

POLICY BRIEF

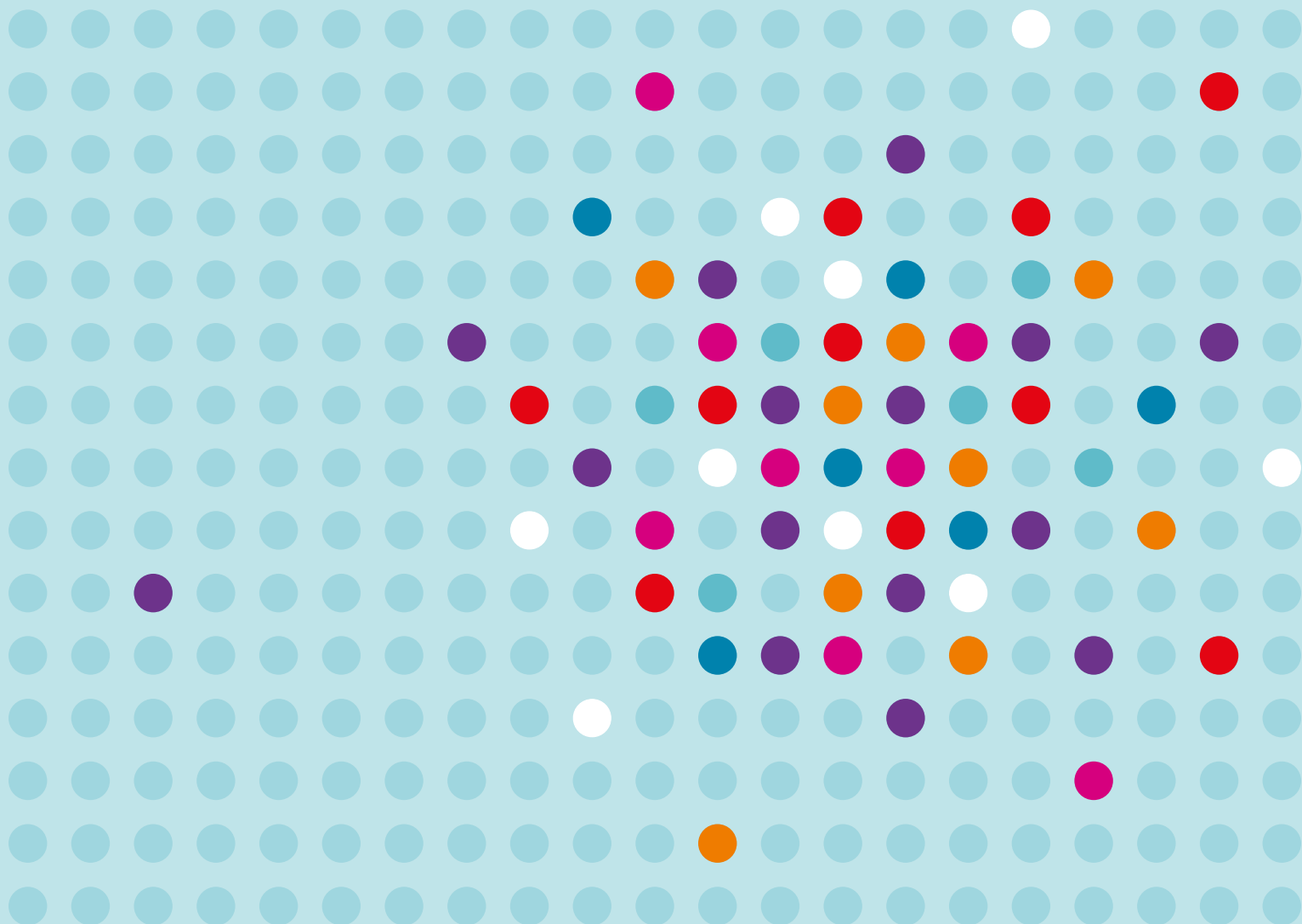
Nr. 52 · Policy Brief WSI · 3/2021

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

HOMEOFFICE: POTENZIALE UND NUTZUNG

Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4

Helge Emmler, Bettina Kohlrausch



Inhalt

1	Datengrundlage: Die HBS-Erwerbspersonenbefragung	3
2	Homeoffice-Potenzial und Nutzung von Homeoffice im Zeitverlauf	5
3	Welche Personen nutzen Homeoffice?	9
3.1	In welchen Betrieben wird Homeoffice genutzt?	11
3.2	Bewegungen zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice	13
4	Einstellungen zum Homeoffice und Perspektive für die Zeit nach der Krise	16
5	Ein Jahr im Homeoffice: Rückblick und Ausblick	18
	Literatur	19

Vorwort

Die Corona-Krise beeinflusst das soziale und wirtschaftliche Zusammenleben weltweit seit bereits mehr als einem Jahr. Die Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung begleitet diese Krise seit dem April 2020. Sie erhebt Daten zum Einfluss der Krise auf Einkommen, Geschlechterdisparitäten, Einstellungen der Menschen sowie auf ihr Konsumverhalten.

Ein vor allem seit Januar dieses Jahres viel diskutierter Aspekt der Krisenbewältigung ist die Frage, wie viele Menschen im Homeoffice arbeiten und arbeiten sollten. Der hier vorgelegte Policy Brief stellt grundlegende Zahlen zur Verbreitung des Homeoffice zu verschiedenen Zeitpunkten der Krise bereit und bietet so eine Orientierungshilfe für die öffentliche Diskussion. Leitende Fragestellung der Analyse ist, inwieweit gegenwärtig das Potenzial, im Homeoffice arbeiten zu können, ausgeschöpft wird und welche Gruppen besonders oft im Homeoffice arbeiten.

1 Datengrundlage: Die HBS-Erwerbspersonenbefragung

Grundlage der vorliegenden Analysen sind die ersten vier Wellen einer im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung von KANTAR durchgeführten Panelbefragung von Erwerbspersonen in Deutschland (vgl. Hövermann/Kohlrausch 2020). Die Interviews wurden als computergestützte Online-Interviews (CAWI) mit Erwerbspersonen ab 16 Jahren durchgeführt.

An der ersten Welle nahmen im Zeitraum vom 3. bis 14. April 2020 – also in einer noch relativ frühen Phase der Pandemie mitten im weitreichenden Lockdown – 7.677 Befragte teil. In jeder der drei folgenden Wellen (Juni und November 2020 sowie Januar 2021) wurde versucht, die Teilnehmer der ersten Welle erneut zu kontaktieren.

Die Ausgangsstichprobe basiert auf einer Quotenstichprobe im Rahmen eines sogenannten Online-Access-Panels. Dabei wurde die strukturelle Zusammensetzung der Befragten anhand von festgelegten Quoten nach den Merkmalen Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung abgebildet und nachträglich gewichtet. Die Quotenvorgaben basieren auf Sollzahlen aus der amtlichen Statistik, sodass die Stichprobe die Erwerbsbevölkerung entsprechend dieser Merkmale adäquat abbildet. Gleichwohl handelt es sich bei dem Access-Panel nicht im strengen Wortsinn um eine Zufallsstichprobe, welche weiterhin als „Goldstandard“ für die Erhebung repräsentativer Stichproben gilt. Zur Auswahlgesamtheit gehören nur diejenigen Befragten, die eine Payback-Karte besitzen und damit Mitglieder des im Einzelhandel verbreiteten Payback-Kunden-Programms sind. Mittlerweile ist jedoch in mehr als jedem zweiten deutschen Haushalt eine Payback-Karte vorhanden, sodass die Auswahlgesamtheit ebenso groß wie divers ist. Aus der Grundgesamtheit der Payback-Bestandskundendaten wurden die Befragten aktiv schriftlich-postalisch rekrutiert – eine Offline-Rekrutierung also, um der Gefahr der Selbstselektion bei Online-Stichproben entgegenzutreten. Das hier gewählte Rekrutierungsverfahren hat den Vorteil, dass bestimmte

Bevölkerungsgruppen aufgrund der Quotierung anteilmäßig besser abgebildet und erreicht werden können, als dies über Telefonumfragen möglich ist. Zudem sind Online-Befragungen deutlich besser als langwierige und komplexe Telefon-Stichproben dazu geeignet, dynamische Situationen wie die Corona-Pandemie kurzfristig zu erheben. Des Weiteren erzielten Online-Stichproben eine hohe Teilnehmerzahl, sodass eine detaillierte Auswertung und Analyse bestimmter Teilgruppen möglich werden. Schließlich werden die Antworten zur Qualitätssicherung auf Plausibilität geprüft, d. h. nur Interviews mit plausiblen Angaben werden ausgewertet.

Die zweite Befragungswelle fiel in eine Zeit, die durch eine lange Phase rückläufiger Infektionszahlen und schrittweiser Öffnungen des öffentlichen Lebens geprägt war. Nachdem die Infektionszahlen im Herbst 2020 wieder gestiegen waren, wurde am 2. November 2020 ein so genannter „Lockdown light“ beschlossen, der zwar durchaus Einschränkungen des öffentlichen Lebens vorsah, jedoch weniger gravierende als im ersten Lockdown. Die dritte Erhebungswelle erfolgte im direkten Anschluss an diesen Lockdown light, befragt wurde ab dem 5. November. Die vierte Befragungswelle von Ende Januar bis Anfang Februar 2021 folgte im Anschluss an eine längere öffentliche Debatte darüber, ob die Möglichkeit des Homeoffice ausreichend genutzt werde: Die Infektionszahlen waren im Dezember 2020 und Januar 2021 trotz umfangreicher Einschränkungen des öffentlichen Lebens auf einem Höchststand und die dritte Welle der HBS-Erwerbspersonenbefragung hatte gezeigt, dass im November 2020 deutlich weniger Beschäftigte im Homeoffice arbeiteten als im April. Diese Debatte mündete in einer neuen und befristeten Arbeitsschutzverordnung, der zufolge Betriebe Homeoffice anbieten müssen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen (vgl. BMAS 2021). Diese Verordnung wurde zum 27. Januar 2021 wirksam. Die vierte Welle der Erwerbspersonenbefragung, die lediglich als „Blitzbefragung“ zum Thema Homeoffice konzipiert wurde, erfolgte im direkten Anschluss¹ an diese Verordnung vom 26. Januar bis zum 8. Februar 2021.

Tabelle 1 bietet eine Übersicht über wesentliche Kennziffern der vier Befragungswellen.

Tabelle 1: Kennzahlen der HBS-Erwerbspersonenbefragung

Welle	Zeitraum	N	% aus Welle 1
1	3. bis 14. April 2020	7.677	100
2	18. bis 29. Juni 2020	6.309	82
3	5. bis 23. November 2020	6.102	79
4	26. Januar bis 8. Februar 2021	6.235	81

Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4; eigene Berechnungen.



¹ 109 der 6.235 Interviews aus Welle 4 fanden am 26. Januar 2021 statt und sind damit juristisch nicht von der neuen Arbeitsschutzverordnung erfasst. Wir gehen jedoch davon aus, dass dies aufgrund der geringen Fallzahl die Ergebnisse nicht beeinflusst. Zudem ist anzunehmen, dass sich die Sogwirkung der Verordnung bereits vorher entfaltet hat.

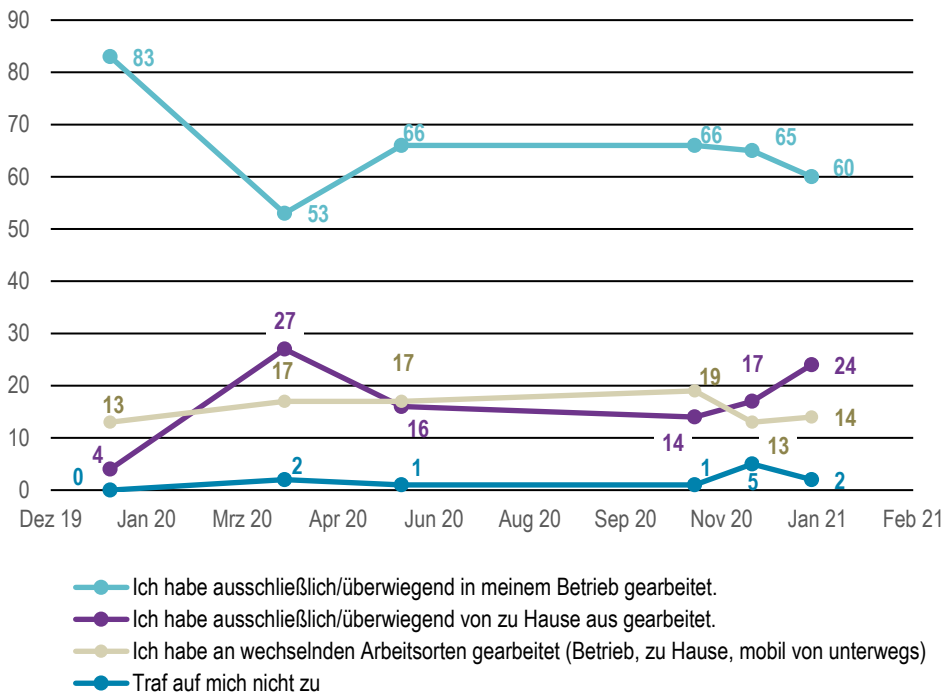
2 Homeoffice-Potenzial und Nutzung von Homeoffice im Zeitverlauf

In der vierten Welle der Erwerbspersonenbefragung wurde erhoben, inwieweit sich die Tätigkeit der befragten Personen für das Homeoffice eignet. 48 % unserer Befragten geben an, dass sich ihre Tätigkeit nicht für das Homeoffice eigne, 14 % meinen, sie könnten zumindest „einzelne Arbeitsprozesse“ von zu Hause aus ausführen. 20 % bzw. 19 % meinen, dass sich „ein Großteil“ ihrer Tätigkeit von zu Hause aus bearbeiten lasse bzw. sich ihre Tätigkeit sogar „uneingeschränkt“ für das Homeoffice eigne. Man kann es so zusammenfassen, dass knapp 2 von 5 Tätigkeiten weitgehendes oder ausschließliches Homeoffice-Potenzial aufweisen. Diese Einschätzung entspricht Schätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, welches das Potenzial mit 40 % veranschlagt (Brenke 2016), während das Münchner ifo-Institut das grundsätzliche Homeoffice-Potenzial in einer aktuellen Untersuchung sogar auf 56 % beziffert (Alipour/Falck/Schüller 2020).

Abbildung 1 stellt nun die Verteilung von Präsenzarbeit im Betrieb, reiner und überwiegender Heimarbeit sowie hybrider Formen im Zeitverlauf dar. Erfasst wurde der Zeitraum „vor der Krise“² sowie zu den Erhebungszeitpunkten April, Juni, November und Dezember³ 2020 und Januar 2021.

Abbildung 1: Nutzung von Homeoffice im Zeitverlauf

Angaben in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

WSI

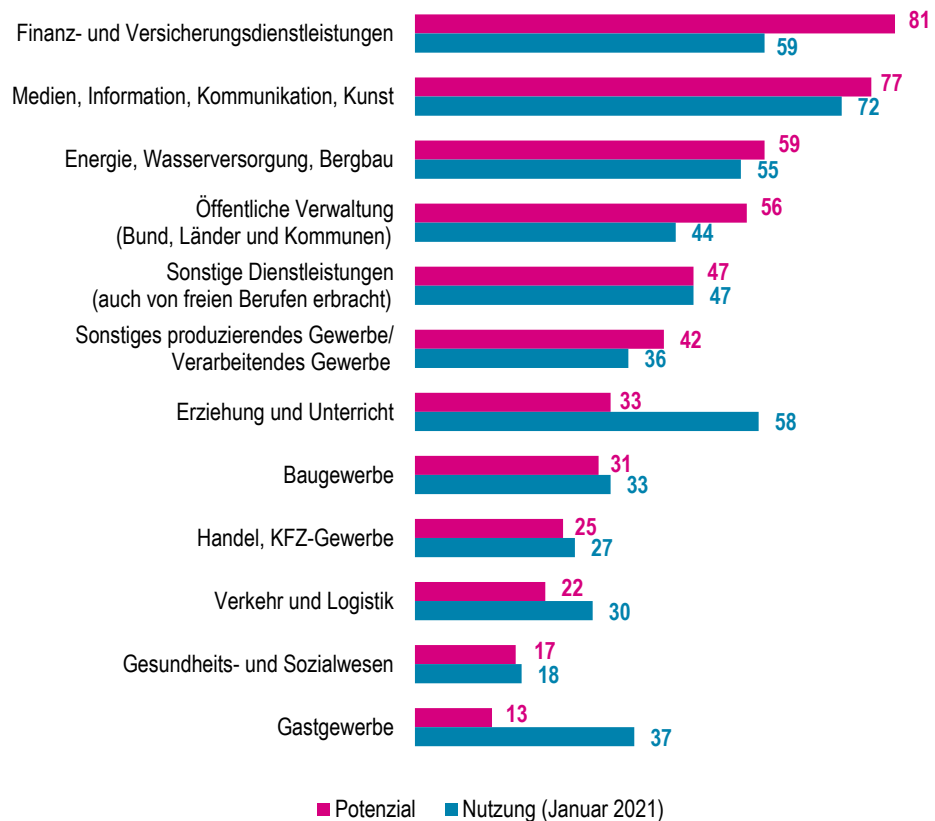
² In der Abbildung beispielhaft als „Januar 2020“ dargestellt.

³ Die Werte für Dezember 2020 wurden retrospektiv im Januar erfragt.

Der Anteil der Präsenzarbeit im Betrieb liegt bisher – wenig überraschend – über alle Krisenzeitpunkte hinweg deutlich unterhalb des Anteils vor der Krise. Der Anteil der Personen, die im Homeoffice arbeiten, entspricht aber nur im April 2020 und im Januar 2021 annähernd dem Anteil der Tätigkeiten, die auch für das Homeoffice geeignet sind (also etwa 40 %).

Es zeigen sich jedoch auch deutliche Entwicklungen *im Laufe* der Krise. Im April arbeiteten 27 % im Homeoffice und nur 53 % ausschließlich oder überwiegend im Betrieb; Werte, die selbst nach der Arbeitsschutzverordnung vom 19. Januar 2021 nicht wieder erreicht wurden. Im Juni – nach zuvor stark rückläufigen Infektionszahlen – arbeiteten nur 16 % im Homeoffice. Erstaunlicherweise erreichte diese Zahl im November und selbst im Dezember – trotz der zuvor stark gestiegenen Infektionszahlen – nicht wieder das Niveau vom April 2020. Erst Ende Januar konnte die überwiegende Präsenzarbeit im Betrieb wieder spürbar reduziert werden, was als eine Folge sowohl der breiten öffentlichen Diskussion als auch der Maßnahmen der Bundesregierung interpretiert werden kann. Rund ein Drittel der Befragten, die aktuell vorwiegend oder ausschließlich zu Hause tätig sind, geben an, dass sie aufgrund der Beschlüsse der Bundesregierung verstärkt im Homeoffice arbeiten.

Abbildung 2: Potenzial und Nutzung von Homeoffice im Januar 2020, nach Branchen
Angaben in Prozent



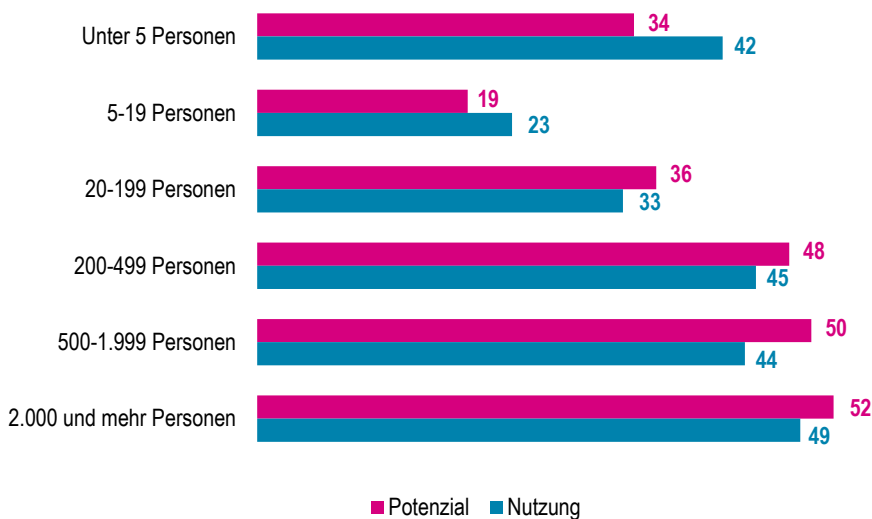
Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

WSI

Abbildung 2 vergleicht, welcher Anteil der Tätigkeiten in den jeweiligen Branchen für das Homeoffice geeignet⁴ ist und welcher Anteil von Beschäftigten tatsächlich im Homeoffice⁵ war.

In einigen Branchen, wie den Sonstigen Dienstleistungen, dem Baugewerbe, der Medien- und der Energiebranche sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen, ist der Anteil von Potenzial und tatsächlicher Nutzung von Homeoffice weitgehend deckungsgleich.⁶ Demgegenüber stehen Branchen, in denen das Potenzial zu großen Teilen unausgeschöpft bleibt, darunter die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und in Teilen auch die Öffentliche Verwaltung. Möglicherweise spielen hier auch Datenschutzaspekte eine Rolle, z. B., wenn Beschäftigte ihre Tätigkeiten zwar „grundsätzlich“ in den eigenen vier Wänden ausüben könnten, aber sensible Daten nicht mit nach Hause nehmen dürfen. Schließlich gibt es Branchen, in denen die Nutzung das Potenzial weit in den Schatten stellt: Dies gilt für die Branchen „Erziehung und Unterricht“ sowie das „Gastgewerbe“. Insbesondere im Fall von Schulen sind die Tätigkeiten womöglich noch aufgrund mangelnder Infrastruktur für das Homeoffice „ungeeignet“. Im Falle des Gastgewerbes liegt dies in der Natur der Sache.⁷

Abbildung 3: Potenzial und Nutzung von Homeoffice im Januar 2020, nach Betriebsgrößenklassen
Angaben in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

WSI

⁴ Geeignet: „Im Grunde lässt sich meine Tätigkeit uneingeschränkt von zu Hause ausführen“ oder „Ich kann den Großteil meiner Tätigkeit von zu Hause aus ausführen, muss aber für bestimmte Arbeitsprozesse auch in den Betrieb“.

⁵ „Ich arbeite ausschließlich/überwiegend in meinem Betrieb“ oder „Ich arbeite ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus“.

⁶ Die Branchen „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Grundstücks- und Wohnungswesen“ werden aufgrund geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

⁷ Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass manchmal auch Personen, die sich in Kurzarbeit befanden, dies als „Heimarbeit“ bewertet haben.

Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößen (Abbildung 3) ergibt sich ein ähnliches Muster: Betriebsgrößen mit hoher Homeoffice-Eignung weisen, wenig überraschend, auch eine erhöhte Homeoffice-Nutzung auf. Gerade in Großbetrieben sind Potenzial und Nutzung weitgehend deckungsgleich, während in Kleinbetrieben auch Beschäftigte im Homeoffice arbeiten, die ihre Tätigkeit nicht für die Arbeit von zu Hause geeignet halten. Das hohe Potenzial in Großbetrieben erklärt sich wohl auch dadurch, dass sich in größeren Unternehmen oft relativ viele Dienstleistungsfunktionen (etwa Büro- und Verwaltungstätigkeiten) finden (Brenke 2016).

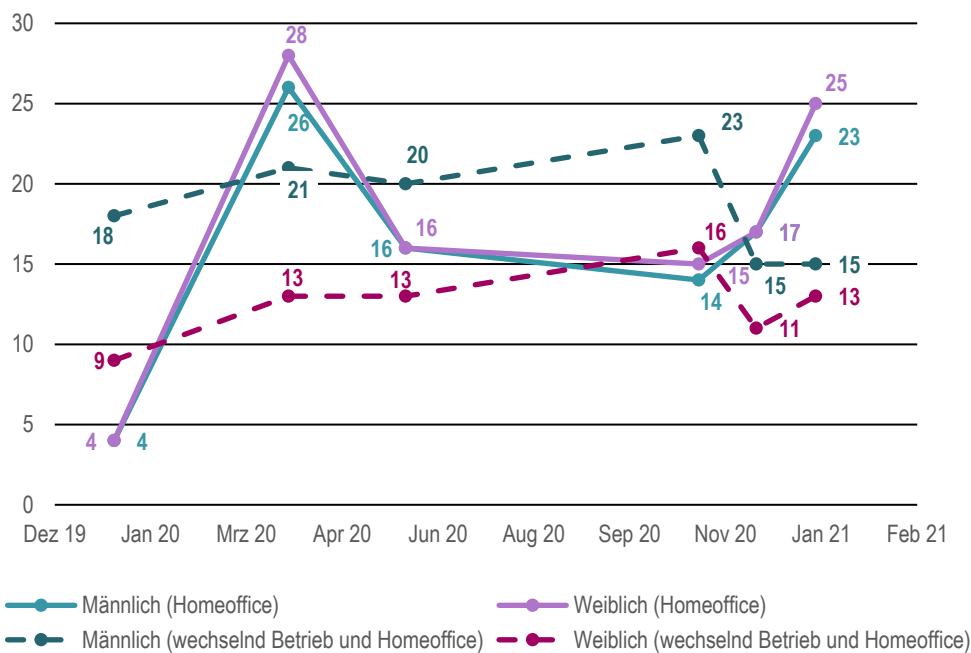
Insgesamt zeigt sich zudem, dass diejenigen Betriebsgrößen und Branchen, die ein vergleichsweise geringes Homeoffice-Potenzial aufwiesen, auch diejenigen sind, in denen im vergangenen Sommer und Herbst anteilig viele Beschäftigte aus dem Homeoffice in den Betrieb „zurückkehrten“ und in denen nach wie vor viele derer, die im vergangenen April im Homeoffice arbeiteten, Präsenzarbeit leisten. Gleichzeitig sind dies auch diejenigen Branchen, die Heimarbeit im Januar – von einem niedrigen Niveau ausgehend – am stärksten wieder ausweiteten (siehe Abschnitt 3).

Es zeigt sich also, dass das Homeoffice-Potenzial in bestimmten Branchen, wie beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung, auch im Januar 2021 noch nicht voll ausgeschöpft wurde. Über alle Branchen hinweg arbeiteten knapp 5 % aller Befragten Ende Januar überwiegend im Betrieb, obwohl sie ihre Präsenzarbeit eigentlich weiter reduzieren wollten und ihre Tätigkeit für Homeoffice-geeignet hielten. Dies scheint u. a. am Druck vonseiten der Arbeitgeber:innen zu liegen: Rund 70 % dieser Gruppe gab an, dass ihr Arbeitgeber sie von mehr Arbeit zu Hause abhalte.

3 Welche Personen nutzen Homeoffice?

Um die Übersichtlichkeit der folgenden Darstellungen zu gewährleisten, werden zumeist lediglich die Anteilswerte der Kategorie „Ich arbeite ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus“ präsentiert – es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die an 100 % fehlenden Anteile nicht zwingend ausschließlich Präsenzarbeit im Betrieb abbilden.⁸

Abbildung 4: Verteilung der Arbeit im Homeoffice nach Geschlecht
Angaben in Prozent



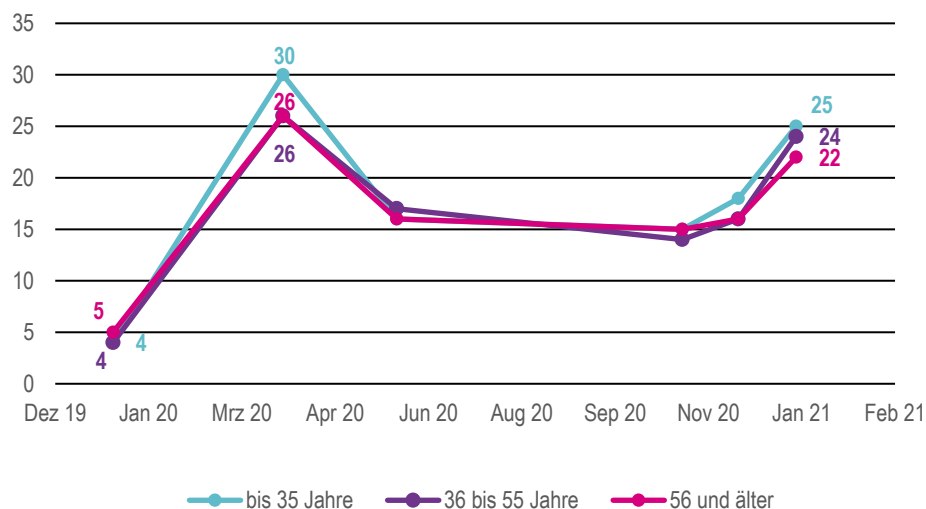
Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.



Abbildung 4 stellt die Verteilung der Arbeit im Homeoffice nach Geschlecht dar. Zwar arbeiten Frauen und Männer anteilig ähnlich häufig „Vollständig oder überwiegend“ im Homeoffice. Es lässt sich jedoch auch feststellen, dass Frauen deutlich seltener hybride Arbeitsformen nutzen, was darauf schließen lässt, dass Frauen grundsätzlich weniger Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsortes eingeräumt wird. Diese Beobachtung steht im Einklang mit dem Befund, dass beide Geschlechter in frauendominierten Berufen und Branchen weniger Zugang zu Instrumenten der Arbeitszeitflexibilität haben (Chung 2019) und dass Frauen aufgrund kultureller Barrieren seltener Telearbeit nutzen (Lott/Abendroth 2020).

⁸ Die weiteren Kategorien lauten: „Ich arbeite an wechselnden Arbeitsorten (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ und „Trifft nicht auf mich zu“.

Abbildung 5: Verteilung der Arbeit im Homeoffice nach Alter
Angaben in Prozent

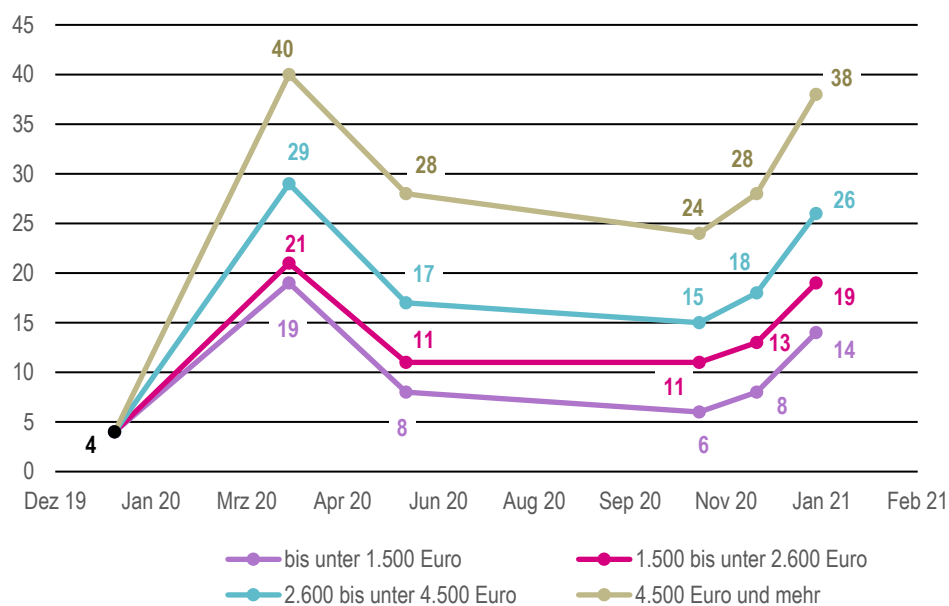


Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.



Auch bei Betrachtung der Altersgruppen (Abbildung 5) sind keine Unterschiede zu bemerken. Zwar lässt sich erahnen, dass in den „Lockdown-Monaten“ die jüngeren Beschäftigten unter 35 Jahren etwas verstärkt im Homeoffice arbeiteten; jedoch sollte dieser Befund aufgrund üblicher Stichprobenfehler nur mit Vorsicht interpretiert werden.

Abbildung 6: Verteilung der Arbeit im Homeoffice nach Haushaltseinkommen
Angaben in Prozent



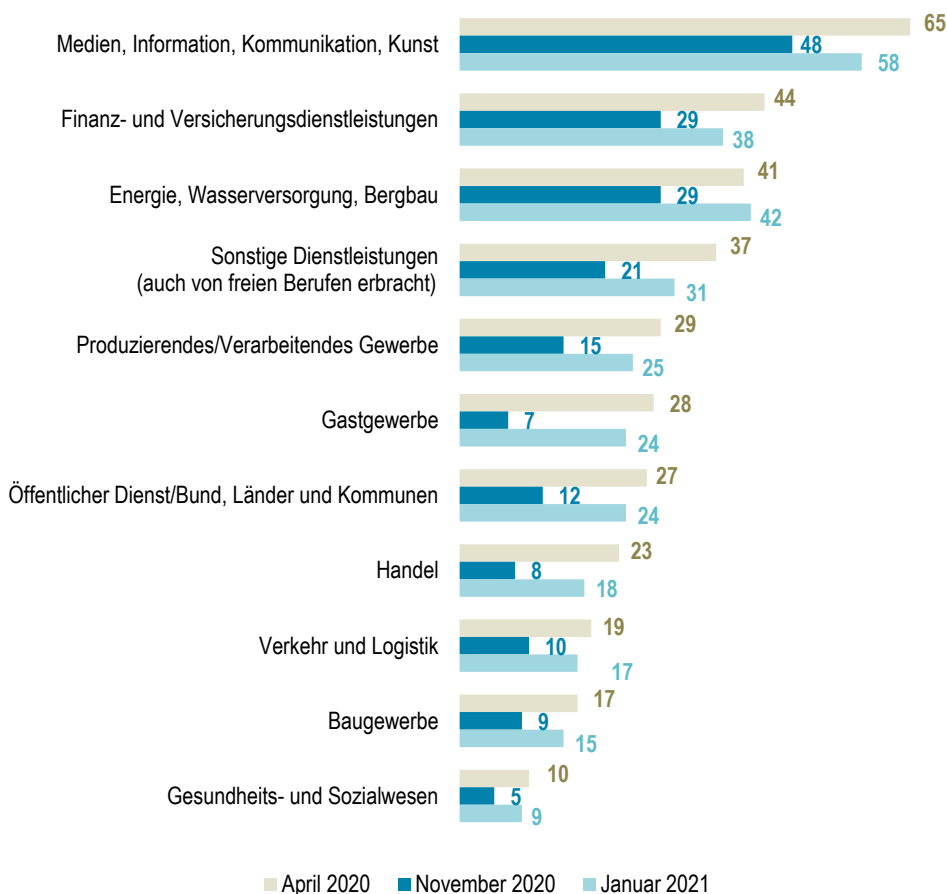
Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.



Bei Betrachtung der Haushaltsnetto-Einkommen in Abbildung 6 zeigt sich jedoch ein eindeutiges Bild: Je höher das Haushaltseinkommen von Beschäftigten, desto häufiger arbeiten sie im Homeoffice. Dies gilt nicht nur für bestimmte Einkommensgruppen, sondern kann für die Unterschiede zwischen allen betrachteten Kategorien konstatiert werden. Die „Abstände“ in der Homeoffice-Nutzung zwischen den Einkommensklassen sind dabei über alle Beobachtungszeitpunkte hinweg weitgehend konstant. Als Ursache ist zum einen die unterschiedliche Branchen- und Tätigkeitsstruktur der diversen Einkommensklassen zu vermuten. Zum anderen jedoch wurde schon mehrfach beobachtet, dass Beschäftigte in höheren Statuspositionen, die höhere Einkommen erzielen, auch häufiger flexible Arbeitsformen nutzen können (u. a. Koltai/Schieman 2015, Lott 2017).

3.1 In welchen Betrieben wird Homeoffice genutzt?

Abbildung 7: Verteilung der Arbeit im Homeoffice nach Branchen
Angaben in Prozent



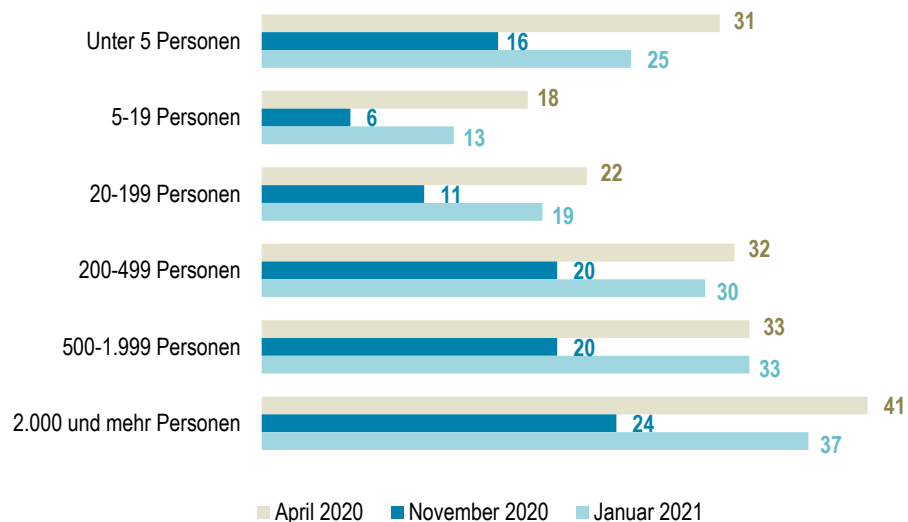
Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.



Es liegt nahe, Branchen hinsichtlich ihrer Homeoffice-Nutzung zu vergleichen – schließlich bietet die Branchenstruktur eine Annäherung an die Tätigkeiten, die der überwiegende Teil der Beschäftigten in den Betrieben leistet (Abbildung 7).

In allen Branchen zeigt sich der gleiche Verlauf – starke Homeoffice-Nutzung im April 2020, geringe Nutzung im November und wieder verstärkte Nutzung im Januar 2021. Jedoch unterscheiden sich die absoluten Niveaus beträchtlich: Während zwei von drei Beschäftigten in der Medienbranche im April 2020 im Homeoffice arbeiteten, galt dies nur für etwa jeden fünften Beschäftigten im Baugewerbe sowie für jeden zehnten Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen. Vor allem die Bereiche, die schon im April durch eine starke Verbreitung von Heimarbeit auffielen, führen ihre Präsenzarbeit anteilig im November vergleichsweise wenig zurück – während in der Öffentlichen Verwaltung nicht einmal jeder zweite, der im April seine Tätigkeit überwiegend von zu Hause aus verrichtete, im November ebenfalls im Homeoffice arbeitete. Gleichwohl sind im Januar 2021 alle Branchen weitgehend auf das Niveau vom April zurückgekehrt.

Abbildung 8: Verteilung der Arbeit im Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen
Angaben in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

WSI

Bei den Betriebsgrößenklassen (Abbildung 8) zeigt sich ein ähnliches Bild: Der zeitliche Verlauf ist in allen Klassen ähnlich, jedoch mit unterschiedlichen Ausgangsniveaus. Kleinbetriebe unter fünf Beschäftigten weisen einen sehr hohen Anteil an Homeoffice-Nutzung auf. Das dürfte vor allem auf den hohen Anteil an Freiberufler:innen sowie sonstigen Selbständigen zurückzuführen sein. In den weiteren Betriebsgrößenklassen steigt der Anteil der Homeoffice-Nutzung weitgehend linear mit steigender Betriebsgröße.

3.2 Bewegungen zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice

Es wurde festgestellt, dass sich die Nutzung des Homeoffice zwischen April und Juni bzw. November spürbar reduziert hatte, und dass sie seitdem wieder deutlich gestiegen war. Es stellen sich somit die beiden Fragen:

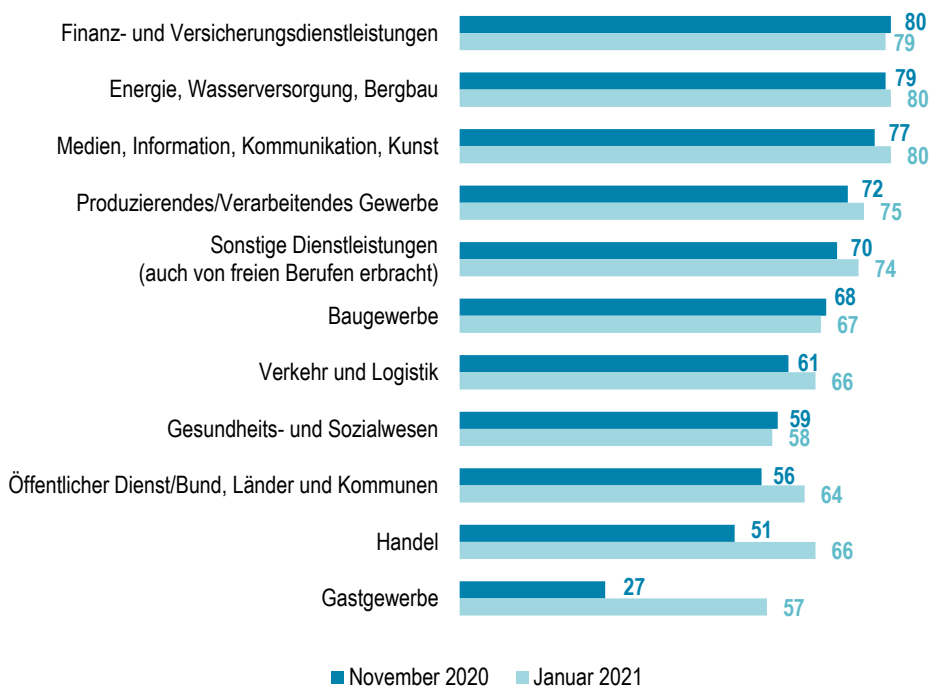
- Welcher Anteil von den Homeoffice-Beschäftigten wurde zwischen April 2020 und November 2020 aus dem Homeoffice in den Betrieb „zurückgeholt“?
- Sind es die Homeoffice-Beschäftigten aus dem April 2020, die die Homeoffice-Quote im Januar 2021 wieder erhöht haben?

Um diese Fragen zu beantworten, bietet sich die Nutzung eines balancierten Panels an, das bedeutet: Es werden nur diejenigen Personen betrachtet, die zu allen Zeitpunkten an der Befragung teilgenommen haben.

Die Vermutung liegt nahe, dass es sich bei den Personen, die im Januar im Homeoffice arbeiteten, um die gleichen Personen handelt, die auch im April letzten Jahres schon von zu Hause aus gearbeitet hatten. Die Daten bestätigen dies weitgehend, jedoch besteht keine vollkommene Schnittmenge: Etwa 20 % derjenigen, die im Januar 2021 im Homeoffice arbeiteten, hatten im Frühjahr davor überwiegend im Betrieb gearbeitet. Gleichzeitig hatten rund 20 % der Personen, die im Januar 2021 überwiegend im Betrieb arbeiteten, im letzten April überwiegend oder zumindest teilweise von zu Hause gearbeitet.

Abbildung 9: Veränderung der Homeoffice-Nutzung nach Branchen im Längsschnitt

Anteil der Beschäftigten, die im November 2020 und Januar 2021 im Homeoffice waren, an denjenigen, die im April 2020 im Homeoffice waren, in Prozent



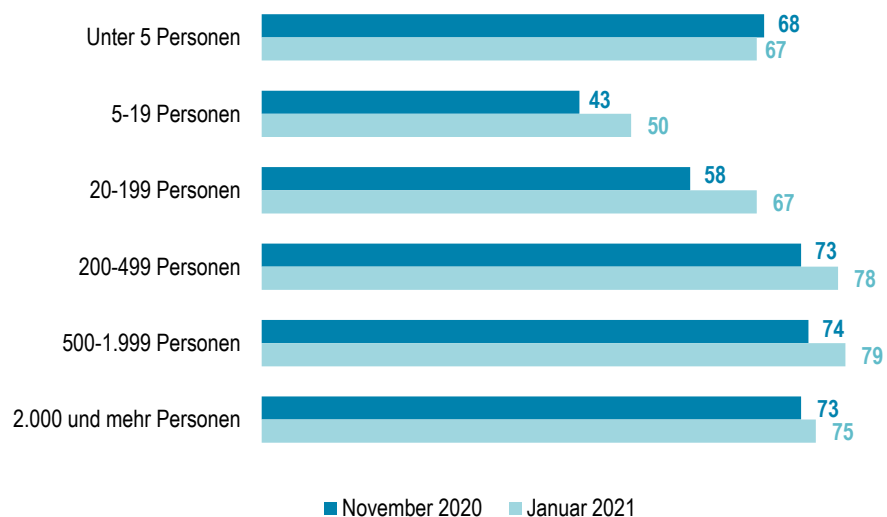
Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 1, 3 und 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

WSI

Abbildung 9 zeigt, welcher Anteil der Homeoffice-Beschäftigten im April 2020 im November immer noch im Homeoffice war (oberer Balken) und welcher Anteil der Homeoffice-Beschäftigten im April 2020 im Januar 2021 immer noch oder wieder (überwiegend oder teilweise) im Homeoffice war (unterer Balken).

Obwohl sich die Homeoffice-Quote über alle Branchen hinweg zwischen April 2020 und Januar 2021 nur unmerklich unterscheidet, zeigt sich, dass in keiner Branche mehr als vier von fünf Beschäftigten, die im April 2020 von zu Hause aus gearbeitet hatten, auch im Januar 2021 noch von zu Hause aus tätig waren – dass es also nicht immer die gleichen Beschäftigten waren, die im April 2020 und im Januar 2021 im Homeoffice arbeiteten. Dabei lässt sich das Muster erkennen, dass Beschäftigte in Branchen mit ohnehin hoher Homeoffice-Nutzung (Finanzen, Medien, Energie; siehe Abbildung 2) wenig Fluktuation aufweisen: Hier arbeiteten die meisten Beschäftigten, die im April 2020 im Homeoffice waren, offenbar auch konstant im Homeoffice. In Branchen mit geringer Homeoffice-Nutzung (Handel, Gastgewerbe, aber auch der Öffentliche Dienst) wurden sehr viele Beschäftigte zwischen April und November in den Betrieb „zurückgeholt“, aber auch anteilig die meisten wieder „zurückgeschickt“. Jedoch sind diese auch noch relativ weit vom Niveau im April 2020 entfernt. Es stellt sich die Frage, ob in diesen Branchen die Situation im April eine Ausnahmesituation war oder ob hier bei der Homeoffice-Nutzung noch „Luft nach oben“ besteht.

Abbildung 10: Veränderung der Homeoffice-Nutzung nach Größenklassen im Längsschnitt
 Anteil der Beschäftigten, die im November 2020 und Januar 2021 im Homeoffice waren, an denjenigen, die im April 2020 im Homeoffice waren, in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 1, 3 und 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.



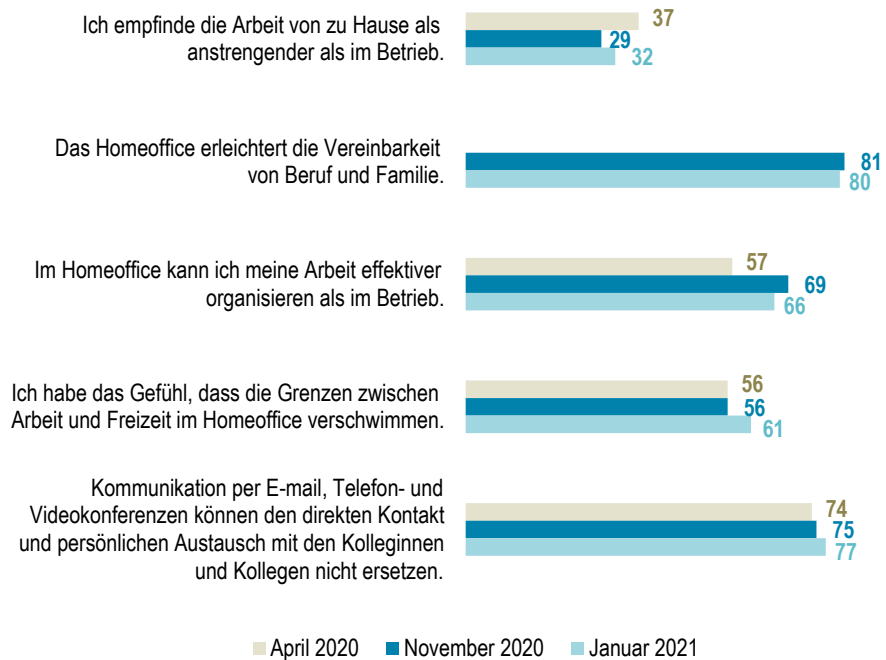
Bei den Betriebsgrößenklassen zeigt sich ein ähnliches Bild (Abbildung 10): In Größenklassen mit ohnehin hoher Homeoffice-Nutzung blieben auch rund vier von fünf Beschäftigten durchgehend im Homeoffice – mit moderater Steigerung im Januar – während Betriebe mit ohnehin geringer Homeoffice-Nutzung viele Homeoffice-Beschäftigte im Sommer und Herbst „zurückholten“ und wieder anteilig mehr im Januar „zurückschickten“.

Die Erhöhung der Homeoffice-Quote im Januar wurde so vor allem in Branchen und Betriebsgrößenklassen erreicht, die sich bis dahin durch geringe Homeoffice-Nutzung ausgezeichnet hatten, und nicht, indem Branchen das Homeoffice ausweiteten, die ohnehin schon viel Heimarbeit gestatten. Es liegt die Vermutung nahe, dass vor allem in denjenigen Betrieben, in denen sich die Arbeitsplätze nicht zum Homeoffice eignen, im April 2020 wenig Homeoffice genutzt wurde. Die Situation im April 2020 war in solchen Betrieben also eher eine Ausnahmesituation und deshalb kehrten im Sommer 2020 auch viele Beschäftigte wieder in den Betrieb zurück.

4 Einstellungen zum Homeoffice und Perspektive für die Zeit nach der Krise

Abbildung 11: Einstellungen zum Homeoffice

Anteil der Beschäftigten, die im November 2020 und Januar 2021 im Homeoffice waren und den genannten Aussagen „voll und ganz“ oder „eher“ zugestimmt haben, in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 1, 3 und 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

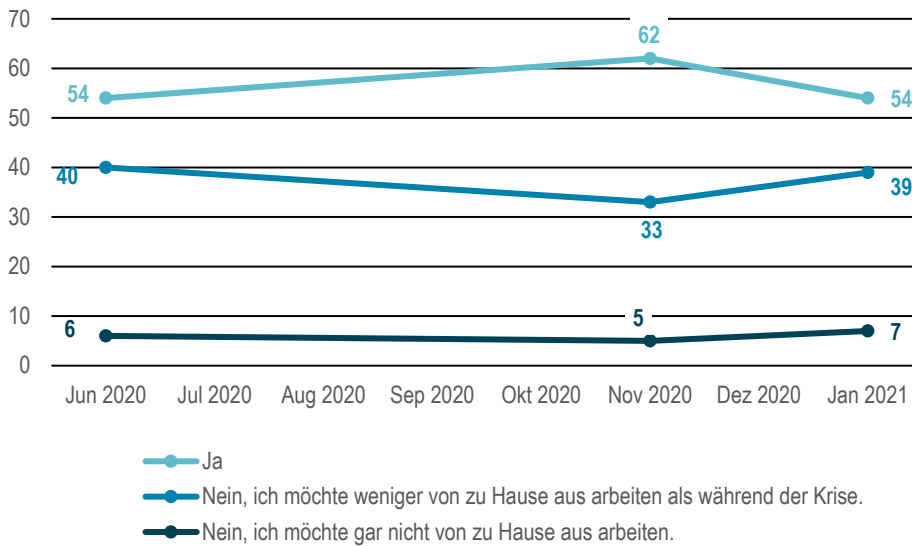
WSI

Die Darstellung der Einstellungen zum Homeoffice in Abbildung 11 zeigt, dass im Homeoffice zu arbeiten eine ambivalente Erfahrung ist und dass Beschäftigte das Homeoffice sowohl als Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch als sehr anstrengend erleben können.⁹ Homeoffice kann also, je nach Situation, mehr oder weniger gut gelingen (zu der Frage, unter welchen Bedingungen Homeoffice gelingen kann, vgl. Ahlers/Mierich/Zucco 2021, im Erscheinen).

⁹ Die Veränderungen im Zeitlauf können sowohl auf individuelle Veränderungen der Einstellungen als auch auf Veränderungen der Komposition der Gruppe der Personen, die sich zum aktuellen Zeitpunkt im Homeoffice befinden, zurückzuführen sein.

Abbildung 12: Perspektive Homeoffice

Anteil der Beschäftigten, die im Juni 2020, November 2020 und Januar 2021 im Homeoffice waren, und genauso häufig, weniger oder gar nicht wie zum Befragungszeitpunkt im Homeoffice arbeiten wollen



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 2, 3 und 4, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

WSI

Abbildung 12 zeigt, dass ungefähr die Hälfte der Befragten auch nach der Krise genauso oft im Homeoffice arbeiten wollen, wie sie es zum Befragungszeitpunkt getan haben. Dies bedeutet jedoch nicht, dass aus dieser Personengruppe alle überwiegend von zu Hause aus arbeiten wollen, da sich in dieser Gruppe der Befragten sowohl Personen finden, die an wechselnden Arbeitsorten arbeiten, als auch Personen, die überwiegend von zu Hause arbeiten. Auffällig ist, dass mit dem Anstieg der Personen im Homeoffice im Januar 2021 auch der Anteil derer, die weiterhin genauso oft von zu Hause arbeiten wollen, deutlich sinkt. Die Zahlen deuten darauf hin, dass der überwiegende Teil der Befragten zwar weiterhin gern einen Teil der Arbeitszeit im Betrieb, jedoch keinesfalls den Großteil der Arbeitszeit im Homeoffice verbringen möchte.

5 Ein Jahr im Homeoffice: Rückblick und Ausblick

Im März 2021 jährt sich der erste „harte Lockdown“, der, wie die hier dargestellten Befunde zeigen, zu einer massiven Ausweitung der Arbeit im Homeoffice geführt hat. Während des letzten Jahres wurde jedoch deutlich, dass die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, sehr stark zwischen den Branchen und Betrieben variiert. Gerade in den Branchen mit geringem Homeoffice-Potenzial zeigten sich große Schwankungen in der tatsächlichen Homeoffice-Nutzung der Betriebe. Es ist zu erwarten, dass das Homeoffice in diesen Branchen auch nach der Krise eher eine Randerscheinung bleiben wird, während die Homeoffice-Nutzung in der Finanz- und der Medienbranche sowie in Großbetrieben zu allen Befragungszeitpunkten weitgehend konstant war. Auch haben höhere Einkommensgruppen deutlich häufiger von zu Hause aus gearbeitet als untere Einkommensgruppen. Letztere waren folglich einem höheren Risiko ausgesetzt, sich am Arbeitsplatz oder auf dem Arbeitsweg mit dem Corona-Virus zu infizieren.

Die Arbeit von zu Hause ist für viele Beschäftigte eine ambivalente Erfahrung. Während das Homeoffice einerseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern scheint, fehlt andererseits der direkte Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleg:innen und es kommt vielfach zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben.

Die Zahlen deuten dennoch darauf hin, dass der überwiegende Teil der Befragten weiterhin gern einen Teil der Arbeitszeit im Betrieb, jedoch keinesfalls den Großteil der Arbeitszeit im Homeoffice verbringen möchte. Ein Recht auf Homeoffice scheint daher sinnvoll und im Interesse der Beschäftigten. Gleichwohl darf sich die Diskussion nicht auf einen Rechtsanspruch beschränken, sondern muss thematisieren, wie ein solcher Rechtsanspruch so ausgestaltet werden kann, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten auch im Homeoffice gesichert ist.

Literatur

Ahlers, E./Mierich, S./Zucco, A. (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Risiken abwenden, Potenziale nutzen, *WSI-Report*, im Erscheinen.

Alipour, J./Falck, O./Schüller, S. (2020): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. *Ifo-Schnelldienst* 7.

Brenke, K. (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW-Wochenbericht* 5, 95–105.

Chung, H. (2019): ‘Women’s Work Penalty’ in access to flexible working arrangements across Europe. *European Journal of Industrial Relations* 25(1), 23–40 (open access).

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0959680117752829>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021): SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21. Januar 2021, <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1ueg-EXs2GTWXXeln/content/5QH1ueg-EXs2GTWXXeln/BAanz%20AT%2022.01.2021%20V1.pdf?inline>

Hövermann, A./Kohlrausch, B. (2020): Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise – Befunde einer Erwerbstätigenbefragung, *WSI-Mitteilungen* 6/2020, 485–492. DOI:10.5771/0342-300X-2020-6-485

Koltai, J./Schieman, S. (2015): Job Pressure and SES-contingent Buffering: Resource Reinforcement, Substitution, or the Stress of Higher Status? *Journal of Health and Social Behavior* 56(2), 180–198.

Lott, Y. (2017): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? *Report Forschungsförderung*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Lott, Y./Abendroth, A.-K. (2020): The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers. *Community, Work & Family* 23(5), 593–611.

AUTOR:INNEN

Dr. Helge Emmler

Referat: WSI Datenzentrum

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

helge-emmler@boeckler.de

Prof. Dr. Bettina Kohlrusch

Wissenschaftliche Direktorin

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

der Hans-Böckler-Stiftung;

Düsseldorf

bettina-kohlrusch@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18

40474 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE