



2022

# Arbeitswelten im Wandel

Auswirkungen der digitalen Transformation  
auf die Effizienz modernen Arbeitens

Prof. Dr. Daniel Markgraf



Professor Dr. Daniel Markgraf  
Adrian Woick, Heidi Rinn, Christian Binnig

AKAD University – Hochschule Stuttgart

Heilbronner Str. 86

70191 Stuttgart

Stand: 15.10.2022

[daniel.markgraf@akad.de](mailto:daniel.markgraf@akad.de)

## Inhaltsverzeichnis

1	Grundlegende Informationen zu den Studien .....	1
1.1	Hintergrund .....	1
1.2	Zielstellung .....	2
1.3	Deskriptive Informationen zur Datenbasis .....	2
2	Digitale Transformation der Arbeitswelt .....	6
2.1	Mobiles Arbeiten.....	6
2.1.1	Einsatz mobiler Endgeräte .....	6
2.1.2	Einsatz von Cloudlösungen .....	8
2.2	Digitale Transformation als Chance und Herausforderung auf persönlicher Ebene .....	9
2.3	Digitale Transformation als Chance und Herausforderung im Unternehmen.....	18
3	Fazit.....	23

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterverteilung und Altersgruppen .....	3
Abbildung 2: Verteilung der Hierarchieebenen in der Untersuchung.....	3
Abbildung 3: Verteilung der Unternehmensklassen in der vorliegenden Studie .....	3
Abbildung 4: Top 10 der Branchen in der Untersuchung .....	4
Abbildung 5: Anzahl der Arbeitsstunden laut Vertrag.....	4
Abbildung 6: Flexibilität der Arbeitszeit und -ort .....	5
Abbildung 7: Bedeutung mobiler Endgeräte am Arbeitsplatz .....	6
Abbildung 8: Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit benutzen Sie diese mobilen Endgeräte? .....	7
Abbildung 9: Gibt es in Ihrem Unternehmen feste Regelungen zur Nutzung von Privatgeräten am Arbeitsplatz? .....	7
Abbildung 10: Nutzen Sie eine Cloudlösung, um von allen Ihren Geräten auf dieselben Daten zugreifen zu können?.....	8
Abbildung 11: Nutzung von Cloudlösungen.....	9
Abbildung 12: Mir persönlich ermöglichen die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Nutzung von mobilen Endgeräten .....	9
Abbildung 13: Wie viel Prozent Ihrer persönlichen Ablage sind heute schon digital? .....	10
Abbildung 14: Gibt es in Ihrem Unternehmen Regeln für die digitale Ablage? .....	10
Abbildung 15: Welche Produktivitätssoftware setzen Sie bei sich im Unternehmen ein? .....	11
Abbildung 16: zeitliche und örtliche Flexibilität der Arbeit .....	12
Abbildung 17: Wie hat sich die Arbeitsbelastung durch digitale Arbeitsweisen und Prozesse für Sie geändert? .....	12
Abbildung 18: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf Ihre Work-Life-Balance aus? .....	13
Abbildung 19: Anteil der Homeoffice-Nutzer .....	13
Abbildung 20: Homeoffice-Anteil .....	14
Abbildung 21: Anteil der Erwerbstätigen im Homeoffice .....	14
Abbildung 22: Arbeit von zu Hause in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 2021.....	15
Abbildung 23: Welches sind die wichtigsten Gründe für Ihre Arbeit im Homeoffice? .....	15
Abbildung 24: Welche Vorteile sehen Sie durch das Arbeiten im Homeoffice? .....	16
Abbildung 25: Welche Nachteile sehen Sie durch die Arbeit im Homeoffice? .....	17
Abbildung 26: Gibt es in Ihrem Unternehmen Regelungen zur Erreichbarkeit im Homeoffice? .....	17
Abbildung 27: Welches sind die wichtigsten Gründe, dass Sie kein Homeoffice nutzen? .....	18
Abbildung 28: Die Digitalisierung wird in unserem Unternehmen .....	18
Abbildung 29: Wie stark stimmen Sie nachfolgenden Aussagen zur Digitalisierung in Ihrem Arbeitsumfeld zu .....	19
Abbildung 30: Die Digitalisierung wirkt sich positiv auf unsere Kundenbeziehungen aus (stärkere Einbeziehung in Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse).....	20
Abbildung 31: Arbeitsabläufe werden durch die Digitalisierung vereinfacht.....	21
Abbildung 32: Durch die Digitalisierung werden Prozesse ... ..	22

## **Arbeitswelten im Wandel - Teil 2**

### **Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Effizienz modernen Arbeitens**

## **1 Grundlegende Informationen zu den Studien**

### **1.1 Hintergrund**

Mit den Studien zu den Arbeitswelten im Wandel untersuchen die AKAD Hochschule Stuttgart und die Büro-Kaizen® GmbH bereits seit 2013 die Veränderungen die sich in der sowie durch die Kommunikation im Arbeitsumfeld ergeben. Beleuchtet werden dabei einerseits die Veränderungen, die sich durch die etablierten Kommunikationsmedien und -anlässe ergeben, aber auch Veränderungen, die sich durch die Digitalisierung der Kommunikation und die digitale Transformation von Arbeitsprozessen ergaben.

Bereits im Jahr 2013 wurden im Rahmen der ersten Arbeitswelten Studie auf einer breiten Basis die Auswirkungen von etablierten Kommunikationsmitteln und sozialen Medien auf die Effizienz modernen Arbeitens untersucht. (Markgraf, 2013)

2018 wurden in zwei Studien einerseits die Auswirkungen etablierter Kommunikationsmittel auf die Effizienz modernen Arbeitens und andererseits die Auswirkungen der digitalen Transformation auf Effizienz und Arbeitsbelastung tiefergehend untersucht. (Markgraf, 2018b, 2018a)

2022 galt es erneut den Status Quo zu erheben und diesen mit den vorherigen Studienergebnissen abzugleichen. Somit kann nicht nur der Status Quo dargestellt, sondern in vielen Bereichen auch die Entwicklung in den letzten Jahren aufgezeigt werden. Von besonderem Interesse sind die Ergebnisse vor allem vor dem Hintergrund eines großen Beschleunigers der digitalen Transformation in den letzten beiden Jahren.

Durch die pandemiebedingten Einschränkungen standen die Menschen und Unternehmen vor der Herausforderung, ihr Leben und ihre Arbeit neu auszurichten. Das gesellschaftliche Leben, die Wirtschaft und das soziale Miteinander wurden in großem Ausmaß getroffen. Vor diesem Hintergrund führte die Bertelsmann Stiftung eine Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitswelt durch. Die 211 befragten Experten für Digitalisierung, Technologie und künstliche Intelligenz kamen zu dem Schluss, dass es zwei grundlegende Tendenzen für die Arbeitswelt gibt:

1. Corona beschleunigt die digitale Transformation der betrieblichen Arbeitswelt
2. Corona hat dazu geführt, dass nachhaltiger gearbeitet wird, vor allem durch die Einschränkung der Mobilität. Diese Arbeitsweise soll den Lifestyle der Arbeitnehmer langfristig und nachhaltig prägen. (Bertelsmann Stiftung, 2020; Münchner Kreis & Bertelsmann Stiftung, 2020)

Es zeigt sich, dass die Digitalisierung und die digitale Transformation in vielen Bereichen durch Corona an zusätzlicher Bedeutung gewinnen.

Aus diesem Grund ist es spannend zu sehen, wie sich die Arbeitswelt während Corona hinsichtlich der Digitalisierung der beruflichen Kommunikation gewandelt hat, gerade im Vergleich zu den vorherigen Studien aus dem Jahr 2018. Zusätzlich dazu soll aufgezeigt werden, welche Auswirkungen die Corona Pandemie auf die Work-Life

-Balance hatte. Bereits in den 2018er Studien aber auch in der Online-Umfrage des Arbeitskreises Chancengleichheit der Technischen Universität Berlin waren für die Befragten die hauptsächlichen Stressfaktoren bei der Arbeit im Homeoffice die fehlende Trennung von Beruf und Familie und das Gefühl der Isolation. Vor allem Frauen bewerteten diese Stressfaktoren signifikant höher (Bilge, Alkan, & Aganoglu, 2020)

## 1.2 Zielstellung

Zielsetzung der 2022er Studien ist es erneut, die Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung auf die berufliche Kommunikation und die Arbeitsorganisation zu untersuchen. Entsprechend kann nicht nur der Status Quo aufgezeigt werden, sondern auch Entwicklungen in den einzelnen Bereichen. Der Vorgehensweise aus dem Jahr 2018 folgend, werden die Daten auch in zwei thematisch abgegrenzten Studien aufbereitet. In der ersten Studie werden die Auswirkungen der etablierten Kommunikationsmittel auf die Effizienz modernen Arbeitens ausgewertet, in einer zweiten die der digitalen Transformation.

Dabei geht es in beiden Studien nicht um die technischen Herausforderungen, sondern um die bereits angesprochenen Herausforderungen und Chancen, die sich durch neue Arten zu arbeiten und zu kommunizieren ergeben. Ebenso wird der Fokus der Studie im Bereich der sozialen Medien vor allem auf den beruflichen Aspekten liegen, die private Nutzung der sozialen Medien wird nicht weiter vertieft. Die Studie schließt sich an zwei vorherige Studien an. Im Jahr 2013 wurde die erste Studie zu den Arbeitswelten im Wandel durchgeführt. Diese fokussierte sich damals auf die klassischen Kommunikationswege wie Meetings und E-Mails (Markgraf, 2013). Soziale Medien und neue Arbeitswelten wurden nur am Rande erhoben, da ihnen zu diesem Zeitpunkt zwar Interesse entgegengebracht, aber noch keine größere Bedeutung zuteilwurde. Diese Einschätzung hat sich stark geändert, so dass wir aus diesem Grund bereits die 2018er Studie in zwei Erhebungen und Auswertungen aufgeteilt hatten. Diese beleuchteten die etablierten und die digitalen Kommunikationsmittel separat (Markgraf, 2018b, 2018a).

Auf Grundlage der vorangegangenen Studien wurde die Erhebung zu den aktuellen Studien im April und Mai 2022 gemeinsam von der AKAD Hochschule Stuttgart und der Büro-Kaizen® GmbH durchgeführt. Der Fragebogen wurde teilweise unverändert übernommen, um eine Trendanalyse zu ermöglichen. Darüber hinaus wurde er an die Veränderungen, z. B. durch die Corona-Pandemie aber auch technischer Neuerungen angepasst. Über den Unternehmensnewsletter der Büro-Kaizen® GmbH wurden die Empfänger eingeladen an der Befragung teilzunehmen. Neben einer kurzen Beschreibung der Zielstellung wurde ein Link zu einem Onlinefragebogen integriert, der für alle Teilnehmer identisch war. Die Datenerhebung erfolgte anonym. Insgesamt beteiligten sich 850 Teilnehmer an der Befragung.

## 1.3 Deskriptive Informationen zur Datenbasis

Um die nachfolgenden Ergebnisse besser einzuordnen, sollen im ersten Schritt einige deskriptive Informationen dargestellt werden – sowohl zu den Unternehmen als auch zu den befragten Personen.

Insgesamt standen im Rahmen der Studie 850 Datensätze zur Auswertung zur Verfügung, allerdings machten nicht alle Teilnehmer Angaben in allen Bereichen. Zum Geschlecht machten beispielsweise lediglich 594 Personen Angaben und 591 Personen machten Angaben zu ihrem Alter. Entsprechend konnten auch nur diese Informationen in die Auswertung dieses Bereiches einbezogen werden. Die jeweiligen prozentualen Verteilungen für das Geschlecht und die Altersgruppen sind in nachfolgender Abbildung dargestellt.

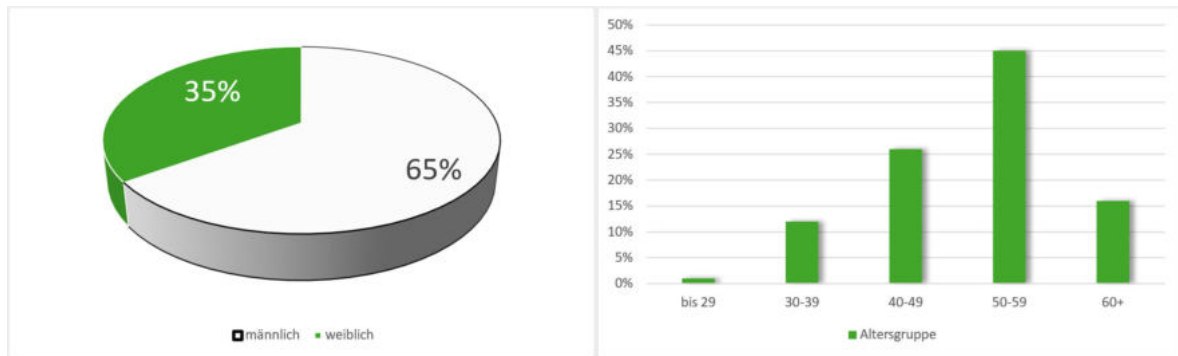


Abbildung 1: Geschlechterverteilung und Altersgruppen

Neben den Informationen zur Person wurden auch unterschiedliche Informationen zum Unternehmen und der beruflichen Situation der Befragten erfasst. Die Frage zur eigenen Einordnung der Position in die Hierarchieebene bildet dabei den Übergang von den Fragen zur Person zu den Fragen zum Unternehmen. Nachfolgende Abbildung stellt die Verteilung der Teilnehmer auf die Hierarchieebenen dar, wie sie sich in dieser Erhebung ergeben hat.

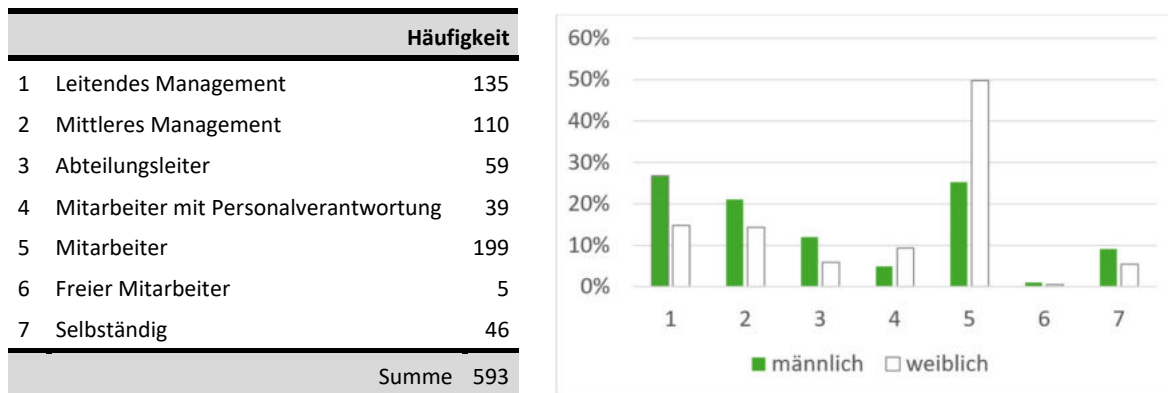


Abbildung 2: Verteilung der Hierarchieebenen in der Untersuchung

Um die Ergebnisse der Studie weitergehend einzuordnen, sind einige zusätzliche unternehmensbezogene Informationen relevant. Nachfolgend dargestellt sind die Informationen zur Größenklassifikation der Unternehmen (basierend auf der Empfehlung der EU-Kommission vom 06. Mai 2003 (Europäische Kommission, 2013)) sowie zu den 10 wichtigsten Branchen in der Untersuchung.

Unternehmensklassifikation	Häufigkeit	
Einzelunternehmen	20	3,4%
Kleinstunternehmen (1-9 Mitarbeiter)	58	9,7%
Kleines Unternehmen (10-49 Mitarbeiter)	86	14,4%
Mittleres Unternehmen (50-249 Mitarbeiter)	145	24,3%
Großes Unternehmen (250-499 Mitarbeiter)	57	9,6%
Großes Unternehmen (mehr als 500 Mitarbeiter)	230	38,6%
<b>Gesamt</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

Abbildung 3: Verteilung der Unternehmensklassen in der vorliegenden Studie



Die obigen Daten zeigen, dass bei den 850 der Studie zugrunde liegenden Datensätzen in nur 596 Fällen Angaben zur Anzahl der Mitarbeiter gemacht wurden. Trotzdem zeigt sich, dass alle Unternehmensgrößen in ausreichendem Umfang vertreten sind. So können verschiedene Untersuchungen getrennt nach KMU und großen Unternehmen durchgeführt werden.

Aus den Kleinstunternehmen werden die Einzelunternehmen als Größenklasse separiert, da sie keine Mitarbeiter und verschiedene Besonderheiten bei der Kommunikation und Organisation aufweisen. Die Gruppen der Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen wurden für die nachfolgenden Untersuchungen zur Gruppe der KMU gebündelt.

Neben der Größe der Unternehmen wurde auch die Branchenzugehörigkeit erfasst. Dabei zeigt sich eine breite Verteilung über die unterschiedlichen Branchen. Die folgende Tabelle zeigt die 10 am häufigsten genannten Branchen.

Branche	Häufigkeit
Verarbeitendes Gewerbe	111
Dienstleistungen	74
Öffentliche Verwaltung	66
Information und Kommunikation	55
Gesundheits- und Sozialwesen	54
Kredit- und Versicherungsgewerbe	37
Handel	34
Baugewerbe	25
Erziehung und Unterricht	24
Erbringung von freiberuflichen und technischen Dienstleistungen	24

Abbildung 4: Top 10 der Branchen in der Untersuchung

Neben den persönlichen und unternehmensbezogenen Informationen gilt es auch die allgemeine Arbeitssituation der Teilnehmer genauer zu beleuchten. Die Basis für diese Betrachtung stellt die wöchentliche Arbeitszeit und Arbeitszeitverteilung dar. Zum Einstieg in die Befragung wurden daher die wöchentlichen Arbeitsstunden laut Arbeitsvertrag erfasst. Dabei ergab sich die in nachfolgender Abbildung dargestellte Verteilung.

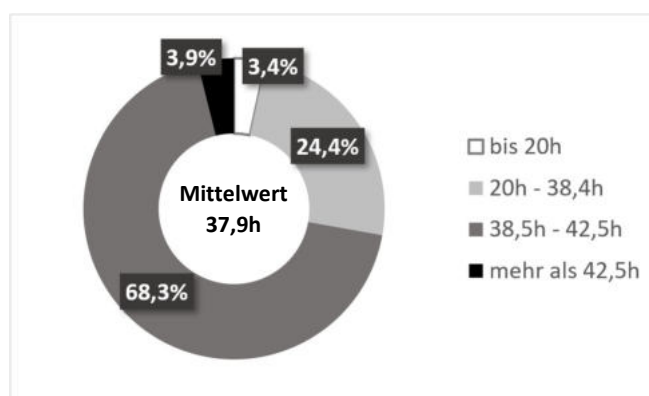


Abbildung 5: Anzahl der Arbeitsstunden laut Vertrag

Bei den durchschnittlichen Überstunden pro Person gibt es einen rückläufigen Trend. Während 2018 noch im Durchschnitt 7,5 Überstunden geleistet wurden, sind es in dieser aktuellen Studie nur noch 6,5 h. Man kann allerdings annehmen, dass die Kurzarbeit während der Pandemie dabei eine entscheidende Rolle gespielt hat. (Bundesagentur für Arbeit, 2022)

Verschiedene weitere Vergleiche der dargestellten deskriptiven Daten mit den vorangegangenen Studien finden sich in der ersten 2022er Studie zu den Auswirkungen etablierter Kommunikationsmittel auf die Effizienz modernen Arbeitens.

Den Übergang von den deskriptiven Statistiken zu den Herausforderungen der digitalen Transformation in der modernen Arbeitswelt soll an dieser Stelle die Frage bilden, inwieweit die Arbeitszeit flexibel ist, sowohl zugunsten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers. Über Dreiviertel stimmen der Aussage zu, sich die Arbeitszeit flexibel einteilen zu können, der Arbeitsbeginn ist allerdings nur bei gut zwei Dritteln frei wählbar.

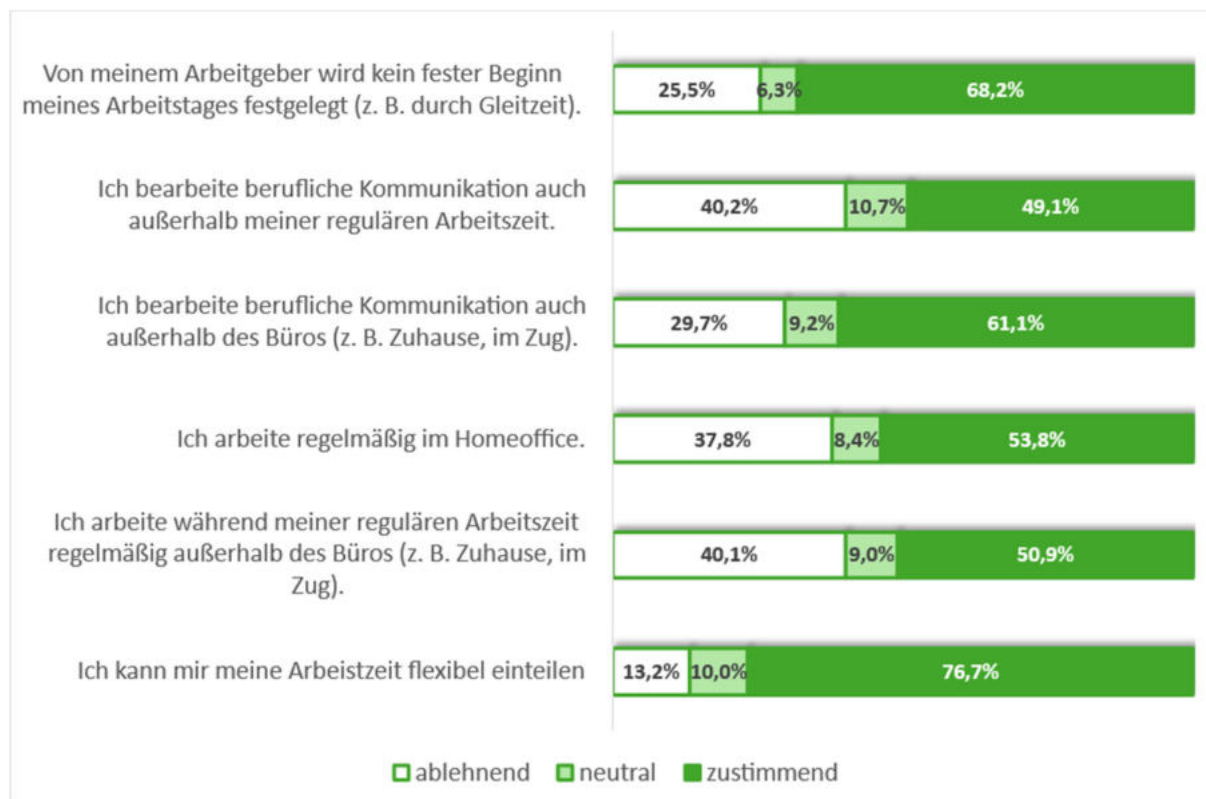


Abbildung 6: Flexibilität der Arbeitszeit und -ort

In den folgenden Kapiteln werden auf Basis der beschriebenen Stichprobe die Auswirkungen, Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt tiefer analysiert und diskutiert.

## 2 Digitale Transformation der Arbeitswelt

Die fortschreitende Digitalisierung aller Lebens- und Arbeitsbereiche bei gleichzeitig steigender Leistungsfähigkeit führt zu tiefergehenden Veränderungen, die unter dem Begriff der digitalen Transformation zusammengefasst werden. Dabei wird sich die Art und Weise, wie wir zukünftig Arbeiten werden, ebenso ändern wie die Anforderungen, die die Arbeitswelt zukünftig an uns stellen wird.

Im ersten Teil dieses Kapitels werden die individuellen Auswirkungen der digitalen Transformation für das mobile Arbeiten im Mittelpunkt stehen, bevor im nachfolgenden auf die individuellen und unternehmensbezogenen Chancen und Risiken eingegangen wird.

### 2.1 Mobiles Arbeiten

Die digitale Transformation ermöglicht uns ein zunehmend flexibles, mobiles und ortsungebundenes Arbeiten. Dafür sind einerseits die technischen Zugangsmöglichkeiten entscheidend und zum anderen die ortsunabhängigen Kollaborationsräume. Der aktuelle Stand in beiden Bereichen soll nachfolgend dargestellt werden.

#### 2.1.1 Einsatz mobiler Endgeräte

In den letzten Jahren wurden viele Arbeitsprozesse automatisiert und digitalisiert. Bereits 2018 wurde festgestellt, dass sowohl der Zugriff als auch die Bearbeitung der Prozesse zunehmend ortsunabhängig und damit mobil gestaltet werden. Ermöglicht wird dies unter anderem durch die Verbreitung von mobilen Endgeräten. Wie verschiedene Studien und auch unsere Ergebnisse im Zusammenhang mit den sozialen Medien zeigten, verliert der PC zunehmende an Bedeutung (Kroker, 2018). Im Gegensatz dazu nimmt die Bedeutung mobiler Endgeräte in den meisten Bereichen zu. Dies zeigt sich auch in den hier vorliegenden Ergebnissen. Wie nachfolgende Abbildung zeigt, haben Notebooks und Smartphones überwiegend eine hohe bis sehr hohe Bedeutung im Arbeitsumfeld.

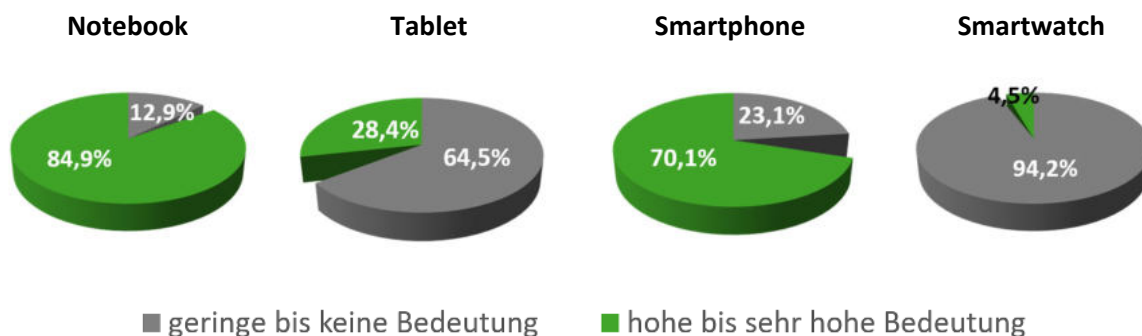


Abbildung 7: Bedeutung mobiler Endgeräte am Arbeitsplatz

Sowohl Notebooks als auch Smartphones weisen eine hohe Bedeutung auf. In den meisten Fällen wird mehr als ein Endgerät genutzt. Vergleicht man die Zahlen mit denen von 2018 ist zu sehen, dass die Bedeutung des Notebooks um 25 Prozent zugenommen hat. Die Bedeutung von Tablets und Smartphones sind mit einem Anstieg von zwei bis drei Prozent nahezu unverändert geblieben. Nach wie vor kann davon ausgegangen werden, dass Smartphones neben der direkten Kommunikation per Anruf auch für die kurz gefasste Interaktion in Messengern und sozialen Netzwerken genutzt werden und Notebooks für die tiefergehende Bearbeitung und weiterführende Arbeitsprozesse. Dies zeigt sich auch noch einmal an der wesentlich geringeren Bedeutung von Tablets im beruflichen Umfeld. Für die Arbeitswelt vereinen Tablets das Negative aus beiden Anwendungsszenarien. Für die schnelle Kommunikation zwischendurch sind sie zu groß und für eine intensive und produktive Bearbeitung von Inhalten fehlt ihnen vielfach die Leistungsfähigkeit und eine externe Tastatur. Zwar ändern sich diese Punkte in den letzten Jahren, vielfach stellen Tablets nach wie vor keinen vollwertigen Ersatz für ein

Notebook dar. Die Smartwatch hat seit der letzten Studie zwar ca. 4 Prozent an Bedeutung gewonnen, bleibt aber dennoch kein nennenswertes Endgerät im beruflichen Umfeld.

Parallel zur Bedeutung der mobilen Endgeräte wurde auch nach dem Nutzerverhalten gefragt. Interessant daran ist, dass sich das Nutzerverhalten komplett gedreht hat. So lässt sich festhalten, dass jeder zweite Befragte seine mobilen Endgeräte nahezu ausschließlich nutzt. Vor vier Jahren war es noch jeder Vierte. Aus den Zahlen kann gefolgert werden, dass die Nutzung mobiler Endgeräte einen erheblichen Anteil der Arbeitszeit ausmachen.

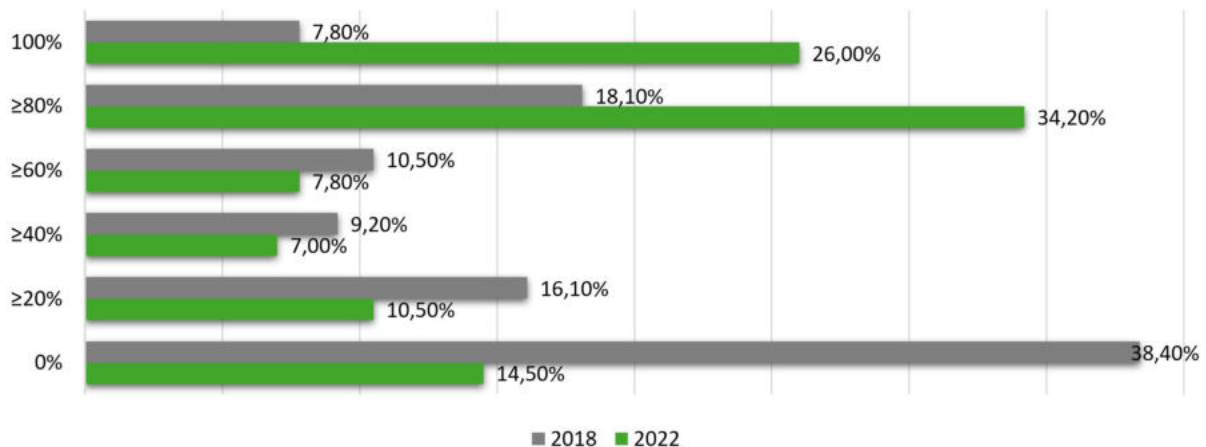


Abbildung 8: Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit benutzen Sie diese mobilen Endgeräte?

Im nächsten Schritt stellt sich die Frage, ob es in den Unternehmen feste Regelungen für die Verwendung privater Endgeräte gibt. Hier zeigt sich, dass dies bei 49 Prozent der Fall ist. Darüber geben knappe 10 Prozent an, dass zwar solche Regeln existieren, aber sich kaum einer daranhält. Bei 41 Prozent der Befragten bestehen dazu keine Regelungen bzw. sind diese nicht bekannt. 2018 waren es noch 50 Prozent der Befragten. Das ist zwar ein Rückgang von fast 10 Prozent, für die Unternehmen bietet es sich jedoch an, in BYOD-Nutzungskonzepte zu investieren, damit Unternehmen und Nutzer rechtlich auf der sicheren Seite sind.

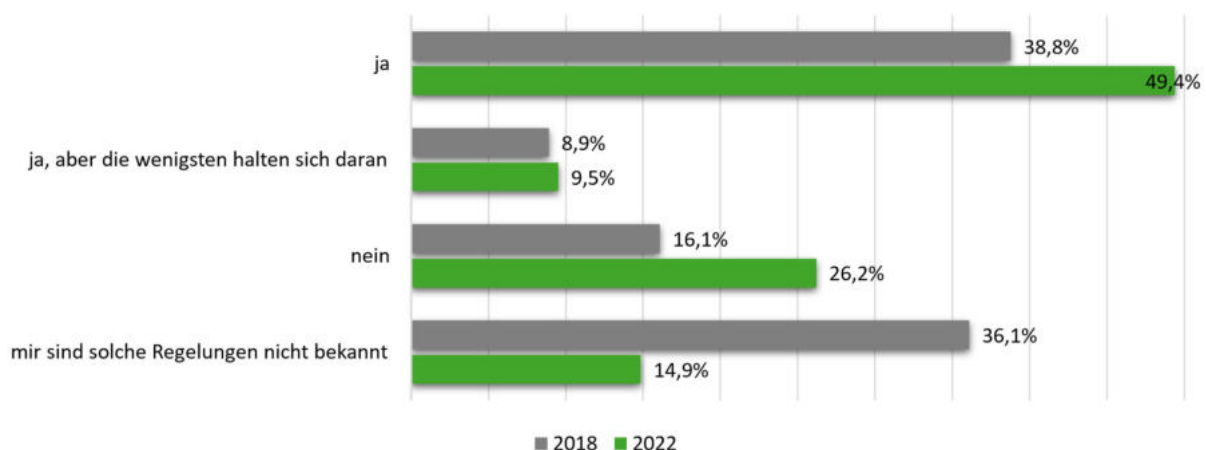


Abbildung 9: Gibt es in Ihrem Unternehmen feste Regelungen zur Nutzung von Privatgeräten am Arbeitsplatz?

### 2.1.2 Einsatz von Cloudlösungen

Die Nutzung mobiler und privater Geräte bedingt nicht nur Regelungen für den Umgang und die Integration der Hardware, es bedarf auch der Möglichkeit gemeinsam an Dokumenten zu arbeiten, diese zu teilen und abzulegen. Hierfür werden Cloudlösungen verschiedener Anbieter genutzt.

Der Markt von Cloudlösungen ist ein weltweit stark wachsender Markt und bietet zunehmend individuell gestaltbare Lösungen für unterschiedliche Unternehmensgrößen und Anwendungsbereiche (Kroker 2018). Es wurde daher erfasst, wie verbreitet der Einsatz von Cloudlösungen bei den Befragten bereits ist. Nachfolgende Abbildung fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

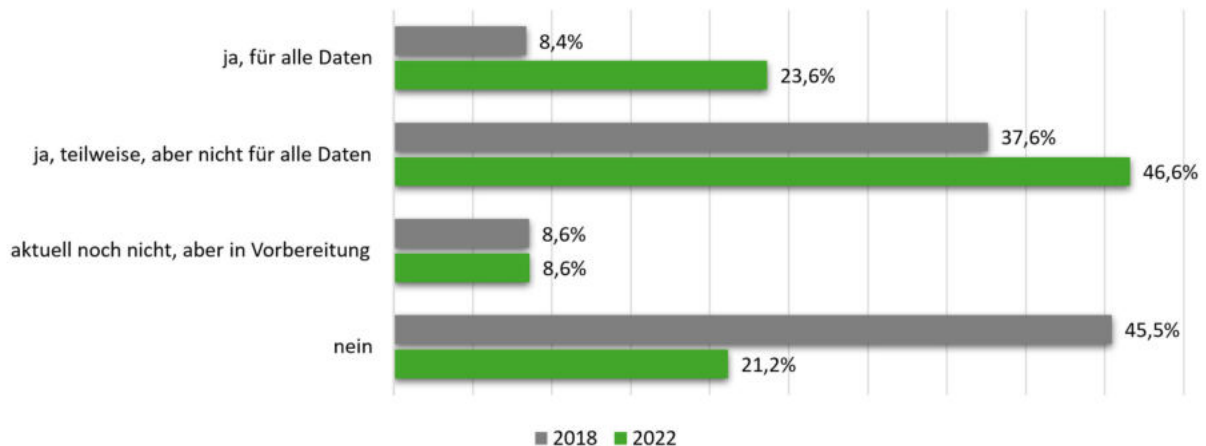


Abbildung 10: Nutzen Sie eine Cloudlösung, um von allen Ihren Geräten auf dieselben Daten zugreifen zu können?

Es zeigt sich, dass im Bereich der Cloudlösungen mit Vermerk auf die Studie von 2018 durchaus Fortschritte erzielt wurden. Circa 70 Prozent der Teilnehmer gibt an, mit Cloudlösungen zu arbeiten. Das sind 24 Prozent mehr als noch 2018. Bei rund 9 Prozent der Teilnehmenden ist eine solche in Vorbereitung. Dabei zeigt sich, dass Cloudlösungen eine gute Möglichkeit sind, um orts- und zeitunabhängiges mobiles Arbeiten zu unterstützen und auch Kollegen und Kunden noch stärker in Entwicklungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse einzubinden. Analog zu den BYOD Ansätzen sind allerdings eine Vielzahl rechtlicher und technischer Herausforderungen zu klären, um einen optimalen Einsatz zu gewährleisten. Daher werden in der Praxis wahrscheinlich Mischformen genutzt, die dann unter der Antwortkategorie „ja, teilweise ...“ einzuordnen sind. Nur noch 21 Prozent der befragten Personen gaben an, nicht mit Cloudlösungen zu arbeiten. Das ist im Vergleich zu 2018 ein Rückgang von rund 24 Prozent.

Neben der Erfassung, ob mit einer Cloud gearbeitet wird, wurde auch erfasst, mit welcher Cloudlösung gearbeitet wird. In diesem Bereich konnten circa 27 Prozent der Befragten konkrete Angaben machen. 2018 waren es noch circa 15 Prozent. Trotz der geringen Datenbasis lohnt sich der Blick auf die eingesetzten Lösungen.

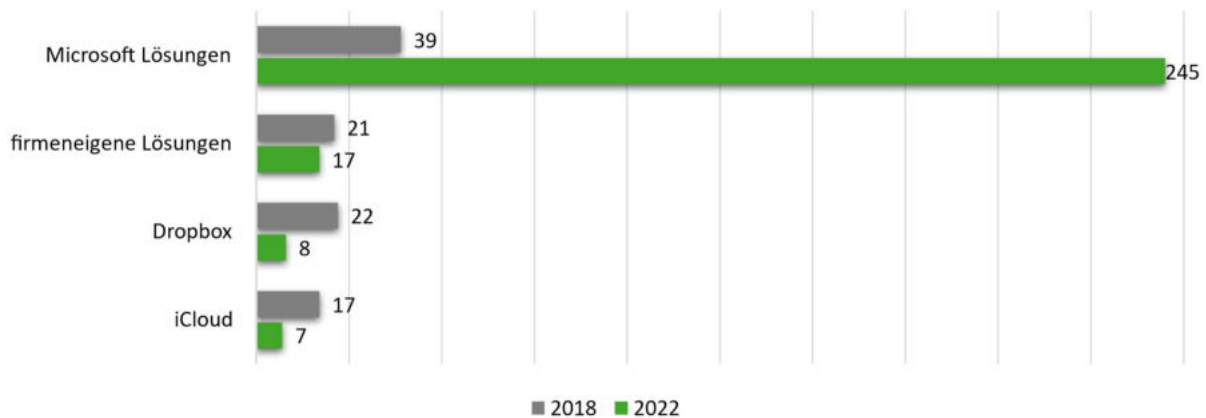


Abbildung 11: Nutzung von Cloudlösungen

Mit 245 Nennungen werden die Lösungen von Microsoft (Office 365, Teams, OneDrive und Sharepoint) am häufigsten genannt. Anhand der Abbildung zeigt sich eine deutliche Verlagerung zu dieser Lösung. Mit deutlichem Abstand folgen firmeneigene Lösungen (17 Nennungen), Dropbox (8 Nennungen) und iCloud (7 Nennungen). Bei den drei letztgenannten Lösungen lässt sich teilweise ein deutlicher Rückgang in der Nutzung erkennen. Daneben befindet sich noch eine Vielzahl weiterer Lösungen im Einsatz. Festzuhalten ist, dass 61 befragte Personen mehr als eine Lösung nutzen (2018: 24 Nennungen). Dabei handelt es sich laut Angaben um den bewussten Parallelbetrieb. Die Gründe dafür lassen sich aus den vorliegenden Daten jedoch nicht erfassen.

## 2.2 Digitale Transformation als Chance und Herausforderung auf persönlicher Ebene

Eine der Ausgangsannahmen unserer Studie war, dass mobile Endgeräte und Cloudlösungen im Rahmen der digitalen Transformation eine gute Grundlage für die Flexibilisierung der Arbeit, sowohl zeitlich als auch räumlich, bieten. Die Zustimmungswerte der Teilnehmer zu diesen beiden Aussagen bestätigen diese grundlegende Annahme der vorliegenden Studie. Sowohl der Aussage, dass sie zeitlich flexibler arbeiten können als auch die, dass Sie örtlich flexibler arbeiten können, stimmen mehr als drei Viertel der Teilnehmer zu. Das ist ein Anstieg von 12,4 Prozent beim zeitlich flexiblen Arbeiten und 18,1 Prozent beim örtlich flexiblen Arbeiten im Vergleich zu 2018.

### Mir persönlich ermöglichen die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Nutzung von mobilen Endgeräten ...

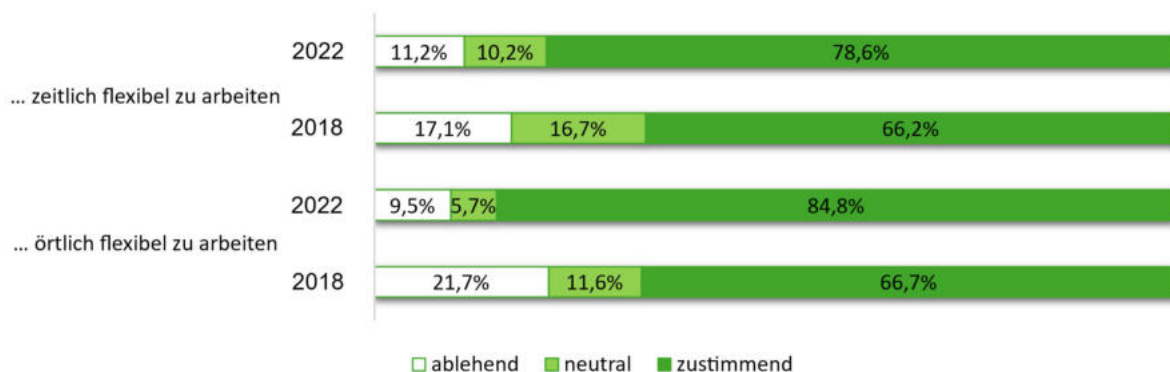


Abbildung 12: Mir persönlich ermöglichen die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Nutzung von mobilen Endgeräten ...

Mobile Geräte und Cloudlösungen bieten dabei nur die technologische und infrastrukturelle Basis für diese Möglichkeiten. Daher lohnt sich ein Blick auf die Nutzung von digitalen Ablagen durch die Befragten. Dabei zeigt sich, dass im Durchschnitt über alle Befragten mittlerweile knapp 80 Prozent der persönlichen Ablage digital ist. Im Jahr 2018 lag dieser Wert noch bei knapp 60 Prozent. Entsprechend haben sich auch die einzelnen Bereiche verändert, wie nachfolgende Abbildung zusammenfasst.

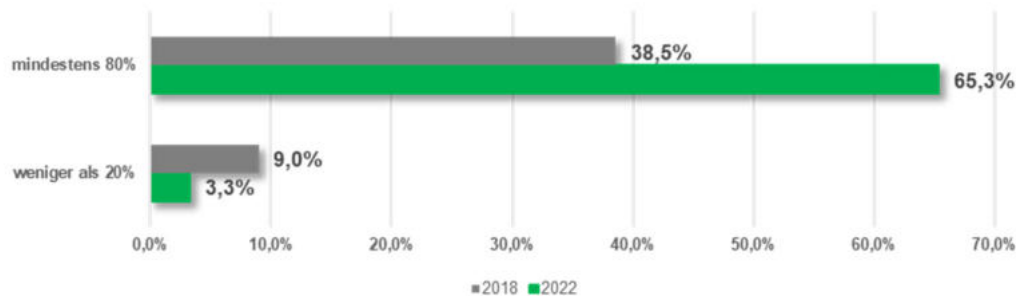


Abbildung 13: Wie viel Prozent Ihrer persönlichen Ablage sind heute schon digital?

In der aktuell vorliegenden Befragung hat nur noch ein Teilnehmer angegeben, dass die Ablage zu 0 Prozent digital ist. Hingegen sind bei mehr knapp zwei Dritteln der Befragten mittlerweile mindestens 80 Prozent der Ablage digital. Damit hat sich der Anteil zu 2018 fast verdoppelt. Bei lediglich 3 Prozent der Befragten sind es weniger als 20 Prozent der Ablage, wohingegen es 2018 noch 9 Prozent waren. Entsprechend zeigt sich, dass die 2018 dargelegte Aussage, dass nicht nur unsere Kommunikation, sondern auch die Arbeitsprozesse zunehmend digitalisiert und auf mobile Endgeräte verlagert werden, bestätigt werden kann. Es wird immer einfacher große Teile der Arbeit ortsunabhängig zu erledigen. Wobei einfacher auf die reine Möglichkeit und nicht auf die wirkliche Umsetzung bezogen ist. Die praktische Umsetzung ist Thema der nächsten Abschnitte.

Grundlage für die praktische Umsetzung sollten grundlegende Regeln sein, die den Umgang mit digitalen Ablagen im Unternehmen regeln. Daher wurde in der Studie auch erfasst, ob es in den Unternehmen bereits derartige Regelungen gibt. Dabei zeigt sich, dass lediglich bei einem knappen Drittel der Befragten funktionierende Regeln existieren. In gleichem Umfang geben die Befragten an, dass gar keine Regeln existieren.

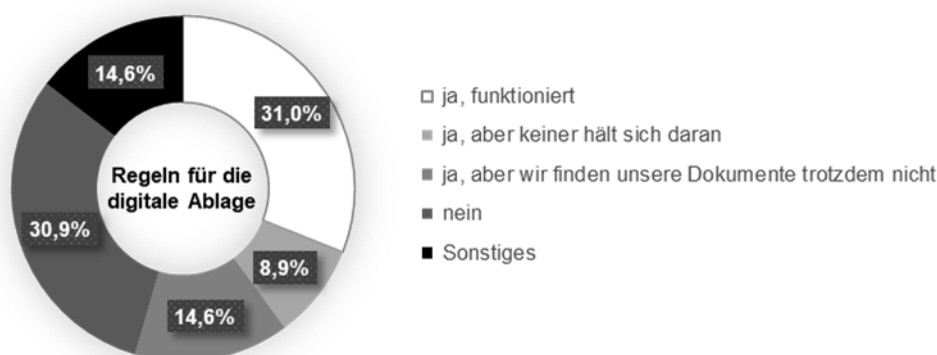


Abbildung 14: Gibt es in Ihrem Unternehmen Regeln für die digitale Ablage?

Die beiden anderen Kategorien zeigen, dass es in diesem Bereich wesentlichen Optimierungsbedarf gibt – entweder halten sich die Beteiligten nicht daran oder man findet dennoch nichts. Auch die weiteren Aspekte, die über das Freitextfeld im Bereich Sonstiges angegeben werden konnten, bestätigen



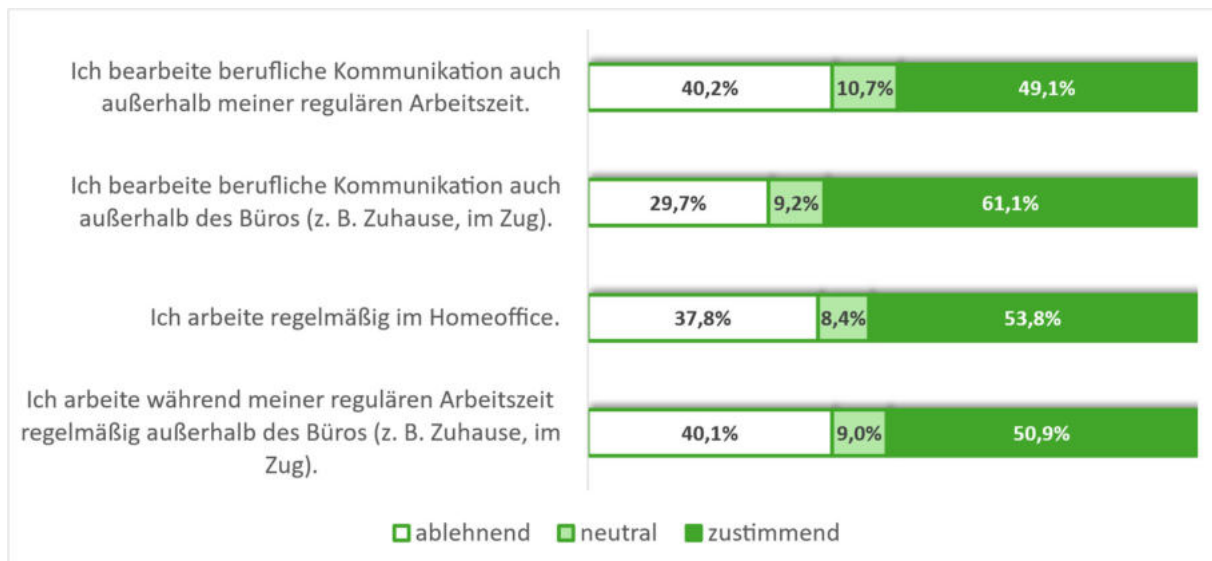


Abbildung 16: zeitliche und örtliche Flexibilität der Arbeit

Es zeigt sich, dass mittlerweile mehr als die Hälfte der Befragten regelmäßig im Homeoffice bzw. außerhalb des Büros arbeitet. Wenig überraschend bearbeiten daher auch mehr als 60 Prozent der Befragten ihre berufliche Kommunikation außerhalb des Büros. Dabei bearbeiten die Hälfte der Befragten ihre berufliche Kommunikation aber auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit, was noch einmal verdeutlicht, dass die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben immer stärker und in immer mehr Bereichen und Branchen verschwimmen.

Von dieser zunehmenden Überschneidung ausgehend, wäre anzunehmen, dass die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung zunimmt, was allerdings nicht der Fall ist. Knapp 45 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Arbeitsbelastung gesunken ist. 37 Prozent geben an, ihre Arbeitsbelastung ist gleichgeblieben. Nur etwas mehr als 18 Prozent geben an, ihre Arbeitsbelastung sei gestiegen

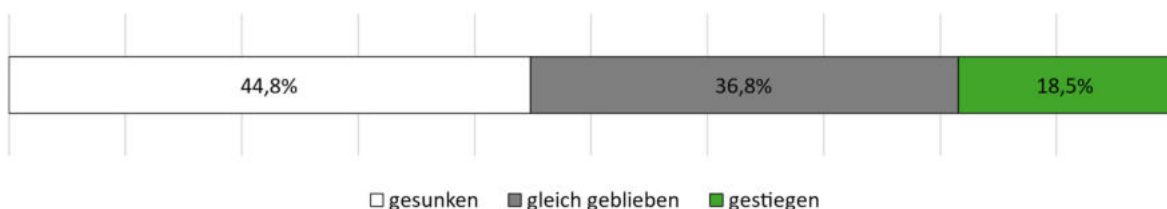


Abbildung 17: Wie hat sich die Arbeitsbelastung durch digitale Arbeitsweisen und Prozesse für Sie geändert?

Den Ergebnissen zur Arbeitsbelastung in Abbildung 17 stehen jedoch die Zahlen aus Abbildung 18 zur Auswirkung der Digitalisierung auf die Work-Life-Balance gegenüber. Diese zeigen, dass sich trotz der Aussage, dass die Arbeitsbelastung gleichgeblieben oder gesunken ist, sich die individuelle Work-Life-Balance verschlechtert hat.



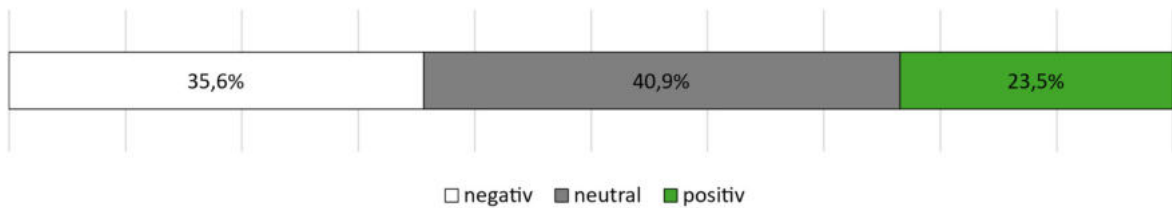


Abbildung 18: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf Ihre Work-Life-Balance aus?

Rund 35 Prozent der 584 Befragten, die auf diese Frage geantwortet haben, gaben an, dass sich die Digitalisierung negativ auf ihre Work-Life-Balance auswirkt. 41 Prozent schätzen, dass die Auswirkungen neutral sind und immerhin 24 Prozent gehen davon aus, dass sich die Digitalisierung positiv auf ihre Work-Life-Balance ausgewirkt hat. Über die Gründe für die jeweiligen Einschätzungen kann auf Basis der Daten nur wenig gesagt werden. Gerade die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben kann allerdings beispielsweise ein Grund sein, dass Arbeitnehmer im Homeoffice schlechter in den zum Feierabend finden, offene Aufgaben noch schnell erledigen wollen oder auch über die übliche Arbeitszeit hinaus erreichbar bleiben.

Neben der zunehmenden Bedeutung von mobilen Endgeräten und der ebenfalls zunehmenden Nutzung privater Geräte im Berufsumfeld ermöglicht die Digitalisierung die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsorte. Viele Aufgaben können ortsunabhängig erledigt werden. Spätestens mit der Corona-Pandemie sind die notwendigen technischen Voraussetzungen dafür geschaffen worden

Die grundsätzliche Homeoffice-Zugänglichkeit ist wie erwartet durch die Regelungen während der Corona-Pandemie branchenübergreifend angestiegen von 48% 2019 (41% 2018) auf 89%, ein weiterer Anstieg auf 91% in den anstehenden drei Jahren wird erwartet. Die hohe Zahl der Home-Office Zugänglichkeit ist nicht repräsentativ für die Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik, da der Fragebogen per E-Mail verteilt wurde. Bemerkenswert ist allerdings, dass kein Rückgang nach den Corona-Beschränkungen, sondern ein weiterer, wenn auch geringer Zuwachs erwartet wird.

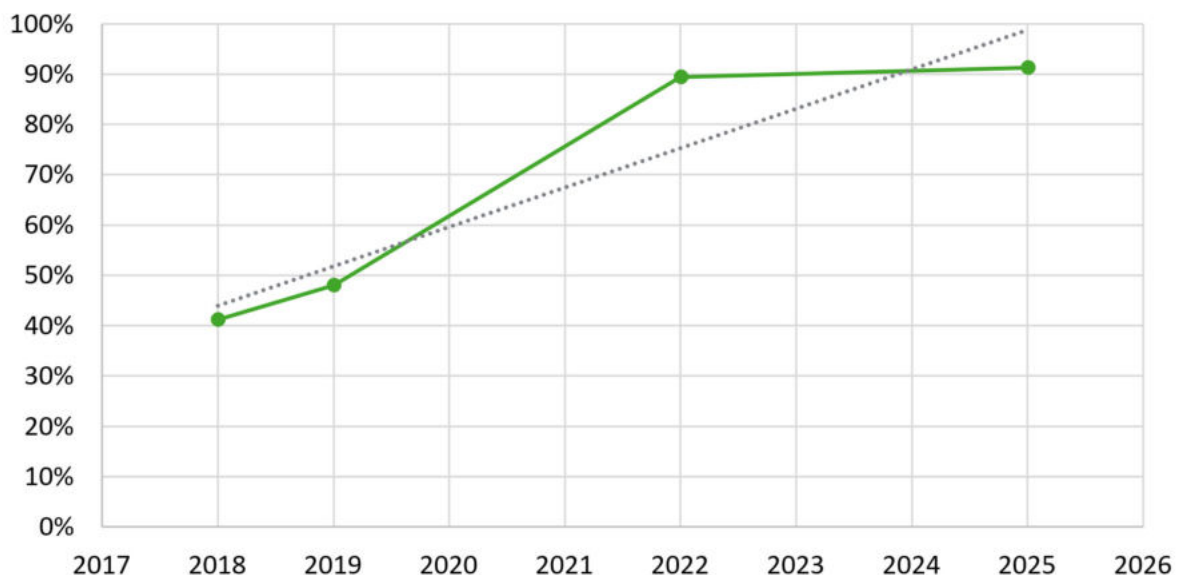


Abbildung 19: Anteil der Homeoffice-Nutzer

Nicht nur der Anteil derer steigt, die grundsätzlich Home-Office nutzen können oder wollen, sondern auch der Anteil des einzelnen, wenngleich die individuellen Unterschiede sehr groß sind.

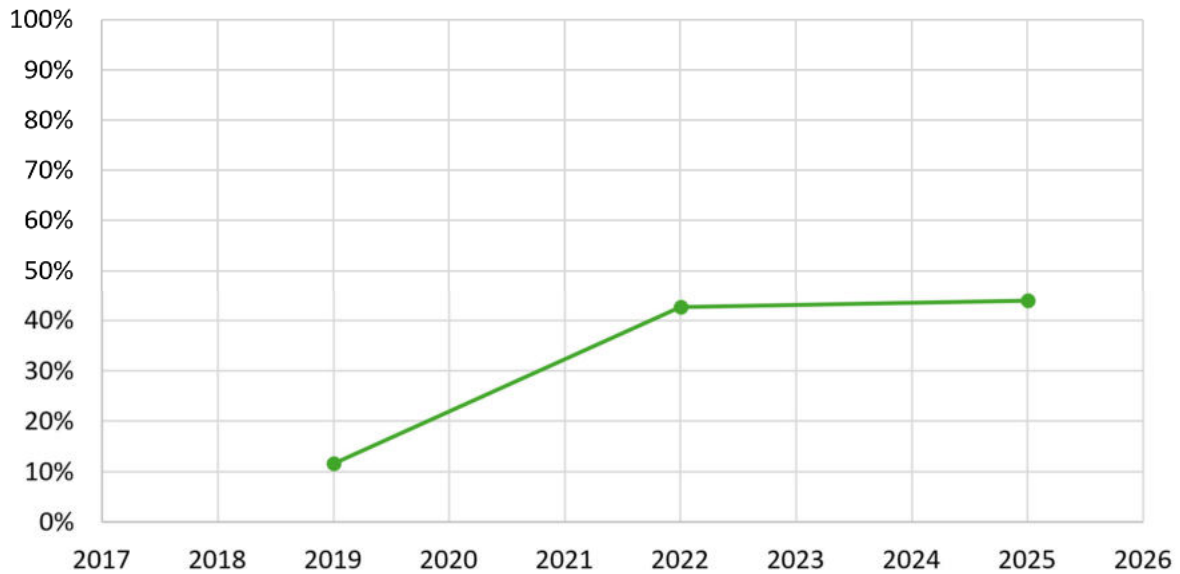


Abbildung 20: Homeoffice-Anteil

2021 haben 24,8 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland zumindest gelegentlich im Homeoffice gearbeitet. Das waren so viele wie nie zuvor. Die Coronaregelungen, wie die 2021 zeitweilig eingeführte Homeoffice-Pflicht haben dazu geführt, dass sich der Homeoffice-Anteil gegenüber vor Corona nahezu verdoppelt hat. So waren es 2019 noch 13 Prozent der Erwerbstätigen gegenüber 25 Prozent im Jahr 2021 (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2022a).

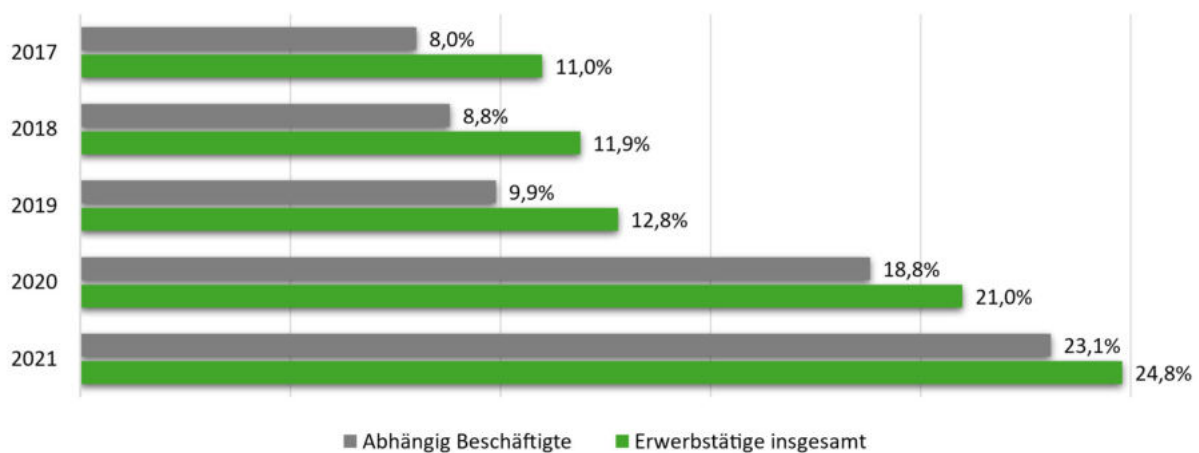


Abbildung 21: Anteil der Erwerbstätigen im Homeoffice (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2022a)

Wird die Homeofficenutzung nach Branchen aufgeschlüsselt, arbeiteten 2021 in der IT-Dienstleistungsbranche circa 76 Prozent von zu Hause aus. In der Verwaltung, Unternehmensführung und -beratung nahmen 71 Prozent Homeoffice in Anspruch. Bei den Versicherungen waren es 66 Prozent. Nichtsdestotrotz blieb auch während Corona Homeoffice in vielen Wirtschaftsbereichen die Ausnahme. Im Gesundheitswesen nutzten es etwas mehr als 5 Prozent der Beschäftigten. Auch im Bau- und Ausbaugewerbe oder im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel) war Homeoffice in den seltensten Fällen nutzbar.

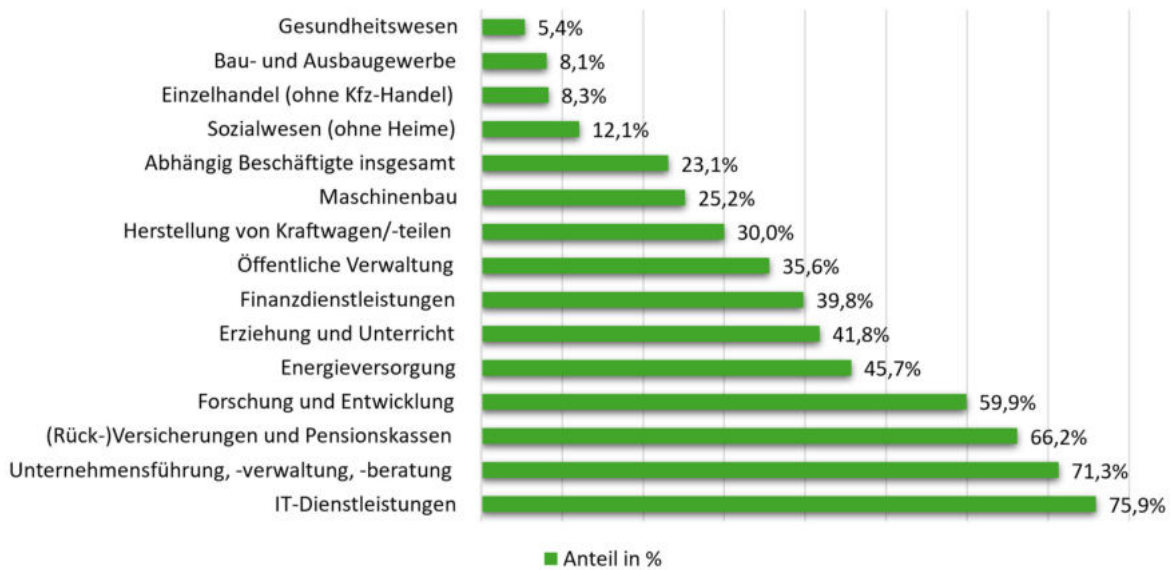


Abbildung 22: Arbeit von zu Hause in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 2021 (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2022a)

Im Folgenden wurden die Befragten nach ihrer Nutzung und ihren Erfahrungen mit Homeoffice befragt.

Es wird zuerst die Arbeit im Homeoffice betrachtet. 379 Personen (und damit mehr als die Hälfte der Befragten in diesem Bereich) gaben an, regelmäßig im Homeoffice zu arbeiten. 146 Befragte arbeiten gelegentlich im Homeoffice, 125 Befragte arbeiten selten und 187 gar nicht im Homeoffice. Bei Teilnehmern, die im Homeoffice arbeiten, wurde zuerst erfasst, welches die wichtigsten Gründe für die Arbeit im Homeoffice sind.

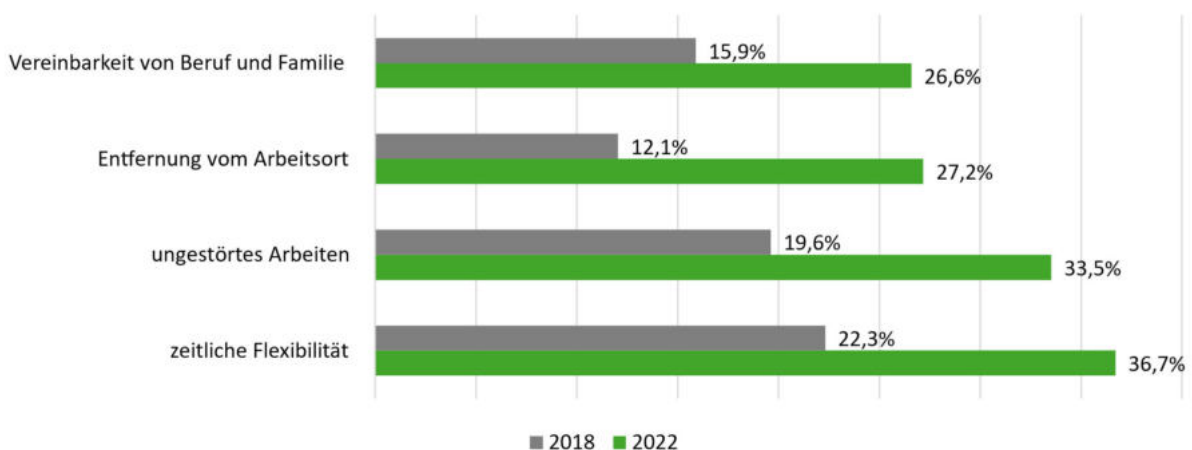


Abbildung 23: Welches sind die wichtigsten Gründe für Ihre Arbeit im Homeoffice?

Mit den Punkten zeitliche Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten die zwei Punkte eine hohe Zustimmung, die eine Verbesserung der Work-Life-Balance ermöglichen. Die Punkte ungestörtes Arbeiten und Entfernung vom Arbeitsort nehmen Aspekte auf, die bereits 2018 erfasst wurden. Vielfach wurden dort verschiedene Störfaktoren genannt, die den Arbeitsprozess negativ beeinflussen. Diese Störfaktoren scheinen bei der Arbeit im Homeoffice geringer auszufallen. Anrufe, E-Mails oder andere Nachrichten verringern nicht nur die Anzahl und Dauer der Störungen, sondern

lassen auch eine zeitlich flexiblere Bearbeitung und Beantwortung zu. Jedoch kamen neue Störfaktoren hinzu – beispielsweise die parallele Kinderbetreuung während der Lockdowns oder Konflikte durch paralleles Arbeiten im Homeoffice und Unterstützung im Homeschooling.

Außerdem zeigte sich, wie in vielen anderen Studien, ein hoher Anteil an Pendlern. Die Entfernung, die die Arbeitnehmer in eine Richtung pendeln nimmt zu. Entsprechend stellt für 231 der befragten Personen auch die Entfernung zum Arbeitsort einen relevanten Grund für die Nutzung des Homeoffice dar. Hier zeigt sich auch der Übergang zu den Ergebnissen der Frage nach den Vorteilen durch die Möglichkeit zur regelmäßigen Arbeit im Homeoffice ergeben. Als weitere Gründe wurden die Arbeit im Außendienst oder auch die Selbstständigkeit genannt.

Unter den Vorteilen finden sich mit den hohen Werten für Flexibilität und Work-Life-Balance auch die Bestätigungen für die beiden oben bereits genannten Gründe der zeitlichen Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit dem teilweisen Entfall des Pendelns stellt sich für viele Befragte auch eine Zeitersparnis ein. Am wenigsten wird Stressreduktion als Vorteil genannt, wie die nachfolgende Abbildung zeigt. Stress wurde eher als Nachteil genannt, da etliche der Befragten Pausen oder den Feierabend im Homeoffice ignorieren. Weitere genannte Vorteile sind eine ruhige Arbeitsumgebung, die Möglichkeit der Kinderbetreuung oder auch der Schutz vor Mobbing.

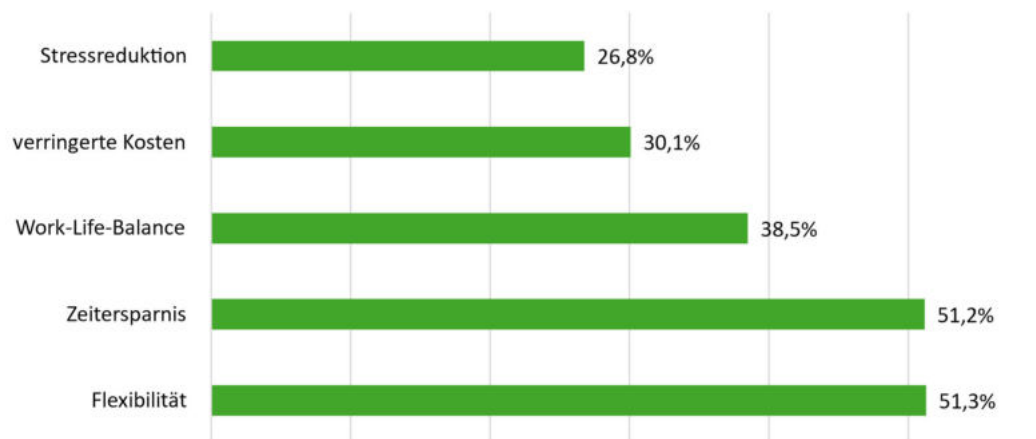


Abbildung 24: Welche Vorteile sehen Sie durch das Arbeiten im Homeoffice?

Demgegenüber gegenüber stehen die verschiedenen erfassten Nachteile des Homeoffice. Insgesamt fiel die Nennung der Nachteile wie bereits 2018 deutlich geringer aus als die der Vorteile. Kritisch wird vor allen das Fehlen von sozialen Kontakten und die Vermischung von Privatem und Beruflichen genannt. Darüber hinaus beklagen einige Befragte die teilweise schlechte Kommunikation mit den Kollegen, die fehlende Ergonomie des heimischen Arbeitsortes, eine Abnahme der Unternehmensbindung, fehlenden Zugriff auf das Unternehmensnetzwerk, höhere Betriebskosten oder die teilweise schlechten oder nicht vorhandenen Homeofficeregelungen.

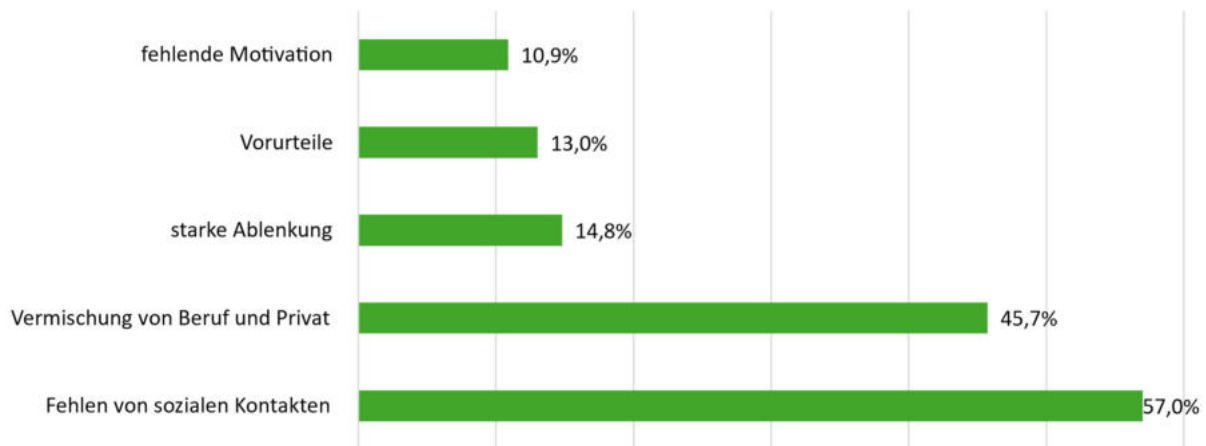


Abbildung 25: Welche Nachteile sehen Sie durch die Arbeit im Homeoffice?

Einige der genannten Nachteile könnten durch feste Regelungen zur Erreichbarkeit im Homeoffice beseitigt werden. Wie auf den vorherigen Seiten dargestellt, haben 2022 fast dreiviertel der Befragten mehr oder weniger regelmäßig im Homeoffice gearbeitet. 2018 war es nicht mal jeder zweite Befragte. Demgegenüber steht, dass mit 43% Zustimmung nicht einmal jede zweite befragte Person angab, dass es Regelungen zur Nutzung von Homeoffice im Unternehmen gibt.

Nichtsdestotrotz kann in Anbetracht der vorab dargestellten Ergebnisse sowie Vor- und Nachteile durchaus hinterfragt werden, ob derartige Regelungen wirklich erforderlich sind oder ob nicht ein stärkeres Bewusstsein auf allen Seiten, über die Chancen und Herausforderungen, die das Arbeiten im Homeoffice mit sich bringt, vorteilhafter wäre.

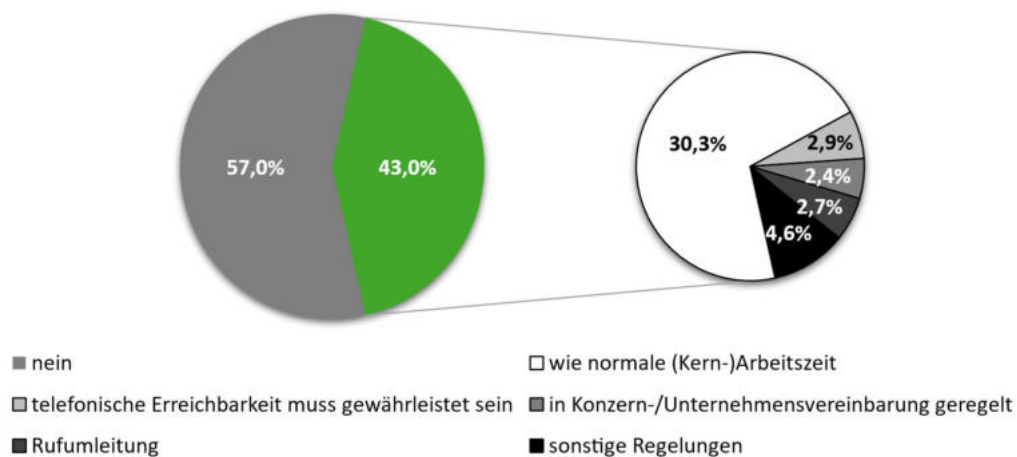


Abbildung 26: Gibt es in Ihrem Unternehmen Regelungen zur Erreichbarkeit im Homeoffice?

Im weiteren Vorgehen wurde gefragt, welche Gründe das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice verhindern. Es machten 153 Personen dazu Angaben. Im Vordergrund stand die Frage, warum die Befragten kein Homeoffice nutzen. Es wurden drei Antwortmöglichkeiten vorgegeben und nach sonstigen Gründen gefragt. Dabei kam raus, dass Homeoffice für einige Teilnehmer persönlich keine Option darstellt oder der Arbeitgeber dies nicht vorsieht. Bei letzterem muss beachtet werden, dass auch nicht jede Arbeit von zu Hause möglich ist. Ein weiterer Grund für die nicht Nutzung von Homeoffice ist die weit verbreitete Meinung, Führungskräfte müssen vor Ort arbeiten. Daneben stehen Gründe wie langsames Internet oder fehlende technische Ausrüstung. Jedoch zeigt sich, dass im Vergleich zu 2018 die persönliche Zustimmung der Befragten und die Akzeptanz der Arbeitgeber deutlich gestiegen ist.

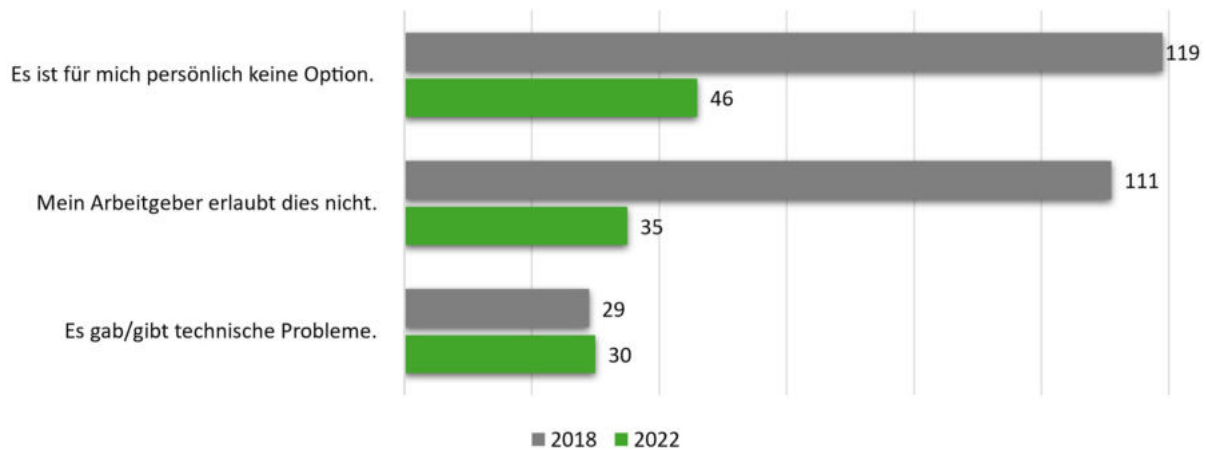


Abbildung 27: Welches sind die wichtigsten Gründe, dass Sie kein Homeoffice nutzen?

### 2.3 Digitale Transformation als Chance und Herausforderung im Unternehmen

Im vorherigen Kapitel wurden die Ergebnisse, die sich auf die persönlichen Auswirkungen der digitalen Transformation im Arbeitsleben beziehen näher betrachtet. In diesem Kapitel soll es um die Auswirkungen auf Unternehmensebene gehen.

Die vorangegangenen Untersuchungen zeigen, dass die digitale Transformation Unternehmen vor Herausforderungen stellt. Deswegen war es von großer Wichtigkeit zu erfassen, wie die Digitalisierung auf Unternehmensebene wahrgenommen wird. Hierbei wurden vier Kategorien zur Auswahl vorgegeben und darüber hinaus stand ein Freitextfeld für weitere Aussagen zur Verfügung.



Abbildung 28: Die Digitalisierung wird in unserem Unternehmen ...

Die Nutzung des offenen Feldes fiel erwartungsgemäß niedrig aus, wobei aber auch nur 2 Prozent der Befragten angaben, dass in ihrem Unternehmen die Digitalisierung gelebt wird. Das sind zwar deutlich mehr als vor vier Jahren, im Kontext der Zeit jedoch nach wie vor zu wenig. Anhand der vorgegebenen Kategorien zeigt sich allerdings, dass die Unternehmen der Digitalisierung größtenteils positiv gegenüberstehen (Abbildung 28). Knappe 64 Prozent der Befragten sehen diese als Chance an. Das sind noch einmal 9 Prozentpunkte mehr als noch 2018. 29 Prozent der Befragten sehen die Digitalisierung als Herausforderung. 2,4 Prozent der Befragten sehen die Digitalisierung als Bedrohung. In circa 5 Prozent der Unternehmen spielt Digitalisierung keine Rolle. Das sind noch einmal 3,2 Prozentpunkte weniger als 2018.

Dementsprechend fallen auch die Aussagen zur Digitalisierung im Arbeitsumfeld aus. Knapp 94 Prozent der Befragten sind abhängig von digitalen Medien (z. B. Internet, E-Mail). 68 Prozent nutzen Informationstechnik, d. h. spezifische Informationstechnik, die eine Schulung erfordern. Dabei geben ca. 75 Prozent der Befragten an, dass sie Kenntnisse zu Digitalisierung und Software durch Weiterbil-

dungen aufbauen bzw. erweitern möchten. 90 Prozent der Befragten bekommen benötigtes technisches Equipment, wie Smartphone oder Laptop, gestellt. Demgegenüber steht jedoch, dass ein Viertel der Befragten privat beschafftes Equipment zur Erledigung ihrer Arbeit nutzen.

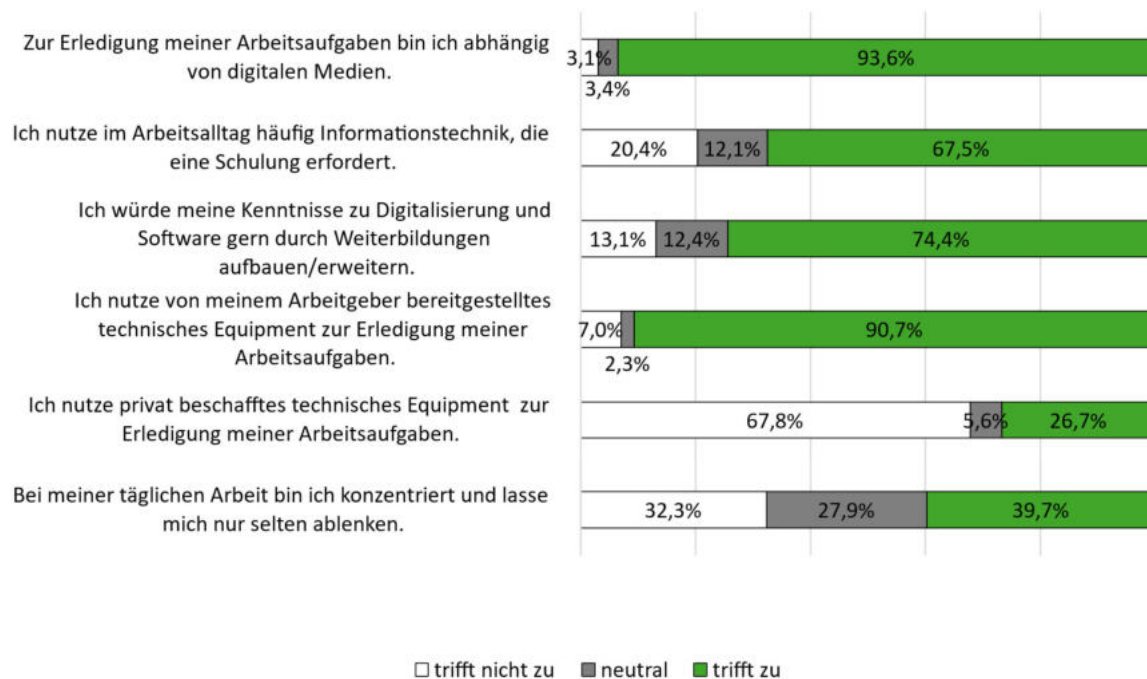


Abbildung 29: Wie stark stimmen Sie nachfolgenden Aussagen zur Digitalisierung in Ihrem Arbeitsumfeld zu

Lediglich die Frage nach Ablenkung im Arbeitsumfeld ist einigermaßen ausgeglichen. Rund 40 Prozent der Befragten geben an, konzentriert zu arbeiten und sich selten ablenken zu lassen. 28 Prozent stehen dieser Aussage neutral gegenüber. 32 Prozent stimmen der Aussage nicht zu.

Dementsprechend fallen auch die Antworten in Bezug zu den Kundenbeziehungen aus. Wie 2018 kann ein überwiegend positiver Einfluss festgestellt werden, wobei dieser noch einmal um 6 Prozentpunkte angestiegen ist. Damit sehen aktuell knapp zwei Drittel der Befragten einen positiven Einfluss der Digitalisierung auf die Kundenbeziehungen. Dem gegenüber steht jedoch der Anteil derer, die einen negativen Einfluss sehen. Im Vergleich zu 2018 hat sich der Anteil der Personen, die einen negativen Einfluss der Digitalisierung sehen nahezu verdreifacht, auf circa 18 Prozent. Gründe für den Anstieg des negativen Einflusses wurden nicht erfragt. Entsprechend der Änderungen bei positiven und negativen Einschätzungen sinkt der Anteil derer, die keine Auswirkungen der Digitalisierung auf ihre Kundenbeziehungen sehen. Zeigte sich 2018 noch bei 35 Prozent kein Einfluss, so sind es jetzt nicht mal mehr 18 Prozent. Nachfolgende Abbildung fasst die Ergebnisse noch einmal übersichtlich zusammen.

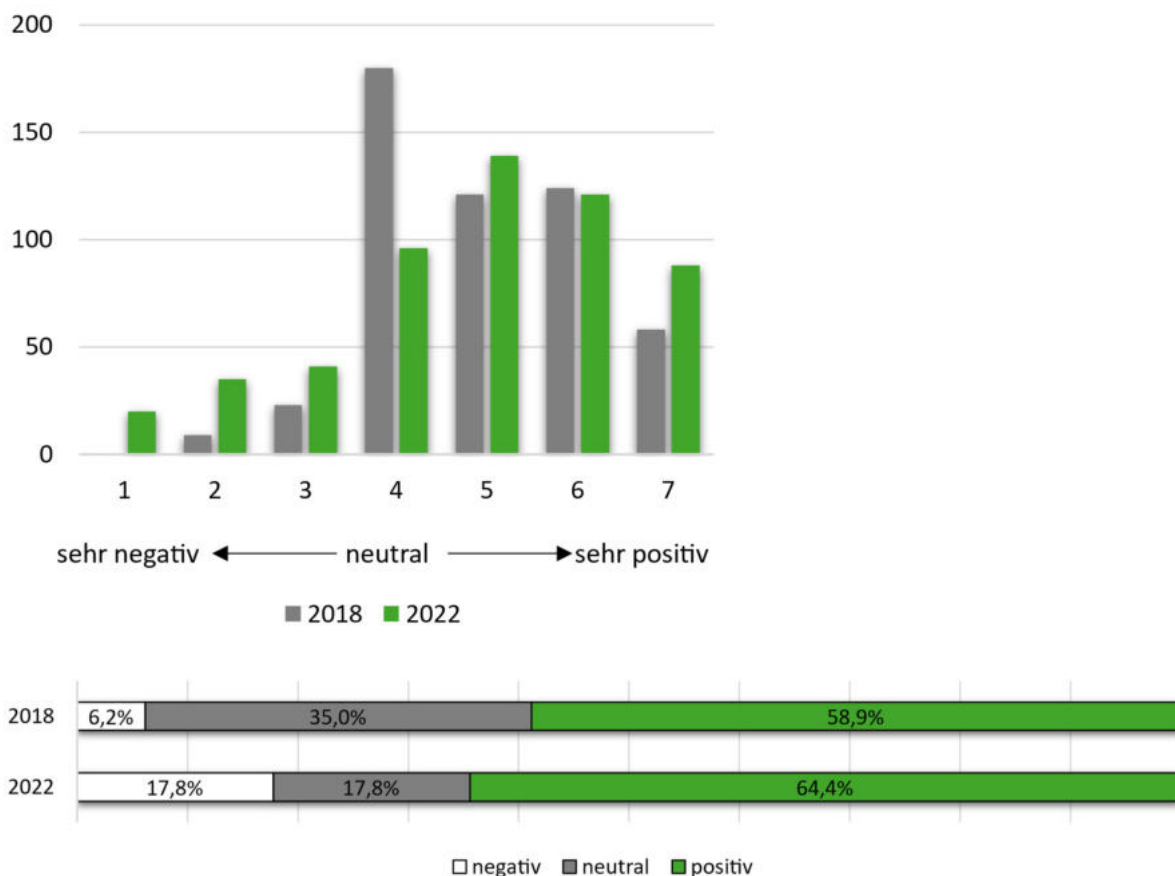


Abbildung 30: Die Digitalisierung wirkt sich positiv auf unsere Kundenbeziehungen aus (stärkere Einbeziehung in Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse)



Weiterhin wurden die Teilnehmer nach der Auswirkung der Digitalisierung auf ihre Arbeitsabläufe gefragt. Auch hier zeigt sich, wie in Abbildung 31 zu erkennen ist, eine positive Wahrnehmung der digitalen Transformation. Die Änderungen von Arbeitsprozessen werden inzwischen von mehr als drei Viertel der Befragten positiv beurteilt. Ca. 15 Prozent der Befragten stehen dem neutral gegenüber. Die negative Meinung gegenüber der Digitalisierung der Arbeitsprozesse hat sich seit 2018 noch einmal um 5 Prozentpunkte reduziert. Nachfolgende Abbildung fasst die Zustimmungswerte übersichtlich zusammen.

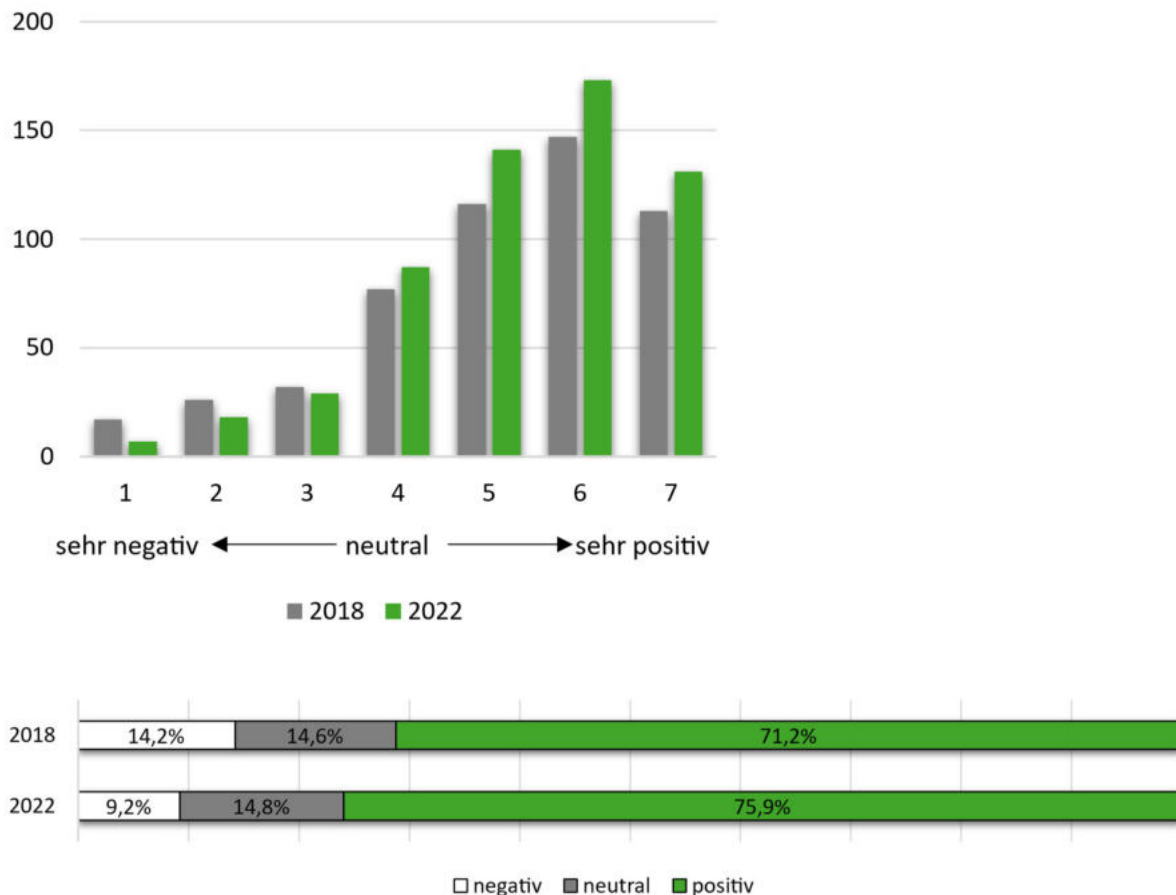


Abbildung 31: Arbeitsabläufe werden durch die Digitalisierung vereinfacht

Zum Schluss wurde erfasst, wie sich die Prozesse durch die Digitalisierung verändern. Dabei zeigten sich 2018 hohe Zustimmungswerte in den Bereichen schnellerer und standardisierter Prozesse. So sind die Zustimmungswerte zur Standardisierung nochmal um 8 Prozent gestiegen, auf 83,6 Prozent. Die Werte zum Bereich der schnelleren Prozesse sind nahezu unverändert geblieben. Auch die Zustimmung, dass sie effektiver und effizienter werden, lag 2018 bei über zwei Dritteln. auch diese Werte sind leicht gestiegen. Dementgegen stimmte 2018 nur jeder zweite Befragte zu, dass die Prozesse individueller werden. Werden die aktuellen erfassten Daten betrachtet, so zeigt sich, dass die Zustimmungswerte in diesem Bereich um mehr als 10 Prozent gefallen sind. Ein Wert, der nicht verwundert, wenn man die Zustimmung zur Standardisierung betrachtet.



Abbildung 32: Durch die Digitalisierung werden Prozesse ...

Hierbei muss beachtet werden, dass sich die gemachten Angaben größtenteils auf interne Prozesse beziehen bzw. die externen Partner bereits vorab in die Planung der Prozesse einbezogen werden.

Es lässt sich somit zusammenfassen, dass Prozesse durch die Digitalisierung standardisiert und damit schneller und effizienter geworden sind. Die grundlegende Standardisierung von Prozessen und Schnittstellen schafft aber auch Freiraum für die kundenorientierte Anpassungen und die frühzeitige Integration von Partnern und Kunden in den Entscheidungs- und Erstellungsprozess.

### 3 Fazit

Mit COVID-19 hat sich die Digitalisierung der Arbeitswelt noch einmal beschleunigt. Flexibles, mobiles und ortsungebundenes Arbeiten wird immer mehr zum Standard. Dadurch nimmt auch Nutzung mobiler Endgeräte immer stärker zu. Vor allem Notebooks und Smartphones haben dabei eine sehr große Bedeutung erlangt. Arbeitnehmer greifen dabei erfahrungsgemäß nicht nur auf Equipment zu, dass durch die Unternehmen bereitstellen, sondern auch vielfach auf Privatgeräte. Unternehmen müssen sich damit nicht nur mit dem Verteilten Arbeiten auseinandersetzen, sondern auch Regeln für diese Herausforderungen definieren. An dieser Stelle zeigt sich, dass die Unternehmen in den letzten Jahren in diesem Bereich durchaus aktiv waren. Beispielsweise gaben mittlerweile bis zu 60 Prozent der Befragten an, dass solche Regeln existieren, wobei sich nicht alle Arbeitgeber an diese Regelungen halten. Mit der Flexibilisierung und Dezentralisierung des Arbeitsortes, nimmt auch die Nutzung von Cloudlösungen zu.

Die Digitalisierung bietet die Möglichkeit örtlich und zeitlich flexibler zu arbeiten. Dazu ist nicht nur eine digitale Basis und Infrastruktur von Nöten, sondern auch eine digitalisierte persönliche Ablage. Dabei wird bei der eingesetzten Produktivitätssoftware, wie bei den Cloudlösungen, vorrangig auf Microsoftprodukte zurückgegriffen.

Mit der zunehmenden Digitalisierung und Flexibilisierung des Arbeitsplatzes verwischen auch die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer stärker. So wird berufliche Kommunikation oft außerhalb der Arbeitszeit oder auch außerhalb des Büros erledigt. Erstaunlicherweise ist die wahrgenommene Arbeitsbelastung dennoch gesunken und auch die wahrgenommene Work-Life-Balance hat sich nicht verschlechtert.

Mit COVID-19 ist die Homeofficenutzung unter den Befragten weiter gestiegen – knapp 90 Prozent nutzen das Homeoffice zumindest gelegentlich. Diese hohe Zahl ist jedoch nicht repräsentativ für die Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik. Bemerkenswert ist jedoch, dass kein Rückgang nach den Corona-Beschränkungen, sondern ein weiterer, wenn auch geringer Zuwachs erwartet wird.

Als Vorteile im Homeoffice werden vor allem zeitliche Flexibilität und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Aber auch der Entfall des Arbeitsweges, dadurch entfallende Kosten und entstandene Zeitersparnisse und die Reduktion von Störfaktoren wurden positiv bewertet. Nachteilig werden vor allem eingeschränkte soziale Kontakte und die Vermischung von Beruf und Freizeit gesehen. Aber auch Vorurteile, fehlende Motivation oder Störfaktoren im häuslichen Umfeld werden nachteilig gesehen. Daneben wurde aber auch festgestellt, dass Homeoffice für viele Befragte keine Option darstellt, aus persönlichen Gründen oder weil die Arbeit dies nicht ermöglicht.

Der Großteil der Unternehmen steht der Digitalisierung positiv gegenüber und sieht diese als Chance, aber auch als Herausforderung. Viele Befragte wünschen sich Schulungen um ihre Kenntnisse zur Digitalisierung, genutzter Software oder Equipment zu verbessern. Die Digitalisierung wirkt sich jedoch nicht nur auf die Arbeitgeber, sondern auch auf Prozesse und Kundenbeziehungen aus. So können Kunden viel stärker in Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse einbezogen werden, als es noch 2018 der Fall war. Auch die Arbeitsabläufe werden durch die Digitalisierung optimiert und vereinfacht.

## Literatur

Bilge, P., Alkan, A. C., & Aganoglu, R. (2020). Managing work-life balance during the Covid-19 crisis.

*AK Chancengleichheit der DPG*. Abgerufen von <https://www.dpg-physik.de/veroeffentlichungen/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc/covid-19-survey-results>

Bundesagentur für Arbeit. (2022). Kurzarbeit—Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen 15.

September 2022, von <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Kurzarbeitergeld/Kurzarbeitergeld-Nav.html;jsessionid=5B96B760830F0DC4D9159A2A3EEA1FCD>

Kroker, M. (2018, Mai 30). Digitaler Arbeitsplatz: Mobile Geräte gewinnen den Kampf gegen den

Desktop-PC. Abgerufen 23. September 2022, von <https://blog.wiwo.de/look-at-it/2018/05/30/digitaler-arbeitsplatz-mobile-geraete-gewinnen-den-kampf-gegen-den-desktop-pc/>

Markgraf, D. (2013). *Arbeitswelten im Wandel. Auswirkungen von etablierten Kommunikationsmitteln und sozialen Medien auf die Effizienz modernen Arbeitens*.

<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34920.26884>

Markgraf, D. (2018a). *Arbeitswelten im Wandel—Auswirkungen digitaler Transformation*.

<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18111.36005>

Markgraf, D. (2018b). *Arbeitswelten im Wandel—Auswirkungen etablierter Kommunikationsmittel auf die Effizienz modernen Arbeitens*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28903.91040>

STATISTA. (2022). Daten—Volumen der weltweit generierten Daten 2025. Abgerufen 16. September 2022, von Statista website: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/267974/umfrage/prognose-zum-weltweit-generierten-datenvolumen/>

Statistisches Bundesamt Deutschland. (2022a). Ein Viertel aller Erwerbstätigen arbeitete 2021 im Homeoffice. Abgerufen 23. September 2022, von Statistisches Bundesamt website:

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22\\_24\\_p002.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_24_p002.html)

Statistisches Bundesamt Deutschland. (2022b). Statistisches Bundesamt Deutschland—GENESIS-Online [Text]. Abgerufen 16. September 2022, von <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1663317541404&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=13111-0001&auswahltext=&werteabruf=starten#ab-readcrumb>





**Flexibel, individuell und effizient zum Abschluss.**

AKAD Bildungsgesellschaft mbH | Heilbronner Str. 86 | 70191 Stuttgart

[www.akad.de](http://www.akad.de)