

Premium Ghostwriter



**Premium
Ghostwriter**

Datenschutz im Homeoffice

Hausarbeit Beispiel

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Was bedeutet Home Office?.....	2
3. Online Kommunikation im Unternehmen	3
3.1 Motivation und Beeinflussung von Mitarbeitern	3
3.2 Zwischenmenschliche Beziehungen.....	4
4. Mitarbeiterführung digital – Kontrolle vs. Vertrauen	5
5. Datenschutz im Home Office	7
6. Ausblick in die Zukunft.....	9
7. Fazit.....	10
Literaturverzeichnis.....	12

1. Einleitung

Für Unternehmen liegt der Schlüssel zum Erfolg im digitalen Zeitalter nicht nur in der Technologie. Neben der Entwicklung klarer digitaler Strategien geht es darum zu verstehen, wie sich die Arbeitsform verändert und zunehmend mobiler wird. Unternehmen müssen eine neue Arbeitsweise entwickeln und einführen, die das Beste aus der Digitalisierung herausholt. In den richtigen Händen können digitale Trends den Mitarbeitern helfen, effizienter und effektiver zu arbeiten.

Die Digitalisierung hat das Arbeiten überall und zu jeder Zeit ermöglicht. Home Office ist die Folge und wird immer beliebter in der ganzen Welt. Diese Arbeitsweise besteht seit langem und ist vor allem in multinationalen Unternehmen üblich. Arbeit sollte heute zuallererst sinnvoll und erfüllend sein und Möglichkeiten bieten, sich weiterzuentwickeln und sein Potenzial auszuschöpfen. Obwohl frühere Generationen dazu neigten, sich an die Anforderungen des Unternehmens anzupassen, stellen Menschen heutzutage zunehmend Anforderungen an ihre Arbeitsumgebung. Dies beinhaltet auch die Möglichkeit, von zu Hause aus arbeiten zu können und eine gute Life-Work-Balance zu erzielen.

Flexible Arbeitszeiten, Fahrzeiterparnis, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Gründe für den Wunsch nach einem Home-Office-Arbeitsplatz. In der Praxis wurde diese Arbeitsform bis vor Kurzem jedoch nur in Einzelfällen eingesetzt. Mitarbeiter nicht in Büros oder Konferenzräumen im Unternehmen arbeiten zu lassen, sondern am Esstisch oder im Wohnzimmer zu Hause? Für viele Chefs ist das unvorstellbar. Folglich blieb es für die meisten Mitarbeiter eine abstrakte Idee, wie es sich anfühlen würde, Zuhause und Büro am selben Ort zu haben. Derzeit schließt sich diese Wissenslücke. Die Corona-Epidemie bietet der Arbeitswelt einen beispiellosen Feldtest. Von einem Tag auf den anderen mussten Führungskräfte und Mitarbeiter ihre Büros räumen und von zu Hause aus in ihrem Home Office arbeiten.

Unternehmen, die sich an verschiedenen Standorten befinden und möglicherweise sogar national oder international arbeiten, müssen mit enormen Betriebskosten für die erforderlichen Kommunikationsverbindungen rechnen. Daher nutzen viele Unternehmen die Internetverbindung als kostengünstige Lösung. Dabei sollten auch die auftretenden Gefahren berücksichtigt und in die Überlegungen zum Home Office miteinbezogen werden. Eine Nutzung von privaten Geräten im Home Office kann im Allgemeinen nicht dieselben Qualitäts- und Sicherheitsmaßnahmen garantieren wie die Nutzung betrieblicher Geräte am Arbeitsplatz. Allein aus diesem Grund müssen Unternehmen dem Datenschutz besondere Aufmerksamkeit widmen und mögliche Fehlerszenarien berücksichtigen.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Vor- und Nachteile der Arbeitsform Home Office für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und das Arbeitsmodell der Zukunft unter normalen Bedingungen zu untersuchen. Außerdem setzt diese Arbeit sich zum Ziel zu untersuchen, inwiefern die Daten des Unternehmens bei Home Office gesichert sind. Um diese Frage genauer zu beantworten, werden die Möglichkeiten und Grenzen der Arbeit im Home Office untersucht. Auf diese Weise wird analysiert, inwiefern Telearbeit ein neues, geschütztes Umfeld darstellt.

2. Was bedeutet Home Office?

Der Begriff Home Office wird hauptsächlich als Synonym für „Telearbeit“ verwendet und beschreibt eine flexible Organisationsmethode der Arbeitsform, bei der Mitarbeiter Aufgaben außerhalb des Arbeitsbereichs ausführen und ganz oder teilweise in ihrem privaten Umfeld arbeiten (Beck, 2019, S. 5).

Mitarbeiter können Arbeitsplätze in ihren Häusern oder Wohnungen einrichten und Aufgaben und Ziele mit dem Arbeitgeber per E-Mail oder Telefon besprechen. Laut einer Studie des Zukunftsinstituts wünschten sich 72% der Befragten die Möglichkeit zu haben, auch von zu Hause aus arbeiten zu können (Signium, 2013, S. 22).

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben unterschiedliche Vorteile bei der Nutzung von Home Office. Beispielsweise sparen Mitarbeiter Zeit und Fahrtkosten, die sonst für den Weg zum und vom Büro aufgewendet werden. Laut Bloom (2015) arbeiten Angestellte im Home Office zudem effizienter. Beispielsweise ist die Leistung der Mitarbeiter in einer Reiseagentur um 13 % gestiegen. Ein weiterer Vorteil, den die Arbeit von zu Hause aus für den Mitarbeiter bietet, ist das familienfreundliche Arbeitsumfeld. Dadurch, dass sie auch während der Arbeitszeit zuhause sind, können Mitarbeiter besser auf Verwandte und Kinder aufpassen. Ein weiterer Vorteil ist, dass auch Menschen mit Behinderungen leichter beschäftigt werden können.

Jedoch profitiert nicht nur der Arbeitnehmer. Für den Arbeitgeber kann das Home Office lukrativ sein, weil es den Vorteil bietet, den Interessen der Mitarbeiter entgegen zu kommen. Dies trägt zu zufriedenen Mitarbeitenden und einer geringen Fluktuationsquote im Unternehmen bei, was wiederum zu einem positiven Image und Ruf des Unternehmens führen und die Mitarbeiterbindung stärken kann. Darüber hinaus kann die flexible Arbeitsweise die Motivation der Mitarbeiter steigern, was sich wiederum positiv auf die Produktivität auswirkt (Landes et al., 2020, S. 12).

Nicht für jedes Unternehmen und jede Tätigkeit gelten dieselben Voraussetzungen. Das betrifft auch das Home Office. Im Vergleich zu Unternehmen, die LKW-Getriebe anbieten, haben IT-

Unternehmen definitiv das Potenzial, Home Office zu ermöglichen. LKWs müssen stündlich mit Getrieben beladen werden, in der richtigen Reihenfolge sortiert, den Hof verlassen und den Kunden pünktlich erreichen. Es ist unmöglich, die Arbeit für alle Mitarbeiter von zu Hause aus zu ermöglichen. In anderen Bereichen mit einem gewissen Maß an Flexibilität ist die Umsetzung von Home Office hingegen deutlich einfacher. Wenn das Unternehmen jedoch feststellt, dass die Interaktion nicht mehr harmonisch ist oder dass sich die Menschen nicht mehr verstehen, wird es auch hier schwierig. Denn neben allen praktischen Aspekten gilt immer noch der menschliche Faktor zu berücksichtigen: ein Unternehmen, das vollständig im Home-Office arbeitet, ist nicht möglich. Die soziale Interaktion leidet unter der Distanz und kann soweit gehen, dass die Menschen irgendwann nicht mehr miteinander arbeiten können. Jedes einzelne Unternehmen muss daher seinen eigenen Weg finden (Hartmann, 2016, S. 164).

3. Online Kommunikation im Unternehmen

Der starke Einfluss des Internets auf die gesamte Gesellschaft verändert auch die funktionalen Bedingungen der Unternehmenskommunikation. Der gegenseitige Austausch von Nachrichten, Austauschbarkeit der Rollen von Sender und Empfänger, Möglichkeit der direkten Reaktion (Interaktivität), Zugang zu einem breiten Publikum und kleinen Gruppen sowie Einzelpersonen als Kommunikationspartner sind Eigenschaften von Online-Kommunikation.

Der Mehrwert der Online-Kommunikation für die gesamte Unternehmenskommunikation kann auf zwei verschiedenen Wegen realisiert werden. Erstens können neue Technologien verwendet werden, um das Kommunikationsmanagement und seine Teilprozesse zu optimieren. Zweitens kann die Effizienz und Effektivität von Kommunikationsmaßnahmen verbessert werden, beispielsweise weil Veröffentlichungen online billiger verbreitet werden können als über andere Kanäle. Kurz gesagt, es kann nachgewiesen werden, dass die Entwicklung des Internets Unternehmen vor unterschiedliche Herausforderungen gestellt hat, da ein neuer Kommunikationsraum mit spezifischen Bedingungen und Regeln entstanden ist (Linke, 2014, S. 106–107).

3.1 Motivation und Beeinflussung von Mitarbeitern

„Die Motivation, das individuelle Wollen, ist ein Einflussfaktor von mehreren, der auf das menschliche Handeln wirkt.“ (Landes et al., 2020, S. 17). Interessant ist jedoch nicht nur der Zusammenhang zwischen Motivation und Leistung, sondern auch, welche Faktoren zur Arbeitszufriedenheit und damit zur Mitarbeiterbindung führen. Wenn die Arbeitszufriedenheit hoch ist, sind die Mitarbeiter dem Unternehmen gegenüber loyaler und auch motivierter. Arbeitszufriedenheit ist das Grundkonzept der Arbeits- und Organisationspsychologie, um das

Verhalten und die Erfahrung von Personen in der Organisation beschreiben, erklären und vorhersagen zu können (Landes et al., 2020, S. 18).

Die Mitarbeiter müssen motiviert sein, sich zu "networken" und positive Aspekte sowohl für sich persönlich als auch für des Unternehmens zu erkennen (Wagner, 2017, S.39). Wenn Aufgaben unter Zeitdruck erledigt werden, steigt die Wahrscheinlichkeit Fehler zu machen. Als Folge sinkt die Motivation und der Mitarbeiter kann sorgen um seinen Arbeitsplatz bekommen (Leonhardt, 2020, S. 20).

In der Regel wird die Vergütung als Hauptausgangspunkt für Motivation gesehen. Ein weiterer sehr wichtiger externer Einflussfaktor ist der Führungsstil der Führungskraft. Insbesondere für Mitarbeiter im Home-Office ist die Führungskraft ein Angelpunkt. Denn sie vermittelt die Unternehmenskultur, sorgt für Kontaktmöglichkeiten, konzentriert sich auf die Motivation der Mitarbeiter, gibt Feedback und ist ein wichtiger Ansprechpartner (Landes et al., 2020, S. 17). „Der Führungsstil erhöht die Zufriedenheit der Geführten, wenn der Vorgesetzte die individuelle Bedürfnislage der Nachgeordneten berücksichtigt und sie als Menschen mit vielfältigen Wünschen und Erwartungen behandelt [...]“ (Rosenstiel, 2015, S. 276).

3.2 Zwischenmenschliche Beziehungen

Um ein Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen, ist es laut Hartmann (2016) sehr wichtig, dass sich Menschen treffen und kennenlernen und nicht nur virtuelle Nachrichten Austausch oder gelegentliche Telefonkonferenzen führen. Denn die Körpersprache, Emotionen und Gefühle sind während einem Gespräch sehr wichtig – via E-Mail und Telefon lässt sich das niemals hervorrufen oder einfangen. Wenn die Angestellten neben einander im Büro sitzen können sie sich unkompliziert und spontan mit Rat und Tat zur Seite stehen.

In den letzten Jahren ist die Arbeit von zu Hause aus ein sehr beliebtes und kontroverses Thema. In der Tat klingt es verlockend. Jederzeit und überall zu arbeiten wo und wie man will, mit dem biologischen Rhythmus im Einklang und nach eigenen Bedürfnissen und den Bedürfnissen der Familie (Hartmann B., 2016, S. 162). Leider werden dabei die zwischenmenschlichen Beziehungen oft außer Acht gelassen.

Für Mitarbeiter, die nicht gemeinsam im Büro arbeiten, ist es schwierig zwischenmenschliche Beziehungen auszubauen. Das ist der Fall, wenn einzelne Mitarbeiter im Home-Office arbeiten. Besonders für die Kommunikation untereinander ist das eine große Herausforderung. Daher sollten regelmäßige Video- oder Telekonferenzen etabliert werden. Auch persönliche Treffen, besonders

bei komplexen oder kritischen Themen sind unabdingbar. Ratsam ist auch einmal im Jahr ein gemeinsames Teamevent zu organisieren, dadurch können zwischenmenschliche Beziehungen gepflegt werden (Leonhardt, 2020, S. 26–27).

4. Mitarbeiterführung digital – Kontrolle vs. Vertrauen

Da immer mehr Unternehmen nach neuen digitalen Funktionen streben, ändern viele ihre Organisationskultur, ihren Strategieprozess und ihre Mitarbeiterführung grundlegend. Diese Veränderungen werfen wichtige Fragen auf, was es bedeutet, ein digitales Unternehmen zu führen. Die Führungskräfte sind wegen der eingeschränkten Kontrolle sowie der Veränderungen in der Unternehmenskultur beunruhigt. Ein unzureichender Informationsaustausch und Abwesenheit der Kollegen während der Arbeitszeit bergen das Risiko innerer Spannungen. Außerdem ist ein großer Organisationsaufwand notwendig, um die Home-Office-Arbeitsplätze in die Unternehmensstruktur zu integrieren.

Teammitglieder müssen jederzeit und überall von jedem Ort aus (nicht nur im Home Office) erreichbar sein, um Informationen vom Team zu erhalten und dem Team ihrerseits Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Herausforderung für Unternehmen besteht nun darin, ein System bereitzustellen, das das ermöglichen würde. Es muss sichergestellt werden, dass die Daten und Dokumente im Team gleichzeitig bearbeitet werden können. Der aktuelle Stand der Arbeit und der Stand der Entscheidungsfindung (falls zutreffend) müssen immer für alle verfügbar und verständlich sein. Daher kann ein dezentrales Informationsmanagement kontraproduktiv sein (Landes et al., 2020, S. 7).

Home Office stellt viele Unternehmen vor neue Herausforderungen. Vielen Arbeitgebern fällt es sehr schwer, ihre Mitarbeiter die Kontrolle über ihre tägliche Arbeit übernehmen zu lassen. Mithilfe verschiedener Tools versuchen sie, jeden einzelnen Schritt ihres Teams zu steuern, um die Produktivität ihrer Mitarbeiter sicherzustellen. Maßnahmen wie Zeiterfassung, Chat-Überwachung, Anwesenheitsverfolgung und Webcam-Aufzeichnungen sollen ihnen dabei helfen. Aber sind solche drastischen Maßnahmen wirklich notwendig? „Vertrauen ist ohne Kontrolle nicht denkbar, ja Kontrolle ist die Voraussetzung dafür, dass Vertrauen funktioniert“ (Pinnow, 2005, S. 130).

Innerhalb des Unternehmens besteht die Aufgabe der Führungskraft darin, Mitarbeiter und Abteilungen miteinander zu verbinden, damit sie vernetzt werden können – besonders, wenn Mitarbeiter im Home-Office arbeiten (Wagner, 2017, S. 39). Vorgesetzte müssen sich der Herausforderung stellen und Grundprinzipien wie die oben genannten festlegen, wenn sie ihr

Unternehmen erfolgreich führen möchten. Dies ist jedoch unmöglich, wenn sie nicht von Anfang an eine vertrauensvolle Beziehung zu ihren Mitarbeitern aufgebaut haben.

Die Nachfrage nach Vertrauen hat stetig zugenommen. Dies liegt daran, dass sich Vertrauen nicht mehr aus Vertrautheit entwickelt. In der modernen Geschäftswelt basiert Vertrauen nicht mehr auf Bekanntheit, Erfahrung und Wiederholung. Deshalb ist Vertrauen als Organisationsprinzip unerlässlich. Auf dem heutigen Markt müssen Organisationen sehr flexibel und veränderungsfähig sein. Beim Übergang von einer strengen hierarchischen Struktur zu einer flexiblen, kundenorientierten Unternehmensform ist Vertrauen unerlässlich (Landes et al., 2020, S. 18).

Die Bedürfnisse der Mitarbeiter sind dabei sehr unterschiedlich. Einige Mitarbeiter arbeiten besser unter Kontrolle und bevorzugen präzise Anweisungen, während andere freie und unabhängige Arbeitsgestaltung präferieren. Eine effektive Zusammenarbeit kann jedoch nur durch Vertrauen erreicht werden. Es ist die Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit in einem Unternehmen. Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, zwischen Kollegen oder zwischen Unternehmen und Kunden ist entscheidend.

Besonders die Arbeit im Home Office erfordert von der Führungskraft und den Teammitgliedern ein hohes Maß an Vertrauen. Gleichzeitig wird es dadurch für den Arbeitgeber einfacher, den Arbeitsfortschritt und die Zielleistung zu kontrollieren. Die Arbeitsziele müssen mit allen Teammitgliedern klar und deutlich vereinbart werden, und ihre Umsetzung muss auch im virtuellen Arbeitsbereich transparent sein. Wenn die Führungskraft feststellt, dass die Ziele nicht erreicht wurden, kann sie sofort Maßnahmen ergreifen, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Im Allgemeinen ist ein regelmäßiges Feedback der Teammitglieder sehr wichtig (Landes et al., 2020, S. 8).

Damit sowohl die Mitarbeiter im Home Office wissen, was zu tun ist, und gleichzeitig ihre Vorgesetzten bestimmte Kontrollrechte haben, werden regelmäßig Zielvereinbarungen formuliert und beispielsweise monatlich besprochen. Angestellte können darüber hinaus monatliche Berichte verfassen, um den Arbeitsaufwand zu dokumentieren. Ein System, das die Arbeitszeit durch Anmeldung am Server des Unternehmens aufzeichnet, bietet beiden Parteien Sicherheit, dass die Vereinbarung eingehalten wird. Gleichzeitig sollte ein solches System nicht zur permanenten Kontrolle missbraucht werden. Die Aufgabe der Führungskraft besteht darin, die Mitarbeiter regelmäßig zu bitten, die Funktionsweise des Home Office zu bewerten und mögliche Stressquellen zu reduzieren oder zu beseitigen. Dies bedeutet auch, dass der Vorgesetzte nur während der

Arbeitszeit E-Mails an Mitarbeiter im Home Office sendet und die Vereinbarung einhält (Landes et al., 2020, S. 48).

5. Datenschutz im Home Office

Die Anwendung digitaler Technologie im täglichen Geschäft schafft neue Arbeitsformen, die vor Jahren unvorstellbar waren. Mitarbeiter können von überall auf der Welt über eine Internetverbindung über die Cloud-Lösung auf Unternehmensdaten zugreifen und auch externen Partnern Zugriff gewähren, wodurch die Flexibilität in Bezug auf Zeit und Ort massiv erhöht wird (Wagner, 2017, S. 29). Die Vernetzung erfolgt nicht nur auf individueller Ebene, sondern beispielsweise auch über die Systemvernetzung. Darüber hinaus ist es wichtig, ein funktionierendes Netzwerk mit Lieferanten und mit Kunden sicherzustellen (Wagner, 2017, S. 39-40).

Wichtig ist hier auch der Datenschutz, insbesondere der Schutz der digitalen Daten. Diese sollten unter anderem vor gewaltsamer Zerstörung, unnötiger Übernahme durch andere Benutzer oder Cyberangriffen geschützt werden (Reinhardt, 2020, S. 59). Eine der größten Herausforderungen für Unternehmen ist dabei wohl die Sicherheit. Cyberkriminalität ist bereits ein großes Problem und kann zu finanziellen Verlusten, Reputationsschäden, Diebstahl geschäftskritischer Informationen oder Geldstrafen führen. Die erfolgreiche Einführung flexibler Arbeitsmodelle hängt häufig davon ab, ob robuste Sicherheitsprozesse und -verfahren vorhanden sind. Während der Anteil der Mitarbeiter im Home Office gerade im Dienstleistungssektor und im IT-Bereich stetig wächst, werden die daraus erwachsenden Datenschutz- und IT-Sicherheitsprobleme hingegen oft unterschätzt (Witt, 2010, S. 211).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf Kosten des Unternehmens dem Mitarbeiter auch im Home-Office einen geeigneten und funktionsgerechten Arbeitsplatz mit den entsprechenden Arbeitsmitteln zur Verfügung zu stellen oder mit dem Arbeitnehmer die Nutzung von privaten Arbeitsmitteln zu vereinbaren. Diese Vorgehensweise kann „[...] nicht nur erhebliche Probleme bei Datenschutz und Haftung mit sich bringen, insgesamt bewegt sich die Arbeit im Home-Office mit privaten Arbeitsmitteln auf unsicherem Terrain. So können beispielsweise Urheberrechte verletzt werden, beim Herunterladen und Verwenden von geschützten Dateien und Software“ (Beck, 2019, S. 66).

„Unter Datenschutz wird der Schutz der digitalen Daten verstanden, unter anderem vor der gewaltsamen Zerstörung oder der ungewollten Übernahme durch andere Benutzer oder Cyberattacken“ (Reinhardt, 2020, S.59). Datenschutz- und Datensicherheitsprobleme müssen überwunden werden und die Kosten für technische Einrichtungen und Betriebskosten für

Datenübertragung / Telekommunikation sowie die Kosten für Miete und Computerraum von dezentralen Arbeitsplätzen müssen auch vom Unternehmen getragen werden.

Datenschutzrechtlich ändert sich nichts, wenn der Mitarbeiter zu Hause statt im Büro arbeitet. Der Umgang mit Kunden- und mit Unternehmensdaten ist stets derselbe. Nur die Datensicherung, für die der Arbeitgeber weiterhin verantwortlich bleibt, die aber der Arbeitnehmer gewährleisten muss, kann schwieriger werden. Der entscheidende Faktor für eine erfolgreiche Arbeit in einem Heimbüro ist das häusliche Umfeld wie Familie oder Mitbewohner. Die Mitarbeiter müssen sich bewusst sein, dass es sehr wichtig ist, ihr persönliches Umfeld für die Arbeit in einem Heimbüro vorzubereiten. Der Arbeitnehmer muss dafür sorgen, dass Familienmitglieder nicht in vertrauliche Daten Einblick nehmen können. Passwort und Verschlüsselung sind hier die wichtigsten Mittel (Landes et al., 2020, S. 42).

Da Arbeitsgeräte im Besitz von Mitarbeitern sind, haben Arbeitgeber nur begrenzten Zugriff darauf. Es ist problematisch, falls der Arbeitgeber im Rahmen des Datenschutzes Verdacht auf Pflichtverletzung hat und das Gerät überprüfen muss. Der Arbeitgeber ist dann zwar einerseits dafür verantwortlich, dass die Datenschutzerfordernungen umgesetzt werden, andererseits hat der Arbeitgeber aber keinen gesetzlichen Herausanspruch gegen den Arbeitnehmer. Damit Arbeitgeber ihre Pflichten erfüllen können, müssen sie mit ihren Arbeitnehmern gegebenenfalls vereinbaren, dass dienstliche Geräte nicht für private Zwecke verwendet werden dürfen. Auf jeden Fall sollte eine Vereinbarung zur privaten Nutzung der Geräte das Interesse des Arbeitgebers an Kontrolle und Überwachung angemessen berücksichtigen und regulieren. Wenn private Arbeitsgeräte zur Erbringung von Dienstleistungen im Home Office verwendet werden, müssen technische Maßnahmen ergriffen werden, um eine klare Trennung der privaten und geschäftlichen Nutzung sicherzustellen (Beck, 2019, S. 66).

Angenommen der Arbeitnehmer benutzt den PC für seine privaten Zwecke und lädt auf das Gerät weitere Software und Dateien. Dadurch kann eine Sicherheitslücke entstehen, über die Schadprogramme und Spyware eingeschleust werden können, die Betriebsgeheimnisse gefährden. Daher ist es wichtig, private Daten und Geschäftsdaten, die auf dem Computer gespeichert sind, mithilfe geeigneter Verfahren strikt zu trennen und zu verwalten. Darüber hinaus müssen regelmäßig angemessene Datensicherungen durchgeführt werden (Beck, 2019, S. 67).

6. Ausblick in die Zukunft

Das Thema Home Office wird in Unternehmen sehr unterschiedlich behandelt. Obwohl sich einige Unternehmen nicht einmal vorstellen können, von zu Hause aus zu arbeiten, haben andere Unternehmen Möglichkeiten für konzentriertes Arbeiten geschaffen, indem sie die Arbeitsmöglichkeiten vor Ort erhöht haben (z. B. durch bedarfsorientierte Raumlösungen für verschiedene Arbeitsphasen). Gleichzeitig gibt es vor allem bei der jüngeren Generation extreme Formen ortsunabhängiger Arbeit, wie beispielsweise die sogenannten digitalen Nomaden, die an verschiedenen Orten online arbeiten. Mit der Entwicklung der Globalisierung und der Nachfrage nach hochqualifizierten Experten steigt die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsformen. Nicht standortbezogene Arbeitsplätze bieten Unternehmen die Möglichkeit, qualifizierte Arbeitskräfte aus der ganzen Welt anzustellen.

Trotz der Tatsache, dass das Heimbüro oder die Arbeit von zu Hause aus in der Vergangenheit kaum angewendet wurde, wird diese Arbeitsform heutzutage immer mehr zur Normalität. Aufgrund der COVID-19-Pandemie sind viele Unternehmen heutzutage gezwungen, Home Office durchzuführen, um weiterhin auf ihren Märkten tätig zu sein. Viele Unternehmen haben bereits vom traditionellen Arbeitsplatz zum Home Office gewechselt, wenn die Bedingungen dies zulassen. Während in der Vergangenheit nur digitale Start-ups diese Option anboten, hat COVID-19 nun fast das gesamte deutsche Geschäftsumfeld in die Lage versetzt, auf diese Arbeitsform umzusteigen, vorausgesetzt, die Arbeit kann auch von zu Hause aus ausgeführt werden.

Bleibt das Home Office nach der Corona-Krise? – Das ist die Hauptfrage, die viele Unternehmen und auch Angestellte stellen. Trotz der erheblichen Vorteile in Bezug auf Arbeitsproduktivität und -zufriedenheit muss dies nach der COVID-19-Pandemie nicht zwangsläufig der Fall zu sein. Denn es gibt mehrere Schwierigkeiten, die auftreten können, wenn Telearbeiter nicht ordnungsgemäß kontrolliert werden.

„In Zukunft werden Unternehmen verstärkt die Aufgabe haben, diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen und Verantwortung für ihre Mitarbeitenden durch die Bereitstellung angemessener Rahmenbedingungen für zeitgemäße Arbeitsformen zu übernehmen. Meist bringen diese Arbeitsformen die Notwendigkeit von Veränderungen in Unternehmenskultur und Unternehmensstrukturen mit sich. Gemeinsame Werte, Normen und Haltungen, die ein gesundheitserhaltendes Arbeitsumfeld unterstützen und modernen Lebensformen entsprechen, sind für Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen von Nutzen“ (Landes et al., 2020, S. 54).

Für viele Unternehmen liegt der dringlichste Schwerpunkt darauf, das richtige Gleichgewicht zwischen Büro und Home Office zu finden und zu lernen, wie Fernarbeit verwaltet wird, um eine

effektive Zusammenarbeit zu ermöglichen. All dies sind Fähigkeiten, deren Beherrschung einige Zeit in Anspruch nehmen wird.

Führungskräfte lernen und verbessern sich im Laufe der Zeit. Vertrauen und Autonomie sind die wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Telearbeit. Die Einschränkungen von Videokonferenzen sowie das angeborene Bedürfnis nach sozialer Interaktion führen dazu, dass Mitarbeiter nach der Pandemie wahrscheinlich ihre Zeit zwischen Home Office und Büroarbeit aufteilen werden, um das Beste aus beiden Welten herauszuholen.

7. Fazit

Der Einsatz digitaler Technologien bietet die Möglichkeit, unsere Arbeitsweise und Geschäftstätigkeit zu überdenken. Bisher haben sich Unternehmen auf Produktivität konzentriert und ihre Prozesse entsprechend standardisiert und automatisiert. Die Befähigung der Mitarbeiter und die Schaffung digitaler Belegschaft gehen Hand in Hand mit flexiblen Arbeitsformen. Die digitale Transformation kann den Mitarbeitern helfen, flexibel zusammenzuarbeiten, um bessere Entscheidungen zu treffen. Heute liegen die Vorteile auf der Hand: Arbeitgeber, die Home Office einführen, erzielen messbare Verbesserungen bei der Arbeitszufriedenheit, der Mitarbeiterbindung und dem allgemeinen Engagement der Mitarbeiter. Die COVID-19-Pandemie wirkt als Transformationsbeschleuniger für die Arbeitswelt. Immer mehr Mitarbeiter können sich Arbeit ohne Home Office kaum mehr vorstellen.

Insbesondere junge Mitarbeiter ziehen es vor, Privat- und Berufsleben miteinander zu verbinden und im Home Office zu arbeiten. Im Zuge des Fachkräftemangels müssen die Bedürfnisse dieser Generationen immer stärker berücksichtigt werden, um Arbeitsplätze attraktiver zu machen und die Mitarbeiter langfristig zu halten. Junge Mitarbeiter kennen auch die technologischen Möglichkeiten der digitalen Welt und möchten sie in einem professionellen Umfeld einsetzen, beispielsweise in einem papierlosen Büro, unabhängig vom Standort.

Natürlich werden neue Technologien allein nicht zu einer erfolgreichen Transformation der Arbeitswelt führen. Die COVID-19-Pandemie hat viele dazu gezwungen, von zu Hause aus zu arbeiten, was Bedenken hinsichtlich der Cybersicherheit aufwirft. Zusammen mit der Freiheit und Flexibilität von Home Office besteht das Risiko von Cybersicherheitsproblemen, die außerhalb eines geschützten Unternehmensnetzwerks auftreten. Selbst wenn das Unternehmen VPN-Zugriff bietet, können private Geräte (und die darin gespeicherten Daten) gefährdet sein. Datenverletzungen kosten Unternehmen Zeit, Geld und potentiell auch ihren Ruf. Daher sollten Mitarbeiter und Unternehmen gemeinsam überlegen und vereinbaren, welche Arten von Systemen und Geräten für

die Arbeit genutzt werden und wie diese gesichert werden können. Während sich die Mitarbeiter in die Realität der Heimarbeit einarbeiten, müssen sich die Führungskräfte um den Schutz der Daten und über eine langfristige Planung der Arbeit Gedanken machen. Unternehmen verfügen über klare Richtlinien für den Zugriff auf das Unternehmensnetzwerk außerhalb des Büros. Diese Richtlinien und Regeln sollten immer befolgt werden, besonders wenn die Angestellten von zu Hause aus arbeiten. Denn Unternehmen haben auch die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter auf neue Weise zu unterstützen und letztendlich dadurch die Produktivität zu steigern.

Literaturverzeichnis

1. Beck, R. (2019). Home-Office: Erfolgreich von zu Hause arbeiten. Junfermann Verlag.
2. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Zhichun, J. Y. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
3. Hartmann, B. (2016). Drahtseilakt Unternehmenswandel: So wird Change Management im Unternehmen überflüssig. Springer Gabler.
4. Konradt, U. & Hertel, G. (2007). Management virtueller Teams. Von der Telearbeit zum virtuellen Unternehmen. Druckhaus Beltz.
5. Landes, M., Steiner, E., Wittmann, R. & Utz, T. (2020). Führung von Mitarbeitenden im Home Office: Umgang mit dem Heimarbeitsplatz aus psychologischer und ökonomischer Perspektive. Springer Gabler.
6. Leonhardt, M. (2020). Führungskraft für Aufsteiger: Wie Sie Ihr Team aufbauen, die Zusammenarbeit verbessern und Mitarbeiter gezielt fördern – inkl. praxisnaher Fallstudien zur Vertiefung. Books on Demand.
7. Linke, A. (2015). Management der Online-Kommunikation von Unternehmen: Steuerungsprozesse, Multi-Loop-Prozesse und Governance. Springer VS.
8. Pinnow, D. F. (2005). Führen. Worauf es wirklich ankommt. Gabler Verlag.
9. Reinhardt, K. (2020). Digitale Transformation der Organisation: Grundlagen, Praktiken und Praxisbeispiele der digitalen Unternehmensentwicklung. Springer Gabler.
10. Rosenstiel, V. L. (2015). Motivation im Betrieb. Springer VS.
11. Signium International (2013). Generation Y. Das Selbstverständnis der Manager von morgen. :zukunfts|institut.
12. Wagner, D. J. (2017). Digital Leadership: Kompetenzen – Führungsverhalten – Umsetzungsempfehlungen (BestMasters). Springer Gabler.
13. Witt, B. C. (2010). Datenschutz Kompakt und Verständlich: Eine Praxisorientierte Einführung. Vieweg+Teubner Verlag.