

Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver

**Research Report**

## Büroarbeit im Wandel: Analyse der Arbeitsbedingungen von Bürobeschäftigten

IW-Report, No. 62/2023

**Provided in Cooperation with:**

German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver (2023) : Büroarbeit im Wandel: Analyse der Arbeitsbedingungen von Bürobeschäftigten, IW-Report, No. 62/2023, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/280427>

**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.*



# Büroarbeit im Wandel

Analyse der Arbeitsbedingungen von Bürobeschäftigten

Andrea Hammermann / Oliver Stettes

Köln, 10.12.2023

**IW-Report 62/2023**



#### **Herausgeber**

**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.**

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

#### **Das IW in den sozialen Medien**

Twitter

[@iw\\_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Instagram

[@IW\\_Koeln](https://www.instagram.com/iw_koeln)

#### **Autoren**

##### **Dr. Andrea Hammermann**

Senior Economist für Arbeitsbedingungen  
und Personalpolitik

[hammermann@iwkoeln.de](mailto:hammermann@iwkoeln.de)

0221 – 4981-314

##### **Dr. Oliver Stettes**

Leiter des Themenclusters Arbeitswelt  
und Tarifpolitik

[stettes@iwkoeln.de](mailto:stettes@iwkoeln.de)

0221 – 4981-697

#### **Alle Studien finden Sie unter**

**[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)**

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

#### **Stand:**

November 2023

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Datengrundlage .....</b>	<b>7</b>
<b>3 Bürobeschäftigte in Deutschland .....</b>	<b>7</b>
<b>4 Arbeitsbedingungen der Bürobeschäftigten .....</b>	<b>10</b>
4.1 Mobile Arbeit.....	10
4.2 Flexible Arbeitszeiten .....	13
<b>5 Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....</b>	<b>16</b>
<b>6 Spannungen in der Belegschaft.....</b>	<b>17</b>
<b>7 Fazit .....</b>	<b>20</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>22</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>23</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>23</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>24</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>26</b>

## JEL-Klassifikation

J24 - Humankapital, Qualifikation, Berufswahl, Arbeitsproduktivität

J28 - Sicherheit, Arbeitszufriedenheit und diesbezügliche Regierungspolitik

J81 - Arbeitsbedingungen

M54 - Personalführung

## Zusammenfassung

### **Büroarbeit macht einen großen Anteil der hiesigen Beschäftigung aus.**

- Mehr als jeder Zweite (55 Prozent) arbeitet nach eigener Auskunft hauptsächlich an einem Büroarbeitsplatz.
- Einen besonders hohen Anteil an Büroarbeitsplätzen (83,5 Prozent) gibt es im Branchencluster Finanzdienstleistung, Wohnungswesen, Informations- und Kommunikationstechnologie und den Medien. Am geringsten ist ihr Anteil im Branchencluster Handel, Verkehr und Gastgewerbe (43,4 Prozent) bzw. in Handwerksbetrieben (43,1 Prozent).

### **Büroarbeit bietet große Flexibilitätsmöglichkeiten von Arbeitsort und Arbeitszeit – feste Arbeitsplätze und Präsenzpfllichten sind jedoch für die meisten die Regel.**

- Bürobeschäftigte arbeiten häufiger mobil und auch öfter in Arbeitszeitmodellen mit größeren Gestaltungsspielräumen. Rund 54 Prozent sind jedoch trotzdem aufgrund ihrer Arbeitsaufgaben in der Regel an die Anwesenheit im Unternehmen oder an einen anderen auftragsbedingten Ort gebunden.
- Rund 79 Prozent arbeiten in ihrem Unternehmen überwiegend an einem fest zugewiesenen Arbeitsplatz.

### **Viele Unternehmen halten Regeln zum mobilen Arbeiten nicht formal fest.**

- In rund 69 Prozent aller Unternehmen ist das Arbeiten im Homeoffice möglich. Rund 15 Prozent der Unternehmen bieten auch Möglichkeiten, im Ausland zu arbeiten.
- Jedes dritte Unternehmen, in dem mobil gearbeitet werden kann, hat eine formale Regelung dazu, beispielsweise in Form einer Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten oder einem entsprechenden Absatz in den Arbeits- und Sozialregelungen.

### **Bürobeschäftigte nehmen ihren Arbeitsalltag überwiegend positiv wahr, empfinden Ungleichheiten beim Zugang zum Homeoffice jedoch häufiger als unfair.**

- Bürobeschäftigte sind häufiger mit ihrer Arbeit zufrieden und nehmen auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiver wahr als andere Beschäftigte.
- Dass die Zugangsmöglichkeiten zu familienfreundlichen Maßnahmen nicht für alle gleich sind, kann zu Spannungen in der Belegschaft führen. Allerdings hat nur ein kleinerer Teil der Unternehmen (rund 16 Prozent) dies in den letzten Jahren vermehrt festgestellt.
- Allerdings empfinden Bürobeschäftigte, die nicht mobil arbeiten (können), die ungleichen Zugangsmöglichkeiten zum Homeoffice deutlich häufiger als unfair als andere Beschäftigtengruppen.

# 1 Einleitung

Die Büroarbeit hat sich im Zeitverlauf stark gewandelt und spiegelt jeweils sowohl den technischen Fortschritt als auch den Zeitgeist der Jahrzehnte wider (Hermans, 2016). Während Büroräume zu Beginn der Industrialisierung in der Regel nach dem Prinzip des Taylorismus durch großflächige Büros mit aufgereihten Schreibtischplätzen gekennzeichnet waren, wurde ab den 1950er Jahren vermehrt darauf geachtet, dass die Arbeitsplätze Privatsphäre und ungestörtes Arbeiten ermöglichen, beispielsweise über die Aufteilung von Großraumbüros mit Trennwänden. In den 1980er und 1990er Jahren rückte die ergonomische Ausgestaltung und die Anpassung von Büroarbeitsplätzen an die jeweiligen personellen und tätigkeitsbezogenen Anforderungen stärker in den Fokus. Durch den vermehrten Einsatz mobiler Endgeräte in den 2000er Jahren stiegen dann die Möglichkeiten der Bürobeschäftigten von unterschiedlichen Standorten aus oder von unterwegs zu arbeiten.

Seit 2016 ist die Telearbeit in Deutschland, als eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten, gesetzlich definiert und unterliegt der Arbeitsstättenverordnung. Im Folgenden wird der Begriff Homeoffice verwendet, der bislang als Teilmenge des Begriffs „mobile Arbeit“ in Deutschland nicht gesetzlich definiert ist. Im Vergleich etwa zu den skandinavischen Ländern war das Arbeiten im Homeoffice in Deutschland nur wenig verbreitet (Flüter-Hoffmann/Stettes, 2022, 6 ff.). Durch die Kontaktbeschränkungen zum Infektionsschutz während der Covid-19-Pandemie war es daher für viele Beschäftigte eine neue Erfahrung, von zu Hause aus zu arbeiten und das über eine lange Zeitspanne hinweg (vgl. Bonin/Rinne, 2021; Flüter-Hoffmann/Stettes, 2022). Frodermann et al. (2020, 5) zeigen, dass rund ein Fünftel derjenigen, die vor der Covid-19-Pandemie ausschließlich im Betrieb gearbeitet haben, im ersten Pandemiejahr ganz oder teilweise im Homeoffice arbeiteten, drei Viertel von ihnen mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit. Während der Pandemie wurden zudem die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zum Arbeiten im Homeoffice sichtbar. Vor allem Beschäftigte mit höherem Bildungsabschluss und hohem Bruttoeinkommen haben aufgrund ihrer in der Regel computerbasierten Tätigkeit häufiger Möglichkeiten, auch im Homeoffice zu arbeiten (Alipour et al., 2020, 32). Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass in etwa 56 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland prinzipiell einen Zugang zum Homeoffice haben. Unter den Bürobeschäftigten arbeiteten im Jahr 2018 rund 46 Prozent mindestens gelegentlich von zu Hause aus. Nur bei rund 15 Prozent war eine Arbeit von zu Hause aufgrund der Tätigkeit, nach Einschätzung der Bürobeschäftigten selbst, nicht möglich (Hammermann/Voigtländer, 2020).

Das Potenzial, an verschiedenen Arbeitsorten zu arbeiten, war noch nie so groß wie heute. Homeoffice ist ein wichtiges Merkmal der Arbeitgeberattraktivität. So wiesen Mas/Pallais (2017) in einem Discrete Choice Experiment im Jahr 2016 nach, dass die Beschäftigten eines Call Centers bereit waren, auf rund 8 Prozent ihres Lohns zu verzichten, um von zu Hause aus arbeiten zu können. Ob Beschäftigte nach den Erfahrungen und neu etablierten Routinen in der Pandemiezeit wieder bereit sind, häufiger ins Büro zu kommen, hängt nach Bockstahler et al. (2022) insbesondere davon ab, wie gut die technische und sonstige Ausstattung im Homeoffice im Vergleich zum Arbeitsplatz im Betrieb ist und wie leicht und schnell der Unternehmensstandort erreicht werden kann. Aus der Perspektive der Arbeitgeber kann es jedoch sinnvoll sein, wieder eine stärkere Anwesenheit im Betrieb herzustellen, um beispielsweise den persönlichen Austausch zu erhöhen, um die Kreativität zu fördern oder die Produktivität zu steigern. Aufsehen erregt haben amerikanische Unternehmen wie Amazon, Google oder Meta, die ihre Beschäftigten gerne verstärkt wieder am Standort sehen würden und selbst der Videokonferenzanbieter Zoom setzt auf den persönlichen Austausch seiner Mitarbeiter (Werner, 2023). Dort, wo das Arbeitsangebot hart umkämpft ist, dürften trotz der Sorgen einiger

Arbeitgeber, diese jedoch häufig gewillt sein, ihr Angebot an mobiler Arbeit weiter möglichst großzügig zu gestalten. Brown/Tousey (2023, 34) zeigen, dass die Diskrepanz zwischen den Präferenzen der Arbeitnehmer und den Angeboten der Arbeitgeber im Zeitablauf gesunken ist.

Hybride Arbeitsformen, in denen größere Anteile der Belegschaft am Betriebsstandort und andere von betriebsexternen Standorten aus arbeiten, bringen auch neue Herausforderungen hinsichtlich der organisationalen Kontrollmechanismen mit sich. Pianese et al. (2023) unterscheiden zwischen Kontrollmechanismen über Führungen auf Basis von Zielen und Zielerreichung (output-control), Selbstkontrolle und Eigenverantwortung (self-control), Kontrolle durch die Zusammenarbeit mit Kollegen (peer-control) und handlungsweisenden gemeinsamen Werten und Normen (clan-control). Dort wo Beschäftigte dezentral arbeiten, werden Mechanismen, die sich an dem Arbeitsergebnis und weniger dem Arbeitseinsatz orientieren, und ein vertrauensbasiertes Verhältnis zwischen der Führungs- und Beschäftigenebene noch wichtiger.

Mit der Umverteilung von Arbeit in Präsenz zum Arbeiten im Homeoffice werden auch Raumkapazitäten in den Unternehmen frei. Daher werden zum einen Modelle des Desk Sharing interessanter, um vorhandene Raumkapazitäten besser nutzen zu können, zum anderen kann aber auch die Aufgabe von Büroflächen unternehmerisch sinnvoll sein. Zu Beginn der Covid-19-Pandemie warteten viele Unternehmen noch ab, wie sich die Raumbedarfe in Zeiten nach der Pandemie entwickeln (Stettes/Voigtländer, 2021). Anhand der von Oberst/Voigtländer (2023) untersuchten Mietpreisentwicklung der Gewerbeimmobilien in Deutschland, die laut der Studie hinter der Inflation zurückbleibt, zeichnen sich allerdings schon mögliche Anpassungseffekte der Unternehmen bei der Büroflächennutzung ab (vgl. auch Gupta et al., 2022 für die USA und Krause, 2023 für Deutschland).

Über die längerfristigen Wirkungen der zunehmend dezentralen Arbeitsweise auf Beschäftigte und Unternehmen lässt sich aktuell noch wenig sagen. Vorteile des Homeoffice für die Beschäftigten in Form von einer höheren Arbeitszufriedenheit und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Bellmann/Hübler, 2020) hängen von den jeweiligen individuellen und arbeitsplatzbezogenen Voraussetzungen ab. Grunau et al. (2023) legen nahe, dass Beschäftigte, die zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten, sich seltener krankmelden und seltener krank zur Arbeit gehen. Allerdings lässt sich auf Basis ihrer Ergebnisse nicht auf einen gesundheitsförderlichen Effekt des Homeoffice schließen. Auch die Einschätzungen über Produktivitätsgewinne oder -verluste durch das Arbeiten im Homeoffice im Vergleich zum Büro gehen weit auseinander (Alipour, 2023; Bockstahler et al., 2022, 9).

Die vorliegende Studie untersucht die Verbreitung von Beschäftigten, die eine Bürotätigkeit ausüben und ihre Möglichkeiten, mobil arbeiten zu können (Kapitel 3). Kapitel 4 widmet sich der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit und ihren Möglichkeiten, Familie und Beruf gut vereinbaren zu können. Im Kapitel 5 werden Spannungen in den Belegschaften thematisiert, die aufgrund der unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zum Homeoffice entstehen können. Kapitel 6 schließt mit einem kurzen Ausblick ab. Für die empirische Analyse der vorliegenden Studie wurden Daten einer Unternehmens- und einer Beschäftigtenbefragung aus dem Frühjahr 2023 genutzt.

## 2 Datengrundlage

Die vorliegende Analyse basiert zum einen auf der 32. Welle des IW-Personalpanel, einer Onlinebefragung von Personalverantwortlichen in Unternehmen in Deutschland, die zwischen März und Mai 2023 ins Feld gegangen ist. Die Zufallsstichprobe von 1.029 Unternehmen wird auf Basis einer 4x3-Matrix mit vier Sektoren – Verarbeitendes Gewerbe, inkl. Baugewerbe; Groß-, Einzelhandel und Logistik; Wirtschaftsnahе Dienste und Gesellschaftsnahе Dienste (u. a. Gastronomie, Gesundheitswesen) – und drei Größenklassen – bis 49 Beschäftigte, 50 bis 249 Beschäftigte und 250 Beschäftigte und mehr – gewichtet, um die Privatwirtschaft in Deutschland abzubilden.

Zum anderen wurde im März 2023 die IW-Beschäftigtenbefragung 2023 durchgeführt. Die Stichprobe der 5.026 sozialversicherungspflichtigen und ausschließlich geringfügig Beschäftigten wird auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nach den Merkmalen Alter, Geschlecht und Bildungsabschluss gewichtet. Die beiden Befragungen fanden unabhängig voneinander statt, sodass die Beschäftigten nicht notwendigerweise Teil der Belegschaften der befragten Unternehmen sind. Die vorliegende Analyse konzentriert sich auf 4.735 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte bis einschließlich 65 Jahren aller Branchen, mit Ausnahme der Land-, Forstwirtschaft und Fischerei.

## 3 Bürobeschäftigte in Deutschland

In Deutschland gibt es keine amtliche Erfassung über die Bürobeschäftigung. Klassifizierungen von Dobberstein (1997), dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 1994) und Bendel/Voigtländer (2016) vermessen die Bürobeschäftigung anhand der Berufsordnungen bzw. der Wirtschaftszweige. Hammermann und Voigtländer (2020) nutzen die Tätigkeitsprofile aus der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Anhand der von den Befragten angegebenen Tätigkeiten wurde das Konzept der Bürobeschäftigung approximativ ermittelt. Für die Erwerbsgruppe der Arbeiter und Angestellten lag der Anteil der Bürobeschäftigten bei 34,7 Prozent. Auf Basis dieses Ansatzes haben Oberst und Voigtländer die Bürobeschäftigung in Deutschland fortgeschrieben (Oberst/Voigtländer, 2022, 9 ff.). Nach einem leichten Rückgang der Bürobeschäftigung im Jahr 2020 ist zwischen Juni 2020 und Juni 2021 die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Bürobeschäftigten laut ihrer Studie um 250.000 gestiegen. Die Bürobeschäftigtenquote stieg damit auf 36,9 Prozent.

In der vorliegenden Analyse wurden die Beschäftigten um eine Selbsteinschätzung gebeten, inwieweit sie hauptsächlich an einem Büroarbeitsplatz arbeiten. Mehr als jeder Zweite (55,1 Prozent) arbeitet nach eigener Auskunft hauptsächlich an einem Büroarbeitsplatz. Der Wert ist deutlich höher als die 35 Prozent der Arbeiter und Angestellten im Jahr 2018, für die die Bürobeschäftigung anhand des Tätigkeitsprofils auf Basis der BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung approximativ geschätzt wurde (Hammermann/Voigtländer, 2020). Neben möglichen positiven Zeittrends zwischen 2018 und der aktuellen Erhebung 2023 liegt eine Erklärung in den unterschiedlichen Ansätzen der Messkonzepte. In der Analyse von Hammermann/Voigtländer (2020) werden Tätigkeiten, die üblicherweise nicht im Büro stattfinden und häufig von den Beschäftigten ausgeübt werden, wie beispielsweise pflegende Tätigkeiten oder Tätigkeiten zur Herstellung und Produktion von Waren und Gütern, als Ausschlusskriterien für eine Bürotätigkeit verwendet. Es ist aber möglich, dass sich Personen, die

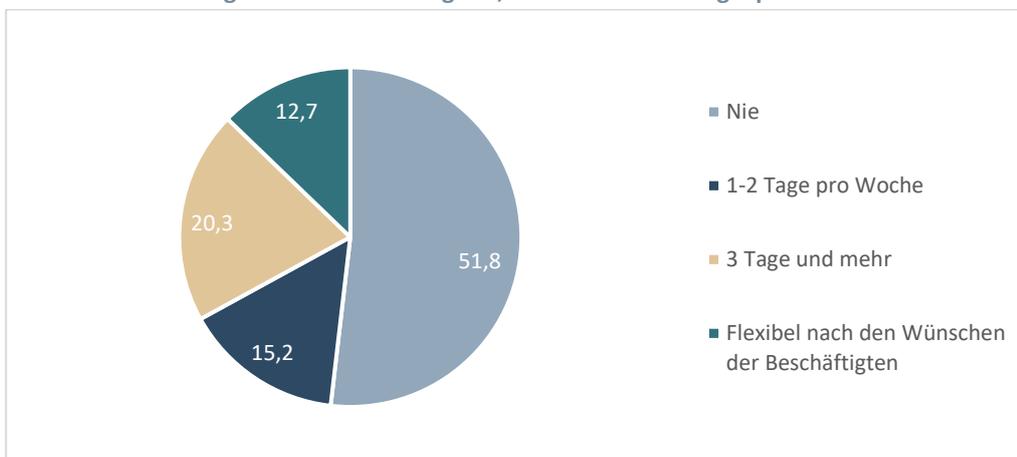
diese typischerweise bürofernen Tätigkeiten häufig ausüben, aufgrund gewichtiger administrativer Aufgaben trotzdem als hauptsächlich im Büro arbeitend verorten.

Im der Tabelle A-1 im Anhang wird der Anteil der Bürobeschäftigten nach individuellen und betrieblichen Merkmalen differenziert dargestellt. Frauen arbeiten etwas häufiger im Büro als Männer, allerdings ist der Unterschied mit 2 Prozentpunkten recht gering. Besonders häufig arbeiten Führungskräfte auf der oberen und mittleren Führungsebene im Büro. Führungskräfte auf den unteren Führungsebenen arbeiten hingegen signifikant seltener hauptsächlich im Büro im Vergleich zu Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung. Auch der Bildungsabschluss ist relevant. So arbeiten Beschäftigte mit Hochschulabschluss und Fortbildungen häufiger im Büro, Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder mit einer beruflichen Ausbildung hingegen seltener. Unter den Vollzeitkräften arbeitet die Mehrheit im Büro, unter den Teilzeitkräften sind es nur jeweils etwas mehr als 40 Prozent. Im Branchenvergleich sind Bürobeschäftigte besonders weit verbreitet in der Finanzdienstleistung, im Wohnungswesen und der Informations- und Kommunikationstechnologie und den Medien (83,5 Prozent). Am geringsten ist ihr Anteil im Handel, Verkehr und Gastgewerbe (43,4 Prozent) bzw. in Handwerksbetrieben (43,1 Prozent).

Zusätzlich zu der Frage, ob ein Mitarbeiter eine Tätigkeit hauptsächlich an einem Büroarbeitsplatz ausübt, wird in der vorliegenden Studie auch untersucht, ob die Beschäftigten anteilig mobil, also von unterwegs oder auch von zuhause aus arbeiten. Abbildung 3-1 gibt den Anteil mobiler Arbeit aller Beschäftigten wieder. Mehr als jeder Zweite arbeitet nie außerhalb der eigenen Organisation, rund 15 Prozent an einem oder zwei Wochentagen und jeder Fünfte arbeitet sogar drei oder mehr Tage in der Woche mobil. Rund 13 Prozent haben die Möglichkeit, sich ihren Anteil an mobiler Arbeit flexibel nach ihren eigenen Wünschen einzuteilen. Da Tätigkeiten im Büro besonders geeignet sind, auch mobil durchgeführt werden zu können, ist es nicht verwunderlich, dass ähnliche Merkmalsunterschiede erkennbar sind wie im vorherigen Abschnitt (vgl. Tabelle A-2). So arbeiten besonders häufig Führungskräfte und höherqualifizierte Beschäftigte mobil. Allerdings arbeiten, anders als im Fall der Bürobeschäftigung, Männer mit fast rund 11 Prozentpunkten deutlich häufiger mobil als Frauen. Beschäftigte in größeren Unternehmen arbeiten häufiger zumindest gelegentlich mobil als in den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten.

### Abbildung 3-1: Mobiles Arbeiten

Anteil der Beschäftigten nach der Häufigkeit, in der sie in der Regel pro Woche mobil<sup>1)</sup> arbeiten, in Prozent



1) Mobiles Arbeiten meint beispielsweise das Arbeiten von unterwegs oder von zuhause aus.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

Im Folgenden werden die beiden Angaben über die Art der Tätigkeit (Bürobeschäftigte versus Nicht-Bürobeschäftigte) und mobiles Arbeiten (zumindest gelegentlich mobil arbeiten können – 1-2 Tage, 3 Tage und mehr sowie flexibel nach eigenen Wünschen – versus nie mobil arbeiten) kombiniert betrachtet. Tabelle 3-1 gibt die Anteile der vier Gruppen nach den Branchenklassen wieder. Mobile Bürobeschäftigte sind am weitesten in den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und den Dienstleistungen im Bereich Medien, IKT und Finanzwesen verbreitet. Im Baugewerbe arbeitet der größte Anteil an Bürobeschäftigten an einem festen Arbeitsort im Betrieb. Im Handel, Verkehr und Gastgewerbe überschreitet der Anteil der nicht mobilen Bürobeschäftigten den der mobilen Bürobeschäftigten sogar geringfügig (22,6 zu 20,8 Prozent). Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, welche Arbeitsbedingungen Bürobeschäftigte im Vergleich zu anderen Beschäftigten haben und welche Rolle mobile Arbeit für die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen spielt.

**Tabelle 3-1: Beschäftigtentypen nach Arbeitsorten**

Anteil der Beschäftigten nach ihrem Arbeitsort in der jeweiligen Branchenklasse, in Prozent

	Keine Bürobeschäftigte		Bürobeschäftigte		Zeilensumme
	nicht mobil	mobil	nicht mobil	mobil	
Industrie, Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung	33,5	10,5	20,5	35,5	100
Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	18,9	18,7	28,7	33,7	100
Handel, Verkehr und Gastgewerbe	39,0	17,6	22,6	20,8	100
Finanzdienstleistungen, Wohnungswesen, Medien, Informations- und Kommunikation	1,5	14,9	20,6	63,0	100
Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	34,5	13,6	24,3	27,6	100
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie sonstige	13,4	13,0	20,7	52,9	100
Sonstige Dienstleistung	27,7	21,9	24,	25,7	100
Sonstiges	32,6	20,2	20,5	26,8	100
<b>Insgesamt</b>	<b>29,2</b>	<b>15,8</b>	<b>22,7</b>	<b>32,4</b>	100

Rundungsfehler möglich.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

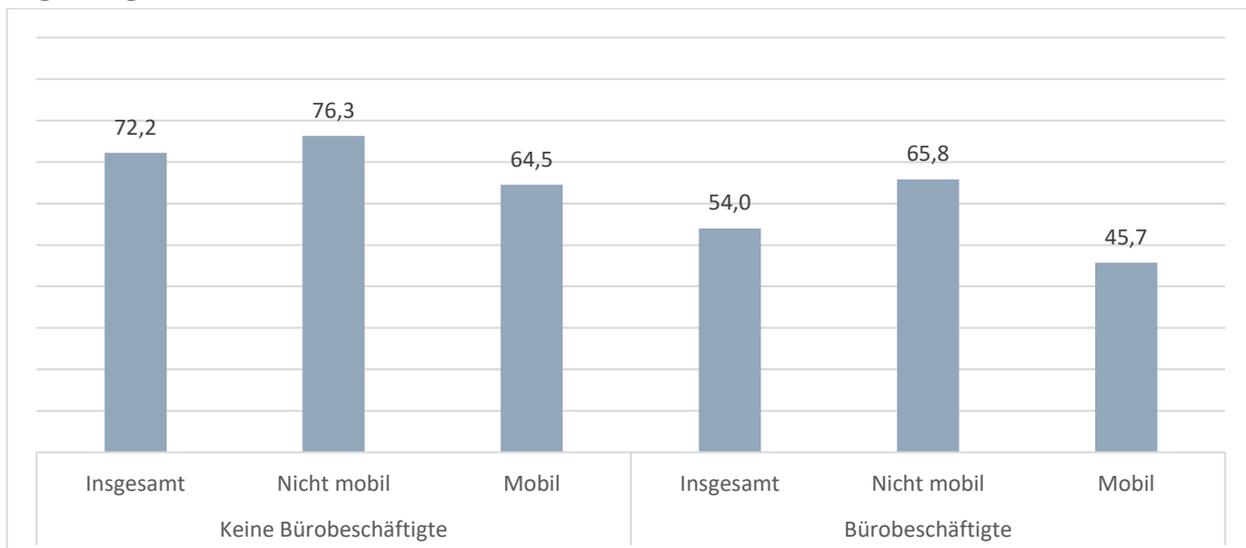
## 4 Arbeitsbedingungen der Bürobeschäftigten

### 4.1 Mobile Arbeit

Im Durchschnitt geben die Personalverantwortlichen an, dass rund 33 Prozent ihrer Beschäftigten im Unternehmen die Möglichkeit haben, mobil zu arbeiten. In rund 27 Prozent der Unternehmen ist mobile Arbeit generell nicht möglich, in rund 14 Prozent kann jeder Mitarbeiter mobil arbeiten. Bürobeschäftigte sind insgesamt seltener durch ihre Arbeitsaufgaben an die Anwesenheit im Unternehmen oder an einen anderen auftragsbedingten Ort, wie zum Beispiel beim Kunden, gebunden (Abbildung 4-1). Allerdings hat auch unter den Bürobeschäftigten, die zumindest gelegentlich mobil arbeiten, immer noch nahezu jeder Zweite Präsenzpflichten. Am stärksten sind Beschäftigte an den betrieblichen oder auftragsbedingten Arbeitsort gebunden, die keine Bürotätigkeit ausüben und nie mobil arbeiten. Die Befunde zeigen einmal mehr, dass die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, und Anwesenheitserfordernisse häufig Hand in Hand gehen und Letztere vor allem von arbeitsorganisatorischen Aspekten abhängen und weniger von der Frage, ob die Aufgabendurchführung auch an einem anderen Ort als im Betrieb denkbar ist. Dies erklärt auch, warum einem nicht unwesentlichen Anteil der Beschäftigten, die angesichts ihrer Arbeitsaufgaben prinzipiell im Homeoffice arbeiten könnten, dies nicht gestattet wird (z. B. Flüter-Hoffmann/Stettes, 2022, 19 ff.).

#### Abbildung 4-1: Bürobeschäftigte haben seltener Präsenzpflichten vor Ort

Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitsaufgaben in der Regel die Anwesenheit im Unternehmen oder an einem auftragsbedingten anderen Ort erfordern, in Prozent



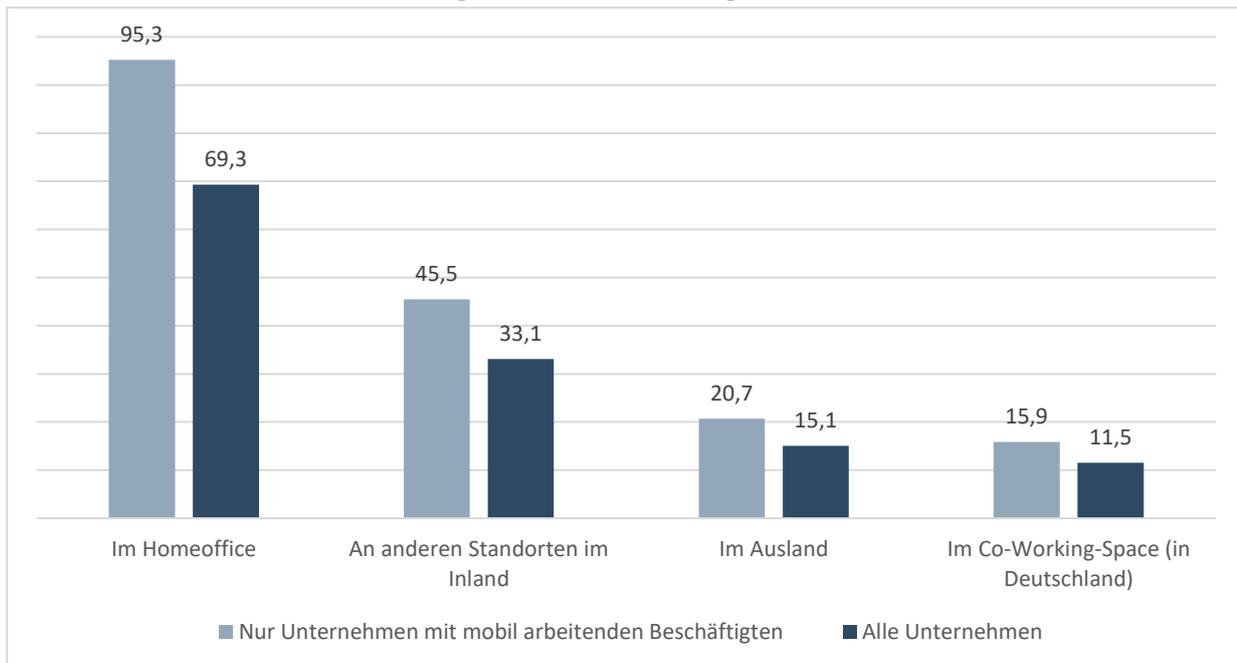
Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

Grundsätzlich sind auch beim mobilen Arbeiten unterschiedliche Arbeitsorte denkbar, wie das Arbeiten von unterwegs, im Freien oder beim Kunden (vgl. die Analyse der Arbeitsorte auf Basis des EWCS von Hammermann/Stettes, 2017, 5). Homeoffice ist mittlerweile in der großen Mehrheit der Unternehmen möglich (Abbildung 4-2) und wird von den Beschäftigten vermehrt in Anspruch genommen. Arbeitsmöglichkeiten in sogenannten Co-Working-Spaces, also gemeinsam genutzten Büroflächen, bleiben hingegen die Ausnahme (vgl. auch Goecke/Stettes, 2023). Gleiches trifft auf das Arbeiten im Ausland zu. Hierunter fallen Dienstreisen im Ausland, Entsendungen oder eine Form des mobilen Arbeitens, welche die Ausübung bzw. Fortführung der beruflichen Tätigkeit beim Arbeitgeber auch im Ausland zulässt. Letzteres wird mit dem Begriff Workation (Kofferwort aus Work und Vacation) beschrieben. Allerdings sind bei dem mobilen Arbeiten im Ausland für

Arbeitgeber und ihre Beschäftigte einige Aspekte zu beachten, wie die Arbeitsgenehmigung, Sozialabgaben, Steuern und arbeitsrechtliche Vorgaben am Arbeitsort. Aufgrund von rechtlichen Aspekten, aber auch um die Zusammenarbeit von dezentral arbeitenden Teams positiv zu gestalten, kann es für Unternehmen sinnvoll sein, Rechte und Pflichten der Beschäftigten bei der Ausübung mobiler Arbeit schriftlich festzuhalten.

#### Abbildung 4-2: Homeofficeangebote an der Spitze

An welchen Orten können Ihre Beschäftigten mobil arbeiten? Angaben in Prozent

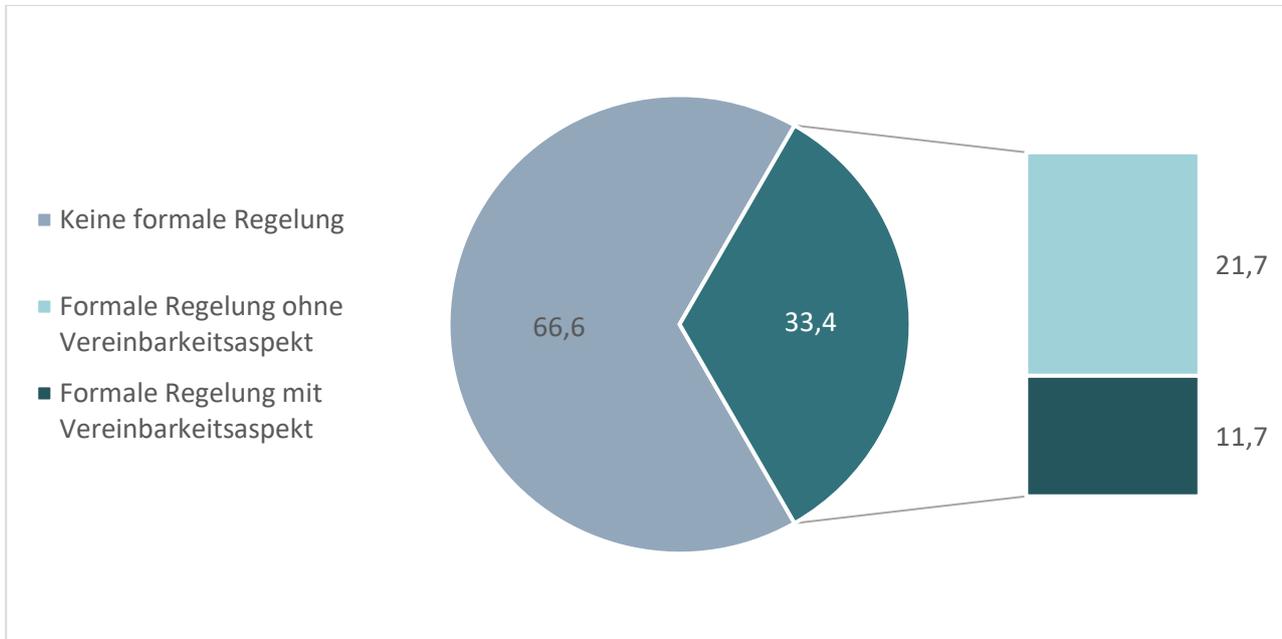


Quelle: IW-Personalpanel 2023, Welle 32

Jedes dritte Unternehmen hat eine formale Regelung zum mobilen Arbeiten, etwa in Form einer Betriebsvereinbarung oder einem Passus in den Arbeits- und Sozialregelungen (Abbildung 4-3). Formale Regelungen helfen, die betrieblichen Rahmenregelungen zu den Zugangsvoraussetzungen für mobile Arbeit sowie den Rechten und Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten einheitlich zu definieren, auch wenn je nach Geschäftsbereich oder Abteilung eines Unternehmens mobile Arbeit unterschiedlich ausgestaltet werden kann. Größere Unternehmen haben häufiger formale Regelungen zum mobilen Arbeiten, begünstigt auch durch die Existenz eines Betriebsrates und dessen Mitbestimmungsrechte. Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsorte an denen mobil gearbeitet werden kann, finden sich hingegen nicht. In rund zwei Dritteln der Unternehmen mit formalen Regelungen wird auch explizit der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf adressiert, beispielsweise im Grundsatz der Vereinbarung oder aber in konkreten Regelungen über die Erreichbarkeit.

### Abbildung 4-3: Formale Regelung zum mobilen Arbeiten

Anteil der Unternehmen mit einer formalen Regelung zum mobilen Arbeiten mit/ohne den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in Prozent



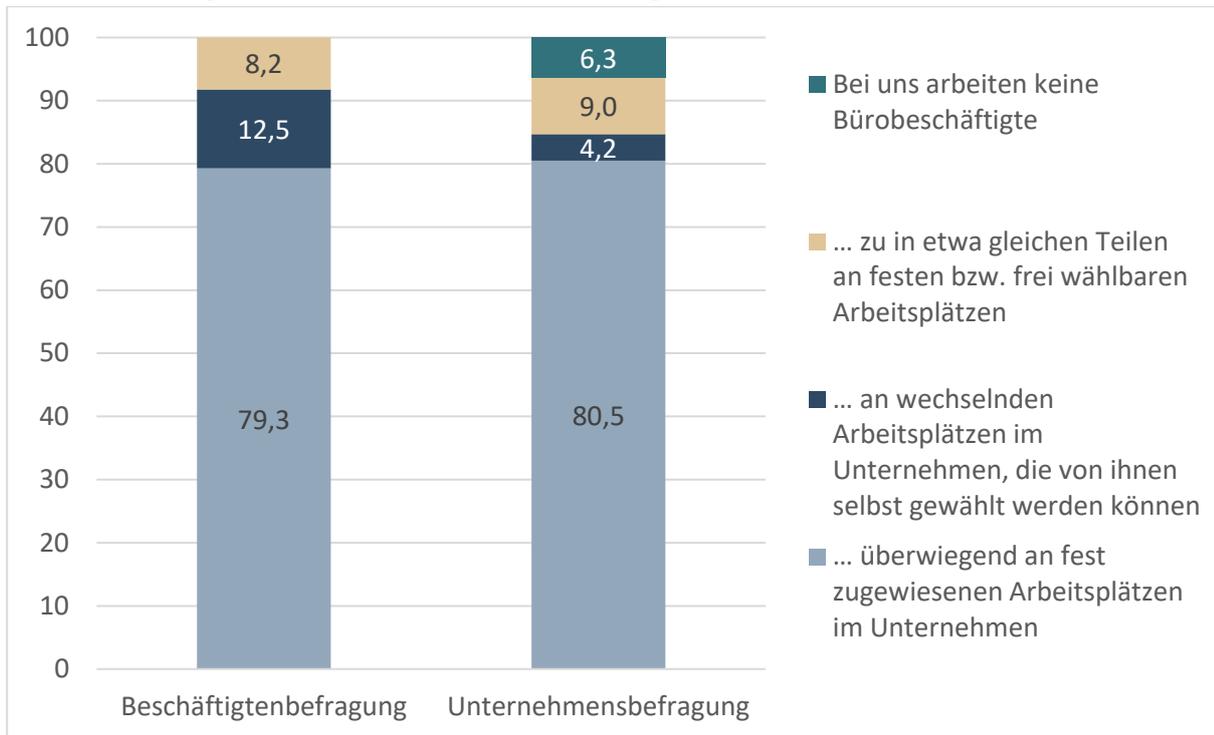
Quelle: IW-Personalpanel 2023, Welle 32, Stichprobe: 835 Unternehmen mit mobil arbeitenden Beschäftigten

Neben dem mobilen Arbeiten außerhalb des Betriebs, ist auch eine flexible Arbeitsplatzgestaltung innerhalb der Büroräume denkbar. Arbeiten viele Beschäftigte im Homeoffice oder auch in Teilzeit, sinkt die Auslastung der Büroräume. Desk-Sharing-Modelle helfen, die Raumkapazitäten effizienter zu nutzen. Mit Desk Sharing ist gemeint, dass sich mehrere Beschäftigte einen festen Arbeitsplatz teilen oder über ein Raumbuchungssystem komplett frei wählen können, wo sie im Unternehmen sitzen. Die Befragung der Bürobeschäftigten zeigt jedoch, dass die meisten noch an einem fest zugewiesenen Arbeitsplatz arbeiten (Abbildung 4-4).

Nach eigenen Angaben arbeiten rund 79 Prozent der Bürobeschäftigten überwiegend an einem fest zugewiesenen Arbeitsplatz im Unternehmen. Lediglich 12,5 Prozent der Bürobeschäftigten arbeiten an wechselnden Arbeitsplätzen im Unternehmen, die sie frei wählen können, und 8,2 Prozent in etwa zu gleichen Teilen an festen und frei wählbaren Arbeitsplätzen. Auf Basis der Unternehmensbefragung zeigt sich ein ähnliches Bild. Rund 81 Prozent geben an, dass die Bürobeschäftigten in ihrem Unternehmen größtenteils an fest zugewiesenen Arbeitsplätzen arbeiten. Überwiegend wechselnde Arbeitsplätze, die von den Beschäftigten selbst gewählt werden können, bieten hingegen lediglich 4,2 Prozent der Unternehmen an. Bei rund 9 Prozent kommen beide Formen der Arbeitsplatzgestaltung in etwa gleich häufig vor. Für rund 6 Prozent ist die Frage nicht relevant, da sie keine Mitarbeiter im Büro beschäftigen.

**Abbildung 4-4: Überwiegend feste Arbeitsplätze für Bürobeschäftigte**

Die Bürobeschäftigten arbeiten im Unternehmen überwiegend ..., Anteile in Prozent



Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung (nur Bürobeschäftigte) und IW-Personalpanel 2023, Welle 32

## 4.2 Flexible Arbeitszeiten

Im Durchschnitt bieten Unternehmen rund 48 Prozent ihrer Belegschaft flexible Arbeitszeitmodelle an. In rund 20 Prozent der Unternehmen sind grundsätzlich keine flexiblen Arbeitszeiten möglich, in rund 28 Prozent der Unternehmen hat hingegen jeder Mitarbeiter flexible Arbeitszeiten. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sind beispielsweise Gleitzeitmodelle, Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeitmodelle gemeint. Tabelle 4-1 gibt den Anteil der Beschäftigten mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen an und differenziert die Beschäftigtengruppen anhand dessen, ob sie hauptsächlich eine Bürotätigkeit ausüben und Teile ihrer Arbeit mobil verrichten können. Unter den Beschäftigten, die weder mobil arbeiten noch eine Bürotätigkeit ausüben, arbeiten rund 42 Prozent im Schichtdienst und mehr als jeder Zweite mit festgelegtem Arbeitsbeginn und Arbeitsende. Jeder zweite Bürobeschäftigte hingegen, der zumindest gelegentlich auch mobil arbeitet, kann sich ein flexibles Arbeitszeitmodell zunutze machen. Bei den Beschäftigten ohne Bürotätigkeit, die gelegentlich mobil arbeiten, sind es immerhin noch 35 Prozent. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsorts auch mit mehr Arbeitszeitflexibilität einhergeht (Hammermann/Stettes, 2017, 9 ff.).

**Tabelle 4-1: Spielräume bei der Gestaltung von Arbeitszeiten**

Anteil der Beschäftigten mit entsprechenden Arbeitszeitmodellen, in Prozent

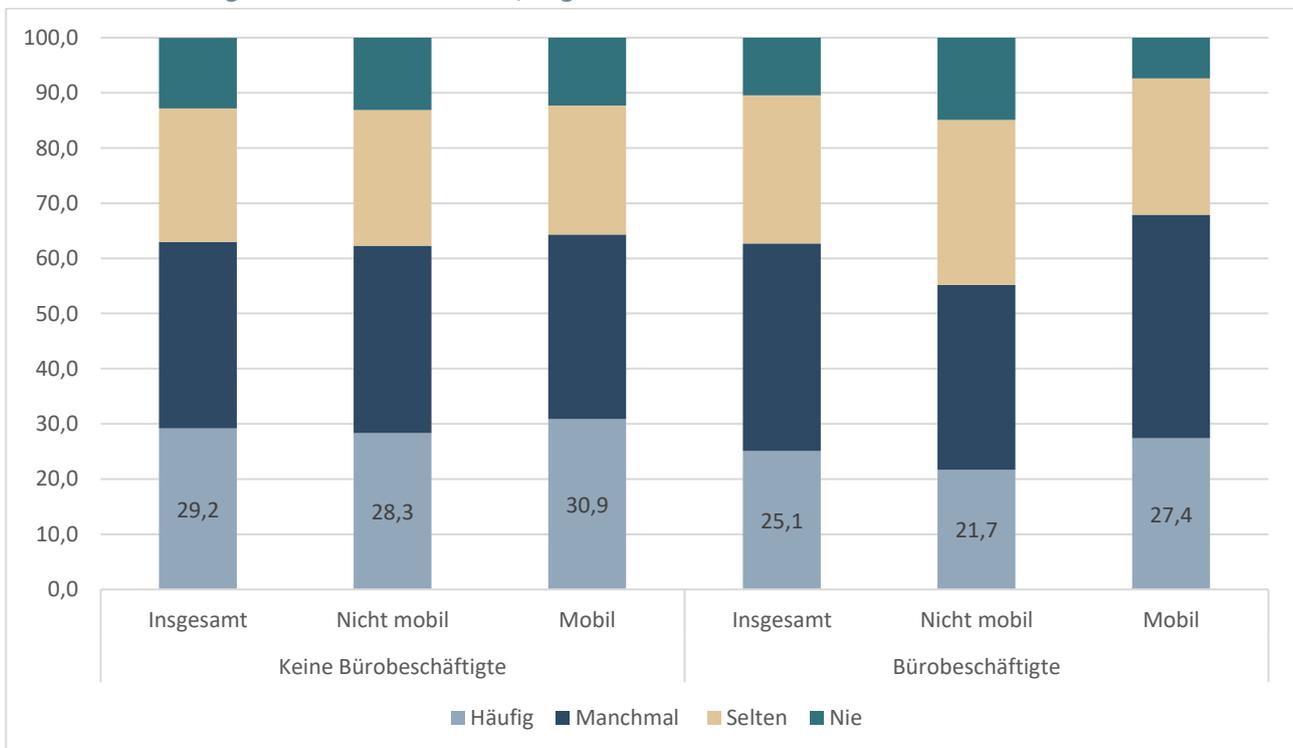
	Keine Bürobeschäftigte			Bürobeschäftigte		
	Insgesamt	Nicht mobil	Mobil	Insgesamt	Nicht mobil	Mobil
In Teilzeit	<b>28,1</b>	29,9	24,6	<b>16,5</b>	20,0	14,1
In Schichtarbeit	<b>37,1</b>	42,4	27,4	<b>7,8</b>	7,8	7,8
Am Wochenende	<b>26,2</b>	28,6	21,9	<b>6,4</b>	7,6	5,6
In Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst	<b>8,8</b>	8,1	10,2	<b>4,0</b>	2,4	5,0
In flexiblen Arbeitszeitmodellen	<b>20,3</b>	12,3	35,2	<b>40,3</b>	23,3	52,2
Zu festgelegtem Arbeitsbeginn und -ende	<b>51,1</b>	56,4	41,4	<b>56,0</b>	71,5	45,2

Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

**Abbildung 4-5: Vergleichbare Mehrarbeit**

Anteil der Beschäftigten danach, wie häufig es vorkommt, dass Sie in einer Arbeitswoche Überstunden machen und mehr als ihre vertragliche Arbeitszeit arbeiten, Angaben in Prozent

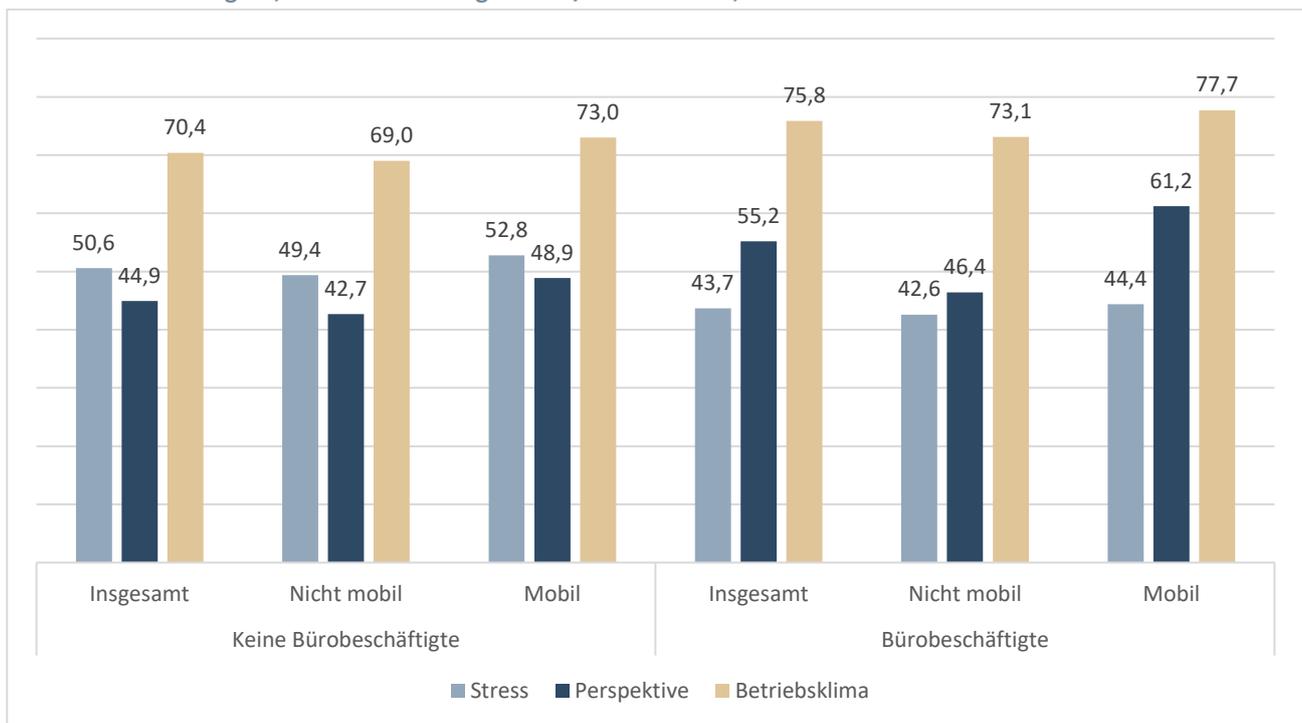


Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

Bürobeschäftigte geben etwas seltener an, Überstunden zu machen (Abbildung 4-5). Die Häufigkeit der Überstunden steigt allerdings, wenn mobil gearbeitet wird. Insgesamt fühlen sich Beschäftigte, die nicht hauptsächlich im Büro arbeiten, öfter durch ihre Arbeit gestresst (Abbildung 4-6). Ob mobil gearbeitet wird, hat hingegen keinen erkennbaren Einfluss. Neben weniger Stress geben Bürobeschäftigte auch häufiger an, dass ihnen ihre Arbeit viele Möglichkeiten bietet, sich weiterzuentwickeln. Gleiches gilt für die Beschäftigten, die mobil arbeiten können. Das Betriebsklima wird insgesamt von der Mehrheit der Beschäftigten als gut empfunden. Doch auch hier zeigen sich signifikante Unterschiede. Bürobeschäftigte empfinden das Betriebsklima häufiger als gut. Gleiches gilt auch für mobil arbeitende Beschäftigte. Geht man davon aus, dass das Betriebsklima nur dann als gut empfunden wird, wenn die Zusammenarbeit untereinander funktioniert, korrespondiert der hier vorliegende Befund mit den Ergebnissen bei Flüter-Hoffmann/Stettes (2022). Wenn Beschäftigte nach eigener Auffassung gut mit den Kollegen zusammenarbeiten, sind sie tendenziell eher im Homeoffice tätig oder hegen eher einen (unerfüllten) Wunsch, dies zu tun, als freiwillig auf die Nutzung des Homeoffice zu verzichten, obwohl dies vom Arbeitgeber gestattet würde.

#### Abbildung 4-6: Weniger Stress, mehr Entwicklungsperspektive und gutes Arbeitsklima

Anteil der Beschäftigten, auf die die Aussagen eher/voll zutreffen, in Prozent



Stress: Ich fühle mich oft durch meine Arbeit gestresst; Perspektive: Meine Arbeit bietet mir viele Möglichkeiten, mich weiterzuentwickeln; Betriebsklima: Das Betriebsklima in meinem Betrieb ist gut.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

## 5 Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für 43,5 Prozent der Bürobeschäftigten bedeutet eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf eher eine räumliche und zeitliche Trennung, für 22,8 Prozent eher eine enge Verzahnung. In ihren Präferenzen unterscheiden sich Bürobeschäftigte nicht von anderen Beschäftigten (vgl. auch Hammermann/Schmidt, 2020). Allerdings scheinen sie ihr Vereinbarkeitsmodell häufiger im Arbeitsalltag umsetzen zu können. Bürobeschäftigte geben deutlich häufiger an, ihre Arbeitszeiten gut bis sehr gut mit familiären und sozialen Verpflichtungen vereinbaren zu können (Tabelle 5-1 und Abbildung 5-1). Auch die Möglichkeiten mobil zu arbeiten, tragen offenbar überwiegend zu einer guten Vereinbarkeit von Arbeitszeit und privaten Verpflichtungen bei. Angesichts der größeren Zeitsouveränität von mobil arbeitenden Beschäftigten, ist dieser Zusammenhang plausibel (vgl. Kapitel 4.2). Der Anteil der Beschäftigten, die aufgrund ihrer Tätigkeit die familienfreundlichen Leistungen ihres Arbeitgebers kaum in Anspruch nehmen können, ist unter den Bürobeschäftigten um mehr als 10 Prozentpunkte kleiner als unter den sonstigen Beschäftigten. Die Arbeitszufriedenheit ist in allen Beschäftigtengruppen hoch, auch wenn die Anteile leicht geringer ausfallen als beispielsweise in der BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (vgl. Lück et al., 2019, 51). Bürobeschäftigte sind häufiger zufrieden als andere Beschäftigtengruppen.

**Tabelle 5-1: Hohe Arbeitszufriedenheit und gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

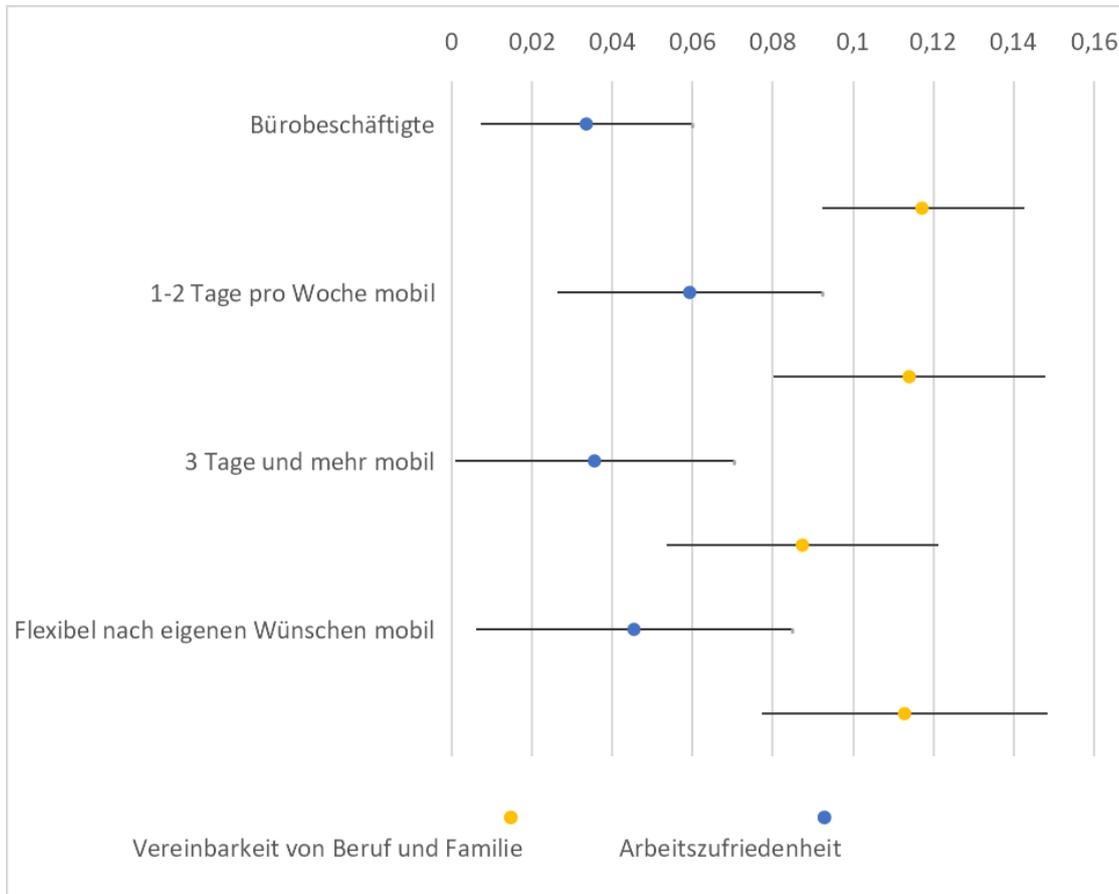
Anteile der Beschäftigten, in Prozent

Kategorie	Fragen und zusammengefasste Antwortkategorien	Keine Bürobeschäftigte			Bürobeschäftigte		
		Insgesamt	Nicht mobil	Mobil	Insgesamt	Nicht mobil	Mobil
<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	Wie gut lassen sich ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit ihren familiären und sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren? (gut/sehr gut)	<b>74,1</b>	70,0	81,5	<b>88,2</b>	82,8	92,0
<b>Zugang zu familienfreundlichen Maßnahmen</b>	Aufgrund meiner Tätigkeit kann ich kaum von familienfreundlichen Maßnahmen profitieren. (trifft voll/eher zu)	<b>49,9</b>	51,2	47,4	<b>38,6</b>	38,6	38,7
<b>Arbeitszufriedenheit</b>	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt? (sehr/eher zufrieden)	<b>81,2</b>	79,3	84,8	<b>86,3</b>	83,3	88,4

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

**Abbildung 5-1: Marginale Effekte auf die Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit**

Durchschnittlicher marginaler Effekt der Bürobeschäftigung und des mobilen Arbeitens auf die Arbeitszufriedenheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit 95%-Konfidenzintervall



Logit Regressionen auf die Arbeitszufriedenheit (sehr oder eher zufrieden) und die Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit familiären und sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs (sehr gut/gut), Referenzkategorien: keine Bürobeschäftigung; nie mobile Arbeit; Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Betriebszugehörigkeit, Führungsverantwortung, Bildungshintergrund, Wochenarbeitszeit, Kinder, Branche.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

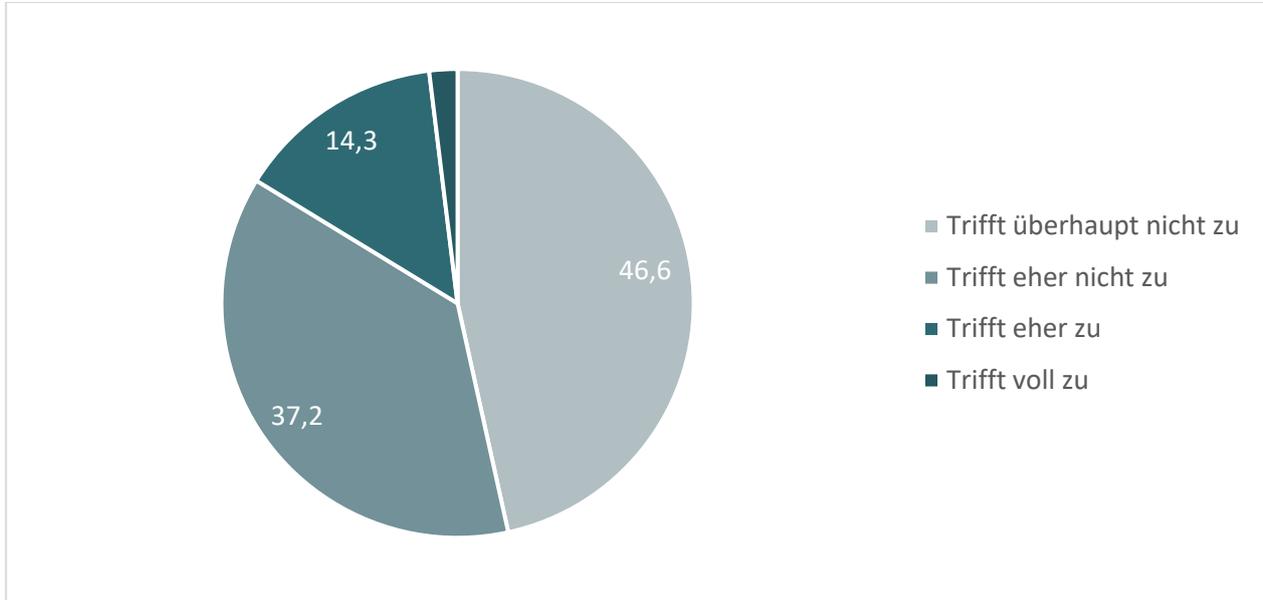
## 6 Spannungen in der Belegschaft

Nur ein geringer Anteil der Personalverantwortlichen (16,2 Prozent) hat beobachtet, dass es in den letzten Jahren verstärkt zu Spannungen gekommen ist, da in der Belegschaft nicht jeder im gleichen Maß familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen kann (

Abbildung 6-1). Größere Unternehmen stellen öfter Spannungen in den Belegschaften fest. Ein hoher Anteil an Beschäftigten, die flexible Arbeitszeitmodelle nutzen können, geht mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit für Spannungen in der Belegschaft einher. Unternehmen, die vermehrt Spannungen in der Belegschaft feststellen, sorgen sich auch um eine zu hohe Personalfluktuationsrate, einen hohen Krankenstand beziehungsweise eine hohe Anzahl an Fehltagen und haben größere Schwierigkeiten in der Personalrekrutierung (vgl. Tabelle 6-1).

**Abbildung 6-1: Spannungen in der Belegschaft nicht merklich gestiegen**

Anteil der Unternehmen danach, inwieweit es bei ihnen in den letzten Jahren verstärkt zu Spannungen innerhalb der Belegschaft gekommen ist, weil familienfreundliche Maßnahmen nicht von allen im gleichen Maß in Anspruch genommen werden können, Angaben in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2023, Welle 32

**Tabelle 6-1: Zusammenhang zwischen Spannungen in der Belegschaft und Personalproblemen**

Durchschnittlicher marginaler Effekt von wahrgenommenen Spannungen auf die sehr/eher starken Personalprobleme

Einfluss von Spannungen in der Belegschaft auf ...	Marginaler Effekt	95%-Konfidenzintervall	
... eine zu hohe Personalfuktuation	<b>0,193</b>	0,094	0,292
... hohe Fehlzeiten / einen hohen Krankenstand	<b>0,210</b>	0,055	0,366
... Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu finden	<b>0,271</b>	0,095	0,446

Logit-Schätzung mit robusten Standardfehlern; Kontrollvariablen für die Unternehmensgröße, Branche, Handwerksbetrieb, Mitarbeiterstruktur (Frauenanteil, Qualifikationsniveaus).

Quelle: IW-Personalpanel 2023, Welle 32

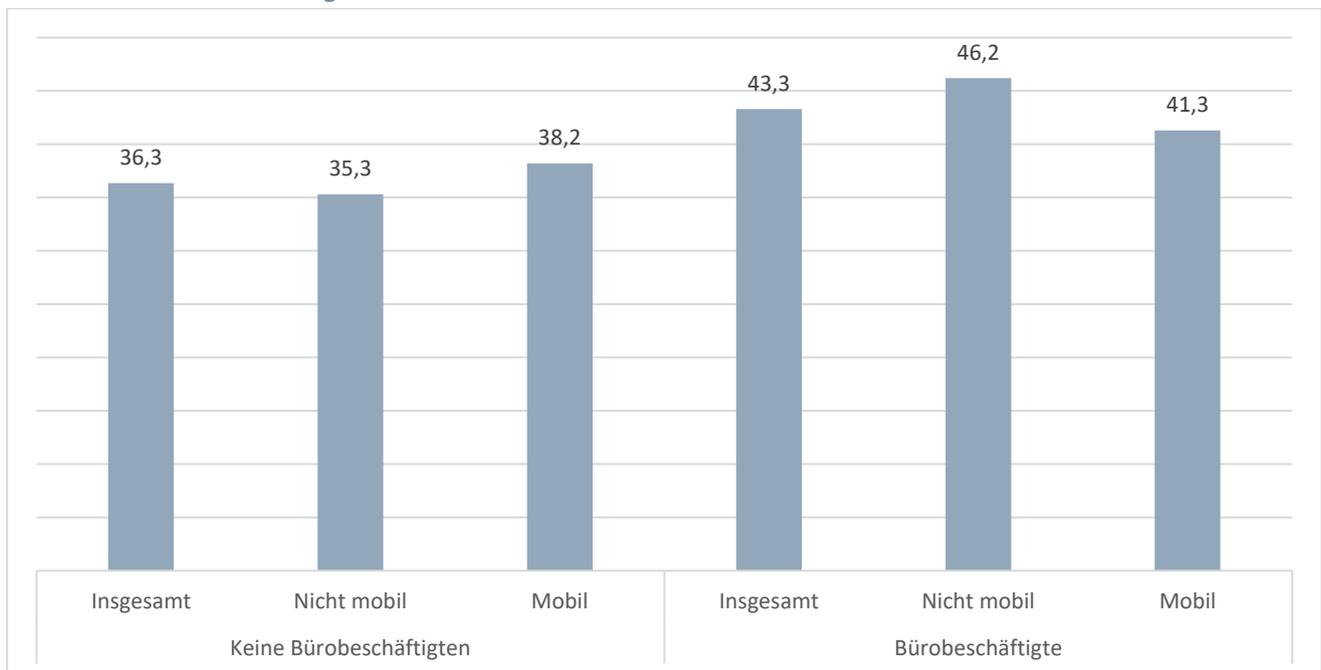
Bürobeschäftigte empfinden es besonders oft als unfair, wenn einige Beschäftigte häufiger im Homeoffice arbeiten können, während andere immer vor Ort arbeiten müssen oder unterwegs sind. Der Unterschied beträgt 7 Prozentpunkte (Abbildung 6-2). Das stärkere Ungerechtigkeitsgefühl zeigt sich vor allem bei den Bürobeschäftigten, die nicht mobil arbeiten können beziehungsweise Präsenzplichten haben. Unter den Beschäftigten, die nicht im Büro und nicht mobil arbeiten ist der Anteil derer, die ungleiche Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Arbeitsortes als unfair empfinden, hingegen am geringsten.

Eine mögliche Erklärung ist, dass die Bürobeschäftigten, die die Ungleichheit als unfair erachten, selbst gerne im Homeoffice arbeiten würden und dies jedoch nicht können oder dürfen. Beschäftigte außerhalb des Büros scheinen die ungleichen Arbeitsbedingungen hingegen viel häufiger zu akzeptieren, da sich die Restriktion in der Regel aus ihrer Tätigkeit heraus ergibt. Eine andere Erklärung ist möglicherweise, dass die Bürobeschäftigten die ungleichen Arbeitsbedingungen deshalb häufiger als unfair betrachten, da sie selbst die fehlende Anwesenheit von mobil arbeitenden Kollegen im Büro kompensieren müssen, in dem sie unliebsame Aufgaben oder Mehrarbeit aufgrund ihrer Verfügbarkeit vor Ort in Kauf nehmen müssen.

### Abbildung 6-2: Fairness ungleicher Homeofficemöglichkeiten

Anteil der Beschäftigten, die der folgenden Aussage (eher) zustimmen, in Prozent

Ich empfinde es als ungerecht, dass manche Beschäftigte verstärkt im Homeoffice arbeiten können, während andere immer vor Ort oder unterwegs sein müssen



Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

## 7 Fazit

Als Folge des Strukturwandels der vergangenen Jahrzehnte hin zu einem starken Dienstleistungssektor arbeitet heute ein substantieller Anteil der Beschäftigten in Deutschland – nach eigenen Angaben mehr als jeder zweite – überwiegend an Büroarbeitsplätzen. Die Büroarbeit eröffnet für Beschäftigte in der Regel viele Gestaltungsspielräume bei der Lage ihrer Arbeitszeiten und dem Wechsel des Arbeitsorts. Dennoch spielen auch unter den Bürobeschäftigten Präsenzpfllichten eine große Rolle. Die Befunde der vorliegenden Studie zeigen, dass sich die Bedeutung des betrieblichen Arbeitsorts nicht auflöst, auch wenn mobiles Arbeiten und insbesondere das Arbeiten von zu Hause seit der Covid-19-Pandemie deutlich und aller Voraussicht nach auch nachhaltig wichtiger geworden ist. Aufgrund unterschiedlicher tätigkeitsbezogener, betrieblicher und auch personenbezogener Anforderungen sind die Zugangsmöglichkeiten zu Homeoffice jedoch sehr unterschiedlich. Die daraus resultierende Ungleichheit kann zu Spannungen in der Belegschaft führen, nicht nur zwischen Unternehmensbereichen, in denen die Tätigkeit mobiles Arbeiten zulässt oder nicht, sondern auch in

Bereichen, wo die Anwesenheitspflichten und Homeofficemöglichkeiten aus Sicht der Beschäftigten scheinbar unfair verteilt werden. In der Ausgestaltung der mobilen Arbeit im Betrieb ist daher Fingerspitzengefühl der Personalverantwortlichen gefragt, die die unterschiedlichen individuellen Wünsche und betrieblichen Anforderungen ausbalancieren und einen fairen Interessenausgleich innerhalb der Teams herstellen müssen. Die Diskussion um eine größtmögliche Freiheit der Wahl des Arbeitsorts durch die Beschäftigten, wie sie im öffentlichen und politischen Diskurs immer wieder aufkommt, ist auch vor diesem Hintergrund kontraproduktiv.

## Abstract

### **Office work accounts for a large share of employment in Germany.**

- More than one in two (55 percent) say they work mainly in an office.
- The share of office jobs is particularly high in financial services, housing and information and communication technology and media. The lowest proportion is in trade, transport, and hospitality and in craft enterprises.

### **Office work offers great flexibility in terms of work location and working hours. However, most of them work at fixed workplace and are obliged to attend on site.**

- Office workers can work remote and under flexible working arrangement more often. However, around 54 percent are nevertheless usually tied to being present in the company or to another job-related location due to their work tasks.
- Around 79 percent employees work predominantly at a permanently assigned workplace in their company.

### **Many companies do not formally lay down rules on remote working.**

- Working from home is possible in around 69 percent of all companies. Around 15 percent of companies also offer opportunities to work abroad.
- Every third company in which remote working is possible has a formal regulation on this, for example in the form of a company agreement on remote working or a corresponding paragraph in the work and social regulations.

### **Office workers have a predominantly positive perception of their everyday working life, but more often perceive inequalities in access to the telework as unfair.**

- Office workers are more often satisfied with their work and perceive the compatibility of family and work more positively than other employees.
- The fact that access to family-friendly measures is not the same for everyone can lead to tensions in the workforce. However, only a smaller proportion of companies (around 16 percent) have noticed this increasing in recent years.
- However, office workers who do not (cannot) work remote perceive the unequal access opportunities to telework as unfair significantly more often than other employee groups.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Beschäftigtentypen nach Arbeitsorten.....	9
Tabelle 4-1: Spielräume bei der Gestaltung von Arbeitszeiten.....	14
Tabelle 5-1: Hohe Arbeitszufriedenheit und gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	16
Tabelle 6-1: Zusammenhang zwischen Spannungen in der Belegschaft und Personalproblemen.....	19
Tabelle A-1 Bürobeschäftigung nach Merkmalsgruppen .....	26
Tabelle A-2 Mobile Arbeit nach Merkmalsgruppen .....	27

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Mobiles Arbeiten .....	8
Abbildung 4-1: Bürobeschäftigte haben seltener Präsenzplichten vor Ort .....	10
Abbildung 4-2: Homeofficeangebote an der Spitze .....	11
Abbildung 4-3: Formale Regelung zum mobilen Arbeiten .....	12
Abbildung 4-4: Überwiegend feste Arbeitsplätze für Bürobeschäftigte .....	13
Abbildung 4-5: Vergleichbare Mehrarbeit.....	14
Abbildung 4-6: Weniger Stress, mehr Entwicklungsperspektive und gutes Arbeitsklima .....	15
Abbildung 5-1: Marginale Effekte auf die Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit .....	17
Abbildung 6-1: Spannungen in der Belegschaft nicht merklich gestiegen .....	19
Abbildung 6-2: Fairness ungleicher Homeofficemöglichkeiten.....	20

## Literaturverzeichnis

- Alipour, Jean-Victor, 2023, Kein Homeoffice ist auch keine Lösung, in: Ifo-Schnelldienst, 76. Jg., Nr. 10, S. 37–38
- Alipour, Jean-Victor / Falck, Oliver / Schüller, Simone, 2020, Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, in: Ifo-Schnelldienst, 73. Jg., Nr. 7, S. 30–36
- Bellmann, Lutz / Hübler, Olaf, 2020, Job Satisfaction and Work-Life Balance: Differences between Home-work and Work at the Workplace of the Company, IZA Discussion Paper, Nr. 13504, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3660250> [27.10.2023]
- Bendel, Daniel / Voigtländer, Michael, 2016, Entwicklung der Bürobeschäftigung in deutschen Städten, IW-Report, Nr. 28, Köln
- Bockstahler, Milena / Jurecic, Mitja / Rief, Stefan, 2022, Homeoffice Experience 2.0. Veränderungen, Entwicklungen und Erfahrungen zur Arbeit aus dem Homeoffice während der Corona Pandemie, Stuttgart, <https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/44e4011c-fefa-4031-88ae-1ede774d0db7/content> [27.10.2023]
- Bonin, Holger / Rinne, Ulf, 2021, Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juli 2021: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten, Mannheim, Berlin
- Brown, Jason P. / Tousey, Colton, 2023, The Shifting Expectations for Work from Home, in: Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Review, 108. Jg., Nr. 2, S. 25–46
- Dobberstein, Monika, 1997, Bürobeschäftigte. Empirische Ermittlung von Bürobeschäftigtenquoten für Büroflächenanalysen, in: Grundstücksmarkt und Grundstückswert, Nr. 6, S. 321–329
- Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver, 2022, Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie. Ein Rück- und Ausblick über die Verbreitung und Struktur der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit in Deutschland, Europa und den USA, Köln
- Frodermann, Corinna et al., 2020, Online-Befragung von Beschäftigten. Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat, IAB-Kurzbericht, Nr. 13, Nürnberg
- Goecke, Henry / Stettes, Oliver, 2023, Co-Working Spaces. Die terra in-cognita des mobilen Arbeitens, IW-Kurzbericht, Nr. 46, Köln
- Grunau, Philipp / Ruf, Kevin / Wolter, Stefanie / Hauschka, Gloria, 2023, Physische und psychische Gesundheit in deutschen Betrieben, BMAS Forschungsbericht, Nr. 622, Berlin
- Gupta, Arpit / Mittal, Vrinda / van Nieuwerburgh, Stijn, 2022, Work from Home and the Office Real Estate Apocalypse, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4124698> [27.10.2023]
- Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg, 2020, Vereinbarkeit. Knapp die Hälfte wünscht sich eher eine klare Trennung von Familie und Beruf, IW-Kurzbericht, Nr. 10, Köln
- Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa. Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3, S. 3–23
- Hammermann, Andrea / Voigtländer, Michael, 2020, Bürobeschäftigte in Deutschland, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 3, S. 61–78

Hermans, Veerle, 2016, Office Work Innovation: What about Wellbeing?, in: Modern Economy, 7. Jg., Nr. 7, S. 815–821

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1994, Beschäftigungsmagnet Büro ein gesamtdeutscher Befund. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Krause, Simon, 2023, Trotz Homeoffice halten die meisten Unternehmen an Büroflächen fest, <https://www.ifo.de/fakten/2023-10-04/trotz-homeoffice-halten-die-meisten-unternehmen-bueroflaechen-fest> [27.10.2023]

Lück et al., 2019, Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, baua: Bericht, Dortmund/Berlin/Dresden

Mas, Alexandre / Pallais, Amanda, 2017, Valuing Alternative Work Arrangements, in: American Economic Review, 107. Jg., Nr. 12, S. 3722–3759

Oberst, Christian / Voigtländer, Michael, 2022, IW-PREIG Büroimmobilien-Monitor 2022, Gutachten für PREIG AG, Köln

Oberst, Christian / Voigtländer, Michael, 2023, Mietpreisentwicklung bei Gewerbeimmobilien. Zwischen kurzfristigen Herausforderungen und strukturellen Umbrüchen, IW-Report, Nr. 21, Köln

Pianese, Tommasina / Errichiello, Luisa / da Cunha, Joao Vieira, 2023, Organizational control in the context of remote working: A synthesis of empirical findings and a research agenda, in: European Management Review, 20. Jg., Nr. 2, S. 326–345

Stettes, Oliver / Voigtländer, Michael, 2021, Büroflächenabbau bleibt die Ausnahme, IW-Kurzbericht, Nr. 6, Köln

Werner, Kathrin, 2023, Reinkommen oder rausfliegen. SZ-Artikel vom 19.10.2023, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-buero-anwesenheitspflicht-roblox-1.6290368> [20.10.2023]

## Anhang

**Tabelle A-1 Bürobeschäftigung nach Merkmalsgruppen**

Anteil der Beschäftigten, die hauptsächlich an einem Büroarbeitsplatz arbeitet

Kategorien	Merkmale	in Prozent
Geschlecht	Männer	54,1
	Frauen	56,1
Altersgruppen	18 bis unter 25 Jahren	48,1
	25 bis unter 35 Jahren	57,2
	35 bis unter 45 Jahren	56,4
	45 bis unter 55 Jahren	57,0
	55 bis 65 Jahren	53,0
Anerkannte Behinderung	Nein	54,9
	Ja	56,0
Führungsverantwortung	Keine	52,4
	Untere Führungsebene	49,6
	Mittlere Führungsebene	71,7
	Obere Führungsebene	68,4
Höchster beruflicher Bildungsabschluss	Kein Abschluss	36,7
	Beruflicher Abschluss	50,5
	Fortbildungsabschluss	63,1
	Hochschulabschluss	75,9
Arbeitszeit	Max. 20 Wochenstunden	42,7
	Mehr 20 und weniger als 28 Wochenstunden	42,6
	Mind. 28 Wochenstunden	41,1
	Vollzeit	58,7
Kinder im Vor- oder Grundschulalter	Nein	53,6
	Ja	60,0
Wirtschaftsbereiche	Industrie, Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung	56,0
	Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	62,4
	Handel, Verkehr und Gastgewerbe	43,4
	Finanzdienstleistungen, Wohnungswesen, Medien, Informations- und Kommunikation	83,5
	Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	51,8
	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie sonstige	73,6
	Sonstige Dienstleistung	50,5
	Sonstiges	47,3
Handwerksbetrieb	Nein	56,7
	Ja	43,1
Unternehmensgröße	Bis 49 Beschäftigte	53,0
	50 bis 249 Beschäftigte	55,4
	Ab 250 Beschäftigte	55,8

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

**Tabelle A-2 Mobile Arbeit nach Merkmalsgruppen**

Anteil der Beschäftigten nach der Häufigkeit, mit der sie in der Regel pro Woche mobil (z. B. von unterwegs oder zuhause aus) mobil arbeiten, in Prozent

Kategorien	Merkmale	Nie	1-2 Tage	3 Tage und mehr	Flexibel nach den Wünschen der Beschäftigten
Geschlecht	Männer	46,5	16,6	22,5	14,4
	Frauen	57,8	13,5	17,8	10,9
Altersgruppen	18 bis unter 25 Jahren	63,6	11,2	13,9	11,3
	25 bis unter 35 Jahren	45,6	18,3	22,1	14,0
	35 bis unter 45 Jahren	46,6	19,5	19,8	14,1
	45 bis unter 55 Jahren	51,8	13,9	21,7	12,6
	55 bis 65 Jahren	57,0	11,5	20,3	11,2
Anerkannte Behinderung	Nein	51,7	15,2	20,2	12,9
	Ja	53,0	14,5	20,6	11,9
Führungsverantwortung	Keine	56,5	12,5	19,6	11,5
	Untere Führungsebene	52,8	15,2	20,5	11,5
	Mittlere Führungsebene	31,6	27,9	21,0	19,5
	Obere Führungsebene	37,0	20,7	24,8	17,5
Höchster beruflicher Bildungsabschluss	Kein Abschluss	64,9	5,4	19,2	10,5
	Beruflicher Abschluss	59,8	11,8	18,7	9,8
	Fortbildungsabschluss	41,2	21,9	20,2	16,7
	Hochschulabschluss	27,1	27,4	25,4	20,1
Arbeitszeit	Max. 20 Wochenstunden	65,1	9,8	17,3	7,8
	Mehr 20 und weniger als 28 Wochenstunden	61,3	9,5	21,2	8,0
	Mind. 28 Wochenstunden	59,4	8,7	22,2	9,7
	Vollzeit	49,3	16,8	20,1	13,8
Kinder im Vor- oder Grundschulalter	Nein	55,3	13,7	19,0	12,0
	Ja	40,0	20,1	24,7	15,3
Wirtschaftsbereiche	Industrie, Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung	54,0	18,2	16,5	11,4
	Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	47,6	15,2	21,9	15,2
	Handel, Verkehr und Gastgewerbe	61,6	11,5	17,4	9,4
	Finanzdienstleistungen, Wohnungswesen, Medien, IKT	22,1	23,8	31,1	23,0
	Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	58,8	15,5	16,2	9,5
	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie sonstige	34,1	22,1	22,6	21,2

Kategorien	Merkmale	Nie	1-2 Tage	3 Tage und mehr	Flexibel nach den Wünschen der Beschäftigten
	Sonstige Dienstleistung	52,4	8,3	25,8	13,4
	Sonstiges	53,1	11,3	22,8	12,8
Handwerksbetrieb	Nein	51,3	15,7	19,7	13,3
	Ja	55,6	11,5	24,3	8,6
Unternehmensgröße	Bis 49 Beschäftigte	59,6	11,1	18,4	11,0
	50 bis 249 Beschäftigte	53,3	14,5	18,3	13,8
	250 Beschäftigte und mehr	48,3	17,0	21,8	13,0

Jede Zeile summiert sich zu 100 Prozent, Rundungsfehler möglich.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023