



Homeoffice in Pandemiezeiten



Foto: © peshkova/stock.adobe.com

Homeoffice bezeichnet eine flexible Arbeitsform, bei der Beschäftigte (teilweise frei wählbar) von zu Hause aus bzw. im privaten Umfeld arbeiten. Dabei wird der Begriff »Homeoffice« häufig synonym für mobile Arbeit oder Telearbeit verwendet. Mit dem Erscheinen der SARS-Cov-2-Regelungen (BAuA 2021) wurde Homeoffice erst legal als eine Form der mobilen Arbeit definiert: Mobiles Arbeiten ist demnach eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte oder an einem Telearbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten gemäß § 2 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ausgeübt wird, sondern bei der die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (z. B. beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in häuslicher Umgebung) tätig sind. Dabei kommen je nach Arbeit elektronische Arbeitsmittel (z. B. Notebook, Tablet, Smartphones) zum Einsatz oder Arbeitsmittel, die vom Betrieb mitgenommen werden (z. B. Skripte, Unterlagen). Homeoffice ist eine Form der mobilen Arbeit, die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich für den Arbeitgeber tätig zu sein. Die Regelungen zur Telearbeit (s. u.) bleiben unberührt.

Telearbeit

In der Arbeitsstättenverordnung (§ 2 Abs. 7 ArbStättV) sind Telearbeitsplätze als vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten beschrieben. Dabei legt der Arbeitgeber mit den Beschäftigten eine wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung fest. Der Arbeitgeber ist auch für die Einrichtung und die Installation der Arbeitsmittel zuständig.

Mobile Arbeit

Wie oben beschrieben, liegt mobile Arbeit dann vor, wenn Beschäftigte neben ihren betrieblichen Arbeitsplätzen auch an anderen, nicht vorgeschriebenen Orten arbeiten. Eine ausführliche Darstellung zu notwendigen Schritten für die Einführung mobiler Arbeit sowie Empfehlungen für die Gestaltung ist im Buch »Ganzheitliche Gestaltung mobiler Arbeit« (ifaa 2020a) sowie in der Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit (Altun 2018) zu finden.

Entwicklungen des Homeoffice durch die Coronapandemie

Zur Einordnung der gegenwärtigen Situation und zur Bewertung möglicher Zukunftsszenarien wurden 13 Studien herangezogen, deren Kernaussagen hier dargestellt werden. Dabei ist auffällig, dass die Angaben in Zahlen darüber, wie viel Prozent der Erwerbstätigen vor und während der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben, in hohem Maße divergieren. Dies ist zum einen auf die unterschiedlichen Stichproben und zum anderen auf die jeweils zugrunde liegende Definition von Homeoffice/mobiler Arbeit zurückzuführen. Des Weiteren erschweren Ungenauigkeiten in Befragungsinstrumenten die Vergleichbarkeit von Studien, die zum Beispiel nur zu einem Zeitpunkt durchgeführt wurden (vor ODER nach Ausbruch der Pandemie). Allen Studien gemein ist jedoch die Kernaussage, dass sich der Homeoffice-Anteil unter den abhängig Beschäftigten im Februar 2021 mehr als verdoppelt haben dürfte (vgl. Bonin et al. 2020).

Wengleich die Anzahl der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, in den letzten Jahren stark gestiegen ist (Krause-Pilatus 2019), hat die Coronapandemie aufgrund von erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen und Mobilitätseinschränkungen dazu beigetragen, dass sich der Trend noch einmal deutlich verschärft hat. Arbeiteten laut des Institute of Labour Economics (IZA) 2017 noch 32 % der abhängig Beschäftigten teilweise im Homeoffice, waren es 2018 schon 38 % (Krause-Pilatus 2019) (n = 3 000). Zu Beginn der Pandemie übten dann über 80 % ihre Tätigkeit von zu Hause aus (n = 482) (Kauffeld & Mehner 2021). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sowohl die Betriebsgröße als auch die Branche einen erheblichen Einfluss auf das Homeoffice-Angebot haben: Jeder fünfte Betrieb mit weniger als 50 Beschäftigten und 57 % der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten ermöglichten vor der Coronapandemie das Arbeiten von zu Hause aus (Grunau et al. 2019). Und je nach Branche und Art der Tätigkeit ist festzuhalten, dass es Arbeitsplätze gibt, die keine orts- und/oder zeitflexible Arbeit ermöglichen (z. B. Produktion, Pflege). So unterschieden sich die Hauptgründe, warum ca. 50 % der Befragten aus einer neueren IZA-Studie im Februar 2021 nicht im



Homeoffice arbeitete, nicht substanziell von denjenigen, die in vergleichbaren früheren Befragungen genannt wurden: 86 % der Befragten, die nicht im Homeoffice arbeiteten, gaben an, dass sich ihre Arbeit dafür nicht eigne (Bonin et al. 2021).

Während der Coronapandemie arbeiteten gemäß der Mannheimer Corona-Studien (Blom et al. 2020) (n = 3 600 pro Woche) überwiegend Beschäftigte mit hoher Schulbildung und hohem Einkommen im Homeoffice in den Sektoren Energieversorgung, IT- und Kommunikationsbereich sowie Erziehung und Unterricht (Bonin et al. 2020).

- Die Vorteile von Homeoffice liegen in Bezug auf den Corona-Schutz auf der Hand: Durch weniger Beschäftigte im Betrieb wird das Ansteckungsrisiko verringert, Abstandsregeln sind besser einzuhalten und Beschäftigten, die ansonsten den ÖPNV nutzen, wird durch das Arbeiten von zu Hause aus der Weg in vollen Verkehrsmitteln erspart.
- Mehr noch äußern sich Beschäftigte dahingehend, dass in der Zeit der Lockdowns mit vollständiger oder vermehrter Tätigkeit im Homeoffice die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben besser gelang (Kauffeld 2021).
- Außerdem hätten laut einer Studie des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa 2020b, n = 237) die Arbeitgeber*innen für eine gute Ausstattung (z. B. Notebooks) und funktionierende Strukturen für die virtuelle Zusammenarbeit gesorgt.
- 77 % von 6 309 Befragten in der Studie der Hans-Böckler-Stiftung (2020) sind der Meinung, dass sie durch das Homeoffice Zeit gewinnen.
- Die Erreichbarkeit/Ansprechbarkeit im Homeoffice sei durch Mobiltelefone bzw. Smartphones weitgehend sichergestellt. Auch in der M+E-Industrie habe das gut funktioniert (ifaa 2020b): Hier gaben 98 % der Befragten Führungskräfte an, ihre Beschäftigten auch im Homeoffice (eher) gut erreichen zu können.

Allein kann daraus, dass die Arbeit von zu Hause aus in Zeiten der Pandemie in vielen Bereichen gut funktioniert hat, kein Rechtsanspruch auf Homeoffice abgeleitet werden. Zu viele betriebliche Faktoren spielen bei der Frage, ob die (teilweise) Einführung von Homeoffice sinnvoll ist, eine Rolle – sowie auch die unsichere Befundlage zur Produktivität: Sie ist schwierig zu messen, es gibt wenig standardisierte Messinstrumente und die subjektive Sicht der Befragten ist mehr als heterogen: So fand das ifaa (2020b) in einer Homeoffice-Studie, dass es eine Differenz zwischen Beschäftigtensicht und der Sicht der Führungskräfte gibt: 61 % der Beschäftigten (n = 122) gaben an, dass die Beschäftigten im Homeoffice genau so effizient arbeiten wie vor Ort. Dies bestätigten jedoch nur 30 % der 92 befragten Führungskräfte. Dass die Produktivität insgesamt darunter leidet, wenn nicht vor Ort zusammengearbeitet wird, sehen 77 % der Befragten. Aus einer laufenden Studie des Fraunhofer Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT) (Prinz 2021) geht hervor, dass knapp 40 % der Befragten sich im Homeoffice produktiver als bei der Arbeit vor Ort fühlen. Fast 15 % schätzen ihre Produktivität sogar als wesentlich höher ein. Ein anderes Bild zeigt die Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW): Dort geben 40 % von 1600 Befragten an, im Homeoffice weniger produktiv zu sein (Schröder et al. 2020). Und auch die

Einschätzung der Produktivität im Team führt zu geteilten Meinungen: Die Hälfte der Teilnehmenden betrachtet die Produktivität als gleich hoch, ein Viertel der Befragten schätzt die Produktivität des Teams als höher ein, ein weiteres Viertel der Befragten allerdings als insgesamt niedriger (Prinz 2021).

Weitere Aspekte, die Beschäftigten und Führungskräften die Arbeit von zu Hause aus erschweren, resultieren daraus, dass

- sich nicht jede Tätigkeit/Stelle für Homeoffice eignet: Manche Abläufe erfordern einen engmaschigen Austausch, der im direkten Kontakt fruchtbarer ist als über digitale Kommunikationsmedien.
- sich nicht jede*r Beschäftigte für Homeoffice eignet: So muss ein hohes Maß an Selbstdisziplin vorliegen, um z. B. Ablenkungen durch häusliche Tätigkeiten widerstehen zu können oder den Tagesablauf sinnvoll zu strukturieren.
- sich der der fehlende direkte Kontakt zu den Kolleg*innen negativ auf die Zusammenarbeit auswirkt. Ergebnisse einer Studie der Krankenkasse DAK (2020) zeigen, dass die Arbeit von 48 % der Befragten durch den fehlenden direkten Kontakt erschwert wird. Aus einer Studie des Fraunhofer IAO (Hofmann et al. 2020) geht hervor, dass dies vor allem daran liegt, dass die Beschäftigten wichtige Informationen nicht erreichen und damit Absprachen untereinander erschwert werden.
- sich nicht jedes häusliche Umfeld für die störungsfreie Arbeit eignet.
- sich nicht jede Führungskraft oder jedes Team dafür eignet, aus der Distanz erfolgreich zusammenzuarbeiten: So fanden 61,2 % der befragten Führungskräfte aus der Metall- und Elektroindustrie, dass die veränderte Führungssituation mit mehr Beschäftigten im Homeoffice als üblich (eher) herausfordernd. 30 % gaben an, das Gefühl zu haben, die Arbeit der Beschäftigten (eher) nicht ausreichend im Blick zu haben.
- die Eigenverantwortung gut ausgeprägt sein muss, um sich gesund bei der Arbeit zu Hause zu verhalten. Ein »Verschwimmen der Grenzen« von Beruf und Freizeit sahen 60 % von 6 309 Befragten in der Studie der Hans-Böckler-Stiftung (2020) (vgl. Abb. 1).

Fazit und Ausblick

Die Coronapandemie und die zunehmende Bereitschaft der Beschäftigten zum Homeoffice werden in den nächsten Jahren vermutlich zu Veränderungen in der Arbeitswelt führen. Während für einen Großteil der Betriebe Homeoffice dazu beitragen konnte, dass auch während der Lockdowns große Teile der Arbeit fortgesetzt werden konnten, brachte auch vielen Befragten das vermehrte Arbeiten von zu Hause aus deutliche Vorteile. Dabei muss jedoch realistisch betrachtet werden, dass die Beantwortung von Items zu »verbesselter Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit« oder »Zeitersparnis« während Pandemiebedingungen von Personen, die gleichzeitig Kinder im Homeschooling betreut haben, nicht uneingeschränkt den Vorteilen von Homeoffice zugeschrieben werden können, da in solchen Situationen die Arbeit kaum so produktiv sein dürfte wie vor Ort im Betrieb ohne Ablenkungen und Störungen. Zusammenfassend lässt sich jedoch festhalten, dass viele Beschäftigten positive Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice gemacht haben



und diese Form der Arbeit in den nächsten Jahren, zumindest phasenweise, beibehalten wollen. Einer Umfrage des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2021) zufolge wollen zwei Drittel aller Betriebe (n = 1 315) Homeoffice im selben Umfang ermöglichen wie vor der Pandemie. 21 % beabsichtigen, mehr Homeoffice-Optionen anzubieten, elf Prozent wollen jedoch das Angebot einschränken. »Dabei gibt es große Unterschiede, die von der jeweiligen Betriebsgröße abhängen. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten sind beim Ausbau eher zurückhaltend, von ihnen tendiert nur etwa jeder fünfte Betrieb zu mehr Homeoffice. Anders bei den großen Firmen: Dort wollen knapp zwei Drittel mehr Homeoffice als in der Zeit vor der Pandemie anbieten« (dpa 2021). Für Arbeitgeber*innen empfiehlt sich die Prüfung, welche Arbeitsplätze und welche Beschäftigten sich für die (teilweise) Ausübung mobiler Arbeit eignen. Denn Homeoffice sollte nur dann stattfinden, wenn sich dadurch für Arbeitgeber und Beschäftigte Vorteile ergeben und die Produktivität nicht leidet. Dafür muss genau geprüft werden, wer wann welche Tätigkeit von zu Hause aus ausüben kann. Die Gewährleistung von persönlichem Austausch und Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls kann letztlich nur aus Begegnungen und Zusammenarbeit vor Ort resultieren (ifaa 2020b).

LITERATUR

Altun U (2018) Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit. ifaa, Düsseldorf

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2021) SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Fassung vom 07.05.2021. Abgerufen am 25.10.2021 von https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&t=8

Blom AG, Cornesse C, Friedel S, Krieger U, Fikel M, Rettig T, Wenz A, Juhl S, Lehrer R, Möhring K, Naumann E, & Reifenscheid M (2020) High Frequency and High Quality Survey Data Collection. *Survey Research Methods*, 14(2), 171–178. <https://doi.org/10.18148/srm/2020.v14i2.7735>

Bonin H, Eichhorst W, Kaczynska J, Kümmerling A, Rinne U, Scholten A, Steffes S (2020) Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, IZA Research Reports 99, Institute of Labor Economics

Bonin H, Krause-Pilatus A, Rinne U (2021) Expertise Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie. IZA Research Reports 108, Institute of Labour Economics

Deutsche Presse-Agentur (dpa) (2021) Globus Infografik: Homeoffice nach der Pandemie vom 22.10.2021, 42(76)

Gesundheit, D. A. K. (2020) Digitalisierung und Homeoffice entlasten Arbeitnehmer in der Corona-Krise. DAK-Sonderanalyse untersucht Gesundheitsaspekte und Work-Life-Balance in der Corona-Krise. Tägliche Arbeit im Homeoffice verdreifacht.

Grunau P, Ruf K, Steffens S, Wolter S (2019) Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, IAB-Kurzbericht Nr. 11: Nürnberg

Hans Böckler Stiftung (2020) Homeoffice: Besser klar geregelt. Abgerufen am 16.11.2021 von <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-besser-klar-geregelt-27643.htm>

Hofmann, J., Piele, A., & Piele, C. (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.

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg) (2020a) Ganzzeitliche Gestaltung mobiler Arbeit. Springer, Berlin

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (2020b) Homeoffice in Zeiten der Corona-Pandemie 2020 – Blitzlicht aus der Metall- und Elektroindustrie. Abgerufen am 22.10.2021 von https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Bilder/Angebote_und_Produkte/Studien/ifaa_Studie_Homeoffice_Blitzlicht.pdf

Kauffeld S (2021) Räumlich und zeitlich verteilt im Team arbeiten. Vorlesung an der TU Braunschweig.

Krause-Pilatus A, Rinne U, Schneider H (2019) Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt. IZA Standpunkte 94, Institute of Labour Economics

Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2021) Homeoffice in der Corona-Krise: leichter Rückgang auf hohem Niveau. Abgerufen am 25.10.2021 von <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-leichter-rueckgang-auf-hohem-niveau/>

Schröder C, Entringer T, Göbel J, Grabka M, Graeber D, Kröger H, Kroh M, Kühne S, Liebig S, Schupp J, Seebauer J, Zinn S (2020) Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich. (No. 1080). SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research.

Prinz W (2021) Flexibles Arbeiten im Homeoffice – Analyse einer Langzeitumfrage. In: Dohm M, Große-Jäger A, Ruffler K, und Staff J (Hrsg) Expedition: Werte, Arbeit, Führung 4.0, (2) 2021, S 146–152. TÜV Media GmbH, Köln

Ansprechpartnerin



Nora Johanna Schüth, M. Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Fachbereich Arbeits- und
Leistungsfähigkeit
Telefon: +49 211 542263-45
E-Mail: n.schueth@ifaa-mail.de