

Bachelorarbeit
Im Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft im Gesundheitswesen
Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

**Auswirkungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf die psychische
Gesundheit im Home-Office**

Erstkorrektorin	Prof. Dr. Judith Mantz, Hochschule Neu-Ulm
Zweitkorrektor	Prof. Dr. Patrick Da-Cruz, Hochschule Neu-Ulm
Verfasserin:	Sophia Walker (Matrikel-Nr.: 266404)
Thema erhalten:	22.11.2022
Arbeit abgeliefert:	11.03.2023
Sperrvermerk:	-
Anlagen:	Ja

Zusammenfassung

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes hat sich in Folge der Corona-Pandemie, sowie der zunehmenden Digitalisierung zunehmend verändert, dies muss auch Betrieblichen Gesundheitsmanagements berücksichtigt werden. Auch hier sind eine Weiterentwicklung und Anpassung in Folge von veränderten Rahmenbedingungen und Krankheitsbildern unabdingbar. Ein Zunehmendes Stresslevel, soziale Isolation und Einsamkeit führen zu einem zunehmenden Anstieg psychischer Erkrankungen von Mitarbeitern im Home-Office. Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu stärken, sollte diese Entwicklung bei der Implementierung des BGMs innerhalb des Unternehmens berücksichtigt und Maßnahmen dementsprechend angepasst und angeboten werden. Hierbei ist die Rolle der Führungskräfte, welche als Vorbild fungieren nicht zu unterschätzen. Unternehmen, welche diese Entwicklung erkennen und ihr BGM dieser Situation anpassen, sind auch langfristig klar im Vorteil.

Schlüsselwörter: Betriebliches Gesundheitsmanagement, psychische Gesundheit, Home-Office

Abstract

The design of the workplace has increasingly changed as a result of the corona pandemic and increasing digitalization. This must also be taken into account in occupational health management. As a result of changing framework conditions and disease patterns further development and adaptation are indispensable. Increasing stress levels, social isolation and loneliness are leading to an increasing rise in mental illnesses among employees in the home office. In order to strengthen the health of employees, this development should be taken into account when implementing occupational health management within the company and measures should be adapted and offered accordingly. The role of managers, who act as role models, should not be underestimated. Companies that recognize this development and adapt their occupational health management to this situation have a clear advantage in the long term.

Key Words: Occupational health management, mental health, Home-Office

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VIII
Anhangsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	X
1 Einleitung	1
1.1 Gegenstand der Arbeit	1
1.2 Wissenschaftliche Einordnung	2
1.3 Aufbau der Arbeit	2
2 Begriffsbestimmung	3
3 Gesundheit und Krankheit	4
3.1 Gesundheit	4
3.2 Krankheit	5
3.3 Psychische Erkrankungen.....	6
4 Der AOK Fehlzeitenreport	7
5 Arbeitsausfälle durch psychische Erkrankungen	8
6 Gesundheit im Unternehmen	10
6.2 Gesunde Führung	10
7 Betriebliches Gesundheitsmanagement	13
7.1 Das Bielefelder Unternehmensmodell.....	15
7.2 Die Drei Säulen des BGM - Das BGM Haus	16
7.2.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz	17
7.2.2 Betriebliche Gesundheitsförderung.....	18
7.2.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	19
8 Gesetzliche Grundlangen	21

9 Bedeutung von BGM im Home-Office.....	23
9.1 Home-Office	23
9.2 Vorteile und Nachteile des Home-Office	24
9.2.1 Vereinbarkeit von Job und Familie.....	25
9.3 Home-Office und Gesundheit.....	25
9.4 Psychische Belastungen	26
10 BGM im Home-Office	28
11 Digitales betriebliches Gesundheitsmanagement.....	29
11.1 Maßnahmen für die psychische Gesundheit im Home-Office	31
11.1.2 Arbeits- und Pausengestaltung.....	31
11.1.3 Erreichbarkeit.....	32
11.1.4 Unterstützungsmöglichkeiten.....	32
11.1.5 Weiterbildung	33
11.1.6 Digital Health.....	33
12 Empirische Untersuchung – BGM im Home-Office	34
12.1 Forschungsfrage	34
12.2 Befragung von Mitarbeitern im Home-Office	34
12.3 Ziel.....	35
12.4 Erhebungsmethode: Umfrage	35
12.5 Wahl des Forschungsdesigns	36
12.6 Zielgruppe	36
12.7 Methodisches Vorgehen.....	37
13 Aufbau der Umfrage	38
13.1 Items.....	40
13.2 Pretest.....	40
13.3 Auswertung	41
13.4 Bereinigung	41

14 Fragen und Ergebnisse	42
14.1 Allgemeiner Teil.....	42
14.2 Arbeitssituation im Unternehmen	45
14.3 Mobiles Arbeiten.....	46
14.4 Arbeitsplatzgestaltung	47
14.5 Arbeitsalltag.....	48
14.6 Betreuungsaufgaben	51
14.7 Gesundheit.....	52
14.8 Angebot an BGM Maßnahmen.....	58
14.9 Zukunft / Präferenzen.....	61
15 Kritische Betrachtung der Ergebnisse	62
16 Grenzen der Arbeit	65
17 Handlungsempfehlung	66
18 Zukünftige Herausforderungen und Möglichkeiten	70
19 Schlussbetrachtung	71
Literaturverzeichnis	73
Anhang	81
Eidesstattliche Erklärung	XI

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen.....	8
Abb. 2:	Zuwachs / Rückgang der AU-Tage.....	9
Abb. 3:	Gesundheitsorientierte Mitarbeiterführung.....	10
Abb.4:	Zusammenhang depressiver Verstimmung und der Unternehmenskultur.....	11
Abb. 5:	Zusammenhang Zusammengehörigkeitsgefühl im Team und Arbeitsfähigkeit.....	12
Abb. 6:	Bielefelder Unternehmensmodell.....	15
Abb. 7:	Das BGM Haus.....	16
Abb. 8:	Entwicklungsprozess BEM.....	18
Abb. 9:	Prozess BEM.....	20
Abb. 10:	Krankheitssymptome im HO und im Betrieb.....	27
Abb. 11:	Digitale Tools für die betriebliche Gesundheitsförderung.....	30
Abb. 12:	Darstellung Geschlechterverteilung.....	42
Abb. 13:	Altersstruktur.....	43
Abb. 14:	Wohnsituation.....	43
Abb. 15:	Kinder.....	43
Abb. 16:	Anzahl Kinder.....	44
Abb. 17:	Alter der Kinder.....	44
Abb. 18:	Berufsgruppen.....	45
Abb. 19:	Berufe der Teilnehmer.....	45
Abb. 20:	Arbeit im Home-Office vor der Corona Pandemie.....	46
Abb. 21:	Arbeit im Home-Office.....	46
Abb. 22:	Ausstattung Arbeitsplatz.....	47
Abb. 23:	Einhaltung von Pausen im Home-Office.....	48
Abb. 24:	Pausengestaltung.....	49
Abb. 25:	Einhaltung von Pausen im Unternehmen.....	50
Abb. 26:	Kinderbetreuung.....	51
Abb. 27:	Zunahme gesundheitlicher Beschwerden.....	52
Abb. 28:	Fragegruppe Gesundheit.....	52

Abb. 29:	Fragegruppe Gesundheit: Antwortmöglichkeiten "Ja" und "Nein"	53
Abb. 30:	Begründungen für das Arbeiten im Home-Office trotz Krankheit	54
Abb. 31:	Angebot an BGM Maßnahmen	58
Abb. 32:	Häufigkeit der BGM Maßnahmen	59
Abb. 33:	Angebot Online-Schulungen	60
Abb. 34:	Ansprechpartner im Unternehmen	60
Abb. 35:	Angebot der DAK	68
Abb. 36:	Chancen und Herausforderungen	70
Abb. 37:	Positive Auswirkungen von BGM	71

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Gesetzliche Grundlagen.....	21
Tab. 2:	Vorteile und Nachteile des Home-Office.....	24
Tab. 3:	Psychische Belastungen im Home-Office.....	27
Tab. 4:	Fragegruppen.....	38
Tab. 5:	Anzahl ausgefüllte Umfragen.....	41
Tab. 6:	Kommentarfelder der Antwortmöglichkeit "Pflichtbewusstsein"...	55
Tab. 7:	Kommentarfeld der Antwortmöglichkeit "Angst vor Sanktionen"...	55
Tab. 8:	Kommentarfelder der Antwortmöglichkeiten "Termindruck" und "Sonstiges".....	56

Anhangsverzeichnis

Fragebogen: Code, Frage, Abhängigkeiten.....	81
Ergebnisse	83
Ergebnisse mit Freitext	93
Kommentarfelder	99

Abkürzungsverzeichnis

o.J.	ohne Jahresangabe
o.S.	ohne Seitenangabe
d.h.	das heißt
z.B.	zum Beispiel
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
HO	Home-Office
BKK	Betriebskrankenkasse
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
DAK	Deutsche Angestellten Krankenkasse
AUG	Arbeits- und Gesundheitsschutz
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
WHO	World Health Organization
dBGM	digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement
AN	Arbeitnehmer
AG	Arbeitgeber

1 Einleitung

Unsere Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Der Ausbruch der Corona-Pandemie sowie die digitale Transformation haben Auswirkungen und stellen Herausforderungen an zahlreiche Unternehmen. Innerhalb kürzester Zeit waren Unternehmen und Erwerbstätige gezwungen, auf diese neuartige Arbeitssituation zu reagieren, denn das Arbeiten im Home-Office wurde unabdingbar. Gewohnte Arbeitsprozesse haben sich in den digitalen Raum verlagert, Abläufe und Muster wurden durchbrochen, was dazu führt, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sich schlagartig neuen Arbeitsbedingungen anpassen mussten.¹ Die unternehmerische Verantwortung umfasst in diesen Zeiten sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit ihrer Arbeitnehmer. Dies dürfte vor allem im Kontext der Pandemie klar geworden sein.² Die psychische Belastung der Arbeitnehmer und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Arbeitsleistung gewinnt zunehmend an Bedeutung und rückt vermehrt in den Mittelpunkt von Diskussionen. Soziale Isolation sowie fehlende Kommunikation haben weitreichende Folgen für das Wohlergehen der Arbeitnehmer. Somit steht das Betriebliche Gesundheitsmanagement vor neuen Herausforderungen, denn dies sind neue inhaltliche Aspekte, die es zu bewältigen gilt.³

1.1 Gegenstand der Arbeit

Die vorliegende Bachelorarbeit beschäftigt sich mit den Auswirkungen von Home-Office auf die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern. Mittels einer Literaturrecherche sowie eine durchgeführte Online-Umfrage werden die aktuellen Herausforderungen, sowie Wünsche von Arbeitnehmern bezüglich der Unterstützung des Unternehmens bezogen auf die Gesundheit ermittelt. Des Weiteren werden konkrete Handlungsfelder des BGM bezogen auf die Arbeit im Home-Office und unter Berücksichtigung der psychischen Gesundheit aufgezeigt, um somit der Forschungsfrage: „Wie beeinflusst das Betriebliche Gesundheitsmanagement die psychische Gesundheit im Home-Office?“ nachzugehen.

¹ Vgl. Liebrich (2022), S. 31-32.

² Vgl. Reimann (2022), o. S.

³ Vgl. Liebrich (2022), S. 31-32.

1.2 Wissenschaftliche Einordnung

Wissenschaftlich lässt sich Betriebliches Gesundheitsmanagement in den Bereich der Gesundheitswissenschaften einordnen. Auch unter dem Begriff Public Health bekannt, beziehen sich die Gesundheitswissenschaften auf ein interdisziplinäres Forschungsfeld, welche das Ziel verfolgen, die Gesundheit der Bevölkerung zu erhalten. Hierbei werden verschiedene Methoden erfasst und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie Krankheitsprävention entwickelt und angewendet.⁴

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in 19 Kapitel gegliedert. Nach der Einleitung und der Begriffsdefinitionen folgt im dritten Kapitel die Definition der Begriffe Gesundheit, Krankheit und psychische Erkrankungen. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse des AOK Fehlzeitenreports aus den Jahren 2021 und 2022 näher beleuchtet. Kapitel fünf thematisiert die Arbeitsausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen und Kapitel sechs zeigt die Notwendigkeit und Auswirkungen gesunder Führung auf die Gesundheit im Unternehmen auf. Anschließend folgt in Kapitel sieben das Themengebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, beginnend mit dem Bielefelder Unternehmensmodell, überleitend zu den drei Säulen des BGM. Kapitel 8 fasst hierzu die gesetzlichen Grundlagen zusammen. Die Bedeutung von BGM im Kontext des mobilen Arbeitens wird in Kapitel neun beleuchtet. Anschließend wird in Kapitel zehn BGM im Home-Office und im nachfolgenden Kapitel 11 das digitale Betriebliche Gesundheitsmanagement aufgezeigt. Die Empirische Untersuchung der vorliegenden Arbeit wird in Kapitel 12 thematisiert. Zunächst wird der Aufbau der Umfrage und im nachfolgenden Kapitel 14 die Fragen und Ergebnisse dargelegt. Kapitel 15 betrachtet die gewonnen Ergebnisse kritisch und Kapitel 16 zeigt Grenzen der Bachelorarbeit auf. In Kapitel 17 werden basierend auf den theoretischen und empirischen Erkenntnissen Handlungsempfehlungen aufgezeigt, sowie die zukünftigen Herausforderungen in Kapitel 18. Abschließend wird im neunzehnten Kapitel die Schlussbetrachtung dargelegt.

⁴ Vgl. Nowak et. al. (2022), o. S.

2 Begriffsbestimmung

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) setzt sich aus drei Begrifflichkeiten zusammen:

- Betrieblich
- Gesundheit
- Management

Diese drei Begriffe umfassen folgendes:

Betrieblich: Den Betrieb betreffend, zu ihm gehörend.⁵

Gesundheit: Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.⁶

Management: Bezieht sich auf die Leitung eines Unternehmens. Die Bezeichnung Management umfasst die leitenden Aufgaben, welche in einem Unternehmen erfüllt werden müssen.⁷ Es handelt sich um einen umfassenden Prozess der Analyse, des Strukturierens und dem Treffen von Entscheidungen.⁸

Diese drei Dimensionen sind im Begriff „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ enthalten und bilden die grundlegende Basis für die erfolgreiche Entwicklung und die Realisierung eines BGM im Unternehmen.⁹

⁵ Vgl. Cornelsen Verlag GmbH (o. J.), o. S.

⁶ IQWiG (o. J.), o. S.

⁷ Vgl. Business Insider Deutschland GmbH (2019), o. S.

⁸ Vgl. Rimbach (o. J.), o. S.

⁹ Vgl. Rimbach (o. J.), o. S.

3 Gesundheit und Krankheit

Da die Förderung der Gesundheit im Mittelpunkt des Betrieblichen Gesundheitsmanagement steht, wird zunächst der Begriff Gesundheit definiert. Im Anschluss wird dann auf den Begriff Krankheit eingegangen und dieser definiert. Allerdings gibt es keine allgemeingültige Definition dieser Begriffe – somit kann das Verständnis von Gesundheit, aber auch Krankheit unterschiedlich dargelegt werden.¹⁰

3.1 Gesundheit

Die vermutlich bekannteste Definition des Begriffes Gesundheit stammt von der Weltgesundheitsorganisation WHO. Dort wurde Gesundheit 1948 wie folgt definiert:

„Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“¹¹

Die Definition hat sich im Laufe der Jahre im Zuge von Kritik jedoch verändert. Auch das psychische und soziale Wohlbefinden wird hierbei zunehmend bedeutender. 1987 wurde die Definition von der WHO im Rahmen der Ottawa-Charta angepasst. Gesundheit wird nun wie folgt definiert:¹²

„Gesundheit ist die Fähigkeit und die Motivation, ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen.“¹³

¹⁰ Vgl. Liebrich (2022), S. 21.

¹¹ IQWiG (o. J.), o. S.

¹² Vgl. Schneider (o. J.), o. S.

¹³ Vgl. Schneider (o. J.), o. S.

Badura wiederum definiert Gesundheit als „{...} eine Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung, durch die ein positives seelisches und körperliches Befinden – insbesondere ein positives Selbstwertgefühl – und ein unterstützendes Netzwerk sozialer Beziehungen erhalten oder wiederhergestellt wird.“¹⁴ Hierbei wird Gesundheit als Ergebnis von Wechselwirkungen innerhalb der Umwelt, Personen und Verhalten betrachtet. Gesundheit ist „{...} eine Kompetenz zur aktiven Lebensbewältigung {...}.“¹⁵

3.2 Krankheit

Der Krankheitszustand beinhaltet mehr als nur die körperliche Schädigung bzw. Fehlfunktion. Hierbei spielen ebenso psychisch beeinträchtigende Faktoren wie beispielsweise länger bestehende Hilflosigkeits- und / oder Angstgefühle eine Rolle.¹⁶ Die sozialgesetzliche Definition für den Krankheitsbegriff richtet sich auf die Behandlungsbedürftigkeit, mit der Folge der Arbeitsunfähigkeit und der Funktion, die Leistungspflicht hervorzurufen.¹⁷

Sieht man sich die wichtigsten Krankheitsarten der BKK Mitglieder in Deutschland in den Jahren 2016 bis 2020 an, lassen sich diese in folgende Kategorien nach Häufigkeit des Auftretens einteilen:¹⁸

- Muskel und Skeletterkrankungen
- Psychische Störungen
- Atmungssystem
- Verletzungen und Vergiftungen
- Verdauungssystem
- Infektionen
- Kreislauferkrankungen
- Neubildungen

¹⁴ Badura et. al. (2010), S. 32.

¹⁵ Badura et. al. (2010), S. 32.

¹⁶ Vgl. Badura et. al. (2010), S. 33.

¹⁷ Vgl. AOK-Bundesverband GbR (2022a), o. S.

¹⁸ Vgl. Radtke (2022), o. S.

3.3 Psychische Erkrankungen

Maßgebend für Leistungsfähigkeit, sowie Lebensqualität und soziale Teilhabe ist die psychische Gesundheit. Psychischen Erkrankungen können von geringen Einschränkungen bis hin zu erheblichen psychischen Störungen reichen und sind in der Bevölkerung weit verbreitet. Sie beeinflussen die körperliche Gesundheit und haben somit erhebliche Folgen für das Individuum, aber auch für die Gesellschaft. Depressionen, Suchterkrankungen, Demenzerkrankungen und Angststörungen haben aufgrund ihrer Häufigkeit des Auftretens große Relevanz.¹⁹

Eine Studie zum Thema Entwicklung der psychischen Gesundheit der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland vergleicht den psychischen Gesundheitszustand über den gesamten Zeitraum der Pandemie mit den Ergebnissen vor der Pandemie. Hierbei wurden folgende Indikatoren von psychischer Gesundheit verglichen:

- Depressive Symptome
- Angstsymptome
- Subjektive psychische Gesundheit

Die Studienteilnehmer verzeichneten einen Anstieg der depressiven Symptome im Zeitraum Herbst 2020 bis Frühjahr 2021 und Ende 2021 bis Frühjahr 2022. Ebenso Angstsymptome wie Ängstlichkeit und unkontrollierbare Sorgen sowie die subjektive psychische Gesundheit verschlechterten sich ebenso.

Die Ergebnisse der Studie zeigen die Notwendigkeit des Handlungsbedarfes bezogen auf die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern in der Politik, der Gesundheitsförderung sowie Prävention auf.²⁰

¹⁹ Vgl. Robert Koch-Institut (2023), o. S.

²⁰ Vgl. Robert Koch Institut (2022), o. S.

4 Der AOK Fehlzeitenreport

Bei der Umfrage für den Fehlzeitenreport vom Frühjahr 2021, wurden über 2500 Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 65 Jahren befragt. Hierbei stellte sich heraus, dass Arbeitnehmer, welche mit der Resilienz des Unternehmens zufrieden waren, durchschnittlich 7,7 Krankheitstage innerhalb des letzten Jahres aufweisen. Beschäftigte, welche der Resilienz besonders schlechte Noten gaben, wiesen durchschnittlich 11,9 Krankheitstage auf. 80 % der Befragten geben an, dass sich die eigene Arbeitssituation der letzten drei Monate verändert hat, denn fast 70 % aller Studienteilnehmer arbeiten im Home-Office.²¹

Vergleicht man den Anteil der Erwerbstätigen des Jahres 2021, welche an psychosomatischen Beschwerden leiden, mit den Zahlen aus dem Jahr 2020, verdeutlicht dies einen Anstieg dieser Beschwerden im Zuge der Corona-Pandemie. Anfang 2020 berichteten 69 % der Studienteilnehmer von emotionalen Problemen wie Nervosität, Niedergeschlagenheit oder Lustlosigkeit. 2021 stieg dieser Anteil auf 88 % der Beschäftigten an. Bezogen auf die psychischen Erkrankungen konnte festgestellt werden, dass die Arbeitnehmer im Schnitt vier Tage länger arbeitsunfähig waren als im Vergleichszeitraum vor der Krise.²²

Auch der Fehlzeitenreport 2022 zeigt ähnliche Ergebnisse. Mitarbeiter, die ihr Unternehmen als verantwortungsvoll empfinden, bewerten ihre Gesundheit und Arbeitsmotivation positiver. Die psychosomatischen Beschwerden zeigen ein ähnliches Abbild: Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen, bezogen auf Erschöpfung beträgt 30,2 Prozentpunkte, die Differenz bei Schlafstörungen 26,4 Prozentpunkte. Dies spiegelt sich auch in den Fehltagen wider. Die Gruppe Arbeitnehmer, welche Ihr Unternehmen als verantwortungsvoll bezeichnen, fehlten in den letzten 12 Monaten aufgrund von Krankheit 9,7 Tage. Die andere Gruppe hingegen verzeichnet 14,2 krankheitsbedingte Fehltag.²³

²¹ Vgl. WIdO – Wissenschaftliches Institut der AOK (2021), o. S.

²² Vgl. WIdO - Wissenschaftliches Institut der AOK (2021), o. S.

²³ Vgl. WIdO - Wissenschaftliches Institut der AOK (2022), o. S.

5 Arbeitsausfälle durch psychische Erkrankungen

Der Gesundheitsreport der DAK Gesundheit zeigt ein ähnliches Bild wie der Fehlzeitenreport der AOK. Der Psychreport 2022 der DAK beschäftigt sich mit der Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job im Zeitraum von 2011 bis 2021. Hierbei werden die Daten der 2,4 Millionen Versicherten, welche in einem Beschäftigungsverhältnis sind, ausgewertet.

Bei den Auswertungen wurde festgestellt, dass psychische Erkrankungen zu einem Anstieg der Fehltagel um 41 Prozent führten. Dies verdeutlicht die nachfolgende Abbildung 1.²⁴

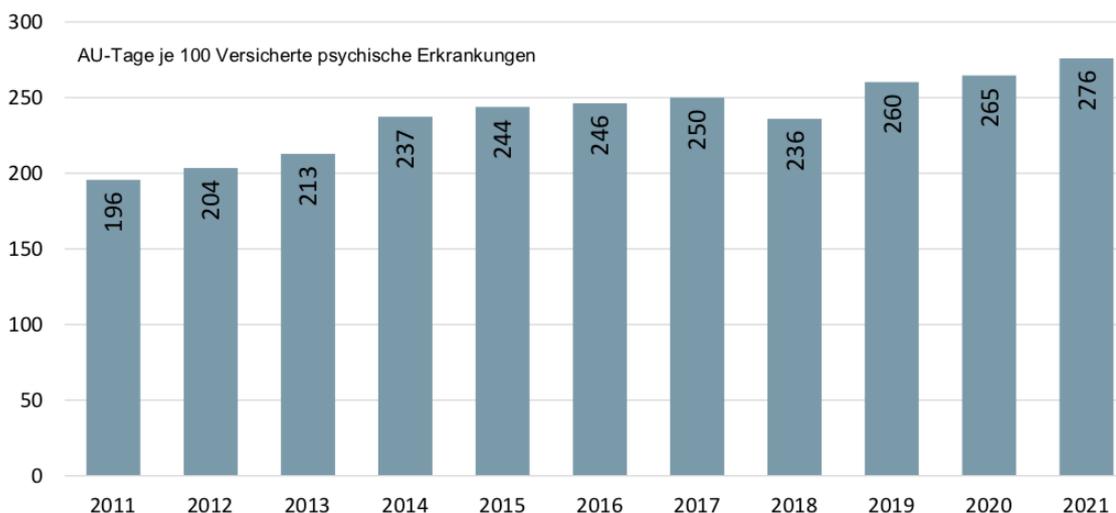


Abb. 1: AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen. Quelle: DAK-Gesundheit (2022).

Der Arbeitsausfall aufgrund psychischer Erkrankungen lag 2021 bei 276 Tagen je 100 Versicherte und steigt somit auf einen neuen Höchststand. Somit liegt dieser, im Vergleich mit dem Jahr 2011, über 41 Prozent höher. Eine Krankschreibung bezüglich psychischer Erkrankungen betrug 2021 durchschnittlich 39,2 Tage und ist somit ebenfalls so hoch wie nie zuvor.²⁵

²⁴ Vgl. DAK-Gesundheit (2022), o. S.

²⁵ Vgl. DAK-Gesundheit (2022), o. S.

Auch die Auswertungen des Krankheitsgeschehens 2021 insgesamt im Vergleich mit dem Jahr 2000 verdeutlicht den Anstieg der psychischen Erkrankungen der Arbeitnehmer.²⁶

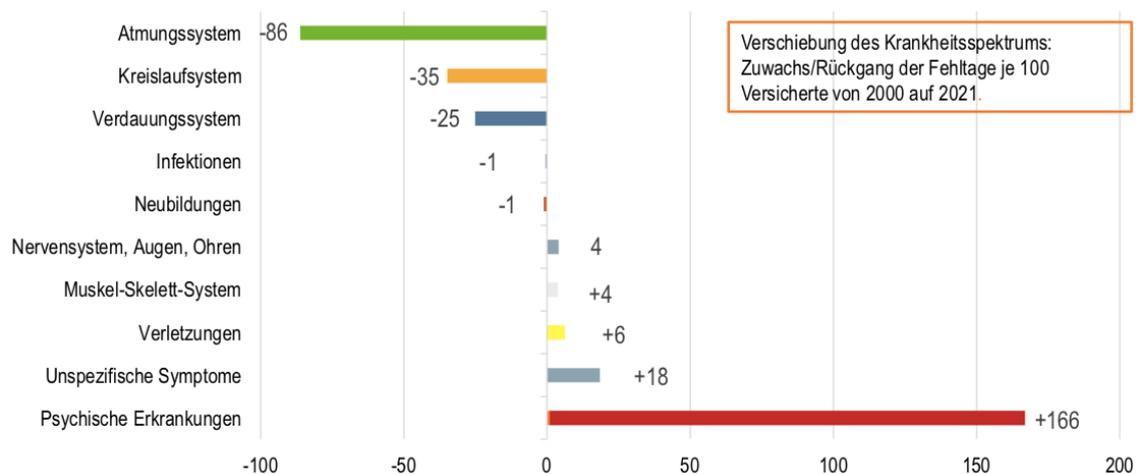


Abb. 2: Zuwachs / Rückgang der AU-Tage. Quelle: DAK-Gesundheit (2022).

Abbildung 2 verdeutlicht diese Entwicklung. Während Erkrankungen im Atmungssystem mit -86 Tage rückläufig ist, steigen die psychischen Erkrankungen im Jahr 2021 im Vergleich zu 2000 um +166 Fehltage an.

Psychische Erkrankungen sind oftmals mit langfristen Krankheitsverläufen verbunden. Dies führt zu massiven Ausgaben im Gesundheitsbereich. Das Statistische Bundesamt berechnete, dass die Krankheitskosten im Jahr 2015 bezogen auf psychische Erkrankungen bei 44,1 Mrd. Euro lagen. Insgesamt entspricht dies einem Anteil von 13.1 Prozent der gesamten Krankheitskosten.²⁷

²⁶ Vgl. DAK-Gesundheit (2022), S. 9.

²⁷ Vgl. Meierjürgen (2022), S. 78.

6 Gesundheit im Unternehmen

Die Gesundheit der Mitarbeiter spielt im Unternehmenserfolg eine bedeutsame Rolle. Beeinflusst wird die Gesundheit der Erwerbsbevölkerung nicht nur durch Alter, Geschlecht oder Bildung, sondern auch durch die Organisationsbedingungen wie beispielsweise die Führungsqualitäten.²⁸

6.2 Gesunde Führung

Führungskräfte benötigen heutzutage eine Fülle an Zusatzkompetenzen und sind nicht nur Experten auf bestimmten Fachgebieten. Vielmehr müssen sie auch imstande sein, Mitarbeiter zu delegieren, gesunde Gestaltung von Rahmenbedingungen oder Belastungen zu erkennen. Führungskräfte haben somit einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Arbeitsbelastung und nehmen somit eine bedeutsame Schlüsselposition für die Mitarbeitergesundheit ein. Eine gesundheitsorientierte Führung unterstützt Mitarbeiter bei dem Erhalt ihrer Gesundheit und der Verringerung von beruflichen Belastungen, sowie vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.²⁹ Die Abbildung 3 zeigt die wichtigen Punkte, die es bei der gesundheitsorientierten Mitarbeiterführung bedarf:



*Abb. 3: Gesundheitsorientierte Mitarbeiterführung.
Quelle: Darstellung in Anlehnung an Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2022).*

²⁸ Vgl. Badura/ Steinke (2009), S. 41.

²⁹ Vgl. Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2022), o. S.

Die Beziehung zwischen Arbeitnehmern und ihren Führungskräften ist von großer Gesundheitsrelevanz, denn sie rufen durch ihr Verhalten positive oder negative Emotionen wie Freude, Wut, Zuversicht oder Hoffnungslosigkeit bei den Mitarbeitern hervor. Somit sind sie mitverantwortlich für das positive oder negative Klima innerhalb der Organisation. Führungskräfte haben auch in Bezug auf die Gesundheit und das gesundheitsfördernde Verhalten eine Vorbildfunktion gegenüber den Arbeitnehmern.³⁰

Die Abbildung 4 verdeutlicht den Zusammenhang des Ausmaßes von depressiven Verstimmungen der Mitarbeiter und der gelebten Unternehmenskultur.³¹

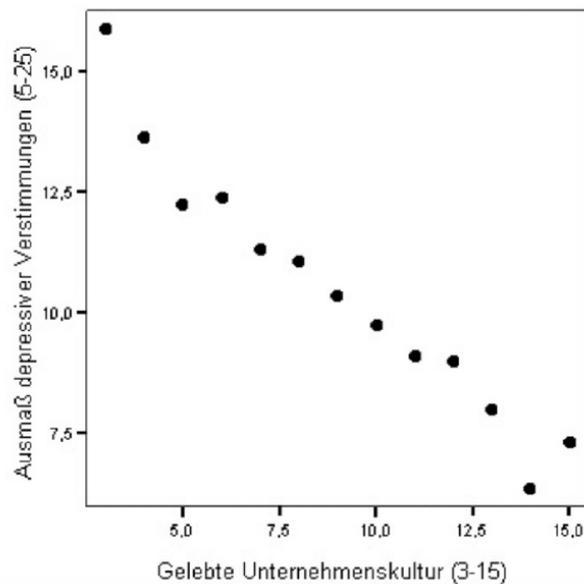


Abb. 4: Zusammenhang depressiver Verstimmung und der Unternehmenskultur. Quelle: Badura B. (2008), S. 88.

Arbeitnehmer sind weniger depressiv verstimmt, wenn diese die Vorbildfunktion der Unternehmensleitung wahrnehmen können.³²

³⁰ Vgl. Badura et. al. (2010), S. 52-53.

³¹ Vgl. Badura et. al. (2008), S. 88.

³² Vgl. Kaminski (2013), S. 15.

In der Abbildung 5 wird der Zusammenhang zwischen dem Zusammengehörigkeitsgefühl im Team und der Arbeitsfähigkeit dargestellt.

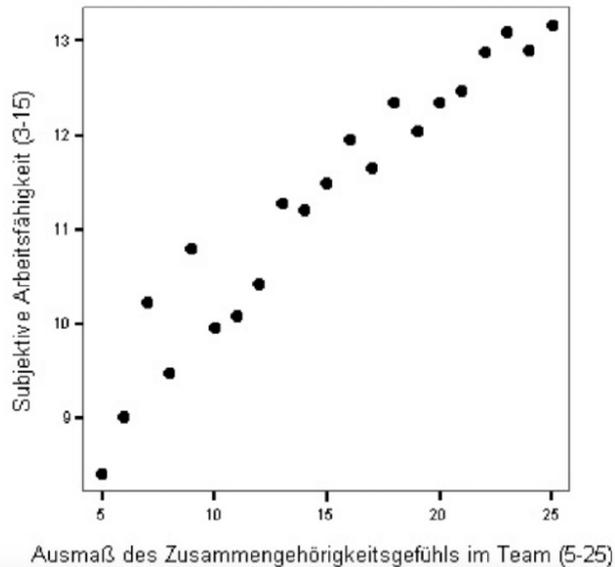


Abb. 5: Zusammenhang Zusammengehörigkeitsgefühl im Team und Arbeitsfähigkeit. Quelle: Badura B. (2008), S. 91.

Je höher die Mitarbeiter die Zusammengehörigkeit innerhalb des Teams bewerten, desto besser schätzen diese ihre Arbeitsfähigkeit ein. Ein guter psychischer Gesundheitszustand der Mitarbeiter steht in Verbindung mit gutem Zusammenhalt innerhalb des Teams, sozialer Unterstützung und Vertrauen.³³

Auch Krankenkassen beschäftigen sich mit dem Zusammenhang gesunder Führung und der Mitarbeitergesundheit. Die AOK beschreibt gesundheitsgerechtes Führen wie folgt:

- Mitarbeiter fair behandeln
- Sozial unterstützen
- Wertschätzen
- Fachlich führen
- Einbindung in Veränderungsprozesse
- Vorbildfunktion

³³ Vgl. Badura et. al. (2008), S. 90-91.

7 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeits- und Unfallschutzes, die Betriebliche Gesundheitsförderung sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement bilden die Grundlage des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Hierbei werden die Maßnahmen der Gesundheitsförderung sowie dem Eingliederungsmanagements mit den Aktivitäten des Arbeits- und Unfallschutzes verbunden.³⁴

Das optimale BGM verfolgt konsequent Gesundheitsziele, setzt Ressourcen sinnvoll ein und trifft Entscheidungen über besonders effektive Maßnahmen. Für Arbeitgeber stellt die Mitarbeitergesundheit in Folge von Arbeitsverdichtung und Personalmangel ein wichtiges Gut dar.³⁵

Das übergreifende Hauptziel ist die Förderung der kollektiven und individuellen Mitarbeitergesundheit. Mithilfe kurativer, präventiver, rehabilitativer und kommunikativer Maßnahmen und Systeme wird die Mitarbeitergesundheit positiv beeinflusst. Zu diesen Zielen zählen:³⁶

- Sicherung der Arbeitsfähigkeit
- Stärkung der psychischen und körperlichen Leistungsfähigkeit
- Arbeitgeberattraktivität
- Mitarbeitermotivation
- Mitarbeiterzufriedenheit

Prinzipiell sollten die Ziele nach den SMART Kriterien festgelegt werden. SMART steht hierbei für spezifisch, messbar, erreichbar, vernünftig und zielbezogen.³⁷

³⁴ Vgl. Industrie- und Handelskammer für die Pfalz (o. J.b), o. S.

³⁵ Vgl. Pfaff/ Zeike (2019), S. 1.

³⁶ Vgl. Pfaff/ Zeike (2019), S. 13 und 16.

³⁷ Vgl. Pfaff/ Zeike (2019), S. 15.

Das Deutsche Institut für Normung beschreibt das Betriebliches Gesundheitsmanagement als die „systematische sowie nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen einschließlich der Befähigung von Organisationsmitgliedern zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten.“³⁸

In der DIN-Norm SPEC 91020 sind die Anforderungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements festgeschrieben. Diese Norm dient als Leitlinie in der Unternehmensführung, um Strukturen und Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu entwickeln, den Erfolg zu bewerten und nachhaltig in das Unternehmen zu implementieren.³⁹

In der Literatur existiert eine Vielzahl an Definitionen für das betriebliche Gesundheitsmanagement, kurz BGM. Laut Badura und Steinke kann BGM wie folgt definiert werden:

„Die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten zum Ziel haben.“⁴⁰

Durch das Zusammenspiel verbesserter Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und der Unternehmenskultur, Stärkung von persönlichen Kompetenzen und der Mitarbeiterbeteiligung kann dies umgesetzt und erreicht werden.⁴¹ Somit hat das BGM zum Ziel, gesundheitsrelevante Faktoren, welche Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter haben, zu bestimmen, diese zu planen, zu steuern und umzusetzen. Die festgelegten Maßnahmen müssen dann im Anschluss bewertet werden.⁴²

³⁸ Vgl. Liebrich (2022), S. 30.

³⁹ Vgl. Industrie- und Handelskammer für die Pfalz (o. J.a), o. S.

⁴⁰ Badura/ Steinke (2009), S. 4.

⁴¹ Vgl. Artmann (2019), S. 39.

⁴² Vgl. Pfaff/ Zeike (2019), S. 4.

7.1 Das Bielefelder Unternehmensmodell

Das Bielefelder Unternehmensmodell, welches unter der Leitung von Prof. Bernhard Badura entwickelt wurde, zentriert die Qualität der Führung, die Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen und Teambeziehungen als Treiber.

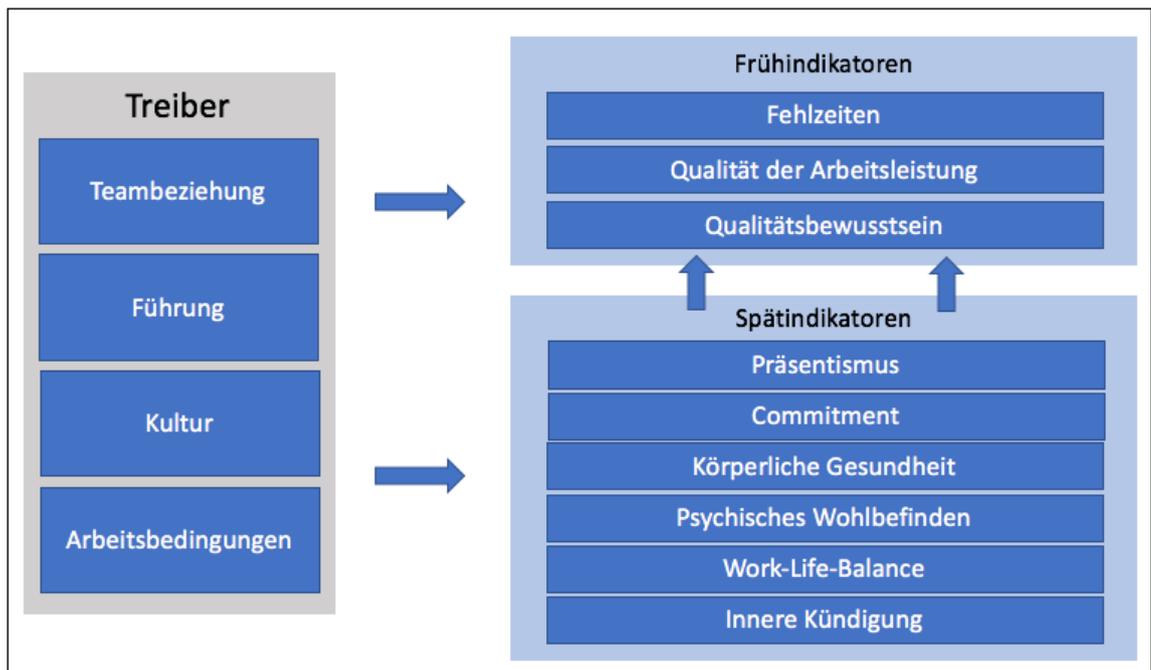


Abb. 6: Bielefelder Unternehmensmodell. Quelle: Darstellung in Anlehnung an Badura (2010), S.72.

Das vorliegende Modell unterscheidet zwischen den Treibern und Ergebnissen. Die Treiber sind in jedem Unternehmen verschieden stark ausgeprägt und haben somit einen entsprechenden Einfluss auf das Ergebnis, hier die Früh- oder Spätindikatoren. Kapitel X thematisierte bereits die Wichtigkeit von Teams, gesunder Führung und Unternehmenskultur. Die Ausprägungen dieser Treiber haben dem Bielefelder Unternehmensmodell nach, Einfluss auf Frühindikatoren wie die psychische und körperliche Gesundheit oder Commitment der Arbeitnehmer. Zu den Spätindikatoren zählen beispielsweise die Fehlzeiten und weitere Indikatoren der Betriebswirtschaft.⁴³

⁴³ Vgl. Badura et. al. (2010), S. 72.

7.2 Die Drei Säulen des BGM - Das BGM Haus

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement besteht aus drei Säulen. Die zwei gesetzlich vorgeschriebenen Bereiche Arbeits- / Gesundheitsschutz sowie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Die dritte Säule, die Betriebliche Gesundheitsförderung, stellt eine für das Unternehmen freiwillige Säule dar.⁴⁴

Das BGM lässt sich wie in Abbildung 7 als Haus darstellen:

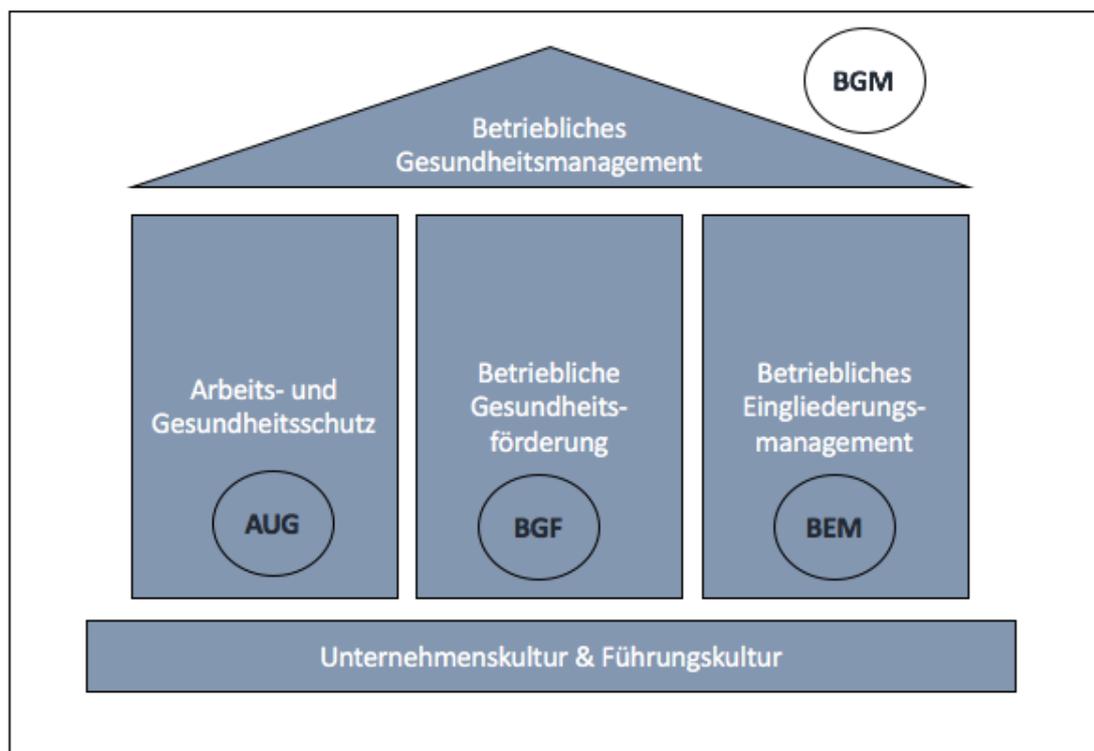


Abb. 7: Das BGM Haus. Quelle: Darstellung in Anlehnung an Barth (2018), S.88.

Das Fundament bildet die wie in Kapitel 6.2 erläuterte gesunde Führung. Auf dem Fundament befinden sich die drei Säulen: der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die BGF und das BEM. Das BGM bildet hierbei das Managementsystem und stellt das Dach des Hauses dar.⁴⁵

⁴⁴ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2021), o. S.

⁴⁵ Vgl. Barth (2018), S. 88.

7.2.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesetzlich ist dieser im ArbSchG geregelt und bezieht sich auf den Schutz der Arbeitnehmer. Zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) zählt unter anderem folgendes:

- Ermittlung und Vermeidung von Unfallrisiken
- Identifizierung und Prävention von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen
- Verhältnisorientierung und Ergonomie
- Reduzierung psychischer sowie physischer Belastungen
- Sozialer und medizinischer Arbeitsschutz
- Schutz vor Hitze, Lärm, Gefahrenstoffen etc.
- Behindertengerechte Arbeitsabläufe und -umgebung⁴⁶

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein wesentliches Element im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Hierfür werden eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und ein Arbeitsmediziner eingesetzt, welche die Risiken, die im Betrieb vorhanden sind, ermitteln. Diese werden unter Berücksichtigung von technischen, baulichen, sowie psychischen Gefährdungen festgelegt. Die Ergebnisse dieser Erhebungen bilden die Grundlage für die Erstellung geeigneter Schutzmaßnahmen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.⁴⁷

⁴⁶ Vgl. Universität der Bundeswehr München (o. J.), o. S.

⁴⁷ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (BGM) (2021), o. S.

7.2.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Wie in der vorliegenden Arbeit bereits erwähnt, zählt diese Säule nicht zu den verpflichtenden Bestandteilen des BGMs und ist somit vom Unternehmen freiwillig zu leisten. Dennoch ist dieser Bereich ebenso von großer Wichtigkeit für das Unternehmen. Arbeitnehmer verbringen einen großen Teil des Tages am Arbeitsplatz, daher sollte dieser so gestaltet werden, dass er gesundheitsförderlich ist.

Um langfristig erfolgreich zu sein, muss das BGF als Entwicklungsprozess der Organisation verstanden werden. Die Abbildung 8 stellt hierbei ein Prozessmodell für die Entwicklung der Gesundheitsförderung dar.⁴⁸

Das Prozessmodell beginnt mit der Auftragsklärung, in welcher die Grundsatzfragen des Vorgehens mit Einbezug der Entscheidungsträger besprochen und festgelegt werden. Mithilfe eines Arbeitskreises, bestehend aus Experten und Interessensvertretern wird der gesamte Prozess koordiniert und Strukturen gebildet. Bei der Konzeption trifft der Arbeitskreis konkrete Vereinbarungen, beispielsweise zu Methodik, Erfolgsindikatoren und weiterem Vorgehen.⁴⁹

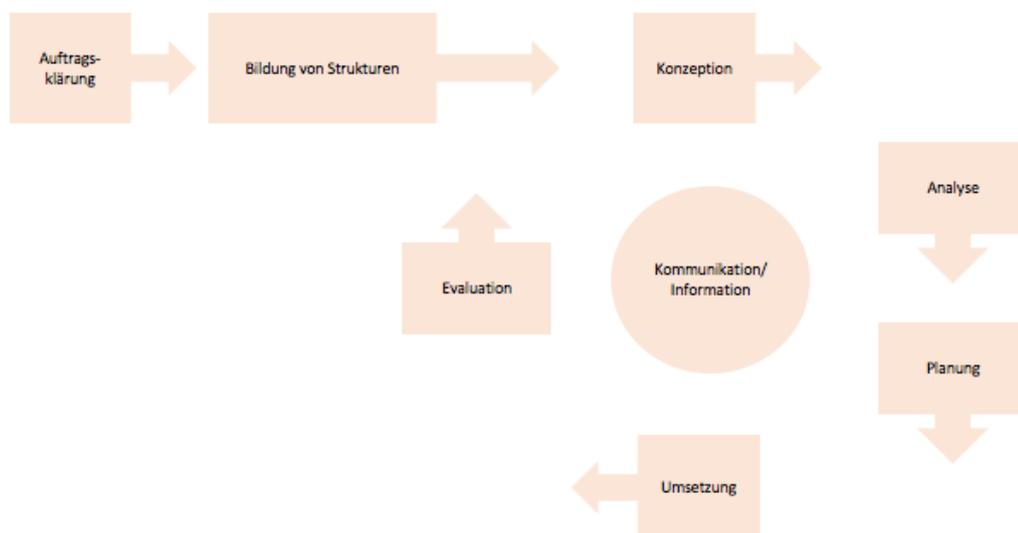


Abb. 8: Entwicklungsprozess BEM, Quelle: Darstellung in Anlehnung an Hartung et. al. (2021).

⁴⁸ Vgl. Hartung et. al. (2021), o .S.

⁴⁹ Vgl. Hartung et. al. (2021), o .S.

Anschließend werden bei der Analyse der Bedarf datengestützt analysiert. Hierbei verschaffen sich die Entscheidungsträger Informationen über das Beanspruchungs- und Belastungsgeschehen innerhalb des Unternehmens, um so eine Auswahl priorisierter Schwerpunkte zu treffen. Um die Belegschaft hierbei mit einzubeziehen, wird dies oftmals durch eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Diese daraus abgeleiteten Ergebnisse werden im nächsten Schritt, der Planung, genutzt, um beispielsweise Gesundheitszirkel und Workshops bedarfsgerecht zu entwickeln. Vervollständigt wird dieser Prozess mit der Evaluation.⁵⁰

Das Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung hat folgende Kriterien, welche für die Qualität der BGF sprechen, entwickelt:

- Verankerung von BGF in der Unternehmenspolitik
- Unterstützung des Personalmanagements
- Kontinuierliche Bedarfsanalyse
- Erfüllung der sozialen Verantwortung
- Kontinuierliche Planung und Umsetzung von Maßnahmen⁵¹

7.2.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das BEM bezieht sich auf die Arbeits- und Beschäftigungsunfähigkeit. Bei der beruflichen Rehabilitation und Wiedereingliederung von Arbeitnehmern geht es um die schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz.⁵² Sobald ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres über sechs Wochen wiederholt oder durchgehend arbeitsunfähig ist, greift das BEM. Hierzu ist es notwendig, dass die Arbeitsunfähigkeitszeiten der Mitarbeiter in ein System eingepflegt werden, um diese jährlich auswerten zu können.⁵³

⁵⁰ Vgl. Hartung et. al. (2021), o .S.

⁵¹ Vgl. Hartung et. al. (2021), o .S.

⁵² Vgl. Universität der Bundeswehr München (o. J.), o. S.

⁵³ Vgl. Müller/ Striepling (2020), S. 60.

In Abbildung 9 ist ein Ablauf eines BEM-Verfahrens dargestellt. Bei Übertretung der sechs-Wochen-Frist tritt die Personalabteilung mit dem Betroffenen in Kontakt. Beim Erstgespräch wird der Mitarbeiter über die Ziele des BEMs aufgeklärt. Hierzu zählen beispielsweise Informationen über den konkreten Ansprechpartner, gesetzliche Regelungen, mögliche Maßnahmen aber auch Auswirkungen bei Ablehnung des BEM Gespräches.⁵⁴

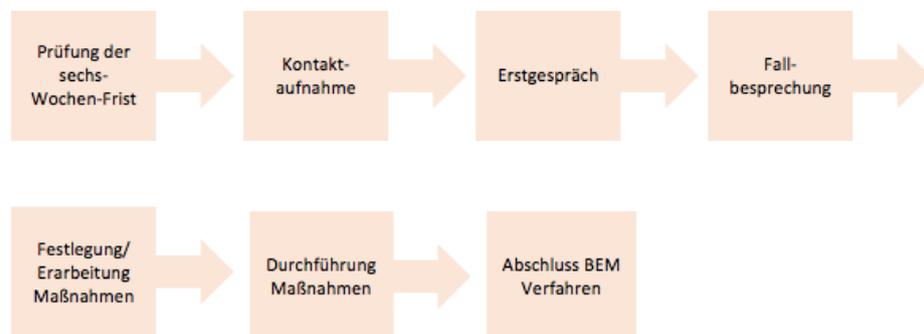


Abb. 9: Prozess BEM. Quelle: Darstellung in Anlehnung an Müller/ Striepling (2020), S. 60.

Bei der Fallbesprechung werden die Hintergründe der Ausfallzeiten besprochen, hierbei sind Atteste und Arbeitsunfähigkeitszeiten heranzuziehen und konkrete Maßnahmen festzulegen. Diese können sowohl intern, in Form von Arbeitsplatzhilfen oder Arbeitsplatzwechsel, aber auch extern, durch Kuren, Beratungen und Schulungen erfolgen. Die Maßnahmen müssen abschließend final durchgeführt, begleitet und kontrolliert werden.⁵⁵

Arbeitgeber sind, unabhängig von der Betriebsgröße, seit 2004 dazu verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Gesetzlich ist dies im Paragraf 167 Abs. 2 SGB IX geregelt. Die Durchführung des BEMs obliegt jedoch der Zustimmung der Arbeitnehmer und ist somit für diese nicht verpflichtend.⁵⁶

⁵⁴ Vgl. Müller/ Striepling (2020), S. 60.

⁵⁵ Vgl. Müller/ Striepling (2020), S. 60.

⁵⁶ Vgl. Haufe-Lexware GmbH & Co. KG (2022), o. S.

8 Gesetzliche Grundlagen

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist gesetzlich in keinem einheitlichen Rechtsgebiet festgehalten. Normiert wird das BGM durch verschiedene Teilaspekte in mehreren gesetzlichen Regelungen. Somit besteht die gesetzliche Grundlage dieses Bereiches aus einem Zusammenwirken unterschiedlicher Rechtsgebiete, welche im Folgenden erläutert werden.⁵⁷

Die Luxemburg-Deklaration des Europäischen Netzwerk für die Betriebliche Gesundheitsförderung gilt als Grundlage und Ausgangspunkt des BGM. Zielsetzung ist, den Arbeitsschutz sowie die Gesundheitsförderung zu Reduktion von Arbeitsausfällen und Gesundheitsgefahren, in Unternehmen zu unterstützen. Wie in Kapitel 7 bereits erwähnt, stellt die DIN- Norm SPEC 91020 einen internationalen Standard der Qualität des BGM dar.⁵⁸ Im Rahmen des BGM wird insbesondere auf die nachfolgenden Gesetze verwiesen:⁵⁹

Arbeitsschutzgesetz ArbSchG	Schützt Mitarbeiter vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz - Durchführung Gefährdungsbeurteilung - Bestellung Betriebsarzt - Fachkraft für Arbeitssicherheit - Sicherheitsbeauftragter - Arbeitsschutzausschuss
§ 84 Abs. 2 SGB IX	Verpflichtung, länger erkrankten Mitarbeitern BEM anzubieten
§ 20 SGB V	Betriebliche Gesundheitsförderung Zusammenarbeit mit GKV Primärprävention und Selbsthilfe
§ 1 und § 14 SGB VII	Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren durch GKV
§ 167 Abs. 2 SGB IX	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Arbeitssicherheitsgesetz	Gesetz über: Betriebsärzte Sicherheitsingenieure Fachkräfte für Arbeitssicherheit
Arbeitsstättenverordnung ArbStättV	Regelungen bezüglich Sicherheitstechnisch, Arbeitsmedizinisch, Hygiene Nichtraucherschutz, Bildschirmarbeitszeiten
Präventionsgesetz PrävG	Bietet Grundlagen für stärkere Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger, Kommunen und Länder bezogen auf Prävention und Gesundheitsförderung

Tab. 1: Gesetzliche Grundlagen. Quelle: Darstellung in Anlehnung an Liebrich (2022), S. 30.

⁵⁷ Vgl. Lindfeld (2022), S. 83.

⁵⁸ Vgl. Industrie- und Handelskammer für die Pfalz (o. J.b), o. S.

⁵⁹ Vgl. Liebrich (2022), S. 30.

Die Tabelle 1 beinhaltet einige wichtige gesetzliche Grundlagen des BGMs. Hierbei ist natürlich zu beachten, dass diese stark vereinfacht dargestellt sind.

Auch im BGM besteht die Pflicht der Unternehmensführung darin, die verpflichtenden rechtlichen Vorgaben einzuhalten und nicht verpflichtenden Normen als Chance zu nutzen.⁶⁰Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen verschiedene Anforderungen bezüglich der Umsetzung dieser gesetzlichen Regelungen. Im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz besteht für AG und AN eine Mitwirkungs- sowie Umsetzungspflicht. Das BEM muss vom Arbeitgeber umgesetzt werden, der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet teilzunehmen. Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist für beide Parteien freiwillig zu erbringen.⁶¹

⁶⁰ Vgl. Lindfeld (2022), S. 83.

⁶¹ Vgl. Lange (2022), S. 108.

9 Bedeutung von BGM im Home-Office

In Deutschland nutzen heutzutage mehr als 80 % der Beschäftigten digitale Kommunikations- und Informationsmedien in ihrer beruflichen Tätigkeit und 35 % der geschäftlichen Kommunikation wird über diese Kanäle ausgeübt. Große Bereiche des beruflichen und privaten Lebens werden somit von der Digitalisierung beeinflusst und geprägt.⁶²

Die Pandemie führte zu einem Digitalisierungsschub in den Unternehmen, denn laut einer Studie der Bitkom geben 95 % der Unternehmen an, dass die Digitalisierung im Zuge der Pandemie an Bedeutung gewonnen hat.⁶³ Während der Pandemie arbeiteten 10,5 Millionen Beschäftigte ausschließlich und 8,3 Millionen teilweise im Home-Office. Dies wird sich auch danach nicht wesentlich verändern, es werden mehr Berufstätige im Home-Office arbeiten als es vor Corona der Fall war.⁶⁴

9.1 Home-Office

Durch das Home-Office können Arbeitnehmer flexibel, von zu Hause aus arbeiten. Somit lässt sich nicht nur Arbeit und Familie besser miteinander kombinieren, es schafft auch Vertrauen zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden. Definieren lässt sich das Home-Office wie folgt:⁶⁵

„Homeoffice, auch Telearbeit genannt, ist eine flexible Arbeitsform, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus erfüllen.“⁶⁶

⁶² Vgl. Kauffeld/ Sauer (2019), S. 35.

⁶³ Vgl. Bitkom e. V. (2021), o. S.

⁶⁴ Vgl. Bitkom e. V. (o. J.), o. S.

⁶⁵ Vgl. Haufe-Lexware GmbH & Co. KG (o. J.), o. S.

⁶⁶ Haufe-Lexware GmbH & Co. KG (o. J.), o. S.

9.2 Vorteile und Nachteile des Home-Office

Die nachfolgende Tabelle 2 listet einige Vor- sowie Nachteile des Home-Office auf.

Vorteile	Nachteile
Reduktion von Kosten	Erhöhter Organisationsaufwand sowie erschwerte Koordination
Erhöhung der Produktivität	Hohe Abwesenheitszeiten: Negative Auswirkung auf das Gemeinschaftsgefühl
Positive Wirkung auf Arbeitgebermarke	Hohe Anforderungen an die IT Infrastruktur sowie Datensicherheit
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Kontrolle der Arbeitszeiten nur eingeschränkt möglich
Stärkt Vertrauenskultur	Erhöhter Aufwand bei Arbeitsvertragsgestaltungen

Tab. 2: Vorteile und Nachteile des Home-Office. Quelle: Abbildung in Anlehnung an Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

Von den Vorteilen des Home-Office profitieren sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. Dennoch müssen sich beide Seiten den vorhandenen Risiken bewusst sein. Ein großer Vorteil ist, dass Arbeitnehmer die Arbeitszeit sowie den Ort meist selbst bestimmen und somit grundsätzlich flexibler sind.⁶⁷ Die ermöglicht wiederum, Familie und Job miteinander zu vereinbaren.⁶⁸

⁶⁷ Vgl. Klammer et Al. (2017), o. S.

⁶⁸ Vgl. Landes (2020), S. 11ff.

9.2.1 Vereinbarkeit von Job und Familie

Das Arbeiten von zu Hause aus bringt einen Vorteil mit sich: Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Somit lassen sich Familienaufgaben und berufliche Pflichten besser miteinander vereinbaren.⁶⁹ Die klassischen Arbeitsmodelle trennten Arbeits- und Privatleben meist und basierten auf festen Präsenzzeiten innerhalb des Unternehmens. Home-Office bietet im Gegensatz dazu eine größere Unabhängigkeit und Selbstorganisation von Arbeitszeiten. Somit lassen sich das Privat- und Arbeitsleben besser miteinander vereinbaren. Eltern können nachmittags ihre Kinder abholen und im Anschluss im HO weiterarbeiten. Home-Office ermöglicht somit beiden Elternteilen einen früheren Wiedereinstieg in den Beruf und gleichzeitig mehr Zeit für die Familie zu haben.⁷⁰

9.3 Home-Office und Gesundheit

Eine Studie vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) beschäftigt sich unter anderem mit den Folgen der zunehmenden Abkehr der Ortspräsenz des Arbeitsplatzes auf die Mitarbeiter. Hierbei äußerten 9,3 Prozent der Unternehmen bei der Frage, ob Mitarbeiter vermehrt eine Einsamkeit bzw. soziale Isolation im Home-Office wahrnehmen, mit „stimme voll zu“. 35,1 Prozent stimmen hierbei eher zu. Auf die Frage, ob die Unternehmen vermehrt Fälle von Burnout und psychischen Erkrankungen haben, antworteten 20,4 Prozent mit Ja.⁷¹

Zukünftig müssen Unternehmen zunehmend auf die Auswirkungen des virtuellen Arbeitens achten. Gemeinsame Mittagessen und Pausen fallen weg und diese werden im mobilen Arbeiten weniger systematisch gemacht. Die Arbeit intensiviert sich und Meetings werden enger getaktet. Diese Umstände tragen dazu bei, dass es zu vermehrten Ausfällen durch Burnout und seelischen Erkrankungen bei den

⁶⁹ Vgl. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016), o. S.

⁷⁰ Vgl. Berger (2015), o. S.

⁷¹ Vgl. Hofmann et. Al. (2022), o. S.

Beschäftigten kommt. Auch Personen, die zusätzlich durch Homeschooling belastet wurden, verspüren diese Effekte.⁷²

Die Befragungen der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherungen zeigten ähnliche Ergebnisse. 30,6 Prozent geben an, dass die Arbeitsbelastung im Home-Office zugenommen hat, und 50,2 Prozent geben an, dass der soziale Kontakt mit Kollegen fehlt. Des Weiteren empfinden 34,1 Prozent der befragten Arbeitnehmer, dass der Bewegungsmangel beim Arbeiten von zu Hause aus, ein großes Problem darstellt. Die Vermischung zwischen dem Privatleben und dem Beruf stellt für 30,2 Prozent ebenfalls eine Belastung dar.⁷³

Laut einer aktuellen Studie der Techniker Krankenkasse (TK) "Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt" geben mehr als ein Viertel der Beschäftigten an, sie gehen häufig oder sehr häufig krank zur Arbeit. Durch das Arbeiten im Home-Office wird dieses Problem noch verschärft. Knapp die Hälfte der Befragten geben an, dass sie im Home-Office häufiger arbeiten, obwohl sie sich krank fühlen. Hauptgründe, warum die Befragten krank arbeiten, sind unter anderem die fehlende Vertretung, man möchte Kollegen nicht zur Last fallen oder dringende Arbeiten oder Termine. Diese Ergebnisse zeigen, die Notwendigkeit der Aufklärung durch die Führungskräfte. Krank zu arbeiten schadet den Mitarbeitern und führt zu einer verminderten Leistungsfähigkeit.⁷⁴

9.4 Psychische Belastungen

Home-Office stellt auf Dauer psychische Herausforderung an die Arbeitnehmer. Viele leiden unter Müdigkeit, Schlafstörungen, Einsamkeit und angespannten Nerven, mit den Folgen von sinkender Leistungsfähigkeit.⁷⁵ Die AOK fand in einer Studie aus dem Jahr 2019 heraus, dass sich 73,4 Prozent der Befragten, welche häufig im Home-Office arbeiten, vermehrt erschöpft sind. Arbeitnehmer, welche hingegen vermehrt im Büro arbeiten, klagten zu 66 Prozent über Erschöpfung.⁷⁶

⁷² Vgl. Hofmann et. Al. (2022), o. S.

⁷³ Vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (2021), o. S.

⁷⁴ Vgl. Techniker Krankenkasse (2023), o. S.

⁷⁵ Vgl. TÜV-Verband e. V. (2021a), o. S.

⁷⁶ Vgl. AOK-Bundesverband GbR (2019), o. S.

Die nachfolgende Abbildung 10 vergleicht die Krankheitssymptome der Beschäftigten im Home-Office, mit Mitarbeitern im Betrieb arbeiten und stellt hierbei große Abweichungen dar.

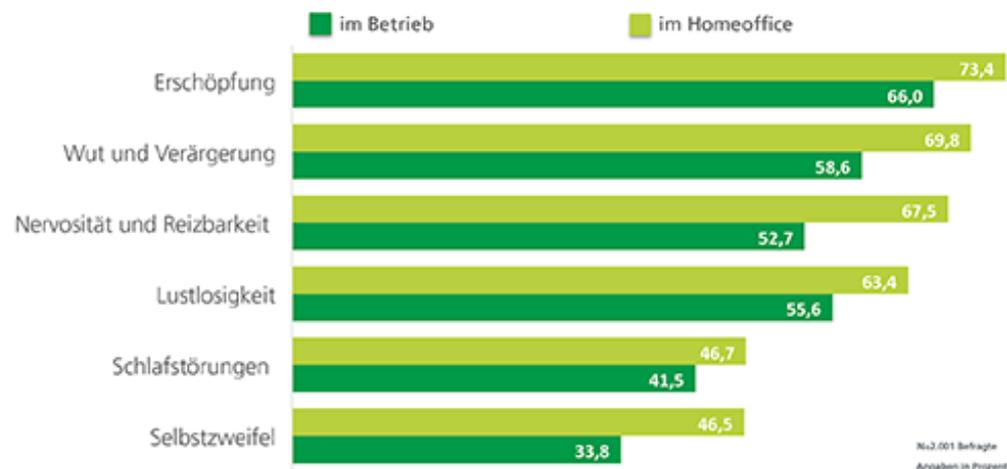


Abb. 10: Krankheitssymptome im HO und im Betrieb. Quelle: AOK-Bundesverband Gbr. (2019).

Die Beschäftigten im Home-Office müssen mit psychischen Belastungen, wie Umstellung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsortes oder veränderten Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten umgehen. Auf diese Umstände reagieren sie individuell. Die nachfolgende Tabelle stellt unterschiedliche Reaktionsformen dar.⁷⁷

Körperlich	Vermehrte körperliche Beschwerden <ul style="list-style-type: none"> • Magen-Darm • Kopfschmerzen • Atemwegsbeschwerden • Müdigkeit • Herzrasen
Kognitiv	Probleme beim gedanklichen Abschalten nach dem Arbeitstag Vermehrte Flüchtigkeitsfehler Schätzen ihre Leistungsvermögen als zu gering ein
Emotional	Gefühl von Druck, Hetze, keine Ruhe Schnell reizbar ungeduldig
Verhaltensbezogen	Erholungspausen werden nicht eingehalten Vermehrter Konsum von Alkohol, Zigaretten oder Medikamenten Verändertes Essverhalten (gemindert oder gesteigert)

Tab. 3: Psychische Belastungen im Home-Office. Quelle: Darstellung in Anlehnung an Begerow et. al. (2022).

⁷⁷ Vgl. Begerow et. al. (2022), o. S.

10 BGM im Home-Office

Es stellt sich die Frage, wie das betriebliche Gesundheitsmanagement auf die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden muss, um die Gesundheit der Arbeitnehmer im Home-Office zu fördern. Eine Studie der Mhplus Krankenkasse zeigt, dass sich die Arbeitnehmer von ihrem Unternehmen mehr Unterstützung im Bereich Home-Office wünschen und ausgeweitete Angebote hierfür bereitstellen sollen. Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass insbesondere die jüngeren Mitarbeiter Bedarf an Schulungen äußern.⁷⁸

Wie bereits dargelegt, werden Pausen im Home-Office oft nicht eingehalten. Die Regeneration ist ein wichtiger Bestandteil der Gesundheit und des Wohlbefindens. Die Führungskräfte stellen hierbei eine Schlüsselrolle dar. Sie sollten als Vorbild vorangehen und Mitarbeiter zu BGM Maßnahmen motivieren. Daher sollten auch sie ausreichend geschult werden. Bewegungspausen im Home-Office können hierbei eine Maßnahme zur Stressbewältigung darstellen. Durch ausreichende Bewegungspausen kommt der Arbeitnehmer zur Ruhe, dies führt zu Stressabbau und Reduktion von psychischer Erkrankung.⁷⁹

⁷⁸ Vgl. mhplus Betriebskrankenkasse (o. J.), o. S.

⁷⁹ Vgl. Sarnecka (2022), o. S.

11 Digitales betriebliches Gesundheitsmanagement

Eine Möglichkeit das BGM auf das Home-Office auszuweiten stellt das digitale betriebliche Gesundheitsmanagement (dBGM) dar. Durch die digitale Transformation verändert sich die Arbeitswelt, daher muss auch das BGM hier ansetzen, um innovative und zeitgemäße Angebote machen zu können. Vorteil von online Interventionen kann auch die Anonymität sein. Gerade in Bezug auf Präventionsmaßnahmen zum Thema Sucht und Stress kann die Teilnahme der Mitarbeiter erhöht werden, da sie sich nicht im unternehmerischen Umfeld „outen“ müssen.⁸⁰

Digitale Angebote erreichen somit auch die Mitarbeiter im Home-Office. Aufgrund der räumlichen Distanz ist die Einflussnahme des Arbeitgebers nur eingeschränkt möglich. Infolgedessen ist hierbei auch die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer gefragt.⁸¹

Folgende Maßnahmen des digitalen Gesundheitsmanagements lassen sich im Home-Office umsetzen:

- Ergonomie: kurze Videos und Anleitung für die gesunde Arbeitshaltung
- Bewegung: Spaziergänge in der Mittagspause, Firmengehewettbewerbe
- Ernährung: Mitarbeiter sensibilisieren, sich bewusst Zeit für das Essen zu nehmen, schnelle und gesunde Rezepte im Intranet veröffentlichen
- Suchtprävention und Stressbewältigung: Employee Assistance Programs (EAPs) = externe Mitarbeiterberatungen, Entspannungs- und Resilienz-Kurse, virtuelle Treffen mit Kollegen
- Life-Domain-Balance: Festgelegte Kernarbeitszeiten zwischen Vorgesetzten und Teams, um Ruhepausen einzuhalten
- Führung: regelmäßige Teammeetings und Einzelgespräche, um den Teamspirit zu stärken⁸²

⁸⁰ Vgl. Brossardt (2021), o. S.

⁸¹ Vgl. Brossardt (2021), o. S.

⁸² Vgl. Brossardt (2021), o. S.

Abbildung 11 zeigt verschiedene Tools zur betrieblichen Gesundheitsförderung auf digitaler Basis.



Abb. 11: Digitale Tools für die betriebliche Gesundheitsförderung.
Quelle: Darstellung in Anlehnung an TÜV NORD AG (2021b).

Viele Tools bieten die Möglichkeit, sich mit anderen Mitarbeitern zu vernetzen und so ein Gruppenerlebnis zu schaffen. Von großer Bedeutung sind auch die Daten, welche die Tools sammeln. Somit lässt sich feststellen, wie viele Personen die digitalen Angebote zur Gesundheitsförderung im Unternehmen wahrnehmen. Auch die Flexibilität und Motivation, die diese Maßnahmen schaffen, bieten großes Potenzial für die Verbesserung der Mitarbeitergesundheit.⁸³

Die Früherkennung von Stressoren ist gerade im Bereich der mentalen Gesundheit von großer Wichtigkeit, denn so lassen sich Erkrankungen wie Depressionen und Burnout eher abwenden. Maßnahmen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich in verhaltensorientierte und verhältnisorientierte Maßnahmen unterteilen. Verhaltensorientierte Maßnahmen sind beispielsweise Workshops zum Thema Umgang mit Stress und Strategien für Stressmanagement, während verhältnisorientierte Maßnahmen regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen oder anonyme Einzelberatungen darstellen.⁸⁴

⁸³ Vgl. TÜV NORD AG (2021b), o. S.

⁸⁴ Vgl. Windhund GmbH (o. J.), o. S.

11.1 Maßnahmen für die psychische Gesundheit im Home-Office

Die Betriebliche Gesundheitsförderung muss mehr Programme und Konzepte entwickeln, welche auf den Erhalt der psychischen Gesundheit abzielen. Unternehmen müssen daher ein psychosoziales Klima schaffen, welches den Mitarbeitern ein Maximum an Sicherheit, Wohlbefinden und Erfolg bietet.⁸⁵ Eine stetige, sozial unterstützende Kommunikationskultur innerhalb des Teams und der Führungskraft ist ebenso wichtig wie gesundheitsfördernde Führung, um die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.⁸⁶

Flexible Arbeitszeitmodelle, Optionen für Remote Work, kostenlose Sportangebote und andere Benefits erweisen sich hier als moderne und effektive Lösungen. Doch nicht immer reichen diese aus. Neben einer angemessenen Work-Life-Balance können auch regelmäßige Pausen und ein respektvolles Arbeitsumfeld zu einer erhöhten Widerstandsfähigkeit der Mitarbeitenden gegenüber Stress und Anspannung beitragen.⁸⁷

Homo-Office kann zu einer Verbesserung der Lebensqualität führen, die Arbeitszufriedenheit erhöhen und familiäre Konflikte verhindern. Gleichzeitig kann es aber auch zu psychischen Problemen, Gefühlen der Überforderung und Erschöpfung führen, wenn die Rahmenbedingungen nicht gesundheitsförderlich gestaltet sind.⁸⁸ Folgende Faktoren stellen Maßnahmen dar, um das Home-Office in Bezug auf die psychische Gesundheit gesundheitsförderlich zu gestalten:

11.1.2 Arbeits- und Pausengestaltung

Wie bereits in Studienergebnissen dargelegt, halten Mitarbeiter im Home-Office Pausen oft nicht ein. Um das Pausieren zu erleichtern, können digitale Tools angeboten werden. Betriebe können den Mitarbeitern somit Tools und

⁸⁵ Vgl. Hesselmann (2018), S. 68.

⁸⁶ Vgl. Lengen et al. (2020), S. 63 – 68.

⁸⁷ Vgl. Thieme (2022), o. S.

⁸⁸ Vgl. Hofer-Fischanger et. al. (2022), o. S.

Empfehlungen für eine gesundheitsförderliche Pausengestaltung, wie beispielsweise sozialer Austausch, Bewegung oder Entspannung, zur Verfügung stellen.⁸⁹

11.1.3 Erreichbarkeit

Um den richtigen Umgang mit der Erreichbarkeit außerhalb der Normalarbeitszeit zu gewährleisten, sind schriftliche Vereinbarungen wichtig und notwendig. Hierzu zählen Regelungen zu Rufbereitschaft, aber auch Zeiten ohne Erreichbarkeit. Zudem sollte festgelegt werden, wann und wie lange sie am Telefon erreichbar sein müssen und ob es ein Verbot für das Führen von Telefonaten über Diensthandys an arbeitsfreien Tagen gibt.⁹⁰

11.1.4 Unterstützungsmöglichkeiten

Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter das erforderliche Wissen und alle notwendigen Hilfsmittel zu Unterstützung erhalten, um ihre Arbeit im Home-Office zu erledigen. Dies kann durch regelmäßige Schulungen, Video-Tutorials und virtuelle Workshops erreicht werden. Firmen sollten Beratungsdienstleistungen anbieten, um ihren Mitarbeitern auch bei schwierigen Lebenssituationen zu helfen.⁹¹

Unternehmen sollten sich folgende Fragen stellen:

- Welche Möglichkeiten zur Unterstützung der Mitarbeiter im Home-Office gibt es im Unternehmen?
- Wie bekannt sind diese Möglichkeiten den Beschäftigten?
- Wo können sich Mitarbeiter informieren?
- Wie erfährt die Belegschaft von möglichen Änderungen?
- Welche weiteren unterstützenden Maßnahmen braucht es für die Mitarbeiter?⁹²

⁸⁹ Vgl. Hofer-Fischanger et. Al. (2022), o. S.

⁹⁰ Vgl. Hofer-Fischanger et. Al. (2022), o. S.

⁹¹ Vgl. Hofer-Fischanger et. Al. (2022), o. S.

⁹² Vgl. Hofer-Fischanger et. Al. (2022), o. S.

11.1.5 Weiterbildung

Um eine optimale Unterstützung der Mitarbeiter und Führungskräfte zu gewährleisten, ist es erforderlich, individuell zu klären, welchen Weiterbildungsbedarf es gibt.⁹³

Beispiele für Schulungsprogramme sind unter anderem:

- Zeit- und Selbstmanagement
- Gesundheit (z. B. Achtsamkeit)
- Digitales Kommunizieren (z. B. Kommunikationsstrukturen und -mittel)
- Lösen von Konflikten
- Stressbewältigung
- Führungsverhalten (z. B. Gesundes Führen, Führen auf Distanz)
- Trennung von Frei- und Arbeitszeit
- Zeiten- und Pausenregelungen (z. B. Erreichbarkeit, Pausengestaltung)⁹⁴

Weiterbildungen können Themen wie Änderungen von Arbeitsprozessen, Vermeidung von Burnout und Sucht, Führung, Teamentwicklung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz umfassen. Diese Leistungen bieten vielseitige Möglichkeiten, um dem psychischen Stress entgegenzuwirken.⁹⁵

11.1.6 Digital Health

Hierbei handelt es sich um onlinebasierte Behandlungsangebote, die über Computer, Tablet oder Smartphone genutzt werden können. Unternehmen sollten den Beschäftigten kostenlose Selfcare-Apps anbieten, um ihnen eine präventive Unterstützung ihrer psychischen Probleme zu ermöglichen. Das Angebot von individuellem digitalem Coaching oder therapeutischer Beratungen helfen Mitarbeitern, schwierigeren Herausforderungen zu meistern.⁹⁶

⁹³ Vgl. Hofer-Fischanger et. al. (2022), o. S.

⁹⁴ Vgl. Hofer-Fischanger et. al. (2022), o. S.

⁹⁵ Vgl. Stange et. al. (2022), o. S.

⁹⁶ Vgl. Thieme (2022), o. S.

12 Empirische Untersuchung – BGM im Home-Office

Im nachfolgenden Kapitel wird die im Rahmen der Bachelorarbeit durchgeführte empirische Untersuchung hinsichtlich Methodik und Ergebnissen dargestellt.

12.1 Forschungsfrage

Im Anschluss an die theoretische Auseinandersetzung des Themenbereichs wird der Forschungsfrage „Wie beeinflusst das betriebliche Gesundheitsmanagement die psychische Gesundheit im Home-Office?“ durch den empirischen Teil nachgegangen. Die nachfolgenden Hypothesen resultieren aus der theoretischen Auseinandersetzung des Themenbereichs.

H1: Die Teilnehmer empfinden Ihren Gesundheitszustand bedingt durch das Arbeiten im Home-Office als verschlechtert.

H2: Die Arbeitnehmer halten vorgegebene Pausen im Home-Office selten ein.

H3: Die Arbeitnehmer arbeiten trotz Krankheit im Home-Office.

H4: Arbeitnehmer im Home-Office wünschen sich mehr Unterstützung bezogen auf die Gesundheit.

12.2 Befragung von Mitarbeitern im Home-Office

Der empirische Teil der Bachelorarbeit umfasst das methodische Vorgehen der empirischen Untersuchung. Im Nachfolgenden wird die Online-Umfrage, welche im Rahmen der Bachelorarbeit durchgeführt wurde, erläutert und ausgewertet. Die hierbei generierten Daten dienen anschließend dem Vergleich mit der Literatur und nachfolgend als Grundlage für die Handlungsempfehlung für das betriebliche Gesundheitsmanagement bezogen auf Mitarbeiter im Home-Office. Hierbei handelt es sich um eine quantitative Datenerhebung.

12.3 Ziel

Ziel ist das Generieren von Daten der aktuellen Angebote von BGM Maßnahmen in Unternehmen bezogen auf die im Home-Office arbeitenden Arbeitnehmer, sowie der anschließende Vergleich mit den theoretischen Daten.

12.4 Erhebungsmethode: Umfrage

Die empirische Forschung lässt sich in die qualitative und quantitative Forschung unterscheiden. Bei der quantitativen Forschung geht es darum, möglichst viele Ergebnisse zu sammeln und diese statistisch auszuwerten. Eine Möglichkeit hierfür ist die Umfrage. Die qualitative Forschung wiederum bezieht sich auf die ausführliche Untersuchung von Einzelfällen wie beispielsweise Experteninterviews.⁹⁷ Als Erhebungsmethode für die nachfolgende empirische Untersuchung wurde die Online-Umfrage gewählt. Ergänzend durch die Literaturrecherche können somit Informationen aus der Praxis und der Theorie verglichen werden.

Der Vorteil einer Umfrage beläuft sich hierbei auf die Möglichkeit, das Themengebiet praxisnah in der vorliegenden Bachelorarbeit aufgreifen zu können.⁹⁸ Des Weiteren kann die Umfrage in die beiden Typen online und offline unterteilt werden. Ein Vorteil einer Offline-Befragung bietet die genaue Nachverfolgbarkeit der Teilnehmer. So kann der Fragebogen an eine gezielte Person ausgehändigt werden. Die Online-Umfrage bietet den Vorteil, dass schneller eine größere Teilnehmeranzahl generiert werden kann. Der Link kann von anderen geteilt und weitergeleitet werden.⁹⁹ Aufgrund der besser zu erreichender Teilnehmerzahl wurde hierbei der Typ der Online-Umfrage gewählt. Insgesamt konnten somit 71 ausgefüllte Fragebogen ausgewertet und interpretiert werden.

⁹⁷ Vgl. Genau L. (2022), o. S.

⁹⁸ Vgl. Hochschule für Berufstätige Darmstadt GmbH (o. J.), o. S.

⁹⁹ Vgl. Lindner (2017), o. S.

Bei der Umfrageforschung besteht das Interesse nicht darin, das Meinungsbild einzelner, konkreter Teilnehmer zu erfragen, sondern das Abbild der Meinungen von einer definierten Gruppe. Erfasst wird hierbei nicht die gesamte Persönlichkeit des Teilnehmers, sondern einzelne, bestimmte Merkmale. Diese ausgewählten Eigenschaften der Merkmalsträger werden somit gemessen und anonym erfasst.¹⁰⁰

12.5 Wahl des Forschungsdesigns

Für die Erhebung der Daten zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement im Home-Office, wurde eine offene online-Umfrage durchgeführt, welche sich an unterschiedliche Mitarbeiter verschiedener Branchen richtet. Die Umfrage beinhaltet insgesamt 9 Fragegruppen und 53 Fragen. Ziel der Umfrage war es, die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Home-Office sowie der psychische Gesundheitszustand der Teilnehmer zu erfragen, um anschließend eine Handlungsempfehlung geben zu können. Insgesamt nahmen 101 Arbeitnehmer an der online-Umfrage teil. Diese wurde mithilfe des Umfragetools LimeSurvey durchgeführt und war vom 30.11.2022 bis zum 15.01.2023 online abrufbar.

12.6 Zielgruppe

Die Umfrage richtete sich an Arbeitnehmer unterschiedlicher Branchen, welche die Möglichkeit des mobilen Arbeitens in Anspruch genommen haben, oder nehmen mussten und regelmäßig im Home-Office tätig sind. Um Teilnehmer der gewünschten Zielgruppe zu erreichen, wurden Firmen per Mail kontaktiert, mit der Bitte den Umfragelink an Arbeitnehmer, welche der Zielgruppe entsprechen, weiterzuleiten. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte durch Unternehmensverzeichnisse der Regionen Friedrichshafen, Lindau, Konstanz, Ulm und Neu-Ulm. Zudem wurde der Link auf sozialen Medien verbreitet, mit der Bitte, an der Umfrage teilzunehmen.

¹⁰⁰ Vgl. Rüdiger (2013), S. 3.

12.7 Methodisches Vorgehen

Die am 30.11.2022 veröffentlichte Umfrage wurde per Mail an verschiedene Firmen unterschiedlicher Größe, Mitarbeiteranzahl und Bereiche versendet. Des Weiteren wurde der Umfragelink über soziale Medien verbreitet und konnte somit Arbeitnehmer unterschiedlichster Bereiche und Unternehmen erreichen.

13 Aufbau der Umfrage

Nach der Wahl des Forschungsdesigns wurde das Umfragekonzept in Einleitung, Hauptteil und Schluss gegliedert. In der Beschreibung der Umfrage, welche dem Teilnehmer beim Öffnen des Links angezeigt wird, wird auf die wachsende Bedeutung von Home-Office, begründet durch die Corona-Pandemie, hingewiesen. Anschließend folgt der Willkommenstext. Dieser verweist auf die Anonymität der gegebenen Antworten, sowie die voraussichtliche Bearbeitungsdauer. Abschließend wird erläutert, weshalb die Umfrage durchgeführt wird.

Der Hauptteil der Umfrage umfasst den Fragebogen. Die online Umfrage besteht aus insgesamt neun Fragegruppen und 53 Fragen. Die nachfolgende Tabelle 4 zeigt die einzelnen Fragegruppen auf.

Fragegruppe	Anzahl beinhalteter Fragen
Allgemeiner Teil	7
Arbeitssituation im Unternehmen	3
Mobiles Arbeiten	4
Arbeitsplatzgestaltung	2
Arbeitsalltag	10
Betreuungsaufgaben	2
Gesundheit	12
Angebot an BGM Maßnahmen	11
Zukunft/ Präferenzen	2

Tab. 4: Fragegruppen. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Die erste Fragegruppe, der allgemeine Teil beinhaltet sieben Fragen, welche zunächst die demografischen Daten des Teilnehmers, wie beispielsweise Geschlecht, Alter und Familienstand abfragen, um einen Überblick über die Altersstrukturen der Teilnehmer zu bekommen.

Anschließend wird die Arbeitsstation im Unternehmen und im nachfolgenden im Home-Office erfragt. Unter anderem wird hierbei erfragt, welcher Branche der Teilnehmer angehört und wie viele Stunden dieser im Unternehmen und im Home-Office arbeitet. Die vierte Fragegruppe bezieht sich auf die Arbeitsplatzgestaltung zu Hause. Anschließend wird in der fünften Fragegruppe der Arbeitsalltag im Home-Office hinterfragt. Dies hilft bei der Interpretation des Verhaltens von Arbeitnehmern während der Arbeit von zu Hause aus und im Unternehmen. Die sechste Fragegruppe richtet sich an Teilnehmer, welche zuvor angegeben haben, dass sie Kinder haben. Hierbei werden eventuelle Betreuungsaufgaben der Arbeitnehmer während der Arbeit im Home-Office abgefragt. Anschließend folgt die siebte Fragegruppe zum Thema Gesundheit. Hierbei schätzt der Teilnehmer seine eigene Gesundheit ein, indem er Auskunft über das Stresslevel, Gefühl von Druck und Einsamkeit gibt. In der nachfolgenden Fragegruppe werden die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen erfragt. Grundsätzlich soll hierbei herausgefunden werden, welche Maßnahmen, auch in Bezug auf mobiles Arbeiten, angeboten werden, ob der Arbeitnehmer hiervon Kenntnis hat und diese in Anspruch nimmt. Abschließend beschäftigt sich die letzte Fragegruppe mit Präferenzen und Zukunftswünschen des Umfrageteilnehmers bezogen auf BGM Maßnahmen und Arbeitsform, um dies in die Handlungsempfehlung einfließen zu lassen.

Die meisten Antwortmöglichkeiten, bis auf wenige Ausnahmen, sind vorgegeben. Dies hilft bei der schnelleren Bearbeitung der Umfrage und der Erhöhung der Teilnehmeranzahl. Fragen mit freien Feldern bieten zusätzlich die Möglichkeit einzelne Fragen zu konkretisieren und persönlichere Antworten zu geben. Des Weiteren bestehen zwischen einigen Fragen Abhängigkeiten. Dies bedeutet, dass bestimmte Fragen nur bestimmten Teilnehmern angezeigt werden. Grundsätzlich wurde darauf geachtet, dass verschiedene Fragetypen in der Umfrage enthalten sind.

13.1 Items

Ziel der Umfrage ist, den aktuellen Stand der angebotenen BGM Maßnahmen für im Home-Office arbeitende Mitarbeiter sowie den Bedarf zu ermitteln. Die Items wurden daher so ausgewählt und formuliert, um das gesetzte Ziel erreichen zu können. Die im Allgemeinen Teil erfragten demographischen Daten dienen der spezifischeren Definition der Stichprobe. Da sich die Umfrage ausschließlich auf Mitarbeiter bezieht, welche die Möglichkeit haben, Voll- oder Teilzeit im Home-Office zu arbeiten, muss dies selbstverständlich gegeben sein, um Teil der Stichprobe zu sein. Die Items in den nachfolgenden Fragegruppen erfragen die aktuellen Angebote und die individuelle Situation im Home-Office. Dies dient unter anderem der Erfassung von Präferenzen. Um den Fragebogen auswerten zu können, muss dieser vollständig ausgefüllt werden, daher besteht die generelle Pflicht zur Beantwortung aller Fragen. Die Teilnehmer haben dennoch die Möglichkeit eine neutrale Antwortmöglichkeit zu wählen. Möglichkeiten waren hierbei die Antworten „ich weiß es nicht“ oder „keine Angabe“. Haben die Teilnehmer einzelne Fragen nicht beantwortet, wurde der gesamte Fragebogen nicht berücksichtigt.

13.2 Pretest

Um die erstellte Umfrage zu überprüfen, wurde ein Pretest durchgeführt, bevor der Umfragelink versendet wurde. Der Pretest wurde mit drei Freiwilligen durchgeführt, um die Funktionsweise des Umfragetools LimeSurvey zu testen und ebenso die in Abhängigkeit formulierten Fragen hinsichtlich auf Funktionalität und Logik zu überprüfen. Somit konnten notwendige Änderungen und Ergänzungen vor der endgültigen Veröffentlichung vorgenommen werden.

Bei den Testpersonen handelte es sich um Personen, welche in die Zielgruppendefinition fallen. Somit soll erfahren werden, ob die Fragen auch so aufgefasst werden, wie sie gemeint sind und ob es Verständnisprobleme beim Bearbeiten gibt.

13.3 Auswertung

Die Umfrage wurde am 15.01.2023 offline genommen, um mit der Auswertung zu beginnen. Die generierten Daten werden in Excel eingepflegt und ausgewertet. Vor der tatsächlichen Auswertung muss eine Bereinigung der Fragebögen vorgenommen werden (vgl. Tab. 5)

Ausgefüllte Umfragen gesamt	101	100%
Unvollständige Umfragen	30	29,70%
Vollständige Umfragen	71	70,30%

Tab. 5: Anzahl ausgefüllte Umfragen. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

13.4 Bereinigung

Nach der Beendigung der Online-Umfrage liegen insgesamt 101 Onlinefragebögen vor. Um diese auswerten zu können, muss die Umfrage bzw. die Fragebögen zunächst bereinigt werden. Dies wird durch das Umfragetool LimeSurvey ermöglicht und somit lassen sich abschließend 70,3 % auswerten (vgl. Tab. 5.).

Die Ergebnisse der einzelnen Fragen, sowie dazugehörige Graphen der Online-Umfrage konnten von dem Umfrageportal LimeSurvey als PDF importiert werden. Nicht jede Frage konnte durch das Programm als Graph dargestellt werden. Grund hierfür sind die teilweise offen gestellten Fragen mit Freitext. Die Auswertung erfolgte mithilfe von Microsoft Excel. Im Folgenden wird auf jede einzelne Fragegruppe eingegangen und diese interpretiert. Der Stichprobenumfang beträgt $n=71$.

14 Fragen und Ergebnisse

Nachfolgend werden einzelne Items dargestellt und der prozentuale Anteil der gewählten Antwortmöglichkeiten ermittelt. Zu bestimmten Fragen wurde bei Bedarf ein Graph bzw. Diagramm erstellt, um einzelne Ergebnisse zu verdeutlichen. Grundsätzlich wurden alle Items ausgewertet, jedoch wurde auf nicht alle Ergebnisse im Folgenden eingegangen, da sie nicht essenziell für die Handlungsempfehlung sind. Alle Ergebnisse werden jedoch im Anhang vollständig aufgelistet und ausgewertet.

14.1 Allgemeiner Teil

Diese Fragegruppe umfasst insgesamt sieben Fragen, bei welchen es sich um demographische Fragen handelt. Wie in Abbildung 12 ersichtlich, beträgt der Anteil der weiblichen Personen der Stichprobe 58 % und der männliche Anteil 42 %.

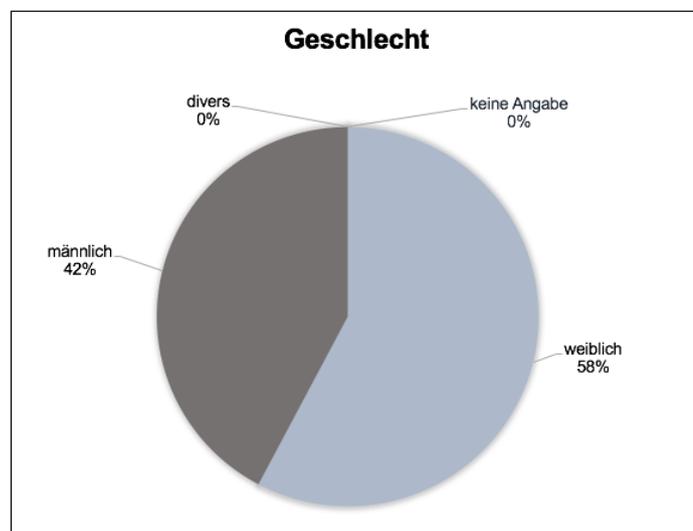


Abb. 12: Darstellung Geschlechterverteilung. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Anhand der graphischen Darstellung in Abbild 13 lässt sich die Altersstruktur ablesen. Die größte repräsentierte Gruppe in der Umfrage, G1, beträgt circa 67,61 %. Insgesamt kann das Alter in folgende Gruppen gegliedert werden:

- Gruppe 1:
21 - 30 Jahre
- Gruppe 2:
31 - 40 Jahre
- Gruppe 3:
41 - 50 Jahre
- Gruppe 4:
51 - 58 Jahre

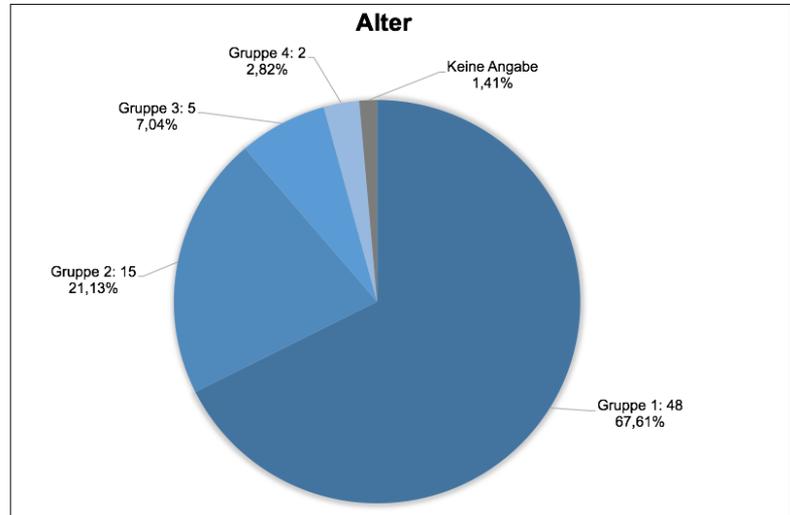


Abb. 13: Altersstruktur. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

51 der 71 Teilnehmern, geben an, dass sie in einer Wohngemeinschaft, bzw. Partnerschaft leben. 23,9 % der Befragten geben an, dass sie Kinder haben. Im Folgeschluss sind 76,1 % (54 Personen) kinderlos.

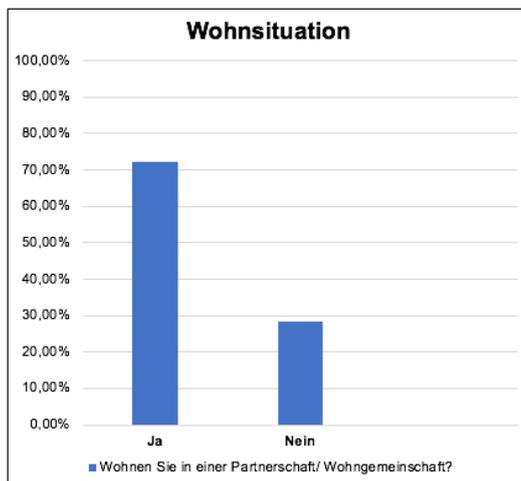


Abb. 14: Wohnsituation. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

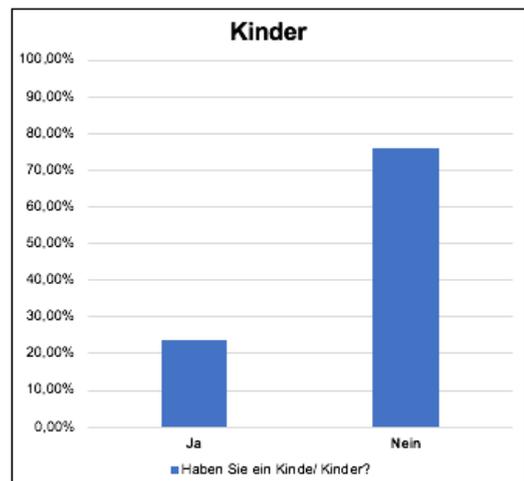


Abb. 15: Kinder. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Diese Werte lassen sich womöglich auch auf die jüngere, stark repräsentative Altersgruppe 1 zurückführen, welche in der Stichprobe vorhanden ist.

Die nachfolgenden Abbildungen 16 und 17 repräsentieren die Anzahl der Kinder der Teilnehmer, sowie deren Alter.

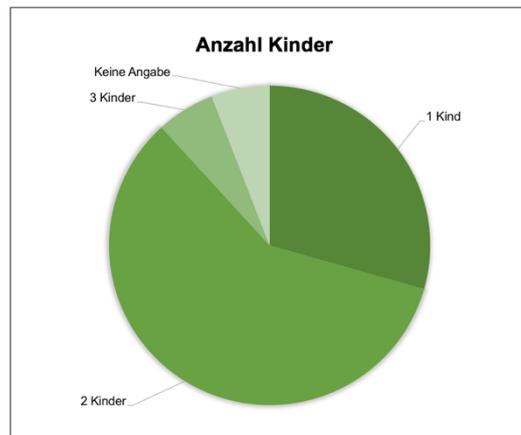


Abb. 16: Anzahl Kinder. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

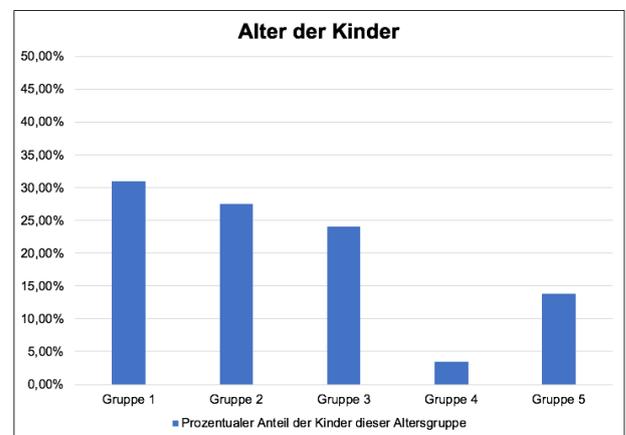


Abb. 17: Alter der Kinder. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Die meisten Teilnehmer haben zwei Kinder. Die Altersstruktur der Kinder bewegt sich zwischen einem Alter von drei Monaten und 29 Jahren. Das Alter wurde im Folgenden in fünf Gruppen eingeteilt:

- Gruppe 1: 0 – 3 Jahre
- Gruppe 2: 4 – 6 Jahre
- Gruppe 3: 7 – 15 Jahre
- Gruppe 4: 16 – 17 Jahre
- Gruppe 5: Über 18 Jahre, Volljährig

Wie dem Graphen 17 zu entnehmen, haben die meisten Teilnehmer Kinder in der Altersgruppe 1: 0 – 3 Jahre. Dies umfasst einen prozentualen Anteil von gerundet 31,03 % der Gesamtmenge. Durchschnittlich haben die befragten Personen 1,76 Kinder. Nur eine der befragten Personen an, alleinerziehend zu sein.

14.2 Arbeitssituation im Unternehmen

Die Berufsbezeichnungen, werden den nachfolgenden Gruppen, wie in Abbildung 18 aufgelistet, zugeordnet:

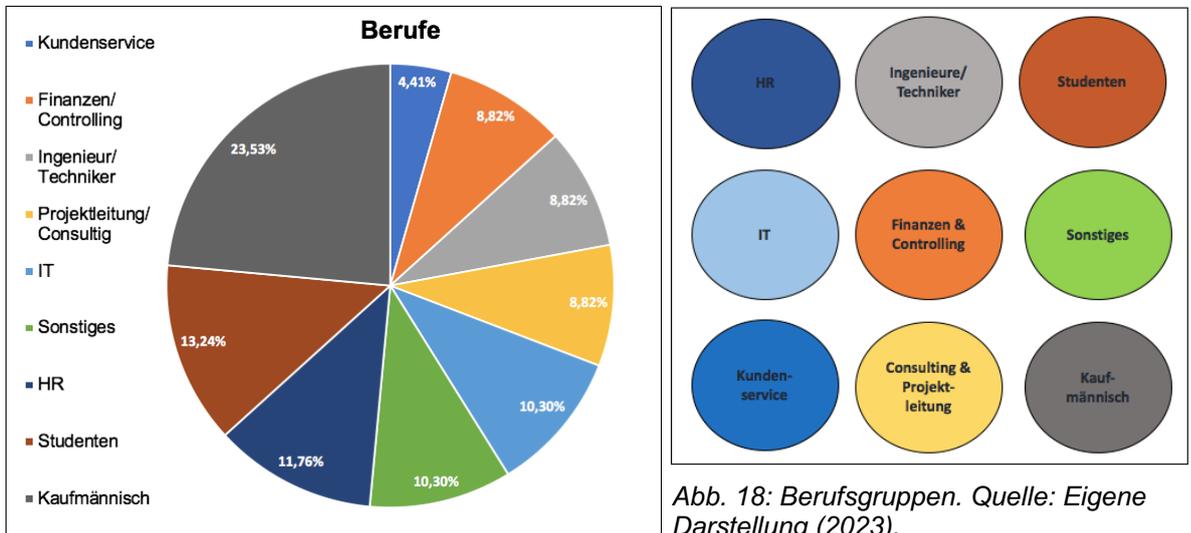


Abb. 18: Berufsgruppen. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Abb. 19: Berufe der Teilnehmer. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Mit ungefähr 24 % ist der Großteil der Befragten im kaufmännischen Bereich tätig. (vgl. Abb. 19) Grundsätzlich sind jedoch unterschiedliche Bereiche in der Umfrage repräsentiert. In Anhang können alle von den Teilnehmern genannten Berufsbezeichnungen, sowie die jeweilige Zuteilung der Berufe in die Bereiche entnommen werden.

Die durchschnittliche Anzahl an Arbeitsstunden pro Woche beträgt 40 Stunden. Somit repräsentieren die Ergebnisse der Umfrage überwiegend Vollzeit-Angestellte. Mehrere Teilnehmer gaben sogar an, über 40 bis 50 Stunden pro Woche zu arbeiten.

14.3 Mobiles Arbeiten

Wie in Abbildung 20 zu erkennen, gab die Mehrheit an (63,4%) erst seit Beginn der Pandemie im Home-Office zu arbeiten.

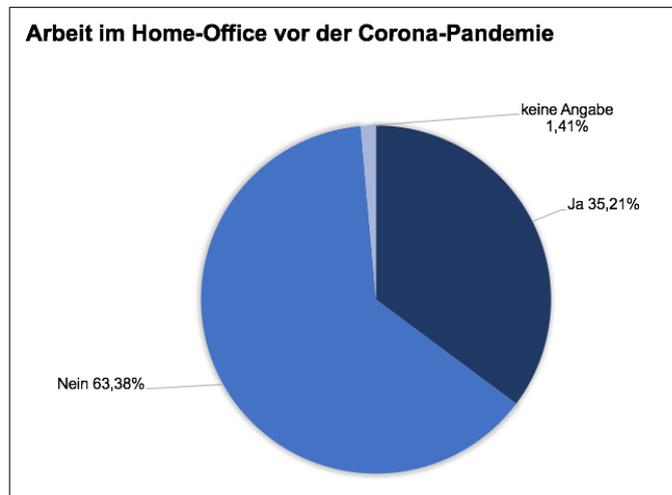


Abb. 20: Arbeit im Home-Office vor der Corona Pandemie. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Teilnehmer, welche bereits vor der Pandemie im HO tätig waren, arbeiten durchschnittlich 18,08 Stunden pro Woche von zuhause aus. Teilnehmer, die dies nicht taten, arbeiten aktuell durchschnittlich 16,09 Stunden pro Woche mobil.

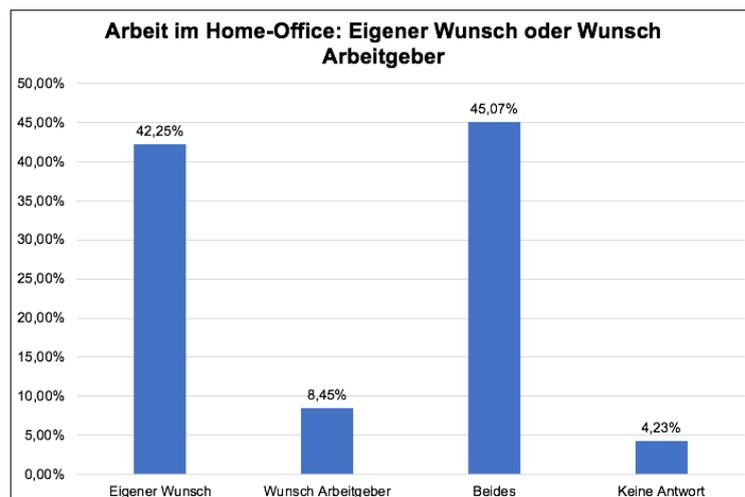


Abb. 21: Arbeit im Home-Office: Eigener Wunsch oder Wunsch AG. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Darüber hinaus arbeiten 42,25 % auf eigenen Wunsch, 8,45 % auf Wunsch des Arbeitgebers im HO. Bei 45,07 % besteht sowohl der Wunsch des AN als auch des AG von zuhause aus zu arbeiten.

14.4 Arbeitsplatzgestaltung

40 Teilnehmer an, dass ihr Arbeitsplatz klar vom privaten Wohnraum abgegrenzt ist, was circa 56,34 % entspricht. 29 Teilnehmer verneinen dies. Somit hat die Mehrheit der befragten Personen einen abgegrenzten Arbeitsplatz. Die nachfolgende Abbildung 22 veranschaulicht die Ausstattung des Arbeitsplatzes. Hierbei sind Mehrfachantworten möglich.

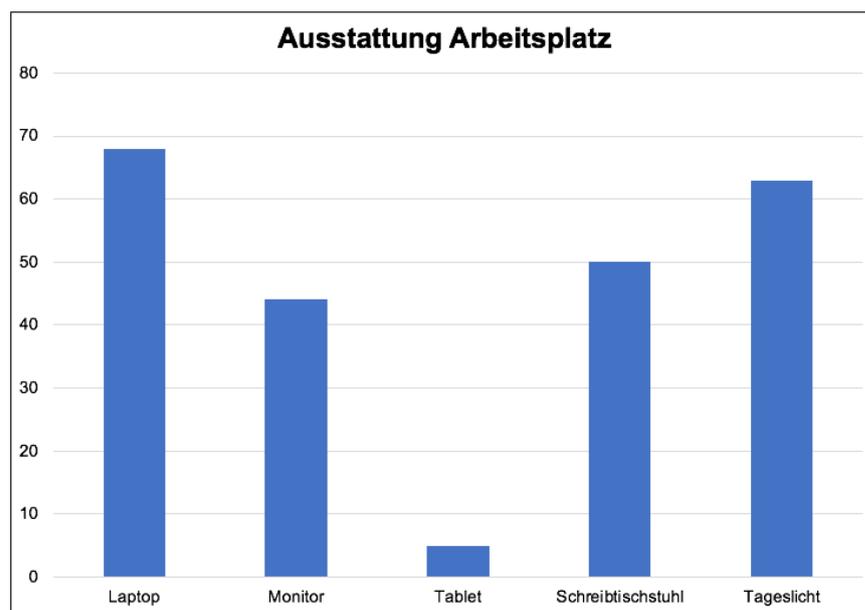


Abb. 22: Ausstattung Arbeitsplatz. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Nahezu alle Teilnehmer (68 von 71) geben an, dass Ihr Arbeitsplatz mit einem Laptop ausgestattet ist. Darüber hinaus besitzen 44 Teilnehmer einen Monitor und 5 ein Tablet. 50 geben an, dass sie beim Arbeiten auf einem Schreibtischstuhl sitzen und 63 Teilnehmer haben einen Arbeitsplatz mit Tageslicht.

14.5 Arbeitsalltag

33,80 % der Befragten geben an, dass sie sich bei der Arbeit von Zuhause aus oft abgelenkt fühlen. Wohingegen 61,97 % dies verneinen. 57,74 % haben vom Unternehmen vorgegebene, feste Arbeitszeiten, in denen sie von Zuhause aus arbeiten müssen. 40,85 % sind hierbei flexibler und freier in ihrer Zeiteinteilung.

Konkreter geben sogar 77,46 % der Teilnehmer an, dass sie zu bestimmten Zeiten erreichbar sein müssen, als Beispiel wurde via Zoom, Teams oder ähnliches genannt. Anschließend wurden die Teilnehmer gefragt, ob sie vorgegebene Pausen im HO einhalten. Die nachfolgende Abbildung 23 veranschaulicht die hierbei erzielten Ergebnisse:

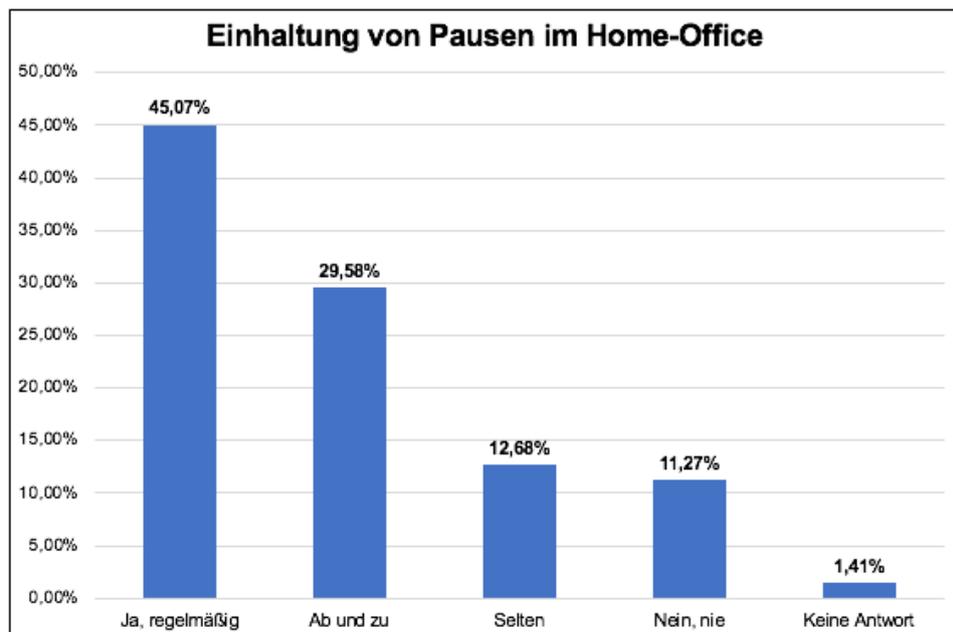


Abb. 23: Einhaltung von Pausen im Home-Office. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Nahezu die Hälfte (45,07 %) halten vorgegebene Pausen im Home-Office regelmäßig ein. 29,58 % tun dies ab und zu und 12,68 % halten diese selten ein. Fast gleiche viele Teilnehmer (11,27 %) geben an, dass sie Pausen nie einhalten. Teilnehmer welche mit „selten“ bzw. „Nein, nie“ antworteten wurden folgende Fragen gestellt:

- Wieso halten Sie die vorgegebenen Pausen selten ein?
- Wieso halten Sie die vorgegebenen Pausen nicht ein

Von den 12,68 % (9 Teilnehmer), welche die Antwortmöglichkeit „selten“ auswählten, nannten 5 Teilnehmer die Begründung, dass sie die Pausen selten einhalten können, da Termine und Meetings während der Pausenzeiten stattfinden. 6 Teilnehmer gaben darüber hinaus ihr Pflichtbewusstsein als Ursache an und 5 Teilnehmer nannten hierbei den Druck der Erreichbarkeit.

Von den insgesamt 8 Teilnehmern, welche angaben, dass sie ihre Pausen im Home-Office nie einhalten, begründen die meisten dies mit ihrem eigenen Pflichtbewusstsein. 3 Teilnehmer führen dies auf den Druck der Erreichbarkeit zurück.

Im Anschluss wurden die Teilnehmer nach Ihrer Pausengestaltung gefragt. Abbildung 24 zeigt hierbei die Verteilung der gewählten Antwortmöglichkeiten.

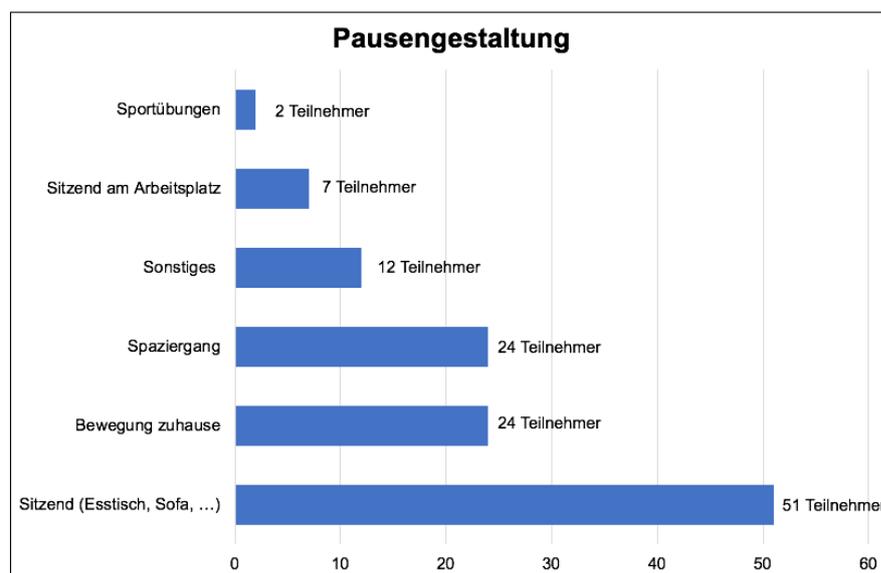


Abb. 24: Pausengestaltung. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Die meisten geben an ihre Pause sitzend (Esstisch, Sofa, ...) zu verbringen. Am zweithäufigsten wird die Pause mit einem Spaziergang oder Bewegung von zu Hause aus verbracht. Sieben Befragte geben an, dass sie in ihrer Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen und diese sitzend verbringen. Lediglich zwei Teilnehmer gestalten diese mit Sportübungen. Somit verbringen die meisten Befragten ihre Pause sitzend innerhalb ihres Wohnraumes.

Um die Ergebnisse vergleichen zu können, wird ebenfalls gefragt, ob die Teilnehmer ihre Pausen im Unternehmen einhalten. Abbildung 25 zeigt hierbei deutlich, dass die meisten die Pausen beim Arbeiten im Unternehmen einhalten (47 Teilnehmer, 66,2 %). 25,35 % gaben an, dass sie dies ab und zu tun und jeweils 4,23 % stimmten für selten bzw. Nein, nie.

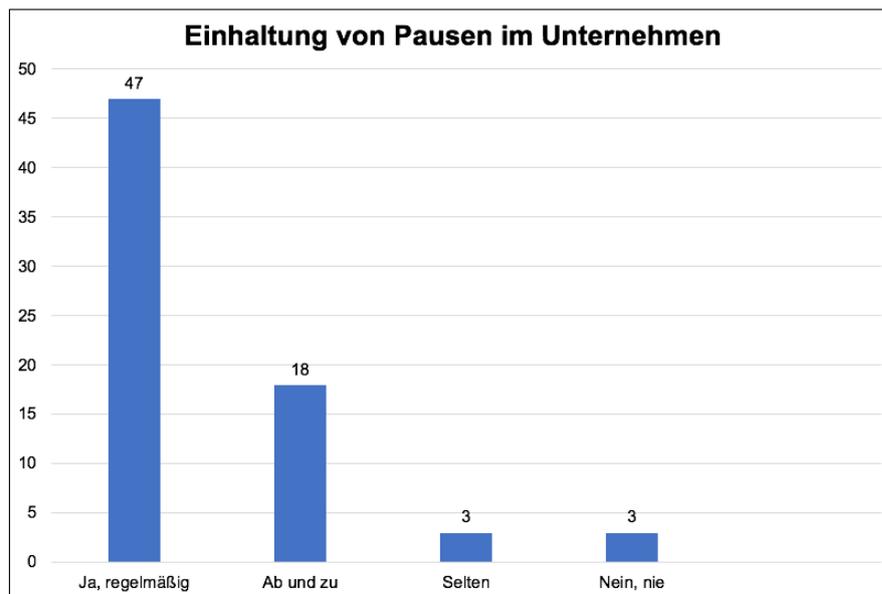


Abb. 25: Einhaltung von Pausen im Unternehmen. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Somit werden die Pausen beim Arbeiten innerhalb des Unternehmens deutlich öfter eingehalten als im Home-Office. 51 Teilnehmer empfinden durch das Arbeiten im Home-Office Arbeit und Freizeit als getrennt, 18 Teilnehmer hingegen nicht. Ferner fühlen sich 20 Teilnehmer, bedingt durch die ständige Erreichbarkeit, unter Druck gesetzt.

14.6 Betreuungsaufgaben

Nachfolgend wird auf eventuelle Betreuungsaufgaben, welche während der Arbeitszeit im Home-Office anfallen, Bezug genommen. Die Kinder der Gruppe 1 (Altersgruppe 1: 0 – 3 Jahre) und Kinder der Gruppe 2 (Altersgruppe 2: 4 – 6 Jahre) werden fast vollständig betreut. In Gruppe 1 werden 8 von 9 Kindern während des Arbeitens im HO betreut, in Gruppe 2 sogar alle, 8 von 8 Kindern. Grundsätzlich werden 76,47 % der Kinder betreut (vgl. Abb. 26.)

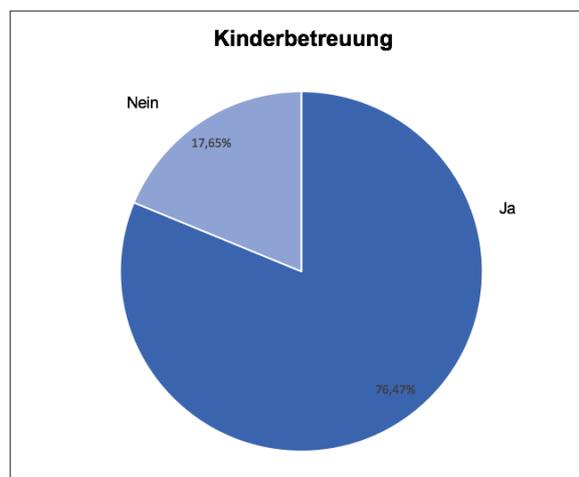


Abb. 26: Kinderbetreuung. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Durchschnittlich werden die Kinder 22,89 Stunden pro Woche betreut. Hierbei gilt jedoch zu beachten, dass sich dieser Durchschnitt auf lediglich 9 der 13 Teilnehmern bezieht. Da es sich bei der Frage um eine optionale Frage mit Freitext handelt, wurden weitere Antworten, welche sich nicht auf die gefragte Stundenzahl bezieht, genannt.

Folgende Antworten wurden darüber hinaus von den Teilnehmern abgegeben:

- Schule und Kindergarten
- Schule am Vormittag
- Meine Frau ist Vollzeit zu Hause
- Schulpflicht

14.7 Gesundheit

Die Teilnehmer geben in der Fragegruppe Gesundheit eine persönliche Einschätzung ab, ob gesundheitliche Beschwerden seit der Arbeit im HO zugenommen haben. Die nachfolgende Abbildung 27 skizziert die Ergebnisse:

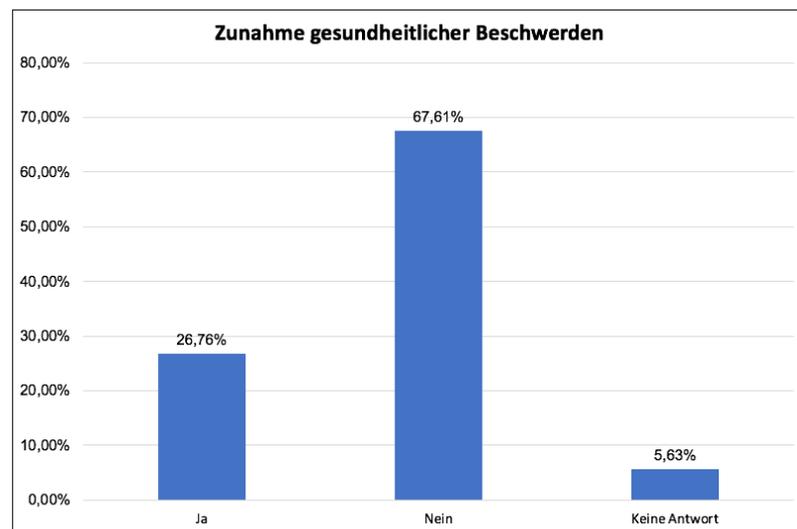


Abb. 27: Zunahme gesundheitlicher Beschwerden. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Obwohl die Mehrheit, 67,61 % der Teilnehmer mit Nein antworteten, empfindet ein dennoch großer Teil den eigenen Gesundheitszustand, bedingt durch die Arbeit im HO, als schlechter. Des Weiteren empfinden 25,35 % ein erhöhtes Stresslevel und 35,21 % geben an, dass das Gefühl von Einsamkeit und Isolation zugenommen hat.

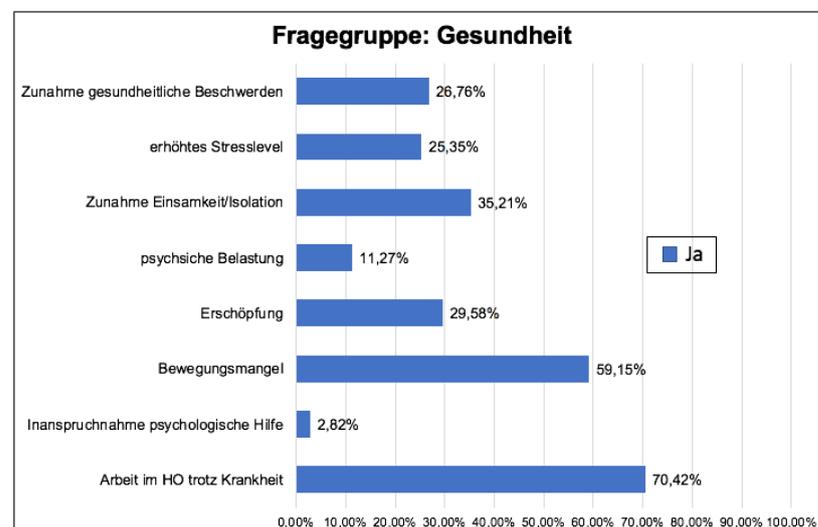


Abb. 28: Fragegruppe Gesundheit. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Die Abbildung 28 fasst die Ergebnisse der Fragegruppe Gesundheit zusammen. Dabei beziehen sich diese Angaben auf Teilnehmer, welche die jeweilige Frage mit „Ja“ beantwortet haben und demnach einen durch das Home-Office verschlechterten gesundheitlichen Zustand wahrnehmen. 11,27 % der Befragten empfinden das HO als psychische Belastung und zwei der Teilnehmer nehmen sogar psychologische Hilfe in Anspruch.

Abbildung 29 wiederum zeigt die Ergebnisse der Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Nein“.

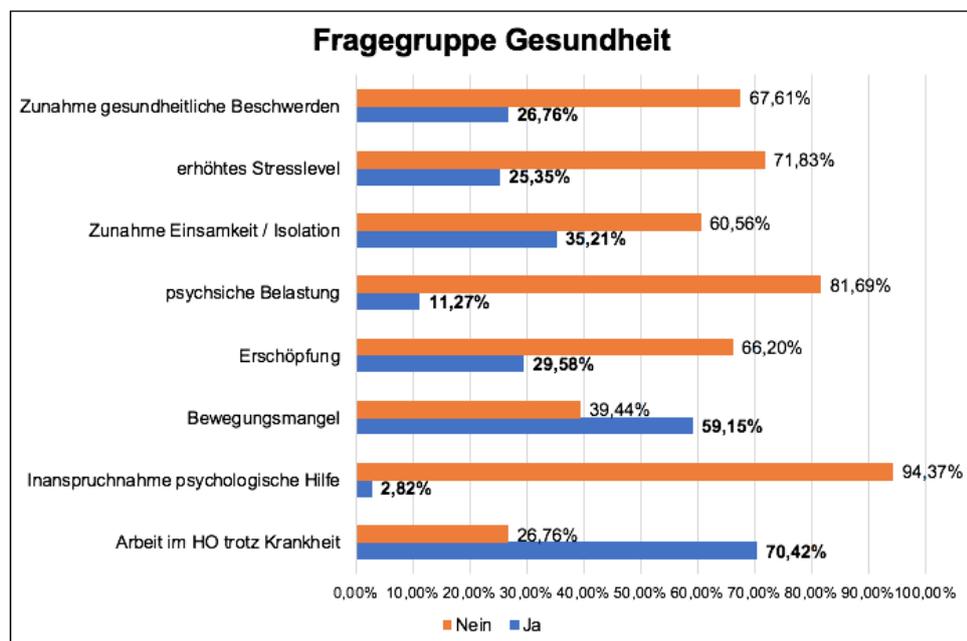


Abb. 29: Fragegruppe Gesundheit: Antwortmöglichkeiten "Ja" und "Nein". Quelle: Eigene Darstellung (2023).

70,42 % der Befragten geben an, dass sie trotz einer Erkrankung im Home-Office gearbeitet haben. Dies macht einen Anteil von 50 Teilnehmern aus. Von diesen 50 Teilnehmern geben lediglich vier an, unter denselben Umständen auch in die Firma zu fahren. 46 Teilnehmer (92 %) wären zu Hause geblieben.

Anschließend wurde nach den möglichen Gründen hierfür gefragt. Folgende Möglichkeiten konnten von den Befragten gewählt werden:

- Pflichtbewusstsein
- Angst vor Sanktionen
- Termindruck
- Ständige Erreichbarkeit durch Zoom, Teams, etc.
- Arbeitnehmer / Arbeitskollegen kontaktieren sie trotz Krankheit aufgrund der Möglichkeiten, die das Home-Office bietet
- Wahrnehmung verbesserter Arbeitsbedingungen durch das Arbeiten von Zuhause aus.
- Sonstiges

Abbildung 30 stellt die Ergebnisse dieser Fragen zusammengefasst dar:

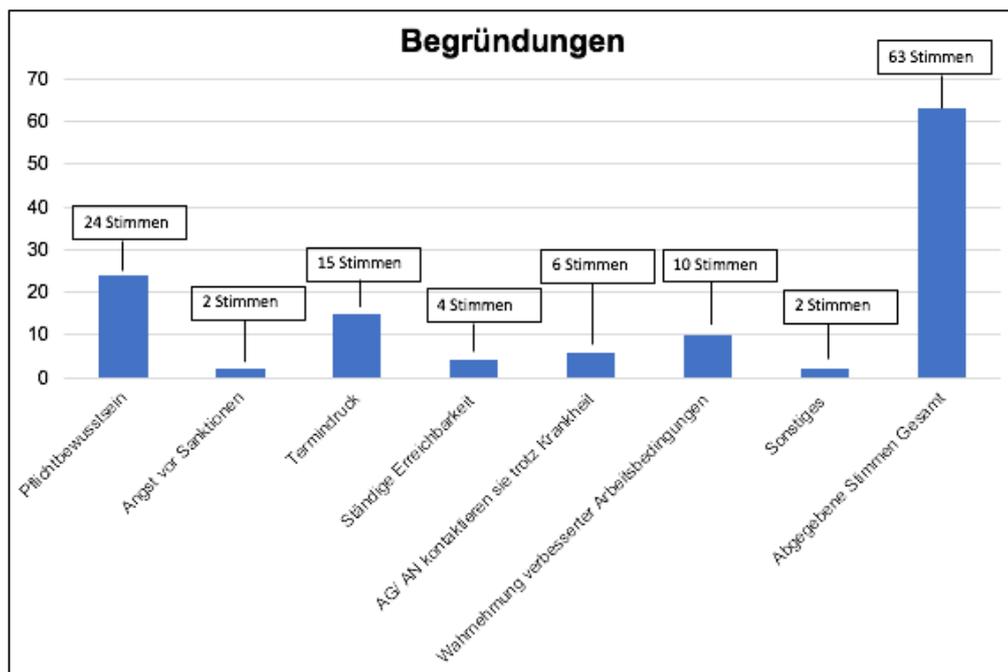


Abb. 30. Begründungen für das Arbeiten im Home-Office trotz Krankheit. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

In den Kommentarfeldern gaben einige Teilnehmer zusätzliche Begründungen für die jeweilige Entscheidung der Antwortmöglichkeiten. Tabelle 6 listet alle gegebenen Begründungen jener Teilnehmer, welche aufgrund von Pflichtbewusstsein trotz Krankheit im Home-Office gearbeitet haben, auf.

Antwortmöglichkeit: Pflichtbewusstsein	Wären Sie unter diesen Umständen auch in die Firma gefahren?
Weil grad niemand erreichbar war	Nein
Man kann trotzdem noch einfache Aufgaben erfüllen	Nein
In bestimmten Themengebieten bin ich der einzige Ansprechpartner innerhalb der Organisation	Nein
Eine mäßige Erkrankung war und ist für mich kein Grund nicht zu arbeiten	Ja
Bezahlung nach anwesenden Stunden	Nein
Aufgaben voranbringen, Ziele erreichen	Ja
Arbeitsbelastung Mitarbeiter	Nein
Arbeit musste erledigt werden	Nein

Tab. 6: Kommentarfelder der Antwortmöglichkeit "Pflichtbewusstsein". Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Ein Teilnehmer gab zusätzlich folgendes zur Antwortmöglichkeit „Angst vor Sanktionen“ an, hier dargestellt in Tabelle 7.

Antwortmöglichkeit: Angst vor Sanktionen	Wären Sie unter diesen Umständen auch in die Firma gefahren?
Das der Vorgesetzte enttäuscht ist und ich nicht mehr ins Home-Office darf	Nein

Tab. 7: Kommentarfeld der Antwortmöglichkeit "Angst vor Sanktionen". Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Die nachfolgende Tabelle 8 listet alle Antworten der zusätzlichen Kommentarfelder zu den Antwortmöglichkeiten „Termindruck“ sowie „Sonstiges“ auf.

Antwortmöglichkeit: Termindruck	Wären Sie unter diesen Umständen auch in die Firma gefahren?
Projekte und Deadlines	Nein
Gewissen arbeiten können trotz Krankheit erledigt werden	Nein
Deadlines, die ich unbedingt einhalten wollte	Nein
Arbeit muss fristgerecht erledigt werden	Nein
Antwortmöglichkeit: Sonstiges	
Will im Büro niemanden anstecken und im Fall einer Erkältung/ Grippe ist die Arbeit am Bildschirm trotzdem gut möglich	Nein
Ich kann auch im Bett arbeiten	Nein

Tab. 8: Kommentarfelder der Antwortmöglichkeiten "Termindruck" und "Sonstiges". Quelle: Eigene Darstellung (2023).

54,93 % der Befragten haben darüber hinaus das Gefühl, dass sie nach einem Arbeitstag im Home-Office gleich abschalten können, wie in der Firma. 40,85 % verneinen dies. Als häufigster Grund dafür nannten sie die fehlenden Grenzen zwischen Arbeitsplatz und privatem Wohnraum.

Hierbei gaben die Teilnehmer zusätzliche Gründe an:

Antwortmöglichkeit: Keine klare Abgrenzung des Arbeitsplatzes und dem privaten Raum

- Man könnte immer nochmal kurz an den Laptop und noch diese eine Sache fertig machen. Dann muss man sich aktiv zwingen es nicht zu tun
- ich wohne in einem WG Zimmer. Sitze also immer im gleichen Raum und an meinem Laptop
- Die Möglichkeit, jederzeit zuhause noch etwas erledigen zu können führt dazu, dass der private Raum nicht mehr nur das Zuhause ist, sondern auch Arbeitsplatz
- Die 20-30 Minuten Heimweg fehlen zum Abschalten. Fahre vom HO dann lieber zum Sport
- Das Wohnzimmer ist zugleich der Arbeitsplatz, welcher einen an seine Arbeit erinnert

Antwortmöglichkeit: Die Möglichkeit, jederzeit von Zuhause aus arbeiten zu können

- Man arbeitet dann doch auch mal bis 22:00 Uhr
- Dinge fertig machen egal zu welcher Uhrzeit

Antwortmöglichkeit: Gedankliches Abschalten fällt durch das Home-Office schwerer

- Weg heim fehlt
- Man hat nicht das Gefühl, dass man Feierabend gemacht hat
- Kein klarer Schnitt zwischen Arbeit und Zuhause
- Auch in der Freizeit sitz ich oft an meinem Laptop

14.8 Angebot an BGM Maßnahmen

Die nachfolgend dargestellte Fragegruppe bezieht sich auf Maßnahmen, welche das Unternehmen den Arbeitgebern im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, anbieten. Hierbei gilt es, den aktuellen Stand an BGM Maßnahmen zu erforschen.

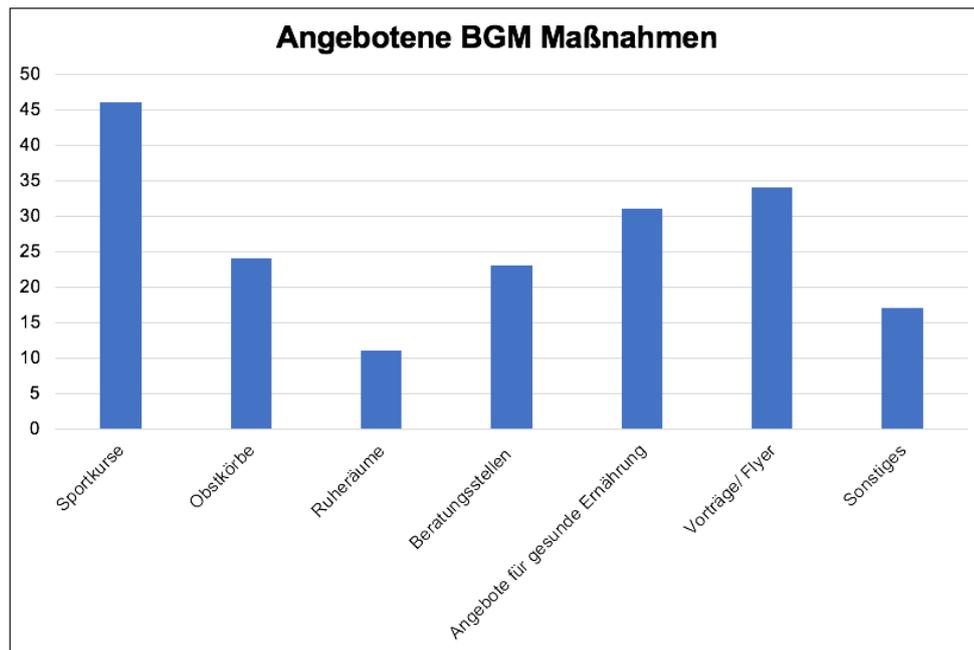


Abb. 31: Angebot an BGM Maßnahmen. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

73,24 % der Teilnehmer geben an, dass in ihrem Unternehmen BGM Maßnahmen angeboten werden. 7,04 % stimmten mit „Ich weiß es nicht“ und 18,31 % geben an, dass das Unternehmen keine derartigen Angebote bereithält. Nachfolgend werden die unterschiedlichen Maßnahmen und die jeweiligen Stimmen dargestellt.

Wie in Abbildung 32 zu erkennen, bieten die meisten Unternehmen Sportkurse für die Mitarbeiter an. Dies macht einen Anteil von 24,73 % der insgesamt abgegebenen Stimmen aus. Neben Sportkursen sind Vorträge und Flyer zum Thema BGM die am häufigsten angebotenen Maßnahmen innerhalb des Unternehmens. 42,25 % geben an, dass ihr Arbeitgeber keine BGM Maßnahmen bezogen auf das Arbeiten im Home-Office anbietet. 39,43 % wissen es nicht und lediglich 14,48 % sagen „Ja“.



Abb. 32: Häufigkeit der BGM Maßnahmen. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Nachfolgend werden die von den Teilnehmern individuell abgegebenen Antworten, welche Angebote ihr Unternehmen unterbreitet, aufgelistet.

- Behördenfitness (Wellpass)
- Bereitstellung eines geeigneten Arbeitsplatzes
- Bewegungspause mit Übungen
- Online Seminare zu Stress, Belastung im Home-Office
- Online Sportkurse
- Vorträge, Flyer, Online Kurse

Lediglich 15,49 % der Befragten geben an, dass sie BGM Angebote in Anspruch nehmen, während 54,93 % dies verneinen. Die häufigsten Gründe dafür sind „kein Bedarf“ (17 %), „keine ausreichenden Informationen“ (20 %) und „keine Zeit“ (18 %).

Die Abbildungen 33 und 34 veranschaulichen das Online-Schulungsangebot (vgl. Abb. 33) sowie die Frage nach dem Vorhandensein eines Ansprechpartners (vgl. Abb. 34). 61,97 % geben an, dass Ihr Unternehmen Online-Schulungen zum Thema BGM anbietet.

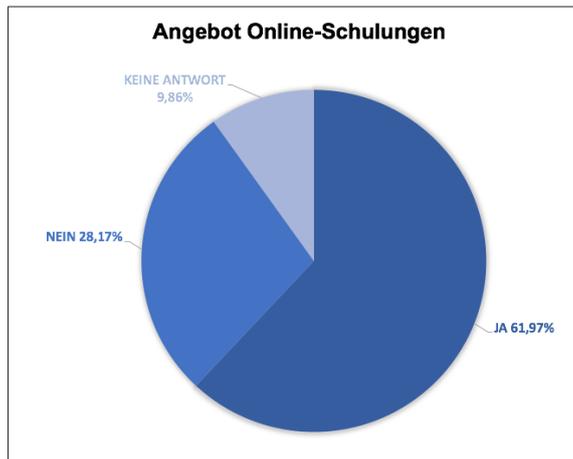


Abb. 33: Angebot Online-Schulungen. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

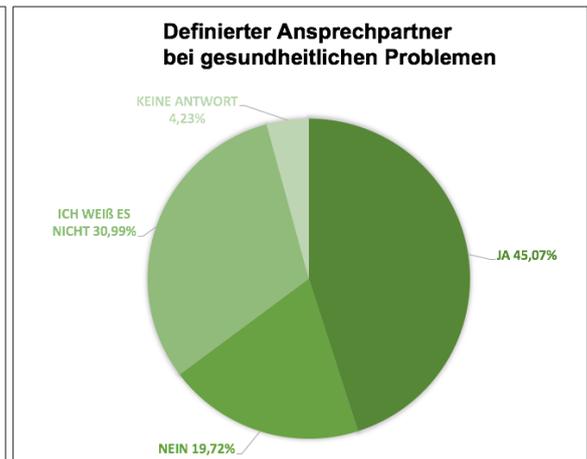


Abb. 34: Ansprechpartner im Unternehmen. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

45,07 % der befragten Arbeitnehmer geben darüber hinaus an, dass es in dem Unternehmen einen klar definierten Ansprechpartner bei gesundheitlichen Problemen gibt. Die Frage, ob es eine psychologische Betreuung gibt, beantworten die meisten mit „ich weiß es nicht“. Generell fühlen sich 57,75 % der Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber bezogen auf den Erhalt Ihrer Gesundheit unterstützt, 32,39 % hingegen nicht.

14.9 Zukunft / Präferenzen

Die Mehrheit, 71,83 % der Teilnehmer möchte zukünftig flexibel entscheiden, an welchen Tagen sie im Home-Office arbeiten und an welchen nicht. Jeweils 12,68 % präferieren künftig die Arbeit von zu Hause aus oder das Arbeiten im Unternehmen vor Ort.

53,45 % wünschen sich, dass Ihr Arbeitgeber mehr BGM Maßnahmen, welche konkret auf das Arbeiten im HO abgestimmt sind, anbietet. Als Beispiel wurden hier Online Kurse und mehr Unterstützung sowie Angebote für Kollegen genannt. Ein Teilnehmer äußerte hierbei, dass es oft keine ausreichenden Informationen über konkrete Zuständigkeiten gebe. 20,7 % wünschen sich einen konkreten Ansprechpartner des Gesundheitsmanagements und 12,07 % wünschen sich mehr Informationen und Aufklärung diesbezüglich.

Die Antwortmöglichkeit „Sonstiges“ bietet den Befragten die Möglichkeit, weitere Wünsche zu äußern. Hierbei wurde folgendes genannt:

- Zeit, um sich aktiv um Gesundheitsthemen zu kümmern
- Organisation virtueller Treffen mit den Kollegen für den besseren Austausch und Pausengestaltung von Zuhause aus
- Home-Office sollte auf eigenen Wunsch basieren und keinen festen Anteil in der Woche ausmachen
- Bezahlung des Fitnessstudios
- Angebote mit Arbeitskollegen, damit man nicht alleine unter unbekanntem Teilnehmern ist

15 Kritische Betrachtung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Online-Umfrage verdeutlichen den Handlungsbedarf bezogen auf BGM Angebote für das Home-Office. Wie bereits im theoretischen Teil der Arbeit dargelegt, befinden sich seit Beginn der Corona-Pandemie mehr Arbeitnehmer im HO als zuvor. Folglich wird auch das Feld des dBGMs zunehmend relevanter für die Unternehmen. Die eingangs formulierten Hypothesen H1 – H4 konnten im Rahmen der Umfrage teilweise bestätigt werden.

Vorgegebene Pausen werden oft nicht oder gar nicht eingehalten. Beim Arbeiten im Unternehmen vor Ort halten die Mehrzahl der Befragten hingegen die Pausen ein. Häufig genannte Gründe dafür sind der Termindruck sowie das Pflichtbewusstsein im Home-Office. Diese dauerhafte Erreichbarkeit mit verkürzten Erholungspausen stellen psychische Herausforderungen dar. Auch die kleinen Ablenkungen, in Form von kurzen Unterhaltungen auf den Fluren, auf dem Weg zum Drucker oder zur Mensa, fallen im Home-Office weg. Somit lässt sich die zu Beginn aufgestellte H2 bestätigen.

Bedenklich ist, dass der Großteil der Teilnehmer angab, bereits trotz Krankheit im HO gearbeitet zu haben, jedoch nicht unter diesen Umständen in die Firma gefahren wäre. Somit kann die Annahme im theoretischen Teil der Arbeit, dass Mitarbeiter im Home-Office zum Präsentismus neigen, sowie die H3 bestätigt werden.

Betrachtet man die Gesundheitssituation der Befragten genauer, empfinden ein Viertel der Teilnehmer die eigene Gesundheit im Home-Office als verschlechtert. Auch ein erhöhtes Stresslevel und das Gefühl von Einsamkeit bzw. Isolation hat dementsprechend zugenommen. Es ist wichtig, dass Faktoren, welche die psychische Gesundheit beeinflussen, anerkannt und als Teil der Gesundheitsstrategie der betrieblichen Gesundheitsförderung behandelt werden. Auf diese Weise kann ein Unternehmen seine Mitarbeiter bestmöglich unterstützen und eine optimale Gesundheit fördern.

Wie auch im theoretischen Teil der Arbeit dargestellt, zeigt eine Studie des RKI, dass sich die psychische Gesundheit der erwachsenen Bevölkerung verschlechtert hat. Mitarbeiter verspüren im Home-Office vermehrt Stress, Einsamkeit, Druck oder keine Grenzen zwischen Arbeit und Erholung. Teilnehmer der Online-Umfrage gaben an, dass sie das HO als psychische Belastung wahrnehmen. Zwei Personen nehmen sogar psychologische Hilfe in Anspruch. Generell kann jedoch kein signifikant verschlechterter Gesundheitszustand der Teilnehmer angenommen werden. Somit lässt sich H1 nicht bestätigen.

Die Betrachtung der Ergebnisse der Fragegruppe „Angebot an BGM Maßnahmen“ veranschaulicht, dass vor allem Sportkurse, Vorträge oder gesunde Ernährung im Zentrum des BGMs der Unternehmen stehen. Nur wenige Unternehmen bieten überhaupt Maßnahmen bezogen auf das Arbeiten im Home-Office an. Oft wird unter BGM das Angebot sportlicher Aktivitäten oder gesunder Ernährung verstanden. Diese stellen wichtige Bestandteile dar, dennoch ist die psychische Gesundheit eine ebenso wichtige Komponente leistungsfähiger Mitarbeiter.

Auch die individuell gegebenen Antworten veranschaulichen ein ähnlich geringes Angebot. Nur ein Teilnehmer gibt an, dass das Unternehmen Online Seminare zum Thema Stressbewältigung und Belastung anbietet. Auch die Klärung klarer Zuständigkeiten und Ansprechpartnern und das generelle Hinweisen auf vorhandene Angebote bedarf Verbesserung. Die Frage, ob es eine psychologische Betreuung gibt, wird von den meisten Teilnehmern erschreckenderweise mit „ich weiß es nicht“ beantwortet. Auch die Frage, ob das Unternehmen einen klar definierten Ansprechpartner bei gesundheitlichen Problemen bietet, beantwortet ein Drittel mit „ich weiß es nicht“.

Somit kann festgestellt werden, dass nicht nur das Angebot, sondern auch die Kommunikation innerhalb der Unternehmen verbessert werden kann. Ungünstig ist es, wenn Angebote oder Ansprechpartner vorhanden sind, sie jedoch nicht genutzt werden, da die Mitarbeiter nicht ausreichend darauf aufmerksam gemacht werden.

Viele Teilnehmer der Umfrage wünschen sich darüber hinaus zukünftig mehr online Kurse und Zeit, um sich aktiv um gesundheitsrelevante Themen zu kümmern. Auch virtuelle Treffen mit Kollegen und eine gemeinsame online-Pausengestaltungen sind BGM Maßnahmen, welche als wünschenswert für die Zukunft genannt werden. Aber auch körperbezogene Themen wie Sport in Form von Bezahlung des Fitnessstudios wurde genannt. Dennoch stellt sich die Frage, ob weitreichendere Angebote, gerade im Bereich der psychischen Gesundheit überhaupt akzeptiert und angenommen werden. Dementsprechend kann auch H4 bestätigt werden.

Denn auch die Umfrage zeigte, dass über die Hälfte der Teilnehmer angaben, die Angebote nicht in Anspruch zu nehmen. Somit hinterfragen Unternehmen eventuell, ob es sich lohnt, in diese Bereiche zu investieren, wenn sie anschließend nicht in Anspruch genommen werden. Denn die meisten Teilnehmer äußern als Begründung keinen Bedarf. Hierbei sollte der Arbeitgeber jedoch entgegenwirken und Arbeitnehmer über die Wichtigkeit der Inanspruchnahme sowie die Auseinandersetzung mit diesen Angeboten informieren und kommunizieren.

Prinzipiell ist die Einflussnahme des Unternehmens auf die psychische Gesundheit auch kritisch zu betrachten. Der Arbeitgeber kann hierbei Impulsgeber sein, um Mitarbeiter aktiv für den Themenbereich der psychischen Gesundheit zu sensibilisieren. Jedoch sollte man nicht vergessen, dass auch äußere Faktoren, die vom Unternehmen nicht direkt beeinflussbar sind bzw. kontrolliert werden können, eine wichtige Rolle spielen. Beispielsweise nahm während des Lockdowns vor allem auch häusliche Gewalt zu und somit auch die psychischen Stressoren im privaten Umfeld. Diese Probleme stehen nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, können jedoch einen großen Einfluss auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter haben.

Ein Unterstützungsangebot seitens des Arbeitgebers kann betroffenen Mitarbeitern helfen, schneller Hilfe zu erhalten. Wichtig ist, dass die Vorgesetzten und Personaler bei der Unterstützung und Begleitung empathisch und verständnisvoll vorgehen.

16 Grenzen der Arbeit

Die vorliegende Bachelorarbeit bringt Limitationen mit sich. Hierbei gilt es zu beachten, dass die Bewertung der gesundheitsfördernden Maßnahmen innerhalb des Unternehmens ausschließlich von der Arbeitnehmerseite stammen und die Meinung der Arbeitgeber somit nicht miteinbezogen wird. Die Ergebnisse des empirischen Teils verdeutlichen, dass Mitarbeiter oftmals gar nicht so genau wissen ob spezielle Maßnahmen angeboten werden. Dementsprechend kann es durchaus sein, dass die Unternehmen mehr BGM Maßnahmen anbieten als den Mitarbeitern bewusst ist.

Es wurden insgesamt 71 Umfragen ausgewertet und somit ist die Umfrage nicht repräsentativ für eine große Population. Begrenzungen der Arbeit gab es auch durch die Teilnehmer. Bei der Auswertung wurde ersichtlich, dass der Großteil der Umfrageteilnehmer einer jungen Altersgruppe angehört, welche mit den Auswirkungen des Home-Office weniger Probleme aufweisen könnte als ältere Mitarbeiter.

Die vorliegende Arbeit hat erste Erkenntnisse in Bezug auf das Angebot und Nutzung an BMG Maßnahmen von der Arbeitnehmerperspektive geliefert. Um weitere Ergebnisse zu erreichen, kann diese Forschung durch Experteninterviews der Arbeitgeber und BGM Beauftragten fortgeführt werden.

17 Handlungsempfehlung

Der nachfolgende Abschnitt thematisiert Handlungsempfehlungen, welche basierend auf den Erkenntnissen der Literaturrecherche und den Ergebnissen der Online-Befragung festgelegt werden. Diese beziehen sich auf ein ganzheitliches BGM für die Arbeit im Home-Office und den Erhalt der psychischen Gesundheit.

Mitarbeiter, welche im Home-Office arbeiten in Bezug auf BGM Maßnahmen zu sensibilisieren und zu erreichen gestaltet sich schwieriger als jene, welche im Unternehmen vor Ort tätig sind. Hier sind neue Kommunikationsstrategien gefragt, welche den Arbeitnehmer auch im häuslichen Umfeld abholen und motivieren. Dies stellt somit eine neue Herausforderung für die BGM Verantwortlichen dar.

Kommunikation ist ein wesentlicher Faktor für gesundheitsförderliche Maßnahmen. Wichtig ist, regelmäßiger Austausch zwischen Teammitgliedern zu ermöglichen, Probleme anzusprechen und Handlungsbedarf aufzuzeigen, um frühzeitig Frustration und Isolation vorzubeugen. Für eine gute Kommunikation ist die Führungskraft verantwortlich, die den Handlungsbedarf in seiner ganzen Breite feststellt und einschätzt. Da Führungskräfte eine wichtige Rolle als Vorbild, Vermittler und Multiplikator innehaben, ist es wichtig, diese ebenfalls zu schulen und zu beraten. Die Führungskräfte dienen hierbei als Bindeglied zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitern.

Die Verlagerung des Arbeitsumfeldes in das private Umfeld erhöht das Ablenkungspotential. Dessen muss sich auch der Arbeitgeber bewusst sein. Daher ist es wichtig, dass sich der Arbeitgeber und Vorgesetzte diesen Herausforderungen stellen. Sie müssen sich mit diesen Thematiken auseinandersetzen und auch dementsprechend geschult werden. Funktionierende Heimarbeit setzt vor allem Vertrauen voraus. Demnach gilt es das Vertrauen aufzubauen und zu fördern sowie die Erreichbarkeit des Vorgesetzten zu den Kernarbeitszeiten zu gewährleisten.

Weniger persönliche Kommunikation und das Wegfallen des „Flur Funk“ birgt die Gefahr der Vereinsamung, was sich wiederum negativ auf das psychische Wohlbefinden auswirken kann. Um dem entgegenzuwirken, können im Rahmen des BGMs virtuelle Treffen und Pausengestaltungen angeboten und organisiert werden. Diese virtuellen Pausen tragen wiederum dazu bei, dass Pausen im Home-Office genauso eingehalten werden, wie bei der Arbeit im Unternehmen. Sowohl die Literatur als auch die durchgeführte online Umfrage bestätigt, dass Pausen im HO selten eingehalten werden. Auch kleine „Erholungspausen“, wie beispielsweise der Weg zum Drucker, zum Kollegen in ein anderes Büro oder auch mal zur Kaffeemaschine fallen weg, daher gilt es zumindest die vorgeschriebenen Mittagspausen einzuhalten.

Ein weiteres Handlungsfeld besteht in der Klärung der Zuständigkeiten und darüber hinaus auch die Kommunikation über konkrete Ansprechpartner. Bei der Online-Umfrage stellte sich heraus, dass viele Befragte nicht wissen, wer für bestimmte gesundheitsrelevante Themen innerhalb des Unternehmens zuständig ist. Hier sollten klare Strukturen und Zuständigkeiten festgelegt und auch kommuniziert werden.

Sportkurse oder gesunde Ernährung sind wichtige Bestandteile des BGM, jedoch sollten auch Onlinekurse bzw. Schulungen wie Stressmanagement, Hilfe zur Selbsthilfe oder Gesundheitssprechstunden angeboten werden. Konkret könnten hierbei Gesundheitstage eingeführt werden¹⁰¹. Die Mitarbeiter können sich über vorhandene Hilfsprogramme oder spezifische Krankheiten informieren, um sich so diskret geeignete Hilfe und Ansprechpartner bei psychischen Belastungen suchen zu können. Um die Teilnehmerquote zu erhöhen, bietet sich an, Arbeitnehmer in die Auswahl der BGM Maßnahmen, beispielsweise durch Mitarbeiterbefragungen, miteinzubeziehen. Dies wirkt sich positiv auf das Betriebsklima und die Unternehmenskultur aus. Um die Inanspruchnahme von BGM-Maßnahmen im Home-Office zu erhöhen, könnten diese vom Arbeitgeber als Arbeitszeit anerkannt werden.

¹⁰¹ Vgl. Uhle/ Treier (2019), S. 49.

Darüber hinaus können auch die Krankenkassen miteinbezogen werden. Von den GKV werden verschiedenste Programme angeboten, welche die Unternehmen im Rahmen des BGMs in Anspruch nehmen können. Beispielsweise bietet die DAK Webinare, Online Vorträge, Resilienztraining oder Trainings für Entspannungsübungen an.¹⁰²

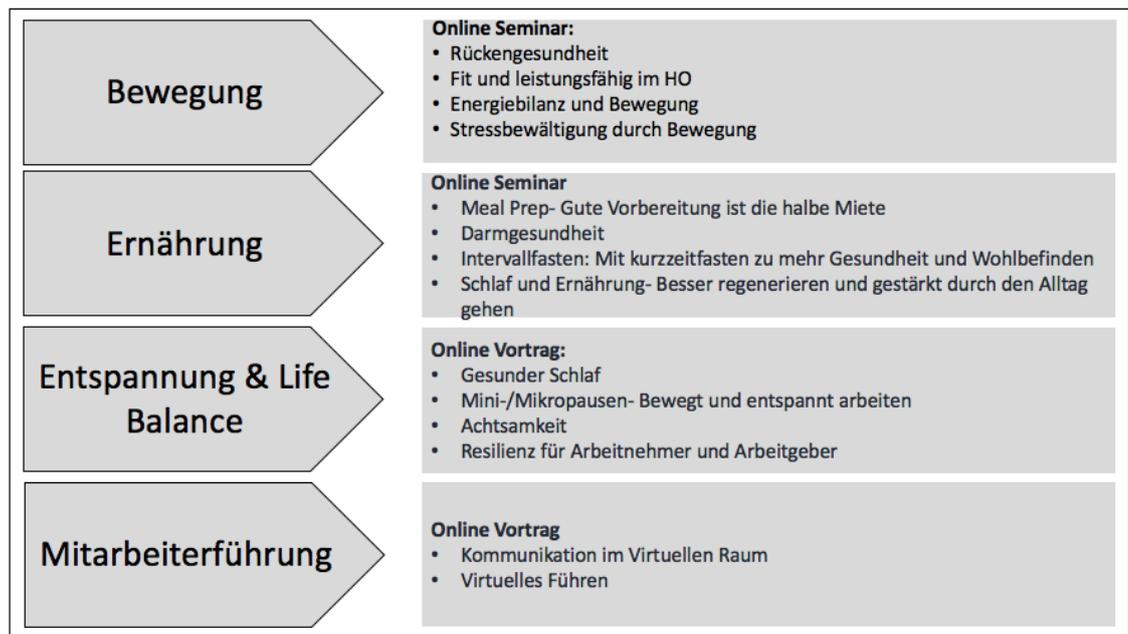


Abb. 35: Angebot der DAK. Quelle: Darstellung in Anlehnung an DAK-Gesundheit (2020).

Abbildung 35 zeigt einige Angebote des dBGMs der DAK Gesundheit. Durch die Nutzung dieser Angebote kann auch das Unternehmen von der Erfahrung der DAK profitieren und das eigene dBGM weiterentwickeln. Durch entsprechende Schulungen, wie sie auch von der DAK Gesundheit angeboten werden, kann dazu beigetragen werden, präventiv psychische Erkrankungen abzuwenden.

Wie im Kapitel 11 bereits erläutert, bieten digitale Angebote zur Gesundheitsförderung weitreichende Möglichkeiten. Die Arbeit von Zuhause aus wird künftig nichtmehr wegzudenken sein. Somit ist die Implementierung eines ganzheitlichen digitalen BGMs zu den Stärkungen von Geist und Körper wichtiger denn je.

¹⁰² Vgl. DAK-Gesundheit (2020), o. S.

Die hierfür geeigneten Instrumente unterteilen sich in 5 Kategorien:

- Gesundheits-App
- Online-Coaching-Plattform
- Wearables
- Gesundheitsplattform
- BGM Komplettsystem¹⁰³

Die Kombination dieser 5 Kategorien des dBGMs führt zu einem ganzheitlichen BGM, da die Nutzung dieser Instrumente sich vor allem auch durch die Möglichkeit der Vernetzung auszeichnet. Sämtliche Bereiche können hierbei digital abgedeckt werden.

Abschließend muss festgehalten werden, dass Führungskräfte und Vorgesetzte als Vorbild fungieren. Somit sollten die BGM Maßnahmen und auch dBGM Angebote von ihnen eingehalten und vor allem auch genutzt werden. Wie in der Arbeit bereits im Kapitel 6 erläutert, spielt die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit dem Job und den Führungskräften eine ebenso wichtige Rolle im Hinblick auf die Gesundheit wie das BGM. Gesunde Führung durch die Führungskraft ist somit essenziell und unabdingbar.

¹⁰³ Vgl. Matusiewicz/ Kaiser (2018), S. 3.

18 Zukünftige Herausforderungen und Möglichkeiten

Nicht nur inhaltlich birgt das neue Arbeitssetting neue Herausforderungen für das BGM, sondern auch gestalterisch. Hierbei muss jedoch festgehalten werden, dass dies nicht nur eine Herausforderung darstellt, sondern viel mehr auch neue Möglichkeiten bietet und somit die klassischen Ansätze digital unterstützt werden können. Online-Coaching-Plattformen, Wearables und Gesundheitsapps können so ein BGM Komplettsystem darstellen, um Mitarbeiter ganzheitlich zu fördern.¹⁰⁴

Durch die BGM Komplettsysteme wird ermöglicht, dass der gesamte BGM Prozess in einem Tool verwaltet werden kann. Derartige Tools werden jedoch derzeit wenig in Unternehmen eingesetzt. Dies ist dem geschuldet, dass zum aktuellen Zeitpunkt wenige wissenschaftliche Studien hierzu durchgeführt wurden. Das Interesse steigt jedoch stetig und wird künftig vermutlich ein wichtiger Bestandteil des BGMs.¹⁰⁵

Chancen	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> • Zeit- und ortsunabhängig nutzbar • Erreichbarkeit breiterer Zielgruppen • Individuell nutzbare Tools und Inhalte • Stärkung Unternehmensimage 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Studien • Neuheit der Thematik • Datenschutz • Fehlende Nutzungskompetenz • Akzeptanz der Tools

Abb. 36: Chancen und Herausforderungen. Quelle: Darstellung in Anlehnung an Winter/ Riedl (2022).

Abbildung 36 zeigt einige Chancen und Herausforderungen des digitalen BGMs der Zukunft auf. Abschließend ist wichtig zu erwähnen, dass betriebliches Gesundheitsmanagement nicht ausschließlich digital stattfinden soll, sondern eine Kombination aus analogen und digitalen Tools und Maßnahmen im Unternehmen implementiert werden sollte.

¹⁰⁴ Vgl. Liebrich (2022), S. 31.

¹⁰⁵ Vgl. Winter/ Riedl (2022), o. S.

19 Schlussbetrachtung

Im Rahmen der Ausarbeitung wurde immer deutlicher: Viele Gebiete im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Home-Office sind noch offen und verbesserungsfähig. Um die eingangs gestellte Forschungsfrage: „Wie beeinflusst das Betriebliche Gesundheitsmanagement die psychische Gesundheit im Home-Office?“ zu beantworten, muss zunächst festgehalten werden, dass aktuell oft klare Strukturen und Zuständigkeiten innerhalb der Unternehmen fehlen. Fehlzeiten sind ein Spätindikator bezogen auf den Handlungsbedarf. Psychische Erkrankungen führen oft zu langfristigen Arbeitsausfällen – wichtig ist, dass umgedacht wird. Gesundheit bezieht sich nicht nur auf den Körper, sondern auch auf den Geist.

Digitales Gesundheitsmanagement bietet jedoch bereits viele Instrumente, die jedem Mitarbeiter individuell helfen und Problemen vorbeugen können, wichtig hierbei ist, Arbeitnehmer darauf aufmerksam zu machen, Angebote zu unterbreiten, eine sorgfältige Auswahl zu treffen und Zuständigkeiten zu definieren. Wenn dies gelingt, können die Arbeitnehmer im Home-Office weitreichend unterstützt werden. Die Digitalisierung bietet hierbei den ausschlaggebenden Vorteil, dass das BGM noch individueller auf den Mitarbeiter zugeschnitten werden kann.



Abb. 37: Positive Auswirkungen von BGM. Quelle: Eigene Darstellung (2023).

Die Investition in ein digitales Gesundheitsmanagement für Mitarbeitende im Home-Office lohnt sich (vgl. Abb. 37). Die Vorteile hierbei sind vielseitig. Zum einen dient BGM, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels, als Instrument des Employer Brandings. Somit können neue Mitarbeiter gewonnen werden. Fehlzeiten können reduziert werden, was wiederum langfristig zu Kosteneinsparungen führt. Aber auch das Betriebsklima und der Teamspirit kann gestärkt werden (z. B. durch gemeinsame Sportziele und Challenges).

Festzuhalten ist, dass Arbeitnehmer heute schon viele Möglichkeiten haben, ihre Mitarbeiter digital gesundheitlich zu unterstützen. Gerade die Erfahrung der Krankenkassen bedingt durch die Zusammenarbeit mit vielen Unternehmen kann hierbei hilfreich sein und sollte genutzt werden. Gesunde Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource eines Unternehmens und dies ist gerade im Hinblick auf Demographie notwendig, um langfristig leistungsfähig zu sein.

Um abschließend die Forschungsfrage „Wie beeinflusst das betriebliche Gesundheitsmanagement die psychische Gesundheit im Home-Office?“ zu beantworten kann festgehalten werden, dass ein umfassendes BGM und die dazugehörigen Maßnahmen, die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer im HO verbessern oder Verschlechterungen dieser präventiv entgegenwirken kann. Somit beeinflusst ein ganzheitliches BGM, welches auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter, sowie den zu Verfügung stehenden Ressourcen und der Unternehmenskultur angepasst ist, die Gesundheit positiv.

Literaturverzeichnis

- AOK-Bundesverband GbR (2019) Arbeiten im Homeoffice: Höhere Arbeitszufriedenheit, aber stärkere psychische Belastungen, online im Internet, URL: https://www.aok-bv.de/presse/pressemitteilungen/2019/index_22652.html, Abrufdatum: 28.12.2022.
- AOK-Bundesverband GbR (2022a). Krankheit. Online im Internet, URL: https://www.aok-bv.de/lexikon/k/index_00448.html, Abrufdatum: 02.12.2022.
- Artmann T. (2019) Betriebliches Gesundheitsmanagement - Neue Erfolgsstrategien für Unternehmen, Haufe Group, Freiburg, München, Stuttgart.
- Badura B./ Greiner W./ Rixgens P./ Ueberle M./ Behr M. (2008) Sozialkapital Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg, Springer, Berlin.
- Badura B./ Steinke M. (2009) Betriebliche Gesundheitspolitik in der Kernverwaltung von Kommunen. Eine explorative Fallstudie zur aktuellen Situation, Universität Bielefeld, Bielefeld.
- Badura B./ Walter U./ Hehlmann, T. (2010) Betriebliche Gesundheitspolitik, Springer, Heidelberg.
- Barth A. (2018) Betriebliche Gesundheitsförderung – Konzepte für Bewegungsanbieter, in: Pfannstiel M. A., Mehlich H (Hrsg.), BGM - Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen, Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden, S.88.

- Begerow E./ Clauß E./ Ernst C./ Gregersen S./ Huxholl H./ Schwarzmann K./ Taskan-Karamürsal E./ Theiler A. (2022), Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie, Online im Internet, URL: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3901>), Abrufdatum: 12.12.2022.
- Berger R. . (2015). Digitalisierung - Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, online im Internet, URL: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/75934/433b3a05df543f87bd2cce88ae6c7cf6/digitalisierung-chancen-und-herausforderungen-data.pdf>, Abrufdatum: 12.02.2023.
- Bitkom e. V. (2021) Corona führt zu Digitalisierungsschub in der deutschen Industrie, Online im Internet, URL: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-fuehrt-zu-Digitalisierungsschub-in-der-deutschen-Industrie>, Abrufdatum: 23.12.2022.
- Bitkom e. V. (o. J.) Homeoffice in Zeiten der Corona-Pandemie. Online im Internet, URL: <https://www.bitkom.org/Themen/Corona/Homeoffice-in-Zeiten-der-Corona-Pandemie>, Abrufdatum: 23.12.2022.
- Brossardt B. (2021). Arbeitgeberhandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement, online im Internet, URL: https://www.baymevbm.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Sozialpolitik/2021/Downloads/2021-05-Update_AG-Handbuch-Betriebliches-Gesundheitsmanagement_final.pdf, Abrufdatum: 28.12.2022.
- Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2021), Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Online im Internet, URL: <https://gesund.bund.de/betriebliches-gesundheitsmanagement-bgm#bestandteile>, Abrufdatum: 20.12.2022.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016) Arbeiten im Home-Office bringt Vereinbarkeit von Familie und Beruf voran, Online im Internet, URL: www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/arbeiten-im-home-office-bringt-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-voran-75932, Abrufdatum: 16.12.2022.
- Business Insider Deutschland GmbH (2019). Was bedeutet Management Online im Internet, URL: <https://www.businessinsider.de/gruenderszene/lexikon/begriffe/management/>, Abrufdatum: 24.11.2022.
- Cornelsen Verlag GmbH (o. J.) Betrieblich, Online im Internet, URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/betrieblich>, Abrufdatum: 24.11.2022.
- DAK-Gesundheit (2020) Fit im Home-Office: Online-Workshops und Webinare für gesundes Arbeiten zu Hause, Online im Internet, URL: https://www.dak.de/dak/bundesthemen/online-angebote-fuer-gesundes-home-office-2270816.html#/, Abrufdatum: 02.02.2023.
- DAK-Gesundheit (2022) Psychreport 2022, Online im Internet, URL: <https://www.dak.de/dak/download/report-2533050.pdf>, Abrufdatum: 15.12.2022.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (2021), Umfrage: Im Homeoffice fehlt der soziale Kontakt, Online im Internet, URL: https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2021/quartal_4/details_4_457856.jsp, Abrufdatum: 27.12.2022.
- Genau L. (2022) Qualitative und quantitative Forschung im Vergleich, online im Internet, URL: <https://www.scribbr.de/methodik/qualitative-forschung-quantitative-forschung/>, Abrufdatum: 05.03.2023.
- Hartung S./ Faller G./ Rosenbrock R. (2021) Betriebliche Gesundheitsförderung, Online im Internet, URL: von <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/betriebliche-gesundheitsfoerderung/>, Abrufdatum: 22.12.2022.

- Haufe-Lexware GmbH & Co. KG (2022) BEM ist Pflicht des Arbeitgebers, Online im Internet, URL: https://www.haufe.de/personal/hr-management/betriebliches-eingliederungsmanagement-pflichten-ablauf/bem-ist-pflicht-des-arbeitgebers_80_548036.html, Abrufdatum: 23.12.2022.
- Haufe-Lexware GmbH & Co. KG (o. J.) Homeoffice – Definition und Regelungen im Arbeitsrecht, Online im Internet, URL: <https://www.haufe.de/thema/homeoffice/>), Abrufdatum: 20.12.2022.
- Hesselmann O. (2018) Digitales BG für die Arbeitswelt 4.0, in: Matusiewicz D., Kaiser L. (Hrsg.), Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement, Springer Gabler, Wiesbaden, S. 68.
- Hochschule für Berufstätige Darmstadt GmbH (o. J.) Umfrage zu Bachelorarbeit, Online im Internet, URL: <https://www.wb-fernstudium.de/magazin/ratgeber/abschlussarbeiten/umfrage-bachelorarbeit.html>, Abrufdatum: 02.01.2023.
- Hofer-Fischanger K./ Jurkowitsch K./ Lang G./ Rossmann-Freisling I. (2022). Gesundheitsförderliches Home-Office, Ein Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte, online im Internet, URL: https://www.researchgate.net/publication/360363053_Gesundheitsforderliches_Home-Office_Ein_Leitfaden_fur_Betriebe_und_Beschäftigte, Abrufdatum: 04.01.2023.
- Hofmann J./ Piele A./ Piele C. (2022). Arbeiten in der Corona-Pandemie, online im Internet, URL: <https://www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/dokumente/arbeiten-in-der-corona-pandemie-das-unternehmen-als-sozialer-ort.pdf>, Abrufdatum: 02.01.2023.
- Industrie- und Handelskammer für die Pfalz (o. J.a) Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?, Online im Internet, URL: <https://www.ihk.de/pfalz/innovation-umwelt-und-existenzgruendung/sicherheit-und-gesundheit/gesundheit/betriebliches-gesundheitsmanagement/was-ist-betriebliches-gesundheitsmanagement--3966524>, Abrufdatum: 20.12.2022.

- Industrie- und Handelskammer für die Pfalz (o. J.b) BGM: Rechtliche Grundlagen, Online im Internet, URL: <https://www.ihk.de/pfalz/innovation-umwelt-und-existenzgruendung/sicherheit-und-gesundheit/gesundheitsmanagement/rechtliche-grundlagen-3990466>, Abrufdatum: 23.12.2022.
- IQWiG Stiftung für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen, rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts (o. J.), Weltgesundheitsorganisation, online Internet, URL: <https://www.iqwig.de/sonstiges/glossar/weltgesundheitsorganisation.html>, Abrufdatum: 02.02.2023.
- Kaminski M. (2013) Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Praxis, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.
- Kauffeld S./ Sauer C. (2019) Vergangenheit und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie, in: Kauffeld S., Sauer C. (Hrsg.) Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor, Springer, Berlin, S. 35.
- Klammer U. (2017) Arbeiten 4.0 – Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt, online im Internet, URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/206445/1/459-476-Zeitgesprach-Juli.pdf>, Abrufdatum: 03.02.2023.
- Landes M. et. Al. (2020) Führung von Mitarbeitern im Home-Office: Umgang mit dem Heimarbeitsplatz aus psychologischer und ökonomischer Perspektive, Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden.
- Lange M. (2022) Verständnis und Rahmenmodell des Betrieblichen Gesundheitsmanagement, in: Lange, M (Hrsg), Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement, Haufe Group, Freiburg, S. 108.
- Lengen J. C./ Kordsmeyer A./ Rohwer E./ Harth V./ Mache S. (2020). Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 2020, 71, S. 63 bis 68.

- Liebrich A. (2022) Theoretische Rahmenkonzepte im Kontext Gesundheit und Krankheit, in: Lange, M (Hrsg), Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement, Haufe Group, Freiburg, S. 21 bis 31.
- Lindfeld A. (2022) Gesetzliche Grundlagen BGM, in: Lange, M (Hrsg), Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement, Haufe Group, Freiburg, S. 83.
- Lindner D. (2017) TIPPS ZUR METHODE QUANTITATIVE BEFRAGUNG UND AUSWERTUNG, Online im Internet, URL: <https://agile-unternehmen.de/tipps-quantitative-befragung-auswertung/>, Abrufdatum: 01.01.2023.
- Matusiewicz D./ Kaiser L. (2018) Effekte der Digitalisierung auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in: Matusiewicz D., Kaiser L. (Hrsg.) Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement, Springer Gabler, Wiesbaden, S. 3.
- Meierjürgen R. (2022) Auswirkungen des demographischen Wandels auf Erwerbspotential, Morbidität und Arbeitsunfähigkeit, in: Lange M. (Hrsg.), Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement, Haufe Group, Freiburg, Seite 78.
- mhplus Betriebskrankenkasse (o. J.) HOMEOFFICE-STUDIE, Online im Internet, URL: <https://www.mhplus-krankenkasse.de/privatkunden/unser-service/news/allgemein-alle-themen/detailansicht/arbeitnehmer-wuenschen-sich>, Abrufdatum: 28.12.2022.
- Müller A./ Striepling I. (2020) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, in: Simmel M., Graßl W. (Hrsg.) Betriebliches Gesundheitsmanagement mit System, Springer, Wiesbaden, S.60.
- Nowak A./ Kolip P./ Razum O. (2022) Gesundheitswissenschaften / Public Health. Online im Internet, URL: <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheitswissenschaften-public-health/>, Abrufdatum: 24.11.2022.

- Otto-Friedrich-Universität Bamberg. (2022) Gesunde Führung, Online im Internet, URL: <https://www.uni-bamberg.de/gesund/gesundemiteinander/gesunde-fuehrung/>, Abrufdatum: 17.12.2022.
- Pfaff H./ Zeike S. (2019) Controlling im Betriebliches Gesundheitsmanagement, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Rüdiger J./ Heinz A./ Décieux J.P. (2013). Einführung in die Methoden der Umfrageforschung, Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.
- Radtke R. (2022) Anteil der wichtigsten Krankheitsarten in Deutschland in den Jahren 2017 bis 2021, Online im Internet, URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/187969/umfrage/anteil-der-haeufigsten-krankheitsarten-in-deutschland/>, Abrufdatum: 03.12.2022.
- Reimann C. (11. 10 2022). AOK-Bundesverband Die Gesundheitskasse, Online im Internet, URL: https://www.aok-bv.de/imperia/md/aokbv/presse/pressemitteilungen/archiv/04_pk_fzr_2022_statement_reimann.pdf, Abrufdatum: 24.11.2022.
- Rimbach A. (o. J.). Einführung in das Betriebliche Gesundheitsmanagement, online im Internet, URL: https://www.apollon-hochschule.de/fileadmin/content/pdf/HZK/Probelektionen/Probelektion_BGM_BEGEH01_0517A02.pdf, Abrufdatum: 25.11.2022.
- Robert Koch Institut. (2022) Faktenblatt: Entwicklung der psychischen Gesundheit in der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland während der COVID-19-Pandemie, online im Internet, URL: <https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Studien/MHS/COVID-Pandemie-und-psychische-Gesundheit-Erwachsener.html?nn=13282916>, Abrufdatum: 09.12.2022.
- Robert Koch-Institut. (2023) Psychische Gesundheit und psychische Störungen, online im Internet, URL: https://www.rki.de/DE/Content/GesundAZ/P/Psychische_Gesundheit/Psychische_Gesundheit_node.html, Abrufdatum: 05.02.2023.

- Sarnecka A. (2022) Wie kleine Bewegungspausen die mentale Gesundheit fördern: in Büro und Homeoffice, online im Internet, URL: <https://bbgm.de/blog/2022/03/06/wie-kleine-bewegungspausen-die-mentale-gesundheit-foerdern-in-buero-und-homeoffice/>, Abrufdatum: 27.12.2022.
- Schneider K. (o. J.). Gesundheit / 1 Unterschiedliche Definitionen und Kriterien, online im Internet, URL: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/gesundheits-1-unterschiedliche-definitionen-und-kriterien_idesk_PI42323_HI2645335.html, Abrufdatum: 30.11.2022.
- Stange L./ Mümken S./ Koppelin F./ Gerdau-Heitmann,C. (2022). Wie nutzen Unternehmen externe Unterstützungsangebote zu psychischer Gesundheit? Ein Blick auf die Dienstleistungsbranchen ambulante Pflege und IT-Dienste, online im Internet, URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-022-00307-9>, Abrufdatum: 14.02.2023.
- TÜV-Verband e. V. (2021a) Psychische Belastung: Die Verschmelzung des beruflichen und des Privaten, online im Internet, URL: <https://www.tuev-verband.de/pressemitteilungen/homeoffice-belastungen>, Abrufdatum: 27.12.2022.
- TÜV NORD AG. (2021b) Digitales BGM: die Vorteile, online im Internet, URL: <https://www.tuev-nord.de/de/unternehmen/bildung/wissen-kompakt/gesundheits/digitales-bgm/>, Abrufdatum: 29.12.2022.
- Techniker Krankenkasse (2023) TK-Studie Mehr als ein Viertel der Beschäftigten arbeitet häufig trotz Krankheit – Besonders Berufstätige im Homeoffice, Online im Internet, URL: <https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/praesentismus-studie-2143204?tkcm=aaus>, Abrufdatum: 27.02.2023.
- Thieme U. (2022) E-Mental Health: Digitale Innovationen für die psychische Gesundheit, online im Internet, URL: <https://www.digitalbusinesscloud.de/e-mental-health-digitale-innovationen-fuer-die-psychische-gesundheit/>, Abrufdatum: 02.02.2023.

- Uhle T./ Treier M. (2019) Betriebliches Gesundheitsmanagement Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen, Springer, Wiesbaden.
- Universität der Bundeswehr München (o. J.) BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT, online im Internet, URL: <https://www.unibw.de/bgm/bgm>, Abrufdatum: 20.12.2022.
- WIdO – Wissenschaftliches Institut der AOK (2021). Fehlzeiten-Report 2021: Resiliente Beschäftigte und Unternehmen haben Pandemie-Stresstest besser bestanden, online im Internet, URL: <https://www.wido.de/news-presse/pressemitteilungen/2021/fehlzeiten-report-2021/>, Abrufdatum: 15.12.2022.
- Wido - Wissenschaftliches Institut der AOK (2022) Fehlzeiten-Report 2022: Mehr Gesundheit und Motivation durch soziale Unternehmensführung, online im Internet, URL: https://www.aok-bv.de/imperia/md/aokbv/presse/pressemitteilungen/archiv/03_pk_fzr_2022_pm.pdf, Abrufdatum: 15.12.2022.
- Windhund GmbH. (o. J.). Handlungsfeld psychische Gesundheit, online im Internet, URL: <https://www.windhund.com/de/magazin/handlungsfeld-psychische-gesundheit/>, Abrufdatum: 29.12.2022.
- Winter R./ Riedl R. (2022). Chancen und Herausforderungen eines digitalen betrieblichen Gesundheitsmanagements, online im Internet, URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11553-021-00830-3>, Abrufdatum: 13.02.2023

Anhang

Fragebogen: Code, Frage, Abhängigkeiten

Code	Frage	Abhängigkeit
Fragegruppe	Allgemeiner Teil	
Frage 1	Welches Geschlecht haben Sie?	-
Frage 2	Wie alt sind Sie?	-
Frage 3	Wohnen Sie in einer Partnerschaft/ Wohngemeinschaft?	-
Frage 4	Haben Sie ein Kinder/ Kinder?	-
Frage 4a	Wenn ja, wie viele Kinder haben Sie?	Frage 4
Frage 4b	Wie alt sind Ihre Kinder?	Frage 4
Frage 4d	Sind Sie alleinerziehend?	Frage 4
	Arbeitssituation im Unternehmen	
Frage 5	Wie ist Ihre Berufsbezeichnung?	-
Frage 6	Üben Sie Ihre Tätigkeit überwiegend sitzend aus?	-
Frage 7	Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich in der Woche?	-
	Mobiles Arbeiten	
Frage 8	Haben Sie bereits vor der Corona-Pandemie im Home-Office gearbeitet?	-
Frage 8a	Wie viele Stunden pro Woche?	Frage 8
Frage 8b	Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie seit der Corona-Pandemie im Home-Office?	Frage 8
Frage 9	Arbeiten Sie aufgrund Ihres eigenen Wunsches im Home-Office oder Wunsch Ihres Arbeitgebers?	-
	Arbeitsplatzgestaltung	
Frage 10	Ist Ihr Arbeitsplatz klar abgegrenzt?	-
Frage 11	Wie ist Ihr Arbeitsplatz ausgestattet?	-
	Arbeitsalltag	
Frage 13	Fühlen Sie sich im Home-Office oft abgelenkt?	-
Frage 14	Haben Sie feste Arbeitszeiten im Home-Office?	-
Frage 15	Müssen Sie zu bestimmten Zeiten erreichbar/ online sein?	-
Frage 16	Halten Sie vorgegebene Pausen im Home-Office ein?	-
Frage 17	Wieso halten Sie die vorgegebenen Pausen selten ein?	Frage 16
Frage 18	Wieso halten Sie die vorgegebenen Pausen nicht ein?	Frage 16
Frage 19	Wie gestalten Sie Ihre Pausen?	-
Frage 20	Halten Sie vorgegebene Pausen beim Arbeiten im Unternehmen ein?	-

Frage 21	Empfinden Sie durch das Arbeiten im Home-Office die Arbeit und Freizeit als getrennt?	-
Frage 22	Fühlen Sie sich durch die ständige Erreichbarkeit unter Druck gesetzt?	-
Betreuungsaufgaben		
Frage 23	Werden Ihre Kinder während Ihrer Arbeit im Home-Office betreut?	Frage 4
Frage 24	Wie viele Stunden pro Woche werden Ihre Kinder betreut?	Frage 23
Gesundheit		
Frage 25	Haben Sie das Gefühl, dass gesundheitliche Beschwerden seit der Arbeit im Home-Office zugenommen haben?	-
Frage 26	Fühlen Sie ein erhöhtes Stresslevel	-
Frage 27	Hat das Gefühl von Einsamkeit und Isolation bedingt durch die vermehrte Arbeit im Home-Office zugenommen?	-
Frage 28	Empfinden Sie das Arbeiten im Home-Office als psychische Belastung?	-
Frage 29	Fühlen Sie sich verstärkt erschöpft?	-
Frage 30	Haben Sie das Gefühl, dass Sie an Bewegungsmangel leiden?	-
Frage 31	Nehmen Sie seit dem vermehrten Arbeiten im Home-Office psychologische Hilfe in Anspruch?	-
Frage 32	Haben Sie trotz Krankheit im Home-Office gearbeitet?	-
Frage 32a	Wären Sie unter diesen Umständen auch in die Firma gefahren?	Frage 32
Frage 32b	Wieso haben Sie sich dazu entschieden, trotz Krankheit im Home-Office zu arbeiten?	Frage 32
Frage 33	Haben Sie das Gefühl, dass sie nach einem Arbeitstag im Home-Office genauso abschalten können, wie nach einem Arbeitstag in der Firma?	-
Frage 33a	Woran liegt das?	Frage 33
Angebot an BGM Maßnahmen		
Frage 34	Werden in Ihrem Unternehmen BGM Maßnahmen angeboten (Obstkörbe, Sportkurse, etc.)?	-
Frage 35	Ist Ihnen bekannt, ob ihr Unternehmen eine/ mehrere der folgenden BGM Maßnahmen anbietet?	-
Frage 36	Bietet Ihr Arbeitgeber BGM Maßnahmen bezogen auf das Arbeiten im Home-Office an?	-
Frage 36a	Was wird konkret angeboten?	Frage 36
Frage 37	Nehmen Sie diese Angebote in Anspruch?	-
Frage 37a	Warum nicht?	Frage 37

Frage 38	Werden online Schulungen angeboten?	-
Frage 39	Bietet Ihre Unternehmen einen klar definierten Ansprechpartner bei gesundheitlichen Problemen?	-
Frage 40	Gibt es eine psychologische Beratung?	-
Frage 41	Fühlen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber bezogen auf den Erhalt Ihrer Gesundheit unterstützt?	-
Zukunft/ Präferenzen		
Frage 42	Arbeiten Sie zukünftig lieber vorwiegend im Home-Office oder im Unternehmen?	-
Frage 43	Welche Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bezogen auf das Arbeiten im Home-Office würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber wünschen?	-

Ergebnisse

Allgemeiner Teil:

Frage 1: Welches Geschlecht haben Sie?	Anzahl Stimmen	%
Weiblich	41	57,75%
Männlich	30	42,25%
Divers	-	-
Keine Antwort	-	-
Gesamt	71	100%

Frage 2: Wie alt sind Sie?	Anzahl Stimmen	%
Gruppe 1: 21 – 30 Jahre	48	67,61%
Gruppe 2: 31 – 40 Jahre	15	21,13%
Gruppe 3: 41 – 50 Jahre	5	7,04%
Gruppe 4: 51 – 58 Jahre	2	2,82%
Keine Angabe	1	1,41%
Gesamt	71	100,01%

Frage 3: Wohnen Sie in einer Partnerschaft/ Wohngemeinschaft?	Anzahl Stimmen	%
Ja	51	71,83%
Nein	20	28,17%
Keine Antwort	-	-
Gesamt	71	100%

Frage 4: Haben Sie ein Kinder/ Kinder?	Anzahl Stimmen	%
Ja	17	23,94%
Nein	54	76,06%
Keine Antwort	-	-
Gesamt	71	100%

Frage 4a: Wenn ja, wie viele Kinder haben Sie?	Anzahl Stimmen	%
1 Kind	5	29,41%
2 Kinder	10	58,82%
3 Kinder	1	5,88%
Keine Angabe	1	5,88%
Gesamt	17	100%

Frage 4b: Wie alt sind Ihre Kinder?	Anzahl Stimmen	%
Gruppe 1: 0 - 3 Jahre	9	31%
Gruppe 2: 4 - 6 Jahre	8	28%
Gruppe 3: 7 - 15 Jahre	7	24%
Gruppe 4: 16 - 17 Jahre	1	3%
Gruppe 5: Über 18 Jahre	4	14%
Gesamt	29	100%

Frage 4d: Sind Sie alleinerziehend?	Anzahl Stimmen	%
Ja	1	5,88%
Nein	16	94,12%
Keine Antwort	-	-
Gesamt	17	100%

Arbeitssituation im Unternehmen

Frage 5: Wie ist Ihre Berufsbezeichnung?	Anzahl Stimmen	%
Gesamt		

Frage 6: Üben Sie Ihre Tätigkeit überwiegend sitzend aus?	Anzahl Stimmen	%
Ja	67	94,37%
Nein	2	2,82%
Keine Antwort	2	2,82%
Gesamt	71	100,01%

Frage 7: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich in der Woche?	Anzahl Stimmen	Durchschnitt
Gesamt	71	35,81 Wochenstunden

Mobiles Arbeiten

Frage 8: Haben Sie bereits vor der Corona-Pandemie im Home-Office gearbeitet?	Anzahl Stimmen	%
Ja	25	35,21%
Nein	45	63,38%
Keine Antwort	1	1,41%
Gesamt	71	100%

Frage 8a: Wie viele Stunden pro Woche?	Anzahl Stimmen	Durchschnittlich
Gesamt	25	18,08 Stunden

Frage 8b: Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie seit der Corona-Pandemie im Home-Office?	Anzahl Stimmen	Durchschnittlich
Gesamt	41	16,09

Frage 9: Arbeiten Sie aufgrund Ihres eigenen Wunsches im Home-Office oder Wunsch Ihres Arbeitgebers?	Anzahl Stimmen	%
Eigener Wunsch	30	42,25%
Wunsch des Arbeitgebers	6	8,45%
Beides	32	45,07%
Keine Antwort	3	4,23%
Gesamt	71	100%

Arbeitsplatzgestaltung

Frage 10: Ist Ihr Arbeitsplatz klar abgegrenzt?	Anzahl Stimmen	%
Ja	40	56,34%
Nein	29	40,85%
Keine Antwort	2	2,82%
Gesamt	71	100,01%

Frage 11: Wie ist Ihr Arbeitsplatz ausgestattet?	Anzahl Stimmen	%
Laptop	68	
Monitor	44	
Tablet	5	
Schreibtischstuhl	50	
Tageslicht	63	
Gesamt	230	

Arbeitsalltag

Frage 13: Fühlen Sie sich im Home-Office oft abgelenkt?	Anzahl Stimmen	%
Ja	24	33,80%
Nein	44	61,97%
Keine Antwort	3	4,23%
Gesamt	71	100%

Frage 14: Haben Sie feste Arbeitszeiten im Home-Office?	Anzahl Stimmen	%
Ja	41	57,74%
Nein	29	40,85%
Keine Antwort	1	1,41%
Gesamt	71	100%

Frage 15: Müssen Sie zu bestimmten Zeiten erreichbar/ online sein?	Anzahl Stimmen	%
Ja	55	77,46%
Nein	16	22,54%
Keine Antwort	-	-
Gesamt	71	100%

Frage 16: Halten Sie vorgegebene Pausen im Home-Office ein?	Anzahl Stimmen	%
Ja, regelmäßig	32	45,07%
Ab und zu	21	29,58%
Selten	9	12,68%
Nein, nie	8	11,27%
Keine Antwort	1	1,41%
Gesamt	71	100,01%

Frage 17: Wieso halten Sie die vorgegebenen Pausen selten ein?	Anzahl Stimmen	%
Termine, Meetings werden oft während den Pausen gelegt	5	
Pflichtbewusstsein: Pausen werden nicht eingehalten, da ich meine Aufgabe erledigen möchte	6	
Druck der Erreichbarkeit von Zuhause aus	5	
Sonstiges	1	
Gesamt	17	100%

Frage 18: Wieso halten Sie die vorgegebenen Pausen nie ein?	Anzahl Stimmen	%
Termine, Meetings werden oft während den Pausen gelegt	0	
Pflichtbewusstsein: Pausen werden nicht eingehalten, da ich meine Aufgabe erledigen möchte	4	
Druck der Erreichbarkeit von Zuhause aus	3	
Sonstiges	1	
Gesamt	8	100%

Frage 19: Wie gestalten Sie Ihre Pausen?	Anzahl Stimmen	%
Bewegung zuhause	24	
Spaziergang	24	
Sitzend am Arbeitsplatz	7	
Sportübungen	2	
Sitzend (Esstisch, Sofa, ...)	51	
Sonstiges	12	
Gesamt	120	100%

Frage 20: Halten Sie vorgegebene Pausen beim Arbeiten im Unternehmen ein?	Anzahl Stimmen	%
Ja, regelmäßig	47	66,20%
Ab und zu	18	25,35%
Selten	3	4,23%
Nein, nie	3	4,23%
Gesamt	71	100,01%

Frage 21: Empfinden Sie durch das Arbeiten im Home-Office die Arbeit und Freizeit als getrennt?	Anzahl Stimmen	%
Ja	51	71,83%
Nein	18	25,35%
Keine Antwort	2	2,82%
Gesamt	71	100%

Frage 22: Fühlen Sie sich durch die ständige Erreichbarkeit unter Druck gesetzt?	Anzahl Stimmen	%
Ja	20	28,17%
Nein	47	66,20%
Keine Antwort	4	5,63%
Gesamt	71	100%

Betreuungsaufgaben

Frage 23: Werden Ihre Kinder während Ihrer Arbeit im Home-Office betreut?	Anzahl Stimmen	%
Ja	13	76,47%
Nein	3	17,65%
Keine Antwort	1	5,88%
Gesamt	17	100%

Frage 24: Wie viele Stunden pro Woche werden Ihre Kinder betreut?	Anzahl Stimmen	Durchschnittlich
Gesamt	13	22,88 Stunden

Gesundheit

Frage 25: Haben Sie das Gefühl, dass gesundheitliche Beschwerden seit der Arbeit im Home-Office zugenommen haben?	Anzahl Stimmen	%
Ja	19	26,76%
Nein	48	67,61%
Keine Antwort	4	5,63%
Gesamt	71	100%

Frage 26: Fühlen Sie ein erhöhtes Stresslevel?	Anzahl Stimmen	%
Ja	18	25,35%
Nein	51	71,83%
Keine Antwort	2	2,82%
Gesamt	71	100%

Frage 27: Hat das Gefühl von Einsamkeit und Isolation bedingt durch die vermehrte Arbeit im Home-Office zugenommen?	Anzahl Stimmen	%
Ja	25	35,21%
Nein	43	60,56%
Keine Antwort	3	4,23%
Gesamt	71	100%

Frage 28: Empfinden Sie das Arbeiten im Home-Office als psychische Belastung?	Anzahl Stimmen	%
Ja	8	11,27%
Nein	58	81,69%
Keine Antwort	5	7,04%
Gesamt	71	100%

Frage 29: Fühlen Sie sich verstärkt erschöpft?	Anzahl Stimmen	%
Ja	21	29,58%
Nein	47	66,20%
Keine Antwort	3	4,23%
Gesamt	71	100%

Frage 30: Haben Sie das Gefühl, dass Sie an Bewegungsmangel leiden?	Anzahl Stimmen	%
Ja	42	59,15%
Nein	28	39,44%
Keine Antwort	1	1,41%
Gesamt	71	100%

Frage 31: Nehmen Sie seit dem vermehrten Arbeiten im Home-Office psychologische Hilfe in Anspruch?	Anzahl Stimmen	%
Ja	2	2,82%
Nein	67	94,37%
Keine Antwort	2	2,82%
Gesamt	71	100%

Frage 32: Haben Sie trotz Krankheit im Home-Office gearbeitet?	Anzahl Stimmen	%
Ja	50	70,42%
Nein	19	26,76%
Keine Antwort	2	2,82%
Gesamt	71	100%

Frage 32a: Wären Sie unter diesen Umständen auch in die Firma gefahren?	Anzahl Stimmen	%
Ja	4	8%
Nein	46	92%
Keine Antwort	-	-
Gesamt	50	100%

Frage 32b: Wieso haben Sie sich dazu entschieden, trotz Krankheit im Home-Office zu arbeiten?	Anzahl Stimmen	%
Pflichtbewusstsein	24	
Angst vor Sanktionen	2	
Termindruck	15	
Ständige Erreichbarkeit durch Zoom, Teams etc.	4	
Arbeitnehmer/ Arbeitskollegen kontaktieren Sie trotz Krankheit aufgrund der Möglichkeiten, die das Home-Office bietet	6	
Wahrnehmung verbesserter Arbeitsbedingungen durch das Arbeiten von Zuhause aus	10	
Sonstiges	2	
Gesamt	63	100%

Frage 33: Haben Sie das Gefühl, dass sie nach einem Arbeitstag im Home-Office genauso abschalten können, wie nach einem Arbeitstag in der Firma?	Anzahl Stimmen	%
Ja	39	54,93%
Nein	29	40,85%
Keine Antwort	3	4,23%
Gesamt	71	100%

Frage 33a: Woran liegt das?	Anzahl Stimmen	%
Keine Abgrenzung des Arbeitsplatzes und dem privaten Raum	17	
Die Möglichkeit, jederzeit von zuhause aus arbeiten zu können	13	
Gedankliches Abschalten fällt durch das Home-Office schwerer	14	
Sonstiges	-	
Gesamt	44	100%

Angebot an BGM Maßnahmen

Frage 34: Werden in Ihrem Unternehmen BGM Maßnahmen angeboten (Obstkörbe, Sportkurse, etc.)?	Anzahl Stimmen	%
Ja	52	73,24%
Nein	13	18,31%
Ich weiß es nicht	5	7,04%
Keine Antwort	1	1,41%
Gesamt	71	100%

Frage 34:	Anzahl Stimmen	%
Sportkurse	46	24,73%
Obstkörbe	24	12,90%
Ruheräume	11	5,91%
Beratungsstellen (z.B. bei Suchterkrankungen oder psychischen Problemen)	23	12,37%
Angebote für gesunde Ernährung	31	16,67%
Vorträge/ Flyer	34	18,28%
Sonstiges	17	9,14%
Gesamt	186	100%

Frage 35: Bietet Ihr Arbeitgeber BGM Maßnahmen bezogen auf das Arbeiten im Home-Office an?	Anzahl Stimmen	%
Ja	11	15,49%
Nein	30	42,25%
Ich weiß es nicht	28	39,44%
Keine Antwort	2	2,82%
Gesamt	71	100%

Frage 36: Was wird konkret angeboten?	Anzahl Stimmen	%
Gesamt		100%

Frage 37: Nehmen Sie diese Angebote in Anspruch?	Anzahl Stimmen	%
Ja	11	15,49%
Nein	39	54,93%
Keine Antwort	21	29,58%
Gesamt	71	100%

Frage 37a: Warum nicht?	Anzahl Stimmen	%
Keine Zeit	9	18%
Kein Bedarf	17	34%
Nicht das passende Angebot	7	14%
Unpassende Zeiten der Angebote	3	6%
Angebote lieber außerhalb der Arbeit	3	6%
Keine ausreichenden Informationen	10	20%
Sonstiges	1	2%
Gesamt	50	100%

Frage 38: Werden online Schulungen angeboten?	Anzahl Stimmen	%
Ja	44	61,97%
Nein	20	28,17%
Keine Antwort	7	9,86%
Gesamt	71	100%

Frage 39: Bietet Ihre Unternehmen einen klar definierten Ansprechpartner bei gesundheitlichen Problemen?	Anzahl Stimmen	%
Ja	32	45,07%
Nein	14	19,72%
Ich weiß es nicht	22	30,99%
Keine Antwort	3	4,23%
Gesamt	71	100%

Frage 40: Gibt es eine psychologische Beratung?	Anzahl Stimmen	%
Ja	20	28,17%
Nein	23	32,39%
Ich weiß es nicht	25	35,21%
Keine Antwort	3	4,23%
Gesamt	71	100%

Frage 41: Fühlen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber bezogen auf den Erhalt Ihrer Gesundheit unterstützt?	Anzahl Stimmen	%
Ja	41	57,75%
Nein	23	32,39%
Keine Antwort	7	9,86%
Gesamt	71	100%

Zukunft/ Präferenzen

Frage 42: Arbeiten Sie zukünftig lieber vorwiegend im Home-Office oder im Unternehmen?	Anzahl Stimmen	%
Ja, ich arbeite künftig lieber im Home-Office	9	12,68%
Nein, ich arbeite lieber wieder im Unternehmen	9	12,68%
Ich möchte flexibel entscheiden, an welchen Tagen ich im Home-Office arbeite und an welchen Tagen im Unternehmen	51	71,83%
Keine Antwort	2	2,82%
Gesamt	71	100%

Frage 43: Welche Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bezogen auf das Arbeiten im Home-Office würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber wünschen?	Anzahl Stimmen	%
Mehr Angebote, die konkret auf das Arbeiten im Home-Office abgestimmt sind	31	53,45%
Mehr Informationen/ Aufklärung	7	12,07%
Konkrete Ansprechpartner des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen	12	20,70%
Sonstiges	8	13,79%
Gesamt	71	100%

Ergebnisse Freitext Antworten

Frage 5: Wie ist Ihre Berufsbezeichnung?

- Amtsassistentin der Landespolizeidirektion
- Auftragsabwicklung Servicetechnik
- Backoffice Specialist - Finance
- Beamtin
- Bereichsleitung Human Resources
- Betriebswirtin (vwa)
- Bilanzbuchhalterin
- Bürokauffrau
- Consulting
- Controller
- Controller/ Reporting Specialist
- Controllerin
- Customer Service Teamlead
- Data Scientist
- Dipl. Ingenieur
- Diplom Verwaltungswirt
- Entwicklung Ingenieur
- Experte HR-IT— Master Data und Prozessmanagement
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
- Finanzbuchhalter

- FST
- HR Assistent
- HR Business Manager
- Industriekauffrau
- Ingenieur
- Ingenieur
- IT Projektleitung
- IT-Applikationsbetreuer
- Junior IT-Consultant
- Kauffrau für Büromanagement
- Kauffrau für Büromanagement
- Key Account Manager
- KeyUser SAP PP
- Kfm. für Versicherungen
- Kundendienst
- Logistikplaner Ersatzteile
- Medizinische Fachangestellte
- Personalreferent
- Personalreferent
- Personalreferentin
- Personalreferentin
- Product Owner
- Project Assistant
- Projektleiter
- Sachbearbeiter
- Sachbearbeiterin im Einkauf
- Sachbearbeiterin in der Personalabteilung
- Sachbearbeitung Einkauf
- Senior Manger Global Coordination & Development
- Senior Projektleiter
- Servicetechniker
- Software Engineer
- Student

-
- Student
 - Studentin
 - Studentin
 - Team Assistenz
 - Techniker
 - Unternehmensberater
 - Verwaltungsfachangestellte
 - Verkauf Innendienst
 - Verwaltungsfachangestellte
 - Werkstudent
 - Werkstudent
 - Werkstudent im Projektmanagement
 - Werkstudentin im Personalmanagement
 - Werkstudentin Produkt- und Promoanlage
 - Wissenschaftliche Mitarbeiterin

HR	Ingenieur/ Techniker	Student	Kaufmännisch	IT	Sonstiges
Bereichsleitung Human Resources	Ingenieur	Student	Bürokauffrau	Data Scientist	Product Owner
HR Assistent	Ingenieur	Student	Industriekauffrau	Experte HR-IT— Master Data und Prozessmanagement	Amtsassistentin der Landespolizeidirektion
HR Business Manager	Dipl. Ingenieur	Studentin	Kauffrau für Büromanagement	IT Projektleitung	Beamtin
Personalreferent	Entwicklung Ingenieur	Studentin	Kauffrau für Büromanagement	IT-Applicationsbetreuer	Medizinische Fachangestellte
Personalreferent	Techniker	Werkstudent	Verkauf Innendienst	Junior IT-Consultant	Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Personalreferentin	Service-techniker	Werkstudent	Verwaltungsfachangestellte	KeyUser SAP PP	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
Personalreferentin		Werkstudentin Produkt- und Promanlage	Verwaltungsfachangestellte	Software Engineer	FST
Sachbearbeiterin in der Personalabteilung		Werkstudentin im Projektmanagement	Sachbearbeiter		
		Werkstudentin im Personalmanagement	Sachbearbeiterin im Einkauf		
			Sachbearbeitung Einkauf		
			Betriebswirtin (vwa)		
			Kfm. für Versicherungen		
			Auftragsabwicklung Service-technik		
			Team Assistenz		
			Diplom Verwaltungswirt		
			Logistikplaner Ersatzteile		

Finanzen/ Controlling	Kundenservice	Projektleitung/ Consulting
Controller	Customer Service Teamlead	Project Assistant
Controller/ Reporting Specialist	Key Account Manager	Projektleiter
Controllerin	Kundendienst	Senior Projektleiter
Bilanzbuchhalterin		Unternehmensberater
Backoffice Specialist - Finance		Senior Manger Global Coordination & Development
Finanzbuchhalter		Consulting

Frage 8a: Wie viele Stunden pro Woche?									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

8	30	7	20	7	28	30	16	9	
15	10	16	38	8	16	1	10		452
30	5	18	10	30	40	40	10		18,08

Frage 8b: Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie seit der Corona-Pandemie im Home-Office?

15	16	18	8	16	8* ³	5,4* ⁴	24	16	
28,572* ¹	5	12	21	12	5	15	20		
21	10	20	8	17,5	37	20	8		
24	10	16	8	20	15	25	12		659,722
12	15	24	12	19,25* ²	20	17	24		16,09

*1: Teilnehmerangaben: 40 Stunden/ Woche
15 Tage Home-Office im Monat

40 Stunden	15 Tage	28,572	
			
21 Arbeitstage		100%	
15 Tage HO		71,428571	71,43%
40 Stunden		100%	
28,572		71,43%	
28,572 Stunden HO in der Woche			

*2: Teilnehmerangaben: 38,5 Stunden/ Woche
50 % Home-Office

50% von 38,5	19,25
--------------	--------------

*3: Teilnehmerangaben: 40 Stunden/ Woche
20 % Home-Office

20% von 40	8
------------	----------

*4: Teilnehmerangaben: 27 Stunden/ Woche
20% Home-Office

20% von 27	5,4
------------	------------

Frage 24: Wie viele Stunden pro Woche werden Ihre Kinder betreut?

Schule und Kindergarten	20	10	33	25	30	Schulpflicht
30	40	26	Schule am Vormittag	Frau Vollzeit zuhause	25	

Gesamt: 206

Durchschnittlich: 22,89 Stunden

Frage 36: Was wird konkret angeboten?

- Behördenfitness (Wellpass)
- Bereitstellungen eines geeigneten Arbeitsplatzes
- Bewegungspausen mit Übungen
- Online Seminare zu Stress, Belastung im Home-Office
- Online Sportkurse
- S.o.
- Vorträge, Flyer, Online Kurse

Kommentarfelder

Frage 32b: Wieso haben Sie sich dazu entschieden, trotz Krankheit im Home-Office zu arbeiten?

Antwortmöglichkeit: Pflichtbewusstsein

- Weil grad niemand erreichbar war
- Man kann trotzdem noch einfache Aufgaben erfüllen
- In bestimmten Themengebieten bin ich der einzige Ansprechpartner innerhalb der Organisation
- Eine mäßige Erkrankung war und ist für mich kein Grund nicht zu arbeiten
- Bezahlung nach anwesenden Stunden
- Aufgaben voranbringen, Ziele erreichen
- Arbeitsbelastung Mitarbeiter
- Arbeit musste erledigt werden

Antwortmöglichkeit: Pflichtbewusstsein	Wären Sie unter diesen Umständen auch in die Firma gefahren?
Weil grad niemand erreichbar war	Nein
Man kann trotzdem noch einfache Aufgaben erfüllen	Nein
In bestimmten Themengebieten bin ich der einzige Ansprechpartner innerhalb der Organisation	Nein
Eine mäßige Erkrankung war und ist für mich kein Grund nicht zu arbeiten	Ja
Bezahlung nach anwesenden Stunden	Nein
Aufgaben voranbringen, Ziele erreichen	Ja
Arbeitsbelastung Mitarbeiter	Nein
Arbeit musste erledigt werden	Nein

Antwortmöglichkeit: Angst vor Sanktionen

- Das der Vorgesetzte enttäuscht ist und ich nicht mehr ins Home-Office darf

Antwortmöglichkeit: Angst vor Sanktionen	Wären Sie unter diesen Umständen auch in die Firma gefahren?
Das der Vorgesetzte enttäuscht ist und ich nicht mehr ins Home-Office darf	Nein

Antwortmöglichkeit: Termindruck

- Projekte und Deadlines
- Gewissen arbeiten können trotz Krankheit erledigt werden
- Deadlines, die ich unbedingt einhalten wollte
- Arbeit muss fristgerecht erledigt werden

	Wären Sie unter diesen Umständen auch in die Firma gefahren?
Projekte und Deadlines	Nein
Gewissen arbeiten können trotz Krankheit erledigt werden	Nein
Deadlines, die ich unbedingt einhalten wollte	Nein
Arbeit muss fristgerecht erledigt werden	Nein

Antwortmöglichkeit: Sonstiges

- Will im Büro niemanden anstecken und im Fall einer Erkältung/ Grippe ist die Arbeit am Bildschirm trotzdem gut möglich
- Ich kann auch im Bett arbeiten

Antwortmöglichkeit: Sonstiges	Wären Sie unter diesen Umständen auch in die Firma gefahren?
Will im Büro niemanden anstecken und im Fall einer Erkältung/ Grippe ist die Arbeit am Bildschirm trotzdem gut möglich	Nein
Ich kann auch im Bett arbeiten	Nein

Frage 33: Haben Sie das Gefühl, dass Sie nach einem Arbeitstag im Home-Office genauso abschalten können, wie nach einem Arbeitstag in der Firma?

33a: Woran liegt das?

Antwortmöglichkeit: Keine klare Abgrenzung des Arbeitsplatzes und dem privaten Raum

- Man könnte immer nochmal kurz an den Laptop und noch diese eine Sache fertig machen. Dann muss man sich aktiv zwingen es nicht zu tun
- ich wohne in einem WG Zimmer. Sitze also immer im gleichen Raum und an meinem Laptop

- Die Möglichkeit, jederzeit zuhause noch etwas erledigen zu können führt dazu, dass der private Raum nicht mehr nur das Zuhause ist, sondern auch Arbeitsplatz
- Die 20-30 Minuten Heimweg fehlen zum Abschalten. Fahre vom HO dann lieber zum Sport
- Das Wohnzimmer ist zugleich der Arbeitsplatz, welcher einen an seine Arbeit erinnert

Antwortmöglichkeit: Die Möglichkeit, jederzeit von Zuhause aus arbeiten zu können

- Man arbeitet dann doch auch mal bis 22:00 Uhr
- Dinge fertig machen egal zu welcher Uhrzeit

Antwortmöglichkeit: Gedankliches Abschalten fällt durch das Home-Office schwerer

- Weg heim fehlt
- Man hat nicht das Gefühl, dass man Feierabend gemacht hat
- Kein klarer Schnitt zwischen Arbeit und Zuhause
- Auch in der Freizeit sitz ich oft an meinem Laptop

Frage 43: Welche Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bezogen auf das Arbeiten im Home-Office würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber wünschen?

Antwortmöglichkeit: Mehr Angebote die konkret auf das Arbeiten im Home-Office abgestimmt sind

- Online Kurse
- Mehr Unterstützung und Angebote für Kollegen. Bspw. Zuschüsse für Erwerb von Ergonomischen Büromöbeln

Antwortmöglichkeit: Konkreter Ansprechpartner des betrieblichen Gesundheitsmanagement im Unternehmen

- Oft keine ausreichenden Informationen über konkrete Zuständigkeiten

Antwortmöglichkeit: Sonstiges

- Zeit um sich aktiv um Gesundheitsthemen zu kümmern
- Organisation virtueller Treffen mit den Kollegen für den besseren Austausch und Pausengestaltung von Zuhause aus
- Home-Office sollte auf eigenen Wunsch basieren und keinen festen Anteil in der Woche ausmachen
- Bezahlung des Fitnessstudios
- Angebote mit Arbeitskollegen, damit man nicht alleine unter unbekanntem Teilnehmern ist

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich,

1. dass ich die vorliegende Seminararbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als den angegebenen Hilfsmitteln angefertigt habe.
2. Dass ich alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Schriften entnommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe.
3. Dass ich diese Arbeit bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt habe.
4. Dass ich das Thema der Seminararbeit bisher weder im In- noch Ausland einem Prüfer in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Mir ist bekannt, dass eine falsche Erklärung rechtliche Folgen haben kann.

Langenargen, 09.03.2023

Ort, Datum



Unterschrift