



Home-Office in Zeiten der Polykrise

Die Zerreißprobe für Unternehmen setzt sich fort

Von Ingrid Feinstein, Jörg Habich, Philip Remete und Martin Spilker

Flexible Arbeitsformen haben seit der Pandemie einen neuen Schub erfahren, die regelmäßig durch das Liz Mohn Center und Ipsos empirisch untersucht wurden. Die zentrale Erkenntnis der jüngsten Home-Office Studie lautet: Annähernd alle, die aufgrund ihrer Tätigkeit im Home-Office arbeiten können und dürfen, schätzen diese Möglichkeit sehr. Allerdings zeigt die Befragung auch, dass Risse innerhalb der Belegschaft bestehen und Widersprüchlichkeiten zunehmen.

Das Zeitalter der Polykrise, in der eine Herausforderung die nächste jagt, prägt Beschäftigte und Unternehmen in Deutschland. Vor diesem Hintergrund hat das Liz Mohn Center gemeinsam mit dem Meinungsforschungsinstitut Ipsos erneut einen repräsentativen Querschnitt der deutschen Belegschaft zu der Wahrnehmung ihrer Arbeitsbedingungen – insbesondere zum Home-Office – befragt. Die zentrale Erkenntnis lautet: Annähernd alle, die aufgrund ihrer Tätigkeit im Home-Office arbeiten können und dürfen, schätzen diese Möglichkeit sehr. Doch wie gut gelingt die Bewältigung der Dauerkrisen aus dem Home-Office heraus? Wie hat sich im Vergleich die Wahrnehmung derjenigen entwickelt, die weiterhin nicht diese Option nutzen können? Welche Gruppen profitieren vom Home-Office und wo zeigen sich Benachteiligungen?

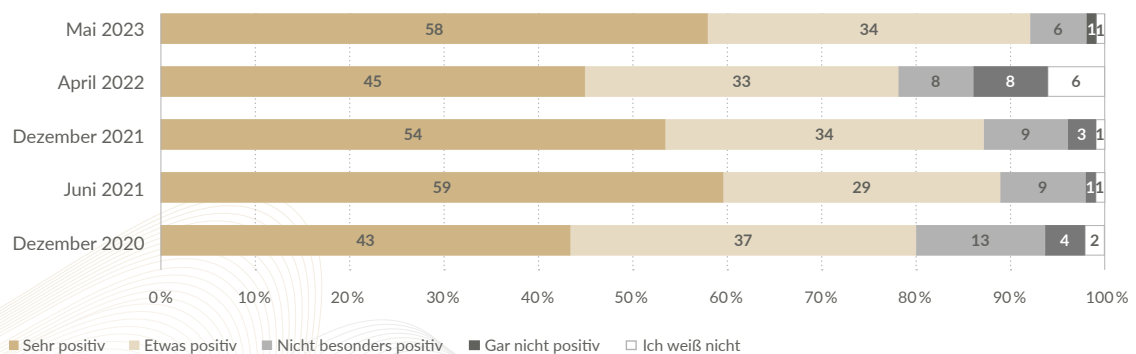
Die Daten, welche in den vergangenen drei Jahren kontinuierlich erhoben wurden, zeigen eine grundsätzlich positive Entwicklung der Bewertung der Arbeit im Home-Office durch die Befragten. Doch auch die neueste Befragung verdeutlicht, dass Risse innerhalb der Belegschaft bestehen und Widersprüchlichkeiten in der Bewertung verschiedener Aspekte des Arbeitserlebens zunehmen. Dreh- und Angelpunkt bleibt die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen auf die neuen Herausforderungen auszurichten.

Hohe Zufriedenheit und Zukunftsoptimismus im Home-Office

Die Arbeitnehmer:innen mit Tätigkeiten, die nicht zwingend vor Ort erledigt werden müssen, schätzen diese Option sehr. Mit 92 Prozent erreicht die positive Bewertung der Arbeit im Home-Office im Mai 2023 den Höchststand seit Beginn der Befragung im Dezember 2020. Das positive Bewertungsniveau liegt ähnlich hoch über alle Altersgruppen hinweg und zeigt, dass die Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen überwiegend Vorteile für sich persönlich sehen.

Personen, die (auch) im Home-Office arbeiten können bewerten dies mit 92 Prozent positiv.

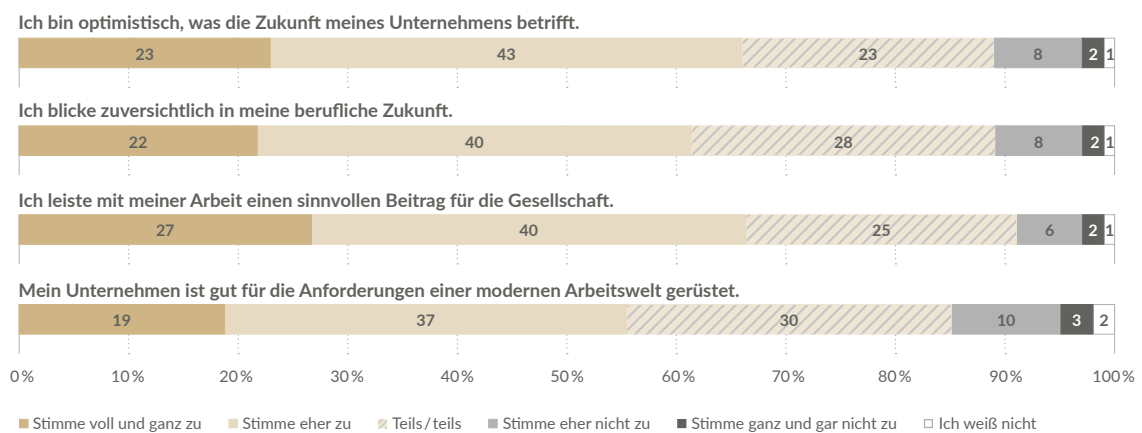
Wie bewerten Sie aktuell die Arbeit im Home-Office? | Angaben in Prozent, gerundet. | Beantwortung durch die Beschäftigten im Home-Office



Auch der Blick in die eigene berufliche Zukunft und die des Unternehmens fällt mit 62 Prozent bzw. 66 Prozent hoch aus. Über die Hälfte der Befragten sehen ihr Unternehmen gut für die zukünftige Arbeitswelt gerüstet. Im Rahmen der wachsenden Bedeutung von Themen wie „Purpose“ am Arbeitsplatz und „gesellschaftlichen Beiträgen“, ist auch zu erwähnen, dass mehr als zwei Drittel angeben, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten. Die Daten zeigen also die grundsätzlich positive Entwicklung der Bewertung der Arbeit im Home-Office durch die Befragten. Mobiles Arbeiten ist für viele Beschäftigte nicht mehr wegzudenken und seit Beginn der Corona-Krise zum Standard geworden.

Überwiegender Zukunftsoptimismus unter den Befragten.

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.



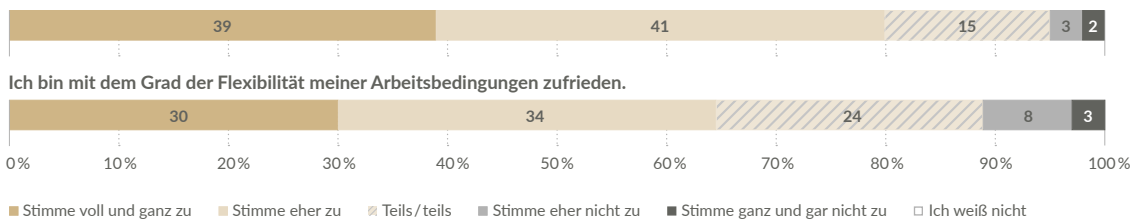
Unterschiede im Grad der Flexibilität der Arbeitsbedingungen führen zu Benachteiligung

Die hohe Zufriedenheit hängt vermutlich damit zusammen, dass 80 Prozent der Befragten angeben, gute Regelungen für mobiles Arbeiten in ihren Unternehmen vorzufinden. Auch die weiteren Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit haben sich im Vergleich zu den Vorjahren verbessert. Neben höheren Zustimmungswerten bei Anzahl und Dauer von Besprechungen und der Möglichkeit, soziale Kontakte aufrechtzuerhalten, geben knapp zwei Drittel der Befragten an, auch über Distanz effizient im Team zusammen zu arbeiten. Insgesamt sind 64 Prozent zufrieden mit dem Grad der Flexibilität ihrer Arbeitsbedingungen. Hier scheint sich ein positiver Trend bei den Bedingungen für mobiles Arbeiten zu verfestigen.

Trotz guter Regeln für mobiles Arbeiten besteht noch Flexibilisierungspotenzial.

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

Wir haben im Unternehmen gute Regeln für mobiles Arbeiten.



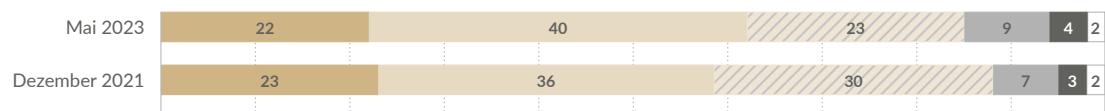
Ich bin mit dem Grad der Flexibilität meiner Arbeitsbedingungen zufrieden.



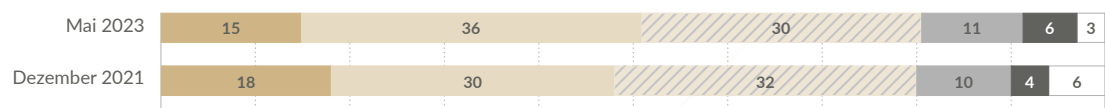
Die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit verbessern sich.

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

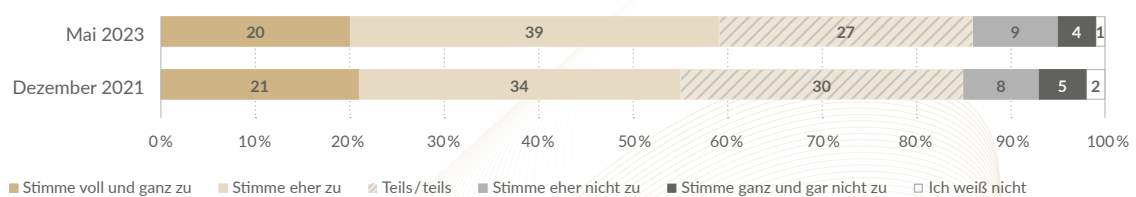
In meinem Team arbeiten wir effizient zusammen (- auch über die Distanz).



Anzahl und Dauer von Besprechungen sind gut geregelt.



Ich habe am Arbeitsplatz gute Möglichkeiten, um soziale Kontakte aufrechtzuerhalten.

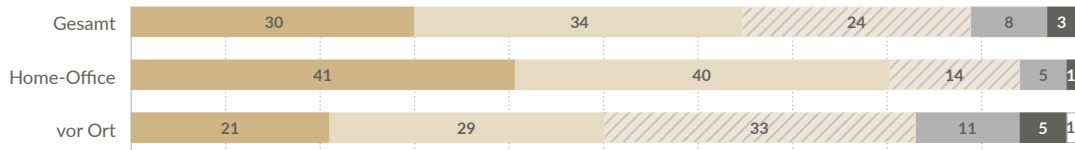


Obwohl die Situation sich scheinbar zum Besseren wandelt, lohnt ein Blick ins Detail: Denn es ist noch für über ein Drittel der Befragten ein weiteres Flexibilisierungspotenzial bei den Arbeitsbedingungen erkennbar. Auch zeigt sich ein sehr deutlicher Unterschied von 31 Prozentpunkten zwischen Beschäftigten, die im Home-Office arbeiten und denjenigen, die ausschließlich vor Ort arbeiten. Besonders bei Letzteren besteht mit nur 50 Prozent Zustimmung deutliches Verbesserungspotenzial bei der Flexibilisierung.

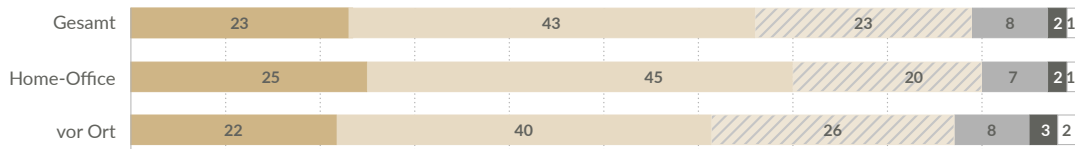
Deutliche Unterschiede zwischen Befragten im Home-Office und vor Ort erkennbar

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

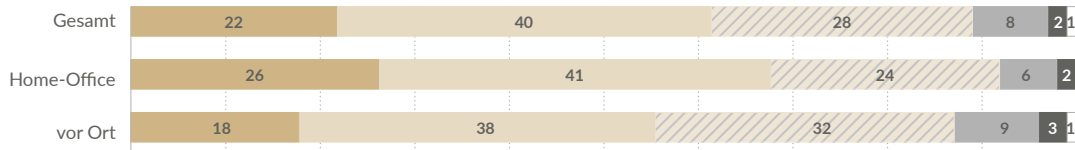
Ich bin mit dem Grad der Flexibilität meiner Arbeitsbedingungen zufrieden.



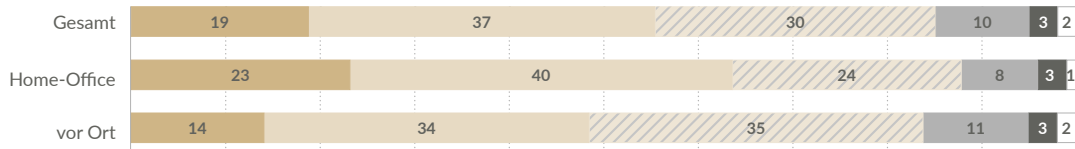
Ich bin optimistisch, was die Zukunft meines Unternehmens betrifft.



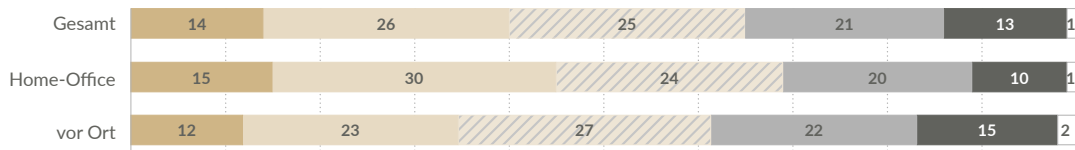
Ich blicke zuversichtlich in meine berufliche Zukunft.



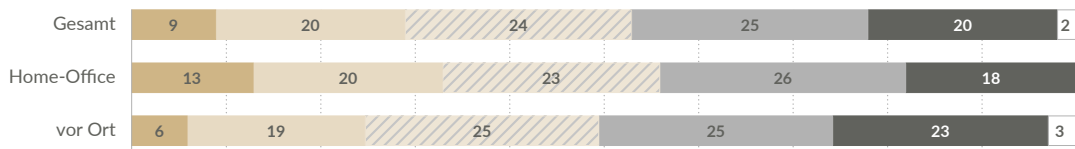
Mein Unternehmen ist gut für die Anforderungen einer modernen Arbeitswelt gerüstet.



Ich habe den Eindruck, dass ich in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen muss.



Es ist schwieriger geworden, mich mit Kolleg*innen schnell und unkompliziert über die Dinge abzustimmen, die unsere Arbeit betreffen.



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils/teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme ganz und gar nicht zu □ Ich weiß nicht

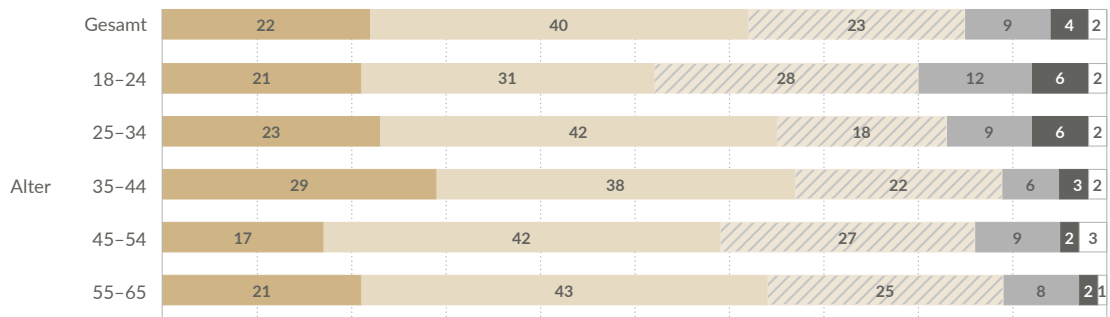


Bei genauer Betrachtung werden auch an weiteren Stellen Unterschiede bei der Einschätzung zum mobilen Arbeiten deutlich. Im Altersvergleich sind vor allem die jüngeren Arbeitnehmer:innen am unzufriedensten mit der Zusammenarbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Der Blick auf die Altersverteilung zeigt auch, dass bestimmte Gruppen Home-Office eher kritisch bewerten. Sowohl die jüngeren Arbeitnehmer:innen zwischen 18 und 24 Jahren als auch die Gruppe der 45- bis 54-Jährigen bewerten die Zusammenarbeit (auch über die Distanz) kritisch. Auch die Trennung von Privat- und Berufsleben fällt jüngeren Beschäftigten schwerer als älteren Kolleg:innen.

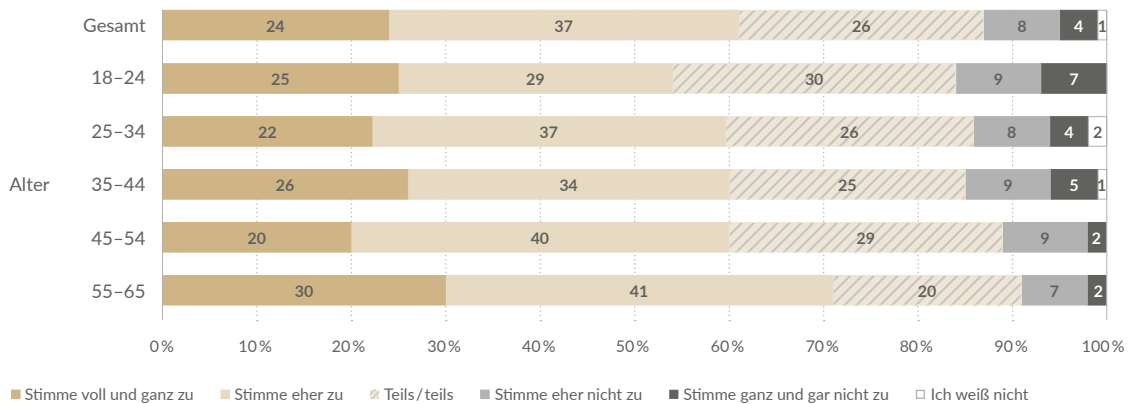
Zwei Gruppen bewerten die Zusammenarbeit eher kritisch.

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

In meinem Team arbeiten wir effizient zusammen (-auch über die Distanz).



Meine Arbeit und mein Privatleben sind gut miteinander zu vereinbaren.



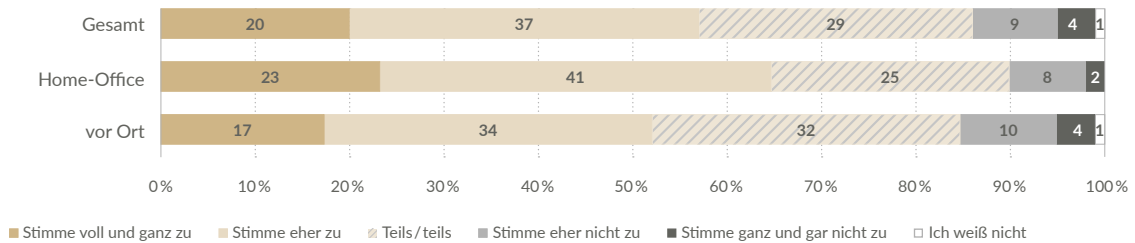
Sinkender Zusammenhalt bedroht Unternehmenskulturen

Bereits jetzt ist erkennbar, dass ein starker Riss zwischen im Home-Office-Tätigen und vor Ort-Tätigen besteht. Besonders der gefühlte Zusammenhalt im Unternehmen wird von vor Ort-Tätigen um 13 Prozentpunkte geringer angegeben als bei Home-Office-Tätigen. Auch haben nur 54 Prozent der Beschäftigten vor Ort den Eindruck, dass sie am Arbeitsplatz soziale Kontakte aufrechterhalten können (gegenüber 64 Prozent im Home-Office).

Gefühlter Zusammenhalt ist bei Arbeitnehmer:innen, die auch im Home-Office arbeiten können, höher.

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

In meinem Unternehmen halten wir zusammen.

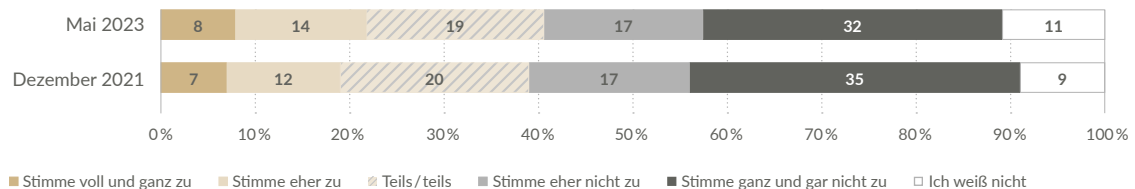


In diesem Zusammenhang ist auch interessant, dass der Anteil derjenigen, die sich im Vergleich zu ihren Kolleg:innen im Home-Office benachteiligt fühlen, auf über ein Fünftel der Befragten wächst. Dies sind kritische Punkte, die viel Potenzial haben, die Stimmung in Unternehmen zu verschlechtern und für eine wachsende Spaltung zu sorgen.

Die gefühlte Benachteiligung steigt bei vor Ort-Tätigen leicht an.

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angabe in Prozent, gerundet. | Beantwortung durch die Beschäftigten vor Ort.

Ich fühle mich im Vergleich zu meinen Kolleg:innen, die ihre Arbeit auch im Home-Office verrichten können, benachteiligt.

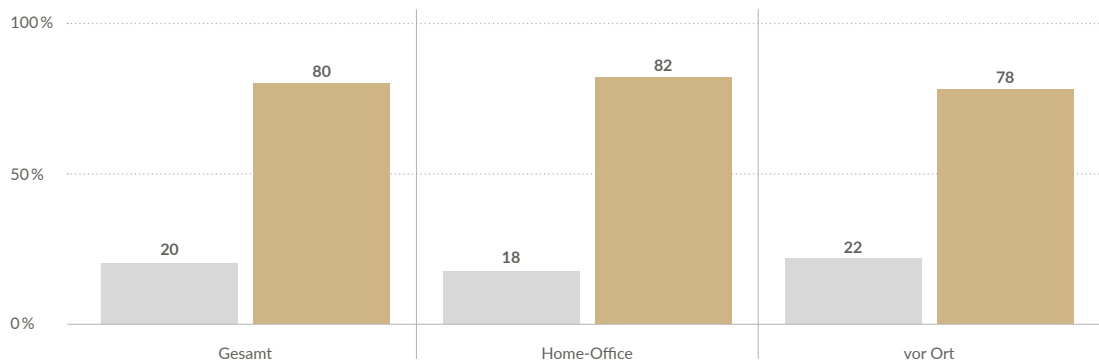


Die gefühlte Benachteiligung wird aber nicht nur durch weniger Flexibilität der Arbeitsbedingungen beeinflusst. Auch andere Rahmenbedingungen spielen eine Rolle: Die Sicherheit des Arbeitsplatzes wird zwar von beiden Gruppen ähnlich positiv bewertet und scheint angesichts des aktuellen Fachkräftemangels keine Sorge der Beschäftigten zu sein. Allerdings wird die persönliche finanzielle Situation von Beschäftigten vor Ort deutlicher schlechter bewertet. Ihre Gehälter unterscheiden sich strukturell und sind von der Inflation stärker betroffen. Ein Sachverhalt, der auch darauf zurückzuführen sein dürfte, dass vor allem Besserverdienende im Home-Office arbeiten können.

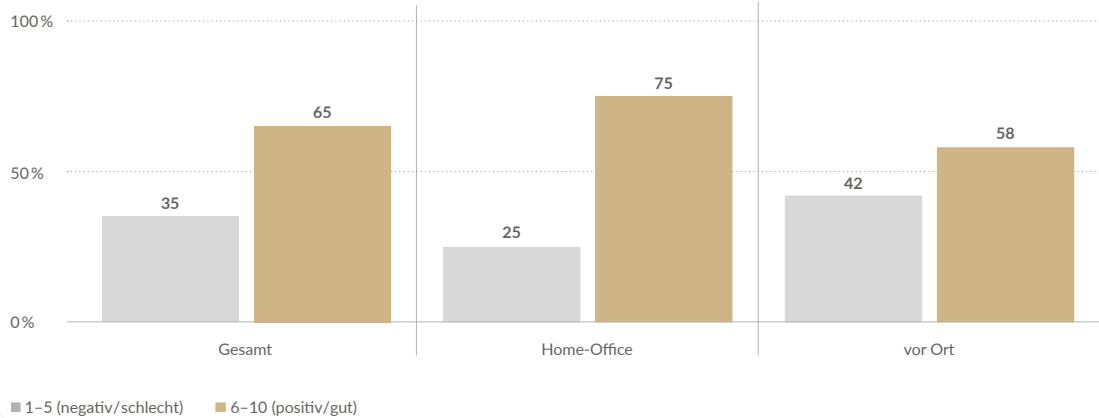
Die persönliche finanzielle Situation wird von Beschäftigten vor Ort deutlich schlechter bewertet.

Angaben in Prozent, gerundet.

Bitte ordnen Sie auf einer Skala von 1–10 die Sicherheit Ihres Arbeitsverhältnisses ein, wobei 1 negativ/schlecht und 10 positiv/gut ist.



Bitte ordnen Sie auf einer Skala von 1–10 Ihre persönliche finanzielle Situation ein, wobei 1 negativ/schlecht und 10 positiv/gut ist.



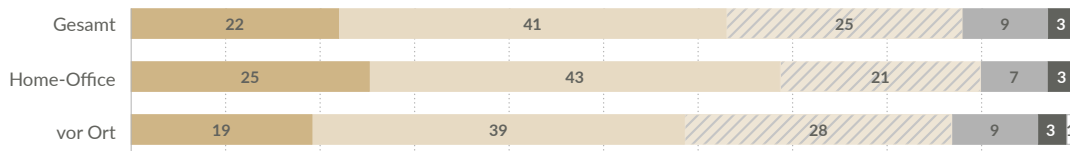
Auch die Lern- und Entwicklungschancen von Beschäftigten, die ausschließlich vor Ort arbeiten, werden kritischer bewertet. Diese Gruppe fühlt sich zudem deutlich weniger wertgeschätzt und macht sich mehr Sorgen um die Zukunft – sowohl um ihre eigene als auch die ihrer Unternehmen. Tendenziell haben unter den Beschäftigten vor Ort auch weniger Befragte das Gefühl, dass ihre Arbeitgeber hinsichtlich der Anforderungen einer modernen Arbeitswelt gut vorbereitet sind. Hier spielen vermutlich weiterhin vorhandene Mängel in der Digitalisierung von Prozessen eine große Rolle.

Hinsichtlich der Arbeitsmotivation gibt es weitere Unterschiede: Den Beschäftigten vor Ort macht ihre Arbeit weniger Spaß und sie berichten über weniger Energie, um produktiv arbeiten zu können. Hingegen haben vor allem die Beschäftigten im Home-Office das Gefühl, in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen zu müssen (siehe Grafik auf S. 5). Die mangelnde Energie der Beschäftigten vor Ort könnte sich aber nicht nur durch die Arbeitsbelastung, sondern letztlich durch die mangelnde Wertschätzung und Sicht auf die Zukunft erklären lassen.

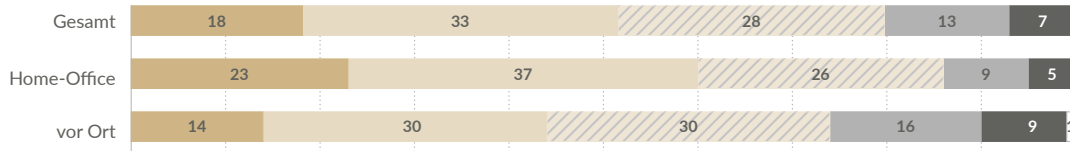
Die Rahmenbedingungen der Arbeit werden von Beschäftigten im Home-Office besser bewertet.

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

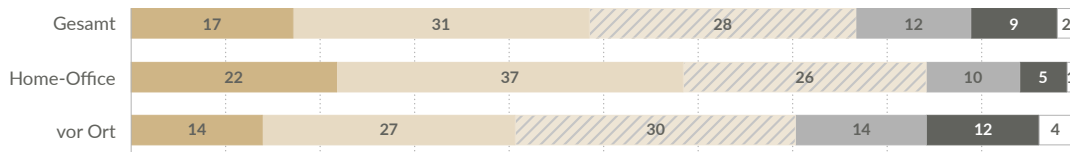
Ich habe genügend Energie/Kraft, um produktiv zu arbeiten.



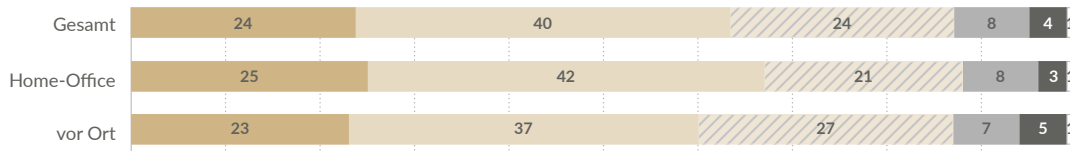
Für meine Arbeitsleistung erfahre ich angemessene Anerkennung und Wertschätzung.



Ich habe ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten und Lernchancen in meinem Unternehmen.



Meine Arbeit macht mir Spaß.



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils/teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme ganz und gar nicht zu □ Ich weiß nicht



Lernchancen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Frauen

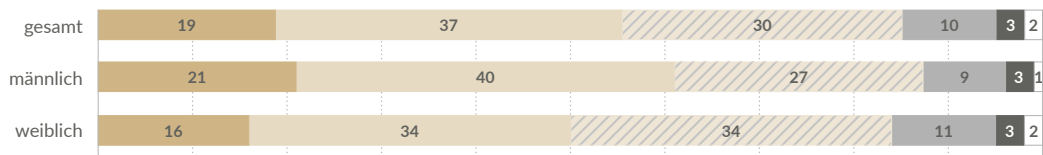
Ein verstärkter Bedarf an gezielter Unterstützung zeigt sich auch beim Vergleich zwischen Frauen und Männern. Seit der ersten Erhebung im Dezember 2020 zeigen sich strukturelle Benachteiligungen für Frauen durch Home-Office. Dieser Trend hält an und so geben deutlich weniger weibliche Befragte an, dass sie ausreichende Lernchancen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten haben. Trotzdem äußern nur 20 Prozent von ihnen, dass sich das Home-Office negativ auf ihre Karriere auswirken wird. Deutlich mehr Männer (33 Prozent) teilen hingegen diese Sorge.

In den Augen der Frauen ist das Home-Office somit nicht die vordergründige Ursache. Das kann bedeuten, dass Frauen den Effekt für ihre Karriere unterschätzen oder andere Aspekte noch stärker dafür verantwortlich gemacht werden. Offensichtlich ist, dass Frauen weiterhin in sehr unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen tätig sind. So arbeiten nach wie vor deutlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer. Aufgrund dessen sind die Zeiten für Weiterbildung und Lernen begrenzt. Letztlich bekräftigt es aber insgesamt wieder die Notwendigkeit, dass Unternehmen stärker diese strukturellen Unterschiede ausgleichen müssen.

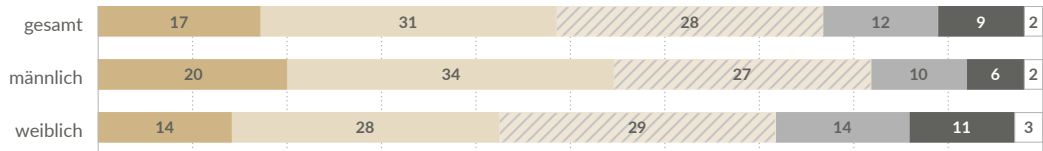
Frauen mangelt es an ausreichend Lernchancen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

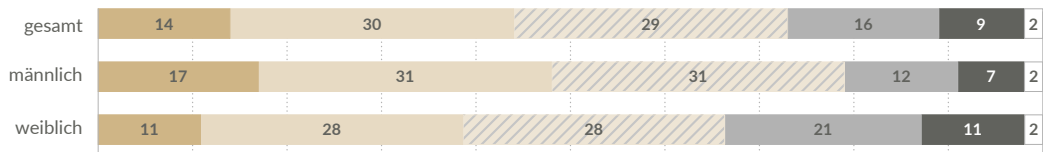
Mein Unternehmen ist gut für die Anforderungen einer modernen Arbeitswelt gerüstet.



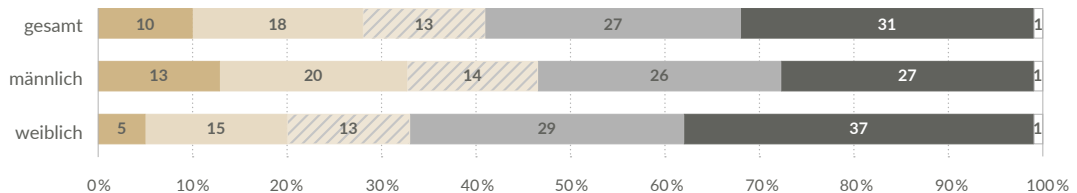
Ich habe ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten und Lernchancen in meinem Unternehmen.



Ich habe gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in meinem Unternehmen.



Ich habe Sorge, dass sich die Arbeit im Home-Office negativ auf meine Karrierechancen auswirken wird.



■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils / teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme ganz und gar nicht zu □ Ich weiß nicht



Fazit und Handlungsempfehlungen

Flexible Arbeitsbedingungen sind Teil der neuen Arbeitswelt

Nach über drei Jahren ist klar, dass Home-Office und weitere Regelungen in Richtung mobiles Arbeiten nicht mehr wegzudenken sind. Sie gehören nunmehr zu den Standards, die Arbeitnehmer:innen von ihren Arbeitgeber:innen erwarten. Die Regelungen, die mittlerweile in Unternehmen implementiert sind, scheinen den Bedarf auch gut abzudecken. Allerdings stellt mobiles Arbeiten besondere Anforderungen, die bislang noch nicht hinreichend Berücksichtigung finden.

Vermeidung von Benachteiligung

Von der Möglichkeit, mobil zu arbeiten, profitieren nicht alle Beschäftigten in gleicher Weise. Home-Office hat daher das Potenzial die Beschäftigten in Unternehmen in zwei Klassen zu trennen. Daher ist es erforderlich, besonders die Gruppe der jungen Beschäftigten (inkl. der Berufswechsler), der vor Ort-Beschäftigten aber auch der Arbeitnehmer:innen dezidiert im Blick zu behalten.

So sind Unternehmen gut beraten, bestimmte Gruppen entsprechend ihres Kontextes und ihrer Bedürfnisse gezielter zu unterstützen, um z. B. ihre Netzwerke innerhalb des Unternehmens pflegen zu können und Onboarding-Prozesse so zu gestalten, dass Unternehmenswerte auch in virtuellen Umwelten vermittelt werden können. Gerade Berufseinsteiger:innen scheint oftmals der Aufbau von sozialen Kontakten im Home-Office schwerzufallen.

Integration in die Unternehmensstrategie

War die Entscheidung für das Home-Office zu Beginn der Corona-Zeit oftmals dem Pragmatismus geschuldet, ist spätestens jetzt der Zeitpunkt gegeben, um aktiv mobiles Arbeiten als Bestandteil der Unternehmensstrategie zu gestalten. Unter welchen Bedingungen sind flexible Arbeitsformen aus unternehmenskultureller Sicht sinnvoll? Ist die Arbeit im Büro produktiver? Wie sind strukturelle Haarrisse zwischen „privilegierten“ Home-Office-Arbeitenden und vor Ort-Beschäftigten zu vermeiden? Wie ist die Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben zu gestalten? Oftmals sind auf derartige Fragen noch keine Antworten gefunden und können dazu führen, dass das „Kind mit dem Bade“ ausgeschüttet wird,

wobei die gewonnene Flexibilität wohl nur schwer zurückgenommen werden könnte.

Unternehmen sind gefordert, die Frage nach mobilem Arbeiten nicht nur dem Zufall zu überlassen, sondern aktiv in ihre Strategie zu integrieren. Dies wird umso maßgeblicher, da die Frage nach modernen Arbeitsformen einen Wettbewerbsvor- oder Nachteil für das Unternehmen und die Attraktivität des (potenziellen) Arbeitsplatzes im Wettbewerb um Arbeitskräfte darstellt. Wenn solche Arbeitsformen einen Wettbewerbsvorteil generieren sollen, sind konkrete Strategien zur sinnvollen und effizienten Integration in den betrieblichen Produktionsprozess notwendig.

Es bedarf aber auch einer Umsetzung in eine Personalstrategie, wie moderne Arbeitsformen und die sich ergebenden Folgen in die personalwirtschaftlichen Aufgabenfelder – von Personalauswahl und betrieblicher Sozialisation über Personalentwicklung, aber auch in Bezug auf die Kompensation und Benefits – eingebunden werden sollen. Während der Nutzen durch eingesparte Büroflächen naheliegender ist, müssen auch die Defizite von E-Learning hinsichtlich der didaktischen Absicherung und die Herausforderungen beim Onboarding beachtet werden.

Aktives Management der Unternehmenskultur

Wie alle Arbeitsbedingungen muss die Entscheidung für oder gegen mobiles Arbeiten von allen Beteiligten bewusst unter Abwägung aller Aspekte getroffen werden. Im Unternehmensalltag erfordert dies aktives Management, bei dem bestehende Vorteile verstärkt, aber auch Defizite bewusst angegangen werden. Das bedeutet auch, dass es ein aktives Management der Unternehmenskultur bedarf. Klarere Regelungen müssen seitens der Personalabteilungen festgelegt, gegenseitige Erwartungen zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskräften geklärt und Begegnungen dabei stärker inszeniert werden. Dies erfordert neben Konzepten und Instrumenten auch Ressourcen und kreative Ideen, wie die gemeinsame Zusammenarbeit auch in Zukunft funktionieren kann. Ansonsten droht das weitere Auseinanderdriften des Zusammenhalts innerhalb der Belegschaft.

Hier muss insbesondere ein stärkerer Fokus auf die persönliche Begegnung gelegt werden, nicht nur im eigenen, sondern auch über Teams und vor allem über Tätigkeitsgruppen hinweg. Das beginnt beispielsweise damit, klarere Grundsätze darüber aufzustellen, was bei aller Individualität und Flexibilität der gemeinsame Nenner im Team bzw. Unternehmen bleiben muss. Es reicht nicht, nur Präsenztage zu fordern, die angesichts der Verteilung auf unterschiedliche Tage trotzdem zu gefühlten leeren Büros führen und die Begegnung im eigentlichen Sinne gar nicht stattfindet.

Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte

Die Rolle von Führungskräften entwickelt sich in einer sich wandelnden Arbeitswelt entscheidend weiter. Moderation und Coaching, die darauf abzielen, die vielfältigen Anforderungen im Team zu berücksichtigen und eine gemeinsame Ausrichtung zu fördern, gewinnen an Bedeutung. Um dieser Entwicklung gerecht zu werden, sollten die Kompetenzprofile der Führungskräfte entsprechend angepasst und ihre Fähigkeiten für diese neuen Aufgaben gestärkt werden. Gleichzeitig ist es erforderlich, mehr Zeit für Führungsarbeit einzuplanen, da im Kontext des mobilen Arbeitens eine vermehrte und veränderte Kommunikation notwendig ist.

Die Flexibilisierung, insbesondere die Arbeit im Home-Office, funktioniert nicht von selbst. Hierbei sind Führungskräfte gefordert, die individuellen Arbeitsbedingungen in ihren Teams effektiv zu moderieren und sicherzustellen, dass soziale Interaktionen, die bisher spontan in Fluren, Teeküchen oder während gemeinsamer Mahlzeiten stattfanden, auch in Zukunft stattfinden können. Unternehmen müssen eine bewusste Anstrengung unternehmen, um diesen wichtigen sozialen Austausch zu ermöglichen, sei es in Bezug auf den physischen Raum oder die Zeiteinteilung. Darüber hinaus ist es von großer Bedeutung, Führungskräfte für die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen zu sensibilisieren und die Kommunikation zu fördern. Denn Führungskräfte erfüllen eine erweiterte Schutzfunktion, indem sie Probleme im Team und bei einzelnen Teammitgliedern identifizieren und ansprechen.

Herausforderung für Gesetzgeber und Sozialpartner

Auch der Gesetzgeber bleibt weiterhin aufgefordert, die juristischen Rahmenbedingungen für das Home-Office zu gestalten. Soll es ein „verankertes Recht“ auf Home-Office geben und wenn ja, wie könnte ein Solches formuliert sein? Dabei ist eine Vielzahl von Fragen ungeklärt: Unter welchen Bedingungen kann Home-Office angeordnet oder beendet werden? Welche Bestimmungen gelten für den Arbeitsort? Ist Home-Office nur an der Meldeadresse oder auch an anderen Orten (Stichwort Worcation oder Remote Work) möglich? Entscheiden die Mitarbeiter:innen selbst oder das Unternehmen, wie Home-Office ausgestaltet sein soll? Darüber hinaus existieren noch offene Fragen zu den Arbeitsbedingungen, insbesondere dem Arbeitsschutz, der Arbeitszeit oder dem Datenschutz: Was passiert, wenn sich Mitarbeiter:innen im Home-Office verletzen oder aufgrund mangelhafter Arbeitsbedingungen erkranken? Wie kann die Arbeitszeit kontrolliert werden, ohne dass Mitarbeiter:innen in ihrem Zuhause dauerhaft überwacht werden? Dürfen private Endgeräte für dienstliche Zwecke benutzt werden und was geschieht, wenn sensible Daten durch unverschlüsselte Leitungen abgegriffen werden? Der Gesetzgeber hat hier einen Gestaltungsspielraum, der aktuell noch vieles offenlässt.

Die Sozialpartner hingegen müssen für sich klären, inwieweit das Home-Office ein Bestandteil der Tarifverhandlungen und Betriebsvereinbarungen sein soll. Hierdurch haben sie die Möglichkeit, die Bedingungen für das Home-Office im Unternehmen maßgeblich mitzugestalten. Allerdings müssen sie sich auch die Frage stellen, ob und wo es sinnvoll ist, Regelungen auf Tarifebene oder auf nachgelagerter Ebene einzuführen. Angesichts des Spaltungspotenzials sind die Sozialpartner aufgefordert, die Bedeutung des Home-Office für den Zusammenhalt der Belegschaft in der Zukunft zu erkennen und verantwortungsvolle Regelungen zu finden.

Anhang: Hintergrund und Methode der Studie

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie basieren auf einer Befragung, die das Liz Mohn Center in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut Ipsos im Mai 2023 realisierte. An der Studie haben insgesamt 1.250 Arbeitnehmer*innen zwischen 18-65 Jahren aus unterschiedlichen Branchen teilgenommen. 46 Prozent gaben an, dass sie ihre Arbeit (auch) im Home-Office verrichten können, während 54 Prozent ausschließlich vor Ort arbeiten. 53 Prozent der Befragten waren männlich und der Altersdurchschnitt der Stichprobe lag bei 43 Jahren. 36 Prozent gaben an, dass sie Führungsverantwortung haben.

Liz Mohn Center gGmbH

Das Liz Mohn Center wurde 2022 als Initiative der Bertelsmann Stiftung gegründet und führt das Engagement von Liz Mohn in einer eigenständigen Institution weiter. Das Liz Mohn Center verfolgt das Ziel, durch verschiedene Aktivitäten den globalen Wissenstransfer zu forcieren, um die Qualität von Entscheidungen der Führung in Politik, Wirtschaft und Kultur auf der Basis fundierter Erkenntnisse zu verbessern; Führungskräfte dabei zu unterstützen, nachhaltig und verantwortungsvoll zu führen; Verständigung zwischen Nationen und Kulturen zu stärken und junge Talente aus unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen in der Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Das Liz Mohn Center ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung.

Weitere Informationen: www.liz-mohn-center.de

IPSOS

Ipsos ist die Nummer 3 weltweit in der Marktforschungsbranche mit mehr als 18.000 Mitarbeitenden und starker Präsenz in 90 Ländern. Unsere Forschungsexperten, Analysten und Wissenschaftler verfügen über das breite Know-How von Multi-Spezialisten, das tiefe Insights in Handlungen, Meinungen und Motivationen von Bürgern, Konsumenten, Patienten, Käufern oder Mitarbeitenden ermöglicht. Wir haben die große Bandbreite unserer Lösungsansätze in 18 Service Lines zusammengefasst und unterstützen damit über 5.000 Kunden weltweit. 1975 in Paris gegründet, wird Ipsos bis heute von Forschern geführt. In Deutschland sind wir mit ca. 600 Mitarbeitenden an fünf Standorten präsent: Hamburg, Berlin, München, Frankfurt und Nürnberg. Ipsos ist seit dem 1. Juli 1999 an der Euronext in Paris notiert. Das Unternehmen ist Teil des SBF 120 und des Mid-60 Index und hat Anspruch auf den Deferred Settlement Service (SRD).

Weitere Informationen: www.ipsos.com

Kontakt Liz Mohn Center gGmbH

Dr. Jörg Habich

Telefon: +49 5241 81-81277

E-Mail: joerg.habich@liz-mohn-center.de

Kontakt Ipsos GmbH

Dr. Ingrid Feinstein

Telefon: +49 69 247470 2783

E-Mail: Ingrid.Feinstein@ipsos.com

Impressum

© Januar 2024

Liz Mohn Center gGmbH

Liz Mohn Center gGmbH
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Deutschland

Verantwortlich:

Dr. Jörg Habich

joerg.habich@liz-mohn-center.de

Autoren:

Dr. Ingrid Feinstein

Dr. Jörg Habich

Philip Remete

Martin Spilker

Gestaltung:

Ines Meyer, Gütersloh

Bildnachweis:

Valerii Apetroaiei - stock.adobe.com

www.liz-mohn-center.de