

## **Licht und Schatten des Homeoffices – Arbeitsschutz gilt auch zu Hause**

**Auswertung der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage "Homeoffice als Arbeitsform" (BT-Drs. 20/3545) von Susanne Ferschl u.a. Fraktion DIE LINKE. im Bundestag.**

### **Zusammenfassung**

Die Arbeit im Homeoffice hat durch die Corona-Pandemie zwischen 2019 und 2021 massiv zugenommen (bis zu +100%). Fast 50 Prozent der Beschäftigten gaben für das Jahr 2021 an mindestens gelegentlich von zu Hause zu arbeiten. Die Homeoffice-Nutzung ist bei allen Beschäftigten gestiegen. Es ist jedoch auffallend, dass besonders Beschäftigte mit Führungsverantwortung, hohem Gehalt oder hoher Bildung und Frauen überproportional häufig angeben, im Homeoffice zu arbeiten. Der Anteil der Beschäftigten im obersten Einkommensviertel, die angaben, zumindest teilweise im Homeoffice zu arbeiten (86,8%), war 2021 mehr als drei Mal so groß, wie der Anteil der Beschäftigten im untersten Einkommensviertel (25,7%). Bei dem Bildungsniveau ist der Unterschied sogar noch größer. Beschäftigte mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss gaben mehr als fünf Mal häufiger an, im Homeoffice zu arbeiten (85,6%), als Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss (15,7%). Dies ist in Bezug auf den Gesundheitsschutz während der Pandemie durchaus problematisch. Umso wichtiger ist es das bei Beschäftigten in Berufen, in denen Homeoffice nicht möglich ist, der Arbeitsschutz eine entsprechende Priorität hat.

Homeoffice-Nutzung hat positive Auswirkungen. Beispielsweise steigt die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, wenn diese ihren Arbeitsort selbst aussuchen können. Jedoch bringt die Homeoffice-Nutzung auch negative Aspekte mit sich und ist kein Allheilmittel für schlechte Arbeitsumstände im Betrieb. Sowohl bei der Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten, als auch bei der Einhaltung der Pausenregelungen ist die Lage bei Homeoffice-Nutzung nicht besser als ohne eine solche. Über 30 Prozent der Beschäftigten geben an, dass Pausen häufig ausfallen. Bei fast jedem sechsten kommt es zu verkürzten Ruhezeiten. Bei den Überstunden ist die Lage besonders extrem: Fast jeder Zweite mit regelmäßiger Homeoffice-Nutzung gibt an, regelmäßig mindestens zwei Überstunden pro Woche zu leisten. Gleichzeitig wird bei über 35 Prozent der Beschäftigten die Arbeitszeit nicht erfasst.

Des Weiteren ist die überdurchschnittliche emotionale Erschöpfung, der Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung auffällig. Beschäftigte mit Homeoffice-Nutzung berichten fast acht Prozent häufiger von emotionaler Erschöpfung als jene ohne eine solche. Besonders betroffen sind Frauen. Unabhängig von Homeoffice liegt der anteilige Wert bei Frauen (39,6%) deutlich über dem von Männern (25,6%). Ein Grund könnte die Verteilung der Sorgearbeit während der Pandemie sein. Laut einer wissenschaftlichen Studie<sup>1</sup> fielen viele Haushalte in alte Rollenmuster zurück, was neben der beruflichen Tätigkeit mehr Sorge- und Hausarbeit für Frauen bedeutet. Leider hat die Bundesregierung keine Erkenntnisse bezüglich der Verteilung von Sorgearbeit im Zusammenhang mit Homeoffice-Nutzung.

---

<sup>1</sup> Jessen, Jonas / Spieß, C. Katharina / Wrohlich, Katharina (2021): Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil - vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung, in: DIW Wochenbericht.

### Vorbemerkung

- Definition Homeoffice laut Bundesregierung in Zusammenhang mit dieser Anfrage:
  1. „örtlich als Arbeitsplatz in der Wohnung der Beschäftigten, an dem diese Bürotätigkeiten ausführen, welche nicht zwingend eine Anwesenheit in der Arbeitsstätte erfordern“.
  2. „im Sinne einer Arbeitsform als Synonym für die Ausführung von Bürotätigkeiten durch Beschäftigte in ihrer Wohnung“.
- Differenzierung zwischen Homeoffice und Telearbeit ist aus „den der Bundesregierung vorliegenden Daten nicht möglich“.

### Frage 1: Anteil der Beschäftigten im Homeoffice

- **Entwicklung der Homeoffice-Nutzung** (Tabelle 1 und Tabelle 2):
  - o Stetiger Anstieg der Homeoffice-Nutzung bereits seit 2013, aber: Sprunghafter Anstieg erst von 2019 auf 2021 (je nach Daten +100% (Tabelle 1: BAuA Arbeitszeitbefragung) oder +65,8% (Tabelle 2: IAB Linked Personnel Panel))

**Tabelle 2: Entwicklung der Homeofficenutzung von 2013 bis 2021, Angaben in Prozent**

Jahr	nur telefonisch Befragte	alle Befragte
2013	17,7	17,7
2015	19,3	19,3
2017	22,0	22,0
2019	23,0	29,8
2021	40,6	49,4

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) Beschäftigtenbefragung 2013 - 2019. Gewichtungen basieren auf mind. 22.944 Beobachtungen.

- **Homeoffice-Nutzung nach Branchen** (Tabelle 3):
  - o In allen Branchen starke Anstiege, größte Veränderung (+109,5%) von 2019 bis 2021 in der Branche „Information, Kommunikation, andere Dienstleistungen“

**Tabelle 3: Homeofficenutzung nach Branchen, 2013 – 2021, Angaben in Prozent**

Branche	2013	2015	2017	2019	2021
Verarbeitendes Gewerbe	22,5	22,7	22,0	24,2	41,0
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	15,1	18,5	22,2	36,5	54,4
Handel, Verkehr, Nachrichten	14,4	11,9	21,1	23,2	34,7
Unternehmensnahe DL, Finanz-DL	17,2	20,2	30,8	32,6	40,8
Information, Kommunikation, and. DL	23,0	18,5	24,9	25,2	52,8

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen 2012 - 2021. Gewichtungen basieren auf 22.302 Beobachtungen.

- **Homeoffice-Nutzung nach Regionen** (Tabelle 4):
  - o Höchster Wert in Süddeutschland (Baden-Württemberg, Bayern), Niedrigster Wert in Ostdeutschland (Neue Bundesländer)
  - o Selbst im Corona-Jahr 2021 haben Beschäftigte in Süddeutschland mehr als doppelt so oft von der Nutzung des Homeoffices Gebrauch gemacht als ihre Kolleginnen und Kollegen in Ostdeutschland

**Tabelle 4: Homeofficenutzung nach Region, 2013 – 2021, Angaben in Prozent**

Region	2013	2015	2017	2019	2021
Nord	17,2	13,9	14,8	34,6	39,0
Ost	8,4	8,5	13,7	15,3	26,3
Süd	18,8	22,8	27,4	38,0	60,0
West	21,9	22,5	28,7	31,1	49,5

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen 2013 - 2021. Gewichtungen basieren auf 22.302 Beobachtungen.

- **Homeoffice-Nutzung nach Führungsverantwortung** (Tabelle 5):

- Beschäftigte mit Führungsverantwortung nutzen über die gesamte Zeitreihe häufiger das Homeoffice, jedoch war der Anstieg von 2019 auf 2021 bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung deutlich stärker

**Tabelle 5: Homeoffice nach Führungsverantwortung, 2013 bis 2021, Angaben in Prozent**

Jahr	Ohne Führungsverantwortung	Mit Führungsverantwortung
2013	12,6	30,5
2015	14,4	31,9
2017	16,3	35,0
2019	26,0	40,9
2021	47,4	55,9

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) Beschäftigtenbefragung 2013 - 2019. Gewichtungen basieren auf 30.048 Beobachtungen.

- **Homeoffice-Nutzung nach Qualifikationsniveau** (Tabelle 6):

- Starke Unterschiede zwischen den Qualifikationsniveaus
- Beschäftigte mit einem Universitätsabschluss machten selbst 2021 noch mehr als fünf Mal so häufig von der Homeoffice-Nutzung Gebrauch als die Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss

**Tabelle 6: Homeoffice-Nutzung nach Qualifikationsniveau, 2013 – 2021, Angaben in Prozent**

Höchster Abschluss	2013	2015	2017	2019	2021
kein Ausbildungsabschluss	2,8	0,8	2,4	4,1	15,7
Lehre/beruflich-betriebliche Ausbildung	6,9	7,3	8,8	11,8	24,6
Fachschule, Meister- od. Technikerschule	22,3	20,6	24,4	26,3	57,4
Fachhochschule/Bachelor/Uni	47,1	50,7	49,7	63,4	85,6

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) Beschäftigtenbefragung 2013 - 2021. Hochrechnungen basieren auf 28.370 Personen.

- **Homeoffice-Nutzung nach Einkommen** (Tabelle 7):

- Es gilt: Wer besser verdient, ist häufiger im Homeoffice
- 2021 waren Beschäftigte im obersten Einkommensquartil mehr als drei Mal häufiger zumindest gelegentlich im Homeoffice als Beschäftigte im untersten Einkommensquartil
  - Selbst die Beschäftigten im zweithöchsten Einkommensquartil waren mehr als doppelt so häufig im Homeoffice als die Kolleginnen und Kollegen im untersten Einkommensquartil

**Tabelle 7: Homeofficenutzung nach Bruttomonatsentgelt, 2013 – 2021, Angaben in Prozent**

Einkommensquartil	2013	2015	2017	2019	2021
Niedrigste Einkommensgruppe	3,2	4,6	6,5	9,7	25,7
Zweithöchste Einkommensgruppe	6,7	7,6	10,2	15,1	33,1
Zweithöchste Einkommensgruppe	13,7	10,9	15,3	35,0	58,8
Höchste Einkommensgruppe	44,7	44,0	46,5	67,7	86,8

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) Beschäftigtenbefragung 2013 - 2021. Gewichtungen basieren auf 26.676 Beobachtungen.

- **Homeoffice-Nutzung nach Alter** (Tabelle 8):

- Beschäftigte zwischen 55 und 67 nutzen deutlich seltener das Homeoffice als ihre jüngeren Kollegen

**Tabelle 8: Homeofficenutzung nach Alter, 2013 bis 2021, Angaben in Prozent**

Altersgruppe	2013	2015	2017	2019	2021
18 - 39 Jahre	12,9	18,0	18,8	29,1	51,2
40 - 54 Jahre	21,2	19,7	24,9	35,7	53,7
55 - 67 Jahre	16,3	20,1	21,1	23,0	41,8

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) Beschäftigtenbefragung 2013 - 2021. Gewichtungen basieren auf 30.065 Beobachtungen.

- **Homeoffice-Nutzung nach Geschlecht (Tabelle 9):**

- Bis 2019 haben Männer etwas häufiger als Frauen Gebrauch von der Nutzung des Homeoffices gemacht, im Jahr 2021 hat sich dieser Trend verstärkt umgekehrt
- Anstieg von 2019 auf 2021:
  - Frauen: +84,7 %
  - Männer: +58,7 %

**Tabelle 9: Homeofficenutzung nach Geschlecht, 2013 bis 2021, Angaben in Prozent**

Geschlecht	2013	2015	2017	2019	2021
Männlich	18.5	19.3	22.2	30.0	47.6
Weiblich	15.5	19.2	21.5	29.5	54.5

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) Beschäftigtenbefragung 2013 - 2021. Gewichtungen basieren auf 30.064 Beobachtungen.

**Frage 2: „Homeoffice-Potential“ und Homeoffice-Angebotspflicht**

- **Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice-Potential während der Pandemie (Tabelle 10):**

- Mit dem Jahreswechsel von 2020 auf 2021 ist ein leichter Anstieg des Homeoffice-Potentials zu erkennen, jedoch liegt letzteres im Mai 2021 bereits wieder unter dem Wert von August 2020

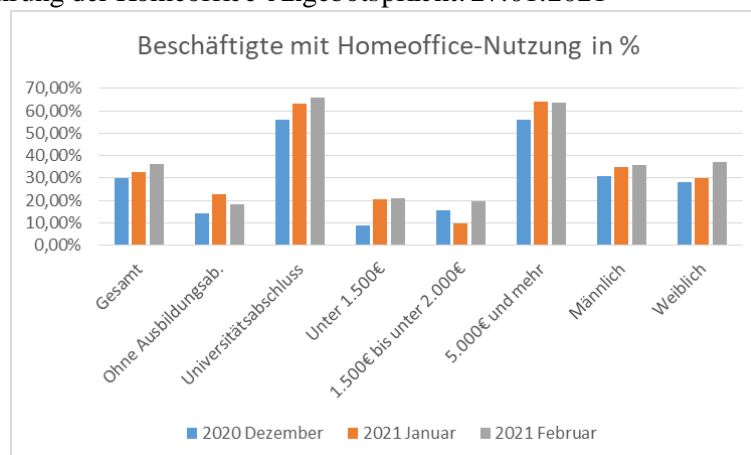
**Tabelle 10: Anteile der Beschäftigten mit Homeoffice-Potenzial (in Prozent)**

Jahr	2020			2021			
Monat	August	November	Dezember	Januar	Februar	April	Mai
Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	44,7	44,4	44,9	47,5	47,8	44,8	43,8

Quelle: Beschäftigtenbefragung „Hochfrequentes Online Personen Panel“ (IAB-HOPP). Gewichtungen basieren 1.155 bis 2.774 Beobachtungen.

- **Homeoffice vor und nach „Homeoffice-Angebotspflicht“ (Tabelle 11):**

- Einführung der Homeoffice-Angebotspflicht: 27.01.2021



Eigene Abbildung 1: Beschäftigte mit Homeoffice in Prozent.

- Im Gesamten ist sowohl ein Anstieg der Homeoffice-Nutzung von Dezember auf Januar (+9,4%), als auch ein etwas stärkerer von Januar auf Februar (+12%) festzustellen
  - Bei letzterem besteht ein Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der Homeoffice-Angebotspflicht
- Trotz Homeoffice-Angebotspflicht ging die Homeoffice-Nutzung bei Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss von Januar 2021 auf Februar 2021 zurück (-19,7%)

- Ein sehr deutlichen Anstieg der Homeoffice-Nutzung in diesem Zeitintervall ist bei Beschäftigten im Einkommensbereich zwischen 1.500€ und 2.000€ (+100%) und bei weiblichen Beschäftigten (+24,5%) festzustellen
- **Gründe für Nicht-Nutzung des Homeoffices trotz geeigneter Tätigkeit** (Tabelle 12):
  - Am häufigsten wurde auf die Homeoffice-Nutzung trotz geeigneter Tätigkeit wegen „Erlaubnis nicht erteilt/Anwesenheit den Vorgesetzten wichtig“ und „Private Gründe/Vorbehalte“ verzichtet
  - Bezüglich des ersten Grundes ist ein Rückgang von Sommer 2020 zu Winter 2020/21 mit erneutem Anstieg zum Sommer 2021 festzustellen

**Tabelle 12: Anteile der Homeoffice-Hindernisse unter Beschäftigten ohne Homeoffice-Nutzung, aber mit geeigneter Tätigkeit (in Prozent)**

Monat		Technische Voraussetzungen nicht gegeben	Erlaubnis nicht erteilt / Anwesenheit den Vorgesetzten wichtig	Sonstige berufliche Gründe (u. a. Karriere)	Privat Gründe / Vorbehalte
2020	August	23,2	43,0	15,3	39,5
	November	30,0	40,5	19,7	43,4
	Dezember	29,8	41,7	19,6	43,4
2021	Januar	29,0	39,9	14,6	51,3
	Februar	29,9	34,2	18,8	49,5
	April	27,5	28,9	18,4	51,9
	Mai	16,6	35,4	26,4	46,0

Quelle: Beschäftigtenbefragung „Hochfrequentes Online Personen Panel“ (IAB-HOPP). Gewichtete Anteilswerte der einzelnen Zellen basieren auf 564 bis 1.694 Beobachtungen.

- **Einstellung der Arbeitgeber gegenüber der Arbeit im Homeoffice** (Abbildung 1):
  - Insgesamt bewerten die Betriebe die Auswirkungen des Homeoffices eher positiv, besonders bezüglich der Faktoren Arbeitsmoral und Produktivität
  - Negative Auswirkungen sind die Kommunikation zwischen den Beschäftigten und die Einarbeitung neuer Beschäftigten

### Frage 3: Verteilung der Sorgearbeit

- Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor

### Frage 4: Betriebliche Mitbestimmung

- **Arbeit von Betriebsrats- und Personalratsgremien:**
  - Zusammenhang zwischen „geltenden Homeoffice-Regelungen und der Art der Durchführung von Betriebsratssitzungen“
    - Bietet ein Betrieb die Arbeit im Homeoffice nicht an, tagen mehr als 2/3 der Betriebsräte in Präsenz
    - Arbeiten mehr als ¾ der Beschäftigten mobil, tagen lediglich 6 Prozent der Betriebsräte in Präsenz
  - Im Gesamten blieb auch während der Covid-19-Pandemie die Präsenzsitzung das Mittel der Wahl für Betriebsratssitzungen (42,2%), gefolgt von Videokonferenzen (32,8%)
- **Anzahl der Betrieb mit mitbestimmten Regelungen unter Einbeziehung des Betriebsrates zum Homeoffice:**
  - Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor

### Frage 5: Durchschnittlicher Wohnraum

- Daten von 2014 und 2018

### Frage 6: Mittlere Größe des Arbeitsplatzes bei abhängig Beschäftigten im Homeoffice

- Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor

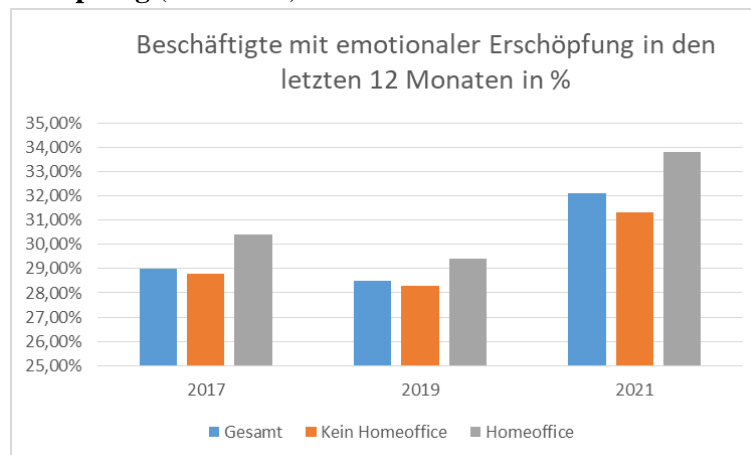
### Frage 7: „Co-Working-Spaces“ (CWS)

- **Anzahl und Verbreitung von sog. CWS**
  - Verweis auf Forschungsbericht des BMAS „Bedeutung von Coworking Spaces als Dritter Arbeitsort in Deutschland

- Verbreitung hauptsächlich in urbanen Räumen, dort ausreichende Nachfrage durch freiberuflich Tätige und Selbstständige
- **Bedeutung von CWS**
  - CWS können als sog. Dritter Arbeitsort sinnvoll sein
- **Förderung von CWS**
  - Förderung von modellhaften CWS durch Bundesprogramm Ländliche Entwicklung
- **Sicherung Arbeits- und Gesundheitsschutz in CWS**
  - „Sofern Coworking-Spaces vom Arbeitgeber ihren Beschäftigten für die Aufgabenerledigung zur Verfügung gestellt werden, handelt es sich um Arbeitsstätten im Sinne der Arbeitsstättenverordnung“
    - Arbeitgeber trägt dann Verantwortung, dass CWS den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung genügen

### Frage 8: Gesundheitliche Beschwerden

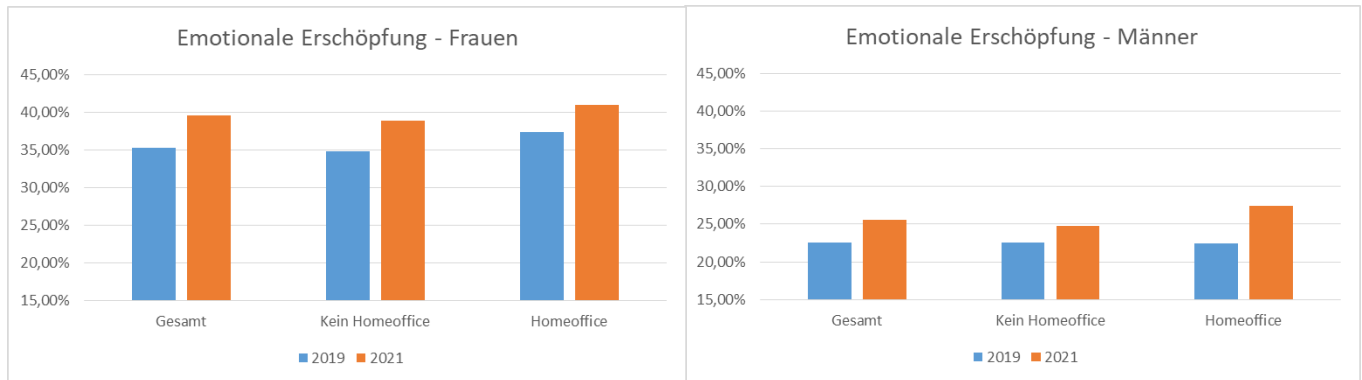
- **Welche gesundheitlichen Beschwerden sind mit der Arbeit am Büroarbeitsplatz verbunden:**
  - Muskel-Skelett-Erkrankungen, Erhöhung des Risikos für verschiedene weitere Erkrankungen, u. a. Diabetes und Herz-Kreislauf Erkrankungen
- **Gesundheitliche Beschwerden im Zusammenhang mit der Arbeit im Homeoffice:**
  - Entwicklung von Muskel-Skelett-Erkrankungen in den Bereichen Nacken, Schultern, Handgelenk, Hand und Lendenwirbelsäule
  - Erhöhtes Risiko für Nacken und Kopfschmerzen, falls Erwerbstätige länger als eine Stunde pro Tag im Beruf sitzen müssen
- **7 häufigste Arbeitsunfälle:**
  - Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor
- **Rückenschmerzen (Tabelle 13):**
  - 39,5% der Beschäftigten, die zumindest teilweise im Homeoffice und in Telearbeit tätig sind, sind von Rücken und Kreuzschmerzen betroffen
  - Übrige Beschäftigte 51,4%
  - Zu beachten: Vergleich zwischen Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung und Beschäftigten ohne Homeoffice-Nutzung, aussagekräftiger bezüglich des Einflusses des Homeoffices wäre voraussichtlich der Vergleich zwischen Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung und Beschäftigten ohne Homeoffice-Nutzung, aber mit geeigneter Tätigkeit
- **Augenerkrankungen**
  - Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor
- **Emotionale Erschöpfung (Tabelle 14):**



Eigene Abbildung 2: Anzahl der Beschäftigten, welche in den letzten 12 Monaten von emotionaler Erschöpfung berichteten, als Anteil an den Gesamtbeschäftigten.



- Nach einem leichten Rückgang zwischen 2017 und 2019 (-1,8%) ist der Anteil der Beschäftigten, welche von emotionaler Erschöpfung berichten, zwischen 2019 und 2021 deutlich gestiegen (+12,6%)
  - Anstieg von 2019 auf 2021 bei Beschäftigten im Homeoffice um 15 Prozent
  - Anstieg von 2019 auf 2021 bei Beschäftigten ohne Homeoffice um 10,6 Prozent
- Generell liegt der Wert für Beschäftigte mit Homeoffice-Nutzung zu allen Messzeitpunkten überdurchschnittlich hoch



Eigene Abbildung 3: Anteil der Frauen (links) und der Männer (rechts), welche von emotionaler Erschöpfung in den letzten 12 Monaten berichten.

- Außerdem ist auffällig, dass Frauen sowohl im Gesamten, aber besonders bei Homeoffice-Nutzung, sehr viel stärker von Emotionaler Erschöpfung berichten als Männer
- **Förderung mentaler Gesundheit**
  - Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor
- **Einsamkeit und soziale Isolation**
  - Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor
- **Krankheitstage**
  - Beschäftigte mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice fehlen krankheitsbedingt über 1/3 seltener pro Jahr (7,9 Tage) als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne eine solche Vereinbarung (12,9 Tage)
  - Allerdings ist auf die Anmerkung bezüglich Rückenschmerzen zu verweisen

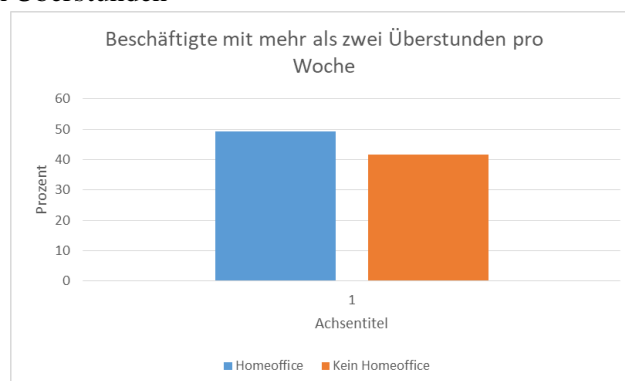
### Frage 9: Arbeits- und Gesundheitsschutz im Homeoffice

- **Arbeitsschutzgesetz**
  - „Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet auf den ausgelagerten häuslichen Arbeitsplatz Anwendung“
- **Arbeitsstättenverordnung**
  - Gilt nur auf Arbeitsplätze in der Wohnung von Beschäftigten, wenn Vereinbarung zu Telearbeit besteht
- **Arbeitszeitgesetz**
  - „Regelungen des Arbeitszeitgesetzes gelten unabhängig vom Arbeitsort“
  - Ruhezeiten und tägliche Höchstarbeitszeit müssen eingehalten werden
- **Betriebssicherheitsverordnung**
  - Gilt unabhängig vom Arbeitsort für die Verwendung von Arbeitsmitteln
- **Pflicht für Gefährdungsbeurteilung durch Arbeitgeber**
  - „Die Pflicht der Arbeitgeber zur Gefährdungsbeurteilung umfasst auch die Ermittlung der notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten“

### Frage 10: Arbeitszeit

- **Einhalten von gesetzlichen Pausenzeiten (Tabelle 16):**

- Unabhängig von Homeoffice oder nicht fallen Pausen für über 30 Prozent der Beschäftigten häufig aus
  - Telearbeit/Homeoffice: 30,2%; Keine Telearbeit/Homeoffice: 31,2%
- Überdurchschnittlich betroffen sind Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Beamte, Höher Gebildete und Beschäftigte mit sehr hohem Einkommen (4.500€ und mehr)
  - Bei diesen stark betroffenen Gruppen werden die Pausen im Homeoffice deutlich öfter eingehalten als ohne Homeoffice
- **Verkürzte Ruhezeiten** (Tabelle 17):
  - Eine regelmäßig verkürzte Ruhezeit trifft sowohl für Beschäftigte mit Homeoffice (16,5%), als auch für Beschäftigte ohne Homeoffice (16,2%) ungefähr gleich häufig vor
    - Gesamt: 16,3%
- **Überstunden** (Tabelle 18):
  - Beschäftigte mit Vereinbarung zu Homeoffice (49,4%) berichten deutlich häufiger davon mind. Zwei Überstunden pro Woche zu leisten als Beschäftigte ohne Homeoffice-Vereinbarung (41,6%)
    - Beschäftigte mit Vereinbarung zu Homeoffice berichten 18,8 Prozent häufiger von Überstunden



*Eigene Abbildung 4: Anteil an Beschäftigten mit mehr als zwei Überstunden pro Woche.*

- Die Höhe des Anteils der Beschäftigten mit mehr als zwei Überstunden pro Woche steigt mit dem Bildungsniveau und dem Einkommen
- **Arbeitszeiterfassung** (Tabelle 20):
  - Bei über einem Drittel der Beschäftigten (35,5%) wird die Arbeitszeit zuhause nicht erfasst
  - Besonders herausstechend: Bei 56,2 Prozent der Beamtinnen und Beamten wird die Arbeitszeit zuhause nicht erfasst

### **Frage 11: Produktivität**

- Beschäftigte, die teilweise oder vollständig im Homeoffice waren, schätzen sich deutlich effizienter ein als Beschäftigte, die zum Befragungszeitpunkt vollständig im Betrieb waren
- Auch Betriebe sehen eher Produktivitätsgewinne als -verluste

### **Frage 12: Arbeitszufriedenheit**

- Die Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang mit Homeoffice hängt maßgeblich von den Gegebenheiten ab
  - Bei Beschäftigten, die nicht von zu Hause arbeiten wollen und dies auch nicht machen, zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede zu jenen, die im Homeoffice arbeiten möchten und dies auch tun
  - Ein starker Unterschied bezüglich der Arbeitszufriedenheit zeigt sich gegenüber jenen Beschäftigten, die gerne im Homeoffice arbeiten würden, bei denen diesem Wunsch aber nicht nachgekommen wird



- Es bleibt festzuhalten: Die Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit der Homeoffice-Nutzung ist dann am größten, wenn Beschäftigte an dem Ort arbeiten können, an dem sie arbeiten wollen

### **Frage 13: Kosten**

- **Veränderung Wohnkosten durch Homeoffice:**
  - o Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor
- **Kostenersparnisse für Unternehmen durch Homeoffice:**
  - o Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor
- **Wer sollte zusätzliche Kosten durch die Arbeit im Homeoffice tragen?**
  - o „Kosten, die im Zusammenhang mit der Einrichtung und Betrieb von Arbeitsplätzen entstehen, hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen“
  - o Arbeitgeber und Beschäftigte können aufgrund der Betriebssicherheitsverordnung Vereinbarungen zur Übernahme/Beteiligung des Arbeitgebers an den Betriebskosten für den Arbeitsplatz im Homeoffice treffen

### **Frage 14: Ergebnisse Querschnittserhebung zu Arbeitssituation und Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie (Mai 2022)**

- Leicht rückläufiger Trend bei der Nutzung von Homeoffice, dennoch auf deutlich höherem Niveau als vor der Pandemie
- 37 Prozent der Befragten geben an, zumindest teilweise im Homeoffice zu arbeiten, im Mittel 22 Stunden pro Woche
- 65 Prozent der Beschäftigten, die im Mai 2022 Homeoffice nutzten, haben erst während der Corona-Pandemie damit begonnen
- Ausstattung:
  - o 92 Prozent der Beschäftigten wurden mit technischen Geräten ausgestattet (Laptop, Bildschirm, o.ä.)
  - o 54 Prozent erhielten ein Handy/Smartphone
- 49 Prozent der Befragten gaben an, „dass sich der soziale Austausch im Unternehmen im Vergleich zu vor der Pandemie verringert habe“
- 91 Prozent können im Homeoffice ungestörter bzw. genauso ungestört arbeiten

### **Frage 15: Pläne der Bundesregierung im Zusammenhang mit Homeoffice**

- „Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Mobile Arbeit, insbesondere im Homeoffice, ist Gegenstand des Koalitionsvertrages“
- Durchführung von mehreren „Politikwerkstätten“, die sich beispielsweise mit der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei mobiler Arbeit beschäftigen