

Alexandra Mergener | Jacqueline Fank

Arbeiten von zuhause aus: anerkannte Arbeitszeiten im Homeoffice oder unbezahlte Mehrarbeit?

Unterschiede in Anerkennung und Ausmaß der von zuhause geleisteten Arbeitszeit nach ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen



Alexandra Mergener | Jacqueline Fank

Arbeiten von zuhause aus: anerkannte Arbeitszeiten im Homeoffice oder unbezahlte Mehrarbeit?

Unterschiede in Anerkennung und Ausmaß der von zuhause geleisteten Arbeitszeit nach ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen

Impressum

Zitiervorschlag:

Mergener, Alexandra; Fank, Jacqueline: Arbeiten von zuhause aus: anerkannte Arbeitszeiten im Homeoffice oder unbezahlte Mehrarbeit? Unterschiede in Anerkennung und Ausmaß der von zuhause geleisteten Arbeitszeit nach ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen. Bonn 2021

1. Auflage 2021

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons
und Open Access finden Sie unter
www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-289-5
urn:nbn:de:0035-0938-3

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Daten und Untersuchungsgruppe	7
3	Ergebnisse	8
3.1	Ausmaß von Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit und von unbezahlter Mehrarbeit von zuhause	8
3.2	Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit: Wer nutzt es regelmäßig, wer eher bei Bedarf?	9
3.3	Unbezahlte Mehrarbeit zuhause: nur ein Phänomen bei Führungskräften?	12
4	Fazit und Ausblick	14
	Literaturverzeichnis	16
	Anhang	18
	Über die Autorinnen	20
	Abstract	21

1 Einleitung

Die Möglichkeiten des räumlich flexiblen Arbeitens gewinnen in Zeiten der technologischen Entwicklungen, der Digitalisierung und auch verstärkt durch die Corona-Pandemie immer mehr an Bedeutung. Zu diesen Möglichkeiten zählt auch das Homeoffice, dessen Nutzung im vergangenen Pandemiejahr stark zugenommen hat. Im Jahr 2018 arbeiteten in Deutschland etwa 28 Prozent aller abhängig Beschäftigten zumindest gelegentlich von zuhause aus (vgl. MERGENER 2020a). Dabei blieb viel Potenzial offen – nicht alle Beschäftigten, bei denen Homeoffice theoretisch möglich wäre, nutzten es auch (vgl. MERGENER 2020b; MERGENER/WINNIGE 2021). Die Gründe dafür lagen größtenteils auf der Arbeitgeberseite (vgl. BRENKE 2016; vgl. MERGENER 2020a). Während der Pandemie veränderte sich dies: Von den Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten Homeoffice-Potenzial bieten, arbeiteten im Mai 2020 81 Prozent ganz oder teilweise von zuhause aus (vgl. FRODERMANN u. a. 2021). Dabei nahm nicht nur die Nutzung an sich, sondern auch die Intensität deutlich zu und blieb beständig über dem Niveau der Präpandemiezeit, wenngleich Schwankungen entsprechend der geltenden Pandemiemaßnahmen zu verzeichnen waren (vgl. EMLER/KOHLRAUSCH 2021).

Mit den Möglichkeiten, berufliche Tätigkeiten von zuhause aus zu erledigen, gehen verschiedene, auch widersprüchliche Erwartungen und Befürchtungen einher. Doch ob Homeoffice z. B. zu einer besseren Vereinbarkeit oder einer schlechteren Trennung von Arbeit und Privatleben beiträgt oder ob es die Arbeitszufriedenheit steigert oder zur emotionalen Erschöpfung führt, hängt vor allem davon ab, wie das Arbeiten von zuhause aus umgesetzt wird – insbesondere von betrieblicher Seite. Abendroth und Diewald (2019) unterscheiden diesbezüglich verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten, nach denen es z. B. einen großen Unterschied macht, ob das Arbeiten von zuhause aus im Sinne der „Entgrenzung“ gesehen wird, die u. a. an die Erwartung der Überstundenleistung gekoppelt ist, oder als „Unterstützung“ mit dem Ziel der Familienfreundlichkeit realisiert wird. Dabei ist es auch entscheidend, inwiefern das Arbeiten von zuhause aus formalisiert ist. Um dies abzubilden, differenzieren Studien überwiegend zwischen vertraglich und nicht vertraglich reguliertem Homeoffice (vgl. WÖHRMANN u. a. 2020; LOTT 2020a; BAJZIKOVA u. a. 2016). Ein präziser Vertrag kann dabei als ein Zeichen von Professionalität angesehen werden und beispielsweise unbezahlte Überstunden verhindern (vgl. BELLMANN/HÜBLER 2020).

Allerdings zeigt sich, dass eine vertragliche Vereinbarung alleine kein ausreichendes Kriterium ist, um festzustellen, wie die Arbeitszeiterfassung geregelt ist, wenn Beschäftigte von zuhause aus arbeiten. So können Beschäftigte Homeoffice im Rahmen ihrer anerkannten Arbeitszeit auch dann nutzen, wenn keine vertragliche Vereinbarung dazu vorherrscht, während gleichzeitig eine vertragliche Vereinbarung nicht gänzlich davor schützt, unbezahlte Überstunden zu machen, wenn von zuhause aus gearbeitet wird (vgl. MERGENER 2020a). So wurden im Jahr 2018 bei knapp 60 Prozent der Beschäftigten ohne vertragliche Vereinbarung die zuhause geleisteten Arbeitsstunden vollständig angerechnet, während sechs Prozent der Beschäftigten mit vertraglicher Vereinbarung ihre zuhause gearbeiteten Stunden gar nicht angerechnet bekamen (vgl. MERGENER 2020a).

Aus diesem Grund gehen wir in diesem Beitrag über die Betrachtung vertraglich vereinbarten Arbeitens von zuhause aus als Formalisierungsinstrument hinaus und fokussieren die Anerkennung bzw. Nichtanerkennung der zuhause geleisteten Stunden als Arbeitszeit. Wir unterscheiden dabei **Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit** von **unbezahlter Mehrarbeit von zuhause**. In Anlehnung an Backhaus u. a. (2021, S. 2) definieren wir **Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit** als eine zumindest zeitweilige Ausübung der beruflichen Tätigkeit im Privatbereich der Beschäftigten, die auf einer Abstimmung mit dem

Arbeitgeber beruht. Davon qualitativ vollständig abzugrenzen ist die **unbezahlte Mehrarbeit**, die zwar auch im Privatbereich der Beschäftigten geleistet wird, bei der aber die Arbeitszeit zuhause gar nicht anerkannt wird. Da es sich dabei ausschließlich um eine unbezahlte Zusatzleistung über die bereits gearbeiteten Stunden im Betrieb oder an einem anderen Arbeitsort hinaus handelt, ist nicht von einer offiziellen Abstimmung mit dem Arbeitgeber auszugehen.

Erste Studien weisen bereits darauf hin, dass sich die Auswirkungen von Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit auf die Beschäftigten signifikant von den Konsequenzen unbezahlter Mehrarbeit von zuhause unterscheiden – sei es in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit (vgl. MERGENER/MANSFELD 2021a) oder Pendeldistanzen (vgl. MERGENER/MANSFELD 2021b). Allerdings ist über die Verbreitung beider Formen der Arbeit von zuhause aus unter den Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt bisher kaum etwas bekannt. Um diese Forschungslücke zu schließen, stellen wir im Folgenden dar, wie und in welcher Intensität jeweils Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit und das Leisten unbezahlter Mehrarbeit von zuhause aus verbreitet ist. Des Weiteren präsentieren wir anhand ausgewählter Merkmale, welche Beschäftigten eher im Homeoffice arbeiten, welche eher unbezahlte Mehrarbeit leisten und wie sich jeweils das Ausmaß der Nutzung innerhalb der Beschäftigtengruppen unterscheidet. Die Ergebnisse basieren auf den Daten der Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die im Folgenden zunächst beschrieben wird.

2 Daten und Untersuchungsgruppe

Als Datengrundlage dient die ETB 2018 (vgl. HALL u. a. 2020). Dies ist eine telefonische Repräsentativbefragung, die gemeinsam vom BIBB und der BAuA konzipiert und durchgeführt wird. Der Gesamtdatensatz umfasst Angaben von mehr als 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland ab einem Alter von 15 Jahren (ohne Auszubildende), welche einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen (Kernerwerbstätige).

Die Auswertungen in diesem Beitrag beziehen sich auf eine Untersuchungsgruppe von 17.600 abhängig Beschäftigten (Angestellte, Arbeiter/-innen und Beamte/Beamtinnen) zwischen 18 und 65 Jahre. Dabei wurden die Anteile an die Strukturen der Grundgesamtheit durch eine Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2018 angepasst (siehe dazu GENSICKE/TSCHERSICH 2018; ROHRBACH-SCHMIDT/HALL 2020).

Wir betrachten zum einen Beschäftigte, die für ihren Betrieb von zuhause aus arbeiteten und diese Arbeitszeit auch vom Arbeitgeber angerechnet bekommen haben (**Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit**).¹ Wir fassen dabei Beschäftigte zusammen, die eine vollständige sowie eine teilweise Anrechnung ihrer geleisteten Arbeitszeit im Homeoffice erhalten und argumentieren, dass auch bei einer teilweisen Anerkennung der Stunden eine Abstimmung mit dem Arbeitgeber und damit eine Art Formalisierung von Homeoffice im Betrieb vorliegt.² Demgegenüber stellen wir Beschäftigte, die ihre von zuhause aus gearbeiteten Stunden gar nicht angerechnet bekamen (**unbezahlte Mehrarbeit von zuhause**). Des Weiteren gehen wir auf die Intensität der von zuhause aus geleisteten Arbeit ein. Dabei unterscheiden wir Beschäftigte, die bei Bedarf (d. h. manchmal oder selten), häufig oder immer von zuhause aus arbeiteten, und weisen die Verteilungen getrennt für Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit und unbezahlter Mehrarbeit von zuhause aus.³ Die Kategorien werden zudem noch genauer spezifiziert, indem jeweils die Gesamtanzahl der Tage und Stunden, die die Beschäftigten in der Regel im Durchschnitt pro Woche von zuhause arbeiteten, angegeben werden. Ergänzend dazu berechnen wir die prozentualen Anteile der von zuhause aus gearbeiteten Stunden an der angegebenen Gesamtwochenarbeitszeit.

- 1 Es wird angenommen, dass Beschäftigte, die immer von zuhause arbeiteten, ihre Arbeitszeit angerechnet bekommen haben.
- 2 Im Anhang (Tabelle A1 und A2) zeigen wir zudem die Auswertungen getrennt für Beschäftigte mit vollständiger sowie teilweiser Anrechnung der im Homeoffice geleisteten Arbeitsstunden.
- 3 Beschäftigte, die nur außerhalb ihrer anerkannten Arbeitszeit von zuhause arbeiteten, können dies bei Bedarf oder häufig, aber nicht immer tun, da sie sonst nicht zu den Kernerwerbstätigen zählen.

3 Ergebnisse

Insgesamt arbeiteten im Jahr 2018 28 Prozent der Beschäftigten in Deutschland – wenn auch nur gelegentlich – von zuhause aus (vgl. MERGENER 2020a). Dabei handelte es sich bei 22 Prozent der Beschäftigten um Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit (bei 20 % vollständige Anrechnung der Arbeitszeit, bei 2 % teilweise).⁴ Bei sechs Prozent wurde die Arbeitszeit gar nicht anerkannt, d. h., sie leisteten ausschließlich unbezahlte Mehrarbeit, wenn sie von zuhause aus arbeiteten. Innerhalb dieser Beschäftigtengruppe war auch der Anteil an Personen, die angaben, dass ihre Überstunden insgesamt (d. h. unabhängig davon, ob im Büro oder zuhause geleistet) nicht (d. h. weder finanziell noch durch Freizeitausgleich) abgegolten wurden, mit über 42 Prozent deutlich höher als bei Beschäftigten, die Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit ausübten (27 %) oder gar nicht von zuhause aus arbeiteten (8 %) (siehe Abb. A1 im Anhang). In welcher Intensität unbezahlte Mehrarbeit von zuhause geleistet, aber auch Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit genutzt wurde und wie sich Beschäftigte beider Gruppen jeweils charakterisieren und voneinander unterscheiden lassen, wird im Folgenden beschrieben.

3.1 Ausmaß von Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit und von unbezahlter Mehrarbeit von zuhause

Innerhalb des Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit verteilte sich die Häufigkeit der Nutzung wie folgt: Zum Großteil nutzten Beschäftigte Homeoffice bei Bedarf (57 %), 26 Prozent oft und 17 Prozent arbeiteten komplett im Homeoffice (vgl. Tabelle 2). Durchschnittlich arbeiteten sie 13,6 Stunden im Homeoffice, verteilt über 2,4 Tage, was einem durchschnittlichen Anteil von 35 Prozent an der kompletten Wochenarbeitszeit entsprach (vgl. Tabelle 1). Unterteilt in die verschiedenen Intensitäten arbeiteten Personen, die bei Bedarf im Homeoffice waren, durchschnittlich 4,1 Stunden, verteilt auf knapp zwei Arbeitstage in der Woche (Anteil von 11 % an der Gesamtarbeitszeit). Bei Personen, die häufig im Homeoffice arbeiteten, verteilten sich durchschnittlich 12,2 Stunden auf 3,3 Tage (Anteil von 32 % an der Gesamtarbeitszeit).

Beschäftigte, die ausschließlich unbezahlte Mehrarbeit von zuhause aus leisteten, taten dies zu 68 Prozent bei Bedarf und zu 32 Prozent häufig (vgl. Tabelle 2). Durchschnittlich waren es mit 4,4 Stunden pro Woche etwa zehn Prozent ihrer Gesamtwochenarbeitszeit, in der diese Beschäftigten unbezahlte Überstunden für ihren Betrieb von zuhause aus machten (vgl. Tabelle 1). Diese verteilten sich im Durchschnitt auf etwa drei Tage in der Woche. Bei Personen, die bei Bedarf Mehrarbeit zuhause leisteten, waren es 2,7 Stunden (7 % der Gesamtarbeitszeit), verteilt auf 2,6 Tage. Bei Personen, die häufig Überstunden zuhause machten, verteilten sich 7,3 Stunden (17 % der Gesamtarbeitszeit) auf 4,2 Tage.

⁴ Auswertungen getrennt nach vollständiger und teilweiser Anrechnung der Arbeitsstunden im Homeoffice sind in Tabelle A1 und A2 im Anhang zu finden. Vergleicht man die Verteilungen nach Ausmaß und Beschäftigtenmerkmalen getrennt nach teilweise und vollständig anerkannter Arbeitszeit im Homeoffice mit denen der von uns zusammengefassten Kategorie, verändern sich unsere in den folgenden Kapiteln getroffenen Kernaussagen nicht.

Tabelle 1: Durchschnittliche Arbeitszeiten im Homeoffice und von unbezahlter Mehrarbeit von zuhause aus

	Arbeiten von zuhause aus als						
	Homeoffice (anerkannte Arbeitszeit)				unbezahlte Mehrarbeit		
	gesamt	davon			gesamt	davon	
bei Bedarf		häufig	immer*	bei Bedarf		häufig	
Durchschnittliche Wochenstunden	13,6 h	4,1 h	12,2 h	39,4 h	4,4 h	2,7 h	7,3 h
Durchschnittlicher Anteil der Wochenstunden an Gesamtwochenarbeitszeit	35 %	11 %	32 %	100 %	10 %	7 %	17 %
Durchschnittliche Arbeitstage in der Woche	2,4 Tage	1,9 Tage	3,3 Tage	-	3,1 Tage	2,6 Tage	4,2 Tage

Quelle: ETB 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte (Angestellte, Arbeiter/-innen und Beamte/Beamtinnen) im Alter von 18 bis 65 Jahren. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018. Eigene Auswertungen.

* Bei Beschäftigten, die immer von zuhause aus arbeiten, ist die Arbeitszeit im Homeoffice gleich der tatsächlich im Durchschnitt pro Woche gearbeiteten Zeit. Über die durchschnittliche Anzahl an Arbeitstagen pro Woche ist bei Beschäftigten, die immer von zuhause aus arbeiten, keine Information verfügbar.

3.2 Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit: Wer nutzt es regelmäßig, wer eher bei Bedarf?

Das Nutzungsverhalten von Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit wird im Folgenden nach Geschlecht, Alter und familiären Umständen sowie beruflichen Statusmerkmalen, Qualifikation und Arbeitszeiten der Beschäftigten analysiert (vgl. Tabelle 2). Zwischen Männern und Frauen zeigten sich in der Gesamtbetrachtung keine Unterschiede in der Verteilung der Homeoffice-Nutzung. Wird allerdings die Nutzungsintensität betrachtet, fallen Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf: Männer waren mit 61 Prozent häufigere Bedarfsnutzer als Frauen (53 %), und Frauen nutzten mit 20 Prozent häufiger ausschließlich das Homeoffice als Männer (13 %). Frauen nutzen demnach etwas seltener als Männer hybride Arbeitsmodelle, die aus einem eher gelegentlichen Wechsel zwischen Arbeit im Betrieb und im Homeoffice bestehen – und das nicht nur vor, sondern auch während der Corona-Pandemie (vgl. EMMER/KOHLRAUSCH 2021).

Bei der Altersverteilung ist die Tendenz sichtbar, dass Homeoffice bei jüngeren Beschäftigten unter 45 Jahren verbreiteter war (23 %) als bei Beschäftigten über 55 Jahren (19 %). Weitere Unterschiede zeigen sich aber auch hier in der Nutzungsintensität: Jüngere unter 35 Jahren nutzten Homeoffice größtenteils bei Bedarf (63 %), während Beschäftigte im Alter von 35 bis 54 Jahren regelmäßiger von zuhause arbeiteten und Personen ab 55 Jahren Homeoffice in einem vergleichsweise hohen Anteil ausschließlich (25 %) nutzten. Dies deckt sich auch mit älteren Ergebnissen auf Basis der ETB 2006, nach denen die Wahrscheinlichkeit, in einer höheren Intensität von zuhause aus zu arbeiten, signifikant mit dem Alter der Beschäftigten stieg (vgl. SARBU 2015). Dass Homeoffice insgesamt häufiger bei jüngeren Beschäftigten vereinbart wird als bei über 55-Jährigen, könnte an der Anwesenheit von minderjährigen Kindern im Haushalt liegen (vgl. WÖHRMANN u. a. 2020). So zeigen unsere Auswertungen, dass Homeoffice öfter in der Haushaltskonstellation Partner/-in und Kind(er) genutzt wurde (26 %) als von Alleinstehenden (18 %) und Alleinerziehenden (15 %). Es zeigen sich allerdings auch hier Unterschiede in der Intensität der Nutzung. Alleinerziehende wiesen insbesondere eine intensive Nutzung von Homeoffice-Möglichkeiten auf (zu 25 % häufig, zu 27 % immer). Paare ohne und mit Kind(ern) arbeiteten zu 27 bzw. zu 29 Prozent häufig und zu 18 bzw. 15 Prozent ausschließlich im Homeoffice. Alleinstehende hingegen nutzten Homeoffice in geringerem Ausmaß, d. h. überwiegend bei Bedarf (62 %).

Diese Unterschiede spiegeln zwei zentrale Aspekte von Homeoffice wider: Zum einen weisen Studien darauf hin, dass Beschäftigte sich seltener als Teil einer Gemeinschaft fühlen, wenn von zuhause aus gearbeitet wird, und das Gefühl sogar weiter abnimmt, je mehr Arbeitstage im Homeoffice verbracht werden (vgl. WÖHRMANN u. a. 2020). Aus aktuellen Erkenntnissen zur Homeoffice-Nutzung während der Corona-Pandemie geht zudem hervor, dass sich Beschäftigte häufiger sozial isoliert fühlen, wenn sie nur noch von zuhause aus arbeiten (vgl. KUNZE u. a. 2020), und ihnen der Kontakt zum Kollegium, die Zwischenmenschlichkeit sowie informelle Gespräche fehlen (vgl. ALBRECHT u. a. 2020). Es könnte angenommen werden, dass diese Empfindungen stärker bei Alleinstehenden auftreten, die auch in ihrem privaten Haushalt auf weniger soziale Kontakte treffen, als bei Beschäftigten, die z. B. als Paar oder Familie zusammenleben. Gegebenenfalls erklärt diese Tendenz ein Stück weit den geringeren Anteil an Homeoffice-Nutzenden und die geringere Nutzungsintensität unter Alleinstehenden im Vergleich zu Beschäftigten mit Kind(ern). Zum anderen wird die Nutzung von Homeoffice als Vereinbarkeitsinstrument diskutiert (vgl. WILLIAMS u. a. 2013), welches durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten (vgl. ASHFORT u. a. 2000) einen Mehrwert für die Integration von Privatem bzw. Familiärem in das Berufsleben erzeugen kann, insbesondere wenn kleine Kinder im Alter von unter sechs Jahren im Haushalt leben (vgl. WÖHRMANN u. a. 2020). Doch nicht nur in der Kinderbetreuung, sondern auch in der Pflege von Angehörigen kann Homeoffice Vorteile hinsichtlich der Vereinbarkeit bringen. Unsere Auswertungen zeigen, dass Personen mit Pflegeverantwortung Homeoffice mit 18 Prozent zwar seltener nutzten als Personen ohne Pflegeverantwortung (22 %), dafür allerdings in einem höheren Ausmaß.

Weitere deutliche Unterschiede zeigen sich hinsichtlich beruflicher Statusmerkmale der Beschäftigten. Akademiker/-innen und Beschäftigte mit einem hohen monatlichen Bruttoeinkommen (4.500 Euro und mehr) nutzten eher Homeoffice-Möglichkeiten als Beschäftigte mit einer beruflichen Qualifikation oder einem Einkommen unter 4.500 Euro. Ähnliche Unterschiede treten im Hinblick auf die berufliche Qualifikation der Beschäftigten auf, auch bezüglich der Nutzungsintensität: Etwa die Hälfte der Akademiker/-innen arbeitete regelmäßig im Homeoffice (29 % häufig, 19 % immer), während Personen mit Berufsausbildung Homeoffice zu 63 Prozent eher bei Bedarf nutzten. Innerhalb der verschiedenen Einkommensniveaus sind allerdings kaum Unterschiede in der Nutzungsintensität ersichtlich. Beschäftigte in Führungspositionen arbeiteten auch eher im Homeoffice als Personen ohne Führungsverantwortung, aber nicht in höherem Ausmaß. Unter Beschäftigten mit (starken) Karrierezielen war der Anteil der Homeoffice-Nutzenden ebenso insgesamt höher als unter Beschäftigten, die eine eigene Karriere (eher) nicht verfolgen. Allerdings war das Ausmaß der Nutzung bei Beschäftigten mit (starken) Karriereaspirationen wiederum geringer (62 % nur bei Bedarf, 14 % immer) als bei Personen ohne Karriereziele (54 % nur bei Bedarf, 19 % immer).

Ein Grund dafür, dass Beschäftigte mit stark ausgeprägten Karrierezielen Homeoffice eher in geringerer Intensität nutzen und damit tendenziell mehr Zeit am betrieblichen Arbeitsort verbringen als weniger karriereorientierte Beschäftigte mit Homeoffice, kann z. B. die vorherrschende Betriebskultur sein. Lott und Abendroth (2020) beschreiben, dass eine starke Präsenzkultur und daraus resultierende Stigmatisierung von räumlich flexiblen Arbeitsarrangements mit der Tendenz zur Nichtnutzung von Homeoffice einhergehen. Beschäftigte befürchten negative Konsequenzen für die Karriere, wenn sie ihre Arbeit im Homeoffice und nicht beim Arbeitgeber vor Ort ausüben, was für Personen, denen ihre Karriere besonders wichtig ist, stärker ins Gewicht fallen sollte.

Tabelle 2: Arbeiten von zuhause aus nach ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen und getrennt nach Homeoffice und unbezahlter Mehrarbeit

	Arbeiten von zuhause aus							
	Ja, als Homeoffice (anerkannte Arbeitszeit)				Ja, als unbezahlte Mehrarbeit			Nein
	total	davon			total	davon		
		bei Bedarf	häufig	immer		bei Bedarf	häufig	
Gesamt	22 %	57 %	26 %	17 %	6 %	68 %	32 %	72 %
Geschlecht								
Frauen	22 %	53 %	27 %	20 %	6 %	67 %	33 %	72 %
Männer	22 %	61 %	26 %	13 %	6 %	70 %	30 %	72 %
Alter								
Unter 35 Jahren	22 %	63 %	22 %	14 %	6 %	76 %	24 %	73 %
35 bis 44 Jahre	23 %	58 %	29 %	13 %	7 %	66 %	35 %	70 %
45 bis 54 Jahre	21 %	55 %	28 %	16 %	6 %	67 %	33 %	73 %
55 Jahre und älter	19 %	49 %	26 %	25 %	6 %	65 %	35 %	75 %
Haushaltstyp								
Alleinstehend	18 %	62 %	23 %	15 %	5 %	76 %	24 %	77 %
Alleinerziehend	15 %	48 %	25 %	27 %	6 %	67 %	33 %*	79 %
Paar ohne Kind/er	21 %	55 %	27 %	18 %	7 %	68 %	32 %	72 %
Paar mit Kind/ern	26 %	57 %	29 %	15 %	6 %	62 %	38 %	69 %
Pflege Angehöriger								
Ja	18 %	51 %	29 %	19 %	6 %	69 %	31 %	75 %
Nein	22 %	58 %	26 %	16 %	6 %	68 %	32 %	73 %
Berufl. Qualifikation								
Keine	9 %	57 %	29 %	14 %*	2 %	87 %*	13 %*	89 %
Berufsausbildung	11 %	63 %	24 %	13 %	4 %	71 %	29 %	85 %
Fortbildung	26 %	67 %	19 %	14 %	9 %	64 %	36 %	65 %
Bachelor/Master	48 %	53 %	29 %	19 %	11 %	67 %	34 %	42 %
Bruttoeinkommen								
Unter 2.000 €	12 %	57 %	24 %	19 %	3 %	77 %	23 %	85 %
2.000 € bis < 3.000 €	13 %	61 %	25 %	14 %	4 %	71 %	30 %	83 %
3.000 € bis < 4.500 €	24 %	56 %	27 %	17 %	7 %	68 %	32 %	69 %
4.500 € und mehr	52 %	56 %	28 %	16 %	11 %	63 %	37 %	37 %
Führungsposition								
Ja	26 %	60 %	27 %	13 %	10 %	66 %	34 %	65 %
Nein	20 %	56 %	26 %	18 %	4 %	71 %	29 %	76 %
Karriereziele								
(sehr) stark	25 %	62 %	25 %	14 %	7 %	70 %	30 %	67 %
(eher) nicht	19 %	54 %	28 %	19 %	5 %	67 %	33 %	76 %
Wochenarbeitszeit								
Unter 20 Stunden	21 %	45 %	26 %	28 %	4 %	68 %	32 %*	75 %
20 bis 34 Stunden	22 %	51 %	27 %	22 %	6 %	65 %	35 %	73 %
35 Stunden und mehr	21 %	62 %	26 %	12 %	6 %	70 %	30 %	73 %
Wochenendarbeit								
Keine	26 %	63 %	24 %	13 %	6 %	75 %	25 %	69 %
Samstags	13 %	51 %	32 %	17 %	6 %	63 %	37 %	81 %
Samstags, sonntags	17 %	38 %	33 %	29 %	6 %	58 %	42 %	77 %

Quelle: ETB 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte (Angestellte, Arbeiter/-innen und Beamte/Beamtinnen) im Alter von 18 bis 65 Jahren. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018. Eigene Auswertungen.

* Zellbesetzung mit weniger als 30 Fällen.

Im Hinblick auf die Arbeitszeitmodelle der Beschäftigten zeigt sich in der allgemeinen Nutzung von Homeoffice kein Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. In der Betrachtung der Intensität wird aber ersichtlich, dass Beschäftigte in Vollzeit (35 Wochenstunden und mehr) Homeoffice eher bei Bedarf (62 %) und seltener ausschließlich (12 %) nutzten, während bei einer Arbeitszeit unter 20 Stunden bei über der Hälfte der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiteten, auch eine regelmäßige Nutzung stattfand (26 % häufig, 28 % bei Bedarf). Verteilen sich die Arbeitszeiten der Beschäftigten auch auf das Wochenende, nimmt zwar die allgemeine Nutzung von Homeoffice ab, die Intensitäten derjenigen, die Homeoffice nutzen unterscheiden sich jedoch. Ein Drittel der Beschäftigten, die samstags oder sonntags arbeiteten, nutzten Homeoffice häufig. Weitere 29 Prozent der Personen, die regelmäßig an beiden Wochenendtagen arbeiteten, arbeiteten ausschließlich im Homeoffice. Im Vergleich dazu nutzten Beschäftigte ohne Wochenendarbeit zu zwei Dritteln Homeoffice bei Bedarf, zu einem Viertel häufig und zu 13 Prozent immer.

3.3 Unbezahlte Mehrarbeit zuhause: nur ein Phänomen bei Führungskräften?

Dass Beschäftigte unbezahlte Mehrarbeit von zuhause leisten, d. h. dass die zuhause verrichtete Arbeit vom Arbeitgeber gar nicht als Arbeitszeit angerechnet wird, unterschied sich im Gesamten zunächst nicht zwischen den Geschlechtern oder Beschäftigten verschiedenen Alters, den Haushaltstypen oder Personen, die Angehörige pflegen, oder denen, die dies nicht tun (vgl. Tabelle 2). Der prozentuale Anteil der Beschäftigten lag hier insgesamt jeweils bei einem Gesamtdurchschnitt von etwa sechs Prozent. Aufgeschlüsselt nach dem Ausmaß der geleisteten Mehrarbeit zuhause werden allerdings Unterschiede im Hinblick auf die ausgewählten Beschäftigtenmerkmale sichtbar: Beschäftigte, die älter als 35 Jahre sind, leisteten häufig Mehrarbeit zuhause (ca. 35 %), jüngere Beschäftigte unter 35 Jahren eher bei Bedarf (76 %) und zu 24 Prozent häufig. Beschäftigte, die in Paarhaushalten mit Kind(ern) leben und unbezahlte Überstunden von zuhause machten, taten dies eher häufig (38 %) im Vergleich zu Alleinstehenden (24 %). Hinsichtlich des Geschlechts zeigen sich nur geringfügige Unterschiede.

Unbezahlte Mehrarbeit von zuhause aus leisteten insgesamt eher Höherqualifizierte, Beschäftigte mit hohem Einkommen und Führungskräfte. Gleichzeitig wiesen diese Personen auch bei der Betrachtung der Intensität der geleisteten Mehrarbeit die vergleichsweise höchsten Anteile auf. Innerhalb der Gruppe derer, die, wenn sie zuhause arbeiteten, ausschließlich unbezahlte Überstunden machten, gaben 36 Prozent der beruflich Fortgebildeten und 34 Prozent der Akademiker/-innen an, häufig unbezahlte Mehrarbeit von zuhause aus zu leisten. Bei Beschäftigten mit Berufsausbildung waren es im Vergleich 29 Prozent. Dieselbe Tendenz findet sich auch bei Führungskräften oder Personen mit hohem Einkommen: 34 Prozent der Führungskräfte und 37 Prozent der Beschäftigten mit monatlichem Bruttoeinkommen von 4.500 Euro und mehr gaben an, häufig unbezahlte Mehrarbeit von zuhause aus zu leisten. Im Vergleich dazu trat dies bei 29 Prozent der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung oder 23 Prozent der Beschäftigten mit einem Monatsbruttoeinkommen von unter 2.000 Euro auf. Unsere Ergebnisse gehen insofern einher mit bisherigen Erkenntnissen, als unter Führungskräften die Arbeit von zuhause vermehrt unregelmäßiger stattfindet (vgl. WÖHRMANN u. a. 2020).

Ein Zusammenhang zwischen der Motivation, Karriere machen zu wollen, und dem Leisten unbezahlter Mehrarbeit lässt sich anhand unserer deskriptiven Darstellung nicht erkennen. Zwar war mit sieben Prozent derjenigen mit (sehr) starken Karriereaspirationen der Anteil an Beschäftigten mit Mehrarbeit leicht höher als bei Beschäftigten, die das Karriereziel (eher) nicht verfolgen (5 %). Allerdings gab innerhalb der letztgenannten Gruppe ein etwas höherer Anteil an, häufig Mehrarbeit zu leisten (33 %), als unter denjenigen mit starkem Karriereziel (30 %).

Zwischen Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit ist zunächst kaum ein Unterschied in Bezug auf das Vorkommen von unbezahlter Mehrarbeit zuhause ersichtlich. Innerhalb der Gruppen gibt es allerdings im Hinblick auf die Nutzungsintensitäten eine Tendenz hin zu mehr unbezahlter Arbeit von zuhause aus bei Teilzeitbeschäftigten (35 % der Personen mit 20 bis 35 Stunden pro Woche machten dies häufig) im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten (30 % der Personen mit 35 Wochenstunden und mehr machten dies häufig). Auch bei der Wochenendarbeit treten Unterschiede erst bei der Betrachtung der Intensitäten auf. Beschäftigte, die unbezahlte Mehrarbeit leisteten, taten dies in geringerem Ausmaß, wenn sie nicht an den Wochenenden arbeiteten (75 % bei Bedarf, 25 % häufig). Bei Beschäftigten mit unbezahlter Mehrarbeit zuhause, die regelmäßig samstags bzw. an beiden Wochenendtagen arbeiten, kam es hingegen zu 37 Prozent (samstags) bzw. 42 Prozent (samstags und sonntags) häufig vor.

4 Fazit und Ausblick

Der Trend, von zuhause aus zu arbeiten, hat bei Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt enorm an Bedeutung gewonnen – nicht zuletzt während der Corona-Pandemie – und wird sich aller Voraussicht nach weiter fortschreiben. Bereits jetzt wünscht sich der Großteil der Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten von zuhause ausgeübt werden können, zukünftig Homeoffice regelmäßig zu nutzen (d. h. an zwei oder drei Tagen pro Woche) (vgl. FRODERMANN u. a. 2021). Entwicklungen hinsichtlich digitaler und mobiler Technologien lassen darüber hinaus erwarten, dass die Arbeit für immer mehr Beschäftigte räumlich flexibel zu erledigen sein und dann auch das eigene Zuhause als Arbeitsplatz in Zukunft vermehrt eine Rolle spielen wird.

Dabei können qualitative Unterschiede festgestellt werden, denn wenn Beschäftigte von zuhause aus arbeiten, handelt es sich nicht ausschließlich um die Nutzung von Homeoffice-Möglichkeiten, die auf einer Abstimmung mit dem/der Vorgesetzten beruhen und regulierte Präsenzzeiten am betrieblichen Arbeitsplatz ersetzen. Wie in diesem Beitrag deutlich wird, erledigten sechs Prozent aller Beschäftigten in ihren Privaträumen ausschließlich außerhalb ihrer anerkannten Arbeitszeit berufliche Aufgaben für ihren Arbeitgeber, leisteten demnach zusätzlich zu der im Betrieb oder am sonstigen Arbeitsort erbrachten Stunden unbezahlte Mehrarbeit von zuhause aus. Demgegenüber stehen 22 Prozent aller Beschäftigten, die Homeoffice im Rahmen ihrer anerkannten Arbeitszeit nutzten. Unsere Auswertungen zeigen, dass Homeoffice überdurchschnittlich häufig von Beschäftigten, die in Paarhaushalten mit Kind/ern leben, oder hochqualifizierten Beschäftigten in Führungspositionen und mit hohem monatlichen Einkommen genutzt wurde. Diese beruflichen Statusmerkmale sind es auch, die diejenigen Beschäftigten überwiegend charakterisieren, die ausschließlich von zuhause arbeiteten, um unbezahlte Zusatzarbeit zu erledigen. Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass die Nutzung allgemein gleichverteilt ist, in der Tendenz Frauen jedoch in höherem Ausmaß als Männer von zuhause arbeiteten, und zwar sowohl bei der Betrachtung von Homeoffice mit anerkannten Stunden als auch bei unbezahlter Mehrarbeit. Ebenso ist bei Beschäftigten mit Kind/ern die Intensität, in der sie von zuhause arbeiteten, im Rahmen von Homeoffice (insbesondere bei Alleinerziehenden), aber auch als nicht anerkannte Überstunden höher als bei Alleinlebenden.

Dies gilt es im Hinblick auf Erwartungen, die mit den Möglichkeiten des Zuhause-Arbeitens einhergehen, zu berücksichtigen. So zeigt sich z. B., dass Homeoffice in der Freizeit deutlich schlechter für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem ist als Homeoffice innerhalb der normalen Arbeitszeiten (vgl. LOTT 2020a). Auch die Arbeitszufriedenheit ist bei Beschäftigten, die von zuhause aus arbeiten, nur dann höher, wenn sie ihre geleisteten Stunden als Arbeitszeit anerkannt bekommen (vgl. MERGENER/MANSFELD 2021a). Ebenso gibt es nur bei Beschäftigten, die Homeoffice im Rahmen ihrer anerkannten Arbeitszeit nutzen, längere Entfernungen zwischen Betriebs- und Wohnort, während dieser Zusammenhang nicht existiert, wenn zuhause ausschließlich unbezahlte Überstunden geleistet werden (vgl. MERGENER/MANSFELD 2021b).

Zusätzlich ist auch die zeitliche Verteilung des Ausmaßes, in dem Homeoffice genutzt wird, von Bedeutung. So erweist sich bei der Betrachtung der Nutzungsintensität von Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit, dass dies nicht zwingend ein tageweises Substitut für das Arbeiten im Büro oder Betrieb darstellen muss (siehe auch MERGENER 2020a für eine Gesamtbetrachtung der von Beschäftigten zuhause geleisteten Arbeit). Über ein Drittel ihrer Gesamtwochenstunden verbrachten Beschäftigte durchschnittlich im Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit, verteilten diese jedoch auf knapp die Hälfte einer üblicherweise vorherrschenden Fünftagewoche. Dies lässt annehmen, dass Beschäftigte auch Homeoffice

nutzten, um nur Teile eines Arbeitstages dort zu arbeiten, z. B. bevor oder nachdem sie vor Ort im Büro oder in der Betriebsstätte sind, oder um die Arbeitswoche auch auf Wochenendtage auszuweiten. Die Möglichkeit der Homeoffice-Nutzung kann grundsätzlich auch auf diesem Weg eine verbesserte Integration privater Angelegenheiten in den Arbeitstag ermöglichen – wenngleich in geringerem Ausmaß (vgl. LOTT 2020a) – oder Zeit und Stress einsparen, da es beispielsweise möglich ist, zu antizyklischen Uhrzeiten zum Betriebsort zu pendeln. Auf das Einsparen täglicher Pendelaktivitäten als Ganzes hat hingegen nur die Homeoffice-Nutzung einen Effekt, die einen ganzen Arbeitstag beim Arbeitgeber vor Ort ersetzt. Auch ausschließlich unbezahlte Mehrarbeit von zuhause kann sich nicht auf das Einsparen von Pendelfahrten auswirken, da sie zusätzlich zu Präsenzzeiten beim Arbeitgeber geleistet wird.

Bei unseren Betrachtungen im Rahmen dieses Beitrags haben wir Homeoffice als formalisiertes Arbeitsarrangement definiert, wenn Beschäftigte ihre zuhause geleistete Arbeit vom Arbeitgeber anerkannt bekamen. Dabei wurde jedoch nicht bei allen Beschäftigten die gesamte Arbeitszeit im Homeoffice angerechnet, sondern einige berichteten von einer nur teilweisen Anrechnung der zuhause erbrachten Arbeitsstunden, also unbezahlten Überstunden. Im Unterschied zu Beschäftigten, die wir in der Kategorie „unbezahlte Mehrarbeit von zuhause“ zusammengefasst haben, handelt es sich bei ihnen jedoch um eine Ausweitung der Arbeitszeit, die vermutlich bereits zuhause in Form von anerkannter Homeoffice-Arbeitszeit begonnen hatte und nicht ausschließlich unbezahlt ist, wenn zuhause gearbeitet wird. Wir gehen davon aus, dass zumindest für den Teil der anerkannten Arbeitszeit zuhause eine formale Abstimmung mit dem Arbeitgeber vorherrscht, und haben sie daher gemäß unserer zugrunde liegenden Definition als Nutzer/-innen von Homeoffice klassifiziert. In unserer Untersuchungsgruppe beträgt der Anteil derer, die ihre Arbeit im Homeoffice nur teilweise anerkannt bekamen, zwei Prozent aller Beschäftigten. Damit sei darauf aufmerksam gemacht, dass auch formalisiertes Homeoffice zu unbezahlter Mehrarbeit zuhause führen kann. Verschiedene Studien konnten bereits feststellen, dass das Risiko, Überstunden zu leisten, groß ist, wenn Beschäftigte im Homeoffice arbeiten (vgl. u. a. ARNTZ u. a. 2018; LOTT 2019; NOONAN/GLASS 2012; WÖHRMANN u. a. 2020). Das kann negative Folgen haben, z. B. für die Work-Life-Balance und physische sowie psychische Gesundheit der Beschäftigten.

Eine Maßnahme, um dem Vorkommen unbezahlter Mehrarbeit entgegenzuwirken, kann die Regulierung der Arbeitszeiterfassung sein, indem sie die Einhaltung rechtlicher und tariflicher Arbeitszeitregelungen wahrt und auch Beschäftigte selbst dafür sensibilisiert, ihr Arbeitsverhalten strikter zu dokumentieren – z. B. auch das noch „schnelle“ Fertigstellen bereits begonnener Arbeiten über die täglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus oder Lesen beruflicher E-Mails am Abend (vgl. LOTT 2020b). Die Gesetzesinitiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Förderung und Erleichterung mobiler Arbeit, die auch rechtliche Rahmenbedingungen für Homeoffice beinhaltet, adressiert ebenfalls die Regulierung der Arbeitszeiterfassung (vgl. BMAS 2021). Ein solcher rechtlicher Rahmen kann zuträglich dafür sein, dass das Risiko von unbezahlter Mehrarbeit im privaten Zuhause künftig eingedämmt werden kann und die Attraktivität von Homeoffice für Beschäftigte (weiter) zunimmt.

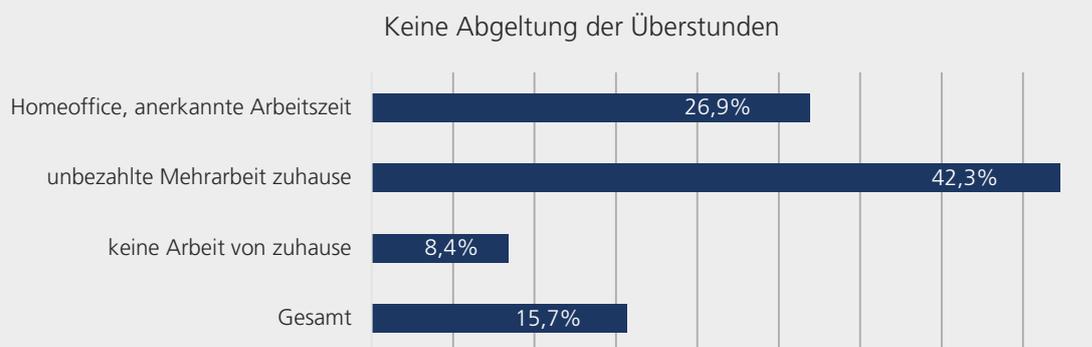
Literaturverzeichnis

- ABENDROTH, Anja-Kristin; DIEWALD, Martin: Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 71 (2019) 1, S. 81–109
- ALBRECHT, Tosca, KELLNER, Theresa; LÖFFL, Josef: Ergebnisbericht zur Umfrage und Tagebuchstudie „Wie arbeitest du heute?“. Hrsg. v. Technische Hochschule OWL Institut für Wissenschaftsdialog. Lemgo 2020. URL: https://www.th-owl.de/files/zentral/hochschule/Aktuelles/Campusmagazin_Hochdruck/PDFs/20201007_Erhebung_Wie-arbeitest-du-heute_Broschuere_final.pdf (Stand: 20.07.2021)
- ARNTZ, Melanie; YAHMED, Sarra Ben; BERLINGIERI, Francesco: Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages. ZEW Discussion Paper. Mannheim 2018
- ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E.; FUGATE, Mel: All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. In: The Academy of Management Review 25 (2000) 3, S. 472–491
- BACKHAUS, Nils; TISCH, Anita; BEERMANN, Beate: Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. In: Öffentliche Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales zu „Homeoffice“ am 03.05.2021. URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/838384/641e295ce7394e85fe0a6dccd4e1471d/19-11-1068-SN-Verband-Arbeitsschutz-data.pdf> (Stand: 01.07.2021)
- BAJZIKOVA, Lubica; SAJGALIKOVA, Helena; WOJCAK, Emil; POLAKOVA, Michaela: How Far Is Contract and Employee Telework Implemented in SMEs and Large Enterprises? (Case of Slovakia). In: Procedia – Social and Behavioral Sciences 235 (2016), S. 420–426
- BELLMANN, Lutz; HÜBLER, Olaf: Working from home, job satisfaction and work–life balance–robust or heterogeneous links? In: International Journal of Manpower 42 (2020) 3, S. 424–441
- BRENKE, Karl: Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht 5 (2016), S. 95–105
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (Hrsg.): Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) 2021. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-mobile-arbeit-gesetz.pdf?__blob=publication-File&v=1 (Stand: 01.07.2021)
- EMMLER, Helge; KOHLRAUSCH, Bettina: Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Policy Brief WSI 52(3). Düsseldorf 2021
- FRODERMANN, Corinna; GRUNAU, Philipp; HAAS, Georg-Christoph; MÜLLER, Dana: Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht 5. Nürnberg 2021
- GENSICKE, Miriam; TSCHERSICH, Nikolai: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018. Methodenbericht. München 2018
- HALL, Anja; HÜNEFELD, Lena; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Bonn 2020

- KUNZE, Florian, HAMPEL, Killian, ZIMMERMANN, Sophia: Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Universität Konstanz Policy Paper 2. Konstanz 2020
- LOTT, Yvonne: Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI Report 47. Düsseldorf 2019
- LOTT, Yvonne: Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? WSI Report 54. Düsseldorf 2020a
- LOTT, Yvonne (Hrsg.): Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten. Study der Hans-Böckler-Stiftung 426. Düsseldorf 2020b
- LOTT, Yvonne; ABENDROTH, Anja: The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers. In: *Community, Work & Family* 23 (2020), S. 593–611
- MERGENER, Alexandra: Homeoffice in Deutschland – Zugang, Nutzung und Regelung. Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB-Preprint. Bonn 2020a. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184663> (Stand: 20.07.2021)
- MERGENER, Alexandra: Berufliche Zugänge zum Homeoffice. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (2020b), S. 511–534
- MERGENER, Alexandra; MANSFELD, Lisa: Working from Home and job satisfaction: The role of contractual agreements, working time recognition and perceived job autonomy. BIBB-Preprint. Bonn 2021a. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185622> (Stand: 20.07.2021)
- MERGENER, Alexandra; MANSFELD, Lisa: Being spatially mobile without daily commuting? How Working from Home patterns relate to company-home distances. BIBB-Preprint. Bonn 2021b. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185621> (Stand: 20.07.2021)
- MERGENER, Alexandra; WINNIGE, Stefan: Homeoffice-Boom im Zuge der Corona-Krise. Welche Potenziale zeichnen sich langfristig für akademisch und beruflich Qualifizierte ab? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 50 (2021) 2, S. 27–31. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/17123> (Stand: 20.07.2021)
- NOONAN, Mary C.; GLASS, Jennifer L.: The hard truth about telecommuting. In: *Monthly Labor Review* 135 (2012), S. 38–45
- ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; HALL, Anja: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte 1/2020, Version 1.0. Bonn 2020. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16401> (Stand: 20.07.2021)
- SARBU, Miruna: Determinants of Work-at-Home Arrangements for German Employees. In: *Labour* 29 (2015) 4, S. 444–469
- WILLIAMS, Joan C.; BLAIR-LOY, Mary; BERDAHL, Jennifer L.: Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. In: *Journal of Social Issues*, 69 (2013), S. 209–234
- WÖHRMANN, Anne Marit; BACKHAUS, Nils; TISCH, Anita; MICHEL, Alexandra: BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte. Dortmund 2020

Anhang

Abbildung A1: Anteile an Beschäftigten, die weder finanziellen noch Freizeitausgleich für geleistete Überstunden erhalten, nach Art des Arbeitens von zuhause aus



Quelle: ETB 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte (Angestellte, Arbeiter/-innen und Beamte/Beamtinnen) im Alter von 18 bis 65 Jahren. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018. Eigene Auswertungen.

Tabelle A1: Durchschnittliche Arbeitszeiten im Homeoffice im Rahmen vollständig anerkannter und teilweise anerkannter Arbeitszeit

	Homeoffice im Rahmen						
	vollständig anerkannter Arbeitszeit				teilweise anerkannter Arbeitszeit		
	gesamt	davon			gesamt	davon	
bei Bedarf		häufig	immer*	bei Bedarf		häufig	
Durchschnittliche Wochenstunden	14,4 h	4,0 h	12,6 h	39,4 h	7,0 h	4,7 h	10,2 h
Durchschnittlicher Anteil der Wochenstunden an Gesamtwochenarbeitszeit	37,0 %	10,6 %	32 %	100 %	17,6 %	11,8 %	25,5 %
Durchschnittliche Arbeitstage in der Woche	2,3 Tage	1,8 Tage	3,2 Tage	-	3,2 Tage	2,5 Tage	4,3 Tage

Quelle: ETB 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte (Angestellte, Arbeiter/-innen und Beamte/Beamtinnen) im Alter von 18 bis 65 Jahren. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018. Eigene Auswertungen.

* Bei Beschäftigten, die immer von zuhause aus arbeiten, ist die Arbeitszeit im Homeoffice gleich der tatsächlich im Durchschnitt pro Woche gearbeiteten Zeit. Über die durchschnittliche Anzahl an Arbeitstagen pro Woche ist bei Beschäftigten, die immer von zuhause aus arbeiten, keine Information verfügbar.

Tabelle A2: Homeoffice im Rahmen vollständig und teilweise anerkannter Arbeitszeit nach ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen

	Homeoffice im Rahmen						
	vollständig anerkannter Arbeitszeit				teilweise anerkannter Arbeitszeit		
	total	davon			total	davon	
		bei Bedarf	häufig	immer		bei Bedarf	häufig
Gesamt	20 %	57 %	25 %	18 %	2 %	62 %	38 %
Geschlecht							
Frauen	20 %	53 %	25 %	23 %	2 %	56 %	44 %
Männer	20 %	60 %	25 %	15 %	2 %	68 %	32 %
Alter							
Unter 35 Jahren	20 %	63 %	21 %	16 %	2 %	69 %	32 %*
35 bis 44 Jahre	21 %	59 %	27 %	14 %	2 %	56 %	44 %
45 bis 54 Jahre	19 %	55 %	27 %	18 %	2 %	61 %	39 %
55 Jahre und älter	17 %	48 %	25 %	28 %	2 %	60 %	40 %
Haushaltstyp							
Alleinstehend	16 %	61 %	22 %	17 %	2 %	70 %	30 %
Alleinerziehend	14 %	51 %	19 %	30 %	1 %	19 %*	81 %*
Paar ohne Kind/er	24 %	57 %	27 %	16 %	3 %	58 %	42 %
Paar mit Kind/ern	20 %	55 %	25 %	20 %	2 %	62 %	38 %
Pflege Angehöriger							
Ja	16 %	51 %	27 %	22 %	2 %	54 %*	46 %*
Nein	20 %	57 %	25 %	18 %	2 %	62 %	38 %
Berufl. Qualifikation							
Keine	8 %	52 %	32 %	16 %*	1 %	91 %*	9 %*
Berufsausbildung	10 %	62 %	24 %	15 %	1 %	73 %	27 %
Fortbildung	24 %	66 %	19 %	15 %	2 %	78 %*	22 %*
Bachelor/Master	43 %	53 %	26 %	21 %	5 %	51 %	49 %
Bruttoeinkommen							
Unter 2.000 €	11 %	55 %	23 %	22 %	2 %	69 %	31 %*
2.000 € bis < 3.000 €	11 %	60 %	24 %	16 %	1 %	67 %	33 %
3.000 € bis < 4.500 €	21 %	56 %	25 %	20 %	3 %	58 %	42 %
4.500 € und mehr	48 %	56 %	27 %	17 %	4 %	58 %	42 %
Führungsposition							
Ja	23 %	59 %	27 %	15 %	3 %	70 %	30 %
Nein	18 %	56 %	24 %	20 %	2 %	56 %	44 %
Karriereziele							
(sehr) stark	23 %	61 %	24 %	15 %	3 %	70 %	30 %
(eher) nicht	17 %	54 %	26 %	21 %	2 %	55 %	45 %
Wochenarbeitszeit							
Unter 20 Stunden	19 %	46 %	23 %	31 %	2 %	36 %*	64 %*
20 bis 34 Stunden	20 %	52 %	24 %	24 %	2 %	51 %	49 %
35 Stunden und mehr	18 %	61 %	25 %	13 %	2 %	68 %	32 %
Wochenendarbeit							
Keine	24 %	63 %	23 %	14 %	2 %	67 %	33 %
Samstags	12 %	50 %	31 %	19 %	2 %	58 %	42 %
Samstags, sonntags	14 %	34 %	30 %	36 %	3 %	47 %	44 %

Quelle: ETB 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte (Angestellte, Arbeiter/-innen und Beamte/Beamtinnen) im Alter von 18 bis 65 Jahren. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018. Eigene Auswertungen.

* Zellbesetzung mit weniger als 30 Fällen.

Über die Autorinnen

Dr. Alexandra Mergener

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

mergener@bibb.de

Jacqueline Fank

Studentische Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

jacqueline.fank@bibb.de

Abstract

Die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten, wird – nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie – von immer mehr Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt genutzt. Der Arbeitsortwechsel ersetzt allerdings nicht immer nur regulierte Präsenzzeiten im Betrieb, sondern wird auch verwendet, um zuhause unbezahlte Überstunden für den Arbeitgeber zu leisten. Dieser Beitrag geht der Frage nach, wer bislang die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten, nutzte, und differenziert dabei zwischen Homeoffice innerhalb der anerkannten Arbeitszeit und unbezahlter Mehrarbeit. Die Ergebnisse zeigen, dass zwischen den Haushaltstypen, den Geschlechtern, der Qualifizierung, dem Einkommen sowie dem Innehaben einer Führungsposition Unterschiede in der Nutzung, Intensität und Regulierung bestehen.

Sonderedition zum 50. Jahrgang mit Beiträgen aus fünf Jahrzehnten

Fünf Jahrzehnte lang begleitet die BWP den Fachdiskurs zur Berufsbildung in Wissenschaft, Politik und Praxis.

Aus rund 3.500 Beiträgen, die seit der ersten Ausgabe erschienen sind, hat Georg Hanf, ehemaliger Arbeitsbereichsleiter im BIBB, für jedes Jahrzehnt je einen Beitrag aus Wissenschaft, Politik und Praxis ausgewählt.

Die Beiträge behandeln im Wesentlichen zwei übergreifende Themen:

- die Qualität der Ausbildung und
- die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.

Das Fazit von Georg Hanf: »Der Rückblick auf 50 Jahre BWP verdeutlicht: Es dauerte oft lange, bis Erkenntnisse und Vorschläge, die in der Zeitschrift erstmals vorgebracht wurden, Eingang in die reguläre Praxis fanden. Manches harrt weiter der Erfüllung.«

www.bwp-zeitschrift.de/se-2021



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Eine Beitragsauswahl aus fünf Jahrzehnten
Zusammengestellt von Georg Hanf
Sonderedition 2021, 98 Seiten
ISSN 0341-4515

Die Sonderedition liegt als digitale Version vor, die Beiträge stehen einzeln zum Download zur Verfügung.



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de