

## Fact Sheet #03

### *Mobiles Arbeiten*

Vielfach wird die Corona-Pandemie als Treiber der Digitalisierung identifiziert. Neben der Schule und dem Bildungswesen steht dabei die Arbeitswelt im Fokus. Dabei erlangte vor allem das *mobile Arbeiten* besondere Aufmerksamkeit – häufig unter dem Begriff *Homeoffice*. Letzteres liegt an dem Umstand, dass mobiles Arbeiten häufig zu Hause und deutlich seltener in Coworking-Spaces oder unterwegs stattfindet. Im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes (§ 28b) wurde zeitweise eine Homeoffice-Pflicht eingeführt, sofern dieser keine betriebstechnischen Gründe auf Seiten der Arbeitgeber:innen oder persönlichen, räumlichen oder technischen Gründe auf Seiten der Arbeitnehmer:innen entgegenstanden. Dies führte dazu, dass in der Hochphase der Pandemie bis zu 32 Prozent der Beschäftigten von zu Hause aus arbeiteten. Gleichwohl wurde damit das Homeoffice-Potenzial von 56 Prozent noch nicht ausgeschöpft (Alipour et al. 2021: 6).<sup>1</sup>

### Situation in Hessen

In einer Sondererhebung des DGB-Index *Gute Arbeit* für Hessen<sup>2</sup> gaben 2021 immerhin 46,5 Prozent der Befragten an, seit Beginn der Corona-Pandemie zumindest *selten* von zu Hause aus gearbeitet zu haben (27,9 Prozent aller Befragten sogar *sehr häufig*). Mehr als die Hälfte (51,4 Prozent) dieser Beschäftigten arbeitete in der Corona-Zeit zum ersten Mal von zu Hause aus. Zugleich gaben knapp 30 Prozent an, dass ihre Wohnung *gar nicht* oder nur in *geringem Maß* dafür geeignet sei. So verfügten 43 Prozent über kein Arbeitszimmer. Bei immerhin knapp 60 Prozent regelten Betriebs- oder Dienstvereinbarungen die Arbeit im Homeoffice, aber fast niemand (91,1 Prozent) bekam einen finanziellen Zuschuss für Strom, Miete oder Internetkosten. Eine Studie von DAK/ iGES (2021: 17) weist zudem darauf hin, dass insbesondere diejenigen hessischen Beschäftigten, die nicht täglich im Homeoffice arbeiteten, vonseiten der Arbeitgeber:innen keine Laptops, andere Hardware, Büromöbel oder Schulungen erhielten.

Hessische Arbeitnehmer:innen erwarten, dass Homeoffice auch nach der Pandemie eine Rolle in ihrem Arbeitsalltag spielen wird. Nur 17,2 Prozent der Befragten im DGB-Index 2020 wollten nicht von zu Hause aus arbeiten, obwohl die Art ihrer Arbeit es zulassen würde. Weitere

### Schlaglicht – 03/2022

75,0 %



#### Mobiles Arbeiten

75 % der hessischen Beschäftigten, bei denen die Art ihrer Arbeit es zulässt, würden gerne nach der Pandemie gleich viel oder mehr im Homeoffice arbeiten.

<sup>1</sup> Andere Studien weisen höhere Werte aus. Laut Bonin et al. (2021: 18) arbeiteten während der Corona-Pandemie zeitweise 49 Prozent der Beschäftigten von zu Hause aus.

<sup>2</sup> Zu vergleichbaren Ergebnissen für Hessen kam auch eine Studie von DAK/ iGES (2021).

7,8 Prozent wollten nach der Pandemie lieber weniger Zeit im Homeoffice verbringen. Laut der Studie der DAK/ iGES (2021: 32) würden 11 Prozent der befragten Beschäftigten in Hessen, die bereits Erfahrung mit Homeoffice gemacht haben, gerne fast ihre gesamte, 47 Prozent mindestens die Hälfte und 34 Prozent bis zu einem Viertel ihrer Arbeitszeit nach der Corona-Krise im Homeoffice arbeiten. Das IAB sieht für Hessen das größte Homeoffice-Potenzial (57,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) aller Flächenländer, das nur knapp hinter dem von Berlin (61,2 Prozent) und Hamburg (61,6 Prozent) liegt (Fuchs et al. 2021: 34). Eine Rolle spielt hierbei die Bedeutung der Unternehmens-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen in Hessen.

Die Präferenzen für Homeoffice unterschieden sich im DGB-Index 2020 zwischen den Geschlechtern. Zum einen arbeiteten Frauen (-4 Prozentpunkte) etwas seltener von zu Hause aus als Männer, wobei deutlich häufiger Vorgesetzte und betriebliche Regelungen als Hinderungsgründe angegeben wurden. Zugleich wollten nur 39 Prozent der nicht von zu Hause aus arbeitenden Frauen gerne *zumindest gelegentlich* im Homeoffice arbeiten (im Vergleich zu 46 Prozent der Männer). Als Gründe dafür, nicht von zu Hause aus arbeiten zu wollen, nannten Frauen etwas häufiger fehlende *persönliche Kontakte* und *Ablenkung* bspw. durch Care-Arbeit. Zum anderen verbrachten Frauen sehr viel häufiger ein Viertel und mehr ihrer Arbeitszeit im Homeoffice (38 Prozent zu 18 Prozent). Dies traf insbesondere auf die Hälfte aller Frauen (aber nur 19 Prozent der Männer) mit Betreuungsaufgaben zu. Zugleich wollten im Homeoffice arbeitende Frauen mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeverantwortung seltener (-5 Prozentpunkte) gerne noch *mehr* Zeit von zu Hause aus arbeiten. *Weniger* Zeit im Homeoffice verbringen wollten überdurchschnittlich viele hessische Beschäftigten mit Migrationshintergrund (31 Prozent im Vergleich zu 13 Prozent insgesamt) (siehe auch Berzel/ Schroeder 2021: 25f., 29, 34).

## Herausforderungen und Chancen

Wie bei vielen anderen digitalen Entwicklungen gehen auch mit dem mobilen Arbeiten sowohl Chancen als auch Herausforderungen einher. Einerseits bestehen Potenziale für eine selbstständigere und flexiblere Gestaltung von Arbeitszeiten und -bedingungen durch die Beschäftigten, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglichen können. Andererseits gehen mit dem mobilen Arbeiten die Gefahren einer Entgrenzung von Arbeitszeiten und Erreichbarkeit und der Wegfall sozialer Beziehungen zu Kolleg:innen einher. In der Folge können psychische Belastungen (Erschöpfung, Schlafprobleme, Stress, Burnout-Symptome) zunehmen (Emmler/ Kohlrausch 2021: 16). Viele Studien über die Entwicklung der Arbeitswelt in der Corona-Pandemie belegen Tendenzen einer Retraditionalisierung von Geschlechterrollen und Familienleitbildern (Allmendinger 2022). Geschlossene Kindergärten und Schulen, Quarantäne und Homeschooling belasteten insbesondere Frauen im Homeoffice, da diese sehr viel häufiger als Männer zusätzlich Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen übernahmen. Dies kann mit ein Grund dafür sein, weshalb der Anteil der weiblichen Beschäftigten in 2021 mit *häufigem* oder

*ständigem* Belastungs- und Stressempfinden etwa 10 Prozentpunkte über dem von männlichen Beschäftigten lag (Bonin et al. 2021: 54).

Darüber hinaus erodiert der Betrieb nicht nur als sozialer Ort, sondern auch als Ebene der Regulierung von Arbeitsbedingungen. Zugleich handelt es sich bei der im Homeoffice üblichen Form der mobilen Arbeit um einen – verglichen mit der in der Arbeitsstättenverordnung (§ 2 Abs. 7) geregelten Telearbeit – weitgehend unregulierten Bereich. Gleichwohl hat sich in der Pandemie gezeigt, dass viele Beschäftigte die Möglichkeit begrüßen, zeitweise von zu Hause aus arbeiten zu können. Im Mai 2021 waren 86 Prozent aller Homeoffice-Nutzer:innen mit ihrer Situation *eher* oder *sehr zufrieden*. Die größte Unzufriedenheit mit der Situation im Homeoffice herrschte bei Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren (22 Prozent *eher* oder *sehr unzufrieden*) und Frauen mit Kindern im Haushalt (21 Prozent) (Stürz et al. 2020: 30f.). Hervorzuheben ist auch, dass die überwiegende Mehrheit weiterhin auch regelmäßig im Betrieb vor Ort sein möchte und diese hybride Form des Arbeitens klar geregelt sein sollte. Eine besondere Rolle kommt hierbei innovativen Betriebsvereinbarungen zu (Berzel/ Schroeder 2021: 36ff.).

## Literatur

- Alipour, Jean-Victor/ Falck, Oliver/ Follmer, Robert/ Gilberg, Reiner/ Nolte, Beatrice (2021): Homeoffice im Verlauf der Corona-Pandemie, Themenreport 02, Juli 2021, Bonn. [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/I/infas-corona-datenplattform-homeoffice.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/I/infas-corona-datenplattform-homeoffice.pdf?__blob=publicationFile&v=4)
- Allmendinger, Jutta (2022): Auf dem Rücken der Frauen. Corona und Gleichstellung, in: Zeit Online, 01.03.2022. <https://www.zeit.de/gesellschaft/2022-02/corona-gleichstellung-studien-frauen-geschlechterrollen/komplettansicht>
- Berzel, Alexander/ Schroeder, Wolfgang (2021): Homeoffice – eine Transformation der Arbeitswelt. Systematischer Überblick und Perspektiven der Gestaltung, i3 – Kasseler Diskussionspapiere, Nr. 12. <http://dx.doi.org/doi:10.17170/kobra-202107204370>
- Bonin, Holger/ Krause-Pilatus/ Rinne, Ulf (2021): Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im August 2021. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten, Berlin: BMAS. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-8-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-august-2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-8-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-august-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=2)
- Emmler, Helge/ Kohlrausch, Bettina (2021): Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4, Düsseldorf: WSI. [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007979/p\\_wsi\\_pb\\_52\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007979/p_wsi_pb_52_2021.pdf)
- Fuchs, Michaela/ Otto, Anne/ Fritzsche, Birgit (2021): Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice: Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für Thüringen, Nürnberg: IAB. [https://doku.iab.de/regional/SAT/2021/regional\\_sat\\_0121.pdf](https://doku.iab.de/regional/SAT/2021/regional_sat_0121.pdf)
- Stürz, Roland A./ Stumpf, Christian/ Mendel, Ulrike/ Harhoff, Dietmar (2020): Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland: Ergebnisse zweier bidt-Kurzbefragungen, München: bidt. [https://www.bidt.digital/wp-content/uploads/2020/09/bidt\\_Studie-Homeoffice-II.pdf](https://www.bidt.digital/wp-content/uploads/2020/09/bidt_Studie-Homeoffice-II.pdf)

## Hinweise auf weiterführende hessische Daten und Quellen

Quelle	Inhalt	Link
DAK/ iGES 2021	Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Hessen. Sonderauswertung zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie	<a href="https://www.presseportal.de/download/document/788160-dak-homeoffice-studie-hessen.pdf">https://www.presseportal.de/download/document/788160-dak-homeoffice-studie-hessen.pdf</a>
IAB-Betriebspanel Hessen	Jährliche Betriebsbefragung seit 2001 mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen u.a. zur Corona-Pandemie und Homeoffice.	<a href="https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/rd-hessen/iab-hessen">https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/rd-hessen/iab-hessen</a>
IAB-Regional Hessen	Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz zu unterschiedlichen Themen wie der Digitalisierung der hessischen Arbeitswelt.	<a href="https://www.iab.de/de/publikationen/regional/hessen.aspx">https://www.iab.de/de/publikationen/regional/hessen.aspx</a>

Verantwortlicher Autor: Dr. Samuel Greef ([greef@uni-kassel.de](mailto:greef@uni-kassel.de))

### 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.

Weitere Infos unter: <https://www.uni-kassel.de/go/awh>