

1 Einleitung

1.1 Motivation und Zielsetzung

Die zunehmende globale und nationale Verbreitung der Coronavirus-Erkrankung (Covid-19) veranlasste ab dem 12. März 2020 die Bundesregierung, Maßnahmen zur Verhinderung einer unkontrollierten Ausbreitung des Coronavirus zu erlassen. Diese zielten darauf ab, soziale Kontakte auf ein Mindestmaß einzuschränken und die Menschen dazu zu bewegen, nach Möglichkeit zu Hause zu bleiben. Diese Forderungen und die Besorgnis ansteigender Krankenstände in Folge gegenseitiger Infizierungen haben zahlreiche Unternehmen zur Kenntnis genommen und (sofern die ausgeführte Arbeitstätigkeit dafür geeignet war) ihren Beschäftigten angeboten, ihre Arbeit von Zuhause aus zu erledigen.¹ Im Jahr 2017 arbeiteten lediglich 22 % der deutschen Beschäftigten gelegentlich von Zuhause aus. Davon gingen 63 % ihrer Tätigkeit stundenweise zu Hause nach.² Bereits sechs Tage nach den ersten Maßnahmen konnten 49 % an Home-office(HO)-Nutzern³ ausgemacht werden.⁴ Die Differenz zwischen den Zahlen lässt darauf schließen, dass Covid-19 zu diesem Zeitpunkt zahlreiche Berufstätige zu Heimarbeitern gemacht hat. Von Mitte Februar 2021 bis Mitte September 2021 waren weiterhin mindestens 36 % überwiegend oder gelegentlich im HO tätig.⁵

Vor der Coronapandemie arbeiteten nur jene Mitarbeiter im HO, die einen eigenen Wunsch danach anmeldeten, die passenden technischen und strukturellen Voraussetzungen und die geeigneten persönlichen Eigenschaften für das HO mitbrachten sowie über Erfahrungen im HO verfügten.⁶ Dabei handelte es sich mutmaßlich um Mitarbeiter, die keine betreuungsintensiven Kinder im Haushalt hatten, die über ein eigenes Arbeitsbüro-/zimmer und eine vernünftige Arbeitsplatzausstattung zu Hause verfügten sowie bereits generelle Berufserfahrung im Unternehmen hatten. Die allgemeine Akzeptanz des HO ist jedoch durch die Coronapandemie deutlich gestiegen. Nur jeder zehnte deutsche Beschäftigte, der im Frühjahr 2020 im HO tätig war, wollte auch nach der Pandemie vollständig in die Präsenzarbeit zurückkehren. Dagegen

¹ Vgl. Herrmann/Frey Cordes (2020): 6.

² Vgl. Grunau et al. (2019): 3. Die Daten haben Grunau et al. (2019) aus dem Linked Personnel Panel (LPP). Das LPP ist ein verknüpfter Datensatz, der die Betriebs- und die Beschäftigtenperspektive miteinander verbindet. Dabei werden regelmäßig Personalverantwortliche und Mitarbeiter in deutschen Unternehmen befragt. Vgl. Grunau et al. (2019): 2.

³ Auch aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier und im Folgenden das generische Maskulinum gewählt. Die Angaben beziehen sich insoweit stets und inklusiv auf Angehörige aller (Geschlechter-)Identitäten.

⁴ Vgl. Bitkom (2020): o. S.

⁵ Vgl. Bonin/Krause-Pilatus/Rinne (2021): 12f.

⁶ Vgl. Herrmann/Frey Cordes (2020): 4.

wünschten sich 90 %, die Arbeit zu Hause im damaligen oder etwas geringeren Umfang beizubehalten.⁷ Auf Seiten der Unternehmen hat ebenfalls ein Umdenken bezüglich des HO stattgefunden: 58 % der Unternehmen möchten auch in Zukunft mehr HO als vor der Pandemie anbieten. Dadurch versprechen sie sich Einsparungen von Bürokosten, Reisekosten usw. sowie eine gesteigerte Attraktivität im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte.⁸ Im Hinblick auf die gestiegenen Mietpreise führen einige Unternehmen bereits das Desk-Sharing⁹ ein, um damit Büroflächen zu reduzieren.¹⁰ Ebenso ging der durch Covid-19 erzwungene gesellschaftliche Wandel mit einem Umdenken der Mitarbeiter im Hinblick auf die Nutzung von Zoom, Screen-Sharing usw. einher, sodass viele von ihnen heute zu Hause über die notwendige technische und strukturelle Arbeitsausstattung verfügen.¹¹ Daneben nehmen die Individualisierung und die Digitalisierung der Arbeitstätigkeit beständig zu.¹² Viele Arbeitgeber und -nehmer vertreten zudem eine kompromisslose Auffassung in Bezug auf Umwelt, Gesellschaft und Politik (z. B. weniger Emission durch Pendler). So wären 34,3 % der Deutschen bereit, beruflich seltener zu reisen und stattdessen digitale Medien zu nutzen, um Umwelt und Klima zu schützen.¹³ Hinzu kommt, dass einige Unternehmen ihre Mitarbeiter aufgrund der in Folge des Ukrainekonflikts gestiegenen Energiekosten wieder vermehrt ins HO schicken.¹⁴

Außerdem hat sich der Arbeitsmarkt grundlegend verändert. Unternehmen konnten in der Vergangenheit aus einem großen Pool an Bewerbern die besten Kandidaten auswählen. Nun hat sich aber aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels der Markt zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Arbeitgeber stehen vor der Herausforderung, im Wettbewerb um die besten Talente zu bestehen (War for Talents), und müssen den jüngeren Bewerbern etwas bieten.¹⁵ Dementsprechend sollte auf die Bedürfnisse der Generationen Y und Z¹⁶ eingegangen werden, bei denen hinsichtlich des Arbeitsorts der Trend zu einer flexibleren Aufteilung

⁷ Vgl. Alipour et al. (2021): 16. Die Befragung wurde von den Instituten INFAS und WZB durchgeführt.

⁸ Vgl. Alipour et al. (2021): 16. Die Befragung wurde von den Instituten IFO und BSI durchgeführt.

⁹ Der Begriff Desk-Sharing (im angloamerikanischen Sprachraum auch Hot Desking) bedeutet, dass sich mindestens zwei Personen einen Arbeitsplatz bzw. Bürotisch teilen. Diese Arbeitsplätze werden täglich neu ausgesucht und sind nicht fix vergeben. Vgl. Daniels (1994): 7, Covarrubias Venegas/Worek/Thury (2018): 2.

¹⁰ Vgl. Handelsblatt Inside (2022): o. S.

¹¹ Vgl. Kaiser (2021): 181, 184.

¹² Vgl. Schellinger/Le Huynh (2020): 161f.

¹³ Vgl. BDEW (2020): 2.

¹⁴ Vgl. Handelsblatt (2022): o. S., Manager Magazin (2022): o. S.

¹⁵ Vgl. Dahmen Personalservice GmbH (2018): o. S.

¹⁶ In der Literatur wird überwiegend zwischen der Generation Babyboomer (geboren von 1950 bis 1965), der Generation X (von 1966 bis 1980), der Generation Y (von 1981 bis 1995) und der Generation Z (nach 1995) unterschieden. Vgl. Schäfer/Biermann/Kollitz (2014): o. S., Steckl/Simshäuser/Niederberger (2019): 213, Vgl. Palupski (2022): 57.

zwischen Büro und HO geht.¹⁷ Dieser Trend wurde durch die Coronapandemie nochmals beschleunigt.¹⁸ Aus diesen dargelegten Gründen sind die Arbeitgeber gefordert, die Voraussetzungen für einen Wechsel der Mitarbeiter ins HO zu schaffen. Dabei müssen die negativen Implikationen aus dem HO vermieden werden, um in Zukunft zu einem höheren Anteil an Mitarbeitern im HO zu gelangen. Deshalb ist eine bewusste Auseinandersetzung mit dem HO erforderlich.

Darüber hinaus ist durch die Coronapandemie ein breiter Schock hinsichtlich der Nutzung des HO entstanden. Diese Arbeitsform ist für eine deutlich breitere Gruppe relevant geworden. Es sind nicht nur Arbeitnehmer im HO, die bspw. einen eigenen Wunsch dazu angemeldet haben, geeignete persönliche Eigenschaften für das HO mitbringen, die passenden technischen und strukturellen Voraussetzungen besitzen und über HO-Erfahrungen verfügen. Dadurch ist eine Diversität der Grundgesamtheit gewährleistet und Selektionsprobleme werden verringert. Demnach kann auf eine deutlich repräsentativere Stichprobe als vor der Pandemie zurückgegriffen werden und es lassen sich allgemeingültigere Rückschlüsse ziehen.

Die Auseinandersetzung mit dem Arbeitsengagement ist ebenfalls von großer Bedeutung, da ein hohes Engagement von Mitarbeitern bedeutende Vorteile und positive Wirkungen in Unternehmen mit sich bringt. Bei engagierten Mitarbeitern sind Zusammenhänge zu Arbeitsleistung,¹⁹ geringerer Fehleranfälligkeit am Arbeitsplatz,²⁰ Innovationen,²¹ reduziertem Fehlverhalten am Arbeitsplatz²², geringeren Fehlzeiten²³ und besserer Gesundheit zu erkennen.²⁴ Unternehmen profitieren damit direkt von einem hohen Arbeitsengagement der Mitarbeiter, denn dieses steht in einem positiven Zusammenhang mit Unternehmenswachstum, Wettbewerbskraft,²⁵ Produktivität, Profitabilität, Kundenzufriedenheit und Kundenbindung.²⁶ Außerdem sinkt bei steigendem Arbeitsengagement die Fluktuationsrate im Unternehmen.²⁷

¹⁷ Vgl. Beck et al. (2021): 87, Palupski (2022): 165.

¹⁸ Vgl. Palupski (2022): 165.

¹⁹ Vgl. Shantz et al. (2013): 28.

²⁰ Vgl. Prins et al. (2009): 664.

²¹ Vgl. Hakanen/Perhoniemi/Toppinen-Tanner (2008): 84-86.

²² Vgl. Shantz et al. (2013): 28.

²³ Vgl. Schaufeli/Bakker/van Rhenen (2009): 909.

²⁴ Vgl. Schaufeli/Taris/van Rhenen (2008): 192.

²⁵ Vgl. Stairs/Galpin (2010): 168-172.

²⁶ Vgl. Harter/Schmidt/Hayes (2002): 273-275.

²⁷ Vgl. Harter/Schmidt/Hayes (2002): 273-275.

In dieser Untersuchung steht das Arbeiten im HO von Abschlussprüfern im Mittelpunkt, da die Merkmale ihrer spezifischen Tätigkeit zu Besonderheiten in den positiven und negativen Effekten des HO führen können. Die Tätigkeit der Abschlussprüfer erfolgt häufig und intensiv persönlich in Prüfungsteams,²⁸ sodass ein hoher Grad an Informationsaustausch notwendig ist, was im HO nur schwer bewerkstellig werden kann. Darüber hinaus sind sie oft direkt bei ihren Mandanten vor Ort tätig und müssen auch bestimmte Prüfungs nachweise direkt vor Ort erlangen,²⁹ was im HO nicht möglich ist. Weitere Merkmale der Tätigkeit der Abschlussprüfer stellen die Einhaltung von Deadlines,³⁰ die Arbeit mit sensiblen Mandantendaten/-themen³¹ und das Berücksichtigen eines gewissen Rechnungslegungsstandards/Regelwerks dar,³² was sich im HO als Herausforderung erweisen könnte. Die meisten Abschlussprüfer treffen durch die hohen Fluktuationsraten in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (WPG) fortlaufend auf neue Arbeitskollegen,³³ die eingearbeitet werden müssen, wobei diese Tätigkeit im HO nur schwer zu koordinieren ist. Gleichzeitig sind es Abschlussprüfer gewohnt, zumindest mobile Telearbeit außerhalb des Büros zu erledigen,³⁴ was in Bezug auf den Umgang mit der Technik im HO von Vorteil sein könnte. Das mit dem Berufsbild einhergehende hohe Reiseaufkommen³⁵ entfällt im HO zur Gänze und könnte damit zu einer Entlastung der Mitarbeiter beitragen. Das enorme Arbeitspensum der Abschlussprüfer (besonders in der Prüfungssaison)³⁶ könnte durch das HO entzerrt werden. Aufgrund dieser Überlegungen kann anhand der Tätigkeit eines Abschlussprüfers deutlich gemacht werden, was möglich ist und an welchen Stellen das HO an seine inhärenten Grenzen stoßen könnte.

Des Weiteren eignet sich die Gruppe der Abschlussprüfer aufgrund der standardisierten Tätigkeit für eine Untersuchung. Der Beruf ist durch zahlreiche Standards, eine Normorientierung und Qualitätskontrollen äußerst reguliert. Dadurch sind auch beim Arbeiten im HO für Abschlussprüfer wenig Variationsmöglichkeiten vorhanden. Wenn es Unterschiede gibt, dann sind diese besonders gut zu identifizieren (Prüfränge; Unterscheidung zwischen Non-Big 4- und

²⁸ Vgl. Hooks/Higgs (2002): 105, Almer/Higgs/Hooks (2005): 5.

²⁹ Vgl. Hooks/Higgs (2002): 105.

³⁰ Vgl. Buchheit et al. (2016): 42, 44.

³¹ Vgl. Helmschrott/Buhleier (1998): 19.

³² Vgl. Francis/Pinnuck/Watanabe (2014): 606.

³³ Vgl. Lorsch/Tierney (2002): 15, 55, Buchheit et al. (2016): 59, Hermanson et al. (2016): 42, Lünendonk (2022): o. S.

³⁴ Vgl. Bagley/Dalton/Ortegren (2012): 256.

³⁵ Vgl. Bagley/Dalton/Ortegren (2012): 256, Hermanson et al. (2016): 46.

³⁶ Vgl. Sweeney/Summers (2002): 224, Bagley/Dalton/Ortegren (2012): 256, Persellin/Schmidt/Wilkins (2014): 3, 10, 11, 37, Buchheit et al. (2016): 58f., Hermanson et al. (2016): 45f.

Big 4-WPG³⁷) und erlauben eine Segmentierung der Querschnittsanalyse. Dazu werden insbesondere Abschlussprüfer, im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen wie Ärzten oder Handwerkern, tatsächlich ins HO geschickt. Auch ein Wirtschaftsprüfer muss im Gegensatz zum Abschlussprüfer Testamentserstellungen in Präsenz durchführen. Ohnehin sind nur wenige Studien vorhanden, die sich mit dem HO in WPG befasst haben. Die meisten davon stammen aus der Zeit vor der Pandemie. Eine Untersuchung, die sich mit dem Einfluss des HO auf das Arbeitsengagement der Abschlussprüfer auseinandersetzt, wurde bisher noch nicht durchgeführt. Aus den dargelegten Aspekten lässt sich die folgende erste Forschungsfrage ableiten:

F1: Welche Auswirkung hat Home-Office auf das Arbeitsengagement der Abschlussprüfer?

Gleichwohl sollte berücksichtigt werden, dass sich eine Tätigkeit im HO durch die teilweise unterschiedlichen arbeitsbedingten Rahmenbedingungen zwischen den Non-Big 4- und den Big 4-WPG auch divergierend auf die Abschlussprüfer auswirken könnte. So arbeiten in Big 4-WPG zumeist mehr Prüfungsteams mit mehr Teilnehmern (aufgrund von mehr Großmandanten), als in Non-Big 4-WPG vorhanden sind.³⁸ Diese Tatsache könnte dafür sorgen, dass sich der Informationsaustausch der Prüfungsteammitglieder im HO aufgrund der höheren Anzahl an Prüfungsteammitgliedern und -teams bei den Big 4-WPG schwieriger als bei den Non-Big 4-WPG gestaltet. Einen weiteren wesentlichen Aspekt in Non-Big 4-WPG stellen die geringere Anzahl an Neueinstellungen und geringere Fluktuationen dar,³⁹ wodurch auch weniger Abschlussprüfer eingearbeitet und im HO mit neuen Informationen versorgt werden müssen. Außerdem könnte aufgrund weniger Neueinstellungen und geringerer Fluktuationen die Zumutbarkeit des zusätzlichen Koordinationsaufwandes im HO eher bei Non-Big 4-Abschlussprüfern gegeben sein. Des Weiteren bieten der Untersuchung von *Bagley, Dalton und Ortegren (2012)* zufolge Big 4-WPG weniger persönliche Arbeitsstätten als Non-Big 4-WPG.⁴⁰ Aus diesem Grund kann angenommen werden, dass die Auswirkungen des HO in Bezug auf das persönliche Kontaktdefizit bei einem Big 4-Abschlussprüfer im Vergleich zu einem Non-Big 4-Abschlussprüfer nicht so gravierend ausfallen. Zudem ist anzumerken, dass es Big 4-Abschlussprüfer

³⁷ Bei den sogenannten Big 4-Gesellschaften handelt es sich um die vier größten und umsatzstärksten WPG der Welt. Dabei geht es um die Unternehmen Deloitte GmbH, Ernst & Young GmbH, KPMG AG und PricewaterhouseCoopers GmbH. Sie dominieren mit einem Anteil von mehr als 90 % an den Gesamteinnahmen den Markt für Abschlussprüfungen bei Unternehmen von öffentlichem Interesse. Bezogen auf den Markt für Abschlussprüfungen bei anderen Unternehmen haben die Big 4 einen Anteil von fast 70 %. Vgl. Europäische Kommission (2021): o. S. Eine nähere Erläuterung zu Non-Big 4- und Big 4-WPG folgt in Kapitel 2.1.3.

³⁸ Vgl. WPK (2021): o. S. Dort befinden sich die Transparenzberichte der Big 4- und Non-Big 4-WPG aus den Jahren 2020 und 2021.

³⁹ Vgl. Handelsblatt (2009): 2, Braunschweig (2017): 11.

⁴⁰ Vgl. Bagley/Dalton/Ortegren (2012): 256.

gewohnt sind, durch die mobile Telearbeit beim Mandanten mobil mit spezifischen Tools etc. zu arbeiten.⁴¹ Aus dieser Beobachtung kann auf eine bereits vorhandene, angemessene technische Ausstattung der Big 4-Abschlussprüfer geschlossen werden, was für eine größere Herausforderung im HO für Non-Big 4-Abschlussprüfer spricht. Dazu darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Big 4-Abschlussprüfer ein höheres Arbeitspensum im Vergleich zu Non-Big 4-Abschlussprüfern haben.⁴² Bei Beachtung dieses Faktors könnten vor allem Big 4-Abschlussprüfer vom HO profitieren, da ihr enormes Arbeitspensum durch das HO entzerrt werden könnte. Ebenso ist daran zu denken, dass Big 4-Abschlussprüfer oft börsennotierte Unternehmen prüfen, wobei dies (unabhängig vom HO) mit eng gesetzten Deadlines einhergeht⁴³ und deshalb gegen die vorherige Annahme spricht. Ein weiterer relevanter Aspekt ist, dass der Standardisierungsgrad in Big 4-WPG höher als in Non-Big 4-WPG ist,⁴⁴ wonach die durch das HO gewonnenen Freiheiten bei den Big 4-Abschlussprüfern geringer ausfallen dürften. Letztlich ist die Reisetätigkeit bei Non-Big 4-Abschlussprüfern geringer als bei den Big 4-Abschlussprüfern ausgeprägt,⁴⁵ sodass Letztere einen direkten Vorteil aus dem Umstieg ins HO ziehen könnten. Die dargelegten unterschiedlichen Voraussetzungen dieser beiden Arten von WPG könnten sich somit in divergenten positiven und negativen Effekten des HO auf ihre Abschlussprüfer manifestieren. Damit ergibt sich die zweite Forschungsfrage:

F2: Welche Auswirkung hat im Home-Office eine Non-Big 4- bzw. Big 4-Zugehörigkeit für Abschlussprüfer?

Außerdem sollte berücksichtigt werden, dass sich die bisherige Forschung überwiegend auf situative Faktoren, die HO-Entscheidungen beeinflussen, und auf die Auswirkungen des HO auf die Leistung von Arbeitnehmern konzentriert.⁴⁶ Obwohl die Forschung zum Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen und HO-Einstellungen begrenzt ist, bietet das breite Feld der Persönlichkeitsforschung Hinweise darauf, dass bestimmte Persönlichkeitstypen für HO empfänglicher sind. So liegen laut dem Big 5-Modell von *Costa und McCrae (1992)* bei den

⁴¹ Vgl. Bagley/Dalton/Ortegren (2012): 256.

⁴² Vgl. Bagley/Dalton/Ortegren (2012): 256, Persellin/Schmidt/Wilkins (2014): 21, 43, Buchheit et al. (2016): 58f.

⁴³ Vgl. Buchheit et al. (2016): 42, 44.

⁴⁴ Vgl. Francis/Pinnuck/Watanabe (2014): 606.

⁴⁵ Vgl. Bagley/Dalton/Ortegren (2012): 256.

⁴⁶ Vgl. u. a. Hill/Ferris/Märtinson (2003), Golden/Veiga/Simsek (2006), Golden/Veiga/Dino (2008), Fonner/Rolff (2010), Rupietta/Beckmann (2016), Grunau et al. (2019), Sass (2019), Dettmers/Plückhahn (2021).

Menschen fünf Persönlichkeitsmerkmale vor, die als vereinheitlichende Grundlage für das Verständnis der Persönlichkeit dienen.⁴⁷ Demnach kann zwischen extrovertierten (sind gesellig, gesprächig und aktiv), offenen (stehen allgemein allem Neuen positiv gegenüber), neurotischen (sind nervös, unsicher und launisch), verträglichen (sind mitfühlend, verständnisvoll und vertrauenswürdig) sowie gewissenhaften (sind organisiert, pflichtbewusst und selbstdiszipliniert) Individuen unterschieden werden.⁴⁸ In Bezug auf das Arbeiten im HO ist anzunehmen, dass bspw. selbstdisziplinierte oder offene Personen besser mit dem HO zurechtkommen als gesellige Personen. Demnach existieren im HO Vor- und Nachteile, die aufgrund unterschiedlicher Persönlichkeitsmerkmale nicht für jeden Arbeitnehmer gleich sind. Diese dargelegten unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmale bestehen auch zwischen den Abschlussprüfern und könnten zu divergenten Auswirkungen der positiven und negativen Effekte des HO bei den Abschlussprüfern führen. Demgemäß ergibt sich die dritte Forschungsfrage:

F3: Welche Auswirkung haben im Home-Office bestimmte Persönlichkeitsmerkmale für Abschlussprüfer?

1.2 Gang der Untersuchung

Der Gang der Untersuchung gestaltet sich folgendermaßen: Zunächst werden in **Kapitel 2** die für das Ziel der Arbeit, welches darin besteht, die Auswirkungen des HO auf das Arbeitsengagement der Abschlussprüfer zu untersuchen, relevanten Begriffe erörtert und abgegrenzt. Deshalb erfolgt in Kapitel 2.1 eine Erläuterung des Berufsbildes eines Abschlussprüfers, indem auf die Tätigkeit und die Aufgaben eines Abschlussprüfers und auf die Unterschiede zwischen den einzelnen Abschlussprüferrängen sowie zwischen Non-Big 4- und Big 4-WPG eingegangen wird. In Kapitel 2.2 wird das HO begrifflich eingeordnet und von nahestehenden Begriffen abgegrenzt. Daran schließen sich in Kapitel 2.3 die begriffliche Einordnung und Abgrenzung von Arbeitsengagement sowie die Erläuterung der drei dazugehörigen Dimensionen Elan, Hingabe und Versunkenheit.

Nachdem die für das Thema relevanten Begriffe erläutert und abgegrenzt worden sind, bezieht sich **Kapitel 3** auf die grundlegenden Aspekte zum HO im Allgemeinen und in WPG in Deutschland. Dabei erfolgt zunächst in Kapitel 3.1 eine Übersicht über die gesetzlichen Regelungen und die durch die Coronapandemie ausgelösten gesetzlichen Veränderungen von HO in

⁴⁷ Vgl. Costa/McCrae (1992): 343-355. Eine ausführliche Erläuterung zum Big 5-Persönlichkeitsmodell folgt in Kapitel 4.1.2.

⁴⁸ Vgl. Costa/McCrae (1992): 345, Körner et al. (2008): 241.

Deutschland. Anschließend bietet Kapitel 3.2 Ausführungen zur allgemeinen HO-Nutzung vor, während und nach der akuten Phase der Coronapandemie bei deutschen Unternehmen und es wird auf die Entwicklung in Bezug auf die Tätigkeit im HO bei WPG eingegangen. Im Hinblick auf das HO innerhalb der Wirtschaftsprüfungsbranche wird in Kapitel 3.3 die Möglichkeit der Remote-Prüfung (Prüfung von einem beliebigen Standort aus) dargelegt.

Kapitel 4 umfasst die theoretische Fundierung der vorliegenden Arbeit und widmet sich der Herleitung der Hypothesen zu den drei Forschungsfragen. Dabei werden zunächst in Kapitel 4.1 die relevanten theoretischen Grundlagen erläutert, indem das Job-Demands-Resources-Modell (JDR-Modell) und das Big 5-Persönlichkeitsmodell aufgezeigt werden. Anschließend folgt in Kapitel 4.2 die theoretische Fundierung der Haupteffekte des HO auf die Arbeitsanforderungen (AA) sowie des HO auf die Arbeitsressourcen (AR), wobei das JDR-Modell auf die HO-Umgebung übertragen wird und anhand von relevanten Forschungsergebnissen zur Wirkung von HO eine Ableitung der Hypothesen 1a und 1b sowie eine Herleitung der Kontrollvariablen erfolgt. Danach werden in Kapitel 4.3 die Haupteffekte der AA auf das Prüferengagement (PE) sowie der AR auf das PE theoretisch begründet. Derweil wird der Fokus auf den motivationalen Wirkungsprozess des JDR-Modells gelegt und anhand von relevanten Forschungsergebnissen zur Wirkung von AA und AR werden die Hypothesen 1c und 1d abgeleitet. Anschließend erfolgt in Kapitel 4.4 die theoretische Fundierung des Interaktionseffektes zwischen AA und AR und demnach die Ableitung der Hypothese 1e. Außerdem wird der Moderatoreffekt der Tätigkeit in einer Big 4-WPG auf die Beziehung zwischen dem HO und den AA sowie dem HO und den AR theoretisch begründet und daraufhin werden die Hypothesen 2a und 2b formuliert. Schließlich erfolgt durch die Einbettung des Big 5-Persönlichkeitsmodells die theoretische Fundierung des Moderatoreffektes der fünf Persönlichkeitsmerkmale (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit) auf die Beziehung zwischen den AA und dem PE sowie den AR und dem PE und die Hypothesen 3a bis 3e werden abgeleitet.

In **Kapitel 5** werden die in Kapitel 4 formulierten Hypothesen im Rahmen der empirischen Analyse untersucht. Dafür wird zunächst in Kapitel 5.1 dargelegt, mit welchem Erhebungsinstrument gearbeitet worden ist, und der Prozess der Datenerhebung beschrieben. Danach befasst sich Kapitel 5.2 mit der Operationalisierung der Hypothesen und Kapitel 5.3 mit der Wahl eines für diese empirische Untersuchung adäquaten Analyseverfahrens sowie den Grundlagen zur Moderatoranalyse. Im Anschluss daran werden in Kapitel 5.4 die relevanten Gütekriterien

zur Beurteilung von Messmodellen und zur Beurteilung eines Strukturmodells aufgezeigt. Außerdem erfolgt in Kapitel 5.5 die deskriptive Beschreibung der Analysedaten und in Kapitel 5.6 die Herleitung des Untersuchungsmodells. Daraufhin werden in Kapitel 5.7 die Auswirkungen der Haupt- sowie Moderatoreffekte analysiert und damit die Hypothesen 1a bis 1d sowie 1e, 2a, 2b und 3a bis 3e geprüft. Schließlich erfolgt in Kapitel 5.8 eine Diskussion der Ergebnisse der empirischen Analyse und eine Diskussion der Ergebnisse unter Einbezug von weiteren Studien sowie unter Einbezug der Kritik der verwendeten Modelle.

Abschließend werden in **Kapitel 6** die zentralen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zusammengefasst und infolgedessen Implikationen abgeleitet. Außerdem enthält dieses Kapitel einen Überblick über die Limitationen der empirischen Untersuchung und daraus folgend weitere mögliche Ansatzpunkte für zukünftige Forschungsarbeiten.