias Niederkorn. Sofern nicht anders angegeben, sind die Inhalte unter einer Creative Commons <„Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz“ (CC BY-NC-SA 4.0)> lizenziert.

Die Rechte an zitierten Abbildungen liegen bei den in der jeweiligen Quellenangabe genannten Urheber\*innen.

Die Kapitel 2 bis 7 der vorliegenden Bachelorarbeit wurden im Rahmen der Lehrveranstaltung „Bachelor Seminar 1“ eingereicht und am 08.02.2022 als Bachelorarbeit 1 angenommen.
--

**Kurzzusammenfassung:** Voraussetzungen für Home-Office in der Firma Overlap und deren Umsetzbarkeit

Diese Bachelorarbeit untersucht die 2 wichtigsten Voraussetzungen für MitarbeiterInnen der Firma Overlap, um im Home-Office zu arbeiten und, ob diese Voraussetzungen mit den Erwartungen der Führungsebene sowie den rechtlichen Gegebenheiten in Einklang stehen. Dafür wurden leitfadengestützte Interviews mit vier MitarbeiterInnen der Firma Overlap sowie den vier Führungskräften durchgeführt. Im Anschluss wurden diese mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Dabei stellte sich heraus, dass MitarbeiterInnen übergreifend einen separaten Arbeitsplatz als eine der beiden wichtigsten Voraussetzungen für die Ausübung von Home-Office nannten. Eine zweite, übergreifender Voraussetzungen gab es hingegen nicht; hier gaben die befragten Personen jeweils unterschiedliche Voraussetzungen an. Die Erwartungen der Führungskräfte gingen mit den Angaben der MitarbeiterInnen auseinander. So erwarteten die Führungskräfte, dass die Arbeitsmittel bzw. Arbeitsgeräte unter den wichtigsten beiden Voraussetzungen aufgezählt würden. Das war bei der Mehrheit der MitarbeiterInnen jedoch nicht der Fall. Als zweite Voraussetzung wurden von den Führungskräften unterschiedliche Angaben gemacht, doch auch hier gingen die Erwartungen und die Angaben der MitarbeiterInnen größtenteils nicht d'accord.

**Schlagwörter:**

Home-Office Voraussetzungen, Home-Office Mitarbeiter-Befragung, Home-Office Führungskräfte-Befragung, Home Office Umfrage, Qualitative Interviews

**Abstract:** Prerequisites to work from home in the company Overlap and their feasibility

This bachelor thesis examines the 2 most important prerequisites for employees of the company Overlap to work from home and whether these prerequisites are in line with the expectations of the management level as well as the legal circumstances. For this purpose, guided interviews were conducted with four employees of the company Overlap as well as the four managers. These were then evaluated with the help of qualitative content analysis according to Mayring. It turned out that employees across the board named a separate workplace as one of the two most important prerequisites for working from home. In contrast, there was no second, overarching prerequisite; here, the respondents each stated different prerequisites. Managers' expectations diverged with employees' statements. For example, managers expected work equipment to be the most important two prerequisites. However, this was not the case for the majority of employees. As the second prerequisite, the managers made different statements, but here, too, the expectations and the statements of the employees were largely not in agreement.

**Keywords:**

working from home prerequisites, working from home employee survey, working from home executive survey, working from home survey, qualitative interviews

# Voraussetzungen für Home-Office in der Firma Overlap und deren Umsetzbarkeit

## Bachelorarbeit I

eingereicht von: **Matthias Niederkorn**

Matrikelnummer: 01008925

im Fachhochschul-Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik (0470)

der Ferdinand Porsche FernFH

Betreuung und Beurteilung: <akad. Grad Vorname Nachname, nachgestellter akadem.  
Grad>

Wiener Neustadt, <Monat Jahr>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Home-Office vor und nach der Pandemie nach Arbeitsbranchen .....	11
Abbildung 2: Arten von Problemen bei der Home-Office-Nutzung .....	13
Abbildung 3: Home-Office-Nutzung während der Corona-Pandemie .....	15
Abbildung 4: Gewünschtes zukünftiges Ausmaß von Home-Office .....	17
Abbildung 5: Warum Beschäftigte kein Home-Office machen .....	18
Abbildung 6: Warum wurde das Home-Office nicht genutzt .....	19
Abbildung 7: Kosten im Home-Office .....	22
Abbildung 8: Anschaffungen für den Arbeitsplatz im Home-Office .....	25
Abbildung 9: Der Wunsch, nach der Krise weiter im gleichen Umfang im Home-Office zu arbeiten. ....	27
Abbildung 10: Auswertung mittels induktiver Kategorien.....	48

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. EINLEITUNG</b>	<b>5</b>
<b>2. AUSGANGSSITUATION UND VORGEHENSWEISE</b>	<b>6</b>
<b>3. THEORETISCHE GRUNDLAGEN</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Begriffsabgrenzung Home-Office und Telearbeit</b>	<b>8</b>
3.1.1 Home-Office Begriffsdefinition	8
3.1.2 Telearbeit	8
3.1.3 Was ist keine Telearbeit und kein Home-Office	9
<b>3.2 Weitere ausgewählte Home-Office-Arten und Begriffe</b>	<b>10</b>
3.2.1 Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit	10
3.2.2 Mobile Working	10
3.2.3 Heimarbeit	10
3.2.4 Remote Work	10
<b>4. AKTUELLER STAND DER WISSENSCHAFT</b>	<b>11</b>
<b>4.1 Grundlegende Anforderungen ans Home-Office</b>	<b>11</b>
<b>4.2 Home-Office im Zeichen von Corona</b>	<b>13</b>
<b>4.3 Zukunft und Ausblick Home-Office nach Corona</b>	<b>16</b>
<b>4.4 Gründe, warum Home-Office nicht ausgeübt wird</b>	<b>18</b>
<b>4.5 Voraussetzungen für ein dauerhaftes Home-Office Arrangement</b>	<b>20</b>
<b>4.6 Vor- und Nachteile von Home-Office</b>	<b>27</b>
4.6.1 Allgemeine und wahrgenommene Vorteile von Home-Office	27
4.6.2 Allgemeine und wahrgenommene Nachteile von Home-Office	28
<b>5. OVERLAP</b>	<b>30</b>
<b>5.1. Das Unternehmen Overlap</b>	<b>30</b>
<b>5.2. Der Umgang mit Home-Office im Unternehmen</b>	<b>30</b>
5.1.1 Home-Office vor Corona	30
5.1.2 Home-Office während Corona	31
5.1.3 Zukunft des Home-Office in der Firma	31

<b>6. RECHTLICHE SITUATION IN ÖSTERREICH</b>	<b>33</b>
<b>6.1 Home-Office-Regelung mit Beginn der Pandemie</b>	<b>33</b>
<b>6.2 Home-Office Maßnahmenpaket 2021 – ausgewählte Regelungen</b>	<b>33</b>
6.2.1 Freiwilligkeit und Vereinbarung	33
6.2.2 Begriffs-Definition in Zusammenhang von Geltendmachung von Werbungskosten	34
6.2.3 Bereitstellung von digitalen Arbeitsmitteln	35
6.2.4 Home-Office Pauschale	35
6.2.5 Abdeckung von Strom, Miete & Pendlerpauschale	35
6.2.6 Arbeitszeit und Arbeitsruhe	36
6.2.7 Unfallversicherungsschutz	36
6.2.8 Home-Office beenden	36
<b>7. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG</b>	<b>38</b>
<b>7.1 Methodisches Vorgehen</b>	<b>38</b>
7.1.1 Qualitative Inhaltsanalyse	38
7.1.2 Gütekriterien	38
7.1.3 Qualitatives, leitfaden-gestütztes Interview	39
<b>7.2 Firmenstruktur und Rahmenbedingungen der Interviews</b>	<b>41</b>
7.2.1 Firmenstruktur	41
7.2.2 Rahmenbedingungen für die Interview-Befragungen	42
<b>7.3 Methodische Auswertung</b>	<b>46</b>
7.3.1 Transkription der Interviews	46
7.3.2 Verfahren zur Ergebnisauswertung	47
<b>8. ERGEBNISSE DER INTERVIEW-BEFRAGUNGEN</b>	<b>51</b>
<b>8.1 Ergebnisse der MitarbeiterInnen-Befragung</b>	<b>51</b>
<b>8.2 Weitere Ergebnisse</b>	<b>52</b>
<b>9. INTERPRETATION UND RECHTLICHE BEURTEILUNG</b>	<b>54</b>
<b>10. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK</b>	<b>57</b>
<b>11. AUSWERTUNG DER INTERVIEW-BEFRAGUNGEN</b>	<b>58</b>

<b>11.1 Führungskräfte-Befragung</b>	<b>58</b>
11.1.1 Auswertung Person MP; 33 Jahre	58
11.1.2 Auswertung Person SH; 48 Jahre	63
11.1.3 Auswertung Person GM; 33 Jahre	66
11.1.4 Auswertung Person ML; 35 Jahre	75
<b>11.2 MitarbeiterInnen-Befragung</b>	<b>84</b>
11.2.1 Auswertung Person VB; 25 Jahre	84
11.2.2 Auswertung Person IH; 44 Jahre	96
11.2.3 Auswertung Person NH; 29 Jahre	108
11.2.4 Auswertung Person SH; 48 Jahre	122
<b>12. LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>132</b>
<b>13. ANHANG</b>	<b>137</b>
<b>13.1 Interviews Führungskräfte</b>	<b>137</b>
13.1.1 Interview Person SH; 48 Jahre <b>Dann gehen wir jetzt eher in die Führungskräfte-Befragung.</b>	137
13.1.2 Interview Person ML; 35 Jahre	139
13.1.3 Interview Person GM; 33 Jahre	142
13.1.4 Interview Person MP; 33 Jahre	146
<b>13.2 Interview MitarbeiterInnen</b>	<b>149</b>
13.2.1 Interview Person NH; 29 Jahre	149
13.2.2 Interview Person SH; 48 Jahre	153
13.2.3 Interview Person VB; 25 Jahre	155
13.2.4 Interview Person IH; 44 Jahre	159

## 1. Einleitung

Mit der Corona-Pandemie ist das Thema Home-Office mittlerweile selbst in Branchen angekommen, in denen es zuvor keine oder nur wenige Berührungspunkte mit dieser Art des Arbeitens gegeben hat. Im Wiener IT- und Marketing-Unternehmen Overlap war in den letzten Monaten eine ähnliche Entwicklung zu vernehmen, wenngleich das Arbeiten von zu Hause schon vor der Pandemie in Ausnahmefällen möglich war. Nach knapp einem Jahr Home-Office wird diese Form des Arbeitens nun jedenfalls fixer Bestandteil im Unternehmen bleiben. Während Corona war die Art und Weise, wie das Home-Office umgesetzt wurde, für mich persönlich nicht zufriedenstellend, wobei ich mich hier noch auf meinen vorangegangenen Arbeitgeber Better Collective beziehe. Das begann mit einer zu kleinen Wohnungsgröße bis hin zu den fehlenden Diäten für die vermehrte Stromnutzung oder ergonomische Büromöbel. Diese Umstände sowie die Tatsache, dass die Möglichkeit, Home-Office zu verrichten, auch in Zukunft beibehalten wird (sowohl bei meinem ehemaligen Arbeitgeber Better Collective als auch bei meinem neuen, nunmehrigen Overlap), führten mich zu der Frage, was die zwei aus MitarbeiterInnen-Sicht wichtigsten Voraussetzungen sind, um im Home-Office zu arbeiten und, ob diese Voraussetzungen mit den Erwartungen der Führungsebene sowie den rechtlichen Gegebenheiten in Einklang stehen. Aus den ersten Vorgesprächen mit KollegInnen und Führungskräften wurden folgende Hypothesen aufgestellt:

- Die zwei aus Mitarbeiter-Sicht wichtigsten Voraussetzungen sind eine Wohnung, welche groß genug ist, um einen separaten Arbeitsplatz einzurichten, sowie die Übernahme der Kosten für Strom und Internet durch den Arbeitgeber.
- Dies steht in Einklang mit den Erwartungen der Führungskräfte.
- Die Voraussetzungen sind im Rahmen der aktuellen Rechtslage umsetzbar.

Die Arbeit selbst bzw. die darin enthaltenen Ergebnisse und Erkenntnisse richten sich an die Firma Overlap inklusive der dortigen Führungsebene. Im empirischen Teil wurden ausschließlich Personen aus dem direkten Firmenumfeld befragt. Die Ergebnisse sind daher lediglich auf das Unternehmen Overlap bezogen. Externen Befragungen abseits der benannten Firma wurden folglich nicht durchgeführt. Es wird außerdem nicht der Frage nachgegangen, welche Handlungsschritte zu setzen sind, sollten die zwei wichtigsten Voraussetzungen der MitarbeiterInnen nicht im Einklang mit den Erwartungen der Führungskräfte stehen oder von der rechtlicher Basis her nicht umsetzbar sein. Darüber hinaus stellt dies die erste Arbeit in diesem Zusammenhang dar. Es wurden bislang keine Befragungen im Unternehmen durchgeführt, die als Vergleichswert oder Lösung herangezogen werden könnten.

## **2. Ausgangssituation und Vorgehensweise**

Mit Beginn der Pandemie wurden die MitarbeiterInnen bei Overlap ins Home-Office versetzt, wobei eine freiwillige Anwesenheit in den Büroräumlichkeiten möglich war, sofern es die Corona-Zahlen erlaubt hatten. Zuvor gab es Home-Office nur sehr unregelmäßig und das auch nur im Falle berechtigter Gründe, wie etwa einen wichtigen Termin wahrzunehmen. In Zukunft ist eine dauerhafte Rückkehr in die Büroräumlichkeiten vorgesehen, gleichzeitig wird das Home-Office mit zwei Tagen in der Woche als fixer Bestandteil des Arbeitsalltages bestehen bleiben. Um die beiden wichtigsten Voraussetzungen herauszufinden, unter denen die MitarbeiterInnen bei Overlap Home-Office betreiben würden, werden im Rahmen dieser Arbeit leitfadengestützte Interviews mit den Angestellten der Marketing-Abteilung geführt sowie in weiterer Folge mit der Führungsebene, um zu eruieren, ob die bei der MitarbeiterInnen-Befragungen erzielten Erkenntnisse im Einklang mit den Erwartungen der Führungskräfte übereinstimmen oder, ob es möglicherweise Abweichungen gibt. Dazu werden die drei höchsten Entscheidungsträger respektive Geschäftsführer des Unternehmens befragt.

Weiters wird im Kapitel 6 eine rechtliche Beurteilung erfolgen, dahingehend, ob die aus den MitarbeiterInnen-Befragungen gewonnenen Erkenntnisse über die beiden wichtigsten Voraussetzungen, um Home-Office auszuführen, im Rahmen der aktuellen Rechtslage überhaupt umsetzbar wären. Hierzu orientiert sich die Arbeit im Rahmen einer Literaturanalyse an der aktuellen Rechtslage in Österreich, die zum Stand 2021 vorherrscht. Ebenfalls wird im theoretischen Teil der aktuelle Stand der Wissenschaft erörtert. Hierzu fließen Fachartikel ebenso mit ein wie Befragungen und Umfragen in Unternehmen zum Thema Home-Office. Außerdem wird auf die Entwicklung des Home-Office-Einsatzes in der Arbeitswelt während der Corona-Pandemie eingegangen und die Motive und Voraussetzung für die Akzeptanz von Home-Office basierend auf bereits existierenden Umfrageergebnissen beleuchtet. Außerdem wird auf die Vor- und Nachteile des Home-Office eingegangen. Als Basis diesen auch hier externe Quellen und Umfrageergebnisse unter ArbeitnehmerInnen.

In den Kapiteln 4 und 5 wird auf die theoretischen Grundlagen eingegangen. Dazu gehören die Begriffsabgrenzung bzw. unterschiedliche Arten und Konzepte von sowie die generellen Grundvoraussetzungen für Home-Office. Darüber hinaus wird ein umfassender Einblick in das Unternehmen Overlap gegeben, indem detailliert beschrieben wird, wie der Umgang mit Home-Office im Unternehmen rund um die Corona-Pandemie erfolgt war und wie die Firma plant, in Zukunft das Thema Home-Office in den Arbeitsalltag zu integrieren. Als Quellen werden die Angaben der

Geschäftsleitung sowie die allgemeinen Informationen über die eigene Geschäfts-  
Website herangezogen.

### **3. Theoretische Grundlagen**

#### **3.1 Begriffsabgrenzung Home-Office und Telearbeit**

##### 3.1.1 Home-Office Begriffsdefinition

Der Begriff Home-Office wird im allgemeinen Sprachgebrauch angewandt und hat seinen Ursprung in den 80ern, als der Computer in immer mehr Büros Einzug fand. Eine wissenschaftliche Definition findet man allerdings eher unter dem Begriff Telearbeit, der auch im englischen Sprachgebrauch als “Telecommuting” bekannt ist.

Anders als der Begriff Telearbeit macht Home-Office keine Aussage darüber, in welchem Arbeitsverhältnis Beschäftigte stehen. Auch Selbständige können demgemäß im Home-Office arbeiten.<sup>1</sup>

Home-Office wird jedenfalls in Österreich gemeinhin als Teilbegriff der Telearbeit gesehen. Die Arbeitsleistung erfolgt an einem fixen Arbeitsort, in der Wohnung der ArbeitnehmerInnen.<sup>2</sup>

Im juristischen Sinn wird zwischen Telearbeit und Home-Office bzw. mobiler Arbeit unterschieden, wobei das Home-Office in Österreich auf die Arbeit von zu Hause beschränkt ist und es arbeitsrechtlich wesentlich besser geregelt ist, zum Beispiel was die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes anbelangt. Darunter fallen allerdings nicht nur Arbeiten unter Verwendung von Informationstechnologien, sondern auch all jene mit anderen Arbeitsmitteln, z. B. die Bearbeitung von Papierunterlagen.

Die rechtliche Grundlage ist in Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und Datenschutzgesetz (DSG) geregelt.<sup>3</sup>

##### 3.1.2 Telearbeit

Von Telearbeit ist die Rede, wenn 2 Faktoren zusammenkommen. Zum einen wird die Tätigkeit außerhalb der Räume verrichtet, die vom Arbeitgeber her zur Verfügung gestellt werden. Zum anderen werden für die Tätigkeit Informationstechnologien verwendet. In einer Broschüre der Wiener Arbeiterkammer wird auch folgende Definition für Telearbeit vorgeschlagen:

---

<sup>1</sup> (Hax-Noske, Dissertation: Der Arbeitsplatz im Homeoffice, 2019)

<sup>2</sup> (arbeitsinspektion.gv.at, 2021)

<sup>3</sup> (Arbeiterkammer Wien, 2020)

*„Telearbeit ist eine Form der Arbeitsorganisation, bei der die Arbeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses unter Verwendung von Informationstechnologie regelmäßig außerhalb der Einrichtungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers verrichtet wird.“<sup>4</sup>*

Während auf europäischer Ebene Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in einer Rahmenvereinbarung über Telearbeit als *„eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird“* bezeichnet wurde.<sup>5</sup>

Der Begriff Telearbeit bezieht sich damit auf beschäftigte in einem Arbeitsvertragsverhältnis und umfasst folglich nicht Selbständige, Freelancer oder Freiberufler. Jedoch wird nicht eindeutig definiert, an welchem Ort die Arbeit stattfindet, lediglich außerhalb der Einrichtungen des Arbeitgebers.

Im Gegensatz zum Begriff Home-Office haben wir es hier also mit einem unregelmäßigen Arbeiten nicht nur von zu Hause aus zu tun, wobei der Arbeitsplatz von ArbeitgeberInnen eingerichtet wird und dieser, gemäß den arbeitsrechtlichen Anforderungen in Deutschland, den ergonomischen Anforderungen eines Bildschirmarbeitsplatzes entsprechen muss.<sup>6</sup>

### 3.1.3 Was ist keine Telearbeit und kein Home-Office

Die Abgrenzung erfolgt dahingehend, dass sie von Arbeitsformen unterschieden wird, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätte ausgeführt werden. Tätigkeiten im Kundendienst, der Montage oder Dienstreisen sind folglich nicht zur Telearbeit hinzuzuzählen.

Ebenfalls nicht zur Telearbeit zählen plattform-basierte Arbeitsformen wie Click-Work bzw. Crowd-Work, bei denen kleinere Arbeitsaufträge an anonymisierte, registrierte Userinnen vergeben werden.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> (Arbeiterkammer Wien, 2020)

<sup>5</sup> (EUR-Lex, 2005)

<sup>6</sup> (Mergener, 2020)

<sup>7</sup> (Arbeiterkammer Wien, 2020)

## **3.2 Weitere ausgewählte Home-Office-Arten und Begriffe**

### 3.2.1 Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit

Der Oberbegriff der Telearbeit lässt sich in weitere Spezifikationen unterteilen. So wird von Teleheimarbeit gesprochen, wenn die Arbeit der ArbeitnehmerInnen ausschließlich von zu Hause aus erledigt wird. Konkret bedeutet dies, dass Beschäftigte über keinen Arbeitsplatz in der Firma ihres Arbeitgebers verfügen. Anders bei der alternierende Telearbeit, hier ist sehr wohl ein eigener Arbeitsplatz verfügbar und die Arbeitsaufteilung erfolgt sowohl dort als auch daheim.<sup>8</sup>

### 3.2.2 Mobile Working

Unter Mobile Working, oder auch Mobile Office, wird jene Arbeitsform verstanden, bei der Beschäftigte nicht an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz gebunden und in ihrer Zeiteinteilung unabhängig sind. Der Ausdruck mobile Arbeit unterstreicht, dass der Arbeitsort frei gewählt werden kann. Anders als beim reinen Home-Office können ArbeitnehmerInnen also auch in einem Café, im Zug oder im Freibad arbeiten.<sup>9</sup>

### 3.2.3 Heimarbeit

Im Heimarbeitsgesetz wird der Begriff folgendermaßen definiert: „Heimarbeiter, wer, ohne Gewerbetreibender nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu sein, in eigener Wohnung oder selbst gewählter Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Personen, die Heimarbeit vergeben, mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt ist.“<sup>10</sup>

### 3.2.4 Remote Work

Remotes Arbeiten wird zwar auch immer wieder als Synonym für Home-Office oder Telearbeit verwendet, ist jedoch ebenfalls genau definiert und ausformuliert. Remote Work wird meistens von Freiberuflern benutzt und der Kontakt zum Arbeitgeber nur online oder telefonisch gehalten. Die Arbeit kann von jedem beliebigen Ort, auch im Ausland, erledigt werden und die Zeiteinteilung erfolgt völlig flexibel.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> (Hax-Noske , Dissertation: Der Arbeitsplatz im Homeoffice, 9-10)

<sup>9</sup> (Arbeiterkammer Wien, 2020)

<sup>10</sup> (Heimarbeitsgesetz)

<sup>11</sup> (Grimmer, 2021)

## 4. Aktueller Stand der Wissenschaft

### 4.1 Grundlegende Anforderungen ans Home-Office

Um von zu Hause aus arbeiten zu können, bedarf es grundsätzlich mal der Voraussetzung, dass die berufliche Tätigkeit eine Ausübung im Home-Office überhaupt erlaubt. Ist in Handwerksberufen aber auch in Pflege-, Transport- oder Reinigungstätigkeiten das Arbeiten im Home-Office in der Regel nicht durchführbar, so können Berufe im IT-Sektor oder in der Forschung auch von zu Hause aus gut durchgeführt werden.

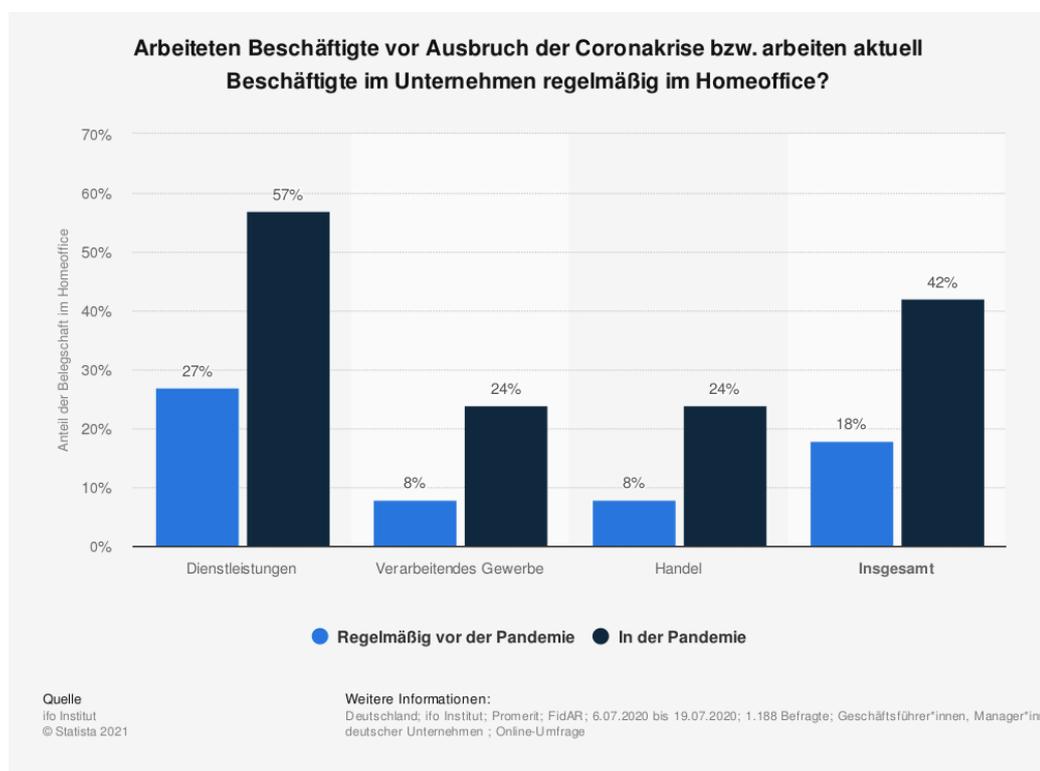


Abbildung 1: Home-Office vor und nach der Pandemie nach Arbeitsbranchen<sup>12</sup>

Zwar ist es, wie bereits bei der Begriffsdefinition erläutert, rein von der Begrifflichkeit her für Home-Office nicht zwingend notwendig, einen Beruf auszuüben, der Arbeitsschritte mittels Informationstechnologie (z.B.: Computer, Internet, etc.) verarbeitet, ein Großteil der Tätigkeiten und Berufe, die im Home-Office ausgeführt

<sup>12</sup> (Statista, 2020)

werden, greifen aber eben auf jene Informationstechnologien zurück. Und so kommt der technischen Komponente ebenfalls in gewissem Maße eine grundlegende Anforderung zugute; zumindest für große Teile der via Home-Office durchführbaren Arbeiten. Die Möglichkeit, von zu Hause arbeiten zu können, wird überwiegend durch den Einsatz mobiler Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) ermöglicht, welche die Ortsflexibilität maßgeblich unterstützt.<sup>13</sup>

In weiterer Folge sind somit für die Ausübung von Home-Office auch bestimmte technische Grundanforderungen zu erfüllen. Denn auch dann, wenn die Tätigkeit prinzipiell geeignet wäre, um sie von zu Hause aus durchzuführen, können fehlende technische Voraussetzungen ein Hindernis darstellen, etwa bei der Einrichtung eines von außen zugänglichen, geschützten Firmennetzwerks in Verbindung mit Zugangshardware.<sup>14</sup> Abgesehen von der Bereitstellung und dem Vorhandensein der technischen Voraussetzungen, zu denen auch Arbeitsmaterialien wie ein PC/Laptop und eine Internetverbindung gehören, müssen gleichfalls die strukturellen Voraussetzungen gegeben sein (Tagesstrukturen, familiäre Strukturen usw.).<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> (Sarbu, 2015)

<sup>14</sup> (Grunau, Ruf, Steffes, & Wolter, IAB-Kurzbericht No. 11, 2019)

<sup>15</sup> (Herrmann & Cordes, Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue, 2020)

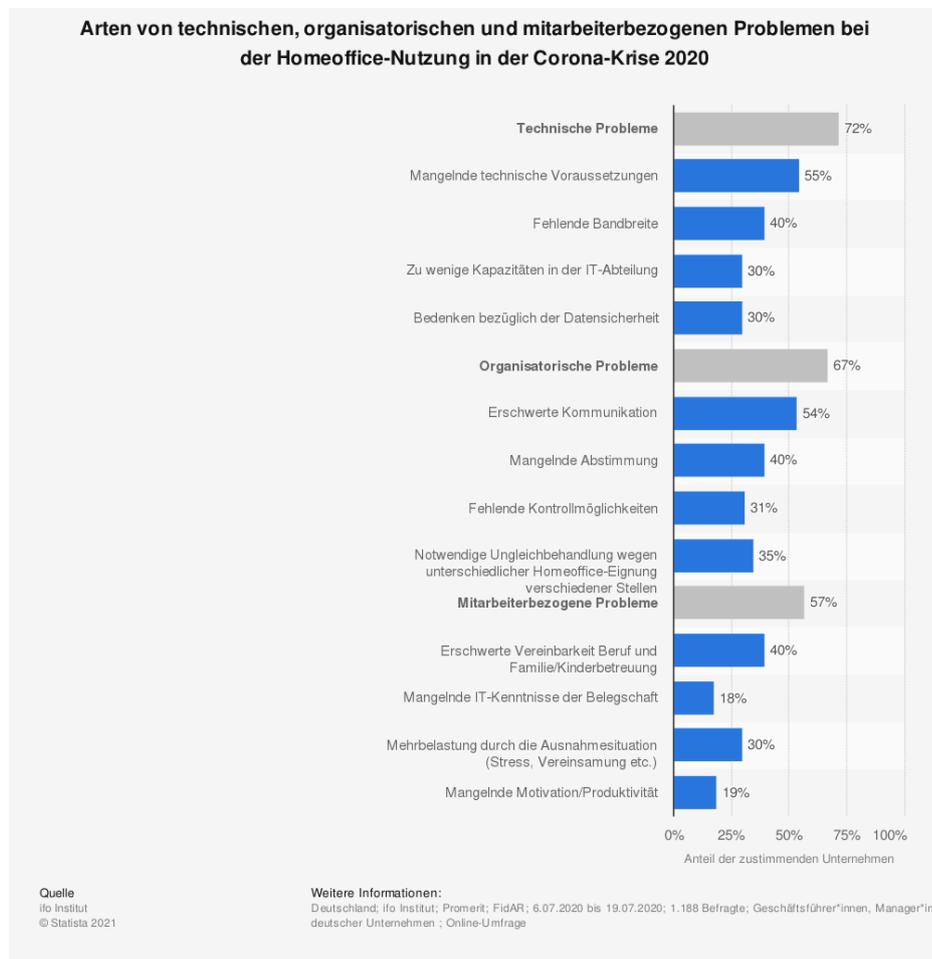


Abbildung 2: Arten von Problemen bei der Home-Office-Nutzung<sup>16</sup>

## 4.2 Home-Office im Zeichen von Corona

Das Thema Home-Office erlebte unter dem Eindruck von Corona eine enorme Aufwertung. Drehte sich vor Corona vieles um die Frage, inwiefern Home-Office überhaupt durchführbar und wie es dabei um die Produktivität der MitarbeiterInnen bestellt sei, hat sich dies im Zuge der Corona-Krise deutlich gewandelt. Die Frage, ob Home-Office per se möglich ist, hat sich durch die Pandemie erst gar nicht gestellt.

<sup>16</sup> (Statista, 2020)

Stattdessen hatten viele Unternehmen keine Wahl und waren gezwungen, ihre MitarbeiterInnen ins Home-Office zu schicken.<sup>17</sup>

Die Erfahrungen, beispielsweise in Österreich, waren von beiden Seiten größtenteils gut; in vielen Betrieben hat sich Home-Office während Corona bewährt und der Wunsch, nach Beendigung der Pandemie das Home-Office in irgendeiner Form beizubehalten, ist groß.<sup>18</sup>

Dabei fällt auf, dass Corona auch eine Art „Eisbrecher“ war, der die vielfach verbreiteten Vorbehalte seitens der Unternehmen abbauen konnte. Wirft man einen Blick in aktuelle Umfragen zur prozentuellen Ausübung von Home-Office, so ist durch Corona der Anteil jener, die von zu Hause aus arbeiten, deutlich gestiegen, wie folgende Zahlen aus Österreich untermauern:

*“Für mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice stellte das Jahr 2020 eine Premiere dar: 54% geben an, dass es in ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle vorher überhaupt kein Homeoffice gab, weitere 16%, dass es zwar in ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle Homeoffice gab, jedoch sie selbst nicht im Homeoffice waren. Lediglich 28% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice (das entspricht 11% aller unselbständig Erwerbstätigen) hatten auch schon früher im Homeoffice gearbeitet, darunter etwa ein Drittel regelmäßig.”*<sup>19</sup>

Auch in Deutschland, das in Punkto der Arbeitskultur Österreich ähnelt, liegen ähnliche Zahlen vor. So war Home-Office durch die in Deutschland nach wie vor recht hohe Anwesenheitskultur vor Eintritt der Pandemie eher die Ausnahme als die Regel, wie aus den Daten des Linked Personnel Panel (LPP), einer repräsentativen Beschäftigten- und Betriebsbefragung, welche gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt wurde, hervorgeht. Demnach gaben 2017 nur ungefähr 22% der Befragten an, zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten zu können.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> (Umbs, 2020)

<sup>18</sup> (TQS Research & Consulting KG, 2020)

<sup>19</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

<sup>20</sup> (Grunau, Ruf, Steffes, & Wolter, Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken, 2019)

Dieser Wert war durch den Corona-Ausbruch signifikant gestiegen und lag wenige Wochen nach den erstmaligen Beschränkungen in Deutschland vom 12. März 2020 bei knapp 50%.<sup>21</sup>

Zu einem ähnlichen deutlichen Anstieg kommt die Hans-Böckler-Stiftung. Der Anteil der im Home-Office arbeitenden Beschäftigten in Deutschland hat sich auch diesen Daten zufolge deutlich gesteigert und war im Juli 2021 immer noch um ein Vielfaches höher als in den Jahren vor der Krise (4% vor der Krise zu 15% im Juli 2021).<sup>22</sup>



Abbildung 3: Home-Office-Nutzung während der Corona-Pandemie<sup>23</sup>

Dies deutet darauf hin, dass Home-Office auch in Zukunft noch ein Thema sein wird und deckt sich mit den großteils positiven Erfahrungen, die ArbeitnehmerInnen mit dem pandemiebedingten Home-Office gesammelt haben.

So sagten 77%, dass das Home-Office die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern würde, 60% sind der Ansicht, dass sich die Arbeit von daheim sogar effektiver als im Betrieb organisieren lässt und immerhin knapp die Hälfte der Befragten mit

---

<sup>21</sup> (bitkom, 2020)

<sup>22</sup> (Hans Böckler Stiftung, 2021)

<sup>23</sup> (Hans Böckler Stiftung, 2021)

Home-Office-Erfahrung gab an, dass sie auch nach der Pandemie weiterhin so oft im Home-Office arbeiten wollen wie während der Krise.<sup>24</sup>

Auch innerhalb der Unternehmen bzw. von ArbeitgeberInnen-Seite aus ist die Stimmung in Bezug auf das Home-Office nach der Pandemie positiv, wenngleich nicht im selben Ausmaß. Im Juni 2020 planten aufgrund der bisherigen Pandemie-Erfahrung schon 64% der Unternehmen in Deutschland, Home-Office auch in der Zeit nach Corona einzusetzen; ein Jahr später ist dieser Wert auf 74% gestiegen.<sup>25</sup>

### **4.3 Zukunft und Ausblick Home-Office nach Corona**

Insgesamt lässt sich also festhalten, dass das Thema Home-Office durch die Pandemie nicht nur deutlich mehr in den Vordergrund gerückt ist als im Vergleich zu Vor-Pandemie-Zeiten, sondern aller Voraussicht nach in Zukunft in vielen Betrieben in irgendeiner Form beibehalten und jedenfalls deutlich öfter zur Anwendung kommen wird als dies noch vor der Corona-Pandemie der Fall gewesen ist. Am ehesten scheint sich eine hybride Lösung durchzusetzen, zumindest entsprechend der Datenlage in Österreich. So wird erwartet, dass das Home-Office deutlich häufiger und in deutlich mehr Branchen vorkommen wird als zuvor, es allerdings nicht zu einem vollumfänglichen Ausweichen ins Home-Office kommen wird.

---

<sup>24</sup> (Kohlrausch, 2020)

<sup>25</sup> (FAZ, 2021)

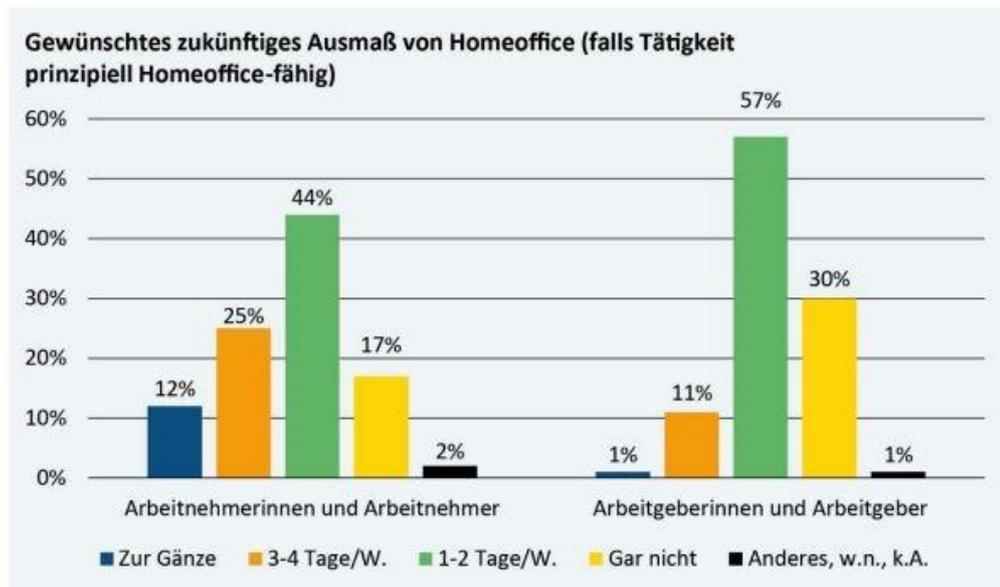


Abbildung 4: Gewünschtes zukünftiges Ausmaß von Home-Office<sup>26</sup>

So wird davon ausgegangen, dass sich in Österreich nach der Pandemie ein Modell durchsetzen wird, welches pro Woche ein bis zwei Tage im Home-Office vorsieht und es damit weniger einen generellen Wandel hin zum Arbeiten von zu Hause kommen wird, sondern vielmehr eine Koexistenz zwischen beiden Arbeitsformen geben wird. Grundlage für diese Annahmen bilden Umfragen unter ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, wonach mehr als zwei Drittel derjenigen, die Home-Office-Erfahrungen sammeln konnten, für die Zukunft ein Modell von ein bis zwei Tagen pro Woche bevorzugen (44%).

Die Anzahl derer, die auch danach zur Gänze von daheim arbeiten wollen, stellt hingegen nur eine Minderheit da. Unter den ArbeitgeberInnen ist der Wunsch nach vermehrtem Home-Office deutlich weniger ausgeprägt. So wollen in Zukunft ein Drittel der ArbeitgeberInnen auf Home-Office verzichten, wohingegen es unter ArbeitnehmerInnen nur jeder Sechste ist. Von allen ArbeitnehmerInnen mit Home-Office gibt eine relative Mehrheit (46%) an, dass Home-Office in Zukunft mehr auf individueller bzw betrieblicher Ebene geregelt sein sollte als auf gesetzlicher.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

<sup>27</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

#### 4.4 Gründe, warum Home-Office nicht ausgeübt wird

Eine zentrale Komponente respektive Voraussetzung für Home-Office bzw. dessen Akzeptanz ist die Bedingungen, dass das Arbeiten von zu Hause überhaupt umsetzbar ist. So gingen besonders MitarbeiterInnen aus der IT-Branche, dem Marketing und vereinzelt Bereichen aus dem Dienstleistungssektor (Reisebüro als Beispiel), dem Sektors (Call-Center) oder in der öffentlichen Verwaltung ihren Berufen während der Corona-Krise hauptsächlich von zu Hause aus nach.<sup>28</sup>

Doch nicht in jedem Berufsbild ist dies so ohne weiteres möglich. So gaben vor der Corona-Krise laut einer von den Forscherinnen des WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) Yvonne Lott und Anja Abendroth von der Universität Bielefeld durchgeführten Befragung knapp 80% an, dass das Arbeiten von zu Hause nicht zu ihrem Berufsbild passen würde.<sup>29</sup>

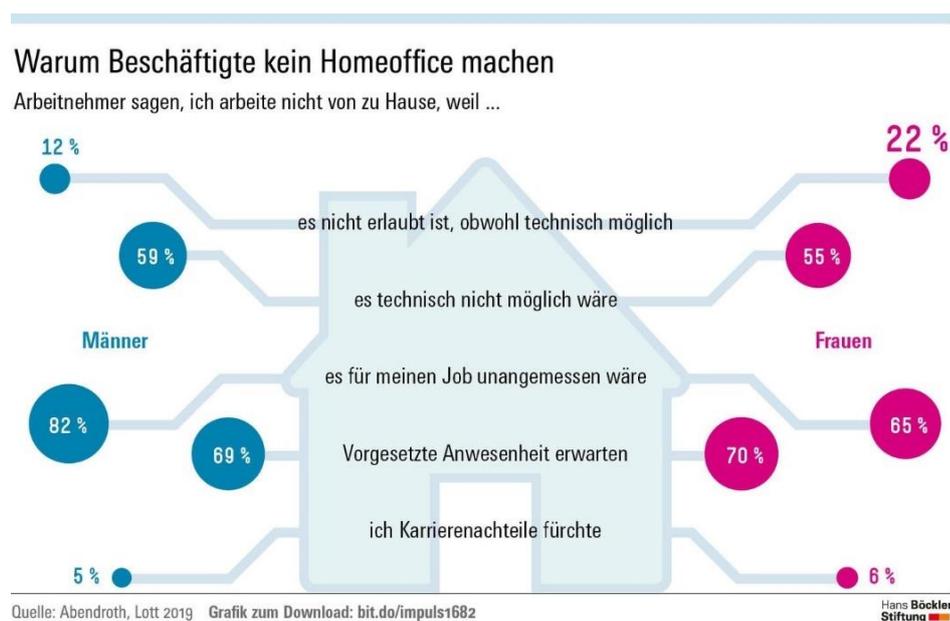


Abbildung 5: Warum Beschäftigte kein Home-Office machen<sup>30</sup>

<sup>28</sup> (Herrmann & Cordes, Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis?, 2020)

<sup>29</sup> (Lott & Abendroth, 2019)

<sup>30</sup> (Lott & Abendroth, 2019)

Zu ähnlichen Ergebnissen ist man auch in Österreich gekommen, gaben unter den befragten ArbeitnehmerInnen ohne Home-Office doch immerhin 9 von 10 als Grund für die fehlende Inanspruchnahme an, dass ihre Tätigkeit nicht ins Home-Office verlagert werden könne. Andere Gründe wie etwa fehlendes Interesse an Home-Office oder eine ablehnende Haltung der Führungsebene wurden dagegen kaum als Gründe genannt.

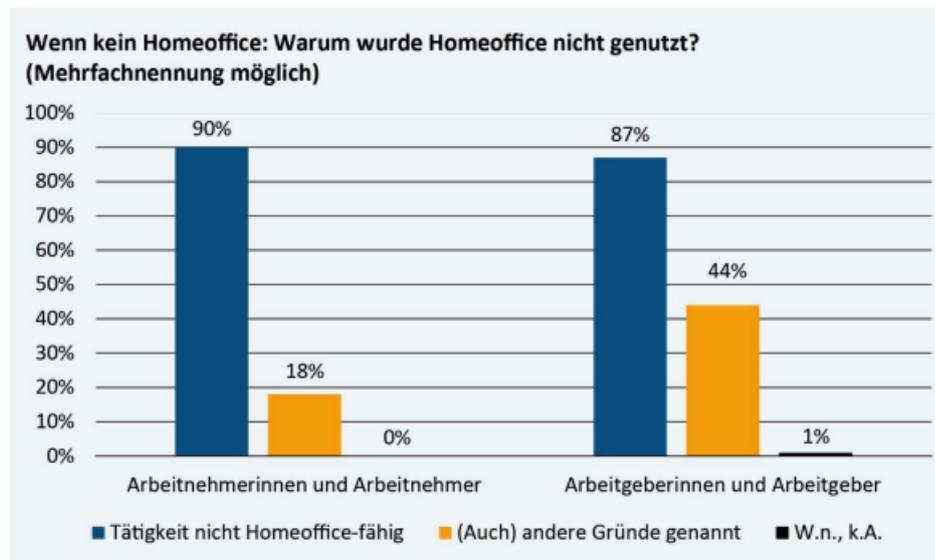


Abbildung 6: Warum wurde das Home-Office nicht genutzt<sup>31</sup>

Dies deckt sich im Großen und Ganzen auch mit den Angaben der ArbeitgeberInnen, in deren Betrieben 2020 kein Home-Office-Angebot bestanden hatte. Sieben von Acht gaben an, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten nicht ins Home-Office verlagert werden konnten. Qualitative Gründe gegen Home-Office wurden dagegen deutlich seltener genannt, wobei hier insbesondere eine schlechtere Kommunikation und Organisation befürchtet wurden.<sup>32</sup>

Vor allem den Beschäftigten im Handwerk und in der Produktion dürfte sich der Zugang zum Home-Office verschließen. Abgesehen von der Tatsache, dass sich einige Berufe von zu Hause einfach nicht adäquat genug ausüben lassen, spielen aber auch persönliche und arbeitskulturelle Aspekte eine große Rolle, weshalb Home-Office vor der Pandemie

<sup>31</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

<sup>32</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

eher ein Nischendasein fristete. Dies ist etwa auf der Ebene der Führungskräfte zu suchen.<sup>33</sup>

Ungeachtet dessen, dass bereits zu jener Zeit flexible Arbeitsmodelle als Attraktivitätssteigerung im Buhlen um MitarbeiterInnen eingesetzt worden waren, dürfte bei Führungskräften das Thema Home-Office mit starker Skepsis verbunden gewesen sein bzw. ist dies nach wie vor der Fall. So gaben zwei Drittel der Beschäftigten als Grund dafür, nie von zu Hause zu arbeiten, an, dass dem Vorgesetzten die Anwesenheit am Arbeitsplatz wichtig sei und jeder zehnte Betrieb führt die erschwerte Führung und Kontrolle durch die Vorgesetzten ins Feld. Dies als einzige Gründe für das Fehlen oder die Nicht-Nutzung eines Home-Office-Angebotes festzumachen, greift jedoch zu kurz, denn auch von ArbeitnehmerInnen-Seite aus herrschte im Vorfeld der Pandemie Skepsis. Fehlende soziale Kontakte, eine mangelhafte technische Ausstattung und die Vermischung von Berufs- und Privatleben durch das Home-Office sowie die vermeintlich geringeren Aufstiegs- und Karriere-Möglichkeiten sind als Treiber der Vorbehalte von ArbeitnehmerInnen gegenüber Home-Office anzusehen. So lehnten etwa zwei Drittel der Beschäftigten, die Möglichkeit grundsätzlich ab, wobei zu erwähnen ist, dass es sich hierbei ausschließlich um Beschäftigte gehandelt hat, die keinerlei Home-Office-Erfahrungen bis zu dem Befragungs-Zeitpunkt gemacht hatten.<sup>34</sup>

Auch scheint eine Korrelation zwischen Einkommen und dem Wunsch nach Home-Office zu bestehen. So zeigten die Ergebnisse einer Online-Befragung von 6.309 Erwerbstätigen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zwischen Mitte und Ende Juni 2020, dass je mehr die Befragten verdienten, desto größer der Wunsch war, oft zu Hause arbeiten zu können. Unter Erwerbstätigen mit einem Netto-Haushaltseinkommen von weniger als 1.500 Euro im Monat überwiegt hingegen der Anteil derjenigen, die weniger oder gar nicht im Home-Office arbeiten wollten.<sup>35</sup>

#### **4.5 Voraussetzungen für ein dauerhaftes Home-Office Arrangement**

Der empirische Teil dieser Arbeit befasst sich im Rahmen der aufgestellten Forschungsfragen vor allem um die nötigen Voraussetzungen aus MitarbeiterInnen-Sicht um Home-Office ausführen zu können. Entsprechend wird in diesem Abschnitt ein

---

<sup>33</sup> (Arnold, Steffes, & Wolter, 2015)

<sup>34</sup> (Grunau, Ruf, Steffes, & Stefanie, IAB-KURZBERICHT, 2019)

<sup>35</sup> (Hans Böckler Stiftung, 2020)

Überblick über den aktuellen Stand in der Wissenschaft zu dieser Fragestellung angeführt.

Einen gewichtigen Punkt nimmt das Monetär ein. So gaben drei von vier befragten ArbeitnehmerInnen, die im Home-Office arbeiten und derzeit die Pendlerpauschale beziehen, an, auch bei einem Beibehalten der Home-Office-Regelungen unverändert die Pendlerpauschale beziehen oder gegebenenfalls Ersatz bzw. eine ähnliche Pauschale zur Abgeltung erhalten zu wollen. Dabei würde allerdings nur jeder Vierte sich mit einer aliquot angepassten Pauschale an die im Home-Office verbrachte Arbeitszeit arrangieren, da dies zugleich als generelle Abgeltung für allfälliger Mehraufwände wie den zusätzlichen Stromverbrauch, die Anschaffung von Mobiliar und dergleichen gesehen wird.

Nicht infrage kommt für MitarbeiterInnen dagegen eine vollumfängliche, ersatzlose Streichung der Pauschale; kein einziger der Befragten würde dagegen völlig auf die Pendlerpauschale verzichten. Dies zeigt gut auf, dass die finanzielle Vergütung für MitarbeiterInnen eine gewichtige Rolle für ein dauerhaftes Home-Office-Arrangement einnimmt. Interessant sind unter diesem Aspekt die Ergebnisse einer Befragung in Österreich, ob die Kosten im Home-Office für die Befragten gestiegen waren oder nicht.

So befand einerseits sowohl bei ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen eine immerhin 47% bzw. 43%, dass sich die Kosten im Home-Office (etwa durch einen höheren Stromverbrauch oder niedrigere Reisekosten etc.) nicht sonderlich davon unterscheiden, als wenn im Office vor Ort gearbeitet wird.

Bei den Anteilen all jener, die höhere Ausgaben bzw. weniger Ausgaben angaben, ist dann aber andererseits sehr wohl eine deutliche Diskrepanz zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen festzustellen.

So hatten 45% der ArbeitgeberInnen, aber nur 22% der ArbeitnehmerInnen angegeben, dass die Ausgaben geringer ausfielen; ähnlich groß waren die Unterschiede auch bei gegensätzlicher Fragestellung, also, ob die Ausgaben gestiegen waren.

Gründe für die unterschiedlichen Auslegung beider Seiten liegen vermutlich zum einen in der jeweiligen Wahrnehmung der technischen Ausrüstung beim Arbeiten im Home-Office; diese Anschaffungskosten dürfte von ArbeitnehmerInnen wesentlich teurer eingeschätzt werden als von ArbeitgeberInnen.

Andererseits spielt aber auch der Wegfall der Pendlerpauschale für einige Bezieher eine Rolle. Denn für jemanden, der bislang eine Pendlerpauschale bezogen hat, werden sehr

wohl Mehrkosten durch Home-Office entstehen, wenn diese Pendlerpauschale nicht ein- zu-eins ins Pendeln geflossen war.<sup>36</sup>

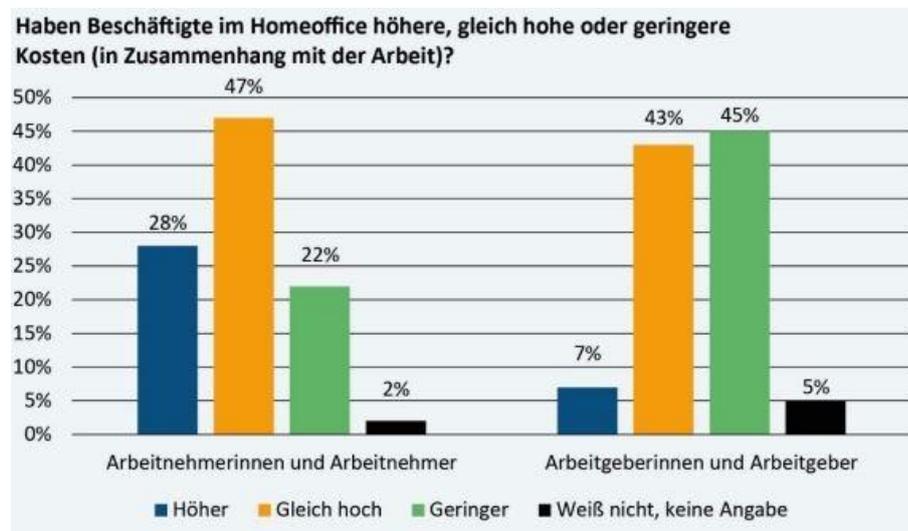


Abbildung 7: Kosten im Home-Office<sup>37</sup>

Auch die Frage nach der Wichtigkeit von Diäten bzw. Aufwandsentschädigungen stellt sich im Home-Office naturgemäß. So wurde in Deutschland im Rahmen von Befragungen angegeben, höhere Verbrauchskosten bei Strom und Wasser zu haben als ohne Home-Office.<sup>38</sup>

Abgesehen davon betrifft die Abgeltung allfälliger Mehrkosten im Home-Office aber hauptsächlich die technische Ausstattung. ArbeitnehmerInnen in Österreich bevorzugen eine Home-Office-Pauschale zur Abgeltung von etwaigen Aufwänden, die durch die Beschaffung von Arbeits-Geräten, Mobiliar und dergleichen entstehen, oder alternativ, die Beschaffung durch den Arbeitgeber selbst. Mit knapp 30% wird eine Pauschalzahlung des Dienstgebers unter den Beschäftigten bevorzugt, während 22% vom Dienstgeber

<sup>36</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

<sup>37</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

<sup>38</sup> (Tannert, Einführung von Home-Office in der Coronakrise 2020, 2021)

gestellte Geräte verlangen. Letzteres ist auch jene Option, die von ArbeitgeberInnen-Seite präferiert wird, während eine Pauschalzahlung nur 15% gutheißen.<sup>39</sup>

Ein relevantes Thema bei der Ausübung von Home-Office ist dagegen die Wohnungsgröße. So kommt das österreichische Bundesministerium für Arbeit in einer Publikation zu dem Ergebnis, dass es im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit durch das Home-Office zu Auswirkungen auf die Wohnpräferenzen der Bevölkerung kommen wird.<sup>40</sup>

Genauere Zahlen zu den Präferenzen gibt der WSI Report für Deutschland wieder. In diesem heißt es: *“Für Homeoffice ist ein geeigneter Arbeitsplatz erforderlich, der nicht nur den ergonomischen Anforderungen entspricht, sondern auch ein störungsfreies und dauerhaft konzentriertes Arbeiten ermöglicht. Damit gerät auch die Wohnsituation in den Fokus. Es ist zu vermuten, dass Beschäftigte in komfortableren Wohnsituationen auch eine positivere Einstellung gegenüber der Arbeit im Homeoffice aufweisen, da sie beispielsweise über ein Büro oder zumindest über eine räumliche Trennung zu den zu betreuenden Kindern oder dem Partner oder der Partnerin im Haushalt verfügen und somit eher ungestört arbeiten können.“*

Dazu wird auf die HBS-Erwerbspersonenbefragung verwiesen, die dies bestätigen kann. So war der Wunsch, auch in Zukunft weiterhin von zu Hause aus arbeiten zu können, unterschiedlich groß ausgeprägt - je nachdem, wie viel Wohnfläche die Befragten zur Verfügung hatten.

Insgesamt sprachen sich aber auch Beschäftigte in kleineren Wohnungen mit einer deutlichen Mehrheit für das Home-Office aus. In Zahlen gegossen waren dies 82% bei geräumiger Wohnsituation und immerhin noch 73% bei Wohnungen mit nur ein bis zwei Zimmern und ohne Zugang zu Balkon oder Terrasse.<sup>41</sup>

Auch die nachfolgende Quelle kommt zu einem ähnlichen Entschluss. So wurden von InterviewpartnerInnen angemerkt, dass es einige Home-Office-MitarbeiterInnen im Allgemeinen schwerer hatten, wenn die Umstände nicht gegeben waren, wie beispielsweise das Fehlen eines separaten Arbeitszimmers oder das Zusammenleben mit

---

<sup>39</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

<sup>40</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

<sup>41</sup> (Ahlers, Mierich, & Zucco, Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können, 2021)

Familie und Kindern bzw. mit MitbewohnerInnen, wodurch die Einrichtung eines geeigneten, ruhigen Arbeitsplatzes nicht möglich war.<sup>42</sup>

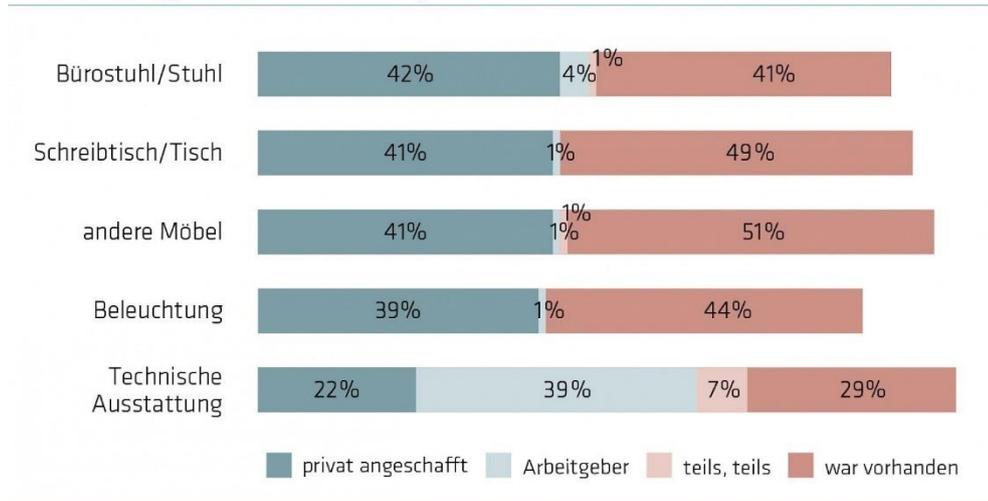
Eine weitere wichtige Voraussetzung, die aus Umfragen und Befragungen herauszulesen ist, ist die Ausstattung im Home-Office. So gaben laut einer “forsa”-Umfrage 52% und damit nur jeder Zweite an, dass er mit seiner Ausstattung des Arbeitsplatzes zufrieden sei. Deutlich geringer sind die Werte, wenn weniger als zwei Tage pro Woche im Home-Office verbracht werden. In dem Fall gaben nur noch 39% an, dass ihre Ausstattung gut sei. Etwas besser sind die Zahlen, wenn drei Tage pro Woche gearbeitet werden, und bei den unter 30-Jährigen. Hier sind 45% bzw. 46% mit der Ausstattung der Home-Office-Arbeitsplätze zufrieden.

Bei der Frage, welche Ausstattung am ehesten gebraucht wird, ist vor allem die technische Ausstattung weit vorne. Nur 29% der Befragten gaben an, dass die technische Ausstattung fürs Home-Office bereits vorhanden war. Entspannter ist die Situation beim Mobiliar: Nahezu die Hälfte hatte bereits einen Schreibtisch/Tisch, 44% die benötigte Beleuchtung und 41% einen gewünschten Bürostuhl/Stuhl. Im Umkehrschluss zeigt sich allerdings auch, dass in allen Bereichen rund die Hälfte eben nicht ausreichend genug ausgestattet war, sondern dies entweder privat oder über den Arbeitgeber anschaffen musste.

---

<sup>42</sup> (Tannert, Einführung von Home-Office in der Coronakrise 2020, 2020)

### Anschaffungen für den Arbeitsplatz im Homeoffice



Quelle: forsa-Umfrage im Auftrag des Industrieverband Büro und Arbeitswelt e. V. (Dez. 20)

Abbildung 8: Anschaffungen für den Arbeitsplatz im Home-Office<sup>43</sup>

Interessant ist in diesem Zusammenhang der Umstand, dass in Bezug auf die Bereitschaft der ArbeitgeberInnen die ArbeitnehmerInnen bei den Neuanschaffungen zu unterstützen, die Mehrzahl, nämlich 81%, der Beschäftigten davon ausgeht, dass die ArbeitnehmerInnen die geplanten Anschaffungen selbst tragen müssen.<sup>44</sup>

Generell lässt sich aber feststellen, dass in Betrieben, die bereits eine gewisse IT-Affinität mitbringen bzw. in denen es schon vor der Pandemie die Möglichkeit gegeben hat, Home-Office auszuüben, es tendenziell weniger Probleme mit den technischen Voraussetzungen und der Umstellung bzw. Umsetzung des Home-Office gegeben hat, waren die notwendigen technische Mittel und wichtigsten Ausstattungen doch schon entweder vorhanden oder konnten durch das Arbeitsumfeld leicht ins Home-Office übertragen werden.<sup>45</sup>

Neben den Grundbedingungen wie Wohnsituation, Technik und Ausrüstung sowie dem monetären Aspekt ist vor allem auch die firmeninterne Umsetzung bzw. der Umgang mit Home-Office für MitarbeiterInnen eine entscheidende Voraussetzung, um von zu Hause

<sup>43</sup> (forsa , 2020)

<sup>44</sup> (forsa , 2020)

<sup>45</sup> (Tannert, Einführung von Home-Office in der Coronakrise 2020, 2021)

aus arbeiten zu wollen. Das beginnt bereits damit, dass MitarbeiterInnen die Wahlfreiheit haben möchten, ob sie von zu Hause aus arbeiten wollen oder im Büro. So ist dem Artikel „Involuntary vs. voluntary flexible work: Insights for scholars and stakeholders“ zu entnehmen, dass Home-Office dann eher zu Vereinbarkeitsproblemen führt, wenn die Beschäftigten nicht selber entscheiden dürfen, ob sie von zu Hause arbeiten oder im Büro bzw sie zumindest das Gefühl haben, dies nicht frei entscheiden zu dürfen. Aus dieser Studie geht hervor, dass ArbeitnehmerInnen, die zumindest 20% der Arbeitszeit von zu Hause aus erledigten und dabei entscheiden dürfen, wo sie arbeiten, weniger gestresst waren als jene Vergleichsgruppe, die ausschließlich im Büro arbeiten durfte bzw. Home-Office als Zwang befunden hatte.<sup>46</sup>

Home-Office sollte somit bis zu einem gewissen Grad freiwillig sein. Am besten funktioniert dabei eine Mischform aus Home-Office und Büro-Anwesenheit. Zudem bedarf es klarer Regeln im Home-Office:

- Grenzen bei der Erreichbarkeit ziehen: Das Ineinanderfließen von Arbeit und Privatem sehen MitarbeiterInnen besonders kritisch und als Nachteil. MitarbeiterInnen kommen besser im Home-Office zurecht, wenn ihre Vorgesetzten dazu ermutigten, auch zu Hause Grenzen zwischen der Arbeit und dem Privatleben zu ziehen. Wenn Beschäftigte in dieser Hinsicht hingegen keine Unterstützung seitens ihrer Vorgesetzten spüren, dann führt das vermehrt zu Vereinbarkeitsproblemen.
- Klare Beurteilungskriterien der Arbeitsleistung sind gerade im Home-Office relevant, da das Engagement eines/einer MitarbeiterIn anders kaum feststellbar ist.<sup>47</sup>

Wird das Home-Office mit einer gefühlt hohen Arbeitsbelastung durchgeführt, sinkt auch deutlich die Bereitschaft von zu Hause aus zu arbeiten, nämlich von 67% auf 40%, während 12% sogar angaben, vor diesem Hintergrund Home-Office sogar zur Gänze abzulehnen. Bei geringerer Belastung gaben dies nunmehr 5% an.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> (Kaduk, Genadek, & Kelly, 2019)

<sup>47</sup> (Abendroth & Reimann, 2018)

<sup>48</sup> (Ahlers, Mierich, & Zucco, Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung, 2021)

**Der Wunsch auch nach der Krise weiter im gleichem Umfang im Homeoffice zu arbeiten, nach Belastungsgefühl in Bezug auf die Arbeitssituation**  
Zustimmung in Prozent

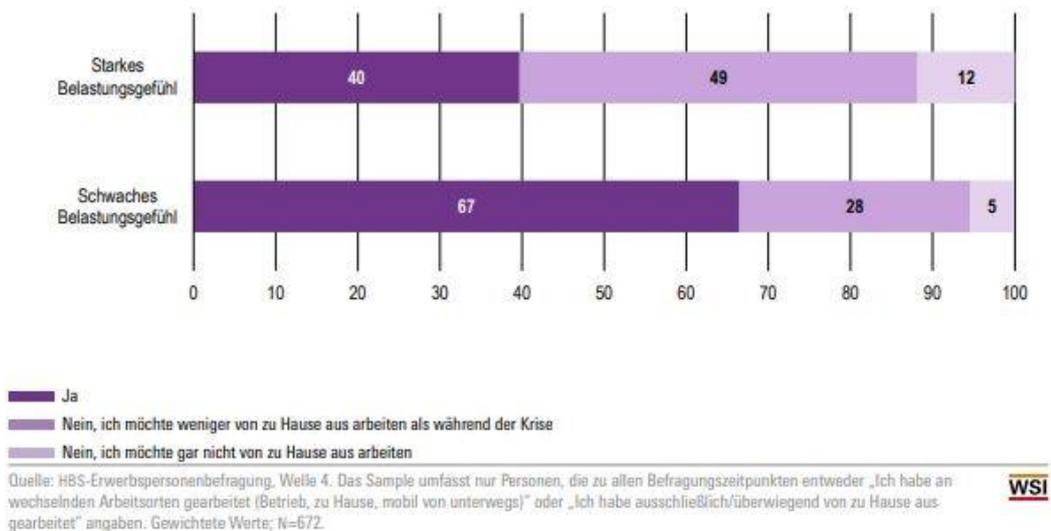


Abbildung 9: Der Wunsch, nach der Krise weiter im gleichen Umfang im Home-Office zu arbeiten<sup>49</sup>

Immerhin knapp jeder fünfte Beschäftigte wünscht sich gemäß einer Studie auch häufigeren Kontakt mit der eigenen Führungskraft. Dies wird darauf zurückgeführt, dass durch den fehlenden bzw. verringerten persönlichen Kontakt den Beschäftigten die Wertschätzung ihrer Arbeit durch Führungskräfte fehlt.<sup>50</sup>

## 4.6 Vor- und Nachteile von Home-Office

### 4.6.1 Allgemeine und wahrgenommene Vorteile von Home-Office

ArbeitnehmerInnen im Home-Office berichten von dem Eindruck, mehr Kontrolle über die Arbeit zu haben, als im Vergleich zu all jenen, die nicht von zu Hause aus arbeiten können/dürfen. Mehr Zufriedenheit im Job aufgrund weniger Arbeitsunterbrechungen werden ebenso genannt, wie das zeigen einer vermehrter Einsatzbereitschaft, die aus einer Art moralischen Verpflichtung heraus entsteht; eine Schuldenlast, die ArbeitnehmerInnen empfinden, wenn sie die Möglichkeit

<sup>49</sup> (Ahlers, Mierich, & Zucco, Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung, 2021)

<sup>50</sup> (kleinezeitung, 2021)

bekommen, im Home-Office arbeiten zu dürfen. Des Weiteren sorgt Home-Office für ein besseres Vertrauensverhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und Beschäftigten. In Betrieben, in denen hingegen die Option von daheim aus arbeiten zu können ausgeschlossen wird, weisen Beschäftigte in stärkerem Maße die Absicht zu kündigen auf als in Firmen, wo diese Möglichkeit grundsätzlich besteht.<sup>51</sup>

Doch nicht nur deshalb macht es aus Firmen-Sicht durchaus Sinn, lieber nicht zur Gänze auf ein Home-Office-Angebot zu verzichten. Immerhin gaben die Mehrzahl der Beschäftigten, die bereits Erfahrung mit dem Arbeiten von zu Hause gemacht hatten, an, ihre Arbeit von daheim aus deutlich besser erledigen zu können, sofern kein Büro für die Ausübung der eigenen Tätigkeit notwendig ist. Ein Grund für diese Effizienzsteigerung liegt möglicherweise darin, dass die Privatheit daheim am größten ist und zusätzlich Ablenkungen und Arbeitsunterbrechungen, etwa durch Smalltalk, Kaffee holen etc., wegfallen.<sup>52</sup>

Ebenso ergibt sich durch den Wegfall der Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Büro die Gelegenheit, die gewonnene Zeit für arbeitsrelevante Tätigkeiten zu nutzen. In Österreich sparen sich die ArbeitnehmerInnen durch Home-Office im Durchschnitt etwa 35 Minuten Wegzeit pro Richtung.<sup>53</sup>

Nicht zu vergessen die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, wobei Letzteres auch die Möglichkeiten einer nahezu freien Arbeitszeitgestaltung mit sich bringt. Hausarbeit oder Kinderbetreuung lassen sich neben und um die Arbeitszeit herum organisieren, ebenso wie der Fitnessstudiobesuch.

Als größten Vorteil adressierten die Beschäftigten aber immer noch, dass sie ihre beruflichen Tätigkeit/Aufgabe von zu Hause aus besser ausüben/erledigen können als im Büro (56% Zustimmung), gefolgt von der Fahrzeiterparnis (55%).

Immer noch sehr wichtig, allerdings mit etwas weniger Prozentpunkten dahinter gereiht, kommt Vereinbarkeit von Beruf und Familie (52%).

#### 4.6.2 Allgemeine und wahrgenommene Nachteile von Home-Office

Die Home-Office-Arbeit hat natürlich nicht nur Vorteile, sondern auch Nachteile: Rollenkonflikte zwischen Arbeits- und Privatleben sind ebenso denkbar, wie

---

<sup>51</sup> (Kröll & Nüesch, 2019)

<sup>52</sup> (Grunau, Ruf, Steffes, & Wolter, IAB-KURZBERICHT, 2019)

<sup>53</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

die fehlende Interaktion mit den ArbeitskollegInnen ein Nachteil ist. Weniger problematisch ist hingegen die Unterstellung von Minderleistung durch den oder die Vorgesetzte(n) (8%). Deutlich schwerer wiegt hierbei die Vermischung von Arbeits- und Privatleben, was von 50% der Beschäftigten mit Home-Office-Erfahrungen als Nachteil gesehen wird. 28% der ArbeitnehmerInnen sahen unterdessen die fehlende soziale Interaktion mit den BerufskollegInnen als Nachteil an.<sup>54</sup>

Andere Quellen kommen wiederum zu höheren Werten; knapp mehr als drei Viertel gaben demnach an, den Austausch mit den KollegInnen zu vermissen, wobei sich die Quote im Laufe der Pandemie noch leicht gesteigert hat. Moderne Kommunikationsmittel wie Telefon, Mail und sogar Video stellen somit keinen hinreichenden Ersatz für den persönlichen Kontakt dar.<sup>55</sup>

Neben den sozialen Faktoren sind natürlich auch die Arbeitsbedingungen an sich nicht immer optimal. So kommt eine Forsa-Umfrage zu dem Ergebnis, dass jeder dritte Beschäftigte im Home-Office mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen hat, allen voran ist hier ein mangelhafter, nicht-ergonomischer Arbeitsplatz zu nennen, den 36% für Verspannungen im Rücken und Kopfschmerzen verantwortlich machten.

Da passt eine DAK-Erhebung vom Februar 2020 gut ins Bild, der zufolge die Krankheitstage bzw. Ausfalltage wegen Rückenschmerzen gegenüber der Vor-Corona-Zeit um 7% gestiegen waren. Weitere Gründe, die für Probleme im Home-Office bei den Befragten sorgten, waren:

- Unübliche Arbeitszeiten: 32% gaben an, länger als normalerweise zu arbeiten bzw. zu ungewohnten Zeiten wie etwa abends oder am Wochenende.
- Die Wohnsituation; sie wird von immerhin 30% als störend empfunden.
- Die fehlende Wahrnehmung durch den/die ArbeitgeberIn war für jeden Vierten ein Problem bzw. Nachteil im Home-Office.
- Und immerhin 34% der Befragten bemängelten, dass ihr Arbeitsplatz nicht ausreichend ausgestattet sei – genannt wurden zu kleine Bildschirme oder ein instabiles Internet. 21% beklagten Probleme mit der IT-Ausstattung.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> (Grunau, Ruf, Steffes, & Wolter, IAB-KURZBERICHT, 2019)

<sup>55</sup> (Ahlers, Mierich, & Zucco, Reported Nr. 65, 2021)

<sup>56</sup> (Neu, 2021)

## **5. Overlap**

Im nachfolgenden Abschnitt soll auf das Unternehmen Overlap, in dem letztendlich die empirische Untersuchung durchgeführt wird, genauer eingegangen werden.

### **5.1. Das Unternehmen Overlap**

Bei Overlap handelt es sich um ein österreichisches IT-Unternehmen, welches 2018 gegründet wurde und im 6. Wiener Bezirk ansässig ist. Seine Kernkompetenz sieht Overlap in drei Disziplinen verortet: Softwareentwicklung (webbasierte individuelle Softwarelösungen), Digital Marketing und Consulting (Prozessanalyse, Optimierung, Suchmaschinenmarketing und User-Experience). Die Besonderheit für Kunden besteht in der Verschmelzung dieser drei Segmente, sodass eine Rundum-Betreuung der Kunden möglich wird. Insgesamt umfasst das Unternehmen inklusive der drei Gründer Stand Januar 2021 elf MitarbeiterInnen, die sich auf drei Abteilungen/Bereiche aufteilen: drei Geschäftsführer, vier Mitarbeiter im Softwaredevelopment und vier MitarbeiterInnen im Digital Marketing Consulting. In zahlreichen bereichsübergreifenden Projekten wurde bereits namhafte Konzerne und Firmen sowie KMUs betreut.<sup>57</sup>

### **5.2. Der Umgang mit Home-Office im Unternehmen**

#### **5.1.1 Home-Office vor Corona**

Obwohl sich viele Aufgabenbereiche in dem IT-Unternehmen Overlap ohne weiteres für die Mitarbeiter von zu Hause aus erledigen lassen, hielt man es gemäß der Angaben der drei Firmenbesitzer und Gründer vor Corona pragmatisch mit dem Home-Office. Das bedeutet, dass die Option, Home-Office auszuüben, für die MitarbeiterInnen zwar grundsätzlich möglich war; allerdings war dies eher in begründeten Ausnahmefällen der Fall. Als Beispiel wurde etwa der Besuch eines Installateurs oder andere unregelmäßige Ereignisse genannt, die Home-Office notwendig gemacht hätten. Eine grundlose Ausübung des Home-Office (beispielsweise etwa aus reiner Bequemlichkeit) war demnach ebenso wenig möglich wie die generelle, regelmäßige Option auf Home-Office. Als Gründe für dieses Vorgehen wurden von Seiten der Firmenbesitzer einerseits etwa die Angst vor einer abfallenden Produktion, andererseits auch die Tatsache, dass Home-Office zu jener Zeit in der Arbeitswelt in Österreich generell eher die Ausnahme denn die Regel gewesen ist, genannt. Salopp formuliert gab es schlicht wenige Erfahrungen seitens der Führungskräfte mit Home-Office.

---

<sup>57</sup> (Overlap, 2021)

### 5.1.2 Home-Office während Corona

Wie so viele andere Unternehmen sah sich auch Overlap während der Pandemie dazu gezwungen, sich den neuen Gegebenheiten anzupassen und die Mitarbeiter ins Home-Office zu schicken. Da man grundsätzlich als IT-Firma jedoch sowohl von der Ausstattung her als auch das Know-how der Mitarbeiter betreffend sowie vom Tätigkeitsfeld her sich generell schnell umstellen konnte, war der Umstieg ins Home-Office problemlos verlaufen. Bei der Herangehensweise, wie Home-Office ausgeführt wird, hielt man sich an die Vorgaben und Empfehlungen der Bundesregierung. So wurden im ersten Lockdown von März bis Sommer 2020 und im Herbst/Winter Lockdown 2020 die Mitarbeiter zur Gänze ins Home-Office geschickt. Die Kommunikation zu der Zeit erfolgte hauptsächlich via Microsoft-Teams, telefonisch und via E-Mail-Verkehr.

Im Sommer 2020 sowie 2021, als die Rückkehr ins Büro innerhalb bestimmter Zeiträume wieder erlaubt war, ging man jedoch dazu über, die MitarbeiterInnen wieder vermehrt ins Büro zu beordern bzw. ihnen bei sich verschärfender Pandemielage die Möglichkeit zu geben, zwischen Büro- und Home-Office-Arbeit auswählen zu können. Von einem dauerhaften Home-Office, so wie es zu Anfangszeiten der Pandemie gezwungenermaßen erforderlich war, wurde hingegen abgewichen. Als Gründe dafür führen die Firmeneigentümer einerseits die Tatsache an, dass vor allem im Consulting-Bereich, der einer der Eckpfeiler des Tätigkeitsgebiets des Unternehmens darstellt, der persönliche Kontakt mit Kunden auf Dauer nicht ausschließlich online stattfinden kann, andererseits wurde von manchen MitarbeiterInnen der Wunsch geäußert, wieder im Büro zu arbeiten, da dies die Abstimmung erleichtere und generell die Ausrüstung besser seien. Dies war insbesondere unter den Software-Developern, die an gemeinsamen Projekten arbeiteten, erwünscht gewesen. Ebenfalls von der Geschäftsführung angeführt wurden allerdings auch eine abflachende Produktivität bzw. ein Nachlassen der Qualität der Arbeit während des Vollzeit-Home-Office.

### 5.1.3 Zukunft des Home-Office in der Firma

Bereits im Sommer 2021, als die Corona-Pandemie nachgelassen hatte und aufgrund des breitflächigen Impf-Angebotes zumindest halbwegs eine Rückkehr zur Normalität möglich war, wurde eine Home-Office-Vereinbarung getroffen, die es MitarbeiterInnen der Firma Overlap auch nach Corona ermöglicht, maximal zwei Tage pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Anders als in Vor-Corona-Zeiten bedarf es hierfür keinerlei Gründe oder das Eintreten bestimmter Ereignisse; stattdessen kann sich jeder Mitarbeiter / jede Mitarbeiterin zwei Tage pro Woche frei aussuchen, an denen er / sie von zu Hause aus arbeitet. Von den drei übrigen Bürotagen sind zwei an fixe Tage gebunden, was mit der Abhaltung von Teammeetings zusammenhängt, während der dritte Bürotag frei

gewählt werden darf. Gemäß der Firmeninhaber besteht auf diese zwei Home-Office-Tage ein Anrecht seitens der MitarbeiterInnen, jedoch nutzen nicht alle diese Regelung aus. Vielfach wird auch nur ein Home-Office-Tag die Woche genutzt, manchmal sogar keiner. Dass gerade zwei Home-Office-Tage genehmigt wurden, liegt einerseits in den negativen Erfahrungen des Vollzeit-Home-Offices, in dem Produktivität und Qualität der Arbeit gelitten haben, begründet, andererseits wurde die Notwendigkeit des regelmäßigen Kontakts mit Kunden hervorgehoben sowie der Umstand, dass die Führungskräfte um das gute Teamgefüge fürchteten, sollten mehr als zwei Home-Office-Tage pro Woche zugestanden werden.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> (Geschäftsführung, 2021)

## **6. Rechtliche Situation in Österreich**

Im nachfolgenden Teil wird explizit auf die rechtliche Thematik im Zusammenhang mit der Bachelor-Arbeit eingegangen. Ausgangslage ist das österreichische Recht in Bezug auf Home-Office, da der empirische Teil in einem österreichischen Unternehmen durchgeführt wird.

### **6.1 Home-Office-Regelung mit Beginn der Pandemie**

Als im März 2020 beim ersten Lockdown viele Betriebe und MitarbeiterInnen in Österreich kurzfristig und spontan auf Home-Office umstellen mussten, war diese Form der Arbeit nicht eindeutig und klar geregelt. Eine rechtliche Vorgabe, wie eine Home-Office-Vereinbarung im Konkreten ausgestaltet werden muss, bestand vor dem Home-Office Maßnahmenpaket 2021 im Allgemeinen nicht. Lediglich im Dienstrecht der Vertragsbediensteten, Beamten bzw. Landesbediensteten gibt es dazu Vorgaben.<sup>59</sup>

Dies hat in vielen Betrieben zu improvisierten Regelungen geführt. Für die ArbeitgeberInnen waren die Wirtschaftskammer und Fachjuristen die wichtigste Informationsquelle zur Regelung von Homeoffice. ArbeitnehmerInnen bezogen ihre Informationen zumeist von ihren ArbeitgeberInnen bzw. Vorgesetzten oder aus Medienberichten.<sup>60</sup>

Seit dem 1. April 2021 ist allerdings eine neue Regelung in Kraft getreten. Das Home-Office Maßnahmenpaket 2021<sup>61</sup> reguliert arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Regelungen, die klare Rahmenbedingungen für das Home-Office schaffen sollen.<sup>62</sup>

Das beginnt bereits damit, was genau unter dem Begriff Home-Office überhaupt zu verstehen ist. Zuvor war dies nicht eindeutig geregelt, zumindest in Österreich.

### **6.2 Home-Office Maßnahmenpaket 2021 – ausgewählte Regelungen**

#### **6.2.1 Freiwilligkeit und Vereinbarung**

Auch gemäß den neuen Regelungen besteht weder eine Berechtigung noch eine Verpflichtung, in Home-Office zu arbeiten; stattdessen basiert Home-Office auf dem

---

<sup>59</sup> (Neuhold-Haas, 2021)

<sup>60</sup> (Bachmayer & Klotz, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, 2021)

<sup>61</sup> (Bundesministerium Arbeit, 2021)

<sup>62</sup> (BGBl. I Nr. 61/2021, 2021)

Grundsatz der Freiwilligkeit. Aus Beweisgründen ist die Ausübung von Home-Office schriftlich zu vereinbaren. Dazu ist eine Home-Office-Vereinbarung immer einvernehmlich aufzusetzen.<sup>63</sup>

#### 6.2.2 Begriffs-Definition in Zusammenhang von Geltendmachung von Werbungskosten

Auf die reine Definition und Abgrenzung des Begriffs Home-Office wird bereits in Punkt 3.3.1 eingegangen. Abgesehen von der rein begrifflichen Abtrennung spielt die rechtliche Definition von Home-Office aber auch in Zusammenhang von Geltendmachung von Werbungskosten eine Rolle.

Gemäß § 2h Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz liegt Home-Office vor, wenn ein Dienstnehmer / eine Dienstnehmerin regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.<sup>64</sup>

Die Begrifflichkeit „Wohnung“ umfasst eine Wohnung an einem Haupt- oder Nebenwohnsitz, aber auch die eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten.<sup>65</sup>

Die Regelmäßigkeit ist insofern von Relevanz, da sie für die einkommenssteuerrechtlichen Voraussetzungen zur Geltendmachung von Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar vorzuliegen hat.

Genauer gesagt hat eine Leistungserbringung von zumindest 26 Tagen im Jahr im Home-Office vorzuliegen. In dem Fall können bis zu maximal 300 € für ergonomisch geeignetes Mobiliar in der Steuererklärung des Steuerpflichtigen geltend gemacht werden.<sup>66</sup>

Von einem Home-Office-Tag wird wiederum dann gesprochen, wenn die berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wurde. Eine Tages-Aufteilung nach Stunden zwischen Büro und Home-Office ist sohin nicht zulässig, sofern es zur Geltendmachung von Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar kommt.<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup> (94/ME XXVII. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen)

<sup>64</sup> (BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021)

<sup>65</sup> (94/ME XXVII. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen )

<sup>66</sup> (§ 16 EStG 1988)

<sup>67</sup> (Bundesministerium Finanzen, kein Datum)

### 6.2.3 Bereitstellung von digitalen Arbeitsmitteln

Gemäß der neuen gesetzlichen Grundlage müssen DienstgeberInnen ihren Beschäftigten, die regelmäßig Arbeiten im Home-Office verrichten, die hierfür notwendigen digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen oder zumindest eine angemessene (pauschale) Abgeltung leisten, falls vereinbart wurde, dass die Beschäftigten die digitalen Arbeitsmittel selbst zu beschaffen haben. Als "digitale Arbeitsmittel" wird die erforderliche IT-Hardware bezeichnet, worunter Mobiltelefon, Laptop, Tablet ebenso wie eine Internet-/Datenverbindung fallen.<sup>68</sup>

"Bei digitalen Arbeitsmitteln erfolgt allerdings eine Gegenrechnung der Home-Office-Pauschale und allfälliger Differenzwerbungskosten."<sup>69</sup>

### 6.2.4 Home-Office Pauschale

„Vorweg muss es eine Vereinbarung über die Arbeitsleistung im Homeoffice geben. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann in der Lohnverrechnung 100 Homeoffice-Tage im Jahr mit maximal 3 Euro pro Tag, also maximal 300 Euro pro Kalenderjahr steuerbegünstigt berücksichtigen.

Daher sind die tatsächlichen Homeoffice-Tage zusammenzuzählen und dem erhaltenen Pauschale gegenüberzustellen. Wurde weniger Tage im Homeoffice gearbeitet, ist das den Betrag von tatsächlichen Homeoffice-Tagen x 3 Euro übersteigende Pauschale bereits von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber steuerpflichtig zu behandeln."<sup>70</sup>

### 6.2.5 Abdeckung von Strom, Miete & Pendlerpauschale

„Andere Kosten, wie anteilige Stromkosten, Miete, Wasserverbrauch, Kaffee, etc... können nicht als Werbungskosten geltend gemacht werden."<sup>71</sup>

Ausnahme stellt das Arbeitszimmer da: Wenn dieses den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit darstellt, besteht die Möglichkeit, auch Miete- oder/und Stromkosten für ein Arbeitszimmer abzusetzen. Allerdings ist hierfür ein schriftlicher Nachweis/Home-Office-Vereinbarung zu erbringen, dass mehr als 50% der Arbeitszeit im Home-Office zu leisten sind. Voraussetzung dafür ist aber ein separates, nur für diesen

---

<sup>68</sup> (94/ME XXVII. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen)

<sup>69</sup> (Bundesministerium Finanzen, kein Datum)

<sup>70</sup> (Bundesministerium Finanzen, kein Datum)

<sup>71</sup> (Bundesministerium Finanzen, kein Datum)

Zweck genutztes Arbeitszimmer. Ist dem nicht so, kommt die Home-Office-Pauschale zum Tragen.<sup>72</sup>

Für die Pendlerpauschale kommt es darauf an, wie oft Beschäftigte in einem Kalendermonat tatsächlich zur Arbeit gefahren sind. Home-Office-Tage sind dabei nicht zu berücksichtigen, weil Sie an diesen Tagen zu Hause arbeiten. Wenn mehr als 10 Tage/Monat zum Arbeitsplatz gependelt wurde, steht die Pendlerpauschale jedenfalls für den Monat in vollem Ausmaße zu.<sup>73</sup>

#### 6.2.6 Arbeitszeit und Arbeitsruhe

Angesichts fehlender gesonderter Regelung im Home-Office-Maßnahmenpaket 2021 bleiben sämtliche Bestimmungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruherechts unverändert aufrecht. Es gelten demnach auch im Home-Office dieselben Regelungen wie im Office.<sup>74</sup>

#### 6.2.7 Unfallversicherungsschutz

Die Regelung § 175 Abs. 1a und 1b, die vorübergehend etabliert worden war und am 31. März 2021 außer Kraft getreten war, wurden dauerhaft in den Rechtsbestand übernommen. Somit gilt: "Ein Arbeitsunfall liegt nur dann vor, wenn sich der Unfall im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignet hat."<sup>75</sup>

#### 6.2.8 Home-Office beenden

Home-Office kann sowohl befristet vereinbart werden als auch vorzeitig aufgelöst werden, sofern ein wichtiger Grund vorliegt. Darunter ist beispielsweise eine wesentliche Veränderung der betrieblichen Erfordernisse oder Wohnsituation der DienstnehmerInnen, deretwegen die Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office verunmöglicht wird, zu verstehen<sup>76</sup>, nicht aber, wenn die Gründe aus persönlichen Befindlichkeiten resultieren. Der Wunsch einer Rückkehr aus dem Home-Office zurück

---

<sup>72</sup> (Kary, 2021)

<sup>73</sup> (Bundesministerium Finanzen, kein Datum)

<sup>74</sup> (Hitz , Homeoffice-Neuregelung 2021, 2021)

<sup>75</sup> ( § 175Abs. 1a und 1b)

<sup>76</sup> (221 94/ME XXVII. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen)

ins Büro oder die Sehnsucht nach den KollegInnen ist demnach nicht als „wichtiger Grund“ einzustufen.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> (Hitz, Home-Office: Was wird die Neuregelung 2021 bringen? , 2021)

## **7. Empirische Untersuchung**

### **7.1 Methodisches Vorgehen**

#### 7.1.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Die Qualitative Inhaltsanalyse stellt eine Reihe von Verfahren dar, um regelgeleitet und nachvollziehbar systematisch Textanalysen durchführen zu können, wodurch Texte auf eine Fragestellung hin interpretieren und ausgewertet werden können.<sup>78</sup>

“Die Qualitative Inhaltsanalyse baut in ihrem Vorgehen auf der quantitativen „Content Analysis“ auf, die aus den Kommunikationswissenschaften stammt. Dazu gehört auch, dass sie das Material nicht isoliert betrachtet, sondern in sein Kommunikationsmodell (Sender, soziokultureller Hintergrund, Quelle, Zielgruppe, Empfänger) einordnet und festlegt, auf welche Teile des Modells aus der Textanalyse Schlussfolgerungen gezogen werden sollen.

Welche Vorgehensweise genau sinnvoll ist, lässt sich aus der Fragestellung, dem Ziel der Analyse, ableiten. Es werden verschiedene Verfahren von Mayring vorgeschlagen:

“Zusammenfassende Analyse, induktive Kategorienbildung, Explikation (enge und weite Kontextanalyse), Strukturierung bzw. deduktive Kategorienanwendung (formale, inhaltliche, typisierende, skalierende Strukturierung). Es ist auch eine Kombination verschiedener Verfahren möglich.”<sup>79</sup>

#### 7.1.2 Gütekriterien

Ein Unterscheidungsmerkmal zu anderen Textanalysenansätzen ist das Anwenden von inhaltsanalytischen Gütekriterien. Obzwar die grundlegenden Gütekriterien für empirische Arbeiten in der Forschung, die Reliabilität (Zuverlässigkeit) und Validität (Gültigkeit), auch bei der qualitativen Inhaltsanalyse zur Anwendung kommen<sup>80</sup>, greifen diese beiden alleine für sich allerdings zu kurz.

Mayring fasst aus diesem Grund sechs allgemeine Gütekriterien der qualitativen Forschung zusammen<sup>81</sup>:

---

(Mayring P. , 2002)<sup>78</sup>

<sup>79</sup> (Mayring P. , Qualitative Inhaltsanalyse – ein Beispiel für Mixed Methods, 2012)

<sup>80</sup> (Mayring P. , Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken., 2010)

<sup>81</sup> (Mayring P. , Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken., 2002)

- Verfahrensdokumentation: Der Forschungsprozess muss nachvollziehbar sein; die Methoden und Vorgehensweise muss detailgenau dokumentiert werden.
- Argumentative Interpretationsabsicherung: Interpretationen müssen argumentativ begründet werden können und immer am Material abgesichert sein.
- Regelgeleitetheit: Ungeachtet der “Offenheit” muss systematisch vorgegangen werden und Verfahrensregeln beachtet werden. Die Regeln für das Vorgehen sind festzulegen, danach zu überprüfen und im Fall des Falles erneut zu überarbeiten. Erst, wenn dieses Prozedere zwei-, dreimal durchgeführt wurde, folgt die Analyse und im Anschluss den systematisch festgelegten Arbeitsschritten und Regeln (z.B. im Rahmen des Codierens der Interviews).
- Nähe zum Gegenstand: Die qualitative Forschung sollte möglichst nah am Alltag der Interview-PartnerInnen andocken.
- Kommunikative Validierung: Die Gültigkeit der Ergebnisse sollte überprüft werden, etwa indem die Ergebnisse auch nochmals mit den Befragten durchgesprochen werden.
- Triangulation: Das Heranziehen verschiedener Datenquellen, Interpretieren, Theorieansätze und Methoden.

### 7.1.3 Qualitatives, leitfaden-gestütztes Interview

#### 7.1.3.1 Gründe für die Wahl der Erhebungsmethode

In dieser Bachelor-Arbeit wurde für die Datenerhebung auf ein leitfaden-gestütztes Interview zurückgegriffen. Grund dafür war hauptsächlich der Umstand, dass es sich bei der Firma Overlap um ein recht kleines Unternehmen handelt und ein einfacher Fragebogen aufgrund der fehlenden Masse für eine quantitative Umfrage keine tiefere Ergebnisse hervorgebracht hätte.

#### 7.1.3.2 Befragung und Interviewleitfaden

Die Erstellung des Interviewleitfadens orientierte sich an der eingangs gestellten Forschungsfrage sowie den aufgestellten Hypothesen. Dazu wurde in kleineren Vorab-Gesprächen mit den KollegInnen erörtert, welche Themen in diesem Zusammenhang von Interesse sein könnten oder diese beschäftigen. Grundsätzlich wurden zwei Leitfäden erstellt, die sich einerseits an den MitarbeiterInnen orientierten und andererseits an den Führungskräften/Firmeninhabern. Die Wahl der Befragten erforderte unterdessen kein Auswahlverfahren, da die Thematik grundsätzlich keiner großen Expertise bedarf und

ohnedies sämtliche Befragten bereits Erfahrungen und Meinungen zum Thema Home-Office mitbrachten.

Die folgenden Leitfäden wurden für die Befragungen eingesetzt, wobei zwischen MitarbeiterInnen und Führungskräften zwei unterschiedliche Fragenkataloge zum Einsatz gekommen waren:

Befragung MA:

- Wie erging/ergeht es dir ganz grundsätzlich im Home-Office?
- Wie würde die für dich ideale Home-Office-Vereinbarung mit deinem Dienstgeber aussehen?
- Welche Voraussetzungen müssen aus deine Sicht erfüllt sein, damit Home-Office auch wirklich gut funktionieren kann? Bring diese Voraussetzungen gegebenenfalls in eine Reihung.

Befragung FK:

- Wie glauben Sie ist es Ihren Mitarbeitern im Home-Office ergangen bzw. wie geht es Ihren MA?
- Was kann die Firma tun, um die Mitarbeiter im Home-Office zu unterstützen?
- Was glaube Sie, sind die wichtigsten Voraussetzungen aus Sicht der MA, die erfüllt sein müssen, damit Home-Office gut funktionieren kann? Wenn Sie das in eine Reihung bringen müssten: wie würde diese aussehen?

#### 7.1.3.3 Allgemeines zum leitfaden-orientiertem Interview

In “Methoden in der naturwissenschaftsdidaktischen Forschung” wird ein leitfaden-strukturiertes Interview besonders dann als geeignet betrachtet “wenn alltägliches und wissenschaftliches Wissen zu rekonstruieren ist und dafür eine große Offenheit gewährleistet sein soll – aber gleichzeitig auch die vom Interviewer eingebrachten Themen den Erhebungsprozess strukturieren sollen.”

Vom Aufbaue her wird vor dem Interview eine kurze Einführungsphase empfohlen, in der sich der Fragesteller und die Interviewten kennenlernen können und die Grundzüge und Rahmenbedingungen des Interviews erläutert wurden. Da die Probanden in diesem Fall allesamt wohlbekannte Arbeitskollegen waren, wurde auf diese Phase weitergehend verzichtet. Es wurde jedoch sehr wohl auf eine entspannte Atmosphäre geachtet, indem die Interviews nach der Arbeit durchgeführt worden waren und nicht inmitten der Arbeitszeit.

Außerdem wird nahegelegt, “spontane Interventionen wie vertiefende Nachfragen oder Impulse, in denen der Interviewer Äußerungen der Probanden aufgreift und um weitere Erläuterungen bittet” zu implementieren, damit die Befragten ihre Vorstellungen nochmals ausführlich ausarbeiten können, was wiederum den Interviewer die Möglichkeit gibt, sein Gegenübers besser zu verstehen.

Wichtig ist, dass ein Leitfaden als Orientierung genutzt wird, aber den Gesprächsfluss nicht einengt. “Der Leitfaden eröffnet so einen Zugang zu einer sich entfaltenden Vorstellungs-, Interessen- oder Gefühlswelt des Probanden in einem vom Interviewer angezielten Themenbereich.”

“Grundsätzlich gilt: Ziel des Interviews ist es, die Vorstellungen des Interviewpartners zu verstehen. Der Interviewleitfaden ist dazu Mittel und Hilfe, aber kein Selbstzweck.

Solange das Gespräch um das Thema kreist, besteht die Aufgabe des Interviewers darin, sich die Äußerungen des Probanden durch Ad-hoc-Interventionen deutlicher und verständlich machen zu lassen.”<sup>82</sup>

## **7.2 Firmenstruktur und Rahmenbedingungen der Interviews**

### **7.2.1 Firmenstruktur**

Die Firma Overlap ist mit aktuell 13 Mitarbeitern als KMU anzusehen, wobei der Kurs definitiv in Richtung Wachstum ausgerichtet ist und es dahingehend laufend Neueinstellungen gibt; weiters waren und sind im Team Praktikanten und Auszubildende Teil des Teams. In der Auswertung wurde daher die Mitarbeiterzahl zum Stand 26.3.2022 hergenommen; auch sämtliche weitere zeitliche Angaben beziehen sich auf diesen zeitlichen Rahmen.

Die Firma gliedert sich in zwei Teilbereiche, die die Hauptgeschäftsfelder des Unternehmens abbilden: einerseits das Digitale Marketing und andererseits das Web Development Team.

Die Hierarchie-Stufen im Unternehmen umfassen drei Ebenen. An der Spitze stehen die drei Gründungsmitglieder und Firmeninhaber, deren Aufgabenbereiche sich zwar grundsätzlich einem der beiden Teilbereiche zuordnen lässt, aufgrund der flachen Hierarchie-Strukturen und der noch überschaubaren Firmengröße überlappen sich die Aufgabefelder der drei Firmen-Gründer und -Inhaber in beiden Teilbereichen. Eine Ebene unter der Geschäftsführung befinden sich sowohl im IT-als auch im Marketing-

---

<sup>82</sup> (Krüger, Parchmann, & Schecker, 2014)

Bereich jeweils eine Abteilungsleitung, darunter folgen anschließend die MitarbeiterInnen, von denen die Aufteilung je Abteilung wie folgt aussieht:

Im Digitalen Marketing befinden sich aktuell (exklusive des Autors dieser Arbeit) 3 MitarbeiterInnen, worunter sich auch eine Praktikantin befindet. Dazu kommt eine Projekt-Managerin, die jedoch eher dem IT-Bereich zuzurechnen ist. Das Entwickler-Team selbst umfasst exklusive des CTO vier Web Developer, worunter sich auch ein Auszubildender befindet. Generell verfügt die Firma jedoch über flache Hierarchien, sodass sich die im ersten Moment strikte hierarchische Ordnung im Arbeitsalltag oft kaum oder nur wenig auswirkt.<sup>83</sup>

## 7.2.2 Rahmenbedingungen für die Interview-Befragungen

### 7.2.2.1 Auswahl der Interview-Partner

Bei der Auswahl der Befragten wurde entschieden, lediglich jene Personen zu berücksichtigen, die dem Digitalen Marketing angehören und der Gründungsriege. Folglich wurden die Mitarbeiter im Web Development bei der Befragung nicht berücksichtigt. Hintergrund dieser Entscheidung ist die Tatsache, dass mit Bezug auf das Thema Home-Office die Arbeitswelten beider Abteilungen schlichtweg zu unterschiedlich sind, sodass eine saubere Auswertung bzw. Zusammenfügung der Daten nicht möglich gewesen wäre, ohne das Endergebnis möglicherweise zu verzerren. Das beginnt mit der Tatsache, dass im IT-Bereich keinerlei Kundenkontakt vorherrscht und deutlich weniger Meetings notwendig sind. Auch die Abstimmung erfolgt nicht in dem Ausmaß wie in den anderen Abteilungen. Zudem sind die Home-Office-Bedürfnisse im Web Development aufgrund der andersartigen Arbeitsweise und Tasks andere als jene im Marketing oder dem Projektmanagement.

Von einer separate Befragung beider Abteilungen (IT und Marketing/Projektmanagement) wurde schließlich in Absprache mit der Geschäftsführung abgesehen, auch, weil die Ergebnisse für die Firma vor allem im Marketing-Bereich mehr Relevanz besitzen, da hier für gewöhnlich die Ausstattung daheim deutlich weniger aufs Home-Office ausgerichtet ist als bei den ohnehin sehr technik-affinen Entwicklern. Dazu sei die Arbeitsweise im Marketing-Team deutlich interessanter, da hier auch Kundentermine und Meetings häufiger in Home-Office-Arbeiten zu integrieren sind als dies bei den Web Developern der Fall ist.

---

<sup>83</sup> Eigene Erfahrung & Informationen von Firmeneigentümern

In Summe wurden für die Befragung sieben Personen ausgewählt, die das Digitale Marketing vertreten bzw. deren Tätigkeit mit dieser Abteilung verflochten ist. Neben den 3 Firmengründern umfasst dies noch die Abteilungsleiterin der Marketing-Abteilung sowie 2 der 3 MitarbeiterInnen (exklusive des Autors dieser Arbeit). Dazu wurde noch das Projektmanagement als Bindeglied zwischen beiden Abteilungen (Marketing und IT) befragt, da die Arbeitsweise dem der Abteilung „Digital Marketing“ sehr ähnlich ist, wenngleich dies eine gesonderte Tätigkeit darstellt. Aktuell wird dies von einer Person ausgeübt.

Während der Erstellung dieser Arbeit kamen noch weitere MitarbeiterInnen dazu, die allerdings aus organisatorischen und zeitlichen Gründen aus dieser Befragung ausgenommen wurden.

Auf die einzelne Biografien der Befragten bzw. ihre beruflichen Werdegänge wurde bei der Auswahl nicht geachtet. Entscheidend war im Vorfeld lediglich die Zugehörigkeit zum Digitalen Marketing-Team und zum Führungs- und/oder Firmen-Gründungskreis bzw. eine zumindest engere berufliche Verflechtung mit der Abteilung Digitales Marketing. Als personenbezogene Daten wurden zu Beginn des Interviews einzig das Alter der Befragten eruiert, um bei der anschließenden Auswertung etwaige Korrelationen zwischen grundsätzlicher Einstellung und Alter ausarbeiten zu können.

#### 7.2.2.2 Datenschutz

Im Rahmen der Firmen-internen Befragung werden sowohl Führungskräfte als auch MitarbeiterInnen interviewt. Da es einigen MitarbeiterInnen unangenehm war, ihre Wünsche und Gedanken zum Thema Home-Office unter ihrem Klarnamen mitzuteilen, noch dazu in der eigenen Firma, aber auch aufgrund der rechtlichen Relevanz in puncto Datenschutzes, wurde entschieden, sämtliche Interviews anonymisiert durchzuführen. Schließlich unterliegt die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten auch im Zuge von Interviews zur Verwendung in wissenschaftlichen Arbeiten der DSGVO, da sie "keine ausschließlich persönlichen oder familiären Tätigkeiten von Studierenden" darstellen.

Des Weiteren sind all jene Personen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Arbeit mitarbeiten und Zugang zu den Daten erhalten ebenfalls verpflichtet, das Datengeheimnis zu wahren. Aus diesen Gründen wurden die beteiligten Personen im Vorfeld der Interviews auf die Vertraulichkeit der Gespräche einerseits sowie die Anonymisierung andererseits hingewiesen. Sämtliche beteiligten Personen gaben ihrerseits die mündliche Einwilligung zu der Datenerhebung, sofern dies anonymisiert und ohne namentliche Nennung geschehe. Außerdem wurde sämtlichen Beteiligten vorab ein grober Anriss des Interview-Themas vorgestellt sowie der Umstand, dass das Gespräch mit einem

Aufnahmegerät aufgezeichnet und anschließend ausgewertet wird – dies allerdings ausschließlich vom Interviewer und Autor dieser Arbeit selbst.

Sämtliche Befragten waren zum Zeitpunkt des Interviews volljährig, womit die Einholung einer Einwilligung der Erziehungsberechtigten gemäß (Art. 8 DSGVO) obsolet war. Ein (online) Versand der Tonaufnahmen ist nicht vorgesehen, womit eine Verschlüsselung für nicht nötig erachtet wurde; sämtliche Daten sind in einem passwortgeschützten Ordner am ebenfalls passwortgeschützten Smartphone des Interviewers aufbewahrt und werden unisono nach der finalen Einreichung der Arbeit vom Autor gelöscht - dies wurde sämtlichen Interview-Partnern und Interview-Partnerinnen so mitgeteilt und von diesen auch abgesegnet.

Da ein einfaches Löschen der Daten im Normalbetrieb nicht ausreichend ist, werden die Tonaufnahmen mittels Zurücksetzung des Aufnahmegerätes auf die Werkseinstellungen endgültig gelöscht. Beim Aufnahmegerät handelte es sich zudem um das Eigentum des Autors und Interviewers und daher nicht um ein Leihgerät.

Eine Weitergabe an Externe, egal ob Personen oder Dienstleister wie etwa Cloud-Anbieter war nicht vorgesehen und wurde auch nicht durchgeführt.<sup>84</sup>

#### 7.2.2.3 Vorstellung der Befragten

Die Befragten lassen sich grundsätzlich in 4 Gruppen unterteilt: Einerseits die Firmeninhaber und absoluten Entscheidungsträger. Davon gibt es in der Firma Overlap drei. Die Entscheidungsgewalt der Inhaber ist laut eigenen Angaben absolut gleichwertig verteilt und es werden Entscheidungen stets im Konsens und nach gemeinsamer Absprache und Diskussion getroffen.

Ihnen untergeordnet ist die Abteilungsleitung im Digitalen Marketing. Hier greift eine Besonderheit bei der Befragung. Zum einen handelt es sich nämlich um eine Führungskraft innerhalb des Unternehmens, zum anderen ist diese allerdings nicht befugt, Entscheidungen über den Ablauf oder die Einführung von Home-Office im Unternehmen zu bestimmen; was allerdings nicht bedeutet, dass sie nicht auch bei derlei Entscheidungen konsultiert und miteinbezogen wird. Gleichzeitig arbeitet die Personen auch tatkräftig im operativen Geschäft mit. Aus diesem Grund wurde beschlossen, die Person aus beiderlei Perspektiven zu befragen, sprich: sowohl die Sicht als Führungskraft als auch aus Sicht als MitarbeiterI einzuholen.

---

<sup>84</sup> (Checkliste zum Datenschutz - Erhebung und Verarbeitung qualitativer Interviews)

Dazu kommen noch die beiden unterstellten MitarbeiterInnen, wobei eine der beiden Praktikantin ist. Da Letztere nach Ablauf des Praktikums fix übernommen werden wird, wurde sie bei der Befragung berücksichtigt. Allerdings wurde im Rahmen des Interviews bei den vergangenheits-bezogenen Fragen auf Erfahrungswerte aus der vorangegangenen Arbeitsstelle zurückgegriffen.

Letzteres war auch bei der befragten Person im Projektmanagement der Fall. Auch diese war zum Zeitpunkt der Befragung erst 2 Monate im Unternehmen und musste daher bei vergangenheits-bezogenen Fragen auf Erfahrungswerte aus der vorangegangenen Arbeitsstelle zurückgreifen. Doch auch bei dieser Person waren zum Zeitpunkt des Interviews bereits Home-Office-Erfahrungen in der Firma Overlap vorhanden.

Obwohl die befragte Person streng genommen im Projektmanagement eine Ein-Personen-Abteilung bildet, wurde sie für die Befragung herangezogen, da die Arbeitsweise jener im Marketing-Team sehr ähnelt und bei den Aufgaben ohnedies Vielfach abteilungs-übergreifende Überschneidungen gegeben sind.

#### 7.2.2.4 Ablauf der Interview-Gespräche

Da die Befragung ursprünglich in der Firma Better Collective hätte stattfinden sollen, durch einen berufsbedingten Wechsel zur Firma Overlap aber kurzfristig geändert hatte werden müssen, wurde bereits im Zuge der Einstellungsgespräche vereinbart, dass Befragungen der Führungskräfte bzw. Firmeninhaber sowie der einzelnen MitarbeiterInnen durchgeführt werden dürfen.

Die Firmeninhaber zeigten sich sehr angetan und kooperierten von Anbeginn an. So wurden vom Autor die ausgesendeten Termine ausnahmslos von allen potentiellen Interviewten prompt angenommen, nachdem in Abstimmung mit den jeweiligen Terminkalendern Time-Slots ausgewählt wurden.

Die Befragungen fanden zwischen dem 12. März und 10. April 2022 statt und wurden stets in Büroräumlichkeiten, genauer gesagt in diversen Meetingräumen durchgeführt. Allerdings befanden sich nicht sämtliche Befragten vor Ort. In einigen Fällen wurde Home-Office-bedingt das Gespräch via Videübertragung durchgeführt, was in allen Fällen auch problemlos funktionierte. Die Aufnahme selbst wurde über das private Smartphone des Autors aufgezeichnet, wobei es sich dabei um ein Zweit-Gerät gehandelt hatte, damit später eine vollwertige Datenlöschung mittels der Zurücksetzung auf die Werkseinstellungen des Geräts durchgeführt werden kann.

Die Interviews fanden in einer angenehmen und kooperativen Atmosphäre statt, entwickelten sich bedingt durch die offene Interview-Führung entlang des Leitfadens jedoch in unterschiedliche Richtungen. Nicht immer gingen die Befragten auf Anhieb auf

die gestellten Fragen ein oder schweiften thematisch ab. Damit das Interview nicht am eigentlichen Thema vorbei ging, wurden vom Interviewer immer wieder Zwischenfragen gestellt, um die Befragung thematisch wieder in die richtige Richtung zu lenken. Nicht immer war dies allerdings möglich; so wichen Befragte immer wieder vom Thema ab, was die anschließende Datenextraktion und Auswertung sehr erschwerte.

Die Interviews waren vom Ablauf recht unterschiedlich. Lediglich die Eingangssequenz folgte stets demselben Muster. Zuerst wurden Name und das Alter sowie die genaue Berufsposition innerhalb der Firma erfragt, sowie die mündliche Einwilligung eingeholt, das Interview aufzeichnen und anschließend auswerten zu dürfen. Die Beteiligten stimmten ausnahmslos zu und hatten keinerlei Datenschutz-rechtliche Bedenken und auch sonst keinerlei Einwände, was den Umgang mit ihren Daten betraf.

Interessant war die Befragungsdauer, die sich im Schnitt bei 15 bis 20 Minuten einpendelte, wobei die kürzeste Befragung um die 11 Minuten dauerte.

Insgesamt erweckten die Befragten den Eindruck, sich privat bereits mit Thema Home-Office viel auseinandergesetzt zu haben. Es fiel den Befragten nicht sonderlich schwer, über das Thema zu erzählen und zu reden. Auch hatte der Autor nicht den Eindruck, dass bei Befragten keinerlei Interesse an der Thematik Home-Office bestanden hätte; egal ob Mitarbeiterin oder Führungskraft, das Thema weckte reges Interesse bei den Interviewten.

### **7.3 Methodische Auswertung**

#### **7.3.1 Transkription der Interviews**

Die aufgezeichneten Tonaufnahmen bzw. Interviews sind für eine Auswertung zu transkribieren. Darunter ist die Übertragung von gesprochener Sprache in schriftliche Form zu verstehen, wobei als Protokollierungsmethode die wörtliche Transkription erfolgt, allerdings mit gewissen Einschränkungen; hierauf wird weiter unten näher eingegangen. Die Abschrift wurde je Interview mittels eines Word-Dokument mit Zeilennummerierung vorgenommen, damit in der späteren Ergebnisdarstellung genaue Quellenangaben gemacht werden können. Die jeweiligen Dokumente wurden durch Großbuchstaben gekennzeichnet und durchnummeriert.

Sprechpausen wie „Ahs und Ähms“ oder sonstige, den Inhalt nicht verändernde oder überflüssige Äußerungen wurden in einer zweiten Überarbeitung der Transkripte weggestrichen.

Dialekt wird, sofern möglich, in standardmäßiges Schriftdeutsch übertragen, Satzbaufehler behoben und der Stil geglättet.<sup>85</sup>

Die Transkription der Interviews erfolgte ohne die Anwendung technischer Hilfsmittel oder Software, sondern wurde stattdessen in ein Word-Dokument abgetippt.

Die Namen der befragten Person wurden aus datenschutz-rechtlichen Gründen durch fiktive Akronyme ersetzt und jeweils in den Gruppen „Führungskräfte“ oder „MitarbeiterInnen“ zugeordnet.

Obwohl im Rahmen des Interviews Namen, Alter und der Position abgefragt wurden, um eine klare Zuordnung zu ermöglichen, werden diese Daten nicht in dieser Arbeit angeführt.

### 7.3.2 Verfahren zur Ergebnisauswertung

#### 7.3.2.1 Datenauswertung

Zur Auswertung der durchgeführten Interviews wird auf eine qualitative Inhaltsanalyse zurückgegriffen. Dabei wird der transkribierte Interview-Text regelgeleitet und methodisch kontrolliert Schritt für Schritt ausgewertet, wobei dies unter Hilfenahme von zuvor erstellten Kategorien geschieht.<sup>86</sup>

Diese Kategorien können laut Mayring einerseits deduktiv als auch induktiv gebildet werden. Unter deduktiv versteht man, dass die Kategorien aus der Theorie abgeleitet werden, wohingegen die induktive Kategorien aus dem Material selbst entwickelt und abgeleitet werden. Beide Verfahren der Kategorienentwicklung können (müssen aber nicht) miteinander kombiniert werden. In dieser Arbeit werden die Kategorien induktiv erstellt.

---

<sup>85</sup> (Mayring P. , Qualitative Inhaltsanalyse, 2002)

<sup>86</sup> (Mayring & Gahleitner, Qualitative Inhaltsanalyse, 2010)

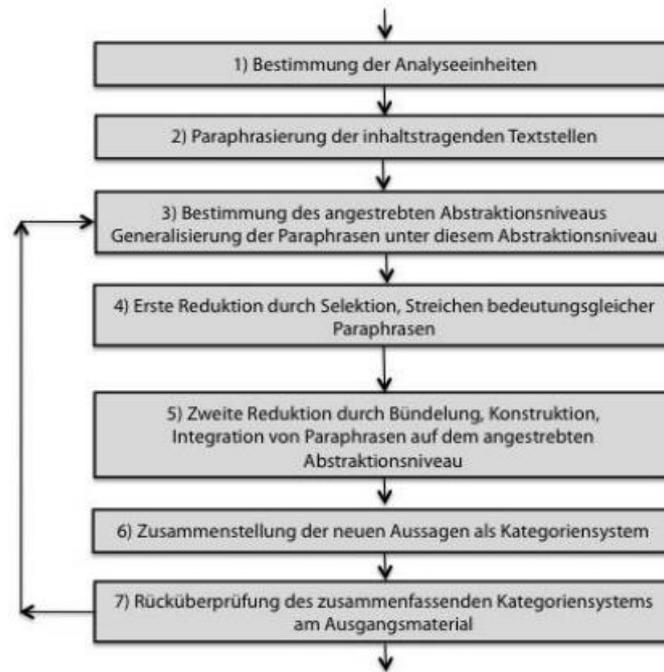


Abbildung 10: Auswertung mittels induktiver Kategorien<sup>87</sup>

Die Vorgehensweise gestaltet sich dabei wie folgt: Die Analyse und die Interpretation der durchgeführten Interviews erfolgt durch die Zerlegung dieser in einzelne Schritte bei gleichzeitiger Berücksichtigung eines zuvor festgelegten Ablaufs.

Am Ende soll ein Kategorie-System stehen, das ähnlich einem Suchraster, zur Extraktion des für die Forschungsfrage wesentlichen Inhaltes angewandt wird. Die dadurch herausgefilterten Textstellen werden anschließend zusammengefasst nach für die Auswertung relevanten Kriterien; obendrein erfolgt eine Kontrolle und Prüfung auf Redundanzen und Widersprüche. <sup>88</sup>

Prinzipiell haben sich hier insbesondere die Durchführungen von Mayring (2010; 2002) sowie Kuckartz et al. (2008) bewährt. Die Auswertung erfolgt in dieser Arbeit nach Mayring und orientiert sich in der Folge an seinem Ablaufmodell der zusammenfassenden Inhaltsanalyse. Dabei soll das Material so weitgehend reduziert

---

<sup>87</sup> (Vogt & Werner, 2014)

<sup>88</sup> (Gläser & Laudel, 2009)

werden, “dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist.“<sup>89</sup>

Die Auswertungsschritte werden in einer Tabelle dargestellt und niedergeschrieben, was einen gut nachzuvollziehenden Ablauf garantieren soll.

Nun folgt eine detaillierte Schritt für Schritt Beschreibung, wie die Auswertung bzw. die Zusammenfassung arbeits-technisch zu erfolgen hat. Der Beginn besteht aus der sogenannten Paraphrasierung. Paraphrasieren heißt, den Text so umzuschreiben, dass nur noch eine knappe, auf den Inhalt beschränkte, Aussage übrigbleibt. Alle nicht inhaltstragenden Textbestandteile (Füllwörter, etc.) werden weggelassen.

Als gemeinsames Regulativ werden gemäß Mayring (2003, S.59 ff.). folgende Regeln aufgestellt:

- Nicht oder wenig inhaltstragende Textbestandteile wie Ausschmückungen oder Wiederholungen werden gestrichen.
- Übersetzung der inhaltstragenden Textbestandteile auf eine einheitliche Sprachebene.
- Umwandlung auf eine grammatikalische Kurzform.

Anschließend kommt es in einem weiteren Schritt zur sogenannten “Generalisierung”, wobei die Paraphrasen auf ein Abstraktionsniveau verallgemeinert werden müssen, welches wiederum von den Arbeitshypothesen abhängig ist. Genauer gesagt sollen die Paraphrasen so weit generalisiert werden, sodass ein unmittelbarer Bezug auf die zu untersuchenden Annahmen hergestellt werden können.

Dazu werden folgende Regeln aufgestellt:

- Generalisierung der Gegenstände der Paraphrasen auf die Abstraktionsebene, dass die alten Gegenstände in den neu formulierten enthalten sind.
- Paraphrasen, die über dem Abstraktionsniveau liegen, werden unverändert belassen.
- Bei Zweifelsfällen werden theoretische Vorannahmen zu Hilfe genommen.

---

<sup>89</sup> (Mayring P. , Qualitative Inhaltsanalyse, 2003)

Da bei dieser Vorgehensweise möglicherweise inhaltsgleiche Paraphrasen entstehen, werden in einem weiteren, dritten Schritt erste Reduktionen durchgeführt:

- Bedeutungsgleiche Paraphrasen werden gestrichen.
- Nicht inhaltstragende Paraphrasen werden gestrichen.
- Es werden nur Paraphrasen übernommen, die als zentral wichtig scheinen.
- Bei Zweifelsfällen werden theoretische Vorannahmen zu Hilfe genommen.

Dieses gekürzte Textmaterial wird im Weiteren erneut einer zweiten Reduktion unterzogen: Paraphrasen mit gleichem oder ähnlichem Gegenstand und ähnlicher Aussage werden zusammengefasst:

- Paraphrasen mit mehreren Aussagen werden zu einem Gegenstand zusammengefasst.
- Paraphrasen mit gleichem oder ähnlichem Gegenstand und verschiedener Aussage werden zusammengefasst.
- Bei Zweifelsfällen werden erneut Vorannahmen zu Hilfe genommen

Wurde dieser Prozess erfolgreich durchgeführt wurde, sollten am Ende die dadurch entstandenen komprimierten Aussagen als Kategoriensystem verwendet werden.

Allerdings muss eine Prüfung einhergehen, ob alle Aussagen der ersten Paraphrasierung in den neu konstruierten enthalten sind. Ist das der Fall, ist die Auswertung abgeschlossen, andernfalls hat dies zur Folge, dass die Schritte ein weiteres Mal durchlaufen werden müssen.

Sobald das Kategoriensystem final festgelegt ist, kann nun im Zusammenhang der Fragestellung eine Interpretation des Datenmaterials erfolgen und die Aussagen einzelner Interviews miteinander verglichen werden.

## **8. Ergebnisse der Interview-Befragungen**

### **8.1 Ergebnisse der MitarbeiterInnen-Befragung**

Die Befragung der MitarbeiterInnen hatte zum Ziel, die Frage nach den zwei wichtigsten Voraussetzungen aus MitarbeiterInnen-Sicht, um im Home-Office zu arbeiten, zu beantworten und kommt zum folgenden Ergebnis:

Die von den vier befragten MitarbeiterInnen am häufigsten genannten Voraussetzungen, um im Home-Office zu arbeiten, betraf die eigene Wohnungsgröße. Gleich drei von vier Befragten gingen bei der Fragestellung nach ihren zwei wichtigsten Voraussetzungen um im Home-Office zu arbeiten auf die Räumlichkeiten ein. Diese müsste groß genug sein, um einen separaten Arbeitsplatz oder einen eigenen Arbeitsraum einrichten zu können.

Weitere Überschneidungen waren im Rahmen der Befragung nicht aufgetreten. Stattdessen wurden von den Befragten weiters jeweils unterschiedliche Voraussetzungen genannt.

Eine aufrechte, funktionierende Kommunikation mit den KollegInnen, die Arbeitsorganisation/-kultur sowie die Forderung nach einer klaren Home-Office-Vereinbarung, in der festgehalten ist, wie Home-Office ablaufen sollte, wurden von den Befragten zusätzlich noch als wichtigste Voraussetzungen für Home-Office genannt. Auch, dass Arbeit- und Freizeit nicht verschwimmen sollten, wurde von einer/einem Befragten als eine der zwei wichtigsten Voraussetzungen genannt.

Der zweite Teil der Forschungsfrage befasste sich damit, ob die von den MitarbeiterInnen genannten, beiden wichtigsten Voraussetzungen für Home-Office mit den Erwartungen der Führungskräfte übereinstimmen. Hierzu wurden die Führungskräfte befragt, welche Erwartungen sie in Bezug auf die zwei wichtigsten Voraussetzungen ihrer MitarbeiterInnen, um im Home-Office zu arbeiten, haben.

Drei von vier befragten Führungskräften gaben an, dass die Ausstattung bzw. die Arbeitsgeräte von ihren MitarbeiterInnen als eine der beiden wichtigsten Voraussetzungen für Home-Office genannt werden. Interessanterweise sprachen sich dabei aber alle Befragten nur für eine grundlegende Unterstützung aus, wie etwa die Bereitstellung eines zweiten Bildschirms oder eines Laptops.

Weitere Voraussetzungen, die von den Führungskräften erwartet worden sind, waren Flexibilität beim Home-Office, die richtige Umgebung, wobei hier konkret Baustellenlärm oder Ablenkung durch die Familie gemeint waren und die Organisation und Klärung der Arbeits-Tasks im Home-Office.

Außerdem wurde in einem weiteren Fall davon ausgegangen, dass die MitarbeiterInnen es als wichtige Voraussetzung für das Home-Office sehen, dass Arbeits- und Freizeit nicht verschwimmen.

Zusammenfassend lässt sich über die Ergebnisse sagen, dass es bei den relevantesten Punkten keine Überschneidung gab. So nannten drei der vier MitarbeiterInnen genügend Platz bzw. ein separates Arbeitszimmer als eine der beiden wichtigsten Voraussetzungen für Home-Office. von den Führungskräften traf dies allerdings nur bei einer Person die Erwartung.

Umgekehrt war von drei der vier Führungskräfte erwartet worden, dass die geeigneten Arbeitsgeräte/-mittel für die MitarbeiterInnen eine der beiden wichtigsten Voraussetzungen sein wird, um Home-Office auszuüben, das wurde allerdings nur von einer einzigen Person als eine der zwei wichtigsten Voraussetzungen genannt.

Überschneidungen zwischen den Angaben der MitarbeiterInnen und Erwartungen der Führungskräfte gab es abseits davon noch beim Verschwimmen von Arbeits- und Freizeit sowie der Arbeitsorganisation, allerdings wurde nicht einstimmig so angegeben. Einen breiteren Konsens, wie etwa beim Thema Wohnungsgröße oder den Arbeitsmittel gab es nicht.

## **8.2 Weitere Ergebnisse**

Im Zuge der Interviews wurden von den Befragten noch weitere Voraussetzungen genannt, die allerdings von den Personen nicht zu den zwei wichtigsten Voraussetzungen dazugezählt wurden und somit streng genommen nicht zur Beantwortung der eigentlichen Forschungsfrage herangezogen werden können. Da die Erkenntnisse aus Firmen-Sicht dennoch relevant sind, werden sie nachfolgend stichpunktartig aufgelistet und gegenübergestellt:

- Drei von vier befragten MitarbeiterInnen gaben als Voraussetzung an, dass der zwischenmenschliche Kontakt im Home-Office nicht zu kurz kommen darf. Das traf die Erwartungen der Führungskräfte, da hier immerhin drei von vier Befragten der Meinung waren, dass dies den MitarbeiterInnen wichtig ist.
- Ebenfalls drei von vier MitarbeiterInnen meinten, eine funktionierende Kommunikation und Abstimmung eine wichtige Voraussetzung für Home-Office sei. Drei von vier Führungskräfte erwarteten, dass die Kommunikation bei der Arbeit und die Abstimmung für MitarbeiterInnen ein wichtiger Bestandteil bei der Home-Office-Ausübung sei.

- Das Entrichten von Diäten spielte für die MitarbeiterInnen keine Rolle, ob Home-Office gemacht werden kann oder nicht. Lediglich in einem Fall wurde das Zahlen von Diäten als legitim angesehen. Drei von vier Führungskräften waren der Meinung, dass es bei den MitarbeiterInnen eine untergeordnete Rolle einnehmen werde, ob Home-Office ausgeübt wird oder nicht.
- Obwohl nicht unter den zwei wichtigsten Voraussetzungen angeführt, waren sich alle vier Befragten einig, mit den nötigen Arbeitsmitteln vom Arbeitnehmer ausgestattet werden zu wollen, wobei sich die Ausstattung auf einen separaten Bildschirm beschränkt. Einen solchen finden alle vier Befragten wichtig. Das hatten auch die Führungskräfte erwartet, wie bereits im oberen Teil beschrieben, jedoch als eine der beiden wichtigsten Voraussetzungen.
- Möbel oder generelles Mobiliar wurden als nicht notwendig genannt oder nur dann, wenn Home-Office angeordnet wird. Alle vier befragten Führungskräfte erwarteten nicht, dass die Mobiliare-Ausstattung eine wichtige Rolle für die MitarbeiterInnen für die Home-Office-Ausübung darstellen werde.
- Was die Ausführung eines geeigneten Home-Office-Modells betrifft, so wollten sämtliche Befragten ein flexibles Modell. Die gewünschte Anzahl der Home-Office-Tage wurde mit einem bis drei Tagen die Woche beziffert. Drei von vier befragten Führungskräften gaben eine Anzahl von maximal zwei Tagen an. Alle Interviewten nannten Flexibilität als Grundvoraussetzung für ein gutes Home-Office-Modell.

## **9. Interpretation und rechtliche Beurteilung**

Bezugnehmend auf die Forschungsfrage, was die zwei wichtigsten Voraussetzungen aus MitarbeiterInnen-Sicht sind, um im Home-Office zu arbeiten, lässt sich festhalten, dass die räumlichen Gegebenheit bzw. die Wohnfläche anzuführen sind. Schließlich haben drei der vier MitarbeiterInnen angegeben, über ausreichend Platz bzw. einen separaten, abgetrennten Arbeitsplatz verfügen zu müssen, um Home-Office auszuüben.

Schwieriger gestaltet sich die Beantwortung der Frage, welche als die zweite wichtige Voraussetzung aus MitarbeiterInnen-Sicht anzusehen ist. Hier gab es keinen Konsens. Stattdessen wurden unterschiedliche Kategorien genannt; in einem Fall wurde gar kein zweiter Grund angeführt bzw. dieselbe Voraussetzung nur anders formuliert.

Die Forschungsfrage betreffend kann also gesagt werden, dass für mehrere MitarbeiterInnen ein separater Arbeitsplatz als eine der beiden wichtigsten Voraussetzungen für Home-Office angesehen wird, die zweite Voraussetzung war jedoch je befragter Person eine andere.

Was zur Interpretation führt, dass bei der Ausübung von Home-Office in erster Linie individuelle Befindlichkeiten stark mitspielen und es für den Arbeitgeber dadurch schwer wird, auf sämtliche Vorlieben und Wünsche seiner MitarbeiterInnen bei der Home-Office-Ausübung einzugehen. Dies wird weiter dadurch erschwert, dass ArbeitgeberInnen auf die Wohnungsgröße ihrer MitarbeiterInnen ohnehin keinen Einfluss nehmen können.

Die Hypothese eins, wonach die zwei aus MitarbeiterInnen-Sicht wichtigsten Voraussetzungen eine Wohnung, welche groß genug ist, um einen separaten Arbeitsplatz einzurichten, sowie die Übernahme der Kosten für Strom und Internet durch den Arbeitgeber sind, ist somit nur zum Teil erfüllt. Nicht nur, aufgrund einer fehlenden, MitarbeiterInnen-übergreifenden zweiten Voraussetzung, sondern auch dadurch, dass Diäten von keinen der Interviewten als eine der zwei wichtigsten Voraussetzung für Home-Office angegeben wurden. Stattdessen wurde dies von allen vier Befragten dezidiert als nachrangig bezeichnet.

Lediglich bei zwingend angeordnetem Home-Office, wie etwa während der Corona-Pandemie, spielen Diäten eine größere Rolle für die Befragten, jedoch stellte sich im Rahmen der Befragung der Führungskräfte heraus, dass selbst während des angeordneten Home-Office während der Pandemie keine Forderungen nach Diäten bestanden hätten; ehemalige MitarbeiterInnen miteingeschlossen.

Da sämtliche befragten MitarbeiterInnen wussten, was Diäten sind und dass es solche geben kann, ist davon auszugehen, dass fehlendes Wissen hierfür nicht ausschlaggebend gewesen sein dürfte.

Der zweite Teil der Forschungsfrage richtete sich danach, ob die von den MitarbeiterInnen genannten Faktoren mit den Erwartungen der Führungskräfte übereinstimmen. Dies ist eher zu verneinen, womit sich die zweite Hypothese, dass die Erwartungen der Führungskräfte im Einklang mit den Ergebnissen der MitarbeiterInnen-Befragung stehen werden, nicht bewahrheitet hatte.

Als die häufigste Voraussetzung wurde nämlich die Ausrüstung bzw. die Arbeitsgeräte erwartet. Diese wurde wiederum von nur einer einzigen Person aus der MitarbeiterInnen-Gruppe als eine der zwei wichtigsten Voraussetzungen genannt.

Die übrigen drei Befragten gaben zwar an, einen zweiten Bildschirm oder andere Grundausstattung wie einen Laptop vom Unternehmen gestellt bekommen zu wollen, als notwendige Voraussetzung wurde dies jedoch nicht gesehen. Mitunter auch deshalb, weil bereits über eine solche Ausstattung von Haus aus verfügt wird. Drei von vier Befragten nannten ausreichend Platz oder die Umgebung als wichtige Voraussetzung, wobei im letzteren Fall neben den Räumlichkeiten auch die familiäre Situation gemeint war.

Zwei von vier Führungskräften haben somit aber zumindest eine der beiden wichtigsten Voraussetzungen der MitarbeiterInnen getroffen. Interessant ist jedoch zu erwähnen, dass bei Diäten die Erwartungen erfüllt wurden. Die Führungskräfte gaben in der Mehrheit an, dass Diäten keine vordergründige Rolle bei den MitarbeiterInnen spielen, wenn es um die Ausübung von Home-Office geht und lagen damit korrekt.

Selbiges lässt sich über das Zwischenmenschliche sagen. Hier hat eine Mehrheit der MitarbeiterInnen angegeben, dass sie den zwischenmenschlichen Kontakt zu den KollegInnen trotz Home-Office benötigen, was wiederum von den Führungskräften so auch erwartet worden war. Doch wurden weder bei den MitarbeiterInnen noch den Führungskräften diese beiden Themen als Top-zwei Voraussetzungen genannt.

Am Ende bleibt noch die Frage, ob diese Voraussetzungen mit den rechtlichen Gegebenheiten in Einklang stehen. Rein rechtlich gesehen steht die Forderung nach einem passenden Arbeitsraum durchaus im Einklang.

Wie bereits in dieser Arbeit erwähnt, kann eine Home-Office-Vereinbarung vorzeitig aufgelöst werden, sofern ein wichtiger Grund vorliegt. Darunter ist beispielsweise eine wesentliche Veränderung der betrieblichen Erfordernisse oder Wohnsituation der DienstnehmerInnen, deretwegen die Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office verunmöglicht wird, zu verstehen.

Sollte ein/e DienstnehmerIn der Firma Overlap folglich nicht im Home-Office arbeiten wollen, etwa aufgrund einer ungeeigneten Wohnsituation, so steht dies also im Einklang mit den rechtlichen Gegebenheiten. Denn eine Verpflichtung des/der Beschäftigten zum Arbeiten im Home-Office besteht nur dann, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits enthalten ist, sich eine entsprechende Versetzungsklausel auf den Heimarbeitsplatz im Arbeitsvertrag findet oder anlassfallbezogen zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn Home-Office/Telearbeit vereinbart wird.<sup>90</sup>

Von einer detaillierten rechtlichen Beurteilung der zweiten Voraussetzung wird Abstand genommen, da es bei den vier Befragten ansonsten keine Überschneidungen gab und stattdessen vier unterschiedliche Voraussetzungen genannt worden waren.

---

(AK Oberösterreich, kein Datum)<sup>90</sup>

## **10. Zusammenfassung und Ausblick**

Die im Zuge dieser Arbeit gestellten Forschungsfragen konnten nur zum Teil befriedigend beantwortet werden. So konnte zwar das Vorhandensein eines separaten Arbeitsraums bei drei von vier Befragten als eine der zwei wichtigsten ausgemacht werden, eine übergreifende zweite Voraussetzung gab es jedoch nicht. Stattdessen gaben sämtliche Befragten unterschiedliche Voraussetzungen an.

Immerhin konnte jedoch herausgefunden werden, dass die genannten, wichtigsten Voraussetzungen von den Führungskräften so nicht erwartet worden war. Nur vereinzelt gab es zwischen einzelnen Führungskräften und MitarbeiterInnen-Angaben Überschneidungen. Das Kernthema der MitarbeiterInnen, nämlich das Verfügen über einen separaten Arbeitsraum in der Wohnung, wurde von den Führungskräften deutlich weniger wichtig angesehen, stattdessen wurde erwartet, dass vorrangig Arbeitsmittel als unter den wichtigsten beiden Voraussetzungen aufzufinden sein wird. Dies wurde von den MitarbeiterInnen wiederum als wenig relevant erachtet.

Die rechtliche Interpretation wurde auf die Räumlichkeiten bzw. das Vorhandensein eines separaten Arbeitsraums angewandt, da hier die größte Übereinstimmung unter den MitarbeiterInnen vorherrschte. Hier konnten die rechtlichen Rahmenbedingungen angeführt und geklärt werden, dass diese Voraussetzung im Einklang mit den rechtlichen Gegebenheiten steht.

Aus den erzielten Ergebnissen lässt sich ableiten, dass es schwierig ist, die Voraussetzungen der MitarbeiterInnen für Home-Office auf nur zwei Voraussetzungen herunterzubrechen. Stattdessen gab es in vielen Fällen keine Überschneidungen; die MitarbeiterInnen hatten sehr unterschiedliche Wünsche und Vorstellungen.

Nachfolgende Fragestellungen könnten sich thematisch daher damit befassen, welche der von den MitarbeiterInnen individuell genannten Voraussetzungen von Seiten der Firma Overlap erfüllt werden können, sowohl willentlich als auch von rechtlicher Seite her, um daraus eine für die derzeitigen als auch künftigen ArbeitnehmerInnen möglichst akzeptierte Home-Office-Vereinbarung auszuarbeiten.

Darin könnten ebenfalls die in der Befragung ermittelten Home-Office-Modelle Einfluss finden. Hier lagen die Vorstellungen beider Seiten, was etwa die Anzahl der Tage oder die Flexibilität betreffen, sehr nah beisammen.

## 11. Auswertung der Interview-Befragungen

### 11.1 Führungskräfte-Befragung

#### 11.1.1 Auswertung Person MP; 33 Jahre

Zitat	Paraphrasierung	Generalisierung	Kategorie/Reduktion
„Wir haben für uns im Unternehmen beobachtet, dass es Personen gibt, die gut im Home-Office arbeiten können und auch diesen sozialen Kontakt gar nicht so brauchen oder benötigen“	Es wurde die Erfahrung gemacht, dass der soziale Kontakt nicht für alle gleich wichtig ist.	Nicht alle benötigen sozialen Kontakt in der Arbeit	<u><b>Zwischenmenschliches</b></u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht für alle wichtig</li> <li>• Soll aufrechterhalten werden</li> </ul>
„Auf der anderen Seite gibt es aber auch Leute, die diesen sozialen Kontakt richtig brauchen...“			
„Natürlich versucht man einen guten Kompromiss zu finden zwischen Home-Office und der Tatsache, dass halt das Teamgefüge	Das Teamgefüge und der Kontakt zwischen den KollegInnen soll	Teamgefüge und Kontakt sind wichtig	

nicht zu sehr in den Hintergrund gerät.“	aufrechterhalten bleiben		
„Das wäre so unsere Hauptaufgabe, dafür zu sorgen, dass sich jeder wohlfühlt, dass der Kontakt, der direkte Kontakt, darunter nicht leidet.“			
„... , also auch der Raum und die Gegebenheiten daheim, dass muss mal passen, das ist ganz klar und auch die familiäre Situation; es ist was anderes, wenn du Single bist, als wenn du schon zwei Kinder hast, die auch daheim sind...“	Eine geeignete räumliche Umgebung ist ebenso entscheidend, wie die familiäre Situation	Räumliche Gegebenheiten und die Lebenssituation beeinflussen die Home-Office-Qualität	<u><b>Umfeld</b></u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeignete Räumlichkeiten</li> <li>• Lebenssituation</li> </ul>
„...das fängt an bei den Arbeitsgeräten. Das heißt, wenn mal jemand einen zweiten Bildschirm benötigt oder einen Bildschirm	Es ist wichtig, dass MitarbeiterInnen die nötigen	Verfügung von notwendigen Arbeitsgeräten	<u><b>Arbeitsgeräte</b></u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildschirme</li> </ul>

<p>generell benötigt, dass wir den bereitstellen, natürlich, und dass diejenige Person mit den</p> <p>Geräten einfach gut und effizient daheim arbeiten kann, das ist uns ganz wichtig.“</p>	<p>Arbeitsgeräte zur Verfügung haben und bereitgestellt bekommen.</p>		
<p>„...einen geeigneten Rahmen zu schaffen, Spielregeln zu schaffen, die Fair sind, und einfach einen gut funktionierenden Arbeitsalltag zu gewährleisten.“</p>	<p>Für einen reibungslosen Arbeitsalltag im Home-Office muss ein funktionierender Rahmen samt Spielregeln geschaffen sein</p>	<p>Rahmen und Spielregeln müssen vorhanden sein</p>	<p><b><u>Arbeitsbedingungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spielregeln</li> </ul>
<p>„Prinzipiell sind natürlich auch Diäten legitim zu fordern, prinzipiell kam hier</p>	<p>Diäten sind legitim, wurden von den</p>	<p>Diäten sind legitim, aber</p>	<p><b><u>Diäten</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht eingefordert</li> </ul>

<p>aber nichts aus dieser Richtung bislang, also weder von unseren</p> <p>aktuelle MitarbeiterInnen als auch von jenen, die jetzt nicht mehr bei Overlap sind.“</p>	<p>MitarbeiterInnen aber bislang nicht eingefordert</p>	<p>wurden nicht eingefordert</p>	
<p>„... also ich denk jetzt mal eine Hauptvoraussetzung ist die Infrastruktur bzw. die Arbeitsgeräte und danach die Umgebung/Atmosphäre.“</p>	<p>Zu den Haupt-Voraussetzungen gehören Arbeitsgeräte und eine passende Umgebung, die ein</p>	<p>Arbeitsgeräte und Umgebung sind entscheidend</p>	<p><b><u>2 wichtigsten Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsgeräte</li> <li>• Umgebung</li> </ul>
<p>„Wenn ich jetzt zum Beispiel eine große Baustelle um mich herumhabe, was wir in Wien ja oft haben, oder wenn man einfach nicht konzentriert, arbeiten kann aufgrund des Umfelds, in dem man sich befindet, sag ich mal, dass kann natürlich sehr anstrengend werden.“</p>	<p>konzentriertes Arbeiten ermöglicht</p>		

<p>„Genau, die zwei Sachen würde ich als sehr wichtig erachten und danach natürlich die Spielregel und die Möglichkeiten sich sozial auszutauschen.“</p>	<p>Ebenfalls relevant sind das Aufsetzen von klaren Spielregeln im Home-Office und der soziale Austausch</p>	<p>Das Aufsetzen von Spielregeln und der soziale Austausch sind wichtig</p>	<p><b><u>Weitere Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spielregeln/Arbeitsbedingungen</li> <li>• Soziales</li> </ul>
<p>„Es sollte schon so sein, dass die Mitarbeiter öfter im Büro sind als daheim, also so an die zwei Tage im Home-Office...“</p>	<p>Die Mitarbeiterinnen sollten nicht mehr als 2 Tage im Home-Office sein pro Woche</p>	<p>2 Tage Home-Office pro Woche wären ideal</p>	<p><b><u>Ideales Home-Office-Modell</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Tage im HO</li> </ul>

11.1.2 Auswertung Person SH; 48 Jahre

Zitat	Paraphrasierung	Generalisierung	Kategorie/Reduktion
<p>„Dass jeder Internet daheim hat, davon gehe ich mal aus“</p>	<p>Es wird vorausgesetzt, dass Mitarbeiter über einen</p>	<p>Ausstattung abseits von Basisgeräten obliegt in</p>	<p><b><u>Arbeitsgeräte</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internetanschluss kein Thema</li> <li>• Beschaffung obliegt den MitarbeiterInnen</li> <li>• Basisausstattung wie Bildschirme ausgenommen</li> </ul>
<p>„Natürlich, wenn man Home-Office zu Hause machen will, dann hat die Person schon zu schauen, dass sie zu Hause arbeiten kann. Natürlich kann man schon sagen, ich bräuchte einen besseren Bildschirm, oder einen zweiten, dann kann man schon schauen und helfen.“</p>	<p>Internetanschluss verfügen und sich um die notwendige Ausstattung selber kümmern, ausgenommen Basisausrüstung wie Bildschirme</p>	<p>Verantwortung der MitarbeiterInnen</p>	
<p>„Da sehe ich dann eher Schreibtisch und Sessel, dass man da dann schon selber schauen muss, wie man dazu kommt.“</p>			

<p>„Tasks brauchen viel mehr Zeit als wie, wenn ich kurz zusammensitze.“</p>	<p>Tasks im Home-Office brauchen länger aufgrund der fehlenden Kommunikation untereinander, weshalb eine direkte Zusammenarbeit bevorzugt wird.</p>	<p>Drang ins Büro, aufgrund des Effizienzverlustes wegen mangelnder Abstimmung</p>	<p><b><u>Kommunikation</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direkte Kommunikation wird im Arbeitsalltag vermisst</li> </ul>
<p>„ Es ist schon auch immer wieder der Drang da, dass man zusammen ist, weil es einfach ein ganz anderes Zusammenarbeiten ist,...“</p>			
<p>„Also die wichtigste Voraussetzung denke ich ist das Umfeld; dass man Platz hat, einen Arbeitsplatz einzurichten. danach die Ausstattung“</p>	<p>Das Umfeld und ein geeigneter Arbeitsplatz sind die wichtigste Voraussetzung für Home-Office, gefolgt von der Ausstattung</p>	<p>Ausreichender Platz und Ausstattung sind am wichtigsten.</p>	<p><b><u>2 wichtigsten Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausreichend Platz</li> <li>• Büro-Ausstattung</li> </ul>
<p>„Und bestimmt auch die Disziplin. Man muss der Typ dafür sein. Gibt ja Leute, die daheim nicht</p>	<p>Im Home-Office braucht es auch Disziplin, konzentriert arbeiten zu können</p>	<p>Disziplin für ein konzentriertes Arbeiten</p>	<p><b><u>Zusätzliche Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disziplin zu arbeiten</li> </ul>

konzentriert bei der Sache bleiben können.“			
<p>„Also ich hatte als Mitarbeiter schon mal eine Shared-Desk-Situation, aber das ist furchtbar, ich habe das Gefühl, dass ich der Firma dann nicht mal wichtig genug bin, dass ich einen eigenen Arbeitsplatz bekomme.“</p>	<p>Grundsätzlich besteht kein großes Verlangen nach Home-Office, doch im Fall des Falles sollte es flexibel sein, wobei eine genaue Anzahl der Home-Office-Tage Ausmachungssache ist. Wichtig ist, dass es zu keiner Shared-Desk-Lösung kommt.</p>	<p>Wenn Home-Office, dann als flexible Ausmachungs-Sache und ohne Shared-Desk-Lösung</p>	<p><b><u>Ideales Home-Office-Modell</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichst wenig HO</li> <li>• Flexibel</li> <li>• Anzahl der Tage Ausmachungssache</li> <li>• Keine Shared-Desk-Lösung</li> </ul>
<p>„Ich persönlich bin kein Freund vom Home-Office, auch wenn wir in einem Bereich arbeiten, wo man viel online arbeiten kann, es ist einfach halt wahnsinnig</p>			

anstrengend, es braucht Nerven, Zeit.“			
„Also bisschen Flexibilität wäre gut.“			
„Also das ist eine Ausmachungssache und wie viel man halt zusammenarbeitet.“			

### 11.1.3

Auswertung Person GM; 33 Jahre

Zitat	Paraphrasierung	Generalisierung	Kategorie/Reduktion
„Ich denke, dass sich das über die Zeit hinweg dahin entwickelt hat, dass jeder mit der	Die allgemeine Einstellung hat sich von einer zunächst hauptsächlich	Positivere Einstellung hin zum Büro aufgrund des fehlenden	<u><b>Zwischenmenschliches</b></u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Freude auf Büro wegen sozialen Umgangs</li> </ul>

<p>Situation umgehen gelernt hat, wie gehe ich auch im Arbeitsalltag mit dem Home-Office um, und sicher auch ein bisschen gewendet hat, eben, dass die Leute eigentlich von Anfang sehr pro Home-Office, eher in die Richtung: 'ich freue mich schon da wieder aufs Büro, auf die Kollegen',...“</p>	<p>positiven Einstellung gegenüber Home-Office dahingehend gewandelt, dass die MitarbeiterInnen mittlerweile auch das Büro zu schätzen wissen, vor allem, weil der soziale Umgang fehlt</p>	<p>sozialen Umgangs im Home-Office</p>	
<p>„Ich hab halt gesehen, dass die Leute sich sehr schwer tun, es fehlt zum einen das Soziale im Home-Office“</p>			

<p>„Ich glaube, dass manche Leute das sehr schätzen, dass sie selbst ihre Zeit einteilen können, wann sie was machen; zwischendurch vielleicht auch mal private Dinge machen können und dann die Zeit einfach mal anhängen können.“</p>	<p>Die MitarbeiterInnen schätzen die flexible Zeiteinteilung im Büro, um zwischen den Arbeitsblöcken auch mal Privates erledigen zu können</p>	<p>Flexible Einteilung der Arbeitszeit im Home-Office wird geschätzt</p>	<p><b><u>Trennung: Arbeit/Freizeit</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Positive Wahrnehmung der Arbeitszeit-Einteilung im HO</li> </ul>
<p>„... dir fehlt der Austausch, also diese schnellen Gespräche zwischendurch, mal schnell was fragen, das fällt komplett weg und da haben wir schon im Unternehmen gesehen dass das teilweise Effizienzeinbußen bedeutet,...“</p>	<p>Effizienzeinbußen werden vernommen, da spontane Kommunikation und Abstimmungen im Home-Office fehlen</p>	<p>Effizienzeinbußen durch mangelnden direkten Austausch</p>	<p><b><u>Kommunikation</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlender Direkt-Austausch erschwert Arbeit</li> </ul>

<p>„...weil oftmals das Problem ist, das du zu Hause, wenn du nicht gerade Entwickler bist, eine schlechtere Infrastruktur hast als im Office...“</p>	<p>MitarbeiterInnen haben daheim oft eine schlechtere Ausstattung als im Büro. Fehlende Bildschirmanzahl oder -größe verlangsamen die Arbeit, weshalb die Firma hier aushelfen soll. Die Hilfe beschränkt sich jedoch auf das technische Equipment. Grundlegendes wie die</p>	<p>Firma unterstützt MitarbeiterInnen mit schlechter Infrastruktur bei Bildschirmen, nicht aber bei Internetkapazität oder Mobiliar</p>	<p><b><u>Arbeitsmittel</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung bei Computer-Zubehör (Bildschirm, Maus etc.)</li> <li>• Möbel und Internetkapazität obliegt Verantwortung bei MitarbeiterInnen</li> </ul>
<p>„Also wenn ich einen Monitor habe, einen kleinen, bin ich einfach nicht so schnell oder wenn ich keine Tastatur habe oder keine Maus und nur mit Trackpad arbeiten muss, dann bin ich einfach nicht so schnell wie normalerweise, und da haben wir wirklich geschaut, dass wir unsere Leute gescheit ausstatten und fragen,</p>	<p>Internetkapazität oder Möbel zählen nicht dazu</p>		

<p>was brauchen sie und dann haben wir entweder die Hardware vom Büro zur Verfügung gestellt oder wirklich separat Dinge angeschafft,</p> <p>die die Leute dann mit nach Hause nehmen konnten.“</p>			
<p>„Also bei uns hat es sich geeinigt auf das technische Equipment, wir sind nicht jetzt nicht den Weg gegangen und haben gesagt, wir erweitern Internetkapazitäten.“</p>			
<p>„Naja, Möbel zum Beispiel waren jetzt nicht der Plan, die haben wir nicht bereitgestellt, aber es</p>			

war auch nicht die Notwendigkeit bisher.			
„Und wir haben gesagt, wir wollen nicht, dass gesundheitliche Einbußen entstehen, also wenn du den ganzen Tag am Laptop sitzt und nach unten schaut, ist das gesundheitlich natürlich ein Problem,...“	Firma möchte Gesundheit der MitarbeiterInnen im Home-Office schützen, etwa mittels Bereitstellung von Desktop-Bildschirmen	Desktop-Bildschirme sollen Gesundheit der MitarbeiterInnen schützen	<p><b><u>Gesundheit</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schutz der Gesundheit, etwa durch passende Bildschirme</li> </ul>
„Spezifisch auf unser Unternehmen ist mein Gefühl, dass den Mitarbeitern sowas sekundärer ist bei uns.“	Diäten sind für MitarbeiterInnen der Firma Overlap sekundär	Diäten für MitarbeiterInnen sekundär	<p><b><u>Diäten</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diäten sekundär</li> </ul>
„...sekundärer ist bei uns; das Vertragliche aus dem heraus, weil wir ein offenes Klima haben und da eigentlich	Vertragliche Vereinbarung beim Home-Office sind für MitarbeiterInnen	Vertragliche Vereinbarungen für MitarbeiterInnen sekundär	<p><b><u>Vertragliche Vereinbarung</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für MitarbeiterInnen sekundär</li> </ul>

<p>auf Erfordernisse, Wünsche eigentlich recht flexiblen drauf eingehen.“</p>	<p>der Firma Overlap sekundär.</p>		
<p>„Ich glaube generell, dass es für Mitarbeiter ganz wichtig ist, so blöd es klingt, dass sie wissen, woran sie Arbeiten sollen, dass sie eine Organisation haben oder eine Planung oder ein großes Ganzes kennen, was denn da jetzt zu tun ist bei den einzelnen Tasks. Ich kriege das sehr oft bei befreundeten Unternehmern mit, dass das in vielen Firmen fehlt, dass im Home-Office plötzlich nicht klar</p>	<p>Als wichtigster Faktor wird die Abstimmung, Organisation und Koordination bei den Arbeitsaufträgen angegeben, gefolgt von der passenden technischen Ausrüstung</p>	<p>Arbeits-Organisation am wichtigsten, gefolgt von der technischen Ausrüstung</p>	<p><b><u>2 wichtigsten Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsorganisation</li> <li>• Technische Ausrüstung</li> </ul>

<p>ist, was ist denn da jetzt den genauen Task. Und da fehlt eben diese Abstimmung. Das ist einmal das inhaltliche, das notwendig ist, dann die Infrastruktur, das ist klar, das muss passen, also das technische. Ich glaube, dass das der zweitwesentlichste Faktor.“</p>			
<p>„Und dann das Soziale, das spielt aus meiner Sicht auch eine große Rolle, dass du trotzdem die Möglichkeit schaffst, dass die Mitarbeiter sich austauschen, können.“</p>	<p>Das Soziale bzw. der Austausch mit den KollegInnen ist den MitarbeiterInnen wichtig. Hierauf müssen ArbeitgeberInnen Rücksicht nehmen im Home-Office.</p>	<p>Firma muss achten auf sozialen Austausch, der Mitarbeitern wichtig ist</p>	<p><b><u>Zusätzliche Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialer Austausch ist wichtig</li> </ul>

<p>„Aber ich glaube, für unsere Firma ist es ein gutes Modell, das Ganze sehr flexibel zu halten; zu sagen, es gibt 1 oder maximal 2 fixe Tage, an denen das Team fix im Büro ist.“</p>	<p>Für die Firma Overlap ist ein flexibles Modell ideal, mit 1-2 Tagen Home-Office die Woche. Alternativ böte sich ein 50:50-Modell an mit Shared Desks</p>	<p>Flexibles Modell mit 1-2 Tagen Home-Office oder 50:50-Modell mit Shared Desks möglich</p>	<p><b><u>Ideales Home-Office-Modell</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2 Tage</li> <li>• Oder 50:50 mit Shared Desks</li> </ul>
---	---	--	---

<p>„Ich habe anfangs sogar überlegt, dass wir ein Modell einführen könnten, so 50:50, dass das auch nicht so schlecht wäre...was aber auch Shared Desks bedeuten würde.“</p>			
--	--	--	--

11.1.4 Auswertung Person ML; 35 Jahre

Zitat	Paraphrasierung	Generalisierung	Kategorie/Reduktion
<p>„Ich glaube, dass ein signifikanter Abfall bei der zwischenmenschlichen</p>	<p>Es kommt zu einem Verlust der zwischenmenschlichen</p>	<p>Verlust der zwischenmenschlichen Kommunikation</p>	<p><b><u>Soziales</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlust des Zwischen-menschlichen</li> </ul>

<p>Abstimmung auftritt. Du triffst dich für ein Meeting oder eine Problemstellung - die Kanäle sind natürlich da, Slack etc.-, aber was mir aufgefallen ist, dass die Kommunikation neutral bis negativ ist, du schreibst nicht 'na wie geht es dir heute' oder du triffst dich zum Kaffee. Du hast von einer Person maximal noch von einem arbeitsrelevanten Problem gehört, aber mehr nicht mehr.“</p>	<p>Kommunikation, die sich nur noch auf das Berufliche beschränkt</p>		
<p>„...dass es bei manchen Tasks unmöglich ist, das vernünftig mit nur einem Laptop durchzuführen. Du hast so viele Tabs offen,</p>	<p>Manche MitarbeiterInnen verfügen über ein schlechtes Internet, es wird hierbei jedoch keine Unterstützung</p>	<p>Fehlende Bildschirme und schlechtes Internet ein Problem; Letzteres wird von</p>	<p><b><u>Arbeitsmittel</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlende Bildschirm-fläche problematisch</li> <li>• Internet-leistung nicht immer gut</li> </ul>

<p>unmöglich, du brauchst mehrere Bildschirme.“</p>	<p>seitens der Firma geben. Fehlende Bildschirme bzw. das Arbeiten über den Laptop bereitet MitarbeiterInnen Probleme</p>	<p>Firma nicht unterstützt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internet-kapazität obliegt Beschäftigten</li> </ul>
<p>„...da haben wir gemerkt, natürlich, Internetleistung war stellenweise schlecht.“</p>			
<p>„Und ich glaub, was Ausrüstung angeht, die meisten sind da eh fit, ich mein Internet hat ja eh schon fast jeder ein gutes, man schaut Netflix etc. Also die letzten paar Überbleibsel von Leuten, die noch immer kein gutes Internet haben, denen werde ich das auch nicht dann zahlen muss ich gestehen.“</p>			

<p>„...Vorteilen, wie den wegfallende Arbeitsweg“</p>	<p>Der Wegfallende Arbeitsweg wird von den MitarbeiterInnen als Vorteil gesehen</p>	<p>Wegfallender Anfahrtsweg ein Vorteil</p>	<p><b><u>Anfahrtsweg</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wegfallender Arbeitsweg</li> </ul>
<p>„Was mir aufgefallen ist, ich bin am Anfang am Esstisch gesessen und das haben sehr viele so gemacht. Mein Kreuz hats mir nicht gedankt, klar, wenn dir die Sessel fehlen, das kann ich mir dann schon bei den anderen so vorstellen, dass das ähnlich ist.“</p> <p>„Was ich sehr spannend fand, ist die Versicherungs-Seite, was ist das dann, wenn du dich zu Hause verletzt. Aber die wurde wenig behandelt, auch von der Mitarbeiter-Seite.“</p>	<p>Fehlende geeignete Möbel können zu gesundheitliche Problemen führen. Sicherheit im Home-Office und die dazugehörigen Versicherungsfragen sind aus Sicht der Geschäftsführung spannend, scheinen bei den MitarbeiterInnen aber sekundär zu sein.</p>	<p>Fehlende Möbel und Versicherungs-Belangen im Home-Office aus gesundheitlicher Sicht für Firma von Relevanz, weniger bei den MitarbeiterInnen</p>	<p><b><u>Gesundheit</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlende Möbel führen zu Problemen</li> <li>• Versicherungs-Fragen bei Home-Office</li> <li>• Beschäftigte thematisch dran weniger interessiert</li> </ul>

<p>„Ich denke, was sehr wichtig ist, ist zu wissen, an wen man sich wenden kann bei Unklarheiten. Sonst kann es passieren, dass die Leute dann einfach nicht mehr fragen. Weil normal sitzt ja wer daneben oder du kannst zu uns reinkommen und fragen. Also, dass man im Endeffekt klar weiß, an wen man sich wenden soll.“</p>	<p>Es wichtig, zu wissen, an wem man sich bei Unklarheiten wenden kann</p>	<p>Ansprechpersonen bei Unklarheiten wichtig</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Kommunikation</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansprechpersonen bei Unklarheiten</li> </ul>
<p>„Und was auch sehr wichtig ist, ist, dass die Arbeitszeit nicht so sehr verschwimmen darf. Alles wird ein Einheitsbrei, man hat kein Zeitgefühl mehr.“</p>	<p>Es ist wichtig, dass Arbeitszeit und Privates nicht zu sehr verschwimmen. Zumal manche Menschen dazu neigen, durch Unterbrechungen der</p>	<p>Privates und Arbeit sollen nicht zu sehr verschwimmen. Viele Unterbrechungen der Arbeitszeit als Problem</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Trennung: Privates/Arbeit</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soll nicht zu sehr verschwimmen</li> <li>• Viele Unterbrechungen führen zu langer Arbeitszeit</li> </ul>

<p>Es gibt ja Menschen, die dazu neigen sich oft abzulenken und die Arbeit zu unterbrechen, also, dass man mal was isst, zwischendurch, danach aufräumt mal und später weiterarbeitet, also im Grund aufsteht und dann bis zum Schlafengehen irgendwie arbeitet, wenn auch mit Unterbrechungen.“</p>	<p>Arbeitszeit diese bis weit in den Abend hinein auszudehnen</p>		
<p>„Was natürlich auch wichtig ist, dass meine Arbeit gesehen wird. Du machst was und das Ticket ist fertig und das war's? Es gibt fast kein Loben. Das denke ich, ist den Leuten auch sehr wichtig, dass das gerade bei Home-Office nicht zu kurz kommt, weil</p>	<p>Den MitarbeiterInnen ist wichtig, dass ihre Arbeit gesehen und gelobt wird und nicht kommentarlos hingenommen wird und ihnen nicht unterstellt wird zu wenig zu arbeiten.</p>	<p>Lob und Anerkennung der geleistet Arbeit wichtig. Keine Vorwürfe, zu wenig gearbeitet zu haben</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Arbeitsbedingungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennung und Lob des Geleisteten</li> <li>• Kein Generalverdacht, zu wenig zu arbeiten</li> </ul>

<p>man es ja nicht so gut mitbekommt als wie, wenn man im Büro sitzt. Ganz generell auch, dass man den Mitarbeitern zeigt, dass man gesehen hat, dass sie was gemacht haben. Also das wäre mir als Mitarbeiter schon sehr wichtig, nicht, dass die Chefs dann glauben, man hat ja eh gar nix gemacht.“</p>			
<p>„Die Frage nach Kostenersatz ist witzigerweise aber nie aufgekommen, also denke ich nicht, dass das so wichtig den Leuten ist; zumal man ja auch sagen muss, dass eh niemand gezwungen wird, daheim zu arbeiten, es gibt ja ein Büro, also denke ich,</p>	<p>Kostenersatz wurde von den MitarbeiterInnen nicht gefordert und es wird angenommen, dass ein solcher den Beschäftigten daher nicht wichtig ist. Außerdem hängt die Bereitschaft seitens der Firma, Diäten zu</p>	<p>Kostenersatz ist MitarbeiterInnen nicht wichtig, wird nur übernommen, wenn Home-Office veranlasst wurde</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Diäten</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MitarbeiterInnen nicht so wichtig</li> <li>• Firma übernimmt nur, wenn HO veranlasst wurde</li> </ul>

<p>darf man da als Arbeitgeber schon auch mal was ablehnen, wobei ich es aus</p> <p>Mitarbeiter-Sicht ja verstehen würde.“</p>	<p>leisten, davon ab, ob Home-Office veranlasst wurde oder freiwillig ist</p>		
<p>„Ich bin der Meinung, dass das wichtigste bei den Voraussetzungen die Flexibilität ist, es gibt nämlich Mitarbeiter, die wollen öfter da sein und andere weniger....Und noch dazwischen, zwischen dem und der Flexibilität, sozusagen als zweitwichtigsten Grund, würde ich meinen, dass das das “Arbeit beenden können” ist. Also man an einen Punkt sagen kann, so, jetzt ist die Arbeit zu Ende und ich hör auf und dass das</p>	<p>Die wichtigste Voraussetzung ist die Flexibilität, danach folgt, dass Arbeitszeit und Privatzeit nicht allzu sehr verschwimmen sollten</p>	<p>Flexibilität wichtigste Voraussetzung, danach das Verhindern von verschwimmender Arbeits- und Privatzeit</p>	<p><b><u>2 wichtigsten Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilität</li> <li>• Verhindern von verschwimmenden Arbeitszeiten</li> </ul>

nicht alles verschwimmt.“			
„Wer eine Familie aber hat, oder auch einen Partner, der wird ein eigenes Büro wohl brauchen, das kann ich mir vorstellen, dass das sonst der Horror ist und eigentlich damit eine der wichtigsten Voraussetzungen ist, so wie die Kommunikationsthemen eben.“	Das Umfeld zu Hause muss für Home-Office passend sein. Dazu spielt für die MitarbeiterInnen eine funktionierende Kommunikation eine gewichtige Rolle	Umfeld und Kommunikation sowie Arbeits-Organisation, der Arbeitsbedingungen müssen stimmen	<p style="text-align: center;"><b><u>Weitere Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfeld im HO</li> <li>• Kommunikation</li> <li>• Arbeitsbedingungen</li> </ul>
„...Und die ganze Kommunikationsthemen von vorhin sehe ich als wichtig an, also das Loben und die Taskklarheit bzw. an wen ich mich wenden kann...“			

„Flexibel müsste es sein. Im Schnitt glaube ich, dass so 3 Tage im Büro, 2 Tage daheim besser sind,“	Das ideale Home-Office muss flexible sein und sollte maximal 2 Tage pro Woche umfassen.	Flexibles Home-Office an maximal 2 Tage/Woche	<p style="text-align: center;"><b><u>Ideales Home-Office Modell</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibel</li> <li>• Maximal 2 Tage die Woche</li> </ul>
--	---	---	--

## 11.2 MitarbeiterInnen-Befragung

### 11.2.1 Auswertung Person VB; 25 Jahre

Zitat	Paraphrasierung	Generalisierung	Kategorie/Reduktion
„Einerseits war es natürlich cool dauerhaft Home-Office zu haben, andererseits war es schon so, dass es eine Umstellung war, weil du die Kollegen nicht so oft siehst und weil du dieses Abstimmen nicht so hast. Das war für mich schon sehr	Auch wenn das dauerhafte Home-Office anfangs sehr positiv wahrgenommen wurde, bereiteten nachfolgend die fehlende Abstimmung Schwierigkeiten	Fehlende Abstimmung mit KollegInnen trüben Freude über Home-Office	<p style="text-align: center;"><b><u>Kommunikation</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlende Abstimmung problematisch</li> </ul>

schwierig und ungewohnt.“			
„...du kannst schnell mal was Fragen und kriegst sofort eine Antwort, was über Slack dann wieder ewig dauert usw.“			
„...im Grunde bin ich dann schon lieber in der Arbeit, weil...du hast den Austausch, es ist lustig,..."	Das Büro wird als positiver wahrgenommen aufgrund des sozialen Austausches und des Spaßes	Sozialer Austausch und Spaß sprechen für Büro	<p style="text-align: center;"><b><u>Zwischenmenschliches</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialer Austausch</li> <li>• Spaß</li> </ul>
„Wichtig ist mir halt, dass ich jetzt nicht auch noch für Adapter oder so fürs technische Equipment	Wichtig ist, nicht seine privaten Gegenstände fürs Home-Office nutzen zu müssen. Bildschirme und andere	Technische Ausstattung wie Bildschirme sollten von Firma gestellt	<p style="text-align: center;"><b><u>Arbeitsmittel</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technische Ausstattung wie Bildschirme von Firma</li> </ul>

<p>aufkommen muss. Ich mein, ich habe zwar einen 2. Bildschirm, den ich mir für die FH gekauft habe, aber wenn ich jetzt keinen von Haus aus gehabt hätte, find ich schon wichtig, dass die Firma dafür sorgt, dass du dasselbe Equipment zu Hause hast wie im Büro“</p>	<p>nötige Ausrüstungsgegenstände sollten von der Firma gestellt werden, umso mehr, wenn Home-Office von der Firma als Goodie angepriesen wird. Allerdings beschränkt sich die Ausrüstung auf technische Geräte. Eine mobiliare Ausstattung ist demnach nicht notwendig.</p>	<p>werden, falls Home-Office als Angebot angepriesen wird. Mobiliare Ausrüstung weniger relevant</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliar nicht notwendig</li> </ul>
<p>„Ich sollte eben nicht private Gegenstände nützen müssen, damit ich Home-Office mache.“</p>			

<p>„...mir ist nicht wichtig wiederum, dass ich ergonomische Möbel wie einen Sessel oder Schreibtisch habe. Es wäre wahrscheinlich besser, aber mir ist das nicht so wichtig.“</p>			
<p>„...wenn die Firma Home-Office schon anbietet, dass halt eigentlich der Bildschirm auch daheim gesponsert werden sollte.“</p>			
<p>„Dann, ich finde, es muss nicht vertraglich festgehalten sein, es</p>	<p>Es bedarf einer klaren Kommunikation, wie Home-Office ablaufen soll, eine vertragliche</p>	<p>Klare Kommunikation zu Home-Office,</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Vertragliches</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei klarer Kommunikation kein Vertrag nötig</li> </ul>

<p>soll halt schon klar kommuniziert sein, wie man damit umgehen soll, damit man eben nicht glaubt, man kann spontan Home-Office machen und danach heißt es dann, dass man das nicht soll, unbedingt“</p>	<p>Festschreibung ist dagegen nicht nötig</p>	<p>dann kein Vertrag nötig</p>	
<p>„Weil, erstens kann ich im Büro privates und Arbeit besser trennen...“</p>	<p>Lieber im Büro, weil dort die Trennung von Arbeit und Freizeit leichter fällt. Im Home-Office verschwimmt die Arbeitszeit und dehnt sich oft bis in den Abend hinein aus</p>	<p>Büro bei Trennung von Arbeit und Freizeit besser. Im Home-Office verschwimmt beides eher</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Trennung: Privat/Arbeit</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Büro besser, weil weniger verschwimmt</li> <li>• Im Home-Office Arbeit bis in den Abend</li> </ul>
<p>„Es passiert mir dann aber auch, dass ich dann wirklich bis am Abend, bis 10 oder so, noch was für die Arbeit tun muss. Daheim habe ich</p>			

<p>halt nicht dieses, ich will jetzt aufhören, ich will jetzt nach Hause.“</p>			
<p>„Und, naja, wie soll ich sagen, es kommt voll auf die Tasks drauf an. Wenn ich weiß, ich habe einen Task, wo ich stundenlang nur irgendwas abarbeite, dann bin ich eigentlich lieber im Home-Office.“</p>	<p>Home-Office-freundliche Task wichtig, aber nicht entscheidend, ob Home-Office gemacht wird oder nicht. Dazu ist eine Feedback-Kultur im Home-Office umso wichtiger.</p>	<p>Home-Office-freundliche Task von Vorteil, aber nicht entscheidend. Feedback sehr wichtig im Home-Office</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Arbeitsbedingungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Home-Office-freundliche Task nicht entscheidend</li> <li>• Feedback wichtig</li> </ul>
<p>„Also sagen wir so, die Task an sich entscheidet am Ende nicht, ob ich Home-Office machen kann oder nicht.“</p>			

<p>„...im Grunde bin ich dann schon lieber in der Arbeit, weil eben da hast du das persönliche Feedback“</p>			
<p>„Und Diäten fände ich eigentlich, also wenn man wirklich überwiegend Home-Office macht, schon gut, wenn man eben was bekommt für Strom und Internet. Ich denk einmal, wenn du nicht Home-Office machen musst, sondern die Möglichkeit hast, auch ins Büro zu kommen, dann ist das deine eigene Entscheidung, wenn es aber so ist wie im</p>	<p>Diäten, beispielsweise für Strom und Internet sind bei freiwilligem Home-Office nicht relevant, sehr wohl aber, wenn Home-Office angeordnet wird.</p> <p>Werden Goodies angeboten, zum Beispiel Essensgutscheine, sollten solche Kompensationen im Home-Office nicht ausbleiben</p>	<p>Diäten bei freiwilligem Home-Office nicht nötig, bei angeordnetem sehr wohl. Goodies auch im Home-Office</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Diäten</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diäten je Home-Office-Art nötig oder nicht</li> <li>• Gleichstellung bei Goodies zwischen Büro und HO</li> </ul>

<p>Lockdown oder man gezwungen wird, Home-Office zu machen, dann finde ich schon, dass die Firma was besteuern sollte. Aber wenn du eben in einer normalen Zeit selber eben entscheiden kannst, dann brauch ich keine Diäten.“</p> <p>„Wenn du jetzt im Büro einen Essenzuschuss kriegst, das haben wir hier jetzt zwar nicht, aber in meiner alten Firma war das so, dann würde ich diesen Zuschuss auch gerne für daheim haben. Es sollen halt wirklich, die Arbeitsweise, die</p>			
--	--	--	--

<p>Kommunikation und auch die Benefits, die man hat, im Home-Office genauso sein wie im Büro.“</p>			
<p>„Aber für mich ist die Kommunikation das allerwichtigste. Ich mein, ich habe momentan ein eigenes Arbeitszimmer, hätte ich das aber nicht, wäre das aber in jedem Fall ein Ausschlusskriterium fürs Home-Office. Also ich will meinen Arbeitsplatz nicht in meinem Schlafzimmer haben oder wo ich wohne. Ich setze mich auch nicht in mein Wohnzimmer,</p>	<p>Die wichtigste Voraussetzung für Home-Office ist die Kommunikation und Abstimmung, danach die Möglichkeit, einen eigenen Arbeitsplatz respektive ein eigenes Arbeitszimmer zu haben.</p>	<p>Kommunikation bzw. Abstimmung und Arbeitsraum sind am wichtigsten</p>	<p><b><u>2 wichtigsten Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation/Abstimmung</li> <li>• Arbeitsraum</li> </ul>

<p>wenn ich zu Hause arbeite, also ich setze mich dann auch wirklich in mein Arbeitszimmer, damit ich das auch trennen kann.“</p>			
<p>„Ich finde, es ist super, wenn man die Möglichkeit hat, aber ich bin eigentlich lieber im Büro.“</p>	<p>Home-Office sollte möglichst flexibel ohne lange Vorankündigungen an 1-2 Tagen die Woche möglich sein und wird geschätzt, wenngleich das Büro bevorzugt wird.</p>	<p>Flexibles Home-Office an 1-2 Tagen die Woche. Vorzugsweise aber im Büro arbeitend</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Ideales Home-Office-Modell</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibel</li> <li>• 1-2 Tage die Woche</li> <li>• Vorzugsweise im Büro</li> </ul>
<p>„Fazit: Ich finde es im Büro besser, aber ich finde es muss eigentlich die Flexibilität geben, dass du so viel Home-Office machen kannst, so wie es für dich passt. Und flexibel</p>			

<p>halt. Was ich da nicht so gerne mag, ist, dass du es immer eine Woche vorher planen musst, weil ich entscheide das schon eher spontan, wenn ich mal nicht aufkomme aus dem Bett, dass ich dann eigentlich lieber daheimbleiben wollen würde und mir ist das eben schon zweimal passiert, wenn ich das gemacht habe, so spontan, dass das dann nicht so gut aufgenommen wurde. Also eigentlich, wenn ich eh schon zu 95% im Büro bin, dann möchte ich bei den übrigen 5% schon spontan selber</p>			
---	--	--	--

entscheiden können, wann ich Home-Office machen möchte, auch ohne, dass es einen triftigen Grund gäbe.“			
„Also ich finde, ein, zwei Tage, dass man da fix da ist im Office, ist gut, und den Rest sollte man sich selber einteilen dürfen.“			

11.2.2 Auswertung Person IH; 44 Jahre

Zitat	Paraphrasierung	Generalisierung	Kategorie/Reduktion
„Aber der persönliche Austausch tut schon sehr gut, also ich würde es missen, wenn ich das nicht hätte.“	Der persönliche Austausch wird als wichtig befunden	Persönlicher Austausch wichtig	<p><b><u>Zwischenmenschliches</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönlicher Austausch</li> </ul>
„Was mir jetzt schon fehlt ist diese direkte Kommunikation, wenn man Fragen hat.“	Direkte Kommunikation bei Fragen fehlt		<p><b><u>Kommunikation</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Fragen schwierige Kommunikation</li> </ul>
„...dass ich die Möglichkeit habe, mit jemanden Rücksprache zu halten, ...“			

<p>„Ich find schon wichtig, dass einem die Arbeitsmittel zur Verfügung stehen, ich habe mich zwar organisiert, dass ich dann, wenn ich zuhause bin, wo wir in Quarantäne waren, dass ich da einen Tisch habe und extra Monitore, weil nur da aufm Laptop arbeiten am kleinen Bildschirm ist schlimm.“</p>	<p>Arbeitsmittel sollen zur Verfügung gestellt werden, wie etwa Extra-Monitore. Das Bereitstellen von Mobiliar seitens der Firma ist davon abhängig, ob Home-Office erzwungen ist oder freiwillig.</p>	<p>Arbeitsmittel wie Bildschirm sollen bereitgestellt werden, Mobiliar abhängig von Home-Office-Art.</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Arbeitsmittel</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computerausstattung</li> <li>• Mobiliar nur, wenn HO angeordnet wird</li> </ul>
---	--	--	---

<p>„Naja, den Arbeitstisch kann ich schwer mitnehmen, und wenn, dann wäre es mir lieber, dass sie es bereitstellen und später irgendwann mal wieder abholen. Also sie sollen mir alles zur Verfügung, damit ich gut arbeiten kann. Wobei, es kommt halt drauf an, ob Home-Office erzwungen ist oder aus Jux. Dann muss man natürlich einen Kompromiss finden.“</p>			
--	--	--	--

<p>„Ja, das kann ich nicht; ich brauche meinen Raum, wo ich abschließen kann, wo kein Fernseher ist, wo ich meine Ruhe habe, oder kein Radio</p> <p>oder sonstiges in der Nähe ist.“</p>	<p>Ein separater Raum, der als Arbeitsplatz dient, ist von großer Relevanz</p>	<p>Separater Raum nötig</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Umfeld</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Separater Arbeits-Raum</li> </ul>
<p>„Wenn es seitens des Dienstgebers etwas gibt, wonach ich mich richten muss, dann hätte ich schon gerne diese Information verschriftlicht.“</p>	<p>Wichtige Home-Office-Regeln sollten verschriftlicht werden</p>	<p>Verschriftlichung wichtiger Home-Office Regelungen</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Vertragliches</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei wichtigen HO-Regelungen</li> </ul>

<p>„Ich kenne das von der Erfahrung, dass manchmal der Dienstgeber die Befürchtung hat, dass der Arbeitnehmer daheim eine ruhige Kugel schiebt und nix tut und dass ist für mich wichtig, dass das dann geregelt ist, dass auch das Stundenausmaß für gewisse Aufgaben eingeschätzt wird, oder ich häng da irgendwo, dass das auch berücksichtigt wird, aber in dem Fall muss</p>	<p>Es herrscht die Befürchtung, ArbeitgeberIn verdächtigt den/die ArbeitnehmerIn im Home-Office weniger zu arbeiten. Eine klare Aufgabenzuteilung und die Möglichkeit, mit jemanden Rücksprache zu halten, werden im Home-Office als wichtig befunden</p>	<p>Befürchtung, ArbeitgeberIn verdächtigt ArbeitnehmerIn daheim weniger zu arbeiten. Klare Aufgabenverteilung und Rücksprachemöglichkeit von Relevanz</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Arbeitsbedingungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Befürchtung, ArbeitgeberIn verdächtigt ArbeitnehmerIn daheim weniger zu arbeiten.</li> <li>• Klare Aufgabenverteilung</li> <li>• Rücksprachemöglichkeit</li> </ul>
---	---	---	---

<p>man auch mit jemand Rücksprache halten können.“</p>			
<p>„...ist für mich nur wichtig, dass ich, die Aufgabe habe, die ich zu erledigen habe,....“</p>			
<p>„Also ich finde zum Beispiel schon, dass der Arbeitgeber anteilmäßig was</p>	<p>Die Firma soll Anteile bei Internetkosten übernehmen, bei Stromkosten</p>	<p>Übernahme von Internetkosten und gegebenenfalls Stromkosten</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Diäten</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internetkosten</li> <li>• Möglicherweise auch Stromkosten</li> </ul>

<p>für die Kosten, also die Internetkosten, übernehmen soll. Stromkosten ist halt wieder so eine Sache, Strom verbraucht man ja auch und die Preise sind ja gestiegen, wenn ich zu Hause bin, muss ich auch mehr heizen. Man verbraucht schon mehr Ressourcen, wenn man zuhause arbeitet, also private Ressourcen.“</p>	<p>möglicherweise ebenfalls</p>		
---	---------------------------------	--	--

<p>„Ja, das kann ich nicht; ich brauche meinen Raum, wo ich abschließen kann, wo kein Fernseher ist, wo ich meine Ruhe habe, oder kein Radio oder sonstiges in der Nähe ist...Das ist eigentlich für mich auf der gleichen Skala wie die Arbeitsmittel, das ist für mich quasi ein Thema, also dass neben der technischen Ausstattung auch das Umfeld stimmt.“</p>	<p>Eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber, der Dienstgeberin, in der die Regeln festgelegt sind, wie Home-Office ablaufen soll, werden als wichtigster Punkt genannt. Im Anschluss die Arbeitsmittel und der separate Raum,</p> <p>wobei dies für die Befragte in dieselbe Kategorie fällt. Geeignete Möbel hingegen müssen nicht zwingend vorhanden sein</p>	<p>Regeln und Ablauf von Home-Office am Wichtigsten, danach Separater Raum und Arbeitsmittel</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>2 wichtigsten Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Home-Office Vereinbarung</li> <li>• Separater Raum/Arbeitsmittel</li> </ul>
--	--	--	---

<p>„Okay, also erstens mal die Vereinbarung mit dem Dienstgeber, wie soll Home-Office funktionieren, gibt's irgendwelche Richtlinien, gibt's irgendwelche Regeln, an die man sich halten muss; das wäre mal das Erste, damit das Grundgerüst da ist. Dann müssen natürlich auch die Arbeitsmittel in Ordnung sein, funktionieren, ob jetzt gewisse Möbel auch sein müssen, ist die</p>			
--	--	--	--

<p>Frage, Sessel habe ich, aber Tisch ist für mich die Herausforderung, also Arbeitsmittel sollten passen, aber es muss nicht alles zwingend da sein.“</p>			
<p>„Weil damit ich zuhause ordentlich arbeite, brauche ich die Regeln, brauche ich die Arbeitsmittel und dann den Kontakt, das wäre es so, ja.“</p>			

<p>„Auch der soziale Austausch ist mir wichtig, das wäre dann so an 3. Stelle.“</p>	<p>Sozialer Austausch ist ebenfalls wichtig</p>		<p style="text-align: center;"><b><u>Weitere Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialer Austausch</li> </ul>
<p>„Was ich vorziehe beim Home-Office ist der Anfahrtsweg, das was ich mir, in meinen Fall gut zwei Stunden täglich, erspare, um in die Arbeit und wieder zurückzufahren.“</p>	<p>Wegfallender Anfahrtsweg ist ein großer Vorteil im Home-Office</p>	<p>Vorteil wegfallender Anfahrtsweg</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Anfahrtsweg</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fällt weg</li> </ul>

<p>„Wenn ich es mir aussuchen könnte, würde ich gerne eine Kombination aus Office und Home-Office machen.“</p>	<p>Eine Kombination aus Home-Office und Büro wird bevorzugt, die eine 50:50-Lösung oder 2-3 Tage Büro-Anwesenheit umfasst</p>	<p>Kombination Büro/Home-Office in Format 50:50- oder 2-bis-3-Tage Büro-Anwesenheit</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Ideales Home-Office Modell</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50:50 Kombination Büro/Home-Office oder</li> <li>• 2 bis 3 Tage Büroanwesenheit</li> </ul>
<p>„Vielleicht, dass man Home-Office so 50:50 macht. Oder dass ich so 2 oder 3 Tage vielleicht im Office bin, je nachdem, man kann auch variieren und natürlich angepasst an Meetings und Kundentermine und unsere Workshops und so, möglichst individuell. Aber</p>			

komplettes Home-Office nein, das wäre nix für mich.“			
--	--	--	--

### 11.2.3 Auswertung Person NH; 29 Jahre

Zitat	Paraphrasierung	Generalisierung	Kategorie/Reduktion
„Ich finde besser, man sieht sich, man trifft sich, man kann in der Pause mal quatschen mit den Leuten, als ich sitze immer nur zu Hause.“	Der ungezwungene, persönliche Kontakt und Austausch mit den Kollegen wird bevorzugt gegenüber dem Alleinsein im Home-Office.	Ungezwungener Austausch auch abseits beruflicher Themen wird im Home-Office vermisst	<p style="text-align: center;"><b><u>Zwischenmenschliches</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ungezwungener Austausch mit Kollegen wird vermisst</li> </ul>

<p>„Einfach, dass man nicht nur das Gefühl hat, man sitzt einfach nur da und redet nur über Bürothemen, sondern, dass man sich generell austauschen kann, dass man dieses Zwischenmenschlichen hat und ich glaube das brauchst du irgendwie, dass sich jeder wohlfühlt und man das Gefühl hat, Teil eines Teams zu sein.“</p>			
---	--	--	--

<p>„Und technisch z.B. bin ich eher sehr pragmatisch, wenn ich da eine Tastatur und eine Maus brauche, um Home-Office zu machen, dann besorg ich mir das, dass ich auch wirklich arbeiten kann, also mir fehlt dann nix. Was ich schon gemerkt hab war, dass das Internet dann oft zu Hause weniger gut ist.“</p>	<p>Technische Grundausstattung wie Maus oder Tastatur muss nicht zwingend von der Firma gestellt werden, ausgenommen, Home-Office wird angeordnet. Probleme gab es jedoch mit dem Internet. Ein passender Schreibtisch oder ein weiterer Bildschirm</p>	<p>Maus, Bildschirm sollten gestellt werden, falls Home-Office angeordnet ist. Probleme gibt es mit Internet. Schreibtisch und Bildschirm bereits verfügbar, aber wichtig</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Arbeitsmittel</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maus, Tastatur von Firma bei erzwungene Home-Office</li> <li>• Internet schlecht daheim</li> <li>• Schreibtisch, Desktop wichtig, aber nicht</li> <li>• nötig, weil bereits verfügbar</li> </ul>
---	---	---	--

<p>„Und ich habe auch keinen Schreibtisch gehabt, also ich habe über ein Jahr lang nur mit meinem Laptop, der sehr klein war, nur auf einen Bildschirm gebreitet und habe dann aber auch sehr viele Kundencalls gehabt, wo ich eigentlich Schulungen gemacht habe für die anderen und alles remote, was sehr anstrengend war.“</p>	<p>würde für ein reibungsloses Arbeiten ebenfalls benötigt werden, sollte es nicht bereits daheim verfügbar sein.</p>		
--	---	--	--

<p>„Also wenn es jetzt nicht so wäre wie bei mir gerade, also, dass ich alles schon selbst habe an technischem Equipment, würde ich mir schon erwarten, dass mir das zur Verfügung gestellt wird, wenn Home-Office angeordnet wird, also quasi wenn du es machen musst. Ob es der Bildschirm ist, ob es der Schreibtischstuhl ist, ob es die Maus ist, dass man das einfach kriegt.</p>			
<p>„...weil mir ist es eigentlich wichtig, dass, wo ich arbeite, ich die Tür zu machen oder ich den Laptop zusammenklappen</p>	<p>Ein eigenes Arbeitszimmer bzw. ein eigener Raum zum Arbeiten wird als wichtig erachtet. Privatleben und</p>	<p>Eigenes Arbeitszimmer und Trennung Privat/Arbeit wichtig</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Umfeld</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Separates Arbeitszimmer</li> </ul>

<p>kann und ich ihn ins Kastl geben kann.“          „Ich habe einen Arbeitsplatz, ein eigenes Zimmer, wo ich eigentlich nicht bin, wenn ich nicht Arbeit; das ist schon wichtig, dass ich zwei unterschiedliche Bereiche habe.“</p>	<p>Arbeit sollen getrennt voneinander sein</p>		
<p>„Es kommt drauf an, was ich für Tasks habe. Wenn ich weiß, dass jeder im Home-Office ist und wir Meetings haben, wo jeder remote ist, find ich es ganz okay, und auch besser, als wenn die Hälfte im Büro ist und die andere im Home-Office ist. Also so bald mal alle remote in einem Call</p>	<p>Meetings und Tasks, die viel Abstimmung erfordern, sind im Büro angenehmer zu erledigen, weil es dabei zu schnellerem Feedback und Rückmeldungen kommt. Remote Meetings sind schwierig, sobald die Teilnehmer zwischen Büro und Home-Office aufgeteilt sind.</p>	<p>Tasks mit vermehrter Zusammenarbeit im Büro effizienter, weil schnelleres Feedback möglich. Meetings mit Teilnehmern im Home-Office und im Büro mit nachteiliger Dynamik</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Arbeitsbedingungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasks mit vermehrter Feedback-Notwendigkeit vorzugsweise im Büro</li> <li>• Negative Dynamik bei vermischen</li> <li>• Meetings Home-Office und Büro</li> </ul>

<p>sind, ist es irgendwie eine andere Dynamik und da finde ich es ganz okay, hab mich ja doch dran gewöhnt an das Home-Office-Ding.</p>			
<p>„Wenn ich so Punkte habe, wo ich viel Input brauche, ist es dann auch oft doch schwieriger, weil wenn man persönlich im Büro ist, doch schnelles Feedback bekommt.“</p>			
<p>„Was ich auch gut fände, wäre so eine Abgeltung. Also die 3 Euro oder was diese</p>	<p>Eine Pauschale oder Abgeltung für den Mehrverbrauch an Strom- und</p>	<p>Abgeltung für Strom- Internetkosten im Home-</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Diäten</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abgeltung für Strom oder Internet erwünscht, aber keine Voraussetzung</li> </ul>

<p>Pauschale fürs Home-Office halt ist. Das find ich ganz gut, weil du ja doch, wenn du im Home-Office bist, andere Ausgaben hast als sonst. Du hast halt Internetkosten, die vorher nicht so waren, du hast Stromkosten, die du nicht so gehabt hast. Also das ist finde ich schon auch wichtig. Aber es ist jetzt bei mir nicht so, dass ich sag, es muss</p> <p>sein, weil ich sonst nicht auskomme, es wäre aber eine Wertschätzung und ein Entgegenkommen.“</p>	<p>Internetkosten wird grundsätzlich gutgeheißen, jedoch eher als wertschätzend vernommen und weniger als notwendige Grund-Voraussetzung</p>	<p>Office, jedoch nicht zwingend notwendig</p>	
<p>„Ich glaub, dass muss halt auch immer in Verträgen festgehalten sein, wenn das ein</p>	<p>Vertrag wird verlangt bei angeordnetem Home-Office</p>		<p style="text-align: center;"><b><u>Vertragliches</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrag wichtig, wenn HO angeordnet ist</li> </ul>

<p>Muss ist, weil Kapazitäts-mäßig im Büro kein Platz ist, und du musst zwei Tage im Home-Office sein.“</p>			
<p>„Ich glaub am wichtigsten ist, dass diese Arbeitskultur geschaffen wird, also dass man remote Meetings machen kann, dass dann eben auch alles funktioniert, dass jeder Google-Meet hat, dass alle ein Mikro haben, das funktioniert, also das da so ein bisschen die technische Gegebenheit passen. Dass man sagt, gut, da und da ist die Firma verantwortlich das zu Verfügung zu stellen oder sich da drum zu</p>	<p>Als wichtigste Voraussetzung werden die Rahmenbedingungen respektive Arbeitskultur genannt, die Organisation des Home-Offices seitens der Firma und eine Art Home-Office-Konzept seitens des Unternehmens. Als zweitwichtigste Voraussetzung wird Balance zwischen Arbeits- und Freizeit genannt.</p>	<p>Schaffung eines geeigneten Home-Office-Rahmen als wichtigste Voraussetzung, danach Balance zwischen Arbeitszeit und Freizeit.</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>2 wichtigsten Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Home-Office Rahmen/Organisation</li> <li>• Balance zwischen Arbeits- und Freizeit</li> </ul>

<p>kümmern; das ist sag ich mal so mein Einser-Kriterium, das muss auf jeden Fall sein, sonst funktioniert es nicht. Sehr wichtig, so auf der zwei eigentlich, ist meiner Meinung nach, dass man eine Balance findet zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Gerade am Anfang war bei mir Coronabedingt in meiner alten Arbeit viel mehr Arbeit auf einmal im Home-Office. Da habe ich gemerkt, ich arbeite viel intensiver, weil ich einfach keine Pause mach und einfach viel zu tun habe – ich steh auf, arbeite und gehe schlafen, also das darfs nicht sein.“</p>			
---	--	--	--

<p>„Was mir auch wichtig ist, und eigentlich so der dritte Punkt ist, ist, dass ich ein eigenes Zimmer habe, wo ich einfach alles zuklappen kann, die Tür zu mache und die Arbeit draußen lassen kann oder halt drinnen und so separat das Privatleben trenn. Ja, es geht notfalls auch ohne, wie man während Corona gesehen hat, aber wenn Home-Office freiwillig ist, muss das schon sein.“</p>	<p>Separates, getrenntes Arbeitszimmer wird als dritter wichtiger Punkt genannt</p>	<p>Separates Arbeitszimmer am 3. Wichtigsten</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Weitere Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Separates Arbeitszimmer</li> </ul>
<p>„Denn es ist halt manchmal einfacher, wenn da nicht ein, zwei Stunden quer</p>	<p>Zeitersparnis durch wegfallenden Anfahrtsweg wird geschätzt</p>		<p style="text-align: center;"><b><u>Anfahrtsweg</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wegfallender Anfahrtsweg positiv</li> </ul>

durch Wien hin und retour fahrt.“			
<p>„Das heißt für mich ist es keine dauerhafte Lösung, nur im Home-Office zu sitzen, es ist halt eher so, dass ich sage, ich kann mal einen Tag zu Hause arbeiten, wenn ich es brauche.“</p>	<p>Home-Office ist keine Dauerlösung, eher eine Option für Zwischendurch oder bei bestimmte Anlässen. Es soll flexibel sein, wobei 2 Tage pro Woche als ideale Lösung angesehen werden. Ein fixer Büroplatz wird bevorzugt.</p>	<p>Home-Office flexibel, aber keine Dauerlösung, sondern an 2 Tagen/Woche.</p>	<p><b><u>Ideales Home-Office Modell</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibel</li> <li>• 2 Tage die Woche</li> </ul>
<p>„Aber ich habe dann auch bei mir gemerkt, nach einem Jahr, es ist schon notwendig einen fixen Arbeitsplatz im Büro zu besitzen.“</p>			

<p>„Also wenn ich es mir aussuchen kann, würde ich nicht fixe Tage haben wollen, also zwei Tage sind gut, aber dass ich nicht immer Montag und Dienstag, sondern dass ich das dann dementsprechend auch anpassen kann, je nachdem, was es halt gibt, oder auch privat oder so, z.B. wenn die Waschmaschine kommt, dass ich dann daheim sein kann.“</p>			
--	--	--	--

<p>„Ich würde nie glaube ich in einer Firma arbeiten, wo sie sagen, ich muss im Home-Office sein, fünf Tage die Woche. Ich versteh aber, dass man sagt zwei Tage die Woche Home-Office oder, dass du sagst, genauso wie es bei uns ist, grundsätzlich im Büro, aber ein, zwei Tage Home-Office pro Woche sind okay, sodass man eine Balance hat zwischen man sieht und man kann im Home-Office arbeiten.“</p>			
---	--	--	--

11.2.4 Auswertung Person SH; 48 Jahre

Zitat	Paraphrasierung	Generalisierung	Kategorie/Reduktion
<p>„Und ich habe es generell, dieses alleine vor sich hinarbeiten und keinen Austausch haben mit jemanden aus demselben Bereich, ziemlich beschwerlich gefunden.“</p>	<p>Der Austausch insbesondere bei der Zusammenarbeit fehlt und wird als beschwerlich befunden.</p>	<p>Austausch beim Arbeiten fehlt</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Kommunikation</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch beim Arbeiten fehlt</li> </ul>
<p>„Es macht einen Unterschied, ob man zu zweit an einem Tisch sitzt und was zusammen ausarbeiten kann als wie, dass man über die Entfernung einfach nur jemanden am Bildschirm sieht.“</p>			

<p>Das schränkt aus meiner Sicht die Kreativität immens ein.“</p>			
<p>„Dass ich keinen Schreibtisch und keinen Schreibtischsessel habe, sondern einen Esstisch und auf einer harten Holzbank sitz, ist aber immer noch gegeben.</p>	<p>Bildschirm und Laptop sollten zur Verfügung gestellt werden. Ideal wären zudem Büromöbel, was allerdings nur schwer umsetzbar scheint.</p>	<p>Bildschirm, Laptop daheim wichtig, sollte von Firma zur Verfügung gestellt werden. Büromöbel ideal, aber für Firma schwer umzusetzen</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Arbeitsmittel</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Großer Bildschirm</li> <li>• Laptop</li> <li>• Schreibtisch und Sitzplatz ideal, aber schwer umzusetzen</li> </ul>

<p>„Dass es gerade für Personen, für die es wichtig ist, dass sie zu Hause arbeiten können, dass denen Equipment zur Verfügung gestellt wird, dass du deine Arbeit auch verrichten kannst. Etwas, was ideal wäre, was aber wohl schwer umzusetzen ist, ist das man auch dementsprechend nicht nur an Laptop und an Bildschirm kriegt, sondern auch einen passenden Schreibtisch, oder auch Sachen, dass man das entsprechend verstauen kann und auch</p>			
--	--	--	--

Sitzgelegenheiten hat.“			
„Ich hatte auch das Thema in der Wohnung, die Lärmbelästigung durch die Nachbarn“	Es gab Lärmbelästigung beim Home-Office, jedoch in der alten Wohnung. Ein spezieller Arbeitsbereich fehlt bis heute.	Lärmbelästigung (derzeit aber kein Thema mehr). Spezieller Arbeitsbereich fehlt	<p style="text-align: center;"><b><u>Umfeld</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lärmbelästigung</li> <li>• Eigener Arbeitsbereich</li> </ul>
„Lärmbelästigung habe ich nicht mehr, das Thema.“			

<p>„Ich habe zwar einen großen Bildschirm zu Hause, aber ich habe jetzt keinen speziellen Arbeitsbereich zu Hause.“</p>			
<p>„Also ein Dienstvertrag zum Beispiel muss es nicht sein.“</p>	<p>Ein Dienstvertrag wird nicht benötigt</p>		<p style="text-align: center;"><b><u>Vertragliches</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienstvertrag nicht nötig</li> </ul>
<p>„Naja, ich bin ja an meinem Wohnort; ich muss ja nicht mal zum Spar gehen einkaufen, wenn ich nicht will, wenn ich in da Arbeiten bin. Von daher finde ich</p>	<p>Diäten werden bis zu einem gewissen Grad, etwa bei Strom oder Internet, als netter Bonus angesehen, falls Home-Office freiwillig gemacht wird, aber nicht als Muss. Bei angeordnetem</p>	<p>Diäten wie Strom oder Internet bei freiwilligem Home-Office ein Entgegenkommen, aber kein Muss. Bei angeordnetem Home-Office auch ein Heizkostenzuschuss wünschenswert</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Diäten</u></b></p> <p><u>Freiwilliges Home-Office</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strom und Internet als Entgegenkommen, kein Muss</li> </ul> <p><u>Angeordnetes Home-Office</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forderung legitim und wünschenswert</li> </ul>

<p>nicht, dass es einen Ausgleich geben muss. Strom und Internet ist was anderes, das wäre schon wichtig, dass man gutes Internet hat, gerade in unserem Bereich - und nicht so ein mobiles, was man sich vielleicht mit zig anderen teilt. Da wäre es für mich schon legitim den Arbeitgeber zu fragen, ob da mitbezahlt wird – wenn angeordnetes Home-Office ist. Wenn sich jemand Home-Office zu Hause wünscht, weil es einfach lässig ist, dann sehe ich das wieder anders. Also wenn es angeordnet ist</p>	<p>Home-Office wäre zusätzlich auch ein Heizkostenzuschuss wünschenswert</p>		
---	--	--	--

<p>wie während Corona, dann sehe ich es sogar als legitim zu sagen, dass mir ein Teil meiner Heizungskosten zurückerstattet wird, weil ich ja den ganzen Tag heizen muss, als wie, wenn ich nicht zu Hause sitze; da fände ich es legitim, aber da unterscheide ich generell zwischen freiwilliges und nicht freiwilliges Home-Office. Bei Freiwilligem wäre es ein nettes Goodie, aber eine Voraussetzung, nein, bestimmt nicht.</p>			

<p>Es sollte zu Hause auf alle Fälle die Möglichkeit geben, einen Arbeitsplatz sich einrichten zu können. Was muss noch sein? Ich muss generell die Umgebung dazu haben, etwa die Wohnungsgröße; es gibt aber auch in einer kleinen Wohnung die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz separat einzurichten, den ich auch verstecken kann, ich möchte jedenfalls nicht den ganzen Tag den Bildschirm sehen.</p>	<p>Die generelle Wohnungsgröße und ein separat, versteckter Arbeitsplatz werden als die 2 wichtigsten Voraussetzungen betrachtet</p>	<p>Wohnungsgröße und separater, versteckter Arbeitsplatz</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>2 wichtigsten Voraussetzungen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wohnungsgröße</li> <li>• Separater, versteckter Arbeitsplatz</li> </ul>
--	--	--	---

<p>„Also ich hatte als Mitarbeiter schon mal eine Shared-Desk-Situation, aber das ist furchtbar, ich habe das Gefühl, dass ich der Firma dann nicht mal wichtig genug bin, dass ich einen eigenen Arbeitsplatz bekomme. Ich persönlich bin kein Freund vom Home-Office, auch wenn wir in einem Bereich arbeiten, wo man viel online arbeiten kann, es ist einfach halt wahnsinnig anstrengend, es braucht Nerven, Zeit.“</p>	<p>Benötigt nicht zwingend Home-Office. Flexibilität ist wichtig, wie viel Tage die Woche Home-Office gemacht werden soll, wird nicht explizit genannt. Shared-Desk-Option wird abgelehnt.</p>	<p>Kein Home-Office nötig, wenn, dann flexibel, ohne Nennung konkreter Anzahl an Tagen die Woche wichtig. Kein Shared-Desk erwünscht</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Ideales Home-Office Modell</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Home-Office nötig</li> <li>• Kein Shared-Desk</li> <li>• Flexibel</li> <li>• Keine genaue Angabe, wie oft pro Woche Home-Office sein sollte</li> </ul>
--	--	--	--

„Also bisschen Flexibilität wäre gut.“			
„Also das ist eine Ausmachungssache und wie viel man halt zusammenarbeitet.“			

## 12. Literaturverzeichnis

(kein Datum).

§ 175Abs. 1a und 1b. (kein Datum).

§ 16 EStG 1988. (kein Datum).

221 94/ME XXVII. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen. (kein Datum).

94/ME XXVII. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen. (kein Datum).

94/ME XXVII. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen. (kein Datum).

94/ME XXVII. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen . (kein Datum).

Abendroth, A.-K., & Reimann, M. (2018). In *The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges* (S. 323-348). Emerald Publishing Limited.

Ahlers, E., Mierich, S., & Zucco, A. (2021). Reported Nr. 65. In *Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können* (S. 21). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).

Ahlers, E., Mierich, S., & Zucco, A. (2021). *Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).

Ahlers, E., Mierich, S., & Zucco, A. (2021). *Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können*. Düsseldorf: The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation.

Arbeiterkammer Wien. (2020). Homeoffice: Antworten auf wichtige Fragen rund um den Arbeitsplatz zu Hause. Wien: Arbeiterkammer Wien.

Arbeiterkammer Wien. (2020). Homeoffice: Antworten auf wichtige Fragen rund um den Arbeitsplatz zu Hause. Wien: Arbeiterkammer Wien.

Arbeiterkammer Wien. (2020). Homeoffice: Antworten auf wichtige Fragen rund um den Arbeitsplatz zu Hause. Wien: Arbeiterkammer Wien.

Arbeiterkammer Wien. (2020). HOMEOFFICE: Antworten auf wichtige Fragen rund um den Arbeitsplatz zu Hause. Wien: Arbeiterkammer Wien.

arbeitsinspektion.gv.at. (04. 10 2021). *arbeitsinspektion.gv.at*. Von Telearbeitsplätze, Homeoffice: <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/homeoffice> abgerufen

Arnold, D., Steffes, S., & Wolter, S. (2015). Mobiles und entgrenztes Arbeiten. 16-18.

Bachmayer, W., & Klotz, J. (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. 16.

Bachmayer, W., & Klotz, J. (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. 20-21.

Bachmayer, W., & Klotz, J. (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. 39-41.

- Bachmayer, W., & Klotz, J. (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. 38.
- Bachmayer, W., & Klotz, J. (03 2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. S. 17.
- Bachmayer, W., & Klotz, J. (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Wien: Bundesministerium für Arbeit.
- Bachmayer, W., & Klotz, J. (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Wien: Bundesministerium für Arbeit.
- Bachmayer, W., & Klotz, J. (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Wien: Bundesministerium für Arbeit.
- BGBI. I Nr. 61/2021. (31. 03 2021).
- BGBI. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch BGBI. I Nr. 61/2021. (kein Datum).
- bitkom. (2020). *Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu*. Von bitkom.org: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu> abgerufen
- Bundesministerium Arbeit. (25. 03 2021). *bma.gv.at*. Von <https://www.bma.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/FAQ-Homeoffice.html> abgerufen
- Bundesministerium Finanzen. (kein Datum). *bmf.gv.at*. Von Häufig gestellte Fragen zum Homeoffice-Pauschale: <https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/home-office-pauschale.html> abgerufen
- Bundesministerium Finanzen. (kein Datum). *bmf.gv.at*. Von <https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/home-office-pauschale.html#pendlerpauschale> abgerufen
- Bundesministerium Finanzen. (kein Datum). *bmf.gv.at*. Von <https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/home-office-pauschale.html> abgerufen
- Checkliste zum Datenschutz - Erhebung und Verarbeitung qualitativer Interviews*. (kein Datum). Von Checkliste zum Datenschutz - Erhebung und Verarbeitung qualitativer Interviews: <https://www.wu.ac.at/> abgerufen
- EUR-Lex. (2005). EU: Rahmenvereinbarung über Telearbeit. EUR-Lex.
- FAZ. (04. 08 2021). *Fast jedes zweite Industrieunternehmen plant Homeoffice nach Corona*. Von Frankfurter Allgemeine: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/homeoffice-nach-corona-bei-fast-jedem-zweiten-industrie-unternehmen-17469456.html> abgerufen
- forsa . (2020). *IBA-Umfrage: Homeoffice, Dez. 2020*. k.A.: IBA Industrieverband Büro und Arbeitswelt.
- Geschäftsführung, O. (15. 11 2021). (M. Niederkorn, Interviewer)
- Gläser, J., & Laudel , G. (2009). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. S. 199-204).

- Grimmer, C. (28. 01 2021). *BR.de*. Von Homeoffice: Diese unterschiedlichen Formen gibt es: <https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/was-gilt-als-homeoffice-telearbeit-mobile-work-oder-remote,S8gWuPk> abgerufen
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., & Stefanie, W. (2019). IAB-KURZBERICHT. In *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten* (S. 6-7). IAB.
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., & Wolter, S. (2019). IAB-KURZBERICHT. In *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten* (S. 4-5). IAB.
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., & Wolter, S. (2019). IAB-KURZBERICHT. In *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten* (S. 7-8). IAB-KURZBERICHT.
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., & Wolter, S. (2019). IAB-Kurzbericht No. 11. In *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und* (S. 6). Nürnberg: Institute for Employment Research (IAB).
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., & Wolter, S. (2019). *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. Nürnberg: IAB.
- Hans Böckler Stiftung. (2020). Homeoffice: Besser klar geregelt. *Hans Böckler Stiftung*, 2.
- Hans Böckler Stiftung. (Juli 2021). *Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit*. Von Hans Böckler Stiftung : <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm> abgerufen
- Hax-Noske , C. (9-10). Dissertation: Der Arbeitsplatz im Homeoffice. Wien: TU Wien.
- Hax-Noske, C. (2019). Dissertation: Der Arbeitsplatz im Homeoffice. Wien: TU Wien.
- Heimarbeitsgesetz, § 2 Z 1 .
- Herrmann, M., & Cordes, R. F. (2020). Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue. In *IUBH Discussion Papers - Human Resources, No. 2* (S. 4). Erfurt: IU International University of Applied Sciences.
- Herrmann, M., & Cordes, R. F. (Mai 2020). Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis? *IUBH Discussion Papers – Human Resources - No. 2/2020*. Erfurt: IUBH Internationale Hochschule.
- Hitz , W. (02 2021). Homeoffice-Neuregelung 2021. *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*, S. 93.
- Hitz, W. (03. 02 2021). Home-Office: Was wird die Neuregelung 2021 bringen? . *ARD - Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis*, S. Heft 6734/2021.
- Kaduk, A., Genadek, K., & Kelly, E. L. (22. 03 2019). Involuntary vs. voluntary flexible work. *insights for scholars and stakeholders*, S. 412-442.
- Kary, C. (13. 12 2021). Heuer noch rasch Steuern sparen. *Die Presse*, S. 8.

- kleinezeitung. (22. 06 2021). Was Chefs tun können, damit Mitarbeitern im Home-Office der Stress nicht über den Kopf wächst. *Kleinezeitung*.
- Kohlrausch, B. (2020). *Homeoffice: Besser klar geregelt*. Von boeckler.de: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-besser-klar-geregelt-27643.htm> abgerufen
- Kröll, C., & Nüesch, S. (2019). The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. In *The International Journal of Human* (S. 1505-1525).
- Krüger, D., Parchmann, I., & Schecker, H. (2014). *Methoden in der naturwissenschaftsdidaktischen Forschung*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg
- Lott, Y., & Abendroth, A. (November 2019). Reasons for not working from home in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers. *Working Paper No. 211*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Mayring, P. (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken. S.144-147.
- Mayring, P. (2002). Qualitative Inhaltsanalyse. S. 91.
- Mayring, P. (2002). *Qualitative Inhaltsanalyse*.
- Mayring, P. (2003). Qualitative Inhaltsanalyse. S. 58.
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 116 ff.
- Mayring, P. (2012). Qualitative Inhaltsanalyse – ein Beispiel für Mixed Methods. S. 28.
- Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. S. 61.
- Mayring, P., & Gahleitner, S. B. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. S. 295ff.
- Mergener, A. (2020). *Homeoffice in Deutschland – Zugang, Nutzung und Regelung. Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Neu, D. (15. 04 2021). *Homeoffice: Boom mit Schattenseiten*. Von zdf.de: <https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/corona-homeoffice-gesundheit-it-sicherheit-studien-100.html> abgerufen
- Neuhold-Haas, E. (2021). Kritische Analyse eines zufolge COVID-19 ausgelösten Änderungserfordernisses der rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich. Graz: Karl-Franzens-Universität Graz und UNI for LIFE Weiterbildungs GmbH.
- Overlap. (2021). *Overlap.at*. Von <https://www.overlap.at/> abgerufen
- Sarbu, M. (2015). Determinants of Work-at-Home Arrangements for German Employees. *Labour* 29.
- Statista. (2020). *Arbeiten Beschäftigte vor Ausbruch der Coronakrise bzw. arbeiten aktuell Beschäftigte im Unternehmen regelmäßig im Home-Office?* Statista.

- Statista. (2020). Arten von technischen, organisatorischen und mitarbeiterbezogenen Problemen bei der Home-Office-Nutzung in der Corona-Krise 2020. Statista.
- Tannert, A. (2020). Einführung von Home-Office in der Coronakrise 2020. *Wie verändert die neue Form der Arbeit Unternehmen und was sollte für eine*, 67.
- Tannert, A. (14. 04 2021). Einführung von Home-Office in der Coronakrise 2020. *Wie verändert die neue Form der Arbeit Unternehmen und was sollte für eine*. Chemnitz: Technische Universität Chemnitz.
- Tannert, A. (14. 04 2021). Einführung von Home-Office in der Coronakrise 2020. *Wie verändert die neue Form der Arbeit Unternehmen und was sollte für eine*, S. 45.
- TQS Research & Consulting KG. (2020). *Studeinergebnisse: New Work & Home-Schooling während der Corona-Pandemie*. Wien: TQS Research & Consulting KG.
- Umbs, C. (5. Juli 2020). Arbeiten nach Corona: Ist Homeoffice das Modell der Zukunft? *Wirtschaftsinformatik & Management volume*, S. 270–272.
- Vogt, S., & Werner, M. (05. 08 2014). Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse. S. 58.

## **13. Anhang**

### **13.1 Interviews Führungskräfte**

13.1.1 Interview Person SH; 48 Jahre

**Dann gehen wir jetzt eher in die Führungskräfte-Befragung.**

Okay.

**Wie glaubst denn du, ist es deinen Mitarbeitern im Home-Office so ergangen, im gezwungenen Maße oder auch wenn sie es freiwillig gemacht haben? Was ist so deine Einschätzung?**

Hier ist es gemischt. Es ist schon auch immer wieder der Drang da, dass man zusammen ist, weil es einfach ein ganz anderes Zusammenarbeiten ist, aber natürlich wird's auch von manchen genossen, wenn sie daheim sind. Aber dass es an irgendwas gefehlt hätte, hätte ich nicht vernommen; weder während Corona noch sonst.

**Was glaubst denn du, dass so die Firma tun kann, um die Mitarbeiter im Home-Office zu unterstützen?**

Was mir so als erster einfallen würde wäre, was kann ich bringen, also gerade, wenn es jetzt Corona-bedingt Zwang war, dass man den Leuten die Sachen vorbeibringt. Dass jeder Internet daheim hat, davon geh ich mal aus, ansonsten wäre es auch, dass man unterstützt. Wenn jemand die ganze Zeit dann auf der Couch sitzt, so kann man auch nicht arbeiten, da geht's dann dran zu schauen, okay, gibt es die Möglichkeit mit einem Shared Space, weil man kann ja niemanden vorschreiben, wie er zu leben hat daheim.

**Und trennst du da wieder in freiwillig und unfreiwillig "Home-Office-machen"?**

Natürlich, wenn man Home-Office zu Hause machen will, dann hat die Person schon zu schauen, dass sie zu Hause arbeiten kann. Natürlich kann man schon sagen, ich bräuchte einen besseren Bildschirm, oder einen zweiten, dann kann man schon schauen und helfen. Sowas kostet jetzt keine Lawine, das ist wie ein Firmenhandy, dass man privat auch nutzen kann. Da sehe ich jetzt nicht das Thema. Da sehe ich dann eher Schreibtisch und Sessel, dass man da dann schon selber schauen muss, wie man dazu kommt.

**Und was würdest du glaub, dass so die Einschätzung der Mitarbeiter sind, was sie haben wollen würden? Weil du zum Beispiel das mit den Möbeln gerade gesagt hast: Glaubst du, dass das die Mitarbeiter dann ähnlichsehen oder vielleicht doch andere Wichtigkeiten sehen bzw. ganz bestimmte Dinge einfordern würden fürs Home-Office? Wie schätzt du das so ein?**

Das hätte ich jetzt nicht so vernommen. Ich weiß nicht; glaub ich nicht, nein. Die Mitarbeiter, weiß ich, dass die zu Hause gut ausgerüstet sind, von Haus aus. Also ich

meine, heutzutage ist eh jeder schon gut ausgestattet. was das Thema betrifft, also ich glaube nicht, dass da viel fehlt oder eingefordert wird. Aber ich kann mich täuschen.

**Dann sind wir eigentlich schon bei der letzten Frage: Was glaubst du sind die wichtigsten Voraussetzungen, dass die Mitarbeiter Home-Office machen können, und wie würdest du die Reihen?**

Da fällt mir nix neues ein, ehrlich gesagt. Also die wichtigste Voraussetzung denke ich ist, das Umfeld; dass man Platz hat, einen Arbeitsplatz einzurichten; danach die Ausstattung. Und bestimmt auch die Disziplin. Man muss der Typ dafür sein. Gibt ja Leute, die daheim nicht konzentriert bei der Sache bleiben können.

**Abschließend noch eine kurze Frage, wie würde denn in deinen Augen die optimale Home-Office Vereinbarung bzw. ein Modell aussehen?**

Also ich hatte als Mitarbeiter schon mal eine Shared-Desk-Situation, aber das ist furchtbar, ich habe das Gefühl, dass ich der Firma dann nicht mal wichtig genug bin, dass ich einen eigenen Arbeitsplatz bekomme. Ich persönlich bin kein Freund vom Home-Office, auch wenn wir in einem Bereich arbeiten, wo man viel online arbeiten kann, es ist einfach halt wahnsinnig anstrengend, es braucht Nerven, Zeit. Tasks brauchen viel mehr Zeit als wie, wenn ich kurz zusammensitze. Also fixe Tage Home-Office, ja, wenn ich weiß, an diesen Tagen habe ich keine Termine und kann operativ arbeiten. Also bisschen Flexibilität wäre gut.

**Gibt's auch so ein Maximum, wo du sagen würdest, dass okay ist, dass die Leute ins Home-Office gehen?**

Also das ist eine Ausmachungssache und wie viel man halt zusammenarbeitet. Wenn jemand selbst die Tasks machen kann, voll selbstständig, braucht niemand ins Büro kommen, solange es aber eine Zusammenarbeit geben muss, die Abstimmungen erfordert, macht Home-Office und Nicht-Home-Office das Thema halt für mich kompliziert. Und ich finde es eher unsozial. Das Team, das wir, fällt auseinander.

### 13.1.2 Interview Person ML; 35 Jahre

#### **Wie glaubst denn du ist es deinen Mitarbeitern im Home-Office ergangen oder wie geht es ihnen derzeit mit Home-Office?**

Insgesamt in unserer Branche war es ja schon immer möglich, Home-Office zu nehmen. Wir haben im Unternehmen Home-Office eher gehabt als – damit mein ich vor Corona – wer will, der darf, wenn er es braucht, aber es war nicht so ‘ich mach drei Tage jetzt Home-Office, weil ich Lust drauf hab’, sondern eher begründet, weil wer den kranken Partner pflegen muss, weil er ein Paket entgegen nehmen muss etc. Man hat ihn schon leicht gekriegt, seinen Home-Office-Tag, so war es nicht, aber wir haben schon geschaut, dass die Leute anwesend sind. Ich glaube, dass ein signifikanter Abfall bei der zwischenmenschlichen Abstimmung auftritt. Du triffst dich für ein Meeting oder eine Problemstellung - die Kanäle sind natürlich da, Slack etc.-, aber was mir aufgefallen ist, dass die Kommunikation neutral bis negativ ist, du schreibst nicht ‘na wie geht es dir heut’ oder du triffst dich zum Kaffee. Du hast von einer Person maximal noch von einem arbeitsrelevanten Problem gehört, aber mehr nicht mehr. Ich habe das Gefühl gehabt, man wird nur noch mit Aufgaben oder Problemen konfrontiert und dass das eine negative Grundstimmung erzeugt. Und es fehlt auch das gemeinsame Erfolge teilen. Also, sich zusammen über einen neuen Kunden freuen, ein erfolgreichen Projektabschluss mit einem Essen zu feiern oder auch im negativen, sich über einen schwierigen Kunden gemeinsam ärgern. Sowas fehlt halt im Home-Office dann total.

#### **Und glaubst du, abgesehen vom Zwischenmenschlichen, dass den Mitarbeitern auch noch was gefehlt hat, sei es aus technischer Hinsicht oder aus anderen Gründen? Hats vielleicht Feedback gegeben?**

Im Marketing hatten wir schon Leute, die den Computer nur zum Arbeiten haben und kein Hobby darin sehen, da haben wir gemerkt, natürlich, Internetleistung war stellenweise schlecht. Ein paar waren/sind auf der Studentenschiene unterwegs, was das betrifft. Was mir aufgefallen ist, ich bin am Anfang am Esstisch gesessen und das haben sehr viele so gemacht. Mein Kreuz hats mir nicht gedankt, klar, wenn dir die Sessel fehlen, das kann ich mir dann schon bei den anderen so vorstellen, dass das ähnlich ist. Von der Ausrüstung ist mir aufgefallen, außer die Internet-Sache, dass natürlich manche gesagt haben, sie brauchen eh nix, Rechner reiche ihnen, bis wir draufgekommen sind, dass es bei manchen Tasks unmöglich ist, das vernünftig mit nur einem Laptop durchzuführen. Du hast so viele Tabs offen, unmöglich, du brauchst mehrere Bildschirme.

#### **Wie glaubst du oder wie würdest du die Situation jetzt einschätzen? Also in der Nach-Corona-Zeit, wie es da den Mitarbeitern so geht im Home-Office?**

Ich denke mittlerweile haben die Mitarbeiter schon Erfahrung damit. Was aber schon ist, abgesehen von Vorteilen, wie den wegfallende Arbeitsweg zum Beispiel: Man lenkt sich viel leichter ab im Home-Office. Also du gehst etwa aufs Klo, siehst Sachen rumliegen und beginnst aufzuräumen mal zwischendurch, weil du es ja erledigen kannst auf die Schnelle. Ich sehe das realistisch, kein Mensch sitzt 8h zu Hause und starrt in den Bildschirm; deshalb habe ich das Gefühl, dass die Effizienzzeit außer bei Tunnelarbeiten nicht besser ist und erschwerend ist für die Mitarbeiter. Und am Ende bleibt dann von der Zeitersparnis durchs wegfallende Pendeln eh wieder nix über.

**Was denkst du kann die Firma eigentlich tun, um seine Mitarbeiter im Home-Office zu unterstützen?**

Also technisch ist irgendwie logisch: ein Monitor kostet nicht viel, es ist eine bessere Option hier Geld in die Hand zu nehmen und die Leute auszustatten, als wenn sie dann die ganze Zeit am Laptop nur arbeiten mit einem Schirm. Und ich glaub, was Ausrüstung angeht, die meisten sind da eh fit, ich mein Internet hat ja eh schon fast jeder ein gutes, man schaut Netflix etc. Also die letzten paar Überbleibsel von Leuten, die noch immer kein gutes Internet haben, denen werde ich das auch nicht dann zahlen muss ich gestehen. Was irgendwelche finanzielle Spritzen angeht muss ich sagen, dass die Frage bei uns nie aufkam. Ich weiß nicht mal was es rechtlich gäbe. Was ich sehr spannend fand, ist die Versicherungs-Seite, was ist das dann, wenn du dich zu Hause verletzt. Aber die wurde wenig behandelt, auch von der Mitarbeiter-Seite.

**So, dann kommen wir eigentlich schon zu meiner letzten Frage, und zwar: Was glaubst denn du sind die 2 wichtigsten Voraussetzungen aus Sicht deiner Mitarbeiter, die erfüllt sein müssen, damit Home-Office gut funktionieren kann – und könntest du es dann gleich auch in eine Reihung bringen? Also, was ist die wichtigste, was ist die zweitwichtigste Voraussetzung?**

Ich denke, was sehr wichtig ist, ist zu wissen, an wen man sich wenden kann bei Unklarheiten. Sonst kann es passieren, dass die Leute dann einfach nicht mehr fragen. Weil normal sitzt ja wer daneben oder du kannst zu uns reinkommen und fragen. Also, dass man im Endeffekt klar weiß, an wen man sich wenden soll. Was natürlich auch wichtig ist, dass meine Arbeit gesehen wird. Du machst was und das Ticket ist fertig und das wars? Es gibt fast kein Loben. Das denke ich, ist den Leuten auch sehr wichtig, dass das gerade bei Home-Office nicht zu kurz kommt, weil man es ja nicht so gut mitbekommt als wie, wenn man im Büro sitzt. Ganz generell auch, dass man den Mitarbeitern zeigt, dass man gesehen hat, dass sie was gemacht haben. Also das wäre mir als Mitarbeiter schon sehr wichtig, nicht, dass die Chefs dann glauben, man hat ja eh gar nix gemacht. Und was auch sehr wichtig ist, ist, dass die Arbeitszeit nicht so sehr

verschwimmen darf. Alles wird ein Einheitsbrei, man hat kein Zeitgefühl mehr. Es gibt ja Menschen, die dazu neigen sich oft abzulenken und die Arbeit zu unterbrechen, also, dass man mal was isst, zwischendurch, danach aufräumt mal und später weiterarbeitet, also im Grund aufsteht und dann bis zum Schlafengehen irgendwie arbeitet, wenn auch mit Unterbrechungen.

### **Was wäre für dich in der Post-Corona-Zeit die optimale Home-Office-Lösung?**

Da gibt es wohl nicht DIE eine Antwort, weil es personen- und taskabhängig ist. Flexibel müsste es sein. Im Schnitt glaube ich, dass so 3 Tage im Büro, 2 Tage daheim besser sind. Manche Leute richten sich ja dann fixe Tage ein und ich würde gerne als Chef vermeiden, dass sich die Leute gar nicht mehr sehen. Und deshalb glaub ich, sind so 2 Tage daheim in flexibler Form die richtige Lösung.

### **Und die Reihung noch?**

Ich bin der Meinung, dass das wichtigste bei den Voraussetzungen die Flexibilität ist, es gibt nämlich Mitarbeiter, die wollen öfter da sein und andere weniger. Und die ganze Kommunikationsthemen von vorhin sehe ich als wichtig an, also das Loben und die Taskklarheit bzw. an wen ich mich wenden kann. Und noch dazwischen, zwischen dem und der Flexibilität, sozusagen als zweitwichtigsten Grund, würde ich meinen, dass das das "Arbeit beenden können" ist. Also man an einen Punkt sagen kann, so, jetzt ist die Arbeit zu Ende und ich hör auf und dass das nicht alles verschwimmt. Was so Sachen wie ein zusätzliches Zimmer betrifft, ist es halt Personenabhängig. Wer eine Familie aber hat, oder auch einen Partner, der wird ein eigenes Büro wohl brauchen, das kann ich mir vorstellen, dass das sonst der Horror ist und eigentlich damit eine der wichtigsten Voraussetzungen ist, so wie die Kommunikationsthemen eben. Die Frage nach Kostenersatz ist witzigerweise aber nie aufgekommen, also denke ich nicht, dass das so wichtig den Leuten ist; zumal man ja auch sagen muss, dass eh niemand gezwungen wird, daheim zu arbeiten, es gibt ja ein Büro, also denke ich, darf man da als Arbeitgeber schon auch mal was ablehnen, wobei ich es aus Mitarbeiter-Sicht ja verstehen würde. Aber wie gesagt, das war bei uns nie Thema, also es wurde nie danach gefragt von Seiten der Mitarbeiter.

### 13.1.3 Interview Person GM; 33 Jahre

#### **Starten wir gleich mal rein: Was glaubst du, wie ist es deinen Mitarbeitern im Home-Office ergangen bzw. wie geht es ihnen jetzt derzeit?**

Ich denke, dass sich das über die Zeit hinweg dahin entwickelt hat, dass jeder mit der Situation umgehen gelernt hat, wie gehe ich auch im Arbeitsalltag mit dem Home-Office um, und sicher auch ein bisschen gewendet hat, eben, dass die Leute eigentlich von Anfang sehr pro Home-Office, eher in die Richtung: 'ich freue mich schon da wieder aufs Büro, auf die Kollegen', also eher eine zweigeteilte Meinung, wenn sich nicht sogar ein Contra Pro-Home-Office entwickelt hat, das ist so mein Gefühl, dass das so beim Einzelnen entstanden ist. Ich glaube, dass manche Leute das sehr schätzen, dass sie selbst ihre Zeit einteilen können, wann sie was machen; zwischendurch vielleicht auch mal private Dinge machen können und dann die Zeit einfach mal anhängen können. Und andere glaub ich, das ist individuell abhängig, schätzen doch sehr, dass sie diesen Rahmen haben, wenn sie sagen, ich bin von Hausnummer 9-17 anwesend und danach schließe ich auch wirklich ab.

#### **Hast du da eh auch mit den KollegInnen da gesprochen oder Feedback erhalten oder wie kommst du zu diesem Entschluss?**

Das ist schon auf Basis von Feedback der Leute, ich habe mich schon umgehört und aktiv auch die Frage gestellt, wie es den Leuten dabei ging oder geht und das ist eigentlich so über allem drüber das Feedback. Meine Annahme war, dass es jeder sehr schätzt und dass jeder sehr froh ist, darüber, wenn er das selbst, ich sag jetzt mal managen kann, und auch zu Hause arbeiten kann. Da ist die Annahme aber dann recht schnell relativiert worden, dahin, dass die Leute recht froh waren, wenn sie ins Büro können.

#### **Also kann man zusammenfassend sagen, dass das doch überraschend für dich kam?**

Das war definitiv überraschend, also anfangs habe ich mit meinen 2 Mitgeschäftsführern eigentlich die Annahme gehabt, dass wir uns schwertun werden, die Leute wieder ins Büro zu holen, da haben wir uns dann echt überlegt, welche Anreize wir schaffen, damit das wieder möglich wird, weil wir klar die Vorteile sehen vom Büro. Das hat sich echt dann von alleine ergeben, die Leute hat es wieder ins Büro gezogen, was ich sehr positiv find.

#### **Was kann denn die Firma tun, um den Mitarbeiter im Home-Office zu unterstützen?**

Ich habe halt gesehen, dass die Leute sich sehr schwer tun, es fehlt zum einen das Soziale im Home-Office. Du bist halt immer allein mit deinem Partner in den eigenen vier

Wänden oder ganz allein und dir fehlen die Kollegen, dir fehlt der Austausch, also diese schnellen Gespräche zwischendurch, mal schnell was fragen, das fällt komplett weg und da haben wir schon im Unternehmen gesehen dass das teilweise Effizienzeinbußen bedeutet, also die Leute waren einfach ineffizienter, die Tasks haben einfach länger gedauert und es sind Fehler passiert, also es sind wirklich Entscheidungen getroffen worden von Einzelpersonen, die so im Büro nicht stattgefunden hätten, wenn man sich abgesprochen hätte; das sind alles keine großen Dramen gewesen, aber in Summe macht es ein Projekt dann einfach unrentabel oder einfach nicht mehr so effizient, und deswegen haben wir dann einfach gesagt, dass wir es gerne wieder hätten, dass die Leute wieder drinnen sind, weil neben dem sozialen Aspekt oft das inhaltliche bei den Projekten einfach positiver dann war.

### **Was kann die Firma tun deiner Meinung, um die Mitarbeiter zu unterstützen im Home-Office?**

Also was wir gemacht haben damals war, dass wir den Leuten Hardware gebracht haben oder gebeten haben, dass sie sie mitnehmen, weil oftmals das Problem ist, das du zu Hause, wenn du nicht gerade Entwickler bist, eine schlechtere Infrastruktur hast als im Office; bei den Entwicklern ist das anders. Aber bei normalen Mitarbeitern sag ich mal, da fehlt das. Und wir haben gesagt, wir wollen nicht, dass gesundheitliche Einbußen entstehen, also wenn du den ganzen Tag am Laptop sitzt und nach unten schaut, ist das gesundheitlich natürlich ein Problem. Aber natürlich auch wieder auch arbeitseffizienztechnisch. Also wenn ich einen Monitor habe, einen kleinen, bin ich einfach nicht so schnell oder wenn ich keine Tastatur habe oder keine Maus und nur mit Trackpad arbeiten muss, dann bin ich einfach nicht so schnell wie normalerweise, und da haben wir wirklich geschaut, dass wir unsere Leute gescheit ausstatten und fragen, was brauchen sie und dann haben wir entweder die Hardware vom Büro zur Verfügung gestellt oder wirklich separat Dinge angeschafft, die die Leute dann mit nach Hause nehmen konnten.

### **Gab es da Einschränkungen beim Equipment?**

Also bei uns hat es sich geeinigt auf das technische Equipment, wir sind nicht jetzt nicht den Weg gegangen und haben gesagt, wir erweitern Internetkapazitäten. Klar, wenn jetzt jemand Probleme hat mit dem Internet zu Hause, dann soll er es sagen, da haben sich die Leute aber selbst drum gekümmert, da muss ich auch sagen, da bin ich auch recht froh darüber, weil es natürlich auch Kosten bedeutet für die Firma. Und da muss man sich dann gut überlegen, wie man die am besten vergüten kann.

### **Und was war mir anderen Dingen?**

Naja, Möbel zum Beispiel waren jetzt nicht der Plan, die haben wir nicht bereitgestellt, aber es war auch nicht die Notwendigkeit bisher. Außerdem haben uns die Leute gesagt, entsprechende Ausstattungen zu Hause zu haben.

**Zur letzten Frage, was glaubst denn du was sind denn die wichtigsten Voraussetzungen der Mitarbeiter, die erfüllt sein müssen, damit sie Home-Office machen können und damit das gut funktioniert, und wie würdest du das Reihen von der Wichtigkeit oder Notwendigkeit her?**

Ich glaube generell, dass es für Mitarbeiter ganz wichtig ist, so blöd es klingt, dass sie wissen, woran sie Arbeiten sollen, dass sie eine Organisation haben oder eine Planung oder ein großes Ganzes kennen, was denn da jetzt zu tun ist bei den einzelnen Tasks. Ich krieg das sehr oft bei befreundeten Unternehmern mit, dass das in vielen Firmen fehlt, dass im Home-Office plötzlich nicht klar ist, was ist denn da jetzt den genauen Task. Und da fehlt eben diese Abstimmung. Das ist einmal das inhaltliche, das notwendig ist, dann die Infrastruktur, das ist klar, das muss passen, also das technische. Ich glaube, dass das der zweitwesentlichste Faktor. Das Erste ist natürlich, was mach ich, was habe ich zu tun; dann natürlich wie und in welchem technischen Umfeld mach ich das. Und dann das Soziale, das spielt aus meiner Sicht auch eine große Rolle, dass du trotzdem die Möglichkeit schaffst, dass die Mitarbeiter sich austauschen, können. Wir haben das versucht und machen das ja auch täglich mit dem Daily Call, den wir frei zur Verfügung stellen, zur Abstimmung. Also zusammenfassend, wenn ich s reihen müsste, würde ich sage: zuerst der Inhalt, dann das Equipment, dann das Soziale.

**Es gibt auch noch so Themen wie zum Beispiel Diäten, eine vertragliche Fixierung, wie das Home-Office abläuft etc. - wie sind da deine Gedanken zu solchen Sachen? Glaubst du ist das den Mitarbeitern wichtig, weniger wichtig; wie sind da so deine Gedanken?**

Das ist eine gute Frage. Spezifisch auf unser Unternehmen ist mein Gefühl, dass den Mitarbeitern sowas sekundärer ist bei uns; das Vertragliche aus dem heraus, weil wir ein offenes Klima haben und da eigentlich auf Erfordernisse, Wünsche eigentlich recht flexiblen drauf eingehen. Das ist das, was mein Gefühl mal so ist. Es wäre aber mal durchaus interessant, hier die andere Seite zu hören oder zu sehen. Wir haben schon darauf geschaut, dass das vertraglich geregelt ist, also wir haben fürs Home-Office Vereinbarungen getroffen, um einfach für beide Seiten einen Rahmen zu schaffen, aber da ist jetzt nicht jedes Ding im Detail definiert. Ich glaub auch nicht, dass es in unserer Größe erforderlich ist. Im Vergleich zu größeren Firmen kann sowas natürlich wichtiger dann sein, aber ich denke schon, dass das bei uns noch alles flexibel ist, wenn wer was braucht.

**Noch abschließend, wie würde denn deine optimale Home-Office Lösung aussehen, bezogen auf die Anzahl auf fixe Tage oder Flexibilität oder eher nur im Notfall? Was wäre für dich als Führungskraft das, wo du sagst, das macht aus unserer Sicht Sinn, aber das würde auch deinen Mitarbeitern gefallen.**

Das ist eine spannende Frage, weil dieses Modell, dieses idealtypische Modell, das haben wir in den vergangenen Jahren immer versucht zu finden; ich weiß jetzt nicht, ob wir da auf einen grünen Zweig schon kommen sind. Aber ich glaube, für unsere Firma ist es ein gutes Modell, das Ganze sehr flexibel zu halten; zu sagen, es gibt 1 oder maximal 2 fixe Tage, an denen das Team fix im Büro ist. Das hat halt den Grund, weil wir Meetings abhalten, die für das ganze Team wichtig sind, aber generell wollen wir den Mitarbeitern schon selbst die Wahl lassen, für welche Task oder welche Meetings muss ich rein ins Büro. Ich glaube, dass das ganz gut funktioniert. Ich war anfangs skeptisch, weil ich mir dachte, dann ist nie wer da, aber es hat sich das Gegenteil bewahrheitete. Eigentlich wollen die Leute viel öfter ins Büro, darum glaube ich ist es richtig, den Modus, es freizustellen, beizubehalten. Das passt für unsere Unternehmensgröße recht gut. Ich habe anfangs sogar überlegt, dass wir ein Modell einführen könnten, so 50:50, dass das auch nicht so schlecht wäre; wenn ich es nämlich von der wirtschaftlichen Seite betrachte, dann kannst du damit beginnen, die doppelte Anzahl an Leuten im Unternehmen zu haben mit derselben Arbeitsplatzanzahl, weil du kannst, beginnen Arbeitsplätze doppelt zu belegen und du sparst da natürlich wesentliche Mietkosten. Das ist auch ein Modell, wo man sagen kann, dass das eine Möglichkeit wäre, was aber auch Shared Desks bedeuten würde, aber es wäre einer dieser Vorteile aus Unternehmer-Sicht, die das Home-Office mit sich brächte.

**Das wars schon wieder, vielen Dank für deine interessanten Gedankengänge!**

Sehr gern.

13.1.4 Interview Person MP; 33 Jahre

**Dann kommen wir gleich direkt zur eröffnenden Frage: Wie glaubst du ist es denn deinen MitarbeiterInnen im Home-Office ergangen bzw. wie glaubst du geht es ihnen, wenn sie jetzt Home-Office daheim machen?**

Das ist eigentlich sehr unterschiedlich und hängt immer vom Charakter der jeweiligen Person ab, also wir haben für uns im Unternehmen beobachtet, dass es Personen gibt, die gut im Home-Office arbeiten können und auch diesen sozialen Kontakt gar nicht so brauchen oder benötigen und die sich auch sehr gut daheim konzentrieren können und dort auch relativ schnell und effizient ihre Arbeit voranbringen. Auf der anderen Seite gibt es aber auch Leute, die diesen sozialen Kontakt richtig brauchen, die daheim teilweise auch richtig erschwerte Verhältnisse vorfinden, was das Arbeiten daheim betrifft, und deswegen lässt sich diese Frage relativ unterschiedlich beantworten und hängt denke ich wirklich vom Charakter der jeweiligen Person ab; also weniger von der Stelle oder Job-Description.

**Wie würdest du insgesamt sagen war die Resonanz, die Rückmeldung deiner Mitarbeiter?**

Eigentlich war sie positiv, also, man muss ja unterscheiden zwischen dem freiwilligen Home-Office und dem verpflichtenden, zwecks Covid. Und in beiden Situationen wars eigentlich so, dass wir eine positive Resonanz erhalten haben und, dass eigentlich vieles gut funktioniert hat im Großen und Ganzen.

**Und wir war eure Resonanz, also die von euch als Geschäftsführer, wie war da die Resonanz, hat was gelitten oder wie habt ihr, wie hast du das wahrgenommen?**

Ja, prinzipiell war die Resonanz auch von uns positiv. Natürlich versucht man einen guten Kompromiss zu finden zwischen Home-Office und der Tatsache, dass halt das Teamgefüge nicht zu sehr in den Hintergrund gerät - hinzu kommt da noch, dass das Onboarding, bei Home-Office sehr schwierig möglich ist bis überhaupt nicht funktioniert, meiner Meinung nach. Und da haben wir immer versucht, einen guten Kompromiss zu finden, natürlich nach allen gesetzlichen und gesundheitlichen Rahmenbedingungen, die wir halt in den letzten Monaten und Jahren hatten.

**Was kann die Firma deiner Meinung nach tun, um die Mitarbeiter jetzt auch noch im weitergehenden Home-Office zu unterstützen?**

Also uns ist wichtig, dass wir quasi von unserer Seite alle Rahmenbedingungen schaffen, dass unsere Leute sich auch wohlfühlen und effizient arbeiten können; das fängt an bei den Arbeitsgeräten. Das heißt, wenn mal jemand einen zweiten Bildschirm benötigt oder

einen Bildschirm generell benötigt, dass wir den bereitstellen, natürlich, und dass diejenige Person mit den Geräten einfach gut und effizient daheim arbeiten kann, das ist uns ganz wichtig. Natürlich versuchen wir dann auch gewisse Formate zu schaffen; also es gab dann auch beispielsweise vor 2 Jahren so ein Format, dass wir uns zweimal am Tag zu so einer virtuellen Pause getroffen haben, das hat ganz gut funktioniert und da haben wir versucht und versuchen noch immer einen geeigneten Rahmen zu schaffen, dass es für alle Beteiligten angenehm ist, dass der soziale Kontakt auch gestärkt ist, auch wenn man längere Zeit im Home-Office ist.

**Wie ist das so angekommen, eure Maßnahmen, das ganze Aufziehen des Home-Office. Wie war da so die generelle Auffassung, gabs da Feedback von den Mitarbeitern?**

Also wir haben schon aktiv Feedback eingefordert und das war auch größtenteils so schon in Ordnung, es kam dann schon natürlich das Feedback, vielleicht reicht das mit einmal am Tag, so eine gemeinsame Pause, und nicht zweimal; es war aber eh immer auf freiwilliger Basis, also da haben wir schon ehrliches Feedback bekommen. Das war auch gut so, aber prinzipiell ist das Ganze eigentlich sehr positiv und offen aufgenommen worden.

**Du hast es schon anklingen lassen immer mal wieder, aber was glaubst denn du sind denn so die wichtigsten Voraussetzungen aus Sicht deiner Mitarbeiter, die erfüllt sein müssen, dass Home-Office gut funktionieren kann?**

Ganz klar die Arbeitsgeräte, also auch der Raum und die Gegebenheiten daheim, das muss mal passen, das ist ganz klar und auch die familiäre Situation; es ist was anderes, wenn du Single bist, als wenn du schon zwei Kinder hast, die auch daheim sind, das ist natürlich absolut zu unterscheiden, da gibts natürlich Unterschiedlichkeiten, aber was wir von unserer Seite machen können, ist, die Arbeitsgeräte bereitstellen, die jeder benötigt, um einfach effizient und gut arbeiten zu können - einen geeigneten Rahmen zu schaffen, Spielregeln zu schaffen, die Fair sind, und einfach einen gut funktionierenden Arbeitsalltag zu gewährleisten. Das wäre so unsere Hauptaufgabe, dafür zu sorgen, dass sich jeder wohlfühlt, dass der Kontakt, der direkte Kontakt, darunter nicht leidet.

**Würdest du erwarten, wenn ich deine Mitarbeiter dazu befrage, dass da auch noch andere Sachen dabei rauskommen.**

Prinzipiell sind natürlich auch Diäten legitim zu fordern, prinzipiell kam hier aber nichts aus dieser Richtung bislang, also weder von unseren aktuellen MitarbeiterInnen als auch von jenen, die jetzt nicht mehr bei Overlap sind. Also da kam nix und damit haben wir uns auch ehrlich gesagt nicht wirklich befasst, weil wir auch andere Schwierigkeiten

hatten, natürlich in der schweren Corona Zeit, in der schweren Pandemie-Zeit und da das ganze Thema bislang nicht aufkam, haben wir uns damit auch nicht wirklich beschäftigt.

**Also, um es zusammenzufassen, es wäre dann, wenn ich es richtig verstehe, ja dann doch eine Überraschung, wenn dann aus der Befragung herauskommen würde, dass Diäten doch eine der wichtigsten Punkte beim Thema Home-Office wären?**

Ja, das würde doch überraschend kommen.

**Was wären deiner Meinung nach oder was glaubst du sind die wichtigsten 2 Voraussetzungen deiner Mitarbeiter, um gut im Home-Office arbeiten zu können?**

Ich denk der Raum und die Geräte und die Atmosphäre, also die Umgebung, dass das ganz klar eine wichtige Voraussetzung ist, nur so kann man konzentriert und effizient arbeiten. Es muss ja auch Spaß machen. Wenn ich in der Früh aufstehe als Mitarbeiter und mir denk, boah jetzt muss ich schon wieder auf dem kleinen Tisch arbeiten und habe eine schlechte Internetverbindung, dass macht keinen Spaß und da leidet einfach alles darunter, also ich denk jetzt mal eine Hauptvoraussetzung ist die Infrastruktur bzw. die Arbeitsgeräte und danach die Umgebung/Atmosphäre.

**Was genau meinst du mit Atmosphäre**

Wenn ich jetzt zum Beispiel eine große Baustelle um mich herumhabe, was wir in Wien ja oft haben, oder wenn man einfach nicht konzentriert, arbeiten kann aufgrund des Umfelds, in dem man sich befindet, sag ich mal, dass kann natürlich sehr anstrengend werden.

**Also, ich fasse kurz zusammen: Was ich so rausgehört habe, das wichtigste ist aus deiner Sicht die Infrastruktur, dass da so passt und als zweitwichtigster Punkt das Umfeld, in dem gearbeitet wird.**

Genau, die zwei Sachen würde ich als sehr wichtig erachten und danach natürlich die Spielregel und die Möglichkeiten sich sozial auszutauschen.

**Und was denkst du wäre eine gute Lösung, Home-Office zu machen, von den Tagen her?**

Ich denke ahm, dass das individuell unterschiedlich ist und im Digitalen Marketing beispielsweise halt auf die Termine ankommt. Es sollte schon so sein, dass die Mitarbeiter öfter im Büro sind als daheim, also so an die zwei Tage im Home-Office, wenn das mit keinen Terminen kollidiert und auch für die Kollegen und Kolleginnen, mit denen man zusammenarbeiten muss, so passt.

## **13.2 Interview MitarbeiterInnen**

### 13.2.1 Interview Person NH; 29 Jahre

#### **Beginnen wir gleich mit der ersten Frage: Wie erging/ergeht es dir grundsätzlich Home-Office?**

Es ist unterschiedlich. Es kommt drauf an, was ich für Tasks habe. Wenn ich weiß, dass jeder im Home-Office ist und wir Meetings haben, wo jeder remote ist, find ich es ganz okay, und auch besser, als wenn die Hälfte im Büro ist und die andere im Home-Office ist. Also so bald mal alle remote in einem Call sind, ist es irgendwie eine andere Dynamik und da find ichs ganz okay, hab mich ja doch dran gewöhnt an das Home-Office-Ding. Wenn ich viele Sachen habe, die ich so und so allein abarbeiten muss, wo ich quasi nicht wirklich ständig Input von wem anderen brauch, ist es auch ganz angenehm. Wenn ich so Punkte habe, wo ich viel Input brauch ist es dann auch oft doch schwieriger, weil wenn man persönlich im Büro ist, doch schnelles Feedback bekommt.

#### **Sehr interessant, und gibt es sonst noch so Dinge, die dir beim Ausüben von Home-Office wichtig sind?**

Rückblickend auf das Home-Office während Corona war es so, dass ich nur eine 1 Zimmerwohnung gehabt habe. Und ich habe auch keinen Schreibtisch gehabt, also ich habe über ein Jahr lang nur mit meinem Laptop, der sehr klein war, nur auf einen Bildschirm gebreitet und habe dann aber auch sehr viele Kundencalls gehabt, wo ich eigentlich Schulungen gemacht habe für die anderen und alles remote, was sehr anstrengend war. Ich habe mir auch nicht einen zweiten Bildschirm dann zum Beispiel auf den Esstisch hingestellt, weil mir ist es eigentlich wichtig, dass, wo ich arbeite, ich die Tür zu machen oder ich den Laptop zusammenklappen kann und ich ihn ins Kastl geben kann. Mittlerweile habe ich aber einen Bildschirm daheim. Ich habe einen Arbeitsplatz, ein eigenes Zimmer, wo ich eigentlich nicht bin, wenn ich nicht Arbeit; das ist schon wichtig, dass ich zwei unterschiedliche Bereiche habe. fUnd technisch z.B. bin ich eher sehr pragmatisch, wenn ich da eine Tastatur und eine Maus brauche, um Home-Office zu machen, dann besorg ich mir das, dass ich auch wirklich arbeiten kann, also mir fehlt dann nix. Was ich schon gemerkt hab war, dass das Internet dann oft zu Hause weniger gut ist. Gerade jetzt, wie wir wegen Corona in Quarantäne waren, warum auch immer, hat alles zuerst gut funktioniert und als ich dann in einem Meeting war, war alles weg wieder. Da bin ich gefühlt alle 10 Minuten aus irgendeinem Termin rausgeflogen, was dann auch anstrengend war.

**Was ich rausgehört hab: Deine Situation, was die Zimmer und Arbeitsräumlichkeiten zu Hause betreffen, haben sich geändert, weil du gemeint hast, dass du nun doch ein Zimmer hast zum Arbeiten.**

Genau, das habe ich mir dann auch so hergerichtet, dass ich alles habe, was ich brauch, also Docking Station, damit man einfach nur wirklich alles anstecken kann und alles funktioniert. Und ich muss nicht jedes Mal alles vom Büro mitnehmen.

**Und wie stufst du das ein? Du kennst ja beide Seiten: eine nicht ideale Umgebung daheim zum Arbeiten zu haben und eine bessere. Ist das essenziell für dich, dass du eine Home-Office-Situation wie jetzt vorfindest, rückblickend?**

Naja, es hat vorher auch funktioniert, ich denk, dass ist immer eine Frage, was erwarte ich mir, also ich würde Home-Office nicht den Bürotagen vorziehen. Ich finde besser, man sieht sich, man trifft sich, man kann in der Pause mal quatschen mit den Leuten, als ich sitze immer nur zu Hause. Das heißt für mich ist es keine dauerhafte Lösung, nur im Home-Office zu sitzen, es ist halt eher so, dass ich sag, ich kann mal einen Tag zu Hause arbeiten, wenn ich es brauche. Um drauf zurückzukommen: es hat vorher funktioniert, auch wenn mein Umfeld nicht perfekt war. Aber ich habe dann auch bei mir gemerkt, nach einem Jahr, es ist schon notwendig einen fixen Arbeitsplatz im Büro zu besitzen. Aber so wie es jetzt ist im Büro, ist es halt eine gute Kombi glaub ich.

**Wie würden für dich denn diese ideale Home-Office Vereinbarung mit Dienstgeber aussehen? Wie kann dich der Dienstgeber unterstützen im Home-Office?**

Also wenn es jetzt nicht so wäre wie bei mir gerade, also, dass ich alles schon selbst habe an technischem Equipment, würde ich mir schon erwarten, dass mir das zur Verfügung gestellt wird, wenn Home-Office angeordnet wird, also quasi wenn du es machen musst. Ob es der Bildschirm ist, ob es der Schreibtischsessel ist, ob es die Maus ist, dass man das einfach kriegt. Was ich auch gut fände, wäre so eine Abgeltung. Also die 3 Euro oder was diese Pauschale fürs Home-Office halt ist. Das find ich ganz gut, weil du ja doch, wenn du im Home-Office bist, andere Ausgaben hast als sonst. Du hast halt Internetkosten, die vorher nicht so waren, du hast Stromkosten, die du nicht so gehabt hast. Also das ist finde ich schon auch wichtig. Aber es ist jetzt bei mir nicht so, dass ich sag, es muss sein, weil ich sonst nicht auskomme, es wäre aber eine Wertschätzung und ein Entgegenkommen. Ich glaub was wirklich noch relevant ist, ist diese Teambuilding-Thema, dass man das nicht außen vor zu lässt, dass man da auch wirklich schaut, dass man irgendwie remote einen Spielabend oder sonstiges macht. Einfach, dass man nicht nur das Gefühl hat, man sitzt einfach nur da und redet nur über Bürothemen, sondern, dass man sich generell austauschen kann, dass man dieses Zwischenmenschlichen hat und ich glaube das brauchst du irgendwie, dass sich jeder wohlfühlt und man das Gefühl hat, Teil eines Teams zu sein.

**Spielt es für dich eigentlich eine Rolle, ob es ein Zwangs-Home-Office ist oder eben freiwillig ist, dahingehend wie du vorhin deine idealen Vorstellungen genannt hast.**

Also ich find, diese Möglichkeit, dass ich Home-Office machen kann, also dieses unausgesprochene es ist immer okay, ja, find ich gut. Ich würde nie glaube ich in einer Firma arbeiten, wo sie sagen, ich muss im Home-Office sein, fünf Tage die Woche. Ich versteh aber, dass man sagt zwei Tage die Woche Home-Office oder, dass du sagst, genauso wie es bei uns ist, grundsätzlich im Büro, aber ein, zwei Tage Home-Office pro Woche sind okay, sodass man eine Balance hat zwischen man sieht und man kann im Home-Office arbeiten, denn es ist halt manchmal einfacher, wenn da nicht ein, zwei Stunden quer durch Wien hin und retour fahrt. Aber ich find auch wichtig, dass einmal zumindest sowas wie ein Teamtag ist, wo alle da sind, weil es einfach dann eine andere Dynamik gibt, als wenn alle verteilt sind. Ich glaub, dass muss halt auch immer in Verträgen festgehalten sein, wenn das ein Muss ist, weil Kapazitäts-mäßig im Büro kein Platz ist, und du musst zwei Tage im Home-Office sein. Die Frage ist immer, ob man fixe Tage hat oder nicht. Ich würde es flexibel bevorzugen. Für mich macht es dann halt Sinn bei gewissen Terminen vor Ort zu sein, denn manche Meetings sind einfach einfacher, wenn man sich dann nicht remote zusammenschalten muss. Also wenn ich es mir aussuchen kann, würde ich nicht fixe Tage haben wollen, also zwei Tage sind gut, aber dass ich nicht immer Montag und Dienstag, sondern dass ich das dann dementsprechend auch anpassen kann, je nachdem, was es halt gibt, oder auch privat oder so, zB wenn die Waschmaschine kommt, dass ich dann daheim sein kann.

**Dann sind wir eh schon bei der letzten Frage: Grundsätzlich, welche Voraussetzungen müssen deiner Meinung nach erfüllt sein, damit Home-Office funktionieren kann und dass du das gleich auch in einer Reihung bringst.**

Ich glaub am wichtigsten ist, dass diese Arbeitskultur geschaffen wird, also dass man remote Meetings machen kann, dass dann eben auch alles funktioniert, dass jeder Google-Meet hat, dass alle ein Mikro haben, das funktioniert, also das da so ein bisschen die technische Gegebenheit passen. Dass man sagt, gut, da und da ist die Firma verantwortlich das zu Verfügung zu stellen oder sich da drum zu kümmern; das ist sag ich mal so mein Einser-Kriterium, das muss auf jeden Fall sein, sonst funktioniert es nicht. Technisches Equipment im Sinne von ich habe ich eine Maus, Tastatur etc, ich nenne es mal auf zwei oder drei. Ich mein, es ist sehr wichtig, aber andererseits kann man das auch ein bisschen eigenverantwortlich sein. Ist jetzt kein Muss, dass das die Firma zur Verfügung stellt, auch wenn man es schon verlangen kann. Sehr wichtig, so auf der zwei eigentlich, ist meiner Meinung nach, dass man eine Balance findet zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Gerade am Anfang war bei mir Coronabedingt in meiner alten Arbeit viel mehr Arbeit auf einmal im Home-Office. Da habe ich gemerkt, ich arbeite viel intensiver, weil ich einfach keine Pause mach und einfach viel zu tun habe – ich steh auf, arbeite und geh schlafen, also das darfs nicht sein. Die Frage ist nur wie man da drauf achtet, ob das

die Firma wirklich fördert oder irgendwie überprüft, im Sinne von, dass man das den Mitarbeitern auch immer irgendwie mitgibt und man aber auch selber auch als Unternehmen drauf schaut und man nicht so in einen Strudel reinrutscht. Dass ist so ein Punkt, der für mich so als Zweitwichtigster Punkt zählt, weil das einfach ziemlich schnell ziemlich anstrengend wird und die Leute dann auch wirklich ausgelaugt sind und nicht mehr können und nicht mehr wollen. Pausen grundsätzlich machen ist ein Punkt, dem man sich ein bisschen mehr Überlegen muss glaub ich und wo man mehr an sich arbeiten muss, weil man im Büro halt mal schnell auf einen Kaffee geht und nebenbei quatscht; zu Hause geh ich nicht zur Kaffeemaschine hin und stell mich hin und quatsch mit mir selbst. Was mir auch wichtig ist, und eigentlich so der dritte Punkt ist, ist, dass ich ein eigenes Zimmer habe, wo ich einfach alles zuklappen kann, die Tür zu mache und die Arbeit draußen lassen kann oder halt drinnen und so separat das Privatleben trenn. Ja, es geht notfalls auch ohne, wie man während Corona gesehen hat, aber wenn Home-Office freiwillig ist, muss das schon sein.

**Danke dir, das wars eh schon wieder, vielen Dank fürs Mitmachen und mir helfen beim Bachelor.**

Kein Problem, gerne.

13.2.2 Interview Person SH; 48 Jahre

**Dadurch, dass du sowohl als Führungskraft zählst, als auch als operativer Mitarbeiter bzw. nicht als Firmeninhaber zählst, werde ich dir beide Fragestränge stellen, also sowohl die, die ich den Führungskräften stelle, als auch den Mitarbeitern.**

Alles klar.

**Fangen wir mit der Mitarbeiter-Befragung an. Wie erging es dir im Home-Office grundsätzlich?**

Home-Office war für mich ein sehr schlechtes Übel, weil daheim die Ausstattung nicht da ist, aufgrund unserer Tätigkeit ich einfach eine bestimmte Ausstattung brauche, einen großen Bildschirm, ich brauche einen großen Schreibtisch etc. Ich hatte auch das Thema in der Wohnung, die Lärmbelästigung durch die Nachbarn. Und ich habe es generell, dieses alleine vor sich hinarbeiten und keinen Austausch haben mit jemanden aus demselben Bereich, ziemlich beschwerlich gefunden.

**Gings dir bei dem Austausch nur um den arbeitsmäßigen Austausch?**

Sowohl als auch. Es macht einen Unterschied, ob man zu zweit an einem Tisch sitzt und was zusammen ausarbeiten kann als wie, dass man über die Entfernung einfach nur jemanden am Bildschirm sieht. Das schränkt aus meiner Sicht die Kreativität immens ein.

**Weil du gesagt hast Lärm oder Lärmbelästigung; war das dauerhaft oder was war da der Auslöser und Hintergrund?**

Das war pausenlos, also da rede ich Pandemie-bedingt, die Nachbarn oben hatten 2 Kinder, die waren natürlich nicht in der Schule, sondern immer zu Hause und dementsprechend war der Lärm auch groß. Es haben sogar Kunden und Gesprächspartner im Call mitkriegt, dass ein Lärm da war von oben.

**Ist das jetzt auch noch so?**

Ich wohn dort nicht mehr.

**Wie sieht es in der jetzigen Wohnung aus?**

Lärmbelästigung habe ich nicht mehr, das Thema. Dass ich keinen Schreibtisch und keinen Schreibtischstuhl habe, sondern einen Esstisch und auf einer harten Holzbank sitze, ist aber immer noch gegeben. Ich habe zwar einen großen Bildschirm zu Hause, aber ich habe jetzt keinen speziellen Arbeitsbereich zu Hause.

**Wie wäre für dich denn die ideale Home-Office-Vereinbarung mit dem Dienstgeber? Also einfach, was dir dazu einfällt.**

Dass es gerade für Personen, für die es wichtig ist, dass sie zu Hause arbeiten können, dass denen Equipment zur Verfügung gestellt wird, dass du deine Arbeit auch verrichten kannst. Etwas, was ideal wäre, was aber wohl schwer umzusetzen ist, ist das man auch dementsprechend nicht nur an Laptop und an Bildschirm kriegt, sondern auch einen passenden Schreibtisch, oder auch Sachen, dass man das entsprechend verstauen kann und auch Sitzgelegenheiten hat.

**Welche Voraussetzungen müssen aus deiner Sicht erfüllt sein, damit das Home-Office auch wirklich gut funktionieren kann? Auch in eine Reihung gebracht, bitte.**

Also ein Dienstvertrag zum Beispiel muss es nicht sein. Es sollte zu Hause auf alle Fälle die Möglichkeit geben, einen Arbeitsplatz sich einrichten zu können. Was muss noch sein? Ich muss generell die Umgebung dazu haben, etwas die Wohnungsgröße; es gibt aber auch in einer kleinen Wohnung die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz separat einzurichten, den ich auch verstecken kann, ich möchte jedenfalls nicht den ganzen Tag den Bildschirm sehen.

**Und zum Beispiel so Sachen wie Diäten und dergleichen oder andere Aufwendungsentschädigungen?**

Naja, ich bin ja an meinem Wohnort; ich muss ja nicht mal zum Spar gehen einkaufen, wenn ich nicht will, wenn ich in da Arbeiten bin. Von daher finde ich nicht, dass es einen Ausgleich geben muss. Strom und Internet ist was anderes, das wäre schon wichtig, dass man gutes Internet hat, gerade in unserem Bereich - und nicht so ein mobiles, was man sich vielleicht mit zig anderen teilt. Da wäre es für mich schon legitim den Arbeitgeber zu fragen, ob da mitbezahlt wird – wenn angeordnetes Home-Office ist. Wenn sich jemand Home-Office zu Hause wünscht, weil es einfach lässig ist, dann sehe ich das wieder anders. Also wenn es angeordnet ist wie während Corona, dann sehe ich es sogar als legitim zu sagen, dass mir ein Teil meiner Heizungskosten zurückerstattet wird, weil ich ja den ganzen Tag heizen muss, als wie, wenn ich nicht zu Hause sitze; da fände ich es legitim, aber da unterscheide ich generell zwischen freiwilliges und nicht freiwilliges Home-Office. Bei Freiwilligem wäre es ein nettes Goodie, aber eine Voraussetzung, nein, bestimmt nicht.

### 13.2.3 Interview Person VB; 25 Jahre

#### **So, dann legen wir los. Wie erging es dir oder ergeht es dir grundsätzlich im Home-Office?**

Ich muss sagen, wie Corona gekommen ist, ist das Home-Office-Thema erstmals richtig relevant geworden. Davor, damals in meiner alten Arbeit, war es gang und gäbe, dass man ins Büro kommen muss. Es gab auch kein entsprechendes Set-Up, ich habe mir da damals alles selbst besorgen müssen, also Laptop nicht, aber VPN, Bildschirm etc. Dann während Corona war es schon eine Umstellung, als das kam. Einerseits war es natürlich cool dauerhaft Home-Office zu haben, andererseits war es schon so, dass es eine Umstellung war, weil du die Kollegen nicht so oft siehst und weil du dieses Abstimmen nicht so hast. Das war für mich schon sehr schwierig und ungewohnt. Ich muss auch gestehen, damals, also bei meinem vorangegangenen Arbeitgeber, eben rund um den Corona-Beginn, habe ich nur mehr das notwendigste im Home-Office gemacht, weil ich mich damals nicht wertgeschätzt gefühlt habe – und als dann Corona begann, und wir dauerhaft ins Home-Office gingen, war die Motivation dadurch noch mehr im Keller und ich habe ehrlich gesagt nur mehr das nötigste gemacht im Home-Office. Und es war dann auch komisch. Ich glaub, ich brauche auch das persönliche Feedback von meinem Vorgesetzten, weil so über den Chat oder den Call, kommen die Emotionen bei mir so stark an, und dadurch habe ich das Feedback nicht so sehr annehmen können und habe mich immer sehr unsicher gefühlt. Also ich habe mich zu dem Zeitpunkt sehr unsicher gefühlt. Ich habe dann während Corona Firma gewechselt, und hier bei uns ist es ja sehr flexibel mit dem Home-Office. Ich finde, es ist super, wenn man die Möglichkeit hat, aber ich bin eigentlich lieber im Büro.

#### **Warum?**

Weil, erstens kann ich im Büro privates und Arbeit besser trennen. Und, naja, wie soll ich sagen, es kommt voll auf die Tasks drauf an. Wenn ich weiß, ich habe einen Task, wo ich stundenlang nur irgendwas abarbeite, dann bin ich eigentlich lieber im Home-Office. Weil, dann kann man auch dazwischen mal was anderes machen, das geht im Büro halt nicht oder nur weniger gut. Also ich könnte schon Spaziergehen, aber naja, du weißt eh, macht man dann halt auch nicht so wirklich. Dahingehend bin ich dann gern im Home-Office. Es passiert mir dann aber auch, dass ich dann wirklich bis am Abend, bis 10 oder so, noch was für die Arbeit tun muss. Daheim habe ich halt nicht dieses, ich will jetzt aufhören, ich will jetzt nach Hause. Aber das sind halt Ausnahmefälle, im Grunde bin ich dann schon lieber in der Arbeit, weil eben da hast du das persönliche Feedback, du hast den Austausch, es ist lustig, du kannst schnell mal was Fragen und kriegst sofort eine Antwort, was über Slack dann wieder ewig dauert usw. Fazit: Ich finde es im Büro besser,

aber ich finde es muss eigentlich die Flexibilität geben, dass du so viel Home-Office machen kannst, so wie es für dich passt. Und flexibel halt. Was ich da nicht so gerne mag, ist, dass du es immer eine Woche vorher planen musst, weil ich entscheide das schon eher spontan, wenn ich mal nicht aufkomme aus dem Bett, dass ich dann eigentlich lieber daheimbleiben wollen würde und mir ist das eben schon zweimal passiert, wenn ich das gemacht habe, so spontan, dass das dann nicht so gut aufgenommen wurde. Also eigentlich, wenn ich eh schon zu 95% im Büro bin, dann möchte ich bei den übrigen 5% schon spontan selber entscheiden können, wann ich Home-Office machen möchte, auch ohne, dass es einen triftigen Grund gäbe.

**Wie würde für dich die ideale Home-Office-Vereinbarung mit dem Dienstgeber aussehen?**

Wichtig ist mir halt, dass ich jetzt nicht auch noch für Adapter oder so fürs technische Equipment aufkommen muss. Ich mein, ich habe zwar einen 2. Bildschirm, den ich mir für die FH gekauft habe, aber wenn ich jetzt keinen von Haus aus gehabt hätte, finde ich schon wichtig, dass die Firma dafür sorgt, dass du dasselbe Equipment zu Hause hast wie im Büro. Also ich mein das technische jetzt, mir ist nicht wichtig wiederum, dass ich ergonomische Möbel wie einen Sessel oder Schreibtisch habe. Es wäre wahrscheinlich besser, aber mir ist das nicht so wichtig. Also das technische sollte passen. Ich sollte eben nicht private Gegenstände nutzen müssen, damit ich Home-Office mache. Dann, ich finde, es muss nicht vertraglich festgehalten sein, es soll halt schon klar kommuniziert sein, wie man damit umgehen soll, damit man eben nicht glaubt, man kann spontan Home-Office machen und danach heißt es dann, dass man das nicht soll, unbedingt. Und Diäten fände ich eigentlich, also wenn man wirklich überwiegend Home-Office macht, fände ich schon gut, wenn man eben was bekommt für Strom und Internet. Ich denk einmal, wenn du nicht Home-Office machen musst, sondern die Möglichkeit hast, auch ins Büro zu kommen, dann ist das deine eigene Entscheidung, wenn es aber so ist wie im Lockdown oder man gezwungen wird, Home-Office zu machen, dann finde ich schon, dass die Firma was besteuern sollte. Aber wenn du eben in einer normalen Zeit selber eben entscheiden kannst, dann brauche ich keine Diäten.

**Weil du es vorhin angesprochen hast, mit den Bildschirmen und der Ausstattung, dass die wie im Büro sein müsste und eben passen muss, war das nur auf erzwungenes Home-Office bezogen oder auch auf freiwilliges?**

Das gehört wahrscheinlich auch ein bisschen mit der Flexibilität zusammen, dass wenn die Firma Home-Office schon anbietet, das zu machen, dass halt eigentlich der Bildschirm auch daheim gesponsert werden sollte. Man kann ja dann als Mitarbeiter immer noch sagen, dass man das eigentlich nicht braucht, weil man eh nur einmal im

Monat im Home-Office arbeitet, aber eigentlich, wenn es die Möglichkeit schon gibt, dann sollte das auch von der Firma aus her ermöglicht werden, dass ich dieselbe Ausgangslage habe von zu Hause.

**Na gut, meine nächste Frage wäre dann gewesen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssten deiner Ansicht nach, damit Home-Office gut funktionieren kann? Du hast du eh schon einiges vorweggenommen und erwähnt, was ich aber noch Fragen wollte wäre, wie es denn bei deiner Priorisierung bei dem Ganzen aussieht, dass du das vielleicht reihst oder eingrenzen könntest, was so die 2 wichtigsten Voraussetzungen für dich sind fürs Home-Office.**

Okay, na was mir eigentlich an ganz erster Stelle einfällt ist die Kommunikation. Dass es eben möglich ist, schnell mit allen oder einer gezielten Person zu kommunizieren. Und das ist durch Slack voll gegeben – und dass eben auch die ganzen Kollaborationstools funktionieren, dass sich die Firma Gedanken macht, welche Tools können wir verwenden, um möglichst einfach zu arbeiten. Aber für mich ist die Kommunikation das allerwichtigste. Ich mein, ich habe momentan ein eigenes Arbeitszimmer, hätte ich das aber nicht, wäre das aber in jedem Fall ein Ausschlusskriterium fürs Home-Office. Also ich will meinen Arbeitsplatz nicht in meinem Schlafzimmer haben oder wo ich wohne. Ich setze mich auch nicht in mein Wohnzimmer, wenn ich zu Hause arbeite, also ich setz mich dann auch wirklich in mein Arbeitszimmer, damit ich das auch trennen kann.

**Und was ist mit den Tasks, die du vorhin angesprochen hast? Wie wichtig ist das für dich, dass die Aufgaben, sagen wir, etwas monotoner oder anspruchsloser sind?**

Das ist mir dann egal. Also sagen wir so, die Task an sich entscheidet am Ende nicht, ob ich Home-Office machen kann oder nicht. Was auch ist: Wenn du jetzt im Büro einen Essenzuschuss kriegst, das haben wir hier jetzt zwar nicht, aber in meiner alten Firma war das so, dann würde ich diesen Zuschuss auch gerne für daheim haben. Es sollen halt wirklich, die Arbeitsweise, die Kommunikation und auch die Benefits, die man hat, im Home-Office genauso sein wie im Büro.

**Die abschließende Frage wäre dann noch, was wäre denn für dich so die Home-Office-Lösung, mit der du gut leben könntest. Also die Tagesanzahl, flexibel oder fixe Tage etc.**

Also ich finde nicht, dass man sich fixieren müssen sollte, also, dass nun Montag, Freitag meine Home-Office-Tage sein müssen, weil vielleicht will ich ja dann mal ins Büro gehen. Für mich kommt halt auf die Tasks drauf an oder meine psychische Lage, wann ich ins Büro kommen mag und wann nicht. Deswegen finde ich, es sollte eher flexibel sein. Was ich gut finde hier ist, dass man sagt, wir haben am Dienstag unseren Teamtag, wo alle da sind. Sonst klafft das zu auseinander. Also ich finde, ein, zwei Tage, dass man

da fix da ist im Office, ist gut, und den Rest sollte man sich selber einteilen dürfen. Weil, ich fände es auch blöd, wenn man so Prozentregeln hat beim Home-Office. Denn manche brauchen halt mehr Home-Office, wenn sie zum Beispiel familiäre Pflichten haben. Da fände ich das dann schon blöd, wenn das nicht flexibel ist. Also es sollte maximal flexibel sein.

#### 13.2.4 Interview Person IH; 44 Jahre

##### **Wie erging/ergeht es dir ganz grundsätzlich im Home-Office?**

Ich muss sagen recht gut, ich kann mich selbst organisieren, dass ich mir die Zeit selbst einteile, ich muss aber auch ab und zu wirklich mal schauen, dass ich auch Pausen mache, wenn das jetzt im Flow ist, dann kannst du auch mal die Zeit vergessen, zu wenig trinken oder wie auch immer. Also da muss ich schon bewusst drauf achten und meistens stell ich mir irgendwie ein Getränk oder sonst was hin, aber von der Arbeitsweise ist es jetzt nicht sehr viel anders als in einem normalen Büro. Was mir jetzt schon fehlt ist diese direkte Kommunikation, wenn man Fragen hat.

Was ich vorziehe beim Home-Office ist der Anfahrtsweg, das was ich mir, in meinen Fall gut zwei Stunden täglich, erspare, um in die Arbeit und wieder zurückzufahren.

##### **Wenn du so ein Fazit von den bisherigen Erfahrungen machst, wie würdest du das Home-Office-Arbeiten dann ungefähr einstufen?**

Also, ich finde schon, dass ich es als gut einstufen würde. Wenn ich es mir aussuchen könnte, würde ich gerne eine Kombination aus Office und Home-Office machen.

##### **Wie würde für dich denn die ideale Home-Office Vereinbarung mit dem Dienstgeber aussehen? Was vom Dienstgeber auch kommen muss, damit du gut arbeiten kannst.**

Ich find schon wichtig, dass einem die Arbeitsmittel zur Verfügung stehen, ich habe mich zwar organisiert, dass ich dann, wenn ich zuhause bin, wo wir in Quarantäne waren, dass ich da einen Tisch habe und extra Monitore, weil nur da aufm Laptop arbeiten am kleinen Bildschirm ist schlimm.

##### **Also du hattest so gar kein wirkliches Home-Office-Equipment daheim stehen bis jetzt?**

In gewisser Hinsicht schon, aber aufs Studium nur ausgelegt und es ist halt schwierig, wenn ich das jetzt mit einem anderen Laptop dann mache, es funktioniert dann nicht so ideal, somit habe ich zwei extra Monitore organisiert für mich und extra Arbeitsplatz geschaffen, es hat halt gedauert, aber es hat funktioniert. Was Probleme bereitet hat, war die Internetverbindung, weil ich manchmal, ist wahrscheinlich von der Auslastung abhängig, das Gefühl hatte, dass das Internet nicht gut geht, also das ist meine einzige Sorge, ob es ausreicht, dass mein Internet für die Arbeit funktioniert. Ich habe das bei den Meetings dann gesehen, dass manchmal was stecken geblieben ist. Also Internet, die Arbeitsmittel, von den Stunden her bzw. von der Arbeitsaufteilung her ist für mich nur wichtig, dass ich, die Aufgabe habe, die ich zu erledigen habe und, dass ich die

Möglichkeit habe, mit jemanden Rücksprache zu halten, so einmal täglich oder so; das hängt davon ab, wie groß die Arbeitsblöcke sind.

**Und was denkst du könnte der Arbeitgeber für dich tun, damit du gut im Home-Office arbeiten kannst? Wie könnte er dir entgegenkommen, was muss er tun, damit das gut funktioniert?**

Also ich finde zum Beispiel schon, dass der Arbeitgeber anteilmäßig was für die Kosten, also die Internetkosten, übernehmen soll. Stromkosten ist halt wieder so eine Sache, Strom verbraucht man ja auch und die Preise sind ja gestiegen, wenn ich zu Hause bin, muss ich auch mehr heizen. Man verbraucht schon mehr Ressourcen, wenn man zuhause arbeitet, also private Ressourcen. Es ist halt die Frage, wie man das dann eben mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann, aber, wenn es anteilmäßig gegengerechnet wird oder in irgendeiner Pauschale dann abgegolten wird, dann ist das für mich schon in Ordnung, aber es ist schon erforderliche, also wenn man jetzt schon deutlich mehr Kosten für zu Hause hat.

**Und sonst, so unterstützungsmäßig, dass der Arbeitgeber hilft, also abgesehen vom Finanziellen, gibt's da dann noch was, was dir noch einfällt? Oder reicht dir schon das was du schon gesagt hast, zum Beispiel das mit der Planung und Absprache und untereinander erreichbar sein?**

Ja, weil ich zumindest im Moment funktioniert das eigentlich gut, weil ich in Slack schreiben kann und wann immer die Person dann antworten kann, krieg ich dann die Antwort, somit ist das für mich im Moment absolut in Ordnung; das Daily haben wir ja auch, somit ist der Austausch ist mit den anderen ja auch da, also ich sehe jetzt im Moment nichts, was mir jetzt fehlen würde.

**Und wie schaut es da im dienstrechtlichen Bereich bei dir aus, gibt es da was, was dir wichtig ist?**

Wenn es seitens des Dienstgebers etwas gibt, wonach ich mich richten muss, dann hätte ich schon gerne diese Information verschriftlicht. Und für mich ist das auch kein Problem. Und ich denke mir, wenn etwas nicht so sehr funktioniert, wie sie es wünschen, kann man sicher einen Mittelweg von allem finden. Also ich glaube, dass ist einfach ein Geben und Nehmen und beide Seiten sollen sich wohl fühlen. Ich kenne das von der Erfahrung, dass manchmal der Dienstgeber die Befürchtung hat, dass der Arbeitnehmer daheim eine ruhige Kugel schiebt und nix tut und dass ist für mich wichtig, dass das dann geregelt ist, dass auch das Stundenausmaß für gewisse Aufgaben eingeschätzt wird, oder ich häng da irgendwo, dass das auch berücksichtigt wird, aber in dem Fall muss man auch mit jemand Rücksprache halten können.

**Also du willst, dass da gar kein Raum da ist, dass der Arbeitgeber Zweifel anstellen kann, dass du deine Arbeit nicht machst im Home-Office, richtig?**

Genau, dass das Vertrauen da ist, das ist mir wichtig, weil wenn das nicht da ist, sitze ich lieber im Büro als zuhause, weil ich brauch ja kein schlechtes Gefühl haben, weil ich zuhause bin und vermeintlich nix tue, das habe ich aus der Erfahrung einfach gemacht, dass es wichtig ist, dass diese Dinge ausgesprochen werden.

**Dann kommen wir schon zur letzten Frage: Welche Voraussetzungen müssen deiner Meinung nach erfüllt sein, dass Home-Office dann auch wirklich gut funktionieren kann; du kannst das auch nach Wichtigkeit reihen.**

Okay, also erstens mal die Vereinbarung mit dem Dienstgeber, wie soll Home-Office funktionieren, gibt's irgendwelche Richtlinien, gibt's irgendwelche Regeln, an die man sich halten muss; das wäre mal das Erste, damit das Grundgerüst da ist. Dann müssen natürlich auch die Arbeitsmittel in Ordnung sein, funktionieren, ob jetzt gewisse Möbel auch sein müssen, ist die Frage, Sessel habe ich, aber Tisch ist für mich die Herausforderung, also Arbeitsmittel sollten passen, aber es muss nicht alles zwingend da sein.

**Und sollte die Firma das Bereitstellen oder ist dir das egal?**

Naja, den Arbeitstisch kann ich schwer mitnehmen, und wenn, dann wäre es mir lieber, dass sie es bereitstellen und später irgendwann mal wieder abholen. Also sie sollen mir alles zur Verfügung, damit ich gut arbeiten kann. Wobei, es kommt halt drauf an, ob Home-Office erzwungen ist oder aus Jux. Dann muss man natürlich einen Kompromiss finden.

**Die Frage war deshalb, denn es gibt ja durchaus Leute, die einfach am Küchentisch arbeiten und denen das egal ist.**

Ja, das kann ich nicht; ich brauche meinen Raum, wo ich abschließen kann, wo kein Fernseher ist, wo ich meine Ruhe habe, oder kein Radio oder sonstiges in der Nähe ist. Ich habe deshalb ein Arbeitszimmer dafür, daher brauch ich quasi diese geschützte Atmosphäre, damit ich in Ruhe arbeiten kann. Und mit gutem Arbeitsmittel kann man das auch erreichen.

**Und wenn du es reihen würdest, nach Wichtigkeit als Voraussetzung, Home-Office zu machen?**

Das ist eigentlich für mich auf der gleichen Skala wie die Arbeitsmittel, das ist für mich quasi ein Thema, also das neben der technischen Ausstattung auch das Umfeld stimmt. Auch der soziale Austausch ist mir wichtig, das wäre dann so an 3. Stelle. Vielleicht, dass

man Home-Office so 50:50 macht. Oder dass ich so 2 oder 3 Tage vielleicht im Office bin, je nachdem, man kann auch variieren und natürlich angepasst an Meetings und Kundentermine und unsere Workshops und so, möglichst individuell. Aber komplettes Home-Office nein, das wäre nix für mich. Aber der persönliche Austausch tut schon sehr gut, also ich würde es missen, wenn ich das nicht hätte. Das wäre schwierig, das würde ich an 3. Stelle geben. Weil damit ich zuhause ordentlich arbeite, brauch ich die Regeln, brauch ich die Arbeitsmittel und dann den Kontakt, das wäre es so, ja.