

Kurzbericht Sonderauswertung 2021

New Work & Führung

Mobile Arbeit und Homeoffice

Von Oliver Hasselmann
unter Mitarbeit von Esther Stollenwerk

Was ist mobile Arbeit?

Mit der Pandemie rückt das Homeoffice zunehmend in das öffentliche Interesse. War Homeoffice vor der Corona-Pandemie oftmals ein Mittel, die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen und die Arbeitszufriedenheit zu fördern, so ist es in Zeiten von Lockdown und Kontaktbeschränkungen für viele Unternehmen die Möglichkeit, den Betrieb und die wirtschaftlichen Aktivitäten im Rahmen der politischen Vorgaben aufrecht zu erhalten. Die Flexibilität auf mobile Arbeit umstellen zu können, wird zum Wettbewerbs- und Überlebensfaktor für Unternehmen und erfordert gleichzeitig einen Wandel der Anwesenheits- und Arbeitskultur, hin zu den Prinzipien von New Work (siehe auch Wertebblätter und iga.Report 44 zum Thema New Work unter <https://www.iga-info.de/themen/new-work/>).

Dabei geraten in der öffentlichen Diskussion verschiedene Begriffe in den Fokus, die häufig synonym verwendet werden, sich aber im Detail unterscheiden – Homeoffice oder Arbeiten von zu Hause, mobile Arbeit, Telearbeit (siehe Abbildung 1 und Abbildung 2).

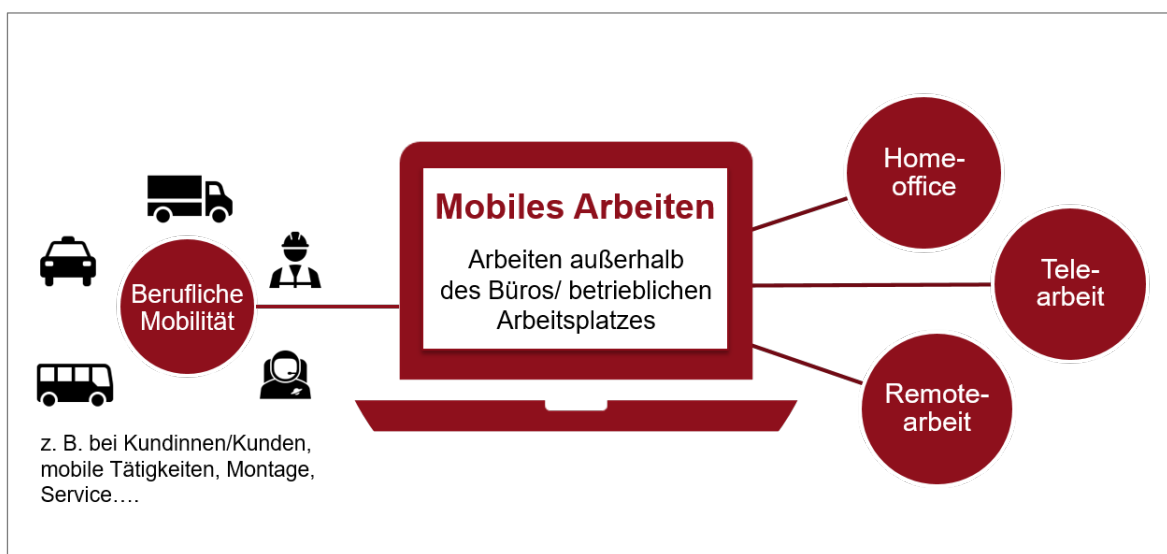


Abbildung 1: Ortsflexible Arbeitsformen nach BAuA, Schröder, 2018; Bonin et. al, 2020

Homeoffice	Telearbeit	Remotearbeit
<ul style="list-style-type: none"> • gelegentliche oder teilweise Tätigkeitsausübung von zu Hause • Während der Pandemie phasenweise auch in Vollzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige oder dauerhafte Arbeit von zu Hause • nach Arbeitsstättenverordnung geregelt • Arbeitgeber/-in richtet Arbeitsplatz zu Hause ein – Ergonomie, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich virtuelles Arbeiten • Arbeiten von überall möglich • es gibt keinen Büroarbeitsplatz, keine Präsenz im Unternehmen erforderlich

Abbildung 2: Unterschiede mobiler Arbeitsformen nach BAuA, Schröder, 2018; Bonin et. al, 2020

Umfrageergebnisse

Anhand der Daten des letzten iga.Barometers aus dem Frühjahr 2019 (siehe iga.Report 43 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-43/>) und einer Nachbefragung im Januar 2021 mit ausgewählten identischen Fragen sowie ergänzenden Fragen wurde versucht, die Entwicklung der Arbeitsanforderungen und der Arbeitsgestaltung während der Pandemie zu skizzieren.

Die Nacherhebung fand im Januar 2021 statt, als sich Deutschland coronabedingt in einem bundesweiten Lockdown befand. An die Betriebe wurde appelliert, Arbeiten soweit wie möglich ins Homeoffice zu verlagern. Eine gesetzliche Verpflichtung dazu bestand jedoch nicht.

Technische Voraussetzungen

Das mobile Arbeiten erfordert technische Grundvoraussetzungen wie sichere Internetverbindungen, funktionierende Hardware und Software, geeignete Kommunikationsmittel sowie den sicheren und zuverlässigen Zugriff auf relevante Arbeitsdateien.

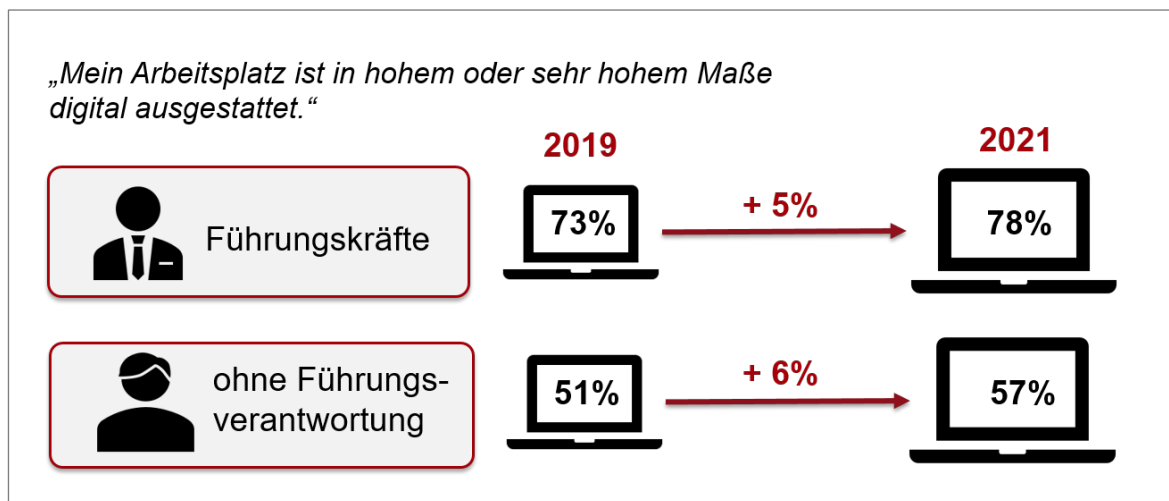


Abbildung 3: Ausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln; Vergleich 2019 und 2021

Die digitale Ausstattung hat sich im Jahr der Corona-Pandemie weiterentwickelt. Grundsätzlich besteht ein Gefälle zwischen Führungskräften und Beschäftigten (siehe Abbildung 3). Es ist leicht nachvollziehbar, dass für erfolgreiche mobile Arbeit auch die Beschäftigten ohne Führungsverantwortung geeignete technische Arbeitsmittel benötigen, um ihren Aufgaben nachkommen und die notwendige Kommunikation im Team miteinander sowie mit der Führungskraft sicherstellen zu können. In Anbetracht dessen scheinen die Zunahmen bei den Beschäftigten während der Corona-Pandemie eher gering.

Umfang mobiler Arbeit

Homeoffice bzw. mobile Arbeit steht knapp der Hälfte aller Befragten zumindest zu einem gewissen Anteil der Arbeitszeit zur Verfügung. Noch im Frühjahr 2019 lag dieser Anteil bei 17,7 Prozent (Wellmann, Hasselmann & Lück, 2020). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im Sommer 2018 einen Anteil von 11 Prozent berechnet (Bonin et. al, 2020, S. 23). Fast 15 Prozent der Befragten arbeiten zwischen einem und 20 Prozent ihrer Arbeitszeit zu Hause. Die Antwortkategorien für höhere Homeoffice-Anteile liegen zwischen 7,7 Prozent (Homeoffice-Anteil: 21-40 %) und 4,7 Prozent (Homeoffice-Anteil: 81-99 %). Die ausschließliche Arbeit von zu Hause (Homeoffice-Anteil: 100 %) erleben fast 8 Prozent der Befragten (siehe Abbildung 4).

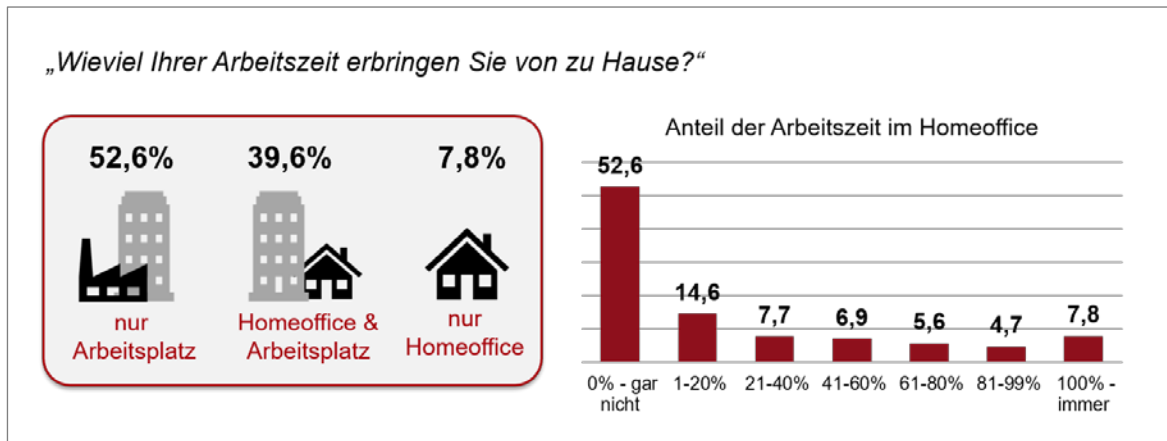


Abbildung 4: Anteil der Arbeit von zu Hause an der Arbeitszeit, Nachbefragung 2021

40,5 Prozent der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung haben die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten (siehe Abbildung 5). Bei Führungskräften liegt dieser Wert mit 64,5 Prozent deutlich höher. 2019 lagen die entsprechenden Anteile bei 14 Prozent für Beschäftigte und 26 Prozent für Führungskräfte. Damit lässt sich für alle ein fulminanter Anstieg verzeichnen, wobei sich das Gefälle zwischen Führungskräften und Beschäftigten mit Homeoffice-Möglichkeit von 12 Prozent (2019) auf 24 Prozent (2021) verdoppelt hat.

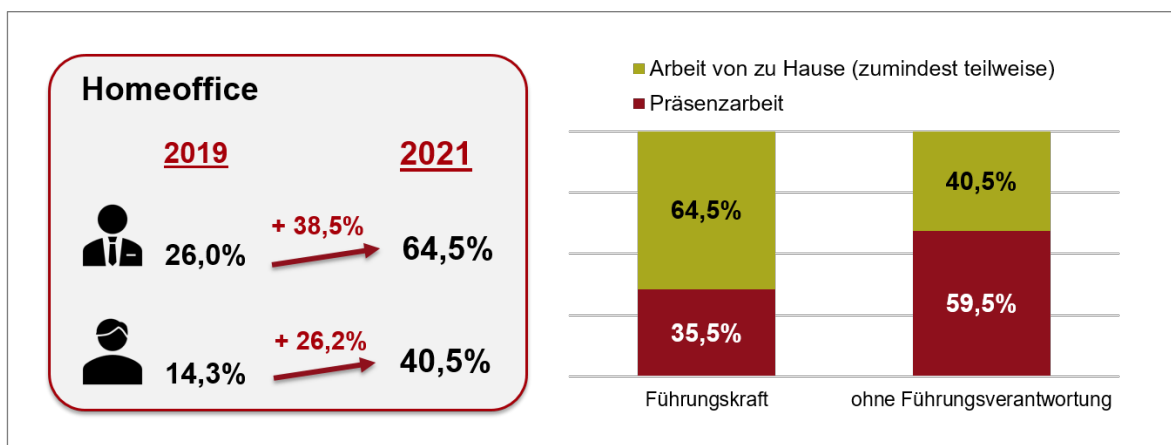


Abbildung 5: Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsverantwortung im Homeoffice; Vergleich 2019 und 2021

Bei genauerer Betrachtung zeigen sich gravierende Unterschiede zwischen den Branchen (siehe Abbildung 6). Es ist nicht weiter überraschend, dass auch in Zeiten der Pandemie, nicht alle Tätigkeiten ins Homeoffice verlagert werden können. Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Gastronomie sind die Möglichkeiten beschränkt und die Präsenzarbeit überwiegt. Dennoch verdoppelte sich der Homeoffice-Anteil in der Gastronomie von 12 Prozent (2019) auf 24 Prozent (2021). Hintergrund dürften allerdings die Kurzarbeit vieler Beschäftigter

sowie beendete Arbeitsverhältnisse während der Lockdown-Phasen sein, so dass Führungskräfte einen deutlich höheren Anteil in der Gastronomie ausmachen.

Ein extremer Wandel ist in der Branche *Erziehung und Unterricht* zu beobachten. Lag der Homeoffice-Anteil 2019 noch unter 20 Prozent, stieg er in der aktuellen Befragung auf über 56 Prozent. Dies ist der Schul- und Bildungspolitik während der Pandemie und den Varianten des Distanzunterrichtes geschuldet. In fast allen Branchen hat der Anteil von Homeoffice zugenommen. Teilweise haben sich die Verhältnisse zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit umgekehrt, z. B. bei *Kunst und Medien* oder *Dienstleistungen*. In anderen Branchen wie *Baugewerbe*, *Chemie* oder *Produzierendes Gewerbe* konnten der Homeoffice-Anteil zwar ausgebaut werden, jedoch in weit geringerem Umfang. Lediglich im *Gesundheits- und Sozialwesen* hat der Anteil der Präsenzarbeit gegenüber 76 Prozent im Frühjahr 2019 auf 78 Prozent im Januar 2021 geringfügig zugenommen. Dies dürfte mit der starken Beanspruchung des Pflegepersonals und der Sozialdienste während der Corona-Pandemie zusammenhängen.

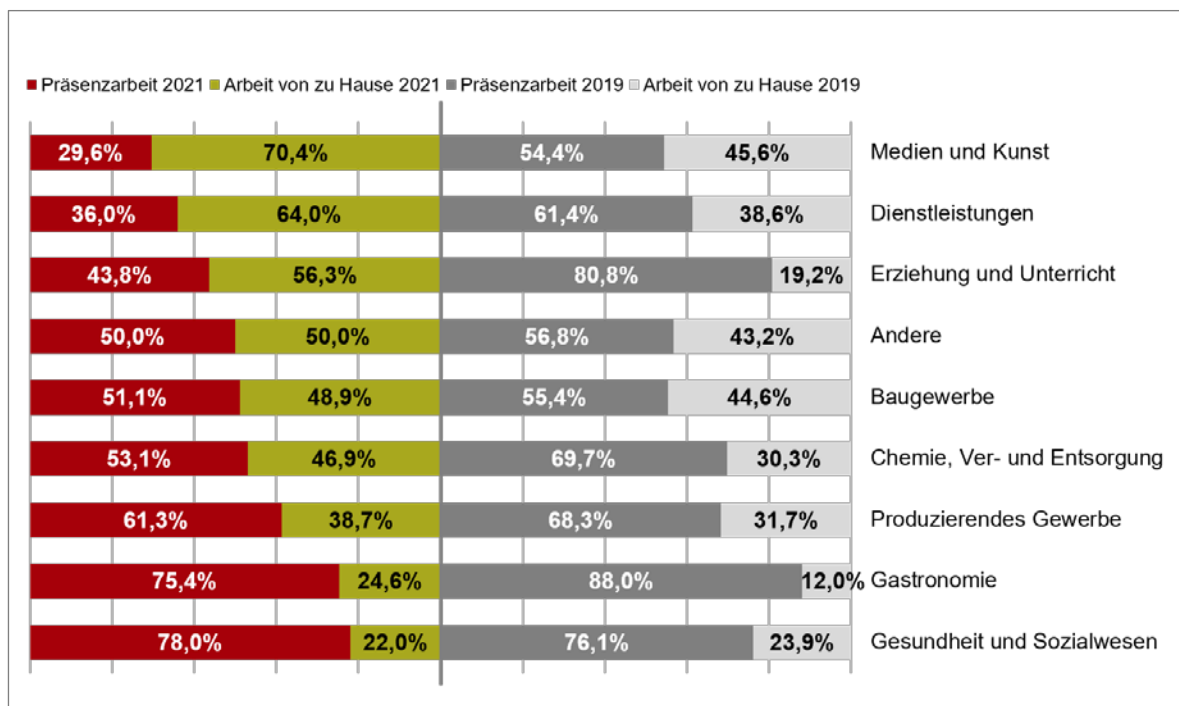


Abbildung 6: Anteile Homeoffice versus Präsenzarbeit differenziert nach Branchen; Vergleich Nachbefragung 2021 (bunt, linke Diagrammseite) und iga.Barometer 2019 (grau, rechte Diagrammseite)

Mit steigendem Bildungsgrad erhöhen sich die Chancen auf Homeoffice (siehe Abbildung 7). Während unter den Befragten mit Hauptschulabschluss nur 23 Prozent die Möglichkeit zum Homeoffice haben, können unter den Befragten mit mittlerer Reife bereits 34 Prozent, mit Abitur knapp 50 Prozent und mit Hochschulabschluss rund 70 Prozent im Homeoffice arbeiten.

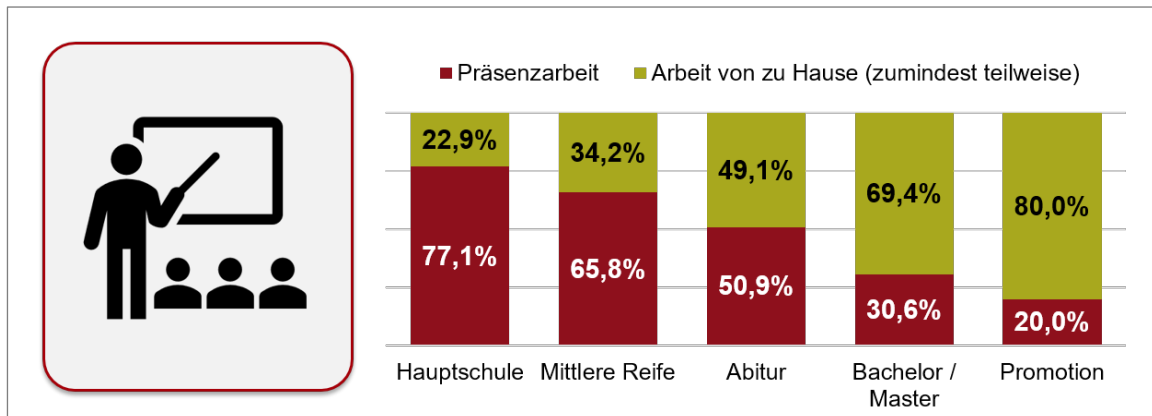


Abbildung 7: Bildungsgrad und Homeoffice, Nachbefragung 2021

Fazit

Das Arbeiten auf Distanz, virtuelle Arbeit und Homeoffice haben während und aufgrund der Pandemie deutlich zugenommen. Allerdings gibt es je nach dem beruflichen Status, der Branche, dem Tätigkeitsbereich und dem Bildungsgrad deutliche Unterschiede, ob und in welchem Maß von Homeoffice Gebrauch gemacht werden kann bzw. gemacht wird.

Inwieweit sich der zunehmende Homeoffice-Anteil auch nach der Pandemie und den besonderen Corona-Bedingungen etablieren oder sogar weiterentwickeln wird, bleibt abzuwarten. Vieles deutet jedoch darauf hin, dass sich auch in Zukunft hybride Arbeitsmodelle durchsetzen werden. Letztlich kommt es auf eine ausgewogene Mischung zwischen Präsenzarbeit und mobiler Arbeit an. Beide Arbeitsformen haben Vor- und Nachteile und gehen mit unterschiedlichen Auswirkungen auf Ressourcen und Belastungen einher. Wenn es gelingt, diese in eine dauerhafte Balance zu bringen, so ergeben sich aus der Kombination der flexiblen Arbeitsformen vielfältige Möglichkeiten für eine gesundheitsfördernde und motivierende Arbeitsgestaltung. Diese fördert nicht nur das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Beschäftigten, sondern ist gleichzeitig unerlässlich für die Arbeitgeberattraktivität, die Innovationskraft und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens.

Zum Weiterlesen

In der **Reihe New Work & Führung** erscheinen weitere Teile zur Sonderauswertung 2021 unter www.iga-info.de/veroeffentlichungen/arbeitshilfen > Filter New Work:

- Befragung und Methodik
- Ressourcen und Belastungen
- Sinn und Wertschätzung
- Digital Leadership

Themenschwerpunkt New Work

Das Thema New Work & Führung ist nur einer von verschiedenen Aspekten, denen wir uns im Themenschwerpunkt New Work gewidmet haben.

Mehr Informationen unter www.iga-info.de > Themen > New Work

Literatur

Birkner, S. & Fischer, P. (2021). *Werteblätter New Work & Werte*. iga. Zugriff am 22.07.2021 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/arbeitshilfen/werteblaetter-new-work-werte/>.

Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. & Steffes, S. (2020). *Forschungsbericht 549*. Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. BMAS. Zugriff am 13.08.2021 unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>.

Wellmann, H., Hasselmann, O. & Lück, P. (2020). *iga.Report 43*. iga.Barometer 2019. Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit. Schwerpunktthema „Sinn und Arbeit“. iga. Zugriff am 21.04.2021 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-43/>.

Schröder, T. (2018). *Telearbeit und mobiles Arbeiten – Chancen und Risiken*. Präsentation auf der Herbstveranstaltung des LAK Bremen „Arbeit in Bewegung – Homeoffice und mobiles Arbeiten am 29.11.2018. BAuA. Zugriff am 22.07.2021 unter https://www.lak.bremen.de/sixcms/media.php/13/Praesentation%20BAuA_Telearbeit%20u%20mobile%20Arbeit.pdf.

Bildnachweis Titelseite: Adobe Stock, Rawpixel.com