

LEHREN UND CHANCEN DES HOMEOFFICE- EXPERIMENTS IN ZEITEN DER CORONA-PANDEMIE

SAMF-Jahrestagung 2021, am 10. Juni 2021

Block 4: Instrumente in der Krisenbewältigung 2

*Moderation: Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok |HWR, Berlin,
Vorstand SAMF*

Dr. Elke Ahlers, Dr. Aline Zucco

Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung

Überblick

1. Befunde der HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020/21
2. Was haben wir gelernt - worauf ist bei der Gestaltung von Homeoffice zu achten?

Der im Folgenden verwendete Begriff ‚Homeoffice‘ wird synonym für den breiteren und juristisch korrekteren Begriff ‚mobile Arbeit‘ verwendet.

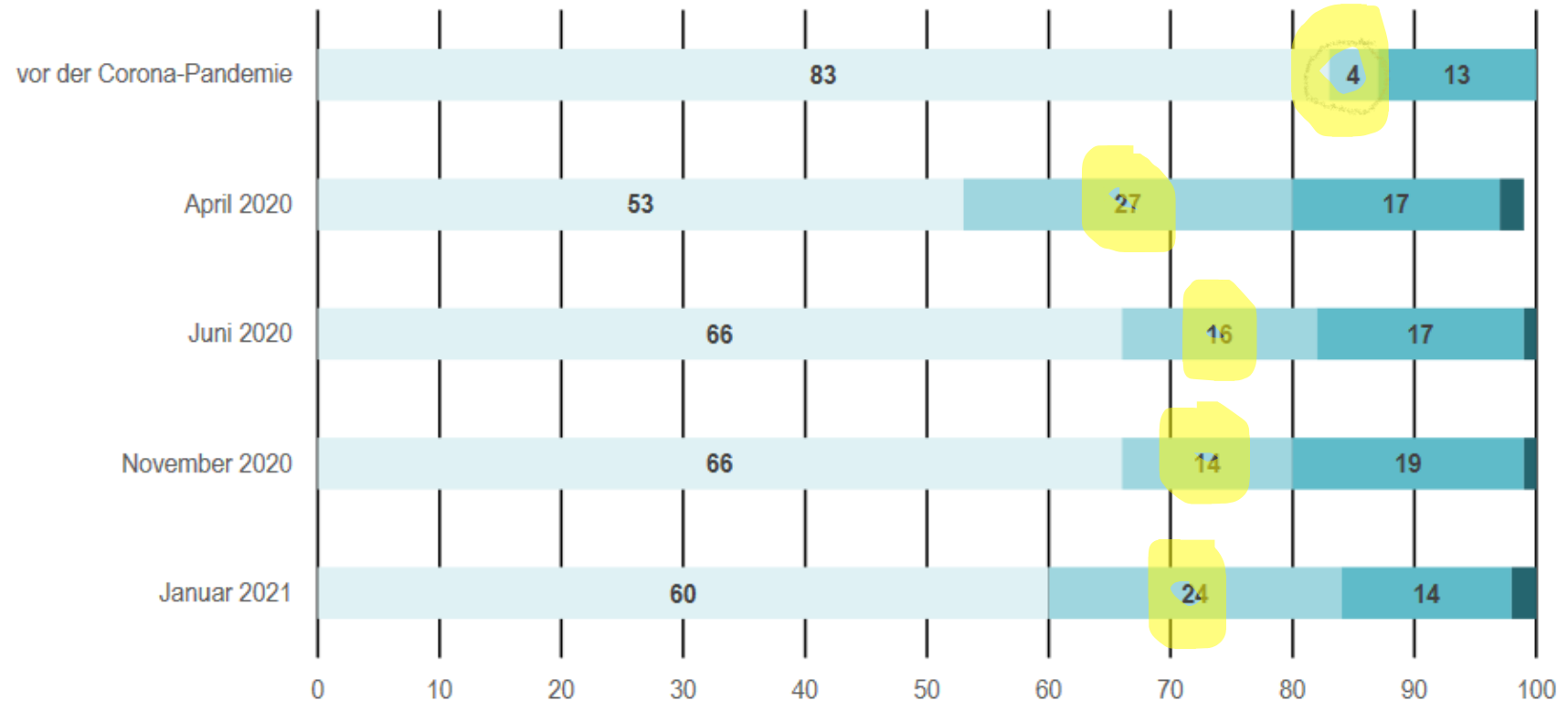
HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020/21

- Computergestützte Online-Panel-Befragung (Kantar), Ergebnisse gewichtet nach Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung

Welle	Zeitraum	N	% aus Welle 1
1	3. bis 14. April 2020	7.677	100
2	18. bis 29.06. 2020	6.309	82
3	05. bis 23. November 2020	6.102	79
4	26. Januar bis 08. Februar 2021	6.235	81

Arbeitsorte vor und während der Corona-Pandemie

Anteile in Prozent



— Ausschließlich/überwiegend im Büro
— Wechselnde Arbeitsorte

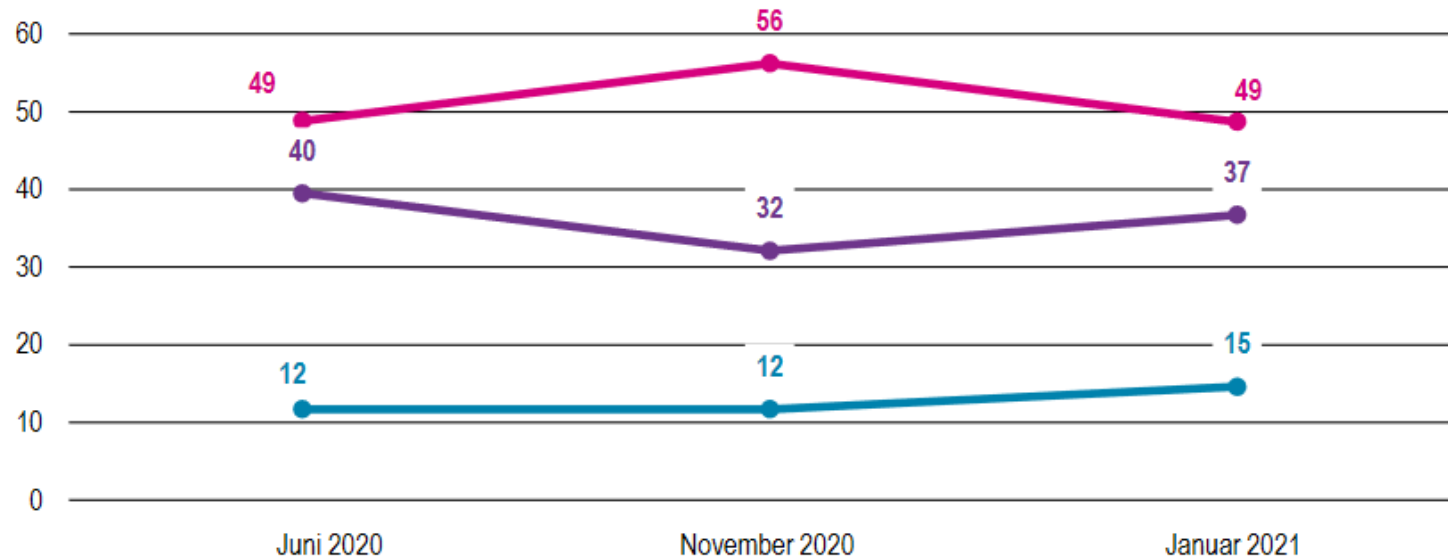
— Ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus
— Trifft nicht zu

Quelle: Emmler/Kohlrausch (2021).

WSI

„Wünschen Sie sich, auch nach der Krise so oft von zu Hause zu arbeiten wie während der Krise?“

Zustimmung in Prozent



- Ja, ich möchte von zu Hause aus arbeiten
- Nein, ich möchte weniger von zu Hause aus arbeiten
- Nein, ich möchte garnicht mehr von zu Hause aus arbeiten

Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, balanciertes Panel. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Welle 2–4, gewichtete Werte; N = 1.782.



Zufriedenheit mit dem Homeoffice

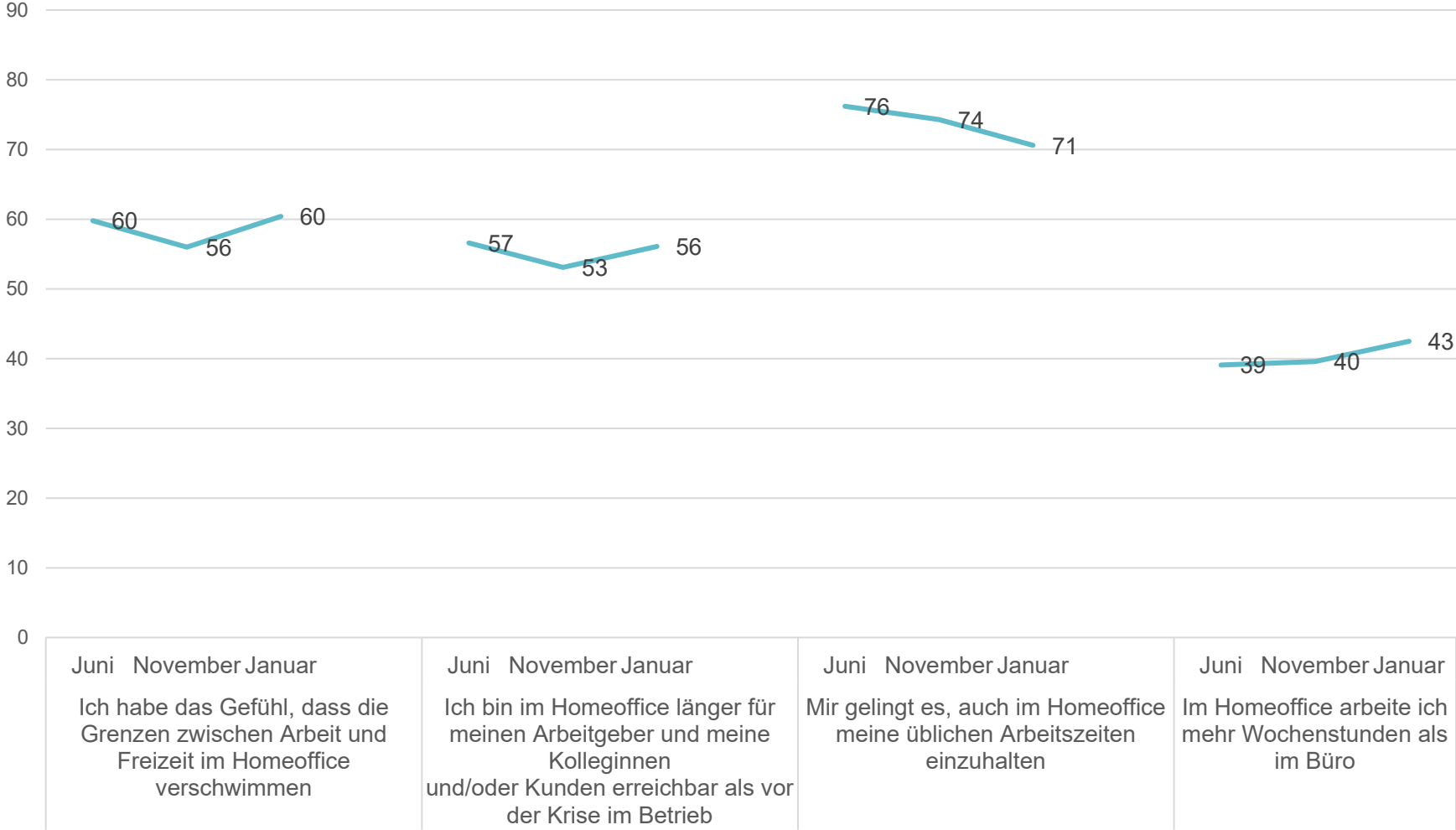
Anteile in Prozent

	Positive Erfahrungen im Homeoffice	Negative Erfahrungen im Homeoffice
Kleine Betriebe (>20 Besch.)	60	40
Mittlere Betriebe (21 – 200 Besch.)	72	28
Große Betriebe (ab 201 Besch.)	88	12
Mit Betriebsrat	86	14
Tarifgebunden	81	19
Insgesamt	77	23

Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020, balanciertes Panel. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Welle 3, gewichtete Werte; N = 1.084.

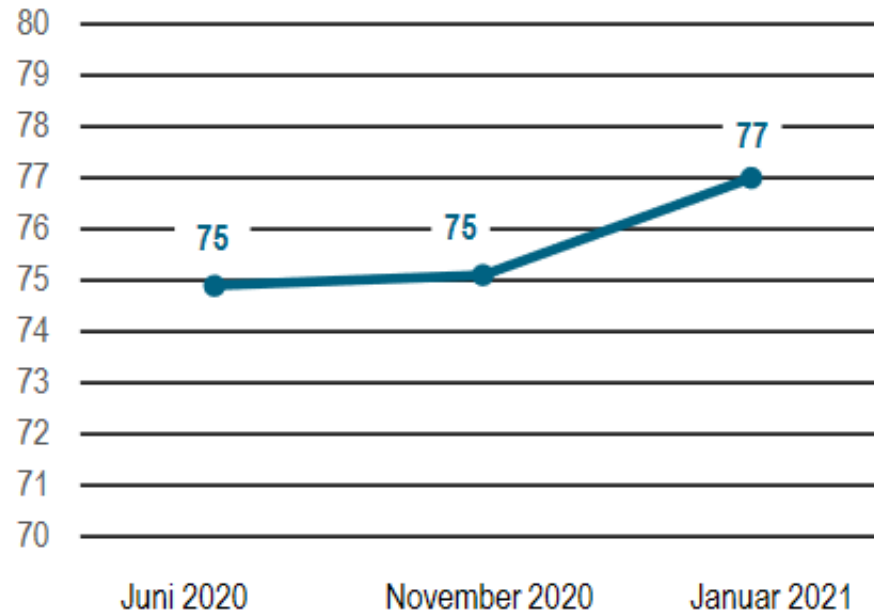
WSI

Die Entgrenzung der Arbeitszeit im Homeoffice stellt eine große Herausforderung dar



„Kommunikation per Email, Telefon- und Videokonferenzen können den direkten Kontakt und persönlichen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen nicht ersetzen.“

Zustimmung „voll und ganz“ und „eher“ in Prozent

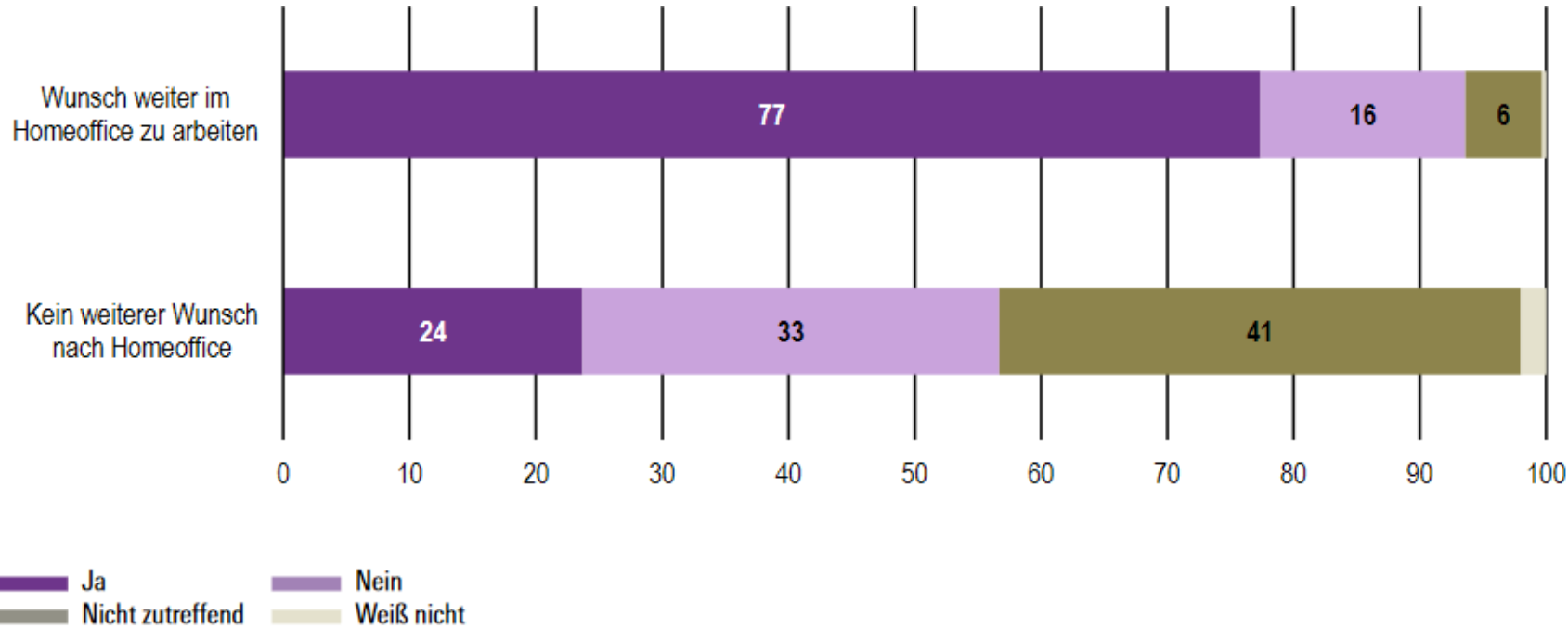


Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Welle 1–4, gewichtete Werte; N=1.075.



Betriebliche Regelungen zu Arbeit im Homeoffice verbessern die Arbeitsbedingungen (Ausstattung mit mobilen Geräten, Fernzugriff auf interne Netze und Datenbanken)

Anteile in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, balanciertes Panel. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Welle 3, gewichtete Werte; N = 1.115.



2. Was haben wir gelernt - worauf ist bei der Gestaltung von Homeoffice zu achten?

Fazit und Diskussion:

- Der Wunsch der Beschäftigten nach weiterem orts- und zeitflexiblem Arbeiten ist überraschend hoch.
- Die zukünftige Gestaltung von orts- und zeitflexiblem Arbeiten gewinnt an Bedeutung.
- Die kritischen Herausforderungen für die Zukunft liegen hauptsächlich in
 - den Zugangskriterien, wer von zu Hause arbeiten darf
 - der Arbeitszeitgestaltung und dem Schutz vor Entgrenzung und Überlastung
 - der Gestaltung besserer Kommunikationsabläufe.

Worauf ist bei der Gestaltung von mobiler Arbeit zu achten? (...ein Auszug)

Prinzip der Freiwilligkeit !	...weil nicht jeder zuhause passende Arbeitsbedingungen hat, sollte niemand zu Homeoffice gezwungen werden.
Kombination aus Homeoffice und Betrieb wird empfohlen (in Absprache mit den Beschäftigten)	...der betriebliche Zusammenhang geht dadurch nicht verloren und auch die Kommunikation der Beschäftigten kann dadurch profitieren.
Wichtig sind klar formulierte Leistungsanforderungen und Beurteilungskriterien	...die von den Beschäftigten in der gegebenen Zeit auch zu leisten sind. Andernfalls kann es zu Irritationen, Doppelarbeiten, Stress und Frustrationen kommen.
Betriebliche Regulierungen verbessern die Arbeitsbedingungen (z.B. Betriebsvereinbarungen)	...sie schaffen Transparenz und Verbindlichkeit in den Arbeitsbedingungen, vor allem hinsichtlich Arbeitszeiterwartungen und regeln Zeiten der Nichterreichbarkeit.

Worauf ist bei der Gestaltung von Homeoffice zu achten?

Fortlaufende Qualifizierung der Beschäftigten und der Vorgesetzten für das Homeoffice!	...für Führungskräfte: „Führen auf Distanz“ (Führen über Kontrolle kann im Homeoffice nicht gelingen); ...für Beschäftigte: Grenzmanagement und Empowerment zur Sprachfähigkeit für die eigene Belastungssituation
Arbeitszeit-/Arbeitsschutzgesetz gilt auch im Homeoffice!	...Experten sind sich einig, dass tägliche Ruhezeiten und tägliche Erholung Eckpfeiler in einer flexiblen Arbeitswelt sind – besonders im Homeoffice. Höchstleistungszeitgrenzen und Ruhezeiten aus dem ArbZG dürfen daher nicht zur Disposition stehen!
Homeoffice darf kein Substitut für mangelnde institutionelle Kinderbetreuung sein	...eine ausreichende institutionelle Kinderbetreuung ist notwendig, um die Belastungen zu reduzieren!
Ein Recht auf HO kann das Homeoffice mithilfe von verbindlichen Regulierungen aus der Grauzone holen und damit Arbeitsbedingungen verbessern	

SYSTEM RELEVANT

Folge 40



Systemrelevant Podcast

HOMEOFFICE - ABER WIE?

POLICY BRIEF

Nr. 55 · Policy Brief WSI · 5/2021

RECHT AUF MOBILE ARBEIT

– warum wir es brauchen, was es regeln muss

Yvonne Lott, Elke Ahlers, Johanna Wenckebach, Aline Zucco

Lott, Yvonne / Ahlers, Elke / Wenckebach, Johanna / Zucco, Aline

RECHT AUF MOBILE ARBEIT

WSI

REPORT

Nr. 54, Januar 2020

WORK-LIFE BALANCE IM HOMEOFFICE WAS KANN DER BETRIEB TUN?

Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life-Balance im Homeoffice notwendig?

Yvonne Lott

Lott, Yvonne

WORK-LIFE BALANCE IM HOMEOFFICE: WAS KANN DER BETRIEB TUN?

Arbeiten im Homeoffice - "Wir brauchen klarere Regeln"

Arbeiten im Homeoffice gehört zum Alltag, und viele Beschäftigte finden das gut. Nach der Pandemie werden sich viele Fragen neu stellen. So ...

deutschlandfunkkultur.de

Community, Work & Family

Quelle: tandfonline.com

Yvonne Lott, Anja-Kristin Abendroth

THE NON-USE OF TELEWORK IN AN IDEAL WORKER CULTURE

REPORT

Nr. 65, April 2021

WSI

HOMEOFFICE

Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können

Elke Ahlers, Sandra Mierich, Aline Zucco

Ahlers, Elke / Mierich, Sandra / Zucco, Aline

HOMEOFFICE



Soziale Ungleichheit in der Corona-Krise Blog-Serie | Teil 7

Elke Ahlers/Aline Zucco, 20.10.2020

HOMEOFFICE - DER POSITIVE ZWANG?

Recht auf [#Homeoffice](#) [#Arbeitszeit](#) [#GuteArbeit](#): Das ist heute auch Thema einer Anhörung im Bundestag, mit Stellungnahmen von [@yj_lott](#) und [@z_aline_](#) / Elke Ahlers (WSI)



Deutscher Bundestag - Ausschuss für Arbeit und S...

„Arbeit und Soziales“ – hinter diesen Worten verbergen sich für alle Bürgerinnen und Bürger ...

bundestag.de

VIELEN DANK!!

Literatur

- Ahlers, E.; Mierich, S.; Zucco, A. (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Risiken abwenden - Potenziale nutzen. Düsseldorf (WSI Report, 65).
- Allen, T. D./Golden, T. D./Shockley, K. M. (2015): How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings, in: Psychological Science in the Public Interest, 16 (2), S. 40–68
- Bellmann, L., & Widuckel, W. (2018). Macht Homeoffice krank? In D. Matusiewicz, V. Nürnberg & S. Nobis (Hrg.), Gesundheit und Arbeit 4.0. (Wenn Digitalisierung auf Mitarbeitergesundheit trifft). (S. 119-126). Heidelberg: medhochzwei Verlag.
- Brenke, K. (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht 5/2016. S. 95-106
- Büttner, L.; Breitzkreuz, A. (2020): How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world. IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment. Berlin.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018): Gesundheitliche Risiken des zeit- und ortsflexiblen Arbeitens. Dortmund (https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd92.pdf?__blob=publicationFile&v=9)
- Kelliher, C./Anderson, D. (2010): Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work, in: Human Relations 63 (1), S. 83–106
- Kratzer, N.; Menz, W.; Pangert, B. (2015)(Hrsg.): Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungs politik, Springer VS, Wiesbaden, S. 57-75

Lott, Yvonne/ Ahlers, E./ Wenckebach, J./ Zucco, A. (2021): [Ein Recht auf mobile Arbeit, warum wir es brauchen, was es regeln muss.](#) WSI-Policy Brief Nr. 55.

Lott, Y.; Abendroth, A. (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. Online verfügbar unter 10.1080/13668803.2020.1817726.

Lott, Y. (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI Report 54, Januar 2020.

Urban, H. (2021): Heilversprechen Homeoffice. Zu den Schattenseiten eines arbeitspolitischen Shootingstars. In: Blätter für deutsche und internationale Politik (2), S. 103–113.