

Kasseler Diskussionspapiere



Ideen,
Interessen und
Institutionen im Wandel



Homeoffice – eine Transformation der Arbeitswelt.
Systematischer Überblick und Perspektiven der
Gestaltung

Policy Paper –
Arbeitsweltberichterstattung Hessen
Alexander Berzel, Wolfgang Schroeder

Nr. **12** 05/2021

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

Fachgebiet
Politisches System der BRD –
Staatlichkeit im Wandel



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, dass Sie auf die neue Ausgabe der *i3* aufmerksam geworden sind. Bei *i3* handelt es sich um eine Reihe politikwissenschaftlicher Diskussionspapiere. Sie werden herausgegeben von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder und dem Fachgebiet „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“ an der Universität Kassel. In unregelmäßigen Abständen finden Sie in den Diskussionspapieren neue Forschungsergebnisse und Beiträge zu aktuellen politikwissenschaftlichen Debatten. Thematisch erwartet Sie ein breites Spektrum an Schwerpunkten mit besonderem Fokus auf die Parteien-, Verbände- und Wohlfahrtsstaatsforschung. Jede Ausgabe behandelt ein für den Lehrstuhl relevantes Thema, das sich perspektivisch etwa mit Wandlungsprozessen in Politikfeldern, Veränderungen von Akteuren und Akteursstrukturen oder dem Wandel von Regieren und Staatlichkeit befasst. Ein gemeinsamer Bezugspunkt, der auch den Titel der Diskussionspapierreihe inspiriert, ist der von Max Weber über Rainer M. Lepsius aufgenommene Spannungsbogen, der den Wandel von Ideen, Interessen und Institutionen thematisiert. Neben Artikeln von dem Lehrstuhl nahestehenden Wissenschaftler*innen sind auch Gastbeiträge gerne gesehen.

Wir wünschen Ihnen nun eine anregende Lektüre und würden uns freuen, Sie auch bei den nächsten Ausgaben der *i3* wieder als Leser und Leserinnen begrüßen zu dürfen. Hinweise, Anregungen und Kommentare nehmen wir gerne über die Redaktionsadresse entgegen.

Das Herausgeber- und Redaktionsteam

redaktion-i3@uni-kassel.de

Herausgeber

Die Kasseler Diskussionspapiere werden von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Leiter des Fachgebiets „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel“, herausgegeben.

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder

Universität Kassel

Fachbereich Gesellschaftswissenschaften

Fachgebiet „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“

Nora-Platiel-Str. 1

34127 Kassel

Erscheinungsweise

Die *i3 – Kasseler Diskussionspapiere – Ideen, Interessen und Institutionen im Wandel* erscheinen in unregelmäßigen Abständen und sind nur als PDF-Version zum Download unter der Adresse <http://www.uni-kassel.de/fb05/i3> erhältlich.

ISSN 2363-7250

BERICHTERSTATTUNG ARBEITSWELT HESSEN

Die „Arbeitsweltberichterstattung Hessen“ ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können.

Autoren



Prof. Dr. Wolfgang Schroeder leitet das Projekt Arbeitsweltberichterstattung Hessen. Er ist Leiter des Fachgebiets Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel und Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).



Alexander Berzel ist Projektkoordinator der Arbeitsweltberichterstattung Hessen und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel der Universität Kassel.

Weitere Infos zur Arbeitsweltberichterstattung Hessen und thematische Ausarbeitungen:

<http://www.arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen>

Inhalt

1 Problemaufriss.....	5
2 Veränderungen durch die Corona-Pandemie – ein Literaturbericht7	
2.1 Arbeitsort, Arbeitsorganisation und Motive.....	10
2.2 Performanz, Arbeitsbelastung, Arbeitsschutz	10
2.3 Fragmentierung und Polarisierung der Arbeitswelt.....	10
2.4 Selbstbestimmung, Work-Life-Balance und Vereinbarkeit.....	10
2.5 Regulierung und Mitbestimmung	10
2.6 Veränderungen im Zeitverlauf	16
3 Die Lage in Hessen.....	18
3.1 Arbeitsort, Arbeitsorganisation und Motive.....	18
3.2 Performanz, Arbeitsbelastung, Arbeitsschutz	21
3.3 Fragmentierung und Polarisierung der Arbeitswelt.....	24
3.4 Selbstbestimmung, Work-Life-Balance und Vereinbarkeit.....	27
3.5 Regulierung und Mitbestimmung	30
3.6 Hybride Arbeit, Regionalisierung und Standortpolitik	32
3.7 Zwischenfazit.....	33
4 Thesen und Handlungsempfehlungen	36
5 Literaturverzeichnis.....	40

Homeoffice in Hessen – zwischen arbeitskultureller Transformation und notwendiger Gestaltung

Alexander Berzel, Wolfgang Schroeder

1 Problemaufriss

Coronakrise und Homeoffice scheinen zwei Seiten einer Medaille zu sein. Durch das Homeoffice¹ lassen sich die Corona-bedingten Kontakteinschränkungen besonders erfolgreich umsetzen. Auf der einen Seite ist die Rede vom damit einhergehenden Beitrag zur Eindämmung der Infektionsrisiken. Auf der anderen Seite lässt sich so die Kontinuität wirtschaftlicher Prozesse sicherstellen. Homeoffice wird mit weiteren Vorteilen in Verbindung gebracht, die vielfach als Fortschritt auf dem Weg zu einer modernen Arbeitswelt gesehen werden. Dazu zählt vor allem eine bessere (aber durch Schul- und Kitaschließungen auch notwendige) Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeit. Insofern wundert es nicht, dass sich mit dem Homeoffice tatsächlich Vorstellungen zur arbeitsweltlichen Transformation bis hin zu einer Art arbeitskulturellen Revolution verbinden. Diese Bilder zeichnen sich durch die Dezentralisierung von Arbeitsorten, die Selbstbestimmung von Arbeitsprozessen und die Ent-hierarchisierung von Arbeitsbeziehungen aus. Gerichtet sind diese Vorstellungen gegen die bisher herrschende Präsenzkultur, die unmittelbare Weisungshoheit sowie die direkte Aufsicht von Vorgesetzten.

Das ist das positive Narrativ im Diskurs. Allerdings besteht das Risiko der Entgrenzung von Arbeit und auch die soziale Dimension von Arbeit könnte gefährdet sein. Zeit, Ort und Kooperationsstrukturen drohen sich aufzulösen. Denn dass Arbeit nicht nur lästiges Pendeln, Bildschirmarbeit und Ärger mit Vorgesetzten und Kolleg*innen bedeutet, konnten viele Beschäftigte seit Beginn der Corona-Pandemie erfahren. In diesem Beitrag wollen wir die Grundkonstellation des Homeoffice reflektieren und sie im Lichte der aktuellen Erkenntnisse der Forschung hinterfragen. Dabei suchen wir nach Antworten auf die Frage: Inwiefern könnte sich durch ortsflexibles Arbeiten unsere Arbeitskultur grundlegend verändern?

Wenn es nach den Arbeitnehmer*innen geht, reden wir in Zukunft nicht (mehr) von Homeoffice als Randphänomen, sondern über einen substanziellen Wandel. Rund zwei Drittel wollen einer Studie von IAQ, ZEW und IZA (Bonin u. a. 2020) zufolge auch nach der Corona-Pandemie einige Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten. Auch aufseiten der Arbeitgeber*innen scheint die Bereitschaft hierfür groß. So stimmten in einer Studie von Alipour/Falck/Schüller 2020 56 Prozent der Arbeitgeber*innen als Lehre aus der Pandemiezeit voll und ganz der Aussage zu, dass sie Homeoffice „in größerem Umfang umsetzen [können] als zuvor, ohne dass hieraus Nachteile für das Unternehmen resultieren“; weitere 33 Prozent stimmen der Aussage eher zu.

Wenn die Offenheit für ein Mehr an Homeoffice und damit für eine erhöhte Hybridität von Arbeit für mehr Beschäftigte gegeben ist, stellt sich die Frage nach den Folgen: Was bedeuten flexible Arbeitsarrangements für die Beschäftigten? Wie in Abschnitt 2 gezeigt wird, weisen viele aktuelle Untersuchungen auf eine höhere Zufriedenheit hin. Gleichzeitig zeigen diese Forschungsergebnisse teilweise

¹ Auffallend ist, dass in der Corona-Krise kaum von ortsflexiblem Arbeiten gesprochen wird, auch spricht niemand mehr von Telearbeit. Würden Arbeitgeber*innen ihre Beschäftigten zur Telearbeit nach Hause schicken, wäre dies nach der Arbeitsstättenverordnung klar geregelt. Sie müssten den Arbeitnehmer*innen etwa Bildschirmarbeitsplätze einrichten sowie entsprechendes Mobiliar bereitstellen, die Erfassung der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen und darüber eine Vereinbarung entwickeln. Mobiles Arbeiten ist als solches schon in einigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen verankert. Mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel hat auch die Arbeit im Homeoffice nunmehr eine gesetzliche Anerkennung erfahren, ohne jedoch inhaltlich reguliert zu werden.

wachsende strukturelle Differenzen in der Beschäftigung und eine Unterteilung zwischen Beschäftigten im Homeoffice und jenen, die nicht im Homeoffice arbeiten (können).

Grundlage der bestehenden Vor- und Nachteile von Homeoffice ist vor allem die Präsenzkultur im Sinne einer Präsenzerwartung, also des Primats der Anwesenheit am Arbeitsplatz. Dabei wird Arbeitsleistung mit Arbeitszeit und entsprechender Sichtbarkeit gleichgesetzt. Was würde also passieren, wenn diese Präsenzkultur durch den Homeoffice-Schub infolge der Corona-Pandemie aufgebrochen wird? Zum einen hängen viele Elemente der Entgrenzung im Homeoffice mit einer auf Höchstleistung und Sichtbarkeit zielenden Arbeitskultur zusammen. Dazu gehört unter anderem die Arbeit im Homeoffice zu unüblichen Tageszeiten, fragmentiertes Arbeiten über den Tag verteilt bis spätabends sowie Arbeiten am Wochenende. Die Entwicklung führt aber andererseits dazu, dass Arbeitnehmer*innen nicht gegen Anwesenheitserwartungen verstoßen und somit keinen Druck haben, sich noch mehr als sonst zu beweisen. Vielleicht ist der Rückgang der Stressbelastung, wie er zumindest in zu Beginn der Pandemie erhobenen Daten zu finden ist, auch darauf zurückzuführen. Wenn alle im Homeoffice sein können, wird es die Normalität. Dazu gibt es neue digitale Tools zum regelmäßigen sozialen Informationsaustausch, die Interaktionsräume schaffen mit dem Ziel einer virtuellen sozialen Eingebundenheit.

Mit der Frage nach den Konsequenzen für die Beschäftigten gehen Fragen nach den sozialpolitischen Implikationen einher. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im Frühjahr 2020 mit einem vom Bundeskanzleramt relativ schnell abgelehnten Gesetzentwurf einen Startpunkt gesetzt. Dieser beinhaltet einen Anspruch auf Homeoffice sowie eine digitale Zeiterfassung zur Verhinderung überbordender Überstunden. Auf weitere Regelungsbedarfe weisen gewerkschaftliche Forderungen nach Freiwilligkeit, Unfallversicherung, Regeln „Guter Arbeit“ oder einem Steuerbonus hin. Dass die dafür notwendigen Regelungen nicht einfach den Unternehmen und dem Gesetzgeber überlassen werden dürfen, ist den Tarifparteien bewusst. So sind viele Unternehmen im Austausch mit den Betriebsrät*innen in Form von Betriebsvereinbarungen und die Sozialpartner im Rahmen von Tarifverträgen längst dabei, das Feld zu bestellen. Die Betriebsvereinbarung zur Mobilarbeit bei der BMW Group, die 2013 erarbeitet und 2014 verabschiedet wurde, bildet eine positive Referenz bei der Suche nach angemessenen Lösungen. Die bei VW eingeführte Nichterreichbarkeit, abends rigoros durch ein Abschalten der Mailserver umgesetzt, wird ebenfalls häufig genannt. Im Zuge von Tarifverhandlungen wird das Thema zunehmend an Bedeutsamkeit gewinnen. So wurden etwa beim „Tarifvertrag zum Mobilien Arbeiten“ der Metall- und Elektroindustrie 2018 Rahmenbedingungen festgelegt, insbesondere zu Ruhezeiten, zur Freiwilligkeit oder zum Aussetzen von Regeln zu Nacht- und Wochenendzuschlägen außerhalb regulärer Spät- bzw. Nachtarbeit.

Offensichtlich scheint eine angemessene Regulierung ein wichtiger Schlüssel für den Erfolg flexibler Arbeitsarrangements zu sein. So gestaltet sich die flexible Arbeit für diejenigen Arbeitnehmer*innen, bei denen Homeoffice über Betriebsvereinbarungen geregelt ist, deutlich positiver und weniger belastend. Solche Vereinbarungen gibt es bei 62 Prozent der Unternehmen mit Betriebsrat (ohne Betriebsrat: 37 Prozent) (Hans-Böckler-Stiftung 2020). Da die Inhalte der Regelungen und deren Wirkungen auf unterschiedliche Belastungsparameter nicht hinreichend, mithin nicht detailliert genug untersucht sind, lässt sich an dieser Stelle nicht bestimmen, ob sich hier ein positiver Effekt von Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Arbeit zeigt. Der hohe Anteil von Vereinbarungen ohne Betriebsrat könnte für die Flexibilität der Betriebe sprechen. Allerdings finden sich in den bisherigen Betriebsvereinbarungen noch keine Hinweise auf so entscheidende Themen wie Führen auf Distanz oder zur Aufrechterhaltung von Teamkultur (Mierich 2020).

Viele der zahlreichen Studien zum Homeoffice analysieren Erfahrungen mit und die Akzeptanz des mobilen Arbeitens lediglich situationsspezifisch entlang von Well-Being-Indikatoren. Die geradezu epochale Transformation der Arbeitswelt, die mobiles Arbeiten mit sich bringt, wird nicht ausreichend berücksichtigt. Dabei könnte der erkennbare Schwund der sozialen Dimension von Arbeit eine weitere

Herausforderung für die Gewerkschaften sein. Unwahrscheinlich ist das jedenfalls nicht: Denn sowohl die Rekrutierung von Mitgliedern wie auch die Aktivierung von Beschäftigten ist an gemeinsame Erfahrungen und Orte gebunden; Regelungsbedarfe, etwa beim Arbeitsschutz, wandern aus der Vor-Ort-Sphäre des Betriebs in die Unsichtbarkeit.

Und: Was passiert eigentlich, wenn es den Unternehmen nicht nur um die stärkere Verbreitung eines hybriden Arbeitsmodells geht, in dem Beschäftigte weiterhin Anbindung an ihren Arbeitsplatz mit all seinen Implikationen haben? Was, wenn auch die Arbeitgeber*innen durch die Pandemieerfahrung gelernt haben, dass die Präsenz zumindest einiger Gruppen von Beschäftigten aufgrund verschiedener Effizienzaspekte (Kosten Miete, Kosten Arbeitsplatz, Vorbereitung Outsourcing bestimmter Tätigkeiten an Plattformen) gar nicht mehr nötig ist? Wenn eine neue Spaltung entsteht, nicht mehr zwischen „White-Collar-“ und „Blue-Collar-Jobs“, sondern zwischen weiterhin inputorientierten Tätigkeiten (Qualifikation, Austausch, Kooperation am Arbeitsort, Prozessrelevanz) und outputorientierten, nicht mehr am Arbeitsprozess interessierten Tätigkeiten? Müssen wir bald gar nicht mehr über einen Anspruch auf Homeoffice, sondern über einen Anspruch auf Präsenz verhandeln?

Soweit sind wir noch nicht. Die Debatten der vergangenen Monate hielten die unterschiedlichsten Szenarien bereit, bildeten häufig aber das Gesamtbild und den Kontext dazu nur unzureichend ab. In einem praxis- und datenorientierten Ansatz versucht sich dieses Papier an einer Einordnung des Phänomens Homeoffice. Inhaltlich soll dabei ein Bogen von eher kurzfristigen Motiven und Präferenzen hin zu strategischen Fragestellungen der Transformation von Arbeit gespannt werden. Während im nächsten Abschnitt die während der Corona-Pandemie reich entwickelte Studienlage vorgestellt wird, soll im zentralen dritten Abschnitt mit eigenen Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ für Hessen ein konkreter Blick auf unterschiedlichste Effekte geworfen werden, die mit Homeoffice einhergehen. Im abschließenden Abschnitt werden aus den Erkenntnissen Thesen abgeleitet und Handlungsempfehlungen entwickelt.

2 Veränderungen durch die Corona-Pandemie – ein Literaturbericht

Für den folgenden Abschnitt wurden 13 Studien systematisch ausgewertet, die im Verlauf der Pandemie zur Entwicklung von Homeoffice und mobilem Arbeiten entstanden sind. Die Ergebnisse werden vorstrukturiert, um eine Basis für das Verständnis der vergleichenden Diskussion mit den Hessen-Daten und die daraus ableitbaren Handlungsimpulse zu schaffen. Dabei werden im Sinne einer analytischen Annäherung an die Differenz der Studien (für eine Übersicht vgl. Tabelle 2.1) in fünf Unterabschnitten unterschiedliche Aspekte von Homeoffice gegenübergestellt. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, werden im Folgenden lediglich ausgewählte Ergebnisse präsentiert.

Tabelle 2.1: Übersicht der Studien und Befragungen

Titel	Institution	Im Folgenden zitiert als	Datum	Website
„D21-Digital-Index 2019/2020: Wie digital ist Deutschland?“	Initiative D21 e. V.	Initiative D21 e. V. 2020	Februar 2020 (Prä-Corona)	https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/D21-Digital-Index2019_2020.pdf
„Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale“	IAB	Grunau/Steffes/Wolter 2020	März 2020	https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-zeiten-von-corona-in-vielen-berufen-gibt-es-bislang-ungenutzte-potenziale/?pdf=15263
„Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich“	DIW Berlin	Schröder u. a. 2020	Mai 2020	https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789499.de/diw_aktuell_41.pdf
„Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal“	Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung	Hofmann/Piele/Piele 2020	Mai 2020	http://publica.fraunhofer.de/e-prints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf
Online-Befragung von Beschäftigten: „Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat“	IAB	Frodermann u. a. 2020	Juni 2020	http://doku.iab.de/kurz-ber/2020/kb1320.pdf
„Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?“	Das Progressive Zentrum/ Uni Konstanz:	Kunze/Hampel/Zimmermann 2020	Juli 2020	https://www.progressives-zentrum.org/wp-content/uploads/2020/07/Studie_Home-Office-in-der-Corona-Krise.pdf
„Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise.“ Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie	DAK-Gesundheit	DAK-Gesundheit 2020	Juli 2020	https://www.dak.de/dak/download/fohlen-2295280.pdf
Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise	Ifo	Alipour/Falck/Schüller 2020	Juli 2020	https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schueller-homeoffice.pdf
Online-Befragung zu Corona-Folgen für Arbeitnehmer*innen	im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung	Hans-Böckler-Stiftung 2020	Juli 2020	https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2020_07_10.pdf
Fraunhofer-Umfrage „Homeoffice“	Fraunhofer FIT	Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT 2020	Juli 2020	https://www.fit.fraunhofer.de/de/presse/20-07-07_fraunhofer-umfrage-homeoffice-ist-digitales-arbeiten-unsere-zukunft.html

Kurzexpertise BMAS: „Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice“	IAQ/ZEW/IZA	Bonin u. a. 2020	Oktober 2020	https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbretung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1
„Kinderbetreuung in der Corona-Krise: Wer betreut, wenn Schulen und Kitas schließen? Wie der berufliche Alltag von erwerbstätigen Eltern die Kinderbetreuung während des Lockdowns beeinflusst hat“	NEPS Corona & Bildung	NEPS Corona & Bildung 2020	Oktober 2020	https://www.presseportal.de/download/document/712525-neps-corona-und-bild-kinderbetreuung.pdf
Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit	Ifo	Demmelhuber u. a. 2020	November 2020	https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-digital-14-demmelhuber-etal-homeoffice-vor-nach-corona.pdf

2.1 Arbeitsort, Arbeitsorganisation und Motive

Die Covid-19-Pandemie hat einen Digitalisierungspush ausgelöst, auch wenn die Sensibilität für die Thematik und die entsprechenden Praxiserfahrungen bei einem Großteil der Beschäftigten bereits vorher vorhanden waren. Der Zugang zu Homeoffice nähert sich tendenziell dem vorhandenen Potenzial an; die Präsenzerwartung geht zurück. Berufsspezifisch zeigt sich das Risiko einer neuen Spaltung zwischen denen, die von zu Hause aus arbeiten können, und denen, für die das nicht gilt (siehe Tabelle 2.2).

Bei der Frage nach der Zufriedenheit im Homeoffice äußern sich Neulinge wie Erfahrene positiv. Diese Zufriedenheit sollte aber nicht als Votum für 100 Prozent Homeoffice missverstanden werden, die deutliche Präferenz der Beschäftigten liegt auf dem Arbeiten im Hybridmodell mit ein paar Tagen im Büro und ein paar zu Hause oder mobil. Gleichzeitig fällt auf, wieso viele Beschäftigte auch nicht ins Homeoffice wollen und dass auch diese Ablehnung eine Ausschöpfung des Potenzials verhindert: Vieles aus der Präsenz im Büro fehlt im Homeoffice – der Betrieb als sozialer Ort, als Treffpunkt (siehe Tabelle 2.3).

2.2 Performanz, Arbeitsbelastung, Arbeitsschutz

Bezüglich der Performanz im Homeoffice ist die Datenlage unsicher. Während sich Arbeitgeber*innen in Betriebsbefragungen skeptisch zeigen, äußern sich in individuellen Befragungen nicht nur die Beschäftigten allgemein, sondern auch Vorgesetzte positiv (siehe Tabelle 2.4).

Arbeitsschutz und Belastungsstrukturen werden noch wenig beleuchtet. Beim Stresserleben deuten im Frühjahr erste Ergebnisse auf eine Verbesserung aufgrund eines breiten Durchbruchs für die Digitalisierung hin. Allerdings könnte der Effekt auch auf den kurz vor der Umfrage beendeten Lockdown im Frühjahr 2020 zurückgehen, denn andere Studien deuten in eine gegenteilige Richtung und insbesondere auf Anpassungs- und Schulungsbedarfe hin (siehe Tabelle 2.5).

2.3 Fragmentierung und Polarisierung der Arbeitswelt

Die untersuchte Studienlage deutet auf diverse Ungleichheiten und Spaltungsrisiken aufgrund der neuen Arbeitsarrangements hin. Geringqualifizierte äußern z. B. eine geringe Zufriedenheit mit dem ungewohnten Homeoffice. Dies liegt nicht an der Umstellung an sich, wie später noch für Hessen gezeigt wird (siehe 3. Abschnitt), sondern dürfte mit einer ungeeigneten Arbeitsumgebung zu tun haben. Die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei Arbeitsmitteln und indirekt bei Vollzeit/Teilzeit fällt ebenfalls ins Auge (siehe Tabelle 2.6).

2.4 Selbstbestimmung, Work-Life-Balance und Vereinbarkeit

Selbstbestimmung als Motiv wird fast durchgehend positiv gesehen (nicht in einer zusätzlichen Tabelle aufgeführt). So empfinden 44 Prozent der Beschäftigten die Notwendigkeit, aufgrund von Homeoffice selbstbestimmter zu arbeiten, als eher positiv, 50 Prozent der Beschäftigten sogar als sehr positiv (Bonin u. a. 2020). Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lautet die zentrale Frage: Leistet Homeoffice in der Corona-Pandemie einer Re-Traditionalisierung des Familienbilds Vorschub oder funktioniert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den neuen Arrangements? Auf Basis der untersuchten Studien sieht es insgesamt gut aus. Die überwiegend positive Wahrnehmung darf aber nicht die Probleme bei Betreuenden auch über den Lockdown hinaus verdecken (siehe Tabelle 2.7).

2.5 Regulierung und Mitbestimmung

Zur Wirkung von Mitbestimmungsinstitutionen gibt es in den untersuchten Studien nur wenige Anhaltspunkte. Die Tatsache, dass es in über einem Drittel der Betriebe ohne Mitbestimmung Regeln fürs

Homeoffice gibt, deutet aber auf einen präventiven Regelungsdruck hin. Dazu kommt, dass die Regulierung des Homeoffice ein wichtiger Faktor für den Erfolg flexibler Arbeitsarrangements zu sein scheint (siehe Tabelle 2.8).

Tabelle 2.2: Homeoffice – Perspektiven, Branchen und Hemmnisse

Quelle	Alipour/Falck/Schüller 2020	Bonin u. a. 2020	Hofmann/Piele/Piele 2020	DAK-Gesundheit 2020	Frodermann u. a. 2020
Inhalte	56 Prozent haben prinzipiell Zugang zu Homeoffice, nicht einmal die Hälfte dieses Potenzials wurde vor der Pandemie ausgeschöpft.	Zwischen Anfang Juli und Mitte August 2020 arbeiteten insgesamt rund 36 Prozent der Beschäftigten ständig oder an manchen Tagen von zu Hause aus oder mobil. Von allen Beschäftigten, die im Juli/August 2020 ständig oder an manchen Tagen von zu Hause aus oder mobil arbeiteten, haben nur 45 Prozent erst in der Corona-Zeit damit begonnen.	Unternehmen: 42 Prozent wollen Angebot an Homeoffice ausweiten, noch einmal so viele überlegen noch.	Branchen: Besonders stark bauen Banken und Versicherungen (80 %) sowie IT-Dienstleister (75 %) Homeoffice aus; leicht überdurchschnittlich auch die Automobilindustrie sowie der Kultur- und Mediensektor (jeweils 68 %); Schlusslichter sind der Handel und das Baugewerbe, aber auch das Gesundheits- und Sozialwesen.	Tendenz Funktionsbereiche: Produktion und Dienstleistungen bleiben in Präsenz, Querschnittsfunktionen und Verwaltung wechseln ins Homeoffice. Hemmnisse: Tätigkeit nicht geeignet (80 %); von restlichen 20 %: Homeoffice nicht gestattet (44 %; 2017: 41 %), fehlende technische Voraussetzungen (26 %; 2017: 21 %), Vorgesetzte erwarten Präsenz (39 %; 2017: 65 %), klare Trennung Beruf und Privatleben (30 %; 2017: 60 %), erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleg*innen (28 %; 2017: 75 %), nur wenige: Konzentrationsprobleme zu Hause oder Sorge, dass sich Aufstiegschancen verschlechtern.

Tabelle 2.3: Homeoffice – Zufriedenheit

Quelle	Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT 2020	Bonin u. a. 2020	DAK-Gesundheit 2020

Inhalte	Mit der Zeit (und der Gewöhnung) waren 90 % mit Homeoffice zufrieden. Was fehlt im Homeoffice? Der persönliche (85 %) und fachliche Austausch (66 %); Kaffeepausen und Mittagessen (je rund 65 %), gemeinsame Kreativsessions (knapp 60 %); Weg zur Arbeit (etwa 20 %); auch: kurzfristige Rückkopplung mit Vorgesetzten bzw. der Zugang zu Arbeitsmaterialien.	Präferenz Post-Corona: Rund 40 Prozent wollen nach der Pandemie weniger im Homeoffice arbeiten als zum Zeitpunkt der Befragung, 6 Prozent wollen ganz zurück in Präsenz (viele Neulinge). Gründe hierfür sind der persönliche Kontakt zu den Kolleg*innen (94 %); der Wunsch, Arbeit und Privatleben zu trennen (56 %); die hohe Zahl an Überstunden (38 %); die emotionale Belastung durch den aktuellen Umfang des Homeoffice (25 %). Großteil der Homeoffice-Nutzer*innen wünscht sich keine Rückkehr zur Vollzeit-Präsenzplicht: Täglich möchten zukünftig insgesamt 11 Prozent im Homeoffice arbeiten, 67 Prozent „einige Male die Woche“ sowie 21 Prozent „einige Male im Monat oder Jahr“.	Bei Homeoffice-Neulingen: hohe Arbeitszufriedenheit: sie berichten von höherer Produktivität und Zeitgewinn, weil das Pendeln entfällt, sowie von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
---------	--	--	---

Tabelle 2.4: Homeoffice und Performanz

Quelle	Schröder u. a. 2020	Demmelhuber u. a. 2020	Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT 2020
Inhalte	Arbeitgeber*innen: Veränderung Arbeitsproduktivität im Homeoffice: keine Änderung (ca. 50 %), stark gesunken (40 %), stark gestiegen (10 %).	Abwärtstrend bzgl. Arbeitszeit, Output und Arbeitsergebnis insgesamt erkennbar.	Die individuelle wie auch (mit Verzögerung) die Teamperformanz waren nach einer Umgewöhnungsphase höher als in Vor-Corona-Zeiten (bewertet durch Teammitglieder und Führungskräfte).

Tabelle 2.5: Belastungssituation, Arbeitszeitlage und -mittel im Homeoffice

Quelle	DAK-Gesundheit 2020	Kunze/Hampel/Zimmermann 2020	Bonin u. a. 2020	Hans-Böckler-Stiftung 2020	Hofmann/Piele/Piele 2020
Inhalte	Anteil der Arbeitnehmer*innen, die sich durch die zunehmende Digitalisierung entlasten.	Emotionale Erschöpfung ist über den Untersuchungszeitraum leicht angestiegen, mit durchschnittlich 16 Prozent aber immer noch auf einem	Große Mehrheit arbeitet im Homeoffice nicht zu anderen Zeiten als in Präsenz (Aus-	37 Prozent geben an, im Homeoffice mehr Wochenstunden zu arbeiten.	Hoher Anteil der Befragten bestätigt, dass definitiv ein Schulungsdefizit in Bezug auf Führung auf Distanz besteht, für 40 Prozent ist dies „häufig

	<p>tet sehen, steigt und das tägliche Stresserleben geht zurück. Digitalisierung selbst wird im Vergleich zur Vor-Corona-Befragung deutlich häufiger als Entlastung empfunden (+ 39 % im Vergleich zu 2019).</p>	<p>vergleichsweise niedrigen Niveau. 20 Prozent im Homeoffice geben an, einsam und sozial isoliert zu sein (aber auch pandemiebedingt).</p>	<p>nahme: Betreuende), durchaus aber insgesamt mehr Arbeitsstunden. 46 Prozent der Homeoffice-Neulinge hatten keinen gut dafür geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung (Erfahrene: 31 %). Unterstützung durch Arbeitgeber*innen: 45 (38) Prozent fühlten sich vom Arbeitgeber*in (ihrer direkten Führungskraft) gut unterstützt, 44 (46) Prozent sogar sehr gut.</p>		<p>der Fall“, für 31 Prozent „selten“.</p>
--	--	---	--	--	--

Tabelle 2.6: Strukturen der Ungleichbehandlung

Quelle	Bonin u. a. 2020	Alipour/Falck/Schüller 2020	Frodermann u. a. 2020	Initiative D21 e. V. 2020
Inhalte	<p>Stärkste Veränderung im Vergleich zu Prä-Corona-Zeiten bei Geringqualifizierten: Von den (insgesamt nur 15 %) Homeoffice-Nutzer*innen mit Hauptschulabschluss oder mittlerem Schulabschluss hatten 56 Prozent erst in der Corona-Zeit damit begonnen. Gleichzeitig hegen diese im besonderen Ausmaß den Wunsch, nicht auf Dauer im Homeoffice zu arbeiten. 52 Prozent Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung im Homeoffice arbeiteten, hatten erst während der Pandemie damit angefangen.</p>	<p>Starke positive Korrelation zwischen dem berufsspezifischen Homeoffice-Potenzial und dem mittleren Einkommen der Beschäftigten im jeweiligen Beruf.</p>	<p>Frauen wechseln mit 28 Prozent deutlich häufiger ins Homeoffice als Männer (17 %), obwohl ihr Ausgangsniveau mit knapp 36 gegenüber 32 Prozent schon 2019 etwas über dem der Männer lag. Gleichzeitig sind ihre räumlich-technischen Voraussetzungen für das Homeoffice aber sogar schlechter als die von Männern: In Vollzeit arbeitende Männer mit Bürotätigkeit sind bspw. deutlich häufiger mit mobilen Geräten und mit Zugang zu digitalen An-</p>	<p>Frauen werden durch die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten benachteiligt: Denn deren Ausstattung ist wesentlich schlechter als die von Vollzeitbeschäftigten: Weniger als ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten (30 %) gibt an, über keine Geräte oder Kollaborationstools zu verfügen, bei den Teilzeitbeschäftigten (mit höherem Frauenanteil) ist es die Hälfte (50 %).</p>

			wendungen wie Videokonferenzsystemen ausgestattet als Frauen in der gleichen Situation.
--	--	--	---

Tabelle 2.7: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Quelle	Bonin u. a. 2020	NEPS Corona & Bildung 2020	Hans-Böckler-Stiftung 2020	Frodermann u. a. 2020
Inhalte	Lediglich 9 Prozent der Homeoffice-Nutzer*innen sind der Meinung, dass es verglichen mit der Zeit vor Corona schlechter möglich war, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren; 44 Prozent sahen eine Verbesserung. In der Gruppe mit Betreuungsaufgaben meinen 43 Prozent, dass sich Vereinbarkeit verbessert hat. Aber: mit 16 Prozent sieht auch ein signifikant hoher Anteil eine Verschlechterung.	Möglichkeit des Homeoffice beeinflusst die gewählte Betreuungsform am stärksten: Arbeiten Väter von zu Hause aus, reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Mutter allein betreut, besonders stark. Dagegen steigt die Wahrscheinlichkeit einer Betreuung durch beide Elternteile. In der Gruppe der Hochgebildeten sind diese Veränderungen besonders ausgeprägt.	Bemerkenswert: Gegenüber der Befragung vom April ist der Anteil der in erster Linie betreuenden Väter und der Paare mit ausgeglichener Verteilung noch einmal leicht gesunken. Männliche Befragte mit Kindern arbeiteten vor der Pandemie im Durchschnitt 41 Stunden pro Woche, Frauen 31 Stunden. Ende Juni lag die wöchentliche Arbeitszeit der Väter bei durchschnittlich 38 Stunden, die der Mütter bei 26 Stunden. Die Differenz stieg also von 10 auf 12 Stunden.	Unter den Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben nehmen 40 Prozent der Männer (ohne Betreuungsaufgaben: 33 %) und 44 Prozent (26 %) der Frauen ihre Arbeit während der Corona-Krise als weniger effizient wahr als zuvor.

Tabelle 2.8: Homeoffice und Mitbestimmung

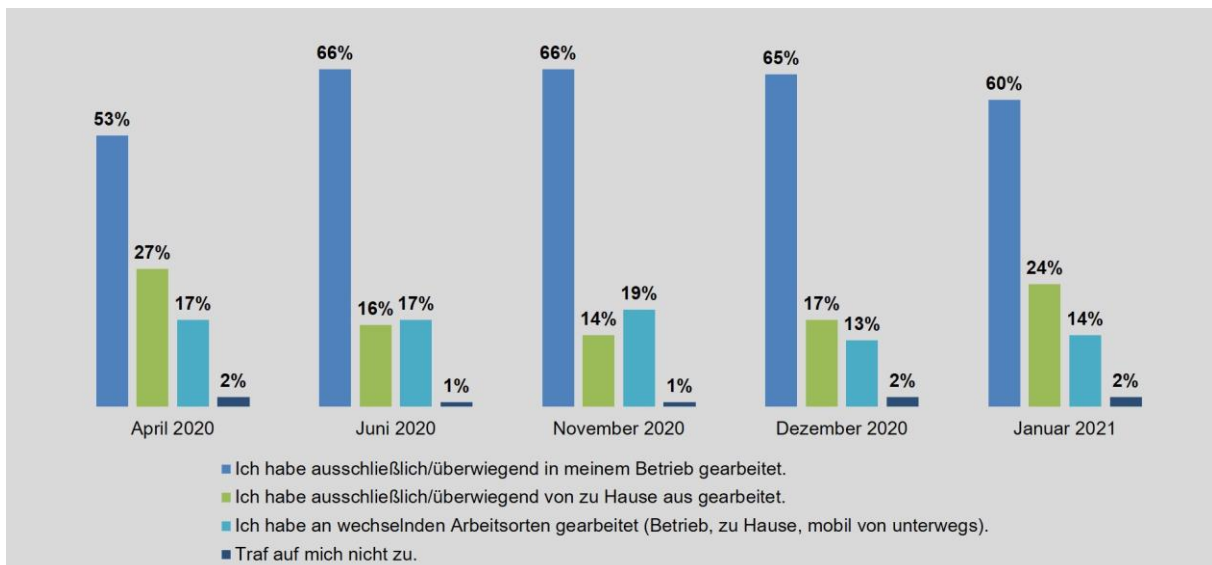
Quelle	Hans-Böckler-Stiftung 2020	Kunze/Hampel/Zimmermann 2020
Inhalte	In Betrieben mit Betriebsrat existieren häufiger feste Regeln für das Homeoffice als in Betrieben ohne Mitbestimmung (62 vs. 37 %). Insgesamt ist die Einstellung zum Homeoffice deutlich positiver, wenn in Unternehmen klare Regeln diesbezüglich gelten. Außerdem: Mit Vereinbarung empfinden Befragte die Arbeitssituation im Homeoffice als weniger belastend.	Bei 54 Prozent aller Befragten hat sich der Betriebs- oder Personalrat schon vor der Krise für das Recht auf Homeoffice eingesetzt – wobei nur 40 Prozent bereits entsprechende tarifvertragliche Regelungen im Unternehmen hatten. 60 Prozent der Befragten gaben an, seit Beginn der Corona-Krise von ihren Betriebsräten mehr Unterstützung für die Arbeit im Homeoffice zu erfahren.

2.6 Veränderungen im Zeitverlauf

Die bisherigen Studien konzentrieren sich entweder auf einen Zeitpunkt oder den Vergleich zwischen der Zeit vor der Corona-Krise und während der Pandemie. Abschließend sehen wir uns in diesem Abschnitt die Entwicklung bestimmter Parameter im Zeitverlauf an. Dadurch wollen wir mehr darüber erfahren, ob und inwiefern sich im Zuge des Corona-bedingten Digitalisierungsschubs und des vermehrten Arbeitens der Beschäftigten im Homeoffice auch ein Aufbrechen von Präsenzerwartungen entwickelt hat. Bisher wurden Engagement, Arbeitswille und Leistung vielfach mit der sichtbaren Anwesenheit verbunden – hat sich dies nun geändert? Zusätzlich ist interessant, wie sich Hemmnisse abgebaut haben oder welchen Effekt ein Jahr Pandemie auf bestimmte Präferenzen hat. Dafür schauen wir uns zwei Indikatoren in Zeitreihenstudien näher an: die Präsenz an sich und die Entwicklung von Hindernissen für Homeoffice.

Eine Befragung, deren Ergebnisse im Zuge der Pandemie im Zeitverlauf beobachtet werden konnten und die auch in Diskussionen zur Wirkung bestimmter Maßnahmen aufgegriffen wurde, ist die Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung (2021), die im vergangenen Jahr in mehreren Wellen stattfand.

Abbildung 2.1: Arbeitsorte der Beschäftigten im Zeitverlauf

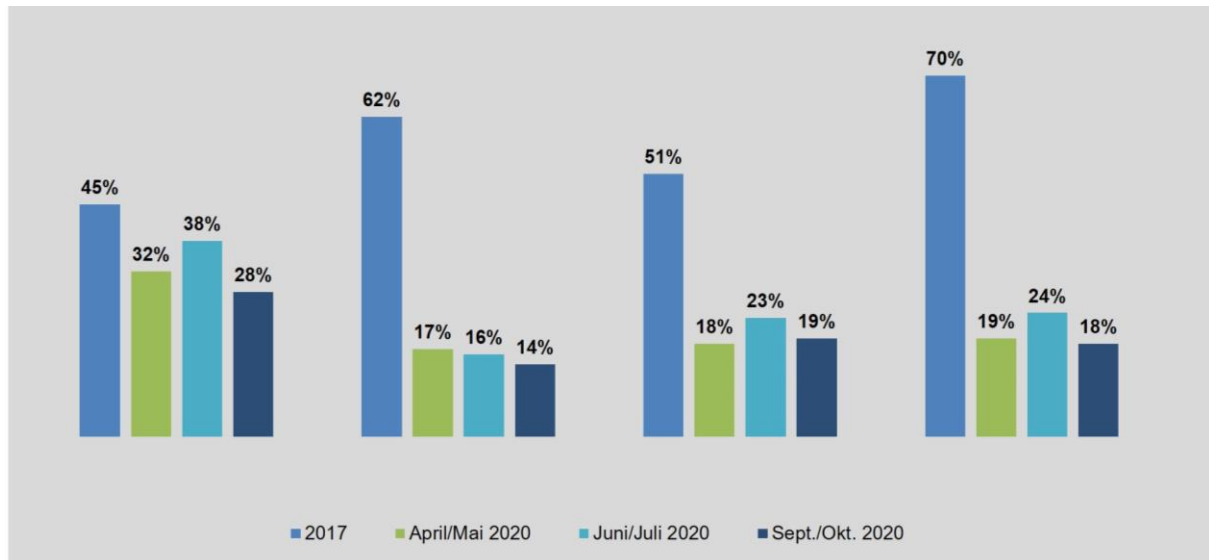


Quelle: Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, Welle 1-4 (ebd.).

In Abbildung 2.1 ist nachzuvollziehen, wie sich die Verbreitung von Homeoffice seit einem Jahr entwickelt hat. Dabei scheint unter den aktuellen Möglichkeiten nicht mehr als ein gutes Viertel der Beschäftigten überwiegend von zu Hause aus arbeiten zu können oder wollen. Umgekehrt gelang es ausschließlich im April 2020 – also in einer Zeit der enormen Unsicherheit einhergehend mit teilweisen Werkschließungen auch in der Produktion –, dass knapp 50 Prozent der Beschäftigten nicht (ausschließlich) in Präsenz arbeiteten. Dies zeigt, was auch heute noch notwendig ist, um die vom Ifo-Institut geschätzten 56 Prozent Homeoffice-Potenzial auszuschöpfen. Erst der enorme öffentliche Druck im Dezember 2020/Januar 2021, Homeoffice stärker als Möglichkeit zur Eindämmung der Pandemie zu nutzen, und die gleichzeitige Schließung von Kitas und Schulen in der zweiten Pandemiewelle dürften für die Annäherung der Januarwerte an die Werte aus dem vergangenen Frühjahr verantwortlich gewesen sein. Das unausgeschöpfte Homeoffice-Potenzial zeigt sich auch in den Homeoffice- wie Mobilitätsdaten ab Mitte März, die wieder den Eindruck einer vermehrten Bürotätigkeit vermitteln (ifo Institut 2021).

Der Hemmschuh, der einer besseren Ausschöpfung dieses Potenzials im Wege steht, ist nicht einseitig beim Unwillen der Unternehmen oder der Vorgesetzten zu verorten. Eine Rolle spielen auch die Präferenzen der Beschäftigten und die technisch-räumlichen Bedingungen. In einem IAB-Kurzbericht (Frodermann u. a. 2021) wird deutlich, dass sich die Präsenzkultur, also die Präsenzerwartung von Betriebsseite, am deutlichsten und auch stetig verringert hat (siehe Abbildung 2.2). Berichteten 2017 noch über 60 Prozent von einer solchen Arbeitskultur, fiel der Anteil im April/Mai 2020 auf 17 Prozent und näherte sich bis in den Herbst 2020 der 10-Prozent-Marke an.

Abbildung 2.2: Hindernisse für die Nutzung von Homeoffice



Quelle: ebd. Anmerkung: Anteil der Befragten in Prozent (bezogen auf Beschäftigte, die zum jeweiligen Zeitpunkt kein Homeoffice nutzen).

Ähnlich entwickelten sich die beiden anderen abgefragten weichen Faktoren: die Trennung von Arbeit und Privatleben (2017: 51 %; Herbst 2020: 19 %) sowie die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen in Präsenz (2017: 70 %; Herbst 2020 18 %). Was sich im letzten Jahr nicht deutlich in Richtung eines Abbaus von Hindernissen entwickelt hat, sind die technischen Voraussetzungen. Hierzu zählen Arbeitsgeräte und die technische Infrastruktur im Homeoffice, aber auch die Möglichkeit des ortsflexiblen sicheren Datenzugriffs etwa via VPN-Tunnel zum Unternehmensnetzwerk. Diese Hürden konnten lediglich von 46 auf 30 Prozent verringert werden, was zeigt, dass dieser Prozess langwieriger zu sein scheint. Im Sinne einer Transformationsstrategie hin zu flexibleren Arbeitsarrangements sollte dieser Punkt vermutlich vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit in den Mittelpunkt von Förderformaten rücken.

3 Die Lage in Hessen

Mit dem spezifisch für Hessen beauftragten DGB-Index „Gute Arbeit“ liegt erstmals die Möglichkeit vor, einen thematisch breit angelegten und gleichzeitig in die Tiefe gehenden Blick auf die ortsflexiblen Arbeitsarrangements hessischer Beschäftigter zu werfen.² Der DGB-Index ist eine seit 2011 durchgeführte Repräsentativbefragung von abhängig Erwerbstätigen.³ Während im zweiten Abschnitt die kurzfristigen Veränderungen und Corona-Effekte beim ortsflexiblen Arbeiten im Vordergrund standen, fragt der DGB-Index nach längerfristigen Einschätzungen der Befragten. Die Ergebnisse können also nicht eins zu eins mit denen der oben vorgestellten Corona-Studien verglichen werden, denn „der Fragenkatalog des DGB-Index Gute Arbeit [zielt] auf allgemeine und z. T. längerfristige Einschätzungen der Beschäftigten zu ihrer Tätigkeit ab“ (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020, 11). Mit der Ausarbeitung der Umfrage des DGB-Index wurde die Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation (uzbonn) beauftragt. Insgesamt wurden 1.003 hessische Beschäftigte befragt, davon arbeiten 33 Prozent nach eigener Aussage nicht ausschließlich in Präsenz im Betrieb. Diese Befragten, also knapp ein Drittel der Gesamtheit, können somit aufgrund ihrer Antworten auf die Fragen aus dem zusätzlichen Themenkomplex zu ortsflexiblem Arbeiten untersucht werden.⁴ Insofern bestimmte Fragen auch Personen gestellt wurden, die flexibles Arbeiten nicht nutzten, können alle Befragten abgebildet werden.

3.1 Arbeitsort, Arbeitsorganisation und Motive

Zunächst sehen wir uns das Sample der hessischen Beschäftigten an. Abbildung 3.1 bildet den Zugang der hessischen Beschäftigten zu ortsflexiblen Arrangements ab: Ein gutes Drittel von ihnen arbeitet – zumindest gelegentlich – in solchen Arrangements. Dabei haben 22 Prozent Zugang zu Homeoffice. Diese Zahl ist etwas geringer als in den im zweiten Abschnitt vorgestellten Studien, aber höher als im deutschlandweiten Sample des DGB-Index (dort: 18 %).

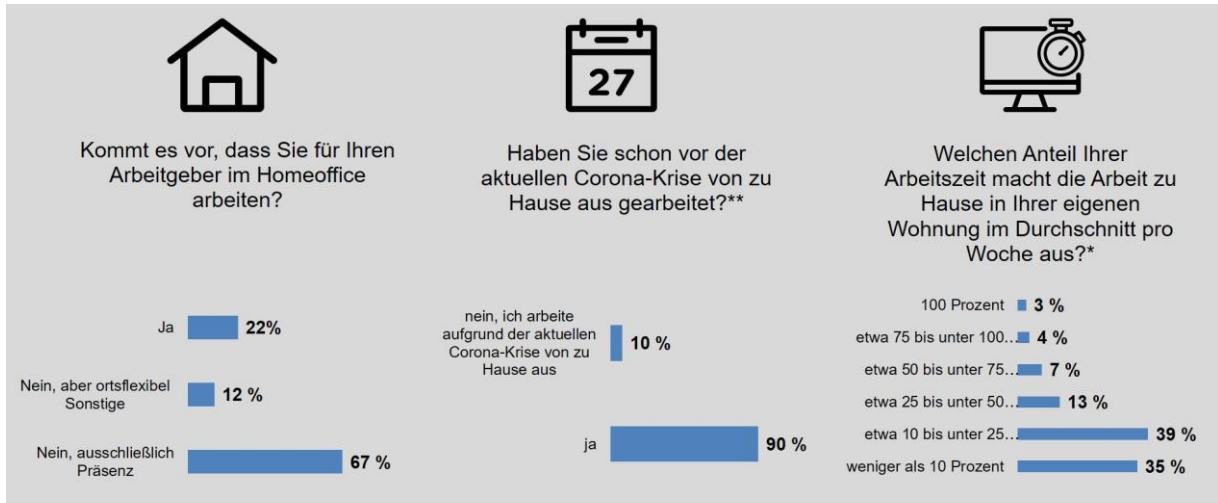
Interessanterweise lässt sich im Frühjahr 2020 kein starker Corona-Effekt auf die Arbeit von zu Hause aus ausmachen. Die überwältigende Mehrheit (90 %) der Homeoffice-Nutzer*innen hat auch vor der aktuellen Pandemie bereits im Homeoffice gearbeitet. Beim zeitlichen Anteil der Arbeit, die im Homeoffice verbracht wird, sieht dies anders aus. Während der Wert aufgrund des übergreifenden Zeitraums der Befragung (Januar bis Mai) nicht anhand des DGB-Index zu analysieren ist, zeigen die Daten aus Bonin u. a. (2020, 109), dass sich die im Durchschnitt geleisteten Arbeitsstunden von 11,9 auf 25,6 Stunden deutlich erhöht haben.

² Außer einer Umfrage von Infratest dimap/HR sind keine hessenspezifischen Daten zum Themenkomplex Homeoffice bekannt.

³ Die Erhebung des DGB-Index „Gute Arbeit“ erfordert ein für Deutschland repräsentatives Sample abhängig erwerbstätiger Personen. Einbezogen werden Arbeitnehmer*innen und Beamte (mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden) bis zum Eintritt in die Altersruhe. Das heißt, mit Leih- und Teilzeitarbeitenden sind auch atypische Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Freiberufler*innen und Selbstständige werden nicht befragt. Die Repräsentativität der Stichprobe wird mittels dezidierter Auswahlverfahren und Anruforganisation sichergestellt. Zur Optimierung der Anpassung des Datensatzes an die Bevölkerung werden dem finalen Datensatz Gewichte zugespielt.

⁴ Die Befragung des Oversamplings Hessen fand im Zeitraum von Mittwoch, den 8. Januar 2020, bis Mittwoch, den 20. Mai 2020, statt. Die Hauptbefragung wich davon nur unwesentlich ab (6. Januar bis 20. Mai 2020). Da für das Oversampling in Hessen – also das über die für die deutschlandweite Befragung (n = 314) hinausgehende Sample der 689 hessischen Beschäftigten (n insgesamt = 1.003) – keine spezifischen Sonderfragen gestellt wurden, sind diese Oversampling-Fälle vollständig vergleichbar mit denen der Hauptidehebung.

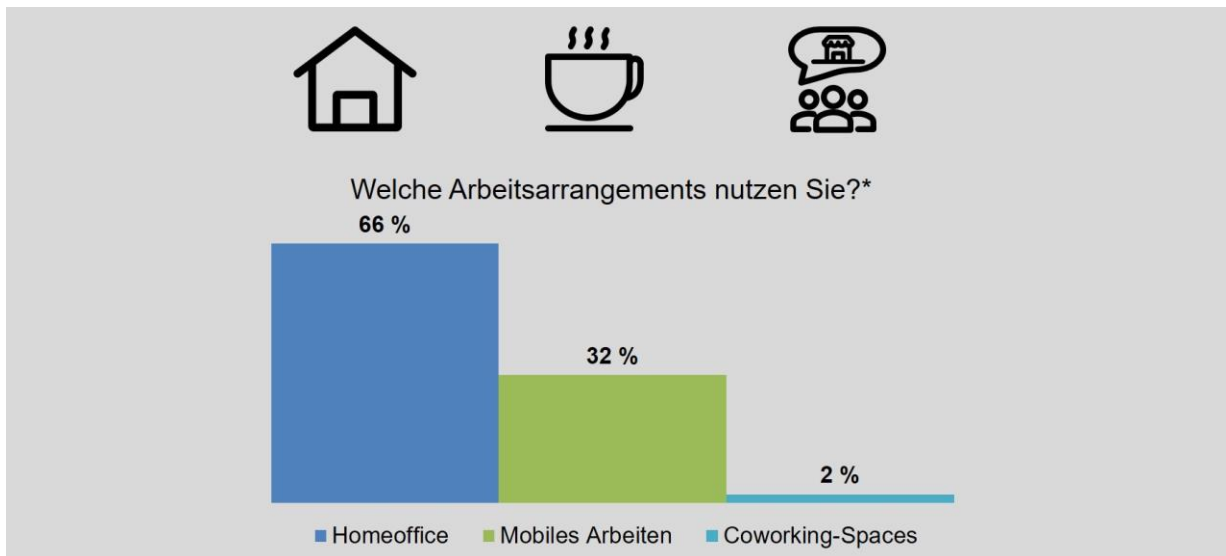
Abbildung 3.1: Homeoffice – die Verbreitung insgesamt



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.
 Anmerkung: Die Prozentwerte sind gerundet, weshalb die Summe von 100 Prozent abweicht. *) Anteile nur für Homeoffice-Nutzer*innen; **) nur Homeoffice-Nutzer*innen nach dem 15. März.

Abbildung 3.2 zeigt die Nutzung verschiedener Arbeitsarrangements des flexiblen Arbeitens. Dabei dominiert Homeoffice (66 %) die ortsflexiblen Arrangements mit Abstand vor mobilem Arbeiten (32 %). Coworking-Spaces, also Orte, an denen Menschen zusammenfinden, um (nicht zwingend miteinander oder auch nur für das gleiche Unternehmen) zu arbeiten, spielen noch fast keine Rolle (2 %).

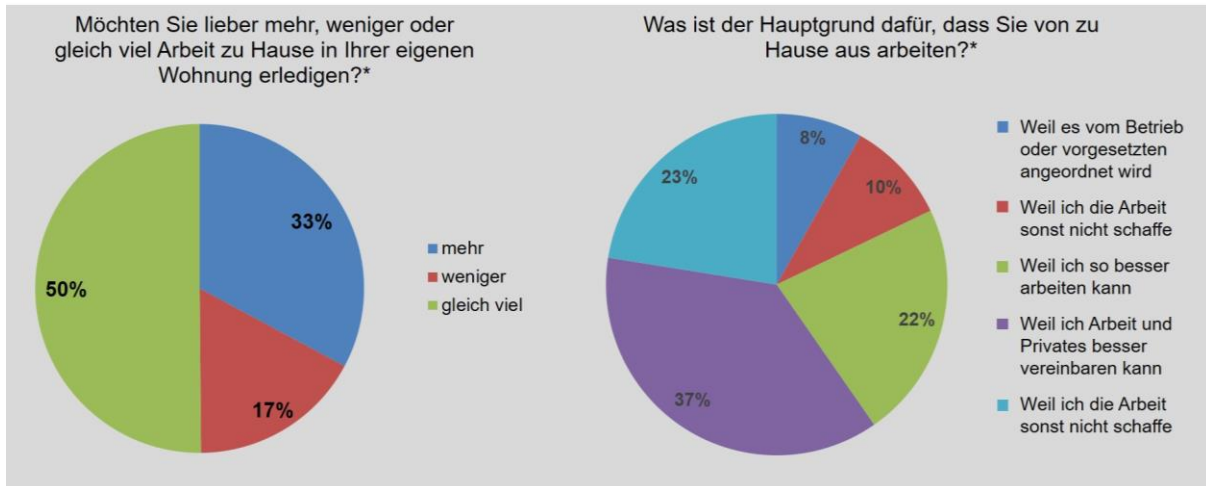
Abbildung 3.2: Vergleich der unterschiedlichen flexiblen Arrangements (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.
 Anmerkung: *) Anteile nur für ortsflexibel Arbeitende; Mehrfachnennung möglich.

Wie sieht es nun mit den Präferenzen und Motiven der Befragten aus? Homeoffice-Nutzer*innen wollen, haben sie einmal die Erfahrung des Homeoffice gemacht, dieses nicht mehr missen. Über 80 Prozent der Beschäftigten wollen ihre Zeitanteile im Homeoffice mindestens beibehalten, 33 Prozent davon sie sogar ausbauen.

Abbildung 3.3: Homeoffice – Präferenzen und Motive

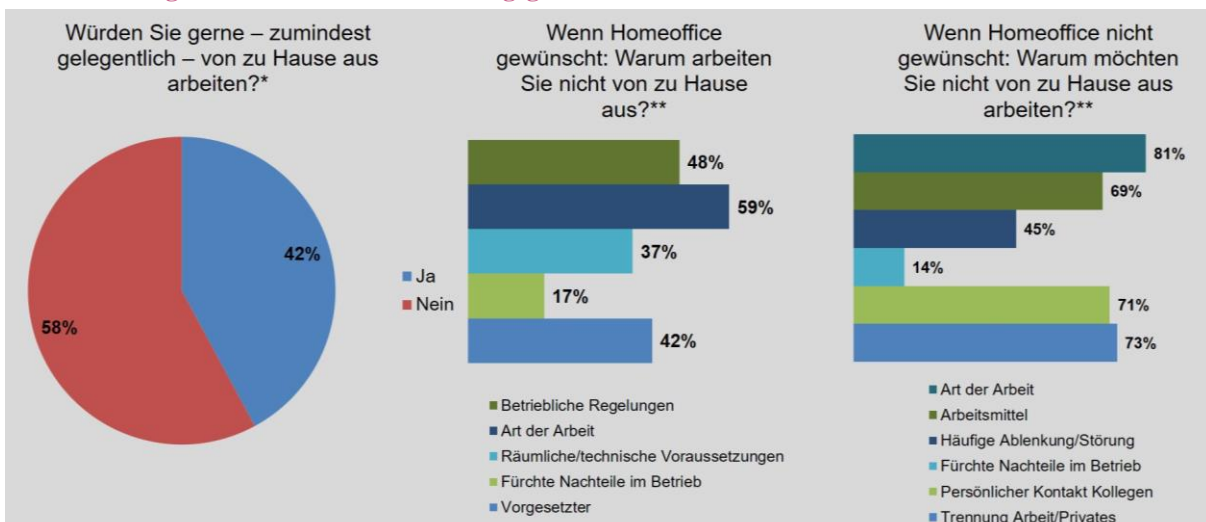


Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.
Anmerkung: *) Anteile nur für Homeoffice-Nutzer*innen

Als Hauptgrund, warum sie im Homeoffice arbeiten, führen die Befragten die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem (37 %) an, eine Begründung, die unten nochmals genauer betrachtet wird (vgl. Abschnitt 3.4). Dahinter folgen weniger Pendeln (23 %) und besseres Arbeiten (22 %).

Sieht man sich an, wie die weiterhin im Betrieb Beschäftigten einem möglichen Arbeiten in den eigenen vier Wänden gegenüberstehen, stellt man fest, dass über 42 Prozent der Befragten gerne die Option des Homeoffice hätten.

Abbildung 3.4: Homeoffice – Hinderungsgründe



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.
Anmerkung: *) Anteile für Nichtnutzer*innen von Homeoffice; **) Anteile nur für die Nichtnutzer*innen, die gerne die Homeoffice-Option hätten bzw. bewusst verzichten.

Welche Hindernisse für Homeoffice liegen diesem Umstand zugrunde? Neben der Angabe, dass die Art der Arbeit sich ihrer Meinung nach nicht für Homeoffice eignet (59 %), nennen die Befragten als Hemmnisse vor allem betriebliche Regelungen (48 %) sowie Widerstände der Vorgesetzten (42 %). Hinderungsgründe befinden sich also nicht nur auf der strukturellen Ebene, sondern ebenso im Ermessensbereich der Betriebe und insbesondere der für Personalfragen Zuständigen. Die eigenen Arbeitsbedingungen (räumliche oder technische Voraussetzungen) oder die denkbare Gefahr von Nachteilen durch die „Unsichtbarkeit“ im Homeoffice folgen erst danach.

Ein Indikator, der im Zuge der Coronapandemie einige Aufmerksamkeit erfahren hat, ist der des Homeoffice-Potenzials. Damit ist gemeint, welcher Anteil der Beschäftigten prinzipiell von zu Hause aus arbeiten könnte, wo dies also nicht durch das Tätigkeitsprofil bereits ausgeschlossen ist. Im Rahmen der vorliegenden Daten des DGB-Index können wir uns diesem Wert nur annähern. Grundlage ist die Eigenwahrnehmung der Befragten und keine Detailanalyse anhand von Tätigkeits- und Branchenprofilen (siehe dafür z. B. Alipour/Falck/Schüller 2020). Dafür schließen wir bei der Gruppe mit Homeoffice-Wunsch diejenigen aus der Rechnung aus, die angeben, aufgrund der Art ihrer Arbeit nicht zu Hause arbeiten zu können (59 %). Zusätzlich herausgerechnet werden diejenigen, die ohne einen Wunsch auf Homeoffice mit der Art ihrer Arbeit argumentieren (81 %). Dies unterstellt, dass allen anderen Gründen Spielräume zur (politischen oder betrieblichen) Gestaltung innewohnen und diese Parameter damit veränderbar sind. Die übrigen Teilgruppen summieren sich auf 213 Beschäftigte. Anders formuliert: Bei den hessischen Beschäftigten beträgt das unausgeschöpfte Homeoffice-Potenzial 21 Prozent (213 von 1.003) und das gesamte Homeoffice-Potenzial 43 Prozent (mit den 22 %, die bereits Homeoffice nutzen).⁵ Die Zahl ist zwar niedriger als die in Abschnitt 2.1 aufgezeigten Potenzialschätzungen bei Alipour u. a. (2020), korrespondiert aber insbesondere mit deren Einschätzung, dass nicht einmal die Hälfte des Potenzials ausgeschöpft wird.

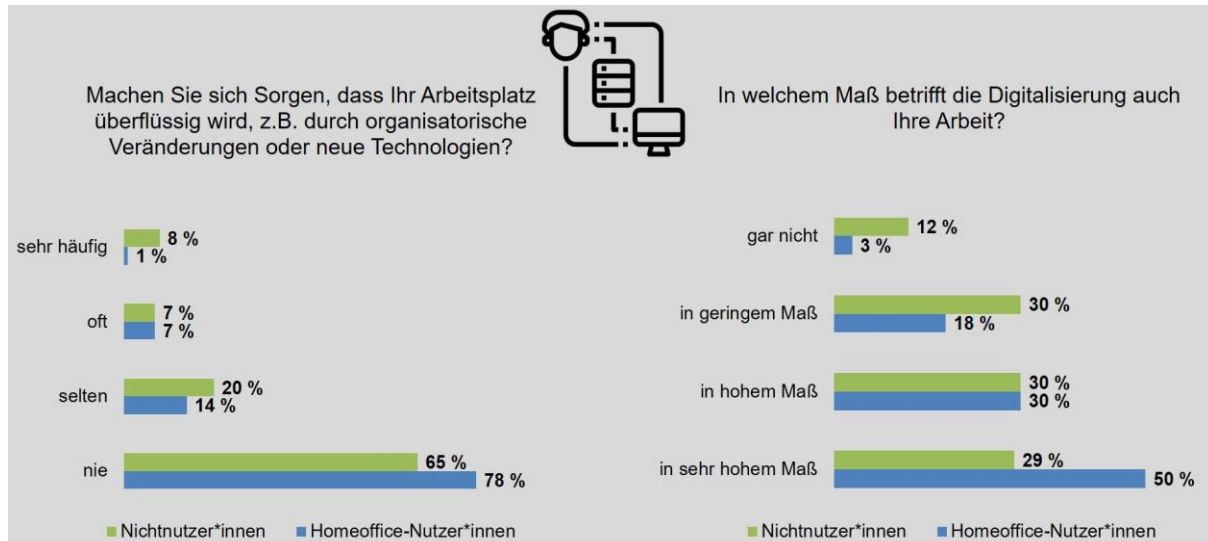
Wie wichtig den Beschäftigten die in Abschnitt 1 angesprochene soziale Dimension der Arbeit ist, zeigt sich bei den Gründen derjenigen, die nicht von zu Hause aus arbeiten möchten. Der persönliche Kontakt zu den Kolleg*innen wird dabei nach der Art der Arbeit (81 %) und dem Wunsch nach der Trennung von Arbeit und Privatleben (73 %) mit immerhin 71 Prozent genannt. Interessant ist, dass das Einzel-Item persönlicher Kontakt zu Kolleg*innen besonders von der Alterskohorte der 26- bis 35-Jährigen betont wird (74 % im Vergleich zu 71 % über alle Alterskohorten hinweg).

3.2 Performanz, Arbeitsbelastung, Arbeitsschutz

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ hält keine Daten zur Performanz, also zur Produktivität der Beschäftigten im Homeoffice, bereit. Vergleiche mit den Daten aus Abschnitt 2.2 können also nicht angestellt werden (wenngleich die in Abbildung 3.3 vorgestellte Frage nach den Präferenzen für mehr oder weniger Homeoffice Hinweise gibt). Dafür wurden zwei sehr grundsätzliche Fragen zur Sorge, durch technologische Veränderungen Nachteile zu erfahren, und zur Wahrnehmung von Digitalisierungsprozessen bei der Arbeit im Allgemeinen erhoben. Erstaunlich ist: Lediglich knapp 13 Prozent der Befragten gaben an, oft bzw. sehr häufig Sorgen um ihren Arbeitsplatz aufgrund der Transformation der Arbeitswelt zu haben. Bei Homeoffice-Nutzer*innen fällt dieser Wert noch geringer aus.

⁵ Diese Rechnung kann eher als Minimum angesehen werden. Die generalisierte Antwortoption „Art der Arbeit“ könnte bei den Beschäftigten selbst den Blick auf ihr differenziertes Tätigkeitsprofil verdecken. Denn auch Beschäftigte, denen aufgrund der Art ihrer Arbeit generell keine Homeoffice-Option offensteht, können durchaus Teilaufgaben haben, die problemlos zu Hause erbracht werden könnten. Ein Beispiel hierfür sind Polizist*innen im Wach- oder Streifen dienst, die Dokumentationstätigkeiten ins Homeoffice verlagern könnten.

Abbildung 3.5: Wahrnehmung Transformation der Arbeitswelt



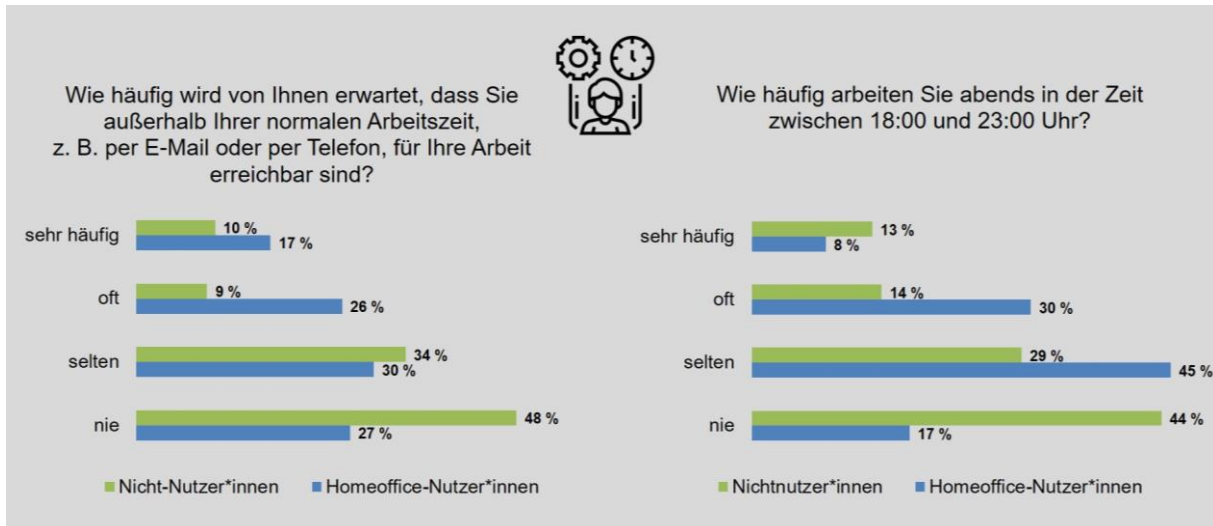
Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.

Gleichzeitig ist die eigene Arbeit stark von Digitalisierung betroffen. 63 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Arbeit in hohem oder sehr hohem Maß von der Digitalisierung beeinflusst wird. Homeoffice-Nutzer*innen nehmen dies deutlich stärker wahr (50 % vs. 29 % mit sehr hohem Maß). Dies könnte zumindest so gedeutet werden, dass es im Bereich der generellen Sensibilisierung für die Digitalisierung nur einen geringen bzw. auf bestimmte Zielgruppen begrenzten Handlungsbedarf gibt. Mögliche Aktivitäten sollten eher kontextspezifisch adressiert werden. Gleichzeitig stellt sich durchaus die Frage: Führt die geringe Sorge bestimmter Personengruppen in Bezug auf die digitale Transformation dazu, dass notwendige Qualifizierungen verpasst werden? Diese Gefahr besteht vor allem bei den 42 Prozent In-Präsenz-Arbeitenden (bei denen besonders gefährdete Hilfs- und Fachtätigkeiten überrepräsentiert sind) mit niedrigem Bewusstsein für Digitalisierungsprozesse. Deshalb gilt es in diesem Abschnitt zu klären, welche Effekte Mitbestimmung, Vereinbarkeitspolitiken und das selbstbestimmte Arbeiten haben.

Homeoffice wird, wie im ersten Abschnitt schon hervorgehoben, häufig im Rahmen eines positiven Narrativs betrachtet. In diesem wird den Beschäftigten in Aussicht gestellt, flexibler und selbstbestimmter zu arbeiten, sowie von einer Enthierarchisierung der Arbeitsbeziehungen ausgegangen. Bei dieser Betrachtung geht häufig die soziale Dimension der Arbeit im Betrieb unter (vgl. auch 3.1). Ebenfalls (zu) selten im Blick sind die gesundheitlichen und arbeitsschutzbezogenen Folgen schlechter Arbeitsbedingungen. Psychische Belastungen stehen im Arbeitsschutz seit einiger Zeit verstärkt auf der Agenda. Was passiert, wenn diese Dimension sich dem Blick der innerbetrieblichen Intervention entzieht und in die Unsichtbarkeit des Homeoffice abwandert? Welche Gegenmaßnahmen ergreifen die Betriebe? Wie entwickeln sich Arbeitszeiten und -routinen? Der erste Eindruck: Die Unterschiede zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit sind frappierend.

43 Prozent der Homeoffice-Nutzer*innen sind oft oder sehr häufig außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit erreichbar. Der Anteil bei den Nichtnutzer*innen liegt um 24 Prozentpunkte darunter bei 19 Prozent. Für Letztere gilt: Fast die Hälfte (48 %) muss nie außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein (Nutzer*innen: 27 %).

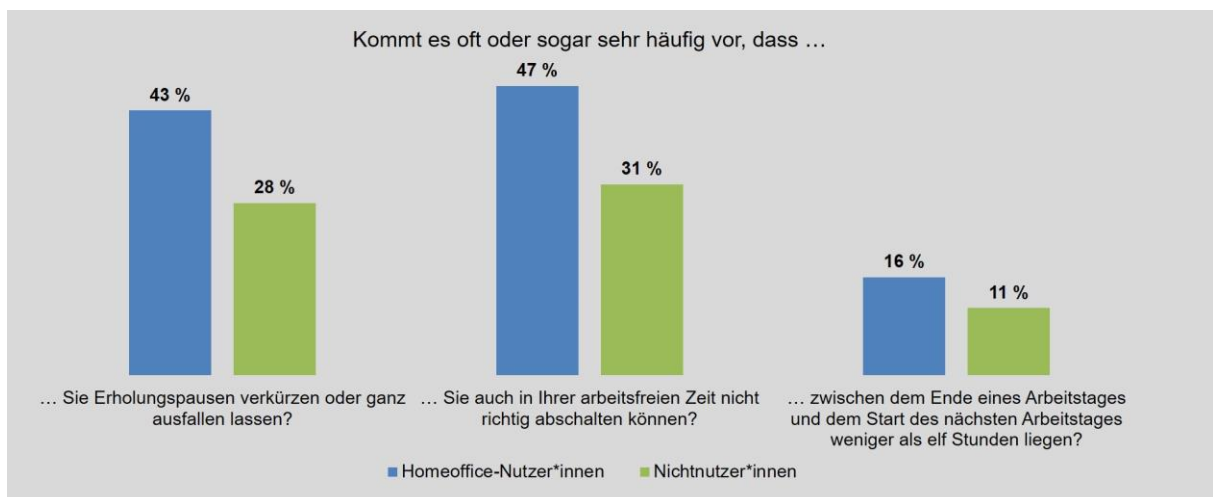
Abbildung 3.6: Homeoffice und Arbeitszeiten



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.

Etwa vier von zehn Homeoffice-Nutzer*innen müssen zudem oft oder sehr häufig abends zwischen 18:00 und 23:00 Uhr arbeiten. Dagegen sind es bei den Nichtnutzer*innen nur etwas über ein Viertel. Auffällig ist dabei: Von den Nichtnutzer*innen arbeiten 44 Prozent nie spät, während dies bei der Gruppe mit Homeoffice nur für 17 Prozent gilt. Das Motiv der Trennung von Arbeit und Privatleben bei denjenigen, die bevorzugt in Präsenz arbeiten wollen, wird durch diese Zahlen eindrücklich illustriert. Die Vermutung hinter den Zahlen der Homeoffice-Nutzer*innen wäre: Der Übergang in den Feierabend ist zu Hause fließender, Routinetätigkeiten werden abends abgearbeitet oder noch schnell nebenher die ein oder andere Mail beantwortet.

Abbildung 3.7: Homeoffice und Belastungsrisiken



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.

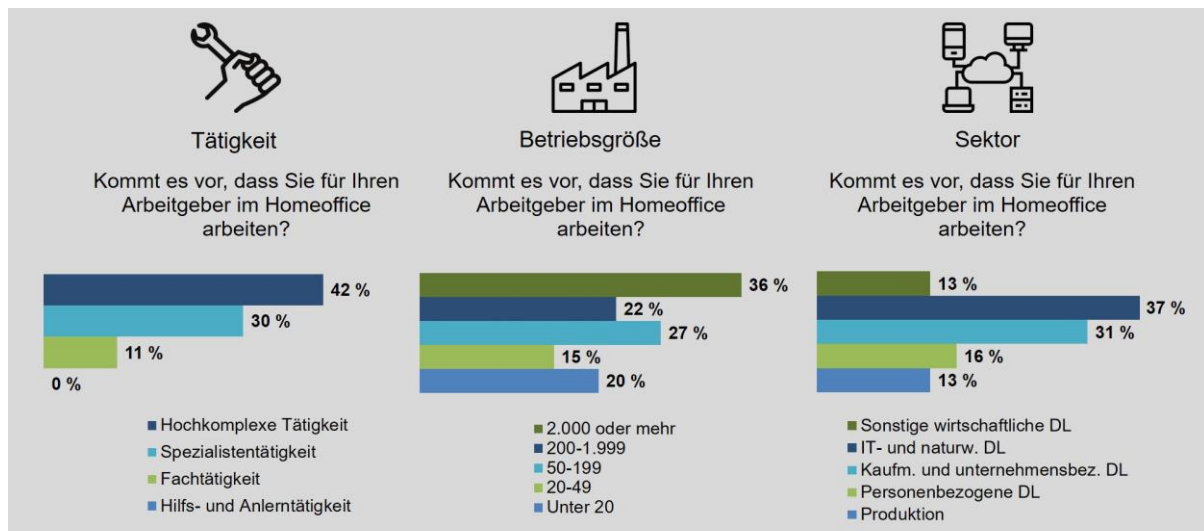
Auffällig ist auch, dass die Belastung bei den Homeoffice-Nutzer*innen höher ausfällt. Sie liegen bei der Vernachlässigung von Erholungspausen über ihren Kolleg*innen in Präsenz (15 Prozentpunkte mehr bei oft oder sehr häufig), haben eher weniger als 11 Stunden Erholungszeit zwischen zwei Arbeitstagen (5 Prozentpunkte mehr) und können vor allem in ihrer arbeitsfreien Zeit schlecht abschalten (16 Prozentpunkte mehr).

3.3 Fragmentierung und Polarisierung der Arbeitswelt

Welche Auffälligkeiten ergeben sich bei einer näheren Betrachtung von Strukturmerkmalen im Vergleich zwischen In-Präsenz-Arbeitenden und denjenigen mit Homeoffice-Option? Für die Alterskonstellation gilt: Die mittleren Alterskohorten von 36 bis zu 45 Jahren arbeiten am ehesten im Homeoffice (29 %), gefolgt von der Kohorte der 46- bis 55-Jährigen (25 %). Die ältere Kohorte der 56- bis 64-Jährigen und die jüngere der 26- bis 35-Jährigen liegen gleichauf (beide 16 %).⁶ Dies ist bemerkenswert, da ein zu erwartender Alterseffekt, demzufolge in den jüngeren Kohorten höhere Homeoffice-Zahlen zu erwarten wären, nicht ansatzweise zu sehen ist.

Ein klarer Effekt hingegen lässt sich aufgrund des Anforderungsniveaus der hessischen Beschäftigten aufzeigen: Je komplexer die Tätigkeit ist, desto eher kann im Homeoffice gearbeitet werden. Dabei liegt die hochkomplexe Tätigkeit mit 42 Prozent an erster Stelle, von den befragten Beschäftigten mit Hilfstätigkeiten hatte niemand Zugang zum Homeoffice.

Abbildung 3.8: Homeoffice – nach Betrieb, Tätigkeit und Sektor



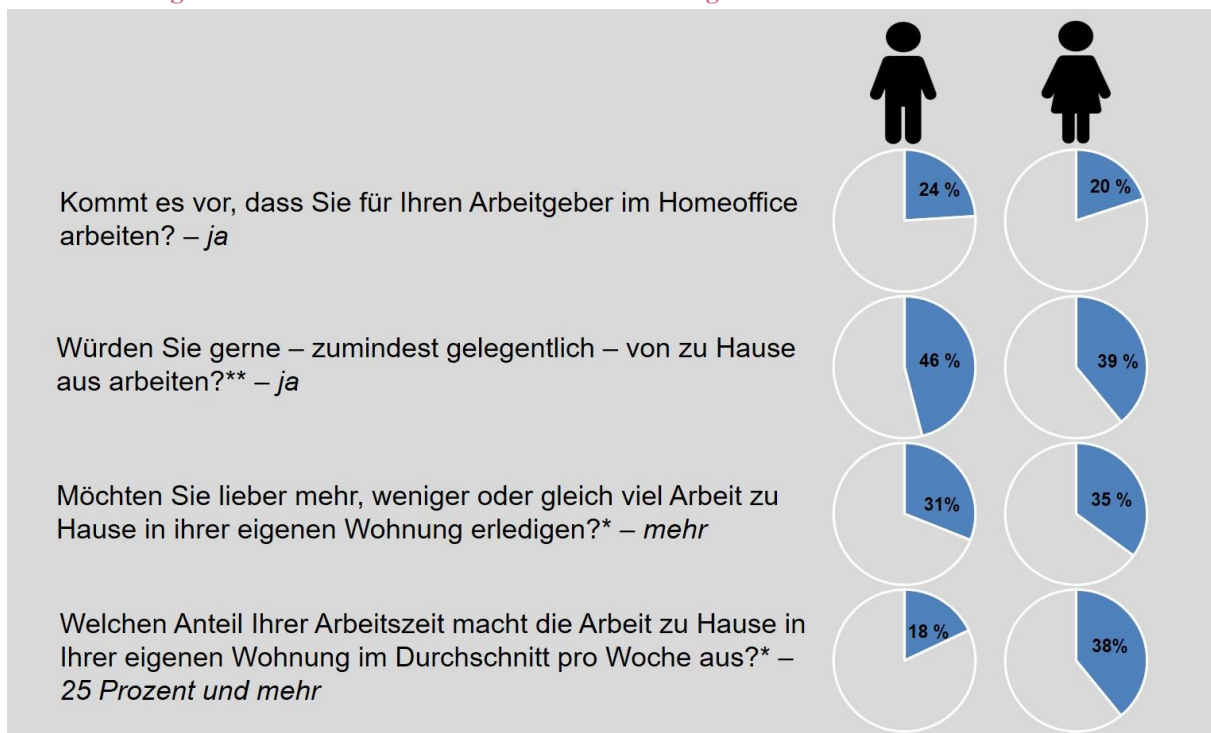
Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.

Der Homeoffice-Zugang nimmt zudem mit steigender Betriebsgröße zu. Bei den Beschäftigten in Betrieben mit 2.000 oder mehr Beschäftigten (36 %) liegt dieser um 16 Prozentpunkte höher als bei Betrieben mit unter 20 Beschäftigten (20 %). Ausreißer sind sowohl die Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten als auch diejenigen mit 200 bis 1.999 Beschäftigten. Erstere weisen in ihrer Branchenbesetzung keine Auffälligkeiten auf. Grund für die höheren Werte der Kleinstbetriebe unter 20 Beschäftigten (20 % vs. 15 %) könnte das dortige größere persönliche Vertrauen in die einzelnen Beschäftigten sein. Die Betriebe mit 200 bis 1.999 Beschäftigten fallen hinter diejenigen mit 50 bis 199 zurück (22 % vs. 27 %). Der Grund dafür ist allerdings schnell gefunden: Beschäftigte in Produktionsberufen sind in Betrieben dieser Größe überproportional verbreitet, gleichzeitig sind die Produktionsberufe diejenigen mit dem geringsten Homeoffice-Anteil (13 %). Letzteres weist auf ein weiteres Muster hin: Während Produktionsberufe und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (13 %) die geringsten Homeoffice-Werte aufweisen, wird die Rangliste von den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungen angeführt (37 %), mit einigem Abstand gefolgt von kaufmännischen und unternehmensbezogenen (31 %) und personenbezogenen Dienstleistungen (16 %).

⁶ Die Alterskohorten der 15- bis 25-Jährigen und der Gruppe der über 65-Jährigen werden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht genannt.

Nach diesem Blick auf die unterschiedlichen Homeoffice-Tendenzen soll nun ein Fokus auf mögliche Ungleichbehandlungen bei Geschlecht und Herkunft gelegt werden. Beim Vergleich der Homeoffice-Tendenzen von Frauen und Männern sticht bereits bei grundlegenden Items – der allgemeinen Verbreitung, dem Anteil und den Präferenzen – eine klare Diskrepanz ins Auge. Frauen sind zwar seltener im Homeoffice (20 % vs. 24 % bei Männern) und wollen auch – wenn sie nur in Präsenz arbeiten – seltener wechseln (39 % vs. 46 %). Gleichzeitig arbeiten sie, haben sie einmal die Homeoffice-Option, mit einem deutlich höheren Anteil ihrer Arbeitszeit zu Hause (38 % Frauen vs. 18 % Männer bei 25 Prozent und mehr der wöchentlichen Arbeitszeit). Darüber hinaus möchten Frauen sogar lieber noch mehr im Homeoffice arbeiten (35 % vs. 31 %). Inwiefern diese Effekte auf noch nicht aufgelöste (und sich möglicherweise in der Pandemie wieder verstärkende) ungleiche Betreuungsanteile sowie geschlechtsspezifische Rollenbilder des konservativen Wohlfahrtsstaats und des *Male-Breadwinner*-Modells zurückzuführen sind, gilt es genauer zu untersuchen.

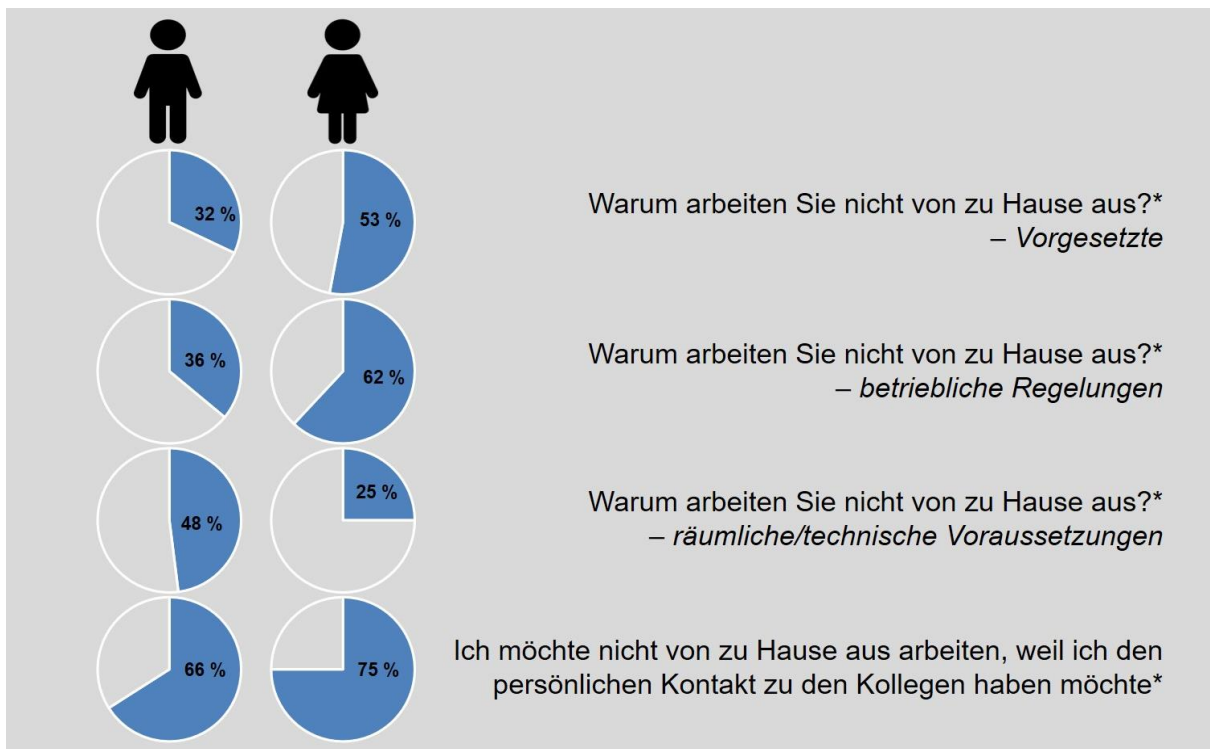
Abbildung 3.9: Homeoffice – Geschlechterunterschiede: generelle Daten



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.
Anmerkung: *) Anteile nur für Homeoffice-Nutzer*innen; **) Anteile nur für Nichtnutzer*innen.

Zudem scheinen Frauen Kontakte zu Kolleg*innen (75 % vs. 66 %) und damit den Betrieb als sozialen Ort mehr wertzuschätzen. Dies kann ein Grund für eine Entscheidung gegen das Homeoffice sein. Deutlich zeigen sich aber auch ungleiche Zugangsbedingungen vonseiten der Unternehmen: Bei Frauen wird der Wunsch nach Homeoffice deutlich öfter durch betriebliche Regelungen (62 % vs. 36 %) und Vorgesetzte (53 % vs. 32 %) verhindert. Filtert man die Beschäftigten in hochkomplexen Tätigkeiten heraus, steigt der Wert für die Behinderung von Homeoffice durch die Vorgesetzten sogar an (55 % vs. 29 %). Letzteres zeigt, dass sich die Unterschiede nicht durch bestimmte Erwartungen hinsichtlich vorgeblich typischer beruflicher Frauentätigkeiten und deren geringeren Anforderungsniveaus (und damit einhergehend einem geringeren Homeoffice-Zugang) erklären lassen. Zumindest teilweise dürften die Ungleichheiten auf die angesprochenen unterschiedlichen Rollenbilder in der Care-Arbeit zurückzuführen sein. Räumliche und technische Voraussetzungen spielen dagegen für Frauen nur eine untergeordnete Rolle (25 % vs. 48 %).

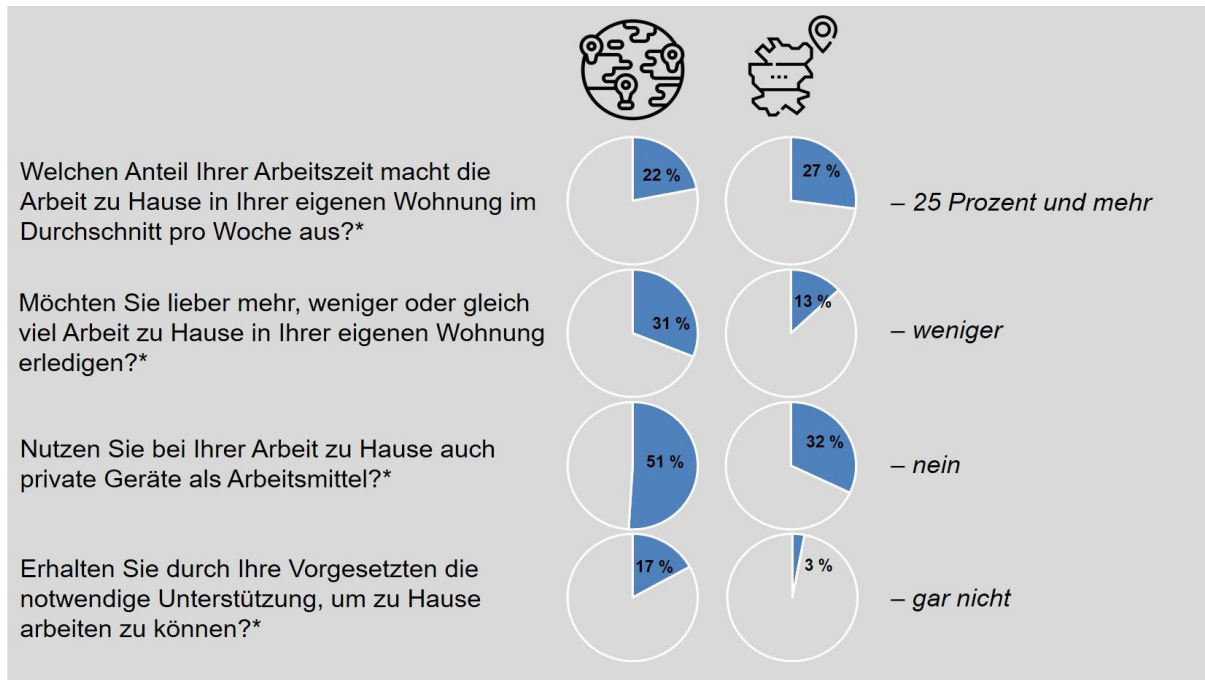
Abbildung 3.10: Homeoffice – Geschlechterunterschiede: Hindernisse



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.
Anmerkung: *) Anteile nur für die Nicht-Nutzer*innen, die gerne die Homeoffice-Option hätten bzw. bewusst verzichten.

Ein weiterer Faktor, bei dem sich eine Auswertung in diesem Abschnitt lohnt, ist der Migrationshintergrund. Dieser hat in unserem Sample zunächst einmal keinen Effekt auf die generelle Homeoffice-Option (jeweils 21 %).

Abbildung 3.11: Migrationshintergrund und Homeoffice



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.
 Anmerkung: 19 Prozent der Befragten haben einen Migrationshintergrund; *) Anteile nur für Homeoffice-Nutzer*innen.

Aber: Wirft man einen genaueren Blick auf die Tendenzen, zeigen sich durchaus Differenzen. Nur 22 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten ein Viertel und mehr ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice, dagegen liegt der Anteil bei der Gruppe ohne Migrationshintergrund bei 27 Prozent. Menschen mit Migrationshintergrund möchten außerdem eher weniger Zeit im Homeoffice verbringen (31 % vs. 13 %), sind also unzufriedener mit der aktuellen Situation, von zu Hause aus zu arbeiten. Dazu passt, auch wenn das auf den ersten Blick kontraintuitiv wirkt, dass über die Hälfte der Befragten mit Migrationshintergrund (51 %) keine privaten Geräte im Homeoffice nutzen (im Gegensatz zu 32 % der Menschen ohne Migrationshintergrund). Grund dafür dürfte sein, dass die Ausstattung im Homeoffice schlicht nicht vorhanden ist bzw. die Anschaffungskosten für höherwertige eigene Technik gescheut werden. Dies erklärt auch den Wunsch, weniger Zeit im Homeoffice zu verbringen, und den zurzeit schon geringere Homeoffice-Anteil. Für die Relevanz der Anschaffungskosten für eigene Technik spricht die Überrepräsentation dieser Gruppe in den unteren Einkommensgruppen bis zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2.000 Euro (42 % vs. 24 %). Letztendlich sehen wir hier also sehr klar, wie die finanzielle Spaltung auch im Homeoffice Gute Arbeit beeinflusst.

3.4 Selbstbestimmung, Work-Life-Balance und Vereinbarkeit

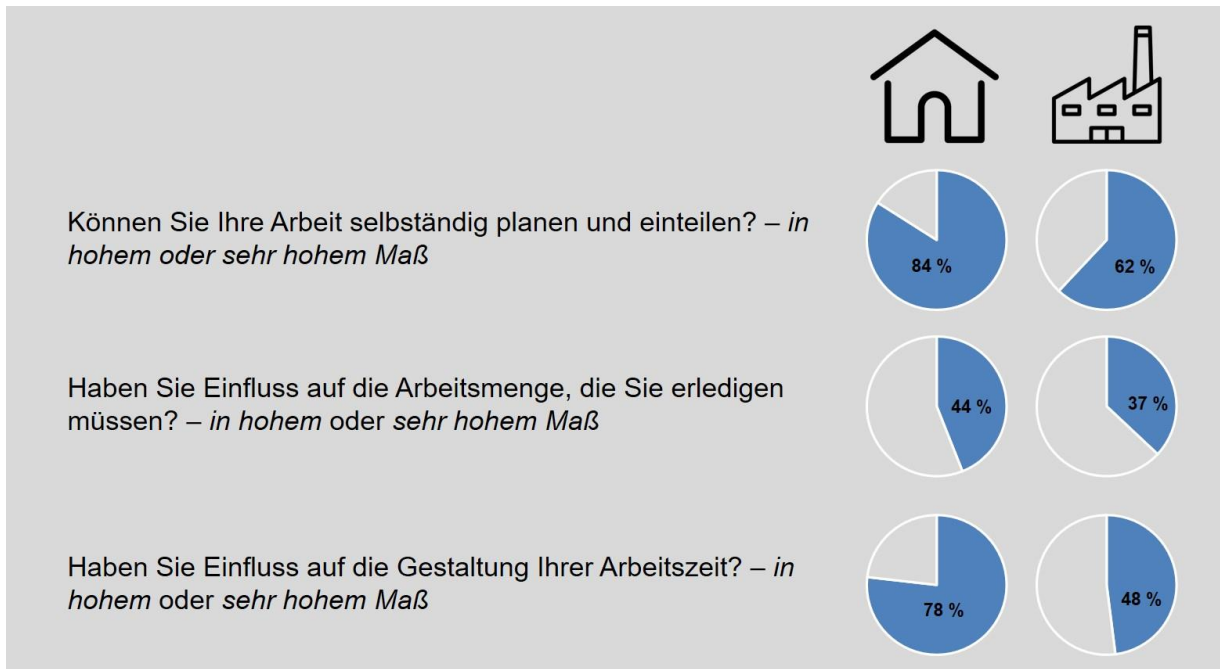
Ein wesentlicher Teil der positiven Anziehungskraft des Homeoffice als Element der Transformation von Arbeit ist darauf zurückzuführen, dass Arbeit aus der Sicht der Betroffenen selbstbestimmter stattfindet und weniger durch direkte hierarchische Führung geprägt ist. Die oben vorgestellte Studie von Bonin u. a. (2020) zeigt, dass 44 Prozent der Beschäftigten die selbstbestimmte Gestaltung der Arbeit als eher positiv, 50 Prozent sogar als sehr positiv wahrnehmen. Wie erleben die hessischen Beschäftigten Homeoffice in der Praxis? Homeoffice-Nutzer*innen

- planen ihre Arbeit selbständiger (22 Prozentpunkte mehr für die selbstständige Planung und Arbeitseinteilung im hohen oder sehr hohen Maße),

- haben mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeit (30 Punkte mehr für im hohen oder sehr hohen Maße)
- und können ihre Arbeitsmenge autonomer bestimmen (7 Punkte mehr).

Eine Frage bleibt offen: Haben diejenigen Zugang zum Homeoffice, die autonomer arbeiten können, oder ermöglicht das Homeoffice ein Arbeiten, das stärker auf Selbstbestimmung basiert? Wir können nicht sagen, in welche Richtung der Effekt wirkt, nur, dass er augenfällig ist.

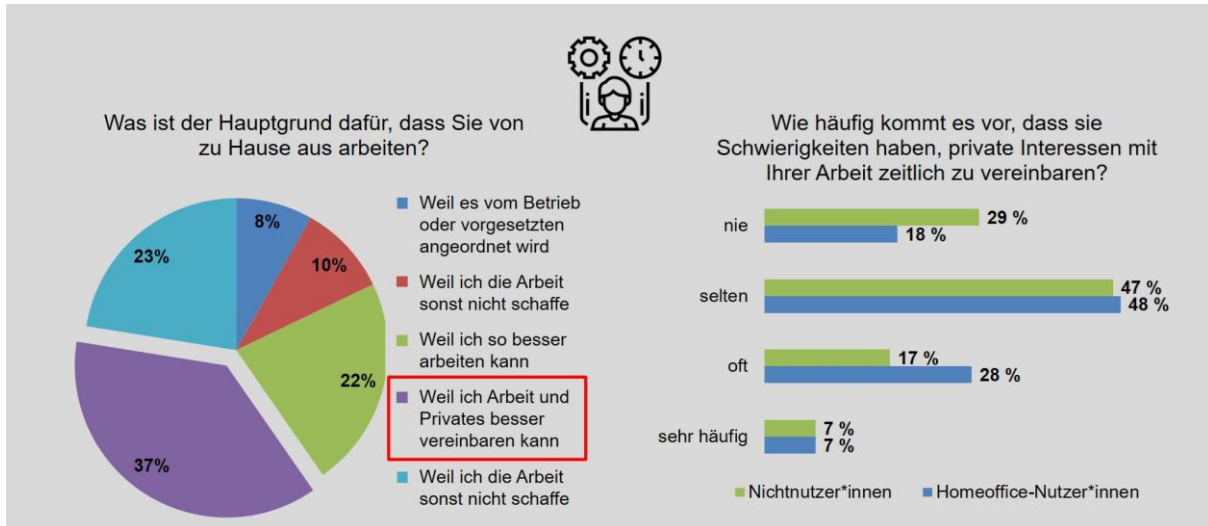
Abbildung 3.12: Autonomeres Arbeiten im Homeoffice



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.

Obwohl die Work-Life-Balance als zentrales Motiv für die Homeoffice-Nutzung genannt wird, zeigen sich keine Vorteile von Homeoffice-Nutzer*innen beim Interessenausgleich zwischen Arbeit und Privatleben – ganz im Gegenteil. Befragte mit Homeoffice-Option verzeichnen um elf Prozentpunkte häufiger Schwierigkeiten mit der Work-Life-Balance (siehe Abbildung 3.13). Zwischen der eigenen Begründung, warum sie lieber zu Hause arbeiten wollen, und dem Erleben in der Praxis klafft also eine argumentative Lücke.

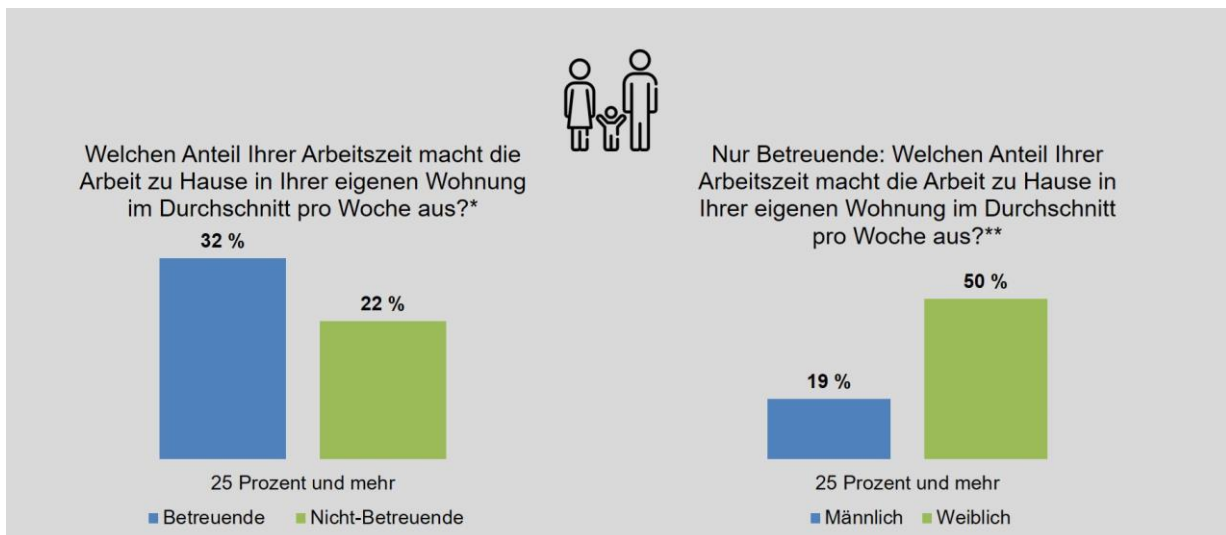
Abbildung 3.13: Work-Life-Balance im Fokus



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.

Im Zuge des pandemiebedingten Lockdowns im Frühjahr 2020 war viel die Rede von den Nöten betreuender Eltern im Homeoffice, da gleichzeitig meist die Schulen und Kitas geschlossen hatten. Die Ergebnisse der Studien dazu sind uneinheitlich. Mal gibt es Indizien, dass Homeoffice Möglichkeiten der Vereinbarkeit erhöht. Andere Befragte – vor allem Mütter – wiesen auf deutlich gestiegene Belastungen durch parallele Anforderungen im Bereich der Kindererziehung und Haushaltsarbeit hin. Im DGB-Index Hessen neigen Befragte, die für eines oder mehrere Kinder verantwortlich sind, generell eher zur Homeoffice-Arbeit (25 % vs. 19 %), vor allem sind ihre Homeoffice-Anteile tatsächlich höher. 32 Prozent der Betreuenden verbringen über ein Viertel ihrer Arbeitszeit im Homeoffice, bei Personen ohne Betreuungsaufgaben sind es „nur“ 22 Prozent.

Abbildung 3.14: Homeoffice und Kinderbetreuung



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.
Anmerkung: *) Anteile nur für Homeoffice-Nutzer*innen; **) Anteile nur für die Homeoffice-Nutzer*innen, die Kinder betreuen.

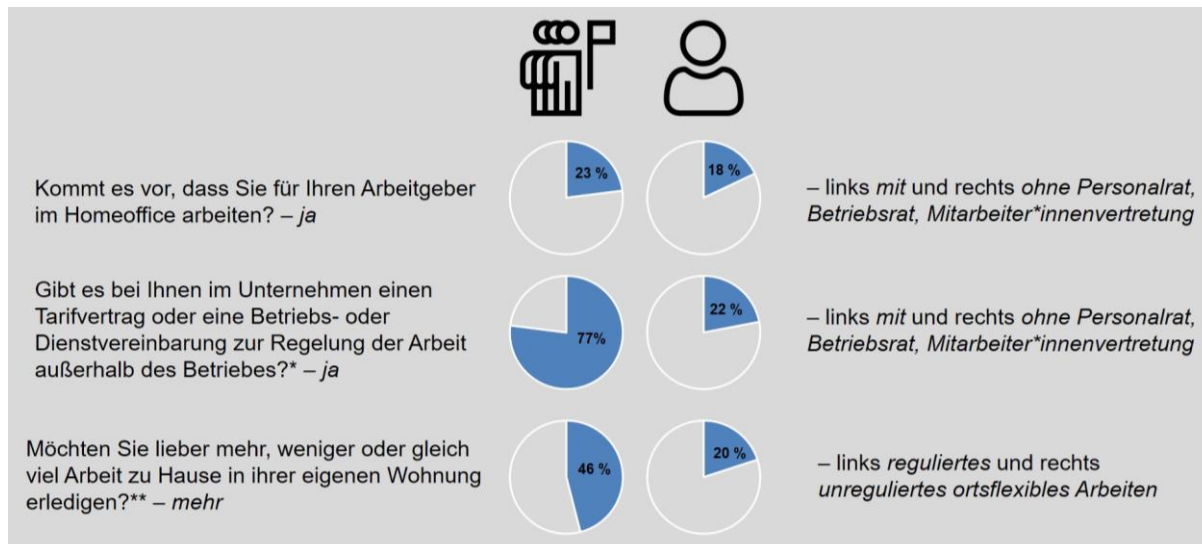
Hier zeigt sich ein Unterschied zwischen Frauen und Männern: Betrachtet man nur Personen mit Betreuungsaufgaben, arbeiten 19 Prozent der Männer in der Woche durchschnittlich für ein Viertel oder mehr ihrer Arbeitszeit im Homeoffice, bei den Frauen sind dies mit 50 Prozent deutlich mehr.

3.5 Regulierung und Mitbestimmung

Das Thema Mitbestimmung und Gewerkschaften steht in den in Abschnitt 2 vorgestellten Studien zwar nicht im Zentrum, gleichwohl lassen sich einige wenige Erkenntnisse herausdestillieren. In Betrieben mit Betriebsrat werden für das Arbeiten im Homeoffice eher feste Regeln vereinbart als in Betrieben ohne Mitbestimmung; damit wächst die Zufriedenheit und die Belastung nimmt ab (Hans-Böckler-Stiftung 2020). Konkreter wird es nicht.

Der DGB-Index erlaubt es, diversen Fragen zur Mitbestimmung nachzugehen, da hier nicht nur die Existenz eines Betriebsrats, sondern ebenso die einer Betriebsvereinbarung oder alternativer Regelungen abgefragt werden. Die Mitbestimmungs-Items zeigen entscheidende Effekte: Mit der Existenz eines Betriebsrats, Personalrats oder Mitarbeiter*innenvertretung wächst die Homeoffice-Tendenz. 23 Prozent der Beschäftigten mit einer Vertretung haben Zugang zum Homeoffice. Bei Beschäftigten ohne Vertretung gilt dies nur für 18 Prozent der Fälle.

Abbildung 3.15: Mitbestimmung – Regulierung, vorhandene und gewünschte Homeoffice-Anteile



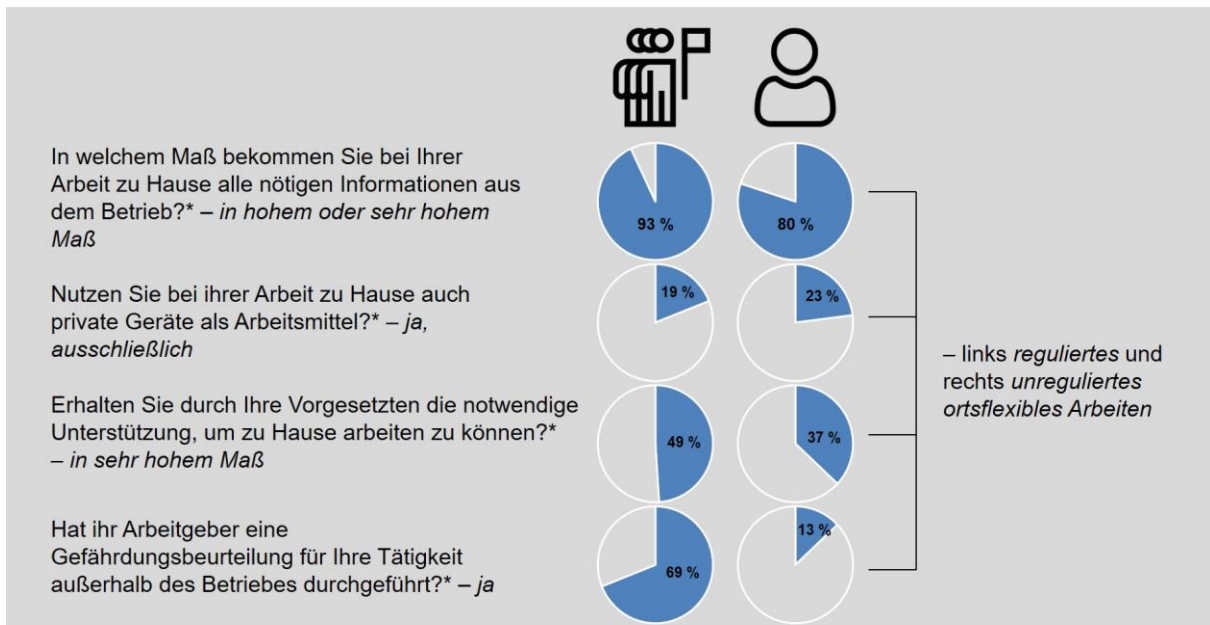
Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.
 Anmerkung: *) Anteile nur für ortsflexibel Arbeitende; **) Anteile nur für Homeoffice-Nutzer*innen.

Noch eindeutiger ist der Effekt daran erkennbar, dass die Existenz von Mitarbeiter*innenvertretungen für die Regulierung flexibler Arbeit entscheidend zu sein scheint. Gibt es eine Beschäftigtenvertretung, dann geben 77 Prozent der Befragten an, dass auch ein Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeit außerhalb des Betriebes vorhanden ist. Ohne Vertretung gilt das nur für 22 Prozent der Fälle. Zur Erinnerung: In der Befragung der Hans-Böckler-Stiftung war deutschlandweit flexible Arbeit in 62 Prozent der Betriebe mit Betriebsrat reguliert. Bei Betrieben ohne Betriebsrat war dies bei 37 Prozent der Fall – ein deutlicher Unterschied zu den Werten im DGB-Index Hessen. Zu bedenken ist, dass die Einrichtung eines Betriebsrates mit der Betriebsgröße korreliert. Sind die Daten also lediglich Zeichen für die klassischen Spezialisierungsvorteile großer Betriebe? Wir haben das Sample zur Probe in kleine (bis 199 Beschäftigte) und große Betriebe (ab 200 Beschäftigte) unterteilt. Das Ergebnis: Bei den großen Betrieben findet sich erwartungsgemäß in 80 Prozent der Fälle eine Betriebsvereinbarung oder ein ähnliches Instrument, mit einer Beschäftigtenvertretung sind es sogar 88 Prozent. Die absolute Zahl der großen Betriebe ohne Betriebsrat ist allerdings sehr gering (nur 33 Befragte arbeiten in solchen Betrieben). Interessant ist die Verteilung bei den kleineren Betrieben: 63 Prozent dieser Kategorie mit einer Mitarbeiter*innenvertretung haben eine Betriebsvereinbarung, ohne sind es nur 23 Prozent – und das bei einer deutlich ausgewogeneren Aufteilung von Betrieben mit oder ohne

Beschäftigtenvertretung (83 Befragte arbeiten in kleinen Betrieben mit Vertretung, 69 Beschäftigte sind es in kleinen Betrieben ohne Vertretung). Zumindest für kleinere Unternehmen kann also von einem Effekt und mit Blick auf die folgenden Ergebnisse von einem Handlungsbedarf ausgegangen werden. Dazu kommt folgendes Ergebnis: Haben die kleineren Betriebe Regeln fixiert, findet auch eher eine Gefährdungsbeurteilung statt (56 %), bei kleineren Betrieben ohne Regulierung ist dies eine absolute Ausnahme (9 %).

Als weitere Erkenntnisse lassen sich feststellen: Besteht eine Regulierung, haben Befragte tendenziell den Wunsch, mehr im Homeoffice zu arbeiten. 46 Prozent der befragten Personen, bei denen das ortsflexible Arbeiten reguliert ist, möchten diese Möglichkeit mehr nutzen. Dort, wo das ortsflexible Arbeiten unreguliert ist, sind dies nur 20 Prozent.

Abbildung 3.16: Mitbestimmung Arbeitsbedingungen und -schutz im Homeoffice



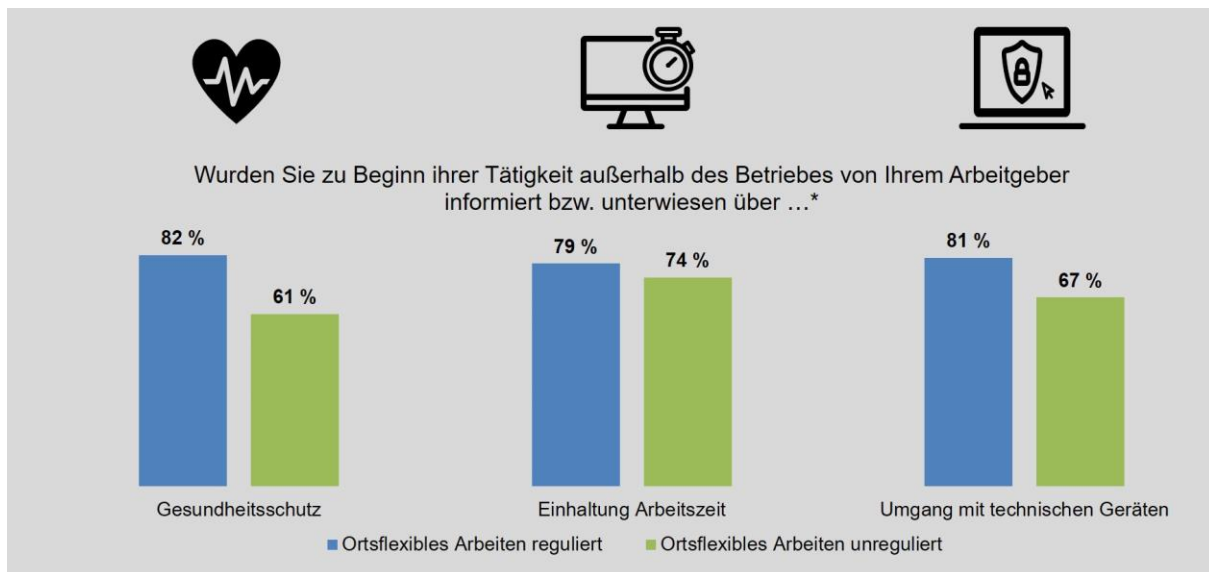
Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.

Anmerkung: *) Anteile nur für Homeoffice-Nutzer*innen.

Besteht eine Regulierung des ortsflexiblen Arbeitens durch einen Tarifvertrag bzw. eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung, kann ein positiver Einfluss auf Arbeitsbedingungen und -schutz beobachtet werden. Sehen wir uns zunächst die Beschäftigten genauer an: Für diese gilt: Sie

- erhalten eher in hohem oder sehr hohem Maße Informationen aus dem Betrieb (13 Prozentpunkte mehr),
- nutzen seltener ausschließlich private Geräte (4 Punkte weniger),
- sind häufiger in sehr hohem Maße mit der Unterstützung von Vorgesetzten zufrieden (12 Punkte mehr)
- und erhalten deutlich häufiger eine Gefährdungsbeurteilung für das Homeoffice (56 Punkte mehr).

Abbildung 3.17: Mitbestimmung und die Informationspolitik der Arbeitgeber*innen



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.

Anmerkung: *) Anteile nur für ortsflexibel Arbeitende.

Für die Arbeitgeber*innen lässt sich festhalten, dass Betriebsvereinbarungen auf ihre Informationspolitik den Beschäftigten gegenüber wirken. Verglichen mit unregulierter Arbeit von zu Hause aus unterweisen Sie eher über:

- Gesundheitsschutz (21 Prozentpunkte mehr),
- die Einhaltung der Arbeitszeit (5 Punkte mehr)
- und den Umgang mit technischen Geräten (14 Punkte mehr).

Es zeigt sich: Wenn ortsflexible Arbeitsarrangements reguliert werden, verbessert dies die Arbeitsbedingungen und kann so als Schlüssel für Gute Arbeit im eigenen Zuhause betrachtet werden.

3.6 Hybride Arbeit, Regionalisierung und Standortpolitik

Die Corona-Krise hat bundesweit zu einem Ausbau des Homeoffice geführt. Nach der Pandemie werden wohl mehr Beschäftigte als zuvor zumindest teilweise weiterhin ortsunabhängig arbeiten. Eine spannende Frage ist dabei, ob die Arbeit im Homeoffice Chancen für ländliche Regionen mit sich bringt. Wenn Unternehmen Homeoffice-Arrangements ermöglichen oder gar ausbauen wollen und die Beschäftigten gleichzeitig überwiegend hybride Arbeitsformen (also teils im Unternehmen, teils ortsflexibel) bevorzugen, könnte das die Regional- und Standortpolitik beeinflussen. Unternehmen könnten den Homeoffice-Trend nutzen, um Mietkosten einzusparen und damit externe Effekte (wie den Strukturwandel in Innenstädten) noch verschärfen. Weniger Pendler*innen stellen die Finanzierung des ÖPNV vor neue Herausforderungen und ihr Fehlen könnte Konsum aus den Innenstädten abziehen. Naturgemäß können diese Aspekte nicht anhand einer Beschäftigtenbefragung studiert werden. Lediglich indirekte Rückschlüsse sind möglich.

Ein kleiner Ausblick sei deshalb erlaubt. Die Frankfurter Rundschau (Leppert 2020) berichtete, dass bei einem fortgeführten Trend weg von der Präsenzarbeit beispielsweise in Frankfurt am Main 10 bis 14 Prozent des derzeitigen Bestands an Büroflächen obsolet werden könnten. Ein Anstieg bei Leerstand und Untervermietungsflächen deutet ebenfalls auf eine zunehmende Mobilität hin (Fischer 2020). Was

davon tatsächlich Corona-Effekte sind und was bereits länger bestehende Dynamiken abbildet, ist allerdings schwer zu sagen. Dass eine generelle Abkehr vom Büro die Zukunft sein könnte, scheint sehr unwahrscheinlich. Zwar weisen auch die Daten eines IW-Kurzberichts (Stettes/Voigtländer 2021) darauf hin, dass Unternehmen, die dem Homeoffice positiv gegenüber eingestellt sind, eher Büroflächen reduzieren wollten. Ihre Mitarbeiter*innen sollten auch nach der Pandemie eher von zu Hause aus arbeiten. Allerdings sei dieser Effekt nur gering ausgeprägt, vor allem weil zwei Drittel der Arbeitgeber*innen nicht zu dieser Gruppe gehören.

Dazu kommt nicht nur, dass die präsentierten Daten bei vielen Beschäftigten auf einen Wunsch nach gemeinsamer Arbeit vor Ort hindeuten und auch viele Unternehmen vor der Krise eher in eine andere Richtung investierten. Wie gezeigt, suchen gerade jüngere Menschen auch bei der Arbeit Gemeinschaft. Genau dies adaptierten New-Work-Modelle vor der Pandemie. Neue Raummodelle sollten im Unternehmen zum vernetzten Arbeiten über Hierarchien hinweg einladen; attraktiv war, wer eine offene Unternehmenskultur in einem modernen Arbeitsumfeld bieten konnte.

Das wird sich nicht plötzlich ändern, nur flexibler und hybrider stattfinden. Genau da liegt eine Chance etwa für ländliche Gegenden. Diese können auf Vorteile wie geringere Lebenshaltungskosten und Naturnähe setzen, müssen aber die nötige (Digital- und Verkehrs-)Infrastruktur bieten. Die sogenannten Coworking-Spaces, wo Beschäftigte weder im Betrieb noch alleine zuhause arbeiten, könnten dabei etwa für regionale Mittelzentren eine wichtige Rolle spielen (und nicht wie häufig heute ein Alternativbüro für (Solo-)Selbstständige darstellen). Das Pendeln in die Großstadt würde auch im Sinne einer ökologisch notwendigen Transformation reduziert, dafür bliebe weiterhin der Kontakt zu Kolleg*innen oder Beschäftigten anderer Firmen (und Selbständigen) bestehen. Dass diese Arbeitsform bisher kaum eine Rolle spielt (lediglich 0,5 % der Beschäftigten) zeigt den Aufholbedarf und das Potenzial an, dass hier noch schlummert.

3.7 Zwischenfazit

Erstmals können mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ für Hessen spezifische Daten zu ortsflexiblen Arrangements in Bezug auf Tendenzen, Rahmenbedingungen, Belastungen oder Wechselwirkungen z. B. mit sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen vorgelegt werden. Die geringen Corona-Effekte (nur 10 % derjenigen, die von zu Hause aus arbeiten, sind erst im Zuge der Pandemie ins Homeoffice gewechselt) führen zu mehreren Fragen. Zunächst eine methodische Anmerkung: Der Index zielt auf längerfristige Perspektiven, einige Befragte dürften also etwa bei der Angabe von Arbeitsanteilen zu Hause ihre Gewohnheiten und nicht die kürzlich verstärkte Nutzung reflektiert haben. Interviewt wurden Befragte vor bzw. nach dem 15. März 2020, also zu einem Zeitpunkt, als bereits erste Maßnahmen gegen die Pandemie ergriffen wurden und der erste „Lockdown“ bevorstand. Dabei ist angesichts des medial wie politisch ausgerufenen Homeoffice-Trends erstaunlich, dass nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Samples bestehen. Selbst wenn wir dies mit der langfristigen Perspektive erklären, hat in Hessen immer noch nur ein Zehntel der Homeoffice-Nutzer*innen aufgrund der Pandemie erstmals von zu Hause aus gearbeitet.

Für 90 Prozent der Homeoffice-Nutzer*innen galt dies bereits vor der Pandemie. Mit der aktuellen Krise geht allerdings eine deutliche (zeitliche) Ausdehnung einher. Daraus folgt erstens: Homeoffice ist kein Corona-spezifisches Phänomen. Zweitens bieten seine Expansion sowie die neue Aufmerksamkeit für dieses Arrangement die Möglichkeit, seine positiven und negativen Begleiterscheinungen präziser zu identifizieren. Dabei sollten wir berücksichtigen, dass das Homeoffice über Corona hinaus als ein Element einer sich verändernden Arbeitsgesellschaft verstanden werden muss.

Generell gilt: Knapp ein Drittel der hessischen Beschäftigten arbeiten zumindest gelegentlich nicht am betrieblichen Arbeitsplatz, 22 Prozent nutzen die Option Homeoffice – und das zum Zeitpunkt der

Umfrage nicht plötzlich als Infektionsschutzmaßnahme in der Pandemie, sondern seit Längerem. Dem steht ein nicht gehobenes Potenzial von weiteren 21 Prozent gegenüber, bei denen das Arbeiten von zu Hause aus nicht an der Art der Arbeit scheitert, sondern an betrieblichen Regelungen, Vorgesetzten, Arbeitsmitteln oder der Sorge um Nachteile im Betrieb. Das heißt, hier sind Spielräume für Veränderung.

Auffällig ist, dass einige Erwartungen nicht eintreffen.

Jüngere Menschen arbeiten seltener von zu Hause aus. Die Alterskohorte zwischen 26 und 35 ist sogar diejenige mit der geringsten Homeoffice-Quote (16 %). Bei den Jungen sticht heraus, dass sie den persönlichen Kontakt zu den Kolleg*innen von allen Altersgruppen am stärksten als Grund für ihre Ablehnung des Homeoffice anführen (74 % im Vergleich zu 71 % über alle Alterskohorten). Hier zeigt sich auch die Relevanz des Betriebs als Lebens-, Lern- und Informationsraum. Dies ist deshalb interessant, da diese Gruppe in Relation zu den anderen Altersgruppen tendenziell besonders affin für digitale Interaktionstools – und darauf basierende ortsunabhängige soziale Informationsräume – sein sollte.

Frauen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund mit Nachteilen

Frauen arbeiten nach den Daten der vorliegenden Umfrage seltener von zu Hause aus und möchten das auch eher nicht. Dieser Befund ist allerdings keinesfalls so eindeutig, wie es zunächst scheint. Frauen geben an, nicht die gleichen Zugriffsrechte aufs Homeoffice zu haben wie Männer. Sie werden ungleich häufiger durch Vorgesetzte und betriebliche Regelungen daran gehindert. Dieser Befund trifft auch dann zu, wenn man nur die Befragten in hochkomplexen Tätigkeiten betrachtet. Eine Vermutung wäre, dass Männer von zu Hause aus arbeiten können, weil ihnen effizientes Arbeiten eher zugetraut wird; bei Frauen scheint eine zu große Ablenkung durch Care-Arbeit antizipiert zu werden. Falls dies tatsächlich der Fall sein sollte, müsste Gleichstellungspolitik hier ansetzen. Wie können Frauen dabei unterstützt werden, gleichermaßen Zugang zum Homeoffice zu erhalten? Welche Initiativen sind geeignet, Vorurteile und diskriminierende Einstellungen von Vorgesetzten zu überwinden, so dass auch weibliche Beschäftigte vermehrt von zu Hause aus arbeiten können? Auffallend ist, dass Frauen, die bereits im Homeoffice arbeiten, dieses Arrangement länger nutzen und den Anteil ihrer Arbeitszeit zu Hause gerne ausdehnen wollen.

Handlungsbedarfe zeigen sich auch beim Blick auf die hessischen Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Die Unzufriedenheit dieser Gruppe mit der Arbeit zu Hause (31 % vs. 13 % Wunsch nach weniger Zeit im Homeoffice) lässt darauf schließen, dass Homeoffice nicht nur zwischen Beschäftigten spaltet, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit zu Hause arbeiten können oder denen dies verwehrt ist. Eine Spaltung, die aus dem Schulbereich wohlbekannt ist und unter anderem Grund für den Digitalpakt Schule war, scheint sich in der Arbeitswelt fortzusetzen. Es gibt Personen, die sich Homeoffice leisten können, und andere, denen die nötigen Arbeitsmittel und -räumlichkeiten zu Hause nicht zur Verfügung stehen.

Arbeitsschutz und Belastungen: klarer Handlungsbedarf

Homeoffice hat ein gutes öffentliches Image. Ein Zugewinn an Selbstbestimmung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gehören zu den Versprechen der Arbeit von zu Hause aus. Vielfach wird Homeoffice aber nicht so genutzt, dass diese Versprechen eingelöst werden können. Der Wunsch nach Vereinbarkeit führt zur Entgrenzung von Arbeit in den eigenen vier Wänden. Ein zentraler Problempunkt sind die Arbeitsbedingungen im Homeoffice. Es geht also auch darum, wie der Arbeitsschutz dazu beitragen kann, diese Arbeitsbedingungen zu verbessern. Moniert wird insbesondere, dass bei den Homeoffice-Nutzer*innen die Sphären von Arbeit und Privatleben verschwimmen, Ruhepausen im Vergleich zu den in Präsenz Arbeitenden deutlich geringer ausfallen und die Erreichbarkeit sich in

die eigentlichen Ruhezeiten ausdehnt. Es braucht demnach Arrangements, die trotz fehlender räumlicher Trennung zur Einhaltung von Ruhezeiten animieren. Schwierigkeiten, private Interessen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, haben gerade Personen, die im Homeoffice arbeiten (über ein Drittel *oft* oder *sehr häufig*, bei In-Präsenz-Arbeitenden ein Viertel). Selbst wenn die Beschäftigten aus einem bestimmten Grund die flexible Arbeit zu Hause nutzen wollen, heißt dies nicht, dass sie diese Arbeitsform auch wirklich flexibler macht.

Neben dem Arbeitsschutz können auch die Institutionen der Mitbestimmung einen positiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ausüben. Deshalb ist es notwendig, dass diese so eingesetzt werden, dass sie die Potenziale des Homeoffice stärken. Mit einer Regulierung des ortsflexiblen Arbeitens (z. B. durch eine Betriebsvereinbarung) können die Arbeitsbedingungen der Homeoffice-Nutzer*innen (bessere Informationsbasis, Ausstattung und Unterstützung durch Vorgesetzte) wie auch die Maßnahmen der Betriebe (Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung über Gesundheitsschutz, Arbeitszeit und Umgang mit technischen Geräten im Homeoffice) gezielt verbessert werden. Was sind die Voraussetzungen für solche Vereinbarungen zum Arbeiten außerhalb der Unternehmen? Bei über 77 Prozent der Beschäftigten aus Betrieben mit einer Arbeitnehmer*innenvertretung wurden bereits Regelungen zur Nutzung des Homeoffice getroffen. Ohne Vertretung gilt das nur für 22 Prozent der Fälle. Entscheidend sind Vereinbarungen und eine bessere Wissensvermittlung vor allem bei KMU: Haben diese Betriebe (mit weniger als 200 Beschäftigten) Regeln fixiert, findet bspw. eher eine Gefährdungsbeurteilung statt (56 %); bei Betrieben ohne Regulierung ist dies eine absolute Ausnahme (9 %).

Hessen im Vergleich zum deutschlandweiten DGB-Index

Durch die deutschlandweite Befragung des DGB-Index „Gute Arbeit“ ist es möglich, die Hessen-Daten bundesweit zu vergleichen. Dabei fallen Unterschiede bei zwei zentralen Aspekten ins Auge: das generelle Ausmaß der Homeoffice-Nutzung sowie die entsprechenden Präferenzen und Motive der Beschäftigten.

Zunächst fällt auf, dass die Zahl der hessischen Beschäftigten, die Homeoffice nutzen, 4 Prozentpunkte höher ausfällt als in Gesamtdeutschland (22 % vs. 18 %). Dieser Unterschied speist sich vor allem aus den unteren bis mittleren Gehaltsgruppen zwischen 1.500 und 3.000 € Bruttoeinkommen. Besonders Kleinstbetriebe bis zu 20 Beschäftigten zeigen vergleichsweise hohe Quoten. Auffällig ist außerdem, dass der Wunsch nach Homeoffice bei den hessischen Beschäftigten in Präsenz (42 %) neun Prozentpunkte höher ausfällt (deutschlandweit: 33 %).

Bei den Motiven ist hervorzuheben, dass bei den hessischen Befragten persönliche Motive eine größere Rolle spielen. Dies gilt sowohl für Homeoffice-Nutzer*innen als auch für Personen ohne einen Wunsch nach Homeoffice. Der Stellenwert der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem (37 % vs. 30 %) ist bei der ersten Gruppe ebenso erhöht wie der Wunsch nach einer Trennung von Arbeit und Privatem bei der zweiten (73 % vs. 62 %). Im Bereich der Belastungen durch das Homeoffice ergeben sich dagegen keine auffälligen Unterschiede.

4 Thesen und Handlungsempfehlungen

Die folgenden Thesen arbeiten heraus, welche Schlüsse aus den hier vorgestellten Erkenntnissen zum umfassenden Einsatz von Homeoffice in der Pandemie für die weitere Entwicklung einer Politik Guter Arbeit gezogen werden können.

1. Gute Arbeit in einer hybriden Arbeitskultur

Homeoffice wird in der Corona-Krise als ein Instrument zur Eindämmung der Pandemie eingesetzt. So kann die Kontinuität wirtschaftlicher Prozesse sichergestellt werden. Zudem könnte dies als ein großflächiger Test dafür gesehen werden, ob und in welchem Umfang auch jenseits der Pandemie vermehrt Aufgaben und Tätigkeiten bis hin zu ganzen Jobs ins Homeoffice verlagert werden könnten.

Für die mittlere Zukunft scheint festzustehen: Es wird weder eine Pflicht zum Homeoffice geben noch ist das Ziel „100 Prozent Homeoffice“ erstrebenswert. Das möchten weder die Unternehmen noch die Beschäftigten. Allerdings ist durch die Erfahrungen in der Corona-Zeit das Interesse auf beiden Seiten gewachsen, Homeoffice auszuweiten. Bei einigen Unternehmen spielt dabei sicherlich die Überlegung eine Rolle, Büroflächen einsparen zu können. Aufseiten der Beschäftigten geht es insbesondere um bessere Vereinbarkeit, eingesparte Fahrtzeiten und mehr Selbstbestimmung. Werden aber zunehmend mehr Aufgaben und Tätigkeiten aus dem betrieblich-sozialen Kontext ins Homeoffice verlagert, sind auch die negativen Folgen mitzudenken. Entstehen könnten neue Spaltungslinien zwischen den Beschäftigten, die sich entlang der indirekten Steuerbarkeit anhand von Arbeitsergebnissen manifestieren. Diejenigen Beschäftigten, die weiterhin unmittelbare, interaktive Austauschprozesse – und damit eher weiterhin Präsenzzeiten – für ihre Arbeit benötigen, stehen denen gegenüber, die lediglich outputorientiert arbeiten. Zu fragen ist: Werden zunehmend mehr Beschäftigtengruppen ganz im Homeoffice sein, auf welche Gruppen wird dies zutreffen und wie reversibel sind solche Verlagerungen?

Denkbar ist allerdings auch, dass sich eine beschäftigtenorientierte Homeoffice-Entwicklung in Form Guter Arbeit in einer hybriden Arbeitskultur einstellt. Ob das gelingen kann, hängt von vielen Bedingungen ab, die auch vertraglich fixiert werden müssen. Zu den Bedingungen für eine gute hybride Arbeitskultur zählen sowohl in ausreichender Zahl und Qualität vorhandene Arbeitsplätze in den Betrieben, Verwaltungen oder Einrichtungen wie auch gute Arbeitsbedingungen im Homeoffice. Außerdem zu bedenken sind die Rahmenbedingungen, etwa ein gutes Angebot für die Kinderbetreuung und fortlaufende Qualifizierungsmöglichkeiten. Im Zentrum einer solchen Strategie Guter Arbeit in einer hybriden Arbeitskultur steht also die Frage nach den konkreten Bedingungen und Bedürfnissen, die in fairen Vereinbarungen zu fixieren wären.

2. Hindernisse für mehr und bessere Homeoffice-Arbeit

Homeoffice ist nicht nur eine kurzfristige Maßnahme zur Eindämmung der Pandemie, sondern Teil einer Transformation der Arbeitswelt. Deshalb müssen sich die Betriebe wie auch die Politik verstärkt mit Hindernissen auf dem Weg zu fairen und guten Homeoffice-Lösungen befassen. Denn die auch in der Pandemie teilweise noch unausgeschöpften Homeoffice-Potenziale zeigen erstens, dass es Luft nach oben gibt, um Arbeit anders und besser zu organisieren. Zweitens müssen wir mehr über die Gründe für die Nichtrealisierung der vorhandenen Potenziale wissen: Hängt dies mit den häuslichen Arbeitsbedingungen zusammen oder mit der Bedeutung der betrieblichen Kommunikation (71 % der Befragten ohne Homeoffice-Wunsch: ja) oder besteht eine grundlegende Präferenz für eine klare Trennung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben (73 % ohne Homeoffice-Wunsch: ja)? Welche Rolle spielen dabei Probleme der Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben im Allgemeinen sowie zwischen Erwerbsarbeit

und Care-Arbeit im Besonderen? Inwiefern verändern die Erfahrungen aus dem Homeofficeschub auch die Präsenzerwartungen von Betrieben und Vorgesetzten?

3. Mitbestimmung als ein Hebel für das gute Homeoffice

Die Pandemie legt gesellschaftliche Ungleichheiten offen, für die digitale Arbeitswelt gilt dies ebenso. Wir finden ungleiche Verteilungen beim Zugang zum Homeoffice, bei den Arbeitsmitteln und der Arbeitssituation, zwischen Gut- und Geringverdienenden, zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, zwischen denen, die sich Homeoffice leisten können, und denjenigen, denen Arbeitsmittel und -räumlichkeiten zu Hause nicht zur Verfügung stehen. Daneben ergeben sich Belastungsstrukturen für diejenigen, die von zu Hause aus arbeiten (z. B. Arbeit über die normalen Zeiten hinaus, weniger Pausen, seltenes Abschalten). Die Ergebnisse zeigen auch, dass in großen Betrieben und denjenigen mit Mitbestimmungsinstitutionen eher eine gute Gestaltung der Arbeit im Homeoffice gelingt. Ein Hebel zu guter Arbeit liegt also darin, Mitbestimmungsinstitutionen zu stärken bzw. Informationsasymmetrien gegenüber KMU abzubauen. Dazu gehört insbesondere, digitale Zugangsrechte für Betriebsräte und Gewerkschaften zu sichern. Damit positive Effekte wie Arbeitszufriedenheit und Produktivität gefördert werden, sind Regelungen zum Arbeitsschutz, zur Zeiterfassung, zum Daten- und Versicherungsschutz, zur steuerlichen Absetzbarkeit und zur betrieblichen Mitbestimmung zu berücksichtigen (spezifisch dazu auch: Ahlers/Mierich/Zucco 2021).

4. Das Homeoffice als Teil des betrieblichen Sozialraumes

Es genügt nicht, Beschäftigten Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und sie durch Vereinbarungen auch im Homeoffice zu schützen. Tagesabläufe wie Arbeitsprozesse müssen Kommunikations- und Begegnungsroutinen integrieren. Schnittstellen zwischen Gruppen mit und ohne Homeoffice-Option sollten ebenfalls bedacht werden. Auch die Wirkung des Betriebs als Lernraum ist im Sinne der Transformation der Arbeit zu bedenken. Bedingung für eine hybride soziale Arbeitskultur ist die Möglichkeit eines regelmäßigen sozialen Informationsaustauschs für alle davon betroffenen Beschäftigten. Im Sinne der hybriden Arbeitskultur sind deshalb „Räume“ zu schaffen, die die soziale Eingebundenheit ermöglichen.

5. Neue Orte der Arbeit, um den sozialen Charakter der Arbeit zu fördern

Hybride Arbeit soll den Gegensatz von Präsenz im Unternehmen und Homeoffice überwinden oder zumindest relativieren. Ein besonders interessantes Modell sind dabei die sogenannten Coworking-Spaces, die neue Perspektiven in der Arbeitsorganisation ermöglichen. Mit diesen Orten könnten verschiedene Dimensionen der Neuorganisation von Arbeit entwickelt werden. Dabei spielen Fragen des Verhältnisses von Stadt und Land eine wichtige Rolle, womit diese neuen Arbeitsorte auch Teil einer neu zu justierenden Regional- und Strukturpolitik sein könnten. Pendelten auf dem Land lebende Beschäftigte nicht mehr jeden Tag in die weiter entfernte Metropolregion zur Arbeit, sondern etwa ins nahe gelegene Mittelzentrum, so würde dies nicht nur Pendelströme reduzieren, es wäre auch klimaschonend. Gleichzeitig würden Mittelzentren aufgewertet. Die Spaltung zwischen denen, die Raum und Arbeitsmittel zur Verfügung haben, und denen, für die das nicht gilt, wäre obsolet. Zudem könnte die Sozialität des Betriebes als Ort physischer Präsenz beim Coworking bewahrt und damit auch (psychischen) Belastungsaspekten entgegengewirkt werden. Letztlich geht es darum, wie die Kultur der hybriden Arbeit so entwickelt werden kann, dass sie auch bei der Lösung anderer gesellschaftlicher Probleme einen Nutzen stiftet. Dann ließe sich die Neue Arbeit auch als Teil einer nachhaltigen Reorganisation von Wirtschaft,

Gesellschaft und Arbeit verstehen. Diese Perspektive könnte dazu beitragen, dass die notwendigen Investitionen in eine gute Arbeitswelt ambitionierter angegangen werden, als es gegenwärtig den Anschein hat.

Weitere Handlungsempfehlungen

- Kompetenzorientierte Informationskampagne: Lediglich 13 Prozent der hessischen Beschäftigten haben Sorge, ihren Arbeitsplatz durch Transformationen in Zukunft zu verlieren. Dazu kommt, dass Präsenzarbeitende für den Einfluss der Digitalisierung auf ihre Arbeit weniger sensibel sind (42 % der Präsenzarbeitenden vs. 21 % der Homeoffice-Nutzer*innen mit keiner oder geringer Sensibilität). Führt die geringe Sorge angesichts der Transformation kombiniert mit diesem niedrigen „Digital-Bewusstsein“ der In-Präsenz-Arbeitenden (bei denen besonders gefährdete Hilfs- und Fachtätigkeiten überrepräsentiert sind) dazu, dass diese notwendige Qualifizierungen verpassen und damit Gefahr laufen, von ebenjener Transformation der Arbeitswelt eingeholt zu werden? Es ist unwahrscheinlich, dass allgemeine Informationskampagnen zur Digitalisierung in diesem Punkt weiterhelfen (die Sensibilität für das Thema ist ja dennoch hoch). Eher sollten berufsspezifische Aspekte betont und diese zielgruppengerecht adressiert werden. Ebenfalls wäre zu prüfen, inwiefern Multiplikator*innen (Sozialpartner, Kammern, Arbeitsagenturen) noch stärker eingebunden werden können. Diese Kampagne müsste die Menschen dort abholen, wo sie sind, weshalb Out-of-Home-Kampagnen zwar Aufmerksamkeit schaffen, aber zentrale Such-, Leit- und Beratungsfunktionen in digitalen Räumen verortet sein müssen.
- Arbeitswelt als zentrales Querschnittsthema der Digitalstrategie: Homeoffice ist ein zentrales Gestaltungsthema der digitalen Transformation von Arbeitswelten. Im digital-strategischen Diskurs Hessens scheint dies aber eine äußerst untergeordnete Rolle zu spielen. Laut der Website „digitalstrategie-hessen.de“ wurden im digitalstrategischen Prozess des Landes 17 Handlungsfelder definiert, die Arbeitswelt ist keines davon. Spätestens mit der Corona-Pandemie und dem damit einhergehenden Druck zur Ausweitung von Homeoffice wurde deutlich, welchen Einfluss die Digitalisierung und die beschleunigte Transformation der Arbeitswelt nicht nur auf die Arbeit der einzelnen Beschäftigten, sondern auf strukturelle Säulen des deutschen Produktionsmodells und gesamte Lebenszusammenhänge hat. Homeoffice und die Digitalisierung von Arbeit müssen daher dringend in der Gänze ihrer Wirkmechanismen erfasst werden. Sie sind kein Exkurs im Industriekapitel, wie es in der hessischen Digitalstrategie angelegt ist. Die obigen Daten demonstrieren, wie einschneidend die Entwicklung auf das Leben der hessischen Beschäftigten sein kann. Die Überlegungen zu Coworking-Spaces zeigen überdies, dass es hier nicht „nur“ um Arbeitspolitik geht. Eine Vielzahl regional-, struktur- oder mobilitätspolitischer Querschnittsthemen wird davon berührt.
- „Netzwerk Gute Hybride Arbeit“ als Unterstützungsinfrastruktur für die Transformation der Arbeitswelt: Die Förderung kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU), denen es häufig an den erforderlichen Ressourcen und Kompetenzen mangelt, gilt als zentrale Aufgabe einer Wirtschaftsförderung im Rahmen der Digitalisierung. Dies darf aber nicht auf eine Frage von Technologien, Geschäftsmodellen oder Wertschöpfungsketten begrenzt werden. Die oben aufgezeigten Daten zeigen, wie insbesondere die Beschäftigten bei KMU z. B. von Mitbestimmungsinstitutionen abhängen. Ziel muss sein, die soziale Interaktion der Beschäftigten, die Elemente des Arbeitsschutzes (Arbeitszeit, Arbeitsmittel, Gesundheit) sowie einen fairen Zugang zu (Weiter-)Bildung und sozialer und digitaler Infrastruktur zu initiieren und abzusichern.

Wichtig ist dies auch, um die Attraktivität der hessischen Wirtschaft in der Fläche zu sichern. Dafür ist eine Förderung guter Beispiele in leistungsstarken Unternehmen nötig. Ebenso sollten Unternehmen unterstützt werden, denen eine Transformation in diesem Sinne aus Mangel an Ressourcen oder Kompetenzen alleine nicht möglich scheint. Ein Praxistransfer zwischen Unternehmen und die intensive Schulung von Betriebsrät*innen sind zur Stärkung der betrieblichen Ebene erforderlich. Eine Vernetzung über neue Partnerstrukturen oder bestehende Netzwerke in Hessen wäre zu prüfen.

Literatur

Ahlers, Elke/Mierich, Sandra/Zucco, Aline (2021): Homeoffice – Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_65_2021.pdf (20.05.2021).

Alipour, Jean-Victor/Falck, Oliver/Schüller, Simone (2020): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schueller-homeoffice.pdf> (06.10.2020).

Bonin, Holger/Eichhorst, Werner/Kaczynska, Jennifer u. a. (2020): Kurzexpertise: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (13.10.2020).

DAK-Gesundheit (2020): Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie. <https://www.dak.de/dak/download/fohlen-2295280.pdf> (06.10.2020).

Demmelhuber, Katrin/Englmaier, Florian/Leiss, Felix u. a. (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-digital-14-demmelhuber-et-al-homeoffice-vor-nach-corona.pdf> (27.11.2020).

Fischer, Anikke (2020): Immer mehr Firmen müssen Büroräume untervermieten, 24.08.2020. <https://www.hessenschau.de/wirtschaft/immer-mehr-firmen-muessen-bueroraume-untervermieten,bueroraum-frankfurt-corona-100.html> (29.01.2021).

Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT (2020): Fraunhofer-Umfrage "Homeoffice": Ist digitales Arbeiten unsere Zukunft? https://www.fit.fraunhofer.de/de/presse/20-07-07_fraunhofer-umfrage-homeoffice-ist-digitales-arbeiten-unsere-zukunft.html (12.10.2020).

Frodermann, Corinna/Grunau, Philipp/Haas, Georg-Christoph u. a. (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona – Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-05.pdf> (19.03.2021).

Frodermann, Corinna/Grunau, Philipp/Haepf, Tobias u. a. (2020): Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> (15.09.2020).

Grunau, Philipp/Steffes, Susanne/Wolter, Stefanie (2020): Homeoffice in Zeiten von Corona:

In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale. <https://www.iab-forum.de/home-office-in-zeiten-von-corona-in-vielen-berufen-gibt-es-bislang-ungenutzte-potenziale/?pdf=15263> (12.10.2020).

Hans-Böckler-Stiftung (2020): Online-Befragung zur Corona-Krise: 26 Prozent der Erwerbstätigen haben bereits Einkommenseinbußen erlitten, soziale Ungleichheit verschärft sich. https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2020_07_10.pdf (06.10.2020).

Hans-Böckler-Stiftung (2021): Neue Verordnung wirkt sich aus. https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_02_16.pdf (29.03.2021).

Hofmann, Josephine/Piele, Alexander/Piele, Christian (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum New Normal. Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e. V. http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf (06.10.2020).

ifo Institut (2021): Noch viel Luft nach oben beim Homeoffice. <https://www.ifo.de/node/62554> (02.04.2021).

Initiative D21 e. V. (2020): D21-Digital-Index 2019/2020: Wie digital ist Deutschland? https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/D21-Digital-Index2019_2020.pdf (12.10.2020).

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2020): Jahresbericht 2020. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++7fd4da70-361a-11eb-affb-001a4a160123> (12.01.2021).

Kunze, Florian/Hampel, Kilian/Zimmermann, Sophia (2020): Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? COVID-19 und soziale Ungleichheit – Thesen und Befunde. https://www.progressives-zentrum.org/wp-content/uploads/2020/07/Studie_Home-Office-in-der-Corona-Krise.pdf (12.10.2020).

Leppert, Georg (2020): Hoffen auf Rückkehr aus dem Home Office. In: Frankfurter Rundschau, 30.09.2020. <https://www.fr.de/frankfurt/frankfurt-hoffen-auf-rueckkehr-aus-dem-home-office-90057800.html> (14.12.2020).

Mierich, Sandra (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten - Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. https://www.boeckler.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Ffrage_digi.fau%2Fp_study_hbs_446.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D9057%26ab_diginr%3D8483 (07.10.2020).

NEPS Corona & Bildung (2020): Kinderbetreuung in der Corona-Krise: Wer betreut, wenn

Schulen und Kitas schließen? <https://www.presseportal.de/download/document/712525-neps-corona-und-bild-kinderbetreuung.pdf> (13.10.2020).

Schröder, Carsten/Entringer, Theresa/Göbel, Jan u. a. (2020): Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789499.de/diw_aktuell_41.pdf (12.10.2020).

Stettes, Oliver/Voigtländer, Michael (2021): Büroflächenabbau bleibt die Ausnahme. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2021/IW-Kurzbericht_2021-Bueroflaechenabbau.pdf (19.03.2021).