

Homeoffice vor und während der Pandemie

Ergebnisse aus fünf Wellen HBS-Erwerbspersonenbefragung

HELGE EMMER

WSI-Herbstforum, 10. November 2021

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, ...
 - Einzel: 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, ...
 - Einzelne: 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

„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?

Hans Böckler
Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

f t i |  Information in English >

Stiftung | Merkzettel (0) | Presse | Institute >

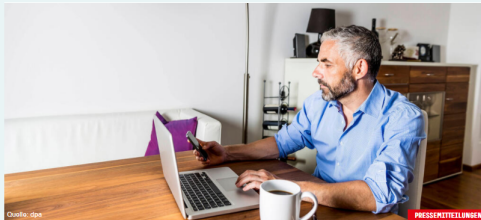
Start Themen Leistungen

Wonach suchen Sie?



Presse > Pressemitteilungen

← zurück



Quelle: dpa

PRESSEMITTEILUNGEN

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

Ausschöpfung: Einkommen

Ausschöpfung: Einkommen

Ausschöpfung: Einkommen

Ausschöpfung: Betriebsgrößen

Ausschöpfung: Betriebsgrößen

Ausschöpfung: Betriebsgrößen

Ausschöpfung: Betriebsgrößen

REPORT

Nr. 65, April 2021

HOMEOFFICE

Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung
von Homeoffice lernen können

Elke Ahlers, Sandra Mierich, Aline Zucco

AUF EINEN BLICK

Homeoffice hat sich pandemiebedingt von heute auf morgen zum Arbeitsalltag vieler Beschäftigter entwickelt. Sofern arbeitsorganisatorisch möglich, galt es in vielen Bereichen der Arbeitswelt als naheliegender Ansatz der Pandemiebewältigung. Wie aber können wir die vielfältigen Erfahrungen der Pandemie nutzen, um Homeoffice auch später als zukunftsfähiges Arbeitsarrangement einzusetzen?

Die Befunde aus vier Erhebungswellen (April, Juni und November 2020 sowie Januar 2021) der HBS-Enwerbstätigenbefragung dokumentieren, wie zufrieden oder unzufrieden Arbeitnehmer:innen im Homeoffice waren, und geben Hinweise an die Hand, welche Rahmenbedingungen gutes Homeoffice stützen. 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 Regulierungen zur Ausstattung mit mobilen Geräten vorhanden waren und dass aus der Ferne auf interne Netze und Datenbanken zugegriffen werden kann;

- einer Entgrenzung der Arbeitszeiten über betriebliche Regulierungen zum Homeoffice vorgebeugt wird;
- die Arbeitsbelastungen am heimischen Arbeitsplatz erträglich sind;
- die Wohnsituation für das Homeoffice geeignet ist.

Zugleich zeigen sich aber auch die Risiken und Nachteile des Homeoffice. Diese bestehen in erster Linie in den mangelnden Kommunikationsmöglichkeiten unter den Kolleg:innen und der Gefahr von Arbeitszeitemgrenzung und Überlastung.

Außerdem belagten 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.

INHALT

1 Einleitung	2
2 Daten und Methode	5
2.1 Daten: Erwerbstätigenbefragung	5
2.2 Daten: Analyse von Betriebs- und Dienstvereinbarungen	6
3 Welche Beschäftigten(gruppen) haben während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet?	9
3.1 Frauen nutzen Homeoffice anders als Männer	10
3.2 Gute Erfahrungen mit Homeoffice und der Wunsch nach Fortführung	13
4 Wann wird Homeoffice zum Erfolg?	16
4.1 Betriebliche Regelungen zum Homeoffice sind für ein Gelingen notwendig	16
4.2 Arbeitszeit – Homeoffice darf kein Einfallstor für weitere Entgrenzung der Arbeitszeit sein	17
4.3 Die (sexuelle) 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 zeitflexibel Arbeiten umzusetzen	24
5.2 Organisatorische Regelungspunkte – Ausstattung, Betriebsanbindung	26
5.3 Arbeitszeitelementen und Erreichbarkeitszeiten	26
5.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz	27
5.5 Mitbestimmung bei Umsetzung 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 Unternehmensethik (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?

Weiterhin im Homeoffice arbeiten?

Weiterhin im Homeoffice arbeiten?

Weiterhin im Homeoffice arbeiten?

REPORT

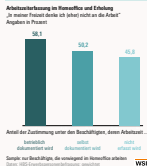
Nr. 68, November 2021

FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT

Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind

Yvonne Lott, Elke Ahlers

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 (inklusive Homeoffice bzw. mobile Arbeit) für die Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben können. Dabei wird deutlich: Das bestehende Arbeitszeitgesetz ist für eine gesunderhaltende und vereinbarkeitsfreundliche Flexibilisierung der Arbeitszeit notwendig. Anhand von Ergebnissen der fünften Welle der HBS-Erwerbspersonenbefragung zeigt der Report, dass arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen im Betrieb wie eine unzureichende Personaldicke, häufige Projekt- und Teamarbeit und knappe Deadlines mit einer schlechteren Erholung von der Arbeit einhergehen. Eine Arbeitszeiterfassung im Homeoffice kann hingegen die Erholung fördern.



INHALT

1	Flexibilisierung der Arbeitszeit: Möglichkeit und Notwendigkeit	3
2	Flexibilisierung der Arbeitszeit in der politischen Debatte	3
3	Ziel des vorliegenden Reports	4
4	Forschungsstand: Die Folgen von zeit- und ortsflexiblen Arbeiten für Gesundheit und Vereinbarkeit	4
4.1	Ursachen für die negativen Folgen von zeit- und ortsflexiblen Arbeiten: Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen und Unternehmenskultur	4
4.2	Ektone: Freiwillig länger? Das Phänomen der „zweites Leben“	4
4.3	Erholung in der flexiblen und digitalen Arbeitswelt: Ein an Bedeutung gewinnender Faktor	4
4.4	Die Rolle der Arbeitszeiterfassung für die Erholung	7
5	Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, Arbeitszeiterfassung im Homeoffice und Erholung: Aktuelle Forschungsergebnisse	7
5.1	Variablen	7
5.2	Ergebnisse: Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen	8
5.3	Ergebnisse: Arbeitszeiterfassung im Homeoffice	8
5.4	Zusammenfassung	8
6	Notwendige gesetzliche Regelungen für eine gesunderhaltende und vereinbarkeitsfreundliche 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@boeckler.de



Dr. Elke Ahlers
Referatsleiterin Qualität der Arbeit
elke.ahlers@boeckler.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: Haushaltstyp

Ausschöpfung: Haushaltstyp

Ausschöpfung: Haushaltstyp

Ausschöpfung: Haushaltstyp

Ausschöpfung: Branchen

Ausschöpfung: Branchen

Die „Schuldfrage“ (Januar / Februar 2021)

Die „Schuldfrage“ (Januar / Februar 2021)

Die „Schuldfrage“ (Januar / Februar 2021)

Die „Schuldfrage“ (Januar / Februar 2021)

Erfahrungen im Homeoffice

- **Arbeitszeiten**
 - Weniger vor der Krise (32 vs. 36 Wochenstunden)
 - Annäherung bei $\sim 35,5$ Stunden
 - Durchgehend im Homeoffice: $\approx 106\%$ 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)