

Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft

Von Karl Brenke

Deutschland liegt beim Anteil der Personen mit Home Office (Heimarbeit) unter dem EU-Durchschnitt und deutlich hinter anderen Ländern wie Frankreich, dem Vereinigten Königreich oder den skandinavischen Ländern zurück. Nur zwölf Prozent aller abhängig Beschäftigten hierzulande arbeiten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus, obwohl dies bei 40 Prozent der Arbeitsplätze theoretisch möglich wäre. In den meisten Fällen scheidet der Wunsch nach Heimarbeit an den Arbeitgebern. Würden sie umdenken, könnte der Anteil der Heimarbeiter auf über 30 Prozent steigen. Im Finanzsektor und in der öffentlichen Verwaltung klaffen die Wünsche der Arbeitnehmer nach Heimarbeit und die von den Arbeitgebern angebotenen Möglichkeiten am weitesten auseinander. Vor allem gut qualifizierte, vollzeitbeschäftigte Arbeitskräfte sind an Heimarbeit interessiert. Grundlegendes Motiv ist offenbar der Wunsch nach mehr zeitlicher Autonomie und nicht allein die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, denn Singles möchten ähnlich häufig zu Hause arbeiten wie Alleinerziehende. Heimarbeiter kommen oft auf weit überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten, und nicht selten leisten sie unbezahlte Mehrarbeit. Gleichwohl sind sie mit ihrer Arbeit zufriedener als andere Arbeitskräfte – insbesondere als jene, die sich Heimarbeit wünschen, aber nicht die Möglichkeit dazu erhalten.

Seit Mitte letzten Jahres haben die Arbeitnehmer in den Niederlanden einen Rechtsanspruch darauf, ihrer Erwerbstätigkeit von zu Hause nachgehen zu können.¹ Dem Arbeitgeber obliegt es nachzuweisen, dass Heimarbeit beziehungsweise ein „Home Office“ aus betrieblichen Erfordernissen nicht möglich ist. Diese gesetzliche Regulierung hat der Debatte um Home Offices in Deutschland einen zusätzlichen Schub verschafft. So wird seitens der Grünen eine ähnliche Reform verlangt²; das Bundesarbeitsministerium setzt dagegen vor allem auf Appelle an die Arbeitgeber, ihren Beschäftigten mehr Möglichkeiten zur Heimarbeit einzuräumen.³

Im Folgenden wird umrissen, wie viele abhängig Beschäftigte in Deutschland zu Hause arbeiten, welche sozialen Merkmale sie auszeichnen und welche Charakteristika ihre Arbeitsplätze vorweisen. Eine ähnliche Studie, die das DIW Berlin vor zwei Jahren erstellte, konnte sich allein auf die Daten des Mikrozensus – der sogenannten kleinen Volkszählung – stützen.⁴ Seit 2014 werden auch im Rahmen der von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des DIW Berlin durchgeführten Befragungen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)⁵ Informationen zur Heimarbeit erhoben, so dass der Wissenschaft nunmehr eine weitere allgemein zugängliche Datenquelle für Untersuchungen zu dem Thema zur Verfügung steht. Wenngleich sich Mikrozensus und SOEP hinsichtlich der Fragen unterscheiden, die den Mitgliedern der in ihre Erhebungen einbezogenen

¹ Niederlande schaffen Recht auf Heimarbeit. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 16. April 2015.

² Arbeitszeitgesetz: Grüne wollen Recht auf Homeoffice durchsetzen. Spiegel-Online vom 12. September 2015, www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/die-gruenen-wollen-recht-auf-homeoffice-durchsetzen-a-1052491.html.

³ Interview mit Andrea Nahles in der Bildzeitung vom 18. Dezember 2013.

⁴ Brenke, K. (2014): Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. DIW Wochenbericht Nr. 8/2014.

⁵ Zum SOEP vgl. Wagner, G. G., Göbel, J., Krause, P., Pischner, R., Sieber, I. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, Nr. 2/2008.

Kasten

Erfassung der Personen mit Heimarbeit beim Mikrozensus und beim Sozio-oekonomischen Panel

Haushalts- und Personenumfragen wie der Mikrozensus oder das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) im DIW Berlin werden üblicherweise auf der Basis von Fragebögen durchgeführt, die den Haushaltsmitgliedern zum Selbstausfüllen vorgelegt oder von einem Interviewer vorgelesen werden, der anschließend die Antworten vermerkt. Meist sind bereits verschiedene Kategorien von Antwortmöglichkeiten vorgegeben, denen die Befragten ihre persönlichen sozialen Gegebenheiten (etwa: Stellung im Beruf) oder ihre Meinungen (beispielsweise: Präferenz für eine bestimmte Partei) zuordnen sollen. Der Vorteil dieser weitgehenden Standardisierung besteht vor allem darin, dass die gewonnenen Daten einfach und somit kostengünstig erhoben und weiterverarbeitet werden können. Würden keine Antwortkategorien vorgegeben (sogenannte offene Fragen), müssten die frei formulierten Angaben der Befragten auf irgendeine Weise erfasst werden; sie werden dann von qualifiziertem Personal bestimmten Kategorien zugeordnet. Das ist sehr aufwändig und bei Umfragen

mit großen Stichproben zeitlich und finanziell kaum zu leisten; überdies besteht die Gefahr, dass die Antworten der Befragten von einzelnen Bearbeitern der Daten unterschiedlich interpretiert und kategorisiert werden können.

Bei der Formulierung von Antwortvorgaben für einen Fragebogen entsteht freilich nicht selten ein Spannungsverhältnis: Sie müssen zum einen einfach formuliert und leicht verständlich sein, so dass der Befragte seine Angaben leicht zuordnen kann. Auf der anderen Seite muss anhand der Antwortvorgaben der interessierende Sachverhalt präzise erfasst werden. Mitunter können beide Anforderungen miteinander im Konflikt stehen.

Im Rahmen des Mikrozensus und des SOEP wird die Ausübung von Heimarbeit mit unterschiedlichen Fragen und Antwortvorgaben erfasst. Beim Mikrozensus wird gefragt: „Haben Sie Ihre Erwerbstätigkeit in den letzten drei Monaten zu Hause ausgeübt?“, beim SOEP heißt es: „Kommt es vor, dass sie Ihre Beschäftigung zu Hause ausüben?“ (Tabelle). Abgesehen davon, dass bei der Erhebung des Mikrozensus ein Zeitbezug („letzten drei Monate“) enthalten ist, unterscheiden sich die beiden Fragen nicht voneinander; sie sind faktisch identisch. In beiden Fällen soll die Praxis in der jüngsten Vergangenheit erfasst werden.

Bei den Antwortvorgaben gibt es dagegen zwischen beiden Erhebungen deutliche Unterschiede. Beim Mikrozensus gibt es nur zwei Vorgaben: Die Befragten sollen unterscheiden, ob sie in der Mehrzahl ihrer Arbeitstage oder in weniger als der Hälfte ihrer Arbeitstage zu Hause arbeiten. Beim SOEP werden dagegen vier Antwortmöglichkeiten vorgelegt. Es soll danach differenziert werden, ob täglich, mehrmals die Woche, alle zwei bis vier Wochen oder „seltener, bei Bedarf“ zu Hause gearbeitet wird. In beiden Erhebungen wird also die Häufigkeit der Arbeit zu Hause ins Zentrum gerückt – nicht aber, wieviel von der gesamten geleisteten beruflichen Arbeitszeit (gemessen etwa in Stunden) auf die Heimarbeit entfällt.

Tabelle

Vergleich der Erfassung der Arbeit zu Hause im Mikrozensus und im Sozio-Ökonomischen Panel

Anteil an allen Arbeitnehmern in Prozent

Frage	Mikrozensus 2014		Das Sozio-ökonomische Panel 2014	
	Haben Sie ihre Erwerbstätigkeit in den letzten drei Monaten zu Hause ausgeübt?		Kommt es vor, dass Sie Ihre Beschäftigung zu Haus ausüben? Wenn ja:	
Antwortvorgaben	In der Mehrzahl der Arbeitstage (die Hälfte und mehr)	1,5	Täglich	3,9
			Mehrmals in der Woche	4,6
	In weniger als der Hälfte der Arbeitstage	5,9	Alle 2 bis 4 Wochen	2,8
			Seltener, nur bei Bedarf	6,6

© DIW Berlin 2016

Haushalte gestellt werden (Kasten), weichen die Ergebnisse nur wenig voneinander ab und sind daher bezüglich der Schlussfolgerungen robust.

**Europäischer Vergleich:
Deutschland liegt zurück**

Nach den Daten des amtlichen Mikrozensus hat der Anteil der Erwerbstätigen, die vorwiegend oder gelegentlich zu Hause arbeiten, an allen Beschäftigten in den letzten Jahren abgenommen. Dabei ist zwischen Selbst-

ständigen und Arbeitnehmern zu unterscheiden. Bei den Selbständigen geht seit 2008 der Anteil stetig und erheblich zurück (Abbildung 1). Unter den Arbeitnehmern schrumpfte der Anteil der Heimarbeiter von 2008 bis 2011; danach stagnierte er. In der gesamten EU⁶ verlief die Entwicklung indes anders: Bei den Selbständi-

⁶ Der Mikrozensus ist Teil des Europäischen Labour Force Survey, in dessen Rahmen die statistischen Ämter der teilnehmenden Staaten ein festgelegtes Bündel an Informationen anhand identischer Fragen qua Haushalterhebungen erfassen. Die gewonnenen Informationen sind daher international vergleichbar.

Sowohl beim Mikrozensus als auch beim SOEP mangelt es bei manchen Antwortvorgaben an Präzision bei der Erfassung der Heimarbeit. Wenn – wie bei der SOEP-Erhebung – jemand „alle zwei bis vier Wochen“ zu Hause seinem Job nachgeht, wird es sich hier in den meisten Fällen wohl noch um mehr oder minder regelmäßige Heimarbeit handeln. Wenn aber jemand noch „seltener“ und „nur bei Bedarf“ zu Hause erwerbstätig ist, geht es nicht um Heimarbeit im eigentlichen Sinne, sondern um eine gelegentliche Berufstätigkeit zu Hause, weil zum Beispiel der Fall eingetreten ist, dass Haushaltsmitglieder zeitweise betreut werden müssen. Entsprechend wurden all diejenigen Personen, die eine entsprechende Angabe machten, in der hier vorliegenden Untersuchung nicht als Heimarbeiter gezählt.

Im Falle des Mikrozensus kann es ebenfalls sein, dass solche Personen, die gelegentlich und aufgrund des außergewöhnlichen Falles der Betreuung von Haushaltsmitgliedern (oder wegen eigener Krankheit) zu Hause arbeiten, als Heimarbeiter gezählt werden. Sie lassen sich hier aber nicht von den tatsächlichen Heimarbeitern abgrenzen.

Der analytische Teil der Studie konzentriert sich auf die Arbeitnehmer. Ausgeklammert wurden dabei solche Gruppen, bei denen Heimarbeit schon aufgrund ihrer beruflichen Stellung ausgeschlossen ist: Auszubildende, Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen (insbesondere: Ein-Euro-Jobs), Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr oder Behinderte in speziell für sie eingerichtete Werkstätten. Weil diese Personen ausgeklammert werden, fällt der Anteil der abhängig Beschäftigten etwas höher aus – auch im Vergleich zu den hier verwendeten Daten des Mikrozensus, die aus der Datenbank von Eurostat entnommen wurden und in denen die genannten Beschäftigtengruppen enthalten sind und nicht ausgeklammert werden können.

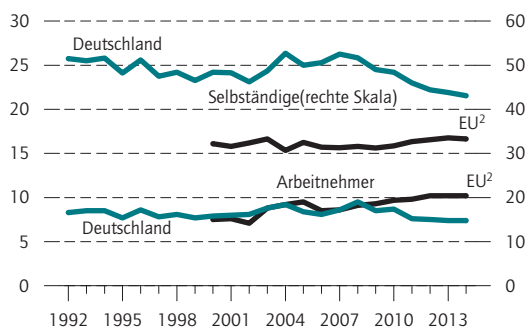
gen nahm der Anteil der Erwerbstätigen, die zu Hause arbeiten, bis 2013 zu – und stagniert seitdem. Bei den Arbeitnehmern setzte die Stagnation nach einem vorhergehenden Anstieg ein Jahr früher ein.

In Deutschland gibt es unter den Selbständigen – trotz der rückläufigen Entwicklung der letzten Jahre – immer noch einen größeren Anteil an Personen, die zu Hause arbeiten, als im europäischen Durchschnitt. Unter den Arbeitnehmern ist in der Bundesrepublik dagegen Heimarbeit inzwischen vergleichsweise wenig verbreitet.

Abbildung 1

Arbeitnehmer und Selbständige, die zu Hause arbeiten¹

Anteil an allen Arbeitnehmern und Selbständigen in Prozent



¹ Gewöhnlich oder manchmal.

² Ohne Kroatien.

Quellen: Eurostat (Labour Force Survey); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

In der EU stieg zeitweilig der Anteil der Heimarbeiter an allen Arbeitnehmern, in Deutschland ging er zurück.

tet. Vor allem in den skandinavischen und westeuropäischen Ländern findet sich ein weit größerer Anteil an abhängig Beschäftigten, die ihren Job hauptsächlich oder hin und wieder von zu Hause aus erledigen (Abbildung 2). Noch geringer als in Deutschland ist der Anteil an Heimarbeitern in den wirtschaftlich eher schwachen (süd- und osteuropäischen) Ländern.

Zwei von fünf Arbeitnehmern könnten von zu Hause aus arbeiten...

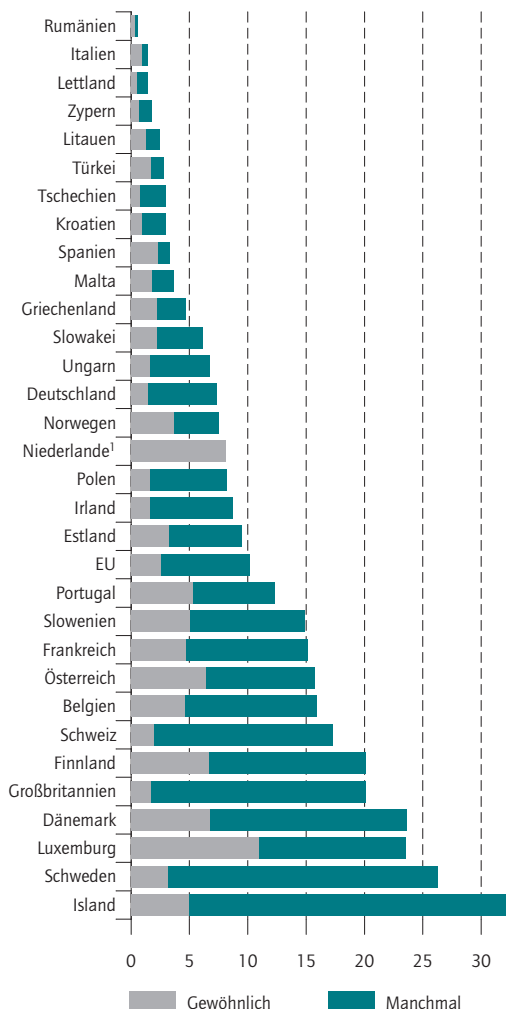
Anhand der Daten des SOEP lässt sich erstmals umreißen, für wie viele Erwerbstätige Heimarbeit vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Anforderungen überhaupt möglich ist. Denn von den jeweiligen Aufgaben her kann längst nicht jeder Job von zu Hause aus ausgeübt werden. So hat der Dachdecker auf der Baustelle zu sein, und die Verkäuferin muss hinter der Ladentheke stehen.

Die Informationen in Tabelle 1 beruhen auf den Angaben der Befragten, die nicht immer mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmen müssen. Anzunehmen ist aber, dass die Beschäftigten in der Regel ihre beruflichen Tätigkeiten durchaus danach beurteilen können, ob und zu welchem Teil sie von Hause ausgeübt werden können – oder nicht. Im Folgenden wird aus Gründen der Vereinfachung nicht weiter nach dem Umfang der Heimarbeit unterschieden: überdies werden die Selbständigen ausgeblendet.

Abbildung 2

Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten 2014

Anteil an allen Arbeitnehmern in Prozent



¹ Keine Angaben über den Anteil derjenigen Arbeitnehmer verfügbar, die „manchmal“ zu Hause arbeiten.

Quelle: Eurostat (Labour Force Survey).

© DIW Berlin 2016

Deutschland liegt bei Heimarbeit europaweit nur im unteren Mittelfeld.

Knapp 60 Prozent aller abhängig Beschäftigten gaben 2014 an, dass bei ihrer Tätigkeit an Heimarbeit nicht zu denken wäre – bei etwa 40 Prozent wäre sie möglich. Generell gilt: Je höher die Ansprüche an die Qualifikation der Beschäftigten sind, desto häufiger könnte der Job auch zu Hause ausgeübt werden. Bei Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, wäre Heimarbeit in drei Vierteln aller Fälle möglich. Bei Jobs, für die ein Lehr- oder Fachschulabschluss er-

forderlich ist, käme Heimarbeit bei immerhin noch bei einem Drittel in Frage, bei einfachen Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung nötig ist, lediglich bei einem Sechstel.

Die Möglichkeiten zur Nutzung von Heimarbeit variieren auch erheblich zwischen den Wirtschaftssektoren. Überdurchschnittlich oft ist sie bei Tätigkeiten im Dienstleistungssektor möglich – hier insbesondere bei den Finanzdienstleistungen (Banken, Versicherungen etc.), den Dienstleistungen für Unternehmen sowie in der öffentlichen Verwaltung – viel weniger häufig im Handel, im Verkehrsgewerbe sowie bei den konsumnahen Diensten (unter anderen Gastgewerbe, Gesundheitswesen). Auch im Baugewerbe sowie in der Landwirtschaft gibt es von der Art der Tätigkeiten her relativ wenige Arbeitsplätze, die für Heimarbeit geeignet sind.

All das spiegelt sich beim Blick auf die berufliche Stellung der Arbeitnehmer wider: Heimarbeit kommt vor allem für gut- und hochqualifizierte Angestellte, für Führungspersonal sowie für Beamte ab dem gehobenen Dienst infrage – längst nicht so häufig dagegen für Beschäftigte in den Hierarchien darunter (Tabelle 2). Gleichwohl gibt es auch unter den Facharbeitern, unter den Angestellten mit mittlerer Qualifikation sowie unter den qualifizierten Angestellten mit eher einfachen Tätigkeiten nicht gerade wenige, die angeben, dass sie zumindest einen Teil ihrer beruflichen Aufgaben von zu Hause aus erledigen könnten. Manch ein Arbeitnehmer mit einem einfachen Job ist ebenfalls dieser Auffassung.

Überdies zeigt sich, dass Heimarbeit in Unternehmen mittlerer Größe und insbesondere in Großunternehmen von einem größeren Teil der Mitarbeiter in Anspruch genommen werden könnte als in kleineren Firmen. Das mag zum Teil mit dem jeweiligen Wirtschaftszweig zusammenhängen – vor allem fällt aber wohl ins Gewicht, dass sich in größeren Unternehmen oft relativ viel an Dienstleistungsfunktionen (etwa Büro- und Verwaltungstätigkeiten) findet und ein Teil der hier anfallenden Arbeit auch von zu Hause aus erledigt werden könnte. Kaum Unterschiede zeigen sich indes bei den Möglichkeiten zur Ausübung von Heimarbeit zwischen West- und Ostdeutschland.

... aber nur jeder achte Arbeitnehmer arbeitet tatsächlich beruflich zu Hause

Die Zahl derjenigen, die tatsächlich zu Hause arbeiten, ist viel geringer als die Zahl der Arbeitsplätze, bei denen Heimarbeit möglich wäre: Nur knapp jeder achte Arbeitnehmer arbeitet nach eigenen Angaben zu irgendeiner Zeit auch zu Hause, nur jeder fünfundzwanzigste täglich.

Tabelle 1

Arbeitnehmer¹ mit und ohne Arbeit zu Hause und Merkmale ihres Arbeitsplatzes

In Prozent der Arbeitnehmer der jeweiligen Gruppe

	Arbeitsplatz erlaubt keine Arbeit zu Hause	Arbeitsplatz erlaubt Arbeit zu Hause und ...		
		... es wird bereits zu Hause gearbeitet	... es wird bisher nicht zu Hause gearbeitet	
			Insgesamt	Davon würden die Möglichkeit zur Arbeit zu Hause nutzen
Wirtschaftsbereich				
Land-, Forstwirtschaft	71	14	15	*
Produzierendes Gewerbe (ohne Bau)	58	9	33	65
Baugewerbe	72	4	24	59
Handel	76	3	20	61
Verkehr, Nachrichtenübermitt.	65	8	27	74
Finanzdienstleistungen	29	11	60	73
Unternehmensdienste, Grundstückswesen	31	21	48	77
Öffentliche Verwaltung	40	8	51	65
Konsumnahe Dienste, sonstige Dienstleistungen	62	17	21	60
Unternehmensgrößenklasse				
bis 4 Beschäftigte	62	14	24	50
5 bis 9 Beschäftigte	71	6	23	68
10 bis 19 Beschäftigte	64	8	28	71
20 bis 99 Beschäftigte	62	13	25	65
100 bis 199 Beschäftigte	60	10	30	66
200 bis 1999 Beschäftigte	54	9	37	68
2000 Beschäftigte und mehr	49	17	33	67
Qualifikationsvoraussetzung der ausgeübten Tätigkeit				
keine Berufsausbildung	82	3	15	57
Lehre, Fachschulabschluss	64	6	30	66
Fachhochschul- Hochschulabschluss	23	32	45	69
Region des Arbeitsplatzes				
Westdeutschland	57	13	30	66
Ostdeutschland	61	9	30	69
Arbeitnehmer insgesamt	58	12	30	66

¹ Ohne Auszubildende, Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen, Personen in Behindertenwerkstätten, Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr und Personen in Altersteilzeit ohne geleistete Arbeitszeit.

Quellen: Das sozio-ökonomische Panel (v31); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Bei 58 Prozent aller Arbeitsplätze ist Heimarbeit nicht möglich – bei 42 Prozent wäre sie denkbar, aber nur bei zwölf Prozent wird auch zu Hause gearbeitet.

Erwartungsgemäß sind gerade in jenen Bereichen relativ viele Heimarbeiter zu finden, in denen Arbeit außerhalb der betrieblichen Einrichtungen auch häufig möglich ist: in einigen Dienstleistungszweigen und bei den Großunternehmen. Mit Blick auf die Wirtschaftszweige ist das Muster aber nicht eindeutig. In manchen Sektoren könnte recht häufig zu Hause gearbeitet werden, was aber nicht der Fall ist. Ein besonders starkes Missverhältnis in dieser Hinsicht zeigt sich bei den Finanzdienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung.

Unter den abhängig Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschulabschluss voraussetzt, finden sich mit einem Drittel besonders viele, die zu Hause arbeiten. Dabei ragen die Beamten im gehobenen und höheren Dienst weit heraus. Hier prägen die Lehrer das Bild, die üblicherweise die Vor- und Nachbereitung ihres Unterrichtes am häuslichen Schreibtisch erledigen. Recht gering ist indes der Anteil der Heimarbeiter an den Beschäftigten, deren Job einen Gesellenbrief oder Fachschulabschluss erfordert. Von den Arbeitnehmern ohne Ausbildung übt fast keiner seine berufliche Tätigkeit von zu Hause aus.

Tabelle 2

Arbeitnehmer¹ mit und ohne Arbeit zu Hause nach ausgewählten Merkmalen

In Prozent der Arbeitnehmer der jeweiligen Gruppe

	Arbeitsplatz erlaubt keine Arbeit zu Hause	Arbeitsplatz erlaubt Arbeit zu Hause und ...		
		... es wird bereits zu Hause gearbeitet	... es wird bisher nicht zu Hause gearbeitet	
			Insgesamt	Davon würden die Möglichkeit zur Arbeit zu Hause nutzen
Stellung im Beruf				
Arbeiter, Angestellte ohne Berufsausbildung	86	2	12	58
Angestellte mit Ausbildung und einfachen Tätigkeiten	72	3	25	60
Facharbeiter, Meister	81	1	17	53
Beamte - einfacher und mittlerer Dienst	52	13	35	73
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	52	8	40	69
Beamte - gehobener Dienst	28	38	35	71
Beamte - höherer Dienst	12	71	17	62
Angestellte mit hochqual. Tätigkeiten	24	28	48	70
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	32	40	28	57
Dauer der Arbeitszeit				
Vollzeit	53	14	34	68
Teilzeit	62	10	29	61
geringfügig beschäftigt	78	7	15	59
Geschlecht				
Männer	58	13	29	66
Frauen	58	11	31	66
Haushaltstyp				
Alleinstehende	57	13	31	66
Alleinerziehende	56	13	30	67
Paare mit Kindern bis zu 16 Jahren	69	8	22	66
Paare ohne Kinder im Haushalt	61	14	25	63
Übrige Haushalte	58	11	31	66
Übrige Haushalte	68	4	28	66
Kinder im Haushalt				
nein	58	11	30	66
ja	56	14	30	68
Arbeitsmarktchancen bei etwaigem Jobverlust				
Neue Stelle einfach zu finden	57	13	30	68
Neue Stelle schwer oder gar nicht zu finden	58	11	31	65
Arbeitnehmer insgesamt	58	12	30	66

¹ Ohne Auszubildende, Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen, Personen in Behindertenwerkstätten, Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr und Personen in Altersteilzeit ohne geleistete Arbeitszeit.

Quellen: Das sozio-ökonomische Panel (v31); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Nicht nur Arbeitnehmer in Haushalten mit Kindern arbeiten zu Hause oder wünschen sich Heimarbeit, sondern auch viele andere.

Viel mehr Arbeitnehmer würden zu Hause arbeiten, wenn ihr Arbeitgeber es zuließe

Wenn bei reichlich 40 Prozent aller Arbeitsplätze Heimarbeit möglich ist, aber nur zwölf Prozent aller Arbeitnehmer – überwiegend oder teilweise – von zu Hause

aus ihrem Beruf nachgehen, stellt sich die Frage nach den Ursachen. Nur zu einem kleineren Teil liegt es an den Arbeitnehmern selbst: Von denen, deren Tätigkeit Heimarbeit erlauben würde und die bisher nicht zu Hause arbeiten, würde lediglich ein Drittel ein Angebot ihres Arbeitgebers zur Heimarbeit ablehnen. Die

Tabelle 3

Arbeitnehmer¹ mit und ohne Arbeit zu Hause nach ihrer Arbeitszeit

In Prozent der Arbeitnehmer der jeweiligen Gruppe

	Arbeitsplatz erlaubt keine Arbeit zu Hause	Arbeitsplatz erlaubt Arbeit zu Hause und ...		
		... es wird bereits zu Hause gearbeitet	... es wird bisher nicht zu Hause gearbeitet	
			Insgesamt	Davon würden die Möglichkeit zur Arbeit zu Hause nutzen
Dauer der Arbeitszeit				
Vollzeit	53	14	34	68
Teilzeit	62	10	29	61
geringfügig beschäftigt	78	7	15	59
Ausmaß der Flexibilität der Arbeitszeit				
fester Beginn und festes Ende der Arbeitszeit vom Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeit	73	5	22	66
Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto	74	10	16	62
keine formelle Arbeitszeitregelung	30	12	58	67
	33	37	30	68
Anfall von Überstunden				
keine Überstunden	69	9	21	56
Überstunden mit Zeit- oder Lohnausgleich	54	8	38	67
Überstunden allenfalls nur teilweise mit Ausgleich	51	21	28	73
Arbeitnehmer insgesamt	58	12	30	66

¹ Ohne Auszubildende, Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen, Personen in Behindertenwerkstätten, Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr und Personen in Altersteilzeit ohne geleistete Arbeitszeit.

Quellen: Das sozio-ökonomische Panel (v31); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Heimarbeit gibt es vor allem bei Vollzeitjobs und wenig regulierter Arbeitszeit.

überwiegende Mehrheit – umgerechnet etwa jeder fünfte Arbeitnehmer in Deutschland – würde Heimarbeit nutzen, wenn sie seitens seines Betriebes oder seiner Behörde zugelassen wäre. In dieser Hinsicht zeigen sich keine großen Unterschiede mit Blick auf die einzelnen Wirtschaftszweige, die Größe der Unternehmen, zwischen West- und Ostdeutschland sowie in Bezug auf die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes. Wo die Heimarbeit von der Art der beruflichen Anforderungen her möglich wäre und wo sie angeboten würde, würde sie in den meisten Fällen von den Beschäftigten auch in Anspruch genommen werden.

Einige Auffälligkeiten bestehen aber dennoch. In Kleinstbetrieben gibt es einen relativ großen Teil an Arbeitnehmern, die auf Heimarbeit verzichten würden – möglicherweise spielt hier eine besondere Verbundenheit mit dem Betrieb oder eine familiäre Arbeitsatmosphäre eine Rolle, vielleicht auch ein besonderes Ausmaß an sozialer Erwartung und Kontrolle. Bei den Finanzdienstleistungen, wo die betriebliche Möglich-

keit und die tatsächliche Nutzung von Heimarbeit besonders weit auseinanderklaffen, wollen überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer zu Hause arbeiten. Dasselbe trifft für die Unternehmensdienstleistungen zu.

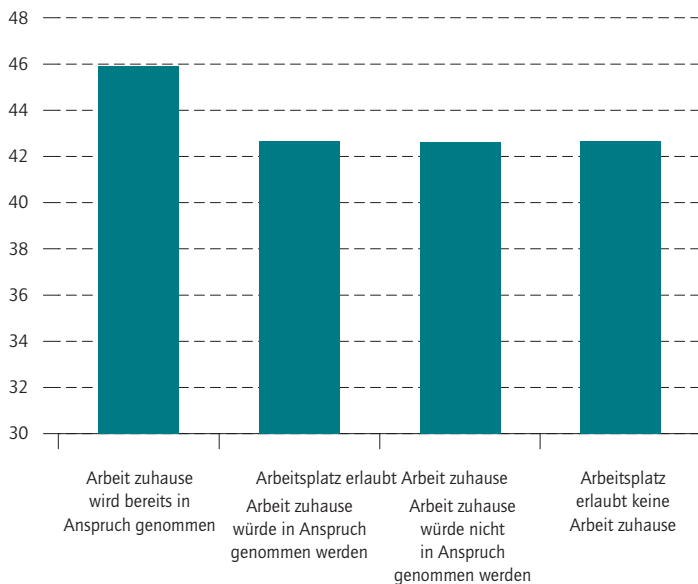
Heimarbeiter arbeiten lange – und oft wird Mehrarbeit nicht entgolten

Arbeitnehmer, die bereits zu Hause beruflich tätig sind, arbeiten relativ lange. Im Schnitt kamen sie im Jahr 2014 auf 40,6 Wochenstunden (alle Arbeitnehmer: 36,2 Wochenstunden). Zum einen hängt das damit zusammen, dass Heimarbeiter überdurchschnittlich häufig (zu mehr als drei Vierteln) eine Vollzeitstelle haben – alle Arbeitnehmer dagegen nur zu zwei Dritteln (Tabelle 3). Während von den Vollzeitkräften jeder siebte zu Hause arbeitet, ist es bei den Teilzeitkräften nur jeder zehnte; unter den geringfügig Beschäftigten ist Heimarbeit noch seltener verbreitet. Sie ist wegen der Art der zu bewältigenden beruflichen Aufgaben bei verkürzt Arbeitenden auch häufiger als bei Vollzeitkräften gar nicht möglich.

Abbildung 3

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern¹ 2014

In Stunden



¹ Ohne Auszubildende, Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen, Personen in Behindertenwerkstätten, Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr und Personen in Altersteilzeit ohne geleistete Arbeitszeit.

Quellen: Das sozio-ökonomische Panel (v31); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Vollzeitbeschäftigte Heimarbeiter kommen auf lange Arbeitszeiten die Woche.

Zum anderen fällt ins Gewicht, dass Heimarbeiter unabhängig von der getroffenen Arbeitszeitvereinbarung vergleichsweise lange arbeiten. So kommen die Vollzeitkräfte auf durchschnittlich knapp 46 Wochenstunden – reichlich drei Stunden mehr als bei einer Vollzeitstelle üblich (Abbildung 3).

Unabhängig davon, ob Vollzeit oder verkürzt gearbeitet wird, ist bei den Heimarbeitern der Anteil derjenigen, bei denen überhaupt Überstunden anfallen, kaum größer (77 Prozent) als bei den anderen abhängig Beschäftigten (71 Prozent). Wenn Überstunden geleistet werden, fallen bei den Heimarbeitern allerdings recht viele an – und die meisten Überstunden werden nur teilweise beziehungsweise gar nicht durch Freizeit oder Lohn entgolten (Abbildung 4).

Beschäftigte, die bisher noch nicht zu Hause arbeiten, es von der Art ihrer Tätigkeit her aber grundsätzlich tun könnten und auch tun würden, kommen – bei

einer Vollzeitstelle – nicht auf längere Wochenstunden als der Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten. Auffallend ist jedoch, dass in dieser Gruppe besonders viele Arbeitnehmer Überstunden leisten. In den meisten Fällen wird ihre Mehrarbeit aber – anders als bei den Heimarbeitern – durch Freizeitausgleich oder Lohn kompensiert, und sie ist im Schnitt auch nicht besonders lang. Diejenigen Arbeitnehmer, die zusätzlich für Heimarbeit in Frage kommen, sind also mit ihrer Bereitschaft, Überstunden zu leisten, recht flexibel – unbezahlte Mehrarbeit kennen sie bisher aber eher wenig.

Wie nicht anders zu erwarten, ist Heimarbeit vor allem dort anzutreffen, wo die betrieblichen Arbeitszeiten kaum reguliert sind. Entsprechend gibt es sie kaum bei einem strengen Arbeitszeitregime – und oft sind starre Arbeitszeitregulierungen auch Ausdruck davon, dass die permanente Präsenz der Arbeitnehmer im Betrieb erforderlich ist oder für erforderlich gehalten wird. Mehr Heimarbeit wäre vor allem bei solchen Arbeitsplätzen möglich, bei denen die Dauer der Tätigkeit per Gleitzeitregelungen festgelegt ist – hier meint mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer, dass zumindest ein Teil der Arbeit von zu Hause aus erledigt werden könnte, und der überwiegende Teil würde auch Heimarbeit nutzen. Bei jenen Arbeitsplätzen, an denen Beginn und Ende des Arbeitstages überhaupt nicht reguliert sind, gibt es zwar bereits relativ viele Heimarbeiter – aber dennoch auch einen erheblichen Teil an weiteren Beschäftigten, für die Heimarbeit in Frage käme.

Heimarbeit hat wenig mit der Zusammensetzung der Haushalte zu tun

Das familiäre Umfeld spielt keine ausschlaggebende Rolle bei der Frage, ob Heimarbeit bereits ausgeübt oder gewünscht wird. So gibt es unter den Alleinlebenden genauso viele Heimarbeiter wie unter den Alleinerziehenden. Und bei Familien mit Kindern ist Heimarbeit sogar eher weniger zu finden als bei Paaren, die keine Kinder im Haushalt haben. Wenn noch nicht zu Hause gearbeitet wird, es von der Tätigkeit her aber möglich wäre, unterscheiden sich die Arbeitnehmer auch nicht hinsichtlich des Wunsches, zu Hause arbeiten zu können: Zwei Drittel würden ein Angebot zur Heimarbeit annehmen – unabhängig davon, wie sich ihr Haushalt zusammensetzt. Auch zwischen den Geschlechtern zeigen sich in dieser Hinsicht keine nennenswerten Unterschiede.

Beschäftigte, die zu Hause arbeiten wollen, aber nicht können, sind mit ihrer Arbeit unzufriedener

Die Arbeitnehmer in Deutschland sind in den allermeisten Fällen mit ihrer Arbeit zufrieden. Die anhand üblicher Skalen ermittelten Zufriedenheitswerte weisen kaum Differenzen auf, wenn man die Beschäftigten nach einschlägigen sozio-ökonomischen Merkmalen vergleicht; selbst die Höhe des Lohnes hat kaum einen Einfluss auf das Ausmaß der Zufriedenheit.⁷ Anders liegen die Dinge mit Blick auf die Heimarbeit: Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten, sind im Schnitt zwar nicht viel, aber doch etwas zufriedener als diejenigen, die das nicht tun (Abbildung 5). Statistisch signifikant⁸ ist der Unterschied zu jenen, bei denen die beruflichen Anforderungen Heimarbeit zulassen würden und die auch zu Hause arbeiten wollen, es aber nicht können, weil es keine entsprechenden Angebote ihres Arbeitgebers gibt. Diese Gruppe ist auch signifikant⁹ unzufriedener mit ihrer Arbeit als diejenigen, die gar keine Heimarbeit wünschen.

Überdies zeigt sich, dass die Heimarbeiter nicht nur mit ihrer Arbeit in besonderem Maße zufrieden sind, sondern auch mit ihrem Leben allgemein sowie mit ihrem Einkommen. Ob und inwieweit dies miteinander zusammenhängt, muss hier offen bleiben. Die hohe Zufriedenheit mit dem Einkommen dürfte auch daher rühren, dass Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten, zu einem großen Teil einer anspruchsvollen und daher gut bezahlten Tätigkeit nachgehen. Das dürfe sich auch auf die Lebenszufriedenheit auswirken.

Auffallend ist überdies, dass diejenigen Arbeitnehmer, die ihrer Berufstätigkeit gern auch von zu Hause nachgehen würden und es nicht können, sich nicht hinsichtlich der generellen Zufriedenheit mit dem Leben und auch nicht hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen von denen unterscheiden, die keine Heimarbeit wollen, sondern allein hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit. Das legt den Verdacht nahe, dass der unerfüllte Wunsch nach Heimarbeit sich dämpfend auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt.

Fazit

Was die Möglichkeiten für die Arbeitnehmer anbelangt, ihrer beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem Teil von

⁷ Brenke, K. (2015): Die große Mehrzahl der Beschäftigten ist mit ihrer Arbeit zufrieden. DIW Wochenbericht Nr. 32+33/2015.

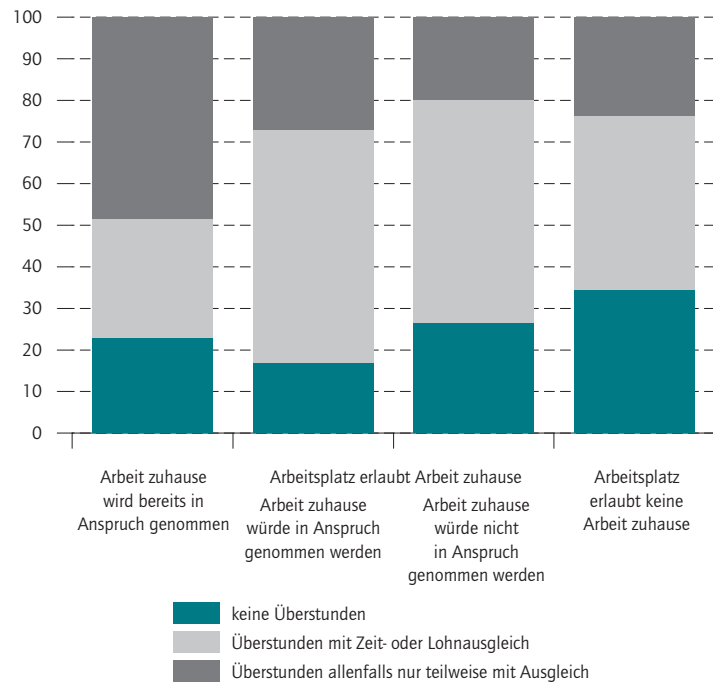
⁸ Da die Werte der gemessenen Arbeitszufriedenheit nicht normal verteilt sind, können nur nicht parametrische Testverfahren zur Anwendung kommen. Verwendet wurde der Mann-Whitney-Test.

⁹ Siehe Fußnote 8.

Abbildung 4

Arbeitnehmer¹ mit und ohne Heimarbeit und der Anfall von Überstunden 2014

In Prozent



¹ Ohne Auszubildende, Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen, Personen in Behindertenwerkstätten, Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr und Personen in Altersteilzeit ohne geleistete Arbeitszeit.

Quellen: Das sozio-ökonomische Panel (v31); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Vergleichsweise viele Heimarbeiter leisten unentgeltliche Überstunden.

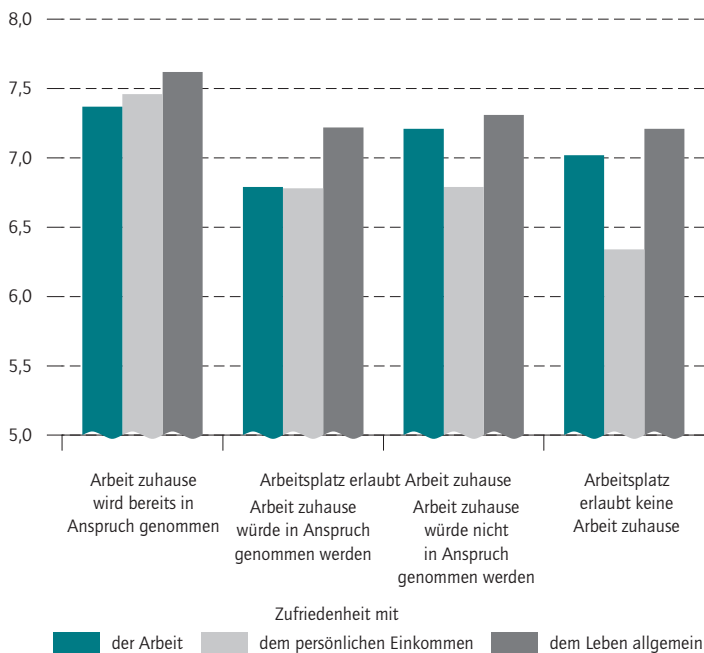
zu Hause aus nachzugehen, wurde Deutschland von anderen europäischen Ländern überholt. Die Bundesrepublik liegt beim Anteil der Heimarbeiter an allen abhängig Beschäftigten inzwischen unter dem EU-Durchschnitt und deutlich hinter den übrigen wirtschaftlich starken Ländern zurück. Bei etwa 40 Prozent aller Jobs ist keine dauernde betriebliche Präsenz erforderlich, aber bei nicht einmal einem Drittel davon wird Heimarbeit auch tatsächlich genutzt. Nur zu einem geringen Teil liegt das daran, dass die Arbeitnehmer keine Arbeit zu Hause wünschen, sondern in den allermeisten Fällen daran, dass von den Arbeitgebern die Möglichkeit zur Heimarbeit nicht angeboten wird. Käme es hier zu einem Umdenken, könnte die Zahl der Heimarbeiter mehr als verdoppelt werden.

Offensichtlich haben viele Arbeitgeber noch nicht erkannt, dass Beschäftigte, die auch zu Hause arbeiten

Abbildung 5

Arbeitnehmer¹ mit und ohne Arbeit zu Hause und ihre Zufriedenheit 2014

Mittelwert (Skala von 0 = ganz unzufrieden bis 10 = ganz zufrieden)



¹ Ohne Auszubildende, Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen, Personen in Behindertenwerkstätten, Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr und Personen in Altersteilzeit ohne geleistete Arbeitszeit.

Quellen: Das sozio-ökonomische Panel (v31); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Heimarbeiter sind im Schnitt zufriedener als andere Arbeitnehmer.

können, zu einer größeren Arbeitszufriedenheit neigen und unzufriedene Arbeitskräfte vergleichsweise häufig den Job wechseln.¹⁰ Überdies hat sich gezeigt, dass Heimarbeit vorrangig eine Domäne der qualifizierten sowie – zumindest mit Blick auf die Arbeitszeiten – der eher flexiblen Arbeitnehmer ist. Die Motive für eine Erwerbsarbeit von zu Hause aus liegen nicht – oder nicht allein – in einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und

¹⁰ Vgl. Brenke 2015, a. a. O.

Karl Brenke ist Wissenschaftlicher Referent im Vorstandsbereich des DIW Berlin | kbrenke@diw.de

Familie. Es müssen daher auch andere Ursachen im Spiel sein. Das kann nur der Wunsch nach mehr Autonomie bei der Gestaltung des Tagesablaufs sein.

Im Denken mancher Personalverantwortlichen mag noch verankert sein, dass die Leistung der Beschäftigten nur qua Anwesenheit zu kontrollieren ist. Anwesenheit ist allerdings nicht immer mit Leistung gleichzusetzen. Bei Heimarbeit obliegt es dem Arbeitnehmer, anhand von Arbeitsergebnissen seine Leistung nachzuweisen. Die Leistungskontrolle mag hier mitunter aufwändiger sein, sie ist aber auf jeden Fall effektiver als die bloße Feststellung von Anwesenheit.

Da komplexe Tätigkeiten an Bedeutung gewinnen werden und sich daher die Struktur der Arbeitnehmer weiter hin zu jenen mit einer hohen Qualifikation verschieben wird, dürften sich noch mehr Arbeitnehmer wünschen, auch von zu Hause aus arbeiten zu können – zumal die moderne Kommunikationstechnik oft schon heute dazu die Möglichkeiten bietet. Das Nachsehen werden bei einem in der Zukunft vermutlich schrumpfenden Erwerbstätigenpotential diejenigen Arbeitgeber haben, die die Wünsche ihrer Arbeitnehmer zu wenig berücksichtigen und starr an einer Präsenzpflicht festhalten. Manch einer davon könnte dann tatsächlich einen Grund haben, über einen Fachkräftemangel zu klagen. Hier sollte auf die Marktkräfte gesetzt werden, die uneinsichtige Arbeitgeber zur Vernunft und zur zeitgemäßen Personalführung zwingen dürften – gesetzliche Regulierungen sind nicht erforderlich. Ein Sonderfall ist der öffentliche Dienst, denn hier klaffen die Wünsche der Arbeitnehmer und die Praxis mit Blick auf die Heimarbeit weit auseinander – und hier können auch keine Marktkräfte wirksam werden.

Heimarbeit birgt allerdings auch Gefahren für die Arbeitnehmer. Diejenigen Arbeitskräfte, die bereits zu Hause ihrem Job nachgehen, arbeiten relativ lange, und oft wird die Mehrarbeit nicht entgolten. Um solchen Entwicklungen entgegenzusteuern, könnten betriebliche, vielleicht auch tarifvertragliche Vereinbarungen hilfreich sein. Auch die Arbeitnehmer selbst sind gefordert: Sie müssen Zeitdisziplin wahren und Job und Hausarbeit beziehungsweise Freizeit streng voneinander trennen. Heimarbeit spart aber auch die Zeit – die Zeit für den Arbeitsweg, mindert den Verkehr und entlastet die Umwelt.

HOME OFFICES: PLENTY OF UNTAPPED POTENTIAL

Abstract: As far as the share of individuals with a home office is concerned, Germany is below the EU average and lags considerably behind other countries such as France, the UK, or the Scandinavian countries. Only twelve percent of all employees in Germany work primarily or occasionally from home, although this would theoretically be possible for 40 percent of jobs. In most cases, an employee's desire to work from home is not recognized by employers. If these were to reconsider their position, however, the share of people working from home could rise to over 30 percent. The disparity between employees wanting to telecommute and the options offered by employers is widest in the

financial sector and in public administration. Well-qualified full-time employees in particular are interested in working from home. The main motive would appear to be more autonomy in managing their own time, not only reconciling work and family life, since there are just as many singles who would like to work from home as single parents. Telecommuters often end up working much longer hours than average, and it is not at all uncommon for them to do unpaid overtime. Nevertheless, their job satisfaction is higher than that of other employees—particularly those who would like to work from home but are not given the option.

JEL: J81, J28, J83

Keywords: Home office work, job satisfaction



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
83. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sylvie Ahrens-Urbaneck
Dr. Kurt Geppert

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Sebastian Kollmann
Dr. Peter Krause
Marie Kristin Marten
Ilka Müller
Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Prof. Dr. Gert G. Wagner

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.