

Homeoffice vor und während der Pandemie

Ergebnisse aus fünf Wellen HBS-Erwerbspersonenbefragung

HELGE EMMLER

WSI-Herbstforum, 10. November 2021

Inhalt

1 Die HBS-Erwerbspersonenbefragung

2 Homeoffice-Nutzung in der Krise

Wie viele haben es genutzt?

Wie viele hätten es nutzen können?

„Ausschöpfung“

3 Wann kann Homeoffice gelingen?

Individuelle Faktoren

Betriebliche Faktoren

Die HBS-Erwerbspersonenbefragung

Die HBS-Erwerbspersonenbefragung

- **Wer** wird befragt?
 - Erwerbspersonen in Deutschland
 - Ursprünglich 7.677 befragte Personen
 - Fünf weitere „Wellen“ mit mindestens 5.047 befragten Personen

Die HBS-Erwerbspersonenbefragung

- **Wer** wird befragt?
 - Erwerbspersonen in Deutschland
 - Ursprünglich 7.677 befragte Personen
 - Fünf weitere „Wellen“ mit mindestens 5.047 befragten Personen
- **Was** wird gefragt?
 - Wiederholt: Arbeitssituation, Einstellungen, Sorgen, ...
 - Einzeln: Arbeitszeiten, Konsumausgaben, Wahlentscheidung, ...

Die HBS-Erwerbspersonenbefragung

- **Wer** wird befragt?
 - Erwerbspersonen in Deutschland
 - Ursprünglich 7.677 befragte Personen
 - Fünf weitere „Wellen“ mit mindestens 5.047 befragten Personen
- **Was** wird gefragt?
 - Wiederholt: Arbeitssituation, Einstellungen, Sorgen, ...
 - Einzeln: Arbeitszeiten, Konsumausgaben, Wahlentscheidung, ...
- **Wie** wird gefragt?
 - Online-Panel, offline rekrutiert
 - Quotenstichprobe
 - Maßnahmen der Qualitätssicherung, z.B. Ausschluss auffälliger Interviews

Homeoffice-Nutzung in der Krise

„Und von wo aus arbeiten Sie derzeit?“

- 1 Ich arbeite ausschließlich / überwiegend in meinem Betrieb.
- 2 Ich arbeite ausschließlich / überwiegend von zu Hause aus.
- 3 Ich arbeite an wechselnden Arbeitsorten (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)
- 4 [Bei Urlaub oder Elternzeit:] trifft auf mich nicht zu

Frage nach Homeoffice

„Und von wo aus arbeiten Sie derzeit?“

- 1 Ich arbeite ausschließlich / überwiegend in meinem Betrieb.
 - 2 Ich arbeite ausschließlich / überwiegend von zu Hause aus.
 - 3 Ich arbeite an wechselnden Arbeitsorten (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)
 - 4 [Bei Urlaub oder Elternzeit:] trifft auf mich nicht zu
-

- Methodische Besonderheiten:
 - Nur Erwerbstätige
 - Erhoben in den Wellen 1 – 5
 - Konstanter Wortlaut

Homeoffice-Anteile in der Krise

Inwieweit eignet sich Ihre berufliche Tätigkeit grundsätzlich für das Homeoffice?

Ausschöpfung des Homeoffice

Ausschöpfung des Homeoffice

Ausschöpfung des Homeoffice

Der Alltag im Homeoffice?



Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

f t i | Information in English >

Stiftung | Merkzettel (0) | Presse | Institute

Start Themen Leistungen

Wonach suchen Sie?

Presse > Pressemeldungen



« zurück



Neue Verordnung wirkt sich aus

DEUTLICHER ANSTIEG: 24 PROZENT DER ERWERBSTÄTIGEN ARBEITEN AKTUELL VORWIEGEND ODER AUSSCHLIESSLICH IM HOMEOFFICE

16.02.2021

Ein Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland hat Ende Januar vorwiegend oder

7/14

Ausschöpfung: Einkommen

Ausschöpfung: Einkommen

Ausschöpfung: Einkommen

Ausschöpfung: Betriebsgrößen

Ausschöpfung: Betriebsgrößen

Ausschöpfung: Betriebsgrößen

Ausschöpfung: Betriebsgrößen

The cover features the WSI logo at the top right. Below it, the word "REPORT" is written in large, bold, red letters. Underneath "REPORT", the text "Nr. 65, April 2021" is displayed. The main title "HOMEOFFICE" is centered in large, white, sans-serif letters. Below the title, a subtitle reads: "Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können". At the bottom left, the names "Elke Ahlers, Sandra Mierich, Aline Zucco" are listed.

AUF EINEN BLICK

Homeoffice hat sich pandemiedingtigt von heute auf morgen zum Arbeitsalltag vieler Beschäftigter entwickelt. Arbeitnehmende arbeiten nun mehr, als es in vielen Bereichen der Arbeitswelt möglich ist. Was kann die Arbeitswelt der Pandemieabewältigung, Wie aber können wir die vielfältigen Erfahrungen der Pandemie nutzen, um Homeoffice auch später als zukunftsfähiges Arbeitsarrangement einzufinden?

Die Befunde aus vier Erhebungswellen (April, Juni und November 2020 sowie Januar 2021) der HBS-Erwerbstätigkeitsbefragung dokumentieren, wie unterschiedlich die Arbeitsbedingungen im Homeoffice waren, und geben Hinweise an die Hand, welche Rahmenbedingungen gute Homeoffice erlauben. Der Report zeigt, dass Homeoffice gerade dann positiv erlebt wird, wenn

- es im Betrieb bereits Erfahrungen mit Homeoffice gibt, das heißt, dass auch schon im Vorfeld Regularierungen zur Ausweitung von Pandemiearbeitsmodellen vorgenommen wurden und dass aus der Ferne auf interne Netze und Datenbanken zugriffen werden kann;

- einer Entgrenzung der Arbeitszeiten über betriebliche Regularierungen zum Homeoffice verzögert wird;
- die Arbeitsbelastungen am heimischen Arbeitsplatz entriegelt sind;
- die Wohnsituation für das Homeoffice geeignet ist.

Zugleich zeigen sich aber auch die Risiken und Nachteile des Homeoffices. Diese bestehen in erster Linie in den mangelnden Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Arbeitsplatzen und der Gefahr von Arbeitszeitentgrenzung und Überlastung.

Außerdem belegen Erfahrungen mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten sowie die Analysen solcher Vereinbarungen durch die Hans-Böckler-Stiftung, wie Homeoffice mit Unterstützung betrieblicher Mitbestimmung gelingen kann.



Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

INHALT

| | |
|--|----|
| 1 Einleitung | 2 |
| 2 Daten und Methode | 6 |
| 2.1 Daten: Erwerbstätigkeitsbefragung | 6 |
| 2.2 Daten: Analyse von Betriebs- und Dienstvereinbarungen | 6 |
| 3 Welche Beschäftigten(gruppen) haben während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet? | 8 |
| 3.1 Frauen nutzen Homeoffice anders als Männer | 12 |
| 3.2 Gute Erfahrungen mit Homeoffice und der Wunsch nach Fortführung | 12 |
| 4 Wann wird Homeoffice zum Erfolg? | 16 |
| 4.1 Betriebliche Regelungen zum Homeoffice sind für einen Gelingen notwendig | 16 |
| 4.2 Arbeitszeit – Homeoffice darf kein Einflussfaktor für weitere Entgrenzung der Arbeitszeit sein | 17 |
| 4.3 Die (externe) Betreuung von Kindern oder Angehörigen muss gewährleistet sein | 20 |
| 4.4 Arbeitsbelastungen und ungeeignete Wohnverhältnisse erschweren die Arbeit im Homeoffice | 22 |
| 5 Betriebliche Regelungspraxis | 24 |
| 5.1 Voraussetzungen, um orts- und zeitflexibles Arbeiten umzusetzen | 24 |
| 5.2 Organisatorische Regelungspraktiken – Ausstattung, Betriebsbindung | 26 |
| 5.3 Arbeitszeitrahmen und Erreichbarkeitszeiten | 26 |
| 5.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz | 27 |
| 5.5 Mitbestimmung bei Umstrukturierung und Organisation | 28 |
| 6 Diskussion und politische Implikationen | 29 |

AUTORINNEN



Dr. Elke Ahlers
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
elke.ahlers@boeckler.de



Sandra Mierich
Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
sandra.mierich@boeckler.de



Dr. Aline Zucco
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
aline.zucco@boeckler.de

Wann kann Homeoffice gelingen?

Weiterhin im Homeoffice arbeiten?

Arbeitszeiterfassung und Wochenendarbeit

Arbeitszeiterfassung und Wochenendarbeit

REPORT

Nr. 68, November 2021

FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT

Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind

Yvonne Lott, Elke Ahlers

Ausblick

Eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit wird von verschiedenen politischen Akteuren gefordert. Anhand des nationalen und internationalen Forschungsstandes zeigt dieser Report, welche positiven, aber auch negativen Folgen flexible Arbeitszeiten für Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben können. Dabei wird deutlich: Das bestehende Arbeitszeitgesetz ist für eine gesunderhaltende und vereinbarkeitsförderliche Flexibilisierung der Arbeitszeit notwendig. Anhand von Ergebnissen der fünften Welle der HBS-Erwerbspersonenbefragung zeigt der Report, dass arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen am Beispiel von Überarbeiten, Pausen, telefonische, häufige Projekts- und Teamarbeit und knappe Deadlines mit einer schlechteren Einkohlung der Arbeit einhergehen. Eine Arbeitszeiterfassung im Homeoffice kann hingegen die Erholung fördern.



Das WSI ist ein Institut
der Hasso-Plattner-Stiftung

INHALT

| | | |
|-----|--|------|
| 1 | Flexibilisierung der Arbeitszeit: Möglichkeit und Notwendigkeit | - 2 |
| 2 | Flexibilisierung der Arbeitszeit in der politischen Debatte | - 3 |
| 3 | Ziel des vorliegenden Reports | - 4 |
| 4 | Forschungsstand: Die Folgen von zeit- und ortsfreiem Arbeiten für Gesundheit und Vereinbarkeit | - 4 |
| 4.1 | Ursachen für die negativen Folgen von zeit- und ortsfreiem Arbeiten | - 4 |
| 4.2 | Arbeitszeit: Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitregelung | - 5 |
| 4.3 | Erholung in der freizeit- und digitalen Arbeitswelt: Ein an Bedeutung gewinnernder Faktor | - 6 |
| 4.4 | Die Rolle der Arbeitszeiterfassung für die Erholung | - 7 |
| 5 | Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, Arbeitszeiterfassung im Homeoffice und Erholung: Aktuelle Forschungsergebnisse | - 7 |
| 5.1 | Variationen | - 7 |
| 5.2 | Ergänzung: Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen | - 8 |
| 5.3 | Ergänzung: Arbeitszeiterfassung im Homeoffice | - 8 |
| 5.4 | Zusammenfassung | - 8 |
| 6 | Notwendige gesetzliche Regelungen für eine gesunderhaltende und vereinbarkeitsförderliche Flexibilisierung der Arbeitszeit | - 10 |
| 6.1 | Gesetzliche Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit | - 10 |
| 6.2 | Gesetzliche Regelung der Mindest-Ruhezeit | - 10 |
| 6.3 | Gesetzliche Arbeitszeiterfassung | - 10 |
| 7 | Fazit und Ausblick | - 11 |

AUTORINNEN



Dr. Yvonne Lott
Referatsleiterin: Geschlechterforschung
yvonne.lott@beckerle.de



Dr. Elke Ahlers
Referatsleiterin: Qualität der Arbeit
elke.ahlers@beckerle.de

Zusammenfassung

Zusammenfassung

- Covid-19
 - Homeoffice als (verzögertes) Instrument zur Pandemiebekämpfung
 - Vorkrisenniveau 4%, maximal 25%, Juli 2021: 15%

Zusammenfassung

- Covid-19
 - Homeoffice als (verzögertes) Instrument zur Pandemiebekämpfung
 - Vorkrisenniveau 4%, maximal 25%, Juli 2021: 15%
- Ausschöpfung
 - ca. 40% mit Homeoffice-Potenzial; davon arbeiten ca. $\frac{2}{3}$ tatsächlich teilweise oder vollständig von zu Hause
 - Potenziale ungleich verteilt: Einkommen, Betriebsgröße, IT-Branchen
 - Tendenz: Hohe Ausschöpfung in Bereichen mit hohem Potenzial

Zusammenfassung

- Covid-19
 - Homeoffice als (verzögertes) Instrument zur Pandemiebekämpfung
 - Vorkrisenniveau 4%, maximal 25%, Juli 2021: 15%
- Ausschöpfung
 - ca. 40% mit Homeoffice-Potenzial; davon arbeiten ca. $\frac{2}{3}$ tatsächlich teilweise oder vollständig von zu Hause
 - Potenziale ungleich verteilt: Einkommen, Betriebsgröße, IT-Branchen
 - Tendenz: Hohe Ausschöpfung in Bereichen mit hohem Potenzial
- $\frac{2}{3}$ wollen weiterhin im Homeoffice arbeiten
 - Wenn die Stelle sich eignet
 - Pendler, Alleinerziehende
 - Betriebliche Arbeitszeiterfassung

Diskussion

Ausschöpfung: Geschlecht

Ausschöpfung: Geschlecht

Ausschöpfung: Geschlecht

Ausschöpfung: Geschlecht

Ausschöpfung: Haushaltstyp

Ausschöpfung: Branchen

Ausschöpfung: Branchen

Die „Schuldfrage“ (Januar / Februar 2021)

Erfahrungen im Homeoffice

- Arbeitszeiten
 - Weniger vor der Krise (32 vs. 36 Wochenstunden)
 - Annäherung bei ~ 35,5 Stunden
 - Durchgehend im Homeoffice: ø 106% der ursprünglichen Arbeitszeit
- Infektionen im Umfeld: Keine Auffälligkeiten
- Etwas längere Pendelzeiten
- Weniger Sorgen
 - Besonders ausgeprägt: Arbeits- und finanzielle Situation
 - Weniger ausgeprägt: familiäre und Gesamtsituation

Weiterhin im Homeoffice arbeiten? (Betriebliche Regulierung)