

# Der Einfluss der Corona-Pandemie auf die Entwicklung des Homeoffice – Eine Analyse der Motivation und Arbeitszufriedenheit im Generationenvergleich

Djellëza Sadrija, Thomas Heupel  
FOM Hochschule  
Essen, Germany, e-mail: thomas.heupel@fom.de

**Abstract** — Der Wandel in die moderne Arbeitswelt wurde in den letzten Jahren und Jahrzehnten insbesondere durch die Digitalisierung vorgebracht. Sie ist dennoch bis zum Jahr 2020 nicht überall angekommen, wobei die Corona-Pandemie in den letzten Jahren als stärkster Impuls diente [1]. Sie hat die Welt in allen Bereichen sowohl positiv als auch negativ beeinflusst und verändert. Seit dem Beginn der Corona-Krise im Jahr 2020 wird vermehrt auf virtuellen Ebenen kommuniziert. Dadurch werden Veränderungen in den Lebens- und Arbeitsweisen der Menschen hervorgerufen. Insbesondere die Wirtschaft und damit einhergehend die Arbeitswelt sind stark davon betroffen. Durch den zunehmenden Druck der Corona-Pandemie müssen sich Unternehmen neu strukturieren und neue Wege der Arbeitserhaltung für sich sowie für ihre Mitarbeiter [2] eröffnen. Der Unternehmenserfolg kann ohne die Leistung der Arbeitskräfte nicht erfolgen, weshalb durch Lockdown- und Quarantäneverordnungen eine zielgerechte Lösung durch die Führungskräfte abverlangt wird [3].

Wenn es um das Thema Homeoffice (HO) geht, teilen sich die Meinungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Werden verschiedene AG wie Amazon, Microsoft oder Porsche betrachtet, wird schnell ersichtlich, dass sich die Ansichten spalten. Während bei den einen das HO als eine Zwischenlösung gesehen wird und nach der Pandemie eine Rückkehr in die Büros erfolgt, wird bei anderen das HO als eine gute Alternative zur Findung einer Balance gesehen, oder als eine optimale Möglichkeit, konzentriert und motiviert seine Arbeit vollständig Zuhause auszuführen [4].

UN müssen sich auch während der Pandemie gegenüber ihren MA, Kunden und zur Erhaltung ihres Unternehmensimages, mit Sicherheitsmaßnahmen sowie dem gleichzeitigen Erhalt einer optimalen Kundenbetreuung, ausstatten. Videokonferenzen ersetzen persönliche Kontakte und erweisen sich als besonders effizient, zeitsparend und ermöglichen eine transparente Kommunikation während der andauernden Pandemiezeit. Jedoch mussten die AG ebenso die Risiken und Herausforderungen der technischen Umsetzung mit ihren MA thematisieren [5].

Der aktuellen Lage ist zudem die schnelle und dynamische Arbeitswelt entgegenzusetzen, welche hohe Flexibilität unter ständigem Wandel und Veränderungsprozessen abverlangt. In Bereichen, welche eine Umsetzung des HO zulassen, wurde innerhalb kürzester Zeit die Voraussetzungen hierfür geschaffen [6]. Das HO hat insbesondere durch die Corona-Pandemie an Attraktivität gewonnen. Jedoch hat es ebenso unter Kritik gestanden.

Neben den positiven Aspekten für MA bezüglich der flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, sind auch negative Aspekte der Überforderung und Zeitverlust in den Vordergrund getreten [7]. Dennoch lässt sich aus Befragungen des ifo-Instituts aus den Jahren 2020 und 2021 mit rund 6.000 Erwerbstätigen erkennen, dass die Pandemie auf die HO-Nutzung mit 4% vor der Pandemie, eine Erhöhung auf knapp 30% HO-Nutzern im ersten Lockdown bewirkte [8]. Die Zahlen der Heimarbeiter steigen im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie enorm. Diese lassen jedoch mit einem genaueren Blick auf die Gesamtsituation erkennen, dass nicht alle Möglichkeiten der AG zur HO-Nutzung ausgeschöpft sind und ein bestehendes Potenzial der Steigerung dieses Anteils besteht [9]. Ob das Modell des HO auch nach der Corona-Pandemie in so hohen Zahlen, wie aktuell zu belegen ist, genutzt wird ist unklar. Zurzeit ist auch seitens der Bundesregierung ein HO-Angebot an die MA, sofern es die Umstände erlauben, zur Pflicht geworden [10].

Folgende Fragestellungen betreffen nahezu jede Organisation, in welcher eine HO-Möglichkeit gegeben ist und stellen die hohe Aktualität dieses Themas dar: Welche Auswirkungen tragen Motivation und Arbeitszufriedenheit der MA im HO? Welche Unterschiede lassen sich im Hinblick auf die unterschiedlichen Generationen der Arbeitswelt ermitteln? Ist eine strikte Trennung von privatem und Beruf im HO überhaupt möglich?

In diesem Beitrag werden diese Fragestellungen anhand von Interviews über die Situation, Motivation und Arbeitszufriedenheit verschiedener Generationen im HO näher untersucht. Daraus werden mögliche Handlungsempfehlungen für MA, AG sowie Führungskräfte ausgearbeitet. In diesem Rahmen wird die Sichtweise der Arbeitnehmer und deren Empfinden gegenüber der Umsetzung des HO während der Corona-Krise in den Fokus genommen. Dadurch soll im Generationenvergleich überprüft werden, ob das Modell des HO generationenabhängig ist und sich in der Zukunft als Standard positionieren kann.

**Forschungsfrage: Welchen Einfluss hat die Corona-Pandemie auf die Entwicklung des HO genommen.**

- Dies wurde explizit unter der Beachtung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der verschiedenen Generationen im Vergleich analysiert.
- Die Arbeit hat gezeigt, dass das HO während der Pandemie sowohl für AG als auch für AN positive Aspekte mitgebracht hat. AN können die Flexibilität ausüben das HO optimal mit den persönlichen Gegebenheiten, wie z.B. Familie, oder private Termine, zu verbinden, ohne dass vielleicht auch wertvolle Urlaubstage in Anspruch genommen werden müssen. AG profitieren davon, dass ein AN vielleicht, bei einem kleinen Schnupfen nicht die sofortige Krankmeldung einreicht, sondern für ein paar Tage aus dem HO arbeitet (unter der Beachtung des Gesundheitszustands).

- Im Generationenvergleich hat sich herausgestellt, dass insbesondere die Generationen Y und Z das HO sehr befürworten, da sie flexibel sind. Aber auch bei der Generation X und BB haben das HO in großen Teilen befürwortet, sehen sich aber überwiegend in einem Wechselmodell aus HO und dem Arbeiten vor Ort im Büro.

- Für die Arbeitswelt lässt sich auf jeden Fall festhalten, dass die Unternehmen sich generationenspezifisch anpassen müssen und versuchen müssen jeder Generation mehr oder weniger gerecht zu werden.

**REFERENCES**

- [1] Vgl. Winterbach, O., Corona-Krise, 2020, o.S.
- [2] Im Sinne der sprachlichen Vereinfachung findet in der vorliegenden Arbeit die männliche Sprachform der personenbezogenen Substantive und Pronomen Verwendung. Dies impliziert keine Benachteiligung eines anderen Geschlechtes und ist geschlechtsneutral zu betrachten.
- [3] Vgl. Cai, J., J Ryu, S., Kum-Biocca, H. H., Wohn, D. Y., Homeoffice, 2021, o.S.
- [4] Vgl. manager magazin new media GmbH & Co.KG, Corona-Auswirkungen, 2021, o.S.
- [5] Vgl. Cai, J., J Ryu, S., Kum-Biocca, H. H., Wohn, D. Y., Homeoffice, 2021, o.S.
- [6] Vgl. Wütschert, M., et. al., Covid-19, 2021, S. 308ff.
- [7] Vgl. Cai, J., J Ryu, S., Kum-Biocca, H. H., Wohn, D. Y., Homeoffice, 2021, o.S.
- [8] Vgl. Statista GmbH, Homeofficeentwicklung, 2022, o.S.
- [9] Vgl. ifo Institut, Digitalisierung, 2020, o.S.
- [10] Vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Corona-Regelungen, 2022, o.S.