

Jacob-Puchalska, Anita

Article

ifo Personalleiterbefragung: Sonderfrage zum Thema Home Office

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Jacob-Puchalska, Anita (2013) : ifo Personalleiterbefragung: Sonderfrage zum Thema Home Office, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 66, Iss. 22, pp. 70-71

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/165342>

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.

ifo Personalleiterbefragung: Sonderfrage zum Thema Home Office

70

Anita Jacob-Puchalska

Das ifo Institut führt im Auftrag der Randstad Deutschland GmbH & Co. KG viermal im Jahr eine Unternehmensbefragung unter rund 1 000 Personalleitern aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen durch. Neben der in jeder Befragungswelle ermittelten Bedeutung¹ von verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten, die im Personalmanagement eingesetzt werden, enthält die Umfrage auch wechselnde Sonderfragen, die sich aktuellen personalpolitischen Themen widmen. Die Ergebnisse der im August dieses Jahres durchgeführten Sonderfrage zum Thema »Home Office« werden in diesem Beitrag vorgestellt.

Home Office als Teil der Unternehmensorganisation

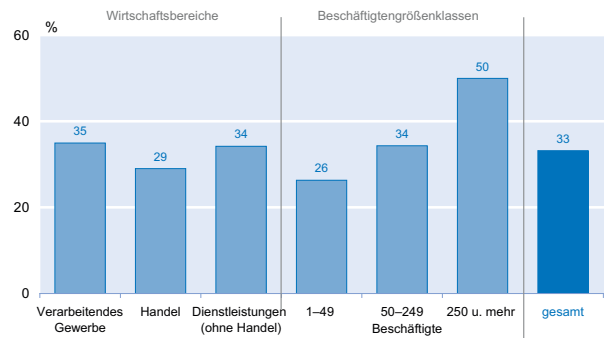
Die Personalleiter wurden im dritten Quartal 2013 gefragt, ob Home Office ein Bestandteil der Unternehmensorganisation ist und wie sich der Einsatz von Home Office in den vergangenen vier bis fünf Jahren geändert hat bzw. bis Ende 2014 voraussichtlich ändern wird. Ob Home Office als Ergänzung – etwa im Hinblick auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf – oder Ersatz von festen Arbeitsplätzen im Unternehmen genutzt wird, wurde dabei nicht unterschieden.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in jeder dritten Firma Home-Office-Arbeitsplätze Teil der Unternehmensorganisation sind (vgl. Abb. 1). Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen gibt es keine nennenswerten Abweichungen vom Durchschnitt; differenziert nach Beschäftigtengrößenklassen fällt jedoch auf, dass in großen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten Heimarbeit eine weitaus größere Rolle spielt als in kleinen Betrieben (50% bzw. 26%).

Weiterhin wurden die Personalleiter gefragt, wie sie in den vergangenen vier bis fünf Jahren die Anzahl von Home-Office-Arbeitsplätzen verändert haben (vgl. Abb. 2). Die Prozentangaben beziehen sich anteilig auf Firmen, die im ersten Teil der Frage angaben, derzeit Home Office zu nutzen. Ein Großteil der Unternehmen (62%) gab an, in den letzten Jahren das Angebot von Home Office ausgebaut zu haben. Auch hier zeigen die Ergebnisse, dass große Firmen (mit 250 und mehr Mitarbeitern) den Einsatz von Heimarbeit stärker vorantrieben (»ausgebaut«: 73%) als kleinere Firmen (mit weniger als 50 Mitarbeitern: 56%). Der Anteil der Firmen, die Home Office derzeit weniger häufig einsetzen als noch in den letzten Jahren, liegt im Durchschnitt bei nur 2%.

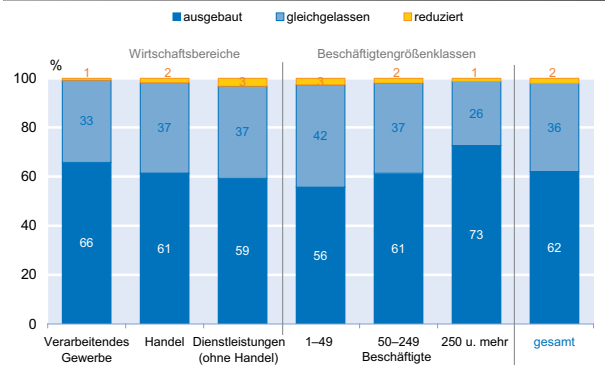
¹ Die Personalleiter werden nach der Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente im Personaleinsatz befragt, wie etwa Zeitarbeit, Überstunden oder freie Mitarbeit. Befragt werden Personalleiter in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Groß- und Einzelhandels sowie der Dienstleistungsbereiche ohne Handel (ohne Finanzdienstleistungen). Weiterführende Informationen zu der Befragung unter <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Survey-Results/Personalleiterbefragung.html>.

Abb. 1
Home-Office-Arbeitsplätze sind ein Teil unserer Unternehmensorganisation



Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 3. Quartal 2013.

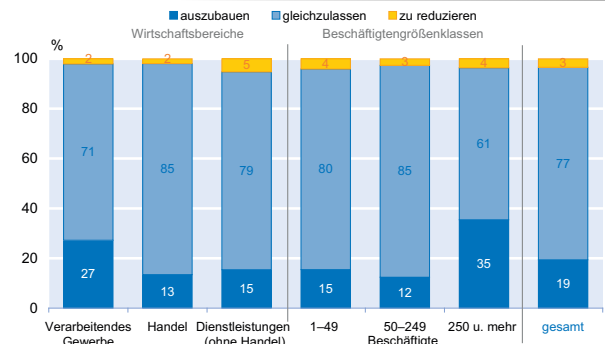
Abb. 2
Wir haben in den letzten vier bis fünf Jahren das Angebot von Home-Office ...



Abweichungen von 100% durch Runden bedingt.

Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 3. Quartal 2013.

Abb. 3
Wir planen, das Angebot von Home-Office bis Ende 2014 gegenüber dem derzeitigen Stand ...



Abweichungen von 100% durch Runden bedingt.

Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 3. Quartal 2013.

Auf die Frage, wie die Unternehmen ihr Angebot von Home-Office-Arbeitsplätzen bis Ende 2014 voraussichtlich verändern werden, gaben im Durchschnitt 19% der Personalleiter an, dieses weiter ausbauen zu wollen. Auch hier scheint das Thema in großen Firmen von überdurchschnittlicher Relevanz zu sein: 35% wollen Home Office verstärkt nutzen; bei kleinen Firmen mit weniger als 50 Mitarbeitern gaben dies nur 15% der Personalleiter an. Differenziert nach Wirt-

schaftsbereichen planen Industriefirmen verstärkt, Home Office zu nutzen (27%); im Handel und im Dienstleistungsbereich sind es 13% bzw. 15%. Im Durchschnitt haben rund 3% der Firmen vor, den Einsatz von Home Office in Zukunft zu reduzieren (vgl. Abb. 3).

Weiterhin ergab die Befragung, dass anteilig an den Unternehmen, für die Heimarbeit derzeit keine Rolle spielt, rund 3% angaben, in Zukunft Home Office in ihre Unternehmensorganisation mit aufzunehmen.