Homeoffice-Boom im Zuge der Corona-Pandemie

Welche Potenziale zeichnen sich langfristig für akademisch und beruflich Qualifizierte ab?

ALEXANDRA MERGENER
Dr., Wiss. Mitarbeiterin im BIBB

STEFAN WINNIGE
Wiss. Mitarbeiter im BIBB

Während der Corona-Pandemie ist das Arbeiten im Homeoffice für einen großen Teil der Erwerbstätigen zum Regelmodell geworden. Welche Entwicklung ist im weiteren Verlauf zu erwarten? Dieser Frage geht der Beitrag anhand von Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 sowie anhand von Auswertungen von Stellenanzeigen aus dem Jahr 2020 nach. Erläutert wird, in welchen Berufsgruppen sich langfristige Veränderungen für beruflich und akademisch Qualifizierte abzeichnen könnten.

Homeoffice – Ein Arbeitsmodell für alle?

Im Zuge der Corona-Pandemie ist der Anteil der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, beträchtlich angestiegen (vgl. z. B. Frodermann u. a. 2020; Schröder u. a. 2020). Mit dem ersten Lockdown ab März 2020 entwickelte sich innerhalb kürzester Zeit für weite Teile der Erwerbsbevölkerung ein Arbeitsmodell, das lange Zeit primär hochqualifizierten Angestellten oder Beamten in Führungspositionen vorbehalten war (vgl. u. a. Brenke 2016), zu einem Regelmodell. Das dürfte insbesondere für Beschäftigte mit einem hohen Ausmaß an kognitiven Tätigkeiten im Beruf gelten, welche ein deutlich höheres Potenzial für die Arbeit im Homeoffice bieten als manuelle Tätigkeiten (vgl. Mergener 2020 a). Mit »Homeoffice-Potenzial« ist der berufliche Zugang zum Homeoffice und damit die Möglichkeit gemeint, dass Tätigkeiten zumindest zeitweise von zu Hause ausgeübt werden können und zwar unabhängig davon, ob diese Option tatsächlich genutzt wird oder nicht (Näheres zur Bestimmung des Homeoffice-Zugangs vgl. Mergener 2020 a). Studien auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (vgl. Infokasten, S. 28) weisen darauf hin, dass es vor Ausbruch der Pandemie für etwa 57 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ein solches Homeoffice-Potenzial gab, doch nur 28 Prozent aller abhängig Beschäftigten mindestens gelegentlich von zu Hause aus arbeiteten (vgl. Mergener 2020 a u. 2020 b). Bei Akademikerinnen und Akademikern lagen sowohl das Potenzial als auch die Nutzung über dem von Beschäftigten ohne Hochschulabschluss (vgl. Alipour/Falck/Schüller 2020). Doch auch bei knapp der Hälfte der Beschäftigten mit beruflicher Qualifikation (47 %) boten die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten vor Ausbruch der Pandemie das Potenzial zur Arbeit im Homeoffice, welches jedoch größtenteils ungenutzt geblieben ist (eigene Auswertung). Wenngleich dies überwiegend daran liegt, dass Betriebe ihren Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice nicht ermöglichen, lehnen durchaus auch Beschäftigte selbst (knapp 10 %) die Nutzung von Homeoffice ab (vgl. Mergener 2020 b, S. 7 f.). Zudem zeigte sich, dass mit Homeoffice einhergehende Aspekte wie z. B. die Integration von Privatem und Beruflichem unterschiedlich bewertet werden. Während Homeoffice-Nutzer/-innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend (52 %) als Vorteil von Homeoffice sehen, ist Beschäftigten, die nie zuhause arbeiten, größtenteils (56 %) gerade die Trennung beider Sphären wichtig und demnach Homeoffice kein erstrebenswertes Konzept (vgl. Grunau u. a. 2019). Allerdings kann sich wiederum ein unerfüllter Wunsch nach Homeoffice bei Beschäftigten durchaus negativ auswirken und sich z. B. in einer geringeren Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzern niederschlagen (vgl. Mergener/Mansfeld 2021).

Der Lockdown während der Pandemie hat nun auf betrieblicher Seite zu Veränderungen geführt, da für die breite Belegschaft z.B. die technische Infrastruktur und Arbeitsprozesse angepasst wurden (vgl. Bellmann u. a. 2020). Mit Blick auf die Zeit nach der akuten Corona-Krise stellt sich daher die Frage, was bleibt. Um erste Hinweise dazu

urn:nbn:de:0035-bwp-21227-3

Datengrundlage

Die **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB)** ist eine repräsentative telefonische Befragung von mehr als 20.000 Erwerbstätigen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Die Erhebung aus dem Jahr 2018 enthält differenzierte Informationen zum Potenzial und zur Nutzung von Homeoffice unter Beschäftigten in Deutschland.

Weitere Informationen: **www.bibb.de/arbeit-im-wandel**

Über die **Onlinestellenanzeigendatenbank** werden dem BIBB von der Firma Textkernel Onlinestellenanzeigen zur Verfügung gestellt, die durch Webcrawler gesammelt, automatisiert bereinigt und klassifiziert werden. Dabei werden auch Dubletten entfernt, die durch das Posten einer Stellenanzeige auf verschiedenen Portalen entstehen.

Zur Kennzeichnung von Stellenanzeigen, die Homeoffice ermöglichen, wurden die Texte automatisiert nach den Begriffen »Homeoffice«, »Telearbeit«, »Mobiles Arbeiten«, »Teleheimarbeit«, »Telework«, »Heimarbeit«, »flexibles Arbeiten«, »räumlich flexibles Arbeiten« und Abwandlungen dieser Begriffe durchsucht.

zu erhalten, wird in diesem Beitrag auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (vgl. Infokasten) ermittelt, welche Berufsgruppen überhaupt Potenzial für die Arbeit im Homeoffice bieten und wie dieses Potenzial vor Ausbruch der Corona-Pandemie genutzt bzw. nicht genutzt wurde. Dabei wird besonderes Augenmerk auf Potenziale für beruflich Qualifizierte (d. h. Beschäftigte mit beruflicher Aus- oder Fortbildung) im Vergleich zu akademisch Qualifizierten (d. h. Beschäftigte mit Hochschulabschluss) gelegt. Vor diesem Hintergrund werden anschließend Stellenanzeigen (vgl. Infokasten) aus dem Jahr 2020, also während der Pandemie, daraufhin analysiert, in welchem Umfang Betriebe Möglichkeiten zum Homeoffice anbieten oder die Bereitschaft von Bewerberinnen und Bewerbern erwarten. Auch diese Analyse erfolgt qualifikationsspezifisch, sodass abschließend abzuschätzen ist, für welche Qualifikationsniveaus auch langfristig die Option zur Arbeit im Homeoffice stärker ein Regelmodell werden könnte.

Homeoffice vor der Pandemie – wo liegen ungenutzte Potenziale?

Ob Beschäftigte ihre Arbeit von zu Hause erledigen können, hängt stark mit dem Beruf und den darin auszuübenden Tätigkeiten zusammen. Insbesondere kognitive Tätigkeiten wie z. B. recherchieren, E-Mails bearbeiten oder dokumentieren können von zu Hause ausgeführt werden, während manuelle Tätigkeiten wie z. B. pflegen, transportieren oder reparieren im Homeoffice eher nicht möglich sind (vgl. Mergener 2020 a). Das gilt zunächst gleichermaßen für akademisch und beruflich Qualifizierte. Allerdings ist das Ausmaß an kognitiven Tätigkeiten im Beruf bei akademisch Qualifizierten tendenziell höher als bei beruflich Qualifizierten, weshalb ihre Arbeit insgesamt häufiger homeofficefähig ist. Hinzu kommt, dass sie das vorhandene Homeoffice-Potenzial bislang deutlich besser ausschöpfen konnten. Laut ETB 2018 arbeiteten knapp 70 Prozent der Beschäftigten mit Hochschulabschluss, aber nur 37 Prozent der beruflich Qualifizierten mit Tätigkeiten mit Homeoffice-Potenzial in der Vergangenheit mindestens gelegentlich von zu Hause aus. Doch in welchen Berufsbereichen wird das vorhandene Potenzial nicht ausgeschöpft? Wo können demnach Veränderungen erwartet werden, wenn es auch nach der akuten Pandemie bei einer ausgedehnteren Verbreitung von Homeoffice bleiben sollte?

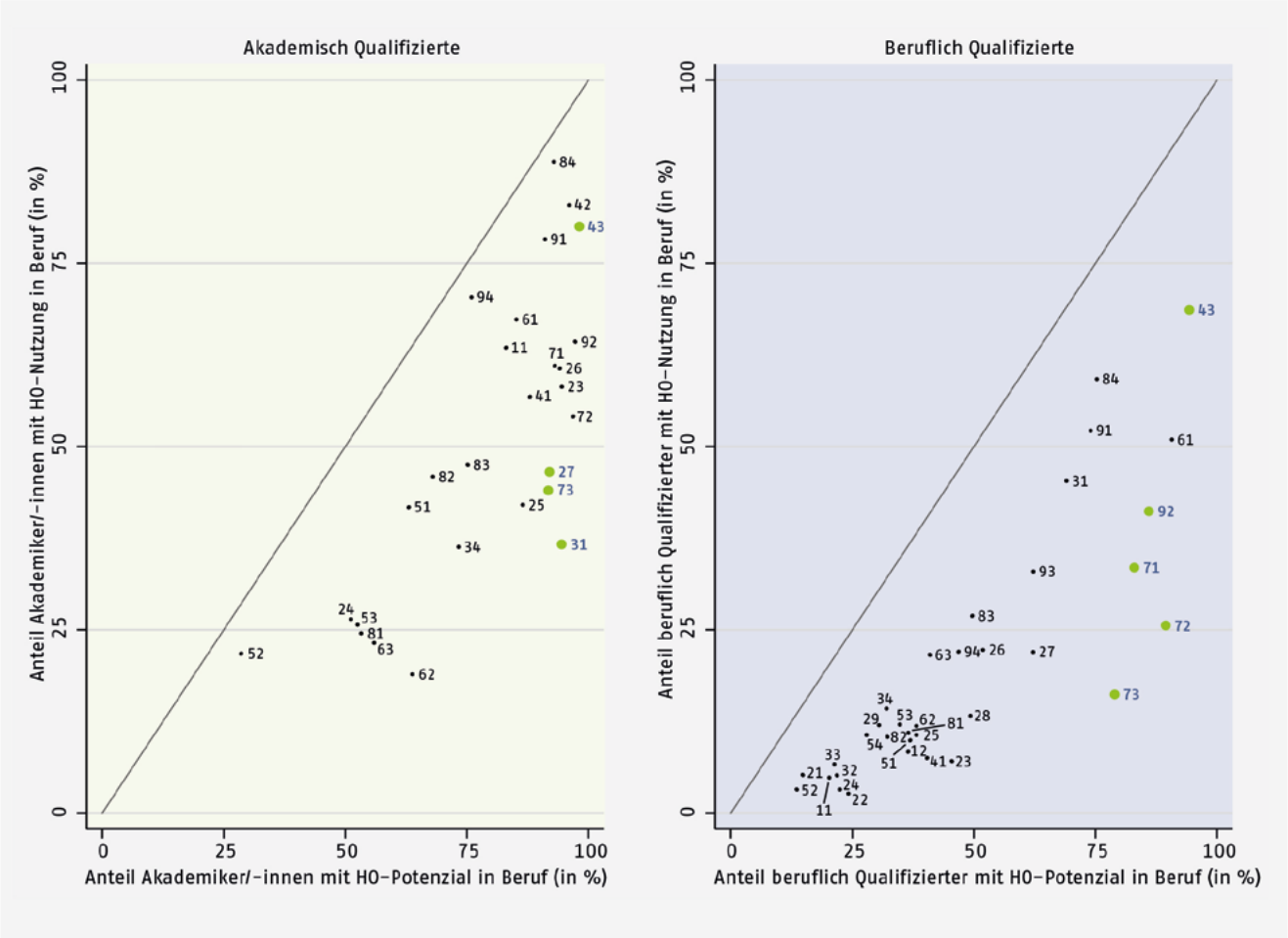
Abbildung 1 präsentiert durchschnittliche Anteile an Beschäftigten mit akademischer (linkes Diagramm) oder beruflicher Qualifikation (rechtes Diagramm) innerhalb verschiedener Berufshauptgruppen (2-Steller der Klassifikation der Berufe – KldB 2010), die im Homeoffice arbeiten könnten (X-Achsen) und dies tatsächlich auch tun (Y-Achsen). Berufsgruppen mit einem insgesamt geringen Homeoffice-Potenzial für die jeweiligen Beschäftigten befinden sich im linken unteren, mit einem hohen Potenzial im rechten oberen Bereich der Diagramme. Je weiter die Berufsgruppe im Diagramm von der Diagonalen entfernt ist, desto höher ist der Anteil an nicht ausgeschöpftem Homeoffice-Potenzial.

Die von Akademikerinnen und Akademikern ausgeübten Tätigkeiten haben insbesondere in den Berufsbereichen Bauplanung, Architektur, Vermessung (31), Technische Entwicklung, Konstruktion (27) oder auch Recht und Verwaltung (73) hohe Potenziale für Homeoffice, die bis zur Corona-Pandemie nur etwa zur Hälfte genutzt wurden. In Berufen in Recht und Verwaltung (73) ergibt sich für beruflich Qualifizierte ein enormer Anteil an ungenutztem Homeoffice-Potenzial. So geben knapp 80 Prozent der Beschäftigten mit einer beruflichen Qualifikation an, dass ihre Arbeit auch von zu Hause erledigt werden könnte, doch weniger als 20 Prozent arbeitete tatsächlich ab und an im Homeoffice. Noch größer ist die Diskrepanz im Berufsbereich Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung (72). Doch auch in der Unternehmensführung und -organisation (71) oder Werbung, Marketing (92) konnten beruflich Qualifizierte vorhandenes Homeoffice-Potenzial nicht ausschöpfen. Das größte Homeoffice-Potenzial liegt im Berufsbereich Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologie (43). Knapp 95 Prozent der Beschäftigten mit beruflicher Qualifikation und damit etwa so viele wie mit akademischem Abschluss bewerten ihre Tätigkeiten als homeofficefähig. Während jedoch 80 Prozent der Akademiker/-innen in diesem Berufsbereich auch von zu Hause aus arbeiteten, lag der Anteil unter beruflich Qualifizierten nur bei 68 Prozent.

Im Zuge der Corona-Pandemie kommt es zu einer deutlich besseren Ausschöpfung der Homeoffice-Potenziale, da Betriebe dort, wo es die berufliche Tätigkeit zulässt, häufiger das Arbeiten von zu Hause gestatten (vgl. Bellmann u. a. 2020). Dieser Trend spiegelt sich auch bei der Analyse betrieblicher Angebote von Homeoffice-Möglichkeiten in Stellenanzeigen des Jahres 2020 wider.

Abbildung 1

Potenzial und Nutzung von Homeoffice in unterschiedlichen Berufen (nach Qualifikation)



Abgebildet sind **Berufshauptgruppen** (2-Steller der KldB 2010): **11**: Land-, Tier-, Forstwirtschaft **12**: Gartenbau, Floristik **21**: Rohstoffgewinnung, Glas Keramikverarbeitung **22**: Kunststoff-, Holzherstellung, -verarbeitung **23**: Papier, Druck, technische Mediengestaltung **24**: Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau **25**: Maschinen-, Fahrzeugtechnikberufe **26**: Mechatronik, Energie, Elektro **27**: Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung **28**: Textil, Leder **29**: Lebensmittelherstellung, -verarbeitung **31**: Bauplanung, Architektur, Vermessung **32**: Hoch-, Tiefbau **33**: (Innen-)Ausbau **34**: Gebäude-, Versorgungstechnik **41**: Mathematik, Biologie, Chemie, Physik **42**: Geologie, Geografie, Umweltschutz **43**: Informatik, Informations-, Kommunikationstechnologie **51**: Verkehr, Logistik; außer Fahrzeugführung **52**: Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten **53**: Schutz, Sicherheit, Überwachung **54**: Reinigung **61**: Einkauf, Vertrieb, Handel **62**: Verkauf **63**: Tourismus, Hotel, Gaststätte **71**: Unternehmensführung, -organisation **72**: Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung **73**: Recht, Verwaltung **81**: Medizinische Gesundheit **82**: Nicht-med. Gesundheit, Körperpflege, Medizintechnik **83**: Erziehung, soziale, hauswirtschaftliche Berufe, Theologie **84**: Lehrende und ausbildende Berufe **91**: Sprach-, Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaft **92**: Werbung, Marketing, kaufm., redaktionelle Medienberufe **93**: Produktdesign, Kunsthandwerk, Musikinstrumentenbau **94**: Darstellende und unterhaltende Berufe.

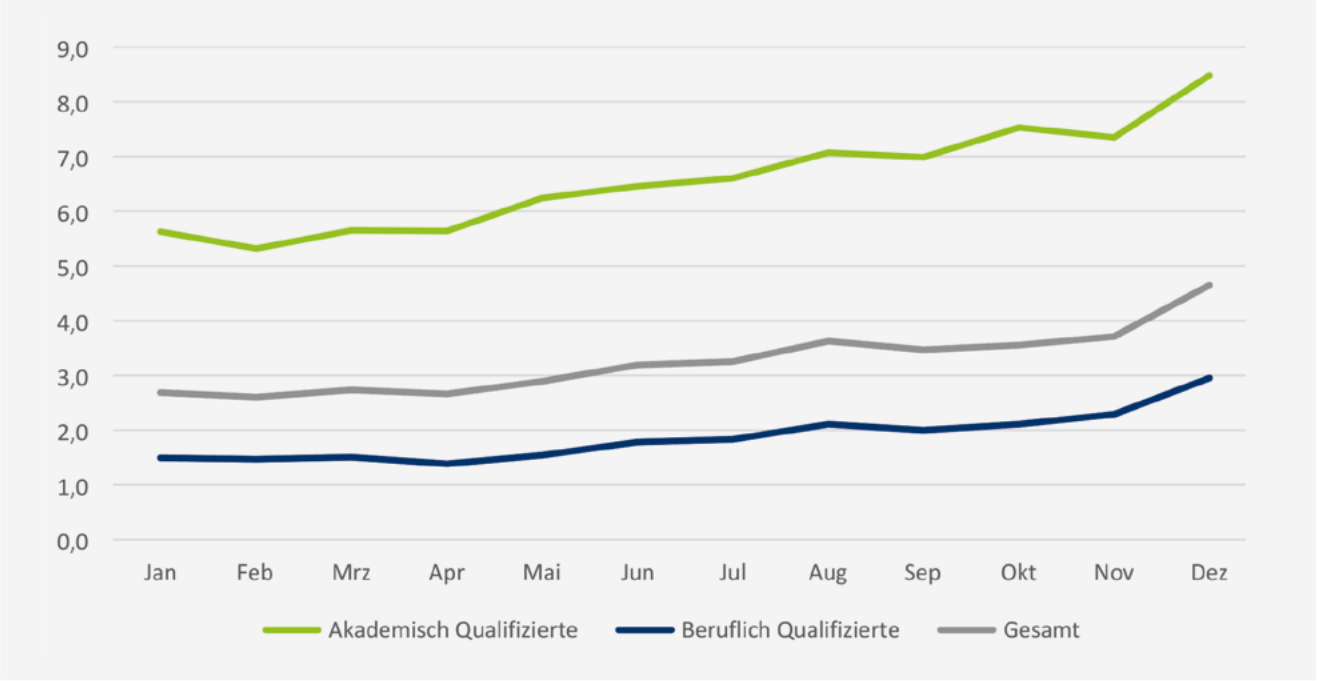
Lesehilfe für das Beispiel **72** Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung: Durchschnittlich geben 97 Prozent der akademisch Qualifizierten in dieser Berufsgruppe an, dass ihre Arbeit auch von zu Hause ausgeübt werden könnte (HO-Potenzial), 54 Prozent arbeiteten (gelegentlich) von zu Hause aus. Unter beruflich Qualifizierten liegt das HO-Potenzial in dieser Berufsgruppe durchschnittlich bei 89 Prozent, die tatsächliche Nutzung bei 26 Prozent.

Im Text erwähnte Berufsgruppen sind farblich hervorgehoben.

Quelle: ETB 2018 (nur abhängig Beschäftigte, n = 16.845). Berufsgruppen mit weniger als 20 Beschäftigten mit Hochschul- oder beruflichem Abschluss werden nicht dargestellt. Eigene Berechnungen, gewichtete Daten

Abbildung 2

Entwicklung des Anteils der Stellenanzeigen, in denen Homeoffice als Option genannt wird (Januar bis Dezember 2020)



Quelle: Onlinestellenanzeigen Textkernel/Jobfeed. Eigene Berechnungen. Grundgesamtheit ca. 9 Mio. Stellenanzeigen (Min. April: 628.044; Max: Dezember: 987.184 Inserate). Anteil an allen Stellenanzeigen (in %)

Betriebliches Angebot von Homeoffice während der Corona-Krise

Infolge des ersten Lockdowns lässt sich ab April 2020 ein deutlicher Anstieg von Stellenausschreibungen, die Homeoffice-Angebote enthalten, feststellen. Im Verlauf des Jahres 2020 steigen die expliziten Nennungen von Homeoffice-Möglichkeiten seitens der Betriebe um mehr als das 1,5-Fache (vgl. Abb. 2).

Allerdings fällt auf, dass der Anteil der expliziten Nennungen von Homeoffice-Möglichkeiten in Onlinestellenanzeigen deutlich unter dem mittels der ETB ermittelten Potenzial und der Nutzung von Homeoffice liegt. Dies dürfte vor allem darin begründet sein, dass nicht für alle ausgeschriebenen Stellen, bei denen Homeoffice möglich ist, dies auch in der Stellenanzeige in Zeiten des Lockdowns erwähnt wurde. Jedoch weist die explizite Nennung von Homeoffice auf eine gute Vereinbarkeit dieser Arbeitsplätze mit einer Arbeit von zu Hause aus betrieblicher Sicht hin.

Für beide Gruppen – akademisch und beruflich Qualifizierte – nahm infolge der Corona-Krise der Anteil der Stellenanzeigen zu, in denen Homeoffice explizit erwähnt wird. Auch wenn der Anteil der Homeoffice-Nennungen für akademisch Qualifizierte weiterhin deutlich über dem der beruflich Qualifizierten liegt, ist bei den beruflich Qualifizierten – wenn auch auf niedrigem Niveau – dennoch annähernd eine Verdopplung der Homeoffice-Nennungen zu beobachten (von 1,5 Prozent im Januar auf 2,9 Prozent im Dezember).

Ein detaillierter Blick auf das Angebot von Homeoffice in Stellenanzeigen für unterschiedliche Berufsgruppen zeigt, dass insbesondere für Büro- und Dienstleistungsberufe das Angebot stieg, während landwirtschaftliche oder handwerkliche Berufe kaum einen Zuwachs verzeichnen (eigene Auswertungen, ohne Abb.).

Welche Berufe lassen langfristige Veränderungen erwarten?

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass viele Erwerbstätige zur Minimierung des Ansteckungsrisikos ihre Arbeit im Homeoffice ausführen. Von dieser Möglichkeit können jedoch nicht alle Berufsgruppen gleichermaßen profitieren. Inwieweit eine Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice möglich ist, hängt stark vom Beruf und den damit verbundenen Tätigkeiten ab. Aufgrund eines höheren Anteils kognitiver Tätigkeiten ergibt sich daraus für Akademiker/-innen ein höheres Homeoffice-Potenzial als für beruflich Qualifizierte. Beschäftigte mit beruflicher Qualifikation konnten zudem vor der Pandemie ihr vorhandenes Potenzial deutlich schlechter ausschöpfen als akademisch Qualifizierte. Insbe-

sondere in Büro- und Dienstleistungsberufen wie z. B. in der Verwaltung oder im Finanz- und Rechnungswesen lagen vor dem Jahr 2020 hohe, nicht ausgeschöpfte Homeoffice-Potenziale für beruflich Qualifizierte vor, auf die während der Pandemie zurückgegriffen werden konnte. Die Analyse von Stellenanzeigen zeigt, dass Betriebe bei der Fachkräfterekrutierung häufiger auf die Option zur Arbeit im Homeoffice explizit hinweisen, und zwar größtenteils in Büro- und Dienstleistungsberufen. Zwar liegt der Anteil der Homeoffice-Nennungen insgesamt für akademisch Qualifizierte weiterhin über dem von beruflich Qualifizierten, dennoch zeigt sich gerade für Dienstleistungsberufe und Bürokräfte im mittleren Qualifikationsniveau ein besonders starker Anstieg.

Mit dem vermehrten Homeoffice-Angebot während des Lockdowns wurden seitens der Betriebe zunehmend Rahmenbedingungen geschaffen (u. a. bei der technischen Infrastruktur oder bei Konzepten der virtuellen Zusammenarbeit), die auch nach der Pandemie Bestand haben. Somit sollten zukünftig Homeoffice-Potenziale in Berufen deutlich besser ausgeschöpft werden können als noch vor der Corona-Krise, wovon dann auch beruflich Qualifizierte profitieren könnten.

Aus Studien, die während der Pandemie im Jahr 2020 Homeoffice-Nutzer/-innen befragt haben, geht hervor, dass sich das Arbeitsmodell beim Großteil dieser Beschäftigten an Beliebtheit erfreut. Denn über die Hälfte wünscht sich auch in Zukunft, zumindest teilweise von zu Hause arbeiten zu können (vgl. z. B. Bonin u. a. 2020, Kunze/Hampel/Zimmermann 2020 oder WSI 2020). Homeoffice-Befürworter/-innen berichten u. a. von höherer Produktivität und Effizienz bei der Arbeit im eigenen Zuhause und der besseren Möglichkeit, Arbeits- und Privatleben zu vereinbaren (vgl. Kunze/Hampel/Zimmermann 2020). Dennoch ist Homeoffice nicht für alle Erwerbstätigen attraktiv. Diejenigen, die nach der Pandemie wieder vollständig an ihren betrieblichen Arbeitsplatz zurückkehren möchten, nennen als Hauptgründe, dass ihnen der persönliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen wichtig ist oder sie eine Trennung von Arbeit und Privatleben bevorzugen (vgl. Bonin u. a. 2020). Als negative Erfahrungen durch die Arbeit im Homeoffice werden zudem ein höheres Maß an emotionaler Erschöpfung und sozialer Isolation genannt (vgl. Kunze/Hampel/Zimmermann 2020). Diesem Spagat an Erwartungen und Präferenzen der Beschäftigten müssen sich Arbeitgeber bzw. Führungskräfte zukünftig stellen und geeignete Rahmenbedingungen schaffen, damit sich Homeoffice als Modell flexiblen Arbeitens ausweiten und verfestigen kann, während gleichzeitig Präsenzarbeit für Beschäftigte, die diese präferieren, weiterhin ermöglicht werden sollte. ◀

LITERATUR

Alipour, J.-V.; Falck, O.; Schüller, S.: Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. In: ifo Schnelldienst 73 (2020) 7, S.30–36

Bellmann, L. u.a.: Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft (IAB-Forum 2020)

Bonin, H. u.a.: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice: Kurzexpertise (BMAS Forschungsbericht 549). Berlin 2020

Brenke, K.: Home Office: Möglichkeiten werden bei Weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW-Wochenbericht 83 (2016) 5, S. 95–105

Frodermann, C. u.a.: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat (IAB-Kurzbericht 13). Nürnberg 2020

Grunau, P. u.a.: Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken (IAB-Kurzbericht 11). Nürnberg 2019

Kunze, F.; Hampel, K.; Zimmermann, S.: Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt (Universität Konstanz Policy Paper 02). Konstanz 2020

Schröder, C. u.a.: Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich (SOEP-Papers 1080). Berlin 2020

Mergener, A.: Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (2020a), S. 511–534

Mergener, A.: Homeoffice in Deutschland – Zugang, Nutzung und Regelung. Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (BIBB-Preprint). Bonn 2020b

Mergener, A.; Mansfeld, L.: Working from Home and job satisfaction: the role of contractual agreements, working time recognition and perceived job autonomy (BIBB-Preprint). Bonn 2021

WSI: Homeoffice: Besser klar geregelt (Böckler Impuls 15). Düsseldorf 2020