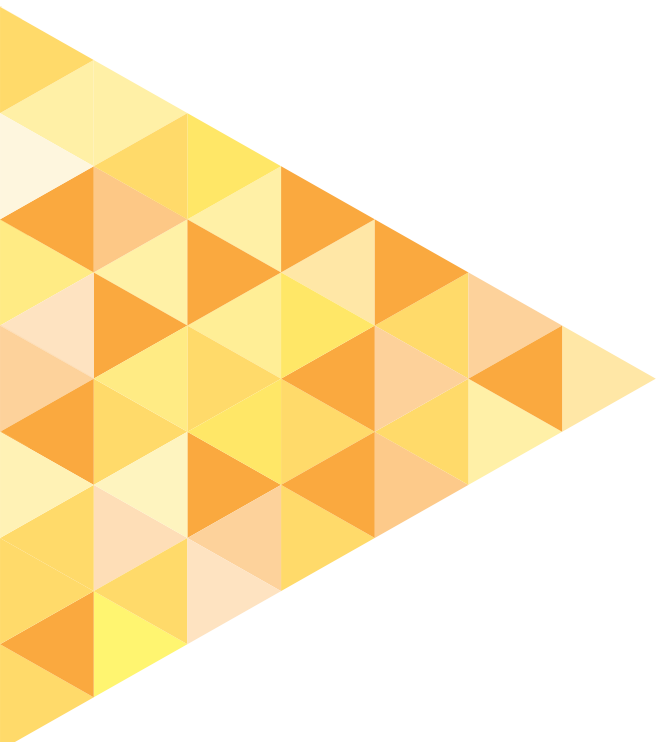


Alexandra Mergener

# Homeoffice in Deutschland – Zugang, Nutzung und Regelung

Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



BIBB-Preprint

Zitiervorschlag:

Mergener, Alexandra : Homeoffice in Deutschland : Zugang, Nutzung und Regelung ; Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Version 1.0 Bonn, 2020



Version 1.0  
März 2020

**Herausgeber:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Internet: [www.vet-repository.info](http://www.vet-repository.info)  
E-Mail: [repository@bibb.de](mailto:repository@bibb.de)

**CC Lizenz**

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International). Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite [www.bibb.de/cc-lizenz](http://www.bibb.de/cc-lizenz).

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:  
urn:nbn:de:0035-vetrepository-776391-8

---

# Homeoffice in Deutschland – Zugang, Nutzung und Regelung

## Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Alexandra Mergener \*

---

### Zusammenfassung

Die fortschreitende Entwicklung und Verbreitung digitaler Technologien lassen eine zunehmende Bedeutung von räumlich mobiler Arbeit und damit auch von Homeoffice erwarten. Arbeiten im Homeoffice wird häufig als Instrument räumlicher und zeitlicher Flexibilität und im Kontext einer besseren Vereinbarkeit privater und beruflicher Interessen oder der Einsparung von Pendelzeiten diskutiert. Bislang steht die Option im Homeoffice zu arbeiten allerdings noch lange nicht allen Erwerbstätigen gleichermaßen zu oder wird von ihnen genutzt. Hinzu kommt, dass das Verständnis von Homeoffice, die Art und Weise wie bzw. wieviel von zuhause aus gearbeitet wird sowie die jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen dazu sehr heterogen und die wissenschaftlichen Kenntnisse darüber gleichzeitig eher gering sind. Um diese Wissenslücken zu schließen, informiert der Beitrag auf Basis der aktuellen Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2018 über den Zugang zu Homeoffice, dem Ausmaß der Nutzung und der betrieblichen Anerkennung der zuhause geleisteten Arbeitszeit sowie den vertraglichen Regelungen.

### Abstract

The ongoing development and distribution of digital technologies lead us to expect an increasing importance of spatially mobile work and thus also of home office. Working in home office is often discussed as an instrument of spatial and time flexibility and in the context of a better work-life balance or the reduction of commuting time. So far, the option of working in home office is not equally available to or used by all employees. In addition, the understanding of home office, the way in which and how much work is done from home as well as the respective contractual agreements are very heterogeneous and at the same time, the scientific knowledge in this area is rather limited. To fill these knowledge gaps, this article uses data from the current German BIBB/BAuA Employment Survey 2018 to provide information on access to and use of home office, the extent to which working time worked at home is recognised and contractual regulations.

\* Dr. Alexandra Mergener, Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“

# Inhalt

1 Einleitung .....	5
2 Datengrundlage: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 .....	6
3 Arbeiten von Zuhause aus .....	6
3.1 Eine kurze Einordnung in die Begriffslandschaft .....	6
3.2 Homeoffice-Zugang und Nutzung .....	7
3.3 Ausmaß der Homeoffice-Nutzung .....	8
3.4 Regelung von Homeoffice .....	10
4 Fazit und Ausblick .....	12
Literatur .....	14
Anhang .....	15

# 1 Einleitung

Die Verbreitung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht in vielen Fällen einen standortunabhängigen Zugriff auf Arbeitsinhalte und Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen. Damit werden auch die Möglichkeiten des Arbeitens außerhalb der Betriebsstätte und dafür am Arbeitsplatz zuhause immer häufiger Gegenstand gesellschaftspolitischer Diskussionen. Dabei ist das Arbeiten von zuhause aus keine völlig neue Entwicklung in der Arbeitswelt. Seine Wurzeln hat das zur dieser Zeit überwiegend unter dem Begriff Tele(heim)arbeit bezeichnete Phänomen bereits Ende der 1970er bzw. Anfang der 1980er Jahre, in Form von betrieblichen Modellprojekten v. a. in den USA (NILLES u. a. 1976), aber auch in Deutschland (KLEEMANN 2005). Mit dem Anstieg der Informationsarbeit in den 1990er Jahren und Veränderungen gesellschaftlicher Lebensformen wurde die Telearbeit langsam aber sicher ein Bestandteil der Arbeitswelt (BÜSSING/AUMANN 1996, JÄCKEL/RÖVEKAMP 2001). Denn „[d]ie Entwicklung der elektronischen Kommunikations- und Informationssysteme ermöglicht eine zunehmende Abkoppelung räumlicher Nähe von der Durchführung alltäglicher Lebensfunktionen [wie] Arbeit [...]“ (CASTELLS 2003, S. 449). Aktuell bekommt die Thematik aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt und zunehmenden Möglichkeiten zur digitalen Vernetzung wieder eine besondere Relevanz (MINSSEN 2019).

Arbeiten im Homeoffice wird häufig als Instrument räumlicher und zeitlicher Flexibilität und im Kontext einer besseren Vereinbarkeit privater und beruflicher Interessen oder der Einsparung von Pendelzeiten diskutiert. Bislang steht die Option von zuhause aus, das heißt im Homeoffice, zu arbeiten allerdings lange nicht allen Erwerbstätigen gleichermaßen zu oder wird von ihnen genutzt. Hinzu kommt, dass das Verständnis von Homeoffice, die Art und Weise wie bzw. wieviel von zuhause aus gearbeitet wird sowie die jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen dazu sehr heterogen und die wissenschaftlichen Kenntnisse darüber gleichzeitig eher gering sind. Aber in welcher (Un)Regelmäßigkeit bzw. Häufigkeit arbeiten Beschäftigte überhaupt von zuhause aus und wie häufig ersetzt die Arbeit im Homeoffice tatsächlich auch die Arbeit in der Betriebsstätte? Oder wird zuhause eher über die bereits im Betrieb oder Büro geleistete Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit verrichtet, die der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gar nicht oder nur teilweise als Arbeitsstunden anerkennt? Eine solche letztgenannte Form des Homeoffice lässt nur schwer einen positiven Einfluss auf die Work-Life-Balance annehmen, geschweige denn eine Reduktion von Pendelzeiten erwarten.

Um zukünftig besser einschätzen zu können, was hinter der Homeoffice-Nutzung unter Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fassen ist, informiert der Beitrag, nach einer kurzen Begriffsbestimmung, über den Zugang zu Homeoffice, dem Ausmaß der Nutzung und der Anerkennung der zuhause geleisteten Arbeitszeit sowie den vertraglichen Regelungen (wie z. B. Dienst- oder Betriebsvereinbarungen). Die Ergebnisse basieren auf den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, die im Folgenden zunächst beschrieben wird.

## **2 Datengrundlage: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018**

Bei der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2018 handelt es sich um eine telefonische Repräsentativbefragung von mehr als 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) konzipiert und durchgeführt wurde. Die Grundgesamtheit bilden Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen („Kernerwerbstätige“)<sup>1</sup>.

Ziel der Erhebung zu den beiden Oberthemen „Arbeit und Beruf im Wandel“ und „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ ist es, differenzierte und repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze in Deutschland, über berufliche Tätigkeiten sowie die Passung zwischen Arbeitsplatz und Arbeitsplatzinhaber/in für Forschungsfragen der quantitativen Berufs- und Qualifikationsforschung bereitzustellen. Dabei wird in der ETB 2018 als eines von vier Teilprojekten das Schwerpunktthema „Telearbeit und Homeoffice im Kontext der Flexibilisierung von Arbeit“ bearbeitet, weshalb diesbezügliche Fragen in die aktuelle Erhebungswelle aufgenommen wurden (HALL u. a. 2019).

Die hier präsentierten Analysen beziehen sich auf abhängig Beschäftigte, das heißt Arbeiter/innen, Angestellte und Beamtinnen/Beamte, da die Homeoffice-Nutzung von Selbstständigen und Freiberuflerinnen/Freiberuflern in der ETB 2018 nicht erfragt wurde und der Anteil an freien Mitarbeitenden oder mithelfenden Familienangehörigen im Datensatz mit etwa 0,2 Prozent insgesamt sehr klein ist. Das Analysesample beinhaltet 17.808 Beschäftigte. Die Daten werden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2018 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst.

## **3 Arbeiten von Zuhause aus**

### **3.1 Eine kurze Einordnung in die Begriffslandschaft**

Das Arbeiten von zuhause aus gilt als eine Form der räumlich mobilen Arbeit, bei der der Arbeitsort prinzipiell variabel ist und unterscheidet sich damit von der sogenannten mobilen Präsenz-Arbeit, deren Arbeitstätigkeit eine physische Anwesenheit an einem außerbetrieblichen Arbeitsplatz voraussetzt (zum Beispiel Transportdienstleistungen oder Außendiensttätigkeiten) (KLEEMANN 2017). Dabei werden in der derzeitigen Forschungslandschaft, aber auch im allgemeinen Diskurs, eine Vielzahl von Bezeichnungen verwendet.

Gerade im angloamerikanischen Raum finden überwiegend die Begriffe Telework oder Telecommuting Verwendung. ALLEN/GOLDEN/SHOCKLEY (2015) geben einen Überblick über

---

<sup>1</sup> Ausführliche Informationen zur ETB: [www.bibb.de/arbeit-im-wandel](http://www.bibb.de/arbeit-im-wandel)

genutzte Bezeichnungen und den jeweils unterschiedlichen dahinterstehenden Verständnissen. In Deutschland wird Telearbeit „als Sammelbegriff für informations- und kommunikationstechnisch gestützte Arbeitstätigkeiten [...], die räumlich entfernt vom Auftraggeber verrichtet werden“ verwendet (BÜSSING u. a. 1999, S. 8). In einer Rahmenvereinbarung über Telearbeit aus dem Jahr 2002 definieren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf europäischer Ebene Telearbeit als „eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird“ (EU 2002, S. 2). Damit bezieht sich der Begriff Telearbeit ausdrücklich auf Beschäftigte in einem Arbeitsvertragsverhältnis und umfasst nicht die Arbeit von Selbstständigen, Freelancern oder Freiberuflern. Sie definiert jedoch nicht eindeutig, an welchem Ort die Arbeit stattfindet, nur außerhalb der Einrichtungen des Arbeitgebers, das heißt außerhalb des Betriebs oder Bürogebäudes.

Finden die Tätigkeiten dann zuhause statt, werden u. a. die Begriffe Teleheimarbeit, Home-Based Telework, Telehomework oder das in letzten Jahren etablierte Label Homeoffice verwendet. Homeoffice kann alternierend, das heißt zwischen Betrieb und Privatwohnung wechselnd oder als ausschließliches Arbeiten von zuhause auftreten. Im Folgenden wird der Begriff *Homeoffice* verwendet und darunter verstanden, dass *Beschäftigte die Arbeit für den Betrieb mindestens gelegentlich von zuhause aus verrichten*.

### 3.2 Homeoffice-Zugang und Nutzung

Knapp 28 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeitet, wenn auch nur gelegentlich, von zuhause aus (siehe Tab. 1)<sup>2</sup>. Bedeutsam ist mit über 43 Prozent der Anteil derer, die angeben, dass die Nutzung von Homeoffice bedingt durch ihre Arbeit nicht möglich ist.<sup>3</sup> Doch neben der Tätigkeit bzw. Arbeit an sich stellen wohl auch teilweise die Betriebe eine Barriere bei der Homeoffice-Nutzung dar. So gibt über zwei Drittel derjenigen, die bislang nicht von zuhause aus arbeiten, deren Tätigkeit es aber ermöglichen würde, an, dass sie Homeoffice zumindest zeitweise nutzen würden, wenn ihr Betrieb es ihnen freistellen würde (gemessen an allen Beschäftigten sind

---

<sup>2</sup> Der genaue Wortlaut der Frage ist „Arbeiten Sie für Ihren Betrieb – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“ mit den Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Nein“. Es wird keine Einschränkung hinsichtlich der Größe oder des Wirtschaftszweiges der Betriebe, in der die Beschäftigten tätig sind, vorgenommen. Dadurch unterscheidet sich die Höhe des Anteils der Homeoffice-Nutzer/innen hier im Vergleich zu anderen aktuellen Veröffentlichungen. So berichten bspw. GRUNAU u. a. (2019) einen Anteil von 22 Prozent an Beschäftigten, die im Jahr 2017 Homeoffice nutzen, beschränken sich dabei jedoch auf Beschäftigte in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten.

<sup>3</sup> Den Nicht Homeoffice-Nutzer/innen wurde die Frage gestellt „Wenn Ihr Betrieb es Ihnen freistellen würde, zeitweise auch zu Hause zu arbeiten, würden Sie dieses Angebot annehmen?“ mit den Antwortmöglichkeiten „Ja“, „Nein“ und „Ist bei meiner Arbeit nicht möglich“. Da keine Mehrfachnennung möglich war, müssen sich die Befragten in eine Gruppe selektieren, weshalb die Angabe der aufgrund der Arbeit verwehrt Homeoffice-Möglichkeit hier trennscharf formuliert ist.

dies 19,7 %). Sie verfügen demnach über einen unerfüllten Wunsch nach Homeoffice, an dem auf betrieblicher Ebene etwas geändert werden könnte. Für 9,4 Prozent aller Beschäftigten ist das Arbeiten im Homeoffice aus eigener Entscheidung keine Option, selbst wenn der Betrieb dies ermöglichen würde.

*Tabelle 1: Beschäftigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt mit und ohne Homeoffice-Zugang*

	<b>Anteile an allen abhängig Beschäftigten</b>	<b>Anteile an Nicht-Homeoffice-Nutzer/innen</b>	<b>Anteile an Nicht-Homeoffice-Nutzer/innen, bei deren Arbeit Homeoffice aber möglich wäre</b>
<b>Homeoffice-Nutzung</b>	<b>27,6 %</b>	-	-
Keine Homeoffice-Nutzung			
Homeoffice ist bei der Arbeit nicht möglich	43,3 %	59,8 %	
Homeoffice würde genutzt werden, wenn Betrieb es gestatten würde	19,7 %	27,3 %	67,8 %
Homeoffice würde nicht genutzt werden, auch wenn Betrieb es gestatten würde	9,4 %	12,9 %	32,2 %
<b>Gesamt</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

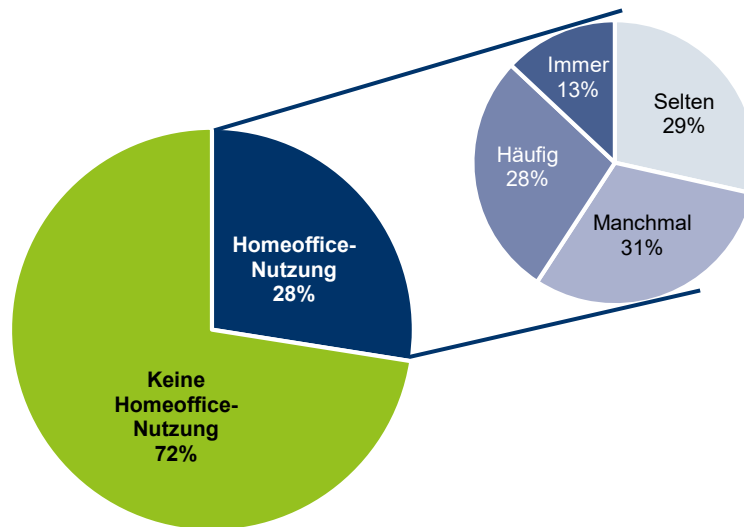
*Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte (d.h. Arbeiter, Angestellte und Beamte). Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018.*

### **3.3 Ausmaß der Homeoffice-Nutzung**

Unter den Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzern arbeiten 13 Prozent immer von zuhause aus, das heißt, sie verbringen gar keine Arbeitszeit in einer Betriebsstätte oder einem Bürogebäude. Weitere 28 Prozent geben an, häufig von zuhause aus zu arbeiten, 31 Prozent manchmal und 29 Prozent sagen, dass sie selten Homeoffice nutzen (siehe Abb. 1).



Abbildung 1: Aufkommen und Ausmaß der Homeoffice-Nutzung unter den Beschäftigten



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018.

Um die relativ unpräzisen Angaben häufig, manchmal und selten genauer zu spezifizieren, werden jeweils die Anzahl der Stunden und Tage, die in der Regel pro Woche von zuhause gearbeitet werden, im Durchschnitt über die Beschäftigten mit Homeoffice betrachtet. Ergänzend dazu werden die im Homeoffice geleisteten Stunden in Relation zur Gesamtwochenarbeitszeit gesetzt, um das Ausmaß auch im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich besser einzuschätzen (siehe Tab. 2).

Tabelle 2: Ausmaß der im Homeoffice gearbeiteten Wochenstunden und -tage

Homeoffice-Nutzung	Wochenstunden im Homeoffice		Arbeitstage im Homeoffice
	Durchschnitt der Wochenstunden	Durchschnittlicher Anteil der Wochenstunden an Gesamtwochenarbeitszeit	Durchschnitt der Arbeitstage in der Woche
<b>Insgesamt</b>	<b>11,7 Std.</b>	<b>30,0 %</b>	<b>2,6 Tage</b>
Selten	2,7 Std.	6,9 %	1,8 Tage
Manchmal	4,5 Std.	11,7 %	2,2 Tage
Häufig	11,0 Std.	28,5 %	3,7 Tage
Immer <sup>1</sup>	39 Std.	100 %	-

<sup>1</sup> 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.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018.

Berichten Beschäftigte über eine seltene Homeoffice-Nutzung bedeutet dies, dass sie im Durchschnitt 2,7 Stunden pro Woche und damit knapp sieben Prozent ihrer Gesamtwochenstunden von zuhause aus arbeiten. Dies verteilt sich durchschnittlich auf etwa 1,8 Tage in der Woche. Beschäftigte, die angeben, manchmal von zuhause aus zu arbeiten, tun dies durchschnittlich 4,5 Stunden an 2,2 Tagen pro Woche. Dies entspricht knapp 12 Prozent der Gesamtwochenarbeitszeit. Eine häufige Nutzung von Homeoffice bedeutet, dass Beschäftigte im Durchschnitt elf Stunden von zuhause aus arbeiten. Das sind durchschnittlich 28,5 Prozent ihrer pro Woche gearbeiteten Zeit, verteilt auf etwa 3,7 Tage.

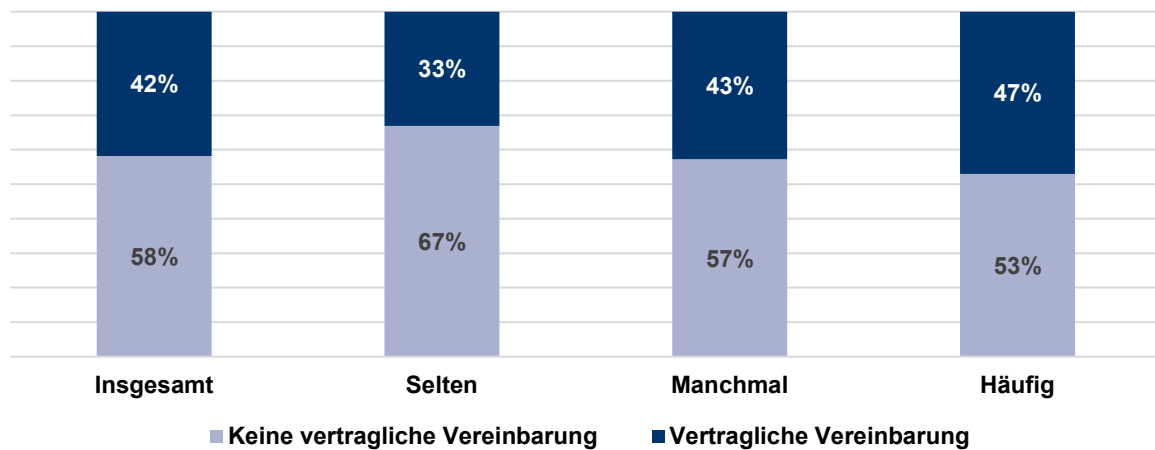
Diese Angaben lassen vermuten, dass das Arbeiten im Homeoffice das Arbeiten in der Betriebsstätte oder dem Büro nicht zwingend tageweise ersetzt (mit Ausnahme derer, die immer von zuhause aus arbeiten). Durchschnittlich verteilt sich ein relativ geringer Anteil der im Homeoffice erbrachten Wochenstunden auf eine relativ hohe Anzahl an Arbeitstagen. Unter Betrachtung aller Beschäftigten, die von zuhause aus arbeiten, liegt der Anteil von im Homeoffice gearbeiteten Stunden an der Gesamtwochenarbeitszeit bei durchschnittlich 30 Prozent, welcher sich aber auf gut die Hälfte der Arbeitstage einer üblicherweise vorkommenden 5-Tage-Woche verteilt (siehe Tab. 2). Dies lässt annehmen, dass auch nach einem Arbeitstag im Betrieb oder Büro oder auch an den Wochenenden stundenweise noch von zuhause gearbeitet wird.

### **3.4 Regelung von Homeoffice**

Dass Beschäftigte von zuhause aus arbeiten (können), heißt nicht zwangsläufig, dass dies auch vertraglich geregelt ist. Allgemein haben Arbeitgeber/innen die Möglichkeit zum Beispiel über eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung, Regelungsabsprache oder Nebenabrede vertraglich zu bestimmen, dass Beschäftigte von zuhause aus arbeiten können (KAMP 2000). Insgesamt ist die Arbeit im Homeoffice jedoch bei 58 Prozent der Beschäftigten nicht vertraglich geregelt. Vor allem diejenigen, die selten von zuhause aus arbeiten, verfügen über keine vertragliche Vereinbarung dazu (67 %) (siehe Abb. 2).

Formal beziehen sich vertragliche Vereinbarungen häufig auf die Arbeitsform Telearbeit (KAMP 2000), weshalb mit der Begrifflichkeit auch vielfach angenommen wird, dass es sich notwendigerweise um eine formale Regelung mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber handelt. Unter den knapp 85 Prozent der Beschäftigten, die angeben, dass es sich bei der von Ihnen ausgeübten Form des Homeoffice um *Telearbeit* handelt, ist diese jedoch bei weniger als der Hälfte vertraglich vereinbart. Nur etwa 45 Prozent der Telearbeiter/innen geben an, dass zum Beispiel eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung oder eine andere Form einer Regelungsabsprache ihre Telearbeit klärt.

Abbildung 2: Vertragliche Vereinbarung zu Homeoffice und Ausmaß der Homeoffice-Nutzung



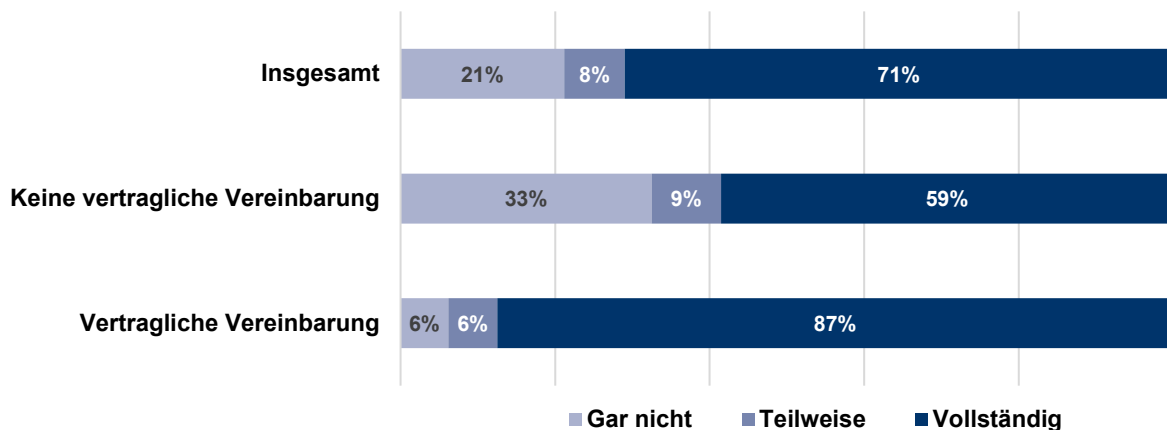
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018.

Neben der vertraglichen Regelung von Homeoffice bestimmt auch die Tatsache, ob die Arbeitszeit im Homeoffice als solche anerkannt wird, inwiefern das Arbeiten von zuhause aus als formalisiert angesehen werden kann. Werden die Stunden, die im Homeoffice gearbeitet werden, als Arbeitszeit anerkannt, gilt Homeoffice als Substitut für die sonst am Betriebsort bzw. im Büro zu erbringende Zeit. Wird die Arbeitszeit im Homeoffice nicht als solche anerkannt, handelt es sich um unbezahlte Mehrarbeit in der „Freizeit“.

Die von zu Hause aus gearbeiteten Stunden werden insgesamt bei 21 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice gar nicht und bei acht Prozent nur teilweise als Arbeitszeit angerechnet (siehe Abb. 3)<sup>4</sup>. Der Anteil der nicht oder nur teilweise anerkannten Arbeitszeit im Homeoffice ist bei Beschäftigten, die häufig von zuhause aus arbeiten, sogar noch etwas höher (siehe Tab. A 1, Anhang). Ob die Zeit, die von zuhause aus gearbeitet wird, als Arbeitszeit angerechnet wird, hängt zudem wiederum damit zusammen, ob die Arbeit im Homeoffice vertraglich geregelt ist oder nicht. Besteht keine vertragliche Vereinbarung zur Arbeit von zuhause aus, erhöht sich der Anteil an Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit im Homeoffice gar nicht angerechnet bekommen, auf 33 Prozent. Liegt hingegen eine vertragliche Regelung zur Homeoffice-Nutzung vor, erfahren 87 Prozent der Beschäftigten eine vollständige Anrechnung ihrer zu zuhause gearbeiteten Stunden als Arbeitszeit (siehe Abb. 3).

<sup>4</sup> Es wird davon ausgegangen, dass diejenigen, die immer von zuhause aus arbeiten, diese Arbeitszeit auch als solche angerechnet bekommen.

Abbildung 3: Anrechnung der von zuhause aus gearbeiteten Stunden als Arbeitszeit (gar nicht, teilweise, vollständig) und vertragliche Vereinbarung zu Homeoffice



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Sample beinhaltet abhängig Beschäftigte. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018.

## 4 Fazit und Ausblick

Die fortschreitende Entwicklung und Einführung digitaler Technologien lassen eine zunehmende Bedeutung von räumlich mobilem Arbeiten und damit auch von Homeoffice erwarten. Bislang erlaubt es die Tätigkeit bzw. Arbeit etwa 57 Prozent aller Beschäftigten, zumindest theoretisch, von zuhause aus zu arbeiten. Bei ihnen besteht das grundsätzliche Potenzial zur Arbeit in den eigenen vier Wänden. 28 Prozent aller Beschäftigten erledigt, zumindest zeitweise, auch tatsächlich ihre beruflichen Aufgaben im Homeoffice. Dass diese Arbeit im Homeoffice durchaus unterschiedlich ausgestaltet ist, sowohl was das Ausmaß als auch die betriebliche Regelung angeht, zeigt dieser Beitrag.

Beschäftigte arbeiten überwiegend selten oder manchmal, aber im Durchschnitt 30 Prozent ihrer gesamten Wochenarbeitszeit von zuhause aus. Bei über der Hälfte besteht keine vertragliche Vereinbarung zur Nutzung von Homeoffice und etwa 30 Prozent aller Beschäftigten, die von zuhause aus arbeiten, bekommen ihre dort geleistete Arbeitszeit nicht oder nur zum Teil als solche angerechnet. Wird Homeoffice als Mittel zur Verbesserung der Work-Life Balance angeführt, sollte dringend beachtet werden, dass dies beim Verrichten von unbezahlter Zusatzarbeit von zuhause aus zumindest nur bedingt zutreffen kann. Als weiteres Motiv von Homeoffice gilt das Reduzieren von Fahrzeiten zur Betriebsstätte. Erste Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass das Arbeiten von zuhause aus nicht immer ein tageweises Substitut für das Arbeiten im Büro oder Betrieb darstellt, sondern dass auch zusätzlich nach einem Arbeitstag in der Betriebsstätte stundenweise noch von zuhause aus gearbeitet wird. In diesen Fällen verringert sich der Pendelaufwand der Beschäftigten nicht. Dies verdeutlicht, dass künftige Betrachtungen von Homeoffice über die einfache Angabe, dass von zuhause gearbeitet wird, hinausgehen oder zumindest auf diese Heterogenität hinweisen sollten.

Damit Homeoffice aber in Zukunft die Ansprüche an eine Verbesserung von Privatem und Beruflichem sowie einer Minimierung von Pendelzeiten vollumfänglicher erfüllen kann, liegt es auch an den Betrieben bzw. Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern, dies zu fördern. Ein bedeutender Anteil an Beschäftigten, der bislang nicht von zuhause aus arbeitet, bei dem dies jedoch nicht an der beruflichen Tätigkeit liegt, hegt einen unerfüllten Wunsch nach Homeoffice, an dem auf betrieblicher Ebene etwas geändert werden könnte. Sie würden, zumindest zeitweise, auch zuhause arbeiten, wenn ihr Betrieb es ihnen freistellen würde. Darüber hinaus zeigt sich, dass auch der Betrieb bei der Anerkennung der von zuhause gearbeiteten Arbeitszeit eine Rolle spielt. Beschäftigte, bei denen Homeoffice mit dem Betrieb bzw. der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vertraglich vereinbart ist, bekommen ihre zuhause erledigte Arbeitszeit zu knapp 90 Prozent vollständig anerkannt. Gibt es keine vertragliche Regelung, ist der Anteil erheblich geringer und liegt bei nur knapp 60 Prozent an Beschäftigten, deren im Homeoffice geleistete Arbeitszeit vollständig anerkannt wird. Demnach gilt es nicht nur das Angebot an Homeoffice in den Betrieben auszuweiten, sondern dieses Instrument vertraglich auch stärker einzubinden. Da Tendenzen einer insgesamt mobiler werdenden Arbeit ersichtlich werden, die über Homeoffice hinausgeht und das Arbeiten während Dienstreisen im Zug und Flugzeug oder in Cafés einschließt, wird auch die betriebliche Regelung einer solchen räumlichen Flexibilität und vor allem die Anerkennung und Anrechnung der dabei geleisteten Arbeitszeit immer bedeutsamer.

## Literatur

- ALLEN, Tammy D.; GOLDEN, Timothy D.; SHOCKLEY, Kristen M.: How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. In: Psychological Science in the Public Interest, 16 (2015) 2, S. 40-68
- BÜSSING, André; AUMANN, Sandra: Telearbeit im Spannungsfeld der Interessen betrieblicher Akteure: Implikationen für das Personalmanagement. In: Zeitschrift für Personalforschung, 10 (1996) 3, S. 223-239
- BÜSSING, André u. a.: Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Eine Untersuchung der Bedingungen alternierender Telearbeit und deren Einfluss auf die Qualität des Arbeits- und Nichtarbeitslebens. 1999
- CASTELLS, Manuel: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Teil 1 der Trilogie. Das Informationszeitalter. Opladen 2003
- EU: Rahmenvereinbarung über Telearbeit. 2002. - URL:  
[http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20agreement%20-%20telework%20DE.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20-%20telework%20DE.pdf)
- GRUNAU, Philipp u. a.: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB-Kurzbericht. 2019.
- HALL, Anja u. a.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 - Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Zwischenbericht. Bonn 2019. - URL:  
[https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/zw\\_21314.pdf](https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_21314.pdf)
- JÄCKEL, Michael; RÖVEKAMP, Christoph: Alternierende Telearbeit: Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitsorganisation. Wiesbaden 2001
- KAMP, Lothar: Telearbeit: Analyse und Handlungsempfehlungen. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Düsseldorf 2000
- KLEEMANN, Frank: Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit: Eine arbeitssoziologische Untersuchung. Berlin 2005
- KLEEMANN, Frank: Mobile und ortsungebundene Arbeit. In: HIRSCH-KREINSEN, Hartmut; MINNSEN, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden 2017, S. 222-225
- MINNSEN, Heiner: Arbeit in der modernen Gesellschaft: Eine Einführung. Wiesbaden 2019
- NILLES, Jack M. u. a.: The Telecommunications-Transportation Trade-Off: Options for Tomorrow. New York 1976

## Anhang

Tabelle A 1: Anrechnung der im Homeoffice gearbeiteten Stunden als Arbeitszeit nach Ausmaß der Homeoffice-Nutzung

Anrechnung der im Homeoffice gearbeiteten Stunden als Arbeitszeit	Insgesamt	Ausmaß der Homeoffice-Nutzung			
		Selten	Manchmal	Häufig	Immer
Gar nicht	21,2 %	24,2 %	24,5 %	24,6 %	0,0 %
Teilweise	7,8 %	7,0 %	9,4 %	10,7 %	0,0 %
Vollständig*	71,0 %	68,8 %	66,1 %	64,7 %	100,0 %

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Sample beschränkt auf abhängig Beschäftigte. Gewichtung anhand zentraler Merkmale auf Basis des Mikrozensus 2018.

\* Annahme: Diejenigen, die immer von zuhause aus arbeiten, bekommen diese Arbeitszeit auch als solche angerechnet.