Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT

460

Mobiles und entgrenztes Arbeiten

Oktober 2015

ISSN 0174-4992

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

ZEW
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH
Centre for European Economic Research

Universität zu Köln

Forschungskooperation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Bericht zum Monitor

Mobiles und entgrenztes Arbeiten

Stand 12. Oktober 2015

Redaktionsteam:
Dr. Daniel Arnold (ZEW), Dr. Susanne Steffes (ZEW), Stefanie Wolter (IAB)

Inhaltsverzeichnis

1 Das Wichtigste in Kürze 1

2 Einleitung 2

3 Daten und Methodik 3

4 Mobile Arbeit aus Sicht der Betriebe 5

5 Mobile Arbeit aus Sicht der Beschäftigten 7

5.1.1 Arbeiten von zu Hause aus 7

5.1.2 Ständige Erreichbarkeit 11

5.2 Mobile und entgrenzte Arbeit und Arbeitsqualität 12

5.3 Hemmnisse von mobiler Arbeit 16

5.1 Wunsch nach mobiler Arbeit 18

6 Zusammenfassung und Fazit 19

7 Literaturverzeichnis 22

A Anhang Tabellen 24

B Anhang Grafiken 31

Tabellenverzeichnis

Tabelle A-1: Merkmale von Homeoffice im Betrieb 24
Tabelle A-2: Merkmale der Arbeit von zu Hause aus 25
Tabelle A-3: Merkmale der Arbeitszeit-und Freizeit-Kategorie 26
Tabelle A-4: Merkmale der Erreichbarkeit während der Freizeit 27
Tabelle A-5: Zusammenhang mobile und entgrenzte Arbeit und Arbeitsqualität 28
Tabelle A-6: Merkmale der Hemnisse von mobiler Arbeit 28
Tabelle A-7: Merkmale des Wunsches nach mobiler Arbeit 30

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 4-1: Homeoffice im Betrieb nach Betriebsgröße 5
Abbildung 4-2: Homeoffice im Betrieb: Zeitlicher Umfang 6
Abbildung 5-1: Verbreitung der Arbeit von zu Hause aus 7
Abbildung 5-2: Verteilung und Lage der Arbeitszeit von zu Hause aus 9
Abbildung 5-3: Kompensation der Arbeit von zu Hause aus 10
Abbildung 5-4: Erreichbarkeit während der Freizeit 12
Abbildung 5-5: Vor- und Nachteile von mobiler Arbeit 13
Abbildung 5-6: Belastung durch IKT nach Häufigkeit der Erreichbarkeit in der Freizeit 14
Abbildung 5-7: Hemmnisse des mobilen Arbeitens 17
Abbildung 5-8: Verbreitung des Wunsches nach mobilem Arbeiten 18
Abbildung 5-9: Motive des Wunsches nach mobilem Arbeiten 19
Abbildung B-1: Homeoffice im Betrieb 31
Abbildung B-2: Homeoffice im Betrieb nach Betriebsrat 31
Abbildung B-3: Homeoffice im Betrieb: Zeitlicher Umfang nach Betriebsgröße 32
Abbildung B-4: Homeoffice im Betrieb: Zeitlicher Umfang nach Betriebsrat 32
Abbildung B-5: Zugang zu Home Office für Führungskräfte und Mitarbeiter 33
Abbildung B-6: Verbreitung und vertragliche Vereinbarung der Arbeit von zu Hause 33
Abbildung B-7: Freizeit- versus Arbeitszeit-Kategorie 33
Abbildung B-8: Freizeit- versus Arbeitszeit-Kategorie nach Branche 34
Abbildung B-9: Umfang der Arbeit von zu Hause aus nach Freizeit- versus Arbeitszeit-Kategorie 34
Abbildung B-10: Erlebte Vorteile der Arbeit von zu Hause aus nach Branche 35
Abbildung B-11: Erlebte Nachteile der Arbeit von zu Hause aus nach Branche 35

1 Das Wichtigste in Kürze

- In Deutschland herrscht immer noch eine starke Anwesenheitskultur. In vielen Berufen fehlen die technischen oder strukturellen Voraussetzungen für die Arbeit von zu Hause aus. Das Arbeiten im Homeoffice wird verstärkt für Führungskräfte und im Dienstleistungssektor angeboten.
- Ein Drittel der Betriebe in Deutschland bietet Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten ist es die Hälfte. In den meisten Unternehmen, die Homeoffice anbieten, ist dies keine Arbeitsform für den Alltag und deshalb nur unregelmäßig möglich.
- Die Nutzung von Homeoffice hat unter den Beschäftigten seit 2013 nicht zugenommen. Die Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit für dienstliche Anliegen hat sich dagegen erhöht.
- Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten ist vor allem in Berufen mit hoher Qualifizierung, hohem Zeitdruck und hoher Autonomie verbreitet sowie bei Frauen, die Kinder betreuen.
- Beschäftigte, die räumlich und/oder zeitlich flexibel arbeiten, fühlen sich mit ihrem Betrieb enger verbunden.
- Beschäftigte, die (teilweise) während der Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten, bewerten verschiedene Aspekte ihrer Arbeitsqualität wie z.B. die Arbeitszufriedenheit oder ihre Gesundheit eher positiv.
- Beschäftigte, die außerhalb ihrer Arbeitszeit – also in ihrer Freizeit – von zu Hause aus arbeiten, empfinden häufiger Rollenkonflikte zwischen Arbeits- und Privatleben, weisen aber auch eine höhere Arbeitszufriedenheit auf.
- Ein Drittel der Angestellten, die nie von zu Hause aus arbeiten, würden dies gerne gelegentlich oder regelmäßig tun.
- Beschäftigte, die nicht von zu Hause aus arbeiten, das aber gerne tun würden, bewerten Aspekte ihrer Arbeitsqualität wie Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit mit dem Betrieb eher schlechter.

2 Einleitung

Durch die steigende Leistungsfähigkeit der Breitbandtechnologie, sowie die Weiterentwicklung mobiler Endgeräte und mobiler Anwendungen, hat die Digitalisierung der Arbeitswelt in den letzten Jahren zunehmend an Dynamik gewonnen. Dadurch erlangen flexible Arbeitsformen immer mehr an Bedeutung und rücken zunehmend in den Fokus gesellschaftspolitischer Diskussionen. Zwei Dimensionen dieser Flexibilität, nämlich eine zeitliche und eine räumliche, führen zu einem Phänomen, das „mobile Arbeit“ oder „Entgrenzung der Arbeit“ genannt wird.

Die bisherige Forschung zeigt, dass flexible Arbeitsformen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen können, andererseits aber auch die Gefahr von erhöhtem Arbeitsvolumen oder Arbeitsintensität bei durchbrochenen Erholungsphasen, mit möglichen gesundheitlichen Folgen, bergen (vergleiche z.B. Bosua, 2012; Boswell und Olson- Buchanan, 2007; Collins et al., 2013; Dahm, 2011; Park et al., 2011; Sonntag, 2014; Tietze und Nadin, 2011). Es fehlt allerdings an groß angelegten, repräsentativen Studien, welche die Hypothesen empirisch untersuchen und dabei die Heterogenität der betroffenen Personen berücksichtigen. Für die Arbeitsqualität der Beschäftigten, und damit auch den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen, ist eine Arbeitsorganisation bedeutsam, welche das Spannungsfeld zwischen Work-Life-Balance und Beanspruchung durch die Allgegenwart der Arbeit ausgleicht.

Für politisch und unternehmerisch Handelnde stellt sich die Frage, wie verbreitet mobile und entgrenzte Arbeit ist, welche Personengruppen davon betroffen sind, welche es aber auch nicht sind oder sein können. Aus Aussagen der erlebten Vor- und Nachteile lassen sich weitere Fragen nach Unterschieden in der erlebten Arbeitsqualität ableiten. Sind Menschen, die mobil arbeiten mehr oder weniger zufrieden als Menschen, die es nicht tun? Welche Rolle spielt dabei, ob der Wunsch nach mobiler Arbeit überhaupt besteht? Gibt es Unterschiede, je nachdem wann räumlich entgrenzt gearbeitet wird?

Bisher ist nur wenig über die Rahmenbedingungen von mobiler und entgrenzter Arbeit auf der betrieblichen wie auf der individuellen Ebene, deren Determinanten sowie über die wahrgenommenen Chancen und Risiken bekannt. Bisherige Studien beziehen sich auf eine nicht zufällige Auswahl an befragten Personen bzw. Unternehmen oder enthalten sehr kleine Stichprobengrößen. Den Autoren ist keine Studie in Deutschland bekannt, welche sich dem Thema in ähnlicher Tiefe und Breite nähert, wie es hier geschieht. Dabei liegen den Analysen folgende Definitionen für mobile und entgrenzte Arbeit zugrunde:

Räumliche Entgrenzung: Die Arbeit findet nicht in der Betriebsstätte, sondern zu Hause statt. Mobiles Arbeiten von unterwegs wurde bei der Befragung beispielsweise nicht berücksichtigt.

Zeitliche Entgrenzung: Die Arbeit findet außerhalb der regulären Arbeitszeit statt. Da sich die Fragen hierzu nur auf Arbeit von zu Hause aus beziehen, ist verschobene Arbeitszeit im Büro oder an anderen Orten wie z.B. auf Dienstreise nicht berücksichtigt.

Die hier dargestellten Ergebnisse basieren auf repräsentativen Beschäftigten- und Betriebsbefragungen, dem Linked Personnel Panel (LPP) und wurden im Rahmen der Studie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ erstellt. Diese Studie wird gemeinsam von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) getragen. Durchgeführt wird die gesamte Studie in einer Forschungskooperation, bestehend aus dem IAB, dem Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre (ABWL) und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

In Abschnitt 3 werden die Daten und die angewandten Methoden beschrieben. Abschnitt 4 beschäftigt sich mit mobiler Arbeit aus Sicht der Betriebe, während Abschnitt 5 die Perspektive der Beschäftigten beschreibt. Abschnitt 6 schließt den Bericht mit einem Fazit ab.

3 Daten und Methodik

Die diesem Bericht zugrunde liegende Untersuchung basiert auf Daten des *Linked Personnel Panel*. Das LPP entstand im Rahmen des Projektes „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Er-folg“ und enthält Längsschnittdaten aus den Jahren 2012/13 und 2014/15. Dabei werden sowohl Betriebe wie auch Beschäftigte in diesen Betrieben befragt. Die LPP-Betriebsbefragung erfasst neben Angaben zu den Themenfeldern Mitarbeitervergütung und Unternehmenskultur auch detaillierte Informationen zu Rekrutierung, Mitarbeiterqualifizierung und verschiedenen Personalinstrumenten, die darauf abzielen können, Mitarbeiter an den Betrieb zu binden. Der Mitarbeiterfragebogen enthält ausführliche Angaben über die wahrgenommenen Arbeitsbedingungen, den sozioökonomischen Hintergrund und die Persönlichkeitseigenschaften der Befragten wie auch psychologische Konstrukte zur Messung der Mitarbeiterbindung. Die Befragung erfolgte auf freiwilliger Basis, jedoch zeichnet sich das LPP durch eine außergewöhnlich hohe Teilnahmebereitschaft aus. In der ersten Befragungswelle, die im Zeitraum 2012/2013 durchgeführt wurde, wurden Personalverantwortliche aus 1219 Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Anschließend wurden aus diesen Betrieben 7508 Beschäftigte mittels Telefoninterviews befragt. Im Frühjahr 2015 wurde die zweite Befragungswelle durchgeführt. Dabei wurde ein Teil der Betriebe und ein Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der ersten Welle nochmals befragt, sowie neue Betriebe und Beschäftigte, sogenannte Auffrischer, erstmals befragt, um die Repräsentativität des Datensatzes zu ge-

währleisten.[1] Betriebe aus dem öffentlichen Sektor und Nichtregierungsorganisationen wurden in der Befragung nicht berücksichtigt.

Für diesen Bericht wurden die Daten deskriptiv, anhand von grafischen Darstellungen und mit statistisch gängigen Methoden zur Analyse von Querschnittsdaten, ausgewertet. Dabei wurden die Ergebnisse beider Erhebungen sowohl separat, als auch verknüpft, analysiert. Ein besonderer Fokus der Analyse liegt auf der Berücksichtigung von Unterschieden zwischen diversen Betriebs- und Beschäftigtengruppen, wie beispielsweise hinsichtlich Betriebsgröße, Branche und Status der Beschäftigten. Mit multivariaten Regressionen wurde der Heterogenität von Betrieben und Beschäftigten Rechnung getragen. Diese wurden auch zur Analyse des Zusammenhangs zwischen räumlicher und zeitlicher Entgrenzung und verschiedenen Maßen der Arbeitsqualität angewendet. Hierbei ist in jedem Fall zu berücksichtigen, dass es sich bei den vorliegenden Ergebnissen um bedingte Korrelationsanalysen und nicht um den Nachweis kausaler Effekte handelt.

Dieser Bericht enthält in Kapitel 5 Analysen, die auf der Ebene der Beschäftigten durchgeführt wurden. Die verwendete Stichprobe umfasst alle Personen, die im Jahr 2015 befragt wurden und zu diesem Zeitpunkt in einem der in der zweiten Welle befragten Betriebe beschäftigt waren. Nicht eingeschlossen sind Beschäftigte, welche 2013 bereits in einem Betrieb gearbeitet haben, der 2014 nicht befragt werden konnte beziehungsweise die in der Zwischenzeit den Betrieb gewechselt haben. Damit reduziert sich die Stichprobe auf 6010 Personen.

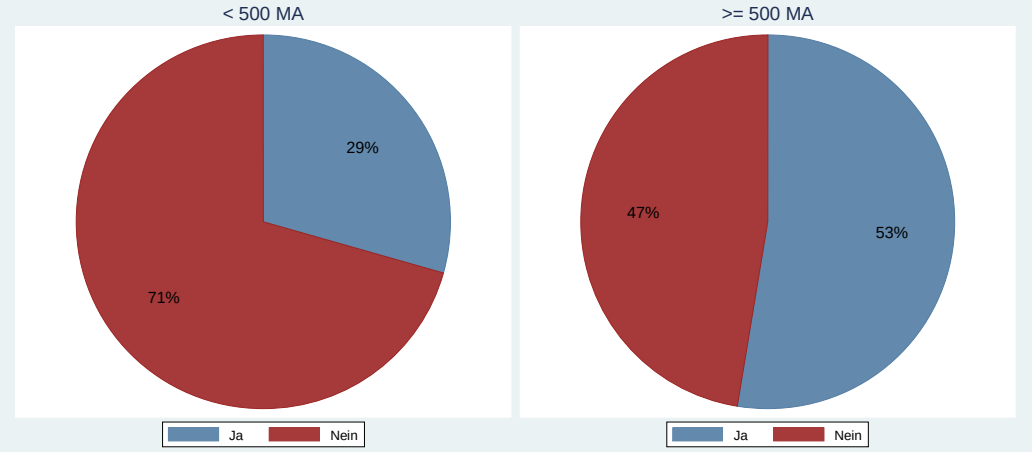
In den multivariaten Regressionen in Kapitel 5 werden neben den Merkmalen der Beschäftigten auch Betriebsmerkmale verwendet, um möglichst viele Informationen zu nutzen und für eine Selektion von Beschäftigten in Betriebe mit besonderen Merkmalen zu kontrollieren. Deshalb werden für die Regressionen die Personendaten mit den Betriebsdaten der zweiten Welle verknüpft. Dies ist allerdings nur für die Beschäftigten möglich, die ihre Zustimmung zur Verknüpfung der Daten gegeben haben. Aus diesem Grund reduziert sich die Stichprobe in den Regressionen noch einmal um etwa 840 Personen.

[1] Abweichungen in den Beobachtungszahlen dieses Forschungsberichtes und des dazugehörigen Monitors zur LPP-Grundgesamtheit oder im Vergleich zu anderen, auf der Basis des LPP erstellten Publikationen können aufgrund von z.B. Filterfragen, die nur einem Teil der Beschäftigten oder Betriebe gestellt worden sind, der Verweigerung bei der Beantwortung einzelner Fragen oder der Zugrundelegung von unterschiedlichen Stichproben zustande kommen.

4 Mobile Arbeit aus Sicht der Betriebe

Dieses Kapitel enthält Analysen, die auf der Ebene der Betriebe durchgeführt wurden. Die verwendete Stichprobe umfasst alle im Jahr 2014 befragten 771 Betriebe. Knapp ein Drittel der Betriebe bietet Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten (vergleiche Abbildung B-1 im Anhang). Mit über 50 Prozent ist dieser Anteil unter großen Betrieben, also solchen mit über 500 Beschäftigten, höher als in kleineren Betrieben (siehe Abbildung 4-1). Es gibt keine messbaren Unterschiede zwischen der Dienstleistungsbranche und dem verarbeitenden Gewerbe. Auch Betriebe mit Betriebsrat bieten nicht häufiger Homeoffice an als solche ohne Betriebsrat (vergleiche Abbildung B-2 im Anhang).

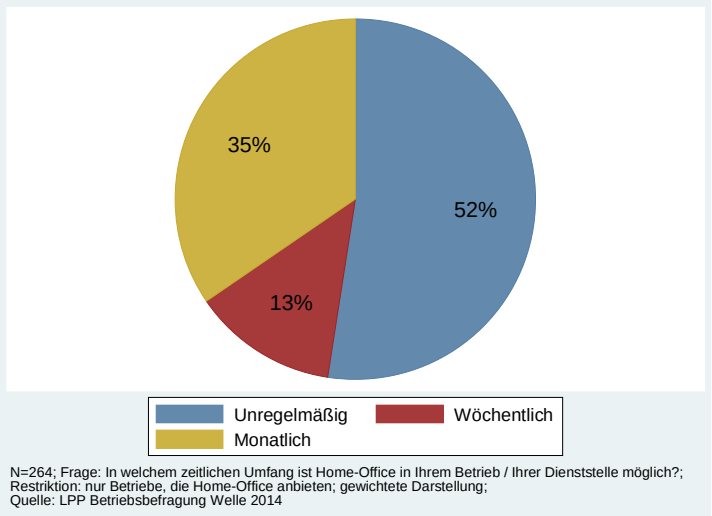
Abbildung 4-1: Homeoffice im Betrieb nach Betriebsgröße



N(<500 MA)=669, N(>=500 MA)=101; Frage: Bietet Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, von Zuhause aus zu arbeiten, also Home-Office zu betreiben?; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Betriebsbefragung Welle 2014

Um sich ein genaueres Bild von den Betrieben machen zu können, die Homeoffice ermöglichen, werden in Tabelle A-1 im Anhang multivariate Regressionen möglicher Determinanten dargestellt. Es zeigt sich, dass Betriebe, die flexible Arbeitszeiten und Personalentwicklungsmaßnahmen zur Beschäftigtenbindung nutzen, sowie über Zielvereinbarungen und variable Vergütung führen („Führen über Ziele“ oder „Management by Objectives“), mit einer größeren Wahrscheinlichkeit Homeoffice ermöglichen. Ebenso ist eine Zertifizierung des Betriebs zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv mit der Wahrscheinlichkeit von Homeoffice in einem Betrieb korreliert, nicht jedoch die Aussage des Betriebs die Vereinbarkeit als Bindungsinstrument zu nutzen. Der oben aufgezeigte Unterschied zwischen großen und kleinen Betrieben bleibt in den Regressionen erhalten. Ebenso bestätigt wird, dass es keine Branchenunterschiede gibt. In Betrieben in Ostdeutschland ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass Homeoffice möglich ist.

Abbildung 4-2: Homeoffice im Betrieb: Zeitlicher Umfang



N=264; Frage: In welchem zeitlichen Umfang ist Home-Office in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle möglich?; Restriktion: nur Betriebe, die Home-Office anbieten; gewichtete Darstellung;
Quelle: LPP Betriebsbefragung Welle 2014

Der zeitliche Umfang, in dem von zu Hause aus gearbeitet werden kann, variiert zwischen den Betrieben, die Homeoffice anbieten. Dies ist in Abbildung 4-2 veranschaulicht. Mit 52 Prozent ist in mehr als der Hälfte der Betriebe Homeoffice unregelmäßig möglich. In gut einem Drittel der Betriebe kann regelmäßig, mindestens aber ein Mal pro Monat von zu Hause aus gearbeitet werden, in den übrigen 13 Prozent mindestens einmal pro Woche. Unterschiede zwischen Betriebsgrößen (und auch Branchen) sind kaum zu verzeichnen (vergleiche Abbildung B-3 im Anhang). Betriebe mit Betriebsrat bieten mit größerer Wahrscheinlichkeit ein regelmäßiges wöchentliches Arbeiten von zu Hause aus an (vergleiche Abbildung B-4 im Anhang).

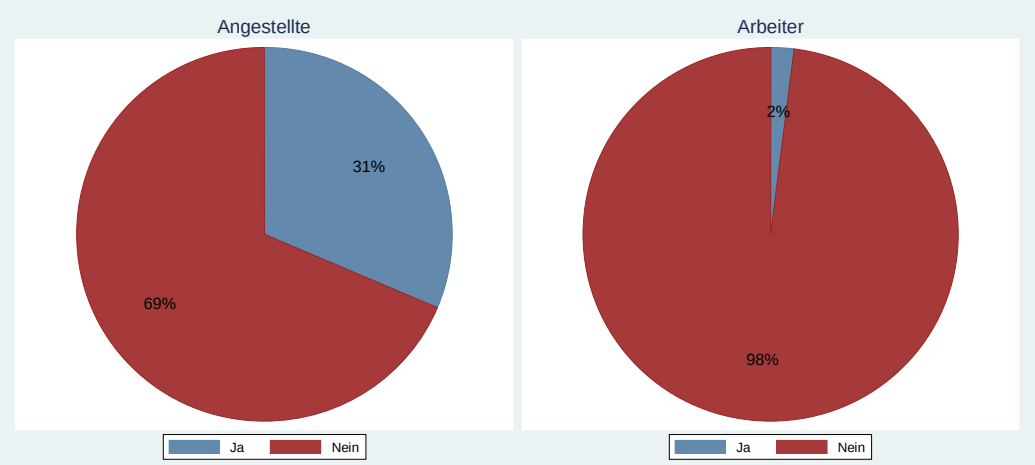
Im Durchschnitt ist der Anteil der Beschäftigten, die von Homeoffice gebrauch machen könnten (Berechtigte, nicht tatsächliche Nutzer) unter Führungskräften deutlich höher (55 Prozent) als bei sonstigen Beschäftigte (20 Prozent). Dieser Unterschied ist im Dienstleistungssektor und in kleinen Betrieben mit unter 500 Mitarbeitern stärker ausgeprägt (vergleiche Abbildung B-5 im Anhang).

5 Mobile Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

5.1.1 Arbeiten von zu Hause aus

Dieses Kapitel enthält Analysen, die auf der Ebene der Beschäftigten durchgeführt wurden. Verbreitung und Rahmenbedingungen. In der zweiten Befragungswelle haben 20 Prozent der Beschäftigten angegeben, zumindest gelegentlich für ihren Arbeitgeber von zu Hause aus zu arbeiten (vergleiche Abbildung B-6 im Anhang). Wie bereits im ersten Zwischenbericht (Bellmann et al., 2013) gezeigt werden konnte, ist diese Arbeitsform unter Arbeiterinnen und Arbeitern mit 2 Prozent nur sehr gering verbreitet, was hauptsächlich auf die Art der Tätigkeit zurückzuführen sein dürfte (vergleiche Abbildung 5-1). Unter Angestellten sind es mit 31 Prozent rund ein Drittel der Beschäftigten, die gelegentlich von zu Hause aus arbeiten. Davon sind es 35 Prozent der angestellten Männer und 24 Prozent der angestellten Frauen, die gelegentlich von zu Hause aus arbeiten. Die Anteile derjenigen, die gelegentlich von zu Hause aus arbeiten, haben sich seit 2013 nicht verändert (vergleiche Bellmann et al., 2013). Für die nachfolgenden Analysen wird die Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen ausgeschlossen.

Abbildung 5-1: Verbreitung der Arbeit von zu Hause aus



N(Angestellte)=3747, N(Arbeiter)=2263; Frage: Arbeiten Sie für Ihren Arbeitgeber - wenn auch nur gelegentlich - von zu Hause aus?; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Mitarbeiterbefragung Welle 2015

Exkurs: *Brenke (2014) findet mit Daten des Mikrozensus, dass im Jahr 2012 etwa 8 Prozent aller abhängig Beschäftigten ihre Tätigkeit zumindest zum Teil zu Hause ausgeübt haben. Die Differenz zu den hier dargestellten Werten ergibt sich einerseits aus der Fragestellung und andererseits aus der Selektion der Stichprobe. Zum einen bezieht sich die Frage im Mikrozensus auf die letzten drei Monate während es im LPP keinen zeitlichen Bezug gibt. Zum anderen wird im Mikrozensus explizit ausgeschlossen, „wenn Arbeitnehmer/-innen unter Zeitdruck oder aus persönlichem Interesse in Ihrer Freizeit unentgeltlich zu Hause arbeiten." (vergleiche Mikrozensus 2012, S. 55, Punkt 8 „Erwerbstätigkeit zu Hause"). Darüber hinaus impliziert die Beschreibung der Arbeit von zu Hause im Mikrozensus, dass mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Computer gearbeitet wird. Beide Einschränkungen sind im LPP nicht enthalten. Weiterhin beschränkt sich das LPP auf Betriebe mit mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Einschränkung wurde bei Brenke (2013) nicht vorgenommen, kann aber zu einer positiveren Einschätzung führen, da oben bereits gezeigt wurde, dass Arbeit von zu Hause aus in größeren Betrieben stärker verbreitet ist.*

Um sich ein genaueres Bild von Beschäftigten machen zu können, die von zu Hause aus arbeiten, werden im Anhang (Tabelle A-2) multivariate Regressionen möglicher Determinanten dargestellt. Es zeigt sich wiederum, dass Frauen weniger in dieser Form arbeiten als Männer (vgl. Spalte 3). Um zu sehen, ob sie sich in ihren Merkmalen von Männern unterscheiden, werden in Spalte 1 und 2 getrennte Regressionsergebnisse für Männer und Frauen dargestellt. Insgesamt zeigt sich, dass Ältere, Akademikerinnen und Akademiker sowie Beschäftigte in Leitungsfunktion, mit mehr Handlungsspielraum, höherem Termindruck bzw. Multitasking-Anforderungen eher von zu Hause aus arbeiten. Bei Frauen sind die Merkmale Kinder unter 14 Jahren und mehr Handlungsspielraum besonders ausgeprägt. Weiterhin machen Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten signifikant mehr Überstunden als Beschäftigte, die dies nicht tun. Es zeigt sich außerdem, dass die Branche oder die Betriebsgröße für die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person zu Hause arbeitet, keine Rolle spielen. Dahingegen kommt dies häufiger in Betrieben vor, die Flexibilität der Arbeitszeit als Instrument der Mitarbeiterbindung bezeichnen und die über Ziele führen (Management by Objectives). Darüber hinaus ist diese Arbeitsform in Ostdeutschland in geringerem Maße verbreitet.

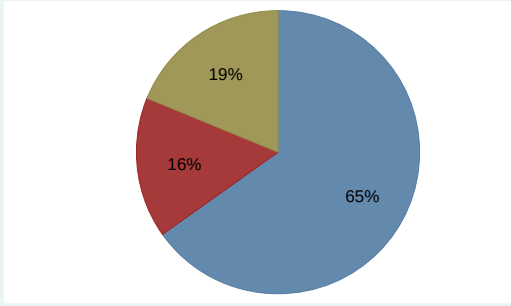
Heutzutage ist mobiles Arbeiten häufig in Form von Betriebsvereinbarungen geregelt. Eine eher herkömmliche Form des mobilen Arbeitens ist ein Vertragsabschluss zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber (z.B. vertraglich geregelte Telearbeit). Es zeigt sich, dass es nur bei 16 Prozent der Angestellten, die von zu Hause aus arbeiten, eine individuelle ver-

tragliche Vereinbarung darüber gibt (vergleiche Abbildung B-6 im Anhang). Dieser Anteil hat sich zwischen 2013 und 2015 nicht geändert.

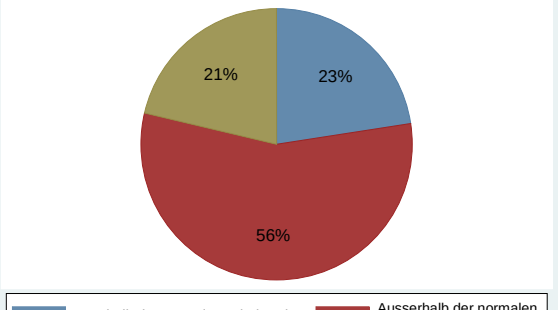
Angestellte, die gelegentlich von zu Hause aus arbeiten, arbeiten mit durchschnittlich 43,5 Stunden pro Woche insgesamt deutlich mehr als Angestellte, die das nie tun (durchschnittlich 39,4 Stunden pro Woche). Damit machen diese Personen im Durchschnitt auch fast doppelt soviele Überstunden, nämlich 6,4 pro Woche (verglichen mit 3,3 Stunden der Vergleichsgruppe). Zu Hause arbeiten sie im Durchschnitt 4,8 Stunden pro Woche.

Im Folgenden wird näher untersucht, wie sich das Arbeiten von zu Hause aus gestaltet. In Abbildung 5-2 zeigt sich, dass die Mehrheit der Beschäftigten ausschließlich stundenweise (65 Prozent) von zu Hause aus arbeitet. Ein Fünftel arbeitet sowohl ganze Tage als auch stundenweise und 16 Prozent arbeiten ausschließlich ganze Tage zu Hause. Daran schließt sich die Frage an, ob diejenigen Personen, welche keine vertragliche Regelung haben, eher während der Arbeitszeit oder eher während der Freizeit von zu Hause aus arbeiten. 56 Prozent geben an, ausschließlich außerhalb der regulären Arbeitszeit von zu Hause aus zu arbeiten (vergleiche Abbildung 5-2), das sind 15 Prozent aller Angestellten. 23 Prozent tun dies ausschließlich während der regulären Arbeitszeit und bei einem Fünftel (21 Prozent) trifft beides zu. Nimmt man die Personen mit vertraglicher Vereinbarung hinzu, lässt sich schließen, dass mit 53 Prozent etwas mehr als die Hälfte der Angestellten die Möglichkeit hat, während der normalen Arbeitszeit zu Hause zu arbeiten (vergleiche Abbildung B-7 im Anhang). 47 Prozent dieser Personen arbeiten hingegen ausschließlich zu einer Tageszeit zu Hause, die von der befragten Person als Freizeit bezeichnet wird. Dies kann im Rahmen des vereinbarten Arbeitszeitvolumens stattfinden oder darüber hinausgehen. Laut Abbildung B-8 im Anhang nimmt diese Gruppe einen etwa 9 Prozentpunkte höheren Anteil im Verarbeitenden Gewerbe ein. Die Unterschiede zwischen Betriebsgrößen sind gering.

Abbildung 5-2: Verteilung und Lage der Arbeitszeit von zu Hause aus



N=1082; Frage: Arbeiten Sie nur stundenweise oder auch ganze Tage von zu Hause?; Restriktion: nur Angestellte, die von zu Hause arbeiten; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Mitarbeiterbefragung Welle 2015



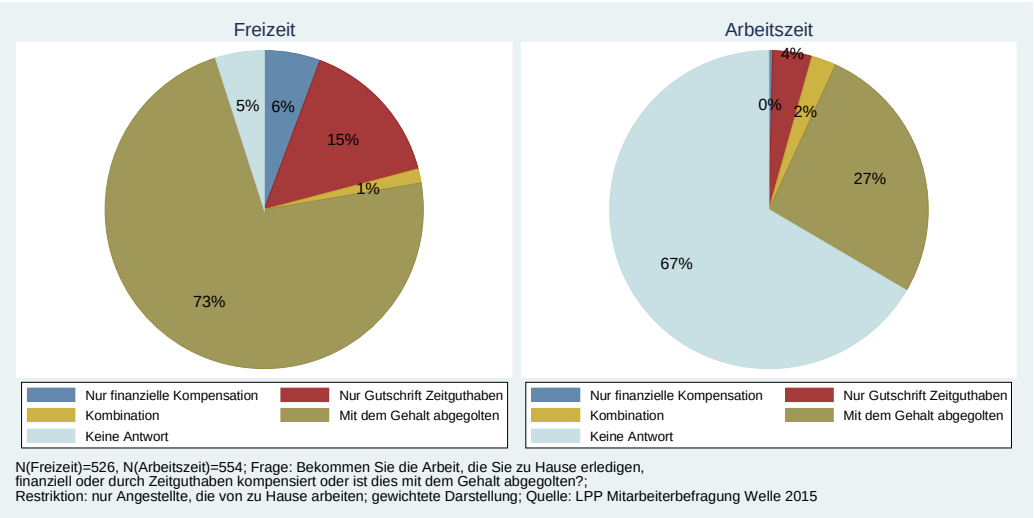
N=885; Frage: Erfolgt die Arbeit zu Hause innerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit oder außerhalb der Arbeitszeit in Ihrer Freizeit?; Restriktion: nur Angestellte, die nicht-vertraglich von zu Hause arbeiten; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Mitarbeiterbefragung Welle 2015

Im Folgenden wird zwischen den beiden Formen „teilweise während der Arbeitszeit (kurz: Arbeitszeit-Kategorie)“ und „ausschließlich während der Freizeit (kurz: Freizeit-Kategorie)“ differenziert und sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten in den Merkmalen der Personen und den Rahmenbedingungen der Arbeit von zu Hause aus dargestellt. In Tabelle A-3 im Anhang zeigt sich, dass bei Frauen und Männern beider Gruppen das Arbeiten von zu Hause aus eher bei Älteren, bei Akademikerinnen und Akademikern und Personen mit mehr Überstunden verbreitet ist. In der Arbeitszeit-Gruppe sind Personen mit Kindern bis 14 Jahren im Haushalt stärker verbreitet, dafür haben Frauen in Teilzeit eine geringere Wahrscheinlichkeit, dieser Gruppe anzugehören. Dies gilt auch für Männer in der Freizeit-Gruppe.

Auch hier zeigt sich, dass zeitlich anspruchs- und verantwortungsvolle Jobs positiv mit mobilem Arbeiten korreliert sind. Männer haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, in der Freizeit-Gruppe zu sein, wenn sie in einer Leitungsposition sind. Dahingegen sind Frauen mit hohem Handlungsspielraum mit höherer Wahrscheinlichkeit in der Arbeitszeit-Gruppe. Termindruck und Multitasking sind in der Freizeit-Gruppe und bei Männern in der Arbeitszeit-Gruppe weiter verbreitet.

Die Unterschiede zwischen Betrieben mit verschiedenen Merkmalen sind nicht stark ausgeprägt. Es gibt leichte Unterschiede zwischen Dienstleistungssektor und verarbeitendem Gewerbe und zwischen ost- und westdeutschen Betrieben. Wie in den Analysen auf Betriebsebene zeigt sich auch hier, dass in Betrieben, welche flexible Arbeitszeiten als Bindungsinstrument nutzen und über Ziele führen, die Verbreitung der Arbeitszeit-Kategorie höher ist.

Abbildung 5-3: Kompensation der Arbeit von zu Hause aus



N(Freizeit)=526, N(Arbeitszeit)=554; Frage: Bekommen Sie die Arbeit, die Sie zu Hause erledigen, finanziell oder durch Zeitguthaben kompensiert oder ist dies mit dem Gehalt abgegolten?; Restriktion: nur Angestellte, die von zu Hause arbeiten; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Mitarbeiterbefragung Welle 2015

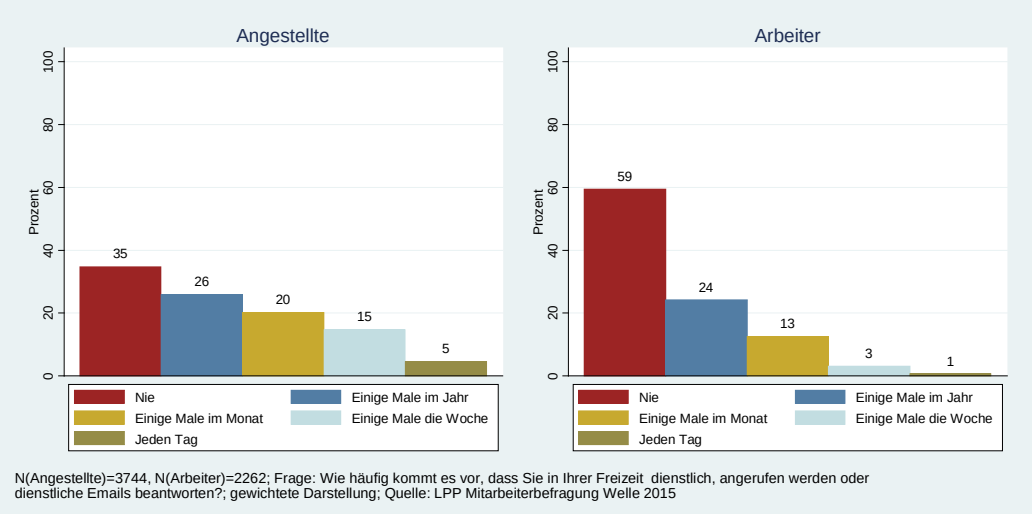
Weitere Analysen zeigen, dass Personen aus der Arbeitszeit-Kategorie im Durchschnitt 6,6 Stunden pro Woche zu Hause arbeiten, wohingegen Personen aus der Freizeit-Kategorie auf nur 2,8 Stunden kommen. Dies passt auch zu der Tatsache, dass 96 Prozent der Freizeit-Gruppe nur stundenweise zu Hause arbeiten während dies nur auf 45 Prozent der Arbeitszeit-Gruppe zutrifft (vergleiche Abbildung B-9 im Anhang). Bezüglich der wöchentlichen Arbeits- und Überstunden sind die Unterschiede geringer. Personen der Arbeitszeit-Kategorie (Freizeit-Kategorie) arbeiten durchschnittlich 42,8 (44,4) Stunden pro Woche davon sind 6,2 (6,6) Überstunden. Vergleicht man die Anzahl der Überstunden mit den zu Hause geleisteten Stunden, zeigt sich, dass für 95 Prozent der Personen in der Freizeit-Kategorie die Überstunden die zu Hause gearbeiteten Stunden übersteigen. Dies deutet darauf hin, dass diese Gruppe zu Hause eher zusätzliche Arbeitsstunden leistet und nicht nur den Zeitpunkt der Arbeit in den Abend oder in das Wochenende verschiebt. Im Gegensatz dazu übersteigen für gut die Hälfte der Arbeitszeitkategorie die zu Hause gearbeiteten Stunden die Überstunden. Dies zeigt, dass es sich in dieser Gruppe bei der Arbeit zu Hause nicht aussschließlich um Mehrarbeit handeln könnte, mithin Arbeitszeit an der Arbeitsstätte durch Arbeitszeit zu Hause substitutiert wird.

Abbildung 5-3 zeigt, wie die Arbeit von zu Hause aus in den beiden Gruppen kompensiert wird. Von denjenigen, die nur außerhalb der regulären Arbeitszeit zu Hause arbeiten, bekommen nur knapp ein Viertel (22 Prozent) eine finanzielle Kompensation oder die Stunden gut geschrieben. In den meisten Fällen ist diese Arbeitszeit mit dem Gehalt abgegolten. In der Arbeitszeit-Kategorie haben zwei Drittel der Personen diese Frage nicht beantwortet. Dies liegt wahrscheinlich daran, dass die Arbeit während der regulären Arbeitszeit nicht wie Überstunden gesehen wird und damit nicht zusätzlich kompensiert werden muss. Ein Drittel der Personen hat angegeben, dass die Zeit mit dem Gehalt abgegolten ist.

5.1.2 Ständige Erreichbarkeit

Eine weitere Form des mobilen und entgrenzten Arbeitens ist die Erreichbarkeit per Telefon oder per Email während der Freizeit. Abbildung 5-4 zeigt, dass 35 Prozent der Angestellten und 59 Prozent der Arbeiterinnen und Arbeiter angeben, nie in ihrer Freizeit dienstlich angerufen zu werden oder dienstliche Emails zu beantworten. Der Anteil der Angestellten ist seit 2013 von 40 auf 35 Prozent gesunken, die berufliche Erreichbarkeit in der Freizeit hat also zugenommen. Bei einem Viertel der Beschäftigten kommt dies einige Male im Jahr vor, bei 20 (Angestellte) bzw. 13 (Arbeiterinnen und Arbeiter) Prozent kommt dies einige Male im Monat vor. Ein Fünftel der Angestellten und nur 4 Prozent der Arbeiterinnen und Arbeiter geben an, dass sie einige Male die Woche oder jeden Tag kontaktiert werden.

Abbildung 5-4: Erreichbarkeit während der Freizeit



N(Angestellte)=3744, N(Arbeiter)=2262; Frage: Wie häufig kommt es vor, dass Sie in Ihrer Freizeit dienstlich, angerufen werden oder dienstliche Emails beantworten?; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Mitarbeiterbefragung Welle 2015

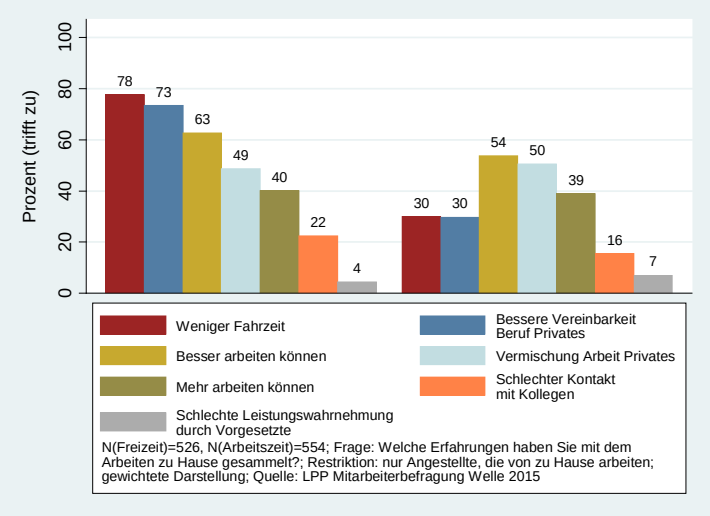
Bei der Betrachtung der Merkmale (Tabelle A-4 im Anhang), die mit der Erreichbarkeit korreliert sind, zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Arbeit von zu Hause aus. Es sind eher Männer, Akademikerinnen und Akademiker und Personen mit kleinen Kindern im Haushalt, bei denen dieses Phänomen häufiger auftritt.[2] Auch die Job-Merkmale sind ähnlich ausgeprägt. Personen, die häufiger in der Freizeit erreichbar sind, sind häufiger in Leitungsfunktion, machen mehr Überstunden, haben größeren Handlungsspielraum aber auch höheren Termindruck und Multitasking-Anforderungen. Im Gegensatz zum mobilen Arbeiten während der Arbeitszeit, gibt es hier keinen Zusammenhang mit einer betrieblichen Strategie der Flexibilisierung als Bindungsinstrument oder Führen über Ziele.

5.2 Mobile und entgrenzte Arbeit und Arbeitsqualität

Mobiles Arbeiten kann für Beschäftigte mit Vor- und Nachteilen verbunden sein. Die reine räumliche Flexibilisierung der Arbeit kann zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen oder Pendelaufwand reduzieren. Aber auch für Personen, die nicht während der Arbeitszeit zu Hause arbeiten können, kann es nützlich sein, wenn sie zumindest ihre Mehrarbeit von zu Hause aus erledigen können.

[2] Es ist zu beachten, dass zur besseren Vergleichbarkeit mit anderen Analysen des Monitors in den Regressionen nur Angestellte betrachtet werden.

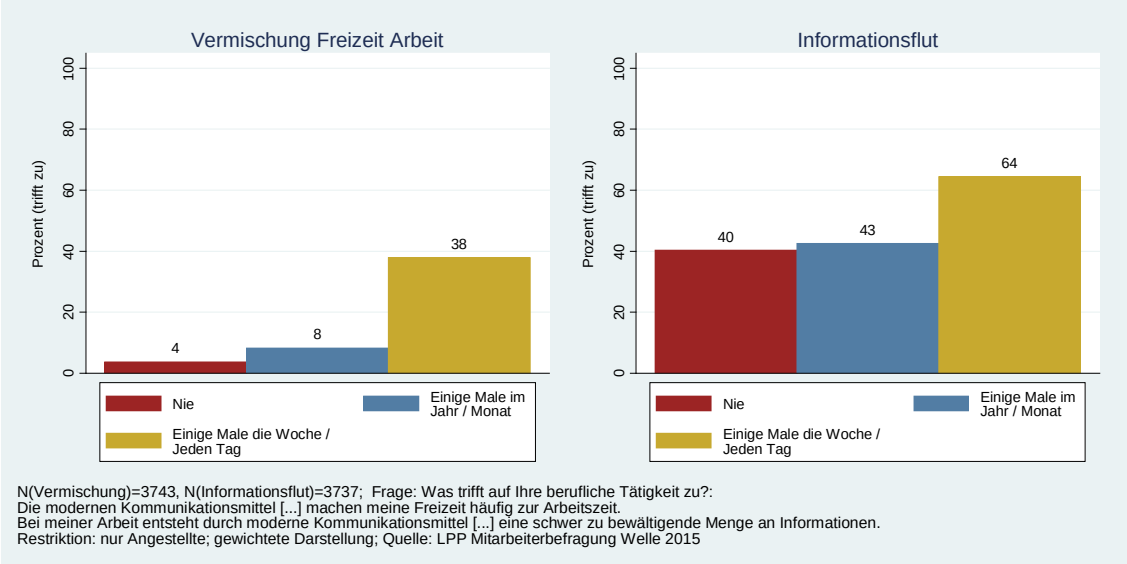
Abbildung 5-5: Vor- und Nachteile von mobiler Arbeit



Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass beide Beschäftigten-Gruppen berufliche Vorteile der Arbeit von zu Hause aus erleben, wobei die Vorteile auf Seite der Arbeitszeit-Gruppe häufiger genannt werden (vergleiche Abbildung 5-5). Am deutlichsten ausgeprägt ist die Einsparung von Fahrtzeit (78 Prozent Arbeitszeit-Gruppe versus 30 Prozent Freizeit-Gruppe). Danach kommt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (73 Prozent Arbeitszeit-Gruppe versus 30 Prozent Freizeit-Gruppe). Über die Hälfte geben auch an, dass sie manche Tätigkeiten zu Hause besser erledigen können (63 Prozent Arbeitszeit-Gruppe versus 54 Prozent Freizeit-Gruppe). 40 (Arbeitszeit-Gruppe) bzw. 39 Prozent (Freizeit-Gruppe) der Beschäftigten sehen einen Vorteil darin, dass sie durch die Arbeit von zu Hause aus mehr arbeiten können. Leichte Verschiebungen der Vorteile ergeben sich, wenn man sie nach Branchen aufteilt. Abbildung B-10 im Anhang zeigt, dass im Dienstleistungssektor die Einsparung von Fahrtzeiten als Vorteil dominiert.

Auf der Seite der Nachteile überwiegt die Vermischung von Arbeits- und Privatleben, die von der Hälfte beider Gruppen genannt wird. Nur 22 (Arbeitszeit-Gruppe) bzw. 16 (Freizeit-Gruppe) Prozent haben Bedenken, dass der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen darunter leidet. Kaum jemand äußert Bedenken, dass die Führungskraft die Leistung der zu Hause arbeitenden Person schlecht wahrnehmen könnte. Die Vermischung von Arbeits- und Privatleben ist für Beschäftigte im Dienstleistungssektor weniger problematisch (vergleiche Abbildung B-11 im Anhang).

Abbildung 5-6: Belastung durch IKT nach Häufigkeit der Erreichbarkeit in der Freizeit



N(Vermischung)=3743, N(Informationsflut)=3737; Frage: Was trifft auf Ihre berufliche Tätigkeit zu?:
Die modernen Kommunikationsmittel [...] machen meine Freizeit häufig zur Arbeitszeit.
Bei meiner Arbeit entsteht durch moderne Kommunikationsmittel [...] eine schwer zu bewältigende Menge an Informationen.
Restriktion: nur Angestellte; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Mitarbeiterbefragung Welle 2015

Nicht nur die räumliche, auch die zeitlich flexible Arbeit in Form ständiger Erreichbarkeit kann vor allem durch die berufliche Nutzung moderner Kommunikationsmittel zu Belastungen führen. Abbildung 5-6 zeigt, in welchem Umfang die Angestellten Belastungen durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) empfinden. Dies kann sich zum einen in einer Vermischung von Arbeit und Freizeit ausdrücken, andererseits in einer generellen Zunahme der Informationsdichte. In dieser Abbildung wird jeweils danach unterschieden, wie häufig die Befragten in der Freizeit per Telefon oder E-Mail Kontakt haben (nie, einige Male im Jahr/Monat und einige Male die Woche/jeden Tag). Weniger als zehn Prozent der Angestellten, die nur monatlich oder seltener erreichbar sind, erleben, dass dadurch häufig die Freizeit zur Arbeitszeit wird. Für Angestellte, die wöchentlich oder häufiger erreichbar sind, liegt der Anteil bei 38 Prozent.

Um die 40 Prozent der Angestellten, die nur monatlich oder seltener erreichbar sind, empfinden, dass bei der Arbeit die Nutzung moderner IKT zu einer schwer zu bewältigenden Menge an Informationen führt. Für Angestellte, die wöchentlich oder häufiger erreichbar sind, beträgt der Anteil fast zwei Drittel. Dies zeigt, dass das zu bewältigende Informationsvolumen durch die IKT im Allgemeinen in allen Gruppen als problematischer gesehen wird als die dadurch entstehende Vermischung von Arbeit und Freizeit.

Neben den direkt geäußerten Vor- und Nachteilen können unabhängig von dem Gegenstand der Untersuchung gemessene, subjektive Maße der Arbeitsqualität zwischen zu Hause arbeitenden und anderen Beschäftigten unterschiedlich ausgeprägt sein. Eine Auswahl der im LPP enthaltenen Maße wird im Folgenden für multivariate Analysen verwendet (für

nähere Informationen zu den Maßen vergleiche Kampkötter et al., 2015 und Broszeit und Wolter, 2015). Zum einen beschreiben diese Maße das Verhältnis des Beschäftigten zum Betrieb, der direkten Führungskraft oder zur Arbeit im Allgmeinen. So sagt das affektive „Commitment" etwas über die emotionale Verbundenheit und Identifizierung mit dem Arbeitgeber (siehe z.B. Meyer und Allen, 1991) aus während das Job-Engagement die Motivation, Begeisterung und Identifizierung mit der ausgeübten Tätigekeit beschreibt (siehe z.B. Christian et al., 2011; Schaufeli und Bakker, 2004). Im LPP schätzen die Befragten außerdem ihre Arbeitszufriedenheit ein und bewerten, inwiefern ihr direkter Vorgesetzter/ihre direkte Vorgesetzte sie „bei allen Aspekten der Arbeit gerecht behandelt".

Zum anderen werden Maße zur Beschreibung der persönlichen Situation im Hinblick auf Work-Life-Balance und der subjektiv eingeschätzten Gesundheit in den Blick genommen. Rollenkonflikte zwischen Arbeits- und Privatrolle geben einen Hinweis darauf, wie gut eine Person Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren kann. Dabei werden die beiden Richtungen nämlich der negative Einfluss des Arbeits- auf das Privatleben „Work Family Conflict" (WFC) und der negative Einfluss des Privat- auf das Arbeitsleben „Family Work Conflicts" (FWC) getrennt voneinander gemessen (siehe z.B. Netemeyer et al., 1996). Außerdem beschreiben die Befragten im LPP ihren „allgemeinen Gesundheitszustand" auf einer 5-Skala zwischen „sehr gut" und „schlecht".

Tabelle A-5 (im Anhang) zeigt die Ergebnisse der Regressionen, welche neben der Tatsache, ob eine Person entgrenzt arbeitet eine Reihe an job-, personen- und betriebsbezogenen Merkmalen enthält.[3] Die Regressionen zeigen den Zusammenhang zwischen der Zielvariablen der Arbeitsqualität und der Entgrenzung der Arbeit. Sie können nicht als kausale Wirkungsanalysen interpretiert werden. Entsprechend muss es nicht der Fall sein, dass sich Arbeitsqualität von Beschäftigten, die nicht entgrenzt arbeiten, ändern ließe. Die Ergebnisse zeigen aber, dass Angestellte, die gelegentlich von zu Hause aus arbeiten, einige Aspekte ihrer Arbeitsqualität anders bewerten als Beschäftigte, die das nie tun.

Im Vergleich mit Angestellten, die nie von zu Hause aus arbeiten, weisen auch Beschäftigte der Arbeitszeit-Gruppe eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine höhere Verbundenheit mit ihrem Betrieb (Commitment) auf. Ihr Job-Engagement unterscheidet sich nicht. Sie schätzen darüber hinaus ihre direkte Führungskraft etwas fairer ein und auch die Selbsteinschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands fällt leicht signifikant positiv aus. Der Zusammenhang mit Rollenkonflikten zwischen Arbeits- und Privatrolle ist in beide Rich-

[3] Aus Platzgründen werden hier nur die interessierenden Ergebnisse dargestellt. Die vollständigen Regressionsergebnisse können auf Wunsch geliefert werden.

tungen positiv, allerdings nur für die Zielvariable, dass sich das Familienleben negativ auf das Arbeitsleben auswirkt, ist der Koeffizient signifikant.

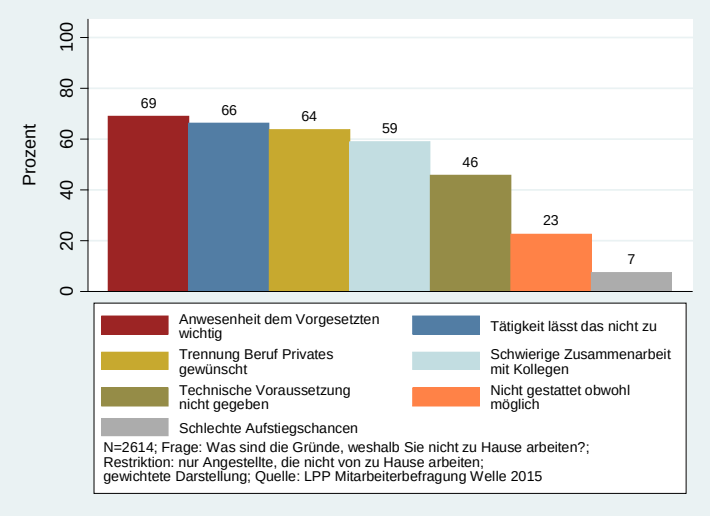
Im Vergleich mit Angestellten, die nie von zu Hause aus arbeiten, weisen Beschäftigte der Freizeit-Gruppe eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine höhere Verbundenheit mit ihrem Betrieb (Commitment) auf. Ihr Job-Engagement unterscheidet sich nicht. Sie schätzen ihre direkte Führungskraft gleich fair ein und auch die Selbsteinschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands ist nicht signifikant unterschiedlich. Der Zusammenhang mit Rollenkonflikten zwischen Arbeits- und Privatrolle ist in beide Richtungen positiv. Diese Gruppe empfindet allerdings eindeutig höhere negative Einflüsse des Arbeitslebens auf das Familienleben. Der umgekehrte Zusammenhang ist nur schwach signifikant und deutlich geringer ausgeprägt.

Angestellte, die mindestens mehrmals die Woche während der Freizeit per Anruf oder Email erreichbar sind, weisen ein höheres Job-Engagement und eine größere Verbundenheit mit ihrem Betrieb (Commitment) auf. Sie sind nicht zufriedener mit ihrer Arbeit, schätzen ihre direkte Führungskraft aber leicht fairer ein. Der Gesundheitszustand wird nicht unterschiedlich eingeschätzt. Rollenkonflikte werden aber höher eingeschätzt, wobei auch hier wieder der Koeffizient des Einflusses des Berufes auf das Familienleben höher ist. Betrachtet man Ergebnisse nur für Angestellte, die jeden Tag in ihrer Freizeit beruflich kommunizieren, sind die Ergebnisse vergleichbar.

5.3 Hemmnisse von mobiler Arbeit

Wenn 70 Prozent der Angestellten nie von zu Hause aus arbeiten, stellt sich die Frage, warum nicht und ob sie es gerne tun würden. Abbildung 5-7 zeigt die Hemmnisse, welche von Angestellten genannt werden, die nie von zu Hause aus arbeiten (Mehrfachantworten sind möglich). Mit 69 Prozent ist die Aussage, dass die Anwesenheit von Vorgesetzten gewünscht ist, am weitesten verbreitet. 66 Prozent schätzen ihre beruflichen Tätigkeiten so ein, dass sie mobiles Arbeiten nicht zulassen. 64 Prozent möchten Privatleben und Beruf lieber trennen. Dies könnte so interpretiert werden, dass weniger als die Hälfte der Angestellten den Wunsch hegen, mobil arbeiten zu können. 46 Prozent der Angestellten sehen, dass ihre technischen Möglichkeiten nicht für mobiles Arbeiten geeignet sind und bei 23 Prozent wären die technischen Möglichkeiten zwar gegeben, aber Homeoffice ist vom Arbeitgeber nicht gestattet.

Abbildung 5-7: Hemmnisse des mobilen Arbeitens



Eine weit verbreitete Anwesenheitskultur und die Einschätzung, dass die eigene Tätigkeit zu Hause nicht möglich ist, sind also Hauptgründe gegen mobiles Arbeiten. Aber auch der Wunsch nach einer Trennung von Beruf und Privatleben ist weit verbreitet. Es fällt auf, dass 59 Prozent der Angestellten Bedenken äußern, die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen könnte durch mobiles Arbeiten leiden. Während sich die Einschätzung der Vorteile zu einem hohen Anteil mit den empfundenen Vorteilen der mobil arbeitenden Angestellten deckt, gibt es hier eine klare Diskrepanz. Weniger Bedenken gibt es hinsichtlich der Karrierechancen. Nur 7 Prozent erwarten schlechtere Aufstiegschancen, wenn sie mobil arbeiten würden. Die Hemmnisse von mobiler Arbeit sind ganz unterschiedlicher Natur und es ist naheliegend, dass sie von verschiedenen Beschäftigten differenziert gesehen werden.

Tabelle A-6 im Anhang zeigt deshalb Regressionsergebnisse, welche besondere Merkmale der Personen aufzeigen sollen, die eine der oben gezeigten Antwortkategorien angegeben haben. So nehmen Frauen häufiger wahr, dass die Anwesenheit ihren direkten Vorgesetzten wichtig bzw. mobiles Arbeiten nicht gestattet ist. Beschäftigte mit hohem oder mittlerem Ausbildungsniveau geben seltener an, dass ihre Tätigkeiten für mobiles Arbeiten nicht geeignet sind oder die Technik nicht vorhanden ist, dafür nehmen sie häufiger wahr, dass mobiles Arbeiten nicht gestattet ist, obwohl es technisch möglich wäre. Sie haben weniger Bedenken gegenüber einer Vermischung von Beruf und Privatem, sehen aber größere Herausforderungen bezüglich der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Führungskräfte geben häufiger an, dass ihre Tätigkeit nicht für mobiles Arbeiten geeignet ist, sie wünschen sich allerdings auch eher eine Trennung zwischen Arbeit und Privatem. Andere jobbezogene Merkmale wie Handlungsspielraum oder Termindruck und Multitasking-

Anforderungen spielen keine Rolle. Auch gibt es kaum Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe oder Branchen.

5.1 Wunsch nach mobiler Arbeit

Abbildung 5-8 zeigt, dass knapp 40 Prozent der Angestellten, die bisher nicht von zu Hause aus arbeiten, gerne gelegentlich oder regelmäßig mobil arbeiten würden. Es sind allerdings nur 8 Prozent, welche sich regelmäßiges mobiles Arbeiten wünschen. Eine detaillierte Analyse der Merkmale von Personen, die diesen Wunsch hegen, findet sich in Tabelle A-7 im Anhang. Bei Männern ist der Wunsch vor allem unter den hoch bis mittel Qualifizierten verbreitet, wobei Personen mit Leitungsfunktion dies seltener wünschen. Angestellte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt möchten häufiger mobil arbeiten, das trifft vor allem auf Frauen zu. Die Zahl der Überstunden ist nur bei Frauen positiv signifikant korreliert, wohingegen Termindruck und Multitasking-Anforderungen bei Frauen und Männern stark mit dem Wunsch nach mobiler Arbeit verbunden sind. Während die Betriebsgröße und die Branche kaum eine Rolle spielen, wünschen sich Frauen in eigenständigen Betrieben und in Betrieben, welche über Ziele führen, häufiger mobiles Arbeiten.

Abbildung 5-8: Verbreitung des Wunsches nach mobilem Arbeiten

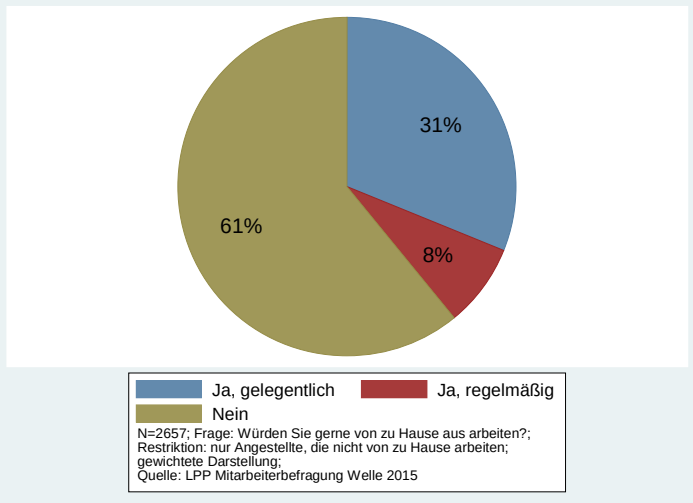
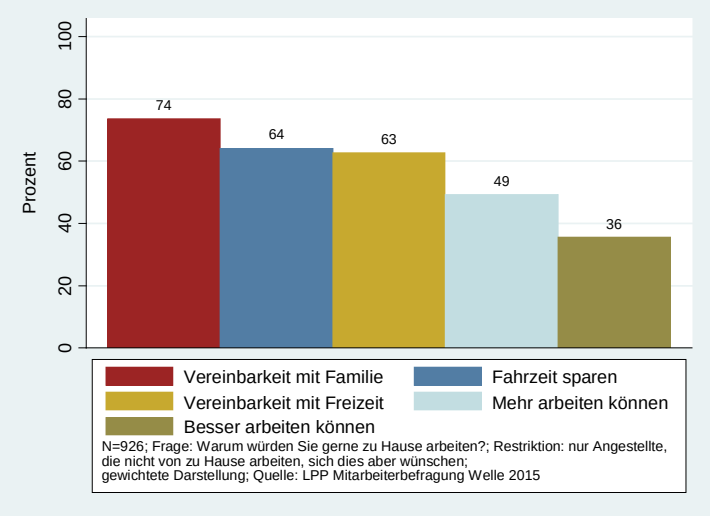


Abbildung 5-9 zeigt, welche Motive Angestellte mit dem Wunsch nach mobilem Arbeiten verbinden. Drei Viertel erwarten sich dadurch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Familie, 63 Prozent eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Freizeit im Allgemeinen. Ähnlich viele Personen möchten dadurch Fahrtzeit einsparen und die Hälfte möchte mehr arbeiten können. Etwa ein Drittel der Angestellten möchte mobil arbeiten, weil sich manche Tätigkeiten zu Hause besser erledigen lassen. Diese Ergebnisse zeigen, dass sich die Motive der nicht mobil Arbeitenden mit den wahrgenommenen Vorteilen der

mobil Arbeitenden der Arbeitszeit-Gruppe und teilweise der Freizeit-Gruppe weitgehend decken.

Abbildung 5-9: Motive des Wunsches nach mobilem Arbeiten



In Abschnitt 5.2 hat sich gezeigt, dass mobil arbeitende Beschäftigte zwar stärkere Rollenkonflikte, sonst aber eher positive Merkmale der Arbeitsqualität aufweisen. Die Frage ist nun, ob diejenigen, welche auch gerne mobil arbeiten möchten, ihre Arbeitsqualität anders wahrnehmen, als solche die es nicht möchten und auch nicht tun. In der letzten Zeile von Tabelle A-5 im Anhang sind die Zusammenhänge dieses Wunsches mit den Maßen der Arbeitsqualität dargestellt. Es zeigt sich, dass auch diese Gruppe höhere Rollenkonflikte (in beide Richtungen) aufweist. Das Job-Engagement und die Verbundenheit mit dem Betrieb sind negativ korreliert und auch die Arbeitszufriedenheit ist geringer ausgeprägt. Angestellte mit unerfülltem Wunsch nach mobiler Arbeit nehmen ihre Vorgesetzten außerdem etwas weniger fair wahr. Die Selbsteinschätzung des allgemeinen Gesundheitszustandes unterscheidet sich nicht signifikant.

6 Zusammenfassung und Fazit

In diesem Bericht werden erste Auswertungen der zweiten Welle des Linked Personnel Panel zum Thema mobile und entgrenzte Arbeit ausgewertet. Damit ist erstmals ein umfassender und detaillierter Einblick in diese Arbeitsform aus der Perspektive der Betriebe und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Betriebe mit mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten möglich.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Drittel der Betriebe Homeoffice-Möglichkeiten anbietet, wobei sich dieses in den meisten Fällen auf unregelmäßiges Arbeiten von zu Hause aus bezieht. Ein Fünftel aller Beschäftigten arbeitet zumindest gelegentlich zu Hause. Trennt man nach Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern, fällt schnell auf, dass diese Arbeitsform mit 2 Prozent für Arbeiterinnen und Arbeiter kaum eine Rolle spielt, was sich vorwiegend mit der Art der Tätigkeiten erklären lässt. Unter den Angestellten arbeitet ein knappes Drittel von zu Hause aus, bei Männern kommt es häufiger vor als bei Frauen.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass es zwei verschiedene Gruppen gibt, nämlich diejenigen, die unter anderem während ihrer normalen Arbeitszeit zu Hause arbeiten und diejenigen, die dies ausschließlich außerhalb der normalen Arbeitszeit während ihrer Freizeit tun. Während die erste Gruppe mehr Stunden von zu Hause aus arbeitet, unterscheiden sich beide kaum im Volumen ihrer Arbeitsstunden insgesamt und damit auch kaum in der Anzahl ihrer Überstunden (im Durchschnitt). Ein wesentlicher Unterschied liegt darin, dass ein Teil der Arbeitszeit-Gruppe auch häufiger ganze Tage arbeitet, während dies bei der Freizeit-Gruppe kaum vorkommt. Starke Ähnlichkeiten zeigen sich in den Merkmalen beider Gruppen. Dabei lässt sich festhalten, dass mobile Arbeit eine Arbeitsform ist, die vor allem bei zeitlich anspruchsvollen, verantwortungsvollen Jobs eine Rolle spielt aber auch unter Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern im Haushalt weiter verbreitet ist. Keine Rolle spielt, ob sonstige Angehörige gepflegt werden.

Spiegelt man die Häufigkeit der Arbeit von zu Hause aus mit der Häufigkeit, dass während der Freizeit Emails beantwortet oder Anrufe entgegen genommen werden, ist Letzteres wesentlich weiter verbreitet und das auch unter Arbeiterinnen und Arbeitern. Entsprechend nehmen es viele Beschäftigte nicht als Arbeit wahr, wenn sie gelegentlich in ihrer Freizeit durch Anrufe oder Emails unterbrochen werden. Diejenigen Angestellten, bei denen dies mindestens mehrmals die Woche vorkommt, sind in ihren Merkmalen den Angestellten, die gelegentlich von zu Hause aus arbeiten sehr ähnlich.

Bei der Betrachtung der wahrgenommenen Vor- und Nachteile überwiegen bei denjenigen, die während der normalen Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten, klar und deutlich private Vorteile wie die Einsparung von Pendelzeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber den beruflichen Vorteilen aber auch gegenüber den Nachteilen. Beide Gruppen bewerten die beruflichen Vorteile, wie zum Beispiel durch mobile Arbeit besser oder mehr arbeiten zu können, in ähnlicher Ausprägung. Auch die Nachteile, nämlich die Vermischung von Berufs- und Privatleben werden von beiden Gruppen ähnlich eingeschätzt. Vorbehalte der Vorgesetzten oder Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit Kollegeninnen und Kollegen werden nur von wenigen Personen als Problem angesehen.

Auch die Korrelate mit Merkmalen der Arbeitsqualität, weisen eher auf ein positives Bild der mobilen Arbeit hin. Dies kann allerdings auch auf eine positive Selektion der Angestell-

ten, die mobil arbeiten, zurückzuführen sein. Auffällig ist allerdings auch der höhere Anteil an Rollenkonflikten, der ebenfalls bei Beschäftigten zu beobachten ist, die gerne mobil Arbeiten möchten. Es stellt sich nun die Frage, ob mobil arbeitende Personen höhere Rollenkonflikte haben, weil sie in entsprechenden Jobs arbeiten und es schwerer fällt, von der Arbeit abzuschalten oder ob die mobile Arbeit zur Erhöhung von Rollenkonflikten beiträgt. Diese Frage ist für die Bewertung der mobilen Arbeit entscheidend und sollte in zukünftigen Forschungsarbeiten beantwortet werden.

Bei der Frage, ob Unternehmen oder Politik mehr Anstrengungen unternehmen sollten, auch anderen Personen mobiles Arbeiten zu gewährleisten, ist zu beachten, dass etwas mehr als ein Drittel der Angestellten nicht mobil Arbeiten möchte. Für diese Personen ist die Trennung von Beruf und Familie ein entscheidendes Motiv gegen mobile Arbeit.

7 Literaturverzeichnis

Bellmann, L., Bender, S., Bossler, M., Stephani, J., Wolter, S., Sliwka, D., Kampkötter, P., Laske, K., Steffes, S., Mohrenweiser, J. und A. Nolte (2013): Erster Zwischenbericht im Projekt Ar-beitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben. For-schungskooperation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Bosua, R. (2012). Telework, productivity and wellbeing. Working Paper.

Boswell, W. R., und Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. Journal of Management, 33(4), S. 592-610.

Brenke (2014), Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach, DIW Wochenbericht Nr. 8, 131-139.

Broszeit, S. und Wolter, S. (2015). LPP - Linked Personnel Panel * Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben (Datendokumentation der ersten Welle).

Christian, M.S., Garza, A.S., und Slaughter, J.E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. Personnel Psychology 64(1), S. 89-136.

Collins, A. M., Cartwright, S., und Hislop, D. (2013). Homeworking: negotiating the psychological contract. Human Resource Management Journal, 23(2), S. 211-225.

Dahm, M. H. (2011). Alles eine Frage der Führung, Kommunikation und Organisation. Chancen und Risiken der Telearbeit. Personalführung, 44(3), S. 16-27.

Kampkötter, P., Mohrenweiser, J., Sliwka, D., Steffes, S. und Wolter, S. (2015). Measuring the Use of Human Resources Practices and Employee Attitudes: The Linked Personnel Panel. ZEW Discussion Paper Nr. .

Meyer, J.P. und Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review 1(1), S. 61-89.

Mikrozensus (2012). https://www.datenschutzzentrum.de/mikrozensus/mikrozensus-2012-fragebogenmuster.pdf

Park, Y., Fritz, C., und Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. Journal of occupational health psychology, 16(4), S. 457.

Schaufeli, W.B. und Bakker, A.B. (2004). Utrecht Work-Engagement Scale, Manuel Version 1.1.

Sonntag, K.H. (2014). Arbeit und Privatleben harmonisieren – Life Balance Forschung und Unternehmenskultur: Das WLB-Projekt.

Tietze, S., und Nadin, S. (2011). The psychological contract and the transition from office-based to home-based work. Human Resource Management Journal, 21(3), S. 318-334.

A Anhang Tabellen

Tabelle A-1: Merkmale von Homeoffice im Betrieb

	Ohne Audit	Mit Audit
Audit zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie		0,137**
		(0,04)
Managementstrategie „Führen über Ziele“	0,117***	0,112***
	(0,00)	(0,00)
Flexible Arbeitszeiten als Bindungsinstrument	0,137***	0,132***
	(0,00)	(0,00)
Vergütung als Bindungsinstrument	0,011	0,010
	(0,83)	(0,83)
Mitarbeiterentwicklung als Bindungsinstrument	0,143***	0,140***
	(0,00)	(0,00)
Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Bindungsinstrument	0,003	-0,003
	(0,95)	(0,94)
Eigenständiger Betrieb	-0,004	0,004
	(0,92)	(0,92)
50-99 Beschäftigte	(Referenz)	(Referenz)
100-249 Beschäftigte	-0,004	0,002
	(0,93)	(0,96)
250-499 Beschäftigte	-0,035	-0,037
	(0,50)	(0,47)
>=500 Beschäftigte	0,175***	0,165**
	(0,01)	(0,01)
Dienstleistungssektor (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)	-0,033	-0,037
	(0,38)	(0,32)
Betrieb in Ostdeutschland	-0,086**	-0,088**
	(0,02)	(0,02)
# Beobachtungen	769	765

Probit Regression mit robusten Standardfehlern, dargestellt sind marginale Effekte und p-Werte in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Quelle: LPP Betriebsbefragung Welle 2014.

Tabelle A-2: Merkmale der Arbeit von zu Hause aus

	Männer	Frauen	Alle
Frau			-0,048**
			(0,04)
Alter	0,020**	0,030***	0,023***
	(0,02)	(0,00)	(0,00)
Alter²	-0,000*	-0,000***	-0,000***
	(0,06)	(0,00)	(0,00)
Kein Ausbildungsabschluss	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
Ausbildungs- bzw. Lehrabschluss	0,032	0,078*	0,041*
	(0,32)	(0,05)	(0,09)
Hochschulstudium oder höherer Ausbildungsabschluss (z.B. Meister)	0,223***	0,158***	0,208***
	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Kinder unter 14 Jahren im HH	0,041	0,074**	0,055**
	(0,14)	(0,04)	(0,01)
Pflege einer angehörigen Person	-0,011	-0,027	-0,009
	(0,76)	(0,34)	(0,74)
Teilzeittätigkeit	-0,069	-0,025	-0,042
	(0,24)	(0,34)	(0,13)
# der Überstunden pro Woche	0,028***	0,027***	0,029***
	(0,00)	(0,00)	(0,00)
# der Überstunden pro Woche²	-0,000*	-0,001***	-0,001***
	(0,05)	(0,00)	(0,00)
Leitungsposition	0,091***	0,054*	0,073***
	(0,00)	(0,07)	(0,00)
Abhängigkeit Kollegen von Befragten	-0,053*	0,038*	-0,016
	(0,06)	(0,10)	(0,43)
Abhängigkeit Befragte von Kollegen	-0,020	-0,021	-0,022
	(0,37)	(0,38)	(0,21)
Handlungsspielraum	0,053	0,101***	0,080***
	(0,11)	(0,00)	(0,00)
Termindruck und Multitasking-Anforderung	0,110***	0,064***	0,098***
	(0,00)	(0,01)	(0,00)
Dienstleistungssektor (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)	0,056	-0,015	0,026
	(0,12)	(0,59)	(0,35)
50-99 Beschäftigte	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
100-249 Beschäftigte	-0,012	-0,026	-0,015
	(0,81)	(0,48)	(0,68)
250-499 Beschäftigte	-0,022	-0,046	-0,031
	(0,68)	(0,23)	(0,44)
>=500 Beschäftigte	-0,025	-0,006	-0,014
	(0,62)	(0,89)	(0,72)
Betrieb in Ostdeutschland	-0,115***	-0,064***	-0,097***
	(0,00)	(0,01)	(0,00)
Eigenständiger Betrieb	-0,040	-0,029	-0,038
	(0,27)	(0,37)	(0,20)
Flexible Arbeitszeiten als Bindungsinstrument	0,115***	0,083***	0,103***
	(0,00)	(0,01)	(0,00)
Mangementstrategie „Führen über Ziele“	0,081***	0,063**	0,082***
	(0,01)	(0,03)	(0,00)
# Beobachtungen	1,898	1,004	2,902

Probit Regression mit clusterrobusten Standardfehlern, dargestellt sind marginale Effekte und p-Werte in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 (auf Betrieb geclustert). Nur Angestellte in Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die der Verknüpfung mit weiteren Daten (Betriebsdaten) zugestimmt haben. Quelle: LPP verlinkte Beschäftigten- und Betriebsbefragung Welle 2015.

Tabelle A-3: Merkmale der Arbeitszeit-und Freizeit-Kategorie

	Freizeit-Gruppe		Arbeitszeit-Gruppe	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Alter	0,017**	0,012**	0,009	0,017**
	(0,04)	(0,04)	(0,21)	(0,02)
Alter²	-0,000*	-0,000**	-0,000	-0,000**
	(0,08)	(0,05)	(0,29)	(0,02)
Kein Ausbildungsabschluss	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
Ausbildungs- bzw. Lehrabschluss	0,017	0,040	0,028	0,042
	(0,50)	(0,13)	(0,28)	(0,18)
Hochschulstudium oder höherer Ausbildungs-	0,143***	0,061***	0,182***	0,118***
abschluss (z.B. Meister)	(0,00)	(0,01)	(0,00)	(0,00)
Kinder unter 14 Jahren im HH	0,007	0,014	0,047*	0,049*
	(0,77)	(0,49)	(0,07)	(0,06)
Pflege einer angehörigen Person	-0,001	-0,005	-0,014	-0,019
	(0,98)	(0,74)	(0,61)	(0,34)
Teilzeittätigkeit	-0,087**	0,009	-0,007	-0,031*
	(0,03)	(0,52)	(0,88)	(0,09)
# der Überstunden pro Woche	0,022***	0,013***	0,014***	0,015***
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
# der Überstunden pro Woche²	-0,000**	-0,000**	-0,000	-0,000***
	(0,01)	(0,01)	(0,56)	(0,00)
Leitungsposition	0,127***	0,023	-0,008	0,030
	(0,00)	(0,18)	(0,72)	(0,19)
Abhängigkeit Kollegen-Befragte	-0,062**	0,013	-0,006	0,029*
	(0,01)	(0,28)	(0,80)	(0,07)
Abhängigkeit Befragte-Kollegen	-0,014	-0,001	-0,016	-0,023
	(0,47)	(0,96)	(0,39)	(0,19)
Handlungsspielraum	0,006	0,038***	0,055**	0,060***
	(0,83)	(0,00)	(0,04)	(0,00)
Termindruck und Multitasking-Anforderung	0,095***	0,051***	0,047***	0,014
	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,42)
Dienstleistungssektor	-0,007	-0,035**	0,076**	0,016
(Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)	(0,75)	(0,01)	(0,02)	(0,46)
50-99 Beschäftigte	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
100-249 Beschäftigte	0,001	0,015	-0,027	-0,026
	(0,97)	(0,55)	(0,55)	(0,28)
250-499 Beschäftigte	-0,011	0,023	-0,018	-0,055**
	(0,76)	(0,42)	(0,71)	(0,01)
>=500 Beschäftigte	0,002	0,032	-0,030	-0,025
	(0,96)	(0,32)	(0,50)	(0,37)
Betrieb in Ostdeutschland	-0,057**	-0,041***	-0,091***	-0,028
	(0,01)	(0,00)	(0,00)	(0,12)
Eigenständiger Betrieb	-0,004	0,011	-0,047	-0,036
	(0,85)	(0,41)	(0,17)	(0,17)
Flexible Arbeitszeiten als Bindungsinstrument	0,047**	0,021	0,109***	0,060**
	(0,03)	(0,16)	(0,00)	(0,02)
Mangementstrategie „Führen über Ziele“	0,028	0,008	0,073***	0,054**
	(0,17)	(0,58)	(0,01)	(0,03)
# Beobachtungen	1,603	896	1,565	925

Probit Regression mit clusterrobusten Standardfehlern, dargestellt sind marginale Effekte und p-Werte in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 (auf Betrieb geclustert). Nur Angestellte in Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die der Verknüpfung mit weiteren Daten (Betriebsdaten) zugestimmt haben. Quelle: LPP verlinkte Beschäftigten- und Betriebsbefragung Welle 2015.

Tabelle A-4: Merkmale der Erreichbarkeit während der Freizeit

	Männer	Frauen	Alle
Frau			-0,053***
			(0,00)
Alter	0,001	-0,007	-0,003
	(0,88)	(0,18)	(0,64)
Alter²	-0,000	0,000	0,000
	(0,91)	(0,22)	(0,63)
Kein Ausbildungsabschluss	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
Ausbildungs- bzw. Lehrabschluss	0,023	0,008	0,021
	(0,34)	(0,74)	(0,24)
Hochschulstudium oder höherer Ausbildungsabschluss (z.B. Meister)	0,067***	0,057***	0,064***
	(0,01)	(0,01)	(0,00)
Kinder unter 14 Jahren im HH	0,055**	0,009	0,039**
	(0,03)	(0,67)	(0,03)
Pflege einer angehörigen Person	-0,032	-0,005	-0,025
	(0,22)	(0,79)	(0,15)
Teilzeittätigkeit	-0,013	0,005	0,001
	(0,83)	(0,76)	(0,96)
# der Überstunden pro Woche	0,029***	0,017***	0,025***
	(0,00)	(0,00)	(0,00)
# der Überstunden pro Woche²	-0,000**	-0,000***	-0,000***
	(0,02)	(0,00)	(0,00)
Leitungsposition	0,111***	0,054**	0,093***
	(0,00)	(0,02)	(0,00)
Abhängigkeit Kollegen-Befragte	0,000	-0,000	0,000
	(0,99)	(0,99)	(0,99)
Abhängigkeit Befragte-Kollegen	-0,040**	0,008	-0,021
	(0,05)	(0,56)	(0,14)
Handlungsspielraum	0,061**	0,047***	0,060***
	(0,02)	(0,00)	(0,00)
Termindruck und Multitasking-Anforderung	0,098***	0,035*	0,073***
	(0,00)	(0,06)	(0,00)
Dienstleistungssektor (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)	-0,003	0,034**	0,015
	(0,90)	(0,02)	(0,34)
50-99 Beschäftigte	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
100-249 Beschäftigte	-0,048	-0,025	-0,040*
	(0,18)	(0,25)	(0,09)
250-499 Beschäftigte	-0,015	-0,018	-0,020
	(0,69)	(0,45)	(0,41)
>=500 Beschäftigte	0,012	-0,032	-0,008
	(0,75)	(0,16)	(0,75)
Betrieb in Ostdeutschland	0,079***	-0,002	0,039**
	(0,01)	(0,92)	(0,04)
Eigenständiger Betrieb	-0,019	0,000	-0,013
	(0,42)	(1,00)	(0,39)
Flexible Arbeitszeiten als Bindungsinstrument	0,023	-0,006	0,011
	(0,27)	(0,68)	(0,44)
Mangementstrategie „Führen über Ziele“	0,028	0,014	0,024
	(0,20)	(0,40)	(0,11)
# Beobachtungen	1,898	1,004	2,902

Probit Regression mit clusterrobusten Standardfehlern, dargestellt sind marginale Effekte und p-Werte in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 (auf Betrieb geclustert). Nur Angestellte in Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die der Verknüpfung mit weiteren Daten (Betriebsdaten) zugestimmt haben. Quelle: LPP verlinkte Beschäftigten- und Betriebsbefragung Welle 2015.

Tabelle A-5: Zusammenhang mobile und entgrenzte Arbeit und Arbeitsqualität

	(1) Konflikte Beruf→Familie	(2) Konflikte Familie→Beruf	(3) Job-Engagement	(4) Verbundenheit mit Betrieb	(5) Arbeitszufriedenheit	(6) Führungskraft ist fair	(7) Selbsteinschätzung Gesundheit
Arbeitszeit-Gruppe	0.074	0.076**	0.059	0.169***	0.317***	0.089***	0,054
	(0.148)	(0.026)	(0.208)	(0.009)	(0.001)	(0.000)	(0,245)
Freizeit-Gruppe	0.228***	0.070*	-0.012	0.161***	-0.098	0.018	0,018
	(0.000)	(0.061)	(0.757)	(0.000)	(0.280)	(0.466)	(0,718)
Mehrmals die Woche erreichbar	0.273***	0.090**	0.200***	0.208***	0.047	0.039*	-0,078*
	(0.000)	(0.011)	(0.000)	(0.000)	(0.563)	(0.074)	(0,089)
Jeden Tag erreichbar	0.297***	0.112	0.196***	0.217**	0.151	0.078**	-0,076
	(0.005)	(0.116)	(0.004)	(0.024)	(0.337)	(0.040)	(0,376)
Wunsch nach Homeoffice	0.223***	0.130***	-0.164***	-0.107**	-0.292***	-0.060***	0,031
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.019)	(0.000)	(0.007)	(0,463)

OLS-Regressionen mit clusterrobusten Standardfehlern, p-Werte in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 (auf Betrieb geclustert).Nur Angestellte in Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die der Verknüpfung mit weiteren Daten (Betriebsdaten) zugestimmt haben. Die Regressionen enthalten jeweils diese Kovariate: Frau, Alter, Qualifikation, Kinder im HH, Pflege Angehöriger, Teilzeit, Überstunden, Leitungsposition, Abhängigkeit, Handlungsspielraum, Termindruck und Multitasking-Anforderung, Sektor, Betriebsgröße, Ostdeutschland, Eigenständigkeit des Betriebs, Flexible Arbeitszeiten als Bindungsinstrument, Führen über Ziele; Quelle: LPP verlinkte Beschäftigten- und Betriebsbefragung Welle 2015.

Tabelle A-6: Merkmale der Hemnisse von mobiler Arbeit

	(1) Nicht gestattet	(2) Technik nicht vorhanden	(3) Tätigkeit nicht geeignet	(4) Führungskraft ist Anwesenheit wichtig	(5) Trennung zwischen Privatem und Beruf	(6) Schlechte Zusammenarbeit	(7) Schlechte Aufstiegschancen
Frau	0,073***	0,017	-0,053*	0,089***	-0,029	0,034	0,008
	(0,01)	(0,53)	(0,07)	(0,00)	(0,29)	(0,23)	(0,54)
Alter	-0,004	-0,004	-0,015*	-0,014*	0,002	0,007	-0,008**
	(0,52)	(0,61)	(0,05)	(0,07)	(0,79)	(0,39)	(0,03)
Alter²	0,000	0,000	0,000**	0,000	-0,000	-0,000	0,000
	(0,58)	(0,62)	(0,05)	(0,15)	(0,69)	(0,31)	(0,12)
Kein Ausbildungsabschluss	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
Ausbildungs- bzw. Lehrabschluss	0,051*	-0,008	-0,110***	-0,034	-0,080***	0,042	0,006
	(0,05)	(0,79)	(0,00)	(0,21)	(0,00)	(0,13)	(0,67)
Hochschulstudium oder höherer Ausbildungsabschluss (z.B. Meister)	0,055**	-0,080***	-0,240***	-0,078***	-0,074**	0,092***	-0,009
	(0,04)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,00)	(0,47)

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung

Kinder unter 14 Jahren im HH	0,060**	0,000	-0,049*	0,005	-0,032	-0,036	0,000
	(0,03)	(0,99)	(0,06)	(0,83)	(0,24)	(0,26)	(0,99)
Teilzeittätigkeit	-0,052*	-0,014	0,016	-0,010	0,003	-0,015	0,011
	(0,07)	(0,68)	(0,60)	(0,75)	(0,94)	(0,68)	(0,55)
# der Überstunden pro Woche	0,008	-0,004	-0,014***	-0,002	-0,001	-0,012**	-0,002
	(0,12)	(0,50)	(0,01)	(0,73)	(0,90)	(0,02)	(0,30)
# der Überstunden pro Woche²	-0,001**	0,000	0,001***	0,000	-0,000	0,000	0,000
	(0,04)	(0,83)	(0,00)	(0,99)	(0,27)	(0,39)	(0,29)
Leitungsposition	-0,047**	-0,037	0,069***	0,040*	0,058**	0,050*	-0,010
	(0,03)	(0,17)	(0,01)	(0,10)	(0,02)	(0,07)	(0,40)
Abhängigkeit Kollegen-Befragte	0,006	0,030	-0,036	0,022	0,020	0,026	-0,008
	(0,75)	(0,24)	(0,14)	(0,31)	(0,44)	(0,30)	(0,47)
Abhängigkeit Befragte-Kollegen	0,016	-0,025	-0,008	0,014	0,001	0,043*	0,012
	(0,41)	(0,28)	(0,71)	(0,53)	(0,95)	(0,06)	(0,21)
Handlungsspielraum	-0,000	-0,012	0,035	-0,031	0,036	0,025	-0,009
	(0,98)	(0,66)	(0,21)	(0,21)	(0,19)	(0,39)	(0,51)
Termindruck und Multitasking-Anforderung	0,023	0,018	0,015	0,029	-0,026	0,016	-0,009
	(0,25)	(0,45)	(0,51)	(0,18)	(0,27)	(0,49)	(0,45)
Dienstleistungssektor (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)	-0,023	0,026	0,022	-0,034	-0,044*	-0,038	-0,003
	(0,28)	(0,33)	(0,41)	(0,12)	(0,07)	(0,12)	(0,77)
50-99 Beschäftigte	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
100-249 Beschäftigte	0,095**	0,054	-0,020	0,039	0,048	0,011	0,005
	(0,02)	(0,16)	(0,61)	(0,29)	(0,18)	(0,77)	(0,77)
250-499 Beschäftigte	0,039	0,030	-0,006	0,039	0,027	-0,029	0,005
	(0,30)	(0,46)	(0,89)	(0,30)	(0,47)	(0,46)	(0,78)
>=500 Beschäftigte	0,084**	0,012	-0,050	0,017	0,044	0,029	0,022
	(0,03)	(0,77)	(0,26)	(0,65)	(0,21)	(0,45)	(0,24)
Betrieb in Ostdeutschland	-0,051*	0,087***	0,068**	0,091***	0,075***	-0,012	0,009
	(0,05)	(0,00)	(0,03)	(0,00)	(0,00)	(0,67)	(0,42)
Eigenständiger Betrieb	0,015	-0,016	-0,051*	0,001	-0,009	-0,002	0,013
	(0,53)	(0,54)	(0,09)	(0,96)	(0,72)	(0,95)	(0,18)
Flexible Arbeitszeiten als Bindungs-instrument	0,027	-0,025	-0,039	0,001	0,032	-0,011	-0,011
	(0,22)	(0,31)	(0,14)	(0,97)	(0,17)	(0,65)	(0,27)
Mangementstrategie „Führen über Ziele“	0,047**	-0,040*	-0,003	-0,025	0,001	0,062**	0,007
	(0,02)	(0,10)	(0,92)	(0,23)	(0,96)	(0,02)	(0,50)
# Beobachtungen	2,068	2,079	2,078	2,052	2,073	2,075	2,070

Probit Regression mit clusterrobusten Standardfehlern, dargestellt sind marginale Effekte und p-Werte in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 (auf Betrieb geclustert). Nur Angestellte in Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die der Verknüpfung mit weiteren Daten (Betriebsdaten) zugestimmt haben. Quelle: LPP verlinkte Beschäftigten- und Betriebsbefragung Welle 2015.

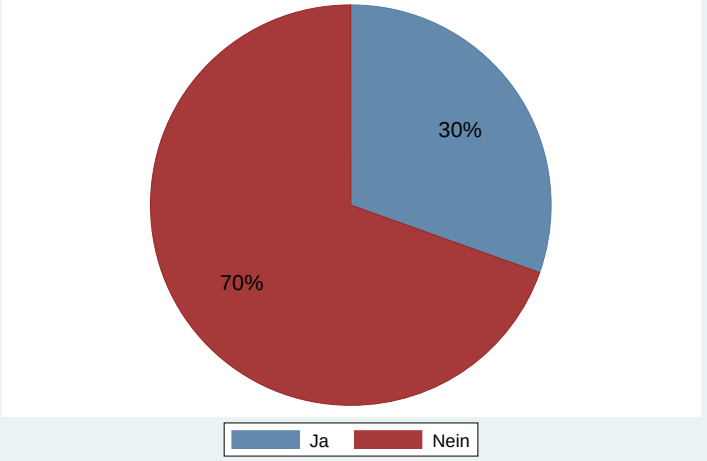
Tabelle A-7: Merkmale des Wunsches nach mobiler Arbeit

	Männer	Frauen	Alle
Frau			0,021
			(0,41)
Alter	0,014	-0,003	0,008
	(0,16)	(0,79)	(0,31)
Alter²	-0,000*	-0,000	-0,000
	(0,08)	(0,85)	(0,12)
Kein Ausbildungsabschluss	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
Ausbildungs- bzw. Lehrabschluss	0,146***	0,012	0,100***
	(0,00)	(0,81)	(0,00)
Hochschulstudium oder höherer Ausbildungsabschluss (z.B. Meister)	0,186***	0,076*	0,139***
	(0,00)	(0,10)	(0,00)
Kinder unter 14 Jahren im HH	0,066*	0,098**	0,077***
	(0,08)	(0,04)	(0,01)
Pflege einer angehörigen Person	0,022	0,015	0,024
	(0,60)	(0,78)	(0,48)
Teilzeittätigkeit	0,036	-0,051	-0,038
	(0,66)	(0,18)	(0,22)
# der Überstunden pro Woche	0,005	0,024***	0,011**
	(0,42)	(0,01)	(0,03)
# der Überstunden pro Woche²	-0,000	-0,001***	-0,001**
	(0,46)	(0,01)	(0,01)
Leitungsposition	-0,064**	0,007	-0,041
	(0,03)	(0,88)	(0,11)
Abhängigkeit Kollegen-Befragte	-0,019	-0,021	-0,019
	(0,56)	(0,58)	(0,45)
Abhängigkeit Befragte-Kollegen	-0,042	0,035	-0,013
	(0,13)	(0,36)	(0,59)
Handlungsspielraum	-0,059	-0,068	-0,067**
	(0,11)	(0,11)	(0,02)
Termindruck und Multitasking-Anforderung	0,076**	0,103***	0,081***
	(0,01)	(0,00)	(0,00)
Dienstleistungssektor (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)	0,046	0,024	0,031
	(0,13)	(0,54)	(0,25)
50-99 Beschäftigte	(Referenz)	(Referenz)	(Referenz)
100-249 Beschäftigte	-0,009	0,047	0,016
	(0,86)	(0,46)	(0,69)
250-499 Beschäftigte	0,067	0,058	0,066
	(0,19)	(0,41)	(0,13)
>=500 Beschäftigte	0,087*	0,008	0,066
	(0,08)	(0,90)	(0,12)
Betrieb in Ostdeutschland	-0,045	-0,080*	-0,059**
	(0,14)	(0,07)	(0,03)
Eigenständiger Betrieb	-0,034	0,081*	0,009
	(0,31)	(0,05)	(0,76)
Flexible Arbeitszeiten als Bindungsinstrument	-0,047	0,018	-0,027
	(0,14)	(0,65)	(0,31)
Mangementstrategie „Führen über Ziele“	-0,040	0,067*	0,002
	(0,20)	(0,10)	(0,95)
# Beobachtungen	1,268	814	2,082

Probit Regression mit clusterrobusten Standardfehlern, dargestellt sind marginale Effekte und p-Werte in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 (auf Betrieb geclustert). Nur Angestellte in Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die der Verknüpfung mit weiteren Daten (Betriebsdaten) zugestimmt haben. Quelle: LPP verlinkte Beschäftigten- und Betriebsbefragung Welle 2015.

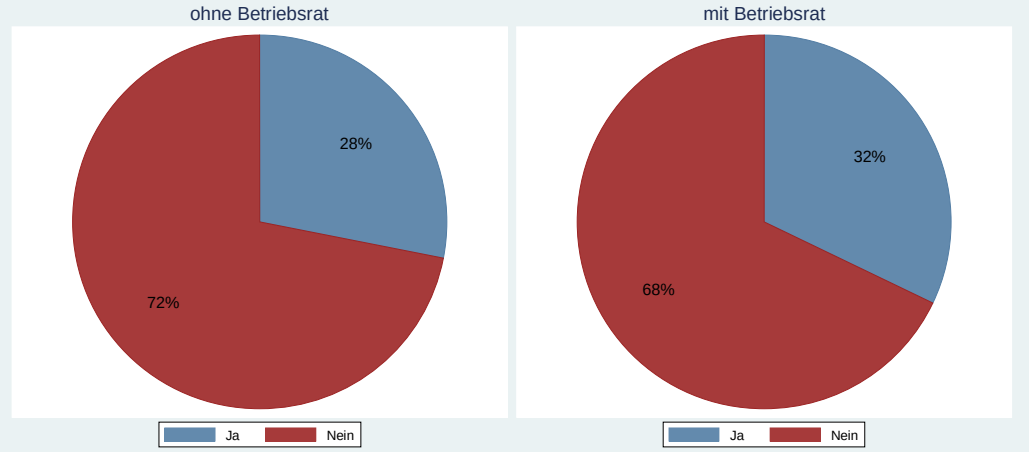
B Anhang Grafiken

Abbildung B-1: Homeoffice im Betrieb



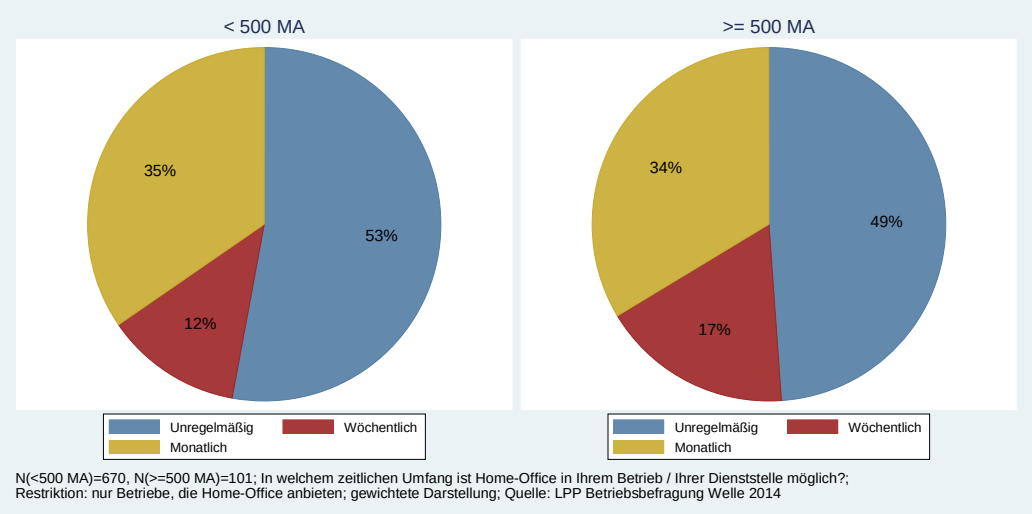
N=770; Frage: Bietet Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, von Zuhause aus zu arbeiten, also Home-Office zu betreiben?; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Betriebsbefragung Welle 2014

Abbildung B-2: Homeoffice im Betrieb nach Betriebsrat



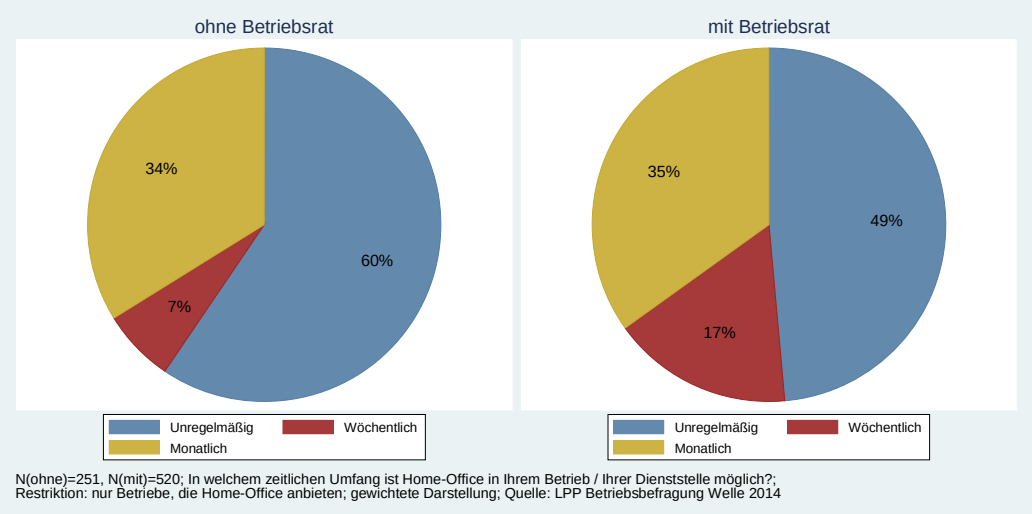
N(ohne)=, N(mit)=; Frage: Bietet Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, von Zuhause aus zu arbeiten, also Home-Office zu betreiben?; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Betriebsbefragung Welle 2014

Abbildung B-3: Homeoffice im Betrieb: Zeitlicher Umfang nach Betriebsgröße



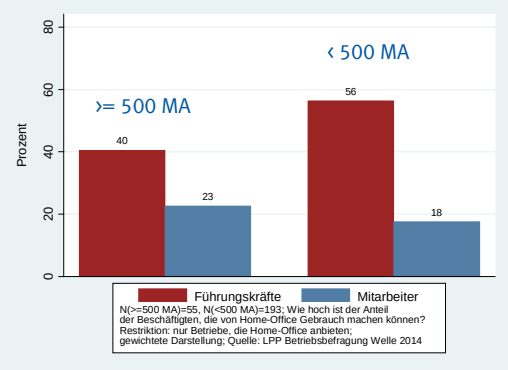
N(<500 MA)=670, N(>=500 MA)=101; In welchem zeitlichen Umfang ist Home-Office in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle möglich?;
Restriktion: nur Betriebe, die Home-Office anbieten; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Betriebsbefragung Welle 2014

Abbildung B-4: Homeoffice im Betrieb: Zeitlicher Umfang nach Betriebsrat



N(ohne)=251, N(mit)=520; In welchem zeitlichen Umfang ist Home-Office in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle möglich?;
Restriktion: nur Betriebe, die Home-Office anbieten; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Betriebsbefragung Welle 2014

Abbildung B-5: Zugang zu Home Office für Führungskräfte und Mitarbeiter



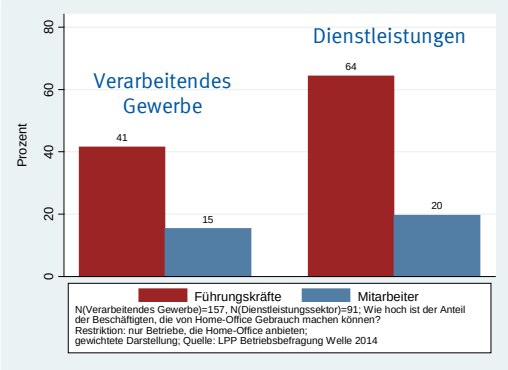
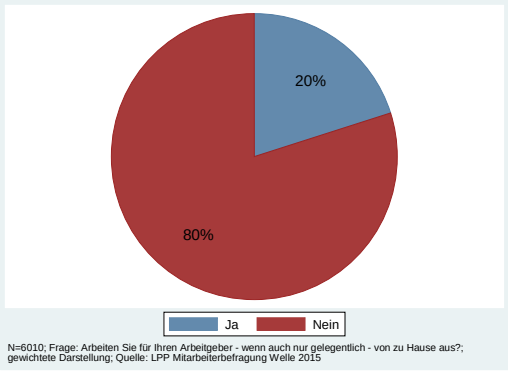


Abbildung B-6: Verbreitung und vertragliche Vereinbarung der Arbeit von zu Hause



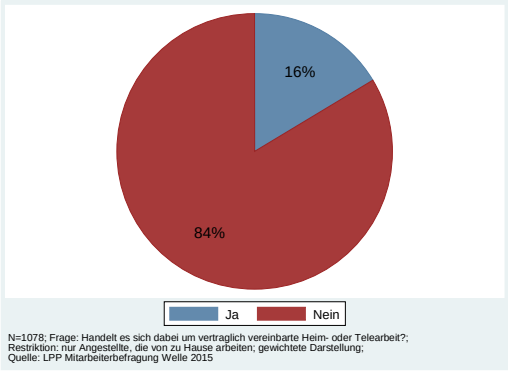


Abbildung B-7: Freizeit- versus Arbeitszeit-Kategorie

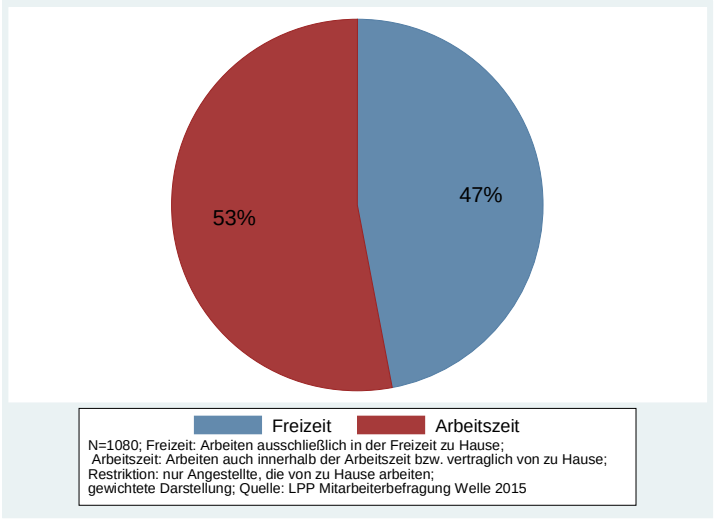
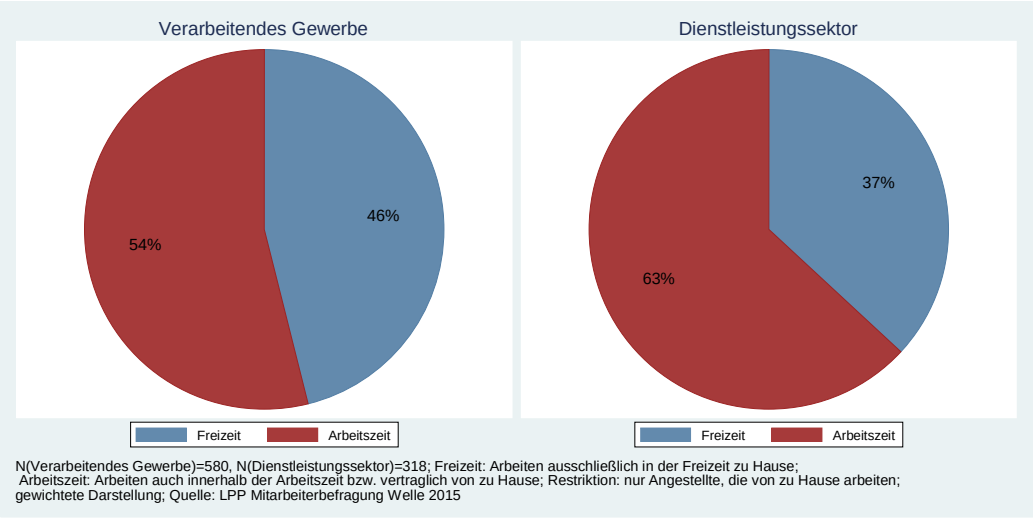
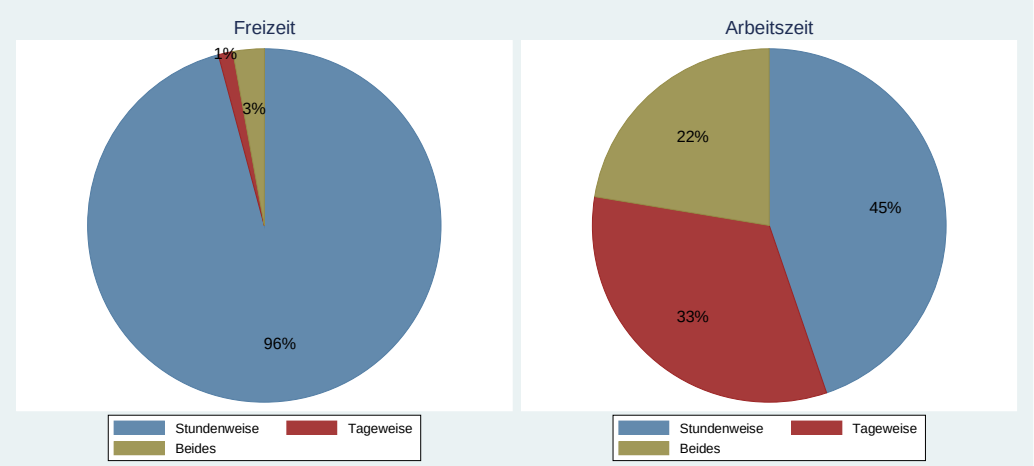


Abbildung B-8: Freizeit- versus Arbeitszeit-Kategorie nach Branche



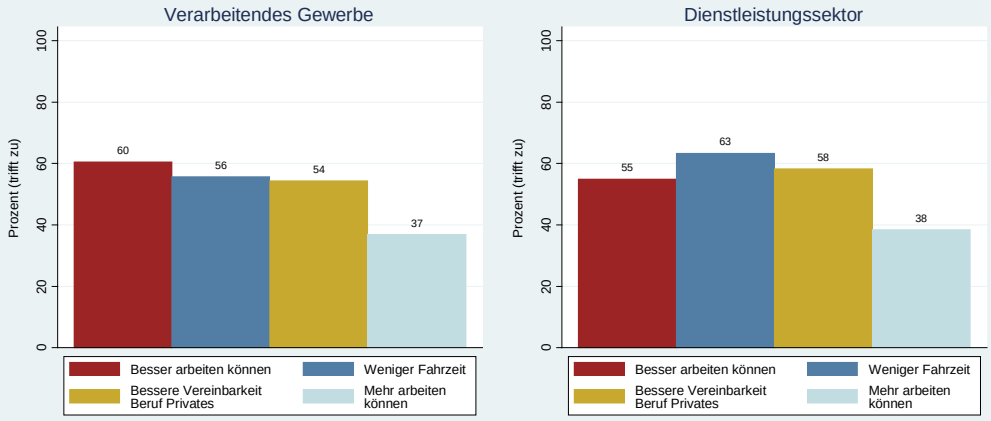
N(Verarbeitendes Gewerbe)=580, N(Dienstleistungssektor)=318; Freizeit: Arbeiten ausschließlich in der Freizeit zu Hause; Arbeitszeit: Arbeiten auch innerhalb der Arbeitszeit bzw. vertraglich von zu Hause; Restriktion: nur Angestellte, die von zu Hause arbeiten; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Mitarbeiterbefragung Welle 2015

Abbildung B-9: Umfang der Arbeit von zu Hause aus nach Freizeit- versus Arbeitszeit-Kategorie



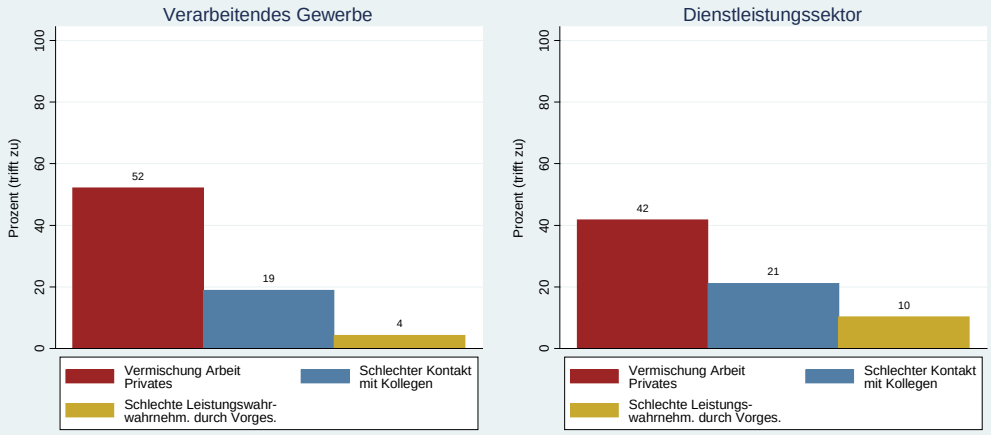
N(Freizeit)=525, N(Arbeitszeit)=554; Frage: Arbeiten Sie nur stundenweise oder auch ganze Tage von zu Hause?
Restriktion: nur Angestellte, die von zu Hause arbeiten; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Mitarbeiterbefragung Welle 2015

Abbildung B-10: Erlebte Vorteile der Arbeit von zu Hause aus nach Branche



N(Verarbeitendes Gewerbe)=580, N(Dienstleistungssektor)=320; Frage: Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Arbeiten zu Hause gesammelt?; Restriktion: nur Angestellte, die zu Hause arbeiten; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Betriebsbefragung Welle 2015

Abbildung B-11: Erlebte Nachteile der Arbeit von zu Hause aus nach Branche



N(Verarbeitendes Gewerbe)=557, N(Dienstleistungssektor)=314; Frage: Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Arbeiten zu Hause gesammelt?; Restriktion: nur Angestellte, die zu Hause arbeiten; gewichtete Darstellung; Quelle: LPP Mitarbeiterbefragung Welle 2015

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

E-Mail: Stefanie.Wolter@iab.de
Telefon: +49 (0) 911 179-1615
Telefax: +49 (0) 911 179-1728

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

L 7, 1
68161 Mannheim

E-Mail: Steffes@zew.de
Telefon: +49 (0)621 1235-281
Telefax: +49 (0)621 1235-225

Universität zu Köln

Venloer Straße 151-153
50672 Köln

E-Mail: Dirk.sliwka@uni-koeln.de
Telefon: +49 (0) 221 470-5887
Telefax: +49 (0) 221 470-5078

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB

ZEW
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH
Centre for European Economic Research

Universität zu Köln