



FH MÜNSTER  
University of Applied Sciences

# Das Corporate Office – Relevanz in der modernen Arbeitswelt

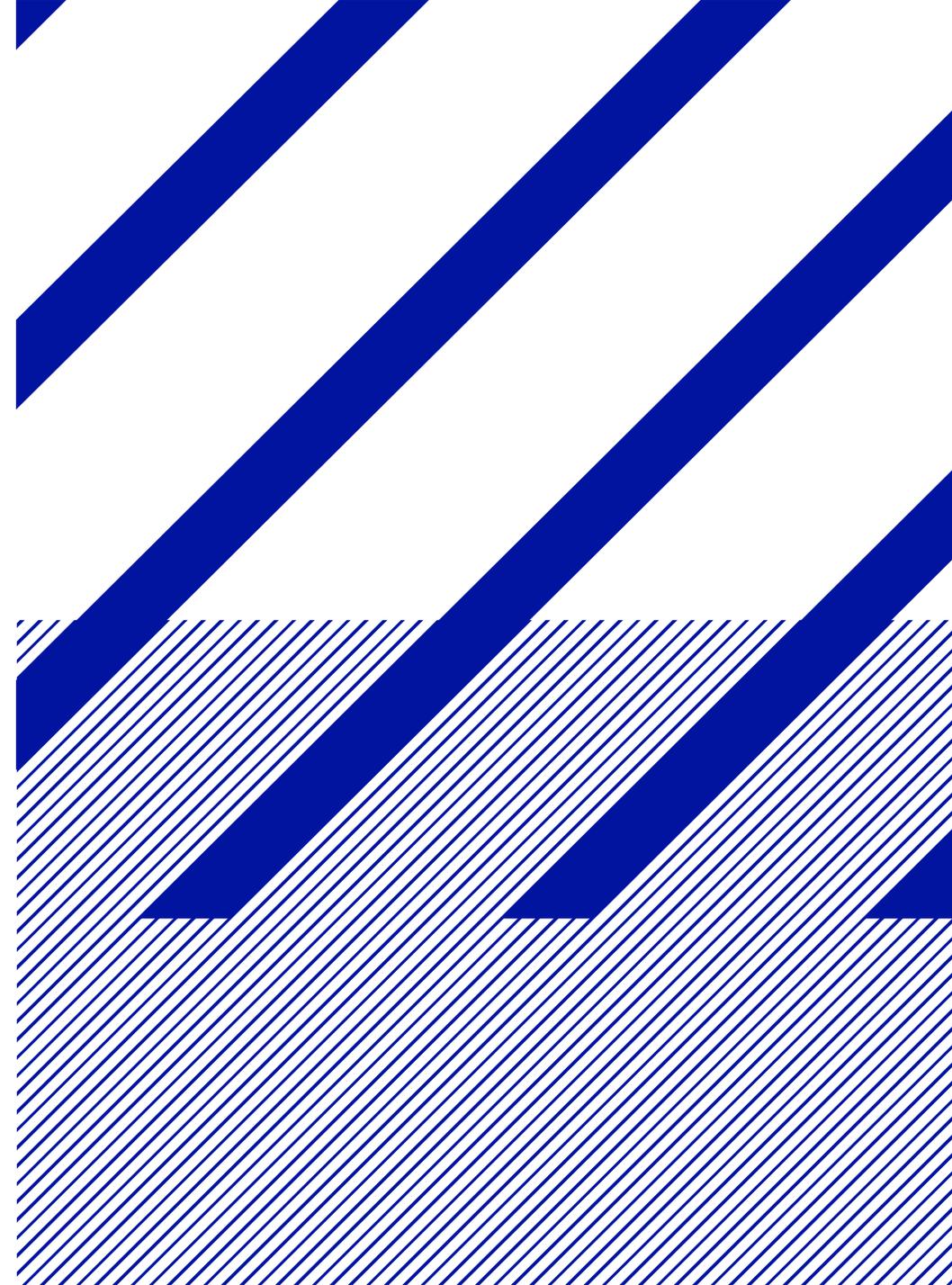
Fhündiert Vol. 5, No. 2, 2024

Robin Ganninger / Torben Bernhold

Wissenschaftlicher Mitarbeiter / Professor

Hüfferstraße 27  
D-48149 Münster

[robin.ganninger@fh-muenster.de](mailto:robin.ganninger@fh-muenster.de)  
[www.fh-muenster.de](http://www.fh-muenster.de)



# Überblick

## Daten im Schnellcheck

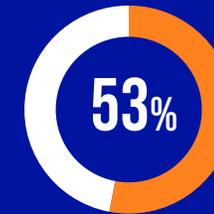


**159** TEILNEHMER

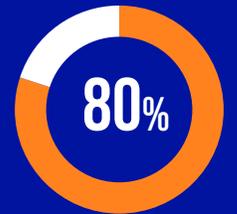
... wurden nach der Datenbereinigung in die Auswertung aufgenommen.

### DIE ENTSCHEIDUNGSFREIHEIT BEI DER WAHL DES ARBEITSORTES

... ist nach dem Gehalt der wichtigste Faktor in der Arbeitgeberwahl mit Immobilienbezug.



... betrachten den Bürobesuch für Tätigkeiten der Kommunikation und Kooperation als substituierbar



... betrachten den Bürobesuch für Tätigkeiten der konzentrierten Einzelarbeit als substituierbar



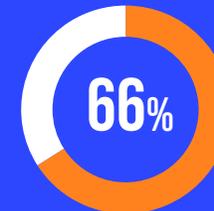
... der Teilnehmer (in einem Anstellungsverhältnis) verfügen über ein Homeoffice.



... der Teilnehmer (in einem Anstellungsverhältnis) verfügen über dritte Arbeitsorte wie Co-Working Spaces, Cafés etc.

**<1** STUNDE

... dauert die Anreise zum unternehmenseigenen Büro bei ca. 83% der Teilnehmer.



... könnten ihre Arbeit vollständig außerhalb des Büros durchführen.

### DIE LAGE DES BÜROS

... hat einen Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit mit der Bürofläche

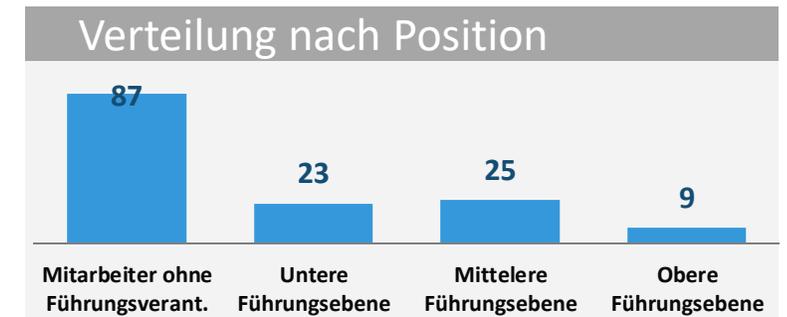
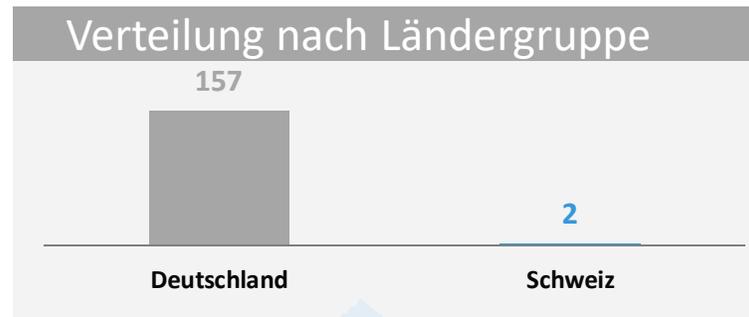
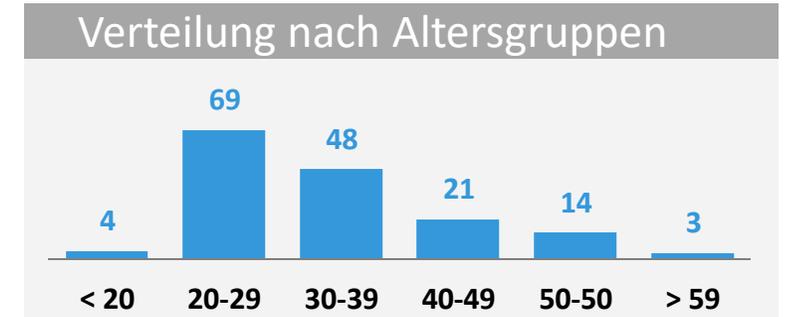
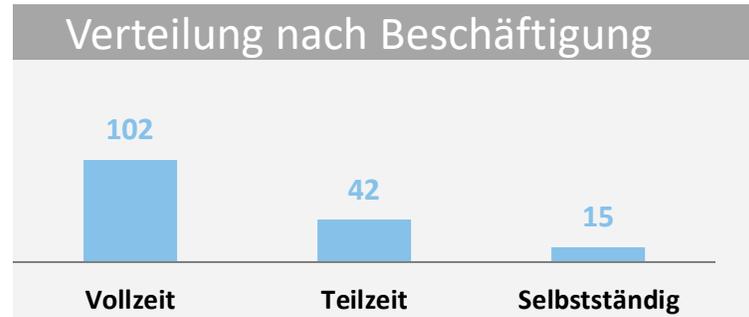
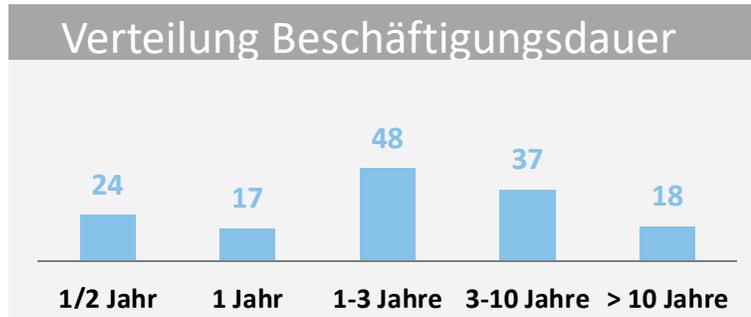
### PRODUKTIVITÄT UND ZUFRIEDENHEIT

... sind entscheidende Orientierungspunkte bei der Wahl des Arbeitsortes.



# Über die Studie

## Datenbasis und Erläuterungen



Die Teilnehmer sind überwiegend erst seit kurzer Zeit (< 3 Jahre) in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis. Dadurch sind die Erinnerungen an die eigenen Präferenzen bei der Auswahl noch frisch und damit zuverlässiger zu erfassen.

Das Sample wurde durch die Verbreitung der Umfrage in professionellen sozialen Netzwerken (z.B. LinkedIn) sowie über Prolific (mit finanzieller Vergütung als Anreiz) rekrutiert.

Die Altersverteilung weist einen Schwerpunkt bei den jüngeren Generationen auf. Für die Verallgemeinerung ist dies ein einschränkender Faktor, für die gezielte Untersuchung dieser Altersgruppen jedoch ein Vorteil.

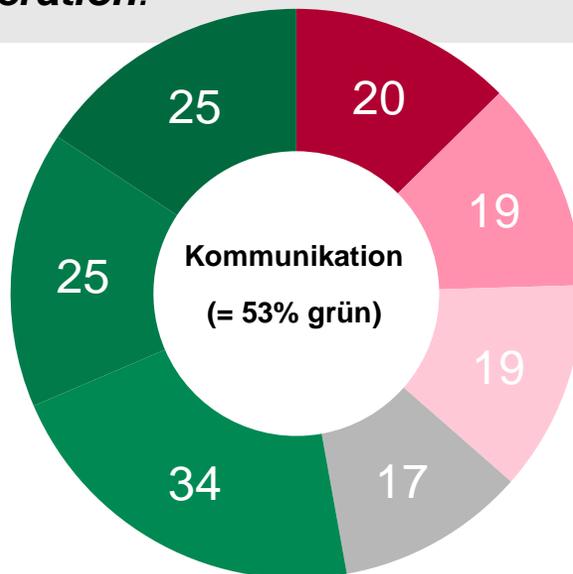
# Ist das Büro obsolet?



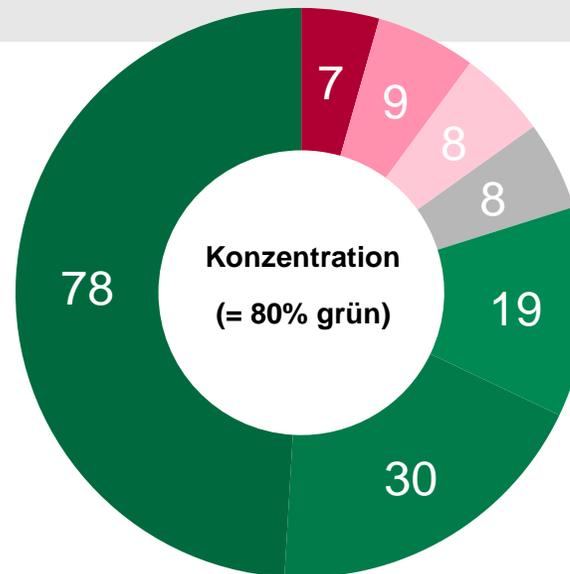
# Substituierbarkeit des Corporate Office

## Tätigkeitsspezifik

*Kommunikations- und Informationssysteme ersetzen die Notwendigkeit persönlicher Treffen im Büro zur **Kommunikation und Kooperation**.*



***Konzentrierte Einzelarbeit** kann ich vollständig im Homeoffice oder an dritten Orten durchführen.*



### Kommentierung & Aussagen

- Die technologische Entwicklung trägt dazu bei, dass kommunikative und kooperative Tätigkeiten von physischen Büros entkoppelt werden können (53% Zustimmung).
- Konzentrierte Tätigkeiten sind bereits deutlich ortsunabhängiger und könnten von 80 % der Befragten ohne Büro ausgeübt werden.
- Für beide Tätigkeitsprofile gilt jedoch, dass ein Teil der Beschäftigten nach wie vor von der Büroumgebung profitiert. Insbesondere für die Kommunikation bevorzugen viele Beschäftigte trotz Substitutionsmöglichkeiten das Büro, wie die Untersuchung des Mitarbeiterverhaltens in der Fhündert Vol. 4 No. 2 zeigt.

„Konzentriertes Arbeiten ist im Schnitt leichter zu substituieren als kommunikative Tätigkeiten.“

Stimme gar nicht zu

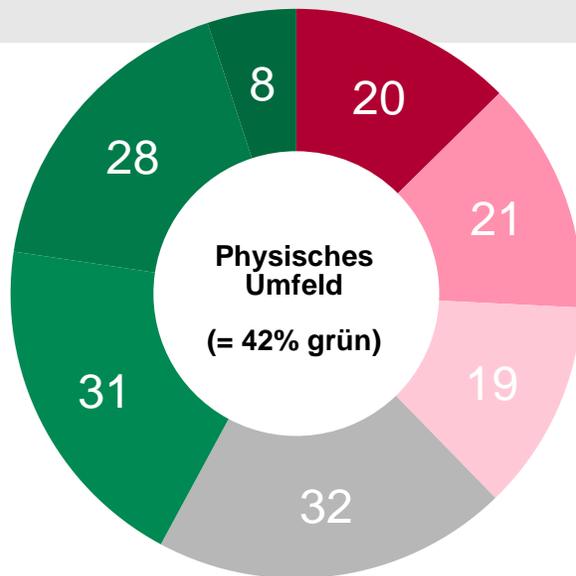


Stimme voll und ganz zu

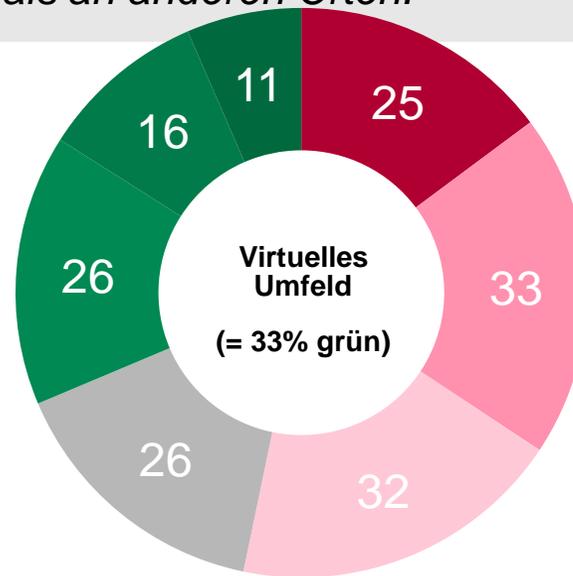
# Substituierbarkeit des Corporate Office

## Ausstattung und Gestaltung

Im Büro finde ich eine **attraktivere und anforderungsgerechter gestaltete Arbeitsumgebung** vor als an anderen Orten.



Das **virtuelle Umfeld** (Software, Informations- und Kommunikationssysteme etc.) ist im Büro besser für meine Arbeit geeignet als an anderen Orten.



### Kommentierung & Aussagen

- Die physische Arbeitsumgebung schneidet im Vergleich zu alternativen Arbeitsorten nur bei 42% der Befragten positiv ab. 33 % der Teilnehmer gaben an, im Büro eine für sie geeignetere virtuelle Arbeitsumgebung vorzufinden als an anderen Orten, beispielsweise im Homeoffice oder an dritten Orten.
- Es ist zu erwarten, dass die Einschätzung von den Rahmenbedingungen der Befragten abhängt. So lassen sich als potenzielle Verbesserungsmöglichkeiten für das physische Umfeld bspw. ein geeignetes Zusammenarbeitskonzept sowie adäquate Raumgrößen anführen (Fhundiert Vol. 4 No. 2).

„Ausstattung und Gestaltung der Büroflächen können oft nicht mit dem Homeoffice bzw. dritten Orten mithalten.“

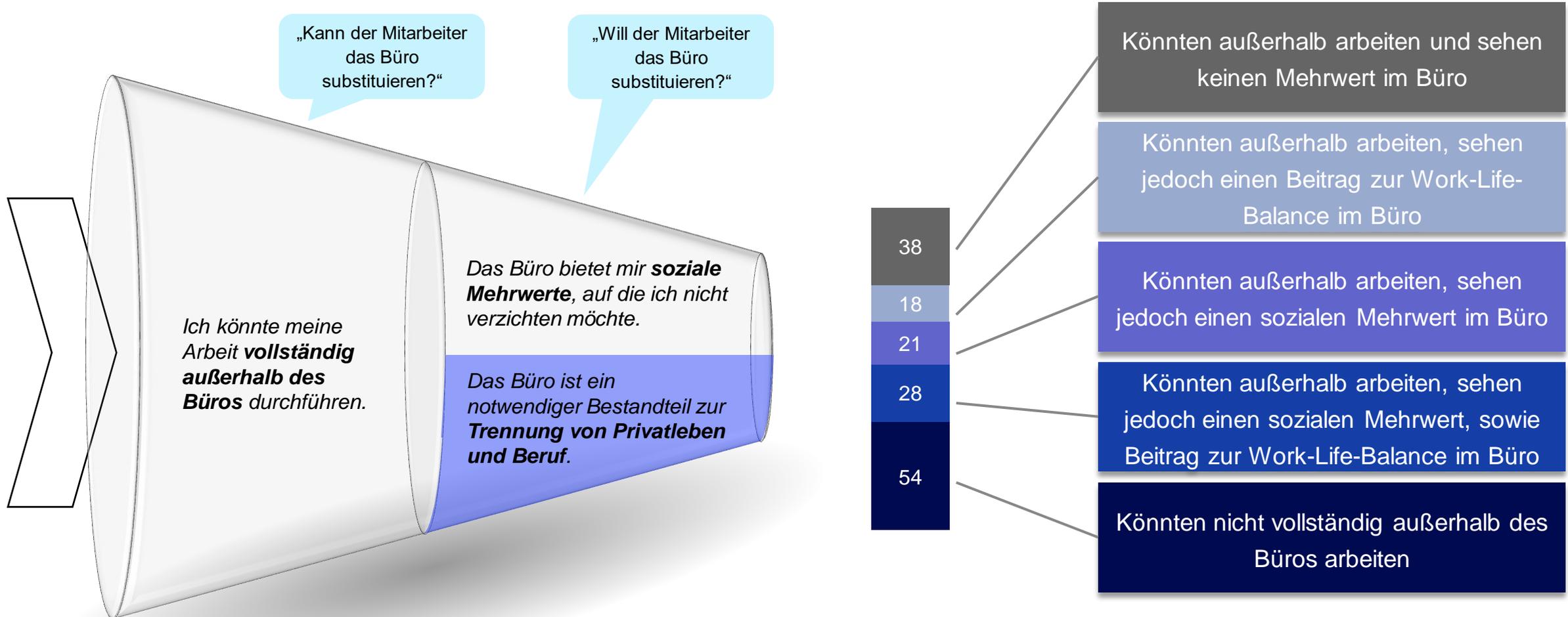
Stimme gar nicht zu



Stimme voll und ganz zu

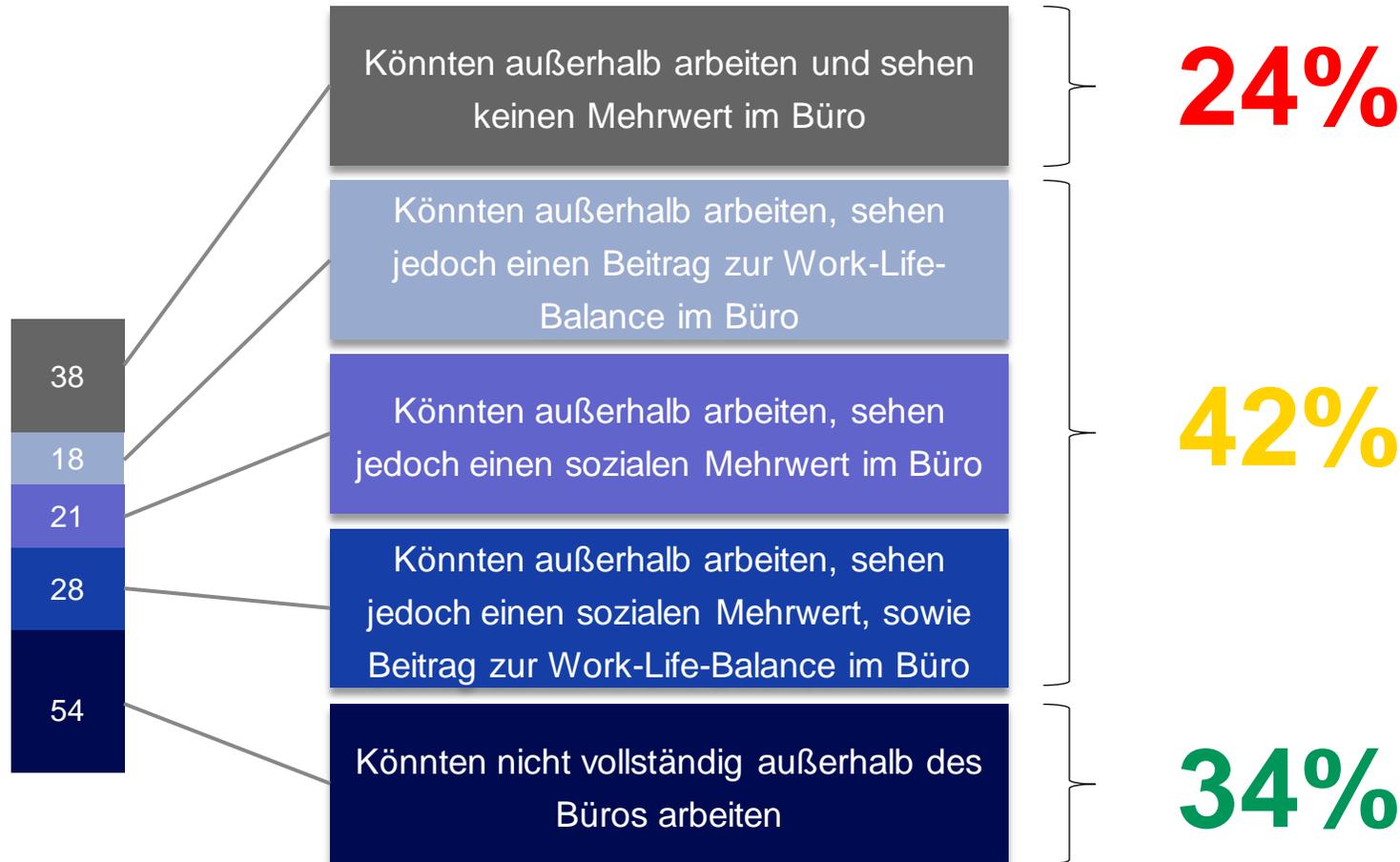
# Substituierbarkeit des Corporate Office

## Können vs. Wollen



# Substituierbarkeit des Corporate Office

## Können vs. Wollen



### Kommentierung & Aussagen

- 34 % der Befragten brauchen das Büro für Ihre Arbeit.
- 42 % der Befragten könnten ihre Arbeit vollständig außerhalb des Büros durchführen, möchten jedoch auf das Büro aufgrund seiner sozialen Mehrwerte und / oder als Bestandteil der Work-Life-Balance nicht verzichten.
- 24 % der Befragten könnten vollständig außerhalb des Büros arbeiten und sehen keinen sozialen Mehrwert sowie Beitrag zur Work-Life-Balance im Büro.

„3 von 4 Mitarbeiter können und / oder wollen nicht auf das Büro verzichten.“

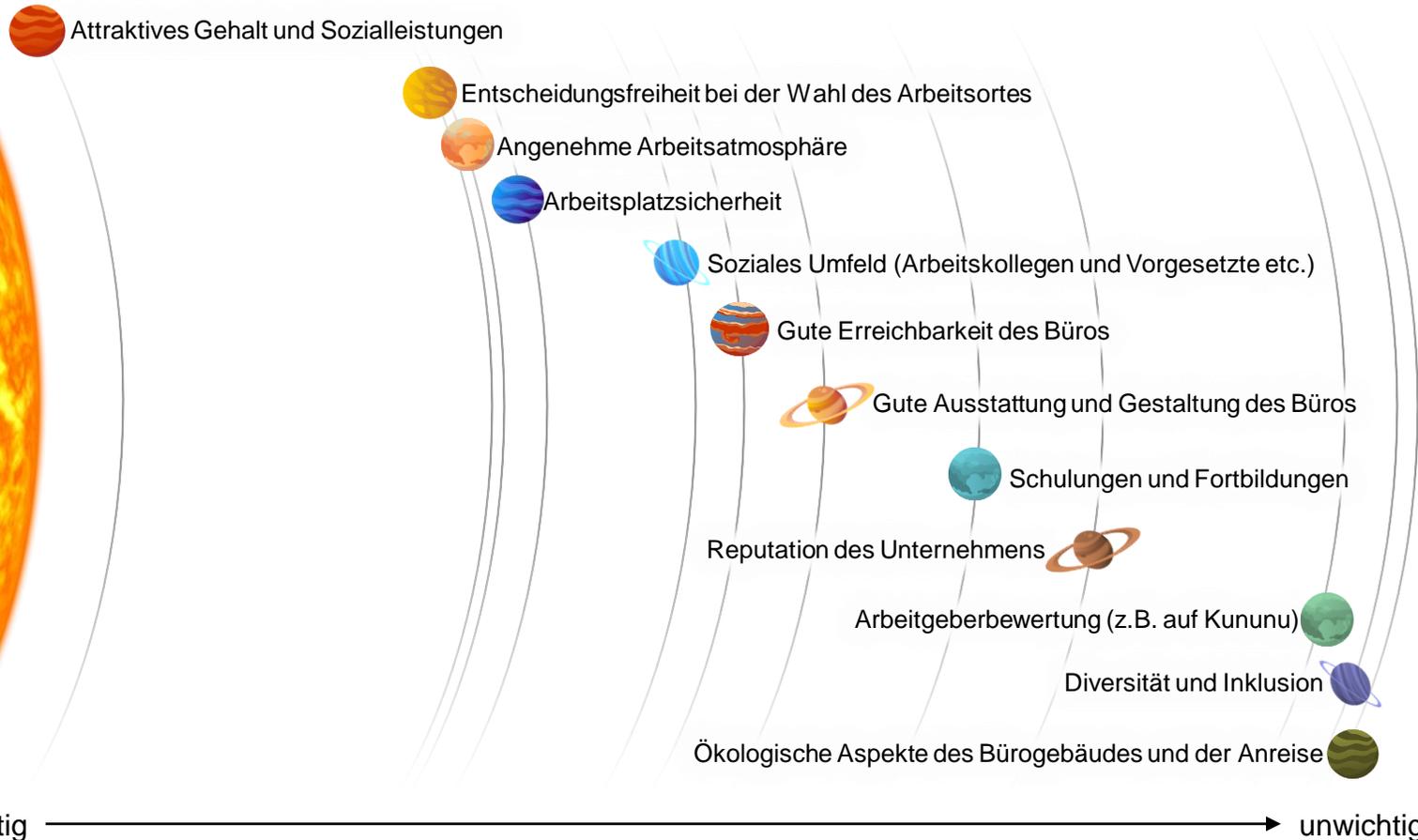
# Das Büro als Faktor für die Arbeitgeberwahl?



# Faktoren der Arbeitgeberwahl

## Überblick

*Welche Faktoren sind Ihnen bei der Arbeitgeberwahl wichtig?*



- ✓ Die angewandte Methode des Rankings ermöglicht es, die Bedeutung der einzelnen Faktoren im Vergleich zueinander besser herauszuarbeiten, da die Faktoren einander über- oder untergeordnet werden mussten.
- ✓ Die durchschnittliche Platzierung der einzelnen Faktoren ist in absteigender Wichtigkeit von links nach rechts dargestellt.
- ✓ Die Abstände der Markierungen spiegeln die relativen Abstände im Ranking der Teilnehmer wider.

wichtig

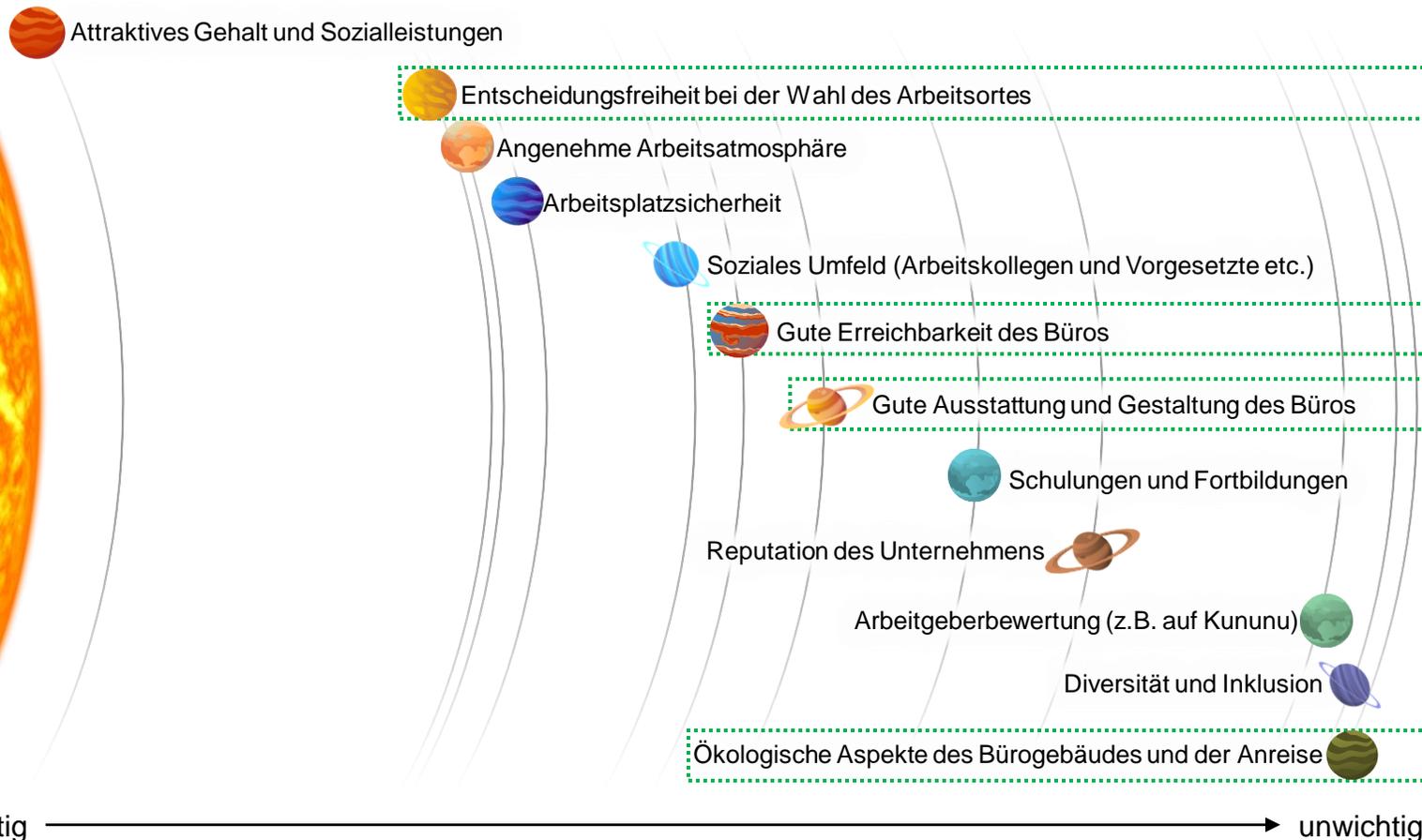
n = 159

10

# Faktoren der Arbeitgeberwahl

## Überblick

Welche Faktoren sind Ihnen bei der Arbeitgeberwahl wichtig?



### Kommentierung & Aussagen

- Die Attraktivität des Gehalts sowie der Sozialleistungen steht in der Gesamtauswertung mit Abstand an der Spitze der Entscheidungsfaktoren.
- Die Faktoren, die sich auf das Arbeitsumfeld beziehen (grüner Kasten), erweisen sich im Vergleich zu den etablierten Kriterien ohne direkten Immobilienbezug ebenfalls als relevant bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber.

„Das Angebot von Entscheidungsfreiheit bei der Wahl des Arbeitsortes (Büro oder Homeoffice) sowie Büros mit guter Ausstattung und Gestaltung sowie Erreichbarkeit tragen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität bei.“

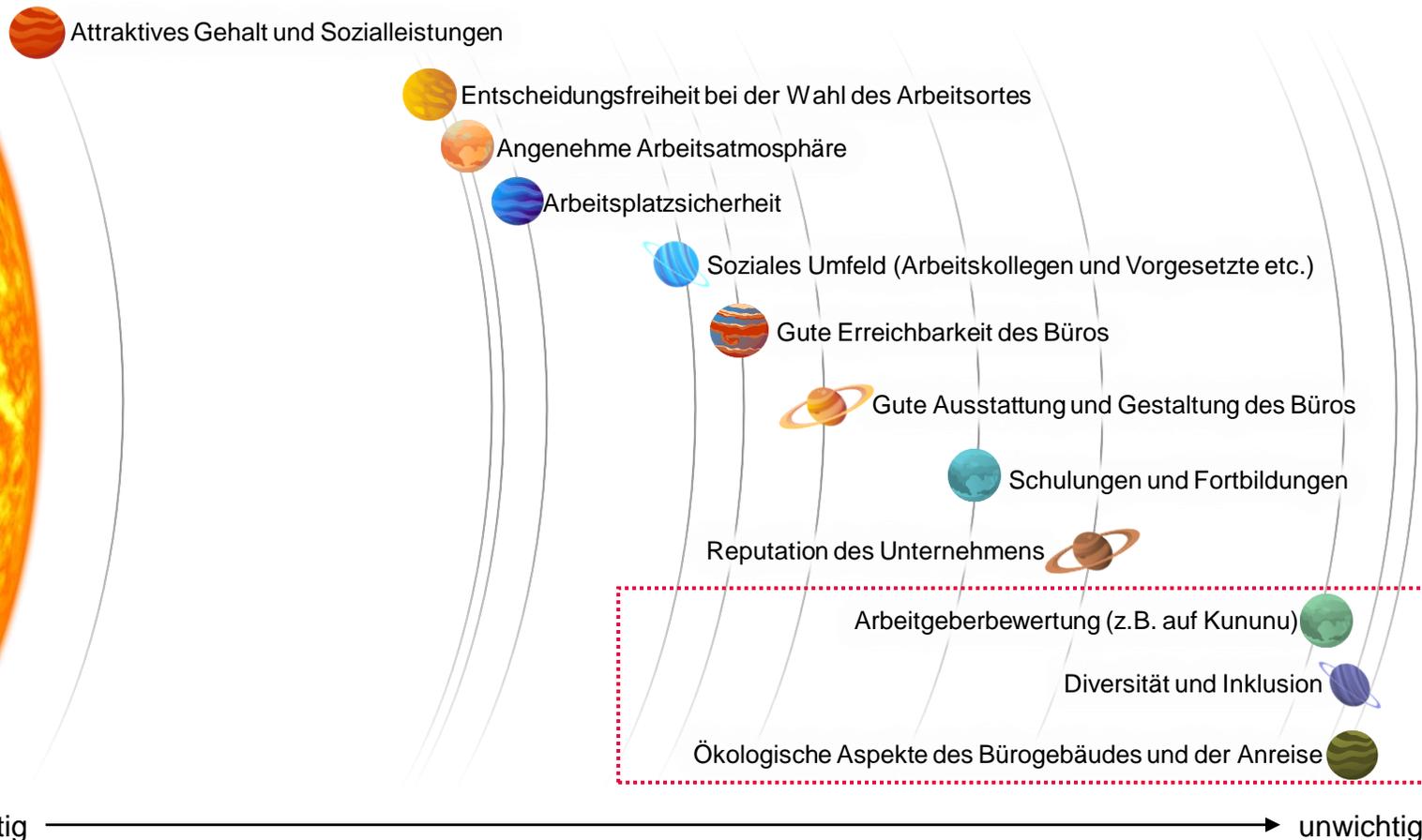
wichtig

n = 159

# Faktoren der Arbeitgeberwahl

## Überblick

Welche Faktoren sind Ihnen bei der Arbeitgeberwahl wichtig?



## Kommentierung & Aussagen

- Die Ergebnisse der letzten drei Plätze zeigen, dass die Teilnehmer die Bedeutung von Arbeitgeberbewertungen, Diversität und Inklusion sowie ökologischen Aspekten des Büros und der Anreise als weniger wichtig einstufen.
- Im vorliegenden Sample zeigt die Auswertung nach Altersgruppen, dass jüngere Teilnehmer (unter 29 Jahren) sogar etwas mehr Wert auf Gehalt und weniger Wert auf Ökologie legen als ältere Teilnehmer (> 40 Jahre)

„Die aktuellen Trendthemen Diversität, Inklusion und Ökologie werden aktuell zwar viel diskutiert, zeigen im Kontext dieser Studie jedoch kaum praktische Relevanz.“

wichtig

unwichtig

n = 159

# Faktoren der Arbeitgeberwahl

## Was muss der Arbeitgeber bieten?



### **Gehalt und Sozialleistungen als wichtigster Faktor**

- Nach wie vor sind finanzielle Aspekte der bedeutendste Faktor bei der Arbeitgeberwahl. Das dieser von anderen Faktoren abgelöst wird, ist im Hinblick auf die Relevanz auch unter den jüngeren Generationen nicht zu erwarten.



### **Die physische und organisatorische Gestaltung der Arbeitsumgebung beeinflusst die Arbeitgeberwahl**

- Das betriebliche Immobilienmanagement hat durch die Gestaltung und Organisation der Arbeitsumgebung Einfluss auf entscheidende Faktoren der Arbeitgeberwahl.



### **Aktuelle Trends und Generationszugehörigkeit haben wenig Einfluss auf die präferenzierten Faktoren**

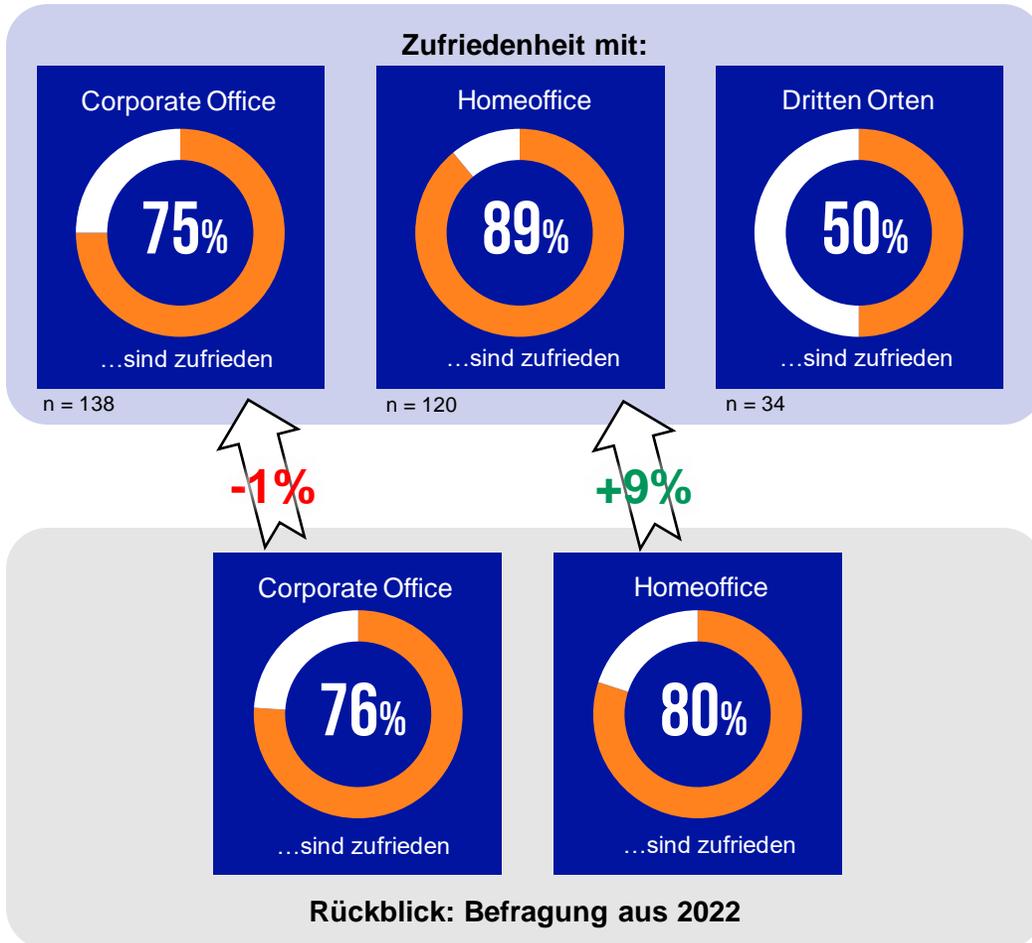
- Die Präferenzen unterscheiden sich zwischen den Altersgruppen nicht maßgeblich. Dies gilt auch für aktuelle Trendthemen wie Diversität, Inklusion und Ökologie.

# Zufriedenheit und Produktivität – ein Konflikt?



# Zufriedenheit und Produktivität

## Wahrnehmung verschiedener Arbeitsorte



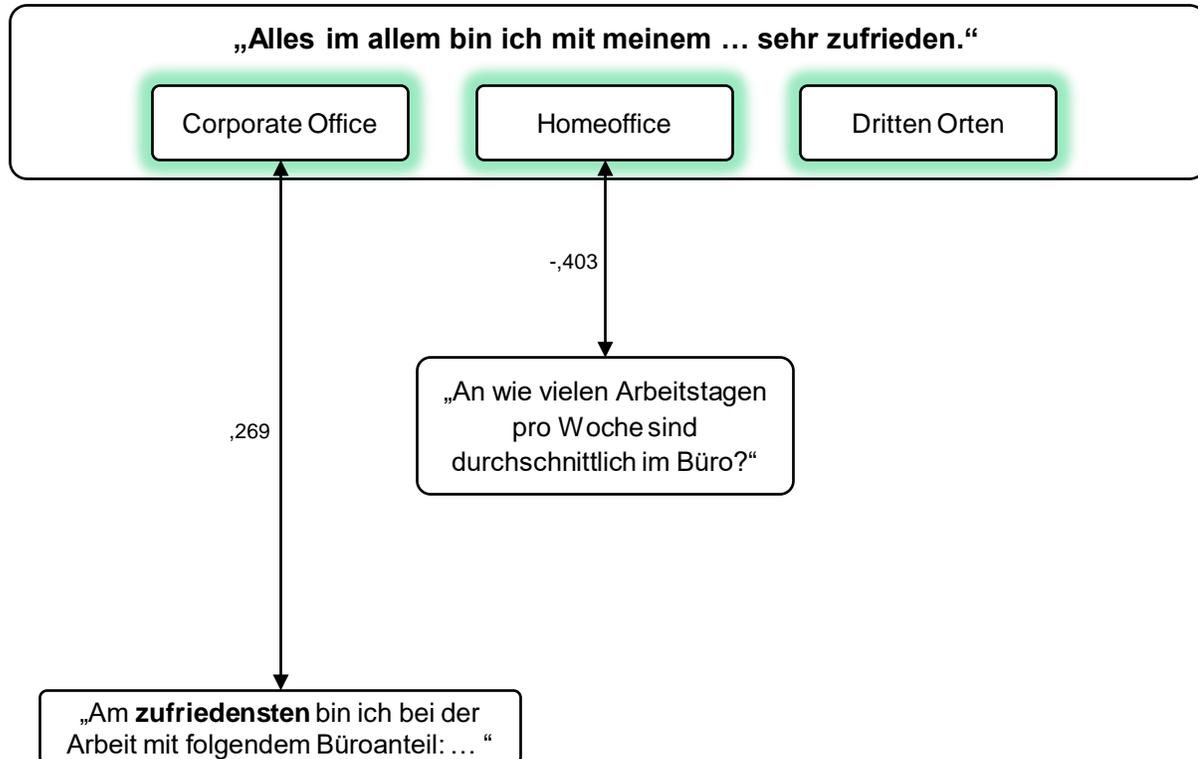
### Kommentierung & Aussagen

- Mit einem Anteil von 89% der Befragten ist die Gesamtzufriedenheit im Homeoffice am höchsten, gefolgt vom Corporate Office mit 75% und den Dritten Orten mit 50% zufriedenen Nutzern.
- Im Vergleich zur Befragung aus 2022 (siehe: Fhündert Vol. 4, No. 2, 2023) bleibt der Anteil zufriedener Nutzer im Corporate Office relativ stabil (- 1%) während der Anteil im Homeoffice um 9% steigt – die Zufriedenheit mit dritten Orten wurde erstmalig abgefragt.

„Die Zufriedenheit mit dem Büro ist weiterhin hoch. Im Homeoffice baut sich der Anteil zufriedener Nutzer weiter aus.“

# Zufriedenheit und Produktivität

## Welche Zusammenhänge bestehen zur Besuchshäufigkeit im Büro?



### Kommentierung & Aussagen

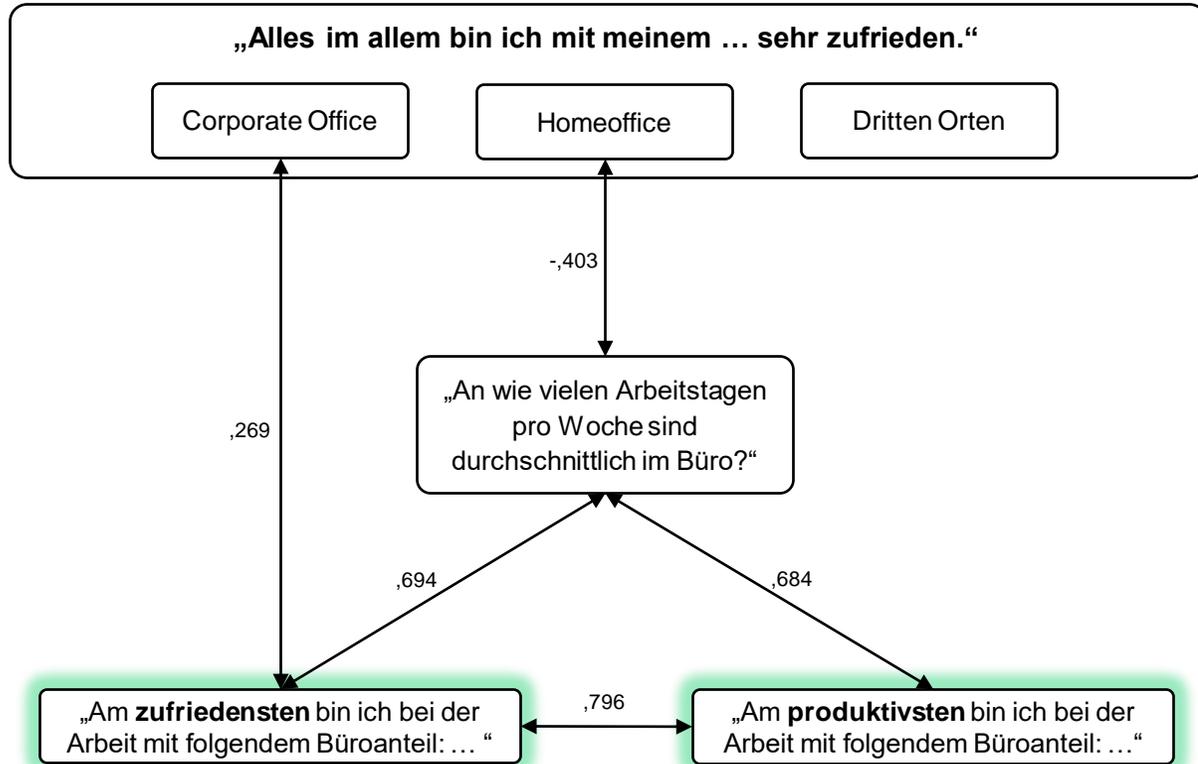
- Die Anzahl der Arbeitstage, die die Befragten im Büro verbringen, steht in einem negativen Zusammenhang (Korrelation) mit der Zufriedenheit im Homeoffice - wer also mit dem Homeoffice unzufrieden ist, kommt häufiger ins Büro, wer zufrieden ist, seltener.
- Die Zufriedenheit mit dem Büro und den Dritten Orten steht in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Häufigkeit, mit der die Befragten ins Büro kommen.
- Zwischen der Zufriedenheit mit dem Büro an sich und der Besuchshäufigkeit, bei der die Befragten ihre maximale Zufriedenheit erwarten, besteht hingegen ein schwacher positiver Zusammenhang.

„Die Zufriedenheit mit dem Homeoffice steht in Zusammenhang mit der Anwesenheit im Büro.“

Note: Signifikanzschwelle bei 0,01; Alle dargestellten Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,001 signifikant

# Zufriedenheit und Produktivität

## Welche Zusammenhänge bestehen zur Besuchshäufigkeit im Büro?



### Kommentierung & Aussagen

- Es besteht ein starker Zusammenhang zwischen der Anzahl der Arbeitstage, die die Befragten im Büro verbringen und ihrer erwarteten Zufriedenheit sowie Produktivität.
- Der Büroanteil, bei dem die Teilnehmer ihre maximale Zufriedenheit erwarten, korreliert stark mit dem Büroanteil, bei dem die Teilnehmer ihre maximale Produktivität erwarten – Produktivität und Zufriedenheit finden unter den gleichen Rahmenbedingungen statt.

„Zufriedenheit und Produktivität scheinen eng miteinander verwoben und stellen damit bei der Wahl Arbeitsortes keine Konflikt dar.“

Note: Signifikanzschwelle bei 0,01; Alle dargestellten Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,001 signifikant

# Zufriedenheit und Produktivität

## Learnings



### Mitarbeiter streben bei der Wahl des Arbeitsortes nach Zufriedenheit und Produktivität

- Die Anzahl der Arbeitstage, die die Befragten im Büro verbringen, steht in engem Zusammenhang mit der dabei erwarteten Produktivität und Zufriedenheit.



### Die Zufriedenheit mit dem Corporate Office hat nur einen indirekten Einfluss

- Die Zufriedenheit mit der Bürofläche an sich hat nur einen indirekten Einfluss auf die Besuchshäufigkeit im Büro (siehe Fhündert Vol. 4 No. 2 für eine verhaltenspsychologische Analyse der Büronutzung).



### Zufriedenheit und Produktivität sind zwei Seiten einer Medaille

- Zufriedenheit und Produktivität stellen keinen Konflikt bei der Wahl des Arbeitsortes dar, vielmehr können sie als gegenseitige Voraussetzungen gesehen werden.



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Robin Ganninger/Torben Bernhold

Wissenschaftlicher Mitarbeiter/Professor

Hüfferstraße 27  
D-48149 Münster

[robin.ganninger@fh-muenster.de](mailto:robin.ganninger@fh-muenster.de)  
[www.fh-muenster.de](http://www.fh-muenster.de)

