

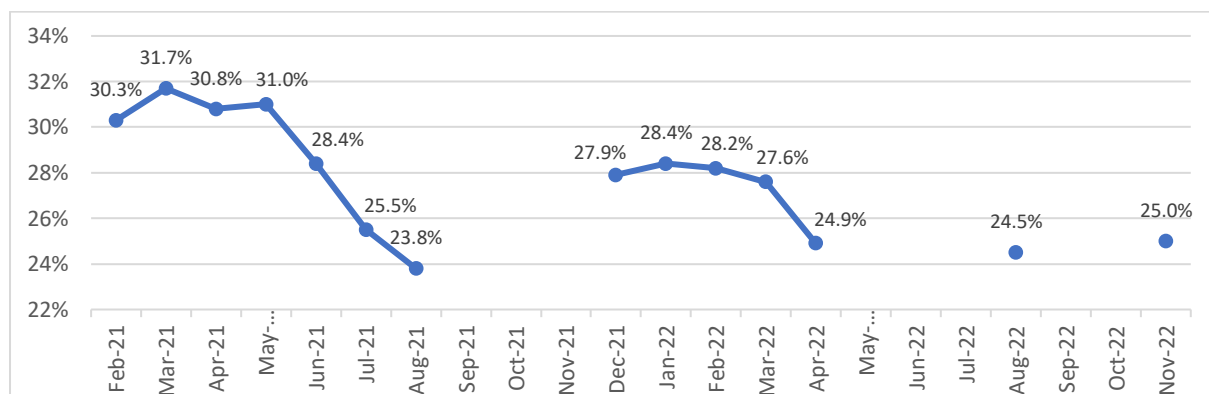
Fact Sheet #15

Homeoffice weiterhin im Trend

Mobile Arbeit kann von Cafés, Hotels oder Co-Working-Spaces aus erfolgen – meistens findet sie allerdings im Homeoffice statt. Einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus zu verrichten, gehört für viele Beschäftigte spätestens seit der Corona-Pandemie und der zeitweise verordneten Homeofficepflicht zum Alltag. Nicht nur Arbeitnehmer:innen haben sich an die Vorteile gewöhnt,¹ die mit der Möglichkeit zur phasenweisen Verlagerung des Arbeitsplatzes einhergehen. Auch viele Arbeitgeber:innen und Vorgesetzte haben ihre Bedenken gegenüber der mobilen Arbeit – insbesondere was den vermeintlichen Verlust an Kontrolle und Produktivität betrifft – abgebaut und nehmen Abstand von einer betrieblichen Präsenzkultur. „Die Pandemie sorgt für einen Pfadbruch, der bestehende Routinen, Verhaltens- und Denkmuster aufbricht und das Verhältnis von Arbeit und Raum neu ordnet“ (Lorberg/ Janusch 2023: 46).

So arbeiteten im November 2022 – sieben Monate nach dem Auslaufen der Homeofficepflicht – weiterhin 25 Prozent der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft (im Dienstleistungsbereich sogar 36,1 Prozent) zumindest teilweise von zu Hause aus. Vor der Pandemie waren es nur 15 Prozent gewesen (ifo Institut 2022c). Zugleich lag der Höchstwert in der Pandemie-Zeit bei 31,7 Prozent im März 2021. Somit hat sich der Anteil der Homeoffice-Nutzenden zwar bislang bei einem Viertel aller Beschäftigten stabilisiert, zugleich liegt er unter dem bereits erreichten, sowie weit unter dem potenziell möglichen Niveau von 56 Prozent (Alipour et al. 2020: 31, 74).

Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten



Quellen: ifo Institut (2022a; c).

¹ Für die ebenso vorhandenen Nachteile und Risiken von mobiler Arbeit siehe Fact Sheet #3 (Greef 2022) sowie das Policy Paper von Berzel und Schroeder (2021).

Schlaglicht – 03/2023

25%



Homeoffice weiterhin im Trend

Nach dem Ende der Homeofficepflicht liegt deutschlandweit der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig von zu Hause arbeiten, stabil bei 25 %. Da Hessen in der Pandemie ca. 9 Prozentpunkte über dem Durchschnitt lag, dürfte der Anteil bei hessischen Beschäftigten höher ausfallen.

Gleichwohl hat sich damit die tageweise Arbeit im Homeoffice für einen relevanten Anteil an Menschen als neue Normalität durchgesetzt. Allerdings profitieren weiterhin nur bestimmte Beschäftigtengruppen von den flexibleren Möglichkeiten zur Wahl des Arbeitsorts. Menschen in der Produktion oder im Handwerk können genauso wenig von zu Hause arbeiten wie Beschäftigte in personennahen Dienstleistungsberufen. Es sind also insbesondere höher qualifizierte Angestellte und Beschäftigte in den höheren Einkommensgruppen, die besonders von der Möglichkeit von Homeoffice Gebrauch machen (können). „Mobiles Arbeiten ist vor allem ein Thema der akademischen Berufe der obersten Erwerbsklassen“ (Holst et al. 2022: 54). Im Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ lag der Anteil derjenigen Beschäftigten, die auch in der Pandemiezeit nicht vermehrt im Homeoffice arbeiteten, durchgehend zwischen 60 und 70 Prozent. Entsprechend stieg im Verlauf der Pandemie auch der Anteil an Beschäftigten, die Zugang zur mobilen Arbeit hatten, nur marginal von 37 Prozent im April/Mai 2020 auf 39 Prozent im Februar/März 2022 an (Niehoff et al. 2022: 36).

Der anhaltende Trend zum Homeoffice beinhaltet damit tendenziell die Gefahr, eine Retraditionalisierung von Geschlechterrollen und Familienleitbildern (Arbeitszeit- und Lohnungleichheit, Schiefelage in der Verteilung der Fürsorgearbeit zwischen Frauen und Männern) zu befördern oder andere Ungleichheitstrends (wie die Polarisierung der Arbeitswelt durch das im Zuge der Digitalisierung unter Druck geratene mittlere Qualifikationssegment) weiter zu verstärken. Dies gilt nicht nur mit Blick auf unterschiedliche Branchen – bei denen der Anteil der vermehrt im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten zwischen 13 Prozent in den Bereichen Gesundheit und Handel und über 70 Prozent in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Information und Telekommunikation schwankt (ebd.: 37). Ähnliche große Unterschiede zeigen sich auch zwischen Berufsgruppen – mit den administrativen Beschäftigten und technischen Expert:innen auf der einen Seite und den Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden auf der anderen Seite (ebd.: 45).

Damit eröffnen sich zugleich Potenziale für neue Konfliktlinien innerhalb von Belegschaften. Diese bestehen darüber hinaus nicht nur zwischen den Beschäftigtengruppen, die das Homeoffice-Angebot nutzen können, und denjenigen, die aus betrieblichen Gründen davon ausgeschlossen sind. Denn der Trend zum Homeoffice kann auch den Abbau von Büroarbeitsfläche bedeuten, was zugleich mit der Einführung neuer Modelle der Arbeitsplatzgestaltung und Nutzungskonzepten – etwa dem Desk-Sharing – einhergehen kann, die nicht immer ergonomisch gleichwertig sind oder individuelle Bedürfnisse berücksichtigen. Damit sind auch solche Beschäftigte von Veränderungen betroffen, die zwar das Angebot zum Homeoffice erhalten, dieses aber etwa aus persönlichen Gründen (wie sozialer Kontakte oder der familiären Situation zu Hause) nicht annehmen wollen oder können (etwa aufgrund fehlender technischer Infrastruktur oder der räumlichen Gegebenheiten zu Hause).

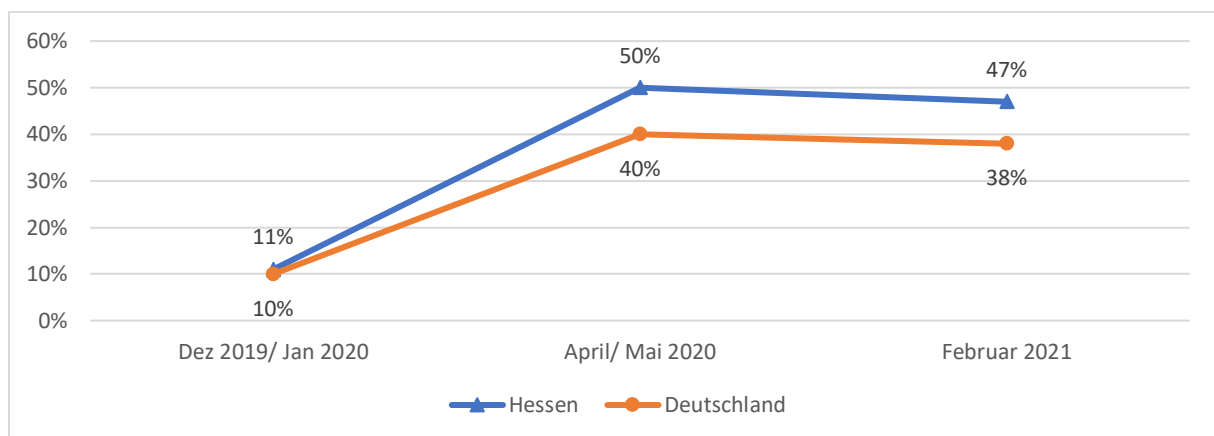
Zugleich zeigt sich aber auch, dass nur ein Bruchteil derjenigen, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, dies ausschließlich wollen. Favorisiert wird vielmehr ein hybrides Modell, in dem sich Phase von Homeoffice mit der Arbeit im Unternehmen flexibel abwechseln. Nach den Daten [Fact Sheet #15 Homeoffice weiterhin im Trend](#)

des DGB-Index *Gute Arbeit* für Hessen verbrachten 2020 nur 14 Prozent der Befragten 50 Prozent oder mehr ihrer Arbeitszeit zu Hause. Zugleich wollten 67 Prozent die Homeofficezeit lieber nicht erhöhen (Berzel/ Schroeder 2021: 19f.). Dies ist mit ein Grund dafür, dass sich in Deutschland bis September 2022 nur eine durchschnittliche Homeoffice-Nutzungszeit von 1,4 Tagen pro Woche etabliert hat (was knapp unter dem Durchschnitt von 1,5 Tagen in den 28 untersuchten Länder liegt) (ifo Institut 2022b).

Situation in Hessen

Aktuelle Umfragen zur Nutzung von Homeoffice liegen nur für Gesamtdeutschland vor. Hessische Daten für 2021 liefert eine Sonderauswertung des DGB-Index *Gute Arbeit*: hier gaben 46,5 Prozent der Befragten an, seit Beginn der Corona-Pandemie zumindest *selten* von zu Hause aus gearbeitet zu haben. Zu vergleichbaren Daten kommt eine Panel-Studie mit drei Befragungswellen von Ende 2019 bis Anfang 2021. In diesem Zeitraum stieg der Anteil der hessischen Beschäftigten, die regelmäßig im Homeoffice arbeiteten, von 11 Prozent vor der Corona-Pandemie im Dezember 2019/ Januar 2020 auf 47 Prozent im Februar 2021. Damit lag die Homeofficequote in Hessen im bundesdeutschen Vergleich in der Pandemie durchgehend deutlich über dem Durchschnitt (siehe Abbildung 2). Perspektivisch wollten 34 Prozent auch zukünftig bis zu einem Viertel ihrer Arbeitszeit, 47 Prozent mindestens die Hälfte und weitere 11 Prozent fast ausschließlich im Homeoffice arbeiten (iGES/ DAK Gesundheit 2021b: 7, 32).

Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten



Quellen: iGED/ DAK Gesundheit (2021a: 7, b: 8)

Etwas anders sah die Einschätzung der Unternehmen in Hessen aus. Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels 2021 kam zu dem Ergebnis, dass 45 Prozent der Arbeitgeber:innen das Angebot an mobiler Arbeit im gleichen Umfang wie vor der Pandemie beibehalten wollten und nur 31 Prozent den Umfang vergrößern wollten. Hinzu kamen 9 Prozent der Unternehmen, die ihr Angebot an mobiler Arbeit im Vergleich zum Zeitraum vor der Pandemie sogar verringern wollten. Einen Abbau prognostizierten dabei überproportional viele mittelgroße Unternehmen mit 10 bis 49 (13 Prozent) und 50 bis 249 Beschäftigten (18 Prozent). Einen Ausbau konnten sich dagegen insbesondere große Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten vorstellen

(52 Prozent) (Behr et al. 2022: 6, 8). Hintergrund hierfür sind nicht nur tätigkeitsbedingte Unterschiede, wie der verhältnismäßig größere Anteil an administrativen (und damit homeoffice-fähigen) Arbeitsplätzen in Großunternehmen. Zugleich wird die regelmäßige Anwesenheit großer Teile von Abteilungen oder Teams vor Ort in vielen Unternehmen weiterhin als essentiell angesehen (Kaczynska/ Kümmerling 2021). Dies kann bei kleineren Unternehmen mit wenigen Mitarbeitenden bedeutet, dass ein proportional höherer Anteil von diesen einen wesentlichen Teil der Arbeitszeit vor Ort verbringt.

Laut der HDI-Berufe-Studie 2022 stehen die hessischen Beschäftigten dem mobilen Arbeiten besonders positiv gegenüber. Im deutschlandweiten Durchschnitt erklären 41 Prozent der Berufstätigen, dass mobiles Arbeiten die Qualität der Arbeitsergebnisse verbessert – in Hessen sind es 45 Prozent (in Baden-Württemberg ebenfalls 45 Prozent und nur in Rheinland-Pfalz mit 46 Prozent geringfügig mehr) (HDI 2022).

Allerdings zeigen sich aufgrund der unterschiedlichen Möglichkeiten zur Nutzung von Homeoffice von Berufsgruppen und Beschäftigten verschiedener Branchen auch in Hessen erhebliche regionale Abweichungen. So nimmt der Anteil der Beschäftigten (sowohl am Wohn- als auch am Arbeitsort), deren Tätigkeitsprofil mit einer Arbeit im Homeoffice kompatibel ist, von Nord- nach Südhessen zu. So liegt das Homeofficepotenzial im Ballungsraum Frankfurt beziehungsweise dem Rhein-Main-Gebiet im Durchschnitt etwa sieben Prozentpunkte über den nördlichen Landkreisen Waldeck-Frankenberg Hersfeld-Rothenburg, dem Landkreis Kassel und dem Werra-Meißner-Kreis (Falck et al. 2022: 72).

Mit Blick auf den anhaltenden Homeoffice-Trend stellen sich daher neben rechtlichen Fragen – wie etwa nach einem Recht auf Homeoffice oder dem Anspruch auf einen Arbeitsplatz im Betrieb – und gestalterischen Fragen – wie etwa nach Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, um Chancen nutzen und gleichzeitig Risiken vermeiden zu können – auch infrastrukturelle und strukturpolitische Aufgaben. Hierzu zählen beispielsweise der Ausbau der Breitbandinfrastruktur in ländlichen Räumen oder die Etablierung von ergonomisch eingerichteten Co-Working-Spaces als alternative Angebote zum Homeoffice. Denn aus dieser Perspektive kann mobiles Arbeiten und Homeoffice, wenn es klar geregelt ist, nicht nur zu einer arbeitnehmer:innenfreundlichen Flexibilisierung und besseren Work-Life-Balance beitragen. Mit Blick auf die sozial-ökologische Transformation kann mobile Arbeit auch im Bereich der Mobilität CO₂ einsparen helfen, wenn weniger Fahrten mit dem Auto zur Arbeit anfallen. Zugleich profitieren Beschäftigte durch den Wegfall von Fahrzeiten und Standzeiten im Stau.

Literatur

Alipour, Jean-Victor/ Falck, Oliver/ Schüller, Simone (2020): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, in: ifo Schnelldienst, 73 (7), S. 30–36.

Behr, Dominik/ Lauxen, Oliver/ Larsen, Christa (2022): Digitalisierung von Arbeit und betrieblicher Weiterbildung in hessischen Betrieben, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2021,

Frankfurt am Main: IWAK.

Berzel, Alexander/ Schroeder, Wolfgang (2021): Homeoffice – eine Transformation der Arbeitswelt. Systematischer Überblick und Perspektiven der Gestaltung, i3 Kasseler Diskussionspapiere 12, Kassel: Universität Kassel.

Falck, Oliver/ Pütz, Thomas/ Schelewsky, Marc (2022): Homeoffice für alle und immer? Chancen und Risiken durch ortsunabhängiges Arbeiten, in: Informationen zur Raumentwicklung, 49 (3), S. 66–79.

Greef, Samuel (2022): Mobiles Arbeiten, Fact Sheet 3, Kassel: Universität Kassel.

HDI (2022): HDI Berufe-Studie. <https://www.berufe-studie.de/regionaler-vergleich/hessen.html>

Holst, Hajo/ Fessler, Agnes/ Niehoff, Steffen (2022): Covid-19, Ungleichheit und (Erwerbs-)Arbeit – zur Relevanz sozialer Klasse in der Pandemie, in: Zeitschrift für Soziologie, 51 (1), S. 41–65.

ifo Institut (2022a): Anteil der Beschäftigten, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten, ifo Institut.

ifo Institut (2022b): Homeoffice etabliert sich in Deutschland mit 1,4 Tagen pro Woche, ifo Institut. <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2022-09-16/homeoffice-etabliert-sich-deutschland-mit-14-tagen-pro-woche>

ifo Institut (2022c): Homeoffice setzt sich durch – aber nicht überall, ifo Institut. <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2022-12-09/homeoffice-setzt-sich-durch-aber-nicht-ueberall>

iGES/ DAK Gesundheit (2021a): Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Update. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie, 20. April 2021. <https://www.dak.de/dak/download/studie-pdf-2448800.pdf>

iGES/ DAK Gesundheit (2021b): Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Hessen. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie, 31. Mai 2021. <https://www.dak.de/dak/download/studie-2466604.pdf>

Kaczynska, Jennifer/ Kümmerling, Angelika (2021): Flexibel in Zeit und Raum – Gelingensbedingungen von Homeoffice und mobiler Arbeit in KMU, in: Haipeter, Thomas/ Hoose, Fabian/ Rosenbohm, Sophie (Hrsg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit, Nomos, S. 83–108.

Lorberg, Daniel/ Janusch, Holger (2023): Pfadbruch? Internationale Entwicklungen der räumlichen Dimension der Arbeitswelt nach Corona, in: WSI Mitteilungen, 76 (1), S. 46–54.

Niehoff, Steffen/ Fessler, Agnes/ Holst, Hajo (2022): Zwei Jahre Corona – Arbeit unter anhaltendem Pandemiedruck. Ein Vergleich der Erhebungsrunden 2020, 2021 und 2022, Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“, Osnabrück: Universität Osnabrück.

Hinweise auf weiterführende (hessische) Daten und Quellen

Quelle	Inhalt	Link
iGES/ DAK Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> Hessische Zahlen zur Homeoffice-Nutzung und gesundheitlichen Aspekten vor und während der Corona-Pandemie (2019-2021) 	https://www.dak.de/dak/download/studie-2466604.pdf
IAB-Betriebspanel Hessen	<ul style="list-style-type: none"> Jährliche hessische Betriebsbefragung seit 2001 mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen; 2021 u.a. zur Corona-Pandemie und Homeoffice 	https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/rd-hessen/iab-hessen
Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“	<ul style="list-style-type: none"> Bundesweite Beschäftigtenbefragung zu Homeoffice und Belastungen in der Corona-Pandemie (2020-2022) 	https://www.arbeit-corona.uni-osnabrueck.de/

Autor: Dr. Samuel Greef (greef@uni-kassel.de)

28. März 2023

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>