

Kurzpapier –

Zentrale Erkenntnisse: Homeoffice in Hessen

Wolfgang Schroeder/Alexander Berzel



Homeoffice ist eine Beschäftigung im Rahmen eines betrieblichen Arbeitsverhältnisses. Meist ist die Arbeit von zu Hause temporär, also für eine bestimmte Stunden- und Tageszahl oder für definierte Aufgaben. Vielfach sind damit aber auch Arbeitsarrangements gemeint, die in den eigenen häuslichen Kontext eingebunden werden, ohne noch über eine eigene betriebliche Anbindung zu verfügen. Anders als bei der Telearbeit oder der mobilen ortsversetzten Beschäftigung gibt es bislang keine verbindlichen Vorgaben wie der Arbeitsplatz im Homeoffice beschaffen sein soll. Auch wenn diese Art von Arbeit durch die Pandemie eine weitaus stärkere Verbreitung als zuvor erreichte, so haben wir es schon in der Vergangenheit mit einem stetig wachsenden Phänomen zu tun. Im Policy Paper „Homeoffice – eine Transformation der Arbeitswelt. Systematischer Überblick und Perspektiven der Gestaltung“ (Online: <https://www.uni-kassel.de/fb05/i3>) wird das Homeoffice und sein Entwicklungsschub im Zuge der Corona-Pandemie umfänglich erörtert. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse des vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration in Auftrag gegebenen DGB-Index „Gute Arbeit“ Hessen präsentiert. Dabei handelt es sich um eine rund 1.000 Beschäftigte umfassende Befragung – erhoben zwischen Januar und Mai 2020 –, die nach Branchen und Arbeitsverhältnissen differenziert, um die spezifischen Wirtschafts- und Arbeitsverhältnisse

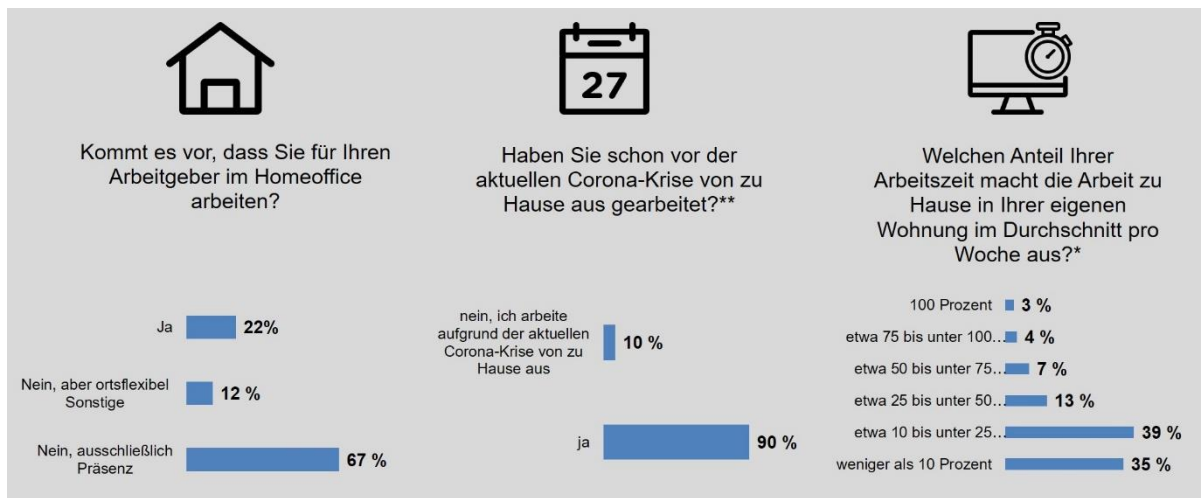
5 zentrale Erkenntnisse

1. **Nutzung Homeoffice:** Während **rund 43%** der hessischen Beschäftigten **im Homeoffice** arbeiten könnten, taten dies im ersten Halbjahr **2020 lediglich 22%**. Fast drei Viertel nutzen die Option jedoch in weniger als 25% ihrer Arbeitszeit. Hindernisse für Homeoffice sind: betriebliche Regelungen, Vorgesetzte, fehlende Arbeitsmittel oder etwa die Sorge um Nachteile im Betrieb.
2. **Positiv: Hauptgrund** für die Arbeit im Homeoffice ist die **bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben**, dahinter folgt die **Einsparung von Pendelzeiten**. Gleichzeitig kann, wer Homeoffice nutzt, seine Arbeit **selbständiger planen** und seine Arbeitszeit individueller gestalten.
3. **Negativ:** Bei Homeoffice-Nutzer*innen **verschwinden Arbeit und Privates**; Ruhepausen fallen im Vergleich zu den in Präsenz Arbeitenden deutlich geringer aus, die Erreichbarkeit wird ausgedehnt. Gleichsam gilt: **Sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen verbessern 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).
4. **Gruppenspezifische Merkmale I: Jüngere Menschen** votieren **seltener** für die Arbeit im Homeoffice als andere Altersgruppen. Sie begründen dies vor allem mit der Relevanz des persönlichen Kontakts zu den Kolleg*innen.
 5. **Gruppenspezifische Merkmale II: Frauen** sind weniger häufig im Homeoffice als Männer (20% vs. 24%) und haben auch **seltener** den (noch unerfüllten) **Wunsch (39% vs. 46%)**. Zudem verhindern bei ihnen unternehmensspezifische Aspekte häufiger die Option (**betriebliche Regelungen: 62% vs. 36%; Vorgesetzte: 53% vs. 32%**).

Beim generellen Blick auf die Homeoffice-Verbreitung in Hessen zeigt sich: 33% der hessischen Beschäftigten arbeiten – zumindest gelegentlich – in ortsflexiblen Arrangements. Schlüsselt man dies, wie in Abbildung 1 zu sehen, nach Homeoffice auf, ergeben sich 22% der Befragten mit Zugang zu Homeoffice. Fast drei Viertel davon arbeiten weniger als 25% ihrer Arbeitszeit zu Hause.

Abbildung 1: Homeoffice – die Verbreitung insgesamt



Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen. Anmerkung: *) Anteile nur für Homeoffice-Nutzer*innen; **) nur Homeoffice-Nutzer*innen nach dem 15. März.

Kein plötzlicher Trend, sondern seit längerem wachsendes Phänomen

90% der Homeoffice-Nutzer*innen arbeiten bereits vor der Pandemie im Homeoffice. 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.

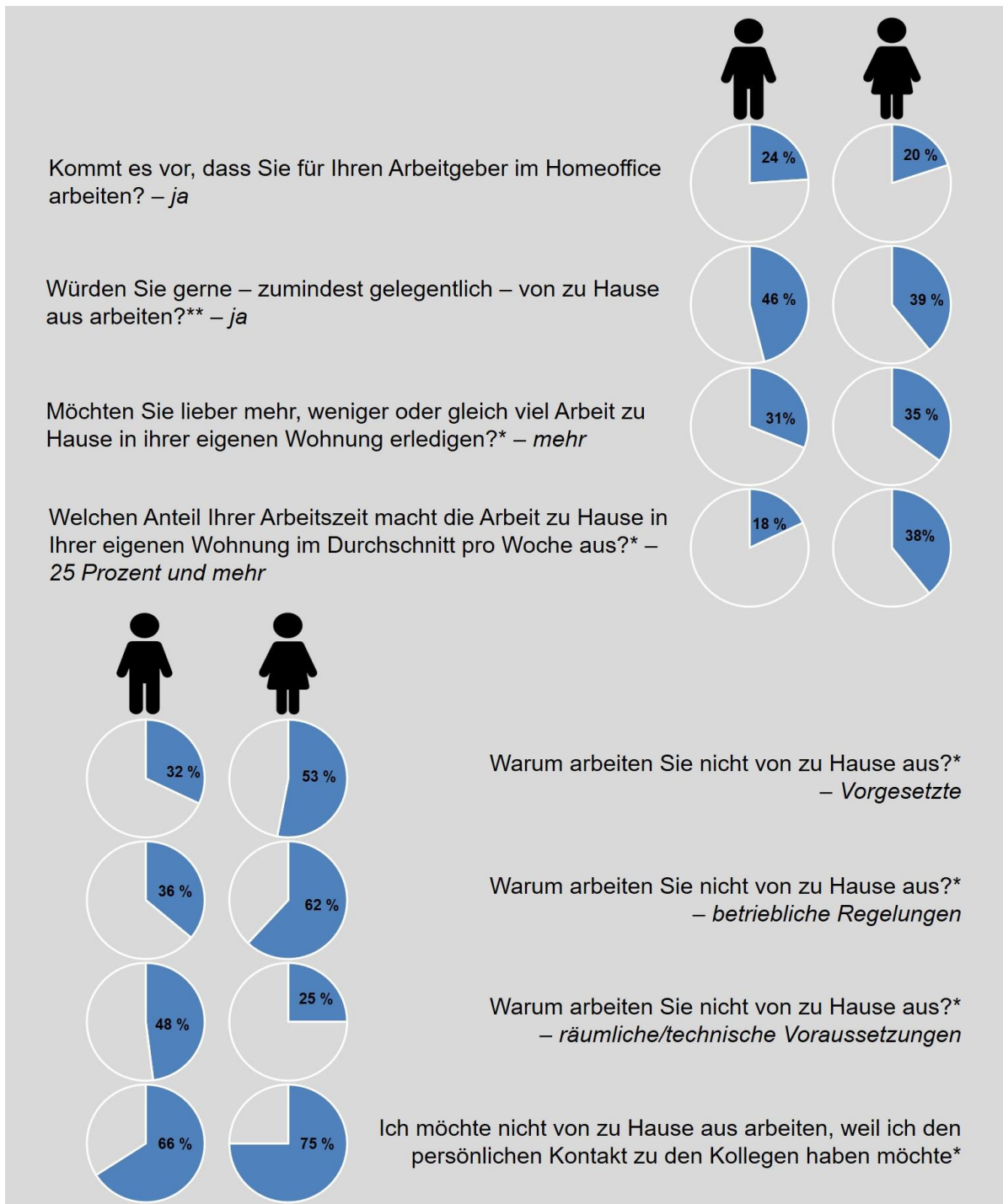
Auffällig ist, dass einige Erwartungen nicht eintreffen

Jüngere Menschen arbeiten seltener von zu Hause. 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 Interaktions-tools – 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 und möchten das auch eher nicht (siehe Abbildung 2). Dieser Befund ist allerdings keinesfalls so eindeutig, wie vermutet: Denn Frauen geben an, nicht die gleichen Zugriffsrechte aufs Homeoffice zu haben wie die 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 isoliert betrachtet. Eine Vermutung wäre, dass Männer von zu Hause aus arbeiten können, weil ihnen effizientes Arbeiten zugestanden wird, bei Frauen aber zu große Ablenkung durch Care-Arbeit antizipiert wird. Wäre dies so, müsste Gleichstellungspolitik auch an diesen Rahmenbedingungen von ortsflexibler Arbeit ansetzen, dies bei ihren Forderungen genau bedenken und bei Initiativen entsprechend berücksichtigen. Auffallend ist aber auch: Frauen im Homeoffice arbeiten länger in diesem Arrangement und wollen diese Zeit auch gerne noch ausdehnen.

Abbildung 2: Homeoffice – Geschlechterunterschiede

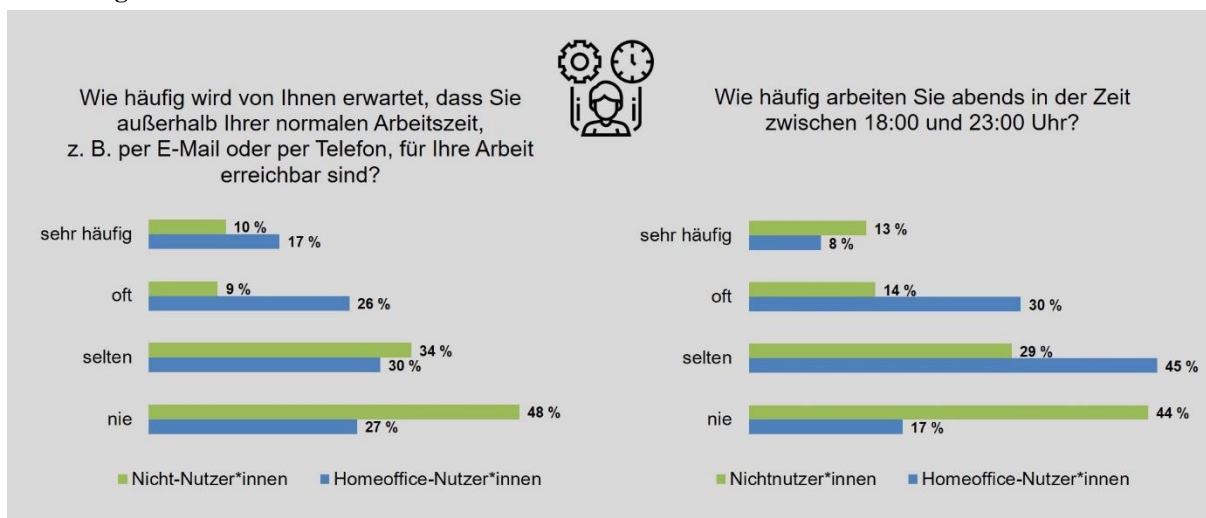


Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen. Anmerkung: *) Anteile nur für Homeoffice-Nutzer*innen; **) Anteile nur für Nichtnutzer*innen; ***) Anteile nur für die Nichtnutzer*innen, die gerne die Homeoffice-Option hätten bzw. bewusst verzichten

Handlungsbedarfe zeigen sich auch beim Blick auf die hessischen Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Diese Gruppe scheint besonders unzufrieden mit der Arbeit von zu Hause, will sie doch Homeoffice deutlich eher zeitlich reduzieren als jene ohne Migrationshintergrund (Option Reduzierung Homeoffice: 31% mit Migrationshintergrund vs. 13% ohne). Die Homeoffice-Zufriedenheit kann unter anderem als Abbild guter Arbeitsbedingungen interpretiert werden. Demzufolge zeigt dieser Befund,

dass Homeoffice nicht nur zwischen Beschäftigten spaltet, die von der Art ihrer Tätigkeit zu Hause arbeiten können bzw. denen dies verwehrt ist, sondern auch entlang der vorhandenen häuslichen Arbeitsbedingungen. Eine Spaltung, die aus dem Schulbereich wohlbekannt ist und unter anderem Grund für den Digitalpakt Schule war, scheint sich in der Arbeitswelt fortzusetzen – also zwischen denen, die sich Homeoffice leisten können und denjenigen, denen Arbeitsmittel und -räumlichkeiten zu Hause nicht zur Verfügung stehen.

Abbildung 3: Homeoffice und Arbeitszeiten

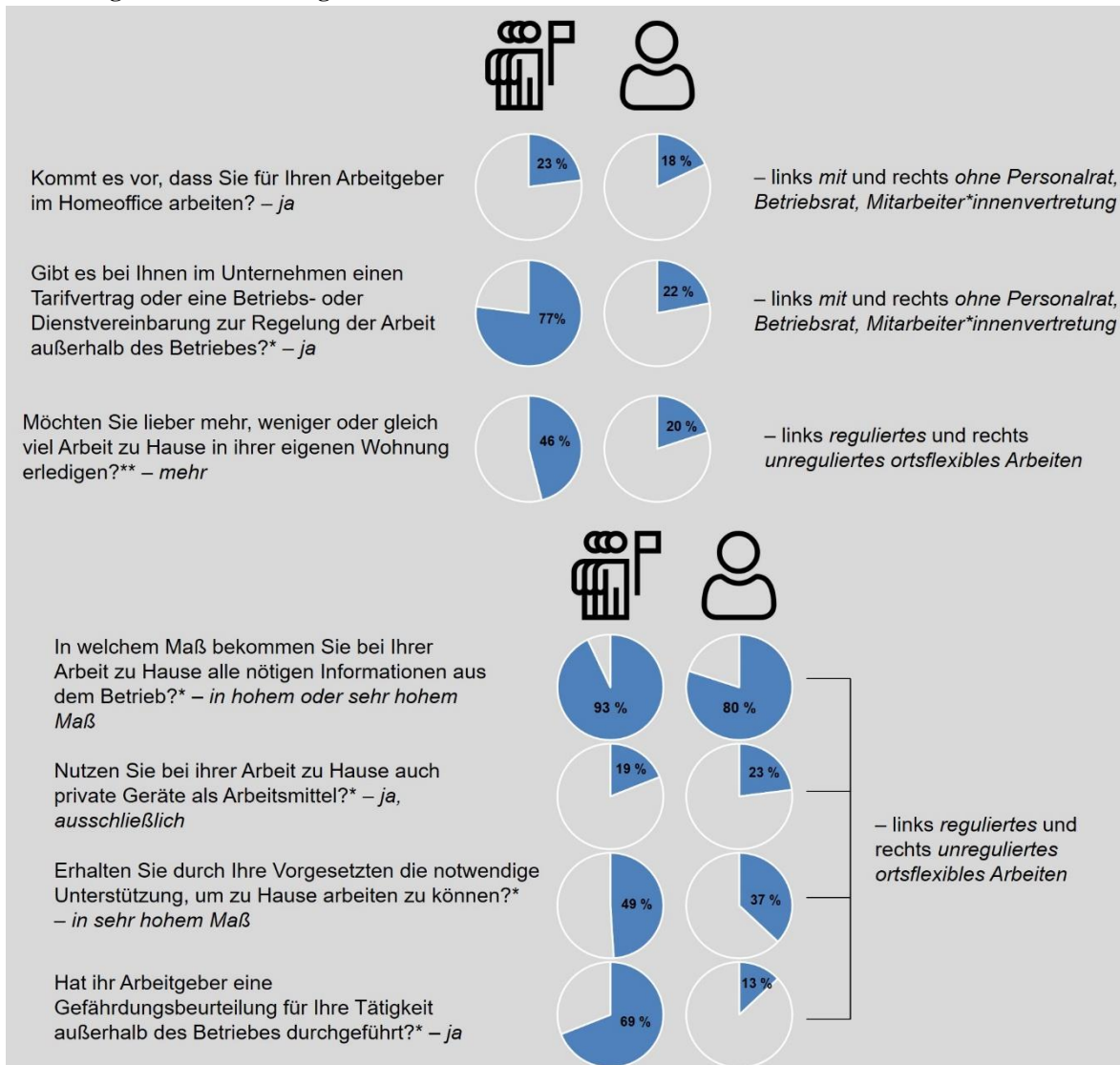


Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 für Hessen.

Gutes Homeoffice durch Arbeitsschutz und verbindliche Regelungen

Homeoffice hat ein gutes öffentliches Image. Ein Zugewinn an Selbstbestimmung, die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gehören zu den Versprechen der Arbeit von Zuhause. Vielfach wird Homeoffice aber nicht so genutzt, wie es müsste, um diese Versprechen einzulösen. Der Wunsch nach Vereinbarkeit führt zur Entgrenzung von Arbeit in den eigenen vier Wänden. Ein zentrales Thema hinsichtlich dieser Probleme sind die dortigen Arbeitsbedingungen. Insofern geht es auch darum, wie der Arbeitsschutz dazu beitragen kann, die Arbeitsbedingungen im Homeoffice 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 (siehe Abbildung 3). Es braucht demnach gesonderte Ansätze, die trotz fehlender räumlicher Trennung zur Einhaltung von Ruhezeiten animieren. Schwierigkeiten, private Interessen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, haben gerade Homeoffice-Arbeitende (über ein Drittel *oft* oder *sehr häufig*, bei Präsenz-Arbeitenden ein Viertel). Selbst wenn die Beschäftigten also aus einem bestimmten Grund die flexible Arbeit zu Hause nutzen wollen, heißt dies nicht, dass diese Arbeitsform auch flexibler macht.

Abbildung 4: Mitbestimmung und Homeoffice



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.

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% der Beschäftigten aus Betrieben mit einer Arbeitnehmer*innenvertretung wurden Regelungen zur Nutzung des Homeoffice getroffen. Ohne Vertretung gilt das nur für 22% der Fälle. Entscheidend sind Vereinbarungen und eine bessere Wissensvermittlung vor allem bei KMU: Haben diese Betriebe (<200 MA) Regeln fixiert, findet

bspw. eher eine Gefährdungsbeurteilung statt (56%), bei Betrieben ohne Regulierung ist dies eine absolute Ausnahme (9%).

ARBEITSWELTBERICHTERSTATTUNG 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 der Arbeitsweltberichterstattung Hessen. Er ist Leiter des Fachgebiets Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel und Research 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/...>