

ANALYSEN UND STUDIEN

# Digitalisierung durch Corona?

Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland:  
Ergebnisse zweier bidt-Kurzbefragungen

## AUTORINNEN

Roland A. Stürz, bidt  
Christian Stumpf, bidt  
Ulrike Mendel, bidt  
Dietmar Harhoff, Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb und bidt

## HERAUSGEBER

bidt – Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation  
[www.bidt.digital](http://www.bidt.digital)

## Impressum

bidt Analysen und Studien Nr. 3

Die vom bidt veröffentlichten Analysen und Studien geben die Ansichten der Autorinnen und Autoren wieder; sie spiegeln nicht die Haltung des Instituts als Ganzes wider.

### **bidt – Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation**

Gabelsbergerstraße 4  
80333 München  
www.bidt.digital

### **Koordination**

Margret Hornsteiner, Nicola Holzapfel  
Dialog bidt  
dialog@bidt.digital

### **Gestaltung**

made in – Design und Strategieberatung  
www.madein.io

Veröffentlichung: September 2020  
ISSN: 2701-2379  
DOI: 10.35067/xypq-kn62

Das bidt veröffentlicht als Institut der Bayerischen Akademie der Wissenschaften seine Werke unter der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft empfohlenen Lizenz Creative Commons CC BY:

→ <https://badw.de/badw-digital.html>

© 2020 bidt – Bayerisches Forschungsinstitut  
für Digitale Transformation

Das Bayerische Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt) trägt als Institut der Bayerischen Akademie der Wissenschaften dazu bei, die Entwicklungen und Herausforderungen der digitalen Transformation besser zu verstehen. Damit liefert es die Grundlagen, um die digitale Zukunft der Gesellschaft verantwortungsvoll und gemeinwohlorientiert zu gestalten.

Der bidt Think Tank vermittelt ein unabhängiges, faktenbasiertes Bild über den Stand der digitalen Transformation. Darüber hinaus gibt er Anregungen und Empfehlungen für evidenzbasierte Entscheidungen zur erfolgreichen Gestaltung des digitalen Wandels. Dazu beobachtet, dokumentiert und analysiert das Team des Think Tank aktuelle Entwicklungen mit empirischen Methoden.

## Die AutorInnen

**Dr. Roland A. Stürz** ist Abteilungsleiter des Think Tank am bidt.  
E-Mail: roland.stuerz@bidt.digital

**Christian Stumpf** ist wissenschaftlicher Referent im Think Tank am bidt.  
E-Mail: christian.stumpf@bidt.digital

**Ulrike Mendel** ist wissenschaftliche Referentin im Think Tank am bidt.  
E-Mail: ulrike.mendel@bidt.digital

**Prof. Dietmar Harhoff, Ph.D.**, ist Direktor am Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb und Mitglied im bidt-Direktorium.  
E-Mail: dietmar.harhoff@ip.mpg.de

## Abstract

Die Studie gibt Einblick in die Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland im Zuge der Coronakrise. Dazu hat das Bayerische Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt) zwei kurze Onlinebefragungen Ende März 2020 und Mitte Juni 2020 unter jeweils rund 1.500 erwachsenen berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzern durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen u. a., wie häufig Befragte vor und während der Coronakrise von zu Hause aus arbeiteten und welche Gründe es zuvor für die Nicht-Nutzung von Homeoffice gab. Ferner wurde erhoben, wie gut die Arbeitgeberseite auf die Ausweitung von Homeoffice vorbereitet war und ob Schwierigkeiten bei der Nutzung der im Homeoffice eingesetzten Technik vorlagen. Weitere Fragen betrafen die Zufriedenheit mit der Situation bei der Arbeit von zu Hause aus sowie den Wunsch nach mehr Homeoffice und die Einschätzung der Entwicklung von Homeoffice-Angeboten nach der Krise.

*This study provides insights into the prevalence and practice of home office in Germany in the wake of the coronavirus pandemic. Central to this, the Bavarian Research Institute for Digital Transformation (bidt) conducted two short online surveys at the end of March 2020 and in mid-June 2020. Each one collected around 1,500 responses from working adult Internet users. The results show how often respondents worked from home before and during the coronavirus crisis as well as the reasons given for not having worked in home office before. Also investigated was how well employers were prepared for the increase in home office working, and whether there were any difficulties associated with the technology required to work from home. Other questions captured the satisfaction levels of people working from home as well as their desire to do so more often and their estimation of how opportunities to work from home might develop once the pandemic was over.*

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Das Wichtigste in Kürze</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Datenquellen</b> .....	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>14</b>
4.1	Nutzung von Homeoffice vor und während der Krise .....	14
4.2	Gründe gegen Homeoffice .....	16
4.3	Wie gut waren die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vorbereitet? .....	17
4.4	Schwierigkeiten mit der Technik .....	18
4.5	Zufriedenheit mit der Situation im Homeoffice .....	18
4.6	Wunsch nach mehr Homeoffice .....	20
4.7	Erwartungen hinsichtlich der Homeoffice-Möglichkeiten nach der Krise .....	21
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick</b> .....	<b>22</b>
<b>6</b>	<b>Quellen</b> .....	<b>27</b>
	<b>Tabellenanhang</b> .....	<b>29</b>
	<b>Anmerkungen</b> .....	<b>32</b>

# 1 Das Wichtigste in Kürze

Die Digitalisierung stellt eine wesentliche Voraussetzung für neue flexible Arbeitsmodelle und mobile Arbeitsformen wie das Homeoffice dar. Während der Coronakrise gewann gerade dieses in der öffentlichen Diskussion schlagartig an Bedeutung. Das Bayerische Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt) ist zentralen Fragen zur Verbreitung und Akzeptanz der Arbeit im Homeoffice im Verlauf der Coronakrise nachgegangen. Dazu führte das bidt vom 27. bis 29. März 2020 und erneut vom 12. bis 15. Juni 2020 zwei repräsentative Kurzbefragungen unter jeweils rund 1.500 erwachsenen berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzern in Deutschland unter Nutzung von Google Surveys durch. Die Analysen zeigen:

**Die Nutzung von Homeoffice ist in der Krise gestiegen.** Vor der Krise arbeiteten 35% der erwachsenen berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzer in Deutschland zumindest ab und zu im Homeoffice. Der Anteil unter Frauen war etwas geringer als unter Männern. Ende März arbeiteten 43% der Befragten zumindest ab und zu von zu Hause aus, Mitte Juni waren es 40%. Die Mehrheit der Berufstätigen arbeitete allerdings auch während der Coronakrise nicht im Homeoffice.

**Die Intensität der Nutzung von Homeoffice ist mit der Krise deutlich gestiegen.** Mitte Juni befanden sich noch 32% der Befragten mehrmals pro Woche im Homeoffice. Ende März lag dieser Anteil bei 39%. Vor der Krise waren hingegen nur 20% der Befragten mehrmals pro Woche im Homeoffice.

**Vor der Coronakrise erlaubten Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber teilweise kein Homeoffice.** Bei 39% der im März Befragten, die während der Coronakrise erstmals im Homeoffice waren, hatte dies zuvor die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht erlaubt. 26% führen als Grund an, dass sie selbst Homeoffice nicht nutzen wollten.

**Die Zufriedenheit mit der aktuellen Situation im Homeoffice ist hoch.** Zu beiden Befragungszeitpunkten gaben mehr als 80% der Befragten an, mit ihrer Situation im Homeoffice zufrieden zu sein. Die Zufriedenheitswerte variieren jedoch etwas je nach betrachteter Personengruppe. Der Anteil von Zufriedenen war dabei mit 75% bei den Homeoffice-Neulingen zu Beginn der Krise Ende März am geringsten, bei Männern, die in einem Haushalt mit Kind oder Kindern leben, Ende Juni mit 92% am größten.

**Der Wunsch nach mehr Homeoffice ist stark ausgeprägt.** Rund 70% der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Homeoffice bei ihrer Tätigkeit grundsätzlich für möglich halten, wünschen sich, nach der Coronakrise häufiger im Homeoffice arbeiten zu können als zuvor.

**Die Befürchtung, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber könnten nach der Krise die Homeoffice-Möglichkeiten wieder beschränken, ist weitverbreitet.** 55% der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen davon aus, dass die Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, nach der Coronakrise wieder auf das Vorkrisenniveau reduziert werden.

Die Studie legt nahe, dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite die coronabedingte Forcierung von Homeoffice als Chance sehen und beide Seiten nun über den langfristigen Einsatz von flexiblen Arbeitsformen verhandeln sollten. Als sinnvolles Ziel erscheinen dabei Regelungen, die die Vorzüge von Homeoffice mit den Vorteilen der Präsenzarbeit verknüpfen. Gleichzeitig sollten die Vereinbarungen möglichen negativen Effekten der Arbeit von zu Hause aus entgegenwirken. Ob ein gesetzliches Recht auf Homeoffice nach der Initialzündung durch die Coronakrise überhaupt noch vonnöten sein wird, bleibt abzuwarten. In jedem Fall aber sollte in der derzeitigen Situation die wirtschaftliche Erholungsphase nicht durch neue, hohe bürokratische Vorgaben in Sachen Homeoffice belastet werden.

Eine Flexibilisierung der Arbeitswelt wird auch starken Einfluss auf zahlreiche andere Bereiche entfalten. Zu nennen sind unter anderem Effekte auf Umwelt und Stadtbild, soziale Aspekte sowie Auswirkungen auf die Nachfrage nach Geschäftsreisen oder Büroimmobilien. Die Forschung sollte frühzeitig beginnen, sich mit den damit verbundenen Fragen auseinanderzusetzen.

## 2 Einleitung

Die voranschreitende Digitalisierung betrifft immer mehr Bereiche des Lebens. In der Arbeitswelt bildet sie die Grundlage für flexible Arbeitsmodelle und mobile Arbeitsformen wie das Homeoffice oder die Telearbeit.<sup>1</sup> Homeoffice als Variante räumlicher Arbeitsflexibilität, bei der dienstliche Aufgaben teilweise von zu Hause aus erledigt werden (Weichbrodt/Schulze 2020, 93), ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus der politischen Diskussion geraten. So fordert vor allem die SPD seit einiger Zeit ein gesetzliches Recht auf Homeoffice (SPD-Fraktion im Bundestag 2019; Spiegel Online 2019).

Ein Vorteil der Arbeit im Homeoffice ist dabei die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere durch die gewonnene Flexibilität und die Zeitersparnis aufgrund des Wegfalls des Arbeitswegs. Weitere Vorteile können in einer höheren Arbeitszufriedenheit und positiven Emotionen vor allem aufgrund der höher erlebten Autonomie, einem unterbrechungsfreieren Arbeiten und einer höheren Produktivität gesehen werden (Gajendran/Harrison 2007; Bloom et al. 2015; Messenger 2017; Weichbrodt/Schulze 2020). Aber auch negative Effekte sind möglich, wie psychische und andere gesundheitliche Beeinträchtigungen, die durch mehr Stress, längere Arbeitszeiten und ein Aufweichen der Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit im Homeoffice entstehen können (Bloom et al. 2015; Messenger 2017; Song/Gao 2018; Waltersbacher et al. 2019). Beeinträchtigungen des informellen Austausches und der Teamzusammenarbeit stellen weitere mögliche Nachteile der Arbeit im Homeoffice dar (Weichbrodt/Schulze 2020).

Im europäischen Vergleich wurde Homeoffice in Deutschland vor der Coronakrise von Beschäftigten weitaus seltener genutzt als in skandinavischen oder anderen westeuropäischen Ländern. Aufgrund einer ausgeprägten Präsenzkultur in deutschen Unternehmen wurden die Möglichkeiten von Homeoffice in Deutschland bisher bei Weitem nicht ausgeschöpft (Brenke 2016; siehe Kasten auf S. 10–12 „Deutschland und Homeoffice vor der Coronakrise“).

Die Coronakrise und die zu ihrer Bewältigung ergriffenen Maßnahmen haben jedoch weitreichende Auswirkungen auch auf das mobile Arbeiten entfaltet. Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen ermöglicht es, von zu Hause aus weiter im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zu arbeiten und zugleich direkten Kontakt und damit weitere Infektionen zu vermeiden.

Um ein besseres Bild von den Auswirkungen der Coronakrise auf die Nutzung von Homeoffice zeichnen zu können, hat das Bayerische Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt) zwei kurze repräsentative Onlinebefragungen der erwachsenen berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzer in Deutschland im März und Juni 2020 durchgeführt. Im Mittelpunkt der Befragungen standen Auswirkungen auf die Intensität der Nutzung von Homeoffice sowie Gründe für die Nicht-Nutzung vor der Coronakrise. Ferner wurde erhoben, wie gut die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die Ausweitung von Homeoffice vorbereitet waren und ob es Schwierigkeiten bei der Nutzung der im Homeoffice eingesetzten Technik gab. Weitere Fragen betrafen die Zufriedenheit mit der Situation bei der Arbeit von zu Hause aus sowie den Wunsch nach mehr Homeoffice und die Einschätzung der Entwicklung von Homeoffice-Angeboten nach der Krise.



Die Ergebnisse zeigen, dass in der befragten Bevölkerungsgruppe vor allem die Intensität der Nutzung von Homeoffice während der Coronakrise zugenommen hat und die Zufriedenheit mit der Situation im Homeoffice hoch ist. Entsprechend wünscht sich auch eine deutliche Mehrheit der Befragten, dass nach der Krise häufiger von Homeoffice Gebrauch gemacht werden kann als vor der Krise.

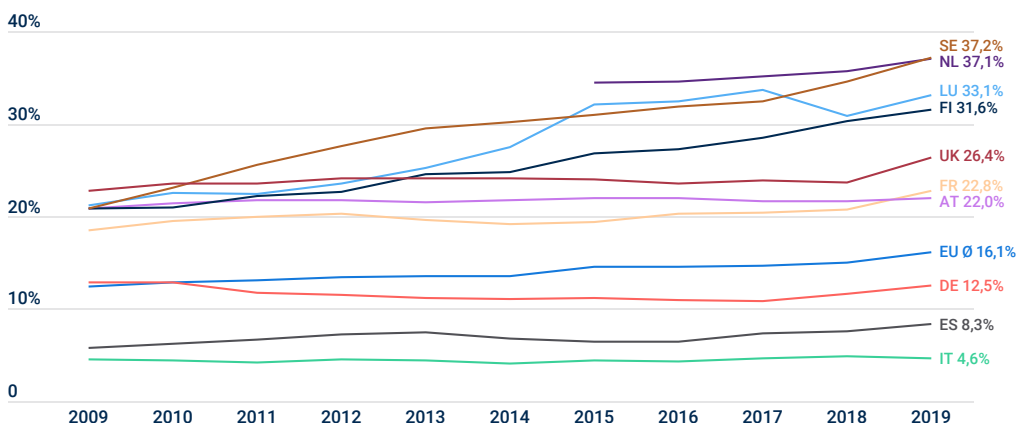
Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten die coronabedingte Forcierung von Homeoffice als Chance sehen. Sie sollten nun gemeinsam über den langfristigen Einsatz von flexiblen Arbeitsformen verhandeln, um die Vorzüge von Homeoffice mit den Vorteilen der Präsenzarbeit zu verknüpfen. Ob ein gesetzliches Recht auf Homeoffice nach der Coronakrise überhaupt noch vonnöten sein wird, bleibt abzuwarten. In jedem Fall aber sollte die wirtschaftliche Erholungsphase nicht durch neue, hohe bürokratische Vorgaben belastet werden.

Im Folgenden werden die Daten und Erhebungswellen der Studie kurz beschrieben, gefolgt von den Analyseergebnissen. Im letzten Abschnitt werden die wesentlichen Erkenntnisse zusammengefasst, Implikationen daraus abgeleitet und ein Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf gegeben.

## Deutschland und Homeoffice vor der Coronakrise

Deutschland ist im europäischen Vergleich kein Vorreiter in Sachen Homeoffice. 2019 lag der Anteil der Berufstätigen in Deutschland, die mindestens ab und zu von zu Hause aus arbeiteten, bei rund 13% (siehe Abbildung 1.1). Dieser Anteil ist geringer als der Durchschnitt der 28 EU-Mitgliedsstaaten von rund 16%. Seit 2009 gab es in Deutschland zudem so gut wie keine Veränderung dieses Homeoffice-Anteils, während er im EU-Durchschnitt im selben Zeitraum um rund vier Prozentpunkte gewachsen ist. Schweden, die Niederlande, Luxemburg und Finnland lagen 2019 beim Anteil der Beschäftigten, die mindestens ab und zu von zu Hause aus arbeiteten, an der Spitze. In diesen Ländern nutzten rund ein Drittel der Beschäftigten Homeoffice zumindest ab und zu. In allen vier Ländern zeigt sich zudem im Gegensatz zu Deutschland auch eine klare Steigerung dieses Anteils gegenüber 2009. Dies gilt auch für das Vereinigte Königreich und Frankreich, wo der Anteil der Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzer bis 2019 auf rund 26% respektive 23% gestiegen ist. Spanien lag 2019 mit einem Anteil von rund 8% hinter Deutschland, ebenso wie Italien mit einem Anteil von rund 5% (Eurostat 2020).

### Nutzung von Homeoffice in Europa „gewöhnlich“ und „ab und zu“



Quelle: Eurostat 2020.

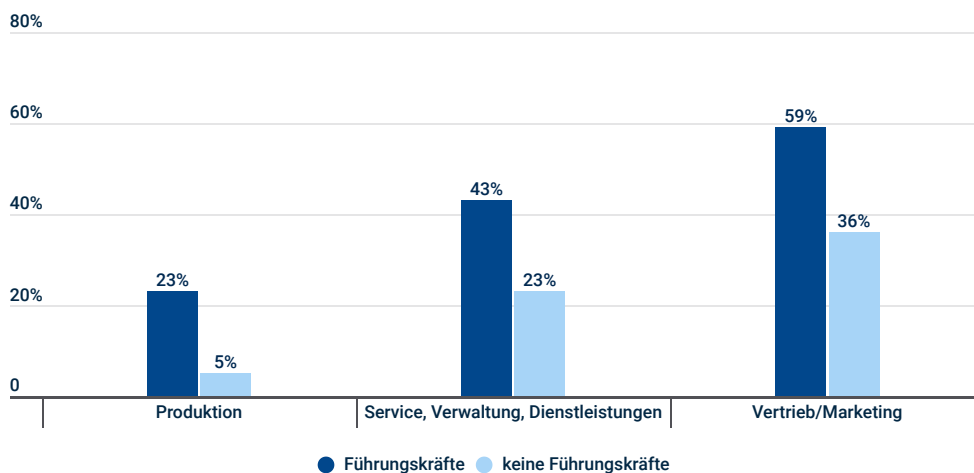
Brüche der Zeitreihen für Luxemburg 2009 und 2015, Deutschland 2010–2012, Frankreich 2014 und Schweden 2018.  
Daten für Homeoffice-Nutzung „ab und zu“ für die Niederlande erst ab 2015 vorhanden.

Abbildung Kasten 1.1: Homeoffice-Nutzung in Europa

Ergebnisse der LPP-Beschäftigtenbefragung 2017 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung unter größeren Unternehmen zeigen für Deutschland, dass der Anteil von Beschäftigten, die ab und zu von zu Hause aus arbeiteten, in den Bereichen Vertrieb und Marketing am größten war, gefolgt von den Bereichen Service, Verwaltung und Dienstleistungen. Im Produktionsbereich ist dieser Anteil hingegen relativ gering (siehe Abbildung 1.2). Die Zahlen zeigen zudem, dass der Anteil der Führungskräfte mit Homeoffice-Nutzung in allen Bereichen ungleich größer war als der Anteil bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung (Grunau et al. 2019, 3).



### Anteil der Beschäftigten, die mindestens ab und zu von zu Hause arbeiten (2017)



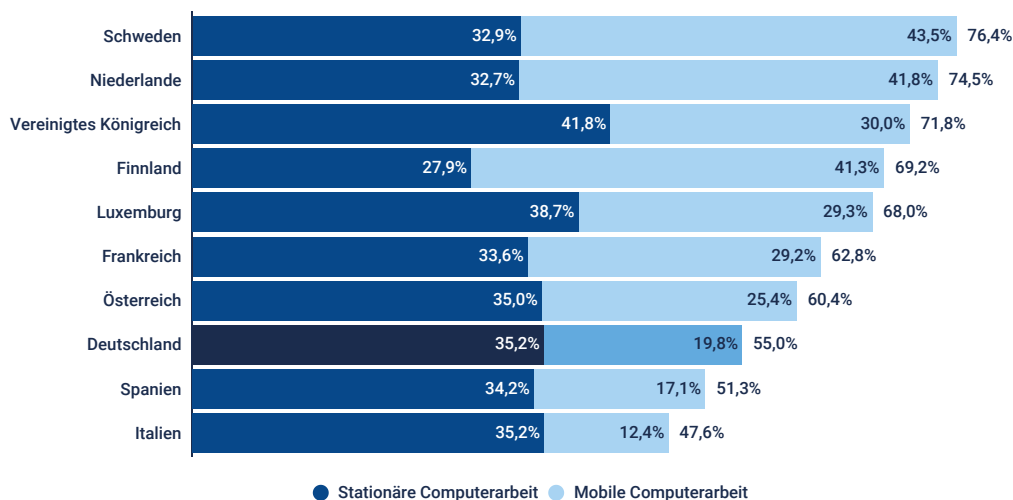
Quelle: Grunau et al. (2019, 3), basierend auf Zahlen der LPP-Beschäftigtenbefragung 2017.

Abbildung Kasten 1.2: Anteil der Beschäftigten, die 2017 mindestens ab und zu von zu Hause aus arbeiteten, nach Tätigkeitsbereich

Das spiegelt auch den Umstand wider, dass sich nicht alle Tätigkeiten im Homeoffice ausführen lassen. Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter müssen vor Ort in der Fabrik, Verkäuferinnen und Verkäufer vor Ort im Ladengeschäft und Krankenpflegerinnen und -pfleger vor Ort im Krankenhaus sein (vgl. Mergener 2020). Sinnvoll erscheint daher auch ein Vergleich bei solchen Berufstätigen, deren Arbeit sich zumindest potenziell durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien auch mobil erledigen lässt. Blickt man auf Berufsgruppen, die mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit mit PC, Laptop oder Smartphone arbeiten, liegt Deutschland im europäischen Vergleich ebenso nur im Mittelfeld (vgl. Abbildung 1.3). Einerseits weisen Länder wie die Niederlande, Schweden und Finnland im Vergleich zu Deutschland einen deutlich größeren Anteil dieser sogenannten Computerarbeiterinnen und -arbeiter auf. Andererseits arbeiteten in diesen Ländern im Verhältnis ungleich mehr dieser Berufstätigen mehrmals pro Monat auch mobil. In Deutschland arbeitete gut ein Drittel der Computerarbeiterinnen und -arbeiter auch gelegentlich von außerhalb der Arbeitsstätte. Dieser Anteil war in Spanien ähnlich groß. Italien bildete mit 26% das Schlusslicht (Hammermann/Stettes 2017, 8).



## Stationäre und mobile ComputerarbeiterInnen (2015)



Quelle: Hammermann/Stettes (2017, 8), basierend auf Daten der European Working Conditions Survey 2015.

Abbildung Kasten 1.3: Anteil der stationären und mobilen ComputerarbeiterInnen an allen Beschäftigten des jeweiligen Landes, 2015

Mit Daten des „Sozio-oekonomischen Panels“ (SOEP) zeigt Brenke (2016, 99–101), dass rund 42 % aller abhängig Beschäftigten in Deutschland angeben, eine Arbeit im Homeoffice wäre grundsätzlich möglich. Jedoch wird nur bei rund 12 % der Arbeitsplätze auch tatsächlich Homeoffice genutzt. Je höher die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten, desto häufiger kann die Tätigkeit auch im Homeoffice ausgeübt werden. Hauptgrund, warum Homeoffice dort, wo es prinzipiell möglich ist, nicht genutzt wurde, war der Umstand, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Möglichkeit dazu nicht eingeräumt hat. Zu einem etwas höheren Wert kommen Alipour et al. (2020), die anhand von Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 davon ausgehen, dass bei rund 56 % der Arbeitsplätze in Deutschland eine Arbeit von zu Hause aus möglich ist.

### 3 Datenquellen

Die hier verwendeten Primärdaten wurden vom Bayerischen Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt) unter Nutzung von Google Surveys in zwei Wellen erhoben: Ende März 2020 (kurz nach Inkrafttreten bundesweiter umfassender Kontaktbeschränkungen) und Mitte Juni 2020 (nach einer längeren Phase schrittweiser Lockerungen).<sup>2</sup>

Google Surveys verfügt über ein großes Netzwerk an Webseiten, auf denen ausgewählten Personen die Fragebögen angezeigt werden.<sup>3</sup> Die Fragen erscheinen dabei in Form einer sogenannten Surveywall, bei der die Besucherinnen und Besucher der Webseite erst nach dem Beantworten der Fragen Zugang zu weiteren Inhalten erlangen. Google Surveys wiederum zahlt den Betreibern Vergütungen für die Einspielung des Fragebogens auf ihren Webseiten. Bei den vorliegenden beiden Umfragen stammen jeweils über 80% der Webseiten, auf denen die Fragebögen eingespielt wurden, aus der Kategorie „Nachrichten“, die restlichen Kategorien waren „Sonstige“ oder „Kunst & Unterhaltung“. Bereits während der Feldphase der Umfrage erfolgte durch Google Surveys eine Stichprobenschichtung. So bekamen im Verlauf der Feldphase unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen im Hinblick auf die Verteilung nach Region, Alter und Geschlecht den Fragebogen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit vorgelegt, überrepräsentierte Bevölkerungsgruppen hingegen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit (Google 2018). Eine später zusätzlich vorgenommene Gewichtung der Daten soll die Repräsentativität der Analyseergebnisse für erwachsene Internetnutzerinnen und -nutzer in Deutschland gewährleisten.

Ursprünglich wurden von Google Surveys 2.507 vollständige Antworten für die erste Befragungswelle Ende März und 2.502 vollständige Antworten für die zweite Befragungswelle Mitte Juni zur Verfügung gestellt. Bei einer Datenprüfung und -bereinigung wurden vor allem Befragte ausgeschlossen, die ungewöhnlich schnell oder inkonsistent geantwortet hatten (jeweils etwa 10%). Ferner wurden für die im Folgenden beschriebenen Auswertungen nur noch berufstätige Personen betrachtet. Für diese lagen 1.579 bzw. 1.478 vollständige Antworten in den bereinigten Datensätzen der beiden Befragungswellen vor.<sup>4</sup> Tabelle 1 gibt einen Überblick über zentrale Kennzahlen beider Befragungswellen. Alle im folgenden Ergebnisteil dargestellten Analysen sind gewichtet.<sup>5</sup>

	BEFRAGUNGSWELLE 1 (MÄRZ)	BEFRAGUNGSWELLE 2 (JUNI)
Feldzeit	27. bis 29.03.2020	12. bis 15.06.2020
ursprüngliche Fallzahl	2.507	2.502
Fallzahl nach Datenbereinigung	2.003	2.003
Fallzahl für Analyse (nur Berufstätige)	1.579	1.478
Gewichtungsfaktoren	0,6 bis 3,5	0,5 bis 3,8

Tabelle 1: Kennzahlen zu den Befragungswellen 1 und 2

## 4 Ergebnisse

In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Ergebnisse dargestellt. Diese ergeben sich aus den Antworten zu den zehn in jeder Befragungswelle gestellten Fragen.<sup>6</sup> Einzelne weitergehende Analyseergebnisse sind auch den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

### 4.1 Nutzung von Homeoffice vor und während der Krise

Vor der Krise lag der Anteil der berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzer in Deutschland, die zumindest ab und zu Homeoffice nutzten, bei 35%. Dieser Anteil ist damit in der vorliegenden Erhebung höher als der von Eurostat (2020) für Deutschland 2019 ausgewiesene Wert. Es ist davon auszugehen, dass die Homeoffice-Nutzung bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Onlinebefragungen tendenziell stärker ausgeprägt ist als bei weniger internetaffinen Personen (vgl. auch Kasten auf S. 23 „Empirische Befunde zu Homeoffice während der Coronakrise“). Die Nutzung von Homeoffice hat erwartungsgemäß mit Beginn der Coronakrise zugenommen. Ende März lag der Anteil der Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzer bei 43% und damit um acht Prozentpunkte höher als vor der Krise. Zum zweiten Zeitpunkt Mitte Juni lässt sich bereits ein leichter Rückgang auf 40% erkennen, wie aus Abbildung 1 ersichtlich ist.

[Download Daten](#) →

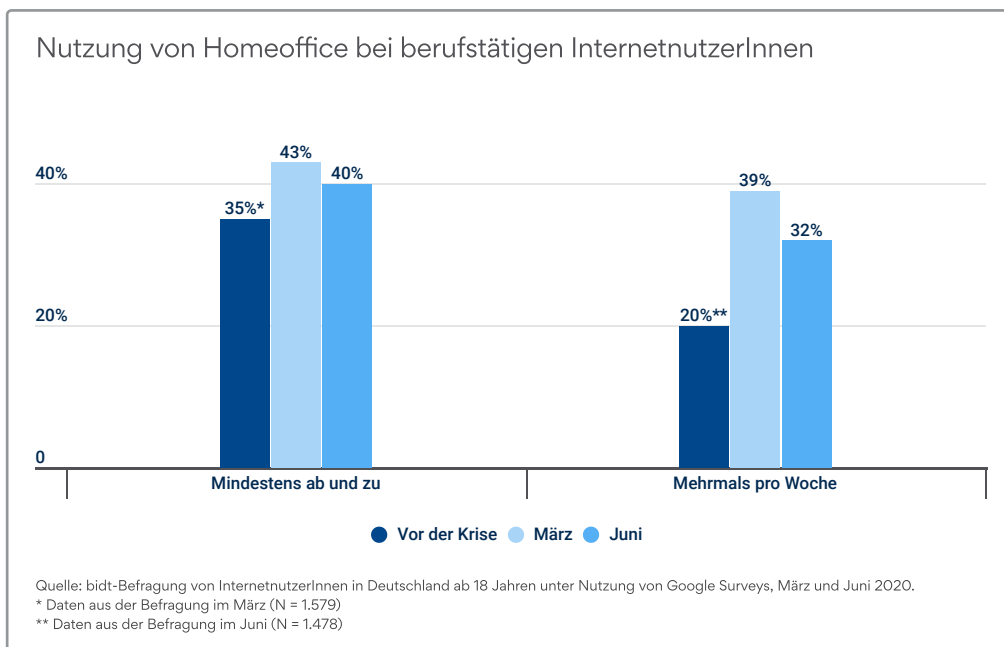


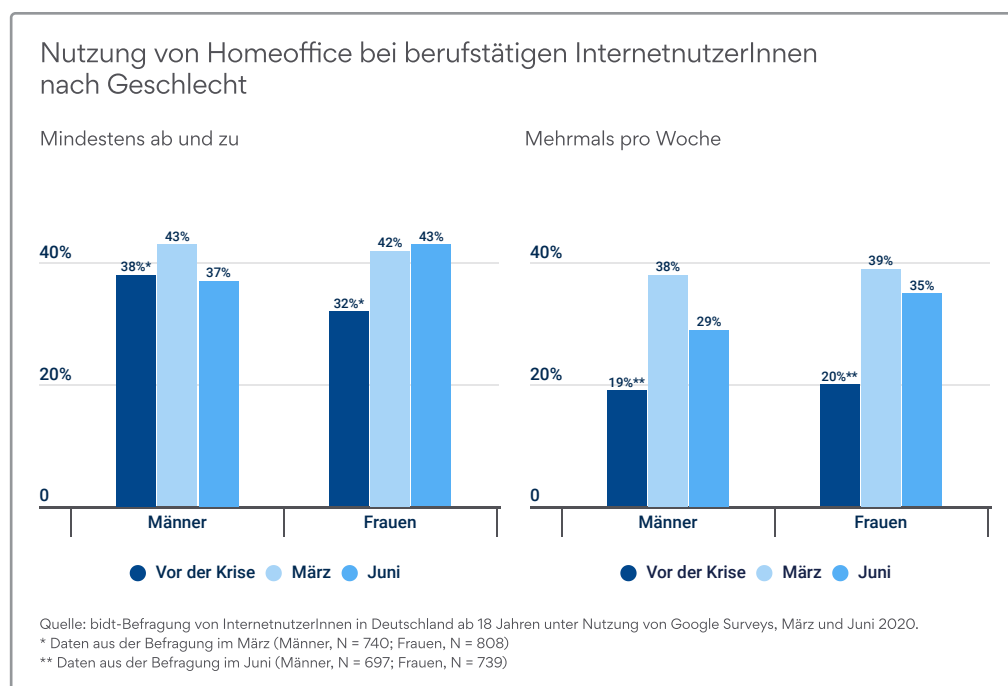
Abbildung 1: Homeoffice-Nutzung vor und während der Coronakrise (gewichtet)

Deutlichen Zuwachs hat jedoch die Intensität der Homeoffice-Nutzung erfahren. So hat der Anteil der Berufstätigen, die mehrmals pro Woche Homeoffice nutzten, von 20% vor der Coronakrise auf fast 40% im März zugenommen. Mitte Juni ist dieser Wert zwar wieder gesunken, jedoch arbeitete nach wie vor fast ein Drittel der Berufstätigen mehrmals pro Woche

von zu Hause aus. Rund 20% befanden sich noch immer fast ausschließlich im Homeoffice. Ende März waren dies etwa 26%.

Von denen, die schon vor der Coronakrise kein Homeoffice nutzten, war mit 76% die überwiegende Mehrheit auch Ende März nicht im Homeoffice. 16% von diesen Berufstätigen arbeiteten nun erstmals von zu Hause aus. 8% der Befragten ohne vorherige Homeoffice-Erfahrung gaben an, aufgrund der Pandemie freigestellt zu sein (vgl. Tabelle A.1 im Anhang).

Darüber hinaus ist festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit zumindest gelegentlicher Homeoffice-Nutzung vor der Krise niedriger war als der Anteil bei Männern (32% gegenüber 38%). Ferner ist der Rückgang der Homeoffice-Nutzung von Ende März bis Mitte Juni ausschließlich auf die Gruppe der männlichen Befragten zurückzuführen. Der Anteil der mindestens gelegentlich von zu Hause aus arbeitenden weiblichen Befragten hat sich während der Coronakrise nicht verändert und verblieb bei über 40%. Bei der intensiven Nutzung unterschieden sich Frauen und Männer vor der Krise hingegen nicht. Rund ein Fünftel beider Gruppen nutzte Homeoffice mehrmals pro Woche. In der Märzbefragung stieg dieser Anteil gleichermaßen auf knapp 40%. Der Rückgang im Juni ist bei Frauen jedoch mit nur minus vier Prozentpunkten weniger stark ausgeprägt als bei Männern mit minus neun Prozentpunkten. Mitte Juni arbeiteten immer noch 29% der männlichen und 35% der weiblichen Erwerbstätigen mehrmals pro Woche von zu Hause aus.



[Download Daten →](#)

Abbildung 2: Homeoffice-Nutzung vor und während der Coronakrise nach Geschlecht (gewichtet)

Die Zahlen zur Homeoffice-Nutzung während der Coronakrise zeigen, dass sich auch in der Krise nach wie vor eine Mehrheit der berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzer in Deutschland nicht im Homeoffice befand. Gleichzeitig konnte die überwiegende Mehrheit der Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzer in der Coronakrise schon vor der Krise Erfahrung-

gen mit der Arbeit von zu Hause aus sammeln. Für sie war Homeoffice damit nichts Neues, lediglich die Intensität der Nutzung hat sich verstärkt.

## 4.2 Gründe gegen Homeoffice

Warum Berufstätige vor der aktuellen Coronakrise noch kein Homeoffice genutzt haben, zeigen die Daten der Befragungswelle Ende März. Die von den Befragten genannten Gründe machen zugleich deutlich, weshalb die Steigerung der Nutzung mit acht Prozentpunkten nur mäßig ausgefallen ist. So sagen 80% der Befragten, die vor und während der Krise nicht von zu Hause aus arbeiteten, Homeoffice sei aufgrund ihrer Tätigkeit generell nicht möglich. Bei 9% der Befragten ohne Homeoffice-Nutzung vor und in der Krise erlaubte es die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vor der Krise nicht. Mangelnde technische Ausstattung, fehlende Bereitschaft zur Arbeit im Homeoffice oder kein bzw. ein zu langsamer Internetanschluss spielten bei diesen Befragten eine untergeordnete Rolle.

Ein anderes Bild ergibt sich bei den Homeoffice-Neulingen – also all jenen Berufstätigen, die während der Coronakrise erstmals im Homeoffice waren. Bei fast 40% von ihnen war ein Grund, Homeoffice vor der Krise nicht zu nutzen, die mangelnde Erlaubnis der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. 26% wollten es selbst nicht und immerhin 23% gaben an, Homeoffice sei aufgrund ihrer Tätigkeit generell nicht möglich. Mangelnde technische Ausstattung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber gaben 11% der Homeoffice-Neulinge als Grund dafür an, warum sie Homeoffice vor der Krise nicht nutzten. Auch bei ihnen spielte die Qualität des Internetanschlusses als Grund nur eine untergeordnete Rolle.

[Download Daten →](#)

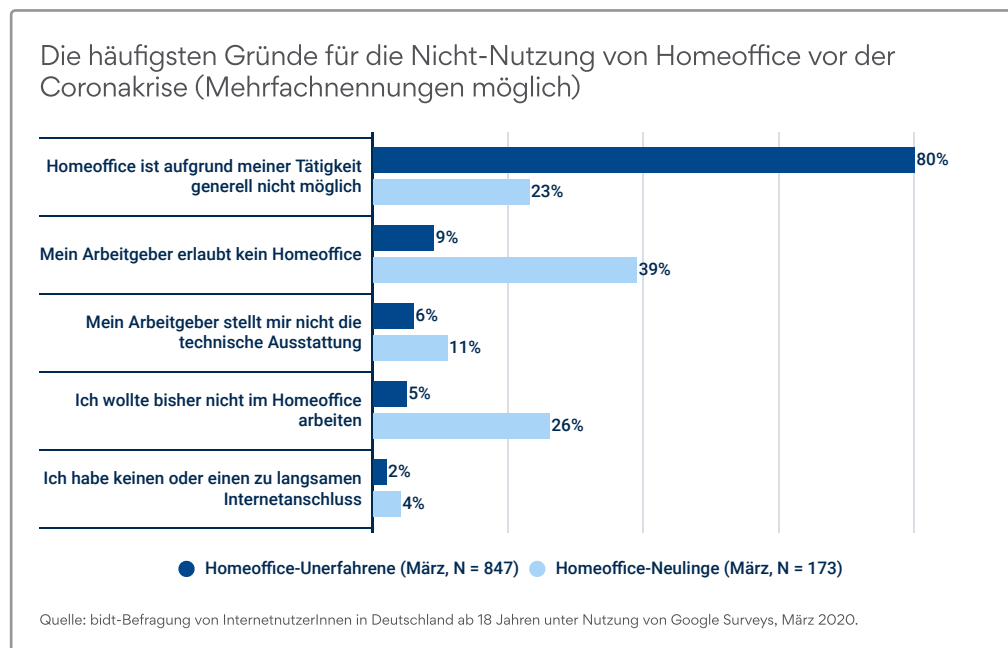


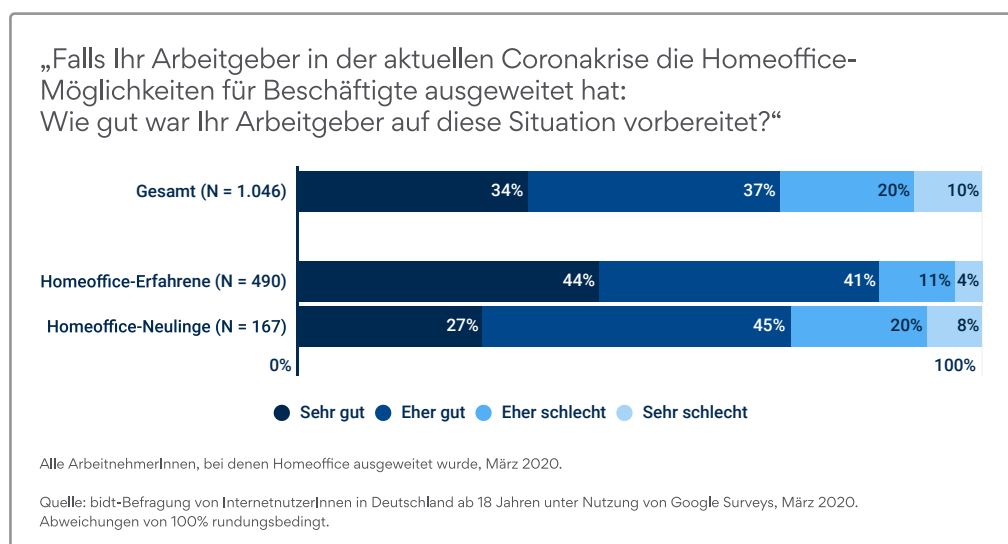
Abbildung 3: Homeoffice-Hinderungsgründe vor der Coronakrise (gewichtet)



Der Vergleich von Berufstätigen gänzlich ohne Homeoffice-Nutzung und Homeoffice-Neulingen zeigt, dass vielfach dort, wo Homeoffice prinzipiell möglich erscheint, die Coronakrise zu Veränderungen geführt hat. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mussten ihre ablehnende Haltung gegenüber Homeoffice aufgeben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mussten Homeoffice nutzen, obwohl sie das bisher nicht wollten. Hervorzuheben ist, dass die Coronakrise nun anscheinend erstmals zur Nutzung von Homeoffice auch bei solchen Beschäftigten führte, die Homeoffice aufgrund ihrer Tätigkeit bisher generell nicht für möglich hielten.

### 4.3 Wie gut waren die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vorbereitet?

Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (71%) stellt der Arbeitgeberseite ein gutes Zeugnis aus, was die Vorbereitung auf die Ausweitung des Homeoffice anbelangt – sofern diese stattfand. Unterschiede zeigen sich erneut, wenn man die Einschätzungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit und ohne Homeoffice-Erfahrung vor der Coronakrise vergleicht. So sahen 85% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit entsprechender Erfahrung ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber auf die erfolgte Ausweitung von Homeoffice als sehr gut oder eher gut, nur 15% als eher schlecht oder sehr schlecht vorbereitet. Bei den Homeoffice-Neulingen waren es 72% gegenüber 28%. Dabei gilt es zu beachten, dass dieser positive Gesamteindruck daran liegen kann, dass in vielen Unternehmen, die die Arbeit von zu Hause aus ausgeweitet haben, Homeoffice nicht völlig neu war. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, bei denen eine Einführung oder Ausweitung von Homeoffice nicht stattgefunden hat und die somit möglicherweise weniger gut vorbereitet waren, wurden bei der Fragestellung nicht berücksichtigt.



[Download Daten →](#)

Abbildung 4: Vorbereitung der Arbeitgeber auf die Ausweitung von Homeoffice (gewichtet)

## 4.4 Schwierigkeiten mit der Technik

Drei Viertel der Beschäftigten gaben in der Befragung Mitte Juni an, mit der im Homeoffice eingesetzten Technik keine großen Schwierigkeiten zu haben. Nur 12% berichteten von großen Schwierigkeiten. Das mag daran liegen, dass Homeoffice für viele keine gänzlich neue Erfahrung war. Doch selbst bei denjenigen, die erstmals während der Coronakrise von zu Hause aus arbeiteten, gab ein ähnlich hoher Anteil an, keine Schwierigkeiten mit der eingesetzten Technik zu haben. Auch nach Altersgruppen unterscheiden sich die Einschätzungen nicht wesentlich voneinander (vgl. Tabelle A.2 im Anhang).

[Download Daten](#) →

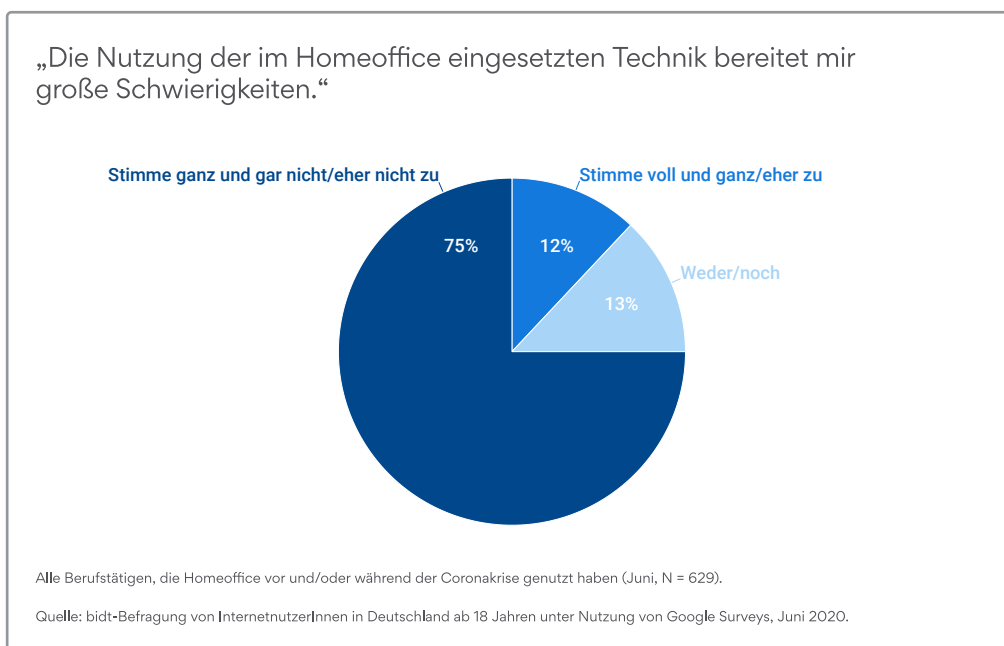
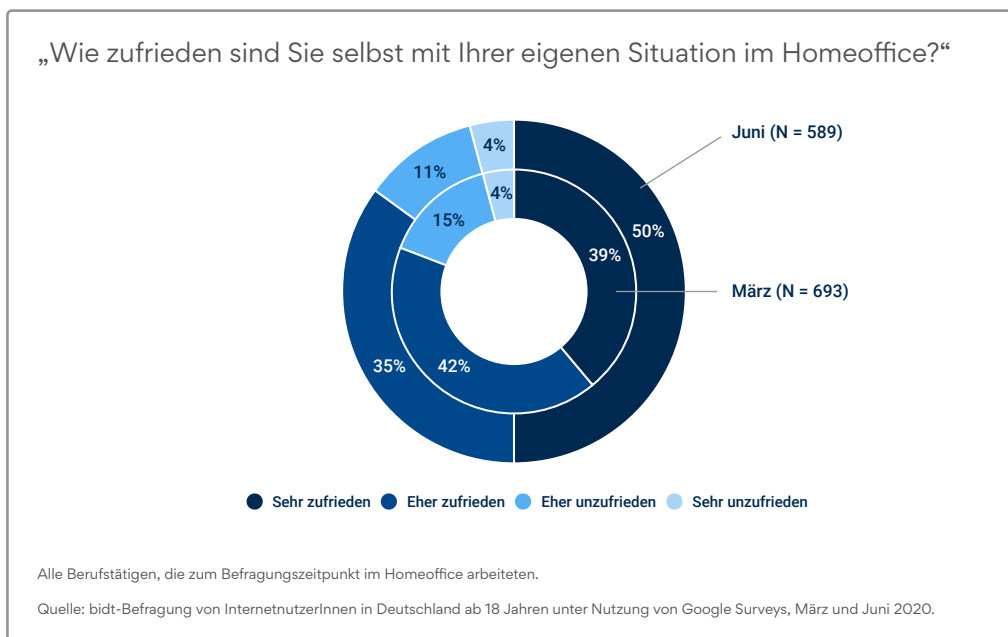


Abbildung 5: Technische Schwierigkeiten im Homeoffice (gewichtet)

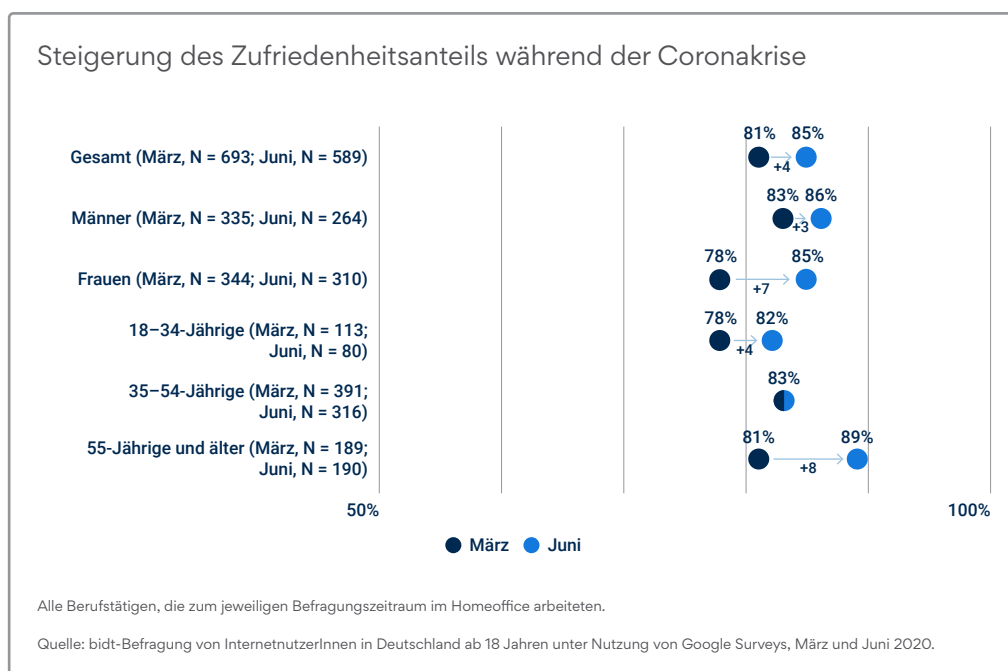
## 4.5 Zufriedenheit mit der Situation im Homeoffice

Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Arbeit von zu Hause aus während der Coronakrise ist hoch. So gaben zu Anfang der Krise Ende März 81% an, mit ihrer Situation im Homeoffice sehr oder eher zufrieden zu sein. Nach zehn Wochen mehr oder weniger intensiver Homeoffice-Tätigkeit stieg dieser Anteil noch weiter an. Mitte Juni gaben 85% aller im Homeoffice Arbeitenden an, sehr oder eher zufrieden zu sein. Besonders augenfällig ist dabei die Steigerung des Anteils der sehr Zufriedenen von 39% im März auf 50% im Juni. Ferner hat im Zeitverlauf vor allem bei den älteren Befragten im Alter von 55 Jahren und mehr sowie bei Frauen der Anteil der Zufriedenen zugenommen. Zu beiden Befragungszeitpunkten war der Anteil Zufriedener unter den Berufstätigen, die bereits vor der Krise zumindest ab und zu von zu Hause aus arbeiteten, etwas größer als unter den Homeoffice-Neulingen.



[Download Daten](#) →

Abbildung 6: Zufriedenheit im Homeoffice (gewichtet)



[Download Daten](#) →

Abbildung 7: Entwicklung der Zufriedenheit im Homeoffice nach Geschlecht und Alter (gewichtet)

Trotz dieses durchgängig hohen Anteils der Zufriedenen gibt es einige Abweichungen von den Durchschnittswerten bei verschiedenen Bevölkerungsgruppen. So liegen Frauen mit Kind im Juni<sup>7</sup> mit 80% Zufriedenheit etwas unter dem Durchschnitt von 85%. Frauen ohne Kind dagegen mit 90% über dem Mittelwert. Sie weisen zusammen mit Männern mit Kind, mit Befragten, die im Haushalt zusammen mit Partnerin oder Partner ohne Kind leben,

sowie mit Personen, die im Haushalt mit Kindern leben, die alle 14 Jahre oder älter sind, den höchsten Anteil an Zufriedenen auf. Befragte in Haushalten mit Kindern unter 14 Jahren weisen hingegen nur einen Anteil von 78% Zufriedenen auf, was der niedrigste Wert der verschiedenen betrachteten Gruppen Mitte Juni ist. 79% der Homeoffice-Neulinge waren im Juni zufrieden, im März lag dieser Wert noch bei 75% und war damit insgesamt der niedrigste Wert aller untersuchten Gruppen. Gleichwohl ist die überwiegende Mehrheit auch dieser Befragten eher oder sehr zufrieden (vgl. Tabelle A.3 und Tabelle A.4 im Anhang).

[Download Daten](#) →

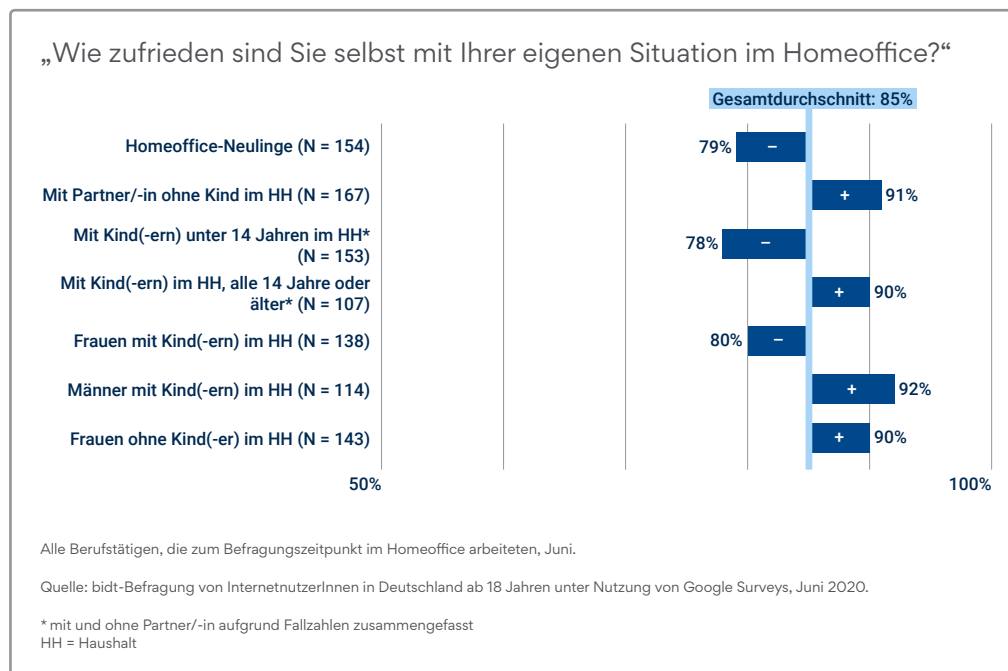
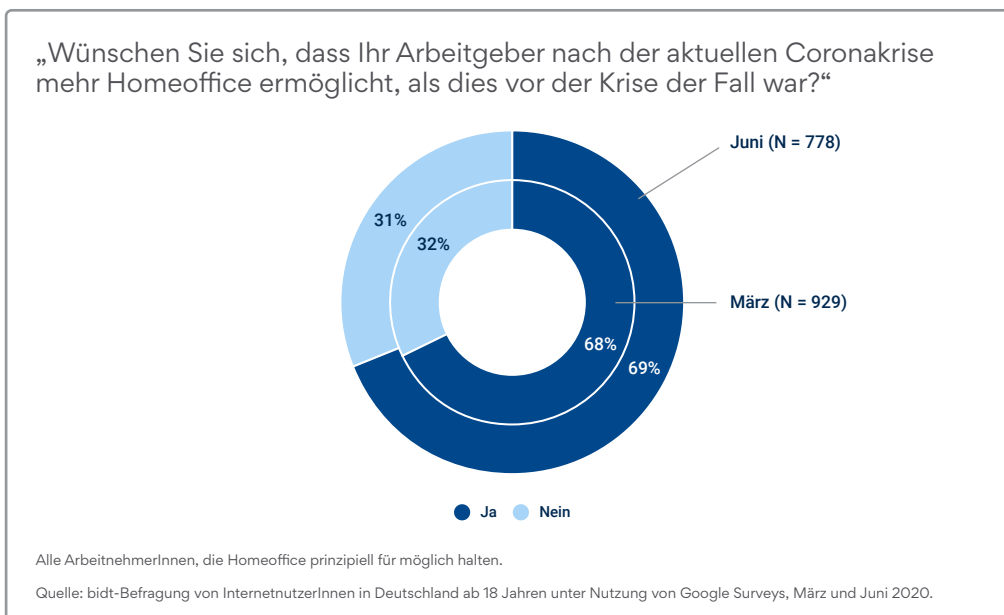


Abbildung 8: Zufriedenheit ausgewählter Gruppen (gewichtet)

## 4.6 Wunsch nach mehr Homeoffice

Die grundsätzliche Zufriedenheit und geringen berichteten technischen Schwierigkeiten spiegeln sich im weitverbreiteten Wunsch nach mehr Homeoffice wider. Rund 70% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Homeoffice bei ihrer Tätigkeit prinzipiell für möglich halten, wünschen sich, dass die Arbeitgeberseite dafür mehr Möglichkeiten nach der Coronakrise schafft, als dies vorher der Fall war. Nur rund ein Drittel wünscht sich keine Ausweitung der Homeoffice-Möglichkeiten nach der Coronakrise. Die Werte in den beiden Befragungswellen Ende März und Mitte Juni sind nahezu identisch. Der Wunsch ist unter Arbeitnehmerinnen etwas stärker verbreitet als unter Arbeitnehmern (vgl. Tabelle A.5 im Anhang).

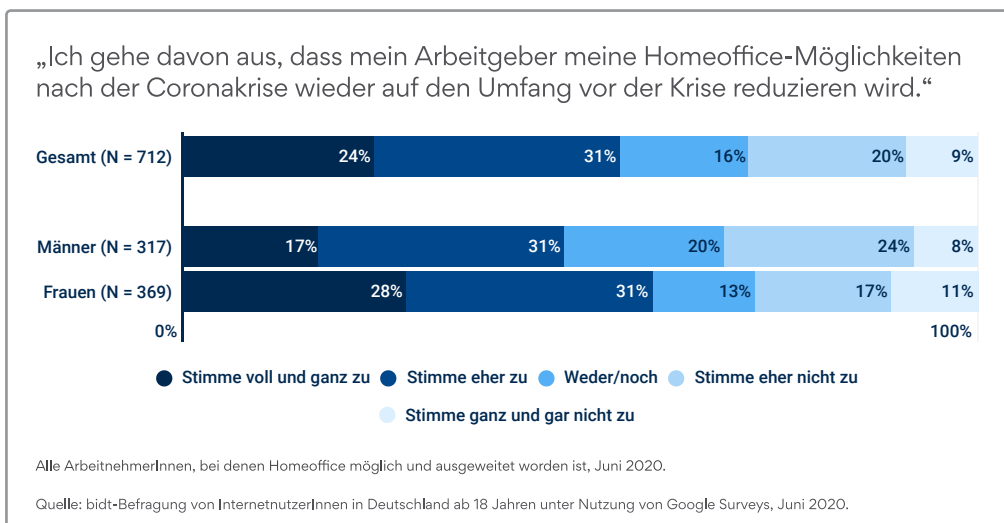


[Download Daten →](#)

Abbildung 9: Wunsch nach mehr Homeoffice (gewichtet)

## 4.7 Erwartungen hinsichtlich der Homeoffice-Möglichkeiten nach der Krise

Eine weitere Frage war, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon ausgehen, dass dem weitverbreiteten Wunsch nach mehr Homeoffice nach der Coronakrise auch Rechnung getragen wird. Viele Befragte haben jedoch Zweifel, ob die krisenbedingt forcierten Homeoffice-Möglichkeiten auch später noch von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aufrechterhalten werden. So gingen 55% der Befragten davon aus, dass die Arbeitgeberseite die Homeoffice-Möglichkeiten nach der Coronakrise wieder auf den Umfang vor der Krise reduzieren wird. Bei Arbeitnehmerinnen ist diese Vermutung stärker verbreitet (59%) als bei Arbeitnehmern (48%).



[Download Daten →](#)

Abbildung 10: Einschätzung zu den Homeoffice-Möglichkeiten nach der Coronakrise (gewichtet)

## 5 Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick

Um ein Bild von den Auswirkungen der Coronakrise auf die Nutzung von Homeoffice zeichnen zu können, hat das Bayerische Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt) zwei kurze repräsentative Onlinebefragungen der erwachsenen berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzer Ende März und Mitte Juni 2020 durchgeführt. Die Antworten der Befragten zeigen, dass sich der Anteil derjenigen, die zumindest ab und zu von zu Hause aus arbeiteten, durch die Coronakrise nur etwas erhöht hat, nach wie vor aber die Mehrheit der berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzer gar nicht im Homeoffice ist. Weibliche Befragte starteten vor der Krise von einem niedrigeren Niveau. Der Anteil der Homeoffice-Nutzerinnen passte sich aber zu Beginn der Krise Ende März dem Anteil der Homeoffice-Nutzer an. Deutlich stärker als die Nutzung von Homeoffice an sich ist dagegen die Häufigkeit der Arbeit von zu Hause aus gestiegen. So hat sich zu Beginn der Coronakrise der Anteil derjenigen, die mehrmals pro Woche von zu Hause aus arbeiteten, gegenüber dem Vorkrisenniveau zunächst nahezu verdoppelt.

Bei Berufstätigen, die sowohl vor als auch während der Coronakrise kein Homeoffice nutzten, war der Haupthinderungsgrund die Tätigkeit selbst. So gab die überwiegende Mehrheit dieser Personen an, dass bei ihrer Tätigkeit generell kein Homeoffice möglich sei. Bei Homeoffice-Neulingen in der Coronakrise war der am häufigsten genannte Grund für die Nicht-Nutzung von Homeoffice vor der Krise, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Homeoffice nicht erlaubt habe. Zweithäufigster Grund war, dass die Befragten die Homeoffice-Möglichkeiten nicht nutzen wollten. Gerade bei Tätigkeiten, bei denen Homeoffice grundsätzlich für möglich gehalten wird, hat die Coronakrise somit zu Änderungen geführt und die Schaffung wie auch die Nutzung von Homeoffice-Möglichkeiten forciert.

Grundsätzlich ist die Zufriedenheit unter den befragten Homeoffice-Nutzern hoch. Der Anteil der Zufriedenen variiert aber je nach betrachteter Personengruppe. So war er mit 75% bei den Homeoffice-Neulingen zu Beginn der Krise Ende März am geringsten, bei Männern, die in einem Haushalt mit Kind oder Kindern leben, Ende Juni mit 92% am größten. Die durchweg hohe Zufriedenheit schlägt sich dabei auch im Wunsch nach mehr Homeoffice als vor der Krise nieder. So wünschen dies rund zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gleichzeitig fürchtet aber mit 55% auch eine Mehrheit dieser Befragten, dass die Homeoffice-Möglichkeiten nach der Krise wieder auf das Niveau vor der Krise reduziert werden könnten.

Die Ergebnisse der Erhebung decken sich im Wesentlichen mit ähnlichen empirischen Untersuchungen während der Coronakrise (siehe Kasten auf S. 23–24 „Empirische Befunde zu Homeoffice während der Coronakrise“). Für Deutschland stellt die forcierte Homeoffice-Nutzung zusammen mit den hohen Zufriedenheitswerten eine Chance dar, die ausgeprägte Präsenzkultur zu überwinden. Erste hochrangige Manager großer Unternehmen haben bereits eine Ausweitung der Homeoffice-Nutzung angekündigt (Wirtschaftswoche 2020; Manager Magazin 2020). Darüber hinaus deuten auch erste empirische Erkenntnisse aus Unternehmensbefragungen darauf hin, dass etwa die Hälfte der Unternehmen nach der Coronakrise die Nutzung von Homeoffice verstärkt ermöglichen will (Hofmann et al. 2020, 10;

## Empirische Befunde zu Homeoffice während der Coronakrise

Zahlreiche Studien beschäftigen sich aus aktuellem Anlass mit dem Thema Homeoffice, insbesondere mit dessen Ausmaß. Viele unterscheiden sich in den Punkten Erhebungsmethode, Stichprobenanlage und Messung bzw. Definition von Homeoffice. Damit kommen sie teilweise zu unterschiedlichen Ergebnissen. So unterscheiden sich Ausmaß und Intensität von Homeoffice, wenn man bestimmte Branchen oder Unternehmensgrößen im Fokus hat oder nur „Büro-Arbeitende“ oder alle Erwerbstätigen befragt. Unterschiede können sich auch ergeben, je nachdem ob man Zufalls- oder selbstselektierte Stichproben verwendet (beispielhaft für unterschiedliche Studiendesigns vgl. Hofmann et al. 2020; Ernst 2020; Möhring et al. 2020; Bünning et al. 2020; Frodermann et al. 2020; Alipour et al. 2020). Ein Ergebnisvergleich verschiedener Studien muss somit mit großer Sorgfalt vorgenommen werden. Die Daten der hier vorliegenden Befragungen beruhen auf einer Onlineerhebung unter Internetnutzerinnen und -nutzern in Deutschland. Offliner und wenig internetaffine Personen sind somit nicht oder nur sehr beschränkt Teil der Erhebung. Es ist davon auszugehen, dass sich deren Homeoffice-Nutzung und Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, von denen intensiver Internetnutzerinnen und -nutzer unterscheiden.

Dennoch zeigen sich auch in den anlässlich der Pandemie durchgeführten anderen Untersuchungen ähnliche Ergebnisse. Homeoffice wurde als eine Maßnahme, das Virus einzudämmen und um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen, mit Beginn der Coronakrise abrupt ausgeweitet. So stellen alle Studien eine gesteigerte Nutzung von Homeoffice fest. Das ermittelte Ausmaß unterscheidet sich jedoch je nach Studie und Untersuchungsdesign. Möhring et al. (2020) geben an, dass Ende März ein Viertel aller Beschäftigten „komplett oder überwiegend“ von zu Hause arbeitete. Ab Mai wird die Nutzung differenzierter erfasst: Einschließlich der teils vor Ort und teils von zu Hause aus Arbeitenden steigt der Anteil in Summe auf knapp 30% (Möhring et al. 2020, 3). Einen etwas höheren Wert von 34% erhalten Schröder et al. (2020, 11) im April, die den Anteil aller Erwerbstätigen betrachten, die „teilweise oder vollständig“ von zu Hause aus arbeiteten. Ebenfalls für April ermittelt eine europaweite Studie (Eurofound 2020) für Deutschland einen Anteil von 37% an Berufstätigen, die anlässlich der Pandemie Homeoffice nutzten. Die Häufigkeit der Homeoffice-Tätigkeit wurde in dieser Studie allerdings nicht erfasst. Deutschland liegt dieser Untersuchung zufolge im Mittel der EU-Mitgliedstaaten. Mit einer speziell an LinkedIn-Mitglieder in Deutschland gerichteten Befragung stellen Alipour et al. (2020, 33) gar einen Homeoffice-Anteil von 67% fest.

Viele der Studien beschäftigen sich auch mit der Arbeitszufriedenheit (zum Konzept der Arbeitszufriedenheit vgl. Lesch et al. 2011) im Homeoffice. Meist werden hohe Zufriedenheitswerte festgestellt. Einer Erhebung des Fraunhofer FIT (2020) zufolge waren im April über 80% mit der Arbeit im Homeoffice zufrieden. Ebenfalls hohe Zufriedenheitswerte von rund 75% erhält Ernst (2020, 4) in einer Ad-hoc-Studie im April. Vergleicht man diese Werte allerdings mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit egal ob im Homeoffice oder vor Ort, ist dies weniger erstaunlich. So gaben im Jahr 2017 90% der Erwerbstätigen an, mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden zu sein (Destatis 2018). Bedeutsamer wird damit der Blick auf Abweichungen einzelner Bevölkerungsgruppen von einem allgemein hohen Durchschnitt. Beispielsweise zeigen sich in einer Untersuchung des WZB zur Arbeitszufriedenheit im →

Homeoffice während der Coronakrise geringere Zufriedenheitswerte bei Frauen im Vergleich zu Männern. Auch Eltern sind weniger zufrieden als Kinderlose (Bünning et al. 2020, 24). Die Vermutung liegt nahe, dass sich hier die Auswirkungen der Doppelbelastung durch Betreuungsaufgaben und Arbeit bemerkbar machen, da im Zuge der Einschränkungen auch viele Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen wurden.

Alipour et al. 2020, 35). Ob sich also tatsächlich die in der Befragung geäußerte Befürchtung der Berufstätigen bewahrheitet, dass die Homeoffice-Möglichkeiten nach der Krise wieder stark eingeschränkt werden, wird sich erst noch zeigen.

Wichtig erscheint, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nun über den langfristigen Einsatz von flexiblen Arbeitsformen wie Homeoffice auch über die Coronakrise hinaus verhandeln. Als sinnvolles Ziel erscheinen dabei Regelungen, die die Vorzüge von Homeoffice mit den Vorteilen der Präsenzarbeit verknüpfen. So zeigen z. B. Gajendran und Harrison (2007) in einer viel beachteten Meta-Analyse, dass eine Homeoffice-Nutzung von bis zu 2,5 Tagen die Woche weitgehend positive Effekte entfaltet. So nehmen Berufstätige bei der Homeoffice-Nutzung ihre Arbeit als selbstbestimmter und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als besser realisiert wahr. Auch die Arbeitszufriedenheit steigt bei der Nutzung von Homeoffice. Die Arbeitgeberseite kann zudem von einer höheren Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie einer geringeren Absicht, die Arbeitsstelle zu wechseln, profitieren, sofern eine Arbeit von zu Hause aus ermöglicht wird. Erst bei einem Umfang der Homeoffice-Nutzung von mehr als 2,5 Tagen die Woche stellen Gajendran und Harrison (2007) negative Effekte unter anderem auf die Beziehungen zu den Kolleginnen und Kollegen fest. Präsenztage im Umfang von zwei bis drei Tagen die Woche, an denen der formelle sowie informelle und soziale Austausch vor Ort im Unternehmen erfolgen kann, können den negativen Effekten somit entgegenwirken (Weichbrodt/Schulze 2020). Wichtig scheinen auch klare Regelungen für die Trennung von Beruf und Privatleben im Homeoffice zu sein, deuten doch Studien auch auf mögliche negative gesundheitliche Effekte der Arbeit von zu Hause aus hin. So werden psychische und andere gesundheitliche Beeinträchtigungen im Homeoffice begünstigt, da die Arbeit von zu Hause aus oftmals durch mehr Stress, längere Arbeitszeiten und ein Aufweichen der Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit geprägt ist (Bloom et al. 2015; Messenger 2017; Song/Gao 2018; Waltersbacher et al. 2019).

Ob ein gesetzliches Recht auf Homeoffice, wie von der SPD seit einiger Zeit gefordert (SPD-Fraktion im Bundestag 2019; Spiegel Online 2019), nach dem coronabedingten Homeoffice-Schub überhaupt noch vonnöten sein wird, bleibt abzuwarten. Wenn die Chancen aus der Krise auf dem Weg hin zu flexibleren Arbeitsformen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern genutzt werden, sollte die wirtschaftliche Erholungsphase nicht durch neue, hohe bürokratische Vorgaben in Sachen Homeoffice belastet werden. Lässt sich jedoch ein Rückfall zur ausgeprägten Präsenzkultur auf Vorkrisenniveau beobachten, könnte eine gesetzliche Regelung nach niederländischem Vorbild eine sinnvolle Lösung darstellen. Eine derartige Regelung würde einerseits die Notwendigkeit seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhöhen, sich aktiv mit den Wünschen ihrer Beschäftigten nach mehr Homeoffice auseinanderzusetzen. Andererseits würde dadurch immer noch kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice und



damit einhergehend auch keine weiteren größeren bürokratischen Hürden geschaffen werden (siehe Kasten auf S. 26 „Homeoffice in den Niederlanden“).

Die vorliegende Studie betrachtet die Nutzung von Homeoffice und einige der Auswirkungen isoliert. Bei einer gesamtheitlichen Analyse wäre jedoch zu beachten, dass sich weitere positive und negative Effekte aus einer verstärkten Arbeit von zu Hause aus ergeben können. So wird eine Reduktion des Verkehrs hin zur Arbeitsstelle oder auch von Geschäftsreisen positive Effekte auf die Umwelt haben. Gerade aber für die Reisebranche ergeben sich daraus auch negative, existenzbedrohende Probleme (Sauer/Wohlrabe 2020, 70). Der Markt für Bürogewerbeimmobilien kann infolge der Krise vor Anpassungen stehen, wenn die Nachfrage nach Büroarbeitsplätzen großer Unternehmen sinkt (Manager Magazin 2020), gleichzeitig aber vielleicht auch der Bedarf an flexibel anzumietenden Arbeitsplätzen in der Umgebung klassischer Wohnsiedlungen steigt. Für den Zusammenhalt der Gesellschaft gilt es soziale Aspekte im Auge zu behalten, da Studien klar zeigen, dass vor allem formal höher Gebildete von den Homeoffice-Möglichkeiten Gebrauch machen und damit auch davon profitieren können (Brenke 2016). Zudem gilt es die digitale Kluft zu beachten, die sich entlang der Grenze derjenigen, die Homeoffice nutzen können, und derjenigen, die davon ausgeschlossen sind, verstärken kann. Die durch die Coronakrise offengelegten Zusammenhänge und beschleunigten Effekte werden die Gesellschaft nicht nur im Themenfeld des Homeoffice noch lange Zeit beschäftigen. Die in diesem Zusammenhang nur kurz umrissenen vielfältigen Auswirkungen sollten daher frühzeitig von der Forschung aufgegriffen und weitergedacht werden, um für anstehende Entscheidungsprozesse rechtzeitig Handlungsoptionen aufzeigen und mit den Forschungsergebnissen zu einer evidenzbasierten Weichenstellung beitragen zu können.

## Homeoffice in den Niederlanden

Bei der Nutzung von Homeoffice nehmen die Niederlande eine Spitzenposition unter den EU-Mitgliedstaaten ein. Rund 37% der Berufstätigen in den Niederlanden befanden sich 2019 zumindest ab und zu im Homeoffice (Eurostat 2020). Europaweite Aufmerksamkeit in diesem Zusammenhang erzeugte ein in den Niederlanden mit großer parteiübergreifender Zustimmung verabschiedetes Gesetz zur Flexibilisierung der Arbeitsmöglichkeiten (Spiegel Online 2015; Wirtschaftswoche 2015). Das „Wet flexibel werken“, so der Name des Gesetzes, trat am 01.01.2016 in Kraft (Overheid 2016). Es regelt die Voraussetzungen, unter denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberseite Änderungen der Arbeitszeit, der Lage der Arbeitszeit am Tag sowie des Arbeitsortes verlangen können. So dürfen in den Niederlanden nun aufgrund des Gesetzes Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Änderungswünsche ihrer Beschäftigten bezüglich der Arbeitszeit nur noch aus schwerwiegenden betrieblichen oder dienstlichen Belangen ablehnen. Änderungswünsche des Arbeitsortes hingegen darf die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber auch weiterhin ohne die Geltendmachung schwerwiegender betrieblicher oder dienstlicher Belange ablehnen. Unternehmen werden durch das Gesetz aber verpflichtet, die Wünsche ihrer Beschäftigten bezüglich Veränderungen des Arbeitsortes – und damit auch Homeoffice – ernsthaft zu prüfen und sich mit ihren Beschäftigten zu beraten (Deutscher Bundestag 2016; Overheid 2016). Auch wenn das Gesetz damit letztlich, anders als häufig behauptet (vgl. u. a. Spiegel Online 2015; Wirtschaftswoche 2015), keinen Rechtsanspruch auf die Nutzung von Homeoffice begründet (Eversheds Sutherland 2015; Deutscher Bundestag 2016; Palthe Oberman o. J.), hat es doch die Debatte um Homeoffice angeregt.

Befürworter betonen die durch das Gesetz gestärkte Position von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Sachen Heimarbeit, Gegner wie Arbeitgeberverbände halten das Gesetz für überflüssig (Spiegel Online 2015). Ein direkter Effekt auf die Verbreitung von Homeoffice ist jedoch nicht erkennbar. Seit Inkrafttreten des Gesetzes stieg der Anteil der zumindest ab und zu im Homeoffice Arbeitenden berufstätigen Niederländerinnen und Niederländer um knapp drei Prozentpunkte. Dies entsprach in etwa der allgemeinen Entwicklung der Homeoffice-Nutzung in Europa. So veränderte sich der Anteil der zumindest ab und zu von zu Hause aus Arbeitenden im EU-Durchschnitt von 2015 bis 2019 um rund zwei Prozentpunkte (Eurostat 2020).

## 6 Quellen

- Alipour, J.-V./Falck, O./Schüller, S. (2020). Homeoffice während der Pandemie und Implikationen für eine Zeit nach der Krise. In: ifo Schnelldienst 73 (7), 30–36. → <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schueller-homeoffice.pdf> [14.07.2020].
- Bergmann, M. (2011). IPFWEIGHT: Stata Module to Create Adjustment Weights for Surveys. Statistical Software Components S457353. Boston College Department of Economics.
- Bloom, N. et al. (2015). Does Work from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In: The Quarterly Journal of Economics 130 (1), 165–218.
- Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht 2016 (5). → [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.526038.de/16-5-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf) [08.07.2020].
- Bünning, M./Hipp, L./Munnes, S. (2020). Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. Berlin. → <http://hdl.handle.net/10419/216101> [13.07.2020].
- Destatis (2018). Presse: 33% der Erwerbstätigen sind mit ihrer Tätigkeit sehr zufrieden. Pressemitteilung Nr. 154 vom 30. April 2018. Wiesbaden. → [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/04/PD18\\_154\\_12211.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/04/PD18_154_12211.html) [14.07.2020].
- Destatis (2019). Daten aus dem Gemeindeverzeichnis: Verwaltungsgliederung in Deutschland am 31.12.2018. Wiesbaden. → [https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/Archiv/Verwaltungsgliederung/31122018\\_Jahr.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/Archiv/Verwaltungsgliederung/31122018_Jahr.html) [07.04.2020].
- Destatis (2020). Wirtschaftsrechnungen: Private Haushalte in der Informationsgesellschaft: Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Wiesbaden. → <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/IT-Nutzung/Publikationen/Downloads-IT-Nutzung/private-haushalte-ikt-2150400197004.pdf> [30.06.2020].
- Deutscher Bundestag (2016). Sachstand: Einzelfragen zum niederländischen Gesetz über die Flexibilität am Arbeitsplatz. Berlin. → <https://www.bundestag.de/resource/blob/435984/403773b1ffe5798b2620b5e99436bcba/wd-6-047-16-pdf-data.pdf> [02.07.2020].
- Ernst, C. (2020). Homeoffice im Kontext der Corona-Pandemie: Eine Ad-hoc-Studie der Technischen Hochschule Köln. Köln. → [https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/aktuell/pm/2020/ad-hoc-studie\\_corona-homeoffice\\_\\_2020-04-18.pdf](https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/aktuell/pm/2020/ad-hoc-studie_corona-homeoffice__2020-04-18.pdf) [14.07.2020].
- Eurofound (2020). Living, Working and COVID-19 Data. Dublin. → <http://eurofound.link/covid19data> [14.07.2020].
- Eurostat (2020). Employed Persons Working from Home as a Percentage of the Total Employment, by Sex, Age and Professional Status (%). Luxemburg. → [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa\\_ehomp](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa_ehomp) [18.06.2020].
- Eversheds Sutherland (2015). Wet flexibel werken (Flexible Work Act). [09.07.2020]. → <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/netherlands/en/wet-flexibel-werken-flexible-work-act>
- Fraunhofer FIT (2020). Fraunhofer-Umfrage »Homeoffice«: Ist digitales Arbeiten unsere Zukunft? Presseinformation vom 07.07.2020. → [https://www.fit.fraunhofer.de/de/presse/20-07-07\\_fraunhofer-umfrage-homeoffice-ist-digitales-arbeiten-unsere-zukunft.html](https://www.fit.fraunhofer.de/de/presse/20-07-07_fraunhofer-umfrage-homeoffice-ist-digitales-arbeiten-unsere-zukunft.html) [13.07.2020].
- Frodermann, C. et al. (2020). Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. In: IAB-Kurzbericht 2020 (13). → <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> [13.07.2020].
- Gajendran, R. S./Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. In: Journal of Applied Psychology 92 (6), 1524–1541.
- Google (2018). How Google Surveys Works. → [http://services.google.com/fh/files/misc/white\\_paper\\_how\\_google\\_surveys\\_works.pdf](http://services.google.com/fh/files/misc/white_paper_how_google_surveys_works.pdf) [07.04.2020].
- Grunau, P. et al. (2019). Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. In: IAB-Kurzbericht 2019 (11). → <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216702/1/kb201911.pdf> [08.07.2020].
- Hammermann, A./Stettes, O. (2017). Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa: Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 44 (3), 1–23. → [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/175019/1/IW-Trends\\_2017-03-01.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/175019/1/IW-Trends_2017-03-01.pdf) [08.07.2020].

- Hofmann, J./Piele, A./Piele C. (2020). Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal. Stuttgart: Fraunhofer IAO. → <http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-593445.html> [14.07.2020].
- Lesch, H./Schäfer, H./Schmidt, J. (2011). Arbeitszufriedenheit in Deutschland: Messkonzepte und empirische Befunde. In: Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2011 (70). → [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/Bd\\_70\\_Arbeitszufriedenheit\\_in\\_D.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/Bd_70_Arbeitszufriedenheit_in_D.pdf) [14.07.2020].
- MDR (2020). Die Chronik der Corona-Krise. Leipzig. → <https://www.mdr.de/nachrichten/politik/corona-chronik-chronologie-coronavirus-100.html> [13.07.2020].
- Manager Magazin (2020). Allianz-Chef Bäte bleibt gern zu Hause. → <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/allianz-chef-oliver-baete-will-laenger-im-homeoffice-bleiben-a-d5f8e61e-f8c4-4099-935f-4ee71759cf47> [15.07.2020].
- Mergener, A. (2020). Berufliche Zugänge zum Homeoffice: Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72. → <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00669-0> [24.06.2020].
- Messenger, J. C. (2017). Working Anytime, Anywhere: The Evolution of Telework and its Effects on the World of Work. In: IUSLabor 2017 (3). → <https://pdfs.semanticscholar.org/2f84/52f05668fc129e468f5547fbd6c6ffa3e51e.pdf> [03.07.2020].
- Möhring, K. et al. (2020). Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns. Mannheim. → [https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona\\_Studie/MannheimerCoronaStudie\\_Homeoffice\\_2020-07-09.pdf](https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/MannheimerCoronaStudie_Homeoffice_2020-07-09.pdf) [13.07.2020].
- Overheid (2016). Wet flexibel werken. → <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01> [02.07.2020].
- Palthe Oberman (o. J.). The Flexible Work Act (Wet flexibel werken). Amsterdam. → <https://paltheoberman.nl/en/news/39/the-flexible-work-act-wet-flexibel-werken> [09.07.2020].
- Pew Research Center (2012). A Comparison of Results from Surveys by the Pew Research Center and Google Consumer Surveys. Washington/District of Columbia. → <https://www.people-press.org/2012/11/07/a-comparison-of-results-from-surveys-by-the-pew-research-center-and-google-consumer-surveys> [07.04.2020].
- Sauer, S./Wohlrabe, K. (2020): Konjunkturumfragen im Fokus: Deutsche Wirtschaft weiterhin in sehr schwieriger Lage, aber erste Hoffnungsschimmer. In: ifo Schnelldienst 73 (6), 49–51. → <https://www.ifo.de/publikationen/2020/zeitschrift-einzelheft-ifo-schnelldienst-062020> [15.07.2020].
- Schröder, C. et al. (2020). Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich. In: SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 2020 (1080). → [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.789529.de/diw\\_sp1080.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789529.de/diw_sp1080.pdf) [14.07.2020].
- Song, Y./Gao, J. (2018). Does Telework Stress Employees out? A Study on Working at Home and Subjective Well-being for Wage/Salary Workers. In: IZA DP 2018 (11993). → <http://ftp.iza.org/dp11993.pdf> [10.07.2020].
- SPD-Fraktion im Bundestag (2019). Ein Recht auf mobiles Arbeiten und Homeoffice. Berlin. → <https://www.spdfraktion.de/themen/recht-mobiles-arbeiten-homeoffice> [10.07.2020].
- Spiegel Online (2015). Ich will Heimarbeit – du darfst. In: Spiegel Job & Karriere 14.04.2015. → <https://www.spiegel.de/karriere/home-office-niederlande-garantieren-heimarbeit-per-gesetz-a-1028521.html> [09.07.2020].
- Spiegel Online (2019). Rechtsanspruch auf Homeoffice: Ab ins Heim?. In: Spiegel Job & Karriere 03.10.2019. → <https://www.spiegel.de/karriere/home-office-ist-ein-rechtsanspruch-auf-heimarbeit-unsinn-a-1289268.html> [10.07.2020].
- Waltersbacher, A./Maisuradze, M./Schröder, H. (2019). Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund? Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen zu mobiler Arbeit und gesundheitlichen Beschwerden. In: Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen – Abstracts. → [https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen/Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido\\_pra\\_fzr\\_2019\\_abstracts.pdf](https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen/Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2019_abstracts.pdf) [10.07.2020].
- Weichbrodt, J./Schulze, H. (2020). Homeoffice als Pandemie-Maßnahme – Herausforderungen und Chancen. In: Benoy, C. (Hg.). COVID-19: Ein Virus nimmt Einfluss auf unsere Psyche: Einschätzungen und Maßnahmen aus psychologischer Perspektive. Stuttgart, 93–101.
- Wirtschaftswoche (2015). Homeoffice: Niederländer haben ein Recht auf Heimarbeit. 15.04.2015. → <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/homeoffice-niederlaender-haben-ein-recht-auf-heimarbeit/11638898.html> [09.07.2020].
- Wirtschaftswoche (2020). Siemens macht Homeoffice für 140 000 Mitarbeiter möglich. 16.07.2020. → <https://www.wiwo.de/unternehmen/industrie/auch-nach-der-coronakrise-siemens-macht-homeoffice-fuer-140-000-mitarbeiter-moeglich/26010356.html> [05.08.2020].

## Tabellenanhang

### Nutzung von Homeoffice während der Coronakrise bei Berufstätigen ohne vorherige Homeoffice-Erfahrung

Daten aus der Befragung im März	Nutzung von Homeoffice	Keine Nutzung von Homeoffice	Freistellung aufgrund der Krise
Alle Berufstätigen, die vor der Krise kein Homeoffice genutzt haben (N = 1.020)	16%	76%	8%
Männer (N = 450)	13%	80%	7%
Frauen (N = 551)	19%	73%	9%

Quelle: bidt-Befragung von InternetnutzerInnen in Deutschland ab 18 Jahren unter Nutzung von Google Surveys, März 2020. Abweichungen von 100% rundungsbedingt.

Tabelle A.1: Homeoffice-Nutzung ausgewählter Gruppen (gewichtet)

### „Die Nutzung der im Homeoffice eingesetzten Technik bereitet mir große Schwierigkeiten.“

Daten aus der Befragung im Juni	Stimme voll u. ganz zu	Stimme eher zu	Weder/ noch	Stimme eher nicht zu	Stimme ganz u. gar nicht zu
Alle Berufstätigen, die schon Homeoffice genutzt haben oder nutzen (N = 629)	3%	9%	13%	25%	50%
Homeoffice-Erfahrene (N = 432)	3%	9%	13%	25%	50%
Homeoffice-Neulinge (N = 151)	3%	7%	10%	27%	53%
Männer (N = 281)	3%	8%	13%	24%	51%
Frauen (N = 330)	3%	9%	12%	27%	49%
18–34-Jährige (N = 87)	3%	5%	15%	27%	50%
35–54-Jährige (N = 342)	4%	10%	12%	26%	48%
55-Jährige und älter (N = 197)	2%	8%	14%	23%	52%

Quelle: bidt-Befragung von InternetnutzerInnen in Deutschland ab 18 Jahren unter Nutzung von Google Surveys, Juni 2020. Abweichungen von 100% rundungsbedingt.

Tabelle A.2: Technische Schwierigkeiten im Homeoffice (gewichtet)

## „Wie zufrieden sind Sie selbst mit Ihrer eigenen Situation im Homeoffice?“

		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher unzufrieden	Sehr unzufrieden
Alle Berufstätigen, die zum jew. Befragungszeitpunkt im Homeoffice arbeiteten	März (N = 693)	39%	42%	15%	4%
	Juni (N = 589)	50%	35%	11%	4%
Männer	März (N = 335)	41%	42%	12%	4%
	Juni (N = 264)	50%	36%	10%	3%
Frauen	März (N = 344)	37%	41%	18%	4%
	Juni (N = 310)	50%	35%	11%	4%
Homeoffice-Erfahrene	März (N = 520)	41%	42%	13%	4%
	Juni (N = 435)	51%	36%	10%	4%
Homeoffice-Neulinge	März (N = 173)	34%	41%	23%	2%
	Juni (N = 154)	46%	33%	15%	5%
18-34-Jährige	März (N = 113)	40%	38%	19%	3%
	Juni (N = 80)	42%	40%	16%	2%
35-54-Jährige	März (N = 391)	38%	45%	14%	4%
	Juni (N = 316)	51%	32%	13%	5%
55-Jährige und älter	März (N = 189)	42%	39%	15%	4%
	Juni (N = 190)	52%	37%	6%	4%

Quelle: bidt-Befragung von InternetnutzerInnen in Deutschland ab 18 Jahren unter Nutzung von Google Surveys, März und Juni 2020.  
Abweichungen von 100% rundungsbedingt.

Tabelle A.3: Zufriedenheit mit Homeoffice (gewichtet)

„Wie zufrieden sind Sie selbst mit Ihrer eigenen Situation im Homeoffice?“

Alle Berufstätigen, die zum Befragungszeitpunkt im Homeoffice arbeiteten, Juni	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher unzufrieden	Sehr unzufrieden
Alleine lebend (N = 110)	48%	33%	15%	4%
Mit Partner/-in ohne Kind im HH (N = 167)	53%	38%	6%	2%
Mit Kind(-ern) unter 14 Jahren im HH* (N = 153)	44%	34%	16%	6%
Mit Kind(-ern) im HH, alle 14 Jahre oder älter* (N = 107)	56%	34%	5%	5%
Frauen mit Kind(-ern) im HH (N = 138)	45%	35%	15%	6%
Männer mit Kind(-ern) im HH (N = 114)	55%	37%	5%	4%
Frauen ohne Kind(-er) im HH (N = 143)	52%	38%	8%	2%
Männer ohne Kind(-er) im HH (N = 129)	49%	35%	13%	3%

Quelle: bidt-Befragung von InternetnutzerInnen in Deutschland ab 18 Jahren unter Nutzung von Google Surveys, Juni 2020.  
Abweichungen von 100% rundungsbedingt.  
\* mit und ohne Partner/-in aufgrund Fallzahlen zusammengefasst  
HH = Haushalt

Tabelle A.4: Zufriedenheit mit Homeoffice nach Haushaltssituation (gewichtet)

„Wünschen Sie sich, dass Ihr Arbeitgeber nach der aktuellen Coronakrise mehr Homeoffice ermöglicht, als dies vor der Krise der Fall war?“

	Ja	Nein
Alle ArbeitnehmerInnen, die Homeoffice prinzipiell für möglich halten (März, N = 929)	68%	32%
Männer (N = 457)	65%	35%
Frauen (N = 456)	70%	30%
Alle ArbeitnehmerInnen, die Homeoffice prinzipiell für möglich halten (Juni, N = 778)	69%	31%
Männer (N = 353)	66%	34%
Frauen (N = 401)	72%	28%

Quelle: bidt-Befragung von InternetnutzerInnen in Deutschland ab 18 Jahren unter Nutzung von Google Surveys, März und Juni 2020.

Tabelle A.5: Wunsch nach mehr Homeoffice (gewichtet)

## Anmerkungen

- 1 Unter Telearbeit werden mobile Arbeitsformen verstanden, bei denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsleistungen außerhalb der Gebäude der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erbringen. Beim Homeoffice erfolgt die Arbeit von zu Hause aus.
- 2 Für eine Chronologie der Ereignisse rund um die Covid-19-Pandemie vgl. z. B. MDR (2020).
- 3 Diese Art der Stichprobengewinnung (River-Sampling) lässt sich somit weder reinen Zufallsstichproben noch vorrekrutierten Onlinepanels zuordnen. Im Unterschied zu einer reinen Zufallsstichprobe im klassischen Sinn lässt sich beispielsweise keine exakte Grundgesamtheit definieren. Daraus folgt, dass sich keine Auswahlwahrscheinlichkeit eines Elements dieser Stichprobe bestimmen lässt. Dennoch zeigen Vergleiche u. a. hinsichtlich demografischer Merkmale eine gute Übereinstimmung mit anderweitig erhobenen Studien von Internetnutzerinnen und -nutzern (vgl. Pew Research Center 2012).
- 4 Bei Onlinebefragungen handelt es sich in der Regel um sogenannte selbst administrierte Befragungen. Hier unterliegt die Interviewsituation – anders als bei persönlich oder telefonisch geführten mündlichen Befragungen – keinerlei Kontrolle. Somit ist eine intensivere Datenprüfung und Bereinigung nötig, um z. B. Antworten von „Spaßantwortern“ und „Schnellausfüllern“ auszuschließen. In einem ersten Schritt wurden Befragte identifiziert, die den Onlinefragebogen in äußerst kurzer Zeit absolviert hatten. Als unterste Grenze wurde jeweils das untere Perzentil der durchschnittlichen Beantwortungszeit festgesetzt. Es ist davon auszugehen, dass ein aufmerksames Lesen und Beantworten der Fragen unterhalb dieses Schwellenwertes kaum erfolgen kann. Auch ungewöhnliche Teilergebnisse dieser „Schnellausfüller“ bei den Analysen stützen das Vorgehen einer entsprechenden Datenbereinigung. In einem zweiten Schritt wurden ferner Fälle identifiziert und entfernt, die im Verlauf der Befragung widersprüchliche Angaben zu ihrer Berufstätigkeit bzw. zu ihrer Homeoffice-Nutzung abgegeben hatten. Solche Inkonsistenzen waren im Vorfeld nicht auszuschließen, da in den Fragebögen bei Google Surveys keine komplexere Filterführung möglich ist. Für einige Befragte trafen mehrere Ausschlussgründe gleichzeitig zu, sodass letztendlich in beiden Befragungswellen 2.003 Fälle in die Gewichtung der Daten eingingen.
- 5 Damit die erhaltenen Beobachtungen so weit wie möglich die Struktur der erwachsenen Internetnutzerinnen und -nutzer in Deutschland widerspiegeln, wurde eine Redressement-Gewichtung der Daten vorgenommen. Dabei wurden die Gewichtungsfaktoren am Bayerischen Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt) selbst berechnet und nicht auf die von Google Surveys bereitgestellten Gewichtungsfaktoren zurückgegriffen, da diese nur für die gesamte Stichprobe vor der Datenbereinigung vorlagen. Die vorgenommene Gewichtung beruhte auf der kombinierten Alters- und Geschlechtsstruktur der erwachsenen Internetnutzerinnen und -nutzer sowie auf der regionalen Verteilung der Gesamtbevölkerung in Deutschland.

Da in den vorliegenden Daten gruppierte Altersangaben und das Geschlecht der Befragten sowohl aus einer direkten Abfrage als auch durch Google Surveys aufgrund des Browsing-Verhaltens der Teilnehmenden „geschätzt“ (Google 2018) vorlagen, wurden beide Informationen für die Gewichtung kombiniert. Primär wurde auf die Selbstausskunft des Alters der Befragten abgestellt und bei fehlender Angabe die Schätzung von Google Surveys verwendet, falls vorhanden. Im Falle des Alters konnten die Anteile fehlender Werte auf 1% (Befragungswelle März) bzw. 3% (Befragungswelle Juni) reduziert werden. Da amtliche Daten für die Internetnutzung aktuell nur für männliche und weibliche Personen vorliegen, die Selbstabfrage des Geschlechts aber auch die Antwortoption „divers“ enthielt, wurde in den Fällen der Angabe eines diversen Geschlechts wie auch bei keiner Angabe ergänzend auf die von Google Surveys ermittelte mutmaßliche Geschlechtszugehörigkeit zurückgegriffen.

Für die relevante Gewichtungsvariable verblieben in beiden Wellen noch 34 bzw. 74 Fälle, zu denen keine gewichtungsrelevanten Alters- und Geschlechtsangaben vorlagen. Die Gewichtungsfaktoren wurden im Folgenden zum einen aus der Verteilung der Internetnutzerinnen und -nutzer nach Altersgruppen in Deutschland (Destatis 2020, 13), zum anderen aus der regionalen Verteilung der deutschen Gesamtbevölkerung berechnet (Destatis 2019). Die Berechnung der Gewichtungsfaktoren erfolgte bezüglich der Verteilung der erwachsenen Internetnutzerinnen und -nutzer in Deutschland nach Geschlecht und Alter unter der Annahme einer Gleichverteilung von Personen nach Alter in der vom statistischen Bundesamt ausgewiesenen Altersgruppe von 16 bis 25 Jahren (Destatis 2020, 13). Bei der regionalen Verteilung wurde die Verortung von Google Surveys mittels der IP-Adresse verwendet (Google 2018) sowie aufgrund der z. T. geringen Zellbesetzung für einzelne Bundesländer wie z. B. Bremen eine in der Marktforschung übliche Aggregation auf sieben Nielsen-Gebiete vorgenommen. Bei zwei Beobachtungen im März bzw. einer im Juni lagen keine Regionalinformationen vor. Die Gewichtungsfaktoren wurden unter Verwendung des iterativen Randsummenverfahrens (Iterative Proportional Fitting) mithilfe von IPFWEIGHT (Bergmann 2011) in Stata 16 ermittelt. Sofern für eine der beiden Gewichtungsdimensionen keine Informationen vorlagen, gingen diese Beobachtungen jeweils mit einem Gewichtungsfaktor von 1,0 in die entsprechende Dimension ein. Die Gewichtungsfaktoren (siehe Tabelle 1) liegen in einem gemeinhin als unkritisch angesehenen Bereich (DeBell et al. 2009, 31, zitiert nach Bergmann 2011).

- 6 Die beiden vollständigen Fragebögen werden auf Anfrage gerne zur Verfügung gestellt.
- 7 Bei der ersten Befragungswelle Ende März wurde die Haushaltszusammensetzung nicht erfragt.





**bidt – Bayerisches Forschungsinstitut  
für Digitale Transformation**

Gabelsbergerstraße 4  
80333 München  
[www.bidt.digital](http://www.bidt.digital)