

Nutzung und Nutzen von Homeoffice

Martina Maas, Wenzel Matiaske, Toralf Pusch, Torben Dall Schmidt und Hartmut Seifert

Inhalt:

1. Institutionelle Rahmenbedingungen

2.1 Datenbasis: SOEP-LEE2

2.2 Homeofficeregelungen in Betrieben

2.3 Organisationale Einflussfaktoren für das Vorhandensein von Homeoffice in Betrieben

2. Beschäftigtenperspektive

2.1 Datenbasis: WSI Erwerbspersonenbefragung

2.2 Entscheidung über Homeofficezeiten

2.3 Regelungsinhalte

3. Fazit

Institutionelle Rahmenbedingungen

Empirische Analyse - Datensatz

- Linked Employer-Employee Datensatz (SOEP-LEE2-Core, 1. Welle, 2021-2022)
- 8920 Erwerbstätige im SOEP wurden nach ihrem Arbeitgeber befragt
- 6093 Betriebe mit einer Größe von mehr als 5 Mitarbeitern konnten aufgrund dieser Abfrage identifiziert werden
- 990 Betriebe im Datensatz, 732 Betriebe haben den Fragebogen bis zum Ende beantwortet
- Themen: u.a. Personalmanagement in Betrieben, Auswirkungen der Corona-Pandemie, Homeofficenutzung und Homeofficeregelungen

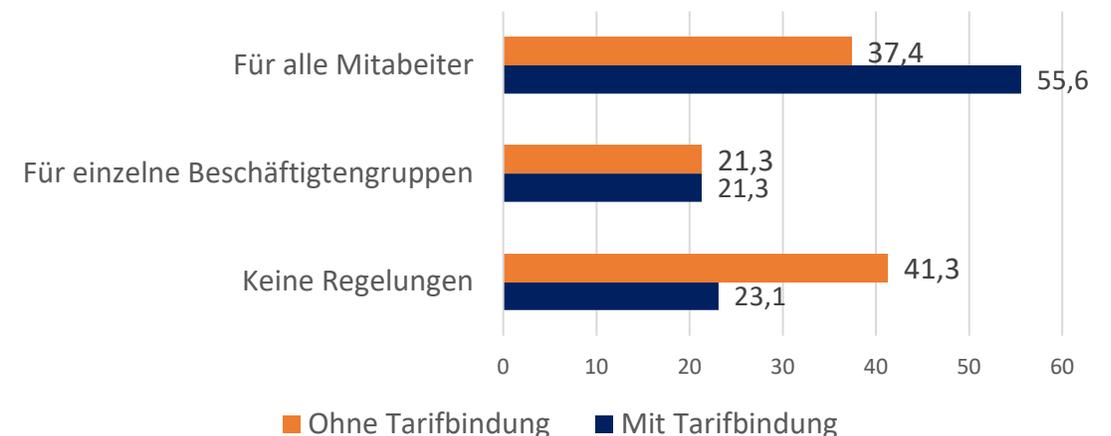
Homeoffice und verbindliche Homeofficeregelungen

- Insgesamt haben 68,05% (n=475) Betriebe und Dienststellen Homeoffice während der Corona-Pandemie und 31,95% (n=223) kein Homeoffice angeboten.
- Betriebe und Dienststellen ohne Homeofficeregeln sind tendenziell eher kleiner, sind aber keiner spezifischen Branche zuzuordnen.

Verbindliche Homeofficeregelungen

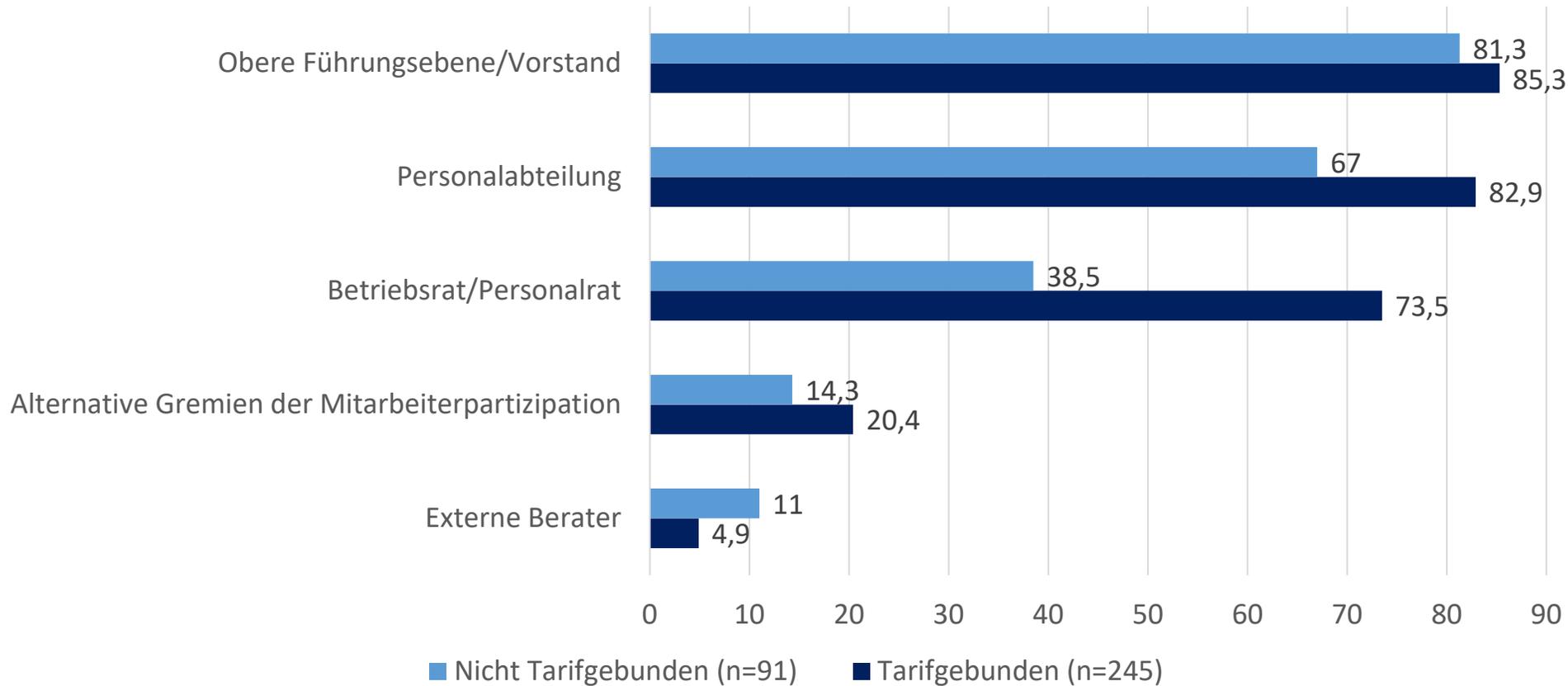
	Häufigkeit	Prozent
Für alle Mitarbeiter	236	49,68
Für einzelne Beschäftigtengruppen	101	21,26
Keine Regelungen	138	29,05
Gesamt	457	100

Homeofficeregelungen in Betrieben/Dienststellen mit und ohne Tarifbindung



Verbindliche Regelungen

Vergleich der beteiligten Akteure zwischen Betrieben/Dienststellen mit und ohne Tarifbindung (in %)



Organisationale Einflussfaktoren auf das Vorhandensein von Homeoffice

- **Betriebs-/Personalrat erhöht die Wahrscheinlichkeit von Homeoffice**
- Personalabteilung: Wenn ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, dann korreliert auch die Personalabteilung – Korrelation ein Maß für die gleichen organisationalen Faktoren (?)
- Wenn das Zusammen Arbeitsklima berücksichtigt wird: Besonders teils/nicht konstruktiv hat eine Bedeutung → Möglicherweise braucht es **Verhandlungen mit Betriebs- oder Personalrat für die Umsetzung von Homeoffice**
- Organisationales Regelungsniveau ist wichtig: Wenn marginale Effekte von Betriebs- oder Personalrat analysiert werden bedingt auf Tarifbindung (ja/nein), gibt es einen **positiven Effekt von Betriebs-/Personalrat auf Homeoffice, wenn auch ein Tarifvertrag vorliegt**

Model:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
PANEL A: Marginale Effekte von einem probit Model (1: Homeoffice im Betrieb/Dienststelle; 0: Kein Homeoffice)								
Betriebs- oder Personalrat	0.221*** (5.59)	0.0979** (2.20)	0.0889** (2.01)	0.0468 (1.06)				
Betriebs- oder Personalrat – sehr konstruktive Zusammenarbeit					0.128** (2.16)	0.00903 (0.15)	0.000218 (0.00)	-0.0313 (-0.56)
Betriebs- oder Personalrat – eher konstruktive Zusammenarbeit					0.281*** (5.10)	0.148** (2.42)	0.135** (2.20)	0.0916 (1.48)
Betriebs- oder Personalrat – teils/nicht konstruktive Zusammenarbeit					0.329*** (6.30)	0.197*** (3.13)	0.197*** (3.20)	0.150** (2.30)
Personalabteilung				0.180*** (4.55)				0.170*** (4.32)
Beschäftigte insgesamt		0.000322*** (4.98)	0.000307*** (4.85)	0.000217*** (3.59)		0.000322*** (4.93)	0.000303*** (4.72)	0.000213*** (3.38)
Unabhängig, eigenständiges Unternehmen		-0.0388 (-0.95)	-0.0488 (-1.21)	-0.0360 (-0.92)		-0.0396 (-0.98)	-0.0484 (-1.20)	-0.0360 (-0.92)
Betriebsalter		-0.0000583 (-1.53)	-0.0000460 (-1.21)	-0.0000473 (-1.30)		-0.0000594 (-1.56)	-0.0000476 (-1.25)	-0.0000490 (-1.34)
Anteil der Beschäftigten, die Laptops nutzen		0.182*** (3.10)	0.118* (1.84)	0.119* (1.92)		0.183*** (3.15)	0.111* (1.76)	0.115* (1.88)
Öffentliche Hand		0.0526 (0.91)	0.0270 (0.46)	0.0279 (0.50)		0.0696 (1.20)	0.0417 (0.71)	0.0397 (0.70)
Anteil Beschäftigte in Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern			0.000950 (0.44)	0.00133 (0.67)			0.000779 (0.36)	0.00129 (0.64)
Anteil Beschäftigte in Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern			0.00332* (1.67)	0.00346* (1.89)			0.00294 (1.48)	0.00321* (1.74)
Anteil Beschäftigte in Tätigkeiten, die einen Fach- oder Hochschulabschluss erfordern			0.00434** (2.18)	0.00479*** (2.62)			0.00429** (2.16)	0.00481*** (2.59)
Personalmangel (große/sehr große Herausforderung)				-0.0460 (-1.12)				-0.0538 (-1.32)
Schwierigkeiten benötigte Fachkräfte zu bekommen (große/sehr große Herausforderung)				-0.00633 (-0.13)				0.00817 (0.17)
Inverse mills ratio				-0.0497 (-0.47)				-0.0466 (-0.45)
Indikatoren Branche (NACE-17)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
PANEL B: Marginale Effekte von Betriebs-/Personalrat unter Voraussetzung Tarifvertrag (Basis: Kein Betriebs-/Personalrat) (Model mit Interaktion Betriebs-/Personalrat und Tarifvertrag, Modellausschnitt)								
Betriebs- oder Personalrat – kein Tarifvertrag	0.1988** (2.48)	0.0866 (1.08)	0.0344 (0.42)	-0.0283 (-0.35)				
Betriebs- oder Personalrat - Tarifvertrag	0.2572*** (4.66)	0.1177** (2.13)	0.1246** (2.29)	0.0805 (1.52)				
N	464	464	464	464	464	464	464	464

Signifikanz:
 * p < 0.10,
 ** p < 0.05,
 *** p < 0.01

Beschäftigtenperspektive

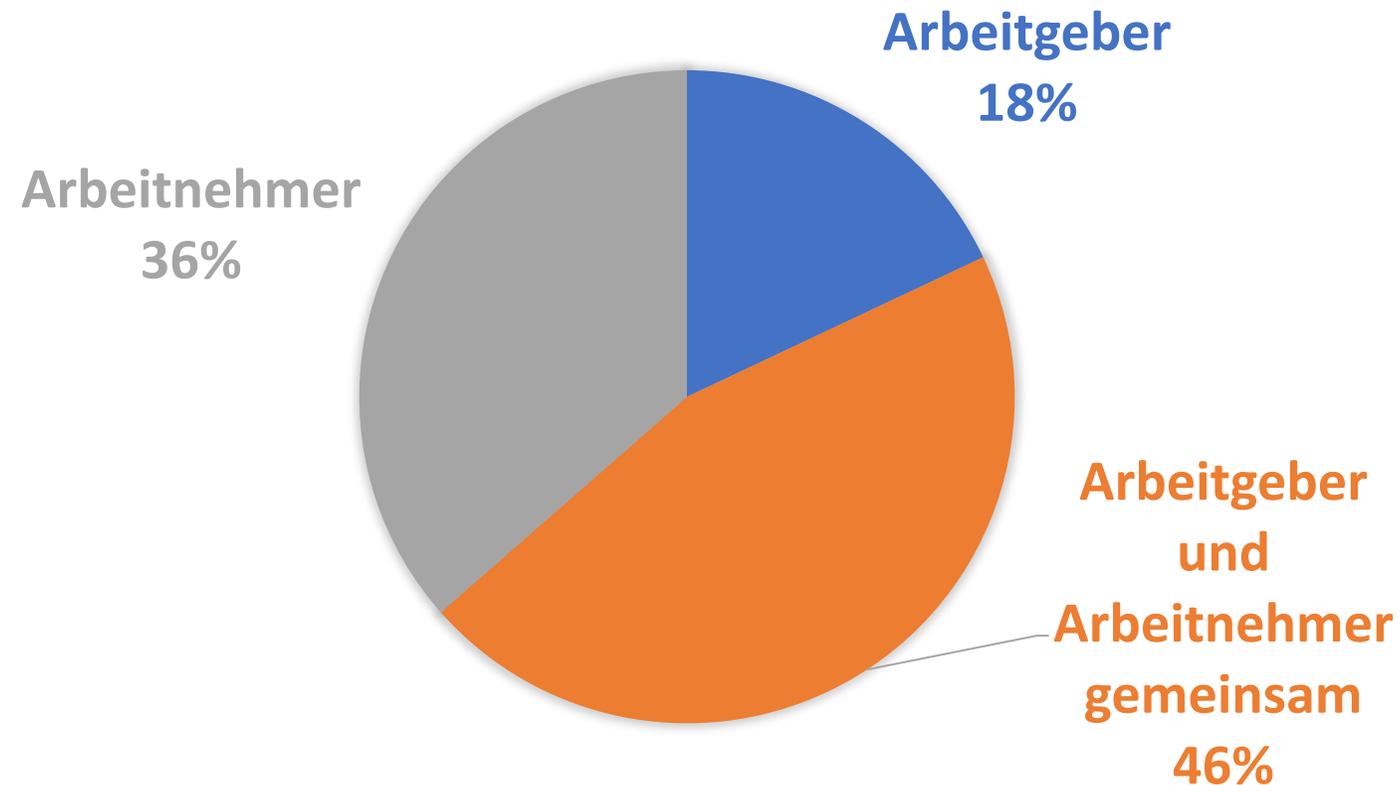
Datensatz WSI Erwerbspersonenbefragung

- 9 Wellen, Start im April 2020,
- Quotenstichprobe, online erhoben
- 9. Welle: November 2022, N = 4998 Erwerbstätige

Fragen zu:

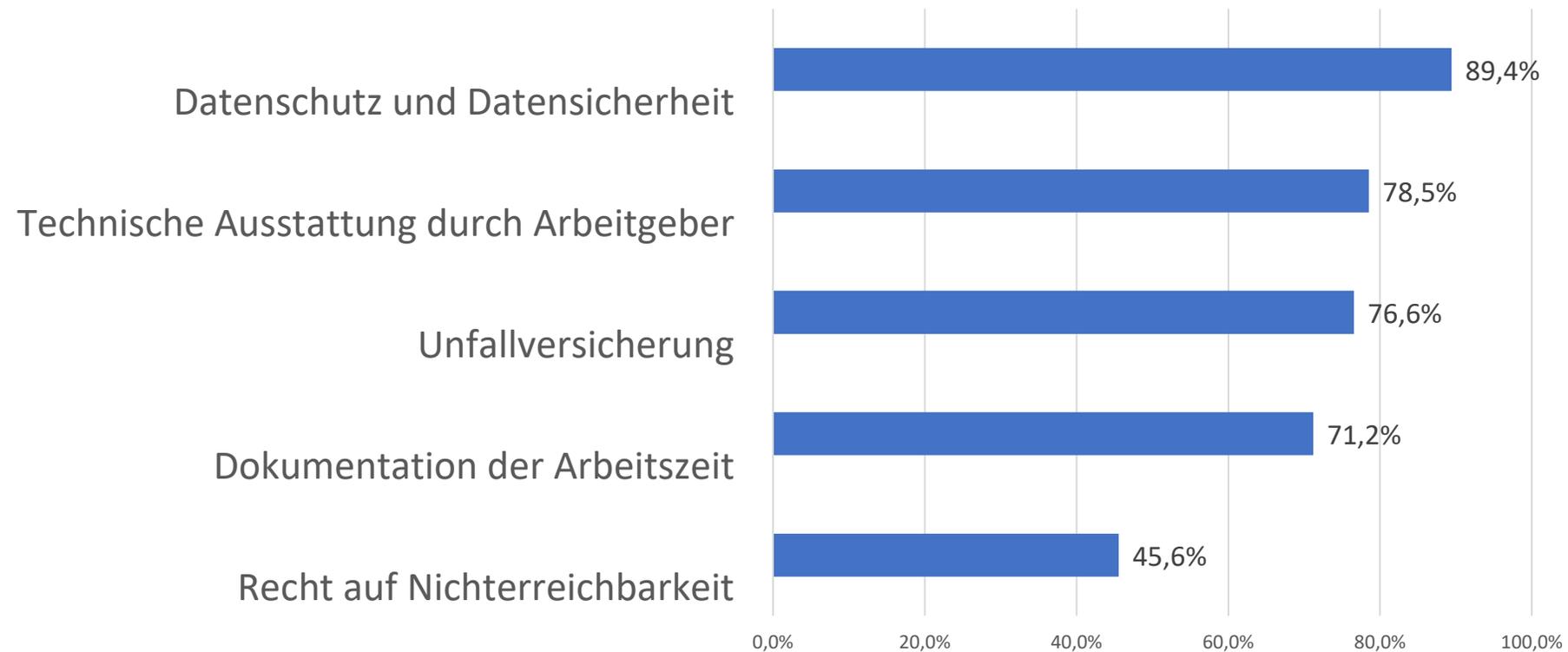
- Wer bestimmt über die Lage des Homeoffice?
- Inhalte von Regelungen zum Homeoffice
- Gewünschte Zahl der Tage in Homeoffice

„Wer bestimmt, zu welchen Zeiten Sie von zu Hause aus arbeiten?“



Inhalte von Regelungen zum Homeoffice

(bei Beschäftigten, die Homeoffice nutzen)



Gewünschte Zahl der Tage in Homeoffice (max. 5, lineare Regression)

	Effekte
Inhalte von Regelungen zum Homeoffice	
Recht auf Nichterreichbarkeit.	+
Dokumentation der Arbeitszeit	
Unfallversicherung	
Technische Ausstattung durch Arbeitgeber	+
Datenschutz und Datensicherheit	+
Wer bestimmt, zu welchen Zeiten Sie von zu Hause aus arbeiten?	
Arbeitgeber	+
Arbeitnehmer	
N	1937
adj. R2	0.183

Regelungen zum Homeoffice

Regelungen	Betriebsrat	Personalrat	Betriebsgröße
Betriebliche Regelung zum Homeoffice vorhanden	+	+	+
Inhalte:			
Recht auf Nichterreichbarkeit.	+	-	+
Dokumentation der Arbeitszeit	+		+
Unfallversicherung	+		+
Technische Ausstattung durch Arbeitgeber	+		+
Datenschutz und Datensicherheit	+		+

Fazit

- Betriebe und Dienststellen mit Betriebsrat und Tarifbindung nutzen nicht nur häufiger Homeoffice, sondern haben auch differenzierte Regelungen zum Homeoffice.
- In Betrieben mit Tarifbindung und Betriebs-/Personalrat werden mehr Akteursgruppen in die Ausarbeitung der Homeofficeregelungen eingebunden.
- Beschäftigte können überwiegend über die zeitliche Lage des Homeoffice mitbestimmen.
- Differenzierte Regelungen begünstigen den Wunsch nach mehr Homeofficetagen.