

Alipour, Jean-Victor; Langer, Christina; O'Kane, Layla

Article

Wird uns das Homeoffice erhalten bleiben? Ein Blick in 35 Millionen Stellenanzeigen

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Alipour, Jean-Victor; Langer, Christina; O'Kane, Layla (2021) : Wird uns das Homeoffice erhalten bleiben? Ein Blick in 35 Millionen Stellenanzeigen, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 74, Iss. 09, pp. 46-52

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/250811>

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.

Jean-Victor Alipour, Christina Langer und Layla O’Kane*

Wird uns das Homeoffice erhalten bleiben?

Ein Blick in 35 Millionen Stellenanzeigen**

IN KÜRZE

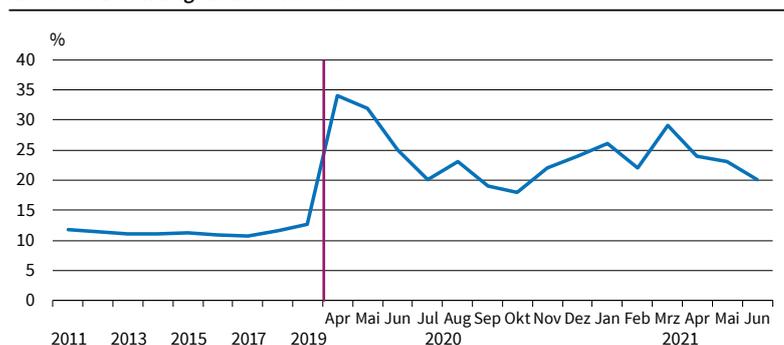
Während eine Homeoffice-Option in Stellenausschreibungen vor der Krise selten war, führte der Corona-Schock zu einem Homeoffice-Boom. Das zeigt unsere Analyse der Verbreitung von Homeoffice anhand von mehr als 35 Millionen Stellenanzeigen im Zeitraum von 2014 bis 2021. Gleichzeitig haben sich regionale, berufliche und sektorale Ungleichheiten im Zugang zu Homeoffice während der Pandemie verringert. Zudem dokumentieren wir eine vergleichsweise höhere Nachfrage nach digitalen Kompetenzen sowie nach Team- und Anpassungsfähigkeit und geben einen Ausblick zur Zukunft des Homeoffice.

Die Covid-19-Pandemie löste neben einem gesundheitlichen Notstand auch unfreiwillig eines der umfangreichsten sozialen Experimente aus: den Wechsel von der Präsenzarbeit ins Homeoffice. Erhebungen zeigen, dass im Frühjahr 2020 mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland überwiegend oder vollständig von zu Hause aus arbeiteten, eine Verdreifachung im Vergleich zum Vorkrisenniveau (vgl. Abb. 1). Dieser »Homeoffice-Schock« hat vielerorts die

* Jean-Victor Alipour ist Doktorand am ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien, Christina Langer ist Doktorandin an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und Layla O’Kane ist Research Managerin bei Emsi Burning Glass.

** Dieses Projekt wird von der Europäischen Union im Rahmen des Forschungs- und Innovationsprogramms Horizon 2020 unter der Grant Agreement Nr. 101004703, PILLARS - Pathways to Inclusive Labour Markets, gefördert.

Abb. 1
Anteil der Beschäftigten im Homeoffice



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt den Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die von zu Hause aus arbeiten. Quelle: EU Labor Force Survey (Daten 2011–2019, manchmal oder häufig im Homeoffice); ifas 360 (Daten 2020–2021, überwiegend oder vollständig im Homeoffice), vgl. Alipour et al. (2021). © ifo Institut

traditionelle Arbeitsorganisation aufgebrochen. Und es wird immer deutlicher, dass die Erfahrungen der Pandemie die Arbeitswelt nachhaltig prägen werden. So legen sämtliche in der Pandemie durchgeführten Umfragen eine große Zufriedenheit im Homeoffice nahe, selbst unter den Beschäftigten ohne vorherige Erfahrungen in der Heimarbeit (vgl. etwa Stürz et al. 2020; Bonin et al. 2020). Eine aktuelle Studie aus den USA zeigt, dass Beschäftigte im Schnitt bereit sind, Lohnkürzungen von 7% in Kauf zu nehmen, um nach der Pandemie zwei bis drei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten zu können. Vier von zehn Mitarbeitern würden sich sogar nach einem anderen Job umsehen, wenn ihr aktueller Arbeitgeber eine Rückkehr ins Büro in Vollzeit verlangen würde (Barrero et al. 2021a; 2021b).

Auch auf Unternehmensseite übertrafen die Erfahrungen mit dem Homeoffice oft die Erwartungen. Einige große Arbeitgeber in Deutschland wie etwa Siemens, Allianz oder die Deutsche Telekom haben bereits angekündigt, dass Homeoffice Teil ihrer Einstellungsstrategie für neues Personal und eine reguläre Option für ihre Beschäftigten werden soll. Allerdings stammen die Erkenntnisse über die Verbreitung von Homeoffice und über die Erwartungen an die zukünftige Arbeitswelt in der Regel von Umfragen und somit von Momentaufnahmen einzelner Stichproben. Daher sind das Ausmaß, in dem sich das Homeoffice tatsächlich durchsetzen wird, sowie die Folgen für den Arbeitsmarkt derzeit noch weitestgehend unklar.

In dieser Kurzstudie liefern wir deskriptive Evidenz zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Verbreitung von Stellen mit einer Homeoffice-Option in Deutschland.¹ Unsere Datengrundlage umfasst über 35 Millionen Online-Stellenanzeigen im Zeitraum von 2014 bis zum ersten Quartal 2021. Wir dokumentieren vier Kernergebnisse. Erstens: Der Anteil von Stellenanzeigen mit einer Homeoffice-Option ist zwischen 2019 und 2021 auf knapp 12% gestiegen und hat sich damit mehr als verdreifacht. Zweitens: Den stärksten Anstieg an Homeoffice-Stellen verzeichnen Berufe mit zuvor hohem unausgeschöpftem Homeoffice-Potenzial. Dies legt

¹ In diesem Beitrag wird der Begriff »Homeoffice« übergreifend für verschiedene Formen des ortsflexiblen Arbeitens verwendet, einschließlich der »mobilen Arbeit«, die nicht auf das Arbeiten zu Hause beschränkt ist.

nahe, dass Firmen Arbeitsplätze, die für Homeoffice geeignet sind, in Stellenanzeigen vermehrt entsprechend bewerben. Drittens ist eine Konvergenz der Homeoffice-Möglichkeiten sowohl zwischen Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen als auch regional zu beobachten. Das Stadt-Land Gefälle im Anteil von Stellenanzeigen mit Homeoffice-Option ist im Vergleich zum Jahr 2019 um 30% gesunken. Schließlich zeigen wir auf, dass beim Arbeiten von Zuhause Kompetenzen wie individuelle Flexibilität, Teamfähigkeit und vor allem digitale Kompetenzen an Bedeutung gewinnen.

ONLINE-STELLENANZEIGEN BIETEN UNMITTELBAREN EINBLICK IN DEN ARBEITSMARKT

Stellenausschreibungen stehen nahezu in Echtzeit zur Verfügung und bieten einen Einblick in geforderte Kompetenzen und Qualifikationen von Seiten der Arbeitgeber. Damit beleuchten Stellenausschreibungen grundsätzlich die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts. Im Gegensatz zu Unternehmens- oder Erwerbstätigenbefragungen stellen sie ein objektives und zukunftsorientiertes Maß dar, da Firmen offene Stellen ausschreiben, um neue Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Entsprechend sind Rückschlüsse auf den Ist-Zustand der Arbeitsorganisation in Unternehmen beschränkt. Auch kann nicht ermittelt werden, ob ausgeschriebene Stellen letztendlich besetzt wurden. Die uns vorliegende (Beinahe-)Grundgesamtheit an Online-Stellenanzeigen für Deutschland erlaubt es jedoch, die Nachfrage nach Qualifikation und Kompetenzen sowie Jobcharakteristika in Deutschland auf granularer Ebene (bis hin zum einzelnen Unternehmen) im Zeitverlauf zu analysieren.

Unsere Datengrundlage stammt von Emsi Burning Glass (BG), einem US-amerikanischen Unternehmen, das auf Arbeitsmarktanalysen anhand von Online-Stellenanzeigen spezialisiert ist.² BG durchsucht über 200 Unternehmenswebsites und alle relevanten Online-Stellenbörsen nach Stellenausschreibungen in Deutschland und liest diese automatisiert aus. Die Anzeigen werden anschließend um Duplikate bereinigt und unter anderem nach Beruf, Branche und Firmenstandort klassifiziert. Insgesamt stehen uns so über 35 Millionen Stellenausschreibungen im Zeitraum von 2014 bis 2021 zur Verfügung. Um Anzeigen zu identifizieren, die explizit eine Option zum Arbeiten von zu Hause anbieten, sichten wir zunächst mehrere hundert Stellenanzeigen manuell und erstellen eine Liste an Schlüsselbegriffen: unter anderem *Homeoffice*, *mobiles Arbeiten*, *Arbeiten von zu Hause*, *flexibler Arbeitsort*, *Telearbeit*, *Heimarbeit*, *Fernarbeit*, *mobiles Office*, *ortsflexible Arbeit*. Anschließend werden die Stellenbeschreibungen aller Anzeigen computergestützt ausgewertet. Wenn der Text einen oder mehrere entsprechende Schlüssel-

begriffe enthält, betrachten wir diese Stelle als eine mit Homeoffice-Option.³

Grundsätzlich bedeutet das bloße Homeoffice-Angebot in einer Stellenausschreibung indes nicht, dass eine neu eingestellte Person tatsächlich von zu Hause aus arbeitet. Gleichzeitig können Homeoffice-Vereinbarungen auch im Nachhinein getroffen werden, ohne dass eine entsprechende Möglichkeit in einer Anzeige beworben wurde. Diese Einschränkungen fallen aus unserer Sicht wenig ins Gewicht, da der Fokus der Analyse auf nachhaltigen Veränderungen der Arbeitsorganisation bei Unternehmen liegen soll. Solche Änderungen sind wahrscheinlicher, wenn flexible Arbeitsformen im Vorfeld aktiv beworben und nicht in Folge von Verhandlungen oder einer Bedarfsprüfung (z.B. aufgrund von Betreuungsverpflichtungen) gewährt werden.

Wir ergänzen unseren Datensatz um Maße für den theoretisch möglichen Spielraum für das Homeoffice auf regionaler und beruflicher Ebene. Alipour et al. (2020) berechnen dazu Homeoffice-Potenziale für Landkreise und für Berufsgruppen anhand der Ergebnisse der BIBB-BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018 sowie amtlicher Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Das Homeoffice-Potenzial bestimmt danach den Anteil der Arbeitsplätze (in einem Beruf oder in einer Region), die allein aufgrund ihres Tätigkeitsprofils mindestens teilweise ins Homeoffice verlagert werden können. Nach dieser Definition haben knapp 56% der abhängig Beschäftigten in Deutschland eine Stelle, die prinzipiell mit Homeoffice vereinbar ist. Neben dem absoluten Homeoffice-Potenzial bestimmen wir außerdem das unausgeschöpfte Potenzial, definiert als der Anteil der Beschäftigten, der vor der Coronakrise einen Homeoffice-fähigen Arbeitsplatz hatte, jedoch nie im Homeoffice arbeitete.

HOMEOFFICE-ANGEBOT IN STELLENANZEIGEN SEIT 2019 MEHR ALS VERDREIFACHT

Abbildung 2 stellt den Anteil der Stellenanzeigen mit einer Homeoffice-Option an der Gesamtzahl der Anzeigen im Zeitverlauf dar. Zwischen 2014 und 2018 lag der Anteil weitestgehend unter 2% und stieg nur leicht an. Erst ab 2018 beschleunigte sich der Trend etwas. Im Jahr 2019 beinhalten 3,3% aller Ausschreibungen ein Homeoffice-Angebot. Der Beginn der Coronakrise im März 2020 (vertikale Linie) löste einen regelrechten Homeoffice-Boom aus. Bis zum aktuellen Rand im März 2021 verdreifachte sich der Anteil der Anzeigen mit Homeoffice-Option gegenüber 2019 und stieg auf über 12%.

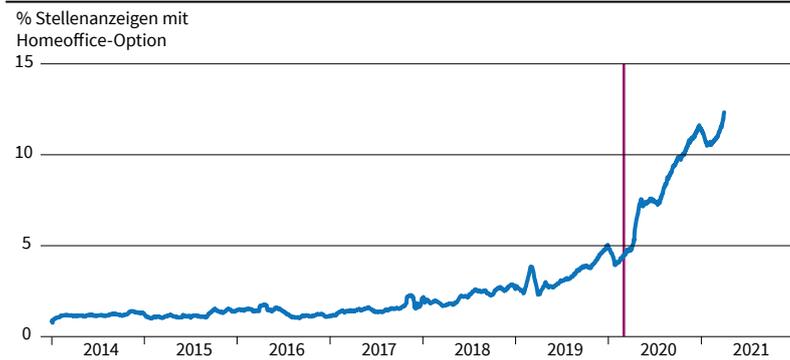
Abbildung 3 bricht die Zeitreihe nach Berufen mit hohem, mittlerem und niedrigem Homeoffice-Poten-

² Datenanfragen können bei Emsi Burning Glass über uksales@burning-glass.com gestellt werden.

³ Grundsätzlich können Stellen auch vollständig zum Homeoffice ausgeschrieben werden, also ohne Möglichkeit zur Präsenzarbeit im Betrieb. Eine manuelle Stichprobenauswertung legt nahe, dass diese Art von Anzeigen eine Minderheit darstellt. Daher werden diese Anzeigen aktuell nicht separat klassifiziert. Anzeigen, die Homeoffice explizit ausschließen, waren in der Stichprobe nicht enthalten.

Abb. 2

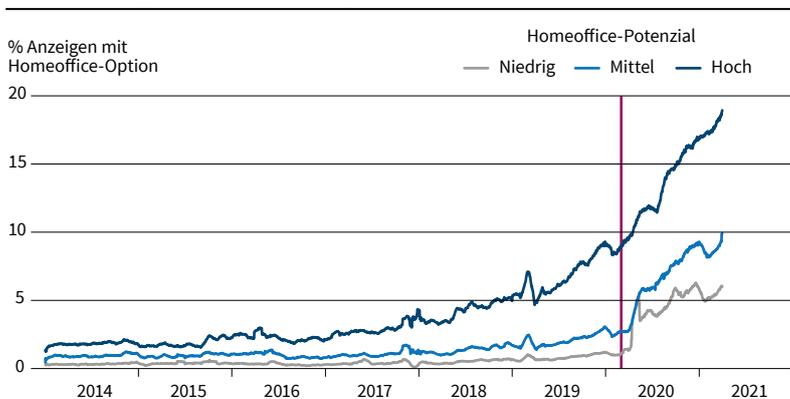
Homeoffice-Angebot in Online-Stellenanzeigen während der Krise



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt den gleitenden 30-Tage-Durchschnitt des Anteils der Stellenanzeigen mit einer Homeoffice-Option an gesamten Stellenanzeigen zwischen 2014 und 2021Q1. Die vertikale Linie markiert den 1. März 2020. Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass. © ifo Institut

Abb. 3

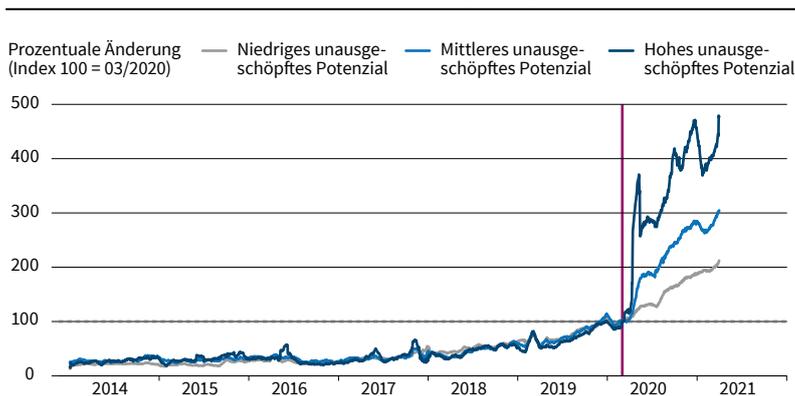
Anteil an Anzeigen mit Homeoffice-Option nach beruflichen Homeoffice-Potenzial



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt den gleitenden 30-Tage-Durchschnitt des Anteils der Stellenanzeigen mit einer Homeoffice-Option an den gesamten Stellenanzeigen nach beruflichem Homeoffice-Potenzial. Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass; Alipour et al. (2020). © ifo Institut

Abb. 4

Anteil an Homeoffice-Stellen in Berufen mit unausgeschöpftem Homeoffice-Potenzial



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die prozentuale Veränderung des gleitenden 30-Tage-Durchschnitts des Anteils der Stellenanzeigen mit einer Homeoffice-Option an den gesamten Stellenanzeigen nach ungenutztem Homeoffice-Potenzial (normiert auf den 1. März 2020 = 100). Unausgeschöpftes Homeoffice-Potenzial ist definiert als der Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice-fähigem Arbeitsplatz, der vor der Pandemie (im Jahr 2018) nicht von zu Hause arbeitete. Die vertikale Linie markiert den 1. März 2020. Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass; Alipour et al. (2020). © ifo Institut

zial herunter. Zu Berufen mit einem hohen Potenzial zählen insbesondere Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Betriebswirte in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Berufe etwa im Transportwesen, in körpernahen Dienstleistungen oder im Gastgewerbe verzeichnen hingegen

ein niedrigeres Homeoffice-Potenzial. Es überrascht nicht, dass der Anteil an Ausschreibungen mit Homeoffice-Angebot in Berufen mit größerem Potenzial stets höher liegt. Insbesondere der Aufwärtstrend ab 2018 ist primär von diesen Berufen getrieben. Der Corona-Schock beschränkt sich allerdings nicht auf eine einzelne Berufsgruppe, sondern zieht sich durch die gesamte Wirtschaft. Im ersten Quartal 2021 boten fast 20% der Stellenanzeigen in Berufen mit hohem Homeoffice-Potenzial und knapp 7% der Anzeigen in Berufen mit geringem Potenzial Homeoffice an.

HOMEOFFICE-ANGEBOT STEIGT VOR ALLEM IN BERUFEN MIT UNAUSGESCHÖPFTEM POTENZIAL

In den Rohdaten lässt sich nicht unmittelbar feststellen, inwiefern der Aufwärtstrend während der Krise tatsächlich durch die Erweiterung von Stellen um eine Homeoffice-Option getrieben ist. Grundsätzlich könnte die Entwicklung auch durch eine gesteigerte Arbeitsnachfrage nach Stellen, die vorher schon die Möglichkeit zum Homeoffice hatten, beeinflusst sein (Kompositionseffekt). Um zu beleuchten, ob Arbeitgeber aufgrund der Krise vermehrt geeignete Stellen mit einer Homeoffice-Option ausschreiben, tragen wir das Wachstum im Anteil von Jobs mit Homeoffice-Option nach unausgeschöpften Homeoffice-Potenzial ab (vgl. Abb. 4). Der 1. März 2020 bildet das Referenzdatum, so dass die Zeitreihen zu diesem Zeitpunkt auf 100 normiert sind. Die Trends zeigen, dass das kräftigste Wachstum in Berufen zu verzeichnen ist, in denen die Homeoffice-Nutzung (im Vergleich zum Spielraum) vor der Krise besonders *niedrig* war. Der Anteil der Stellenanzeigen mit einer Homeoffice-Option stieg in diesen Berufen beinahe um das fünffache. Der Homeoffice-Anteil in Berufen mit vergleichsweise ausgelasteten Potenzial verzeichnete dagegen nur etwa eine Verdoppelung. Der Befund legt nahe, dass Arbeitgeber während der Pandemie berufsgruppenübergreifend vermehrt ihre Homeoffice-Kapazitäten ausgeschöpft haben, insbesondere indem vakante Stellen mit einem Homeoffice-Angebot beworben wurden.

LÄNDLICHE REGIONEN HOLEN BEIM HOMEOFFICE DEUTLICH AUF

Stellenanzeigen enthalten in der Regel auch Informationen über den Arbeitsort der ausgeschriebenen Stelle. Dies ermöglicht es, regionale Unterschiede im Zeitverlauf zu untersuchen. Abbildung 5 stellt den Anteil der Anzeigen mit Homeoffice-Option in Ost- und Westdeutschland sowie in städtischen und ländlichen Regionen dar. Über den gesamten Beobachtungszeitraum werden Möglichkeiten zum Homeoffice deutlich häufiger in Ballungsräumen und eher in Westdeutschland angeboten. Der ansteigende Trend ist allerdings nicht ausschließlich auf urbane Gebiete beschränkt. Insbesondere der Corona-Schock führte in den Folge Monaten zu einer Konvergenz im Homeoffice-An-

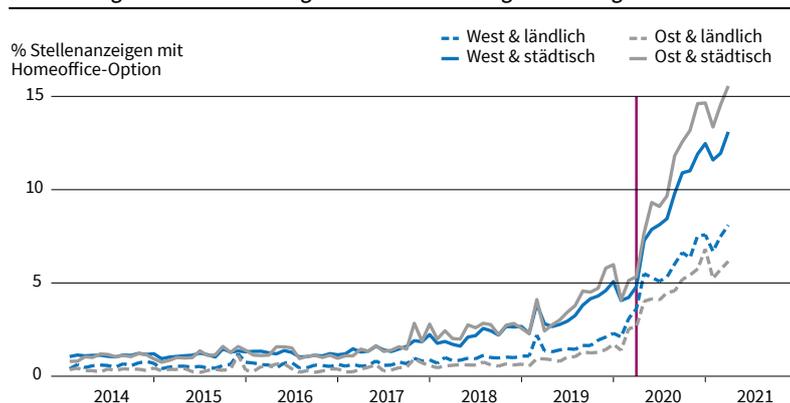
teil zwischen ländlichen und städtischen Landkreisen. Abbildung 6 zeigt den Zusammenhang zwischen dem regionalen Homeoffice-Anteil in Stellenanzeigen und dem unausgeschöpften Homeoffice-Potenzial. Der Umfang der Kreise spiegelt dabei die Größe der Landkreise wider. Die hervorgehobenen Kreise kennzeichnen kreisfreie Großstädte. Die gezeigte positive Korrelation legt nahe, dass auch auf regionaler Ebene das Wachstum im Homeoffice-Angebot stärker in Regionen stattfand, in denen Spielräume für flexible Arbeitsformen zuvor weniger ausgenutzt wurden. Dies betrifft vor allem kleinere und ländliche Regionen. In der Tat sinkt das Stadt-Land Gefälle im Homeoffice-Anteil während der Pandemie merklich (vgl. Abb. 7). Während im Jahr 2019 die Wahrscheinlichkeit einer Homeoffice-Stelle in urbanen Gebieten etwa 2,5-mal so groß war wie im Rest des Bundesgebiets, liegt der Wert 2020 nur noch bei etwa 1,8. Das entspricht einer Senkung der regionalen Ungleichheit um etwa 30%.

Besonders hohe Anteile an Homeoffice-Stellen im Zeitraum zwischen März 2020 und März 2021 verzeichnen beispielsweise Städte wie München (17%), Köln (16%), Bonn (16%) oder Berlin (15%). Aber auch kleine Landkreise, wie Gifhorn (21%) und Lichtenfels (17%), stechen mit hohen Werten heraus. Abbildung 8 bildet die regionale Verteilung grafisch ab. Die linke Karte stellt den Anteil an Anzeigen mit Homeoffice-Option während der Pandemie dar, die rechte Karte bildet das regionale Homeoffice-Potenzial ab. Dunkler eingefärbte Flächen stellen jeweils höhere Werte dar. Die roten Punkte kennzeichnen Großstädte. Auch auf regionaler Ebene zeigt sich, dass das Homeoffice-Potenzial und der Anteil an Stellenanzeigen mit einem entsprechenden Angebot stark korreliert sind.

HOMEOFFICE-OPTION STEIGT ÜBER ALLE WIRTSCHAFTSZWEIGE HINWEG

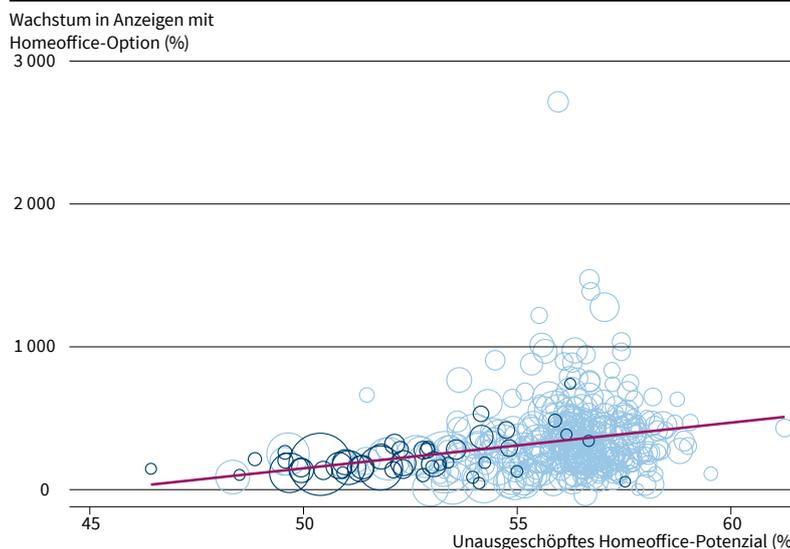
In einigen Sektoren wurde die Möglichkeit zum Homeoffice schon vor der Pandemie teilweise angeboten, in anderen geschah dies jedoch nur sehr zurückhaltend (vgl. Abb. 9). Zum Beispiel führen 2019 kaum Arbeitgeber in den Wirtschaftszweigen Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht oder Gastgewerbe die Möglichkeit zum Homeoffice in ihren Stellenanzeigen auf. Dieses Bild hat sich durch den Corona-Schock gewandelt. So ist der Anteil an Anzeigen mit Homeoffice-Option im Vergleich zu 2019 nicht nur in einzelnen Wirtschaftszweigen, sondern branchenübergreifend gestiegen. Dabei spielt allerdings wiederum das ursprüngliche Homeoffice-Potenzial eine Rolle: Branchen, die bereits vor der Pandemie ein höheres Homeoffice-Angebot in Stellenanzeigen aufwiesen, verzeichneten 2020 und 2021 auch weiterhin den höchsten Homeoffice-Anteil. Im Wirtschaftszweig Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) hat sich das Homeoffice-Angebot in Stellenanzeigen z.B. verdreifacht: Wies die IKT-Branche 2019 noch einen Homeoffice-Anteil von

Abb. 5
Entwicklung des Homeoffice-Angebots in Stellenanzeigen nach Region



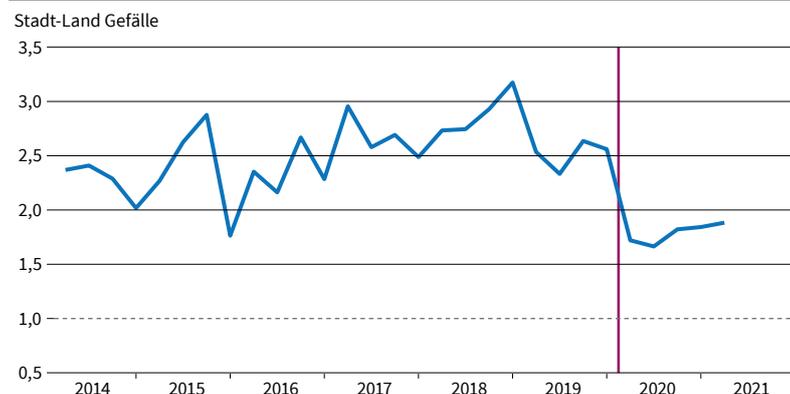
Anmerkungen: Die Abbildung zeigt den Anteil an Stellenanzeigen mit Homeoffice-Option differenziert nach ländlichen und städtischen Gebieten in Ost- und Westdeutschland.
Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass. © ifo Institut

Abb. 6
Stärkeres Wachstum an Homeoffice-Jobs außerhalb von Großstädten



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die Korrelation zwischen dem unausgeschöpften Homeoffice-Potenzial und dem Wachstum im Anteil an Stellenanzeigen mit Homeoffice-Option zwischen März 2019–März 2020 und März 2020–März 2021 auf Landkreisebene. Die Größe der Kreise ist proportional zur Einwohnerzahl der Landkreise. Dunkelblau eingefärbte Kreise markieren kreisfreie Großstädte.
Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass; Alipour et al. (2020). © ifo Institut

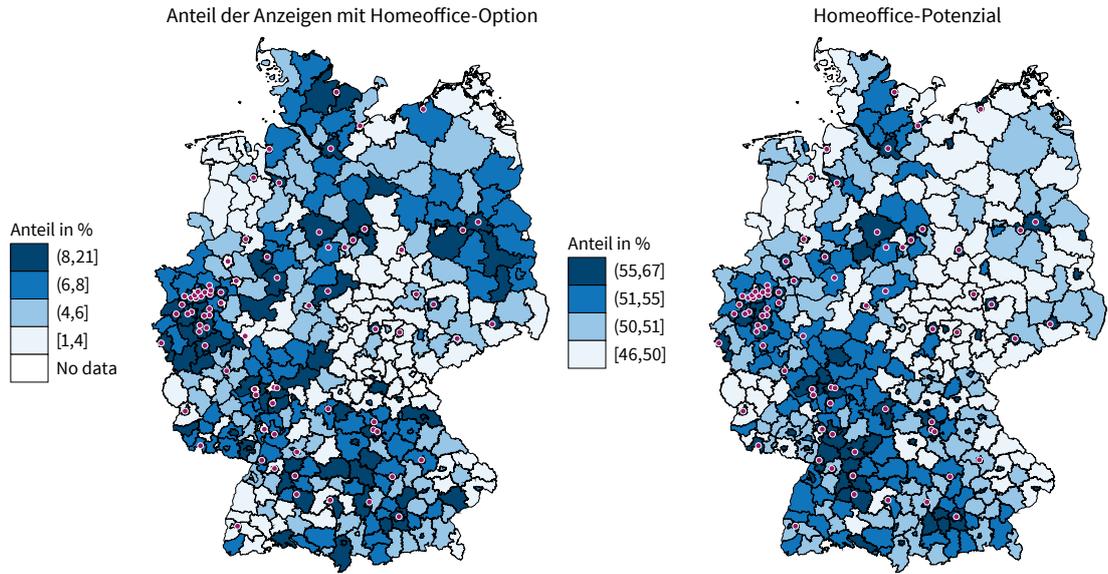
Abb. 7
Stadt-Land Gefälle im Anteil an Homeoffice-Stellen



Anmerkungen: Die Kurve zeigt den Anteil an Anzeigen mit Homeoffice-Option in städtischen Landkreisen im Verhältnis zum Anteil in ländlichen Landkreisen.
Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass. © ifo Institut

Abb. 8

Regionen mit höherem Homeoffice-Potenzial bieten mehr Jobs mit Homeoffice-Option an



Anmerkungen: Die Karten zeigen den Anteil an Anzeigen mit Homeoffice-Option zwischen März 2020 und März 2021 (links) und das Homeoffice-Potenzial (rechts) auf Landkreisebene. Rote Punkte markieren kreisfreie Großstädte.
Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass; Alipour et al. (2020). © ifo Institut

ca. 9% auf, so stieg dieser Wert 2020 auf über 17% und im ersten Quartal 2021 sogar auf 27%. In den Branchen Finanzen und Versicherungen hat sich der Homeoffice-Anteil vervierfacht (von 6% 2019 zu 24% im ersten Quartal 2021).

TEAMARBEIT UND DIGITALE KOMPETENZEN GEWINNEN IM HOMEOFFICE AN BEDEUTUNG

Grundsätzlich hängt die Möglichkeit, eine Beschäftigung im Homeoffice anzubieten, auch stark vom Tätigkeitsprofil und den damit einhergehenden Qualifikationsanforderungen ab. Eine Besonderheit von Stellenanzeigen ist es, dass die Ausschreibungstexte sehr genaue Beschreibungen der von den Arbeitgebern geforderten Kompetenzen enthalten. Dies ermöglicht es, Job-Anforderungen im Kontext von Homeoffice auszuwerten. Wir berechnen für den Zeitraum vom 15. März 2020 bis zum 31. März 2021 den Anteil an Stellenanzeigen, die nach einer gewissen Kompetenz verlangen, und unterscheiden dabei nach Stellenanzeigen mit und ohne Homeoffice-Option.

Es lassen sich deutliche Unterschiede an geforderten Kompetenzen zwischen Jobs mit und ohne Homeoffice-Option erkennen (vgl. Abb. 10).⁴ Durch die Verlagerung der Tätigkeit nach Hause entfallen eingespielte Abläufe, sowohl im sozialen Kontext als auch bei der Arbeitsorganisation an sich; so etwa durch eine geringere Häufigkeit von Interaktionen, zunehmend asynchroner Kommunikation und einem Zugewinn an Eigenverantwortung für Beschäftigte. Bei Stellenanzeigen, die explizit für das Arbeiten im Homeoffice ausgeschrieben sind, gewinnen daher Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kreativität, Anpassungsfähigkeit und auch digitale Kompetenzen an Bedeutung. Die am häufigsten genannte Kompetenz

⁴ Dieser Vergleich bezieht sich auf Stellenanzeigen mit und ohne Homeoffice-Option über alle Berufsgruppen hinweg. Um systematische Zusammenhänge über einfache Korrelationen hinaus feststellen zu können, müssten granularere Analysen innerhalb von Berufsgruppen durchgeführt werden.

Abb. 9

Homeoffice-Angebot nach Wirtschaftszweigen



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt den Anteil an Stellenanzeigen mit einer Homeoffice-Option nach Branche in Deutschland.
Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass. © ifo Institut

in Jobs mit einer Homeoffice-Option ist Anpassungsfähigkeit an Veränderung, die in 79% dieser Stellenanzeigen genannt wurde (im Vergleich zu 66% bei Jobs, die nicht zur Heimarbeit ausgeschrieben sind). Kommunikationskultur und das Strukturieren im Team müssen sich ebenfalls bei der Arbeit von Zuhause aus stark anpassen, da Teammitglieder meist nicht unmittelbar erreichbar sind. Teamfähigkeit ist bei 63% der Homeoffice-Stellen gefragt, im Vergleich zu 54% bei Stellen ohne entsprechende Option. Deutliche Unterschiede sind auch bei grundlegenden Computerkenntnissen festzustellen. Bei Stellenanzeigen, die die Möglichkeit zum Homeoffice explizit erwähnen, wird nahezu doppelt so häufig nach Kenntnissen in der Computernutzung verlangt als bei Stellen ohne Homeoffice-Option (43% vs. 22%). Dieser Unterschied ist bei den Kompetenzen Computernutzung (21,1 Prozentpunkte Unterschied zwischen Jobs mit und ohne Homeoffice-Option), Teamworkprinzipien (15,8 Prozentpunkte), Microsoft Office (15,8 Prozentpunkte) und Anpassung an Veränderung (12,7 Prozentpunkte) am größten.

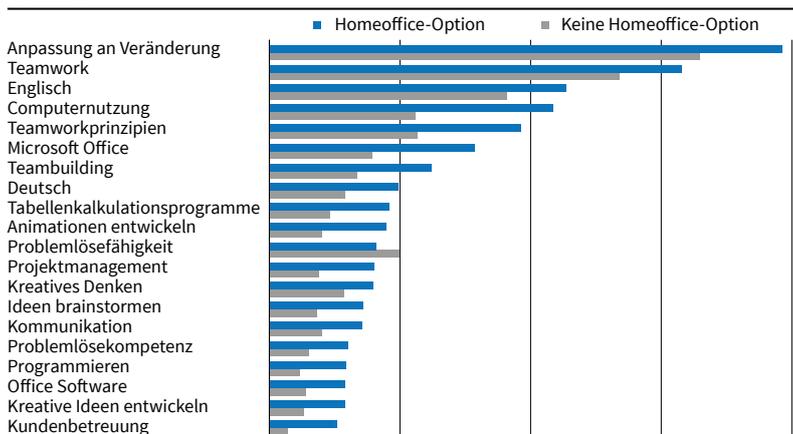
Abbildung 11 zeigt das mutmaßlich durch die Coronakrise ausgelöste Wachstum in der Nachfrage nach Kompetenzen über alle Berufsgruppen hinweg. Bei dieser Abbildung unterscheiden wir nicht explizit zwischen Stellenanzeigen mit und ohne Homeoffice-Option. Wir betrachten den Zeitraum vom 1. März 2019 bis zum 14. März 2020 als Zeitperiode vor der Krise und berechnen Wachstumsraten im Vergleich zum Zeitraum vom 15. März 2020 bis zum 31. März 2021. Eine gesteigerte Nachfrage ist während der Pandemie vor allem bei Kompetenzen im Gesundheitswesen (Pathogene Mikroorganismen 510%, Krankenpflege 52%, medizinische Terminologie 33%), im IT-Bereich (Animationen entwickeln 43%, IT-Werkzeuge benutzen 39%, Präsentationssoftware wie z.B. Zoom nutzen 29%) und beim wissenschaftlichen Arbeiten (38%) zu erkennen. Wachstum erfahren außerdem Kompetenzen im Bereich Kundenservice (Dienstleistungen und Produkte verkaufen 38%, Beziehungen zu Lieferanten pflegen 37%, Konsumenten zufriedenstellen 30%, Social Media 34%) oder Unternehmenssteuerung (Budgetprinzipien einhalten 80%, Geschäftsstrategie Konzepte ausarbeiten 30%). Einige dieser Verschiebungen könnten über die Pandemie hinaus Bestand haben, andere mit nachhaltiger Erholung der Wirtschaft wieder an Bedeutung verlieren. Dies unterstreicht die Wichtigkeit, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wie disruptiv bzw. nachhaltig die durch die Covid-19-Pandemie ausgelösten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sind.

AUSBLICK

Das Corona-Experiment hat vielen Vorgesetzten bewiesen, dass die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu Hause in der Regel nicht einbricht. So zeigen etwa Unternehmensumfragen übereinstimmend, dass

Abb. 10

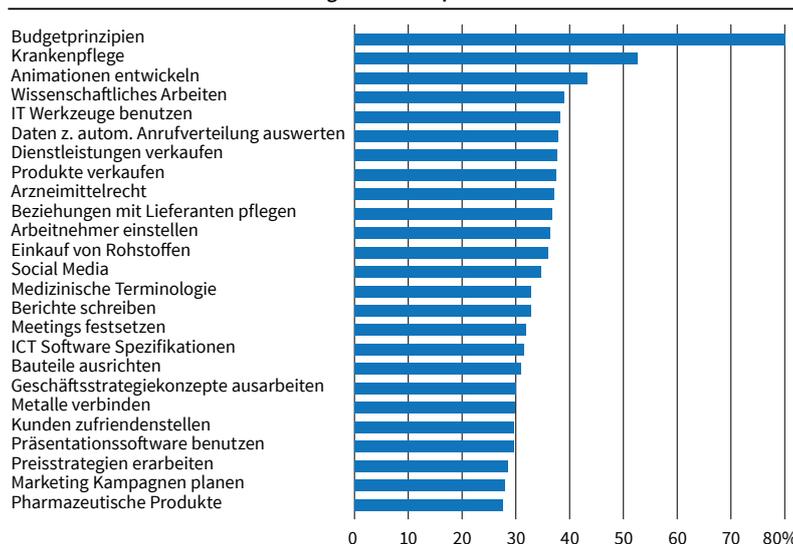
Die wichtigsten Kompetenzen in Jobs mit und ohne Homeoffice-Option während der Krise



Anmerkungen: Das Diagramm zeigt den Anteil an Stellenanzeigen mit und ohne Homeoffice-Option, die die jeweilige Kompetenz verlangen. Betrachtet wird der Zeitraum zwischen dem 15. März 2020 und dem 31. März 2021. Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass. © ifo Institut

Abb. 11

Absolutes Wachstum in der Nachfrage nach Kompetenzen während der Krise



Anmerkungen: Das Diagramm zeigt das Wachstum in der Nachfrage nach Kompetenzen in Stellenanzeigen über alle Berufe hinweg. Gezeigt werden die 25 Kompetenzen mit dem größten Wachstum während der Krise. Verglichen wird der Zeitraum März 2019–Februar 2020 mit März 2020–März 2021. Pathogene Mikroorganismen verzeichnen ein Wachstum von 510%, da diese spezifische Kompetenz vor Corona kaum gefragt war. Dieser Wert wird in der Grafik nicht gezeigt. Quelle: Darstellung der Autoren basierend auf Daten von Emsi Burning Glass. © ifo Institut

eine Mehrheit der Firmen in Deutschland die Arbeit zu Hause dauerhaft ermöglichen will (vgl. ifo Konjunkturumfrage Mai 2020; BSI 2021). Das negative Stigma, das dem Homeoffice lange anhaftete, könnte auch wesentlich damit zusammenhängen, dass Vorgesetzte in der Vergangenheit die Leistung von Heimarbeitenden nicht adäquat bewerten konnten. Dadurch wurden diese etwa bei Beförderungen gegenüber Beschäftigten in Präsenz oft benachteiligt (Bloom et al. 2015). Emanuel und Harrington (2021) zeigen, dass der Wechsel ins Homeoffice Produktivitätsgewinne generiert, leistungsfähigere Beschäftigte jedoch die Arbeit in Präsenz bevorzugen, um dem »Aus-dem-Auge-aus-dem-Sinn«-Effekt zu entgehen. Im Ergebnis entsteht so ein Produktivitätsgefälle zwischen Präsenz- und

Heimarbeitenden, was Manager wiederum in ihrer (falschen) Annahme bestätigt, Homeoffice würde die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Entscheidend für die Zukunft des Homeoffice dürfte folglich sein, ob Unternehmen die Bereitschaft und die Kapazitäten aufweisen, ihre Führungsweise erfolgreich auf eine hybrid arbeitende Belegschaft anzupassen. Bloße Investitionen in digitale Infrastruktur dürften dafür nicht genügen. Unsere Kurzstudie liefert erste Anhaltspunkte dafür, dass Unternehmen ihre Arbeitsorganisation verstärkt aufs Homeoffice ausrichten. Die deskriptiven Analysen sind allerdings nicht unbedingt kausal interpretierbar. Ebenfalls sind krisenbedingte Effekte, etwa der oben genannte Kompositionseffekt, auch am aktuellen Rand nicht auszuschließen. Die reichhaltigen Informationen des Datensatzes bergen jedoch vielversprechendes Potenzial für detailliertere und gegenwartsnahe Analysen in künftiger Forschung.

LITERATUR

Alipour, J.-V., O. Falck, R. Follmer, R. Gilberg, B. Nolte und M. Frank (2021), »Homeoffice im Verlauf der Corona Pandemie«, 2. Themenreport Corona-Datenplattform, Juli, ifo Institut, ifas, Bonn.

Alipour, J.-V., O. Falck und S. Schüller (2020), »Germany's Capacity to Work from Home«, CESifo Working Paper 8227.

Barrero, J. M., N. Bloom und S. J. Davis (2021a), »Let Me Work from Home, or I Will Find Another Job«, *Vox.eu*, 27. Juli, verfügbar unter: <https://voxeu.org/article/let-me-work-home-or-i-will-find-another-job>.

Barrero, J. M., N. Bloom und S. J. Davis (2021b), »Why Working From Home Will Stick«, Becker Friedman Institute Working Paper 174.

Bloom, N., J. Liang, J. Roberts und J.-Y. Zhichun (2015), »Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment«, *The Quarterly Journal of Economics* 130(1), 165–218.

Bonin, H., W. Eichhorst, J. Kaczynska, A. Kümmerling, U. Rinne, A. Scholten und S. Steffes (2020), *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*, BMAS Forschungsbericht 549, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

BSI – Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (2020), »IT-Sicherheit im Home-Office im Jahr 2020«, BSI, verfügbar unter: https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Unternehmen-und-Organisationen/Cyber-Sicherheitslage/Lageberichte/Cyber-Sicherheitsumfrage/IT-Sicherheit_im_Home-Office/it-sicherheit_im_home-office.html;jsessionid=FE1E-56F5AE0EEC587079878D670280D7.internet472?nn=903168.

Emanuel, N. und E. Harrington (2021), »Working Remotely? Selection, Treatment, and Market Provision of Remote Work«, Harvard Job Market Paper.

Stürz, R. A., C. Stumpf, U. Mendel und D. Harhoff (2020), *Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland*, 3. bidt Analysen und Studien, Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt), München.