

**Auswirkungen des coronabedingten Lockdowns auf die
Einstellung der Mitarbeiter einer sächsischen
Polizeidirektion zum ortsflexiblen Arbeiten**

B a c h e l o r a r b e i t
der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL.B.)

Vorgelegt von
Michael Wels
aus Boxberg/O.L.

Meißen, 30. Juni 2021

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
Abkürzungsverzeichnis	6
1 Einleitung.....	7
1.1 Beginn der Pandemie in Deutschland und pandemie-bekämpfende Maßnahmengreifung.....	7
1.2 Lockdown – Definition und doppelte Betroffenheit der Polizeibediensteten.....	8
1.3 Ortsflexibles Arbeiten als Mittel der Wahl zur Vermeidung berufsbedingter sozialer Kontakte	9
1.4 Ziele dieser Bachelorarbeit	10
2 Formen ortsflexiblen Arbeitens	11
3 Einstellungen	14
3.1 Einstellungsfunktionen.....	15
3.2 Anpassung von Einstellungen.....	16
4 Datenerhebung in einer sächsischen Polizeidirektion	18
4.1 Organisationsstruktur der Polizeidirektion Görlitz.....	18
4.2 Methodische Vorgehensweise	19
4.2.1 Konkrete Umsetzung der Befragung	19
4.2.2 Konzeption des Fragebogens	19
4.3 Technische Datenreproduktion der Befragungsergebnisse.....	22
5 Auswertung der Beschäftigtenbefragung	23
5.1 Statistische Grundaussagen	23
5.2 Aufbereitung der Urliste	23
5.3 Repräsentativität der Umfrage	24
5.3.1 Quantitative Repräsentativität.....	24
5.3.2 Repräsentativität bezogen auf die überwiegend ausgeführte Tätigkeit.....	25
5.3.3 Altersbezogene Repräsentativität	26
5.3.4 Repräsentativität bezüglich der Geschlechtszugehörigkeit	27
5.4 Erfahrungen mit ortsflexiblem Arbeiten vor Pandemiebeginn.....	28
5.5 Pandemiebedingte Homeoffice-Erfahrungen	28
5.6 Produktivität der Arbeit außerhalb der Dienststelle	31
5.6.1 Produktivitätssteigerung im Homeoffice	32
5.6.2 Homeoffice-bedingte verminderte Produktivität.....	35
5.7 Veränderungen der Einstellung zum ortsflexiblen Arbeiten bzw. Homeoffice aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie	39
5.7.1 Einstellungsänderung bei Homeoffice-Erfahrenen	41
5.7.2 Veränderte Einstellung ohne eigene Homeoffice-Erfahrung.....	45
5.8 Zukunftsgerichteter Wunsch nach ortsflexiblen Arbeitsmöglichkeiten	49
5.9 Nachteilige Wirkungen von Homeoffice auf Beschäftigte	53
5.10 Offene Abschlussfrage.....	55
6 Fazit.....	58
Kernaussagen.....	60
Anhangsverzeichnis.....	61
Literaturverzeichnis.....	70

Rechtsquellenverzeichnis	74
Eidesstattliche Versicherung.....	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vergleichende Übersicht zur altersbezogenen Repräsentativität.....	27
Abbildung 2: Vergleichende Übersicht zur geschlechtsbezogenen Repräsentativität	28
Abbildung 3: Pandemiebedingte Homeoffice-Erfahrungen nach Tätigkeitsbereich ...	30
Abbildung 4: Befragte mit Streifendienstbezug nach Alterskohorten	31
Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der Produktivitätssteigerungsgründe im Homeoffice	32
Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung der Gründe für Produktivitätsminderungen im Homeoffice.....	36
Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung der Hauptgründe für Produktivitätsminderungen.	39
Abbildung 8: Einstellungen zum Homeoffice - kumulative Betrachtung unabhängig von Erfahrungen	40
Abbildung 9: Pandemiebedingte Einstellungsvariabilität zum Homeoffice – kumulative Betrachtung unabhängig von Erfahrungen	41
Abbildung 10: Verteilung der Antworten auf die Frage C6.: "Haben Ihre Erfahrungen im Homeoffice während der Corona-bedingten Lockdowns Ihre Meinung zum ortsungebundenen Arbeiten verändert?"	42
Abbildung 11: Geänderte oder beibehaltene Einstellungen zum ortsflexiblen Arbeiten bei Befragten mit eigener Homeoffice-Erfahrung nach Tätigkeitsbereichen	43
Abbildung 12: Geänderte oder beibehaltene Einstellungen zum ortsflexiblen Arbeiten bei Befragten mit eigener Homeoffice-Erfahrung nach Alterskohorten	44
Abbildung 13: Geschlechterbezogener Vergleich von Einstellungen der Befragten mit eigener Homeoffice-Erfahrung	45
Abbildung 14: Verteilung der Antworten auf die Frage C7.: "Haben Ihre Erfahrungen während der Corona-bedingten Lockdowns dazu geführt, dass sich Ihre Meinung zum ortsungebundenen Arbeiten veränderte (z. B. weil ...)?"	46
Abbildung 15: Geänderte oder beibehaltene Einstellungen zum ortsflexiblen Arbeiten bei Befragten ohne eigene Homeoffice-Erfahrung nach Tätigkeitsbereichen	47
Abbildung 16: Geänderte oder beibehaltene Einstellungen zum ortsflexiblen Arbeiten bei Befragten ohne eigene Homeoffice-Erfahrung nach Alterskohorten	48
Abbildung 17: Geschlechterbezogener Vergleich von Einstellungen der Befragten ohne eigene Homeoffice-Erfahrung	49
Abbildung 18: Zukunftsgerichteter Wunsch nach Homeoffice	49
Abbildung 19: Tätigkeitsbezogener Wunsch nach zukünftiger Möglichkeit des ortsunabhängigen Arbeitens	50
Abbildung 20: Begründungen für zukünftigen Homeoffice-Wunsch.....	52
Abbildung 21: Befürchtete Nachteile von Homeoffice	54
Abbildung 22: Befürchtete gravierendste Nachteile durch Homeoffice-Tätigkeit	55
Abbildung 23: Übersicht Nennungen je Kategorie zur Frage E1.	56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kategorienzuordnung der überwiegend ausgeführten Tätigkeit	25
Tabelle 2: Übersicht pandemiebedingte Homeoffice-Erfahrung.....	29
Tabelle 3: Altersbezogene Homeoffice-Erfahrungen	31
Tabelle 4: Übersicht Antwortverteilung der Homeoffice-Erfahrenen auf Frage C6.....	42
Tabelle 5: Präferenz zum zeitlichen Ausmaß der Homeoffice-Tätigkeit	52

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
KPE	Kriminalpolizeiliche Ermittlungen
SARS-CoV-2	severe acute respiratory syndrom coronavirus type 2 – Schweres-akutes-Atemwegssyndrom Coronavirus Typ 2

1 Einleitung

Bei der Polizei arbeiten - und das ortsflexibel, von zu Hause, dem eigenen Schrebergarten oder von unterwegs in der Bahn? Bis ins erste Quartal 2020 war das für weite Teile der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, ergo auch für Polizeibedienstete, eher illusorisch.¹ Besitzt eine Virus-Pandemie, respektive der gesellschaftliche Umgang mit dieser, das Potenzial, tiefgreifende Veränderungen in elaborierten Denk- und Verhaltensweisen bei Beschäftigten zu bewirken; so z. B. die Dienststelle nicht mehr als einzig möglichen und gleichsam effektiven Arbeitsort anzusehen?

1.1 Beginn der Pandemie in Deutschland und pandemie-bekämpfende Maßnahmenergreifung

Am 27. Januar 2020 wurde der erste Infektionsfall mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 in Deutschland bekannt und bis zum 15. März 2020 stieg die Zahl der Infizierten, zwischenzeitlich auf alle 16 deutschen Bundesländer verteilt, auf 4.838 an. Zwölf Menschen verloren in diesem Zeitraum im Zusammenhang mit dem Coronavirus ihr Leben.² Bereits am 11. März 2020 erklärte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) SARS-CoV-2 zur Pandemie und somit zu einem, auf globaler Ebene gesehen, nicht mehr örtlich beschränkten Krankheitsausbruch.³ Der Deutsche Bundestag stellte am 25. März 2020 eine epidemische Lage von nationaler Tragweite nach § 5 Infektionsschutzgesetz – IfSG fest.⁴ Im März 2020 erließ das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt zunächst mehrere Allgemeinverfügungen, um dem dynamischen Infektionsgeschehen, im Wesentlichen durch Gebote bzw. Verbote mit dem Ziel der sozialen Kontaktvermeidung oder -reduzierung, zeitnah entgegenzuwirken. Beispielsweise wurden Grundrechte nach Artikel 2, 11 und 12 GG eingeschränkt; so schlossen in Sachsen ab 18. März 2020 bis vorerst 17. April 2020 alle Schulen und Kindertageseinrichtungen, ab dem 23. März 2020 bis vorerst 5. April 2021 durfte die häusliche Unterkunft nur aus triftigem Grund – z. B. zum Aufsuchen des Arbeitsortes - verlassen werden, selektiv wurden Branchen mit indiziert häufigen oder intensiven zwischenmenschlichen Kontakten die Berufsausübung untersagt und es sollten Mindestabstände zwischen Personen von 1,50 Meter eingehalten werden – auch an Arbeitsplätzen. Am 31. März 2020 erfolgte durch das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt der Erlass der Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung

¹ Vgl. Wöhrmann et al., BAuA-Arbeitszeitbefragung, 2020, S. 51 und S. 65.

² Vgl. Robert Koch-Institut, Täglicher Lagebericht des RKI COVID-19 vom 15.03.2020, 2020, S. 1.

³ Vgl. edb., S. 6.

⁴ Vgl. Deutscher Bundestag, Amtliches Protokoll 154. Sitzung am 25. März 2020, 2020, Tagesordnungspunkt 6 a).

– SächsCoronaSchVO, welche seither vielfach aktualisiert und durch diverse Allgemeinverfügungen für spezielle Thematiken des Infektionsschutzes flankiert wurde.

1.2 Lockdown – Definition und doppelte Betroffenheit der Polizeibediensteten

Aus Vorgenanntem wird deutlich, dass die dem Infektionsschutz dienenden erlassenen Rechtsnormen in bisher unvergleichlichem Ausmaß objektiv auf die Gesamtbevölkerung und subjektiv auf jeden Einzelnen einwirkten und bis dato noch einwirken, sowohl bezogen auf das Spektrum der betroffenen Lebensbereiche, wie auch auf die individuell differenziert mögliche Intensität der Einwirkung. In der Folge etablierte sich im öffentlichen deutschen Sprachgebrauch der Begriff „Lockdown“, welcher wörtlich übersetzt aus dem Englischen „Ausgangssperre“ oder eine Absperrung bzw. Versiegelung von Gebäuden und Bereichen, beispielsweise während eines Amoklaufes, bedeutet.

Vor dem Hintergrund der SARS-CoV-2-Pandemie wird der Begriff „Lockdown“ summarisch für die Schließung von Einrichtungen und Geschäften, Abriegelung von geografischen Gebieten und der Stilllegung oder Verlangsamung des öffentlichen Lebens verwendet, respektive für alle Maßnahmen, welche jene Ziele verfolgen und bei den Menschen als Extremsituation verstanden aber einengend empfunden werden.⁵ Vorgenannter Definition wird im Rahmen dieser Bachelorarbeit gefolgt und gleichzeitig sind alle Lockdown-Maßnahmen seit Pandemiebeginn hierunter zu verstehen, es erfolgt keine Differenzierung der Lockdowns nach Infektionswellen.

Bundeskanzlerin Frau Dr. Angela Merkel nutzte zusammenfassend für die pandemiebedingten Maßnahmen in ihrer Fernsehansprache vom 18. März 2020 folgende Worte: „Es sind Einschränkungen, wie es sie in der Bundesrepublik noch nie gab.“⁶

Insbesondere für Beschäftigte der Polizei wirkten und wirken die Lockdown-Maßnahmen in zweifacher Weise. Zum einen sind die Polizeibediensteten, wie jeder andere Staatsbürger auch, in der privaten Sphäre von den bisher beispiellosen Einschränkungen der Grundfreiheiten betroffen, sodass sich dementsprechend ein sehr heterogenes Meinungsbild zu den pandemiebekämpfenden Rechtsnormen und deren Auswirkungen ergibt. Zum anderen wirkt ein nicht unerheblicher Anteil der Beschäftigten im dienstlichen Kontext bei der Durchsetzung ebenjener Rechtsnormen direkt oder indirekt mit, infolgedessen die Gesamtsituation zwiespältig auf sie einwirken kann; nämlich immer dann,

⁵ Vgl. Bendel, Definition: Was ist „Lockdown?“, 2020

⁶ Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Fernsehansprache von Bundeskanzlerin Angela Merkel, 2020, S. 3.

wenn die rechtsnormierende Art und Weise der Pandemiebekämpfung nicht mit der eigenen, als zielführend erachteten, korrespondiert.⁷

1.3 Ortsflexibles Arbeiten als Mittel der Wahl zur Vermeidung berufsbedingter sozialer Kontakte

Retrograd betrachtet ist zu konstatieren, dass das Infektionsgeschehen wellenartig in Deutschland erfolgte; beginnend mit der ersten Welle von Mitte März bis Anfang Mai 2020, der zweiten Welle von Anfang Oktober 2020 bis Ende Januar 2021 und der dritten Welle von Mitte Februar 2021 bis Ende April 2021. Sachsen ist, bezogen auf Gesamtinfektionen und Gesamttodesfälle je 100.000 Einwohner, das bis dato am stärksten von der SARS-CoV-2-Pandemie betroffene Bundesland.⁸

Um der SARS-CoV-2-Ausbreitung zu begegnen, wurde die Reduzierung sozialer Kontakte bereits eingangs der Pandemie zur gesellschaftlichen Maxime. Folglich rückten auch Möglichkeiten der berufsbedingten Kontaktreduzierung in den Fokus der öffentlichen und politischen Debatte. Homeoffice eröffnete Arbeitgebenden die Chance, in grundsätzlich dafür geeigneten Tätigkeitsbereichen, relativ zeitnah berufsbedingte menschliche Kontakte zu reduzieren, ohne einen vollständigen Verlust der Beschäftigtenleistung hinnehmen bzw. riskieren zu müssen.

Markant erscheint, dass in der ersten Welle, im Vergleich zur zweiten, deutlich mehr Menschen im Homeoffice arbeiteten, obwohl in der zweiten Welle ein wesentlich ausgeprägteres Infektionsgeschehen mit einhergehend höheren Erkrankungs- und Todesfällen zu konstatieren ist. Dementsprechend wurde Homeoffice zum Ende der zweiten Welle wieder ein größeres öffentliches Interesse zuteil, welches unter anderem am 21. Januar 2021 im Erlass der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mündete.⁹ Arbeitgebenden wird hierdurch in Pandemiezeiten eine Pflicht zur Realisation von Homeoffice auferlegt, wenn die Möglichkeit der Verminderung betriebsnotwendiger Kontakte durch die Verwendung von Informationstechnologie besteht. Folglich entstand auch für den öffentlichen Dienst, respektive für die Polizeibehörden, ein zusätzlicher Konformitätsdruck.

Im öffentlichen Dienst herrscht ein facettenreiches Spektrum an Tätigkeitsinhalten vor, sodass eine Nutzungsmöglichkeit von Homeoffice in diesem Sektor nicht unwesentlich von der Art der zu verrichtenden Arbeit abhängig ist.¹⁰ So ergeben sich zum Beispiel aus der verwendeten Berufsstruktur einer aktuellen Studie des Deutschen

⁷ Vgl. Meißelbach et al., Polizeidienst in Krisenzeiten, 2021, S. 13 f.

⁸ Vgl. Robert Koch-Institut, Täglicher Lagebericht des RKI COVID-19 vom 22.06.2021, 2021, S. 4.

⁹ Vgl. Emmler/Kohlrausch, Homeoffice: Potenziale und Nutzung, 2021, S. 6.

¹⁰ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, Homeoffice im öffentlichen Dienst, 2021, S. 10.

Gewerkschaftsbundes bei Arbeitnehmenden und Verbeamteten in einer sächsischen Polizeidirektion auch mehrere Zuordnungsmöglichkeiten.¹¹ Dieser Heterogenität ist auch geschuldet, dass in einer breit angelegten Beschäftigtenbefragung in der Sächsischen Staatsverwaltung unter anderem auch der Bereich der Polizei gänzlich unberücksichtigt blieb.¹² Unter diesem Aspekt betrachtet bestehen daher besondere Anforderungen an das ortsungebundene Arbeiten bzw. an das Erarbeiten von ortsflexiblen Arbeitsmodellen im Kontext polizeilicher Tätigkeiten.

1.4 Ziele dieser Bachelorarbeit

Anspruch dieser Bachelorarbeit ist zu untersuchen, ob aufgrund der coronabedingten Lockdown-Maßnahmen, respektive deren Auswirkungen, die Sichtweise der Polizeibediensteten auf ortsflexibles Arbeiten eine Änderung erfahren hat. Des Weiteren sollen mögliche Gründe hierfür eruiert werden und eine Erklärung anhand bestehender psychologischer Erkenntnisse erfolgen. Als Datengrundlage dient im Wesentlichen eine eigeninitiierte Online-Befragung innerhalb einer sächsischen Polizeidirektion.

¹¹ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, a. a. O., S. 5.

¹² Vgl. Härtling/Enderlein/Grage, Endbericht, 2021, S. 13.

2 Formen ortsflexiblen Arbeitens

Homeoffice, mobiles Arbeiten oder Telearbeit werden im alltäglichen Sprachgebrauch häufig fälschlicherweise synonym verwendet. Eine vorangestellte Grundannahme ist, welche für alle Formen ortsflexiblen Arbeitens inhärent Gültigkeit besitzt, dass zumindest temporär nicht zwingend in Betriebsstätten des Arbeitgebenden durch den Arbeitnehmenden eine Leistungserbringung erfolgt. Eine Abgrenzung der einzelnen Formen des ortsflexiblen Arbeitens wird daher im Folgenden primär am Kriterium der gesetzlichen Normierung vorgenommen. Sekundär wird erläuternd auf weitere Spezifika eingegangen, um eine Begriffsbestimmung vornehmen zu können. Abschließend wird eine Definition für ortsflexibles Arbeiten formuliert, welche im Rahmen dieser Bachelorarbeit Anwendung findet.

Eine Legaldefinition existiert bisher nur für die Telearbeit, welche somit sehr eng definiert ist. Nach § 2 Absatz 7 Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV findet Telearbeit erst statt, wenn vom Arbeitgebenden im Privatbereich von Beschäftigten ein Bildschirmarbeitsplatz fest installiert und eingerichtet wird und der Arbeitgebende mit dem Arbeitnehmenden eine Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Dauer der Einrichtung des Bildschirmarbeitsplatzes geschlossen hat. Nur dann kommen auch die weiteren Vorschriften der ArbStättV zu Anwendung. Bildschirmarbeitsplätze sind in § 2 Absatz 5 ArbStättV definiert. Somit setzt Telearbeit zwingend voraus, dass notwendige Arbeitsmittel wie IT-Hardware, Software, aber auch Mobiliar etc. vom Arbeitgebenden bereitgestellt werden. Bereits an diesem Normenkriterium lässt sich erkennen, dass ein Großteil des ortsflexiblen Arbeitens während der SARS-CoV-2-Pandemie nicht unter Telearbeit subsumiert werden kann, da Telearbeit nicht ad hoc umsetzbar ist und einen größeren organisatorischen Aufwand mit sich bringt. In der im Rahmen dieser Bachelorarbeit befragten Polizeibehörde existieren bisher nach dortigen Angaben, auch bereits vor Pandemiebeginn, zwei Telearbeitsplätze.

Allgemeingültige trennscharfe Definitionen für weitere Formen des ortsungebundenen Arbeitens außerhalb der gesetzlichen Vorgaben von Telearbeit existieren bisher nicht. Daher wird durch Heranziehung von Definitionen aus unterschiedlichen Quellen versucht, sich der Begriffe „mobiles Arbeiten“ und „Homeoffice“ zu nähern.

In der Befragung der *IG Metall* im Jahr 2017 wird mobiles Arbeiten sehr weit definiert, als Arbeiten von zu Hause, dem Dienstweg oder an anderen Orten, somit von überall, exklusive einem Arbeits- bzw. Dienstort beim Arbeitgebenden oder Dienstherrn.¹³ Im „Weißbuch Arbeiten 4.0“ vom *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* wird mobiles

¹³ Vgl. IG Metall, Die Befragung 2017, 2017, S. 52.

Arbeiten ähnlich weit gefasst, da jedes Arbeiten außerhalb von Betriebsstätten hierunter verstanden wird, Telearbeit wird hierbei explizit inkludiert.¹⁴ Mobiles Arbeiten wird bei *Nies/Roller/Vogl* ausdrücklich vom ortsflexiblen Arbeiten differenziert, da die Arbeitstätigkeit aus inhaltlichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen teilweise oder überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte erfolgt oder diese gar nicht vorhanden ist, dementsprechend aus betrieblichen Gründen eine Mobilität des Arbeitnehmenden erforderlich ist. Ortsflexible Arbeit beinhaltet folglich dieses Muss-Kriterium der Mobilität nicht.¹⁵

§ 2 Absatz 3 der Rahmendienstvereinbarung zur Telearbeit und zur Mobilen Arbeit im nachgeordneten polizeilichen Geschäftsbereich der Abteilung 3 – Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Landespolizeipräsidium – des Sächsischen Staatsministerium des Innern vom 9. Oktober 2019 definiert mobile Arbeit als jede Form dienstlicher Arbeit, die weder an die Dienststelle noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist und bei der mit Hilfe moderner Kommunikationstechnik auf die behördeninterne IT-Struktur zurückgegriffen werden kann.

Bereits anhand dieser vier Quellen wird ersichtlich, dass mobile Arbeit eher weit zu definieren ist mit dem kongruenten Merkmal, dass die Leistungserbringung des Arbeitnehmenden außerhalb der Betriebsstätte, jedoch nicht zwingend an einem bestimmten Ort, erfolgen muss.

„Erwerbstätige, die gewöhnlich oder manchmal zu Hause arbeiten.“¹⁶, so definiert das *Statistische Bundesamt* Homeoffice. *Grunau et al.* bestimmt den Begriff vergleichbar, indem Beschäftigte dafür in den eigenen vier Wänden Tätigkeiten ausüben müssen.¹⁷ Eine andere, inhaltlich weiter gefasste Definition findet sich bei *Garnadt/Schnitzer/Viete*, wonach Homeoffice sowohl als Telearbeit gemäß ArbStättV, als auch Mobilarbeit im weiteren Sinne verstanden werden kann, dabei kann Mobilarbeit im Privatbereich des Beschäftigten oder auch in betrieblichen Räumen, jedoch ohne feste Arbeitsort-Beschäftigten-Bindung (z.B. in Coworking Spaces), stattfinden.¹⁸ Diese drei Definitionen verdeutlichen, wie uneinheitlich der Begriff Homeoffice Verwendung findet und nicht einmal zwingend das Kriterium des Arbeitens im häuslichen Umfeld des Arbeitnehmenden erfüllt sein muss, obwohl der Wortteil „Home“ dies nahelegen würde. Auch bleibt das Merkmal des wirtschaftlichen Eigentums der Arbeitsmittel unberücksichtigt, in scharfer Abgrenzung zur Telearbeit.

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Weißbuch Arbeiten 4.0, 2017, S. 201.

¹⁵ Vgl. Nies/Roller/Vogl, *Mobilität und Leistung*, 2017, S. 175 f.

¹⁶ Statistisches Bundesamt, *Arbeitsmarkt auf einen Blick*, 2018, S. 62.

¹⁷ Vgl. Grunau et al., *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten*, 2019, S. 1.

¹⁸ Vgl. Garnadt/Schnitzer/Viete, *Räumliche Flexibilisierung*, 2020, S. 661.

An dieser Stelle erscheint ein kurzer Exkurs zur Heimarbeit angezeigt, da die Begrifflichkeit „Homeoffice“ bei wörtlicher Übersetzung eine Verwechslungsgefahr birgt und Homeoffice klar von Heimarbeit abzugrenzen ist. Heimarbeit ist gesetzlich im Heimarbeitsgesetz (HAG) geregelt und hat mit Homeoffice wenig gemein. Nach § 2 Absatz 1 HAG ist Heimarbeiter, wer in einer selbstgewählten Betriebsstätte (z. B. im häuslichen Umfeld) allein oder mit Familienangehörigen erwerbsmäßig für Gewerbetreibende oder Zwischenmeister arbeitet. Das HAG bezweckt den besonderen Schutz Heimarbeitender, um z. B. hinsichtlich des Kündigungsschutzes, des Arbeitsschutzes oder der Vergütung eine weitgehende Gleichstellung zu Beschäftigten in betriebseigenen Arbeitsstätten zu gewährleisten.

Aus Vorgenanntem innerhalb dieses Kapitels wird die Diversität, respektive Heterogenität, der Begriffsdeutungen erkennbar. So kann ein Homeoffice-Arbeitsplatz oder ein mobiler Arbeitsplatz der legal definierten Telearbeit entsprechen, wenn die gesetzlichen Kriterien hierfür erfüllt sind. Des Weiteren kann, je nach Definition, ein Homeoffice-Arbeitsplatz mobiler Arbeit entsprechen, wenn von zu Hause gearbeitet wird.

In der Folge wird eine Begriffsbestimmung für das ortsflexible Arbeiten im Rahmen dieser Bachelorarbeit erforderlich. Für eine adressatengerechte Formulierung in der Umfrage wurde „Homeoffice“ verwendet. Hintergrund ist, dass im Zuge der SARS-CoV-2-Pandemie vielfach von zu Hause gearbeitet werden musste, da soziale Kontakte oder Reisen auf ein Minimum reduziert werden sollten. Insofern lag eine, auf den Empfängerhorizont abgestellte, Assoziation des Begriffs „Homeoffice“ mit dem Verrichten von dienstlichen Tätigkeiten im häuslichen Umfeld nahe. Daher findet im Fortgang dieser Arbeit ein Wording mit „Homeoffice“ statt. Hierunter sind alle Formen des ortsflexiblen Arbeitens zu verstehen; nicht zuletzt, da im Zuge einer leicht verständlichen und schnell beantwortbaren Mitarbeiterbefragung auf eine Differenzierung nach Telearbeit, Homeoffice und mobiler Arbeit verzichtet werden musste. Des Weiteren ist Telearbeit ohnehin in der befragten Behörde wenig verbreitet. Ob im häuslichen Bereich, mobil im öffentlichen Nahverkehr oder im Schrebergarten Dienst verrichtet wurde, erscheint in Bezug auf den Arbeitstitel von nachrangiger Bedeutung, da von wesentlichem Interesse ist, ob und wie sich der Blick oder das Verhältnis von Polizeibediensteten zum Arbeiten außerhalb der Dienststelle verändert hat.

3 Einstellungen

Dieses Kapitel soll lediglich einen kurzen Einblick in psychologische Grunderkenntnisse zu Einstellungen liefern, da die Thematik der Einstellungen in der Psychologie sehr breit und umfassend erforscht wurde bzw. erforscht wird. Dabei stehen eine Begriffsdefinition von Einstellungen, deren individueller Zweck sowie die Veränderlichkeit von Einstellungen im Fokus.

Unter Einstellungen werden summarische Bewertungen von Objekten verstanden, wobei Objekte Personen, Personengruppen, Gegenstände, Institutionen, Orte, politische Sachverhalte und ähnliches mehr sein können.¹⁹ Sikora bestimmt den Begriff „Einstellung“ als eine mit einer Wertung oder Erwartung verbundene seelische Haltung gegenüber einer Person, Idee oder Sache.²⁰ Nach Mummendey/Grau werden Einstellungen als vornehmlich längerfristige, regelrecht als Merkmal einer Person beschreibbare, Orientierung zu einem sozialen Gegenstand definiert, somit nicht das nach außen gezeigte Verhalten, sondern die Art und Weise, wie einzelne Personen sich in Gefühlen, Gedanken oder Intensionen auf soziale Gegenstände richten. Diese Definition erfolgt in Anlehnung an die Bedeutung des englischen Wortes „attitude“.²¹

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Einstellungen somit das Ergebnis eines inneren Abwägungsprozesses respektive einer Bewertung sind, insbesondere gegenüber einer Person, einer Sache, einem Ort oder einer Idee. Eine Arbeitsform wie Homeoffice kann somit grundsätzlich Gegenstand eines inneren Abwägungsprozesses sein, in dessen Folge sich eine Einstellung zum Homeoffice ergeben kann.

Wichtig für das Grundverständnis von Einstellungen erscheint auch kurz zu erläutern, dass der Abwägungsprozess bzw. die innere Bewertung des sozialen Objektes auf einer kognitiven, affektiven oder konativen Ebene erfolgen kann. Diese drei Ebenen beeinflussen einander, die Einstellung ist dann der Gesamteindruck aller Ebenen. Auf der kognitiven Ebene erfolgen Einstellungen zum Objekt bewusst, z. B. aufgrund von Fakten und Tatsachen oder auch Meinungen und Überzeugungen. Unbewusst werden Einstellungen auf der affektiven Ebene gebildet, ergo aufgrund von positiven oder negativen Gefühlen, die das Einstellungsobjekt im Individuum auslösen. Auf der konativen Ebene erfolgt die verhaltensbezogene Einstellungsbildung, also wie das Individuum sich gegenüber dem Einstellungsobjekt verhalten möchte oder welche Tendenz das Verhalten aufweist, z. B. Zuwendung, Ablehnung oder Ignoranz gegenüber dem sozialen Objekt.²²

¹⁹ Vgl. Six, Die Rolle von Einstellungen im Kontext des Kommunikations- und Medienhandelns, 2007, S. 91.

²⁰ Vgl. Sikora, Handbuch der Kreativ-Methoden, 2001, S. 16.

²¹ Vgl. Mummendey/Grau, Die Fragebogen-Methode, 2014, S. 26.

²² Vgl. Garms-Homolová, Sozialpsychologie der Einstellungen und Urteilsbildung, 2020, S. 9 f.

Beispielhaft wäre es in Bezug auf Homeoffice denkbar, dass eine Person zum Homeoffice Studien gelesen hat und sich eine Meinung bildet, ergo die kognitive Einstellungsebene angesprochen wird. Gleichzeitig hat diese Person aber kein gutes Gefühl dabei, wenn dienstliche und private Sphäre sich räumlich vermischen, folglich ist auch eine affektive Einstellungsbildung erfolgt. Gegenüber Kollegen zeigt diese Person ablehnendes Verhalten beim Thema Homeoffice, somit hat sich auch konativ eine Einstellung manifestiert.

3.1 Einstellungsfunktionen

Weiterhin stellt sich die Frage, wie Einstellungen dem Menschen überhaupt dienlich sind. In *Gollwitzer/Schmitt* werden dazu vier übergeordnete Funktionen von Einstellungen erläutert.

Die Wissensfunktion ermöglicht dabei zum einen ein schnelles Zuordnen von Lebenssachverhalten in die Kategorien „gut“ oder „schlecht“ und hat evolutionsbiologisch gesehen die Aufgabe, das Überleben einer Art zu sichern. Zum anderen ermöglichen Einstellungen schnelle Informationsverarbeitungen, weil sie die Komplexität der Umwelt zu reduzieren helfen und somit zeitsparend wirken.

Bei der Instrumentellen Funktion steht die Vermeidung negativer und das Erleben positiver Konsequenzen im Fokus.

Einstellungen haben auch eine Selbstwertdienliche Funktion. Diese hat auf der einen Seite eine Dimension zur Verteidigung des Ich, indem bspw. fehlende Kompetenzen durch eine negative Einstellung versucht werden zu egalisieren und somit zur Selbstaufwertung führen. Auf der anderen Seite kann es dem Selbstwert dienlich sein, sich mit erfolgreichen Personen oder Gruppen zu identifizieren, um an deren Erfolg ohne eigenes Zutun zu partizipieren.

Die vierte Funktion ist die Identitätsstiftende Funktion. Diese hat einen individuellen und zwei soziale Aspekte. Der individuelle Aspekt, die Selbstkonsistenz, kommt bei Personen zum Tragen, die ihr Selbstverständnis auf ihren Einstellungen gründen. Diese Personen sind bestrebt, Argumente, Aussagen und Informationen als besser oder „richtiger“ zu bewerten, welche mit ihren Einstellungen korrespondieren, um ihre Identität behaupten und verteidigen zu können. Auch kann die Informationssuche eindimensional erfolgen, um die Selbstkonsistenz aufrecht zu erhalten. Der erste soziale Aspekt ist die Selbstäußerung, die dem menschlichen Bedürfnis nachkommt, eigene Einstellungen mit anderen auszutauschen und ggf. zu verteidigen, um die Einstellung anderer in Erfahrung zu bringen und deren Verhalten antizipieren zu können. Der zweite soziale Aspekt ist

das „impression management“. Durch das Wissen von Einstellungen anderer kann eine Person ihr eigenes Verhalten gezielt darauf anpassen und so die Wahrnehmung des anderen von der eigenen Person beeinflussen.²³

In Bezug auf das Thema Homeoffice hat die Wissensfunktion eher subordinierte Bedeutung. Die Instrumentelle Funktion von Einstellungen zum Homeoffice kann z. B. bedeuten, dass Beschäftigte, welche bereits bei einem vorherigen Arbeitgeber im Homeoffice arbeiten durften und dies als negative Erfahrung erlebt haben, beim neuen Arbeitgeber Homeoffice eher vermeiden werden, auch wenn die Gesamtumstände beim neuen Arbeitgeber ggf. gänzlich andere sind. Auf der Ich-verteidigenden Ebene der Selbstwertdienlichen Funktion wäre z. B. denkbar, dass Beschäftigte eine negative Einstellung gegenüber Homeoffice einnehmen und auch äußern, um von verbesserungsbedürftigen IT-Kenntnissen abzulenken und sich so aufzuwerten. Der zweite Aspekt der Selbstwertdienlichen Funktion hat zum Homeoffice einen eher nachgeordneten Bezug. Beispielhaft für die Identitätsstiftende Funktion bzw. impression management könnte angeführt werden, dass, wenn ein Beschäftigter von einer ablehnenden Haltung des Vorgesetzten zum Homeoffice weiß, er seine Wahrnehmung beim Vorgesetzten positiv beeinflussen könnte, indem er sich ebenfalls ablehnend gegenüber Homeoffice verhält.

3.2 Anpassung von Einstellungen

Zielführend für eine Analyse von Einstellungsänderungen zum ortsflexiblen Arbeiten erscheint, theoretische Erklärungsansätze und Modelle zur Veränderung oder Anpassung von Einstellungen zu betrachten. Die psychologische Fachliteratur thematisiert dies ausgiebig. Im Rahmen dieser Arbeit sollen daher lediglich zwei Erklärungsansätze behandelt werden.

Leon Festinger veröffentlichte in den 1950er-Jahren seine Theorie der kognitiven Dissonanz. Dabei wird Dissonanz beschrieben als unangenehmer motivationaler Zustand, den ein Individuum zu vermeiden versucht und welcher aufgrund einer Diskrepanz zwischen eigenem Verhalten und der eigenen Einstellung entsteht.²⁴

Folglich sind Menschen bestrebt, diese innere Widersprüchlichkeit aufzulösen, z. B. dadurch, dass sie ihre Einstellung ihrem Verhalten anpassen. Insofern wäre die Theorie der kognitiven Dissonanz auch auf Beschäftigte der Polizei im Homeoffice anwendbar. Die SARS-CoV-2-Pandemie bedingte teilweise ein Arbeiten von zu Hause. Bei Beschäftigten im Homeoffice, deren Einstellung ablehnend gegenüber Arbeiten außerhalb der Dienststelle war, könnte die Widersprüchlichkeit ihres Verhaltens zu ihrer Einstellung

²³ Vgl. Gollwitzer/Schmitt, Sozialpsychologie kompakt, 2019, S. 198-200.

²⁴ Vgl. Garms-Homolová, a. a. O., S. 19.

eine Änderung ebendieser bewirkt haben, da ein Festhalten an der Einstellung ein kontinuierlich unangenehmes Gefühl (Dissonanz) generiert hätte.

Einen weiteren Ansatz liefert der von Robert Zajonc in den 1960er-Jahren entwickelte Mere-Exposure-Effekt. Zusammengefasst führt demnach eine wiederholte Wahrnehmung eines anfänglich neutral bewerteten sozialen Objektes zu einer positiveren Bewertung. Diesen Effekt nutzen auch Werbefachleute oder Politiker, indem sie durch eine kontinuierliche Wiederholung der Werbebotschaft bzw. Wahlaussagen eine positive Einstellung bzw. Wahrnehmung beim Rezipienten auslösen möchten.²⁵

Übertragen auf das Thema Homeoffice in der Polizei würde auch der Mere-Exposure-Effekt eine theoretische Erklärung für Einstellungsänderungen darstellen. Aufgrund der, wie in Kapitel 5.4 beschriebenen, geringen Vorerfahrungen der Beschäftigten mit ortsflexiblem Arbeiten erscheint eine grundsätzlich neutrale Einstellung dazu plausibel. Des Weiteren hat auch ein relativ großer Anteil der Beschäftigten in der Befragung angegeben, zum Thema Homeoffice unverändert eine neutrale Einstellung zu besitzen (siehe Kapitel 5.7). Unter Berücksichtigung der gesellschaftlich und politisch motivierten Debatte um das Homeoffice wirkten verstärkte Wahrnehmungsreize auf die Beschäftigten ein, welche eine positivere Bewertung von Homeoffice zur Folge gehabt haben könnten.

²⁵ Vgl. Gazzaniga/Heatheron/Halpern, Psychologie, 2017, S. 703, 708.

4 Datenerhebung in einer sächsischen Polizeidirektion

Um zu eruieren, ob und in welchem Ausmaß coronabedingte Lockdowns Auswirkungen auf die Einstellung von Polizeibediensteten zum Homeoffice hatten bzw. haben, wurde ein Fragebogen konzipiert und den Beschäftigten der Polizeidirektion Görlitz zur Verfügung gestellt. Neben zugrundeliegender Methodik und Ergebnissen der Befragung wird auch die Organisationsstruktur der befragten Behörde kurz umrissen, da dies aufgrund organisatorisch begründeter Spezifika von Polizeivollzugsdienststellen zielführend erscheint.

4.1 Organisationsstruktur der Polizeidirektion Görlitz

Gemäß § 97 Absatz 1 Nr. 5 Sächsisches Polizeivollzugsdienstgesetz (SächsPVDG) unterhält der Freistaat Sachsen unter anderem Polizeidirektionen als Polizeidienststellen zur Erfüllung der Aufgaben des Polizeivollzugsdienstes. Die Polizeidirektion Görlitz ist nach § 103 SächsPVDG in Verbindung mit § 1 Absatz 2 Nr. 3 Sächsische Polizeiorganisationsverordnung – SächsPolOrgVO regelmäßig für das Gebiet der Landkreise Görlitz und Bautzen örtlich zuständig und umfasst damit räumlich den größten Zuständigkeitsbereich aller fünf Polizeidirektionen im Freistaat Sachsen. Sie ist dem Staatsministerium des Innern des Freistaates Sachsen als oberster Dienstbehörde sowie als Fach- und Dienstaufsichtsbehörde direkt unterstellt (§§ 99, 101 SächsPVDG).

Herr Polizeipräsident Manfred Weißbach leitet die Polizeidirektion Görlitz seit dem 3. Mai 2019 mit ihren 1.426 Mitarbeitenden (Stand: 25. April 2021). Sie wird nach eigenen Angaben untergliedert in die Organisationseinheiten Direktionsbüro, Referat Recht / Personal, Führungsstab, Kriminalpolizeiinspektion, Verkehrspolizeiinspektion, Inspektion Zentrale Dienste sowie die Polizeireviere Görlitz, Bautzen, Hoyerswerda, Weißwasser, Kamenz und Zittau-Oberland. Jede der vorgenannten Organisationseinheiten verfügt über weitere Untergliederungen; exemplarisch hierfür bestehen Referate unter dem Führungsstab, Polizeistandorte unter den einzelnen Polizeirevieren und Dezernate unter der Kriminalpolizeiinspektion.

Die Organisationsstruktur der Polizeidirektion Görlitz lässt erkennen, wie facettenreich Tätigkeitsinhalte in der Behörde sein können. Im Kontext zum Homeoffice bedeutet dies, dass grundsätzlich nicht jede Tätigkeit im Homeoffice verrichtet werden kann bzw. die Präsenz Beschäftigter in der Dienststelle obligatorisch ist. Beispielsweise kann die Streifenendiensttätigkeit in den Polizeirevieren oder die Aktenregistratur im Bereich Führungsstab nicht effizient oder zielführend im Privatumfeld der Beschäftigten erfolgen.

4.2 Methodische Vorgehensweise

4.2.1 Konkrete Umsetzung der Befragung

Auf einen beleghaften Fragebogen wurde mit Blick auf den erhöhten Organisations-, Kosten-, Durchführungs- und Auswertungsaufwand verzichtet, stattdessen wurde eine Online-Befragung durchgeführt.²⁶ Diese Form wurde auch dem Gebot der zwischenmenschlichen Kontaktreduzierungen während der SARS-CoV-2-Pandemie am ehesten gerecht. Ursprünglich sollte das Beteiligungsportal des Freistaates Sachsen Verwendung finden, jedoch war die Polizeidirektion Görlitz bisher systemseitig nicht als Mandant gelistet und die Kapazitäten der IT-Verantwortlichen im Rahmen der Pandemieumstände waren ausgeschöpft. Infolgedessen wurde die Befragung im polizeispezifischen Programm „Lime Survey ExtraPol“ erfasst und im Intranet der Polizeidirektion Görlitz „e-PolSax“ veröffentlicht bzw. verlinkt; daher entsprach die Befragung technisch auch den erhöhten Anforderungen im datensensiblen Polizeiwesen zum Datenschutz und der IT-Sicherheit. Eine separate Einladung der Beschäftigten, z. B. via E-Mail, erfolgte nicht. Gegenüber der ursprünglichen Verfahrensweise wirkte der Umstand, dass die Befragten aus vorherigen Umfragen mit diesem Procedere vertraut waren, zweifelsohne vorteilhaft. Die Befragung fand im Zeitraum vom 26. März 2021 bis einschließlich zum Ablauf des 25. April 2021 statt.

Im Teaser der Veröffentlichung wurden explizit alle Mitarbeiter zur Teilnahme aufgefordert, unabhängig von deren Erfahrungen mit Homeoffice. Auf die Möglichkeit, durch Befragungsteilnahme aktiv bei der Konzeption zukünftiger Arbeitsmodelle gestaltend Einfluss zu nehmen, wurde ebenfalls hingewiesen. Beabsichtigt war hierbei, durch Partizipation an Entscheidungsprozessen motivierend auf die Beschäftigten einzuwirken.²⁷

4.2.2 Konzeption des Fragebogens

Vor dem Hintergrund, dass eine probate Umfrage in dieser Zielgruppe mit dem Themenschwerpunkt einer pandemiebedingten Einstellungsänderung zum Homeoffice bisher nicht existiert, wurden die Fragen in Eigenregie entwickelt.

Infolgedessen erfolgte ein Pretest des Fragebogens bei einigen wenigen Mitarbeitenden und Führungskräften der Polizeidirektion Görlitz, um Fehler oder Unklarheiten frühzeitig zu identifizieren und den Erfolg der Befragung nicht zu gefährden. Im Fokus stand insbesondere eine adressatengerechte Formulierung. Gravierende Mängel,

²⁶ Vgl. Jacob/Heinz/Décieux, Umfrage, 2019, S. 120 f.

²⁷ Vgl. Becker/Ebert/Pastoor, Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen, 2018, S. 137.

grammatikalischer, orthografischer oder ablauflogischer Natur, wurden im Zuge des Pretests nicht offenbar, sodass kein erneuter Pretest erforderlich wurde.²⁸

Der Fragebogen wurde in fünf Abschnitte, Teile „A“ bis „E“ gegliedert, die nachfolgend detaillierter erläutert werden. Insgesamt wurden 17 Fragen erstellt, wovon drei als Filterfragen konzipiert wurden. Folglich konnten, je nach Beantwortung der einzelnen Filterfragen, maximal 15 Fragen und minimal zehn Fragen auf insgesamt sechs möglichen Antwortpfaden beantwortet werden.

Zehn Fragen waren als geschlossene, sechs als halboffene und eine als offene Frage formuliert. Ziel war es, im Rahmen des relativ kurzen Zeitfensters eine möglichst standardisierte Auswertung zu ermöglichen und dabei dennoch ausreichend Freiraum für nicht antizipierte Answerfordernisse der Befragten zu schaffen.²⁹

Zur Nummerierung der Fragen muss erläutert werden, dass der Fragebogen ursprünglich mit einer fortlaufenden Nummerierung in ganzen Zahlen von 1. bis 17. erstellt wurde. Aufgrund der programmspezifischen technischen Übersetzung des Programms Lime Survey ExtraPol, auf welcher die Umfrage erfasst wurde, änderte sich die Nummerierung in eine Zahlen-/Buchstabenkombination in Abhängigkeit der Frageverortung unter einen Teilbereich des Fragebogens. Hilfsweise wird in einer Tabelle in Anhang I-1 eine Übersetzung zur Verfügung gestellt, um eine eindeutige Fragenzuordnung zu ermöglichen. Im Fortgang dieser Arbeit wird konsequent die technische Nummerierung in einer Zahlen-/Buchstabenkombination verwendet, um Konsistenz zum Anhang II zu wahren. Im Fragentext der Frage D5. wird fälschlicherweise wörtlich auf „Frage 15“ statt „D4.“ referenziert. Aufgrund der Tatsache, dass die Fragen D4. und D5. identische Antwortoptionen besaßen, werden die Folgen für die Fragenbeantwortung, aufgrund möglicher Irritationen beim Teilnehmenden, als tolerabel angesehen.

Im anfänglichen Teil A der Umfrage wurden insgesamt drei Fragen zu soziodemografischen Merkmalen gestellt, betreffend der überwiegend ausgeführten Tätigkeit, Alter und Geschlecht. Diese Fragen sollen Daten liefern, die ggf. Häufungen bei einzelnen Merkmalen oder Merkmalskombinationen erkennen lassen bzw. diesen Teil der Stichprobe besser beschreiben.³⁰ Hierbei wurde darauf geachtet, dass nur solche Merkmale abgefragt werden, welche eine sinnvolle Gruppenbildung in Bezug zur Thematik des Homeoffice zulassen.³¹ In Frage A1., zur Einordnung der überwiegend ausgeführten Tätigkeit, wurde den Befragten ein umfangreicher Hilfstext zur Erleichterung der Eingruppierung

²⁸ Vgl. Schumann, Repräsentative Umfrage, 2019, S. 76.

²⁹ Vgl. Hollenberg, Fragebögen, 2016, S. 16.

³⁰ Vgl. Kotthaus, FAQ Methoden der empirischen Sozialforschung, 2020, S. 64.

³¹ Vgl. Hollenberg, a. a. O., S. 11.

zur Verfügung gestellt; so wurden Führungskräfte bspw. über Personal- und/oder Budgetverantwortung abgegrenzt oder Streifendienst durch das Merkmal des Außendienstbezuges. Die Fragen A2. und A3. zum Alter bzw. zum Geschlecht erschienen selbsterklärend. Die Alterskohorten in Frage A2. wurden im Zehn-Jahres-Rhythmus gebildet, dabei weicht die erste Kohorte der bis 29-Jährigen und die letzte Kohorte der über 60-Jährigen bewusst von diesem Rhythmus ab. Die Ausweitung der jüngsten Kohorte liegt darin begründet, dass bis 19-Jährige naturgemäß nur einen sehr geringen Beschäftigtenanteil ausmachen, da dies nur Personen mit dem Bildungsabschluss der mittleren Reife nach dreijährigem Anwärterdienst betrifft. Anwärter respektive Auszubildende waren keine Adressaten der Umfrage, da sich Homeoffice diametral zu Präsenz erfordern den Ausbildungsinhalten verhält. In Kombination mit den zwei weiteren soziodemografischen Merkmalen wären ggf. strikt zu vermeidende Rückschlüsse auf Einzelpersonen bzw. Deanonymisierungen möglich geworden.³² Bei der Kohorte der über 60-Jährigen trifft dies ebenfalls zu, da sich diese Gruppe aufgrund des Renten- bzw. Ruhestandeintrittsalters naturgemäß verringert. Jedoch wurde auf eine Zusammenfassung mit der nächstjüngeren Kohorte der 50- bis 59-Jährigen absichtlich verzichtet, um zu eruieren, ob sich im Kontext zum Homeoffice bei diesem Personenkreis Auffälligkeiten ergeben. Unterstützend wirkte, dass diese Alterskohorte zahlenmäßig größer ausfällt als die bis 19-Jährigen und somit eine Deanonymisierung nicht zu befürchten war.

Von Interesse erschien in Erfahrung zu bringen, ob Umfrageteilnehmende bereits vor der SARS-CoV-2-Pandemie Homeoffice-Erfahrungen sammeln konnten und ob im Zuge der Auswertung ggf. Unterschiede zu Teilnehmenden ohne Vorerfahrung zutage treten. Daher beinhaltet Teil B lediglich eine Frage. Detaillierte Aussagen werden in Kapitel 5.4 getroffen.

Der sieben Fragen umfassende Teil C der Befragung sollte eruieren, ob überhaupt während der Lockdowns Gelegenheit bestand, Erfahrungen mit Homeoffice zu sammeln sowie eine Einschätzung der Teilnehmenden zur eigenen Produktivität in dieser Zeit zu erhalten. Außerdem sollten die Gründe für eine gesteigerte oder geminderte Produktivitätseinschätzung im Homeoffice gegenüber einer Dienststellenpräsenz in Erfahrung gebracht werden. Bei den Fragen zur Produktivität im Homeoffice wurde erstmals die Option möglicher Mehrfachnennungen für die Teilnehmenden geschaffen, da es sich um eine Erhebung objektiver Merkmale handelte und vorgefertigte Antwortmöglichkeiten auch kumulativ die Leistungsfähigkeit der Befragten beeinflussen könnten.³³ Maximal wurden neun Antwortmöglichkeiten vorgegeben, sowie die Möglichkeit individuellen

³² Vgl. Fahrmeir et al., Statistik, 2016, S. 22.

³³ Vgl. Jacob/Heinz/Décieux, a. a. O., S. 181 f.

Antwortens via Freitextfeld geschaffen. Da es sich um eine schriftliche Befragung handelte wurde unterstellt, dass die Befragten vom Umfang der Antwortoptionen regelmäßig nicht überfordert werden.³⁴ Weiterhin finden sich in diesem Teil zwei zentrale Fragen für diese Bachelorarbeit zur Änderung oder Beibehaltung der persönlichen Einstellung zum Homeoffice. Der Fragetext dieser zwei Kernfragen, C6. und C7., setzt den Kontext gezielt zum ortsflexiblen, respektive ortsungebundenen Arbeiten anstatt zum Homeoffice, um jeden Definitionszweifel seitens der Umfrageteilnehmenden zu eliminieren.

Der vorletzte Teil D der Befragung fokussierte den zukünftigen Umgang der Teilnehmenden mit dem Thema Homeoffice, im Wesentlichen dann ohne Pandemiebezug. Es sollten Erkenntnisse gewonnen werden, in welchem Ausmaß Homeoffice seitens der Beschäftigten gewünscht wird, welche Befürchtungen sie zum Einsatz von Homeoffice haben oder in welchem zeitlichen Umfang sie Homeoffice präferieren. Anhand dieser Aussagen sollten des Weiteren Erkenntnisse gewonnen werden, in wie weit die Folgen der Pandemie die Einstellungen zum Homeoffice beeinflussten. Insgesamt umfasste dieser Teil fünf Fragestellungen.

Im Teil E wurde eine schließende Frage offen gestellt, um den Befragten die Möglichkeit zu geben, ihnen wichtige Aspekte zum Homeoffice eigenständig zu formulieren, sollten diese nicht bereits thematisiert worden sein, quasi als Resümee zum Inhalt der Umfrage.³⁵

4.3 Technische Datenreproduktion der Befragungsergebnisse

Nach Auslauf der zeitlichen Befristung der Umfrage am 25. April 2021 um 24:00 Uhr wurde eine Urliste, also eine Auflistung sämtlicher Beobachtungsmerkmale ohne Veränderungen bzw. mit den Rohdaten, technisch vom Programm „Lime Survey ExtraPol“ erstellt.³⁶ Die Urliste wurde der Zweitbetreuerin dieser Arbeit, in ihrer Eigenschaft als Hochschulangehörige, zur Verfügung gestellt.

³⁴ Vgl. Schumann, a. a. O., S. 74.

³⁵ Vgl. Jacob/Heinz/Décieux, a. a. O., S. 150.

³⁶ Vgl. Stocker/Steinke, Statistik, 2017, S. 27.

5 Auswertung der Beschäftigtenbefragung

Inhalt dieses Kapitels ist die Auswertung und Interpretation der gewonnenen Daten aus der Online-Befragung der Beschäftigten der Polizeidirektion Görlitz.

5.1 Statistische Grundaussagen

Die Grundgesamtheit, ergo die Personenmenge, über welche Informationen gewonnen werden sollen, sind alle Beschäftigten der Polizeidirektion Görlitz, mit Ausnahme von Auszubildenden bzw. Personen im Anwärterdienst.³⁷ Wie in Kapitel 5.3.1 erläutert, beträgt die Grundgesamtheit zum Stichtag 25. April 2021 1.426 Personen.

Da die Umfrage aufgrund der Veröffentlichung in ePolSax für alle Personen der Grundgesamtheit zugänglich war, erfolgte theoretisch betrachtet eine Totalerhebung. Infolgedessen werden Erläuterungen zur Stichprobenauswahl obsolet. Jedoch haben bei weitem nicht alle Beschäftigten an der Befragung teilgenommen, sodass die Antwortenden bzw. Teilnehmenden der Befragung eine Teilmenge der Grundgesamtheit, und somit eine Stichprobe, darstellen.³⁸ Aussagen zur Repräsentativität der Stichprobe werden in Kapitel 5.3 getroffen.

Im Rahmen dieser Arbeit wird im Wesentlichen auf die absolute und relative Häufigkeitsverteilung zur Beschreibung der vorliegenden Umfragedaten zurückgegriffen, somit der Auszählung von Ausprägungsmerkmalen der gewonnenen Daten bzw. der Verhältnisangabe der Häufigkeit zum Stichprobenumfang.³⁹

5.2 Aufbereitung der Urliste

Die Urliste umfasst insgesamt 342 Datensätze. Ein Datensatz umfasst jeweils alle Daten eines Umfrageteilnehmenden und erhielt technisch eine Antwort-ID, welche chronologisch aufsteigend in arabischen Ziffern in Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Datentransfers an die Umfrage-Software vergeben wurde.

Im ersten Schritt wurde die Liste auf eine logische Abfolge überprüft. Hierbei fiel auf, dass der Datensatz mit Antwort-ID 207 nicht in der Urliste enthalten war. Aufgrund der Tatsache, dass es sich lediglich um einen Datensatz handelte, wurde die Ursache der Unvollständigkeit nicht recherchiert.

Pflichtbeantwortung war nur für die drei einleitenden soziodemografischen Fragen vorgesehen. In der Folge wurde erforderlich, dass ein Mindestniveau an beantworteten

³⁷ Vgl. Zucchini et al., Statistik für Bachelor- und Masterstudenten, 2009, S. 27.

³⁸ Vgl. Braunecker, How to do Empirie, how to do SPSS, 2016, S. 37 ff.

³⁹ Vgl. Stocker/Steinke, a. a. O., S. 29.

Fragen definiert werden musste, um verwertbare Ergebnisse in Bezug auf den Arbeitstitel liefern zu können. Determiniert wird dieser Qualitätsstandard ab Möglichkeit der Beantwortung von Frage C6. respektive Frage C7. als Kernfragestellung. Entscheidend für eine Antwortmöglichkeit auf Frage C5. oder C6. ist die gewählte Antwortoption der Filterfrage C1. Maßgabe war, soviel Datensätze wie möglich in die Auswertung einfließen zu lassen, nicht zuletzt aus Wertschätzung für die investierte Zeit der Teilnehmenden.⁴⁰

Von den 342 enthaltenen Datensätzen waren 300 vollständig. Die in vorigem Absatz determinierten Mindestanforderungen erfüllten elf weitere Datensätze, folglich wurde die Urliste um insgesamt 31 Datensätze bereinigt. Eine Übersicht über die bereinigten Antwort-ID's befindet sich in Anhang I-2.

5.3 Repräsentativität der Umfrage

Eine einheitliche Definition von Repräsentativität findet sich in der Literatur nicht, obwohl in der Öffentlichkeit recht häufig von repräsentativen Befragungen die Rede ist. Für diese Arbeit soll daher unter Repräsentativität verstanden werden, dass die Stichprobe ein verkleinertes Abbild der Grundgesamtheit darstellt.⁴¹ In *Christensen/Christensen/Missong* wird ergänzend angeführt, dass eine Stichprobe hierfür ausreichend groß sein muss sowie alle Elemente der Grundgesamtheit mit gleicher Wahrscheinlichkeit in die Stichprobe Eingang finden müssen.⁴² Letzteres ist erfüllt, da alle Beschäftigten der Polizeidirektion Görlitz über einen längeren Zeitraum die Möglichkeit hatten, an der Online-Befragung teilzunehmen (siehe auch Kapitel 5.1).

5.3.1 Quantitative Repräsentativität

Ob die Stichprobe ausreichend groß ist, lässt sich anhand fixer Teilnehmerzahlen nicht pauschal beantworten.⁴³ Beispielhaft benennt *Theobald* eine Bandbreite von 50 % bis 80 % Rücklaufquote für Mitarbeiterbefragungen, allerdings unter Anwendung der E-Mail-Rekrutierung; die für diese Bachelorarbeit verwendete Form der Mitarbeiterbefragung erfolge jedoch per Selbstrekrutierung der Beschäftigten.⁴⁴ Hilfsweise wird sich in dieser Arbeit daher anderer Beteiligungsquoten ähnlicher Umfragen bedient, um einen Indikator zur Repräsentativität zu erhalten. Eine Beschäftigtenbefragung der Landespolizei Thüringen, welche ebenfalls als Online-Vollerhebung stattfand, generierte eine Rücklaufquote von 20,2 %.⁴⁵ *Meißelbach et al.* konnten in einer Online-Umfrage in der

⁴⁰ Vgl. Stocker/Steinke, a. a. O., S. 13 f.

⁴¹ Vgl. Schumann, a. a. O., S. 84.

⁴² Vgl. Christensen/Christensen/Missong, Statistik klipp & klar, 2019, S. 132-134.

⁴³ Vgl. ebd.

⁴⁴ Vgl. Theobald, Praxis Online-Marktforschung, 2017, S. 354.

⁴⁵ Vgl. Lindner, Enderbericht. Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten!, 2018, S. 22.

Landespolizei Sachsen eine bereinigte Beteiligungsquote von 15,1 % erzielen.⁴⁶ Von der Möglichkeit der Teilnahme an der aktuellen Online-Beschäftigtenbefragung in der Sächsischen Staatsverwaltung, jedoch explizit ohne Polizeieinheiten, wurde von ca. 36,5 % der Beschäftigten Gebrauch gemacht.⁴⁷ Insofern fällt auf, dass die Beteiligungsquoten bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, insbesondere bei Polizeibehörden, unter den üblichen Quoten von Mitarbeiterbefragungen bleiben.

Die im Rahmen dieser Arbeit erfolgte Mitarbeiterbefragung generierte eine Rücklaufquote von 21,81 %, gemessen anhand der bereinigten Stichprobe von 311 Datensätzen zur Grundgesamtheit von 1.426 Beschäftigten. Stichtag des Personalbestandes ist der 25. April 2021, da dies der letzte Tag der Umfrageteilnahmemöglichkeit war; Quelle der Daten ist die Personalstammdatenbank der Polizeidirektion Görlitz. Unter Berücksichtigung des Vorgenannten ergibt sich somit eine als noch befriedigend anzusehende Beteiligungsquote, welche unter rein quantitativen Gesichtspunkten repräsentative Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zulässt.

5.3.2 Repräsentativität bezogen auf die überwiegend ausgeführte Tätigkeit

Nachfolgende Tabelle 1 führt die von den Teilnehmenden selbst vorgenommene Zuordnung zu den vier übergeordneten Haupttätigkeitskategorien übersichtlich in absoluten und relativen Zahlen auf.

Zuordnung in Tätigkeitskategorie	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
Leitung	26	8,36%
Kriminalpolizeiliche Ermittlungen	128	41,16%
Streifendienst	89	28,62%
Stabs- oder Querschnittsfunktion	68	21,86%
Summe	311	100,00%

Tabelle 1: Kategorienzuordnung der überwiegend ausgeführten Tätigkeit

Aus der Personaldatenbank der befragten Behörde kann keine Datenabfrage mit dieser Merkmals-Clusterung erfolgen. Außerdem unterlag eine Zuordnung durch die Teilnehmenden zu einer der vier möglichen Antwortoptionen Leitung, Kriminalpolizeiliche Ermittlungen (KPE), Streifendienst sowie Stabs- oder Querschnittsfunktion einer subjektiven Einschätzung. Durch Erläuterungen mit Beispielen zu den Antwortoptionen im Fragebogen wurde versucht, diesen Umstand einer Falschzuordnung zu mitigieren, ein Restrisiko verblieb jedoch. Somit lag der Frage kein trennscharfes Merkmal, wie z. B.

⁴⁶ Vgl. Meißelbach et al., a. a. O., S. 62.

⁴⁷ Vgl. Härtling/Enderlein/Grage, a. a. O., S. 18.

Alter oder Geschlecht, zugrunde. Eine Aussage zur Repräsentativität mit diesem Merkmalsbezug ist folglich technisch wie qualitativ nicht seriös möglich.

Dennoch wird bei der Auswertung der Fragen zum ortsflexiblen Arbeiten bzw. zum Homeoffice dem Merkmal der überwiegend ausgeführten Tätigkeit eine Bedeutung beigemessen. Dies begründet sich damit, dass insbesondere im Polizeibereich nicht jede Tätigkeit für das Homeoffice geeignet ist, zumindest nach dem heutigen Stand von Technik und Prozessen.⁴⁸ Insofern wäre es denkbar, dass Teilnehmende mit Tätigkeiten, welche nach derzeitigem technischem bzw. organisatorischem Stand überwiegend auch außerhalb der Dienststelle zu verrichten geeignet wären, eine andere Einstellung oder andere Sichtweise auf das Thema Homeoffice aufweisen, als Teilnehmende, deren Tätigkeitsinhalte diese Kriterien derzeit nicht erfüllen. Hierüber ließe sich auch die relativ geringe Umfragebeteiligung der Beschäftigten mit Streifendienstbezug erklären, da deren Tätigkeitsinhalte am schwierigsten ins Homeoffice transferiert werden könnten und Homeoffice für diesen Beschäftigtenteil nachvollziehbarerweise eine eher nachgeordnete Bedeutung besäße.

5.3.3 Altersbezogene Repräsentativität

Von insgesamt 311 in die Stichprobe einbezogenen Teilnehmenden gehörten 8,36 % der Gruppe der bis 29-Jährigen an, 18,65 % der 30- bis 39-Jährigen, 39,23 % der 40- bis 49-Jährigen, 28,62 % der 50- bis 59-Jährigen und 5,14 % den über 60-Jährigen.

Aus der Grundgesamtheit der Beschäftigten der Polizeidirektion Görlitz sind 144 Personen (10,1 %) der Gruppe der bis 29-Jährigen zugehörig, 294 Personen (20,62 %) der 30- bis 39-Jährigen, 445 Personen (31,2 %) der 40- bis 49-Jährigen, 451 Personen (31,63 %) der 50- bis 59-Jährigen sowie 92 Personen (6,45 %) gehören zur Gruppe der 60-Jährigen und älter. Die nachfolgende Abbildung 1 veranschaulicht den Gesamtsachverhalt.

Dementsprechend ist die Kohorte der 40- bis 49-Jährigen überrepräsentiert und alle anderen Altersgruppen sind eher leicht unterrepräsentiert. Insgesamt bezogen auf das Merkmal des Alters setzt sich die Stichprobe jedoch relativ nah an der Grundgesamtheit zusammen.

⁴⁸ Vgl. Meißelbach et al., a. a. O., S. 52.

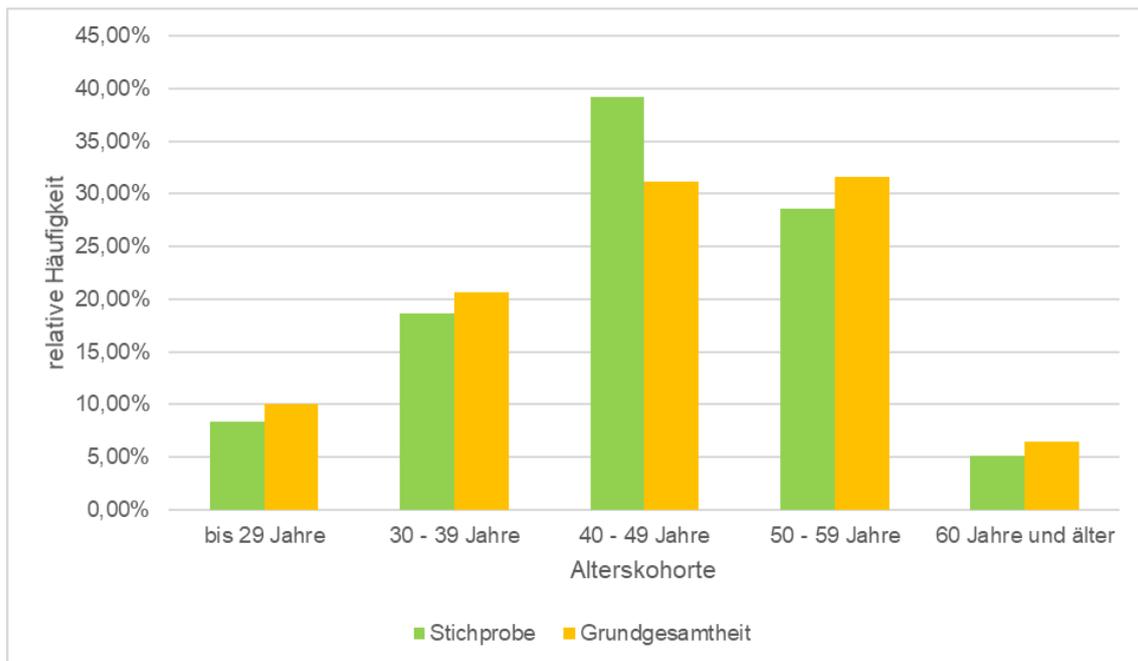


Abbildung 1: Vergleichende Übersicht zur altersbezogenen Repräsentativität

5.3.4 Repräsentativität bezüglich der Geschlechtszugehörigkeit

Zum männlichen Geschlecht fühlten sich in der Stichprobe 178 Personen, zum weiblichen Geschlecht 132 Personen und zum diversen Geschlecht eine Person der 311 in die Auswertung einbezogenen Teilnehmenden zugehörig. Folglich bildet die Stichprobe 57,23 % männliche, 42,45 % weibliche und 0,32 % diverse Befragte ab. Aufgrund der Tatsache, dass die Angaben des diversen Geschlechtes eine Einzelmeinung darstellen, wird im Rahmen von Auswertungen zu diesem Geschlecht keine Aussage getroffen.

Die Grundgesamtheit aus 1.426 Beschäftigten zum Stichtag 25. April 2021 setzt sich aus 949 (66,55 %) männlichen Personen und 477 (33,45 %) weiblichen Personen zusammen. Insofern sind Frauen in der Stichprobe relativ deutlich überrepräsentiert, Männer entsprechend unterrepräsentiert (siehe Abbildung 2).

Erläuternd muss zum diversen Geschlecht angeführt werden, dass dieses erst durch das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben, mit Wirkung vom 22. Dezember 2018, in Deutschland eingeführt, und hierdurch die §§ 22 Abs. 3 bzw. 45b Personenstandsgesetz (PStG) geändert bzw. neu aufgenommen wurden. Eine Aktualisierung der Personaldatenbank bezüglich des nun möglichen dritten Geschlechts erfolgte allein aufgrund der geänderten Rechtslage jedoch nicht. Unter Berücksichtigung des Vorgenannten erscheint plausibel, dass sich Beschäftigte der Polizeidirektion Görlitz dem diversen Geschlecht zugehörig fühlen und dies in Umfragen entsprechend angeben, obwohl die Personaldatenbank bisher keine Zugehörigkeit zum diversen Geschlecht ausweist.

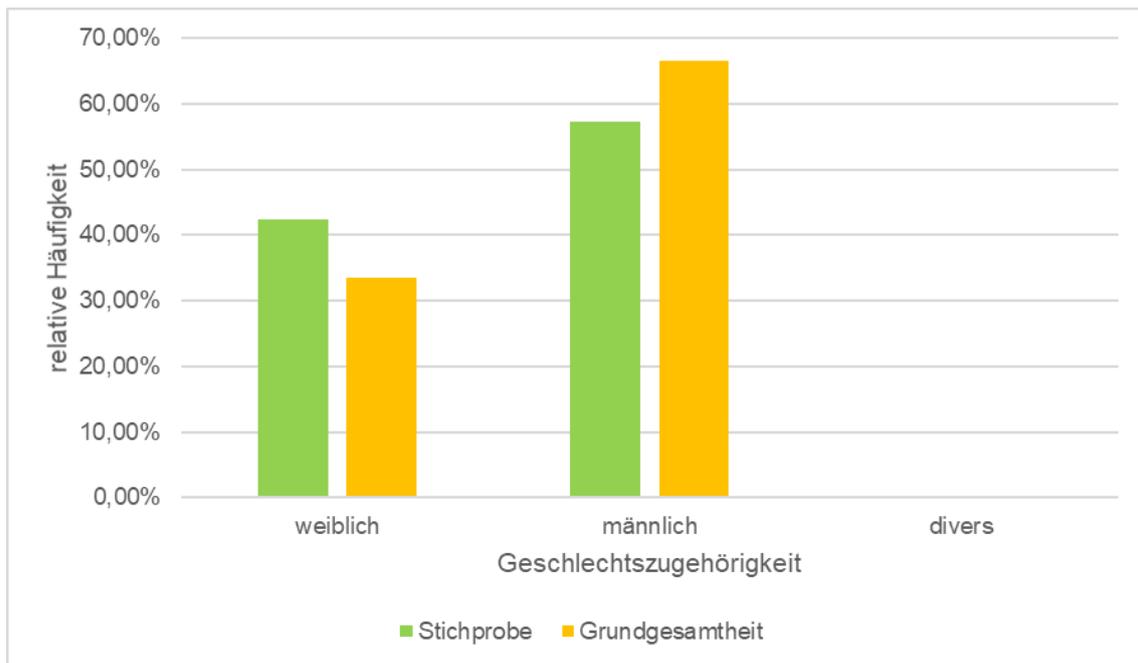


Abbildung 2: Vergleichende Übersicht zur geschlechtsbezogenen Repräsentativität

5.4 Erfahrungen mit ortsflexiblem Arbeiten vor Pandemiebeginn

In Frage B1. wurde nach eventuellen Vorerfahrungen zum Homeoffice vor der Viruspan-
demie, ggf. auch bei vorherigen Beschäftigungsverhältnissen, gefragt. Zum einen war
mit dieser Frage beabsichtigt in Erfahrung zu bringen, wie hoch der Anteil der mit Home-
office erfahrener Beschäftigter ist, zum anderen sollten eventuelle Tendenzen bei weite-
ren Fragen offenbar werden.

Insgesamt haben 56 (bzw. 18,0 %) der Teilnehmenden bereits Erfahrungen mit Home-
office vor der Pandemie sammeln können, der ganz überwiegende Anteil in Höhe von
255 (bzw. 82,0 %) Teilnehmenden jedoch nicht. Bei Leitungsfunktionen ist der Anteil
Vorerfahrener am höchsten mit 30,77 %. 47 von den Vorerfahrenen hatten auch wäh-
rend der SARS-CoV-2-Pandemie die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten (Frage C1.).
Somit verbleiben lediglich neun Befragte (bzw. 2,89 % aller Befragten), bei denen Vor-
erfahrungen relevant für Folgefragen sein könnten.

Vor dem Hintergrund der geringen Relevanz dieser Frage, wurde in den Auswertungen
der Folgefragen auf dieses Merkmal nicht mehr referenziert.

5.5 Pandemiebedingte Homeoffice-Erfahrungen

Die Frage C1. ist die erste Filterfrage der Umfrage. Sie diente dazu, Befragte in zwei
Gruppen zu teilen. Zum einen diejenigen, welche eigene Erfahrungen mit Homeoffice
während der SARS-CoV-2-Pandemie sammeln konnten, zum anderen die Gruppe der
Unerfahrenen bezogen auf das Thema Homeoffice. Somit wurde eine verbesserte

Qualität der Befragung gewährleistet, da Teilnehmende nur solche Folgefragen gestellt bekamen, die für sie auch von Relevanz waren.⁴⁹

Vorangestellt muss, wie im vorangegangenen Unterkapitel bereits erwähnt, benannt werden, dass bei den Befragten ohne Homeoffice-Erfahrungen während der Pandemie ein geringer Anteil von neun Personen enthalten ist, die bereits vor der Pandemie Gelegenheit zum Arbeiten im Homeoffice hatten. Jene neun Personen sind de facto keine Unerfahrenen bei Homeoffice-Tätigkeiten. Da sie mit 4,86 % aber nur einen sehr überschaubaren Anteil aller Beschäftigten ohne pandemiebedingter Homeoffice-Möglichkeit ausmachen, wird eine daraus resultierende mögliche Unschärfe in der Analyse als akzeptabel bewertet.

Eine Mehrheit von 59,49 % bzw. 185 der in die Auswertung einbezogenen Befragten hatte während der SARS-CoV-2-Pandemie keine Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten. Ein vergleichbares Ergebnis lieferte auch die Studie von *Meißelbach et al.*, demnach 68,0 % der dortigen Teilnehmenden kein Homeoffice bis zum Befragungszeitpunkt genutzt haben.⁵⁰ Aufgrund der Filterwirkung der Frage wurden Mitarbeitende ohne Homeoffice-Gelegenheit direkt zur Frage C7. weitergeleitet (siehe Kapitel 5.7.2). 124 Befragte (bzw. 39,87 %) gaben an, Erfahrungen im ortsflexiblen Arbeiten während der Pandemie gemacht zu haben, zwei Teilnehmende (0,64 %) haben diese Frage nicht beantwortet, siehe Tabelle 2.

Antwortoption	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
Ja	124	39,87 %
Nein	185	59,49 %
Keine Antwort	2	0,64 %
Summe	311	100,00 %

Tabelle 2: Übersicht pandemiebedingte Homeoffice-Erfahrung

Unter Berücksichtigung der überwiegend ausgeführten dienstlichen Tätigkeit zeigt sich bei der Ausnutzungsmöglichkeit von Homeoffice die in Abbildung 3 visualisierte Aufteilung.

⁴⁹ Vgl. Petersen, *Der Fragebogen in der Sozialforschung*, 2014, S. 96 f.

⁵⁰ Vgl. Meißelbach et al., a. a. O., S. 50 f.

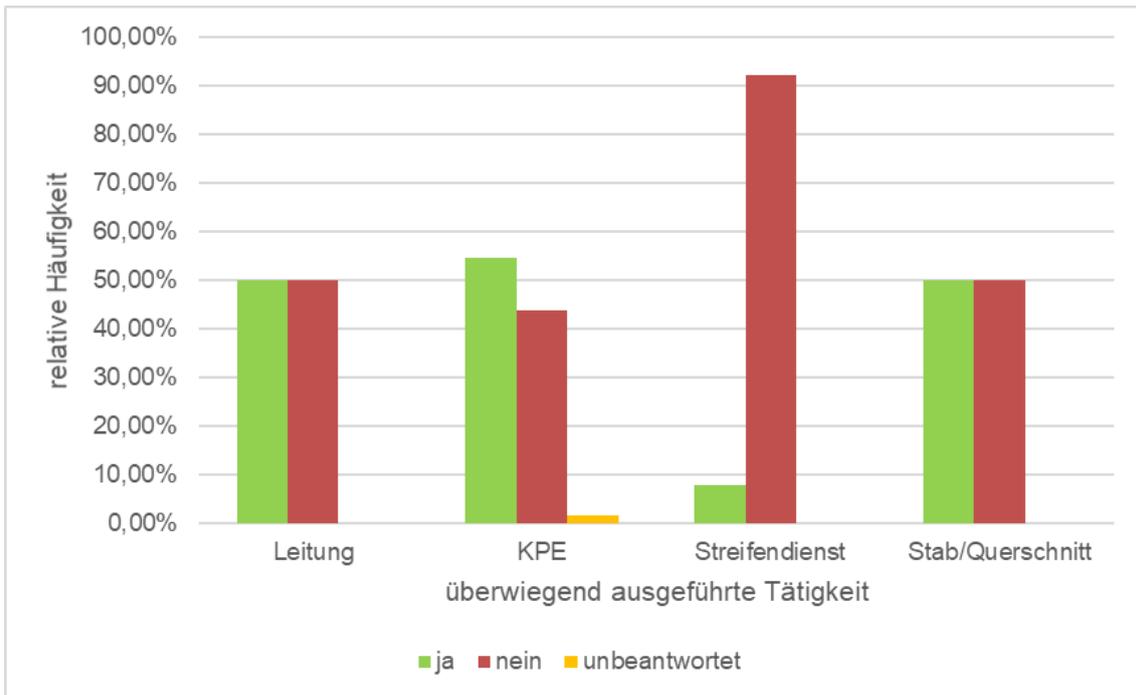


Abbildung 3: Pandemiebedingte Homeoffice-Erfahrungen nach Tätigkeitsbereich

Bei Teilnehmenden aus Leitungsfunktionen sowie aus Stabs- und Querschnittsfunktionen teilen sich Erfahrungen im Homeoffice paritätisch auf, ergo konnte jeweils die Hälfte der Befragten aus diesen Funktionen entsprechend im Homeoffice arbeiten. Bedienstete im Bereich der KPE zeigen ein ähnliches Bild, eine knappe Mehrheit von 54,69 % können oder konnten außerhalb der Dienststelle arbeiten. Dass demgegenüber lediglich 7,87 % der Teilnehmenden mit überwiegender Streifendiensttätigkeit Homeoffice-Erfahrungen sammeln konnten, verwundert nicht, da diese Tätigkeiten im Wesentlichen nur sporadisch im Homeoffice leistbar sind, siehe hierzu auch Ausführungen in Kapitel 5.3.2.

Unter Berücksichtigung der Altersstruktur fällt auf, dass in der jüngsten Kohorte der bis 29-Jährigen die mit deutlichem Abstand geringsten Erfahrungen im Homeoffice möglich waren; die Quote der Erfahrenen liegt dort bei 15,38 %. Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass jüngere Bedienstete tendenziell häufiger Tätigkeiten ausüben, welche sich nicht zum Homeoffice eignen. Ein Indiz hierfür liefert der Anteil der Befragten mit Streifendienstbezug je Alterskohorte. Dieser fällt mit zunehmendem Alter ab, wie nachfolgend in Abbildung 4 veranschaulicht wird. Auf Einschränkungen bzgl. der altersbezogenen Repräsentativität gemäß Kapitel 5.3.3 wird verwiesen.

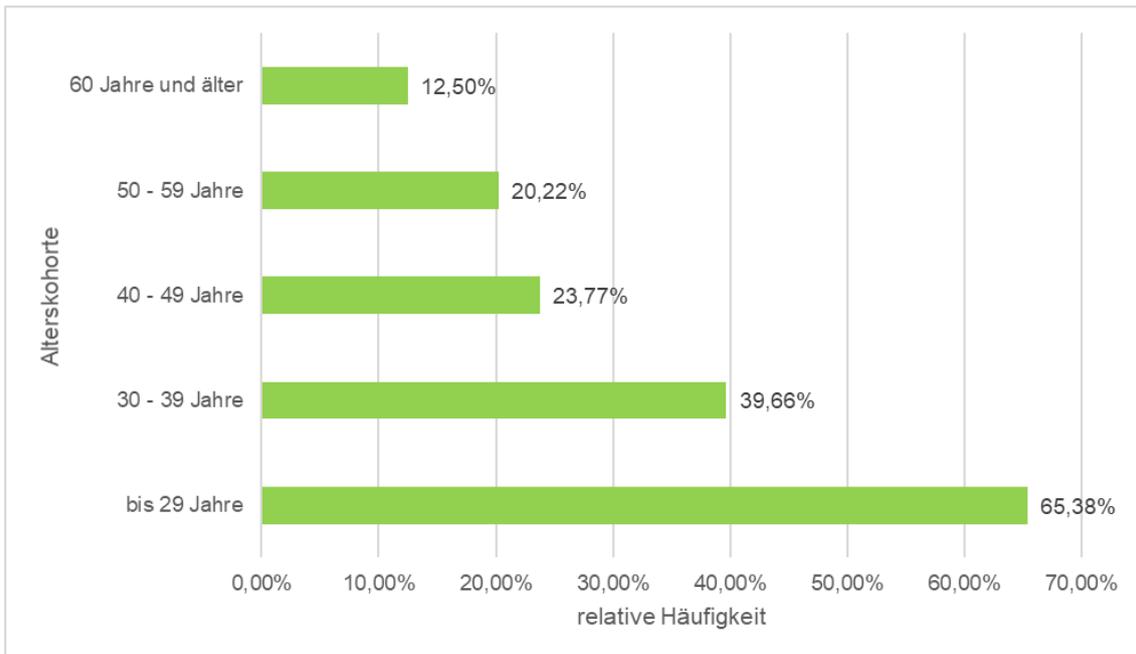


Abbildung 4: Befragte mit Streifendienstbezug nach Alterskohorten

In den anderen Alterskohorten liegt der Wert der Homeoffice-Erfahrenen in einer eher geringen Spannweite von 40,98 % (bei den 40- bis 49-Jährigen) bis 50,00 % (bei den 60-Jährigen und älter); aus Tabelle 3 können die nach Alter gruppierten relativen Werte entnommen werden.

Alterskohorte	relativer Anteil mit Homeoffice-Erfahrung	relativer Anteil ohne Homeoffice-Erfahrung	keine Antwort
bis 29 Jahre	15,38 %	84,62 %	0,00 %
30 – 39 Jahre	43,10 %	56,90 %	0,00 %
40 – 49 Jahre	40,98 %	58,20 %	0,82 %
50 – 59 Jahre	41,57 %	57,30 %	1,13 %
60 Jahre und älter	50,00 %	50,00 %	0,00 %

Tabelle 3: Altersbezogene Homeoffice-Erfahrungen

Geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich nicht ableiten. So konnten 42,42 % bzw. 56 der befragten Frauen Homeoffice nutzen, von den männlichen Befragten waren es nur geringfügig weniger bei 38,20 % bzw. 68. Das dritte Geschlecht bleibt aufgrund der erhaltenen Einzelaussage unberücksichtigt.

5.6 Produktivität der Arbeit außerhalb der Dienststelle

Anhand aktueller Forschungen zeigt sich, dass Arbeitnehmende im Homeoffice gegenüber denjenigen ohne diese Option motivierter und zufriedener mit ihrer Arbeit sind;

dabei wirkt bereits allein die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten als Treiber von Motivation, Produktivität und Engagement.⁵¹

Von Interesse erschien daher von allen Teilnehmenden mit Homeoffice-Erfahrung zu erfragen, ob sie ihre Arbeit im Homeoffice als produktiver einschätzten als ihre Arbeitsleistungen in Präsenz an ihrer Dienststelle. Die Frage C2. fungierte dabei ebenfalls als Filterfrage, um die im Homeoffice Erfahrenen erneut in zwei Gruppen zu unterteilen; zum einen in die nach eigener Einschätzung produktiver im Homeoffice Arbeitenden und zum anderen in die außerhalb der Dienststelle weniger produktiv Arbeitenden. Dabei stand erneut die Anwenderfreundlichkeit des Fragebogens im Vordergrund. Für die erste Halbgruppe ergab sich eine Anschlussfrage (C3.), für die zweite Halbgruppe ergaben sich zwei Folgefragen (C4. und C5.); die Frage C6. war wieder für alle 124 Homeoffice-Erfahrenen zu beantworten.

Insofern ist generell zu berücksichtigen, dass, aufgrund der mehrfachen Filterfragen bzw. der daraus ergebenden Teilgruppen, bei einer Bezugnahme auf soziodemografische Merkmale, zum Teil sehr kleine Teilnehmerzahlen entstehen. So haben nur sieben Beschäftigte aus dem Bereich Streifendiensttätigkeit Erfahrungen im Homeoffice sammeln können, bei einer weiteren Untergliederung in produktiver oder unproduktiver im Homeoffice entstanden so kleine Teilmengen, dass der Bereich Streifendienst in der verbalen Bewertung in diesem Kapitel mit Unterkapiteln keine Berücksichtigung findet, in Abbildungen werden diese der Vollständigkeit halber jedoch aufgeführt.

Eine deutliche Mehrheit von 78 Personen (bzw. 62,90 %) empfanden ihre Leistung im Homeoffice als produktiver, 41 (bzw. 33,07 %) gaben eine gesunkene Produktivität an, fünf Befragte (bzw. 4,03 %) machten hierzu keine Angabe.

5.6.1 Produktivitätssteigerung im Homeoffice

In Frage C3. wurden von Teilnehmenden mit produktivitätssteigernder Homeoffice-Erfahrung die Gründe hierfür erfragt. Die Frage war halboffen konzipiert mit sechs vorgefertigten Antwortmöglichkeiten und einer Option „Sonstiges“ mit anschließendem Freitextfeld, Mehrfachnennungen waren möglich. Insofern ist zu beachten, dass die Summe der einzelnen Antworten bzw. Nennungen nicht 78 und die entsprechende Quotensumme nicht 100 % ergibt. Abbildung 5 vermittelt einen Überblick zur Häufigkeit der gegebenen Antwortoptionen.

⁵¹ Vgl. Lott, Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun?, 2020, S. 10.

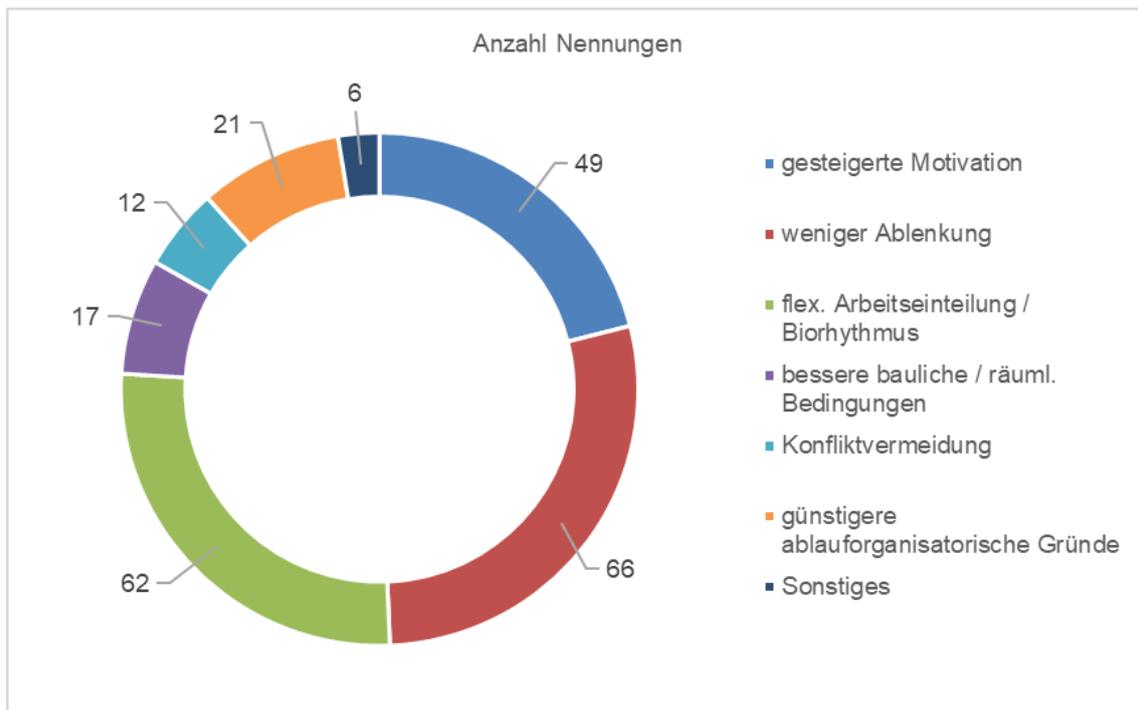


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der Produktivitätssteigerungsgründe im Homeoffice

Insgesamt erfolgten 233 Nennungen, verteilt auf alle Antwortoptionen. Mit 66 Nennungen ist die zweite Antwortoption „weniger Ablenkung“ der häufigste angegebene Grund, warum Bedienstete im Homeoffice produktiver arbeiten konnten. Markant erscheint, dass über alle Tätigkeitsfelder hinweg, mit Ausnahme der Streifendiensttätigkeit, Zustimmungswerte > 80 % je Tätigkeitsfeld zu diesem Aspekt zu verzeichnen sind. In der Antwortmöglichkeit waren die Beispiele Bürgerkontakte, Telefongespräche und Kollegenaustausch vorgegeben. Bemerkenswert erscheint hier der Fakt, dass Homeoffice zur diesbezüglichen Steigerung der Produktivität nicht zwingend erforderlich wäre, sondern Änderungen prozessualer und / oder räumlicher Strukturen in der Dienststelle denselben Effekt erzielen könnten.

Untermauert wird die Erkenntnis, dass im Homeoffice weniger Störungen oder Ablenkungen vom Arbeitsprozess erlebt werden, auch von einer durch das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO durchgeführten aktuellen Studie.⁵² „Ungestörtes Arbeiten“ war auch in der Beschäftigtenbefragung in der Sächsischen Staatsverwaltung die häufigste Antwortkategorie bei der offenen Antwortoption zur Frage von Vorteilen beim Arbeiten von zu Hause. Des Weiteren gaben 50,7 % der dortigen Befragten an, im Homeoffice eine bessere Konzentration auf Arbeitsaufgaben wahrzunehmen.⁵³ Auch der Umkehrschluss aus der Studie vom *Deutschen Gewerkschaftsbund*, dass die dem Homeoffice ablehnend gegenüberstehenden Befragten dies aufgrund von

⁵² Vgl. Bockstahler/Jurecic/Rief, Homeoffice Experience, 2020, S. 31, 45–47.

⁵³ Vgl. Härtling/Enderlein/Grage, a. a. O., S. 35 f.

Konzentrationsstörungen oder Ablenkungen zu Hause nicht möchten, zeigt ein ähnliches Bild, da diese Antwortoption nur vergleichsweise selten angegeben wurde.⁵⁴

Die dritte Antwortoption „flexible Einteilung des Arbeitspensums / Orientierung am Biorhythmus“ wurde knapp folgend mit 62 Nennungen am zweithäufigsten angegeben. Auch hier ließen sich ohne Homeoffice, bspw. über eine weitgehende Flexibilisierung von Arbeitszeiten an Dienststellen, Synergien heben, wenngleich aus Beschäftigtensicht diesem Aspekt durch Arbeit im Homeoffice effektiver Rechnung getragen werden könnte, da ggf. sonst untätig mehrfach erforderliche Wege zur Dienststelle vermieden würden.

Die weiteren vier vorgegebenen Antwortoptionen wurden deutlich seltener als Grund für eine Produktivitätssteigerung im Homeoffice angeführt, weshalb auf eine genauere Betrachtung verzichtet wird, mit Ausnahme der fünften Antwortoption „Vermeidung von bestehenden persönlichen Konflikten im Arbeitsumfeld“, da auch geringere Zustimmungswerte bei dieser Begründung Beachtung geschenkt werden sollte.

Konfliktvermeidung wurde zwölf Mal als Grund gewählt und zeigt auf, dass nahezu jeder zehnte Teilnehmende (9,68 %) mit Homeoffice-Erfahrung Konflikte im Arbeitsumfeld austrägt, welche seine Produktivität negativ beeinträchtigen. Dabei entfallen acht Nennungen auf den Bereich KPE und vier Nennungen auf das Tätigkeitsfeld von Stabs- oder Querschnittsfunktionen. Bezogen auf das Geschlecht scheinen Frauen deutlich häufiger vor Konflikten ins Homeoffice zu „flüchten“ als Männer, da nahezu jede fünfte weibliche Teilnehmerin (acht Nennungen) von denen, welche Homeoffice als produktiver wahrnahmen, diese Antwortoption wählte. Bei ihren männlichen Kollegen wählte in etwa nur jeder zehnte Teilnehmende (vier Nennungen) von denen, die Homeoffice als produktiveren Arbeitsort einschätzten, diese Antwortmöglichkeit. Grundsätzlich wäre eine tiefergehende Untersuchung notwendig, um wirksame Lösungsstrategien zu entwickeln. Offenkundig wird jedoch, dass Homeoffice als Fluchtinstrument vor Konflikten genutzt wird und Flucht zwar das menschlich naheliegendste Konfliktlösungsinstrument darstellt, dies aber keine Lösung im eigentlichen Sinne ist.⁵⁵ Ggf. kann die spezifische Schulung von Mitarbeitern oder die Etablierung von standardisierten Konfliktverfahren auch in der öffentlichen Verwaltung eine lohnenswerte Investition darstellen.⁵⁶

Vom optionalen Freitextfeld wurde sechsmal Gebrauch gemacht. Zweimal wurde bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. abgesicherte Kinderbetreuung genannt,

⁵⁴ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, a. a. O., S. 10.

⁵⁵ Vgl. Schwarz, Konfliktmanagement, 2014, S. 283 f.

⁵⁶ Vgl. Pözl, Wo nur der Wandel das Beständige ist, 2014, S. 196.

welche auch unter der ersten Antwortoption kategorisierbar wären. Drei Antworten können unter „Erfolgsdruck“ zusammengefasst werden, da der eigene Ansporn oder die Furcht als faul zu gelten produktivitätsfördernd wirkten. Eine Nennung erfolgte zur verbesserten Wahrnehmung von Sonderterminen (z. B. Veranstaltungen) aufgrund der Nutzung digitaler Medien, sodass diese Antwort auch der sechsten Option bzgl. günstigerer ablauforganisatorischer Bedingungen zugerechnet werden könnte. Zur Auswertung der offenen Antwortoption wurde sich der Technik der Strukturierung bzw. deduktiven Kategorienanwendung bedient.⁵⁷ Dies trifft auch auf alle weiteren Auswertungen von offenen Antworten im Rahmen dieser Arbeit zu.

5.6.2 Homeoffice-bedingte verminderte Produktivität

Die Fragen C4. und C5. wurden nur denjenigen Teilnehmenden mit Homeoffice-Erfahrung gestellt, die in Frage C2. angaben, weniger produktiv im Homeoffice arbeiten zu können; in Summe waren das 41 Befragte.

Inhaltlich ging Frage C4. den Gründen für eine Produktivitätsverminderung im Homeoffice nach, war halboffen gestellt mit neun vorformulierten Antwortmöglichkeiten und einer Option „Sonstiges“ mit zugehöriger Freitextbox. Aufgrund der ebenfalls vorhandenen Mehrfachnennungsmöglichkeit wurden insgesamt 119 Nennungen von den 41 Teilnehmenden vorgenommen, wovon drei Nennungen auf die Freitextoption entfallen.

Bezogen auf das Geschlecht nehmen männliche Beschäftigte sich mehr als doppelt so häufig unproduktiver im Homeoffice wahr, als weibliche. Der Anteil weniger produktiver Männer lag bei 44,12 % aller männlichen Befragten mit Homeoffice-Erfahrung, nur 19,64 % der im Homeoffice erfahrenen weiblichen Teilnehmenden empfanden ihre Leistung weniger produktiv.

Ohne Berücksichtigung der derzeit für Homeoffice eher weniger geeigneten Streifen diensttätigkeit erscheint markant, dass nur Führungskräfte sich mehrheitlich unproduktiver im Homeoffice wahrnahmen (53,85 %). So teilte in etwa nur noch jeder dritte Beschäftigte der KPE diese Einschätzung (32,86 %) bzw. sogar nur jeder Fünfte im Bereich Stabs- oder Querschnittsfunktionen (20,59 %). Eine mögliche Erklärung für die abweichende Einschätzung von Führungskräften könnte in einer geänderten Wahrnehmung der Arbeitsbelastung liegen, da gemäß *Meißelbach et al.* Beschäftigte der Laufbahngruppe 2.2 (dies dürften mehrheitlich Führungskräfte nach Definition der dieser Arbeit zugrunde liegenden Umfrage sein) eine deutlich häufigere zunehmende Arbeitsbelastung konstatierten, als Beschäftigte niedrigerer Laufbahngruppen.⁵⁸ Eine aktuelle Studie

⁵⁷ Vgl. Mayring, *Qualitative Inhaltsanalyse*, 2015, S. 97.

⁵⁸ Vgl. Meißelbach et al., a. a. O., S. 49 f.

der *Bertelsmann Stiftung* bescheinigt Führungskräften allgemein ebenfalls eine besondere Verantwortung beim Führen auf Distanz, welche mit einer erhöhten Arbeitsbelastung bzw. einer erweiterten Schutzfunktion einhergeht.⁵⁹ Insofern liegt nahe, dass auch Führungskräfte der Polizei unter diesen Aspekten besonderen Erfordernissen unterworfen sind bzw. waren, die Einfluss auf die wahrgenommene Produktivität ausübten.

Die Aufteilung der Antworten auf die einzelnen Begründungen sind übersichtlich der nachfolgenden Abbildung 6 entnehmbar.

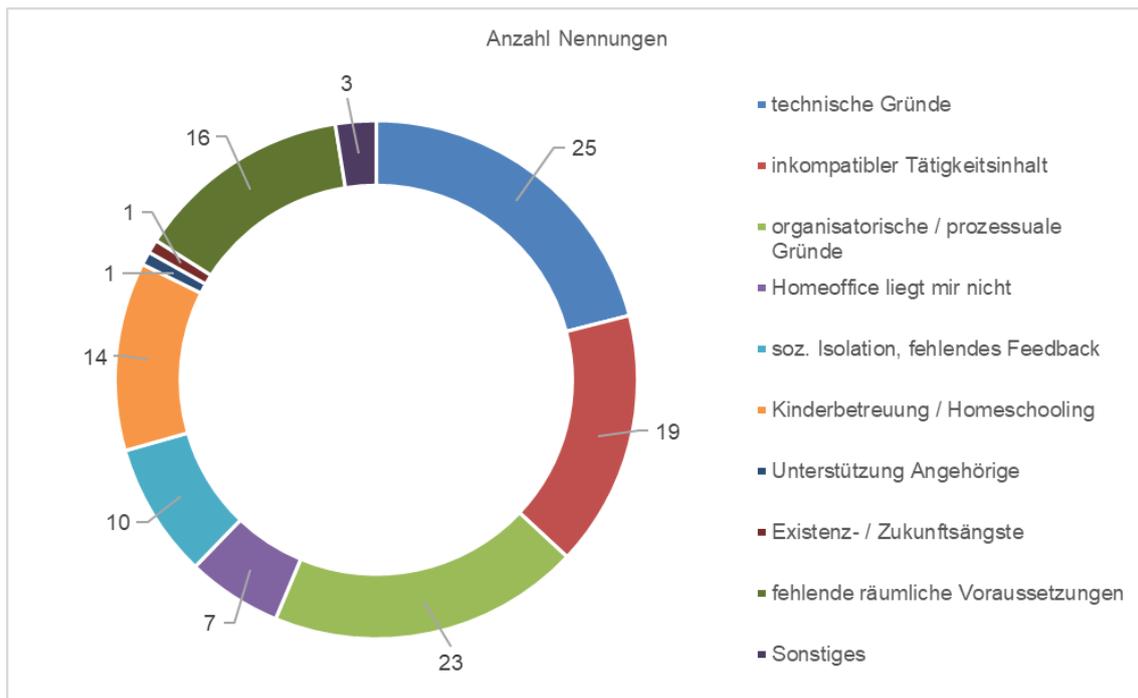


Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung der Gründe für Produktivitätsminderungen im Homeoffice

Am häufigsten wurden fehlende oder unzureichende technische Voraussetzungen (z. B. Internetverbindung, Hard- und Software) mit 25 Nennungen angegeben. Hierbei fällt auf, dass bei Leitungsfunktionen dieser Grund relativ selten als zutreffend bewertet wurde (28,57 %). 65,22 % Zustimmung der Personen mit produktivitätsmindernder Homeoffice-Erfahrung aus dem Bereich KPE bzw. 85,71 % bei Stabs- bzw. Querschnittsfunktionen stellen hierzu einen deutlichen Gegensatz dar.

Organisatorische Gründe (z. B. zeitverzögerte Einbindung Prozessbeteiligter, Versorgung mit Informationen / Akten etc.) folgen mit 23 Nennungen auf dem zweiten Rang der Produktivitätshemmnisse. Auch bei dieser Begründung heben sich die Angaben von Führungskräften deutlich von denen der anderen Tätigkeitsgruppen ab, da sechs von sieben Führungskräften (85,71 %) diesen Grund angegeben hatten. Mit 57,14 % der

⁵⁹ Vgl. Feinstein/Habich/Spilker, Home-Office – eine Erfolgsgeschichte mit Schattenseiten, 2021, S. 7 f.

Beschäftigten aus dem Bereich der Stabs- und Querschnittsaufgaben bzw. 52,17 % bei den KPE, die ebenfalls organisatorische Gründe ursächlich für Produktivitätseinbußen sahen, wird eine entsprechend große Abweichung der Einschätzung offensichtlich. Ein zentraler Aspekt dieser Antwortmöglichkeit ist der facettenreiche Bereich der Kommunikation innerhalb der Organisation, quasi als Verbindungselement zwischen den einzelnen Organisationseinheiten.

Knorre beschreibt, dass für eine agile Verwaltung, die ihre Produktivitätspotenziale zu heben versucht, eine kommunikationszentrierte Führung im Zentrum allen Handelns stehen sollte.⁶⁰ Nach *Ebert* bringt die Führung von virtuellen bzw. räumlich verteilten Teams zahlreiche Besonderheiten mit sich und hat andere Anforderungen, insbesondere um die Motivation und Kommunikation im Team zu erhalten und zu fördern sowie Leistungen einzufordern und zu überprüfen.⁶¹ Polzeispezifische Literatur sieht bei Führungskräften ebenfalls besondere Ansprüche an die Kommunikation gesetzt, um räumliche, mentale und operationale Distanzen im Team überwinden zu können, die aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung der Organisation entstanden sind. Neben erforderlicher IT- und Medienkompetenz werden demnach zunehmend auch Empathie und emotionale Intelligenz bei Führungskräften entscheidende Faktoren für erfolgreiche Organisationsabläufe in digitalen Teams darstellen.⁶² Insofern korrespondieren die Ergebnisse der Befragung mit den Aussagen der Fachliteratur, indem besonders Führungskräfte in einer kurzfristig geänderten Organisationsstruktur von Teams, z. B. durch Homeoffice, vor neue Herausforderungen gestellt werden, welche zumindest ihre gefühlte Produktivität vermindern.

Aufgrund von 19 Nennungen ist die Inkompatibilität des Tätigkeitsinhaltes der dritthäufigste genannte Grund für eine reduzierte Arbeitsproduktivität im Homeoffice. Fünf von sieben Führungskräften (71,43 %) schätzten ihren Tätigkeitsinhalt als nicht vereinbar mit dem Homeoffice ein. Etwas weniger als die Hälfte (42,48 %) der Beschäftigten im Bereich KPE und eine deutliche Minderheit von 28,57 % aus dem Bereich Stabs- und Querschnittsfunktion empfanden ihren Arbeitsinhalt ebenfalls nicht kompatibel mit der ortsflexiblen Arbeitsweise. Insofern bleibt festzuhalten, dass die Mehrheit der im Homeoffice erfahrenen Beschäftigten ohne Führungs- oder Streifendienstbezug ihre Aufgaben zum einen für das Homeoffice geeignet ansahen und zum anderen mindestens gleichwertig produktiv bearbeitet empfanden im Vergleich zur Präsenz am Dienort.

⁶⁰ Vgl. Knorre, *Agiles Verwaltungsmanagement und interne Kommunikation*, 2020, S. 46.

⁶¹ Vgl. Ebert, *Verteiltes Arbeiten kompakt*, 2020, S. 56 f.

⁶² Vgl. Hering/Vera, *Polizei 4.0 und digitale Arbeitswelt*, 2020, S. 228 f.

Markant erscheint auch, dass Gründen, welche coronabedingte Sonderumstände umfassten, keine tragende Rolle bezogen auf die Produktivität zukam. Mit 14 Nennungen war parallele Kinderbetreuung / Homeschooling zum Homeoffice die meistgenannte Begründung aus dieser Kategorie. Pflege oder Unterstützung von Angehörigen sowie Existenz- oder Zukunftsängste erhielten jeweils nur eine Nennung. Bezüglich der Antwortoption Kinderbetreuung / Homeschooling muss angemerkt werden, dass im Rahmen der Umfrage nicht erhoben wurde, ob und welchen Alters Kinder im selben Hausstand lebten. Insofern sind weitergehende Rückschlüsse nur sehr eingeschränkt möglich.

Allerdings erhob die nachfolgende Frage C5., welchen Grund aus Frage C4. die 41 Teilnehmenden als hauptursächlichen Umstand einer abgesenkten Produktivität ansahen. Mit jeweils neun Nennungen rangiert die parallele Kinderbetreuung / Homeschooling, zusammen mit dem inkompatiblen Tätigkeitsinhalt und den organisatorischen Gründen, auf dem ersten Platz der Hauptgründe. Insofern kann aus den Umfrageergebnissen der Rückschluss gezogen werden, dass, wenn Homeoffice mit Kinderbetreuung zusammenfällt, dies die wahrgenommene Produktivität der Beschäftigten gravierend negativ beeinflusst, aktuelle Studien stützen diese Aussage. *Ahlers/Mierich/Zucco* zeigen ebenfalls auf, dass erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice eine abgesicherte Kinderbetreuung bedingt.⁶³ Gemäß *Kunze/Hampel/Zimmermann* ist insbesondere für eine langfristige Homeoffice-Tätigkeit eine Kinderbetreuung bzw. der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sicherzustellen, um das Homeoffice effektiv nutzen zu können.⁶⁴ Die Beschäftigtenbefragung von *Härtling/Enderlein/Grage* in der Sächsischen Staatsverwaltung kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass paralleler Betreuungsaufwand für Kinder oder Angehörige als stark negativ beeinflussend im Homeoffice wahrgenommen wird.⁶⁵

Technische Gründe belegen mit acht Nennungen den vierten Rang der Hauptursachen gesunkener Produktivität. Gleichzeitig wurden sie als häufigste Begründung für eine reduzierte Homeoffice-Produktivität angegeben. Insofern scheinen technische Hemmnisse zwar häufig vorzukommen, aber in ihrer Intensität weniger stark zu wirken als andere Faktoren. In Betracht kommen auch Kompensationseffekte, da z. B. bei einer langsamen Internetverbindung oder bei veralteten Hardware-Komponenten die technisch lange Bearbeitungs- / Bereitstellungszeit für andere Aufgaben verwendet werden könnte. Bei organisatorischen oder tätigkeitsbezogenen Hindernissen ist das z. B. nur schwerlich möglich.

⁶³ Vgl. Ahlers/Mierich/Zucco, Homeoffice, 2021, S. 20 und 30.

⁶⁴ Vgl. Kunze/Hampel/Zimmermann, Homeoffice in der Corona-Krise, 2020, S. 6.

⁶⁵ Vgl. Härtling/Enderlein/Grage, a. a. O., S. 33.

Sonstige Angaben wurden dreimal getätigt und betrafen zweimal die Kategorie Technik und einmal die Kategorie Führung / Hierarchie. Zum technischen Bereich kann die Aussage, dass eine Anzeige der privaten Telefonnummer beim Empfänger unglaublich wirkt, sowie die Aussage, dass Datenschutzbedenken seitens des Beschäftigten bestehen, hinzugefügt werden. Zum Bereich Führung / Hierarchie kann gezählt werden, dass Homeoffice durch die Verwaltung der Dienststellenleitung verweigert wird. Diese Antwort ist nicht konsistent mit den vorherigen Antworten des Teilnehmenden, da dieser angab, Erfahrungen mit Homeoffice gemacht zu haben etc. Aufgrund der geringen Nutzung der Freitextmöglichkeit, erfolgt keine detaillierte Auswertung.

Abbildung 7 gibt abschließend einen Überblick über die Verteilung der angegebenen hauptsächlichen Produktivitätshemmer.

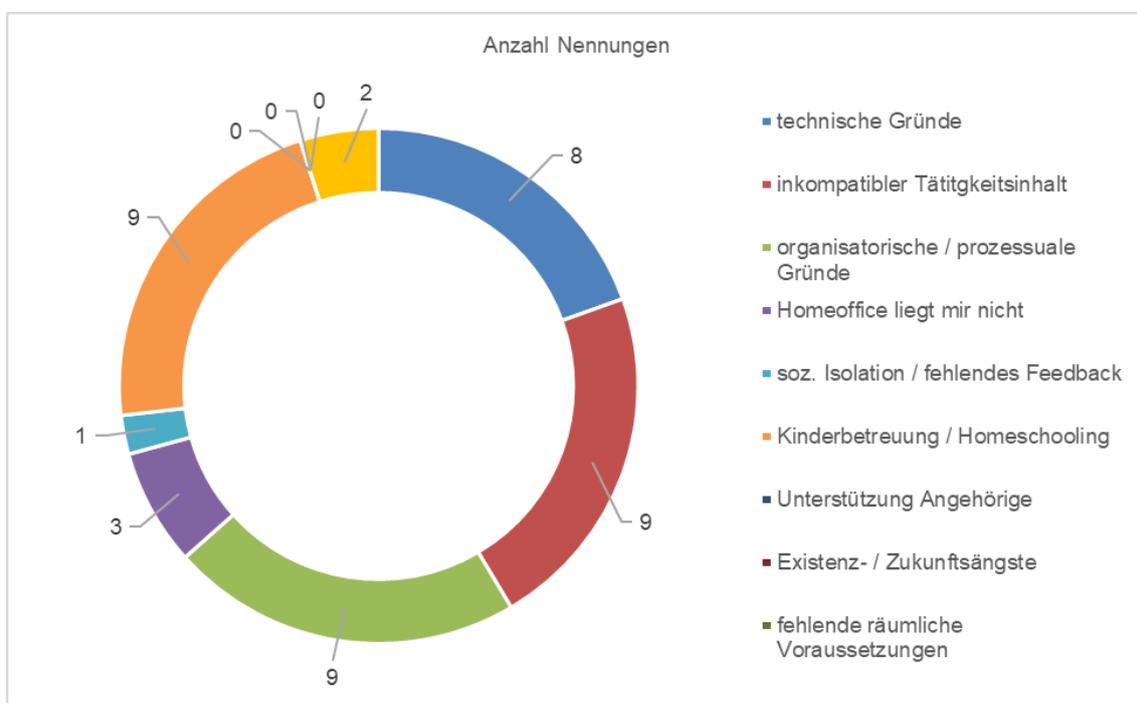


Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung der Hauptgründe für Produktivitätsminderungen

5.7 Veränderungen der Einstellung zum ortsflexiblen Arbeiten bzw. Homeoffice aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie

Inwiefern eine Pandemie und die daraufhin ergriffenen Maßnahmen dazu geführt haben, dass Beschäftigte in einer Polizeidirektion ihre Einstellung zum ortsflexiblen Arbeiten änderten, ist ein zentraler Aspekt dieser Arbeit. Grundsätzlich sollte auch eruiert werden, ob sich signifikante Unterschiede bei Einstellungen von Mitarbeitenden mit Homeoffice-Erfahrung gegenüber jenen ohne diese Erfahrung ergaben. Somit wurde für beide Teilgruppen der Beschäftigten eine separate Frage konzipiert, welche im Detail in gesonderten Unterkapiteln behandelt werden.

Zielführend lässt sich das summarische Einstellungsergebnis beider Teilgruppen vorwegnehmen. Von allen 311 Teilnehmenden hatte nur etwa jeder Zehnte (9,32 %) eine ablehnende Einstellung zum Homeoffice, eine knappe Mehrheit von 53,06 % befürwortete das Homeoffice. Eine relativ große Anzahl Beschäftigter (35,37 %) gab eine neutrale Einstellung zu diesem Thema an, 2,25 % gaben keine Antwort auf die entsprechende Frage (siehe auch Abbildung 8 mit absoluten Werten).

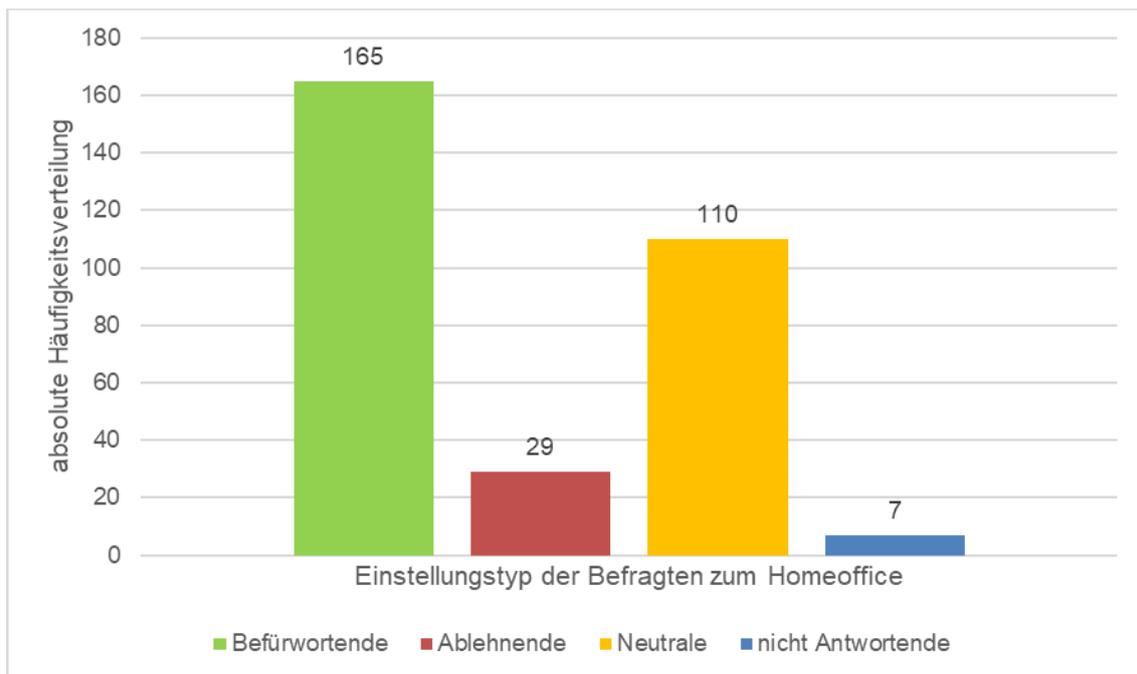


Abbildung 8: Einstellungen zum Homeoffice - kumulative Betrachtung unabhängig von Erfahrungen

Über alle Teilnehmenden hinweg betrachtet stellt sich heraus, dass die coronabedingten Erfahrungen während des Lockdowns, unabhängig von eigenen Erfahrungen, bei nahezu der Hälfte der Befragten (42,44 %) keine Einstellungsveränderung zum Thema Homeoffice bewirkt hatte. Nur bei etwa jedem fünften (19,94 %) Befragten änderte sich die innere Haltung zum Homeoffice, hiervon jedoch weit überwiegend mit 90,32 % hin zur Befürwortung. Neutrale Einstellungen und Unbeantwortete wurden bereits im vorigen Absatz angeführt, Abbildung 9 visualisiert dies übersichtlich.

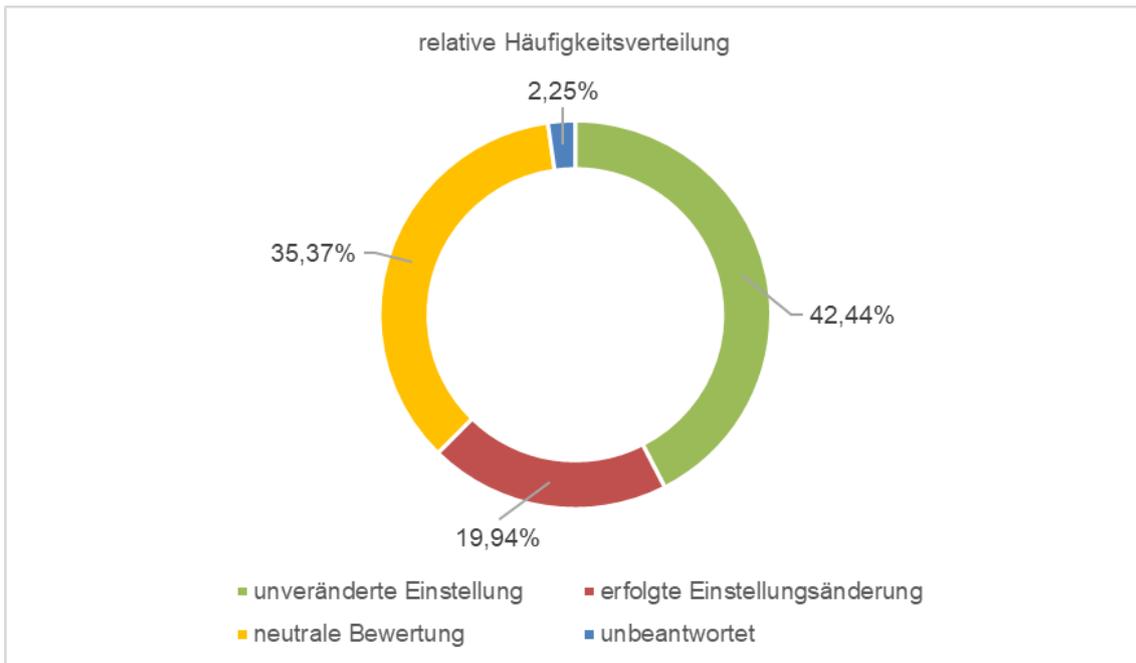


Abbildung 9: Pandemiebedingte Einstellungsvariabilität zum Homeoffice – kumulative Betrachtung unabhängig von Erfahrungen

5.7.1 Einstellungsänderung bei Homeoffice-Erfahrenen

Erfahrungen formen menschliche Einstellungen zu Dingen des Lebens, dabei steigt die Wertschätzung ebenjener mit der Häufigkeit des Kontaktes, wobei neuen Dingen primär negative als positive Einstellungen entgegengebracht werden.⁶⁶ Insofern können eigene Erfahrungen mit Homeoffice als wesentlicher Faktor für Einstellungsänderungen zu dieser Thematik angesehen werden.

Ob sich die Einstellung von Homeoffice-Erfahrenen verändert hat, sollte Frage C6. ergründen. Diese Frage wurde entsprechend nur jenen 124 Teilnehmenden gestellt, welche in Frage C1. angaben, Homeoffice-Erfahrungen gemacht zu haben (siehe Kapitel 5.5). Aus Abbildung 10 werden die inneren Haltungen der Homeoffice-Erfahrenen ersichtlich.

⁶⁶ Vgl. Gazzaniga/Heatheron/Halpern, a. a. O., S. 702 f.

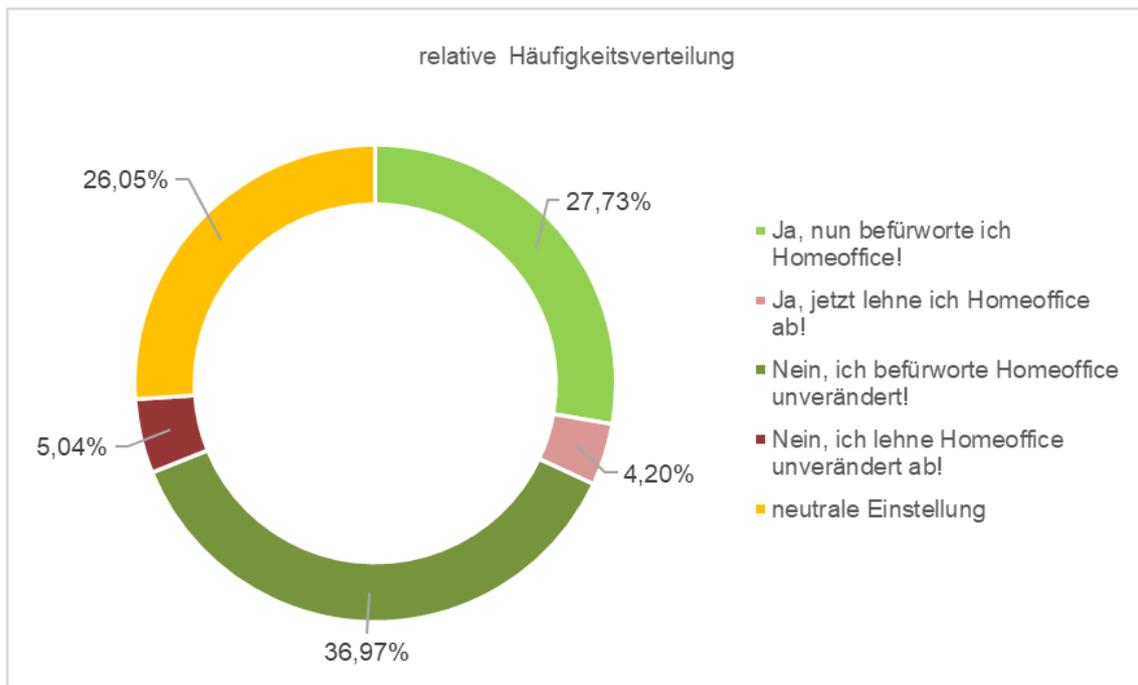


Abbildung 10: Verteilung der Antworten auf die Frage C6.: "Haben Ihre Erfahrungen im Homeoffice während der Corona-bedingten Lockdowns Ihre Meinung zum ortsungebundenen Arbeiten verändert?"

Sowohl relativ als auch nach absoluten Zahlen ist die Zahl derer, die eine Einstellungsänderung angaben, bei den Homeoffice-Erfahrenen stets größer als bei denjenigen ohne eigene Homeoffice-Erfahrung. Dies gilt sowohl hinsichtlich der nun positiv gegenüber Homeoffice eingestellten Teilnehmenden, als auch für die Gruppe der nun Ablehnenden. Tabelle 4 fasst dies in absoluten und relativen Werten zusammen.

	mit Homeoffice-Erfahrung		ohne Homeoffice-Erfahrung	
	absolut	relativ	absolut	relativ
Ja, nun befürworte ich Homeoffice!	33	27,73%	23	12,43%
Ja, jetzt lehne ich Homeoffice ab!	5	4,20%	1	0,54%
Nein, ich befürworte Homeoffice unverändert!	44	36,97%	65	35,14%
Nein, ich lehne Homeoffice unverändert ab!	6	5,04%	17	9,19%
neutrale Einstellung	31	26,05%	79	42,70%

Tabelle 4: Übersicht Antwortverteilung der Homeoffice-Erfahrenen auf Frage C6.

Begründet werden könnte diese Datenlage bspw. mit der Theorie der kognitiven Dissonanz (siehe Kapitel 3.2). Aufgrund des erforderlichen Verhaltens der Befragten, im Homeoffice zu arbeiten oder arbeiten zu müssen, könnte die Einstellung widersprüchlich dazu gewesen sein mit dem einhergehenden unangenehmen Gefühl der Dissonanz. In der Folge änderten die Teilnehmenden ihre innere Haltung zum Homeoffice in der Art, dass sie zur Wahrnehmung zum Arbeiten im Homeoffice passt.

Ob die Arbeit im Homeoffice dabei überwiegend negativ oder überwiegend positiv bewertet wurde, scheint gemäß den erhobenen Daten im Zusammenhang mit der gefühlten Produktivität zu stehen. Herrmann/Frey Cordes sehen ebenfalls einen Zusammenhang von Produktivität und positiven bzw. negativen Effekten aus dem Homeoffice für die Beschäftigten. Unter anderem kommt dort auch Persönlichkeitsmerkmalen des Mitarbeitenden Bedeutung zu, sodass auch divergente Antworten zum Homeoffice von an sich produktiveren Beschäftigten plausibel erscheinen.⁶⁷ Von den 33 im Homeoffice Erfahrenen, die diesem nun eine positive geänderte Einstellung entgegenbringen, gaben 25 (75,76 %) zuvor eine empfundene Produktivitätssteigerung an; lediglich acht (24,24 %) berichteten von einem Rückgang der Produktivität. Vier von fünf Teilnehmenden mit eigener Homeoffice-Erfahrung und jetzt negativer Einstellung zum ortsflexiblen Arbeiten erlebten eine verschlechterte Produktivität; nur ein Teilnehmender lehnt das Arbeiten im Homeoffice neuerdings ab, trotz gefühlter verbesserter Produktivität.

Bezogen auf die verrichteten Tätigkeiten ergibt sich das nachfolgende Ergebnis gemäß Abbildung 11.

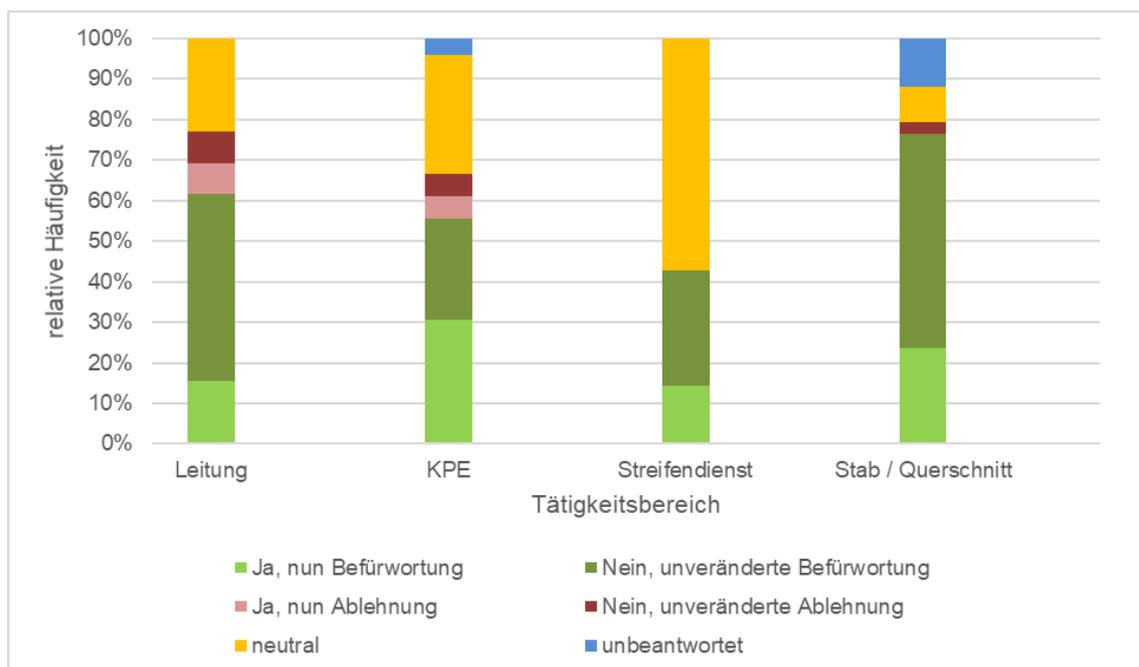


Abbildung 11: Geänderte oder beibehaltene Einstellungen zum ortsflexiblen Arbeiten bei Befragten mit eigener Homeoffice-Erfahrung nach Tätigkeitsbereichen

Demnach befinden sich die meisten Homeoffice-Befürwortenden (dies beinhaltet die unveränderte und die geänderte Einstellung auf Befürwortung) im Bereich Stabs- und Querschnittsaufgaben, gefolgt von den Leitungsfunktionen. Zu beachten ist jedoch, dass der Bereich Leitung ein divergentes Bild aufweist, da dort auch die relativ größte Gruppe der Homeoffice-Ablehnenden (beinhaltet sowohl die konstant ablehnende, als auch die

⁶⁷ Vgl. Herrmann/Frey Cordes, Homeoffice im Zeichen der Pandemie, 2020, S. 8-10.

geänderte ablehnende Einstellung) zu konstatieren ist. Wenig überraschend erscheint, dass bei den überwiegend Streifendienstleistenden der Anteil der neutral zum Homeoffice stehenden eine deutliche Mehrheit einnimmt, da diese Tätigkeit derzeit ein eher geringes Homeoffice-Potenzial besitzt.

Unter Berücksichtigung des Lebensalters der Befragten ergibt sich in den drei Kohorten der 30- bis 59-Jährigen mit zunehmendem Lebensalter eine sinkende zustimmende Haltung zum Homeoffice, wobei zu beachten ist, dass über alle drei Alterskohorten hinweg die Mehrheit der Teilnehmenden Homeoffice befürwortet. Nachfolgende Abbildung 12 stellt den Sachverhalt anschaulich dar.

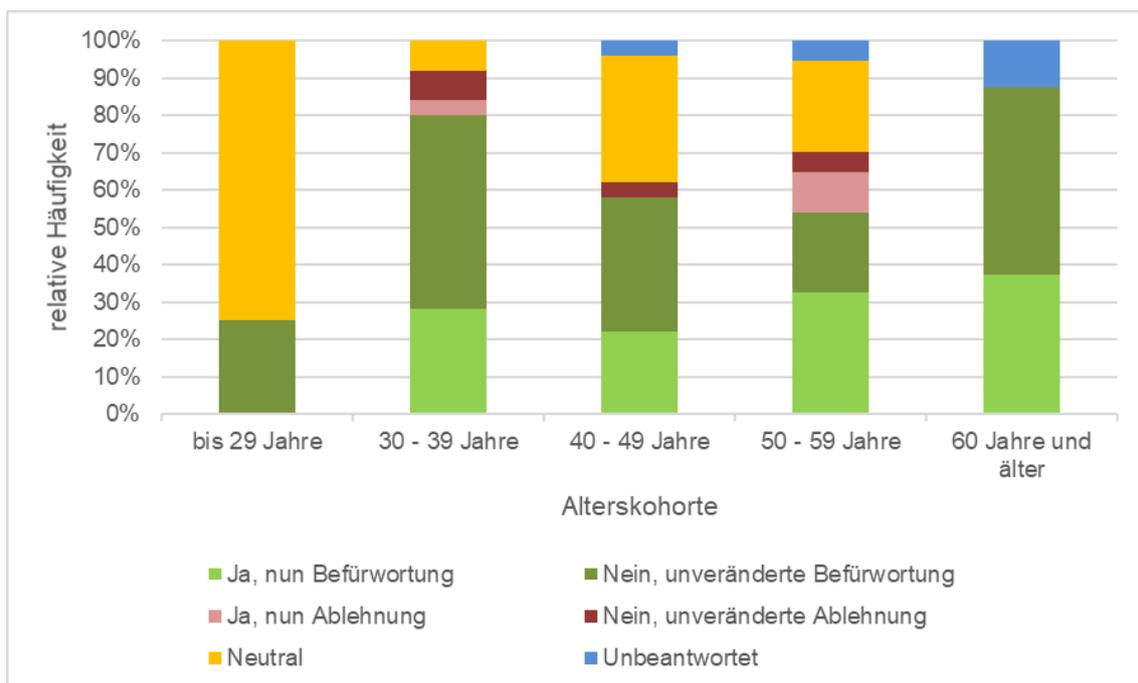


Abbildung 12: Geänderte oder beibehaltene Einstellungen zum ortsflexiblen Arbeiten bei Befragten mit eigener Homeoffice-Erfahrung nach Alterskohorten

Ersichtlich wird auch die Besonderheit, dass in der jüngsten und in der ältesten Kohorte überhaupt keine ablehnenden Haltungen zum ortsflexiblen Arbeiten berichtet wurden, bei den jüngsten Befragten jedoch drei Viertel eine neutrale Einstellung angaben und bei den ältesten Befragten keiner der Befragten eine neutrale Haltung zum Homeoffice aufwies, sondern durchgehend befürwortete oder die Frage unbeantwortet ließ. Eine Erklärung für die jüngste Kohorte könnte in den geringen verbliebenen Teilnehmendenzahlen nach Beantwortung der Filterfrage C1. liegen, da lediglich vier von 26 Befragten bis 29 Jahre Homeoffice wahrnehmen konnten. Bei der ältesten Gruppe scheint das eigene Erleben von ortsflexibler Arbeit den Ausschlag zur Befürwortung zu geben, da bei den Teilnehmenden dieser Kohorte ohne eigene Homeoffice-Erfahrung die Ablehnungsquote über alle Kohorten hinweg mit Abstand am höchsten ist (siehe auch Kapitel 5.7.2),

während Homeoffice-Erfarene derselben Gruppe ortsflexibles Arbeiten überhaupt nicht (mehr) ablehnten.

Markant erscheint auch, dass Frauen, die Gelegenheit zum Arbeiten im Homeoffice erhielten, gleich häufig das ortsflexible Arbeiten neuerdings befürworteten wie ihre männlichen Kollegen. Allerdings hatten weibliche Teilnehmende eine öfter befürwortende unveränderte Grundeinstellung. Von den 56 weiblichen Teilnehmenden mit Homeoffice-Erfahrung, berichteten 15 (26,79 %) von einer geänderten Einstellung hin zur Befürwortung, 24 (42,85 %) blieben bei einer Befürwortung, zwölf (21,43 %) teilten eine neutrale Einstellung mit, vier (7,14 %) beantworteten die Frage nicht, eine (1,79 %) lehnte das Homeoffice unverändert ab und keine der weiblichen Teilnehmenden hatte eine negative geänderte Einstellung zum ortsflexiblen Arbeiten zu berichten.

Von 68 männlichen Teilnehmenden mit Homeoffice-Erfahrung gaben 18 (26,47 %) eine nun positive geänderte Einstellung an, 20 (29,42 %) verblieben bei einer befürwortenden Haltung, 19 (27,94 %) berichteten von Neutralität zum Thema, jeweils fünf (7,35 %) änderten bzw. verblieben bei einer ablehnenden Haltung zum Homeoffice und einer (1,47 %) ließ die Frage unbeantwortet. In Abbildung 13 erfolgt eine Gegenüberstellung beider Geschlechter.



Abbildung 13: Geschlechterbezogener Vergleich von Einstellungen der Befragten mit eigener Homeoffice-Erfahrung

5.7.2 Veränderte Einstellung ohne eigene Homeoffice-Erfahrung

185 Teilnehmende, die in der Filterfrage C1. angaben, während der coronabedingten Lockdowns keine Homeoffice-Erfahrungen erworben zu haben, wurden zur Frage C7. weitergeleitet. Ziel der Frage C7. war herauszufinden, ob Bedienstete, obwohl sie keine eigenen Homeoffice-Erfahrungen während der Lockdowns sammeln konnten, eine Einstellungsänderung zum Themenkomplex ortsflexibles Arbeiten erlebt haben. Denkbar als Ursache wären Gleichbehandlungsaspekte, z. B. wenn Kollegen im Homeoffice arbeiten durften bzw. mussten, und dies als persönliche Ungleichbehandlung empfunden wurde. Familienmitglieder, Freunde etc. könnten im Homeoffice gearbeitet haben,

wodurch ortsflexibles Arbeiten und dessen Auswirkungen häufiger wahrgenommen oder Gesprächsthema wurden.

Von einer Einstellungsänderung konnten lediglich 24 Personen (12,97 %) ohne eigene Homeoffice-Erfahrung berichten, davon änderten 23 Befragte ihre Einstellung hin zur Befürwortung und ein Teilnehmender stand dem Homeoffice nun ablehnend gegenüber. Bei 82 (44,33 %) Teilnehmenden veränderte sich die Einstellung nicht, davon entfielen 65 auf eine unveränderte Befürwortung von Homeoffice und 17 auf eine unveränderte Ablehnung. 79 (42,70 %) Befragte teilten eine neutrale Haltung mit. Es wird somit ersichtlich, dass auch unter den Homeoffice-Unerfahrenen die Befürwortenden die größte Gruppe darstellen (88 Teilnehmende bzw. 47,57 %), gefolgt von den neutral eingestellten Bediensteten (79 Befragte bzw. 42,70 %) bzw. abschließend denen mit ablehnender Haltung zum Homeoffice (18 Personen bzw. 9,73 %). Nachfolgende Abbildung 14 veranschaulicht die Einstellungen und deren Änderungen von Beschäftigten, die keine eigenen Homeoffice-Erfahrungen sammeln konnten.

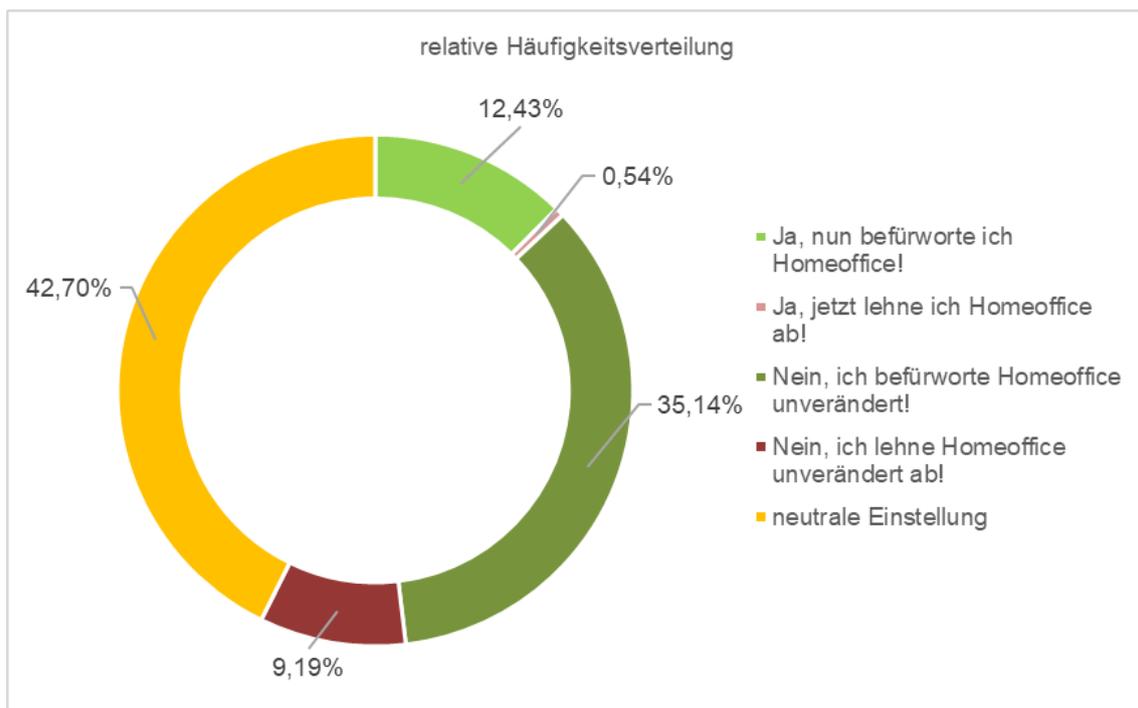


Abbildung 14: Verteilung der Antworten auf die Frage C7.: "Haben Ihre Erfahrungen während der Corona-bedingten Lockdowns dazu geführt, dass sich Ihre Meinung zum ortsungebundenen Arbeiten veränderte (z. B. weil ...)?"

Wie in Kapitel 3.2 erläutert, könnte der Mere-Exposure-Effekt eine Erklärung für die erfolgten Einstellungsänderungen darstellen. Eine relativ große Anzahl Beschäftigter ohne eigene Homeoffice-Erfahrungen berichtet von einer neutralen Grundeinstellung zu diesem Thema. Dies lässt den Rückschluss zu, dass Homeoffice nicht grundsätzlich polarisiert, also Menschen eher nicht dazu neigen, Homeoffice von vorn herein zu befürworten oder abzulehnen. Eine neutrale Grundeinstellung zum sozialen Objekt des Themas

Homeoffice wäre somit gegeben. Des Weiteren waren die Befragten während der Viruspandemie ungewohnt häufig mit ortsflexiblem Arbeiten konfrontiert, da gesellschaftliche und politische Debatten hierzu geführt wurden bzw. sogar in einer normierten Homeoffice-Pflicht mündeten. Dementsprechend bestanden bei den Teilnehmenden tendenziell öfter Berührungspunkte zum Homeoffice bzw. erfolgte eine kontinuierliche Informationsaufnahme zum Thema. Infolgedessen könnte sich eine überwiegend positivere Einstellung bei den Teilnehmenden aufgrund des Mere-Exposure-Effektes manifestiert haben, was die Befragungsergebnisse auch untermauern, da 23 von 24 Einstellungsänderungen hin zu einer positiveren Homeoffice-Bewertung führten.

Wie sich die einzelnen Einstellungsänderungen auf die Tätigkeitsbereiche verteilen, ist nachfolgender Abbildung 15 entnehmbar, kein Teilnehmender ohne eigene Homeoffice-Erfahrung ließ die Frage C7. unbeantwortet.

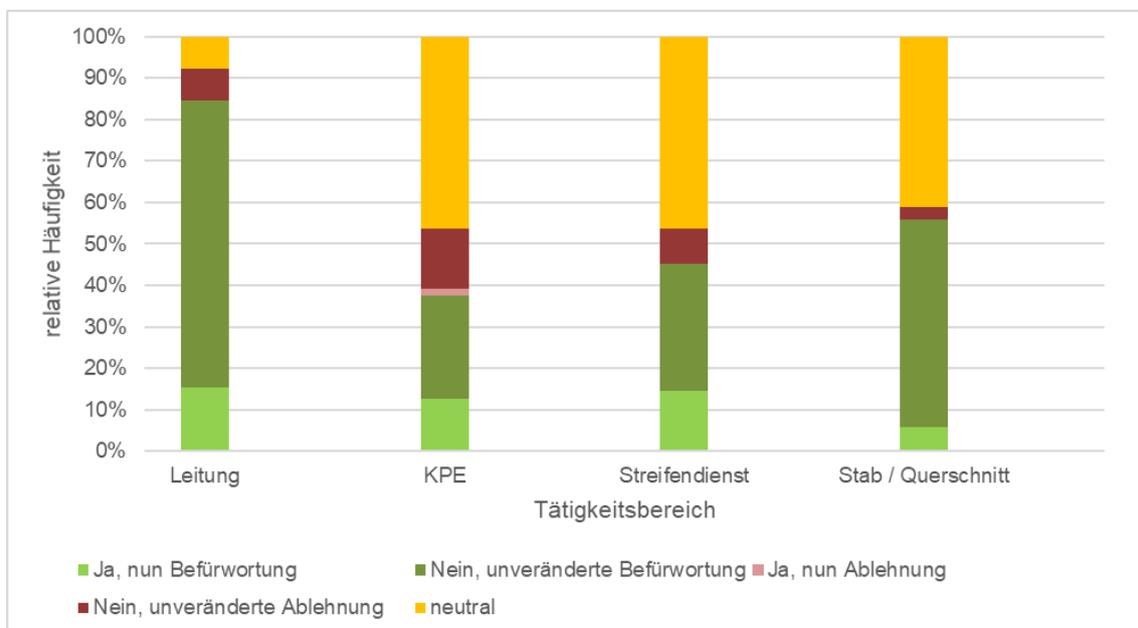


Abbildung 15: Geänderte oder beibehaltene Einstellungen zum ortsflexiblen Arbeiten bei Befragten ohne eigene Homeoffice-Erfahrung nach Tätigkeitsbereichen

Unter den Homeoffice-Unerfahrenen stellen demnach, im relativen Vergleich, Leitungsfunktionen den Tätigkeitsbereich mit den meisten Befürwortern von Homeoffice dar, gefolgt von Stabs- und Querschnittsfunktionen. Eine neutrale Haltung ist bei Streifendiensttätigkeiten und KPE am weitesten verbreitet. Dem Homeoffice aufgrund einer Einstellungsänderung ablehnend gegenüberstehenden Haltung wurde lediglich von einem Teilnehmenden aus dem Bereich KPE berichtet.

Im Gegensatz zu den Befragten mit Homeoffice-Erfahrungen ist bei den Homeoffice-Unerfahrenen eine relativ konstant hohe Befürwortungsquote um ca. 50 % über alle Alterskohorten hinweg, mit Ausnahme der ältesten Kohorte, zu konstatieren. Es zeigt sich

jedoch, dass bei den drei Kohorten der 30- bis 59-Jährigen deutlich häufiger Einstellungsänderungen erfolgten, als bei der jüngsten Kohorte. Bei den 60-Jährigen und älter fällt auf, dass dort ein überdurchschnittlich großer Anteil Beschäftigter mit unverändert ablehnender Haltung zum Homeoffice vertreten ist (37,50 %). Bei allen Altersgruppen gab über ein Drittel der Befragten eine neutrale Einstellung an. Abbildung 16 visualisiert den Sachverhalt entsprechend.

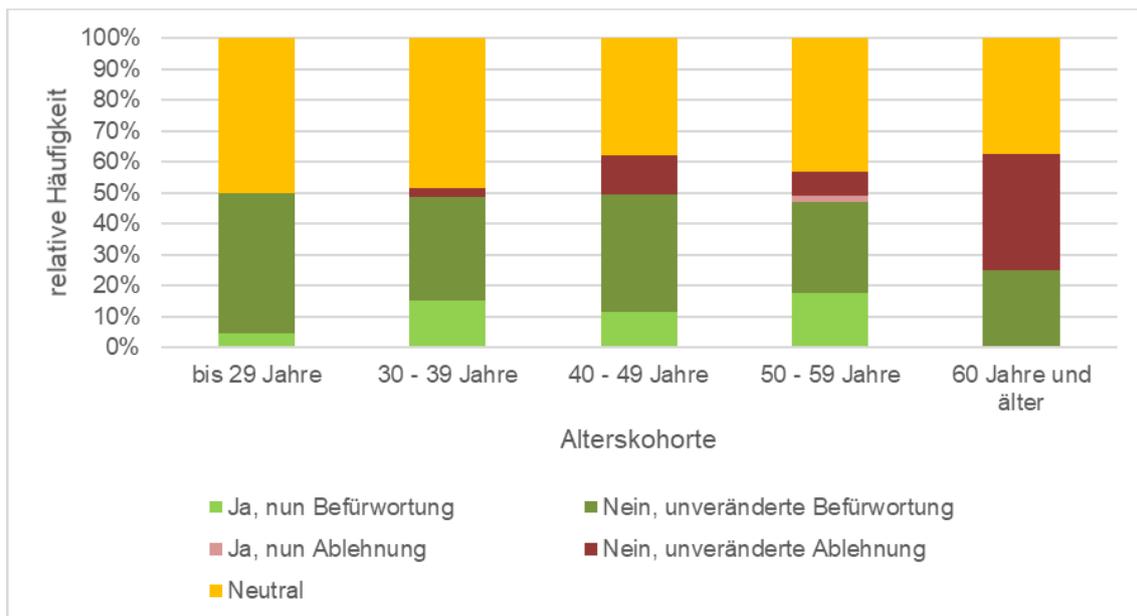


Abbildung 16: Geänderte oder beibehaltene Einstellungen zum ortsflexiblen Arbeiten bei Befragten ohne eigene Homeoffice-Erfahrung nach Alterskohorten

Bei einer Gegenüberstellung der Haltungen von Männern und Frauen zum Homeoffice (das diverse Geschlecht bleibt aufgrund einer Einzelmeinung außer Betracht) wird deutlich, dass positive Einstellungen zum ortsflexiblen Arbeiten nahezu exakt gleich häufig bei je rund der Hälfte der befragten Frauen bzw. Männer anzutreffen waren. Dabei hatten die männlichen Befragten häufiger ihre Einstellung auf Befürwortung geändert als ihre weiblichen Kolleginnen, diese wiesen wiederum häufiger eine unverändert positive Grundeinstellung zum Homeoffice auf. Ähnlich wie bei den Befragten mit Homeoffice-Erfahrungen gaben auch bei den Teilnehmenden ohne Homeoffice-Erfahrungen Männer (11,12 %) häufiger eine ablehnende Haltung zum Homeoffice an als Frauen (7,89 %). Wenig überraschend ist bei beiden Geschlechtern eine deutlich höhere Quote von neutral eingestellten Beschäftigten zu verzeichnen, als bei den Teilnehmenden mit Homeoffice-Erfahrung. In nachfolgender Abbildung 17 erfolgt eine synoptische Darstellung beider Geschlechter.

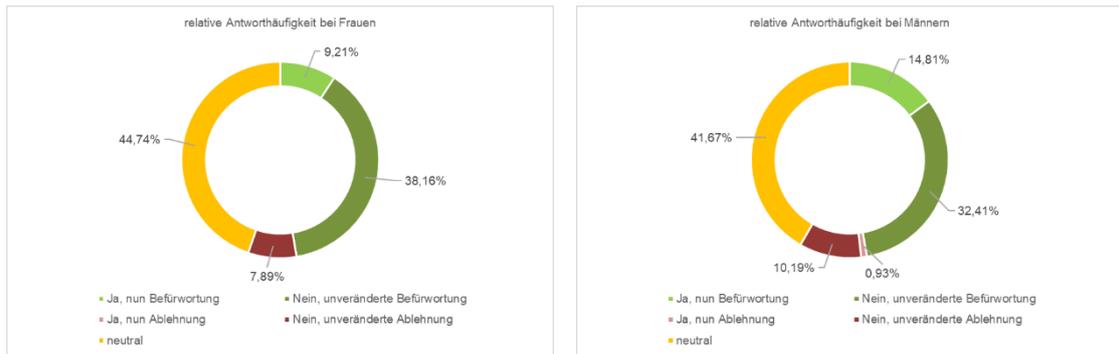


Abbildung 17: Geschlechterbezogener Vergleich von Einstellungen der Befragten ohne eigene Homeoffice-Erfahrung

5.8 Zukunftsgerichteter Wunsch nach ortsflexiblen Arbeitsmöglichkeiten

Frage D1. wurde wieder allen 311 Teilnehmenden, unabhängig von Antworten in vorgelegerten Filterfragen, gestellt und sollte ergründen, ob und in welchem Umfang der Wunsch nach Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens bei den Mitarbeitenden verbreitet ist. Dabei diente diese Frage gleichermaßen als Filterfrage, um von den Befragten, welche Interesse am zukünftigen Arbeiten im Homeoffice äußerten, in den Folgefragen D2. und D3. Details zu den Hintergründen bzw. zum gewünschten zeitlichen Ausmaß des Homeoffice-Wunsches in Erfahrung zu bringen. Teilnehmende ohne zukünftiges Homeoffice-Interesse bzw. unentschlossene Befragte wurden direkt zur Frage D4. weitergeleitet.

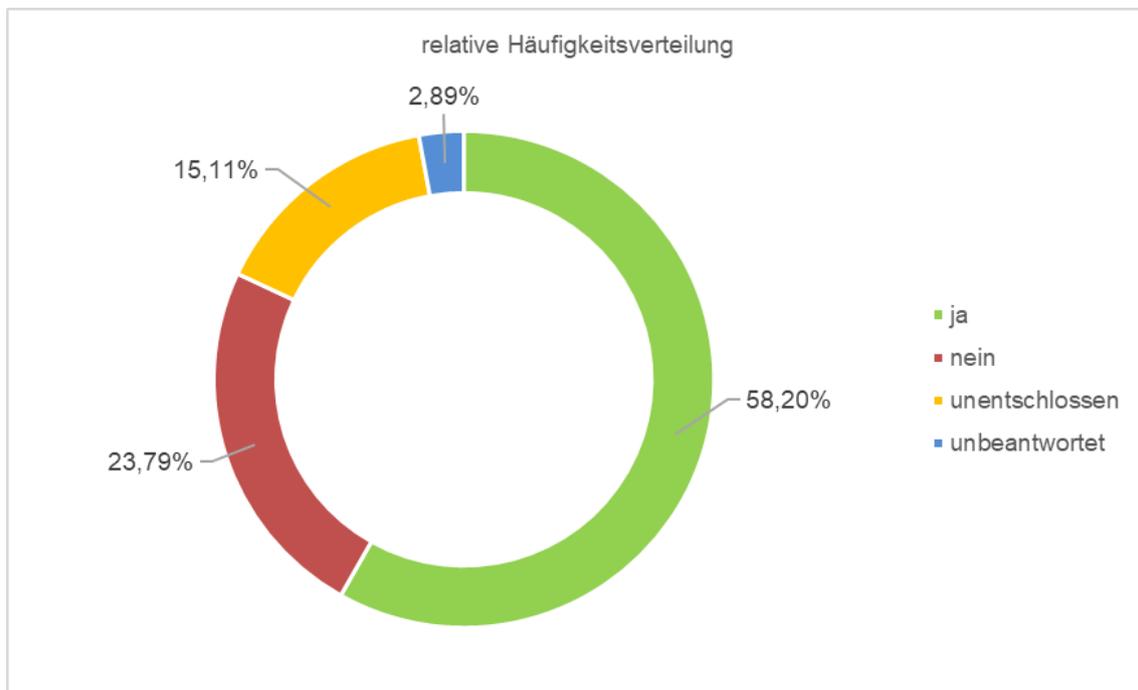


Abbildung 18: Zukunftsgerichteter Wunsch nach Homeoffice

Wie Abbildung 18 in relativen Zahlen visualisiert, wünscht sich eine absolute Mehrheit von 181 Befragten auch zukünftig, und somit pandemieunabhängig, im Homeoffice

arbeiten zu können. 74 Teilnehmende äußerten, kein Interesse am ortsflexiblen Arbeiten zu haben. Weitere 47 Befragte hatten zu diesem Thema noch keine finale Entscheidung getroffen, neun Teilnehmende antworteten nicht auf die Frage.

Anhand der gewonnenen Daten wird erkennbar, dass Beschäftigte mit Homeoffice-Erfahrung signifikant häufiger das ortsflexible Arbeiten in Zukunft wünschen, da 69,35 % dies in Frage D1. äußerten. Demgegenüber ist das Interesse bei Teilnehmenden ohne Homeoffice-Erfahrung bei etwa der Hälfte (50,27 %) dieser Gruppe vorhanden.

Von Interesse erscheint auch, in welchen Tätigkeitsbereichen die Beschäftigten am häufigsten den Wunsch nach einer pandemieunabhängigen Homeoffice-Möglichkeit äußerten. Wie Abbildung 19 aufzeigt, wird bei den Stabs- und Querschnittsfunktionen das höchste Interesse bekundet, gefolgt von den Leitungsfunktionen.

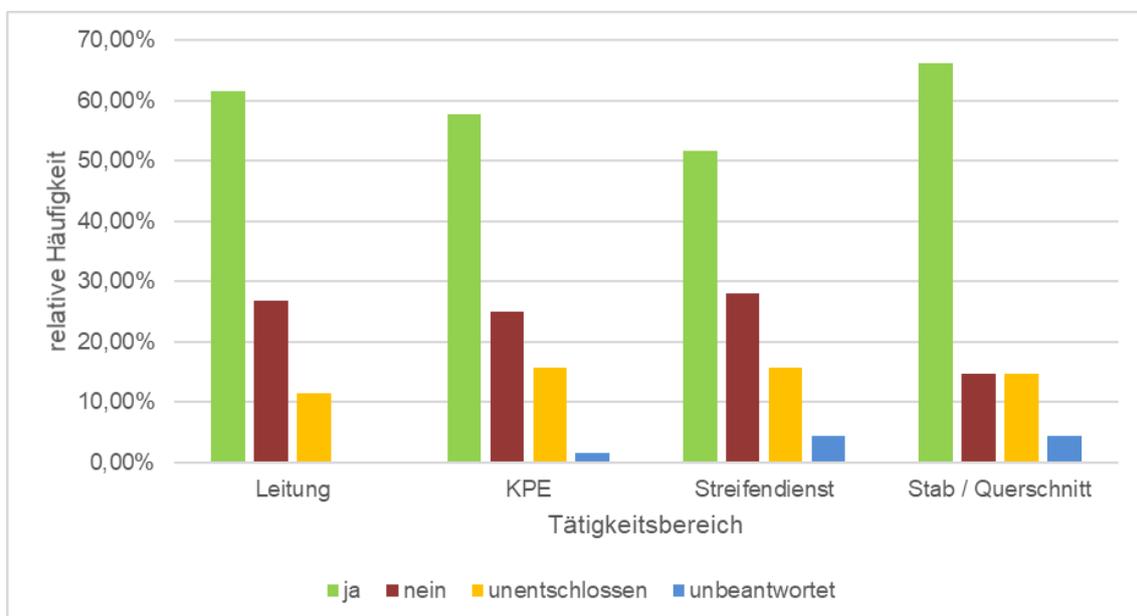


Abbildung 19: Tätigkeitsbezogener Wunsch nach zukünftiger Möglichkeit des ortsunabhängigen Arbeitens

Insgesamt ist das Interesse an einer Option auf ortsflexibles Arbeiten bei den Befragten als sehr hoch einzustufen, weiteres Potenzial ist auch in der Gruppe der noch Unentschlossenen zu sehen, welche mit 15,11 % der Teilnehmenden eine nennenswerte Größe besitzt.

Wie eingangs dieses Unterkapitels bereits angeführt, richteten sich zwei Folgefragen an alle 181 Teilnehmenden mit zukünftigem Wunsch nach Homeoffice. Frage D2. sollte eruiieren, warum Beschäftigte ein Interesse an zukünftiger Homeoffice-Möglichkeit haben. Dabei wurde die Frage halboffen konzipiert mit sieben vorgefertigten Antwortoptionen und einer Angabe „Sonstiges“ mit Freitextfeld, Mehrfachantworten waren möglich. Kritisch muss angeführt werden, dass die Fragestellung nicht präzise erfolgte, da nach

einem „Hauptgrund“ gefragt wurde. Irritationen bei Teilnehmenden aufgrund dieser Formulierung in Kombination mit der Möglichkeit von Mehrfachnennungen können somit nicht ausgeschlossen werden. Da jedoch kumuliert 571 Nennungen erfolgten, gaben Befragte im Durchschnitt drei Antworten. Folglich scheinen mögliche Irritationen kaum nachteilige Auswirkungen erzeugt zu haben.

Mit 141 Nennungen gaben mehr als drei Viertel der Befragten als häufigsten Grund eine mögliche Zeitersparnis durch den Entfall des Weges zum Arbeitsort an. Mit relativ großem Abstand folgt mit 107 Nennungen (bzw. 59,12 % der Befragten) die einfachere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. mit 94 Nennungen eine mögliche Kostenersparnis durch Entfall des Arbeitsweges. Somit werden diese drei Gründe von der absoluten Mehrheit der Befragten angeführt. In einer bereits 2019 stattgefundenen Mitarbeiterbefragung der Sächsischen Polizei, somit vor Pandemiebeginn, gaben lediglich 14,00 % der dortigen Befragten an, dass Telearbeit (Ausführungen hierzu siehe Kapitel 2) sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.⁶⁸ *Meißelbach et al.* kamen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass sich 47,00 % der Befragten von der Sächsischen Polizei Homeoffice-Möglichkeiten wünschen.⁶⁹ Daran wird deutlich, dass zwischen dem Wunsch nach Homeoffice und dessen realer Umsetzung eine relativ große Diskrepanz besteht.

Markant erscheint jedoch, dass 10,50 % (19 Nennungen) als Begründung für den Homeoffice-Wunsch mitteilten, dass sie durch Homeoffice eine Reduzierung sozialer Kontakte zu Kollegen oder Führungskräften anstrebten. Die Fragestellungen im Teil D des Fragebogens waren zukunftsgerichtet, außerhalb der coronabedingten Lockdowns, gestellt; eine pandemiebedingte Intension der Antwortenden kann dennoch nicht ausgeschlossen werden. Allerdings korrespondiert die Antworthäufigkeit mit den Feststellungen aus Kapitel 5.6.1, wonach ca. jeder zehnte Befragte eine Vermeidung sozialer Konflikte für eine Produktivitätssteigerung im Homeoffice ursächlich sah.

Von 18 Teilnehmenden wurde die Freitextoption genutzt, teils ergaben sich daraus mehrere Gründe. Davon betrafen sechs Nennungen den Themenkomplex weniger Ablenkung/Einmannbüro etc., fünf Nennungen eine verbesserte Flexibilität (z. B. Gestaltung Arbeits- und Pausenzeiten) und je drei Nennungen die Themenkomplexe Biorhythmus bzw. Gesundheit. Auf eine manuelle Zuordnung aus den Freitextantworten zu den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wurde mit Blick auf die geringe Anzahl verzichtet.

⁶⁸ Vgl. Institut für Gesundheit und Management, Ergebnisbericht, 2020, S. 82.

⁶⁹ Vgl. *Meißelbach et al.*, a. a. O., S. 51.

In Abbildung 20 werden die absoluten Nennungen je Antwortoption zur Verdeutlichung übersichtlich dargestellt.

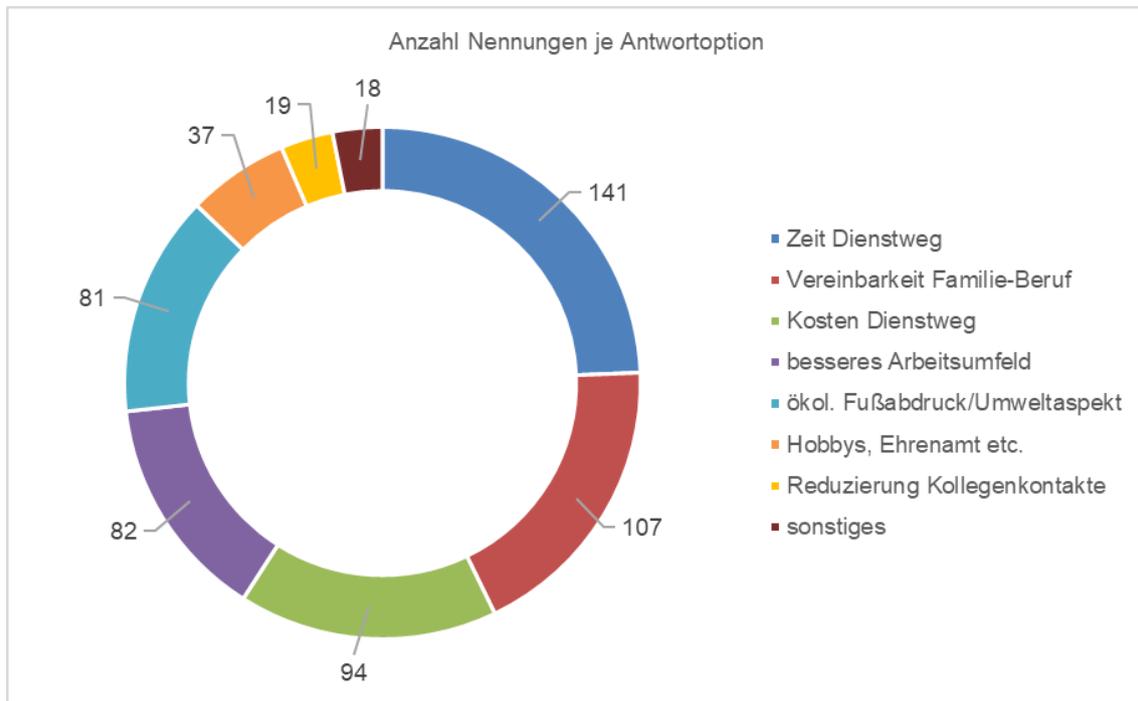


Abbildung 20: Begründungen für zukünftigen Homeoffice-Wunsch

In Frage D3. wurden die Befragten mit zukünftigem Homeoffice-Wunsch gebeten anzugeben, in welchem zeitlichen Ausmaß, bezogen auf eine Arbeitswoche, sie zukünftig ortsflexible Arbeit präferieren würden. Wie aus Tabelle 5 ersichtlich ist, wird von ca. einem Drittel der Befragten mindestens zwei Tage Homeoffice bevorzugt, erst mit recht deutlichem Abstand erfolgten die weiteren Nennungen. Auch bei dieser Frage muss im Zuge der Auswertung kritisch angemerkt werden, dass die Formulierung der Antwortoptionen mit dem Zusatz „mindestens“ unglücklich gewählt wurde, da letztlich nur durch Betrachtung der nächsthöheren Anzahl gewünschter Tage im Homeoffice eine Abgrenzung erfolgen kann.

Mindestanzahl Tage / Woche	Anzahl Nennungen	relative Nennungen
1 Tag	40	22,10%
2 Tage	66	36,46%
3 Tage	39	21,55%
4 Tage	9	4,97%
immer	4	2,21%
täglich zeitanteilig	23	12,71%
Summe	181	100,00%

Tabelle 5: Präferenz zum zeitlichen Ausmaß der Homeoffice-Tätigkeit

5.9 Nachteilige Wirkungen von Homeoffice auf Beschäftigte

Welche negativen Auswirkungen Beschäftigte bei ortsflexibler Arbeit befürchten, sollte Frage D4. eruieren. Auch diese Frage wurde halboffen konstruiert mit acht vorgegebenen Antwortmöglichkeiten und einer Freitextoption. Adressaten der Frage waren wieder alle 311 Teilnehmenden, neun davon beantworteten die Frage nicht.

In Summe erfolgten 979 Nennungen, wovon allein 215 auf Informationsaustauschnachteile entfielen. Folglich befürchtete eine übergroße Mehrheit von 71,19 % der 302 Antwortenden diese Negativauswirkung von Homeoffice, was *Demmelhuber et al.* entsprechend untermauern.⁷⁰ Am zweithäufigsten sorgten sich 171 Antwortende (56,62 %) um das Wir-Gefühl im Team, eine ähnliche Befürchtung - der Rückgang soziale Kontakte durch das Homeoffice - belegte den vierten Platz mit 126 Nennungen (41,72 %). Eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung bestätigt diese Befürchtungen, da sich demnach in der Corona-Krise im Homeoffice soziale Kontakte verschlechterten.⁷¹ Die vorgenannten Nachteile stehen im gemeinsamen Kontext zur Kommunikation im Team bzw. in der Organisation und werden maßgeblich durch die Führungskräfte bzw. deren Kommunikationsverhalten geprägt, auf diese Befürchtungen könnte somit aktiv durch Führungskräfte Einfluss genommen werden. Außerhalb von kommunikationsbasierten Befürchtungen wurde mit 145 Nennungen die Vermischung von dienstlichem und privatem Lebensbereich am dritthäufigsten durch die Beschäftigten besorgt.

Die Verteilung der Nennungen auf die einzelnen Antwortoptionen wird in Abbildung 21 dargestellt.

⁷⁰ Vgl. Demmelhuber et al., Homeoffice vor und nach Corona, 2020, S. 3.

⁷¹ Vgl. Feinstein/Habich/Spilker, a. a. O., S. 4.

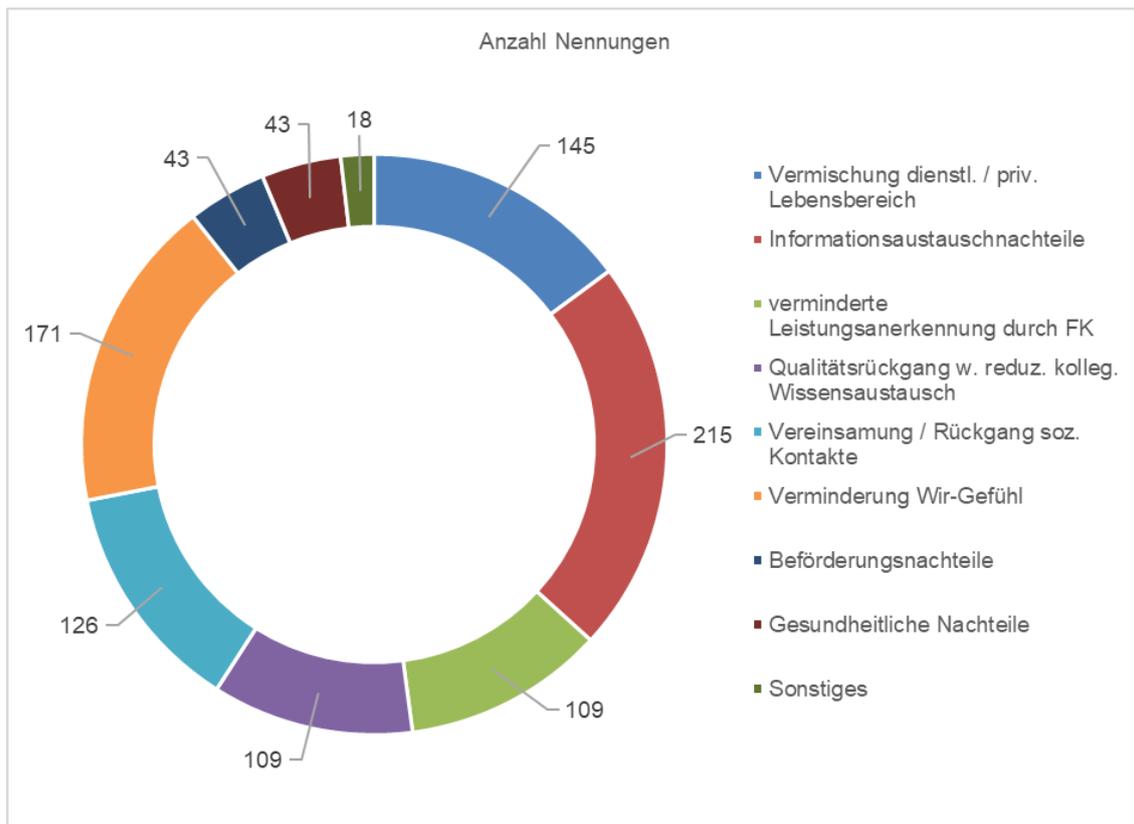


Abbildung 21: Befürchtete Nachteile von Homeoffice

Im Zuge der Auswertung der Antworten im Freitextfeld fiel auf, dass die Teilnehmenden im Rahmen der vorgefertigten Antwortformulierungen keine Möglichkeit hatten zu äußern, dass sie keine negativen Folgen aus Homeoffice-Arbeit sehen oder befürchteten. Von 18 Nennungen im Freitextfeld entfielen sieben darauf, dass keine nachteiligen Wirkungen befürchtet werden. Vier Nennungen betrafen befürchtete Qualitäts- oder Quantitätsrückgänge aus unterschiedlichen Gründen, jeweils zwei befürchteten erhöhtes Misstrauen, Überwachung oder fehlendes Vertrauen seitens der Führungskräfte bzw. eine Entgrenzung der Arbeitszeit mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit, drei weitere Nennungen bezogen sich auf sonstige Gründe.

Welcher Nachteil aus Frage D4. am gravierendsten von den Teilnehmenden bewertet wird, sollte durch Frage D5. ergründet werden; es konnte pro Befragten nur eine Antwort gegeben werden. Nachfolgende Abbildung 22 visualisiert die Aufteilung der Antwortmöglichkeiten.

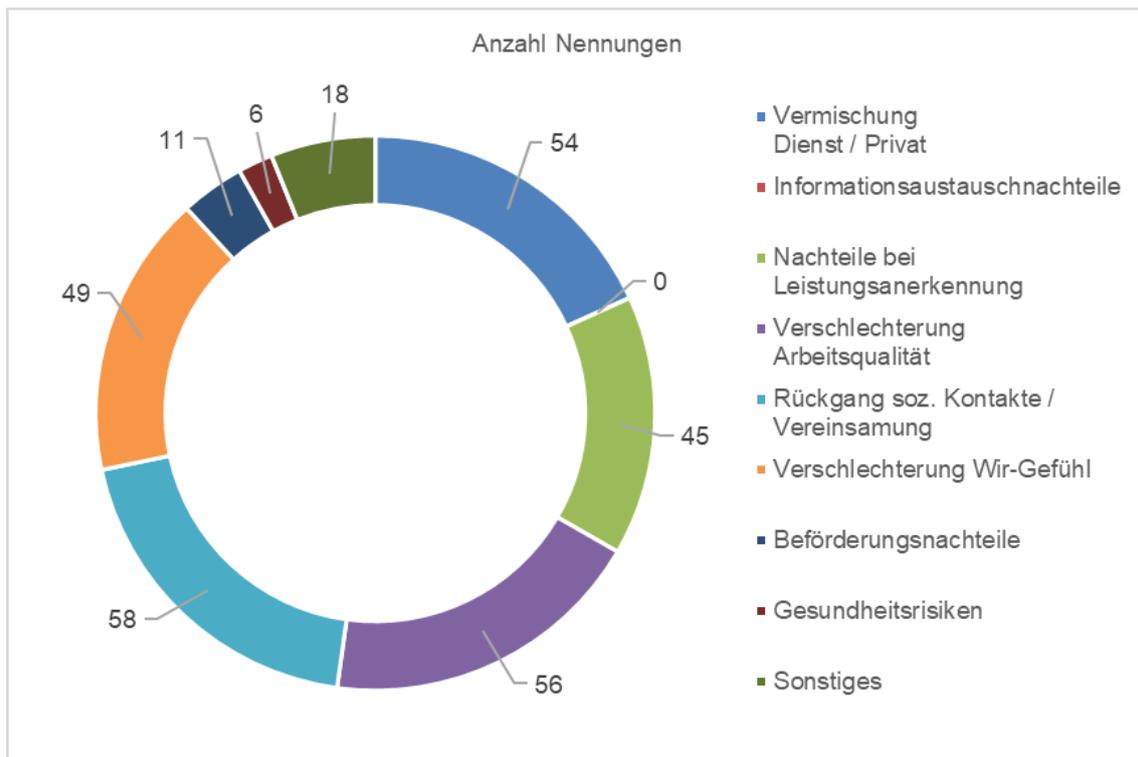


Abbildung 22: Befürchtete gravierendste Nachteile durch Homeoffice-Tätigkeit

Interessanterweise gaben die Beschäftigten am häufigsten an, Informationsaustauschnachteile im Homeoffice zu befürchten. Gleichzeitig ist dieser Grund auch der einzige, den Befragte niemals als den gravierendsten Nachteil der Homeoffice-Tätigkeit beurteilten. Eine Erklärung für die entspannte Einschätzung von Informationsaustauschnachteilen könnte darin liegen, dass diese auch aus Sicht der Befragten einer aktiven Einflussnahmemöglichkeit der Agierenden unterliegt und somit ihr Bedrohungspotenzial geringer angesehen wird. Mit 58 Nennungen ist der Rückgang sozialer Kontakte bzw. Vereinsamung der am häufigsten angegebene Hauptnachteil durch das Homeoffice, womit nahezu jeder Fünfte von den 297 Antwortenden diese Einschätzung berichtete. *Entringer/Kröger* zeigen in ihrer Studie auf, dass mit Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 die gefühlte Einsamkeit der Menschen signifikant zunahm, folglich erscheint die Bewertung der Befragten nachvollziehbar.⁷² Mit nur zwei Nennungen weniger folgt als Hauptnachteil ein befürchteter Qualitätsrückgang der geleisteten Arbeit aufgrund eines reduzierten kollegialen Wissensaustausches bzw. wird mit 54 Nennungen die Vermischung von dienstlichem und privatem Lebensbereich angeführt.

5.10 Offene Abschlussfrage

Die letzte Frage der Umfrage richtete sich an alle Teilnehmenden, war als offene Frage mit Freitextfeld formuliert und sollte den Befragten Gelegenheit geben, aus deren Sicht

⁷² Vgl. Entringer/Kröger, *Einsam, aber resilient*, 2020, S. 4.

noch offene oder nicht betrachtete Aspekte des ortsflexiblen Arbeitens darzulegen, die für eine Entwicklung und Etablierung eines ortsflexiblen Arbeitsmodells wichtig erschienen. Insgesamt nutzten 75 Teilnehmende diese Möglichkeit. Dabei wurde zum Teil lediglich vermerkt, dass keine Aspekte offen blieben (diese Anmerkungen werden in der Analyse nicht berücksichtigt), andererseits wurden auch sehr umfangreiche Aussagen getroffen, die mehrere Aspekte umfassten. Infolgedessen erfolgte für die Auswertung, wie bei vorangegangenen Freitextfeldern auch, eine entsprechende Kategorienbildung (siehe Abbildung 23). Kategorien mit weniger als fünf Nennungen werden unter „Sonstiges“ zusammengefasst, insgesamt sind 18 Nennungen in dieser kumulierten Kategorie enthalten. Beispielhaft werden pro Kategorie jeweils zwei Originalaussagen der Befragten wiedergegeben.

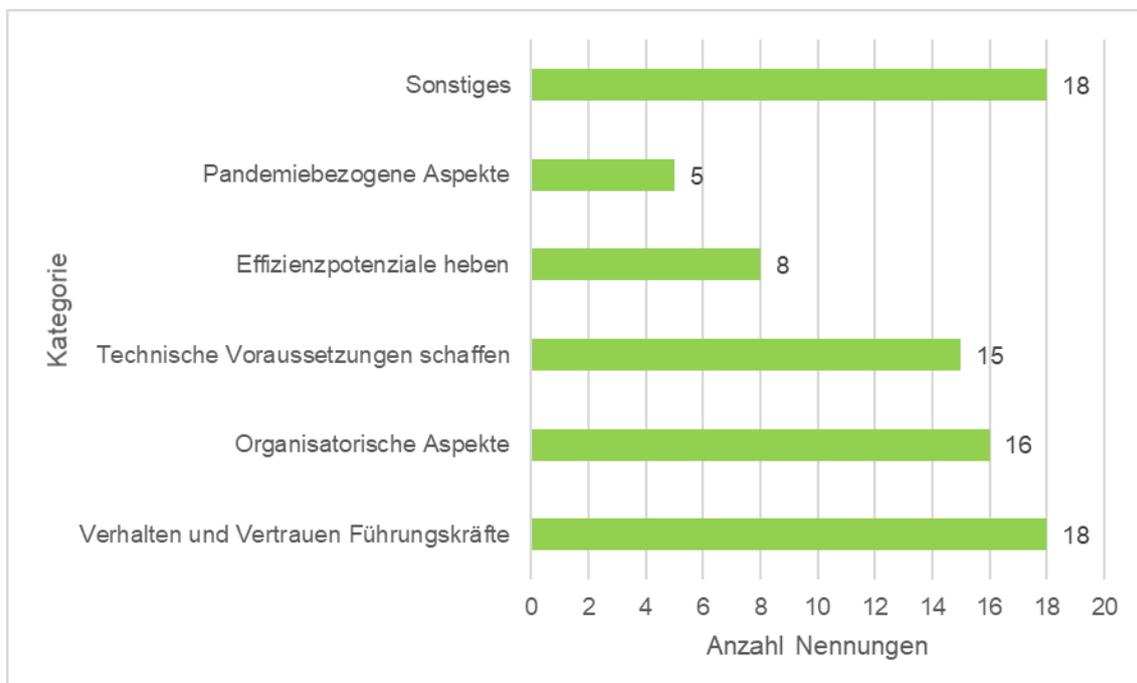


Abbildung 23: Übersicht Nennungen je Kategorie zur Frage E1.

Am häufigsten betrafen Aussagen, mit 18 Nennungen, die Kategorie „Verhalten und Vertrauen Führungskräfte“, worunter im Wesentlichen mehr Vertrauen der Führungskräfte in Homeoffice-Tätigkeiten eingemahnt wurde oder ein sehr restriktives Genehmigungsverhalten der Führungskräfte zum ortsflexiblen Arbeiten bemängelt wurde. Aussagen wie: „Das System ist aktuell zu starr/unflexibel und es entsteht der Eindruck, dass es seitens der polizeilichen Führung nicht gewollt ist, dass Home Office in Anspruch genommen wird.“ oder „Das Arbeiten im Homeoffice ist bei der Polizei immer abhängig vom Führungsstil. Es gibt Stellen da ist Homeoffice einfach zu handeln, anderswo kämpft man fast gegen Windmühlen.“ sollen Aussageninhalte dieser Kategorie verdeutlichen.

16 Nennungen bezogen sich überschlägig auf die Kategorie „Organisatorische Aspekte“, wie die grundsätzliche Eignung der Tätigkeit zum Homeoffice (z. B. über Stellenbeschreibungen), Einhaltung von Datenschutzbelangen oder prozessuale Themen. Beispielhaft stehen hierfür die Aussagen: „Ich finde datenschutzrechtliche Aspekte zu wenig berücksichtigt, wenn beispielsweise (Ermittlungs-)Akten - und sei es in Kopie - mit nach Hause genommen werden.“ oder „Streifendienst / Schichtdienst funktioniert leider nur ortsgebunden, während der Tagdienst auf Führungsebene auch von zu Hause im Homeoffice arbeiten könnte.“

„Technische Voraussetzungen schaffen“ ist mit 15 Nennungen die dritthäufigste Kategorie. Im Wesentlichen sind hier Aussage zur notwendigen technischen Ausstattung im Homeoffice zusammengefasst, wie beispielsweise: „Nicht ausreichende Bereitstellung der notwendigen technischen Voraussetzungen durch die Infrastruktur im grenznahen Raum! Z. B fehlende Mobilfunkanbindung ohne Roomingfunktion [sic!]“ und „Es fehlt noch immer der vollständig ortunabhängige [sic!] Zugriff auf das Polizei-Netzwerk auf Grund der örtlich teilweise fehlenden erforderlichen Mobilfunkverbindung.“

Die Kategorie „Effizienzpotenziale heben“ beinhaltet Aussagen, wie durch Homeoffice Möglichkeiten geschaffen werden könnten, effizienter zu arbeiten bzw. Personalausfälle zu verringern oder auch produktivitätsbezogene Risiken, die durch Homeoffice entstehen könnten. Acht Nennungen erfolgten in dieser Kategorie, darunter nachfolgende Aussagen: „Ich wäre bereit, über den Ruhezustand hinaus, im Homeoffice ein Jahr länger zu arbeiten. Bislang gibt es in der Dienststelle keine Überlegungen dazu!“ und „Schlechte Überprüfbarkeit der tatsächlich geleisteten Arbeit im Homeoffice. Es besteht das Risiko, dass die Leistungsfähigkeit des Einzelnen deutlich geringer als unter direkter "Aufsicht" ausfällt.“

Mit fünf Nennungen ist die Kategorie „Pandemiebezogene Aspekte“ vertreten, in welcher Aussagen zu Aspekten der Viruspandemie zusammengefasst werden, unter anderem folgende: „Ortsflexibles Arbeiten würde die Einhaltung von Pandemieregeln deutlich verbessern, an die sich die meisten Beschäftigten in meinem dienstlichen Umfeld fast nie hielten.“ sowie „Wenn Vereinzelung und Abstand nicht mehr gewährt ist, und die rechtlichen Vorgaben zur Home Office Pflicht nicht eingehalten werden, jedoch niemand dafür zur Verantwortung gezogen wird.“

6 Fazit

Der Fokus dieser Arbeit liegt bei den Einstellungen der Beschäftigten zum Homeoffice und ob diese eine Änderung aufgrund des gesellschaftlichen Umgangs mit der Pandemie erfahren haben. Es ist festzuhalten, dass seit dem ersten Quartal 2020 nahezu jeder Lebensbereich in irgendeiner Form von den Auswirkungen der SARS-CoV-2-Pandemie tangiert wurde. Auf die Arbeitswelt, insbesondere den Arbeitsort, wirkten die ergriffenen Pandemiebekämpfungsmaßnahmen teils disruptiv, da Social Distancing diametral zum Arbeiten in der Dienststelle anzusehen ist.

In der befragten Polizeidirektion Görlitz existierten vor Pandemiebeginn zwei genehmigte Telearbeitsplätze bei über 1.400 Beschäftigten. Andere Formen ortsflexiblen Arbeitens fanden im Wesentlichen nicht statt, unter anderem aufgrund präsenzbedürftiger Tätigkeitsinhalte oder dem Umgang mit besonders sensiblen Daten bei entsprechend hohen Sicherheitsanforderungen im Zuge deren Verarbeitung. Infolgedessen war Homeoffice, respektive ortsflexibles Arbeiten, für die Befragten bis zum Ausbruch der SARS-CoV-2-Pandemie ein Thema von eher geringer Relevanz. Quasi von heute auf morgen wurde das Arbeiten von zu Hause zu einer gesellschaftlichen Maxime, um berufsbedingte soziale Kontakte zu vermeiden, und traf bei den Beschäftigten der Polizei auf wenig Erfahrungen in diesem Bereich.

Dabei formen Erfahrungen die Einstellungen zu Dingen des Lebens, so auch zum Homeoffice; neuen Dingen werden in der Regel jedoch zuerst negative Einstellungen entgegengebracht. Durften bzw. mussten Beschäftigte aufgrund von Lockdowns von zu Hause arbeiten, konnte dies zu einem unangenehmen Gefühl der kognitiven Dissonanz führen, wenn die persönliche Einstellung zum Homeoffice nicht mit den erlebten Erfahrungen im Einklang stand. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Personen mit coronabedingten Homeoffice-Erfahrungen häufiger zu Einstellungsänderungen neigten. Aber auch Beschäftigte, welche nicht von zu Hause arbeiten konnten, berichteten von geänderten Haltungen zum Homeoffice. Über den Mere-Exposure-Effekt kann dies damit erklärt werden, dass eine häufige und wiederkehrende Rezeption eines neutral bewerteten sozialen Gegenstandes zu einer positiven Haltung gegenüber diesem führen kann. Die Befragungsergebnisse weisen, aufgrund des hohen Anteils derer, die unverändert eine neutrale Haltung zum Thema Homeoffice angaben, darauf hin, dass Homeoffice durchaus neutral bewertet werden kann. Eine ungewohnt häufige Informationsaufnahme mit Homeoffice-Bezug ergab sich durch die starke mediale, gesellschaftliche und politische Präsenz des Themas.

Somit bewirkte die SARS-CoV-2-Pandemie, bzw. die daraufhin verhängten Lockdowns und deren Auswirkungen, dass kurzfristig relativ viele Beschäftigte der Polizeidirektion Görlitz von zu Hause arbeiten konnten oder mussten. Die Konfrontation mit Homeoffice erforderte nahezu unweigerlich eine Auseinandersetzung mit diesem Thema, infolgedessen sich persönliche Einstellungen änderten oder verfestigten.

Perspektivisch könnten die Ergebnisse der mit dieser Arbeit einhergehenden Umfrage zur Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Entwicklung und Etablierung ortsflexibler Arbeitsmodelle herangezogen werden. Die Erkenntnisse zeigen auf, dass selbst nachteilige Wirkungen der Homeoffice-Tätigkeit aus Sicht der Befragten eher weniger in coronabedingten Sonderumständen begründet liegen, als vielmehr in technischen, organisatorischen oder prozessualen Themenbereichen. Dies ermöglicht auf Managementebene ein Einwirken bzw. aktive und umfassende Gestaltungsmöglichkeiten, um Homeoffice nutzenstiftend - sowohl für die Organisation, als auch individuell für die Beschäftigten – im Berufsalltag der sächsischen Polizei zu etablieren. Die Umfrageergebnisse lassen den Schluss zu, dass Bestrebungen dieser Art auf fruchtbaren Boden bei Beschäftigten fallen, da nur eine deutliche Minderheit Ablehnung gegenüber Homeoffice signalisierte und der Wunsch nach Möglichkeiten des zukünftigen ortsflexiblen Arbeitens weit verbreitet ist.

Kernaussagen

1. Homeoffice wird zum Befragungszeitpunkt mehrheitlich (53,05 %) eine positive Einstellung entgegengebracht. Auffällig ist auch, dass das Thema, trotz starker medialer bzw. realer Präsenz während der Viruspandemie, häufig neutral bewertet wird (35,37 %). Nur etwa jeder zehnte Befragte (9,32 %) lehnt das ortsflexible Arbeiten ab.
2. Die Einstellung zum Homeoffice änderte sich bei den Teilnehmenden relativ selten, da nur etwa jeder Fünfte dies angab. Über 90 % davon änderten ihre Einstellung hin zur Befürwortung. Personen, die selbst Erfahrungen im Arbeiten von zu Hause erlangen konnten, änderten ihre Einstellung häufiger, als Befragte ohne Erfahrungen in diesem Bereich. Dabei wirkte die wahrgenommene Produktivität auf das Ergebnis der Einstellungsänderung ein; produktivere Teilnehmende tendierten weit überwiegend zur Befürwortung, unproduktivere Befragte tendierten entsprechend stärker zur Ablehnung von Homeoffice.
3. Etwa 40 % der Teilnehmenden konnten bis zum Befragungszeitpunkt eigene Homeoffice-Erfahrungen während der Pandemie sammeln, wobei in den Funktionsbereichen Leitung, KPE und Stabs-/Querschnittsaufgaben bei mindestens der Hälfte der Befragten das Arbeiten von zu Hause erfolgte.
4. Teilnehmende mit Homeoffice-Erfahrung schätzten sich zu knapp zwei Dritteln produktiver im Homeoffice ein, dabei wurde die gesteigerte Produktivität am häufigsten durch weniger Ablenkung begründet. Markant ist auch, dass Frauen beim ortsflexiblen Arbeiten deutlich häufiger Produktivitätssteigerungen berichteten (73,21 %), als ihre männlichen Kollegen (54,41 %).
5. Coronabedingte Sonderumstände wurden quantitativ nur relativ selten als Grund für Produktivitätsminderungen angeführt; die parallele Kinderbetreuung im Homeoffice wurde jedoch als gravierend für eine verminderte Leistungsfähigkeit beim Arbeiten von zu Hause bewertet.
6. Die positive Einstellung zum Homeoffice schlägt sich auch darin nieder, dass sich die absolute Mehrheit der Befragten (58,20 %) auch zukünftig, somit pandemieunabhängig, eine Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens wünscht. Dabei ist das Interesse um etwa 20 Prozentpunkte signifikant höher bei denjenigen, die bereits Homeoffice-Erfahrung sammeln konnten, gegenüber denjenigen Teilnehmenden ohne Eigenerfahrung.
7. Trotz der deutlich positiven Sichtweise zum Homeoffice, befürchteten Befragte im Wesentlichen Nachteile mit einem sozialen Bezug, z. B. beim Informationsaustausch, beim Wir-Gefühl oder durch den Rückgang sozialer Kontakte.

Anhangsverzeichnis

Anhang I:	Tabellen	62
Anhang I-1:	Fragenummerierung im Fragebogen (Kapitel 4.2.2)	62
Anhang I-2:	Übersicht gelöschter Datensätze aus Urliste (Kapitel 5.2)	62
Anhang II:	Fragenbogen.....	63

Anhang I: Tabellen

Anhang I-1: Fragenummerierung im Fragebogen (Kapitel 4.2.2)

Fragennummer im Original des Fragebogens	Fragennummer nach technischer Umsetzung
1.	A1.
2.	A2.
3.	A3.
4.	B1.
5.	C1.
6.	C2.
7.	C3.
8.	C4.
9.	C5.
10.	C6.
11.	C7.
12.	D1.
13.	D2.
14.	D3.
15.	D4.
16.	D5.
17.	E1.

Anhang I-2: Übersicht gelöschter Datensätze aus Urliste (Kapitel 5.2)

Löschungsgrund	Antwort-ID's der gelöschten Datensätze
Unterschreitung des definierten Mindestaussagegehaltes des Datensatzes	2; 3; 7; 21; 61; 64; 67; 101; 103; 123; 135; 152; 153; 160; 179; 180; 192; 221; 283; 285; 290; 320; 324

Anhang II: Fragebogen



Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie sich zur Beantwortung der Fragen ca. fünf bis zehn Minuten Zeit nehmen könnten. Die Erkenntnisse dieser Umfrage liefern eine Datengrundlage, welche bei der Konzeption eines flexiblen Arbeitsmodells für die Polizeidirektion Görlitz Berücksichtigung finden sollen. Bitte gestalten Sie diesen Prozess durch Ihre Teilnahme aktiv mit.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in dieser Befragung die männliche Form gewählt, sie bezieht sich jedoch immer auf alle Geschlechter gleichermaßen.

Teil A: Angaben zur Person

A1. In welches nachfolgende Aufgabengebiet lassen sich Ihre Tätigkeiten, welchen Sie an einem durchschnittlichen Arbeitstag überwiegend nachgehen, am zutreffendsten einordnen?

Leitung (Aufgabenwahrnehmung mit Personal- und/oder Budgetverantwortung, z. B. Revierleiter, Referatsleiter, Dezernatsleiter, Sachgebietsleiter etc.) Kriminalpolizeiliche Ermittlungen (z. B. KPI, KD) Aufgaben mit Außendienstbezug (z. B. VP, Streifendienst etc.) Stabs- oder Querschnittsfunktion (Organisation, Personal, Technik, Verwaltung, Kommunikation, IT etc.)

Leitung

Kriminalpolizeiliche Ermittlungen

Streifendienst

Stabs- oder Querschnittsfunktion

A2. Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?

bis 29 Jahre

30 bis 39 Jahre

40 bis 49 Jahre

50 bis 59 Jahre

60 Jahre und älter

A3. Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

weiblich

männlich

divers



Teil B: Vorerfahrungen mit Homeoffice bzw. Telearbeit

Bitte teilen Sie uns mit, ob Sie Vorerfahrungen mit Homeoffice oder Telearbeit haben.

B1. Hatten Sie bereits vor den Corona-bedingten Lockdowns Erfahrungen, von zu Hause oder einem anderen Ort als der Dienststelle zu arbeiten (z. B. durch genehmigte Telearbeit, Homeoffice mit VPN-Nutzung o. ä., ggf. auch bei vorherigen Arbeitgebern / Dienstherren)?

ja
nein

Teil C: Gegen- bzw. rückwärtige Betrachtung während der Corona-bedingten Lockdowns

C1. Können oder konnten Sie während der Corona-bedingten Lockdowns Erfahrungen mit Telearbeit oder Homeoffice sammeln?

ja
nein

C2. Würden Sie sagen, dass Sie im Homeoffice im Durchschnitt produktiver sind bzw. waren im Vergleich zu einem durchschnittlichen Arbeitstag in Ihrer Dienststelle?

Ja, im Homeoffice bin bzw. war ich produktiver.
Nein, ich bin bzw. war in der Dienststelle produktiver.

C3. Welche Gründe bestehen bzw. bestanden aus Ihrer Sicht, dass Sie im Homeoffice produktiver arbeiten können bzw. konnten als in Ihrer Dienststelle?

Es sind Mehrfachantworten möglich.

- gesteigerte Motivation, da ich mehr Zeit für Privatleben habe bzw. hatte durch entfallene Fahrtwege o. ä.
- weniger Ablenkung (z. B. durch Telefongespräche oder Fragen von Kollegen, persönliche Bürgerkontakte etc.)
- Arbeitspensum kann bzw. konnte flexibel eingestellt werden oder orientiert(e) sich verstärkt an meinem Biorhythmus (z. B. bei leistungstärkeren Phasen am frühen Morgen oder späten Abend, welche ich im Homeoffice besser nutzen kann bzw. konnte als in der Dienststelle)
- bessere bauliche oder räumliche Bedingungen (keine oder weniger Geräusche durch Straßenverkehr oder vom Gang, ansprechendere Arbeitsplatzgestaltung o. ä.)
- Vermeidung von bestehenden persönlichen Konflikten im Arbeitsumfeld
- günstigere ablauforganisatorische Bedingungen (z. B. weniger Dienstbesprechungen / Teamrunden, weniger Dienstreisen o. ä.)
- Sonstiges

Sonstiges



C4. Welche Gründe bestehen bzw. bestanden aus Ihrer Sicht, dass Sie im Homeoffice weniger produktiv arbeiten können bzw. konnten als in Ihrer Dienststelle?

Es sind Mehrfachantworten möglich.

- fehlende oder unzureichende technische Voraussetzungen (keine oder weniger leistungsstarke Hard- oder Software, keine oder schlechtere Internetverbindung etc.)
- Tätigkeiten sind grundsätzlich nicht oder nur stark eingeschränkt im Homeoffice leistbar (z. B. Streifendienst, Poststelle, dienststellenbezogene Tätigkeiten usw.)
- organisatorische Gründe (fehlende zeitnahe Versorgung mit Akten oder Informationen, zeitverzögerte Zuarbeiten von Prozessbeteiligten über den Dienstweg etc.)
- höherer Selbstorganisations- und Motivationsaufwand („Homeoffice liegt mir einfach nicht bzw. brauche ich mein Büroumfeld“)
- soziale Isolation (z. B. fehlendes Feedback von Führungskräften oder Kollegen, fehlender Austausch mit Führungskräften und Kollegen, Gefühl des Nichtgebrauchtwerdens o. ä.)
- Corona-bedingter Sonderumstand der zeitgleichen Kinderbetreuung und / oder Homeschooling
- Corona-bedingter Sonderumstand der zusätzlichen Pflege oder Unterstützung Angehöriger
- Corona-bedingte psychische Sonderbelastungen durch Existenz- oder Zukunftsängste (für mich selbst und / oder Angehörige und Freunde)
- fehlende räumliche Voraussetzungen für das Arbeiten von zu Hause (kein separates Büro, Teilen von Arbeitsmitteln mit Familienangehörigen, keine ergonomische Arbeitsplatzausstattung etc.)
- Sonstiges

Sonstiges



C5. Bitte nennen Sie uns den aus Ihrer Sicht hauptsächlichen Grund für eine nach Ihrer Meinung geringere Arbeitsproduktivität.

- fehlende oder unzureichende technische Voraussetzungen (keine oder weniger leistungsstarke Hard- oder Software / Internetverbindung etc.)
- Tätigkeiten sind grundsätzlich nicht oder nur stark eingeschränkt im Homeoffice leistbar (z. B. Streifendienst, Poststelle, dienststellenbezogene Tätigkeiten usw.)
- organisatorische Gründe (fehlende zeitnahe Versorgung mit Akten oder Informationen, zeitverzögerte Zuarbeiten von Prozessbeteiligten etc.)
- höherer Selbstorganisations- und Motivationsaufwand („Homeoffice liegt mir einfach nicht bzw. brauche ich mein Büroumfeld“)
- psychische Belastungen aus sozialer Isolation (z. B. fehlendes Feedback von Führungskräften oder Kollegen, fehlender Austausch mit Führungskräften und Kollegen, Gefühl des Nichtgebrauchtwerdens o. ä.)
- Corona-bedingter Sonderumstand der zeitgleichen Kinderbetreuung
- Corona-bedingter Sonderumstand der zusätzlichen Pflege oder Versorgung Angehöriger
- Corona-bedingte psychische Sonderbelastungen durch Existenz- oder Zukunftsängste (für mich selbst und / oder Angehörige und Freunde)
- fehlende räumliche Voraussetzungen für das Arbeiten von zu Hause (kein separates Büro, Teilen von Arbeitsmitteln mit Familienangehörigen, keine ergonomische Arbeitsplatzausstattung etc.)
- Sonstiges

Sonstiges

C6. Haben Ihre Erfahrungen im Homeoffice während der Corona-bedingten Lockdowns Ihre Meinung zum ortsungebundenen Arbeiten verändert?

- Nein, ich befürworte unverändert die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens.
- Nein, ich lehne das ortsungebundene Arbeiten weiterhin ab.
- Ja, nun befürworte ich die Möglichkeit ortsflexibler Arbeit.
- Ja, jetzt lehne ich die Möglichkeit ortsungebundener Arbeit ab.
- Ich habe zu dieser Frage eine neutrale Einstellung.



C7. Haben Ihre Erfahrungen während der Corona-bedingten Lockdowns dazu geführt, dass sich Ihre Meinung zum ortsungebundenen Arbeiten veränderte (z.B. weil sich für Sie, im Gegensatz zu anderen Kollegen, aufgrund Ihrer speziellen Tätigkeitsanforderungen keine Möglichkeiten zum ortsflexiblen Arbeiten ergeben oder ergaben)?

- Nein, ich befürworte unverändert die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens.
- Nein, ich lehne das ortsungebundene Arbeiten weiterhin ab.
- Ja, nun befürworte ich die Möglichkeit ortsflexibler Arbeit.
- Ja, jetzt lehne ich die Möglichkeit ortsungebundener Arbeit ab.
- Ich habe zu dieser Frage eine neutrale Einstellung.

Teil D: Zukunftsgerichtete Befragung zum ortsflexiblen Arbeiten

Wie würden Sie zukünftig - auch außerhalb des Corona-bedingten Lockdowns - ortsflexibles Arbeiten bewerten?

D1. Ungeachtet rechtlicher, technischer oder tätigkeitsbezogener Hindernisse - würden Sie zukünftig (ggf. anteilig) von zu Hause bzw. ortsflexibel arbeiten wollen?

- ja
- nein
- Dazu habe ich noch keine Entscheidung getroffen.

D2. Bitte nennen Sie Ihren Hauptgrund, auch zukünftig außerhalb Ihrer Dienststelle arbeiten zu wollen.

Es sind Mehrfachantworten möglich.

- Zeitersparnis durch Entfall Fahrtweg Wohnsitz - Dienstort
- einfachere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, Pflege oder Versorgung Angehöriger o. ä.)
- besseres Arbeitsumfeld (ansprechendere Umgebung, reduzierte Lärmeinwirkung, weniger Ablenkungen etc.)
- persönlicher Umweltbeitrag durch Reduzierung des ökologischen Fußabdruckes o. ä.
- Kosteneinsparung durch Entfall Fahrtweg Wohnsitz - Dienstort
- Reduzierung von sozialen Kontakten zu Kollegen oder Führungskräften
- vereinfachte Ausübung von Sport, Hobbys, Ehrenamt usw.
- Sonstiges

Sonstiges



D3. In welchem zeitlichen Ausmaß würden Sie außerhalb der Dienststelle arbeiten wollen?

- einen vollständigen Arbeitstag pro Woche
- mindestens zwei vollständige Arbeitstage pro Woche
- mindestens drei vollständige Arbeitstage pro Woche
- mindestens vier vollständige Arbeitstage pro Woche
- immer
- täglich zeitanteilig - sowohl in der Dienststelle, als auch außerhalb der Dienststelle

D4. Wenn Arbeit nicht in der Dienststelle verrichtet wird, kann dies auch nachteilige Wirkungen auf den Arbeitnehmer erzeugen. Welche negativen Folgen würden Sie befürchten?

Mehrfachantworten sind möglich.

- Vermischung von dienstlichem und privatem Lebensbereich
- Nachteile beim Informationsaustausch
- verminderte Leistungsanerkennung durch Führungskraft
- Absenkung der Arbeitsqualität aufgrund reduziertem kollegialen Wissensaustausches
- Rückgang sozialer Kontakte / Vereinsamung
- Verminderung des „Wir-Gefühls“ im Team
- Nachteile bei Beförderungen
- gesundheitliche Nachteile (z. B. aufgrund fehlender ergonomischer Arbeitsplatzausstattung)
- Sonstiges

Sonstiges



D5. Welcher der unter Frage 15 genannte Nachteil wäre für Sie der gravierendste?

- Vermischung von dienstlicher und privater Sphäre
- verminderte Leistungsanerkennung durch Führungskraft
- Absenkung der Arbeitsqualität aufgrund reduziertem kollegialen Wissensaustausch
- Rückgang sozialer Kontakte / Vereinsamung
- Verminderung des „Wir-Gefühls“ im Team
- Nachteile bei Beförderungen
- gesundheitliche Nachteile (z. B. aufgrund fehlender ergonomischer Arbeitsplatzausstattung)
- Sonstiges

Sonstiges

Teil E: Zum Schluss

Eine letzte Frage.

E1. Gibt es aus Ihrer Sicht einen Aspekt des ortsungebundenen Arbeitens, der in diesem Fragebogen unberücksichtigt blieb und Ihnen besonders wichtig für die Entwicklung und Etablierung eines ortsflexiblen Arbeitsmodells wäre? Bitte teilen Sie uns diesen mit.

Das ist eine freiwillige Angabe.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Literaturverzeichnis

- Ahlers**, Elke; Mierich, Sandra; Zucco, Aline: Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. *WSI Report*. Nr. 65 (2021), verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_65_2021.pdf [Zugriff am 2. Juni 2021]
- Becker**, Joachim H.; Ebert, Helmut; Pastoors, Sven: *Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen*. Berlin Springer-Verlag 2018
- Bendel**, Oliver: *Definition: Was ist „Lockdown“?* In: *Gabler Wirtschaftslexikon*. 2020, verfügbar unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/lockdown-122433/version-380599> [Zugriff am 11. Mai 2021]
- Bockstahler**, Milena; Jurecic, Mitja; Rief, Stefan: *Homeoffice Experience. Eine empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Corona-Pandemie*. Stuttgart Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO 2020, verfügbar unter: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-6055969.pdf [Zugriff am 28. Mai 2021]
- Braunecker**, Claus: *How to do Empirie, how to do SPSS. Eine Gebrauchsanleitung*. Wien Facultas-Verlag 2016
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales**: *Weißbuch. Arbeit 4.0*. Berlin 2017, verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Zugriff am 12. Mai 2021]
- Christensen**, Björn; Christensen, Sören; Missong, Martin: *Statistik klipp & klar*. Wiesbaden Springer Gabler 2019
- Demmelhuber**, Katrin; Englmaier, Florian; Leiss, Felix; Möhrle, Sascha; Peichl, Andreas; Schröter, Theresa: Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. *ifo Schnelldienst Digital*. Nr. 14, Jg. 1 (2020), verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/229450> [Zugriff am 16. Juni 2021]
- Deutscher Bundestag**: *Amtliches Protokoll 154. Sitzung des Deutschen Bundestages am Mittwoch, dem 25. März 2020*. Berlin 2020, verfügbar unter: <https://www.bundestag.de/dokumente/protokolle/amtlicheprotokolle/ap19154-689476> [Zugriff am 6. Mai 2021]
- Deutscher Gewerkschaftsbund**: *Homeoffice im öffentlichen Dienst*. Berlin 2021, verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++43b42a0e-5bf5-11eb-8a6c-001a4a160123> [Zugriff am 7. Mai 2021]
- Ebert**, Christof: *Verteiltes Arbeiten kompakt. Virtuelle Projekte und Teams. Homeoffice. Digitales Arbeiten*. 2., vollständig neu bearbeitete Auflage, Wiesbaden Springer-Verlag 2020
- Emmler**, Helge; Kohlrausch, Bettina: Homeoffice: Potenziale und Nutzung. *WSI Policy Brief*. Nr. 52 (2021), verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_52_2021.pdf [Zugriff am 7. Mai 2021]
- Entringer**, Theresa Margareta; Kröger, Hannes: Einsam aber resilient: Die Menschen haben den Lockdown besser verkraftet als vermutet. *DIW aktuell*. Nr. 46 (2020), verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/222876> [Zugriff am 17. Juni 2021]
- Fahrmeir**, Ludwig; Heumann, Christian; Künstler, Rita; Pigeot, Iris; Tutz, Gerhard: *Statistik. Der Weg zur Datenanalyse*. 8., überarbeitete und ergänzte Auflage, Berlin Springer-Verlag 2016
- Feinstein**, Ingrid; Habich, Jörg; Spilker, Martin: *Home-Office – eine Erfolgsgeschichte mit Schattenseiten. Strukturelle Haarrisse in der Unternehmenskultur*. Gütersloh Bertelsmann

Stiftung Kompetenzzentrum Führung und Unternehmenskultur (Hrsg.) 2021, verfügbar unter: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2021-05/WP_Home-Office_RZ.pdf [Zugriff 31. Mai 2021]

- Garms-Homolová**, Vjenka: *Sozialpsychologie der Einstellungen und Urteilsbildung. Lässt sich menschliches Verhalten vorhersagen?*. Berlin Springer-Verlag 2020
- Garnadt**, Niklas; Schnitzer, Monika; Viète, Steffen: Räumliche Flexibilisierung durch zunehmende Homeoffice-Nutzung. *Wirtschaftsdienst*. Vol. 100, Nr. 9 (2020), S. 661-666, verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1007/s10273-020-2734-z> [Zugriff am 12. Mai 2021]
- Gazzaniga**, Michael; Heatherton, Todd; Halpern, Diane: *Psychologie*. 1. Auflage, Weinheim/Basel Beltz 2017
- Gollwitzer**, M.; Schmitt, M.: *Sozialpsychologie kompakt*. 2. Auflage, Weinheim/Basel Beltz 2019
- Grunau**, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie: *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. Nürnberg Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), IAB-Kurzbericht Nr. 11, 2019, verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf> [Zugriff am 12. Mai 2021]
- Härtling**, Samia; Enderlein, Ute; Grage, Tobias: *Endbericht. Beschäftigtenbefragung in der Sächsischen Staatsverwaltung zur besonderen Arbeitssituation während des coronabedingten Lockdowns 2020*. Meißen Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum (Hrsg.) 2021
- Hering**, Andreas; Vera, Antonio: Polizei 4.0 und digitale Arbeitswelt: eine qualitativ-empirische Untersuchung am Beispiel der Polizei NRW. In: Ritsert, Rolf; Vera, Antonio (Hrsg.): *Management und Organisation in der Polizei. Studien zu Digitalisierung, Change Management, Motivation und Arbeitsgestaltung*. Wiesbaden Springer Gabler 2020, S. 199-260
- Herrmann**, Mario; Frey Cordes, Regina: Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis?. *IUBH Discussion Papers – Human Resources*. No. 2/2020 (2020). Erfurt IUBH Internationale Hochschule, verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/217267> [Zugriff am 17. Juni 2021]
- Hollenberg**, Stefan: *Fragebögen. Fundierte Konstruktion, sachgerechte Anwendung und aussagekräftige Auswertung*. Wiesbaden Springer-Verlag 2016
- IG Metall**: *Die Befragung 2017. Arbeitszeit – Sicher, Gerech und Selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit*. Frankfurt am Main 2017, verfügbar unter: [docs/20170529_2017_05_29_befragung_ansicht_komp_489719b89f16daca573614475c6ecfb706a78c9f.pdf](https://www.igmetall.de/docs/20170529_2017_05_29_befragung_ansicht_komp_489719b89f16daca573614475c6ecfb706a78c9f.pdf) (igmetall.de) [Zugriff am 12. Mai 2021]
- Institut für Gesundheit und Management**: *Ergebnisbericht der Mitarbeiterbefragung in der Sächsischen Polizei [2019]*. Sulzbach-Rosenberg 2020
- Jacob**, Rüdiger; Heinz, Andreas; Décieux, Jean Philippe: *Umfrage. Einführung in die Methoden der Umfrageforschung*. 4., überarbeitete und ergänzte Auflage, Berlin/Boston Walter De Gruyter 2019
- Knorre**, Susanne: Agiles Verwaltungsmanagement und interne Kommunikation: Neue Perspektiven einer kommunikationszentrierten Führung in der öffentlichen Verwaltung. In: Kocks, Klaus; Knorre, Susanne; Kocks, Jan Niklas (Hrsg.): *Öffentliche Verwaltung – Verwaltung in der Öffentlichkeit. Herausforderungen und Chancen der Kommunikation öffentlicher Institutionen*. Wiesbaden Springer-Verlag 2020, S. 39-55
- Kotthaus**, Jochem: *FAQ Methoden der empirischen Sozialforschung für die Soziale Arbeit und andere Sozialberufe*. Opladen/Toronto utb GmbH 2020

- Kunze**, Florian; Hampel, Kilian; Zimmermann, Sophia: *Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?*. Policy Paper No. 02 (DE) (2020) University of Konstanz, Cluster of Excellence „The Politics of Inequality“, Das Progressive Zentrum e.V. Konstanz/Berlin, verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/232087/1/policy-paper-02de.pdf> [Zugriff am 2. Juni 2021]
- Lindner**, Mary: *Endbericht. Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten! Zentrale Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung zu den Arbeitsbedingungen bei der Landespolizei des Bundeslandes Thüringen*. Leipzig Gewerkschaft der Polizei Thüringen (Hrsg.) 2018, verfügbar unter: [https://www.gdp.de/gdp/gdpth.nsf/res/EB-MA%20Befragung.pdf/\\$file/EB-MA%20Befragung.pdf](https://www.gdp.de/gdp/gdpth.nsf/res/EB-MA%20Befragung.pdf/$file/EB-MA%20Befragung.pdf) [Zugriff am 22. Mai 2021]
- Lott**, Yvonne: Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun?. *WSI Report*. Nr. 54 (2020), verfügbar unter: https://www.boeckler.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Ffabfrage_digi.fau%2Fp_wsi-report_54_2020.pdf%3Fprj%3Dhbs-ab-frage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8828%26ab_diginr%3D8483 [Zugriff am 26. Mai 2021]
- Mayring**, Philipp: *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12., überarbeitete Auflage, Weinheim/Basel Beltz 2015
- Meißelbach**, Christoph; Melcher, Reinhold; Schöne, Marcel; Thieme, Tom: *Polizeidienst in Krisenzeiten. Beschäftigtenbefragung zur Corona-Pandemie in der Polizei Sachsen*. Rothenburg/O.L., Sächsisches Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung, Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) (Hrsg.) 2021
- Mummendey**, Hans Dieter; Grau, Ina: *Die Fragebogen-Methode. Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung*. 6., korrigierte Auflage, Göttingen 2014
- Nies**, Sarah; Roller, Katrin; Vogl, Gerlinde: Mobilität und Leistung. *Arbeit*. Vol. 26, Nr. 2 (2017), S. 173-191, verfügbar unter: <https://doi-org.wwwdb.dbod.de/10.1515/arbeit-2017-0011> [Zugriff am 12. Mai 2021]
- Petersen**, Thomas: *Der Fragebogen in der Sozialforschung*. Konstanz/München UVK Verlagsgesellschaft mbH 2014
- Pölzl**, Elke: Wo nur der Wandel das Beständige ist – die Konfliktkultur der Stadt Graz. In: Faller, Kurt; Fechner, Bernd; Kerntke, Wilfried (Hrsg.): *Systemisches Konfliktmanagement. Modelle und Methoden für Berater, Mediatoren und Führungskräfte*. Stuttgart Schäffer-Poeschel Verlag 2014, S. 191-196
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung**: *Fernsehansprache von Bundeskanzlerin Angela Merkel*. Berlin 2020, verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975232/1732182/d4af29ba76f62f61f1320c32d39a7383/fernsehansprache-von-bundeskanzlerin-angela-merkel-data.pdf?download=1> [Zugriff am 6. Mai 2021]
- Robert Koch-Institut**: *Täglicher Lagebericht des RKI zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19). 15.03.2020 – Aktualisierter Stand für Deutschland*. Berlin 2020, verfügbar unter: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/2020-03-15-de.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff am 5. Mai 2021]
- Robert Koch-Institut**: *Täglicher Lagebericht des RKI zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19). 22.06.2021 – Aktualisierter Stand für Deutschland*. Berlin 2021, verfügbar unter: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/Jun_2021/2021-06-22-de.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff am 23. Juni 2021]
- Schumann**, Siegfried: *Repräsentative Umfrage. Praxisorientierte Einführung in empirische Methoden und statistische Analyseverfahren*. 7., überarbeitete und ergänzte Auflage, Berlin/Boston Walter de Gruyter GmbH 2019

- Schwarz**, Gerhard: *Konfliktmanagement. Konflikte erkennen, analysieren, lösen*. 9.Auflage, Wiesbaden Springer Gabler 2014
- Sikora**, Joachim: *Handbuch der Kreativ-Methoden*. 2., überarb. und erw. Aufl., Bad Honnef KSI 2001
- Six**, Ulrike: Die Rolle von Einstellungen im Kontext des Kommunikations- und Medienhandelns. In: Six, Ulrike; Gleich, Uli; Gimmler, Roland (Hrsg.): *Kommunikationspsychologie – Medienpsychologie*. 1. Auflage, Weinheim/Basel Beltz PVU 2007, S. 90-117
- Statistisches Bundesamt**: *Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa*. Wiesbaden 2018, verfügbar unter: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Publikationen/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/broschuere-arbeitsmark-blick-0010022189004.pdf?blob=publicationFile> [Zugriff am 12. Mai 2021]
- Stocker**, Toni C.; Steinke, Ingo: *Statistik. Grundlagen und Methoden*. Berlin/Boston Walter de Gruyter GmbH 2017
- Theobald**, Axel: *Praxis Online-Marktforschung. Grundlagen – Anwendungsbereiche – Durchführung*. Wiesbaden Springer Gabler 2017
- Wöhrmann**, Anne Marit; Backhaus, Nils; Tisch, Anita; Michel, Alexandra: *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte*. 1. Auflage Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) 2020
- Zucchini**, Walter; Schlegel, Andreas; Nenadić, Oleg; Sperlich, Stefan: *Statistik für Bachelor- und Masterstudenten. Eine Einführung für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler*. Berlin Springer-Verlag 2009

Rechtsquellenverzeichnis

Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBI. I S. 3334) geändert worden ist

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 u. 2 Satz 2 des Gesetzes vom 29. September 2020 (BGBl. I S. 2048) geändert worden ist

Heimarbeitsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist

Infektionsschutzgesetz vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Mai 2021 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist

Personenstandsgesetz vom 19. Februar 2007 (BGBl. I S. 122), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 4. Mai 2021 (BGBl. I S. 882) geändert worden ist

Rahmendienstvereinbarung zur Telearbeit und zur Mobilen Arbeit im nachgeordneten polizeilichen Geschäftsbereich der Abteilung 3 – Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Landespolizeipräsidium – des Sächsischen Staatsministerium des Innern vom 9. Oktober 2019

Sächsische Corona-Schutz-Verordnung vom 10. Juni 2021 (SächsGVBl. S. 606)

Sächsische Polizeiorganisationsverordnung vom 17. März 2020 (SächsGVBl. S. 97)

Sächsisches Polizeivollzugsdienstgesetz vom 11. Mai 2019 (SächsGVBl. S. 358)

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21. Januar 2021 (Banz AT 22.01.2021 V1), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 21. April 2021 (Banz AT 22.04.2021 V1) geändert worden ist

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbstständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt wurde.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.

Meißen, 30. Juni 2021

Unterschrift