

Arnold, Daniel (Ed.); Steffes, Susanne (Ed.); Wolter, Stefanie (Ed.)

## Research Report

# Monitor - Mobiles und entgrenztes Arbeiten: Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung

### Provided in Cooperation with:

ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research

*Suggested Citation:* Arnold, Daniel (Ed.); Steffes, Susanne (Ed.); Wolter, Stefanie (Ed.) (2015) : Monitor - Mobiles und entgrenztes Arbeiten: Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/148158>

#### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

#### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

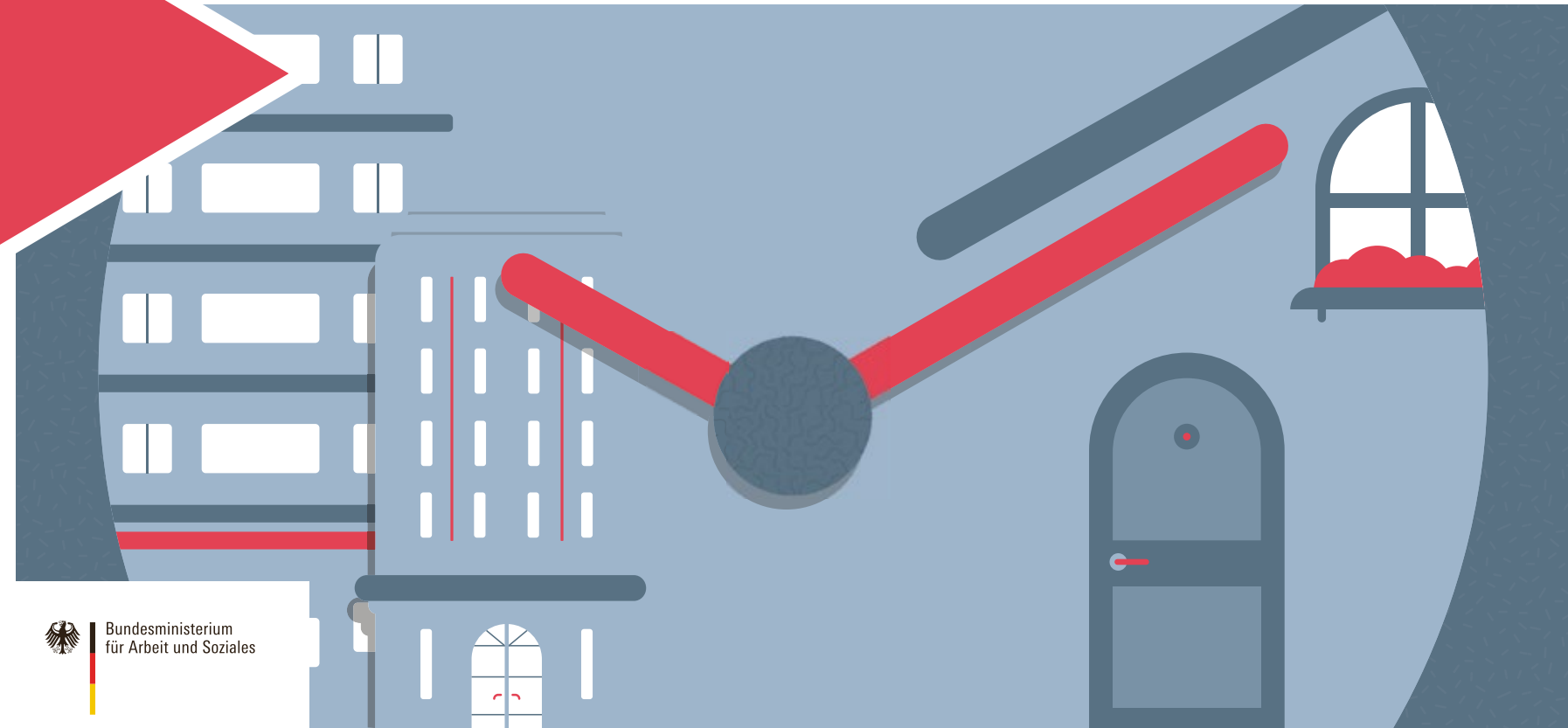
*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

MONITOR

# Mobiles und entgrenztes Arbeiten

Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	3
<b>Einleitung</b>	5
Auf einen Blick	6
Arbeiten von zu Hause aus Sicht der Betriebe	8
Arbeiten von zu Hause aus Sicht der Beschäftigten	10
Rahmenbedingungen der Arbeit von zu Hause	12
Arbeiten von zu Hause und Arbeitsqualität	14
Beschäftigte ohne Homeoffice	16
<b>Methode und Beteiligte</b>	18
<b>Diskussion zur Einordnung der Ergebnisse des Forschungsmonitors</b>	20
<b>Teilnehmende der Fokusgruppe „Orts- und zeitflexibles Arbeiten“</b>	24
<b>Mitglieder der IT-Gipfel-Plattform „Digitale Arbeitswelt“</b>	25
<b>Impressum</b>	27



# Vorwort

Arbeiten, wann und wo wir wollen – viele Beschäftigte wünschen sich das. Ein wichtiges Anliegen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Privatleben. Zugleich ist zeit- und ortsflexibles Arbeiten technisch heute in vielen Bereichen auch leichter umsetzbar. Dabei stellt sich eine Reihe grundlegender Fragen für die Gestaltung guter Arbeit: Wie zeit- und ortsflexibel wollen die Beschäftigten arbeiten? Was sind ihre Motive? Welche Hindernisse gibt es im Betrieb? Wie viel Flexibilität dürfen die Betriebe von ihren Beschäftigten im Gegenzug erwarten? Und welche Folgen hat es, wenn Beschäftigte ihr mobiles Büro mit sich herumtragen und potenziell immer und an jedem Ort erreichbar sind?

Die vorliegenden Befunde dieses Forschungsmonitors, gewonnen aus einer repräsentativen Befragung von 771 Personalverantwortlichen und über 7.000 Beschäftigten, zeigen, wie mobil Beschäftigte heute arbeiten und welche Anliegen sie haben. Ein Ergebnis ist, dass Angestellte deutlich mehr Möglichkeiten haben, im Homeoffice zu arbeiten, als Arbeiter, die ihre Aufgaben in einem hohen Maß im Betrieb erledigen. Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist, dass wir zwei Beschäftigtengruppen voneinander unterscheiden können: Da sind zum einen diejenigen, die einen Teil ihrer normalen Arbeitszeit aus dem Büro ins Homeoffice verlagern. Hier spielen die Vereinbarkeit von




Beruf und Familie bzw. Privatleben und das Einsparen von Wegezeiten die erwartetermaßen wichtige Rolle. Eine andere, etwa gleich große Gruppe arbeitet in ihrer Freizeit von zu Hause aus. Fragen der besse-

ren Integration von Arbeit und Familienleben stehen für diese Gruppe nicht im Vordergrund. Vielmehr sind die Rollenkonflikte zwischen Arbeits- und Privatleben für sie stärker ausgeprägt. Äußert sich darin ein besonderes Maß an Engagement und Leistungswillen? Oder ist es Ausdruck davon, dass die normale Arbeitszeit für die Fülle zu bewältigender Aufgaben nicht ausreicht und aus diesem Grund ein Teil der Arbeit in der Freizeit erledigt wird? Die Befragung lässt dies offen.

Wir wissen hingegen, dass beide Gruppen mehr Überstunden machen als Angestellte, die nie von zu Hause arbeiten, und dass diese Überstunden überwiegend bereits mit dem Gehalt abgegolten sind. Dessen ungeachtet wird die Arbeit im Homeoffice von vielen Beschäftigten gewünscht. Ein Drittel der Angestellten, die bislang noch nicht von zu Hause arbeiten, würde dies gerne gelegentlich oder regelmäßig tun. Dank der vorliegenden Ergebnisse wissen wir auch mehr darüber, wo die betriebliche Gestaltung ansetzen kann. Zum Beispiel spielen Führungskräfte eine Schlüsselrolle, ob Beschäftigte im Homeoffice arbeiten können.

Wir danken den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die die Ergebnisse der Befragung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ zum Thema Homeoffice in diesem Forschungsmonitor zusammengefasst haben. Ebenso danken wir den Mitgliedern der Fokusgruppe „Orts- und zeitflexibles Arbeiten“, die diese Befunde in einem Kreis von Gewerkschaften, Arbeitgebern, Verbänden, Unternehmen, Wissenschaft und Politik diskutiert und kommentiert haben. Die Fokusgruppe ist eine Arbeitsgruppe der IT-Gipfel-Plattform „Digitale Arbeitswelt“, in der wir unter dem Vorsitz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der IG Metall die Chancen und Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt diskutieren. Einige Kommentare der Mitglieder der Fokusgruppe zur Studie haben wir am Ende der Publikation ohne Anspruch auf Vollständigkeit dokumentiert. Wir wollen damit zeigen, welche unterschiedlichen Perspektiven der Forschungsmonitor eröffnet.



**Andrea Nahles**, MdB  
Bundesministerin für  
Arbeit und Soziales



**Jörg Hofmann**  
Erster Vorsitzender  
der IG Metall

# Einleitung

Die Weiterentwicklung mobiler Endgeräte und die Ausbreitung des Breitband-Internets haben die Digitalisierung der Arbeitswelt in den letzten Jahren schnell vorangetrieben. Flexible Arbeitsformen gewinnen zunehmend an Bedeutung und rücken immer stärker in den Fokus der gesellschaftlichen Debatte. Zwei Dimensionen der Flexibilität – die zeitliche und die räumliche – führen zu einem Phänomen, das häufig als „Entgrenzung der Arbeit“ bezeichnet wird.

Die bisherige Forschung zeigt: Flexible Arbeitsformen können einerseits die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhöhen. Andererseits bergen sie aber auch die Gefahr von höherem Arbeitsvolumen und höherer Arbeitsintensität ohne ausreichende ungestörte Erholungsphasen. Auf Dauer kann das negative Folgen für die psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten haben. Für die Arbeitsqualität der Beschäftigten und damit auch den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe ist eine Arbeitsorganisation unverzichtbar, die das Spannungsfeld zwischen Work-Life-Balance und Beanspruchung verringert.

Bisher ist wenig bekannt über die tatsächlich gelebte Entgrenzung der Arbeit, deren Voraussetzungen, Chancen und Risiken. Dieser Monitor fasst die Ergebnisse einer repräsentativen Betriebs- und Beschäftigtenbefragung zusammen, dem Linked Personnel Panel (LPP). Zunächst wird die Verbreitung des Phänomens Entgrenzung aus Betriebs- und Beschäftigtensicht für die zeitliche und räumliche Dimension unter-

sucht. Anschließend werden Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken dieser Form der Flexibilisierung betrachtet. Das Wissen soll dabei helfen, Ansätze für eine gesundheitsgerechte und zukunftsfähige Gestaltung flexibler Arbeitsformen zu entwickeln.

## Definition von räumlicher und zeitlicher Entgrenzung

Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht eine Entgrenzung der Arbeit, d.h., dass Arbeit räumlich, zeitlich und organisational bisherige betrieblich vorgegebene Strukturen zugunsten einer neuen Offenheit verliert. Das betrifft beispielsweise feste Arbeitszeiten und Arbeitsorte und die langfristig angelegte Bindung von Mitarbeitenden an den Betrieb (Quelle: Grünbuch Arbeiten 4.0, BMAS 2015).

Den Ergebnissen in diesem Monitor liegen folgende Definitionen zugrunde:

- ▶ **Räumliche Entgrenzung:** Die Arbeit findet nicht beim Arbeitgeber, sondern zu Hause statt. Mobiles Arbeiten von unterwegs beispielsweise wurde bei der Befragung nicht berücksichtigt.
- ▶ **Zeitliche Entgrenzung:** Die Arbeit findet außerhalb der regulären Arbeitszeit statt. Da sich die Fragen hierzu nur auf Arbeit von zu Hause beziehen, sind Überstunden im Büro nicht berücksichtigt.

## Auf einen Blick

### Die Erhebung

Der Monitor basiert auf der Studie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) getragen und vom IAB, vom Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre (ABWL) und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln und vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) durchgeführt wird.

Für die Längsschnittstudie wurden bereits im Jahr 2012 bzw. 2013 Personalverantwortliche deutscher Betriebe und Beschäftigte aus einem Großteil dieser Betriebe befragt. In einer zweiten Befragungswelle wurden 771 Personalverantwortliche und 7.109 Beschäftigte befragt. Dadurch ist zum einen ein zeitlicher Vergleich zwischen den Jahren möglich. Zum anderen können durch den zweiseitigen Datensatz die Antworten von Betrieben und deren Beschäftigten verknüpft und gegenübergestellt werden. Die Ergebnisse sind repräsentativ für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

 Dieses Symbol kennzeichnet im Monitor die Originalfragen aus der Betriebs- und Beschäftigtenbefragung.

#### Regressionsanalyse

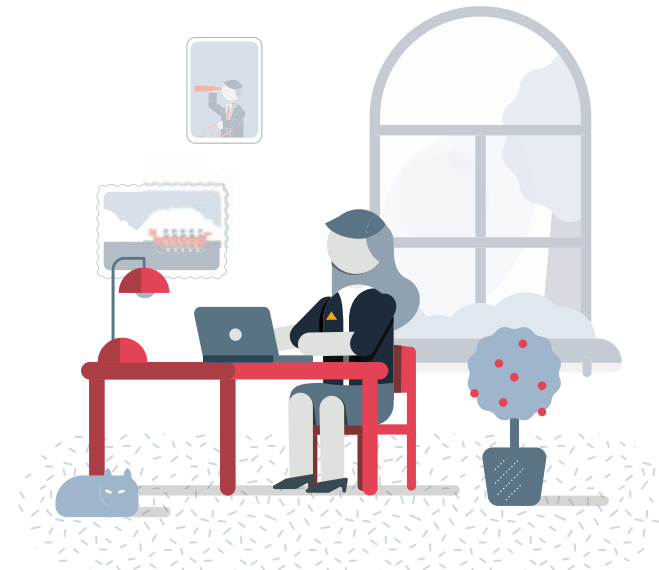
Die im Monitor folgenden Kästen mit dem Titel „Regressionsanalyse“ fassen die Ergebnisse multivariater Regressionsanalysen zusammen. Hierbei wurde jeweils der Zusammenhang zwischen verschiedenen Einflussfaktoren (z. B. zeitliche Entgrenzung) und einer Zielvariablen (z. B. Arbeitszufriedenheit) untersucht. Wichtig ist: Hiermit wird kein kausaler – also ursächlicher – Zusammenhang nachgewiesen. Die Aspekte können sich in die eine oder andere Richtung oder auch wechselseitig beeinflussen.

#### Die zentralen Forschungsfragen

- ▶ Wie verbreitet ist räumlich und zeitlich entgrenztes Arbeiten?
- ▶ Welche Arbeitsqualität erleben Beschäftigte, die räumlich und zeitlich entgrenzt arbeiten?
- ▶ Wie stark ist der Wunsch nach räumlich flexiblem Arbeiten ausgeprägt, welche Hemmnisse stehen dem entgegen?

## Die wichtigsten Ergebnisse

- ▶ In Deutschland herrscht immer noch eine starke Anwesenheitskultur. In vielen Berufen fehlen die technischen oder strukturellen Voraussetzungen für die Arbeit von zu Hause.
- ▶ Ein Drittel der Betriebe in Deutschland bietet Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten ist es die Hälfte. In den meisten Unternehmen, die Homeoffice anbieten, ist dies keine Arbeitsform für den Alltag und deshalb nur unregelmäßig möglich.
- ▶ Das Arbeiten im Homeoffice wird verstärkt für Führungskräfte und im Dienstleistungssektor angeboten.
- ▶ Die Nutzung von Homeoffice hat unter den Beschäftigten seit 2013 nicht zugenommen. Die Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit für dienstliche Anliegen hat sich dagegen erhöht.
- ▶ Räumlich und zeitlich entgrenztes Arbeiten ist vor allem in Berufen mit hoher Qualifizierung, hohem Zeitdruck und hoher Autonomie verbreitet sowie bei Frauen, die Kinder betreuen.
- ▶ Beschäftigte, die räumlich und/oder zeitlich entgrenzt arbeiten, fühlen sich mit ihrem Betrieb enger verbunden.
- ▶ Beschäftigte, die (teilweise) während der Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten, bewerten verschiedene Aspekte ihrer Arbeitsqualität wie die Zufriedenheit und die Fairness des Vorgesetzten eher positiv.
- ▶ Beschäftigte, die außerhalb ihrer Arbeitszeit – also in ihrer Freizeit – von zu Hause arbeiten, empfinden häufiger Rollenkonflikte zwischen Arbeits- und Privatleben.
- ▶ Ein Drittel der Angestellten, die nie von zu Hause arbeiten, würde dies gerne gelegentlich oder regelmäßig tun.
- ▶ Beschäftigte, die nicht von zu Hause arbeiten, das aber gerne tun würden, bewerten Aspekte ihrer Arbeitsqualität wie Zufriedenheit und Verbundenheit mit dem Betrieb eher schlechter.





## Arbeiten von zu Hause aus Sicht der Betriebe

### Welche Betriebe bieten ihren Beschäftigten Homeoffice an?

Die Befragung der Personalverantwortlichen hat ergeben: Knapp ein Drittel der Betriebe bietet Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Große Betriebe mit über 500 Beschäftigten bieten häufiger die Möglichkeit, aus dem Homeoffice zu arbeiten. Es gibt keine messbaren Unterschiede zwischen einzelnen Branchen.

**?** Bietet Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, also Homeoffice zu betreiben?



#### Regressionsanalyse

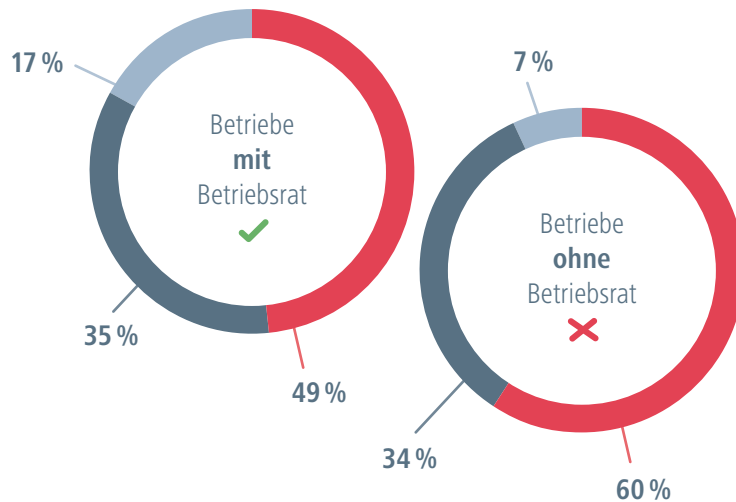
Betriebe, die flexible Arbeitszeiten und Personalentwicklungsmaßnahmen zur Beschäftigtenbindung nutzen sowie über Zielvereinbarungen und variable Vergütung führen, ermöglichen häufiger Homeoffice.

## Wie oft und für wen bieten Betriebe Homeoffice an?

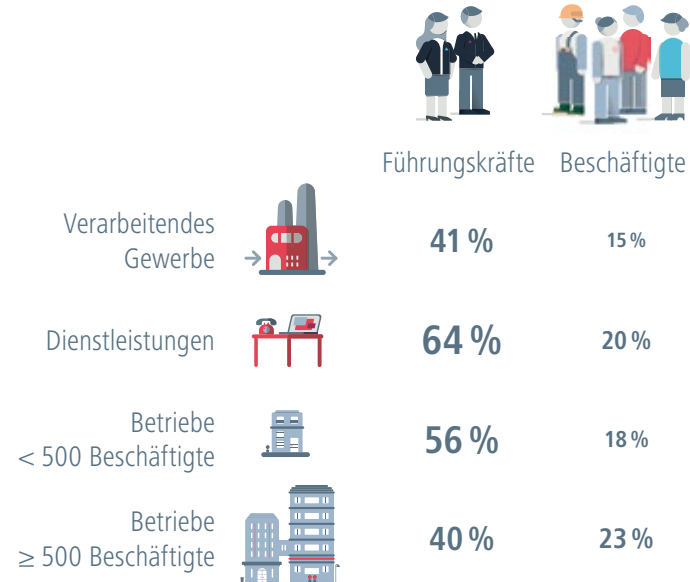
Homeoffice ist oft nur unregelmäßig möglich, ist also weniger Arbeitsform für den Alltag als vielmehr ein Instrument, um auf besondere Situationen zu reagieren. Insgesamt bieten Betriebe mit Betriebsrat nicht häufiger Homeoffice an, ermöglichen aber eher ein regelmäßiges wöchentliches Arbeiten von zu Hause. Homeoffice ist vor allem ein Instrument für Führungskräfte und für diese im Dienstleistungssektor oder in kleineren Unternehmen häufiger möglich.

? In welchem zeitlichen Umfang ist Homeoffice in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle möglich?

• Unregelmäßig • Monatlich • Wöchentlich



? Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die vom Homeoffice Gebrauch machen können? (Berechtigte Beschäftigte, nicht tatsächliche Nutzerinnen und Nutzer)



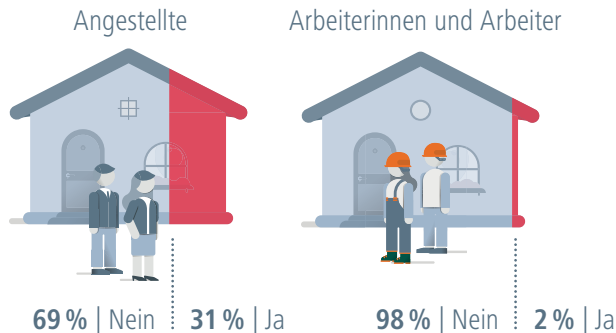
## Arbeiten von zu Hause aus Sicht der Beschäftigten

### Auf wen trifft es zu und wie ist es geregelt?

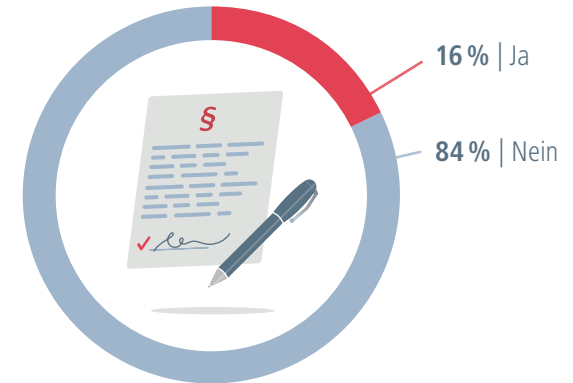
Die Befragung der Beschäftigten hat ergeben: Arbeiten von zu Hause ist hauptsächlich für Angestellte ein Thema, betrifft Arbeiterinnen und Arbeiter dagegen kaum. Die Anteile derjenigen, die gelegentlich von zu Hause arbeiten, haben sich seit 2013 nicht verändert.

Bei 16 % derjenigen, die von zu Hause arbeiten, ist dies vertraglich festgelegt.

**?** Arbeiten Sie für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?



**?** Handelt es sich dabei um vertraglich vereinbarte Heim- oder Telearbeit?



### Regressionsanalyse

Akademikerinnen und Akademiker sowie Beschäftigte mit mehr Handlungsspielraum, höherem Termindruck oder mehr Multitasking arbeiten öfter zeitlich und räumlich entgrenzt. Bei Frauen sind es diejenigen mit Kindern unter 14 Jahren, die häufiger im Homeoffice arbeiten.

Angestellte, die gelegentlich von zu Hause arbeiten, arbeiten insgesamt deutlich mehr (43,5 Stunden pro Woche) als Angestellte, die das nie tun (39,4 Stunden pro Woche).

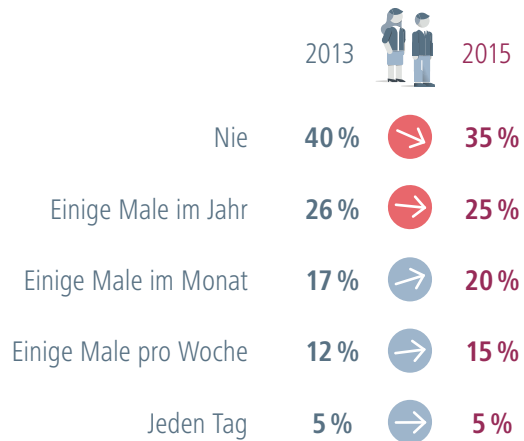


**!** Die folgenden Detailanalysen beziehen sich nur auf die Gruppe der **Angestellten**.

## Wie viele Beschäftigte telefonieren und mailen dienstlich in der Freizeit?

Zwei Drittel der Angestellten werden zumindest gelegentlich in der Freizeit dienstlich kontaktiert. Der Anteil derjenigen, die nie in der Freizeit dienstlich erreichbar sind, ist seit 2013 von 40 % auf 35 % gesunken.

**?** Wie häufig kommt es vor, dass Sie in Ihrer Freizeit dienstlich angerufen werden oder dienstliche E-Mails beantworten?



**8 %** der Angestellten, die einige Male im Jahr oder im Monat in ihrer Freizeit dienstlich angerufen werden oder dienstliche E-Mails beantworten, finden: „Kommunikationsmittel wie E-Mail, Handy oder Internet machen meine Freizeit häufig zur Arbeitszeit.“

**38 %** der Angestellten, die einige Male pro Woche oder jeden Tag in ihrer Freizeit dienstlich angerufen werden oder dienstliche E-Mails beantworten, finden: „Kommunikationsmittel wie E-Mail, Handy oder Internet machen meine Freizeit häufig zur Arbeitszeit.“

### Regressionsanalyse<sup>1</sup>

#### Beschäftigte, die häufig während der Freizeit erreichbar sind, ...

- ▶ fühlen sich mit ihrem Betrieb enger verbunden und sind engagierter ...
- ▶ sehen das Familienleben stärker durch den Beruf beeinträchtigt und umgekehrt ...
- ▶ sind nicht zufriedener oder unzufriedener mit ihrer Arbeit ...
- ▶ fühlen sich nicht gesünder oder ungesünder ...

... als Beschäftigte, die nie in der Freizeit erreichbar sind.

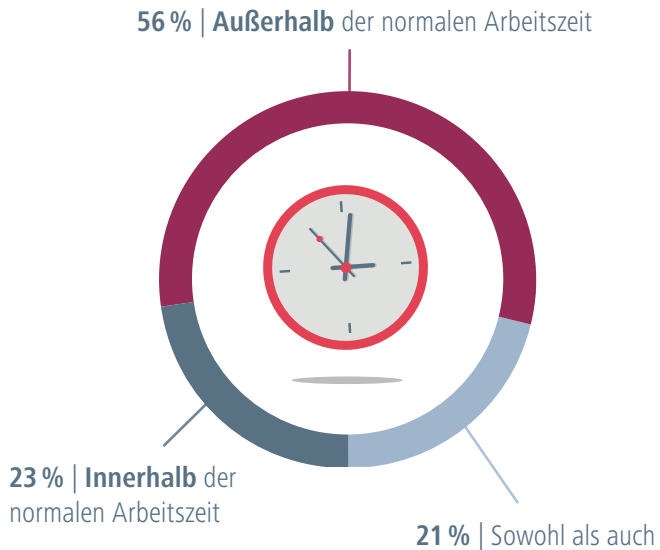
<sup>1</sup> Nachgewiesen wird jeweils nur der Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen, nicht die Wirkungsrichtung. Ob die Unterschiede in der empfundenen Arbeitsqualität also von der Erreichbarkeit beeinflusst werden oder umgekehrt, ist unklar.

## Rahmenbedingungen der Arbeit von zu Hause

### Reguläre Arbeitszeit oder Freizeit?

56 % der Angestellten, die ohne vertragliche Regelung von zu Hause arbeiten, tun dies ausschließlich außerhalb der regulären Arbeitszeit, also in ihrer Freizeit. Das sind etwa 15 % der Angestellten insgesamt.

- ❓ Erfolgt die Arbeitszeit zu Hause innerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit oder außerhalb der Arbeitszeit in Ihrer Freizeit?



Um die verschiedenen Formen der Arbeit von zu Hause genauer zu betrachten, wird bei den folgenden Auswertungen zwischen den Gruppen Arbeitszeit und Freizeit unterschieden:



Die **Gruppe Arbeitszeit** bilden diejenigen Angestellten, die zumindest teilweise während ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, also lediglich den Ort der Arbeit verändern. Diese Beschäftigten können jedoch zusätzlich auch außerhalb der selbst definierten normalen Arbeitszeit zu anderen Tageszeiten oder an anderen Wochentagen arbeiten.



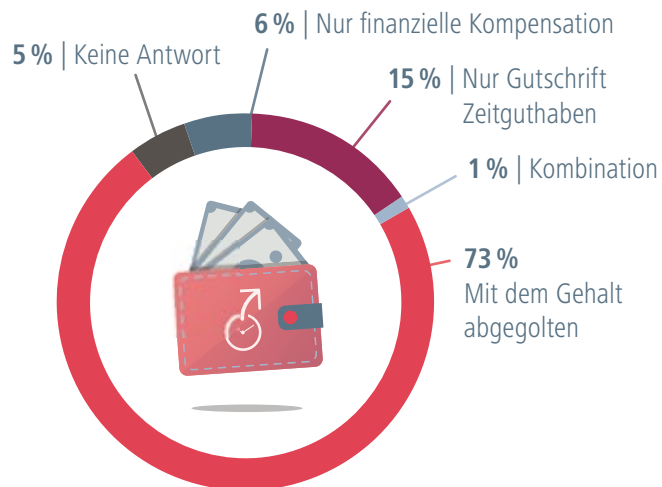
Die **Gruppe Freizeit** bilden diejenigen Angestellten, die ausschließlich zu einer Tageszeit zu Hause arbeiten, die von der befragten Person als Freizeit bezeichnet wird. Dies kann im Rahmen des vereinbarten Arbeitszeitvolumens stattfinden oder darüber hinaus gehen.



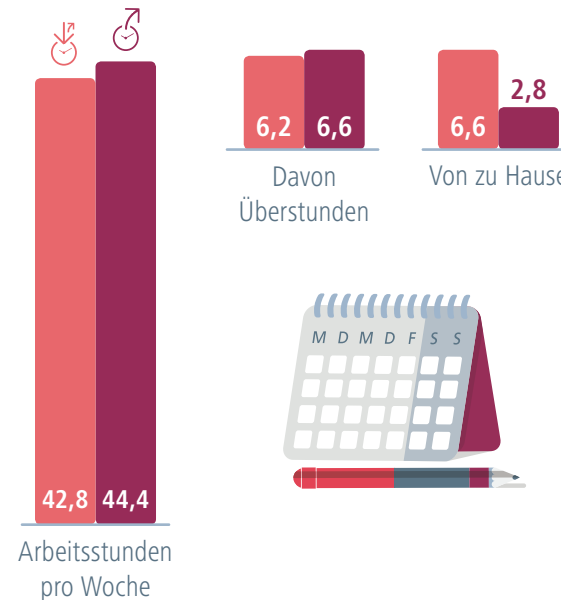
## Wie viele Überstunden machen die Beschäftigten und wie werden diese kompensiert?

Etwa drei Viertel der **Gruppe Freizeit** bekommen ihre Arbeit zu Hause weder durch einen Zeitausgleich noch finanziell kompensiert. Beide Gruppen arbeiten mehr und machen mehr Überstunden als Angestellte, die nie von zu Hause arbeiten. Beschäftigte der **Gruppe Arbeitszeit** haben hingegen die Möglichkeit, auch während der regulären Arbeitszeit von zu Hause zu arbeiten.

? Bekommen Sie die Arbeit, die Sie zu Hause erledigen, finanziell oder durch Zeitguthaben kompensiert oder ist dies mit dem Gehalt abgegolten?



? Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden? Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt pro Woche von zu Hause?

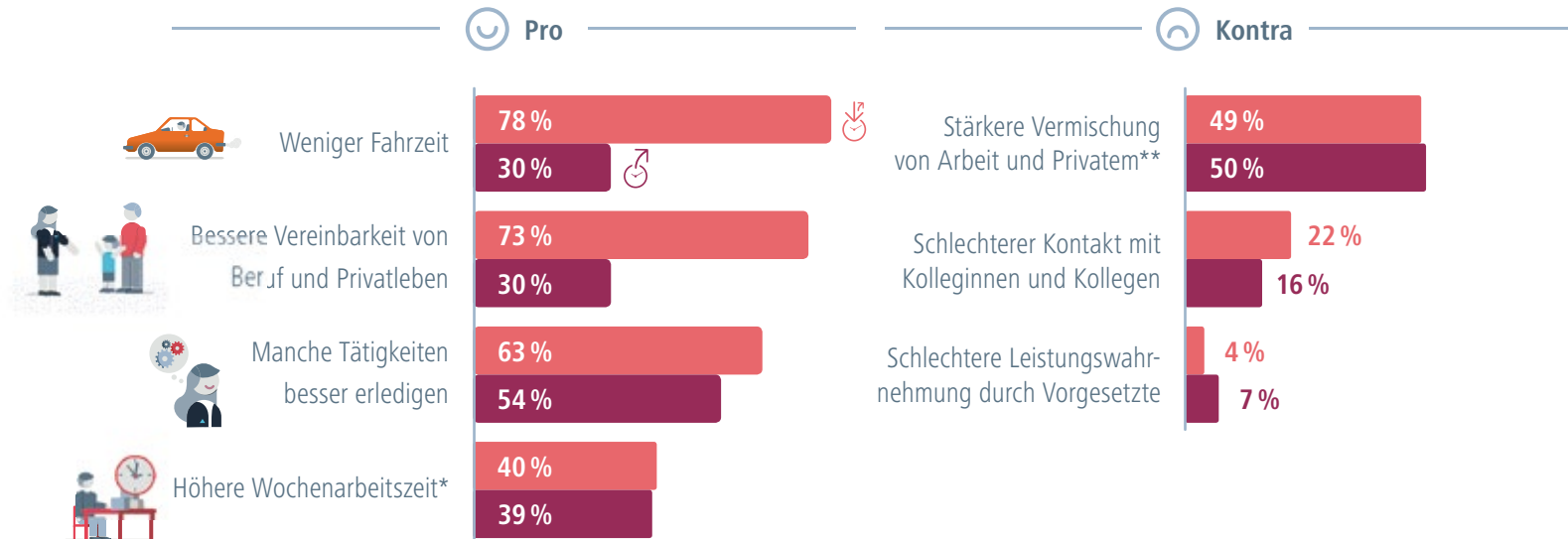


## Arbeiten von zu Hause und Arbeitsqualität

### Welche Vor- und Nachteile erleben Beschäftigte im Homeoffice?

Beschäftigte beider Gruppen erleben berufliche Vorteile der Arbeit von zu Hause. Beschäftigte der **Gruppe Arbeitszeit** erleben häufiger private Vorteile (weniger Fahrzeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben); beide Gruppen erleben eine Vermischung von Arbeit und Privatem.



**?** Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Arbeiten von zu Hause gesammelt?



\* Wörtlich: „Durch die Arbeit von zu Hause kann ich eine höhere Wochenarbeitszeit erzielen.“

\*\* Wörtlich: „Durch die Arbeit von zu Hause verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit.“

## Wie fühlen sich Angestellte, die von zu Hause arbeiten?

Angestellte, die gelegentlich von zu Hause arbeiten, bewerten einige Aspekte ihrer Arbeitsqualität anders als Beschäftigte, die das nie tun. Innerhalb der von zu Hause Arbeitenden unterscheiden sich die Gruppen  **Arbeitszeit** und  **Freizeit** insbesondere bei der Arbeitszufriedenheit und der Wahrnehmung ihrer Vorgesetzten.

Die Ergebnisse basieren auf Regressionsanalysen. Nachgewiesen wird dabei jeweils nur der Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen, nicht die Wirkungsrichtung. Ob die Unterschiede in der empfundenen Arbeitsqualität also von der Entgrenzung der Arbeit beeinflusst werden oder umgekehrt, ist unklar.



### Regressionsanalyse



#### Beschäftigte der Gruppe Arbeitszeit ...

- ▶ fühlen sich nicht gesünder oder ungesünder ...
  - ▶ sind zufriedener mit ihrer Arbeit ...
  - ▶ empfinden ihre Vorgesetzten als fairer ...
  - ▶ fühlen sich mit ihrem Betrieb enger verbunden, sind aber nicht engagierter ...
  - ▶ sehen ihr Arbeitsleben etwas stärker durch das Familienleben beeinträchtigt...
- ... als Beschäftigte, die nie von zu Hause arbeiten.



#### Beschäftigte der Gruppe Freizeit ...

- ▶ fühlen sich nicht gesünder oder ungesünder ...
  - ▶ sind nicht zufriedener oder unzufriedener mit ihrer Arbeit ...
  - ▶ fühlen sich mit ihrem Betrieb enger verbunden, sind aber nicht engagierter ...
  - ▶ sehen ihr Familienleben stärker durch das Arbeitsleben beeinträchtigt ...
- ... als Beschäftigte, die nie von zu Hause arbeiten.

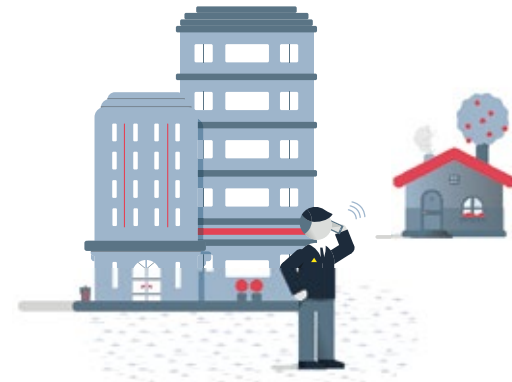
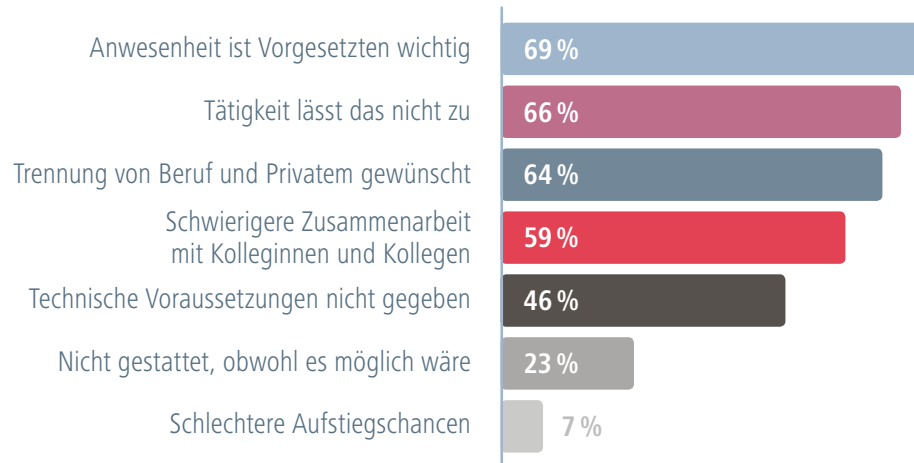


## Beschäftigte ohne Homeoffice

### Wieso arbeiten Beschäftigte nicht von zu Hause?

Eine Anwesenheitskultur und die Einschätzung, dass die eigene Tätigkeit zu Hause nicht möglich ist, sind Hauptgründe gegen die Arbeit im Homeoffice. Aber auch der Wunsch nach einer Trennung von Beruf und Privatleben ist weit verbreitet.

**?** Was sind die Gründe, weshalb Sie nicht von zu Hause arbeiten?\*



#### Regressionsanalyse\*

Führungskräfte schätzen ihre Tätigkeit häufiger als nicht geeignet für Homeoffice ein als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion. Die Einschätzung, dass Arbeiten von zu Hause von Vorgesetzten oder vom Management nicht gewünscht ist, ist bei Frauen eher verbreitet.

\* Mehrfachantworten möglich. Die Analysen beziehen sich nur auf Angestellte, die nie von zu Hause arbeiten.

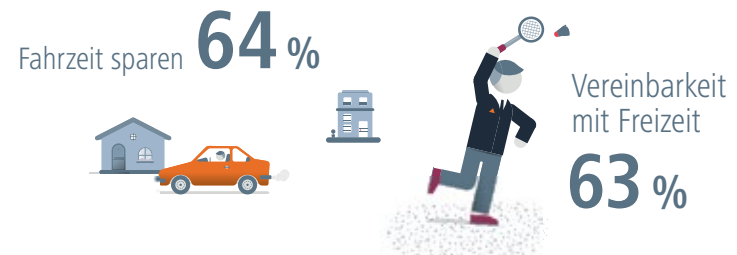
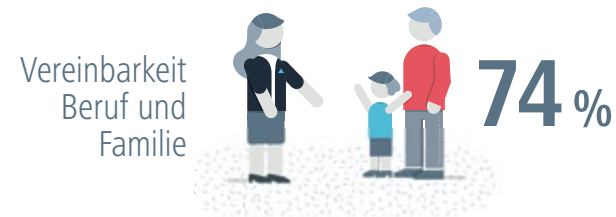
## Wieso würden Beschäftigte gerne von zu Hause arbeiten?

Ein Drittel der Angestellten, die bisher nicht von zu Hause arbeiten, würde das gerne gelegentlich oder regelmäßig tun. Für Beschäftigte, die bisher nicht von zu Hause arbeiten, sich dies aber wünschen, decken sich die Motive mit den positiven Erfahrungen der Angestellten der Gruppe Arbeitszeit.

? Würden Sie gerne von zu Hause aus arbeiten? \*



? Warum würden Sie gerne von zu Hause arbeiten? \*



### Regressionsanalyse\*

#### Wer wünscht sich Homeoffice?

Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren würden gerne mehr im Homeoffice arbeiten, ebenso wie Beschäftigte, die Überstunden machen, unter hohem Termindruck und mit Multi-tasking-Aufgaben arbeiten.

#### Beschäftigte, die nie von zu Hause arbeiten, das aber gerne tun würden,

- ▶ nehmen ihren Vorgesetzten als weniger fair wahr,
- ▶ sehen ihr Arbeitsleben stärker durch das Familienleben beeinträchtigt und umkehrt.

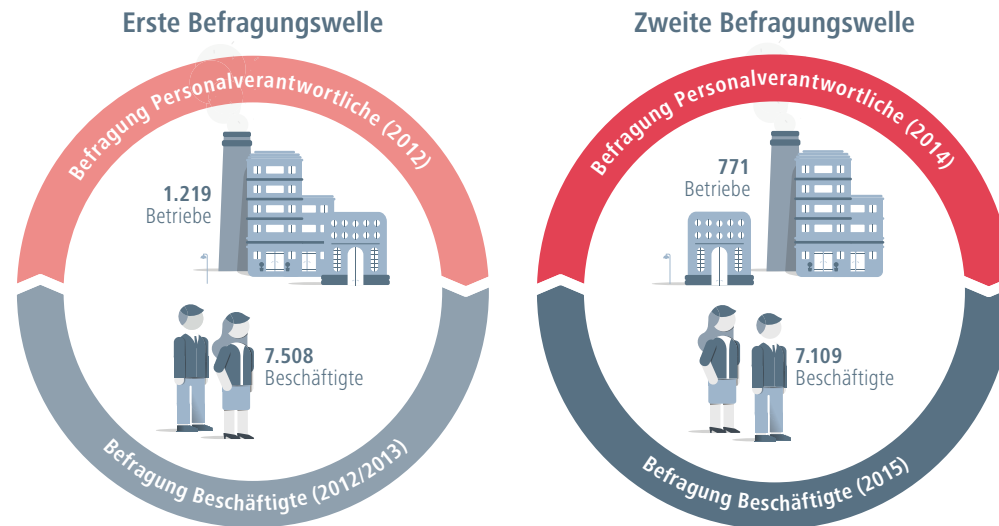
Besser arbeiten können  
36 %

\* Wörtlich: „Weil ich damit meine effektive Arbeitszeit erhöhen kann.“

# Methode und Beteiligte

Die in diesem Monitor dargestellten Ergebnisse stammen aus der zweiten Befragungswelle der Längsschnittstudie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. Basis ist das Linked Personnel Panel (LPP), ein zweiseitiger Datensatz, der Betriebs- und Beschäftigtenperspektive miteinander verbindet. Für die zweite Befragungswelle wurden zunächst 771 Personalverantwortliche in deutschen Betrieben des privaten Sektors mit einer Betriebsgröße ab 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu ihren Instrumenten des Personalmanagements, der

Unternehmenskultur und der Zusammensetzung ihrer Belegschaft befragt. Teilweise wurden Informationen aus dem IAB-Betriebspanel zugespielt und in den Analysen verwendet. Zudem wurde eine jeweils zufällige Auswahl von 7.109 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus einem Großteil dieser Betriebe zu ihrer Arbeitsqualität, ihrer Teilnahme an Instrumenten des Personalmanagements, arbeitsplatzbezogenen Merkmalen sowie weiteren sozio-demografischen Merkmalen und Einstellungen interviewt.



Für diesen Forschungsmonitor wurden die Daten deskriptiv, anhand von grafischen Darstellungen und mit statistisch gängigen Methoden zur Analyse von Querschnittsdaten ausgewertet. Dabei wurden die Ergebnisse beider Erhebungen sowohl separat als auch verknüpft analysiert. Ein besonderer Fokus der Analyse liegt auf der Berücksichtigung von Unterschieden zwischen diversen Betriebs- und Beschäftigtengruppen, wie beispielsweise hinsichtlich Betriebsgröße, Branche und Status der Beschäftigten. Mit multivariaten Regressionen wurde der Heterogenität von Betrieben und Beschäftigten Rechnung getragen. Diese wurden auch zur Analyse des Zusammenhangs zwischen räumlicher und zeitlicher Entgrenzung und verschiedenen Maßen der Arbeitsqualität angewendet. Hierbei ist in jedem Fall zu berücksichtigen, dass es sich bei den vorliegenden Ergebnissen um bedingte Korrelationsanalysen und nicht um den Nachweis kausaler Effekte handelt.

Die Studie wird gemeinsam getragen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Initiative Neue Qualität der Arbeit des BMAS hat die Studie angestoßen, um erstmals eine valide Datengrundlage zu schaffen. Durchgeführt wird die Studie in einer Forschungs Kooperation, bestehend aus dem IAB, dem Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre (ABWL) und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

## Diskussion zur Einordnung der Ergebnisse des Forschungsmonitors

Die Ergebnisse des Forschungsmonitors wurden in der ersten Sitzung der Fokusgruppe „Orts- und zeitflexibles Arbeiten“ am 25. September 2015 vorgestellt und von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern kommentiert. Daran knüpfte eine Diskussion an. Nachfolgend sind einige Punkte der Debatte ohne Anspruch auf Vollständigkeit zusammengefasst, die zeigen sollen, welche Sichtweisen der wissenschaftliche Befund eröffnet und welche weiteren Fragen sich daraus ergeben. Die Fokusgruppe „Orts- und zeitflexibles Arbeiten“ bildet eine Arbeitsgruppe innerhalb der Plattform „Digitale Arbeitswelt“, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der IG Metall gemeinsam geleitet wird. Sie diskutiert unter dem Dach des nationalen IT-Gipfels der Bundesregierung Gestaltungschancen und Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt. Die Mitglieder der Plattform und der Fokusgruppe sind am Ende dieser Publikation ausgewiesen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fokusgruppe teilten die Auffassung, dass der Forschungsmonitor wichtige Wissenslücken schließt und ein genaueres Bild vermittelt, wie verbreitet Homeoffice in Deutschland ist und welche Vor- und Nachteile Beschäftigte, die gelegentlich oder regelmäßig von zu Hause arbeiten, sehen. Er werte

Gründe aus, weshalb Beschäftigte nicht von zu Hause arbeiten, und analysiere die Motive derjenigen, die gerne im Homeoffice arbeiten würden, dies aber zurzeit nicht tun. Damit leiste der Monitor wertvolle Grundlagenarbeit. Zugleich werfe er eine Reihe von neuen Fragen auf. Eine Perspektive, die bei zukünftigen Befragungen stärker berücksichtigt werden könnte, wäre beispielsweise, wie das Arbeiten im Homeoffice nicht nur von einzelnen Beschäftigten beurteilt werde, sondern auch von den Teams, in denen Beschäftigte im Homeoffice arbeiten, und welche Auswirkungen auf das Team wahrgenommen werden würden. Darüber hinaus hielten mehrere Teilnehmende eine genauere Differenzierung der Begriffe „mobiles Arbeiten“, „Homeoffice“ und „Telearbeit“ für wünschenswert.

Aus Arbeitgebersicht wurde infrage gestellt, ob der Titel des Monitors „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“ angemessen gewählt ist. Der Begriff „Entgrenzung“ erwecke den Eindruck, dass mobiles Arbeiten ein Ausufer von Arbeit mit sich bringe. Der Begriff sei negativ besetzt, betone eher mögliche Risiken und laufe Gefahr, Ängste zu schüren, statt die damit verbundenen Chancen angemessen zu erfassen. Ein neutralerer Begriff sei „Flexibilität“. Dabei gebe die Studie

keine Grundlage für eine negative Interpretation: Beispielsweise werde die im Einleitungstext mit Verweis auf andere Forschungsergebnisse beschriebene Gefahr der negativen Folgen für die psychische und physische Gesundheit durch diese Studie gerade nicht belegt. Vielmehr fühlten sich Beschäftigte im Homeoffice weder gesünder noch ungesünder als andere Beschäftigte. Eine verkürzte Deutung der Studie wäre es, Homeoffice mit Arbeiten in der Freizeit oder Mehrarbeit gleichzusetzen, wo die Studie lediglich unterscheidet, ob das Arbeiten zu Hause während oder außerhalb der normalen Arbeitszeit erfolge. Darüber hinaus hätte die Studie noch deutlicher machen können, dass Homeoffice von vielen Beschäftigten erwünscht sei und welche Vorteile das Homeoffice bringe, insbesondere für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel durch eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und den Wegfall von Pendelzeiten. Bei den angegebenen Hindernissen für Homeoffice berücksichtige die Studie mit der Unterscheidung von Angestellten und Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und der Antwortoption, dass die Tätigkeit Homeoffice nicht zulasse, dass viele Tätigkeiten nicht geeignet seien, mobil ausgeübt zu werden. In vielen Dienstleistungsberufen mit engem Kundenbezug, aber auch im produzierenden Bereich sei eine Arbeit von zu Hause nicht mög-

lich. Die Vermischung von Arbeit und Privatem bei der Arbeit von zu Hause werde als Nachteil bzw. „Kontra“-Punkt genannt, dabei finde beim Arbeiten von zu Hause eine solche stärkere Vermischung nahezu zwangsläufig statt.

Aus Sicht der Gewerkschaften lassen sich die Ergebnisse des Monitors so interpretieren, dass neben den Chancen, die das Homeoffice eröffnet, auch ein hoher Gestaltungsbedarf besteht. Es werde deutlich, dass Arbeit im Homeoffice bei der überwiegenden Zahl der Angestellten nicht vertraglich geregelt sei; etwa die Hälfte der Angestellten, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten, würden dies während der Freizeit machen. Die zu Hause geleisteten Arbeitsstunden würden bei drei Viertel dieser Beschäftigten nicht über das normale Gehalt hinaus entlohnt, sondern sind mit diesem abgegolten, sodass es sich aus Sicht der Gewerkschaften um unbezahlte Überstunden handelt. Es wurde hervorgehoben, dass die Arbeit im Homeoffice vor allem bei hoch qualifizierten Beschäftigten mit hohem Zeitdruck und hoher Autonomie erfolge, wobei Betriebe, die über Zielvereinbarungen und variable Vergütung führten, häufiger Homeoffice ermöglichen würden. Es wäre wünschenswert, dass weitere Untersuchungen darauf

eingehen, inwieweit diese Verknüpfung von Ergebnisorientierung und Arbeitsverdichtung mehr Stress und eine höhere Belastung zur Folge haben. Nach der Deutung der Studie arbeiten 15 % der Angestellten insgesamt außerhalb der regulären Arbeitszeit, also in ihrer Freizeit. Und die untersuchten Gruppen arbeiten mehr und machen mehr Überstunden als Angestellte, die nie von zu Hause arbeiten. Es bestehe aus Sicht der Gewerkschaften die Gefahr, dass sich Beschäftigte im Homeoffice über zusätzliche Arbeit eine zeitliche Mehrbelastung in Form von Überstunden aufbürden. Räumlich und zeitlich entgrenztes Arbeiten sei vor allem in Berufen mit hoher Qualifizierung, hohem Zeitdruck und hoher Autonomie verbreitet sowie bei Frauen, die Kinder betreuen. Wenn Frauen mit Kindern häufiger im Homeoffice arbeiten als Frauen ohne Kinder, müsse aus Sicht der Gewerkschaften die Frage gestellt werden, ob dies nicht zu einer Vertiefung der Geschlechterrollen beitrage. Bezüglich der steigenden Tendenz der Erreichbarkeit in der Freizeit sei festzuhalten, dass diejenigen, die dienstlich kontaktiert werden, dies aus Sicht der Gewerkschaften als Last und Störung empfinden, und zwar in jedem Einzelfall. Insgesamt bleibe im Monitor der Begriff der Arbeitsqualität unklar.

In der Diskussion wurde deutlich, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fokusgruppe bei allen Unterschieden in der Wahrnehmung die Auffassung teilen, dass das Homeoffice ein Instrument ist, das Beschäftigten helfen kann, freier und selbstbestimmter zu arbeiten. Das Modell sei in der Regel selbst gewählt. Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten entsprechende Angebote machen, würden im Kampf um Fachkräfte an Attraktivität gewinnen und die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen können. Dies setze aber voraus, dass sich die Tätigkeiten, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausüben, dafür eignen, im Homeoffice erbracht zu werden, und dass auch arbeitsorganisatorisch gute Lösungen für das ganze Team gefunden werden können. Solche guten Lösungen können dann Realität werden, wenn Betriebe und Beschäftigte diese als Gestaltungsaufgabe wahrnehmen.





## Teilnehmende der Fokusgruppe „Orts- und zeitflexibles Arbeiten“

Dr. Beatrix Behrens	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Benjamin Mikfeld	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Karl-Heinz Brandl	Verdi	Jürgen Müller	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Jan Dannenbring	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)	Helga Nielebock	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Silke Ernst	Daimler AG	Christoph Peters	Universität Kassel
Lutz Gärtner	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)	Stefan Pieper	Atos Deutschland
Sabine Glaser	Arbeitgeberverband Gesamtmetall	Thomas Prinz	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
Steven Haarke	Handelsverband Deutschland (HDE)	Dr. Gerhard Rübling	Trumpf GmbH
Dr. Stefan Hardege	Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)	Wolfram Sauer	XING AG
Oskar Heer	Daimler AG	Prof. Dr. Jürgen Schupp	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin
Dr. Josephine Hofmann	Fraunhofer IAO	Dr. Martin Schwarz-Kocher	IMU Institut Stuttgart
Yvonne Hommes	Deutsche Telekom AG	Stefan Soltmann	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE)
Eric Jäger †	Robert Bosch GmbH	Urte Thölke	SAP SE
Dr. Tobias Kämpf	Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München	Dr. Nanne von Hahn	Telefónica Germany GmbH & Co. OHG
Dr. Constanze Kurz	IG Metall	Matthias Wendler	Allianz Deutschland
Petra Lindemann	Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	Bianca van Wijnen	REWE GROUP
Dieter Lux	Allianz SE		

## Mitglieder der IT-Gipfel-Plattform „Digitale Arbeitswelt“

Andrea Nahles	BMAS (Vorsitzende der Plattform), Ministerin
Jörg Hofmann	IG Metall (Ko-Vorsitzender der Plattform), 1. Vorsitzender
Prof. Dr. Wilhelm Bauer	Fraunhofer IAO, Institutsleiter
Dr. Christoph W. Bönsch	KOMET GROUP GmbH, Geschäftsführer Technik, Vertrieb und Marketing
Dr. Andreas Boes	Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. München, Vorstandsmitglied ISF München e. V.
Annelie Buntenbach	Deutscher Gewerkschaftsbund, Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand
Gabriele Burkhardt-Berg	Allianz SE, Vorsitzende des Konzernbetriebsrats
Peter Clever	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Mitglied der Hauptgeschäftsführung
Dr. Achim Dercks	Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Stellvertretender Hauptgeschäftsführer
Thorsten Dirks	Telefonica Deutschland, CEO
Prof. Dr. Gesche Joost	Internetbotschafterin der Bundesregierung
Winfried Holz	Atos Deutschland, CEO GBU Germany
Dr. Christian Illek	Deutsche Telekom AG, Personalvorstand
Heribert Jöris	Handelsverband Deutschland (HDE), Geschäftsführer Arbeit, Bildung, Sozial- und Tarifpolitik
Prof. Dr. Jan Marco Leimeister	Universität Kassel, Fachgebiet Wirtschaftsinformatik
Alfred Löckle	Robert Bosch GmbH, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats
Caren Marks	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Parlamentarische Staatssekretärin
Dirk Meyer	Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V., Geschäftsführer Bildung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt

Johannes Pfeiffer	Bundesagentur für Arbeit (BA), Geschäftsführer Arbeitslosenversicherung
Stefan Ries	SAP SE, Chief Human Resources Officer
Dr. Gerhard Rübling	Trumpf GmbH, Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen, Vertrieb und Services
Dr. Martin Schwarz-Kocher	IMU Institut Stuttgart, Geschäftsführung
Lothar Schröder	Verdi, Mitglied des Verdi-Bundesvorstands
Karl-Sebastian Schulte	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Geschäftsführer
Prof. Dr. Jürgen Schupp	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Leiter und Direktor SOEP
Ralf Sikorski	IG BCE, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand
Karsten Tacke	Gesamtmittel, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer
Thomas Vollmoeller	Xing AG, CEO

# Impressum

## Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
10117 Berlin  
info@bmas.bund.de  
www.bmas.de

## Redaktion:

Dr. Daniel Arnold, ZEW  
Dr. Susanne Steffes, ZEW  
Stefanie Wolter, IAB  
neues handeln GmbH, www.neueshandeln.de

## Layout und Grafiken:

neues handeln GmbH, www.neueshandeln.de

## Stand:

November 2015

## Projektpartner:



## Quelle:

LPP-Beschäftigtenbefragung Wellen 2013 und 2015  
LPP-Beschäftigtenbefragung Wellen 2012 und 2014  
IAB-Betriebspanel Welle 2014

## Fotos:

BMAS/Knoll, Frank Rumpfenhorst

## Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A873

Telefon: 030 18 272 272 1

Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 48 10 09

18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: <http://www.bmas.de>

