

Home Office für alle?

Entwicklungen und Einflussfaktoren auf das Arbeiten von zuhause in der Landeshauptstadt München

Text und Grafiken: **Michael Hanslmaier und Brigitte Kaiser**

Einleitung

Digitalisierung verändert die Arbeitswelt

Die Digitalisierung – auch die vierte industrielle Revolution genannt – verändert sämtliche Lebensbereiche, u.a. die Arbeitswelt. Hier ist neben Veränderungen im Betriebsablauf und ein Bedeutungsgewinn von Themen wie Effizienzsteigerung, Vernetzung und generell Informationsmanagement insbesondere eine Veränderung des räumlichen Mobilitätsverhaltens zu beobachten: Tätigkeiten werden ortsflexibel, das heißt die Erledigung der Aufgaben erfordert nicht mehr zwingend die körperliche Anwesenheit an einem Ort. Die Arbeit kann zunehmend von zuhause oder unterwegs erledigt werden (Landeshauptstadt München 2021; Monz, Fleischmann 2018), siehe Literaturverzeichnis, Seite 39.

Corona-Pandemie als Katalysator für das Arbeiten von zuhause

Diese Entwicklung wurde durch die seit März 2020 andauernde Corona-Pandemie verstärkt. Sie gilt als Katalysator für maßgebliche Veränderungen in der Arbeitswelt. Insbesondere das Arbeiten von zuhause aus (Home Office) hat einen regelrechten Boom erfahren. Innerhalb von kürzester Zeit wurden Arbeitsprozesse digitalisiert, neue Formen der Kommunikation eingesetzt und digitale Kompetenzen der Mitarbeitenden ausgebaut (Landeshauptstadt München 2021; Demmelhuber et al. 2020).

Soziale Ungleichheiten im Zugang zu Home Office

Betrachtet man die Entwicklung im Bereich des Arbeitens von zuhause aus, so zeigen sich jedoch auch deutliche Ungleichheiten: Auf der einen Seite ist es manchen Erwerbstätigen aufgrund der Art ihrer beruflichen Tätigkeit nicht möglich, im Home Office zu arbeiten. Auf der anderen Seite unterscheiden sich auch die räumlichen und technischen Bedingungen. Für die Nutzung der digitalen Tools sind zudem entsprechende Kompetenzen notwendig. Einen Einflussfaktor auf die Home Office-Nutzung stellen der soziodemografische bzw. sozio-ökonomische Status, insbesondere die Bildung sowie die Haushaltsstruktur dar (Landeshauptstadt München 2021; Demmelhuber et al. 2020).

Auf Grundlage der Münchner Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung werden im vorliegenden Aufsatz nicht nur die Entwicklung der Home Office-Nutzung in München dargestellt sondern auch, inwiefern soziale Ungleichheiten beim Zugang und bei der Nutzung von Home Office bestehen. Dabei werden die Unterschiede nach Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungsabschluss, Haushaltsstruktur und Branche beschrieben.

Home Office Boom in Deutschland

Was ist Home Office?

Home Office, also das Arbeiten von zuhause aus, gilt als eine Form der mobilen Arbeit, bei der der Arbeitsort prinzipiell variabel ist (Kleemann 2017). Dabei werden unterschiedliche Bezeichnungen verwendet. Neben Teleheimarbeit, Home-Based Telework oder Telehomework hat sich in den letzten Jahren das Label Home Office für die Arbeit von zuhause aus durchgesetzt (Mergener 2018). Home Office erfordert dabei nicht, dass die komplette Tätigkeit ausschließlich von zuhause erfolgt. Auch variable Lösungen und ein Wechsel zwischen Home Office und der Tätigkeit vor Ort sind möglich (Kleiminger, Wortmann 2021).

In wissenschaftlichen Studien wurde vor der Corona-Pandemie das Thema Home Office bzw. die Frage, wie viele Menschen im Home Office arbeiten (können), nur selten untersucht. Zudem kommen verschiedene Studien aufgrund verschiedener Definitionen von Home Office zu unterschiedlichen Zahlen. Home Office spielte insgesamt jedoch eine sehr untergeordnete Rolle im Arbeitsalltag. Der Grund hierfür ist, dass nur etwa 50 Prozent der Arbeitgeber*innen ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit boten, im Home Office zu arbeiten und diese Möglichkeit nur von wenigen Arbeitnehmer*innen genutzt wurde. Deutschland lag bislang bei der Home Office-Nutzung weit unter dem europäischen Durchschnitt (Alipour et al. 2020). Während die Verbreitung von Home Office im Ausland vor der Corona-Pandemie zum Teil deutlich höher ausfiel, hat sich die Zunahme von Home Office in Deutschland nur sukzessive entwickelt. 2018 gaben laut einer Eurostat-Studie lediglich vier bis fünf Prozent der 15–64jährigen Beschäftigten in Deutschland an, normalerweise von zuhause aus zu arbeiten. Im Gegensatz dazu waren es z.B. in den Niederlanden 14 Prozent, in Finnland 13 Prozent, in Luxemburg 11 Prozent und in Österreich 10 Prozent. Deutschland landete demnach in einem Ranking von 31 Staaten auf Position 16 (Eurostat 2018; Kleiminger, Wortmann 2021). Neben dem insgesamt geringen Anteil der im Home Office arbeitenden Beschäftigten, war auch die im Home Office verbrachte Arbeitszeit vergleichsweise gering: Vor der Corona-Pandemie arbeitete mehr als zwei Drittel der im Home Office arbeitenden Beschäftigten weniger als 20 Prozent der Arbeitszeit zu Hause. (Kleiminger, Wortmann 2021).

Untergeordnete Bedeutung von Home Office vor der Corona-Pandemie

Mit der Corona-Pandemie hat Home Office eine neue ökonomische und politische Relevanz erhalten. Durch die Verlagerung des Arbeitsplatzes nach Hause kann die wirtschaftliche Aktivität aufrechterhalten und gleichzeitig können gesundheitliche Risiken im Rahmen der Corona-Pandemie vermieden werden. Bestehende Bedenken oder Vorbehalte gegen Home Office auf Seiten der Beschäftigten, Führungskräfte und Arbeitgeber*innen sind angesichts des Gesundheitsschutzes in den Hintergrund getreten (Alipour et al. 2020; Kunze et al. 2020). In einer Art sozialem Experiment wurden innerhalb von kürzester Zeit ganze Betriebe auf Home Office umgestellt. In einer Befragung der Hans-Böckler-Stiftung im Februar 2021 gaben lediglich vier Prozent der Beschäftigten an, vor der Pandemie überwiegend oder fast ausschließlich im Home Office gearbeitet zu haben. Diese Zahlen stiegen ab April 2020 rapide an. Im Januar 2021 waren immerhin 24 Prozent der Beschäftigten überwiegend oder fast ausschließlich im Home Office tätig (Statistica 2021). Neben der Zahl der im Home Office Beschäftigten hat sich der Anteil der Arbeit im Home Office während der Corona-Pandemie deutlich erhöht. So verbringen laut Kleiminger, Wortmann (2021) im Jahr 2021 die Beschäftigten, die im Home Office arbeiten durchschnittlich etwa 70 Prozent der Arbeitszeit zu Hause.

Lockdown führt zu Home Office Boom

Für die Zeit nach der Corona-Pandemie wird eine weiterhin große Bedeutung des Home Office erwartet. So zeigen mehrere Studien auf, dass von Seiten der Beschäftigten wie Unternehmen erwartet wird, dass sich die positiven Erfahrungen mit Home Office auch auf die zukünftige Ausbreitung und Umsetzung von Home Office auswirken werden. (Kleiminger, Wortmann 2021; Demmelhuber et al. 2020; Kunze et al. 2020). Eine vollständige Verlegung der Tätigkeit ins Home Office scheint jedoch unwahrscheinlich. Vielmehr könnten sich hybride Arbeitsformen zwischen Home Office und Vor-Ort-Anwesenheit als Alternative durchsetzen (Kleiminger, Wortmann 2021; Alipour et al. 2020). Das Arbeiten von zuhause aus wird das Büro nicht vollständig ablösen (Kunze et al. 2020).

Weiterhin große Bedeutung von Home Office nach der Corona-Pandemie erwartet

Soziale Ungleichheiten beim Zugang und in der Nutzung von Home Office

Diese Trends in Bezug auf die Möglichkeit für und die Nutzung von Home Office betreffen aber nicht alle Beschäftigten gleich. Vielmehr differiert der Zugang zu

Zusammenhang mit dem Alter sichtbar, Geschlecht spielt keine Rolle für Home Office

Home Office mit dem soziodemografischen Status und der Branche. Dadurch werden bestehende soziale Ungleichheiten verschärft und es bilden sich neue heraus.

Hinsichtlich des Geschlechts können sowohl bei der Tätigkeit im Home Office vor und nach der Corona-Pandemie keine großen Unterschiede festgestellt werden (Beenken et al. 2020; ifo-Institut 2021, Kleiminger, Wortmann 2021). Hinsichtlich des Alters der Beschäftigten zeigt sich in den Daten des ifo Institutes (2021) folgendes Muster: Während die 18–24-Jährigen zu 16 Prozent im Home Office arbeiten, erhöht sich der Anteil auf 32 Prozent bei den 25–34-Jährigen. Es folgt kontinuierlicher Abfall auf 18 Prozent bei den 55–64-Jährigen. Das höchste Niveau wird mit 34 Prozent bei den über 65-Jährigen erreicht. Was die Bewertung des Home Offices betrifft, so scheint das Alter keine signifikanten Unterschiede zu machen. (Kleiminger, Wortmann 2020; Beenken et al. 2020). Jedoch würde die älteste Generation der Erwerbstätigen in einer Zukunft ohne Corona am ehesten wieder auf Home Office verzichten wollen. (Beenken et al. 2020).

Bildung als bedeutender Faktor für Home Office

Unterschiede im Zugang zum Home Office finden sich weiterhin insbesondere im Bildungsniveau der Beschäftigten. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass je höher das Bildungsniveau der Beschäftigten ist, desto höher ist auch der Home Office-Anteil. (u.a. ifo Institut 2021, Destatis, WZB, BiB 2021): Laut Mergener (2020b) arbeiteten vor der Corona-Pandemie insbesondere Erwerbstätige mit höherwertigen Tätigkeiten, für die meist akademische oder vergleichbare Abschlüsse notwendig sind, im Home Office. Hochschulabsolvent*innen hatten während der Pandemie doppelt so häufig die Möglichkeit, ihrer Beschäftigung im Home Office nachzugehen, als Berufstätige ohne einen akademischen Abschluss. Außerdem hatten sie den Vorteil, bereits vor der Pandemie Erfahrungen in der Home Office-Arbeit gesammelt zu haben und somit mit geringeren Anpassungsschwierigkeiten zu starten (Alipour et al. 2020). Auch eine Studie des Ifo Institutes bestätigt den positiven Effekt des Bildungsniveaus: während 42 Prozent der Personen mit hohem Bildungsabschluss wie dem Abitur im Jahr 2021 im Home Office arbeiteten, trifft dies auf nur 8 Prozent der Menschen mit niedrigem Bildungsabschluss zu (ifo Institut 2021).

Beschäftigte mit Kindern während der Lockdowns deutlich öfter im Home Office

Beschäftigte mit Kindern im Haushalt arbeiteten während der Lockdowns deutlich öfter im Home Office als Beschäftigte ohne Kinder im Haushalt. Während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 waren 27 Prozent aller berufstätigen Eltern hauptsächlich im Home Office, dahingegen nur 23 Prozent der Berufstätigen ohne Kinder im Haushalt (WZB, BiB 2021).

Nicht in allen Branchen ist Home Office möglich

Wichtige Determinanten für Home Office sind der ausgeübte Beruf und die Branche; nicht alle Tätigkeiten sind gleichermaßen für die Arbeit im Home Office geeignet. Erwerbstätige, die überwiegend manuelle Tätigkeiten ausführen, wie das Bedienen von Maschinen, Geräten oder Transportmitteln, arbeiten deutlich seltener von zuhause aus als Personen, die überwiegend kognitive, d.h. analytische und interaktive Tätigkeiten ausführen. Während beispielsweise bei Bau-, Fertigungs- oder Verkaufsberufen, im Handel, Verkehrs-, Gast- oder Gesundheitsgewerbe sowie im Bereich der Reinigung, Pflege und Fahrzeugführung Home Office kaum möglich ist, wird es überdurchschnittlich häufig in der Finanzdienstleistungsbranche, in der Informatik, im Marketing und in der Werbung genutzt (Mergener 2020a,b). Weiterhin haben Beschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungsberufen und in produzierenden Tätigkeiten beispielsweise der Industrie wesentlich schlechtere Möglichkeiten, Home Office zu nutzen, als Personen, die in Dienstleistungsberufen mit Bürotätigkeit, z. B. der Versicherungswirtschaft arbeiten (Destatis, WZB, BiB 2021).

Die Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung 2021 als Grundlage

Durchführung der Befragung

Die Grundlage der vorliegenden Untersuchung bildet die Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung 2021¹⁾, die vom Referat für Stadtplanung und

¹⁾ Weitere Informationen zur Methodik finden sich in Landeshauptstadt München (2021).

Bauordnung in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt und dem Sozialreferat durchgeführt wurde. Auftragnehmerin war die Weeber und Partner GmbH. Die Grundgesamtheit der Befragung umfasst alle Einwohner*innen ab 18 Jahren mit Hauptwohnsitz in München. Die Stichprobenziehung erfolgte durch das Statistische Amt der Landeshauptstadt München nach einem uneingeschränkten Zufallsverfahren aus den Daten der Einwohnermeldestatistik. So wurde sichergestellt, dass alle in München mit einem Hauptwohnsitz gemeldeten Personen ab 18 Jahren die gleiche Chance hatten, für die Teilnahme an der Befragung ausgewählt zu werden. Insgesamt wurden 22 000 Personen gezogen, postalisch kontaktiert und um eine Teilnahme an der Befragung gebeten. Die ausgewählten Münchner*innen konnten entweder schriftlich oder online teilnehmen.

Der Fragebogen umfasste neben weiteren Themen verschiedene Fragen zum Home Office. Um mögliche Sprachbarrieren zu reduzieren, wurde der Fragebogen in insgesamt zwölf verschiedenen Sprachen angeboten. Basierend auf der im Melderegister erfassten (ersten) Staatsangehörigkeit der ausgewählten Personen, erhielten diese Anschreiben und Fragebogen zweisprachig in Deutsch und der sich aus der jeweiligen Staatsangehörigkeit ergebenden Sprache. An Personen mit einer Staatsangehörigkeit, für die keine eigene Sprachversion zur Verfügung stand, wurde der Fragebogen in Deutsch und Englisch versandt. Darüber hinaus wurde auf die verfügbaren Sprachen im Anschreiben hingewiesen und online standen alle zwölf Sprachen zur Verfügung.

Fragebogen in zwölf Sprachen übersetzt

Die Feldphase der Befragung lief von Mitte Januar bis Ende Februar 2021. Etwa zwei Wochen nach Erhalt des Fragebogens wurde eine Erinnerung verschickt. 7 073 Personen haben teilgenommen. Das entspricht abzüglich nicht zustellbarer Briefe einer Rücklaufquote von 34 Prozent. Insgesamt nahmen knapp 60 Prozent mittels Papierfragebogen und etwa 40 Prozent online teil. Die Rücklaufquote liegt damit in etwa auf dem Niveau des Jahres 2016 (31 Prozent).

Rücklaufquote 34 Prozent

Da üblicherweise gewisse Verzerrungen durch unterschiedliches Antwortverhalten nach verschiedenen Merkmalen (Alter, Geschlecht, höchster Schulabschluss, Stadtbezirk, Migrationshintergrund und Staatsangehörigkeit) bestehen, wurden diese durch eine Gewichtung der Daten ausgeglichen. Der Gewichtungsfaktor passt die Verteilungen in der Stichprobe bezüglich der genannten Merkmale an die aus der amtlichen Statistik bekannten Sollstrukturen der Merkmale an. So kann die Gewichtung zur Verbesserung der Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Grundgesamtheit beitragen. Die im Folgenden berichteten Ergebnisse beziehen sich daher auf die gewichteten Auswertungen.

Auswertungen mit gewichteten Daten

Wie hat sich die Home Office Quote in München entwickelt?

Insgesamt haben 69,5 Prozent der befragten Erwerbstätigen angegeben, dass Home Office auf Grund ihrer Tätigkeit grundsätzlich möglich ist. Im Rahmen der Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung wurden die Erwerbstätigen, die angegeben haben, dass Home Office auf Grund ihrer Tätigkeit grundsätzlich möglich ist, gefragt, in welchem Umfang sie im Home Office arbeiten. Die Fragen bezogen sich auf den Zeitpunkt „vor der Pandemie“ und die jetzige Situation (das heißt Januar / Februar 2021). Zudem wurde abgefragt, wie die Anteile voraussichtlich in Zukunft sein werden. Dabei wurden große Veränderungen deutlich: Arbeiteten vor der Pandemie etwa 70 Prozent (fast) ausschließlich vor Ort, also im Büro oder beim Kunden, so waren es im Januar/Februar nur 10 Prozent. Für die Zukunft erwarten nur etwa 16 Prozent der Befragten, fast ausschließlich vor Ort zu arbeiten. Betrachtet man die Gruppe derer, die die Hälfte oder mehr ihrer Arbeitszeit im Home Office verbringen²⁾, so zeigt sich ein Anstieg von 11 Prozent auf 78 Prozent in der Pandemie. Für die Zukunft erwarten 55 Prozent der Befragten, die Hälfte oder mehr ihrer Arbeitszeit im Home Office zu arbeiten.

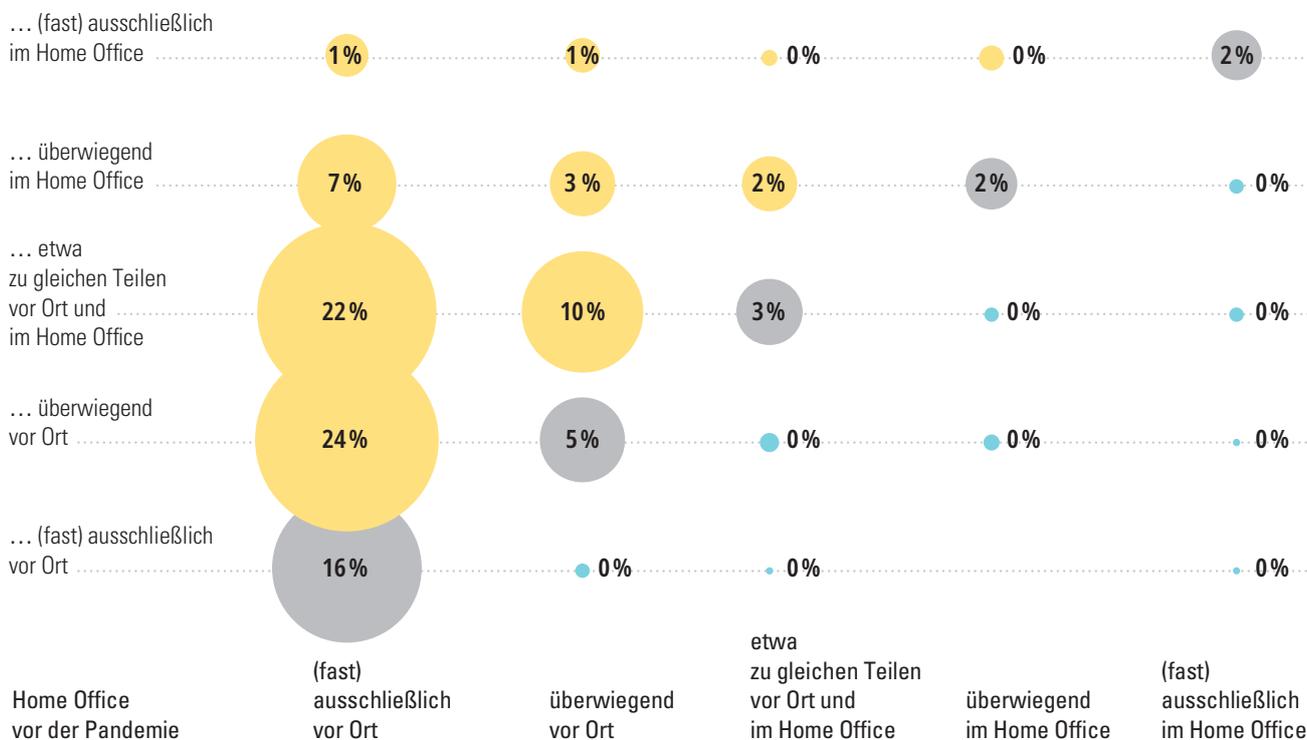
Die Nutzung von Home Office hat durch die Pandemie stark zugenommen

²⁾ Hierfür wurden die Befragten zusammengefasst, die angegeben haben „etwa zu gleichen Teilen vor Ort und im Home Office“, „überwiegend im Home Office“ oder „(fast) ausschließlich im Home Office“ zu arbeiten.

Veränderung der Häufigkeit von Home Office vor und nach der Pandemie

Grafik 1

Home Office nach der Pandemie ...



© Statistisches Amt München

71 Prozent erwarten nach der Pandemie mehr Home Office zu machen

Grafik 1, zeigt die Veränderung der Häufigkeit von Home Office vor und nach der Pandemie auf der Ebene der einzelnen Befragten. Jeder Kreis stellt eine mögliche Kombination der Häufigkeit von Home Office vor und nach der Pandemie dar. Die Situation vor der Pandemie ist auf der horizontalen Achse abgetragen, die voraussichtliche Situation nach der Pandemie auf der vertikalen Achse. Die Größe der Kreise gibt den Anteil der Befragten an, auf die diese Kombination zutrifft. Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die Mehrheit der Befragten (71 Prozent) mehr im Home Office arbeiten wird als vorher (gelb gefärbte Kreise), 28 Prozent werden die Aufteilung zwischen Home Office und Arbeit vor Ort nicht verändern (graue Kreise). Nur eine verschwindende Minderheit (1 Prozent) erwartet in der Zukunft weniger Home Office zu machen (blaue Kreise). Zahlenmäßig die größte Verschiebung findet dabei bei Personen statt, die vorher (fast) nicht im Home Office gearbeitet haben und in Zukunft zumindest teilweise oder zu gleichen Teilen im Home Office arbeiten werden.

Soziale Ungleichheiten in der Nutzung von Home Office

Nachdem in einem ersten Schritt die allgemeine Entwicklung des Home Office betrachtet wurde, soll es im nächsten Abschnitt darum gehen, zu analysieren, inwiefern soziale Ungleichheiten beim Zugang und der Nutzung von Home Office bestehen. Mit sozialen Ungleichheiten ist gemeint, dass bestimmte soziodemografische und andere Merkmale die Möglichkeit für und die Intensität von Home Office beeinflussen.

Einflussfaktoren auf Home Office

Mit den Daten der Münchner Bevölkerungsbefragung lassen sich eine Reihe von Faktoren untersuchen, die einen Einfluss auf die Home Office-Möglichkeit bzw. -Nutzung haben. Tabelle 1 stellt die im Weiteren untersuchten Merkmale dar.

Betrachtet man die Anteile der Erwerbstätigen, die angeben, auf Grund ihrer beruflichen Tätigkeit grundsätzlich im Home Office arbeiten zu können, so

Einflussfaktoren auf Home Office

Tabelle 1

Merkmal	Ausprägungen
Alter	in Jahren für die Altersgruppen „18 bis 34 Jahre“ und „35 Jahre und älter“.
Geschlecht	„weiblich“ und „männlich“
Migrationshintergrund	„Deutsch ohne Migrationshintergrund“, „Deutsch mit Migrationshintergrund“, „ausländisch“
Bildungsabschluss	„niedrig“ (kein Abschluss, Haupt- /Mittelschulabschluss o.Ä.), „mittel“ (mittlere Reife o.Ä.) und „hoch“ (Fachabitur, Abitur o.Ä.)
Haushaltsstruktur	für „Haushalte ohne Kinder“, „Haushalt mit Kindern (nicht alleinerziehend)“ und „Alleinerziehende“
Branche	in der die*der Befragte tätig ist: „Automobilindustrie“, „Banken/Versicherungen/Finanzdienstleistungen“, „Gastgewerbe/Tourismus“, „Gesundheitsbranche“, „Handel und Dienstleistungen“, „Immobilienbranche und Bauwirtschaft“, „Kunst und Kultur“, „Maschinen- und Anlagenbau“, „Öffentlicher Dienst“, „Verbände/Institutionen (Parteien, Kirchen, etc.)“ und „Andere Branche/keine Angabe“

© Statistisches Amt München

zeigen sich teilweise erhebliche Unterschiede, Grafik 2, Seite 36. Insbesondere die Bildung fällt hier ins Auge: 80 Prozent der Befragten mit hoher Bildung können im Home Office arbeiten, während es bei Personen mit mittlerer und niedriger Bildung nur 55 Prozent bzw. 24 Prozent sind. Auch ausländische Befragte haben im Vergleich zu Befragten mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich seltener die Möglichkeit für Home Office. Die Unterscheide nach Alter und Geschlecht sind weniger stark. Auffällig ist die geringere Home Office-Quote Alleinerziehender.

Die Branche beeinflusst die Möglichkeit für Home Office ebenfalls deutlich: Während im Gastgewerbe und Tourismus sowie in der Gesundheitsbranche nur 24 bzw. 37 Prozent der Befragten von zuhause arbeiten können, sind dies in den Spitzenreiterbranchen Automobilindustrie und bei Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistern 89 Prozent bzw. 94 Prozent. Der öffentliche Dienst rangiert mit 69 Prozent im Mittelfeld. Die auf den ersten Blick überraschend hohen Home Office-Quoten in der Automobilindustrie oder auch im Maschinen- und Anlagenbau sind wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass in München viele Beschäftigte dieser Branchen in den Bereichen Verwaltung, Management, Forschung und Entwicklung oder IT tätig sind, da sich in München eher Verwaltungs- und Forschungsabteilungen befinden (z.B. Zentrale von BMW und deren Forschungszentrum). Diese Tätigkeiten sind dann auch leichter im Home Office machbar.

Mit Hilfe einer sog. logistischen Regressionsanalyse wurde geprüft, ob die in Tabelle 1 dargestellten Merkmale es wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher machen, im Home Office arbeiten zu können. Dieses statistische Verfahren erlaubt es zum einen, den Einfluss der einzelnen Faktoren, wie z.B. Geschlecht oder Bildung, unter Kontrolle der jeweils anderen Faktoren zu untersuchen. Zum anderen kann geprüft werden, ob die gefundenen Zusammenhänge zufällig oder tatsächlich statistisch signifikant sind.

Zusammenhang von Soziodemografie, Branche und der Möglichkeit im Home Office zu arbeiten

Möglichkeit für Home Office hängt stark von der Branche ab

Multivariate Analyse bestätigt den Einfluss von Bildung, Migrationshintergrund, Haushaltstyp und Branche auf die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten

Grafik 2

Anteil der Befragten Erwerbstätigen, die im Home Office arbeiten können nach soziodemografischen Gruppen und nach Branche

Geschlecht



Alter



Migrationshintergrund



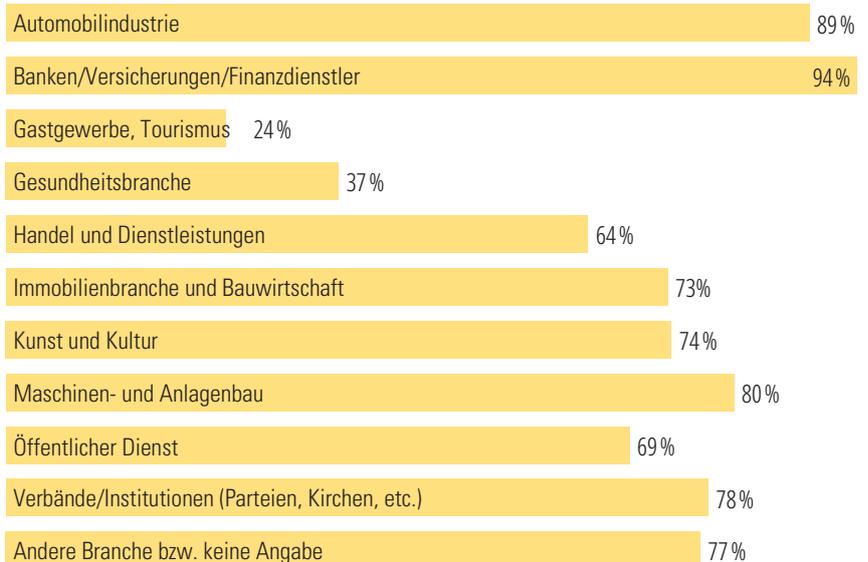
Bildung



Haushaltstyp



Branche



© Statistisches Amt München

Das Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse³⁾ zeigt, dass Alter und Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten haben. Im Gegensatz hierzu wird der starke Bildungseffekt bestätigt: Personen mit mittlerer und hoher Bildung haben gegenüber Personen mit niedrigerer Bildung eine deutlich größere Chance im Home Office arbeiten zu können. Ausländer*innen haben signifikant seltener die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Die Unterschiede zwischen Deutschen mit Migrationshintergrund und Deutschen ohne Migrationshintergrund sind hingegen nicht signifikant. Nicht alleinerziehende Haushalte mit Kindern arbeiten signifikant häufiger zuhause als Befragte aus Haushalten ohne Kinder – wenngleich dieser Effekt sehr schwach ist. Auch die Befunde im Hinblick auf die Branche werden bestätigt. In der Automobilindustrie, bei Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistern sowie im Maschinen- und Anlagenbau, in der Immobilienbranche und Bauwirtschaft sowie in „anderen Branchen“ haben die Befragten signifikant häufiger die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten – verglichen mit dem Öffentlichen Dienst (=Referenzkategorie). Demgegenüber haben Beschäftigte in der Gesundheitsbranche und im Gastgewerbe und Tourismus signifikant seltener die Möglichkeit, von zuhause ihrer Tätigkeit nachzugehen.

Nachdem deutlich geworden ist, dass die Möglichkeit Home Office zu machen, durch soziodemografische Faktoren bedingt ist, soll im nächsten Schritt analysiert werden, inwiefern die Häufigkeit für Home Office von soziodemografischen Faktoren abhängt. Dabei muss beachtet werden, dass in den folgenden Analysen nur die Befragten betrachtet werden, die auch tatsächlich im Home Office arbeiten können. Um den Einfluss der einzelnen Faktoren besser sichtbar machen zu können, wurden die Antworten der Befragten auf die Frage wie oft sie im Home Office arbeiten in Prozentwerte umgerechnet⁴⁾. Die in Grafik 3, Seite 38, dargestellten Werte können daher – mit gewissen Einschränkungen – als der durchschnittliche Anteil an Arbeitszeit interpretiert werden, den die Befragten im Home Office verbringen.

Betrachtet man zunächst die für die Zukunft erwartete Arbeitszeit im Home Office, so zeigen sich nur geringe Unterschiede nach Alter, Geschlecht und Migrationsstatus. Stärkere Effekte zeigen sich hingegen für die Bildung: eine höhere Bildung geht mit größeren Home Office-Anteilen einher. Alleinerziehende arbeiten demgegenüber seltener im Home Office. Die branchenspezifischen Home Office-Quoten bewegen sich zwischen 32 Prozent im öffentlichen Dienst und 44 Prozent in der Kunst und Kulturbranche.

Die Muster der Home Office-Anteile sind dabei – auf unterschiedlichen Niveaus – weitestgehend ähnlich zwischen den drei betrachteten Zeitpunkten. Interessant ist jedoch, dass sich zwischen den Zeitpunkten der Alterseffekt umgekehrt hat und sich die Rangfolge der Branchen in Teilen verändert. So war die Home Office-Quote in der Finanzbranche vor der Pandemie eher unterdurchschnittlich, während sie zu den anderen beiden Zeitpunkten eher überdurchschnittlich ist.

Um die Effekte der einzelnen Faktoren jeweils unter Kontrolle der anderen Faktoren zu untersuchen und Aussagen über die Signifikanz treffen zu können, wurde ebenfalls ein multivariates Regressionsmodell mit der Häufigkeit des Home Office als abhängige Variable geschätzt. Dabei bestätigt sich für alle drei Messzeitpunkte der signifikante Einfluss des Bildungsniveaus: je höher der Bildungsabschluss desto mehr wurde bzw. wird im Home Office gearbeitet. Auch die Unterschiede zwischen den Branchen sind in großen Teilen signifikant. So wird zu allen drei Zeitpunkten etwa in der Automobilbranche, im Finanzbereich, im Gesundheitsbereich, bei Handel und Dienstleistungen und in der Kunst- und Kulturbranche signifikant mehr im Home Office gearbeitet als im öffentlichen Dienst.

Einflussfaktoren auf die Häufigkeit von Home Office

Bildung, Haushaltstyp und Branche beeinflussen Häufigkeit von Home Office

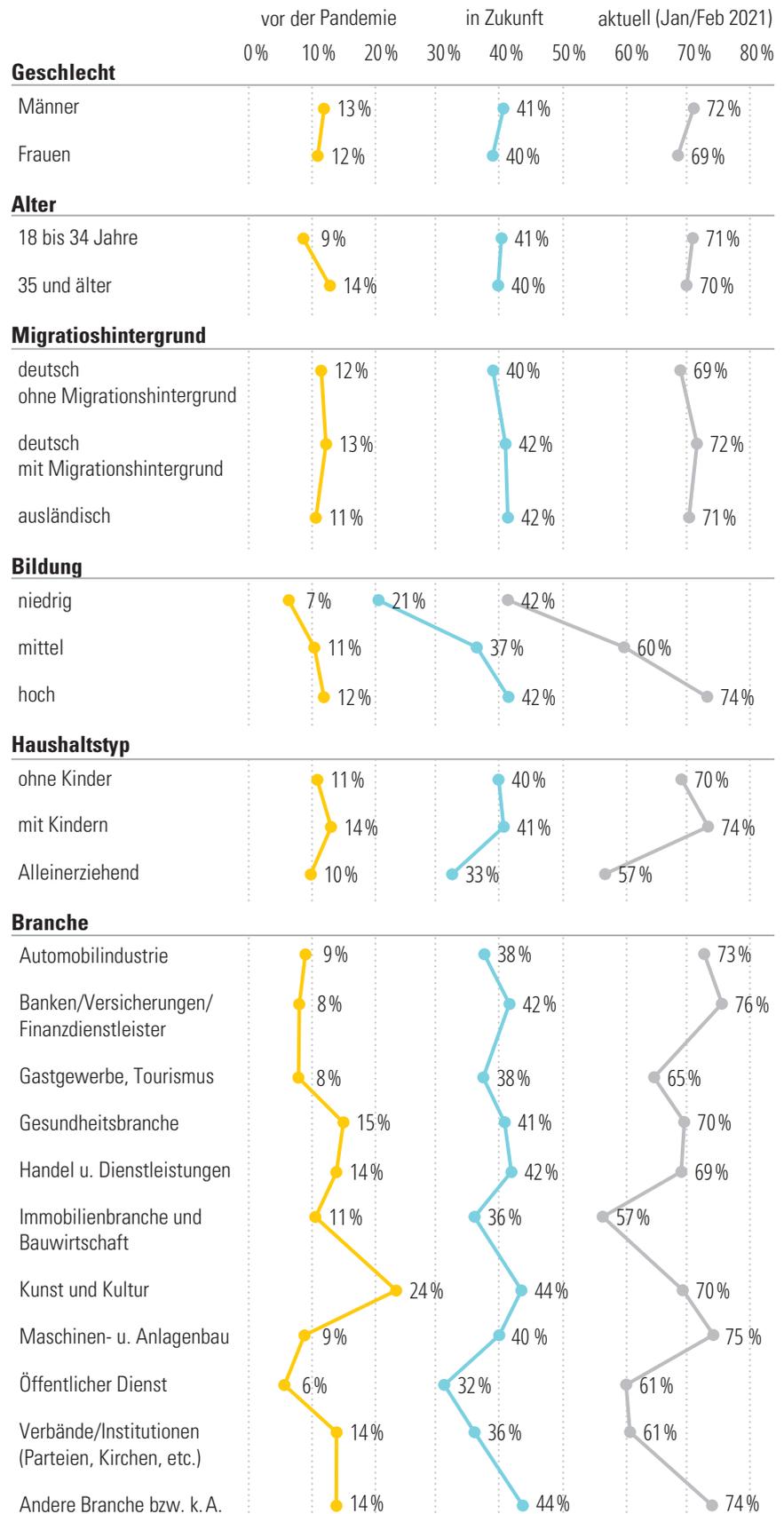
Multivariate Regressionsanalyse bestätigt den Effekt von Bildung und Branche auf die Home Office-Quote

³⁾ Die multivariaten Modelle wurden dabei jeweils mit den ungewichteten Daten berechnet.

⁴⁾ „(fast) ausschließlich vor Ort“ entspricht 0 Prozent, „überwiegend vor Ort“ (25 Prozent), „etwa zu gleichen Teilen vor Ort und im Home Office“ (50 Prozent), „überwiegend im Home Office“ (75 Prozent) und „(fast) ausschließlich im Home Office“ (100 Prozent).

Grafik 3

Häufigkeit der Arbeit im Home Office in Abhängigkeit von Soziodemografie und Branche



© Statistisches Amt München

Zusammenfassung und Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Arbeiten im Home Office in München – wie auch anderswo – einen starken Boom erfahren hat. Im Januar und Februar 2021 haben pandemiebedingt nur etwa 10 Prozent der Beschäftigten (fast) ausschließlich im Betrieb oder beim Kunden gearbeitet. Für die Zeit nach der Pandemie geht mehr als die Hälfte der Befragten davon aus, die Hälfte oder mehr ihrer Arbeitszeit im Home Office zu verbringen. Diese Zahlen gelten freilich nur für diejenigen Beschäftigten, die auf Grund ihrer beruflichen Tätigkeit überhaupt von zuhause arbeiten können. Dies trifft immerhin auf sieben von zehn Erwerbstätige zu.

Was auch deutlich geworden ist, sind die sozial ungleich verteilten Zugangsmöglichkeiten zu Home Office. Neben der Branche und dem damit verbundenen spezifischen Tätigkeitsprofil bestimmt vor allem das Bildungsniveau, ob im Home Office gearbeitet werden kann. Darüber hinaus sind auch Haushalte mit Kindern und Ausländer*innen beim Zugang zum Home Office benachteiligt. Die Intensität des Home Offices hängt ebenfalls stark von der Branche ab. Zudem zeigt sich auch hier wieder der Bildungseffekt: Befragte mit höherer Bildung arbeiten mehr im Home Office.

Das Arbeiten im Home Office bringt sicherlich Herausforderungen für die Beschäftigten und die Firmen mit sich. Es gilt, die Vorteile zu nutzen und mögliche Nachteile zu vermeiden. Gleichzeitig darf aber auch nicht vergessen werden, dass ein Teil der Beschäftigten eben nicht im Home Office arbeiten kann und diesen somit nicht das Arbeiten von zuhause als Lösungsstrategie auf Probleme wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder schlechte verkehrliche Anbindung zur Verfügung steht.

Aber auch die Stadtverwaltung muss sich mit diesem Thema auseinandersetzen. Das betrifft zum einen natürlich die Verwaltung selbst als Arbeitgeberin. Darüber hinaus ergeben sich auch Implikationen für die Stadtentwicklung, wenn mehr Menschen mehr Zeit im Home Office verbringen. Dies betrifft etwa die Pendlerströme: durch das Home Office können Wege eingespart und Zeiten mit hohem Verkehrsaufkommen vermieden werden. Gleichzeitig gibt es auch gegenläufige Effekte, wenn Personen etwa aus dem Ballungsraum wegziehen, da sie seltener ins Büro müssen. Gleichzeitig können sich Anforderungen an Wohnungen und Bürogebäude verändern, wenn anders gearbeitet wird. Dies bringt auch Implikationen für das unmittelbare Wohn- und Arbeitsumfeld mit sich.

Möglichkeit für Home Office und Häufigkeit der Nutzung sind sozial ungleich verteilt

Herausforderungen für die Stadtverwaltung und Stadtentwicklung

Literatur

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

Beenken, M., Michalczyk, J., Radtke, M. (2020): Homeoffice Ergebnisse der NAG Homeoffice-Umfrage 2020 unter Beschäftigten der Versicherungswirtschaft. Dortmund: Fachhochschule Dortmund.

Bockstahler, M. (2021): Experiment Home Office: was lernen wir aus der Krise für das Büro der Zukunft? URL: <https://blog.iao.fraunhofer.de/experiment-homeoffice-was-lernen-wir-aus-der-krise-fuer-das-buero-der-zukunft/> (aufgerufen am 26.10.2021).

Demmelhuber, K., Englmaier, F., Leiss, F., Möhrle, S., Peichl, A., Schröter, T. (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. In: ifo Schnelldienst digital, 14/2020: 1–4.

Destatis, WZB, BiB (Hrsg.) (2021): Datenreport 2021. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Eurostat (Hrsg) (2018): Working from Home in the EU. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1> (aufgerufen am 04.11.2021).

Ifo Institut (Hrsg) (2021): Themenreport Corona Datenplattform 02 – Ausgabe Juli 2021 – Homeoffice im Verlauf der Corona-Pandemie. Bonn: ifo Institut.

Kleemann, F. (2017): Mobile und ortsgebundene Arbeit. In: Hirsch-Kreinsen, H., Minssen, H. (Hrsg): Lexikon der Arbeits- und Industriezoologie. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 222–225.

Kleiminger, H., Wortmann, A. (2021): Homeoffice vor und während der Corona-Maßnahmen. Eine Bestandsaufnahme. URL: https://www.researchgate.net/publication/350486699_Homeoffice_vor_und_waehrend_der_Corona-Massnahmen_Eine_Bestandsaufnahme (aufgerufen am 4.11.2021).

Klein, A. (2020): Zivilgesellschaft im Ausnahmezustand: Corona und die Folgen (Überarbeiteter Beitrag). In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen. Analysen zu Demokratie und Zivilgesellschaft, 33(1): 12–21.

Kunze, F., Hampel, K., Zimmermann, S. (2020): Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Policy Paper 02: COVID19 und soziale Ungleichheit – Thesen und Befunde. Konstanz: Universität Konstanz.

Landeshauptstadt München (2021): Münchner Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung 2021. München: Referat für Stadtplanung und Bauordnung.

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

Mergener, A. (2020b): Auch die berufliche Bildung qualifiziert für das Arbeiten im Homeoffice-Qualifikationsstruktur in Berufen mit Homeoffice-Zugang. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Monz, A., Fleischmann, E. (2018): Mobiles Arbeiten in Zeiten der Digitalisierung – Chancen und Risiken für Work-Life-Balance und Gesundheit aus Sicht der Beschäftigten. In: GfA Dortmund (Hrsg.): Frühjahrskongress 2018, Frankfurt a. M., Beitrag A.2.6.

Statista (Hrsg) (2021): Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten in Deutschland vor und während der Corona-Pandemie 2020 und 2021. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1204173/umfrage/befragung-zur-homeoffice-nutzung-in-der-corona-pandemie/> (aufgerufen am 26.10.21).