

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

5|2021

## In aller Kürze

- Zu Beginn der Covid-19-Pandemie arbeiteten 81 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die nach eigener Einschätzung die Möglichkeit dazu hatten, ganz oder teilweise von zu Hause. Dabei wechselten Frauen deutlich häufiger erstmals ins Homeoffice.
- Die große Mehrheit der Homeoffice-Nutzenden ist mit dessen aktuellem Umfang zufrieden. Rund 60 Prozent nehmen Homeoffice als hilfreich und als wenig oder nicht belastend wahr. Personen, die schon vor der Pandemie von zu Hause gearbeitet haben, bewerten es häufiger als hilfreich. Zudem empfinden die meisten Beschäftigten im Homeoffice ihre Arbeit als effizienter als vor der Pandemie.
- Während technische Hürden kurzfristig nur begrenzt abgebaut werden konnten, gab es bei anderen Homeoffice-Hindernissen einen schnellen und starken Rückgang. Das betrifft insbesondere die Anwesenheitskultur, eine mangelnde Trennung von Beruf und Privatleben sowie die erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen.
- Etwa zwei Drittel der Homeoffice-Nutzenden haben zu Hause einen festen Arbeitsplatz. Rund ein Drittel arbeitet jedoch die überwiegende Zeit an einem Ess- oder Küchentisch.
- Die Flexibilisierung des Arbeitsorts wird auch nach der Pandemie eine große Rolle spielen, zumindest wenn es nach den Beschäftigten geht. Nur wenige wünschen sich eine komplette Rückkehr zum Präsenzbetrieb.

## Homeoffice in Zeiten von Corona

# Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche

von Corinna Frodermann, Philipp Grunau, Georg-Christoph Haas und Dana Müller

**Als Reaktion auf den Ausbruch der Covid-19-Pandemie im Frühjahr 2020 verlagerte sich die Arbeit für viele Erwerbstätige – erstmalig oder verstärkt – ins Homeoffice. Zwei aktuelle Onlinebefragungen des IAB zeigen, in welchem Ausmaß sich die Homeoffice-Nutzung in Deutschland seit der Pandemie verändert hat, welche Hindernisse dabei abgebaut wurden und wie sich Beschäftigte die eigene Homeoffice-Nutzung in der Zukunft vorstellen.**

Bereits vor der Covid-19-Pandemie gab es im Zuge der Digitalisierung laut einer Studie von Grunau et al. (2019) einen positiven Trend hin zu mehr Arbeit von zu Hause. Dieser verlief langsam und erfuhr, ausgelöst durch die Pandemie, einen starken Anstieg (Grunau et al. 2020). Denn eine Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice kann – zumindest dort, wo die Tätigkeiten mobiles Arbeiten zulassen – die Belegschaft vor weiteren An-

steckungen schützen, ohne den Betrieb ganz oder teilweise einstellen zu müssen.

Im Folgenden untersuchen wir zunächst, welche Veränderungen es in der Homeoffice-Nutzung zwischen Frühjahr und Herbst 2020 gab. Dabei betrachten wir sowohl die Zahl der Beschäftigten, die im Frühjahr ins Homeoffice gewechselt sind, als auch den Umfang von Homeoffice. Wir gehen zudem der Frage nach, inwieweit zuvor bestehende Hindernisse und Vorbehalte abgebaut wurden und wie die Arbeit von zu Hause von den Beschäftigten wahrgenommen wird. Dabei ist auch auf die Ausstattung des Arbeitsplatzes im Homeoffice einzugehen. Zu guter Letzt werfen wir einen Blick in die Zukunft und betrachten die Wünsche der Beschäftigten zur Nutzung von Homeoffice für eine Zeit, in der wir die Pandemie hinter uns gelassen haben und eine Rückkehr an den Arbeitsplatz wieder uneingeschränkt möglich sein wird.

Datenbasis für die vorliegenden Analysen sind das „Hochfrequente Online Personen Panel“ (HOPP) aus der Studie „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ und die Corona-Zusatzbefragung des Linked Personnel Panels (LPP) des Projektes „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ – zwei

aktuelle Onlinebefragungen, die das IAB zur Untersuchung der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf das (Erwerbs-)Leben von Menschen in Deutschland durchführt. Anzumerken ist, dass sich beide Befragungen in der Stichprobenziehung der befragten Personen und der Dauer der Erhebungen im Längsschnitt unterscheiden. Beide Befragungen werden in der Infobox 1 vorgestellt.

1

## Datenbasis

Für diesen Beitrag verwenden wir Daten des hochfrequenten Online Personen Panels (HOPP) aus der Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ und der Corona-Zusatzbefragung des Linked Personnel Panels (LPP). Diese Befragungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) tragen dazu bei, kurzfristig Daten über die Veränderungen des Sozial- und Arbeitslebens im Zuge der Covid-19-Pandemie zur Verfügung zu stellen und mittel- und langfristig die Erforschung der Auswirkungen der Krise zu ermöglichen.

### • Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (HOPP)

Anfang Mai 2020 wurden für diese Online-Befragung 200.000 Personen und im September/Oktober knapp 100.000 Personen postalisch zur Teilnahme eingeladen. Die angeschriebenen Personen wurden mittels einer proportional geschichteten Zufallsstichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB aus dem Jahr 2018 gezogen. Die IEB basieren auf administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und umfassen alle Episoden sozialversicherungspflichtiger sowie geringfügiger Beschäftigung, des Arbeitslosengeld- und Arbeitslosengeld-II-Bezugs, der Arbeitsuche und Arbeitslosigkeit sowie der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die durch die BA administriert wurden. Mithilfe der erhobenen Daten lassen sich repräsentative Aussagen für die erwerbsfähige Bevölkerung in Deutschland treffen. Insgesamt 11.575 Personen haben an der 1. Welle der IAB-HOPP-Befragung im Mai 2020 teilgenommen. Bei Zustimmung zur Wiederbefragung wurden und werden diese Personen regelmäßig um erneute Teilnahme an der Befragung gebeten. Die Befragungsinhalte werden zum Teil von Welle zu Welle erneut abgefragt, um Veränderungen über die Zeit zu messen, andere Inhalte variieren von Welle zu Welle. Die hier genutzten Daten stammen aus den ersten fünf Befragungswellen aus den Monaten Mai, Juni, Juli, August, September und Oktober 2020. In der 4. Welle haben noch 3.789 Personen an der Befragung wiederholt teilgenommen. An der 5. Welle haben 11.072 (inkl. der 8.098 Neubefragten) Personen teilgenommen.

### • Corona-Zusatzbefragung des Linked Personnel Panels (LPP)

Die Basis dieser Online-Befragung ist das Linked Personnel Panel (LPP), welches aus einer Längsschnittbefragung deutscher Betriebe der Privatwirtschaft mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und einer Befragung zufällig ausgewählter Beschäftigter dieser Betriebe besteht. Die beiden Hauptbefragungen werden zeitversetzt alle zwei Jahre durchgeführt (Ruf et al. 2020). Im Jahr 2019 gaben im Rahmen der LPP-Beschäftigtenbefragung 85 Prozent (5.526) der Befragten an, dass Sie bei ihrer Arbeit digitale Informations- und Kommunikationstechnologien wie Computer, Laptop, Tablet oder Smartphone verwenden. Davon haben 2.103 zugestimmt, an einer weiteren Befragung teilzunehmen, die außerhalb des regulären Zweijahres-Rhythmus stattfindet. Diese bilden die Bruttostichprobe für die aktuelle Online-Befragung. Die erste Erhebungswelle wurde im April und Mai 2020 durchgeführt (1.212 Befragte), die zweite Erhebungswelle im Juni und Juli 2020 (909 Befragte) und die dritte Erhebungswelle im September und Oktober 2020 (682 Befragte).

Die dargestellten Resultate sind gewichtet und können auf die Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten übertragen werden, die a) digitale Informations- und Kommunikationstechnologien während ihrer Arbeit verwenden und b) in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten. Dies trifft auf rund 40 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu.

## Ausschließliches Homeoffice hat während der Pandemie sehr stark zugenommen

Aus den HOPP-Daten geht hervor, dass im Mai 2020 knapp 39 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland nach eigenen Angaben die Möglichkeit hatten, von zu Hause aus zu arbeiten. Dieser Anteil hat sich im Verlauf der Pandemie nicht nennenswert verändert. Unter den Gründen, warum eine Arbeit im Homeoffice nicht möglich sei, gab der Großteil (84 %) die mangelnde Eignung der Tätigkeit an.

### Homeoffice-Anteile vor und während der Covid-19-Pandemie

Von den Personen, die nach eigener Einschätzung die Möglichkeit zum Homeoffice besitzen, arbeiteten etwa 44 Prozent bereits vor der Pandemie – zumindest zeitweise – von zu Hause aus. Mit Beginn der Covid-19-Pandemie erhöhte sich dieser Anteil dann deutlich: Im Mai 2020 arbeiteten bereits 81 Prozent der Personen mit Homeoffice-Möglichkeit ganz oder teilweise von zu Hause. Dabei wechselten nicht nur erstmals Personen ins Homeoffice, auch der Umfang der Arbeitszeit im Homeoffice unter den Nutzenden hat sich deutlich erhöht. Dieser berechnet sich als Anteil des Homeoffice an der insgesamt geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit und wird in Abbildung A1 (auf Seite 3) im Zeitverlauf dargestellt.

Die Abbildung zeigt die Veränderungen des Anteils der zu Hause verbrachten Arbeitszeit für Beschäftigte mit Homeoffice-Möglichkeit, sowohl für den Zeitpunkt vor der Pandemie als auch für verschiedene Zeitpunkte während der Pandemie. Nur wenige Männer (14 %) und Frauen (16 %) haben bereits vor der Pandemie mehr als 40 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbracht. Etwa

32 Prozent der Männer und 22 Prozent der Frauen konnten vor der Pandemie bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit zu Hause leisten. Ein großer Teil der Männer (54 %) und Frauen (60 %) arbeitete zuvor gar nicht von zu Hause, obwohl sie laut eigenen Angaben die Möglichkeit dazu gehabt hätten.

Besonders auffällig ist die Entwicklung des ausschließlichen Homeoffice. War dies vor der Pandemie unter jenen mit Homeoffice-Möglichkeit ein eher seltenes Phänomen (4 % der Männer und 7 % der Frauen), hat dessen Bedeutung enorm zugenommen: 46 Prozent der Männer und 43 Prozent der Frauen verbrachten zum Zeitpunkt der Erhebung im Mai 2020 ihre komplette letzte Arbeitswoche im Homeoffice. Zwar nahm dieser Anteil im Juni wieder etwas ab, lag aber im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie auch im Oktober – mit 25 Prozent bei den Männern und 24 Prozent bei den Frauen – noch immer deutlich höher.

Anders verhält es sich beim Präsenzbetrieb: Der Anteil der Beschäftigten, die ausschließlich im Betrieb arbeiteten, obwohl ihre Tätigkeit Homeoffice zuließe, war zu Beginn der Pandemie stark gesunken und im Juni wieder auf etwa 30 Prozent gestiegen. Dieser Anteil veränderte sich bis Oktober

nicht nennenswert und lag damit deutlich unter dem Anteil in der Zeit vor der Pandemie.

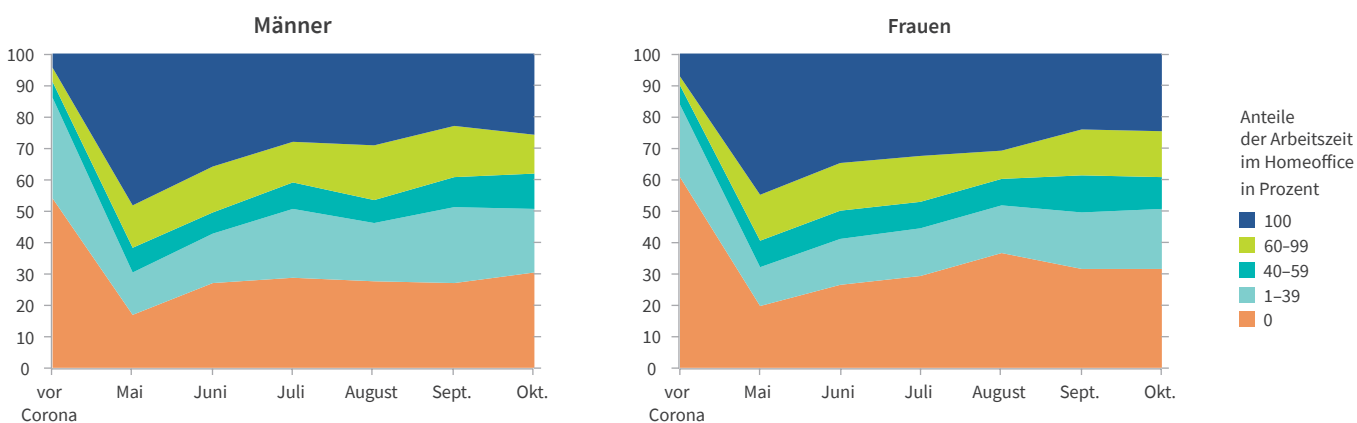
Angesichts der beschlossenen Maßnahmen zur Kontaktreduzierung von November und Dezember letzten Jahres sowie der jüngst in Kraft getretenen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (auch bekannt als „Homeoffice-Verordnung“) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) – in der unter anderem auch die Verlagerung der Arbeit in die eigene Wohnung angesprochen wird – ist davon auszugehen, dass die Zahlen im Homeoffice mittlerweile wieder gestiegen sind. Dies belegen aktuelle Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen der Hans-Böckler-Stiftung (Kohlrausch et al. 2021).

### Zufriedenheit mit dem Homeoffice-Umfang

Mit den Daten der Corona-Zusatzbefragung des LPP lässt sich auch die Zufriedenheit mit dem Homeoffice-Umfang untersuchen. Das LPP ist repräsentativ für Betriebe der Privatwirtschaft mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sodass entsprechende Auswertungen für Beschäftigte dieser Betriebe Gültigkeit besitzen. Trotz der Abnahme des Homeoffice-Anteils an der Gesamtarbeitszeit im Sommer und Herbst

## Wöchentliche Arbeitszeit im Homeoffice im Verhältnis zur insgesamt geleisteten Arbeitszeit

2020, Anteile der beschäftigten Männer und Frauen, in Prozent (bezogen auf die jeweiligen Befragten, die die Möglichkeit zum Homeoffice haben)



Anmerkungen: Die Werte eines jeden Monats beziehen sich auf Personen, die im jeweiligen Monat nach eigenen Angaben die Möglichkeit zum Homeoffice haben. Der Anteil der Personen, die diese Möglichkeit haben, liegt bei 39 Prozent und verändert sich nicht wesentlich über die Monate. Die Werte für „vor Corona“ basieren auf dem Quotienten der Antworten auf die beiden Fragen aus der Befragung im Mai: „Wenn Sie an die Zeit vor der Corona-Krise denken: Wie viele Stunden umfasste Ihre übliche Arbeitszeit pro Woche, einschließlich geleisteter Überstunden, Mehrarbeit usw.“ und „Wenn Sie an die Zeit vor der Corona-Krise denken: Wie viele Stunden wöchentlich haben Sie vor der Krise regelmäßig von zu Hause aus gearbeitet?“. Die Werte für die einzelnen Monate basieren auf dem Quotienten der Antworten auf die beiden Fragen: „Und wenn Sie an Ihre letzte Arbeitswoche denken: Wie viele Stunden haben Sie zu Hause gearbeitet?“ sowie „Und wenn Sie an Ihre letzte Arbeitswoche denken: Wie viele Stunden haben Sie tatsächlich gearbeitet, einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit usw.“

Lesebeispiel: Die dunkelblaue Fläche zeigt den Anteil der Beschäftigten, die ihre komplette Arbeitszeit zu Hause verbracht haben. Vor Corona gaben 4 Prozent der Männer an, vollständig von zu Hause aus zu arbeiten. Dieser Anteil stieg im Mai 2020 auf insgesamt 46 Prozent und ging bis Oktober auf 25 Prozent zurück.

Quelle: IAB-HOPP, gewichtete Analysen basierend auf den Erhebungsmonaten (die „vor Corona“-Werte wurden im Mai 2020 erhoben); die Zahl der Befragten ist für jeden Befragungsmonat unterschiedlich (Männer: Min=766, Max=2.462; Frauen: Min=643, Max=1.986). © IAB

waren konstant etwa drei Viertel der Homeoffice-Nutzenden mit diesem zufrieden. Hier scheint sich der Homeoffice-Umfang an den Erwartungen und Ansprüchen der Beschäftigten orientiert zu haben, etwa in Form freigestellter Entscheidungen bezüglich der Wahl des Arbeitsortes.

Darüber hinaus nahm der Wunsch nach mehr Arbeit von zu Hause etwas zu (von 8 % auf 13 %), während der nach einem geringeren Homeoffice-Anteil sank (von 18 % auf 12 %). Dies geschah in einer Phase mit im Durchschnitt abnehmendem Homeoffice-Umfang.

## Frauen wechselten seit Beginn der Pandemie deutlich häufiger ins Homeoffice

Im LPP werden Beschäftigte seit 2012 regelmäßig zur Nutzung von Homeoffice befragt. Dadurch können individuelle Biografien abgebildet werden, die angeben, ob eine Person vollkommen im Betrieb oder zumindest teilweise im Homeoffice gearbeitet hat. Im Folgenden werden vier Befragungszeitpunkte betrachtet: mit 2017 und 2019 zwei Zeitpunkte vor der Pandemie sowie mit April/Mai 2020 und Juni/Juli 2020 zwei Zeitpunkte während der

Pandemie. Berücksichtigt werden hier demnach nur Befragte, für die zu allen vier Zeitpunkten gültige Interviews vorliegen. Die Biografien zeigen, zu welchem der vier Befragungszeitpunkte eine Person zumindest teilweise im Homeoffice oder vollständig im Betrieb gearbeitet hat und bilden somit die Veränderung der Homeoffice-Nutzung sowohl vor als auch während der Pandemie ab. Demzufolge werden hier im Unterschied zu Abbildung A1 nicht nur Beschäftigte mit Homeoffice-Möglichkeit dargestellt. Der Umfang der Arbeit von zu Hause wird hier ebenfalls nicht berücksichtigt.

## Homeoffice-Biografien vor und während der Pandemie

In Abbildung A2 werden die vier häufigsten Biografietypen dargestellt: In der ersten Zeile sind die Personen abgebildet, die durchgängig seit 2017, also sowohl (deutlich) vor als auch während der Covid-19-Pandemie ausschließlich im Betrieb vor Ort gearbeitet haben. Dies trifft auf knapp die Hälfte der Männer (49 %) und auf ein Drittel der Frauen (33 %) zu. Eine Erklärung für diesen deutlichen Unterschied könnte sein, dass die überwiegend männlich dominierten Berufe aus Industrie und Handwerk besonders häufig für Homeoffice nicht infrage kommen.

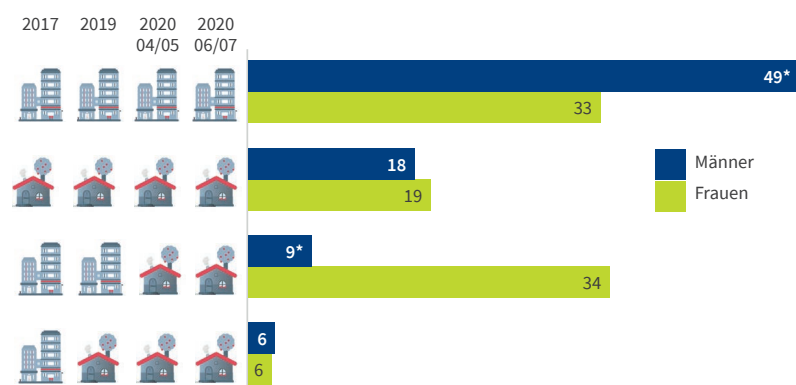
Anders verhält es sich in der Zeile darunter bei denjenigen, die durchgängig seit 2017 zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbracht haben. Dies trifft mit je knapp einem Fünftel auf Frauen wie Männer in ähnlichem Maße zu. Demgegenüber haben jeweils 6 Prozent der Männer und Frauen bereits zwischen 2017 und 2019 – also vor Ausbruch der Pandemie – begonnen, ihre Arbeit (zumindest zum Teil) von zu Hause zu erledigen. Das spiegelt in etwa die allgemeine Entwicklung bezüglich Homeoffice vor der Pandemie wider.

In der aktuellen Debatte am bedeutendsten sind hier jedoch diejenigen, die erst mit Beginn der Pandemie ganz oder zeitweise ins Homeoffice wechselten (vgl. Abbildung A2, dritte Zeile). Dies trifft auf 9 Prozent der Männer, jedoch auf 34 Prozent der Frauen zu. Teilweise ist dies auch darauf zurückzuführen, dass der (unerfüllte) Wunsch nach Homeoffice 2019 unter den Frauen in dieser Gruppe größer war als unter den Männern. Zudem

A2

### Homeoffice-Biografien von Männern und Frauen zwischen 2017 und 2020

Anteile an der jeweiligen Gruppe in Prozent



\* Der Unterschied ist statistisch signifikant.

Anmerkungen: Alle Befragten, die an allen vier dargestellten Wellen teilgenommen und die relevante Frage beantwortet haben (N=433). Da nicht alle möglichen Kombinationen dargestellt werden, weichen die Summen der Anteile von 100 Prozent ab. Befragt wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben der Privatwirtschaft mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Lesebeispiel: 49 Prozent der Männer und 33 Prozent der Frauen haben zu allen vier Zeitpunkten – vor und während der Pandemie – ausschließlich im Betrieb gearbeitet. Mit Beginn der Pandemie wechselten 9 Prozent der Männer und 34 Prozent der Frauen zumindest zeitweise ins Homeoffice.

Quelle: LPP-Beschäftigtenbefragung 2017 und 2019; LPP-Corona 2020, Welle 1 (April/Mai 2020) und Welle 2 (Juni/Juli 2020); gewichtete Werte. © IAB

zeigen Daten des LPP, dass Mütter mit Betreuungspflichten während der Schul- und Kitaschließungen häufiger im Homeoffice arbeiteten als Väter (Frodermann et al. 2020). Eine wesentliche Rolle bei der großen Differenz zwischen Männern und Frauen dürften allerdings – analog zu den Biografien gänzlich ohne Homeoffice – Unterschiede in den Tätigkeiten und dem damit verbundenen Homeoffice-Potenzial spielen.

## Viele Hindernisse wurden abgebaut

Frühere Studien konnten zeigen, dass das Potenzial von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie bei Weitem nicht ausgeschöpft wurde (Grunau et al. 2020). Ein erheblicher Teil der Tätigkeiten fand in den Betrieben vor Ort statt, obwohl sie grundsätzlich ortsunabhängig hätten ausgeführt werden können. Unter den Gründen hierfür wurden zwar oft technische Hürden angeführt, häufiger spielten indes Vorbehalte eine Rolle – von Betrieben, Vorgesetzten und den Beschäftigten selbst. So stand eine Präsenzkultur im Sinne einer den Vorgesetzten sehr wichtigen Anwesenheit oder der Wunsch nach klarer Trennung von Beruf und Privatleben dem Arbeiten von zu Hause oft im Wege. Unter dem Veränderungsdruck der Pandemie konnten solche Hindernisse nun kurzfristig in den Hintergrund treten. Dagegen können technische Voraussetzungen in vielen Fällen nur mittelfristig geschaffen und die mangelnde Eignung der Tätigkeit gar nicht oder nur langfristig – etwa im Zuge der Digitalisierung – behoben werden.

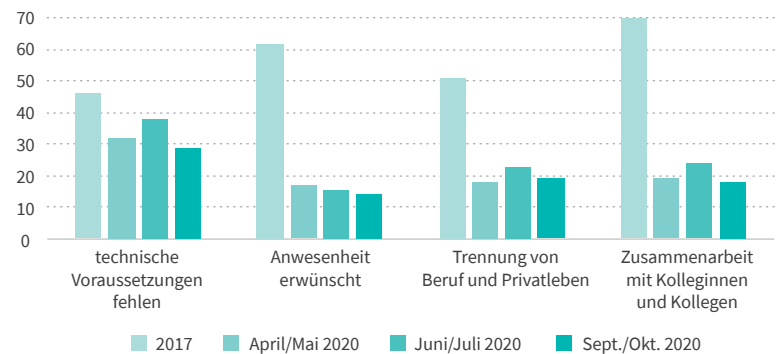
Mit den Daten der Corona-Zusatzerhebung des LPP können wir der Frage nachgehen, ob mögliche Hindernisse tatsächlich im Zeitverlauf abgebaut wurden: Je stärker die Nennung eines bestimmten Hindernisses zurückgeht, desto eher ist anzunehmen, dass es häufig und schnell abgebaut wurde.

### Homeoffice-Hindernisse vor der Pandemie

Wir konzentrieren uns hier auf Hindernisse, die sich kurz- oder mittelfristig abbauen lassen und die vor der Pandemie eine substanzielle Rolle gespielt haben (vgl. Abbildung A3). Die mangelnde Eignung der Tätigkeit bleibt deshalb außen vor, auch wenn sie das mit Abstand größte Hindernis darstellt.

## Hindernisse bei der Homeoffice-Nutzung im zeitlichen Verlauf

Anteil der Befragten in Prozent (bezogen auf Beschäftigte, die zum jeweiligen Zeitpunkt kein Homeoffice nutzen)



Fragenformulierung: „Ich arbeite nicht zu Hause, ...“ Technik: „... weil die technischen Voraussetzungen dafür nicht gegeben sind“, Anwesenheit: „... weil meinen Vorgesetzten die Anwesenheit am Arbeitsplatz sehr wichtig ist“, Trennung: „... weil ich Beruf und Privatleben voneinander trennen möchte“, Zusammenarbeit: „... weil dies die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen erschweren würde“. Befragt wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben der Privatwirtschaft mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Lesebeispiel: Während 2017 noch 70 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice-Nutzung die erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen als Hindernis anführten, traf dies während der Pandemie nur noch auf 19 Prozent im April/Mai, 24 Prozent im Juni/Julii und 18 Prozent im September/Oktober der zum jeweiligen Zeitpunkt ausschließlich im Betrieb Arbeitenden zu.

Quelle: LPP-Beschäftigtenbefragung 2017; LPP-Corona 2020, Wellen 1, 2 und 3; gewichtete Werte (N pro Welle=230–383). © IAB

Im Jahr 2017, also etwa drei Jahre vor der Covid-19-Pandemie, berichteten noch 46 Prozent der Personen ohne Homeoffice von fehlenden technischen Voraussetzungen. Zudem gaben fast zwei Drittel (62 %) an, dass die Anwesenheit am Arbeitsplatz von Vorgesetzten erwünscht sei. Bei gut der Hälfte (51 %) verhindert der Wunsch nach Trennung von Beruf und Privatleben das Arbeiten von zu Hause. Am häufigsten (70 %) wurde jedoch die erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen als Grund genannt, warum zu diesem Zeitpunkt nicht im Homeoffice gearbeitet wurde.

### Veränderung der Hindernisse während der Pandemie

Vergleicht man diese Werte nun mit Angaben aus dem Jahr 2020 – also einer Zeit, in der es großen Druck zur Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice gab und daher erwartet wurde, dass diverse Hindernisse zumindest temporär zurückstehen sollten – zeigt sich tatsächlich das erwartete Bild: Technische Hürden wurden zwar in substantiellem Maße abgebaut, jedoch bestehen sie aktuell immer noch bei 30 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice. Das verdeutlicht, dass die Beseitigung dieses Hindernisses in vielen Fällen nicht kurzfris-

tig möglich ist. Dies ist insofern nachvollziehbar, als beispielsweise häufig erst sichere Firmennetzwerke aufgebaut werden müssen oder entsprechende Hardwarelösungen teilweise vergriffen waren. Auch wenn es Situationen geben mag, in denen die technischen Hürden so hoch sind, dass deren Beseitigung unwirtschaftlich wäre, ist davon auszugehen, dass hier im Laufe der folgenden Monate und Jahre weiteres Potenzial genutzt werden kann.

Im Gegensatz dazu konnten nahezu alle „weichen“ Hindernisse, also Vorbehalte von Betrieben, Vorgesetzten oder Beschäftigten, kurzfristig zurückgestellt werden. So gaben im April/Mai 2020 nur noch rund 17 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice-Nutzung an, aufgrund einer Anwesenheitskultur im Betrieb nicht von zu Hause zu arbeiten, 2017 waren es noch über 60 Prozent. Auch die Trennung von Beruf und Privatleben stand nur noch in 18 Prozent der Fälle im Weg. Am stärksten fiel der Rückgang jedoch bei der durch das Arbeiten von zu Hause erschwerten Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen ins Gewicht, dies nannten noch 19 Prozent der Beschäftigten als Hindernis – gegenüber 70 Prozent im Jahr 2017. Hier mögen zum Teil Lern- und Gewöhnungseffekte eine Rolle gespielt haben, da viele Beschäftigte gleichzeitig von einem Tag auf den anderen gezwungen waren, sich intensiv mit alternativen Möglichkeiten des virtuellen Austauschs untereinander auseinanderzusetzen.

Insgesamt stellen wir für alle vier untersuchten Hindernisse einen starken Rückgang während der Covid-19-Pandemie fest. Momentan befindet sich die Arbeitswelt allerdings in einer Ausnahmesituation. Für die Zukunft bleibt daher abzuwarten, wie nachhaltig diese Entwicklungen sind und in welchem Maße aktuell zurückgestellte Vorbehalte gegenüber Homeoffice nach Rückkehr zur („neuen“) Normalität wieder zum Tragen kommen werden.

## Homeoffice wird eher positiv wahrgenommen: mehrheitlich hilfreich, wenig belastend und effizienzsteigernd

Die Verlagerung von Arbeit in die heimischen vier Wände wurde in der Covid-19-Pandemie häufig vonseiten der Arbeitgeber veranlasst und entsprach somit nicht immer dem Wunsch der Beschäftigten. Zwar konnten wir zeigen, dass der Großteil der Personen im Homeoffice mit dessen Umfang zufrieden war. Mit einem zunehmenden Wechsel ins Homeoffice, noch dazu in diesem Ausmaß, können sich aber Arbeitsbedingungen und -organisation spürbar ändern und daher ein hohes Maß an Anpassung erforderlich sein. Deshalb stellt sich die Frage, wie es den Beschäftigten im Homeoffice erging: Wie belastend beziehungsweise wie hilfreich (für die Erledigung von Aufgaben) haben sie die Arbeit von zu Hause empfunden und als wie effizient wurde die eigene Arbeit im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie eingeschätzt?

### Homeoffice zwischen hilfreich und belastend

Aus der 4. Welle der HOPP-Daten im August wird deutlich, dass mit 61 Prozent die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, die ganz oder teilweise im Homeoffice arbeiteten, dies als hilfreich und wenig belastend wahrnahmen (vgl. Abbildung A4 auf Seite 7). Für etwa 12 Prozent war Homeoffice hingegen eher unbedeutend, sie empfanden das Arbeiten von zu Hause weder als hilfreich noch als belastend.

Eine erhöhte Belastung durch Homeoffice sehen wir vor allem in den beiden anderen Gruppen: Etwa 8 Prozent nahmen Homeoffice zwar als hilfreich wahr, empfanden es allerdings auch als Belastung. Am schwierigsten scheint die Situation bei den übrigen 18 Prozent zu sein, die berichteten, Homeoffice sei eine Belastung und nicht hilfreich. Es ist daher anzunehmen, dass diese Beschäftigten einen hohen Anreiz haben, bei Rücknahme der aktuellen Beschränkungen und Appelle wieder vermehrt oder gar ausschließlich im Betrieb zu arbeiten.

Personen, die schon vor der Pandemie Erfahrung mit dem Arbeiten von zu Hause gemacht haben, bewerteten Homeoffice – auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 4 (trifft voll zu) – durchschnittlich als hilfreicher, um berufliche Auf-

gaben zu erledigen (3,1), als Personen, die erst mit Beginn der Pandemie ins Homeoffice gewechselt sind (2,8). Ob Homeoffice als Belastung empfunden wird, bleibt davon unberührt. Dies deutet entweder auf eine Lernkurve hin – dass also die Vorteile des Homeoffice erst mit zunehmender Erfahrung durchschlagen – oder darauf, dass Beschäftigte, die Homeoffice auch schon verstärkt vor der Pandemie genutzt haben, eine berufliche Tätigkeit ausüben, die sehr gut für das Homeoffice geeignet ist.

Frauen empfinden die Arbeit im Homeoffice zwar etwas häufiger belastend als Männer (2,1 versus 1,9), dabei macht es jedoch keinen Unterschied, ob Kinder im Haushalt leben oder nicht. Allerdings ist die wahrgenommene Belastung bei Frauen höher, wenn zu pflegende Angehörige im Haushalt leben (2,4).

Bezüglich des Geschlechts und der Tatsache, dass Kinder oder zu pflegende Angehörige im Haushalt leben, zeigen unsere Daten keine Unterschiede,

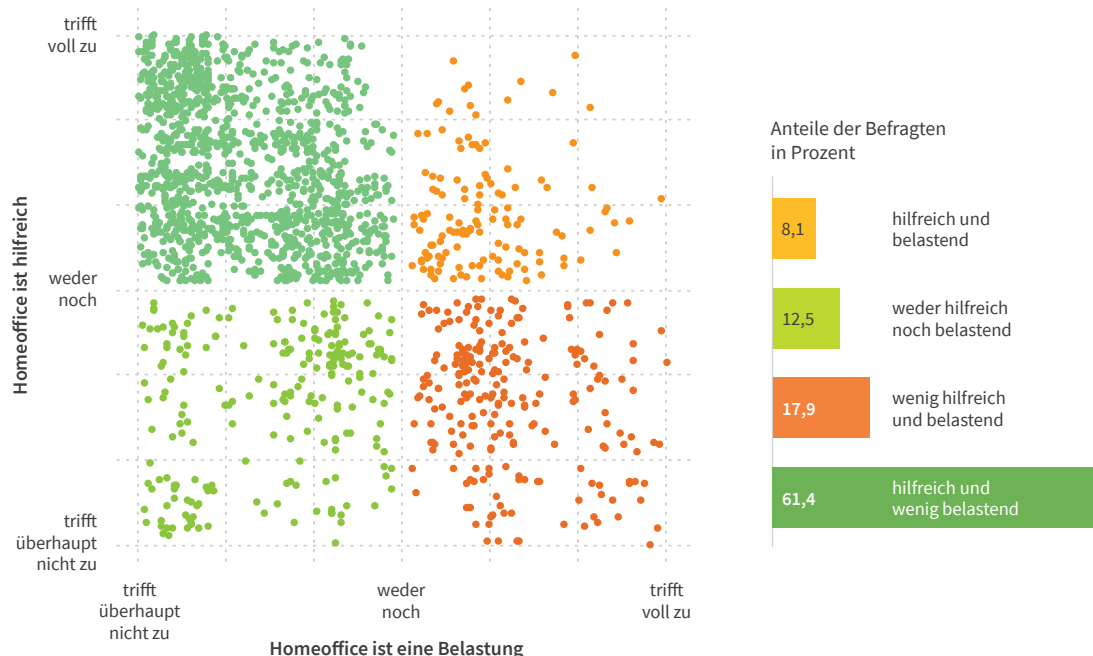
wie hilfreich Homeoffice für die Erledigung der beruflichen Tätigkeiten wahrgenommen wird.

### Wahrgenommene Effizienz der Arbeit im Homeoffice

Neben der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten, ob das Arbeiten von zu Hause als hilfreich oder belastend empfunden wird, ist auch die Effizienz im Homeoffice ein weiterer Aspekt, um Vor- und Nachteile dieser Arbeitsform aufzuzeigen. In der Corona-Zusatzerhebung des LPP sollten die Befragten angeben, wie effizient sie ihre Arbeit aktuell im Vergleich zu der Zeit vor der Covid-19-Pandemie einschätzen. Die Skala reicht dabei von -2 (viel weniger effizient) über 0 (genauso effizient) bis +2 (viel effizienter). Abbildung A5 (Seite 8) zeigt diese relative Effizienz als Mittelwerte für verschiedene Gruppen: alle Beschäftigte (dunkelblau), Homeoffice-Nutzende (grün) sowie Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten (türkis).

### Wahrnehmung von Homeoffice zwischen hilfreich und belastend

Angaben von Befragten, die Erfahrung mit Homeoffice haben



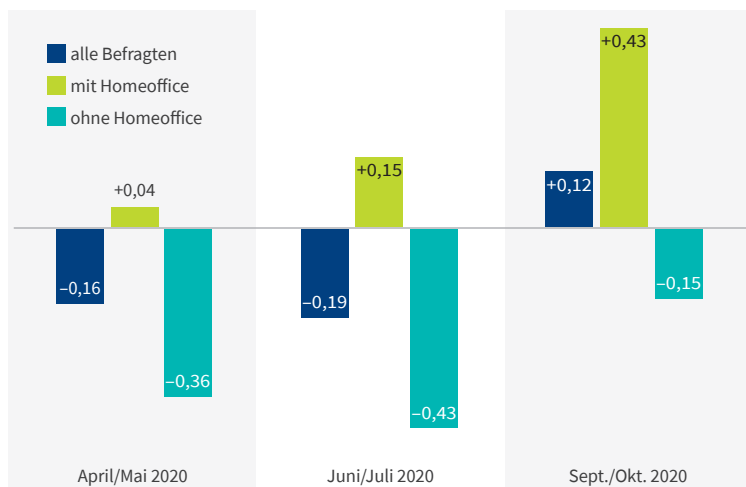
Anmerkungen: Die Grafik basiert auf mehreren Fragen, aus denen ein Index gebildet wurde. Der Index für die Belastung im Homeoffice setzt sich aus einem ungewichteten Mittel folgender Fragen zusammen: „Meine berufliche Tätigkeit von zu Hause aus auszuüben ...“ (1) „... belastet mich.“, (2) „... bringt Stress mit sich.“, (3) „... erschöpft mich.“ Der Index, ob Homeoffice hilfreich ist, wurde aus einem ungewichteten Mittel dieser Fragen gebildet: „Meine berufliche Tätigkeit von zu Hause aus auszuüben ...“ (1) „... empfinde ich als Bereicherung.“, (2) „... hilft mir, meine Aufgaben besser zu bewältigen.“, (3) „... hilft mir, besser mit meinen Arbeitsanforderungen umgehen zu können.“ (4) „... trägt dazu bei, dass ich meine Zeit besser nutzen kann.“ Für jede Frage konnten die Befragten ihre Einschätzung auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft voll zu) geben.

Lesbeispiel: Befragte, die im Quadranten oben links (dunkelgrün) dargestellt werden, empfinden Homeoffice als hilfreich und wenig belastend (linke Grafik). Gewichtet sind dies 61 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die schon einmal Erfahrung mit Homeoffice gemacht haben (rechte Grafik).

Quelle: IAB-HOPP, Welle 4 (August 2020); ungewichtete Darstellung in der linken Grafik (N= 1.819) und gewichtete Darstellung in der rechten Grafik (N=1.819). © IAB

## Relative Effizienz der Arbeit im Verlauf der Pandemie gegenüber der Zeit davor

Durchschnitte der relativen Effizienz (auf einer Skala von -2 bis +2)



Frage: „Arbeiten Sie nach eigener Einschätzung aktuell effizienter oder weniger effizient als vor der Corona-Pandemie?“ Befragt wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben der Privatwirtschaft mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Lesebeispiel: Im September/Oktober 2020 berichteten Beschäftigte mit Homeoffice-Nutzung mit einem Durchschnittswert von +0,43 auf einer Skala von -2 (viel weniger effizient) bis +2 (viel effizienter) von tendenziell höherer Arbeitseffizienz als noch vor der Pandemie. Personen, die zu diesem Zeitpunkt ausschließlich im Betrieb arbeiteten, wiesen dagegen mit einem Durchschnittswert von -0,15 eine tendenziell geringere Effizienz auf.

Quelle: LPP-Corona 2020, Wellen 1, 2 und 3; gewichtete Werte (N pro Welle=271–640). © IAB

Zu Beginn der Pandemie, im April/Mai 2020, empfanden die Beschäftigten ihre Arbeit tendenziell als weniger effizient im Vergleich zu vorher. Eine Ausnahme stellen hier die Personen im Homeoffice dar, die bereits am Anfang der Umstellung in ihrer eigenen Wahrnehmung in etwa so effizient waren wie vor der Pandemie. Demgegenüber erfuhren jene, die nach wie vor ausschließlich im Betrieb arbeiteten, nach eigener Einschätzung deutliche Effizienzeinbußen. Im weiteren Verlauf der Pandemie wurden diese wahrgenommenen Einbußen zunächst noch größer, während die Personen im Homeoffice ihre Arbeit zunehmend als effizienter empfanden. Bis zur dritten Welle der Befragung im September/Oktober 2020 konnten jedoch alle Gruppen ihre relative Effizienz deutlich steigern, sodass selbst die Gruppe ohne Homeoffice-Nutzung nur noch vergleichsweise geringe Effizienzeinbußen angab.

Die Homeoffice-Nutzenden berichteten unabhängig von ihrer früheren Homeoffice-Erfahrung von starken Effizienzgewinnen gegenüber der Zeit vor der Pandemie. Diese Entwicklung über die Zeit deutet auf Gewöhnungs- und Lerneffekte hin:

Nach anfänglich notwendigen Anpassungsprozessen funktionierte der Umgang mit der neuen Arbeitsorganisation zunehmend besser.

### Ausstattung des Arbeitsplatzes im Homeoffice

Eine Voraussetzung für effizientes Arbeiten im Homeoffice ist sicherlich die Arbeitsplatzausstattung. In der Corona-Zusatzerhebung des LPP gaben im Oktober zwei Drittel der Homeoffice-Nutzenden (67 %) an, zu Hause einen festen Arbeitsplatz zu haben, überwiegend sogar in einem separaten Arbeitszimmer (42 %). Demgegenüber steht allerdings ein knappes Drittel (31 %) der Beschäftigten, die überwiegend am Ess- oder Küchentisch arbeiten. Dies dürfte vermutlich hauptsächlich darauf zurückzuführen sein, dass die Einrichtung eines Arbeitszimmers aus Platzgründen häufig nicht möglich ist. Andere Arbeitsorte wie Sitzgelegenheiten ohne Tisch spielen mit rund 2 Prozent kaum eine Rolle.

Die Zahlen verdeutlichen den Bedarf an langfristigen Lösungen zur Arbeitsplatzausstattung im Homeoffice für eine Zeit, wenn die pandemiebedingten Einschränkungen im Arbeitsalltag zurückgenommen werden. Insbesondere bei regelmäßiger, umfangreicher Arbeit von zu Hause ist eine gewisse Arbeitsplatzausstattung wichtig und muss den in der Arbeitsstättenverordnung vorgeschriebenen Standards entsprechen (Bellmann/Hübler 2020). Dies ist nicht nur aus Effizienzgründen wichtig, sondern hilft auch, langfristigen gesundheitlichen Schäden vorzubeugen. In welchem Umfang Betriebe diese Kosten übernehmen sollten, und in welcher Form eine steuerliche Berücksichtigung möglich ist, werden Politik und Sozialpartner in (naher) Zukunft klären müssen.

### Homeoffice sollte in Zukunft flexibler gestaltet werden

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass im Verlauf der Covid-19-Pandemie Vorbehalte gegenüber Homeoffice und Hindernisse für das Arbeiten von zu Hause abgebaut wurden. Zudem nehmen Beschäftigte Homeoffice mehrheitlich als hilfreich und als nicht oder nur wenig belastend wahr und empfinden ihre Arbeit im Durchschnitt effizienter



als vorher. Dass Homeoffice auch zu höherer Produktivität führen kann, konnten beispielsweise Ergebnisse eines Experiments in einem chinesischen Call-Center zeigen (Bloom et al. 2015).

Des Weiteren sprechen der ausgelöste Investitions- und Innovationsschub bei technischen Homeoffice-Lösungen sowie der Abbau von Vorbehalten gegenüber Homeoffice dafür, dass das Arbeiten von zu Hause auch nach der Pandemie einen größeren Stellenwert als in der Zeit davor einnehmen wird – wenn auch auf einem niedrigeren Niveau als aktuell.

### Chancen und Risiken von Homeoffice

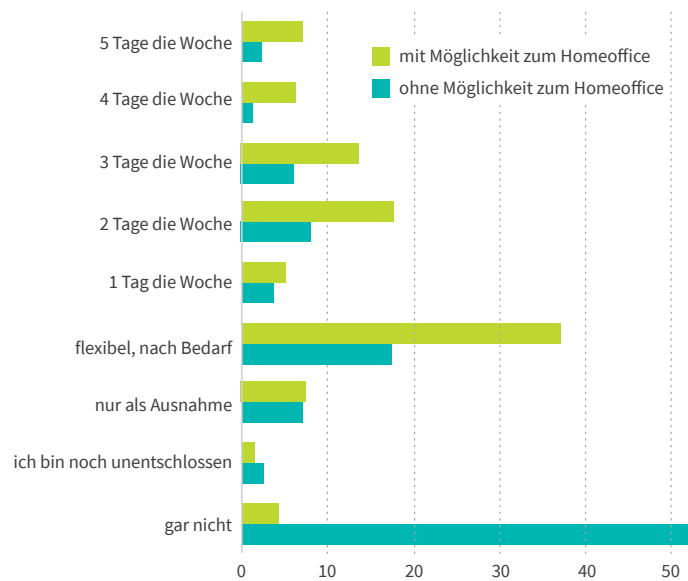
Während der Pandemie stehen jedoch den Vorteilen und Chancen von Homeoffice auch Risiken gegenüber. Einerseits bringt das Arbeiten von zu Hause eine potenziell bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, den Wegfall von Pendelzeiten und eine höhere zeitliche Flexibilität sowie mehr Autonomie. Andererseits kann die zeitliche und räumliche Entgrenzung zu langen Arbeitszeiten und Überstunden führen. Zudem kann bei einem hohen Homeoffice-Umfang der persönliche Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen leiden, das Gefühl sozialer Isolation aufkommen oder gesundheitliche Belastungen auftreten. Darüber hinaus gibt es Hinweise, dass sich eine intensive Homeoffice-Nutzung nachteilig auf Beförderungschancen auswirken kann (Bloom et al. 2015). Die bisherigen Entwicklungen und Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause veranlassen daher zu der Frage, wie sich Beschäftigte die Ausgestaltung von Homeoffice in Zukunft wünschen.

### Gewünschter Umfang von Homeoffice für die Zeit nach der Pandemie

Die Auswertungen der vierten Befragungswelle der HOPP-Daten im August 2020 zeigen, dass mehr als ein Drittel der Personen mit Homeoffice-Möglichkeit (37 %) einen flexiblen Einsatz ihrer Homeoffice-Tage präferiert (vgl. Abbildung A6). Insgesamt befürwortet die Mehrheit eine regelmäßige Nutzung, wobei nach der Option „flexibel, nach Bedarf“ zwei und drei Homeoffice-Tage pro Woche den größten Zuspruch finden (18 % bzw. 14 %). Eine Auswertung der Befragungsdaten getrennt

### Gewünschter Umfang von Homeoffice für die Zeit nach der Pandemie

Angaben der Befragten, Anteile in Prozent



Frage: „Ganz unabhängig von Corona-Auflagen: Wie viele Tage in der Woche würden Sie zukünftig gerne von zu Hause aus arbeiten?“

Lesebeispiel: Insgesamt 37 Prozent der Personen, die nach eigener Einschätzung die Möglichkeit zum Homeoffice haben, präferieren einen flexiblen Einsatz ihrer Homeoffice-Tage.

Quelle: IAB-HOPP, Welle 4 (August 2020); gewichtete Analysen (N= 2.532). © IAB

für Vollzeitbeschäftigte, die regulär 35 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, und Teilzeitbeschäftigte (mit weniger als 35 Arbeitsstunden pro Woche) zeigt dabei keine Unterschiede.

Insgesamt möchte nur ein vergleichsweise geringer Anteil (7 %) in Zukunft gerne ausschließlich, also fünf Tage die Woche, von zu Hause arbeiten. Demgegenüber steht ein erheblich höherer Anteil an Personen, die während der Covid-19-Pandemie tatsächlich vollständig im Homeoffice arbeiten (vgl. Abbildung A1). Diese Diskrepanz lässt vermuten, dass deren Anteil in Zukunft deutlich zurückgehen wird.

Personen hingegen, die keine Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice haben, wünschen sich dies mehrheitlich auch nicht (52 %). Da es sich dabei überwiegend (84 %) um berufliche Tätigkeiten handelt, die nach eigener Einschätzung der Befragten nicht von zu Hause ausgeübt werden können – zum Beispiel handwerkliche oder pflegende Berufe – überrascht dieses Ergebnis nicht sonderlich. Hier spielt das sehr unterschiedliche Homeoffice-Potenzial von Berufen eine bedeutende Rolle (Grunau et al. 2020).

Unabhängig von der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, präferieren 7 Prozent der Befragten das Arbeiten von zu Hause nur als Ausnahme, wenn beispielsweise ein Handwerkertermin ansteht, die Straßen vereist oder die Kinder krank sind.

### Künftiges Homeoffice aus betrieblicher Sicht

Aus Sicht der Betriebe kann Homeoffice durchaus Vorteile bieten: Neben potenziellen Produktivitätssteigerungen können Kosten eingespart werden, die auf einen geringeren Bedarf an Bürofläche und niedrigere Arbeitnehmerfluktuation zurückzuführen sind (Bloom et al. 2015). Erste Hinweise darauf, ob Betriebe das ausgeweitete Angebot an Homeoffice beibehalten wollen und somit die Wünsche der Beschäftigten aufgreifen werden, geben Ergebnisse der Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB: Von den Betrieben, die ihren Beschäftigten die Möglichkeit des Arbeitens im Homeoffice grundsätzlich anbieten, wollen 67 Prozent wieder auf das gleiche Ausmaß wie vor der Pandemie zurückkehren. Dagegen planen 18 Prozent den Umfang auszubauen, dies betrifft insbesondere große Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten (Backhaus et al. 2020).

### Fazit

Die vorgelegten Befunde zeigen, dass seit Beginn der Covid-19-Pandemie deutlich mehr Personen ganz oder teilweise von zu Hause arbeiten und insbesondere viele Frauen während dieser Zeit erstmals ins Homeoffice gewechselt sind. Die überwiegende Mehrheit war trotz des teils hohen Homeoffice-Umfangs mit diesem zufrieden. Die schnelle und umfangreiche Verlagerung der Arbeit in die eigenen vier Wände war möglich, weil zuvor bestehende Hindernisse und Vorbehalte – zumindest temporär – stark abgebaut wurden.

Der Großteil der Beschäftigten nimmt Homeoffice als hilfreich sowie als nicht beziehungsweise nur wenig belastend wahr und berichtet zudem von einer gestiegenen Effizienz der eigenen Arbeit im Vergleich zur Situation vor der Pandemie. Insbesondere Personen, die zuvor schon Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause sammeln konnten, profitieren nun davon. Doch trotz vieler positiver Aspekte des Arbeitens von zu Hause gibt es auch

eine pandemiebedingte Kehrseite. Homeoffice wird von Frauen, insbesondere von denjenigen mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern als etwas belastender wahrgenommen.

Auch wenn noch Ungewissheit darüber besteht, wann die Pandemie vollständig überwunden werden kann, so wird es eine Zeit danach geben, die weniger Einschränkungen im Arbeitsalltag erfordert als aktuell. Für die Zukunft wünschen sich fast alle Beschäftigten, deren Tätigkeit hierfür geeignet ist, einen gewissen Teil ihrer Arbeit zu Hause zu erledigen. Viele präferieren dabei einen flexiblen Einsatz von Homeoffice. Die Mehrheit tendiert aber zu einer regelmäßigen Nutzung, oft besteht dabei der Wunsch nach zwei oder drei Homeoffice-Tagen pro Woche. Eine komplette Rückkehr zum Präsenzbetrieb wünschen sich hingegen nur wenige. Es ist daher davon auszugehen, dass der Homeoffice-Anteil mit Abklingen der Pandemie zwar ein Stück weit von dem aktuell sehr hohen Niveau sinken wird. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort dürfte aber in Zukunft zumindest für einen Teil der Beschäftigten eine größere Rolle spielen als vor der Pandemie. Insbesondere in größeren Betrieben hat ein Umdenken hin zu einer vermehrten Homeoffice-Nutzung in der Zukunft eingesetzt (Backhaus et al. 2020).

Umso wichtiger ist daher die frühzeitige Auseinandersetzung mit langfristigen und einvernehmlichen Lösungen hinsichtlich der Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung, in der Arbeitgeber, Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte, Sozialpartner und die Politik gleichermaßen gefragt sind. Formellen Regelungen innerhalb des Betriebes kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Aktuelle Ergebnisse einer IAB-Studie zeigen, dass Betriebe mit Betriebsvereinbarungen einem größeren Anteil der Belegschaft die Homeoffice-Option anbieten als Betriebe ohne formelle Regelungen (Bellmann et al. 2020).

### Literatur

- Backhaus, Nils; Tisch, Anita; Kagerl, Christian; Pohlan, Laura (2020): Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter? baa: Bericht kompakt.
- Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2020): [Homeoffice braucht klare Regeln \(Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“\)](#). In: IAB-Forum, 11. September 2020.

Bellmann, Lutz; Gleiser, Patrick; Kagerl, Christian; Kleifgen, Eva; Koch, Theresa; König, Corinna; Leber, Ute; Pohlan, Laura; Roth, Duncan; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin; Backhaus, Nils; Tisch, Anita (2020): [Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft](#), In: IAB-Forum, 21. Dezember 2020.

Bloom, Nicholas; Liang, James; Roberts, John; Ying, Zhichun Jenny (2015): Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. In: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 130, Issue 1, 165–218.

Frodermann, Corinna; Grunau, Philipp; Haepf, Tobias; Mackeben, Jan; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wanger, Susanne (2020): [Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat](#). IAB-Kurzbericht 13/2020, Nürnberg, 12 S.

Grunau, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): [Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken](#). IAB-Kurzbericht 11/2019, Nürnberg, 12 S.

Grunau, Philipp; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2020): [Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale](#). In: IAB-Forum, 25. März 2020.

Kohlrausch, Bettina; Wenckebach, Johanna; Lott, Yvonne; Ahlers, Elke; Mierich, Sandra (2021): Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit. Auf einen Blick (<https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm>), abgerufen am 16.2.2021.

Ruf, Kevin; Mackeben, Jan; Grunau, Philipp; Wolter, Stefanie (2020): A unique employer-employee study: the Linked Personnel Panel (LPP). Design, extensions and research potential. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 240, No. 1, S. 133–145.



**Dr. Corinna Frodermann**

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ sowie im „Forschungsdatenzentrum“ im IAB.

[corinna.frodermann2@iab.de](mailto:corinna.frodermann2@iab.de)



**Dr. Philipp Grunau**

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ sowie im „Forschungsdatenzentrum“ im IAB.

[philipp.grunau@iab.de](mailto:philipp.grunau@iab.de)



**Georg-Christoph Haas**

ist Mitarbeiter im „Kompetenzzentrum Empirische Methoden“ im IAB.

[georg-christoph.haas@iab.de](mailto:georg-christoph.haas@iab.de)



**Dana Müller**

ist Leiterin des „Forschungsdatenzentrums“ im IAB.

[dana.mueller@iab.de](mailto:dana.mueller@iab.de)

## Danksagung

Dieser Bericht wurde mit Daten aus dem Hochfrequenten Online Personen Panel (HOPP) sowie den Daten des Linked Personnel Panel (LPP) des IAB erstellt.

Die Durchführung der HOPP-Studie und die Bereitstellung der Daten wurden ermöglicht durch eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit im IAB. Wir bedanken uns bei dem Projektteam, das die Studie federführend durchgeführt hat, namentlich (in alphabetischer Reihenfolge): Bettina Müller, Christopher Osiander, Georg-Christoph Haas, Julia Schmidtke, Marieke Volkert und bei allen Beteiligten, die an der Erstellung der Daten mitgewirkt haben: Adrian Arens, Anna Heusler, Annette Trahms, Christian Westermeier, Dana Müller, Elena Röder, Frauke Kreuter, Gesine Stephan, Johannes Ludsteck, Lina Metzger, Malte Schierholz, Mark Trappmann, Niklas Büchele, Stefan Zins, Steffen Kaimer, Thomas Kruppe und Van Phan thi Hong.

Auch die Erstellung der Corona-Zusatzbefragung des LPP konnte nur durch den spontanen Einsatz diverser Kolleginnen und Kollegen ins Leben gerufen werden. Die Projektleitung – Philipp Grunau und Corinna Frodermann – bedankt sich daher für die tatkräftige Unterstützung bei: Patrick Gleiser, Tobias Haepf, Steffen Kaimer, Jan Mackeben, Lina Metzger, Dana Müller, Kevin Ruf, Susanne Steffes, Hannes Walz, Susanne Wanger, Stefanie Wolter und Stefan Zins.

# IAB-BIBLIOTHEK

## Effekte arbeitsmarktpolitischer Reformen

Beschäftigung in Deutschland 1987 und 2007

Soziale Ungleichheit ist ein zentrales Thema im gesellschaftlichen Diskurs. Sie wird zu einem großen Teil über die Erwerbstätigkeit und Integration in den Arbeitsmarkt (re-)produziert – daher kommen dem Strukturwandel des Arbeitsmarktes und den Reformen der sozialen Sicherungssysteme eine große Relevanz zu. Angesichts der Digitalisierung mit ihren künftigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt spielen Analysen der bisherigen Wandlungsprozesse und Sozialreformeffekte eine wichtige Rolle als essenzielle Wissensbasis für die Untersuchung und das Verständnis der anstehenden Veränderungsprozesse.

Die Studie von Johannes Ulrich Thomsen untersucht die Effekte der deutschen Arbeitsmarktreformen der vergangenen dreißig Jahre. Konnten die Reformen ein breiteres Angebot an Beschäftigungsoptionen schaffen oder hatten sie einen erkennbaren Preis wie schlechtere Beschäftigungsbedingungen? Die Analyse zeigt, inwiefern verschiedene Personengruppen oder Wirtschaftszweige betroffen sind und die Auswirkungen der Flexibilisierung in unterschiedlichem Ausmaß tragen.

Johannes Ulrich Thomsen (2021): Effekte arbeitsmarktpolitischer Reformen. Beschäftigung in Deutschland 1987 und 2007, IAB-Bibliothek 373, 376 Seiten, 45,90 Euro, ISBN 978-3-7639-6239-6 (auch als E-Book bei [wbv.de](http://wbv.de) erhältlich).



**Impressum** | IAB-Kurzbericht Nr. 5, 8.3.2021 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Elfriede Sonntag | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg, Jutta Palm-Nowak und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB | Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: [iab-bestellservice@wbv.de](mailto:iab-bestellservice@wbv.de) | IAB im Internet: [www.iab.de](http://www.iab.de). Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: [iab.anfragen@iab.de](mailto:iab.anfragen@iab.de) oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X