

Lott, Yvonne; Wang, Senhu; Chung, Heejung

Research Report

Karriereknick durch Homeoffice? Empirische Evidenz eines Experiments

WSI Policy Brief, No. 87

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Lott, Yvonne; Wang, Senhu; Chung, Heejung (2025) : Karriereknick durch Homeoffice? Empirische Evidenz eines Experiments, WSI Policy Brief, No. 87, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/313645>

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.

POLICY BRIEF

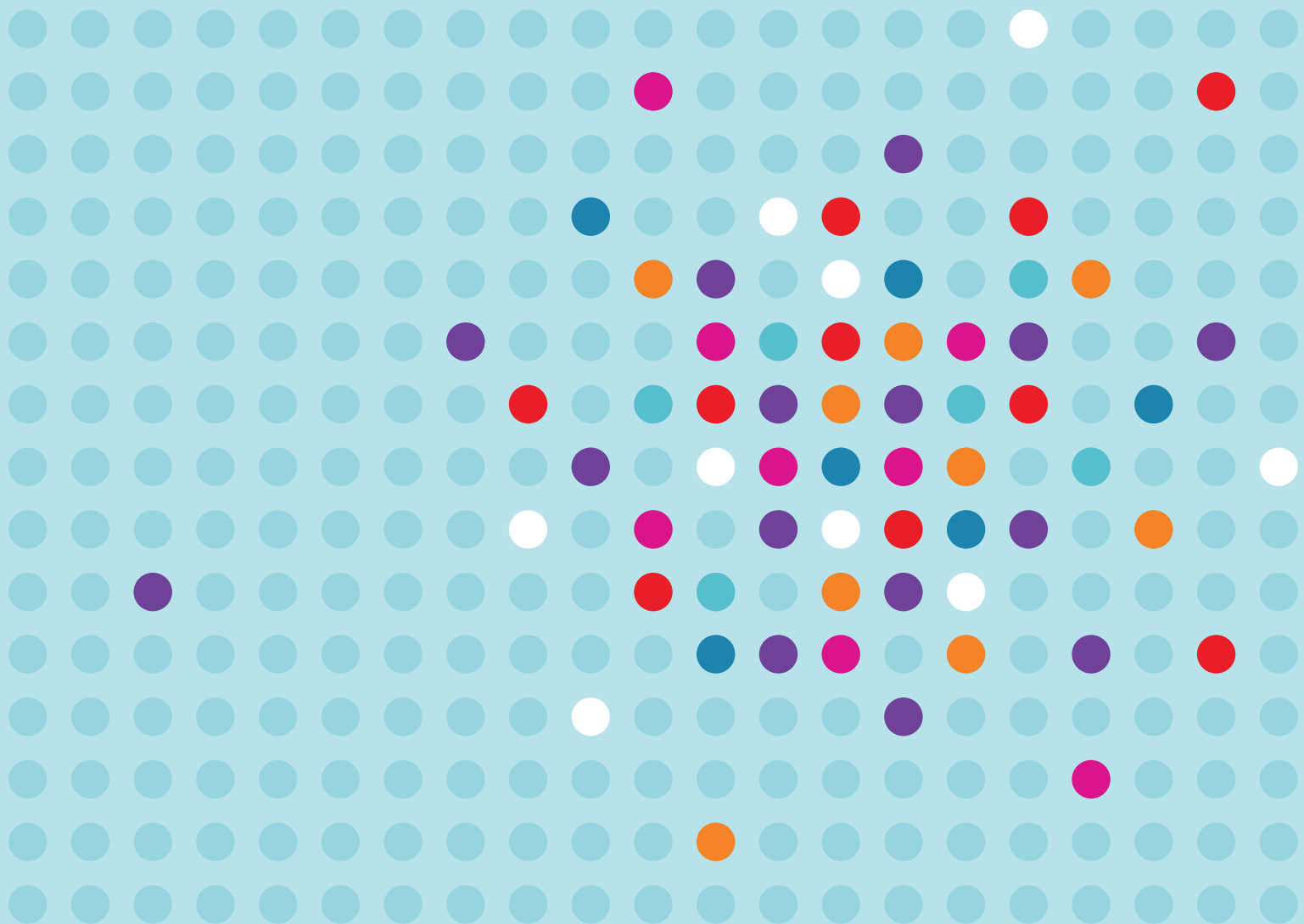
Nr. 87 · Policy Brief WSI · 03/2025

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

KARRIEREKNICK DURCH HOMEOFFICE?

Empirische Evidenz eines Experiments

Yvonne Lott, Senhu Wang, Heejung Chung



1 Einleitung

In den letzten Jahren hat das Arbeiten im Homeoffice in vielen westlichen Ländern an Bedeutung gewonnen. Dieser Wandel wurde durch die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien vorangetrieben, die ein Arbeiten von verschiedenen Orten aus und zu unterschiedlichen Zeiten erleichtern (Messenger/Gschwind 2016).

Die COVID-19-Pandemie beschleunigte diesen Trend erheblich und erhöhte die Akzeptanz von Homeoffice (Abendroth et al. 2022; Emmeler/Kohlrausch 2021; Felstead 2022). Vor der Pandemie war Homeoffice häufig stigmatisiert (Leslie et al. 2012; Lott/Abendroth 2020; Munsch 2016) und führte u. a. zu Karrierenachteilen (Chung/van der Lippe 2018; Glass/Noonan 2016). Es stellt sich daher die folgende erste Frage: Ist Homeoffice auch nach der COVID-19-Pandemie stigmatisiert?

Homeoffice ist ein entscheidendes Arbeitsarrangement, das Beschäftigten eine selbstbestimmtere Gestaltung ihrer Arbeit ermöglichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern kann (Chung 2022; Chung/van der Lippe 2018). Umso wichtiger ist es, die Bewertung von Homeoffice genauer zu betrachten, um mögliche Auswirkungen auf die berufliche Weiterentwicklung abschätzen zu können. Empirische Untersuchungen dazu liegen nach der Pandemie für Großbritannien und die USA vor (Kasperska et al. 2024; Kouki 2023; Moller et al. 2024), unseres Wissens nicht aber für Deutschland.

1.1 Betriebliche Rahmenbedingungen

Damit Homeoffice erfolgreich zur Unterstützung der Beschäftigten beiträgt, spielen betriebliche Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle (Abendroth/Reimann 2018; Lott 2020; Lott/Abendroth 2022). Eine bedeutende Rahmenbedingung ist die Formalisierung von Homeoffice, die den Beschäftigten das verbrieftete Recht gibt, zu Hause zu arbeiten (Lott 2020). Wenn Homeoffice im Betrieb nicht formal geregelt ist, müssen Beschäftigte auf die Zustimmung ihrer Vorgesetzten hoffen, die den Wunsch nach Arbeit von zu Hause entweder gewähren oder ablehnen können und es zumindest vor der Pandemie oftmals nicht akzeptiert haben, dass Beschäftigte zu Hause arbeiten (Lott/Abendroth 2020). Auch kann eine hohe Verbreitung von Homeoffice zur Normalisierung und damit zu einer höheren Akzeptanz beitragen und im Zuge dessen berufliche Nachteile verringern (Lott et al. 2021). Dies führt zur folgenden zweiten Frage: Schwächen entsprechende betriebliche Vereinbarungen und eine hohe Verbreitung von Homeoffice im Betrieb das Stigma durch Homeoffice ab?

1.2 Geschlecht und Elternschaft

Studien vor der COVID-19-Pandemie zeigen, dass die Folgen von flexiblen Arbeitsarrangements, darunter Homeoffice, für Frauen und Männer bzw. Mütter und Väter unterschiedlich sein können. Vor allem Frauen und insbesondere Mütter erfahren häufig berufliche Nachteile, wenn sie diese Arrangements in Anspruch nehmen (Leslie et al. 2012; Lott/Chung 2016; Munsch 2016). Eine postpandemische Evidenz für Großbritannien zeigt hingegen, dass das Stigma für Mütter am geringsten ist (Kasperska et al. 2024). In Hinblick auf die gestiegene Akzeptanz von Homeoffice während und nach der Pandemie (Abendroth et al. 2022) ergibt sich die folgende dritte Frage: Variiert das Stigma durch Homeoffice nach Geschlecht und Elternschaft?

Der vorliegende Policy Brief beantwortet die drei Forschungsfragen anhand eines faktoriellen Survey-Experiments im Rahmen der Erwerbspersonenbefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI). Faktorielle Survey-Experimente ermöglichen die Untersuchung von Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen, indem sie realitätsnahe Szenarien mit experimenteller Kontrolle kombinieren. Damit ist ein faktorielles Survey-Experiment eine geeignete Methode, die Folgen von Homeoffice auf die berufliche Entwicklung zu untersuchen.

2 Homeoffice und berufliche Nachteile

Beschäftigte im Homeoffice müssen häufig Karrierenachteile hinnehmen. Ihnen wird oftmals ein geringeres Arbeitsengagement und eine geringere Kompetenz unterstellt als Beschäftigten, die im Betrieb vor Ort arbeiten (Chung 2022; Fernandez-Lozano et al. 2020; Leslie et al. 2012; Moller et al. 2024; Munsch 2016). Dies führt zu Karrierenachteilen wie etwa geringeren Lohnzuwächsen und Benachteiligungen bei Beförderungen, worauf Studien insbesondere in anglo-amerikanischen Ländern sowohl vor als auch nach der Pandemie hinweisen (Glass/Noonan 2016; Golden/Eddleston 2020; Kasperska et al. 2024; Kouki 2023; Weeden 2005). Dabei bestehen die beruflichen Nachteile durch Homeoffice insbesondere für Beschäftigte, die das Arbeiten von zu Hause umfangreich nutzen (Kasperska et al. 2024).

Die Betriebskultur, genauer die Norm der idealen Arbeitskraft und das damit verbundene Flexibilitätsstigma, ist ein wesentlicher Grund für die beruflichen Nachteile durch Homeoffice.

2.1 Norm der idealen Arbeitskraft und Flexibilitätsstigma

Arbeitnehmende gelten als ideal, wenn sie sich vollständig und uneingeschränkt ihrer Arbeit widmen und der Erwerbsarbeit Vorrang vor Aktivitäten und Verantwortlichkeiten außerhalb des Jobs einräumen (Williams et al. 2013). Von ihnen wird erwartet, dass sie in Vollzeit arbeiten, bei Bedarf Überstunden leisten, flexibel sind und ihrem Arbeitgeber jederzeit zur Verfügung stehen.

Die physische Präsenz während und außerhalb der regulären Arbeitszeiten ist ebenfalls ein wesentliches Merkmal einer idealen Arbeitskraft (Cha/Weeden, 2014; Williams et al. 2013). Im Betrieb zu erscheinen, um vor Ort Sichtbarkeit zu schaffen, ist für den Karriereaufstieg entscheidend (Cable/Elsbach 2012).

Die Verbreitung dieser Norm der idealen Arbeitskraft zeigt sich nicht allein international (Chung 2020, 2022), sondern auch in Deutschland (Lott/Abendroth 2020; Lott/Klenner 2018). Sie führt zur Stigmatisierung der Beschäftigten, die diese Kriterien nicht erfüllen. Diese erfahren das sogenannte Flexibilitätsstigma mit den oben beschriebenen negativen Folgen für den beruflichen Werdegang. Für Großbritannien und die USA zeigen aktuelle Studien, dass die COVID-19-Pandemie daran wenig geändert hat (Kasperska et al. 2024; Kouki 2023; Moller et al. 2024). Es ist damit zunächst anzunehmen, dass Homeoffice nach der COVID-19-Pandemie auch in Deutschland zum Flexibilitätsstigma beiträgt und negative Folgen für die berufliche Laufbahn haben kann.

3 Flexibilitätsstigma und Geschlecht

Eine aktuelle Studie aus Großbritannien (Kasperska et al. 2024), ebenfalls ein faktorielles Survey-Experiment zum Homeoffice nach der COVID-19-Pandemie, zeigt, dass Männer sowie kinderlose Frauen im Gegensatz zu Müttern am ehesten durch Homeoffice stigmatisiert werden. Die Autorinnen erklären das Ergebnis mit den Rollenbildern und Erwartungen, die sich an Frauen und Männer bzw. Mütter und Väter richten.

Väter gelten als ideal, wenn sie finanziell für ihre Familie sorgen (Lott/Klenner 2018; Williams et al. 2013). Ein hohes Maß an Arbeitsengagement von Vätern liegt nicht nur im Interesse des Unternehmens, sondern wird auch als nützlich für die Familie gesehen, da ein stärkeres Arbeitsengagement zu einem höheren Einkommen führen kann und die Rolle des Vaters als Hauptverdiener stärkt. Männer werden daher stigmatisiert, wenn sie flexible Arbeitsarrangements aus familiären Gründen in Anspruch nehmen (Chung/van der Lippe 2020; Lott/Klenner 2018; Williams et al. 2013). Männer, die familienfreundliche Maßnahmen nutzen, verletzen die Normen des idealen Vaters und gleichzeitig der idealen Arbeitskraft, gelten als weiblich und werden damit abgewertet (Kasperska et al. 2024; Rudman/Mescher 2013).

Mütter hingegen werden als ideal wahrgenommen, wenn ihre Hauptaufgabe darin besteht, sich um die Familie zu kümmern (Lott/Klenner 2018; Williams et al. 2013). Mütter im Homeoffice weichen zwar vom Idealbild des Arbeitnehmers ab, entsprechen jedoch der gesellschaftlichen Erwartung, familiäre Verpflichtungen über den Beruf zu stellen (Kasperska et al. 2024). Sie brechen damit, anders als Männer und kinderlose Frauen, nur die Norm der idealen Arbeitskraft, nicht aber die Geschlechternormen.

Hinzukommt, dass in Deutschland wie auch in Großbritannien die Kindererziehung nach wie vor überwiegend als Aufgabe der Frauen gilt, was sich in dem hohen Gender Care Gap in Deutschland widerspiegelt (Lott 2024). Aufgrund ihrer geringen Sorgearbeit könnten kinderlose Frauen und Männer im Gegensatz zu Müttern als weniger „berechtigt“ für Homeoffice wahrgenommen werden und damit von einer stärkeren Stigmatisierung betroffen sein. Es ist daher naheliegend anzunehmen, dass das Stigma durch Homeoffice stärker für Männer und kinderlose Frauen ist als für Mütter.

4 Der Policy Brief

Die meisten Studien zum Stigma durch Homeoffice nutzen Befragungsdaten, sodass die Ergebnisse durch Selektionseffekte verzerrt sein können (Kasperska et al. 2024; Pauliks et al. 2023; Thébaud/Pedulla 2022). Der Zugang zu und die tatsächliche Nutzung von Homeoffice werden von verschiedenen Faktoren wie Berufsposition oder Arbeitskontext geprägt (Felstead et al. 2002; Lott 2016; van der Lippe et al. 2024), was die empirischen Ergebnisse beeinflussen kann. Dies gilt ebenfalls für betriebliche Rahmenbedingungen wie betriebliche Vereinbarungen, die zwischen Betrieben stark variieren (Smite et al. 2023) und von Faktoren wie Betriebsgröße oder Anteil an weiblichen Beschäftigten abhängen können (Thébaud/Pedulla 2022). Dass Männer, die Homeoffice für familiäre Verpflichtungen und nicht für berufliche Zwecke nutzen, selten beobachtet werden, trägt zusätzlich zu einer Verzerrung der Ergebnisse bei.

Um die Unterschiede nach Geschlecht bzw. Elternschaft und betrieblichen Rahmenbedingungen zu untersuchen, ist daher ein Experiment, konkret ein faktorielles Survey-Experiment, das Mittel der Wahl. Eine Studie, die nach der COVID-19-Pandemie ein solches Experiment in Großbritannien durchführte, kommt zu dem Ergebnis, dass das Flexibilitätsstigma vor allem für kinderlose Männer und Väter und kinderlose Frauen besteht, nicht aber für Mütter (Kasperska et al. 2024).

Durch die Kombination der Vorteile von Umfrage und Experiment werden faktorielle Survey-Experimente zunehmend eingesetzt, um die Multidimensionalität individueller Entscheidungsprozesse besser zu verstehen (Auspurg et al. 2017). In dieser Studie bietet der Einsatz von faktoriellen Survey-Experimenten mindestens zwei wesentliche Vorteile, um die Bewertungen von Homeoffice zu untersuchen.

Erstens ermöglicht die Randomisierung im experimentellen Design die Eliminierung von Störfaktoren, die mit Merkmalen der Befragten zusammenhängen. Dadurch können die Effekte vom Homeoffice von Beschäftigten auf die Bewertungen der Befragten als kausale Effekte interpretiert werden. Diese vollständige Kontrolle über die Eigenschaften der Befragten gewährleistet eine höhere interne Validität im Vergleich zu traditionellen Umfragemethoden.

Zweitens können Befragte im Rahmen eines faktoriellen Survey-Experiments eine große Anzahl an Vignetten bewerten, die sich in mehreren Dimensionen unterscheiden. Dies hat den Vorteil, dass verschiedene Kombinationen getestet werden können, einschließlich solcher, die in der Realität nur selten vorkommen (Auspurg/Hinz 2015).

5 Empirische Strategie

In dem vorliegenden faktoriellen Survey-Experiment nahmen 5.217 Personen an der Vignettenstudie im Rahmen der Erwerbspersonenbefragung des WSI teil.

Die Erwerbspersonenbefragung ist eine Onlinebefragung, bei der seit April 2020 die Arbeits- und Lebenssituation von Personen erfasst wird. Die erste Welle der Befragung umfasste 7.677 Erwerbspersonen ab 16 Jahren, die in einem computergestützten Online-Interview zu ihrer Haushalts- und Erwerbssituation befragt wurden. Mehr als 4.000 dieser Teilnehmenden nahmen auch an der zwölften Befragungswelle im November 2023 teil. Die Stichprobe wurde auf der Grundlage eines Online-Access-Panels erstellt und nach bestimmten Quoten der Merkmale Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung gewichtet, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse die Erwerbspersonen in Deutschland adäquat und repräsentativ widerspiegeln.

Jeder befragten Person wurden zwei Vignetten vorgelegt (10.434 Personen-Vignetten). Das Vignettenuniversum umfasst 192 Vignetten und jede Vignette wurde insgesamt 54-mal vorgelegt. Personen über 65 Jahre sowie mit mehr als 100 wöchentlichen Arbeitsstunden im November 2023 wurden von den Analysen ausgeschlossen. Aufgrund der fehlenden Werte bei den anschließenden Fragen zur Bewertung der Person (Empfehlung für die Stelle, Einschätzung Arbeitsbereitschaft/Produktivität) ergibt sich für die multivariaten Analysen eine Fallzahl von 4.486 Personen bzw. 8.732 Personen-Vignetten (listenweises Löschen).

Experimentelle Variablen

Die experimentellen Variablen sind folgende:

- Geschlecht (männlich, weiblich)
- Kinder (kein Kind, zwei Kinder)
- Homeofficenutzung (arbeitet an fünf Tagen die Woche im Betrieb / hat im letzten Jahr regelmäßig ein bis zwei Tage pro Woche von zu Hause aus gearbeitet / hat im letzten Jahr regelmäßig drei bis vier Tage pro Woche zu Hause gearbeitet)
- Verbreitung von Homeoffice (im Betrieb arbeiten weniger als 20 Prozent der Beschäftigten / mehr als die Hälfte aller Mütter / mehr als die Hälfte aller Eltern / mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Homeoffice)

- betriebliche Vereinbarungen (keine betriebsweite Vereinbarung, die eine Mischung aus Arbeiten zu Hause und am Arbeitsplatz ermöglicht / eine betriebsweite Vereinbarung, die eine Mischung aus Arbeiten zu Hause und am Arbeitsplatz ermöglicht, aber nur für Mütter / eine betriebsweite Vereinbarung, die eine Mischung aus Arbeiten zu Hause und am Arbeitsplatz ermöglicht, aber nur für Eltern / eine betriebsweite Vereinbarung, die eine Mischung aus Arbeiten zu Hause und am Arbeitsplatz für alle Beschäftigte ermöglicht)

Vignettenbeschreibung

Den Befragungspersonen wurde folgender Ausgangstext gefolgt von zwei Vignetten pro Person vorgelegt:

Stellen Sie sich folgende fiktive Situation vor: Sie sind in einem Unternehmen der Versicherungsbranche für die Besetzung einer neuen Stelle im Marketing verantwortlich. Die Kandidatin bzw. der Kandidat soll ein Team von etwa zehn Mitarbeitern leiten, um gute Beziehungen zu den Kunden zu pflegen und neue Märkte zu erschließen. Es wurde eine Reihe von Kandidatinnen bzw. Kandidaten ausgewählt, die alle über die entsprechende Erfahrung und Ausbildung verfügen. Im Folgenden werden Ihnen zwei Kandidatinnen bzw. Kandidaten vorgestellt. Bitte beurteilen Sie die Eignung für die Einstellung jeder Kandidatin bzw. jedes Kandidaten.

Beispiel Kandidat*in 1:

Daniel Müller, 35 Jahre alt, hat zwei Kinder und einen Masterabschluss in Wirtschaftswissenschaften und Management. Er arbeitet in Vollzeit und hat im letzten Jahr regelmäßig ein bis zwei Tage pro Woche zu Hause gearbeitet. Im Betrieb arbeiten weniger als 20 Prozent der Beschäftigten regelmäßig von zu Hause aus und es gibt eine betriebsweite Vereinbarung, die eine Mischung aus Arbeiten von zu Hause und am Arbeitsplatz ermöglicht, aber nur für Mütter.

Beispiel Kandidat*in 2:

Anna Schmidt, 35 Jahre alt, hat kein Kind und einen Masterabschluss in Wirtschaftswissenschaften und Management. Sie arbeitet in Vollzeit und arbeitet an fünf Tagen die Woche im Betrieb. Im Betrieb arbeiten mehr als die Hälfte aller Eltern / mehr als die Hälfte aller Beschäftigten von zu Hause aus und es gibt keine betriebsweite Vereinbarung, die eine Mischung aus Arbeiten von zu Hause und am Arbeitsplatz ermöglicht.

Abhängige Variablen

Das Stigma durch Homeoffice wurde anhand der folgenden Frage zur Empfehlung für die Stelle gemessen, die den Befragungspersonen im Anschluss an jede der beiden Vignetten vorgelegt wurde. „Wie wahrscheinlich würden Sie diesen Kandidaten bzw. diese Kandidatin für die Stelle empfehlen?“ Die mögliche Antwort lag auf einer Skala von null (überhaupt nicht wahrscheinlich) bis zehn (sehr wahrscheinlich).

Zusätzlich wurden folgende Fragen gestellt:

- Wie schätzen Sie die Arbeitsbereitschaft dieses Kandidaten bzw. dieser Kandidatin ein?
- Wie schätzen Sie die Produktivität dieses Kandidaten bzw. dieser Kandidatin ein?

Die möglichen Antworten lagen jeweils auf einer Skala von null (sehr schlecht) bis zehn (sehr gut).

Methode

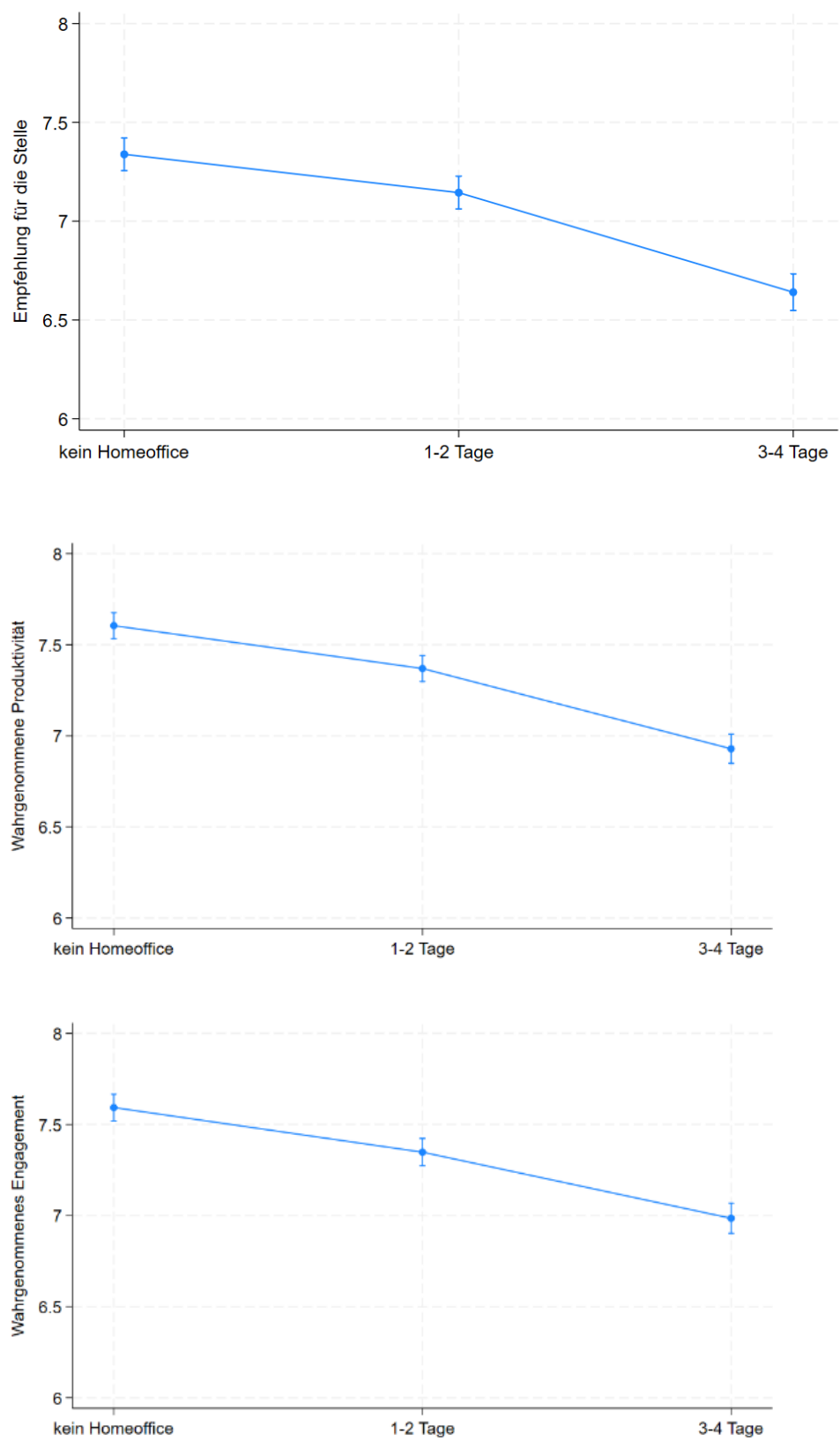
Um die Effekte der experimentellen Variablen auf die beruflichen Folgen von Homeoffice, d. h. auf die Bewertungen der Kandidat*innen, zu messen, wurden Random-Effects-Modelle mit robusten Standardfehlern geschätzt (Brüderl 2010). Mit Hilfe des *margins*-Befehls in Stata wurden die vorhergesagten Werte berechnet und grafisch dargestellt. Die Regressionstabellen finden sich im Anhang.

Zunächst wurde der Effekt der Homeofficenutzung auf die abhängige Variable, also die Empfehlung für die Stelle, und auf die zusätzlichen Fragen geschätzt. Danach wurden mögliche Variationen dieses Effekts auf die Empfehlung für die Stelle nach Geschlecht bzw. Elternschaft, betrieblicher Vereinbarung und betrieblicher Verbreitung anhand von Interaktionstermen bestimmt. Die statistische Signifikanz der Interaktionsterme wurde anhand der conditional margins und dem t-Test berechnet.

6 Ergebnisse

Arbeiten die Kandidat*innen im Homeoffice, ist es weniger wahrscheinlich, dass sie für die Stelle empfohlen werden, als wenn sie an fünf Tagen die Woche im Betrieb arbeiten (Abbildung 1, Tabelle A1 im Anhang). Je länger die Kandidat*innen im Homeoffice arbeiten, desto weniger wahrscheinlich ist es, dass sie für die Stelle empfohlen werden. Der vorhergesagte Wert für die Beförderungsempfehlung ist für Kandidatinnen bzw. Kandidaten ohne Homeoffice 7,3, mit ein bis zwei Tagen Homeoffice in der Woche 7,1 und mit drei bis vier Tagen Homeoffice in der Woche nur noch 6,6. Die Effekte sind statistisch signifikant ($p < 0.001$).

Abbildung 1: Vorhergesagte Werte für Empfehlung für die Stelle, wahrgenommenes Engagement und wahrgenommene Produktivität



Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen



Homeoffice wirkt sich ebenfalls negativ auf die Wahrnehmung von Engagement, Produktivität und Teamfähigkeit aus. Kandidatinnen und Kandidaten, die im Homeoffice arbeiten – insbesondere drei bis vier Tage pro Woche – werden tendenziell als weniger engagiert, produktiv und teamorientiert eingeschätzt als jene, die fünf Tage die Woche vor Ort im Unternehmen tätig sind.

Da die Effekte von Homeoffice auf Empfehlung für die Stelle und die Wahrnehmung von Engagement, Produktivität bzw. Teamfähigkeit für alle weiteren Analysen in ihrer Tendenz sehr ähnlich sind, werden im Folgenden allein die Ergebnisse für die zentrale Information, nämlich die Empfehlung für die Stelle, dargestellt und diskutiert.

6.1 Betriebliche Rahmenbedingungen

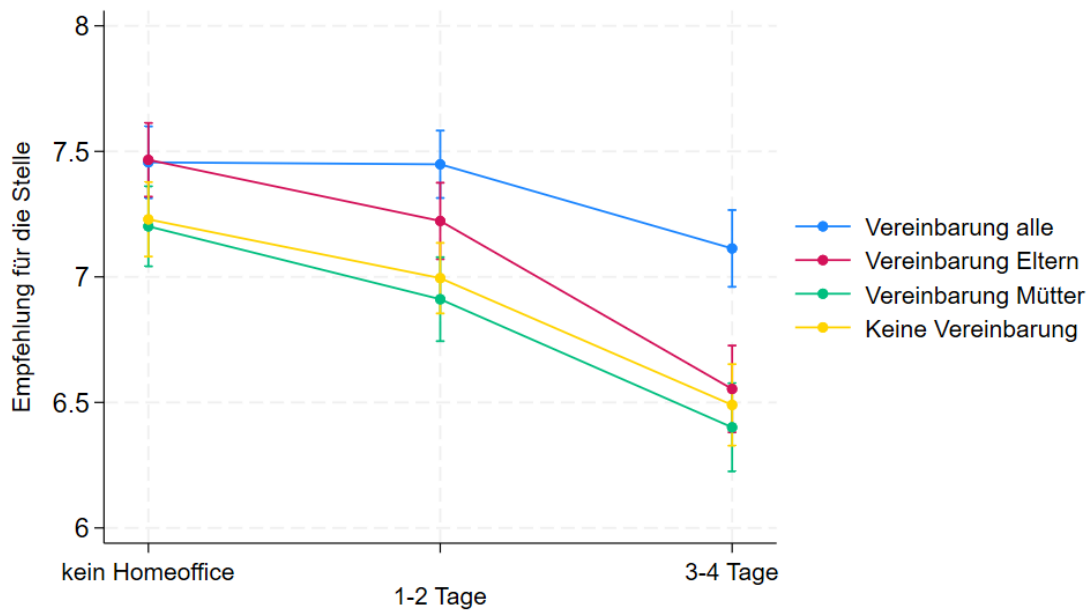
6.1.1 Betriebliche Vereinbarung

Gibt es im Betrieb eine Vereinbarung zum hybriden Arbeiten für alle Beschäftigten, ist die Stigmatisierung von Homeoffice am geringsten (Abbildung 2, Tabelle A2 im Anhang). Das Stigma durch Homeoffice ist am stärksten, wenn es keine betriebliche Vereinbarung oder nur eine Vereinbarung für spezifische Gruppen (Eltern oder Mütter) gibt.

Besteht eine Vereinbarung für alle Beschäftigten im Betrieb, haben die Kandidatinnen und Kandidaten keinerlei Nachteil, wenn sie ein bis zwei Tage in der Woche im Homeoffice arbeiten. Der vorhergesagte Wert (7,4) für „kein Homeoffice“ und „ein bis zwei Tage Homeoffice in der Woche“ ist gleich. Auch bei „drei bis vier Tage Homeoffice in der Woche“ ist das Stigma am geringsten, wenn eine Vereinbarung für alle besteht (7,1 im Vergleich zu 6,5 bei einer Vereinbarung für Eltern $p < 0.001$, 6,4 bei einer Vereinbarung für Mütter ($p < 0.01$) bzw. keiner Vereinbarung ($p < 0.01$).

Gibt es keine betriebliche Vereinbarung zum hybriden Arbeiten im Betrieb bzw. besteht eine Vereinbarung nur für spezifische Gruppen (Eltern oder Mütter), werden die Kandidatinnen und Kandidaten bereits weniger wahrscheinlich für eine die Stelle empfohlen, wenn sie ein bis zwei Tage im Homeoffice arbeiten als wenn sie nicht im Homeoffice arbeiten (7,2 vs. 7,4, $p < 0.05$), bei einer Vereinbarung für Eltern, 6,9 vs. 7,2 ($p < 0.05$), bei einer Vereinbarung für Mütter und 6,9 vs. 7,2 ($p < 0.05$), bei keiner betrieblichen Vereinbarung.

Abbildung 2: Vorhergesagte Werte für Empfehlung für die Stelle nach betrieblichen Vereinbarungen



Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen

WSI

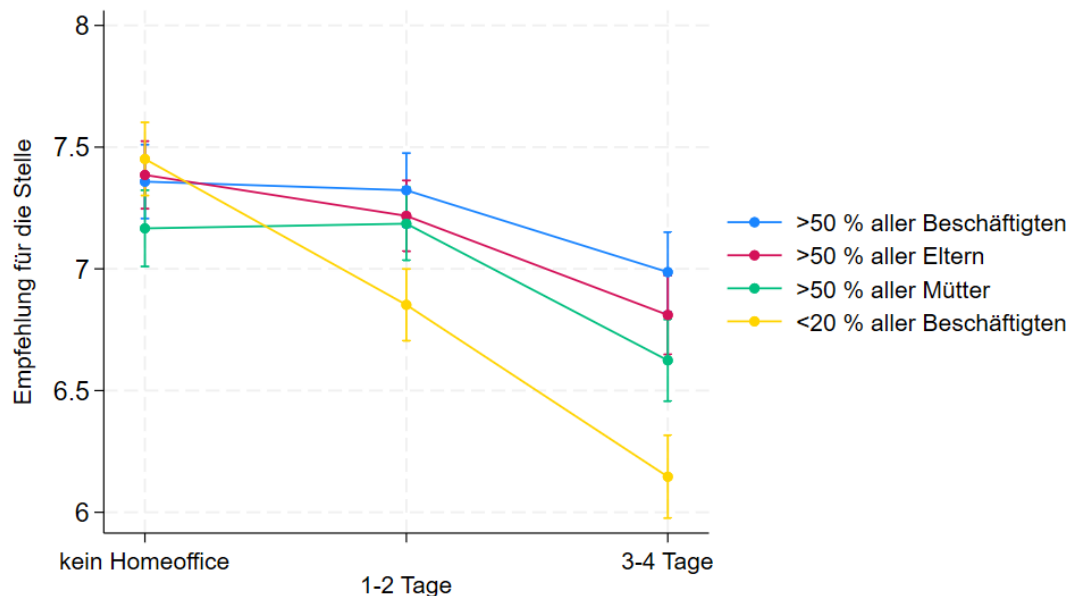
6.1.2 Betriebliche Verbreitung

Das Stigma durch Homeoffice ist am größten, wenn weniger als 20 Prozent der Beschäftigten im Betrieb Homeoffice nutzen (Abbildung 3, Tabelle A3 im Anhang). Ob die Hälfte aller Beschäftigten oder nur die Hälfte der Eltern oder der Mütter im Betrieb Homeoffice nutzen, ist für die Empfehlung gleich.

Nutzt mehr als die Hälfte der Beschäftigten, Eltern oder Mütter im Betrieb Homeoffice, werden die Kandidatinnen und Kandidaten nahezu im gleichen Maße für die Stelle empfohlen, ob sie fünf Tage die Woche im Betrieb oder ein bis zwei Tage im Homeoffice arbeiten. Nutzen jedoch weniger als 20 Prozent der Beschäftigten im Betrieb Homeoffice, werden die Kandidatinnen und Kandidaten weniger wahrscheinlich empfohlen, wenn sie ein bis zwei Tage im Homeoffice arbeiten, als fünf Tage im Betrieb (6,8 vs. 7,4, $p < 0.001$).

Mit drei bis vier Tagen Homeoffice ist das Stigma besonders drastisch, wenn weniger als 20 Prozent der Beschäftigten im Betrieb Homeoffice nutzt. Der vorhergesagte Wert ist in dem Fall 6,1 und statistisch signifikant unterschiedlich zu den vorhergesagten Werten für mehr als die Hälfte der Beschäftigten, Eltern bzw. Mütter (6,9, 6,8 bzw. 6,6, $p < 0.001$).

Abbildung 3: Vorhergesagte Werte für Empfehlung die Stelle nach Verbreitung der Homeoffice-Nutzung im Betrieb



Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen

WSI

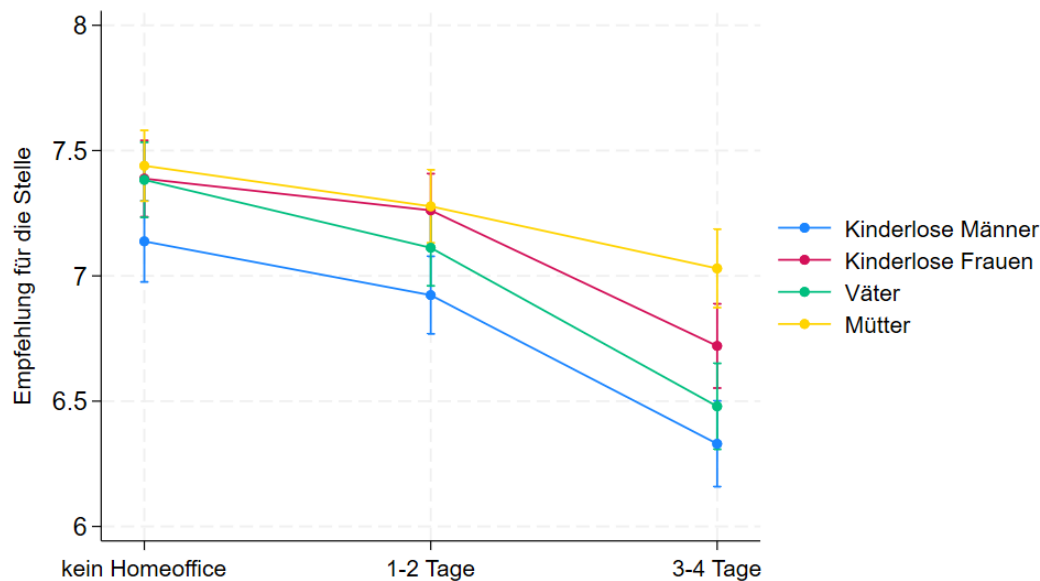
6.2 Geschlecht und Elternschaft

Sowohl kinderlose Männer und Frauen als auch Väter und Mütter werden weniger wahrscheinlich für die Stelle empfohlen, wenn sie im Homeoffice arbeiten (Abbildung 4, Tabelle 4A im Anhang). Das Stigma ist für kinderlose Männer, kinderlose Frauen und Väter am stärksten ausgeprägt, wenn sie drei bis vier Tage im Homeoffice arbeiten.

Auch Mütter werden seltener für die Stelle empfohlen, wenn sie drei bis vier Tage im Homeoffice arbeiten, für sie ist das Stigma durch Homeoffice im Vergleich zu den anderen Gruppen jedoch am geringsten. Der vorhergesagte Wert für die Empfehlung für die Stelle liegt mit drei bis vier Tagen Homeoffice bei 7,02 für Mütter und ist im Vergleich zu kinderlosen Männern (6,3, $p < 0.001$), kinderlosen Frauen (6,7, $p < 0.10$). bzw. Vätern (6,4, $p < 0.01$) statistisch signifikant höher.

Anders als kinderlose Frauen und Mütter werden kinderlose Männer und Väter auch dann stigmatisiert, wenn sie nur ein bis zwei Tage in der Woche im Homeoffice arbeiten. Väter bzw. kinderlose Männer ohne Homeoffice haben einen vorhergesagten Wert von 7,1 bzw. 7,3, mit ein bis zwei Tagen Homeoffice in der Woche aber nur 6,9 bzw. 7,1 ($p < 0.05$ bzw. $p < 0.10$).

Abbildung 4: Vorhergesagte Werte für Empfehlung für die Stelle nach Geschlecht und Elternschaft

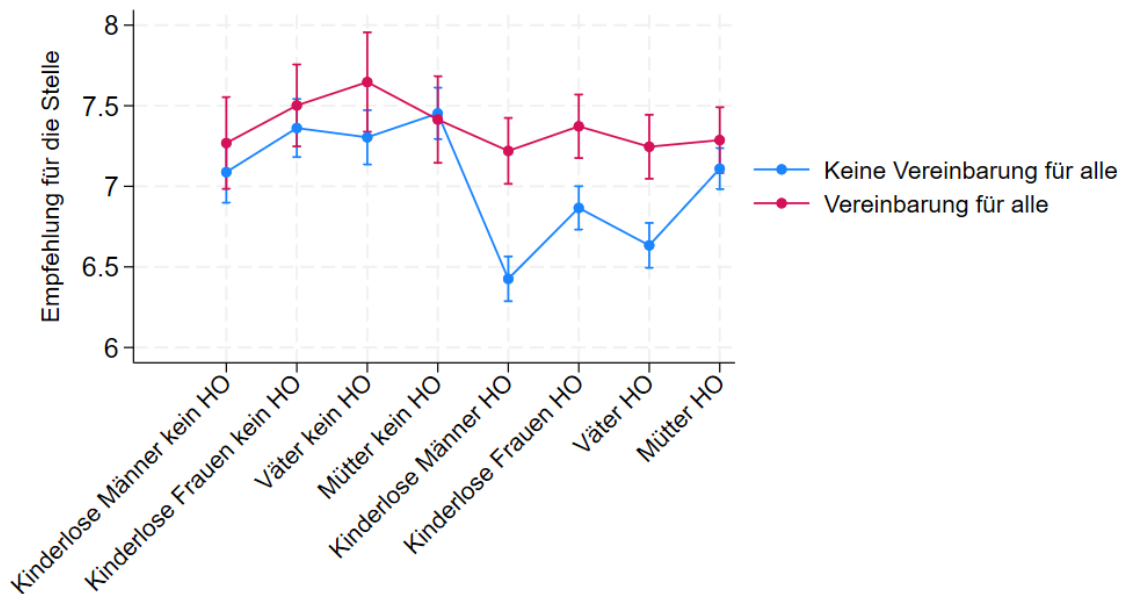


Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen

WSI

Eine betriebliche Vereinbarung für alle kommt kinderlosen Männern und auch Vätern im Homeoffice zugute (Abbildung 5, Tabelle A5 im Anhang). Besteht keine betriebliche Vereinbarung, ist das Stigma durch Homeoffice für diese Beschäftigtengruppen besonders groß. Kinderlose Männer im Homeoffice haben einen vorgesagten Wert für eine Empfehlung für die Stelle von nur 6,4 ohne Vereinbarung im Betrieb und 7,2 mit Vereinbarung ($p < 0.01$). Väter haben einen Wert von 6,6 ohne Vereinbarung und 7,2 mit Vereinbarung ($p < 0.05$). Die Unterschiede zwischen einer Vereinbarung und keiner Vereinbarung sind nicht statistisch signifikant bei kinderlosen Frauen und Müttern.

Abbildung 5: Vorhergesagte Werte für Empfehlung für die Stelle nach betrieblichen Vereinbarungen und Geschlecht bzw. Elternschaft



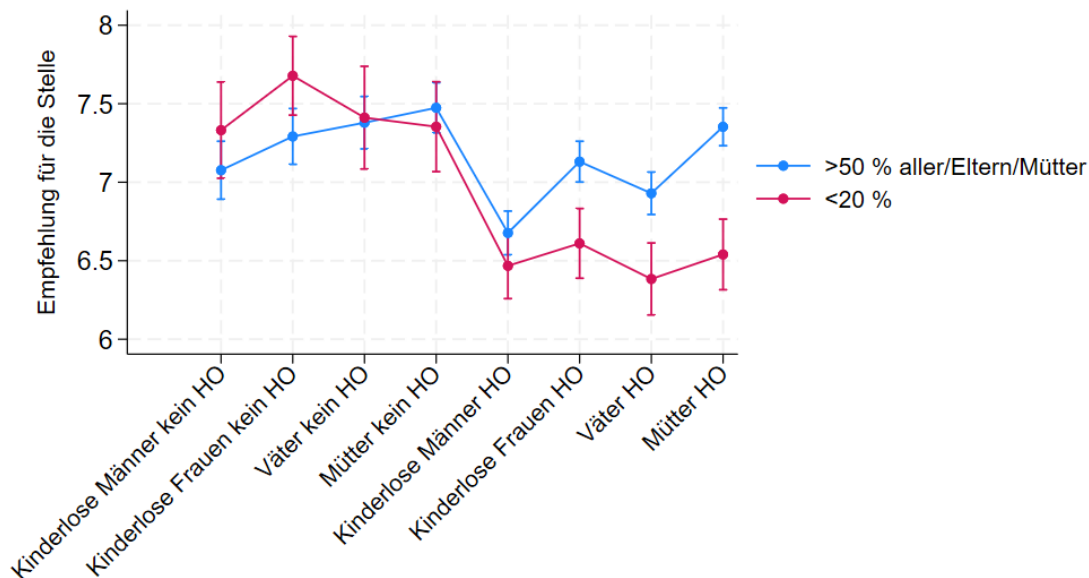
Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen

WSI

Eine hohe Verbreitung der Homeoffice-Nutzung unter allen Beschäftigten, Eltern oder Müttern im Betrieb kommt allen Beschäftigtengruppen im Homeoffice zugute (Abbildung 6, Tabelle A6 im Anhang).

Nutzen weniger als 20 Prozent der Belegschaft Homeoffice, ist die Empfehlung für die Stelle für kinderlose Männer, kinderlose Frauen, Väter und Mütter im Homeoffice deutlich geringer, als wenn über die Hälfte aller Beschäftigten, Eltern oder Müttern im Betrieb Homeoffice nutzen (kinderlose Männer: 6,4 vs. 6,6 ($p < 0.05$); kinderlose Frauen: 6,6 vs. 7,1 ($p < 0.001$); Väter: 6,3 vs. 6,9 ($p < 0.001$); Mütter: 6,5 vs. 7,5 ($p < 0.001$)). Vor allem Mütter im Homeoffice profitieren von einer hohen Verbreitung der Homeoffice-Nutzung im Betrieb.

Abbildung 6: Vorhergesagte Werte für Empfehlung für die Stelle nach Verbreitung der Homeoffice-Nutzung im Betrieb und Geschlecht bzw. Elternschaft



Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen

WSI

7 Fazit

Homeoffice führt auch nach der Covid-19-Pandemie zu einem Stigma, das negative Folgen für die berufliche Weiterentwicklung zur Folge haben kann. Insbesondere, wenn Beschäftigte in der Woche überwiegend im Homeoffice arbeiten (drei bis vier Tage in der Woche), werden sie für eine Stelle weniger empfohlen.

Das Stigma durch Homeoffice ist jedoch deutlich geringer, wenn im Betrieb eine Vereinbarung zum hybriden Arbeiten besteht. Eine betriebliche Vereinbarung für spezifische Gruppen (Eltern oder Mütter) ist so schlecht wie keine Vereinbarung. Besteht keine betriebliche Vereinbarung zum hybriden Arbeiten im Betrieb bzw. eine Vereinbarung nur für spezifische Gruppen, sind bereits ein bis zwei Tage Homeoffice in der Woche stigmatisierend.

Eine deutliche Abschwächung des Stigmas ist bei einer verbreiteten Homeoffice-Nutzung im Betrieb durch alle Beschäftigten, auch durch Eltern sowie Mütter, zu sehen. Nutzt nur ein geringer Teil der Beschäftigten Homeoffice, besteht das Stigma bei ein bis zwei Tagen und vor allem bei drei bis vier Tagen Homeoffice in der Woche.

Das Stigma durch Homeoffice besteht für kinderlose Beschäftigte ebenso wie für Eltern, ist jedoch am geringsten für Mütter. Für Männer, ob mit oder ohne Kinder, wirken sich bereits ein bis zwei Tage Homeoffice nachteilig aus. Von einer betrieblichen Vereinbarung zum hybriden Arbeiten für alle Beschäftigten im Betrieb profitieren nicht nur Väter sondern insbesondere auch kinderlose Männer im Homeoffice.

Eine hohe Verbreitung des Arbeitens von zu Hause aus kommt allen Beschäftigtengruppen im Homeoffice, vor allem aber Müttern, zugute.

8 Diskussion

Die Ergebnisse zeigen, dass das Flexibilitätsstigma durch Homeoffice auch in Deutschland nach der COVID-19-Pandemie besteht – insbesondere bei einer überwiegenden Arbeit im Homeoffice und für Männer und kinderlose Frauen. Das Flexibilitätsstigma kann die berufliche Weiterentwicklung behindern und zu Karrierenachteilen führen.

Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass eine betriebliche Vereinbarung für alle Beschäftigten und eine hohe Verbreitung der Homeoffice-Nutzung im Betrieb das Flexibilitätsstigma schwächen.

Dabei ist es zentral, dass eine betriebliche Vereinbarung für alle Beschäftigten im Betrieb gilt und nicht nur für spezifische Gruppen wie Eltern oder Mütter. Eine hohe Verbreitung der Homeoffice-Nutzung im Betrieb kommt den Beschäftigten im Homeoffice zugute, unabhängig davon, ob Mütter, Eltern oder alle Beschäftigte im Betrieb oft im Homeoffice arbeiten.

Eine Formalisierung und eine Normalisierung von Homeoffice sind damit entscheidend, wenn es um die Implementierung und Gestaltung von Homeoffice im Betrieb geht. Betriebsräte sind also gut beraten, eine Vereinbarung zum hybriden Arbeiten für alle Beschäftigtengruppen abzuschließen und damit die Verbreitung der Homeoffice-Nutzung im Betrieb zu fördern.

Literatur

- Abendroth, A.-K./Lott, Y./Hipp, L./Müller, D./Schäfer, A./Carstensen, T.** (2022): Has the COVID-19 Pandemic Changed Gender- and Parental-Status-Specific Differences in Working from Home? Panel Evidence from Germany, in: *Gender, Work and Organization* 29 (6), S. 1991–2011
- Abendroth, A.-K./Reimann, M.** (2018): Telework and Work-Family Conflict across Workplaces. Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Cultures, in: Blair, S. L./Obradović, J. (Hrsg.): *The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges*, Bingley, S. 323–348
- Auspurg, K./Hinz, T.** (2015): *Factorial Survey Experiments, Quantitative Applications in the Social Sciences*, Band 175, Los Angeles [u. a.]
- Brüderl, J.** (2010): Kausalanalyse mit Paneldaten, in: Wolf, C./Best, H. (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Wiesbaden, S. 963–994
- Cable, D./Elsbach, K.** (2012): Appearance is Everything, in: *Business Strategy Review* 23 (4), S. 56–58
- Cha, Y./Weeden, K.A.** (2014): Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages, in: *American Sociological Review* 79 (3), S. 457–484
- Chung, H.** (2020): Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK, in: *Social Indicators Research* 151 (2), S. 521–545
- Chung, H.** (2022): *The Flexibility Paradox. Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation*, Bristol
- Chung, H./van der Lippe Lippe, T.** (2020): Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction, in: *Social Indicators Research* 151 (2), S. 365–381
- Emmler, H./Kohlrausch, B.** (2021): Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 52, März 2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007979
- Felstead, A.** (2022): *Remote Working. A Research Overview*, Milton
- Felstead, A./Jewson, N./Phizacklea, A./Walters, S.** (2002): The Option to Work at Home: Another Privilege of the Favoured Few?, in: *New Technology, Work and Employment* 17 (3), S. 204–223
- Fernandez-Lozano, I./González, M. J./Jurado-Guerrero, T./Martínez-Pastor, J.-I.** (2020): The Hidden Cost of Flexibility: A Factorial Survey Experiment on Job Promotion, in: *European Sociological Review* 36 (2), S. 265–283
- Glass, J. L./Noonan, M. C.** (2016): Telecommuting and Earnings Trajectories Among American Women and Men 1989–2008, in: *Social Forces* 95 (1), S. 217–250
- Golden, T. D./Eddleston, K. A.** (2020): Is there a Price Telecommuters Pay? Examining the Relationship between Telecommuting and Objective Career Success, in: *Journal of Vocational Behavior* 116 (2), S. 103348

- Kasperska, A./Matysiak, A./Cukrowska-Torzewska, E.** (2024): Managerial (Dis)preferences towards Employees Working from Home: Post-pandemic Experimental Evidence, in: PLOS One 19 (5), e0303307
- Kouki, A.** (2023): Beyond the “Comforts” of Work from Home: Child Health and the Female Wage Penalty, in: European Economic Review 157 (C), S. 104527
- Leslie, L. M./Park, T.-Y./Mehng, S. A.** (2012): Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties?, in: Academy of Management Journal 55 (6), S. 1407–1428
- Lott, Y.** (2016): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung: Forschungsförderung Report Nr. 1, aktual. Fassung Januar 2017, Düsseldorf
- Lott, Y.** (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 54, Januar 2020, Düsseldorf
- Lott, Y.** (2024): Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Policy Brief Nr. 83, September 2024, Düsseldorf
- Lott, Y./Abendroth, A.-K.** (2020): The Non-use of Telework in an Ideal Worker Culture: Why Women Perceive more Cultural Barriers, in: Community, Work & Family 23 (5), S. 593–611
- Lott, Y./Abendroth, A.-K.** (2022): Affective Commitment, Home-based Working and the Blurring of Work–home Boundaries: Evidence from Germany, in: New Technology, Work and Employment 38 (1), S. 82–102
- Lott, Y./Ahlers, E./Wenckebach, J./Zucco, A.** (2021): Recht auf mobile Arbeit – warum wir es brauchen, was es regeln muss. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Policy Brief Nr. 55, Mai 2021, Düsseldorf
- Lott, Y./Chung, H.** (2016): Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany, in: European Sociological Review 32 (6), S. 752–765
- Lott, Y./Klenner, C.** (2018): Are the Ideal Worker and Ideal Parent Norms about to change? The Acceptance of Part-time and Parental Leave at German Workplaces, in: Community, Work & Family 21 (5), S. 564–580
- Messenger, J./Gschwind, L.** (2016): Three Generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office, in: New Technology, Work and Employment 31 (3), S. 195–208
- Moller, S./Yavorsky, J. E./Ruppanner, L./Dippong, J.** (2024): Remote Work Penalties: Work Location and Career Rewards, in: Social Currents 11 (6), S. 493–514
- Munsch, C. L.** (2016): Flexible Work, Flexible Penalties: The Effect of Gender, Childcare, and Type of Request on the Flexibility Bias, in: Social Forces 94 (4), S. 1567–1591
- Pauliks, J. E./Schunck, R./Lott, Y.** (2023): Auswirkungen des Zugangs zum Homeoffice auf die Erwerbsarbeitszeiten von Müttern und Vätern, in: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 75 (3), S. 319–340

Rudman, L. A./Mescher, K. (2013): Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?, in: Journal of Social Issues 69 (2), S. 322–340

Smite, D./Moe, N. B./Hildrum, J./Gonzuales-Huerta, J./Mendez, D. (2022): Work-from-home is here to Stay: Call for Flexibility in Post-pandemic Work Policies, in: The Journal of Systems and Software 195, S. 111552

Thébaud, S./Pedulla, D. S. (2022): When Do Work-Family Policies Work? Unpacking the Effects of Stigma and Financial Costs for Men and Women, in: Work and Occupations 49 (2), S. 229–263

van der Lippe, T./Dulk, L. d./Begall, K. (2024): Flextime/Flexspace for All in the Organization? A Study of the Availability, Use, and Consequences of Flexible Work Arrangements for Low and High SES Employees in Nine European Countries, in: Social Sciences 13 (4), S. 200

Weeden, K. A. (2005): Is there a Flexiglass Ceiling? Flexible Work Arrangements and Wages in the United States, in: Social Science Research 34, S. 454–482

Williams, J. C./Blair-Loy, M./Berdahl, J. L. (2013): Cultural Schemas, Social class, and the Flexibility Stigma, in: Journal of Social Issues 69 (2), S. 209–234

Anhang

Tabelle A1: Random-Effects Modelle Homeofficenutzung

	(1) Empfehlung	(2) Engagement	(3) Produktivität
5 Tage im Betrieb	ref	ref	ref
1–2 Tage Homeoffice	-0.194*** (-3.69)	-0.245*** (-5.39)	-0.235*** (-5.34)
3–4 Tage Homeoffice	-0.698*** (-12.08)	-0.608*** (-12.07)	-0.676*** (-13.86)
Konstante	7.338*** (174.01)	7.593*** (202.64)	7.605*** (209.41)
N	8732	8732	8732

t statistics in parentheses

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen



Tabelle A2: Random-Effects Modell Homeofficenutzung und betriebliche Vereinbarung

	Empfehlung
5 Tage im Betrieb	ref
1–2 Tage Homeoffice	-0.00772 (-0.08)
3–4 Tage Homeoffice	-0.343*** (-3.32)
Vereinbarung alle	ref
Vereinbarung Eltern	0.0100 (0.10)
Vereinbarung Mütter	-0.255* (-2.42)
Keine Vereinbarung	-0.227* (-2.29)
5 Tage im Betrieb X Vereinbarung alle	ref
5 Tage im Betrieb X Vereinbarung Eltern	ref
5 Tage im Betrieb X Vereinbarung Mütter	ref
5 Tage im Betrieb X Keine Vereinbarung	ref
1–2 Tage Homeoffice X Vereinbarung alle	ref
1–2 Tage Homeoffice X Vereinbarung Eltern	-0.236 (-1.68)
1–2 Tage Homeoffice X Vereinbarung Mütter	-0.282 (-1.93)
1–2 Tage Homeoffice X Keine Vereinbarung	-0.226 (-1.63)
3–4 Tage Homeoffice X Vereinbarung alle	ref
3–4 Tage Homeoffice X Vereinbarung Eltern	-0.570*** (-3.77)
3–4 Tage Homeoffice X Vereinbarung Mütter	-0.458** (-2.90)
3–4 Tage Homeoffice X Keine Vereinbarung	-0.396** (-2.68)
Konstante	7.456*** (102.15)
N	8732

t statistics in parentheses

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen

WSI

Tabelle A3: Random-Effects Modell Homeofficenutzung und betriebliche Verbreitung

	Empfehlung
5 Tage im Betrieb	ref
1–2 Tage Homeoffice	-0.0356 (-0.34)
3–4 Tage Homeoffice	-0.372*** (-3.35)
>50% aller Beschäftigten	ref
50% aller Eltern	0.0274 (0.27)
50% aller Mütter	-0.192 (-1.80)
<20% aller Beschäftigten	0.0931 (0.89)
5 Tage im Betrieb X >50% aller Beschäftigten	ref
5 Tage im Betrieb X >50% aller Eltern	ref
5 Tage im Betrieb X >50% aller Mütter	ref
5 Tage im Betrieb X <20% aller Beschäftigten	ref
1–2 Tage Homeoffice X >50% aller Beschäftigten	ref
1–2 Tage Homeoffice X >50% aller Eltern	-0.133 (-0.92)
1–2 Tage Homeoffice X >50% aller Mütter	0.0547 (0.37)
1–2 Tage Homeoffice X <20% aller Beschäftigten	-0.564*** (-3.87)

Fortsetzung Tabelle A3

	Beförderung
3–4 Tage Homeoffice X >50% aller Beschäftigten	ref
3–4 Tage Homeoffice X >50% aller Eltern	-0.204 (-1.32)
3–4 Tage Homeoffice X >50% aller Mütter	-0.171 (-1.08)
3–4 Tage Homeoffice X <20% aller Beschäftigten	-0.934*** (-5.90)
Konstante	7.358*** (95.09)
N	8732

t statistics in parentheses

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen



Tabelle A4: Random-Effects Modell Homeofficenutzung und Geschlecht bzw. Elternschaft

	Empfehlung
5 Tage im Betrieb	ref
1–2 Tage Homeoffice	-0.162 (-1.64)
3–4 Tage Homeoffice	-0.410*** (-4.00)
Kinderlose Männer	-0.302** (-2.83)
Kinderlose Frauen	-0.0514 (-0.50)
Väter	-0.0562 (-0.56)
Mütter	ref
5 Tage im Betrieb X kinderlose Männer	ref
5 Tage im Betrieb X kinderlose Frauen	ref
5 Tage im Betrieb X Väter	ref
5 Tage im Betrieb X Mütter	ref
1–2 Tage Homeoffice X kinderlose Männer	-0.0528 (-0.35)
1–2 Tage Homeoffice X kinderlose Frauen	0.0353 (0.25)
1–2 Tage Homeoffice X Väter	-0.109 (-0.75)
1–2 Tage Homeoffice X Mütter	ref
3–4 Tage Homeoffice X kinderlose Männer	-0.398** (-2.58)
3–4 Tage Homeoffice X kinderlose Frauen	-0.258 (-1.71)
3–4 Tage Homeoffice X Väter	-0.494** (-3.24)
3–4 Tage Homeoffice X Mütter	ref
Konstante	7.439*** (103.28)
N	8732

t statistics in parentheses

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen



Tabelle A5: Random-Effects Modell Homeofficenutzung, Geschlecht bzw. Elternschaft und betriebliche Vereinbarung

	Empfehlung
Kein Homeoffice kinderlose Männer	ref
Kein Homeoffice kinderlose Frauen	0.273* (2.12)
Kein Homeoffice Väter	0.216 (1.68)
Kein Homeoffice Mütter	0.364** (2.92)
Homeoffice kinderlose Männer	-0.662*** (-5.66)
Homeoffice kinderlose Frauen	-0.222 (-1.94)
Homeoffice Väter	-0.455*** (-3.86)
Homeoffice Mütter	0.021 (0.19)
Keine Vereinbarung für alle	ref
Vereinbarung für alle	0.180 (1.05)
Kein Homeoffice kinderlose Männer X keine Vereinbarung für alle	ref
Kein Homeoffice kinderlose Männer X Vereinbarung für alle	ref
Kein Homeoffice kinderlose Frauen X keine Vereinbarung für alle	ref
Kein Homeoffice kinderlose Frauen X Vereinbarung für alle	-0.040 (-0.18)
Kein Homeoffice kinderlose Väter X keine Vereinbarung für alle	ref
Kein Homeoffice kinderlose Väter X Vereinbarung für alle	0.163 (0.66)
Kein Homeoffice kinderlose Mütter X keine Vereinbarung für alle	ref
Kein Homeoffice kinderlose Mütter X Vereinbarung für alle	-0.218 (-0.93)

Fortsetzung Tabelle A5

	Empfehlung
Homeoffice kinderlose Männer X keine Vereinbarung für alle	ref
Homeoffice kinderlose Männer X Vereinbarung für alle	0.614** (2.95)
Homeoffice kinderlose Frauen X keine Vereinbarung für alle	ref
Homeoffice kinderlose Frauen X Vereinbarung für alle	0.326 (1.57)
Homeoffice kinderlose Väter X keine Vereinbarung für alle	ref
Homeoffice kinderlose Väter X Vereinbarung für alle	0.432* (2.08)
Homeoffice kinderlose Mütter X keine Vereinbarung für alle	ref
Homeoffice kinderlose Mütter x Vereinbarung für alle	-0.002 (-0.01)
Konstante	7.088*** (73.04)
N	8732

t statistics in parentheses

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen

WSI

Tabelle A6: Random-Effects Modell Homeofficenutzung, Geschlecht bzw. Elternschaft und betriebliche Verbreitung

	Empfehlung
Kein Homeoffice kinderlose Männer	ref
Kein Homeoffice kinderlose Frauen	0.215 (1.71)
Kein Homeoffice Väter	0.303* (2.40)
Kein Homeoffice Mütter	0.398** (3.25)
Homeoffice kinderlose Männer	-0.399*** (-3.44)
Homeoffice kinderlose Frauen	0.0548 (0.50)
Homeoffice Väter	-0.147 (-1.27)
Homeoffice Mütter	0.277* (2.52)
>50% aller/Eltern/Mütter	ref
Vereinbarung für alle	0.255 (1.43)
Kein Homeoffice kinderlose Männer X >50% aller/Eltern/Mütter	ref
Kein Homeoffice kinderlose Männer X <20%	ref
Kein Homeoffice kinderlose Frauen X >50% aller/Eltern/Mütter	ref
Kein Homeoffice kinderlose Frauen X <20%	0.131 (0.57)
Kein Homeoffice kinderlose Väter X >50% aller/Eltern/Mütter	ref
Kein Homeoffice kinderlose Väter X <20%	-0.223 (-0.87)
Kein Homeoffice kinderlose Mütter X >50% aller/Eltern/Mütter	ref
Kein Homeoffice kinderlose Mütter X <20%	-0.376 (-1.53)
Homeoffice kinderlose Männer X >50% aller/Eltern/Mütter	ref
Homeoffice kinderlose Männer X <20 %	-0.465* (-2.16)

Fortsetzung Tabelle A6

	Empfehlung
Homeoffice kinderlose Frauen X >50% aller/Eltern/Mütter	ref
Homeoffice kinderlose Frauen X <20%	-0.776*** (-3.57)
Homeoffice kinderlose Väter X >50% aller/Eltern/Mütter	ref
Homeoffice kinderlose Väter X <20%	-0.801*** (-3.60)
Homeoffice kinderlose Mütter X >50% aller/Eltern/Mütter	ref
Homeoffice kinderlose Mütter X <20%	-1.068*** (-4.89)
Konstante	7.076*** (75.13)
N	8732

t statistics in parentheses

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024, Welle 12; eigene Berechnungen



AUTORINNEN

Dr. Yvonne Lott

Referat: Geschlechterforschung

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

yvonne-lott@boeckler.de

Senhu Wang

Assistant Professor

Department of Sociology

National University of Singapore

socsw@nus.edu.sg

Heejung Chung

**Director of the King's Global Institute for
Women's Leadership**

Professor of Work and Employment

King's Business School

King's College London

heejung.chung@kcl.ac.uk

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18

40474 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE