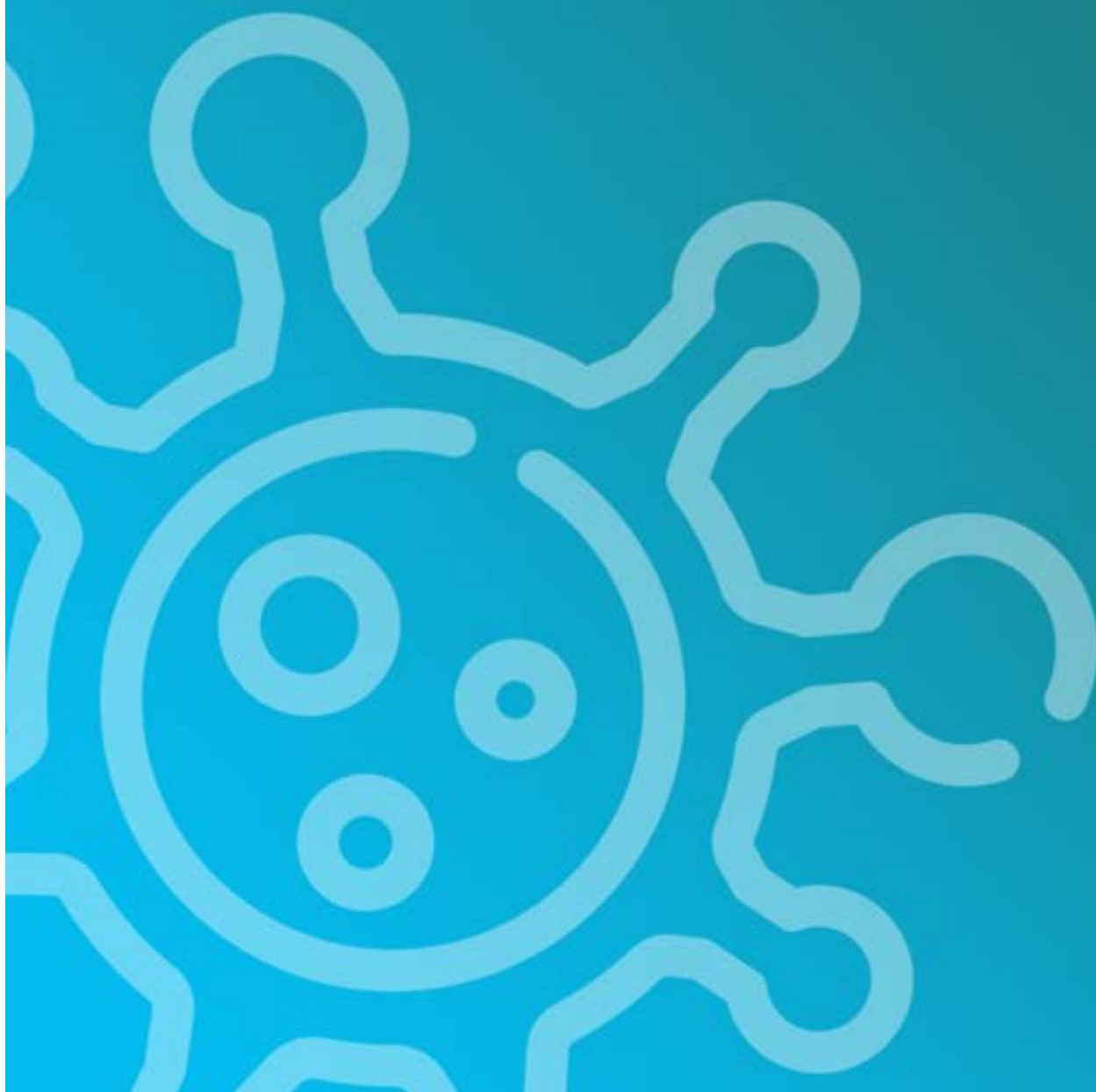


HOME OFFICE IM VERLAUF DER CORONA-PANDEMIE



Corona Datenplattform im Auftrag
des Bundesministeriums für
Wirtschaft und Energie, BMWi

infas

infas 360

in Kooperation mit

ifo INSTITUT

ISSN 2749-5388

Projekt: 7387
Bonn, Juli 2021
Version 1.0

Text: Jean-Victor Alipour, Oliver Falck, Robert Follmer, Reiner Gilberg, Beatrice Nolte
Layout und Grafik: Mischa Frank

Folgende Zitierweisen werden empfohlen:

Langform:

Corona Datenplattform (2021): Themenreport 02, Homeoffice im Verlauf der Corona-Pandemie, Ausgabe Juli 2021, Bonn

Inhalt

- 04 STELLENWERT DES HOMEOFFICE IN DER PANDEMIE
Homeoffice im Kampf gegen das Infektionsgeschehen

- 04 POTENZIALE FÜR DAS HOME-OFFICE UND TATSÄCHLICHE AUSSCHÖPFUNG
56 Prozent der Jobs können mindestens teilweise im Homeoffice ausgeführt werden

- 14 HOMEOFFICE AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN
Wer macht Homeoffice und wie kommen Beschäftigte damit zurecht

- 18 AUSBLICK – HOMEOFFICE NACH DER PANDEMIE
Was kommt nach corona?

- 19 WAS UNS AUFFÄLLT
7 Punkte zum Homeoffice im Frühsommer 2021

Zur Entstehung des Papers:

In der Corona-Datenplattform ist das ifo Institut Mitglied des wissenschaftlichen Projektboards. Aus den dort geführten Diskussionen hat sich eine Zusammenarbeit zu dem Schwerpunktthema Homeoffice ergeben. Diese erfolgt aus gemeinsamem Interesse und geht als Eigenvorhaben über den im Projekt beauftragten Rahmen hinaus. Dabei bringen sowohl ifo wie infas weitere eigene Arbeiten mit einem Bezug zum Themenfeld Homeoffice ein. Auf diese Weise entsteht eine umfassende empirische Bestandsaufnahme zum aktuellen Status der Homeoffice-Umsetzung in Deutschland.

STELLENWERT DES HOMEOFFICE IN DER PANDEMIE

HOMEOFFICE IM KAMPF GEGEN DAS INFEKTIONSGESCHEHEN

Eine zunehmende Anzahl von Forschungsergebnissen legt nahe, dass konsequentes Homeoffice einen wirksamen Hebel gegen die Pandemie bietet. Simulationsstudien (Gabler et al. 2021; Kriegel und Hartmann 2021), empirische Evaluierungen (Alipour et al. 2021a; McLaren und Wang 2020) sowie Umfrageergebnisse (Kunze et al. 2021) liefern Evidenz dafür, dass die Heimarbeit das Infektionsrisiko deutlich senken kann. So berichten in der Umfrage von Kunze et al. (2021) Beschäftigte mit Präsenzarbeit vier bis acht Mal häufiger von einer Covid-19-Infektion als Beschäftigte ohne Präsenzaktivitäten. Alipour et al. (2021a) zeigen anhand einer Auswertung von Daten aus der ersten Corona-Welle, dass eine um einen Prozentpunkt höhere regionale Homeoffice-Quote mit einer um 4 bis 8 Prozent niedrigeren regionalen Infektionsrate verbunden ist. Der Zusammenhang ist besonders ausgeprägt vor dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020, was nahelegt, dass Homeoffice ein besonders wirksames Mittel zur Kontaktbeschränkung ist, wenn Politikmaßnahmen fehlen, die auf die Reduktion von Kontaktbeschränkungen abzielen. Obwohl diese Zusammenhänge in der Regel noch keine Kausalität belegen und weitere Faktoren eine erhebliche Rolle spielen dürften, ist es vor diesem Hintergrund pandemiepolitisch durchaus geboten, auf die Verlagerung aller Jobs, deren Tätigkeitsprofile eine Ausführung im Homeoffice erlauben, in die heimischen Büros abzu zielen.

So beschloss auch die Bund-Länder-Konferenz am 19. Januar 2021 eine „Homeoffice-Pflicht“ für Arbeitgeber. Die entsprechende Änderung der Arbeitsschutzverordnung ist zum 27. Januar 2021 in Kraft getreten. Darin ist festgelegt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Homeoffice anzubieten, soweit dem keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Beschäf-

tigten stand es hingegen weiterhin frei, ein entsprechendes Angebot zu nutzen. Mit dem Beschluss des Deutschen Bundestags am 21. April 2021 zur vierten Novelle des Infektionsschutzgesetzes ist die Verpflichtung aus der Arbeitsschutzverordnung ins Infektionsschutzgesetz gewandert. Neu ist auch, dass die Arbeitnehmer ein Homeoffice-Angebot annehmen müssen, wenn ihrerseits keine Gründe dagegensprechen. Gründe, die gegen die Annahme eines Homeoffice-Angebots angeführt werden können, wie räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder eine unzureichende technische Ausstattung, werden gemeinhin aber als nicht ausreichend angesehen. Die Homeoffice-Pflicht endet zum 30. Juni 2021.

POTENZIALE FÜR DAS HOMEOFFICE UND TATSÄCHLICHE AUSSCHÖPFUNG

56 PROZENT DER JOBS KÖNNEN MINDESTENS TEILWEISE IM HOMEOFFICE AUSGEFÜHRT WERDEN

Um den theoretisch möglichen Spielraum für das Homeoffice in Deutschland zu beurteilen, legten Alipour et al. (2020) Berechnungen des deutschen Homeoffice-Potenzials vor. Die Autoren stützen sich dabei auf Umfrageergebnisse von mehr als 17.000 Befragten aus der Erwerbstätigenbefragung (ETB) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2018. Das Homeoffice-Potenzial eines Berufes wird demnach definiert als der Anteil der abhängig Beschäftigten, die nicht ausschließen, dass Homeoffice in ihrem Job möglich ist, oder die selbst zumindest gelegentlich zu Hause arbeiten. Die berufsspezifischen Potenziale werden anschließend mit Beschäftigungsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit über die absolute Häufigkeit der einzelnen Berufe gewichtet. Demnach können insgesamt 56 Prozent der Arbeitsplätze zumindest teilweise ins Homeoffice verlagert werden. Diese Abschätzung aus der Zeit vor der Corona-Pandemie deckt sich weitgehend mit dem Ergebnis

aus der 4. Welle der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung vom Januar 2021, nach der zumindest 53 Prozent der Beschäftigten ganz oder teilweise im Homeoffice arbeiten könnten.

Homeoffice-Potenzial nicht durch gesetzliche Pflicht ausgeschöpft

Das ifo Institut befragt im Rahmen seiner monatlichen Konjunkturumfrage seit Februar 2021 rund 7.800 Unternehmen der Realwirtschaft zur Homeoffice-Nutzung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Alipour et al. 2021b). Die Führungskräfte geben dabei den Prozentsatz der Mitarbeitenden an, die teilweise oder vollständig im Homeoffice arbeiten. Diese Unternehmen zählen insgesamt rund 2,6 Millionen Beschäftigte. Damit stehen sie für knapp 8 Prozent der abhängig Erwerbstätigen in Deutschland.

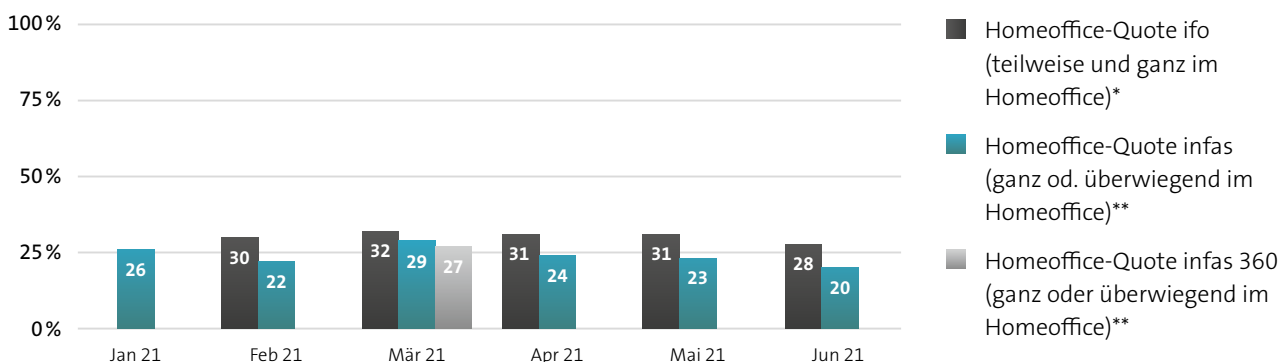
infas befragt im Rahmen seiner bevölkerungsrepräsentativen Telefoninterviews mit Beginn der Corona-Pandemie monatlich (mit Ausnahme Dezember 2020) ca. 600 Erwerbstätige zu ihrer Homeoffice-

Nutzung. Die Geodatschwester infas 360 hat im Februar/März 2021 in ihrem CASA-Monitor, einer online-repräsentativen Befragung mit ca. 7.000 Erwerbstätigen, ebenso die Homeoffice-Nutzung regionalspezifisch erhoben. In beiden Befragungen werden die Erwerbstätigen identisch danach gefragt, ob sie zurzeit ganz oder überwiegend im Homeoffice arbeiten.

Im Vergleich zur ifo-Frage wird in den infas- und infas 360-Befragungen eine höhere Homeoffice-Intensität vorausgesetzt. Der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice aus der ifo-Befragung umfasst dagegen auch solche Beschäftigte, die nur wenige Tage/Stunden pro Woche im Homeoffice arbeiten. Abbildung 1 zeigt den Anteil der Beschäftigten, die gemäß der drei Befragungen zwischen Januar und Juni 2021 im Homeoffice gearbeitet haben. Erwartungsgemäß liegt daher die Homeoffice-Quote in den ifo-Befragungen über den Ergebnissen der infas- und infas 360-Befragungen.

Abb. 1: Homeoffice-Quote Januar bis Juni 2021

Angaben in Prozent



* Frageformulierung ifo: Welcher Anteil Ihrer Beschäftigten arbeitet aktuell zumindest teilweise im Homeoffice?

** Frageformulierung infas/infas 360: Wie hat sich aufgrund der Situation durch das Corona-Virus Ihre Arbeitssituation geändert?

Was trifft auf Sie zu? Ich arbeite ganz oder überwiegend von zu Hause aus (im Homeoffice).

Quelle: ifo Institut, infas, infas 360 (kalibriertes Gesamtsample, s.u.)

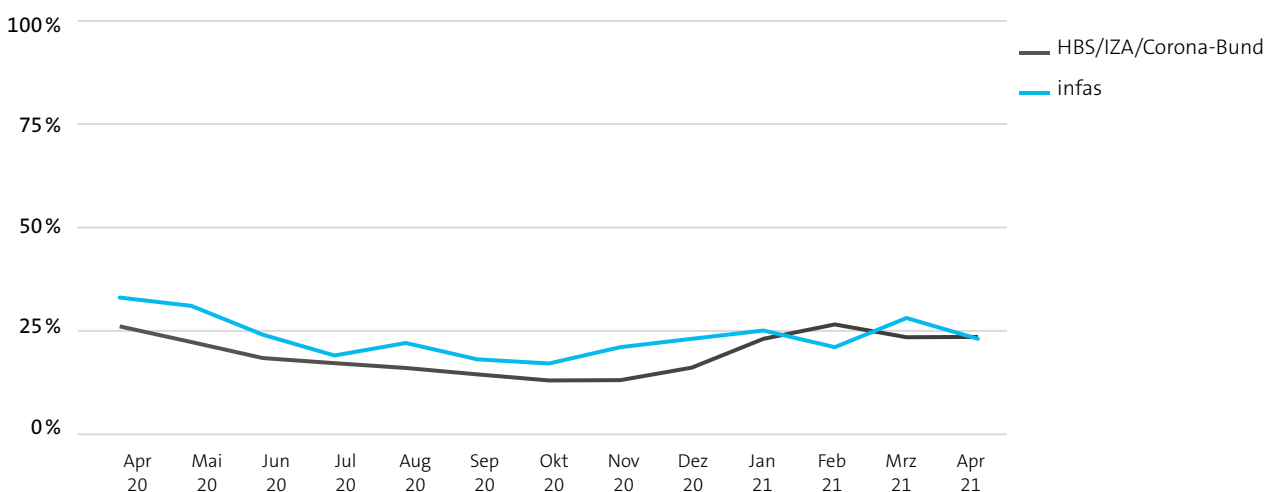
Mit um die 30 Prozent der Beschäftigten, die in den letzten sechs Monaten teilweise oder vollständig im Homeoffice tätig waren, wurde trotz der Einführung und Verschärfung der Homeoffice-Pflicht das Homeoffice-Potenzial von 56 Prozent¹ bei Weitem nicht ausgeschöpft. Auch zeigt die horizontale Entwicklung (und der leichte Abfall im Juni) in den ifo-Befragungen, dass die Verschärfung der Homeoffice-Pflicht mit der Novelle des Infektionsschutzgesetzes zu keinem Anstieg der Homeoffice-Quote geführt hat. Der gleichzeitige Rückgang in der von ifas ermittelten Homeoffice-Quote ab März 2021 legt sogar nahe, dass Beschäftigte zwar nicht vollständig, aber wieder häufiger im Betrieb arbeiten. Darauf weisen auch bezogen auf den zeitlichen Homeoffice-Tätigkeitsumfang differenziertere Zwischenergebnisse aus einer weiteren ifas-Befragung hin. Auf diese wird im Ausblick am Ende dieses Papiers kurz eingegangen.

¹ Berücksichtigt man, dass in der ifo-Konjunkturumfrage nicht alle Branchen abgebildet werden, verändert sich das berechnete Homeoffice-Potenzial für die Teilstichprobe um weniger als einen Prozentpunkt und liegt gerundet weiterhin bei 56 Prozent. In der Umfrage nicht abgebildet sind insbesondere Banken, Krankenhäuser, Schulen und Kitas sowie der Landwirtschaftssektor und der öffentliche Sektor.

Homeoffice-Quoten aus verschiedenen Befragungen im Laufe der Corona-Pandemie

In der aktuellen Debatte kursieren verschiedene Befragungsergebnisse zu den Homeoffice-Quoten in der Corona-Pandemie. Während das ifo Institut Führungskräfte zur Homeoffice-Nutzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen befragt, basieren andere veröffentlichte Erhebungen in der Regel auf Befragungen von Erwerbstätigen: ifas erhebt wie dargestellt monatlich (mit Ausnahme von Dezember 2020) seit April 2020 die Homeoffice-Nutzung und bietet damit die längste Zeitreihe in der Corona-Pandemie. Mit der ifas-Frage zum vollständigen bzw. überwiegenden Homeoffice vergleichbare Fragen wurden zu verschiedenen Zeitpunkten in Befragungen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Corona-Bund-Studie im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums (BMG) gestellt.

Abb. 2: Homeoffice-Quote (überwiegend oder vollständig im Homeoffice) aus verschiedenen Befragungen



Quelle: ifas, IZA, HBS, Corona-Bund-Studie

Anmerkungen: Dezember 2020 Wert in der ifas-Zeitreihe linear interpoliert (ganz oder überwiegend im Homeoffice). Zusammengesetzte Zeitreihe: HBS (ausschließlich oder überwiegend im Homeoffice): April, Juni, November, Dezember 2020, Januar 2021; IZA (mind. 80% der Arbeitszeit im Homeoffice): August 2020, Februar, März, April 2021; Corona-Bund-Studie (an fünf Tagen pro Woche): Juni und Oktober 2020. Linear interpoliert: Mai, Juli, September 2020.

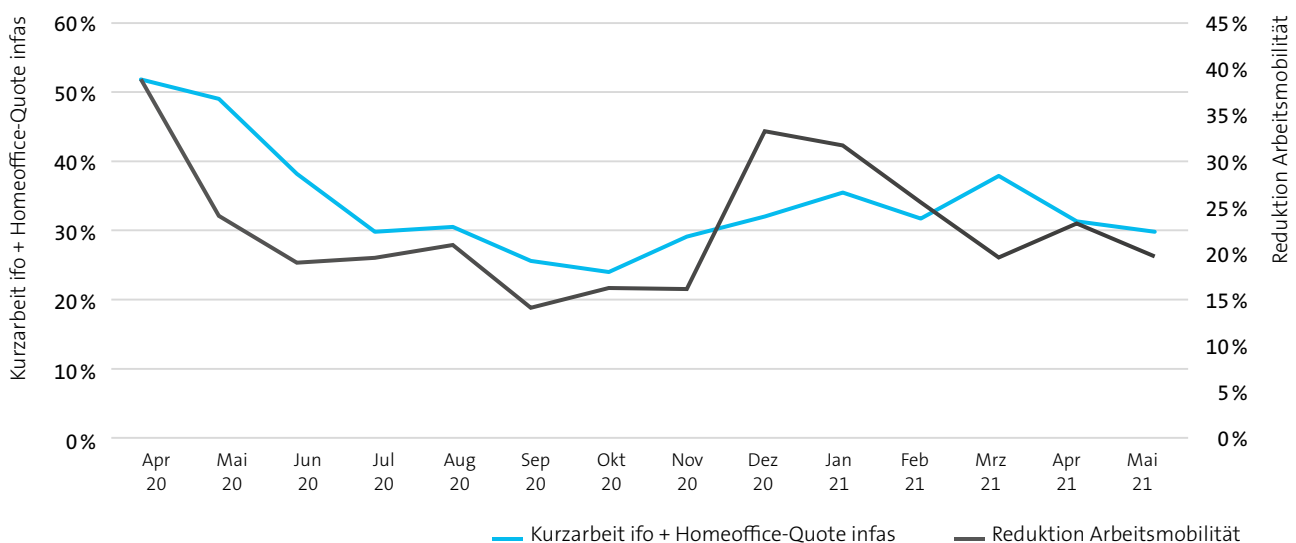
Abbildung 2 stellt die Homeoffice-Befragungsergebnisse von infas den genannten vergleichbaren Studien gegenüber. Da die anderen drei Erhebungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattgefunden haben, werden die dort ermittelten Homeoffice-Quoten zu einer Zeitreihe zusammengesetzt, wobei fehlende Werte linear interpoliert werden. Die Abbildung zeigt, dass die beiden Zeitreihen sehr ähnlich verlaufen, also vergleichbare Ergebnisse liefern.

Eine externe Validierung der Befragungsergebnisse erlaubt zudem der Vergleich mit Mobilitätsdaten. Die Arbeitsmobilität wird in der Corona-Pandemie insbesondere durch Homeoffice und Kurzarbeit reduziert. Abbildung 3 zeigt zum einen die Entwicklung des Anteils der Beschäftigten, die vollständig bzw. überwiegend im Homeoffice arbeiten bzw. in Kurzarbeit sind (Schätzung des ifo Instituts). Zum anderen zeigt die Abbildung den Reduktionsverlauf der Arbeitsmobilität im Vergleich zum Vor-Corona-Niveau. Die Entwicklung der Arbeitsmobilität stammt aus Googles COVID-19 Community

Mobility Reports, in denen Google regelmäßig anonymisierte Daten seiner Nutzer über die Zahl der Besuche und die Aufenthaltsdauer an bestimmten Orten auswertet. Damit lassen sich nicht zuletzt Veränderungen in der Frequentierung von Arbeitsstätten über die Zeit beobachten.

Abbildung 3 zeigt mit Ausnahme der Weihnachtszeit, in der sich Familien im besonderen Maße isolierten, um gemeinsam feiern zu können, einen Gleichlauf der Kurven. Dies bestätigt die Angemessenheit der abgeschätzten Homeoffice-Quoten. Zu beachten ist zudem, dass infas im Dezember 2020 keine Befragung durchgeführt hat. Die Dezember-Homeoffice-Quote ist daher linear interpoliert.

Abb. 3: Homeoffice-, Kurzarbeit- und Arbeitsmobilitätstrends in der Corona-Pandemie



Quelle: infas, ifo, Google LLC „Google Covid-19 Community Mobility Reports“
 Linke Achse: Kurzarbeit- + Homeoffice-Quote. Rechte Achse: Arbeitsmobilitätsreduktion

METHODENBOX 1

VORGEHEN BEI DER REGIONALISIERUNG DER BEFRAGUNGSERGEBNISSE ZUR HOMEOFFICE-NUTZUNG

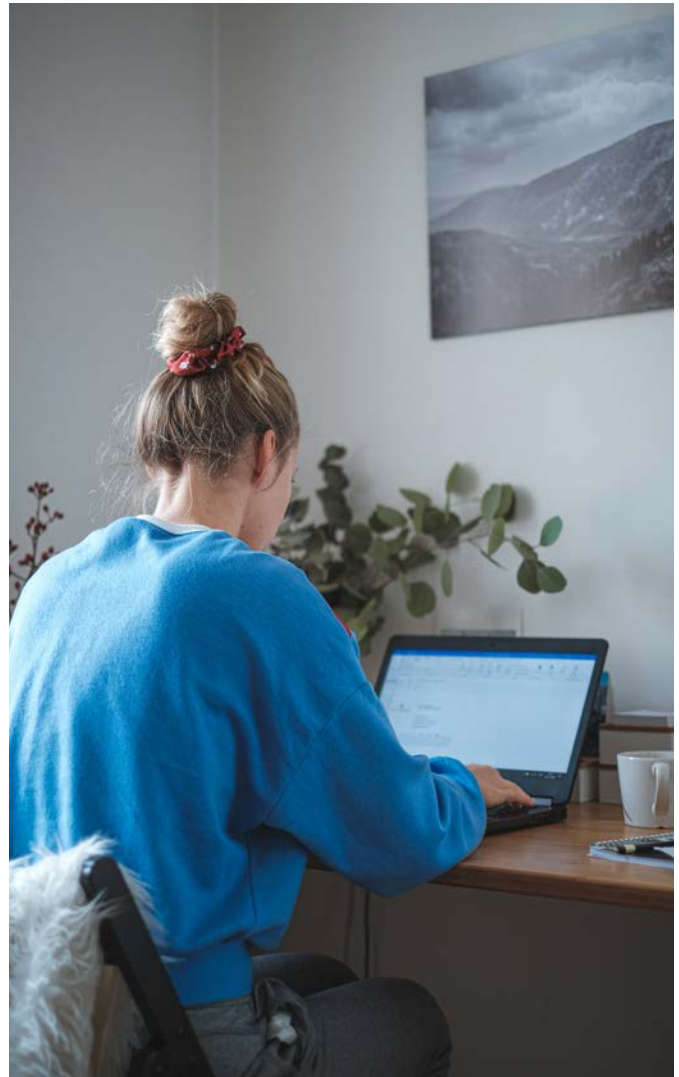
Belastbare Daten zur Homeoffice-Nutzung für Landkreise und kreisfreie Städte gab es bislang nicht. Auf Basis ihrer gemeinsamen Befragungen aus Februar/März 2021 haben infas und infas 360 nun den Anteil der erwerbstätigen Personen im Homeoffice auf Kreisebene regionalisiert. Möglich wird dies durch die innovative Kombination aus „Blended Calibration“ und der Einbindung von mikrogeografischen Merkmalen.

Da infas und infas 360 gleiche Fragen zum Erwerbsstatus und zur Homeoffice-Nutzung in ihren Befragungen gestellt haben, lässt sich durch Zusammenführung und Kalibrierung der Samples zunächst eine repräsentative Abschätzung der Homeoffice-Quote auf Bundeslandebene erzielen. Zur Generierung des Gesamtsamples wurden die bevölkerungsrepräsentativen zufallsbasierten Februar- und März-Samples aus den Dual-Frame-Telefoninterviews von infas mit jeweils 600 Erwerbstätigen sowie das Non-Probability-Sample aus der regional quotierten Online-Befragung von infas 360 mit 7.000 Erwerbstätigen herangezogen. Durch die Gewichtung der Befragungsdaten über sozioökonomische und regionale Merkmale sowie über Nutzungshäufigkeiten von Telekommunikationsgeräten und sozialen Medien erhält man ein „Blended Sample“ mit Informationen zu rund 8.000 erwerbstätigen Personen ab 18 Jahren, das erwartungstreue Schätzer liefert. Im Ergebnis steht ein repräsentativer Homeoffice-Anteil je Bundesland zur Verfügung, der wiederum die Basis für eine weitere feinräumigere Regionalisierung bildet.

Die Berechnung der Homeoffice-Nutzung auf Kreisebene erfolgt über ein multivariates Schätzmodell. Hierfür wird die Online-Stichprobe über die geocodierten Wohnadressen der Befragten, die diese im Rahmen der Befragung freiwillig angeben, mit mikrogeografischen Merkmalen aus der infas 360 Datenbank angereichert. Das Portfolio von infas 360

umfasst Daten zu allen 23 Mio. Adressen in Deutschland und beinhaltet Informationen auf verschiedenen räumlichen Ebenen, von der Adresse selbst, wie z.B. dem Gebäudetyp oder der Wohnfläche, über den Siedlungsblock und den Ortsteil bis hin zu den politisch-administrativen Ebenen der Gemeinden und Kreise mit Kennziffern aus überwiegend amtlicher Quelle.

Über die angereicherten Merkmale wird für die aus der Frage „Ich arbeite ganz oder überwiegend von zu Hause aus (im Homeoffice) – ja/nein“ generierte binäre Variable (6.379 Echtfälle) ein logistisches Regressionsmodell aufgestellt und anschließend bundesweit und flächendeckend auf alle 19 Mio. Adressen mit Privathaushalten übertragen. In das Modell eingeflossen sind neben soziodemografischen Kennziffern und Siedlungsstrukturmerkmalen insbesondere Informationen zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur mit primärem Fokus auf die regionale Verteilung von Unternehmen und Erwerbstätigen nach Branchen. Einen signifikanten positiven Effekt auf Heimarbeit haben u.a. der Anteil einkommensstarker Haushalte und der Anteil Männer im Siedlungsblock, der Bildungsabschluss und Haushalte mit Kindern im Ortsteil sowie Großstädte und Pendler über Kreisgrenzen. Ein negativer Homeoffice-Effekt ergibt sich mit dem Migrationsanteil im Siedlungsblock und auf Kreisebene mit dem Anteil der Erwerbstätigen bzw. Unternehmen in den Branchen Handel, Landwirtschaft, produzierendes Gewerbe sowie (öffentliche) Dienstleistungen, Erziehung und Gesundheit. Ebenfalls als unabhängige Variablen eingeflossen sind die Baujahrsklasse eines Gebäudes und als Zentralitätsmaß die Ortslage innerhalb einer Gemeinde. Das Resultat der kleinräumigen Schätzung ist für jede Privatadresse eine Wahrscheinlichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Die Schätzwerte werden anschließend über die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Zahlen der zivilen Erwerbstätigen auf die Zielebene der Kreise aggregiert und an der erhobenen Homeoffice-Quote je Bundesland geeicht. Damit liegen Schätzungen zum aktuellen Homeoffice-Ist für alle 401 Landkreise und kreisfreien Städte vor.



30%
24%

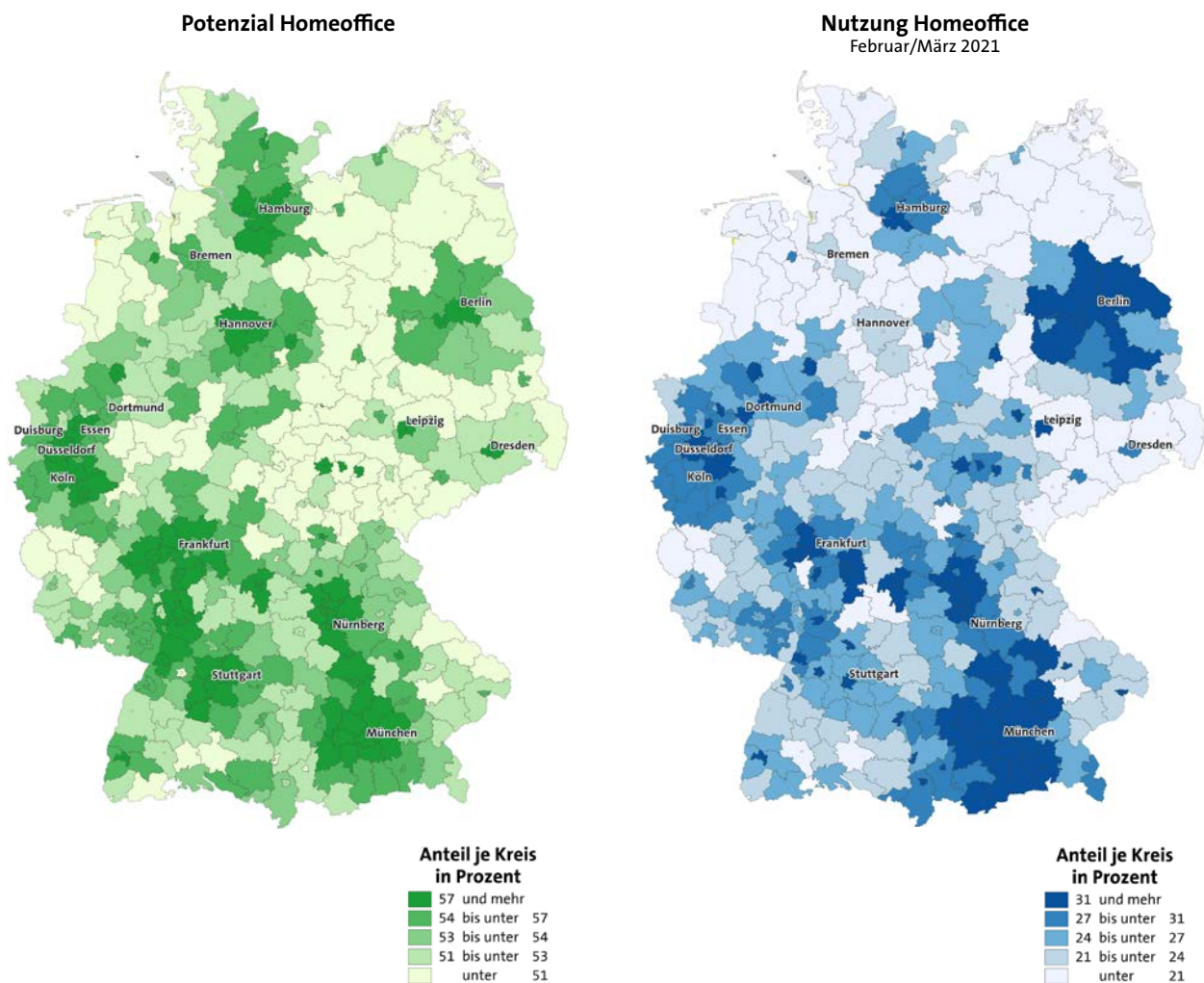
Im ersten Halbjahr 2021 arbeiteten im Durchschnitt rund 30% der Beschäftigten zumindest teilweise im Homeoffice. 24% der Beschäftigten arbeiteten überwiegend oder vollständig im Homeoffice.

Regional starke Unterschiede bei Homeoffice-Potenzial und -Nutzung

Das von Alipour et al. (2020) ermittelte Homeoffice-Potenzial lässt sich mithilfe von Daten zu sozialversicherten Beschäftigten (hier am Wohnort gezählt) der Bundesagentur für Arbeit auf Landkreise herunterbrechen. Unterschiede zwischen den Landkreisen ergeben sich dabei aus der unterschiedlichen räumlichen Verteilung von Berufen bzw. Branchen. Die räumliche Analyse (vgl. linke Landkarte „Potenzial“ in Abb. 4) belegt deutliche Unterschiede zwischen

Ballungsräumen mit hohem Homeoffice-Potenzial und eher ländlichen Landkreisen mit vergleichsweise niedrigem Homeoffice-Potenzial. Dieses Gefälle ergibt sich insbesondere aus der unterschiedlichen Branchenstruktur. So ist beispielsweise die Dienstleistungsbranche besonders in städtischen Gebieten angesiedelt. Jobs in dieser Branche, etwa im Versicherungs- und Bankensektor, verzeichnen typischerweise hohe PC-Nutzungsraten und Tätigkeitsprofile mit eher kognitiven, wenig manuellen Arbeiten. Solche Tätigkeiten lassen sich grundsätzlich einfacher

Abb. 4: Geografische Verteilung von Homeoffice-Potenzial, Homeoffice-Quote und Homeoffice-Lücke im Februar/März 2021



Angaben in Prozent

Datenquellen: HomeOffice Nutzung ist: infas 360/infas (2021), HomeOffice Potenzial: Alipour et al. / ifo (2020), HomeOffice Lücke: infas 360 / infas + Alipour et al. / ifo 2020/2021

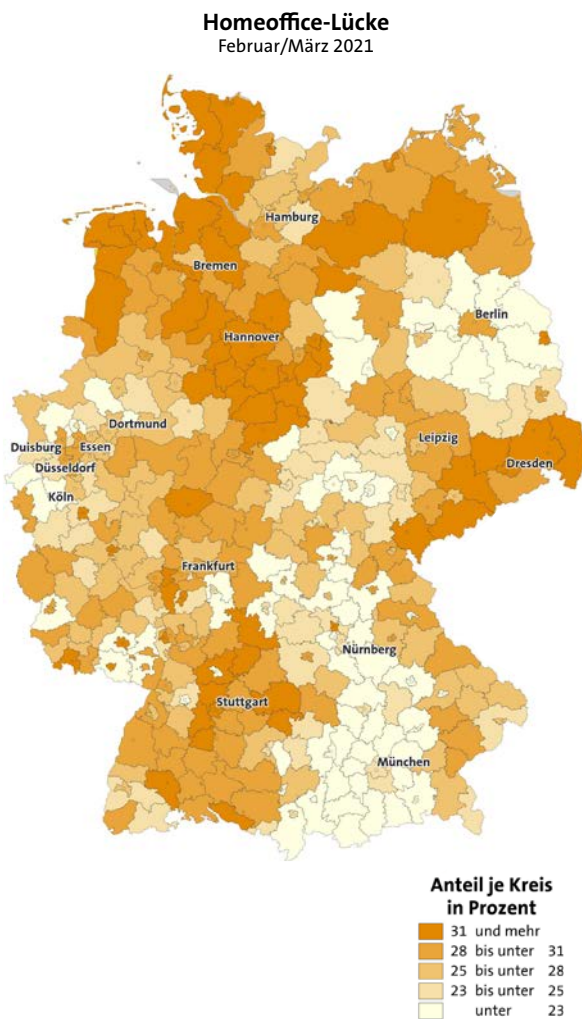
ins Heimbüro verlagern. Zudem zeigt sich ein deutliches West-Ost-Gefälle mit einem hohem Homeoffice-Potenzial in Westdeutschland und vergleichsweise niedrigem Homeoffice-Potenzial in Ostdeutschland.

Bislang gab es keine belastbaren Daten zur Homeoffice-Nutzung auf Landkreisebene. Da infas und infas 360 in ihren Befragungen gleiche Fragen zur Homeoffice-Nutzung gestellt haben, lässt sich mit Hilfe sogenannter Blended Calibration durch Kombination der beiden Samples und unter Einbindung mikrogeografischer Merkmale eine repräsentati-

ve Abschätzung der Homeoffice-Quote – also des Anteils der Erwerbstätigen, die überwiegend oder vollständig im Homeoffice arbeiten – für alle 401 Landkreise und kreisfreien Städte durchführen.

Die Ergebnisse sind in der mittleren Landkarte „Nutzung“ von Abbildung 4 dargestellt. Die tatsächliche Nutzung ist sehr stark mit dem berechneten Homeoffice-Potenzial korreliert. Abbildung 5 trägt die beschäftigungsgewichteten Homeoffice-Quoten im Februar/März 2021 gegen den theoretisch möglichen Anteil ab. Die Größe eines Kreises spiegelt dabei die Größe der beschäftigten Bevölkerung wider. Die Abbildung verdeutlicht, dass besonders in den Landkreisen, in denen mehr Menschen prinzipiell zu Hause arbeiten können, auch die Homeoffice-Quote höher liegt. Die Landkarte veranschaulicht, dass diese in großen Teilen Bayerns hoch ist. Dagegen fällt sie im Nordwesten Deutschlands großflächig gering aus. In Ostdeutschland zeigt sich ein gemischteres Bild bei der Homeoffice-Quote und beim Homeoffice-Potenzial.

Die rechte Landkarte „Lücke“ in Abbildung 4 zeigt schließlich die Homeoffice-Lücke, also den Anteil des Homeoffice-Potenzials, der nicht ausgeschöpft wurde. Zu beachten ist, dass die Lücke tendenziell zu hoch ausgewiesen wird, da sich das Potenzial auf teilweises bzw. vollständiges Homeoffice bezieht, während sich die Homeoffice-Nutzung auf überwiegendes bzw. vollständiges Homeoffice bezieht. Aber auch hier zeigen sich deutliche regionale Unterschiede. Besonders der Nordwesten verzeichnet ein hohes Maß an unausgeschöpften Homeoffice-Möglichkeiten. Gemessen an der theoretisch möglichen Kapazität arbeiten hingegen Beschäftigte im Osten und in Bayern häufiger von zu Hause aus. Für die Gesamtwirtschaft ergibt sich im März 2021 eine Homeoffice-Lücke in Höhe von rund 50 Prozent¹ (bezogen auf die ermittelte Homeoffice-Quote von infas 360) bzw. rund 40 Prozent (gemessen an der ermittelten Homeoffice-Quote des ifo Instituts).



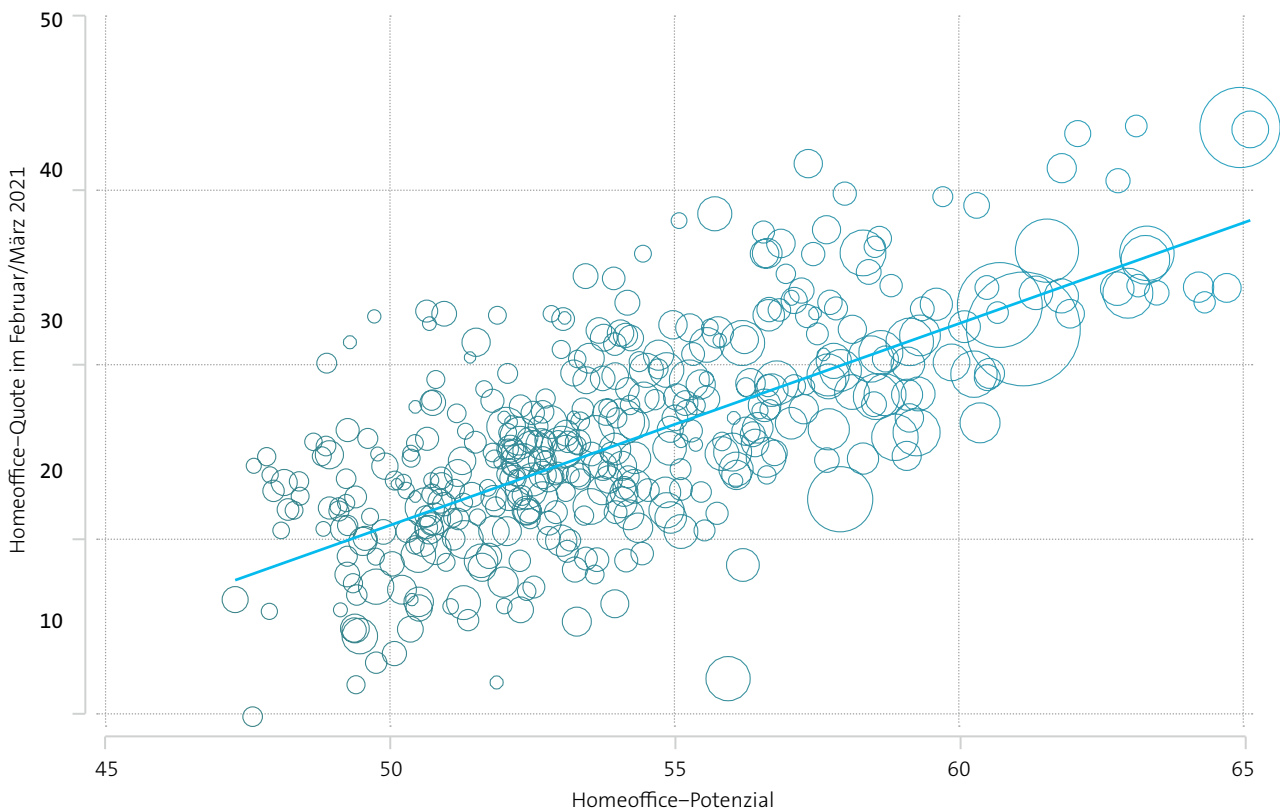
1 $[(\text{Homeoffice-Potenzial} - \text{Homeoffice-Quote}) / \text{Homeoffice-Potenzial}] * 100$

Das Ergebnis deckt sich mit den Ergebnissen einer Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).² Danach nutzten im März 22 Prozent der Beschäftigten mit einem betrieblichen Angebot (und einem dafür geeigneten Job) das Homeoffice *nicht*. Die Betriebe, die Homeoffice anbieten, vereinen auf sich 73 Prozent der Beschäftigten. Betriebe ohne Homeoffice-Angebot beschäftigen 27 Prozent der Beschäftigten; dort ergibt sich per Definition eine Homeoffice-Lücke von 100 Prozent. Im gewichteten Mittel zeigt sich daher eine Homeoffice-Lücke von 43 Prozent.

Die regionalisierten Homeoffice-Quoten lassen sich auch mit Infektionszahlen des Robert Koch-Instituts in Zusammenhang bringen. Die Korrelation zwischen der durchschnittlichen 7-Tage-Inzidenz zwischen Mitte Februar bis Mitte März 2021 und der Homeoffice-Nutzung ist in der Tat negativ und statistisch signifikant ($r = -0.21$). Auch wenn der einfache univariate Zusammenhang keinen kausalen Schluss zulässt, deckt sich der Befund mit den Ergebnissen bestehender Studien, die zeigen, dass Homeoffice ein geeignetes Mittel ist, Kontakte und damit Infektionsrisiken zu reduzieren.

² Vgl. Ergebnisse aus Welle 12 der IAB-Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“.

Abb. 5: Homeoffice-Nutzung und -Potenzial nach Landkreisen (beschäftigungsgewichtet)



METHODENBOX 2

HINTERGRÜNDE ZUM VERFAHREN DER „BLENDED CALIBRATION“

Ein wesentlicher Nachteil von Online-Access-Panels besteht darin, dass es sich um Non-Probability-Samples handelt. Dies bedeutet, dass keine Zufallsstichproben vorliegen und es somit in der Regel nicht möglich ist, die Auswahlwahrscheinlichkeit der Stichprobeneinheiten in der realisierten Stichprobe zu bestimmen. Um dennoch erwartungstreue Schätzungen zu ermöglichen, kann eine Zufallsstichprobe (Probability-Sample) verwendet werden, bei der die Auswahlwahrscheinlichkeit der Stichprobeneinheiten bestimmt werden kann, die sogenannte Blended Calibration. Hierbei werden ein Non-Probability-Sample und ein Probability-Sample dergestalt integriert, dass Verzerrungen möglichst minimiert werden (vgl. DiSogra et al. 2011 sowie Robbins et al. 2020). Der grundlegende Ansatz besteht also in der Zusammenführung der beiden Stichproben, wobei das Probability-Sample sehr viel weniger Fälle enthalten kann als das Non-Probability-Sample. Dabei lautet die wesentliche Frage, wie die beiden Stichproben zusammengeführt werden können, so dass mit der gemeinsamen, integrierten Stichprobe erwartungstreue Schätzungen möglich sind. Infas hat mit der Blended Calibration unter Anwendung einer mehrstufigen Gewichtung sehr gute Erfahrungen gesammelt. Dies wird in mehreren Schritten umgesetzt:

- Zunächst erfolgt eine Gewichtung des Probability-Samples mittels Designgewicht (Auswahlwahrscheinlichkeit) und Kalibrierung nach soziodemografischen, sozioökonomischen und regionalen Merkmalen.
- Es folgt die Hinzunahme der ungewichteten Online-Fälle.
- Anschließend wird die Kalibrierung nach soziodemografischen, sozioökonomischen und regionalen Merkmalen erneut durchgeführt. Ausgangsgewicht sind beim Probability-Sample die aus dem ersten Schritt ermittelten finalen kalibrierten Gewichte, beim Non-Probability-Sample wird hier konstant 1 gesetzt.
- Bei dem anschließenden Vergleich von zusätzlichen Merkmalen für die Kalibrierung zwischen den beiden Samples nach Gewichtung sollten Merkmale gewählt werden, die zwischen den beiden Samples erheblich variieren und idealerweise die beiden Populationen differenzieren. Infas verwendet hierfür nach Prüfung die Nutzungshäufigkeiten von Telekommunikationsgeräten und von sozialen Medien.
- Die Kalibrierung wird so erweitert um die trennenden Merkmale. Die Eckwerte (Soll-Verteilungen) stammen dabei vollständig aus dem Probability-Sample, da davon auszugehen ist, dass die Schätzungen dieser Verteilungen nicht verzerrt sind.

Relevant sind bei diesem Vorgehen die Variablen, die zusätzlich zur Kalibrierung der klassischen soziodemografischen Merkmale verwendet werden. Dieses Verfahren ist geeignet, Probability-Samples und Non-Probability-Samples zusammenzuführen und passt die als relevant erachteten Verteilungen an. Ziel ist es, die Verteilungen aller in beiden Erhebungen gleich erhobenen Merkmale im zusammengeführten Datensatz schätzen zu können und die Verzerrungen im Non-Probability-Sample zumindest deutlich zu reduzieren.

HOMEOFFICE AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN

WER MACHT HOMEOFFICE UND WIE KOMMEN BESCHÄFTIGTE DAMIT ZURECHT?

Die bisherigen Auswertungen haben gezeigt, dass in der Pandemie bis zu einem Drittel der Erwerbstätigen zumindest vorübergehend im Homeoffice tätig war. Während der ersten Corona-Welle im Frühsommer 2020 zeigten sich die höchsten Anteile. Im Frühjahr 2021 ist das Niveau bereits etwas reduziert und pendelt sich bei etwa einem Viertel ein. Doch wer steckt in dieser Situation? Und wie zufrieden ist man damit? Zeichnet sich eine Homeoffice-Müdigkeit ab und was kann daraus zum jetzigen Zeitpunkt für die mittelfristige Perspektive gefolgert werden?

Werden die laufenden infas-Erhebungen zusammengefasst, ergibt sich eine extrem solide Auswertungsbasis. Insgesamt wurden 7.153 Erwerbstätige befragt, davon knapp 2.773 erst im Jahr 2021 innerhalb des zweiten Lockdowns und in der Phase der „Homeoffice-Pflicht“.

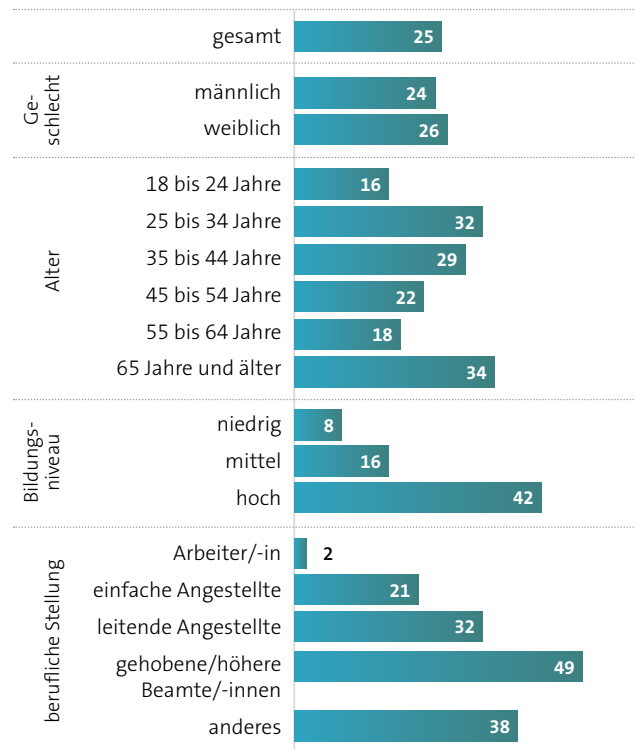
Eine erste Unterscheidung nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen bestätigt oft formulierte Vermutungen. Im bisherigen Verlauf des Jahres 2021 sind Befragte mit einer formal höheren Verantwortung öfter im Homeoffice tätig als andere. So liegt der Anteil unter den leitenden Angestellten bei 32 Prozent, unter den Beamten im gehobenen bzw. höheren Dienst beträgt er sogar 49 Prozent. In der Gruppe der „Arbeiter“ sind dagegen kaum Beschäftigte im Homeoffice anzutreffen. Dies korrespondiert mit einer Abhängigkeit vom Bildungsabschluss. Hier ergibt sich eine Spannweite von 8 Prozent bei Befragten mit formal niedriger Bildung (in der Regel ein Hauptschulabschluss) bis hin zu 42 Prozent in der Gruppe mit einem hohen Bildungsniveau (Abitur oder vergleichbar). Eine Entsprechung findet dies in Unterschieden abhängig von der aktuellen Lebenslage. Dazu kann eine Eingruppierung nach dem infas-Lebenslagenindex herangezogen werden, zur

Definition siehe Methodenbox 3 „ilex – infas Lebenslagenindex“.

In einer niedrigen Lebenslage ergibt sich für 2021 bisher ein Homeoffice-Anteil von knapp einem Fünftel, in der höchsten Lebenslagengruppe dagegen von gut einem Drittel. Bezogen auf weitere Merkmale wie das Alter oder das Geschlecht zeigen sich dagegen deutlich geringere Unterschiede. Zwar ist mit dem Lebensalter ein Plus zu beobachten, aber auch in mittleren Altersgruppen sind erhöhte Anteile festzuhalten, vermutlich aufgrund höherer Anteile von Erwerbstätigen in bestimmten Dienstleistungsbereichen in dieser Altersspanne. Dies legen auch die ebenso verfügbaren branchenspezifischen Ergebnisse nahe. Hier ergibt sich ebenfalls eine große Spannweite. Sie reicht von Anteilen unter der

Abb. 6: Homeoffice im Jahr 2021

Angaben in Prozent



Quelle: infas-Mehrthemenbefragungen Januar bis Mai 2021, 2.773 befragte Erwerbstätige, Ja-Anteile zu „Ich arbeite ganz oder überwiegend von zu Hause aus (im Homeoffice)“.

10-Prozent-Marke etwa im produzierenden Nahrungsmittelbereich bis zu rund 60 Prozent in stärker dienstleistungsorientierten oder von Aktivitätseinschränkungen betroffenen Wirtschaftssegmenten.

Jedoch verlangen diese bivariaten Zusammenhänge nach einer Absicherung durch eine multivariate Analyse unter Kontrolle der wechselseitigen Einflüsse. Dies leistet ein logistisches Regressionsmodell, dessen Ergebnisse in der Abbildung 7 auf der nächsten Seite im Überblick dargestellt werden. Im Resultat bestätigen sich auch kontrolliert die bereits beschriebenen Effekte. Strukturell gilt dies etwa für einzelne Branchen mit hohem Dienstleistungsanteil. Sie weisen höhere Homeoffice-Anteile als im übrigen Branchenmix auf. Zusätzlich mit aufgenommen wurden in dieser Analyse die Betriebsgröße und die Wohnortkategorie der Befragten nach den von Eurostat vorgegebenen Einstufungen städtisch, klein- bzw. halbstädtisch und ländlich.³

Auch diese Merkmale beeinflussen die Homeoffice-Anteile signifikant. Dies gilt besonders in Großunternehmen ab einer Mitarbeiterzahl von mehr als 2.000. Hier ist die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, sich gegenwärtig im Homeoffice zu befinden, gegenüber einer kleinen Betriebsgröße von rund 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fast vierfach erhöht. Und auch der Stadt-Land-Effekt fällt mit einem Faktor von 1,6 für die städtischen gegenüber den ländlichen Räumen deutlich aus. Ebenso bestätigt das Regressionsmodell eine hohe soziale Schichtabhängigkeit mit einem Faktor 3 in der höchsten gegenüber der niedrigsten Gruppe.

Zugespielt kann damit formuliert werden, dass vor allem Beschäftigte mit einem hohen sozioökonomischen Status, bedingt durch ein formal hohes Bildungsniveau und ein damit oft verbundenes spezifische Tätigkeitsprofil, die Homeoffice-Möglichkeit für sich in Anspruch nehmen oder sie ihnen nahegelegt wird. Dass dabei ein wirkungsvoller struktureller

Zusammenhang abhängig von den Arbeitsplatzmerkmalen und weniger persönliche Vorlieben im Vordergrund stehen, unterstreicht nicht zuletzt das Ergebnis, dass die individuelle Wahrnehmung der Pandemie offenbar kaum einen Einfluss hat. Auch diese Dimension wurde in der Befragung thematisiert. Demnach befinden sich Befragte, die selbst oder deren engeres Umfeld von einer Corona-Erkrankung betroffen waren, nicht öfter im Homeoffice als Befragte, die derartige Erfahrungen bisher nicht teilen mussten. Auch spielt die Bewertung der aktuellen Corona-Maßnahmen keine entscheidende Rolle. Die Eindämmungsmaßnahmen werden von einer großen Mehrheit der Bevölkerung akzeptiert. Entsprechend fällt die Akzeptanz auch unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hoch aus.

METHODENBOX 3

INFAS-LEBENSLAGENINDEX ILEX

Der Lebenslagenindex ilex ist ein von infas berechneter subjektiver Sozialindikator für die Bundesrepublik Deutschland. Er stellt Informationen zur gesellschaftlichen Ungleichheit in Deutschland zur Verfügung. Die Trenderhebungen zeigen im Zeitverlauf Fortschritte oder Rückschritte der Lebenslagen der Bürgerinnen und Bürger. Sie verweisen auf Prozesse sozialer Exklusion sowie auf gruppenspezifische Risiken. Der ilex erfasst dabei die Dimensionen „Lebensbedingungen“, „individuelle Lage“ und „Zukunftserwartung“. Er wird seit 2007 in bislang neun Wellen in bundesweit repräsentativen Bevölkerungsbefragungen mit jeweils unabhängigen repräsentativen Stichproben und einem Umfang von 1.500 Interviews erhoben. Die Einstufung zum ökonomischen Status (in fünf Kategorien von sehr niedrig bis sehr hoch) wurde anhand einer empirischen Matrix aus Haushaltsnettoeinkommen und gewichteter Haushaltsgröße vorgenommen (siehe auch Follmer / Smid 2018).

³ Zur Definition siehe <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/degree-of-urbanisation/background>

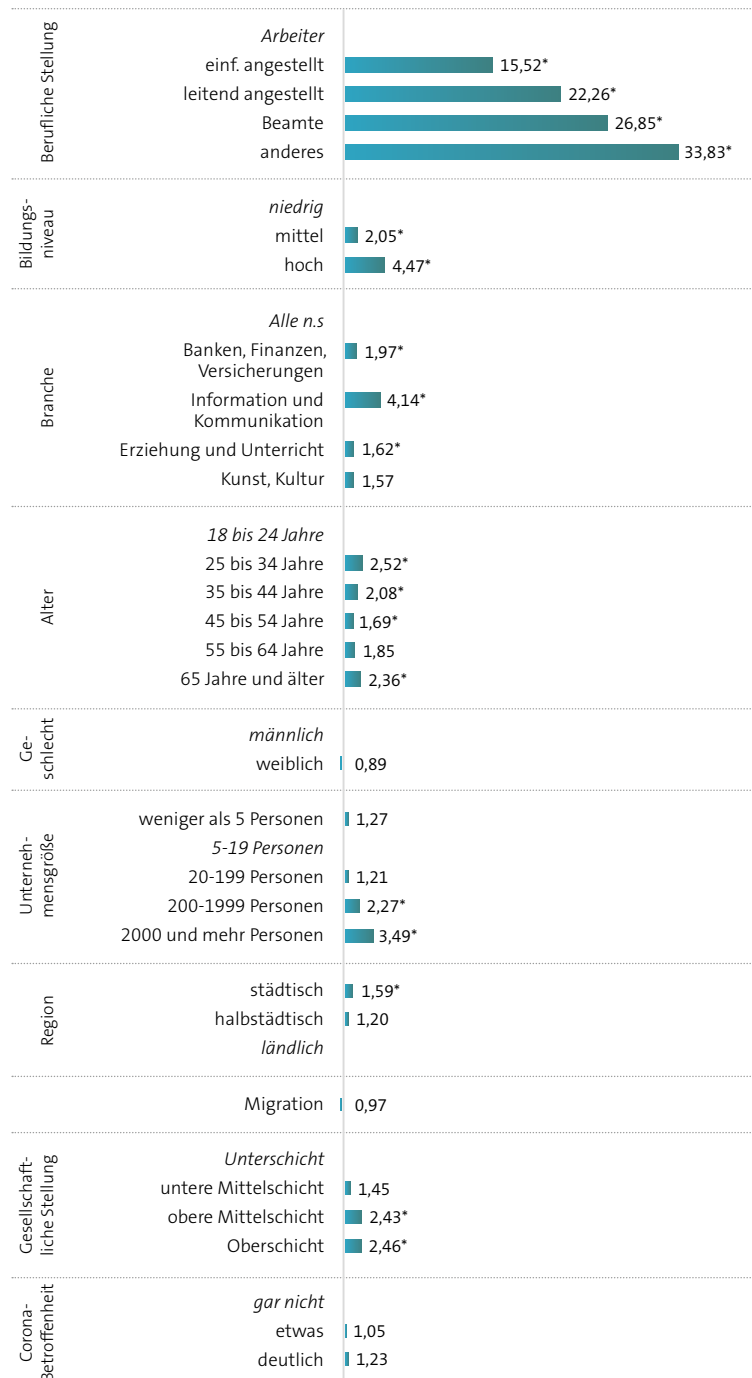
Abb. 7: Ergebnisse eines logistischen Regressionsmodells zur Erklärung der berichteten Homeoffice-Quote

Dargestellt sind Odds Ratios

Die logistische Regression ermittelt für verschiedene Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigtenmerkmale die Wahrscheinlichkeit, im Homeoffice zu sein. In der vorliegenden logistischen Regression werden als unabhängige Variablen stets kategoriale Merkmale verwendet, die Besonderheiten bei stetigen Merkmalen sind hier nicht relevant. Deshalb wird in der Grafik jeweils ein Wahrscheinlichkeitswert gegenüber einer jeweiligen Referenzkategorie abgebildet.

Die exponierten Regressionskoeffizienten einer logistischen Regression lassen sich als sog. Odds Ratios interpretieren. Bei kategorialen unabhängigen Variablen kann ein Odds Ratio direkt als Wahrscheinlichkeitsverhältnis der jeweiligen Ausprägungen dieser Variablen gegenüber einer Referenzkategorie interpretiert werden. So bedeutet beispielsweise ein Odds Ratio von 4,47 bei Personen mit einem hohen Schulabschluss, dass die Wahrscheinlichkeit für Homeoffice um den Faktor 4,47 höher ist im Vergleich zur Referenzkategorie der Personen mit einem geringen Schulabschluss. Ein Odds Ratio kleiner eins kann als negativer Zusammenhang interpretiert werden, der sich auch rechnerisch ermitteln lässt. So ist umgekehrt die Wahrscheinlichkeit für Homeoffice für Personen mit einem geringen Schulabschluss gegenüber Personen mit einem hohen Schulabschluss um den Faktor $1/4,47 = 0,22$ geringer.

Number of obs = 2,229
 Log likelihood = -1194.7601
 LR chi2(34) = 547.33
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.1864



* statistische Signifikanz = $p < 0,05$

Referenzkategorie/Base kursiv dargestellt

Quelle: infas Mehrthemenbefragung Januar bis Mai 2021

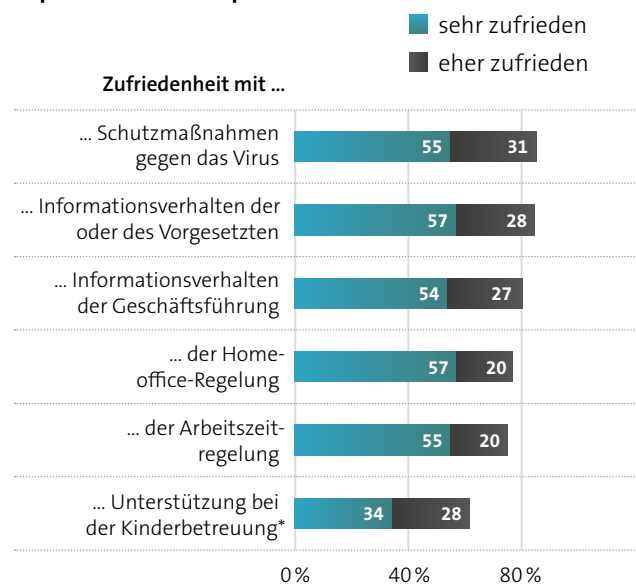
So ergeben sich innerhalb dieser Gruppe kaum Einflüsse auf die Entscheidung pro oder contra Homeoffice. Ähnlich verhält es sich, wenn die eigene Corona-Betroffenheit mit herangezogen wird. Hierzu wurde gefragt, ob man selber oder innerhalb der Familie von einer Infektion oder einer Quarantäneanordnung betroffen war. Unter denjenigen, die über beides berichten (im Regressionsergebnis die Stufe „deutlich“), ist die Homeoffice-Quote etwas, aber nicht deutlich erhöht. Dies spricht für eine leicht höhere Sensibilität und auch den einen oder anderen situativen Sachzwang, sich in die Homeoffice-Situation zu begeben, doch nicht für einen gravierenden systematischen Einfluss an dieser Stelle. Gleichzeitig dürfte ein (früher) Wechsel ins Homeoffice die Wahrscheinlichkeit einer hohen Betroffenheit senken. Dieser umgekehrte Mechanismus könnte den schwachen Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen ebenfalls erklären.

Mit Blick auf die weitere Entwicklung ist das Befinden in der Situation des Zu-Hause-Arbeitens von Bedeutung. Daher wurde ebenso gefragt, wie zufrieden man mit der Homeoffice-Regelung durch den eigenen Arbeitgeber ist. Hinzu kamen einige weitere Nachfragen zu diesem Komplex. Vier von fünf Befragten, die sich zum Befragungszeitpunkt im Homeoffice befanden, äußern sich zufrieden. Auch diejenigen, die weiterhin vor Ort arbeiten, hadern damit offenbar nicht oder nur zu kleinen Anteilen. Einschränkungen im Qualitätsniveau der verfügbaren Möglichkeiten führen demnach nicht zu einer schlechteren Bewertung. Die in der „Notlage“ gegebene Situation wird offenbar ganz überwiegend akzeptiert. Auch die Perspektive auf die längerfristige wirtschaftliche Sicherheit des eigenen beruflichen Umfelds unterscheidet sich nicht nach dem Merkmal „Homeoffice ja/nein“. Somit kann also kein systematischer „vorausschauender Gehorsam“ zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes konstatiert werden.

Etwas eingeschränkter, jedoch unter dem Strich ebenfalls positiv zu sehen, ist das Ergebnis, wenn alle Beschäftigten nach dem Informationsverhalten ihrer Unternehmensleitung oder ihrer Vorgesetzten

angesichts der betrieblichen Anforderungen und pandemiebedingten Regelungen gefragt werden. Die Unternehmensleitungen erhalten hier zu gut 40 Prozent ein „sehr zufrieden“ und zu knapp 30 Prozent immerhin ein „zufrieden“. Noch besser schneiden mit knapp 50- bzw. rund 30-Prozent-Anteilen die unmittelbar Vorgesetzten ab. Mehr Zurückhaltung ergibt sich allerdings bei der Frage nach der Unterstützung hinsichtlich der Kinderbetreuung. Hier äußern sich von den Beschäftigten mit Kindern „nur“ 32 Prozent „sehr zufrieden“ und 28 Prozent „zufrieden“. Explizit „(sehr) unzufrieden“ ist allerdings immerhin rund ein Viertel. Wird dieser Blickwinkel auf Familien mit Kindern bis 14 Jahren eingeschränkt, erhöht sich diese Unzufriedenheitsquote auf etwa ein Drittel. Unabhängig davon kann jedoch festgehalten werden, dass diese Zufriedenheitswerte unter denjenigen, die das Homeoffice nutzen (müssen), durchweg etwas höher ausfallen, hier also gleichfalls kein systematisches Problem zu erkennen ist und man sich mehrheitlich mit der Anforderung gut abgefunden hat, von sicher vorhandenen Einzelfällen abgesehen.

Abb. 8: Zufriedenheit mit Corona-bezogenen Aspekten am Arbeitsplatz



Quelle: infas-Mehrthemenbefragungen Januar bis Mai 2021, 2.773 befragte Erwerbstätige, * nur Befragte mit Kindern im Haushalt

AUSBLICK – HOMEOFFICE NACH DER PANDEMIE

WAS KOMMT NACH CORONA?

Wie stets liegt der Blick in die nähere oder fernere Zukunft nahe. Und wie stets ist die Antwort mit Unsicherheiten behaftet. Wenn zunächst die Empirie sprechen soll, können wir auf aktuelle Erhebungsergebnisse verweisen, die im Rahmen einer Befragung entstehen, die zum Redaktionsschluss jedoch noch nicht abgeschlossen ist. Hierbei handelt es sich um eine ebenfalls bevölkerungsrepräsentative Stichprobe von 1.500 telefonisch befragten Bürgerinnen und Bürgern in der dritten Welle eines Mobilitätspanels mit der Bezeichnung MOBICOR, das infas gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) unter Förderung durch das BMBF im Frühjahr 2020 aufgesetzt hat. Diese dritte Welle beinhaltet auch einige Fragen nach der Perspektive, die sich an diejenigen richten, die zum Befragungszeitpunkt vor allem im Homeoffice tätig sind. Nur jeder Zehnte möchte nach der Pandemie komplett in die Präsenzarbeit zurückkehren. Die überwiegende Mehrheit (knapp 90 Prozent) wünscht hingegen, die Arbeit zu Hause im aktuellen oder im niedrigeren Umfang beizubehalten. Rund 40 Prozent möchten die Häufigkeit von gegenwärtig vier bis fünf Homeoffice-Tagen in der Woche auf einen bis zwei Tage reduzieren. Dies deckt sich mit Ergebnissen anderer Erhebungen, wonach die Zufriedenheit mit dem Homeoffice während der Pandemie grundsätzlich sehr hoch ist (Stürz et al., 2020; Bonin et al., 2020). Der Mangel an sozialen Kontakten und persönlichem Austausch sowie eine Entgrenzung von Arbeit und Privatem kann beim Vollzeit-Homeoffice auf Dauer jedoch zur Belastung werden (Ahlers et. al., 2021, Bonin et al., 2021). Viele wünschen sich daher einen gewissen Ausgleich zwischen Präsenz- und Heimarbeit. Demnach wird sich auf absehbare Zeit der Anteil der Personen und noch mehr der Arbeitszeitanteil im Homeoffice reduzieren.

Auch aufseiten der Unternehmen wurden die Erwartungen ans Homeoffice von den Erfahrungen oft übertroffen – trotz der widrigen Umstände während der Pandemie. Laut einer ifo-Umfrage und einer Er-

hebung des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) will eine Mehrheit der Firmen (54 bzw. 58 Prozent) mehr Homeoffice als vor der Corona-Krise ermöglichen. Die Vorteile für Arbeitgeber können vielfältig sein. Sie versprechen sich eine gesteigerte Attraktivität im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte, die Einsparung von Büroflächen und zufriedener Beschäftigte. Studien zeigen auch, dass Beschäftigte nach dem Wechsel ins Homeoffice teilweise messbar produktiver arbeiten (Emanuel und Harrington, 2021; Bloom et al., 2015). Dies gilt vor allem für weniger komplexe und unabhängige Tätigkeiten, die zu Hause ausgeführt werden können.

Für eine vermehrte Rückkehr zur Präsenzarbeit spricht hingegen das oben dargestellte Ergebnis, dass große Teile des aktuellen Homeoffice-Geschehens auf den Schultern der „höheren“ Berufsgruppen liegen. Die damit verbundenen Tätigkeiten werden sich aller Voraussicht nach nicht auf längere Zeit in dem jetzigen Umfang in das Homeoffice verlagern lassen. Führungsaufgaben, Innovationsentwicklungen und Kommunikationsbedürfnisse werden in geringerem Ausmaß, aber im Ergebnis möglicherweise ähnlich häufig eine Rückkehr oder ein Verbleiben am betrieblichen Arbeitsplatz verlangen wie in den Tätigkeitsbereichen, denen schon jetzt funktionell bedingt die Homeoffice-Tür nicht offen stand. Diese Ambivalenz hat sich in entsprechenden Studien bereits vor der Pandemie gezeigt. Dabei haben sich – mit jeweils etwas anderer Auslegung, aber fast durchweg – immer zwei Homeoffice-Gesichter gezeigt. Der durch die Pandemie deutlich beschleunigte technische Fortschritt im Bereich digitaler Kommunikations- und Management-Lösungen könnte den Trend hingegen wieder mehr zugunsten der mobilen Arbeit schwenken. So könnte die Heimarbeit perspektivisch auch für aktuell noch schwer zu verlagernde Tätigkeiten deutlich vereinfacht und effizienter gestaltet werden (Bloom et al., 2021).

Der Corona-Schock hat das Sozialleben und die Arbeitswelt gleichermaßen erschüttert. Inwieweit diese Zäsur den entscheidenden Impuls für eine nachhaltige Transformation der traditionellen Arbeitsorganisation geliefert hat, wird jedoch noch zu verfolgen sein.



WAS UNS AUFFÄLLT

7 Punkte zum Homeoffice im Frühsommer 2021

1. Unsere Berechnungen zeigen, dass im Schnitt etwa jeder zweite Arbeitsplatz homeofficefähig ist. Dies ist abhängig von der Branchenstruktur und unterscheidet sich regional. Vor allem hohe Dienstleistungsanteile und städtische Lagen erhöhen das Potenzial.
2. Die tatsächlich realisierte Homeoffice-Quote erreicht dieses Niveau nicht. Sie liegt seit Februar 2021 bei um die 30 Prozent aller Beschäftigten.
3. Damit werden 4 von 10 der möglichen Homeoffice-Plätze nicht genutzt.
4. Die Realisierungsquote fällt regional unterschiedlich aus. Werden die Befragungsergebnisse zum tatsächlichen Ist-Stand mittels eines statistischen Verfahrens regionalisiert, ergibt sich vor allem in Nord- und in Teilen Ostdeutschlands außerhalb des Berliner Einzugsgebiets eine größere Homeoffice-Lücke als etwa in Süddeutschland.
5. Ebenso kann gezeigt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice deutlich öfter in formal gehobenen Verantwortungsbereichen tätig sind als Befragte, die weiterhin vor Ort arbeiten. Damit korreliert dies auch mit dem Einkommen und dem Bildungsniveau.
6. Allerdings möchte trotz überwiegend positiver Erfahrungen nur eine Minderheit die aktuellen Regelungen vollständig beibehalten. Gegenüber der Situation vor der Pandemie wird sich der Anteil der Beschäftigten mit zumindest tageweiser Homeoffice-Option erhöhen, doch deutlich weniger Personen werden dies für ihre komplette Arbeitszeit tun können oder wollen.
7. Durch den Corona-bedingten technologischen Wandel werden mehr Tätigkeiten homeofficefähig sein, d.h., das Potenzial wird weiter steigen. Gleichzeitig ist schon jetzt erkennbar, dass sowohl viele Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die aktuellen Möglichkeiten kompletter Homeoffice-Arbeitswochen- oder Monate wieder auf ausgewählte Tage reduzieren.

LITERATUR

- Ahlers, E., S. Mierich und A. Zucco (2021), Homeoffice: Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. WSI Report, No. 65. Hans-Böckler-Stiftung.
- Alipour, J.-V., H. Fadinger und J. Schymik (2021a), My Home Is My Castle: The Benefits of Working from Home during a Pandemic Crisis, *Journal of Public Economics*, 196, 104373.
- Alipour, J.-V., O. Falck, A. Peichl und S. Sauer (2021b), Homeoffice-Potenzial weiterhin nicht ausgeschöpft, ifo Schnelldienst digital 6.
- Alipour, J.-V., O. Falck und S. Schüller (2020), Germany's Capacity to Work from Home«, CESifo Working Paper 8227.
- Bloom, N., S. J. Davis und Y. Zhestkova (2021), Covid-19 Shifted Patent Applications toward Technologies that Support Working from Home, BFI Working Paper 2020-133.
- Bloom, N, J. Liang, J. Roberts und Z. J. Ying (2015), Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment, *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218
- Bonin, H., W. Eichhorst, J. Kaczynska, U. Rinne, A. Scholten und S. Steffes (2020), Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzwissenschaft im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. IZA Research Report No. 99.
- Bonin, H., A. Krause-Pilatus und U. Rinne (2021), Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten im Februar 2021. BMAS Forschungsbericht 570.
- DiSogra, Ch., C. Cobb, E. Chan und J. M. Dennis (2011), Calibrating nonprobability internet samples with probability samples using early adopter characteristics. In *JSM Proceedings*, Alexandria, VA, pp. 4501-4515. Section on Survey Research Methods: American Statistical Association
- Emanuel, N. und E. Harrington (2021), „Working“ Remotely? Selection, Treatment, and Market Provision of Remote Work, Harvard Working Paper.
- Follmer, R. und Smid, M.: Zusammenhalt – gar nicht so einfach. In *infas Lagemaß Ausgabe 07* | 11.2018, S.4 -8, online verfügbar unter https://www.infas.de/fileadmin//user_upload/infas_Lagemaß_07_20181024.pdf
- Gabler, J., T. Raabe, K. Röhl und H.-M. von Gaudecker (2021), Der Effekt von Heimarbeit auf die Entwicklung der Covid-19-Pandemie in Deutschland, IZA Standpunkte, Bonn.
- Grunau, P., K. Ruf, S. Steffes und S. Wolter (2019), Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten, IAB-Kurzbericht, Nürnberg.
- Kriegel, M. und A. Hartmann (2021), Covid-19 Ansteckung über Aerosolpartikel – vergleichende Bewertung von Innenräumen hinsichtlich des situationsbedingten R-Wertes, Preprint Technische Universität Berlin.
- Kunze, F., K. Hampel und S. Zimmermann (2021), Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?, Konstanzer Homeoffice-Studie, Februar, Universität Konstanz.
- McLaren, J. und S. Wang (2020), Effects of Reduced Workplace Presence on COVID-19 Deaths: An Instrumental-Variables Approach, NBER Working Paper 28275.
- Robbins, M. W., B. Ghosh-Dastidar, R. Ramchand (2020), Blending Probability and Nonprobability Samples with Applications to a Survey of Military Caregivers, *Journal of Survey Statistics and Methodology* 2020.
- Stürz, R. A., C. Stumpf, U. Mendel und D. Harhoff (2020), Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland, Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt), München.



DIE CORONA-DATENPLATTFORM

Seit dem Jahresende 2020 ist die Corona-Datenplattform online. Sie trägt den Titel „Erfassung regionaler Eindämmungsmaßnahmen, Aufbau einer Corona-Datenplattform und (regionale) Analysen zur SARS-CoV-2-Epidemie in Deutschland“. Die Arbeiten wurden im September 2020 durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) beauftragt. Sie werden von einem wissenschaftlichen Board begleitet. Das interdisziplinäre Bearbeitungsteam besteht aus dem infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft, infas 360 und dem IHPH Institut für Hygiene und Öffentliche Gesundheit an der Universität Bonn.

Die Datensammlung und -bereitstellung erfolgt regional auf der Ebene von 401 Landkreisen und kreisfreien Städten. Dies bietet für die Einschätzung der Situation in Deutschland entscheidende Vorteile gegenüber bundesweiten Analysen oder Betrachtungen auf Bundeslandebene. Sowohl die Eindämmungsmaßnahmen als auch das Infektionsgeschehen und wirtschaftliche Veränderungen weisen regional ein teilweise sehr unterschiedliches Erscheinungsbild auf.

Die erste Projektphase war auf vier Monate begrenzt. Sie beinhaltete eine differenzierte regionale Erfassung der im Verlauf der Corona-Pandemie ergriffenen Maßnahmen, eine regionale Datensammlung, die Bewertung und erste Analysen der Daten. Zur Maßnahmen Erfassung wurde ausgehend von internationalen Vorarbeiten ein eigenes Code-Schema entwickelt und der Situation in Deutschland angepasst. Darüber hinaus umfasst das Vorhaben die Auswertung der aufgenommenen Wirtschaftsdaten. Hauptaufgabe war jedoch die Bereitstellung einer Datengrundlage für die Scientific Community mit dem Aufruf, diese Datenbasis für weitere Analysen zu nutzen.

Eine zweite Projektphase setzt das Vorhaben gegenwärtig zunächst bis Mitte 2021 fort. Zurzeit reicht die Maßnahmen Erfassung und Datenbereitstellung bis Mitte April 2021. Der Zwischenbericht sowie erste Analysen aus dem Kreis der rund 400 registrierten Nutzerinnen und Nutzer sind auf der Plattform unter www.corona-datenplattform.de online verfügbar. Für den Sommer 2021 wird die Übergabe wesentlicher Bestandteile der Datensammlung an Destatis vorbereitet, um dort ein entsprechendes öffentliches Angebot zu schaffen.

Kontakt

infas

Robert Follmer

Bereichsleiter Verkehrs- und Regionalforschung,
infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Tel. +49 (0)228 3822-419

E-Mail r.follmer@infas.de

infas 360

Michael Herter

Geschäftsführer

Tel. +49 (0)228 74 887-361

E-Mail m.herter@infas360.de

Dr. Barbara Wawrzyniak

Leiterin Daten und Analysen

Tel. +49 (0)228 74 887-369

E-Mail b.wawrzyniak@infas360.de

ifo INSTITUT

Prof. Dr. Oliver Falck

Leiter ifo Zentrum für Industrieökonomik
und neue Technologien

Tel. +49 (0)89 9224-1370

E-Mail falck@ifo.de

Jean-Victor Alipour

Wiss. Mitarbeiter ifo Zentrum für Industrieökonomik
und neue Technologien

Tel. +49 (0)89 9224-1436

E-Mail alipour@ifo.de

ISSN 2749-5388

