



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

# FORSCHUNGSBERICHT

589

## Mobiles Arbeiten von zu Hause

November 2021

ISSN 0174-4992



# Mobiles Arbeiten von zu Hause



Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 100  
90478 Nürnberg

## ZEW

Zentrum für Europäische  
Wirtschaftsforschung GmbH  
Centre for European  
Economic Research

ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim  
L 7, 1  
68161 Mannheim

Autoren:

Dr. Philipp Grunau (IAB)

Jun.-Prof. Dr. Susanne Steffes (ZEW)

Dr. Stefanie Wolter (IAB)

November 2020

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftliche Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

## Kurzbeschreibung

Dieser Bericht fasst Ergebnisse aus dem Linked Personnel Panel (LPP) zu Homeoffice zusammen. Für die Jahre 2013 bis 2017 zeigen die Ergebnisse einen leichten Anstieg der Homeoffice-Nutzung in Deutschland auf 23 Prozent. Durch die Corona-Pandemie stieg der Anteil der Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten, sprunghaft auf 50 Prozent, dabei wurden technische Hürden und Bedenken sowohl auf Seiten der Betriebe als auch bei Beschäftigten abgebaut. Viele Beschäftigten sammelten in dieser Zeit erstmals Erfahrungen mit dem Arbeiten von zu Hause. Sehr wahrscheinlich werden diese Erfahrungen und die in kürzester Zeit reduzierten technischen Hürden die Arbeitswelt nachhaltig verändern. Die Langzeitwirkungen bleiben daher ein wichtiger Gegenstand der Forschung zu Homeoffice.

## Abstract

This report summarizes findings from the Linked Personnel Panel (LPP) on working from home. From 2013 to 2017, the results show a slight increase in working from home in Germany to 23 percent. The Corona pandemic caused the share of employees working from home to rise to 50 percent, while technical hurdles and concerns on the part of both companies and employees were reduced. Many employees gained their first experience of working from home during this period. It is very likely that these new experiences and the technical hurdles reduced over a very short period of time will have a lasting impact which will and should be part of future research.

# Inhalt

<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>7</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>8</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>9</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>10</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>12</b>
<b>2. Daten und Methodik</b>	<b>13</b>
<b>3. Wer von zu Hause arbeitet</b>	<b>15</b>
<b>4. Welche Trends erkennbar sind</b>	<b>19</b>
<b>5. Was das Homeoffice bringt</b>	<b>21</b>
<b>6. Zufriedenheit mit dem Arbeiten von zu Hause</b>	<b>23</b>
<b>7. Was gegen Homeoffice spricht</b>	<b>26</b>
<b>8. Was Corona geändert hat</b>	<b>29</b>
<b>9. Fazit und Ausblick</b>	<b>35</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>37</b>

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Homeoffice-Nutzung nach Gruppen, Stand 2019	16
Tabelle 2 Determinanten des mobilen Arbeitens von zu Hause	18
Tabelle 3 Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Nutzung von Homeoffice	25

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick des Datensatzes	14
Abbildung 2 Homeoffice-Verbreitung (Anteil der Beschäftigten)	19
Abbildung 3 Parameter der Homeoffice-Nutzung	20
Abbildung 4 Wunsch nach Homeoffice bei aktueller Nicht-Nutzung	21
Abbildung 5 Zufriedenheit mit aktuellem Homeoffice-Umfang, nach Nutzungsintensität	26
Abbildung 6 Betriebliche und berufliche Gründe gegen Homeoffice	27
Abbildung 7 Gründe gegen Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten	28
Abbildung 8 Homeoffice-Verbreitung (Anteil der Beschäftigten)	29
Abbildung 9 Homeoffice-Umfang bei Nutzung (Anteil an Wochenarbeitszeit)	30
Abbildung 10 Zufriedenheit mit Homeoffice-Umfang (bei Nutzung)	31
Abbildung 11 Wunsch nach Homeoffice bei aktueller Nicht-Nutzung	32
Abbildung 12 Gründe gegen Homeoffice, die nicht auf Wünsche bzw. Vorbehalte von Beschäftigten zurückzuführen sind	34
Abbildung 13 Gründe gegen Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten	35



## Abkürzungsverzeichnis

BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
LPP	Linked Personnel Panel
ZEW	Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

# Zusammenfassung

Das Arbeiten von zu Hause hat in den letzten Jahren einen höheren Stellenwert sowohl in der Politik als auch in der journalistischen Berichterstattung erhalten. Bereits im Herbst 2019 hatte der Bundesarbeitsminister angekündigt eine Gesetzesvorlage für ein Recht auf Homeoffice vorlegen zu wollen. Damit verfolgte er unter anderem das Ziel, die Verbreitung von Homeoffice positiv zu beeinflussen und für viele Beschäftigte die Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Durch die Kontaktbeschränkungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie im März 2020, wurden in sehr kurzer Zeit sehr viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Homeoffice geschickt und der Anteil von Beschäftigten, die teilweise oder sogar überwiegend von zu Hause arbeiteten, stieg schlagartig. Etliche Beschäftigte haben dadurch ihren Arbeitsort erstmals nach Hause verlagert, andere haben den Umfang der Homeoffice-Nutzung stark erhöht. Die Pandemie hat also einerseits dazu geführt, dass manche Hindernisse relativ schnell – abgebaut werden konnten, hat aber andererseits auch zur Folge, dass viele Menschen sich plötzlich mit dem Arbeiten in den eigenen vier Wänden konfrontiert sahen, obwohl sie das vorher möglicherweise gar nicht gewünscht hatten.

Für das Linked Personnel Panel (LPP) werden seit 2012 Betriebe ab 50 Beschäftigte und ihre Angestellten zur aktuellen Arbeitssituation befragt. Dieser Bericht fasst verschiedene Befunde zum Homeoffice zusammen, die auf dieser Datengrundlage entstanden sind. Zusätzlich wurden Beschäftigte, die mit Informations- und Kommunikationstechniken arbeiten, im Frühjahr und Sommer 2020 kontaktiert und zur Arbeitssituation während der Corona-Pandemie befragt.

Von 2013 bis 2017 ist der Anteil der Beschäftigten, die zumindest ab und zu von zu Hause arbeiten, leicht von 19 auf 23 Prozent gestiegen. Gleichzeitig ist ein Trend von stunden- zu tageweisem Homeoffice zu beobachten. Die Homeoffice-Nutzung ist unter den Beschäftigten jedoch relativ heterogen verteilt. Vor allem Beschäftigte mit höheren Ausbildungsabschlüssen, Führungskräfte und Beschäftigte in der Verwaltung machen davon Gebrauch. Die Vorteile des Arbeitens von zu Hause sind neben einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einer höheren Flexibilität für Beschäftigte, eine subjektiv größere Arbeitszufriedenheit und eine höhere Produktivität. Sowohl Betriebe als auch Beschäftigte berichten demnach von Produktivitätssteigerungen. Gegen das Arbeiten von zu Hause sprechen neben einer mangelnden Eignung der Tätigkeiten häufig auch technische Hürden und der Anwesenheitswunsch des Vorgesetzten. Viele Beschäftigte geben auch an, nicht von zu Hause zu arbeiten, um Arbeit und Privates zu trennen und aus Bedenken, dass der Kontakt zu Kollegen leidet.

Durch die Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie und dem sprunghaften Anstieg der Homeoffice-Nutzung wurden technologische Hürden an vielen Stellen abgebaut, wo sie sich abbauen ließen. Bedenken der Vorgesetzten wurden häufig von heute auf morgen – zumindest temporär – beiseitegeschoben und das Bedürfnis vieler Beschäftigter nach Trennung von Familie und Beruf spielt – ebenfalls zumindest vorübergehend – nur noch eine untergeordnete Rolle. Zeitweise arbeitete gar die Hälfte der Beschäftigten von zu Hause. Im Mai und Juni 2020 lag der durchschnittliche Homeoffice-Anteil an der Arbeitszeit bei Beschäftigten, die zu Hause arbeiteten, bei stattlichen 82 Prozent. Im Sommer ging dieser Anteil wieder leicht auf 67 Prozent zurück. Die Situation im Frühjahr/Sommer 2020

stellte für viele Beschäftigten nicht nur deshalb eine Ausnahmesituation dar. Neben dem Homeoffice mussten viele Beschäftigte noch Kinder betreuen und/oder Homeschooling leisten. Trotz dieser Situation waren die Mehrheit der Beschäftigten mit ihrem Homeoffice-Umfang während der Corona-Pandemie zufrieden.

Die wesentliche Erkenntnis der letzten Monate ist deshalb: Das vormals ungenutzte Potential, Beschäftigten Homeoffice zu ermöglichen, wurde vielerorts genutzt. Ob es aktuell aber bereits ausgereizt ist, konnte bisher nicht analysiert werden. Entsprechend haben nun mehr Beschäftigte, deren Arbeitsplätze für Homeoffice geeignet sind, auch tatsächlich Erfahrungen mit Homeoffice gesammelt, häufig auch dann, wenn sie selbst oder ihr Arbeitgeber Vorbehalte hatten. Gleichzeitig können aber diejenigen, deren Arbeitsplätze nicht geeignet sind, weiterhin nicht davon profitieren. Im Laufe der Pandemie wird das Arbeiten von zu Hause bei manchen aus-, bei anderen wieder abgebaut werden, insbesondere bei Ausklingen der Beschränkungen. Dennoch gilt als sicher, dass es im Vergleich zur Situation vor der Pandemie am Ende wohl mehr Beschäftigte im Homeoffice sowie einen höheren durchschnittlichen Homeoffice-Umfang geben wird.

Die große Chance für die Zukunft liegt darin, dass viele Unternehmen und Arbeitskräfte in den letzten Monaten diese Arbeitsweise entgegen ihrer ursprünglichen Präferenzen anwenden mussten. Das heißt, zukünftige Entscheidungen für oder wider Homeoffice werden zu einem höheren Grad evidenzbasiert gefällt werden. Die Entscheidungsgrundlage basiert damit für viele nicht mehr auf hypothetischen Vorstellungen der Vor- und Nachteile, sondern auf eigenen Erfahrungen.

# 1. Einleitung

Das Arbeiten von zu Hause hat in den letzten Jahren einen höheren Stellenwert sowohl in der Politik als auch in der journalistischen Berichterstattung bekommen. Dies gilt nicht erst seit der Corona-Pandemie. Bereits im Herbst 2019 hatte der Bundesarbeitsminister angekündigt, eine Gesetzesvorlage für ein Recht auf Homeoffice vorlegen zu wollen. Damit verfolgt er unter anderem das Ziel, die Verbreitung von Homeoffice positiv zu beeinflussen und für viele Beschäftigte die Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Denn Deutschland liegt bei der Homeoffice-Nutzung im Vergleich mit anderen EU-Staaten eher im Mittelfeld. Vorreiter ist neben Skandinavien die Niederlande, wo über 35 Prozent der Beschäftigten zeitweise von zu Hause arbeiten, wohingegen die Erhebung für Deutschland nur einen Wert von 12 Prozent findet (Eurostat, 2019).

Durch die Kontaktbeschränkungen im März 2020, verursacht durch die Corona-Pandemie, wurden in sehr kurzer Zeit sehr viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Homeoffice geschickt. Etliche Beschäftigte haben dadurch ihren Arbeitsort erstmals nach Hause verlagert, andere haben den Umfang der Homeoffice-Nutzung stark erhöht. Im Durchschnitt erreichte er ungewohnte Ausmaße – bis hin zum Vollzeit-Homeoffice. Viele Betriebe und Beschäftigte setzten sich im Zuge dessen erstmals damit auseinander und häufig war die Infrastruktur dem Ansturm nicht gewachsen oder musste gar gänzlich neu aufgebaut werden. Die Pandemie hat also einerseits dazu geführt, dass manche Hindernisse relativ schnell abgebaut werden konnten, und andererseits bewirkt, dass viele Menschen sich plötzlich mit dem Arbeiten in den eigenen vier Wänden konfrontiert sahen, die das vorher möglicherweise gar nicht gewünscht hatten.

Dieser Bericht fasst die Entwicklung von Homeoffice vor und während der Corona-Pandemie zusammen und beleuchtet das Für und Wider des Arbeitens von zu Hause. Es werden verschiedene Studien zusammengefasst, die in den letzten Jahren auf Basis des LPP entstanden waren. Zusätzlich werden neuere Studien aus der Homeoffice-Forschung besprochen, welche Erkenntnisse bieten, die über die Möglichkeiten des LPP hinausgehen. <sup>1</sup>Dieser Bericht versteht sich aber auch als Ausgangspunkt in eine neue Ära der Homeoffice-Forschung. Denn die derzeitige Situation kann als ein natürliches Experiment angesehen werden. Die Forschung zu den Effekten von Homeoffice wird in den nächsten Jahren noch einmal an Fahrt aufnehmen. Das LPP ist durch seine Längsschnittdatenstruktur und die Tatsache, dass das Arbeiten von zu Hause bereits seit Jahren eines der zentralen Themen ist, ein sehr wichtiger Datensatz für diese Forschung.

Während der Corona-Pandemie konnten rund 1.200 Beschäftigte, die bereits im Jahr 2019 regulär befragt wurden, außerplanmäßig zur aktuellen Arbeitssituation befragt werden. Diese so genannte Covid-19-Zusatzbefragung lässt einen direkten Vergleich zu, sodass der

---

<sup>1</sup> Es handelt sich allerdings nicht um eine vollumfassende Literaturstudie, da ausschließlich solche Studien zitiert werden, die komplementäre Erkenntnisse liefern und aus wissenschaftlicher Sicht als reliabel gelten.

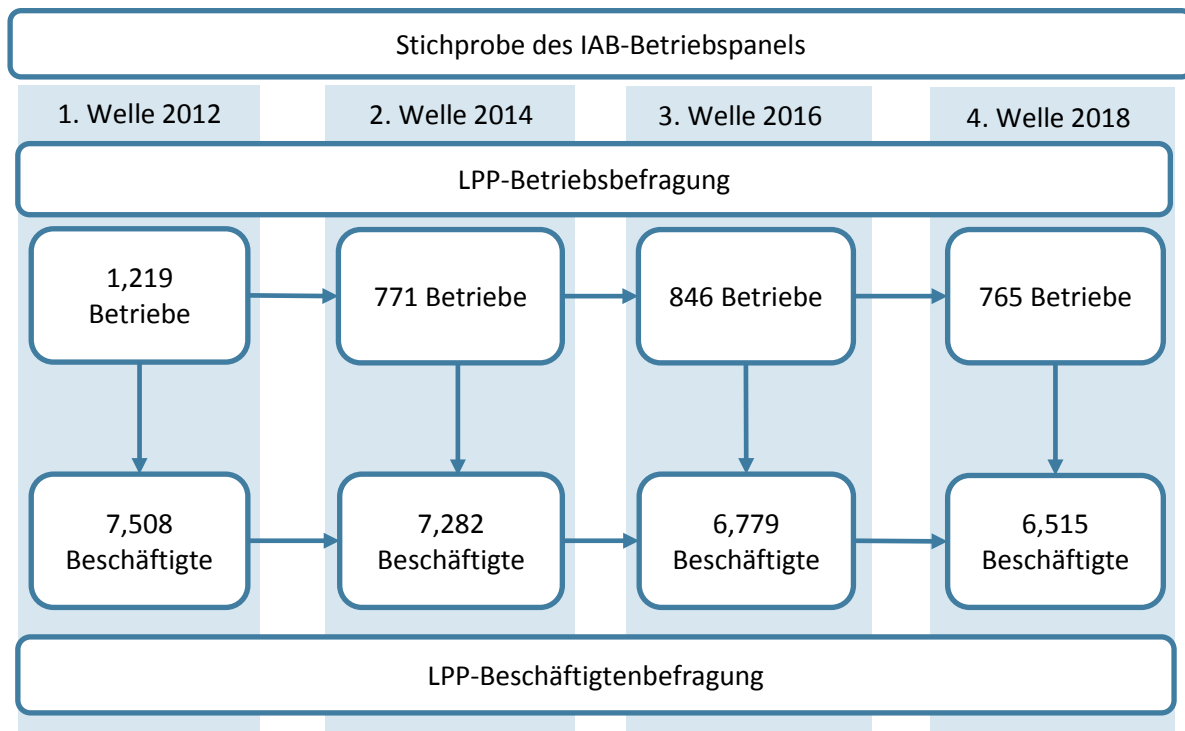
Anstieg im Homeoffice zwischen 2019 und 2020 für diejenigen in der LPP-Population sehr gut abgebildet werden kann, die schon 2019 mit digitalen Kommunikations- und Informationstechnologien gearbeitet haben.

Es gibt jedoch auch eine Einschränkung in der zeitlichen Vergleichbarkeit der Ergebnisse. Die Datenerhebung des LPP wurde für die Erhebungswelle 2019 umgestellt. Während die Befragung in den ersten drei Wellen ausschließlich per Telefon stattfand, musste aufgrund der rückläufigen Entwicklung von Telefonanschlüssen und der damit einhergehenden Verzerrung bei der Erreichbarkeit die Befragung 2019 auf einen Modusmix aus telefonischer und Web-Befragung umgestellt werden, d.h. die Beschäftigten konnten den Fragebogen nun auch online selbst ausfüllen. Gerade für die Fragen zum Thema Homeoffice macht die Umstellung einen großen Unterschied in den Ergebnissen. Der Online-Fragebogen erreicht im Schnitt jüngere Beschäftigte, die möglicherweise auch online-affiner sind und mit höherer Wahrscheinlichkeit von zu Hause arbeiten können. Die Angaben von 2019 sind daher nicht ohne Weiteres mit den Ergebnissen von 2017 und davor vergleichbar und werden deshalb auch getrennt davon dargestellt und diskutiert.

## 2. Daten und Methodik

Diesem Bericht liegen die Daten des Linked Personnel Panels (LPP) zugrunde. Diese entstehen im Rahmen des Projekts „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, welches vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) finanziert und am IAB durchgeführt wird. Das LPP besteht aus Längsschnittdaten aus den vier Erhebungswellen der Jahre 2012/13, 2014/15, 2016/17 und 2018/19. Dabei werden neben Personalverantwortlichen aus Betrieben auch Beschäftigte aus diesen Betrieben befragt. Betriebe werden zu Personalmaßnahmen, Mitarbeitervergütung und Unternehmenskultur befragt. Die LPP-Beschäftigtenbefragung umfasst die Themenfelder Persönlichkeit und Einstellungen, Soziodemographie, Mitarbeiterbindung, Werte & Unternehmenskultur, Vergütung, Personalentwicklung, Teamarbeit und Kommunikation, sowie Arbeitsbedingungen und -belastungen. Einen Überblick über den Datensatz gibt Abbildung 1. Weitere Informationen zum LPP finden sich in Ruf et al. (2020).

Abbildung 1: Überblick des Datensatzes



Quelle: eigene Darstellung.

Hinzu kommen die ersten beiden Wellen einer Zusatzbefragung während der Corona-Pandemie (LPP-Corona). Diese Zusatzerhebung wurde kurzfristig eingeführt, um möglichst zeitnah nach Ausbruch der Pandemie Daten zum Arbeitsalltag der Beschäftigten zu erhalten. Aus Zeit- und Kostengründen wurde die Befragung ausschließlich online und vom IAB selbst durchgeführt, eine (teilweise) telefonische Befragung, wie noch in Welle 4 der „Hauptbefragung“, fand hier also nicht statt. Zur Befragung eingeladen wurden alle Beschäftigten, die in der Vorwelle 2019 ein gültiges Interview abgegeben und in dessen Rahmen einer etwaigen Sonderbefragung zugestimmt hatten. Da diese Zustimmung zur Sonderbefragung damals nur Personen gestellt wurde, die zuvor angegeben hatten im Berufsalltag digitale Informations- und Kommunikationstechnologien wie z.B. Computer, Tablets oder Smartphones zu nutzen, sind die Daten von LPP-Corona entsprechend auch nur für diese Untergruppe repräsentativ. An der ersten LPP-Corona-Welle nahmen 1.212 der zu Beginn 2.103 angeschriebenen Beschäftigten aus Welle 4 der Hauptbefragung von 2019 teil, und auch die zweite Welle erbrachte noch immer 909 gültige Interviews. Eine Auffrischung zwischen Welle 1 und 2 fand nicht statt, es handelt sich also um eine reine Panelbefragung.

Somit liegen diesem Sonderbericht zum mobilen Arbeiten (von zu Hause) nicht nur die Daten aller bisherigen vier (Haupt-)Wellen der Beschäftigtenbefragung zugrunde, sondern darüber hinaus auch die ersten beiden (der insgesamt geplanten drei) Wellen der LPP-Corona-Zusatzbefragung.

### 3. Wer von zu Hause arbeitet

Bis kurz vor der Covid-19-Pandemie hat nur eine Minderheit der Beschäftigten von zu Hause gearbeitet. Die Arbeit von zu Hause war vorwiegend bestimmten Gruppen von Beschäftigten vorbehalten. Grunau et al. (2019) haben gezeigt, dass der Beruf und die beruflichen Tätigkeiten wichtige wenn nicht sogar die wichtigsten Determinanten sind. Es gibt aber auch andere Merkmale, die einen Unterschied machen. So zeigt sich, das Arbeiten von zu Hause ist eine Arbeitsweise die überdurchschnittlich häufig von Personen mittleren Alters, Hochqualifizierten, Büroarbeitern, Führungskräften und Eltern genutzt wird. Außerdem war der Anteil der Stunden, die zu Hause gearbeitet wurde, gemessen an der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit relativ gering.

Laut Tabelle 1 arbeiteten Frauen und Männer 2019 ähnlich häufig von zu Hause, 30 Prozent bzw. 31 Prozent gaben an, dies zumindest gelegentlich zu tun. Dabei verbrachten Frauen, die von zu Hause arbeiteten, im Durchschnitt 19 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice, Männer hingegen 25 Prozent. Beschäftigte zwischen 35 und 49 Jahren arbeiteten 2019 häufiger von zu Hause (35%) als jüngere (29%) und ältere Beschäftigte (28%).

Auch beim Ausbildungsabschluss ist ein klarer Zusammenhang zwischen höherem Abschluss und Homeoffice zu erkennen. Während nur 5 Prozent der Beschäftigten ohne Abschluss von zu Hause arbeiteten, waren es bei den Hochschulabsolventen 63 Prozent. Bei vorhandener Homeoffice-Nutzung zeigt sich im Umfang relativ zur Arbeitszeit allerdings der umgekehrte Zusammenhang. Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung arbeiteten bei Homeoffice-Nutzung ein Drittel ihrer Arbeitszeit von zu Hause, Hochschulabsolventen hingegen nur 14 Prozent.

Ähnlich wie bei den Berufen (vgl. Grunau et al. 2019) bestehen deutliche Unterschiede hinsichtlich des Funktionsbereichs: In der Produktion gaben 16 Prozent der Beschäftigten an, von zu Hause zu arbeiten, in Vertrieb/ Marketing und Querschnittsfunktionen trifft dies auf mehr als die Hälfte der Beschäftigten zu. Zudem arbeiten mit 42 Prozent deutlich häufiger Vorgesetzte von zu Hause, unter Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion sind es lediglich 27 Prozent. Vorgesetzte mit Homeoffice-Nutzung verbringen dafür einen geringeren Anteil ihrer Arbeitszeit im heimischen Büro (11% im Vergleich zu 26% bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung).

Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahre im Haushalt nutzen Homeoffice mit 38 Prozent häufiger als Beschäftigte ohne Betreuungspflichten (28%). Beim Umfang zeigt sich hingegen kein signifikanter Unterschied. Bei Beschäftigten, die sonstige Angehörige pflegen und betreuen, ist Homeoffice nicht signifikant stärker verbreitet als bei Beschäftigten ohne Betreuungspflichten. Arbeiten pflegende Angehörige allerdings von zu Hause, dann mit einem geringeren Anteil ihrer Arbeitszeit (15% gegenüber 21%).

**Tabelle 1 Homeoffice-Nutzung nach Gruppen, Stand 2019**

	<b>Homeoffice- Inzidenz</b>	<b>Homeoffice-Umfang relativ zur tatsächl. Arbeitszeit (bei Nutzung)</b>
<i>Geschlecht</i>		
Frauen	30 %	19 %
Männer	31 %	25 %
<i>Alter</i>		
unter 35	29 %	12 %
35 bis 49	35 % *	22 %
50 und älter	28 %	22 %
<i>Höchster Ausbildungsabschluss</i>		
ohne Abschluss	5 % *	n.v.
Ausbildung/Lehre	12 % *	33 % *
Meister/Techniker	28 % *	28 % *
(Fach-)Hochschule	63 % *	14 % *
<i>Funktionsbereich</i>		
Produktion	16 % *	13 % *
Vertrieb/Marketing	52 % *	29 % *
Querschnittsfunktion/ Verwaltung	56 % *	16 % *
Dienstleistungen/Service	28 % *	27 % *
<i>Leitungsposition</i>		
Ja	42 % *	11 % *



## Wer von zu Hause arbeitet

	<b>Homeoffice- Inzidenz</b>	<b>Homeoffice-Umfang relativ zur tatsächl. Arbeitszeit (bei Nutzung)</b>
Nein	27 % *	26 % *
<i>Kind &lt;14 Jahre im Haushalt?</i>		
Ja	38 % *	25 %
Nein	28 % *	18 %
<i>Pflege einer Person wegen Alters/Krankheit/ Behinderung?</i>		
Ja	27 %	15 % *
Nein	31 %	21 % *
Beobachtungen (inkl. Missings)	6.220	1.103

Quelle: LPP-Beschäftigtenbefragung; Die Tabelle stellt die Daten zur Homeoffice-Nutzung für verschiedene Gruppen dar. Zusätzlich ist der Anteil der Arbeitszeit dargestellt, den die Beschäftigten im Homeoffice verbringen. Unterscheiden sich die Gruppen signifikant voneinander, d.h. handelt es sich bei den Unterschieden nicht um zufällige Abweichungen, sind die Werte mit einem Sternchen markiert.

Während die Unterschiede in Tabelle 1 unkonditional sind, d.h. sich die Gruppen auch hinsichtlich weiterer Merkmale stark voneinander unterscheiden können, zeigt Tabelle 2 die Unterschiede anhand einer Regression, die für Einflüsse der jeweils anderen Merkmale kontrolliert. Dabei zeigt sich, dass Frauen eine im Vergleich zu Männern um fünf Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, Homeoffice zu nutzen. Mit dem Alter sinkt die Wahrscheinlichkeit ebenfalls leicht. Die Zusammenhänge zwischen höherem Ausbildungsabschluss und Arbeit von zu Hause zeigen sich ebenfalls deutlich. Gegenüber einem Beschäftigten ohne Abschluss hat ein Hochschulabsolvent eine 47 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit von zu Hause zu arbeiten. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch für die Funktionsbereiche. Beschäftigte im Vertrieb und Marketing haben eine 30 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit Homeoffice zu nutzen als Angestellte in der Produktion. Auch Beschäftigte in Querschnittsfunktion und Verwaltung sowie im Dienstleistungsbereich haben eine höhere Wahrscheinlichkeit von zu Hause zu arbeiten.

Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren und Führungskräfte haben ebenfalls eine höhere Wahrscheinlichkeit im Homeoffice zu arbeiten. Für Beschäftigte, die Angehörige pflegen, finden wir keinen Zusammenhang.

**Tabelle 2 Determinanten des mobilen Arbeitens von zu Hause**

	Koeffizient	Standardfehler	Statistische Signifikanz
<i>Allgemeines</i>			
Frau	-0.052	0.012	***
Alter (in Jahren)	-0.004	0.001	***
Leitungsfunktion	0.085	0.011	***
<i>Höchster Ausbildungsabschluss</i>			
kein Abschluss		<i>Referenzkategorie</i>	
Ausbildung/Lehre	0.052	0.038	-
Meister/Techniker	0.210	0.039	***
(Fach-)Hochschulabschluss	0.475	0.039	***
anderer Abschluss	0.247	0.077	***
<i>Funktionsbereich</i>			
Produktion		<i>Referenzkategorie</i>	
Vertrieb/Marketing	0.301	0.019	***
Querschnittsfunktionen/Verwaltung	0.249	0.016	***
Dienstleistungen/Service	0.137	0.013	***
<i>Privatleben</i>			
Kind unter 14 Jahren im Haushalt	0.049	0.013	***
(private) Pflegeaufgaben	-0.006	0.015	-

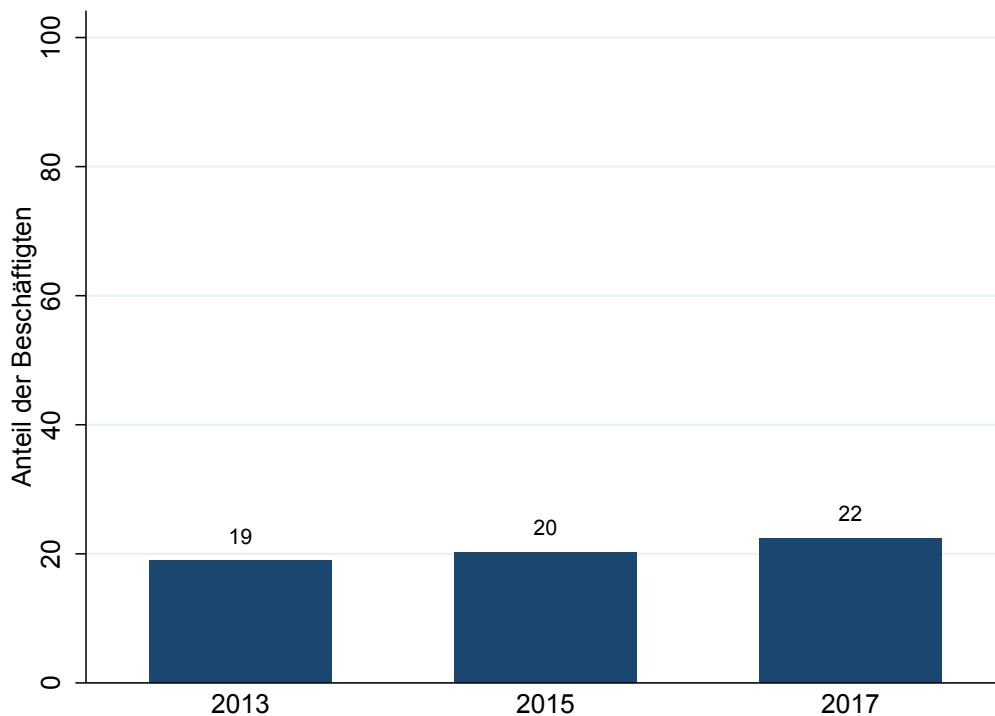
Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung 2019, eigene Berechnung.

## 4. Welche Trends erkennbar sind

Analysen über die Zeit zeigen: Im Jahr 2013 hatte etwa jeder fünfte Beschäftigte der LPP Population zumindest gelegentlich von zu Hause gearbeitet. Im Laufe der Jahre ist die Verbreitung leicht angestiegen. Es zeichnet sich außerdem eine Verschiebung in der Arbeitszeitlage ab: in jüngerer Vergangenheit arbeiten Beschäftigte häufiger während der regulären Arbeitszeit zu Hause und das auch häufiger tageweise und nicht nur einzelne Stunden eines Arbeitstages. Gleichzeitig ist bei denen, die nie von zu Hause arbeiten, der Wunsch nach Homeoffice im Zeitverlauf gestiegen.

Die ersten drei Wellen des LPP umfassen den Zeitraum von 2012 bis 2017. Dieser war von einem moderaten Anstieg beim Arbeiten von zu Hause geprägt. Arbeiteten 2013 noch 19 Prozent der Angestellten zumindest gelegentlich von zu Hause, waren es 2017 22 Prozent (Abbildung 2). Interessanterweise blieb der Umfang des Arbeitens von zu Hause über die Zeit hinweg konstant bei etwa 5 Stunden pro Woche.

**Abbildung 2 Homeoffice-Verbreitung (Anteil der Beschäftigten)**



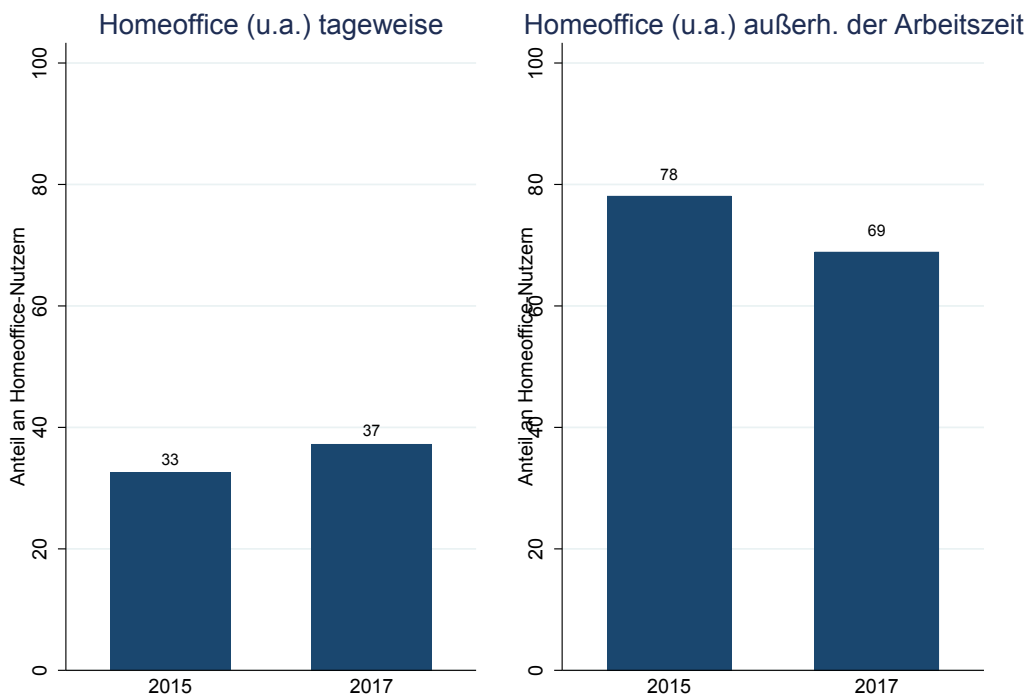
Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 7.507 (2013), 7.107 (2015), 6.427 (2017). Fragetext: „Arbeiten Sie für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“

Auch wenn in der reinen Prävalenz nur eine leichte Steigerung zu verzeichnen ist, zeichnet sich eine Verlagerung von stundenweisem hin zu ganztägigem Homeoffice ab. Während 2015 noch 33 Prozent der Homeoffice-Nutzer ganze Tage von zu Hause arbeiten, trifft dies

zwei Jahre später in 2017 bereits auf 37 Prozent der Angestellten zu.<sup>2</sup>Die Unterschiede sind allerdings zu gering und der Zeitraum zu kurz, um von einem eindeutigen Trend zu sprechen.

Ähnliches zeigt sich auch bei der zeitlichen Lage des Arbeitens von zu Hause. Gaben 2015 noch 22 Prozent der Homeoffice-Nutzer an, ausschließlich innerhalb der Arbeitszeit von zu Hause zu arbeiten, waren es 2017 bereits 31 Prozent (siehe Abbildung 3).

**Abbildung 3 Parameter der Homeoffice-Nutzung**

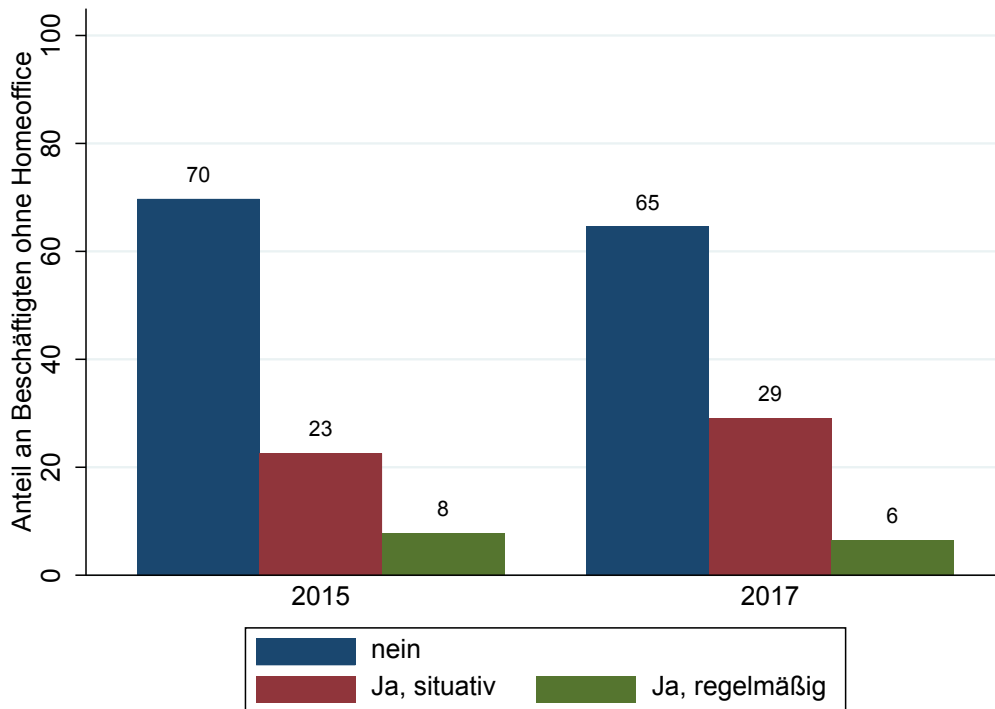


Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 1.368/1.113 (2015), 1.372/693 (2017). Fragetexte: „Arbeiten Sie nur stundenweise oder auch ganze Tage von zu Hause?“ und „Erfolgt die Arbeit zu Hause innerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit oder außerhalb der Arbeitszeit in Ihrer Freizeit?“

Abbildung 4 zeigt, dass unter den Angestellten, die zum Zeitpunkt des Interviews 2015 kein Homeoffice nutzten, 23 Prozent gelegentlich und acht Prozent regelmäßig von zu Hause arbeiten wollten. Der generelle Wunsch nach Homeoffice unter denjenigen, die es aktuell nicht nutzen, ist dabei angestiegen, von 30 Prozent im Jahr 2015 auf 35 Prozent im Jahr 2017. Dem gegenüber stehen 65 Prozent der Beschäftigten, die das Arbeiten von zu Hause 2017 nicht nutzen wollten. Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass hier auch die Bewertung mit einfließt, ob die eigene Tätigkeit für Homeoffice geeignet ist.

<sup>2</sup> In der ersten Welle wurde danach nicht gefragt.

Abbildung 4 Wunsch nach Homeoffice bei aktueller Nicht-Nutzung



Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 5.715 (2015), 5.021 (2017). Fragetext: „Würden Sie gerne von zu Hause arbeiten? Wenn ja: denken Sie dabei an gelegentliche oder eher an regelmäßige Arbeit zu Hause?“

## 5. Was das Homeoffice bringt

Arbeitgeber würden ihren Beschäftigten nicht die Möglichkeit zum Homeoffice anbieten, wenn sie nicht auch Vorteile darin sehen würden. Zumindest sollte gewährleistet sein, dass die Produktivität gesichert ist und die Beschäftigten einen persönlichen Vorteil daraus ziehen können. Im besten Falle steigt durch das Homeoffice die Produktivität des einzelnen Arbeitnehmers. Dies ist dann der Fall, wenn die Tätigkeiten in der Arbeitsumgebung zu Hause besser ausgeführt werden können. Mehr Ruhe zu Hause, eine bessere Arbeitsumgebung, die Einsparung von Pendelzeiten oder die bessere Integration der Anforderungen des Alltags sind einige mögliche Treiber für einen Anstieg der Produktivität im Homeoffice.

Tatsächliche Belege für den Einfluss von Homeoffice auf die Produktivität zu finden, ist nicht einfach. Dazu müssen Kausalitäten hergestellt werden, die im Prinzip nur in einem Experiment identifiziert werden können. In der Regel entscheiden sich nur Arbeitnehmer, die einen Nutzen im Homeoffice sehen, für diese Arbeitsform. Diese werden sehr wahrscheinlich auch besser im Homeoffice arbeiten. Somit kann man ihr tatsächliches Arbeitsergebnis beim Arbeiten von zu Hause nicht mit dem potentiellen Arbeitsergebnis von Arbeitnehmern vergleichen, die sich gegen diese Arbeitsform entscheiden. Genauso differenzieren Arbeitgeber bei ihren Beschäftigten die Homeoffice-Fähigkeit und werden es nicht jedem per

se zugestehen. So wird das voraussichtliche Ergebnis dieser Selektion nicht mit dem zu erwartenden Ergebnis des Durchschnitts aller Beschäftigten übereinstimmen.

In der empirischen Forschung spricht man bei beiden Phänomenen von einem durch einen Selektionseffekt verzerrten Ergebnis, wenn man die Zielvariablen der Beschäftigten, die zu Hause arbeiten mit den Zielvariablen der am üblichen Arbeitsplatz Arbeitenden vergleicht. Um also einen kausalen Effekt zu messen, muss zufällig ausgewählt werden, wer Homeoffice macht und wer nicht und beide Gruppen müssen unter sonst gleichen Rahmenbedingungen arbeiten. Die Möglichkeit, solch eine Studie durchführen zu können, ist selten und deshalb gibt es nicht sehr viel kausale Evidenz über die tatsächlichen Effekte von Homeoffice.

Die wohl bekannteste und meistzitierte Studie zu den Auswirkungen des von zu Hause Arbeitens wurde in Form eines Feldexperiments im Call-Center eines großen chinesischen Reisebüros (Ctrip) durchgeführt (Bloom et al., 2015). Hierfür wurden die freiwilligen, geeigneten Teilnehmer an der Studie zufällig für neun Monate in zwei Gruppen eingeteilt: eine mit überwiegendem Homeoffice (an 4 von 5 Tagen) und eine mit ausschließlicher Arbeit im Betrieb.

Im Ergebnis stieg die Produktivität in der Homeoffice-Gruppe um 13 Prozent an, wovon 9 Prozentpunkte auf eine erhöhte Arbeitszeit – z.B. aufgrund kürzerer Pausen und weniger Krankheitstagen – und 4 Prozentpunkte auf mehr Anrufe pro Zeiteinheit zurückzuführen sind. Zudem berichteten die Personen der Homeoffice-Gruppe im Durchschnitt von höherer Arbeitszufriedenheit als die der Kontrollgruppe, die ihre volle Arbeitszeit im Betrieb verbrachte. Auch auf die Verbleibwahrscheinlichkeit im Betrieb fanden die Autoren einen positiven Einfluss. Für die Beschäftigten im Homeoffice ergab sich allerdings auch ein Nachteil: Unter Kontrolle von Produktivitätsunterschieden wiesen die Teilnehmer der Homeoffice-Gruppe eine deutlich niedrigere Beförderungswahrscheinlichkeit von 50 Prozent auf.

Nach Ende des Experiments offerierte die Fima allen geeigneten Beschäftigten die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten. Ein Teil der ehemaligen Homeoffice-Gruppe wechselte daraufhin zurück ins Büro, umgekehrt wechselten manche der ursprünglichen Kontrollgruppe ins Homeoffice. Die umfangreichen Wanderbewegungen zwischen den Gruppen verdeutlichen, dass der Wunsch nach Homeoffice zwar verbreitet ist, aber noch immer ein substantieller Teil darauf verzichten möchte, selbst wenn es technisch und organisatorisch möglich ist. Die Lücke zwischen beiden Gruppen nach Beendigung des Experiments deutet zudem auf Lerneffekte aufgrund positiver Erfahrungen im Umgang mit Homeoffice hin.

Durch diese Selektions- und Lerneffekte erhöhte sich die Produktivität in der Folge der neuen Homeoffice-Gruppe noch weiter auf ein Plus von 22 Prozent (gegenüber den 13 % aus dem Experiment). Einschränkend muss jedoch erwähnt werden, dass die Studie nicht auf andere (Berufs-)Gruppen und Länder übertragen werden kann (externe Validität), ein klassischer Nachteil von Experimenten in nicht-repräsentativen Gruppen.

Ein weiteres Experiment zur Ermittlung des Effekts mobiler Arbeit auf die Arbeitsproduktivität wurde im Labor durchgeführt und adressiert die Art der Tätigkeit (Dutcher, 2012). Dazu wurden die Teilnehmer für die Erledigung von Aufgaben zufällig entweder ins Labor

geschickt oder durften sich einen Ort frei wählen. Die Labor-Situation sollte die Arbeit am regulären Arbeitsplatz repräsentieren. Es wurden verschiedene Aufgaben gestellt, teils langweilige bzw. repetitive und teils anspruchsvolle bzw. kreative.

Die Ergebnisse dieses Labor-Experiments zeigen, dass sich das Arbeiten an einem frei gewählten Ort bei langweiligen Aufgaben negativ und bei kreativen Aufgaben positiv auf die Produktivität auswirkt. Auch hier müssen die kausalen Befunde unter Einschränkungen interpretiert werden. Laborexperimente sind in der Regel nur von kurzer Dauer und langfristige Effekte somit nicht messbar. Des Weiteren findet das Experiment nicht im realen (Arbeits-)Umfeld statt, was das Verhalten der Teilnehmer beeinflussen kann. Und zu guter Letzt werden hierfür meist Studierende herangezogen, was eine Übertragbarkeit auf andere Bevölkerungsgruppen erschwert.

Keine kausale Evidenz, aber einen Einblick in die subjektiv empfundenen Vorteile des von zu Hause Arbeitens gewähren Umfragedaten, so auch Analysen des LPP. Subjektiven Einschätzungen von Betrieben und Beschäftigten zufolge, erhöht das Arbeiten von zu Hause zum Beispiel die Produktivität (Grunau et al. 2019). Dies empfinden zumindest 45 Prozent der Betriebe, die Homeoffice anbieten und der LPP Population angehören. 56 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie manche Tätigkeiten zu Hause besser ausüben können und 38 Prozent können durch das Homeoffice mehr Arbeiten.

Wie oben erwähnt, gibt es auch Vorteile von Homeoffice, die nicht direkt in der Produktivität bemessen sind, sondern eher in persönlichen Vorteilen aus Sicht der Beschäftigten. Laut Grunau et al. (2019) sehen 62 Prozent der Betriebe der LPP Population einen Vorteil in der Flexibilität für die Beschäftigten und 55 Prozent in der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn man zumindest gelegentlich über den Arbeitsort entscheiden kann. In Letzterem sehen auch 52 Prozent der Beschäftigten einen Vorteil.

Eine aktuelle Studie analysiert die Effekte von Homeoffice auf Produktivität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen eines Feldexperiments (Sherman 2020). Im Vordergrund steht insbesondere die Effektheterogenität zwischen Frauen und Männern bzw. Eltern und Nicht-Eltern. Dazu konnten in einem mittelgroßen Biotechnologieunternehmen in England (Abcam) Beschäftigte über einen Zeitraum von vier Wochen zufällig abwechselnd im Homeoffice arbeiten.

Zunächst stellt die Autorin fest, dass es keine Unterschiede im Homeoffice-Umfang zwischen Frauen und Männern, Müttern und Vätern sowie Eltern und Nicht-Eltern gibt. Während der Wochen, in denen verstärkt im Homeoffice gearbeitet wurde, sind die Rollenkonflikte zwischen Familien- und Arbeitsrolle ausschließlich für Mütter signifikant geringer. Die selbst eingeschätzte Produktivität ist bei allen Gruppen während der Homeoffice-Wochen höher, das gilt insbesondere für Mütter.

## 6. Zufriedenheit mit dem Arbeiten von zu Hause

Ein Maß, das die Vor- und Nachteile von Homeoffice (wie auch anderer Personalmaßnahmen) aus Sicht der Beschäftigten zusammenfasst, ist die Arbeitszufriedenheit. Diese wird häufig auf einer Skala von 0 bis 10 erfragt und bewegt sich bei vielen Beschäftigten im oberen Bereich. Trotzdem können Unterschiede im

Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und einer bestimmten Maßnahme aufzeigen, ob die Maßnahme mit einer höheren Zufriedenheit einhergeht.

Genau wie bei anderen Zielvariablen gilt auch hier, dass es bei einer reinen Betrachtung des Zusammenhangs nicht möglich ist, Aussagen über die kausale Evidenz zu treffen, also ob das Homeoffice an sich die Arbeitszufriedenheit erhöht. Ein Problem ist hier vor allem das Auslassen von relevanten Faktoren, die sowohl die Wahrscheinlichkeit, im Homeoffice zu arbeiten als auch die Zielvariable in gleicher Weise beeinflussen. So haben zum Beispiel Führungskräfte eine höhere Wahrscheinlichkeit Homeoffice zu machen, sind aber vielleicht auch zufriedener mit ihrer Arbeit. Man würde demnach einen positiven Zusammenhang zwischen Homeoffice und Arbeitszufriedenheit messen, wenn das empirische Modell nicht auch weitere wichtige Faktoren wie die Leitungsfunktion berücksichtigt.

Es stellt sich also die Frage, wie es um die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Homeoffice steht. Grunau et al. (2019) widmen sich dem Thema ausführlich. Hier werden vier Gruppen von Beschäftigten unterschieden: Die Referenzgruppe arbeitet während der Arbeitszeit von zu Hause, Gruppe A ausschließlich in ihrer Freizeit. Gruppe B arbeitet ausschließlich im Unternehmen und hat auch keinen Wunsch nach Homeoffice, Gruppe C arbeitet nicht von zu Hause, würde aber gern zumindest situativ Homeoffice nutzen (Tabelle 3). Die Analysen zeigen, dass verglichen mit den Beschäftigten, die in ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, alle anderen Gruppen unzufriedener mit ihrer Arbeit sind. Den geringsten Unterschied weisen jedoch diejenigen ohne Homeoffice-Wunsch (Gruppe B) auf. Dies deutet daraufhin, dass die Selbsteinschätzung und damit auch Selbstselektion ins Homeoffice funktioniert.

In einem zweiten Schritt wird aufgeschlüsselt, ob sich die Tätigkeiten im Betrieb für Homeoffice eignen, also der Beschäftigte mit Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeitet, die Homeoffice zumindest von der Tätigkeit her nutzen können. Arbeitet eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in einem Betrieb, in dem sich wenige Arbeitsplätze prinzipiell für Homeoffice eignen, sind keine Unterschiede in der Zufriedenheit zu Beschäftigten feststellbar, die in ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten. Eignen sich viele der betrieblichen Tätigkeiten gut für Homeoffice, sind Beschäftigte, die nicht während der Arbeitszeit von zu Hause arbeiten können, signifikant unzufriedener.

Im letzten Schritt wurde analysiert, ob die Eignung des eigenen Berufssegments für Homeoffice mit der Zufriedenheit korreliert. Arbeitet eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in einem Berufssegment, das sich nicht gut für Homeoffice eignet, ist sie/er nicht unzufriedener mit der Arbeit, wenn kein Homeoffice-Wunsch besteht (Spalte 4, Gruppe B). Es zeigt sich also, dass Beschäftigte, die von zu Hause arbeiten, nicht per se zufriedener mit ihrer Arbeit sind.



**Tabelle 3 Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Nutzung von Homeoffice**

Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und der Nutzung von Homeoffice

Regressionsergebnisse (Referenz: Beschäftigte, die während der Arbeitszeit von zu Hause arbeiten)

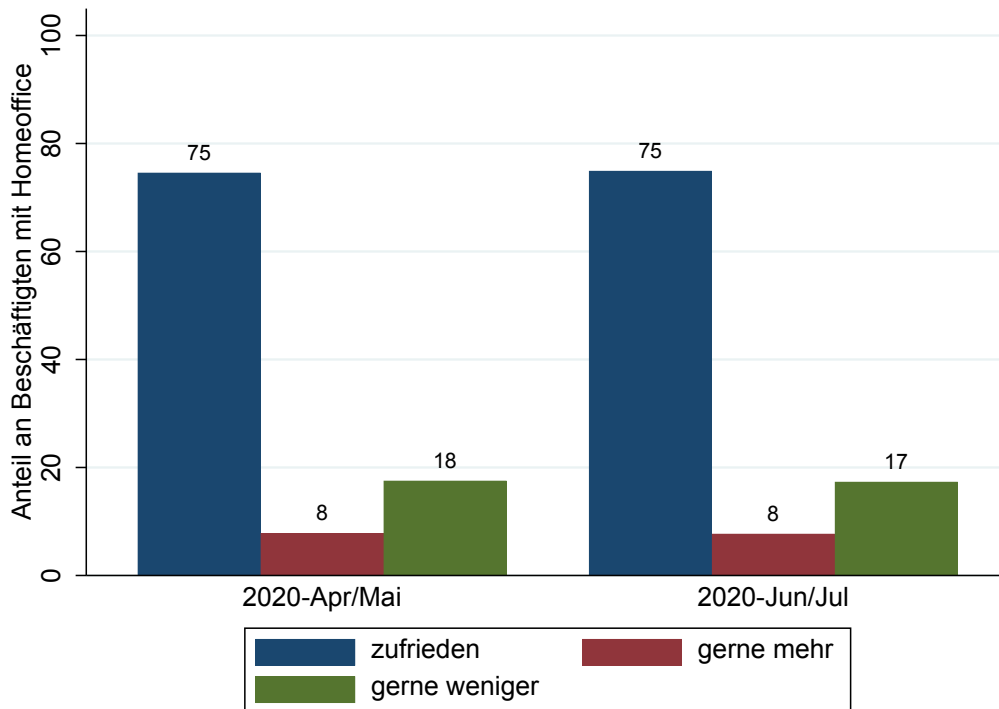
Stichprobe	Arbeitszufriedenheit				
	alle	Eignung der im Betrieb vorhandenen Berufssegmente für Homeoffice		Eignung des Berufssegments des Beschäftigten für Homeoffice (in %)	
		Unter dem Durchschnitt aller Betriebe	Durchschnitt aller Betriebe und mehr	Unter 50 %	50 % und mehr
	1	2	3	4	5
Gruppe A: Homeoffice ausschließlich in der Freizeit	-0,392*** (-0,101)	-0,212 (-0,196)	-0,444*** (-0,123)	-0,415* (-0,197)	-0,350** (-0,130)
Gruppe B: Kein Homeoffice und kein Wunsch nach Homeoffice	-0,176* (-0,085)	-0,012 (-0,109)	0,246** (-0,091)	0,319 (-0,170)	0,016 (-0,108)
Gruppe C: Kein Homeoffice, aber Wunsch nach Homeoffice	-0,497*** (-0,088)	-0,293 (-0,186)	-0,582*** (-0,100)	-0,460** (-0,170)	0,483*** (-0,116)
Beschäftigte	5.170	2.243	2.927	2.427	2.743

Anmerkungen: Ergebnisse einer Betriebs-Fixed-Effects-Regression: signifikant auf dem \*\*\* 0,1 Prozent-Niveau, \*\* 1 Prozent-Niveau, \* 5 Prozent-Niveau. Kontrollvariablen: Berufssegment, Ausbildungsniveau, Führungsposition, Job-Level, Alter, Geschlecht, Abhängigkeit der Tätigkeit von der Arbeit der Kollegen und umgekehrt. Arbeiter wurden aus den Analysen ausgeschlossen.

Lesebeispiel: Die Arbeitszufriedenheit derjenigen, die ausschließlich in der Freizeit zu Hause arbeiten (Gruppe A), ist um 0,39 Skaleneinheiten niedriger als bei Beschäftigten, die dies während der Arbeitszeit tun (Referenzgruppe).

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP)-Beschäftigtenbefragung 2015, 2017. © IAB

Abbildung 5 Zufriedenheit mit aktuellem Homeoffice-Umfang, nach Nutzungsintensität



Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 642 (2020-04/05), 473 (2020-06/07). Fragetext: „Sind Sie mit der aktuellen Stundenzahl zufrieden, die Sie von zu Hause arbeiten?“

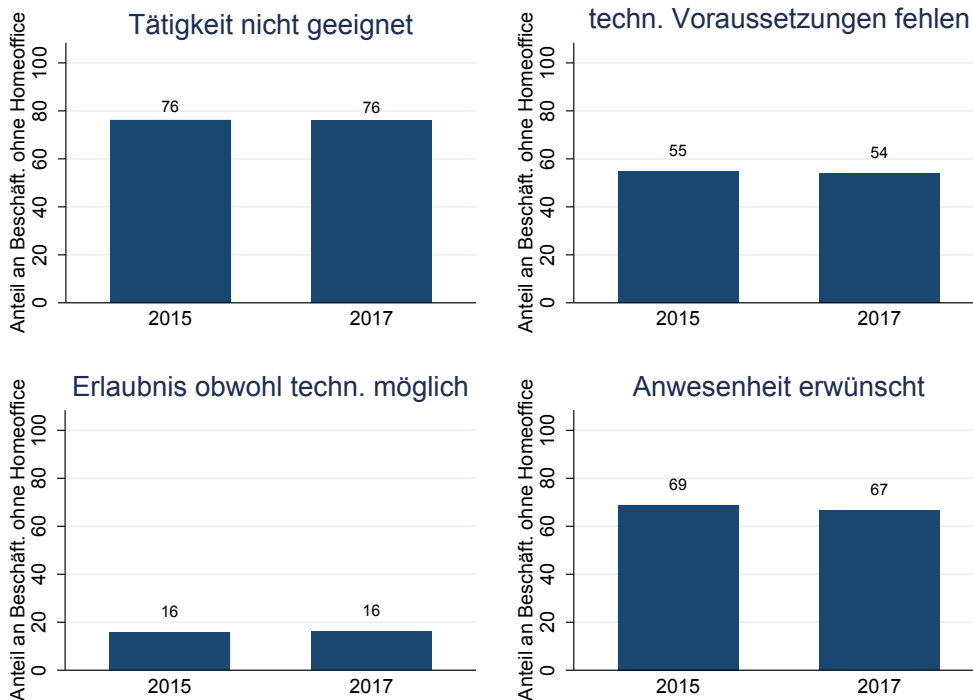
## 7. Was gegen Homeoffice spricht

Wie oben beschrieben, hat im Jahr 2017 nicht einmal jeder Vierte Beschäftigte in der LPP Population von zu Hause gearbeitet. Etwa die Hälfte von diesen, hat es ausschließlich außerhalb der regulären Arbeitszeit getan. Dementsprechend muss es schlagkräftige Gründe gegen Homeoffice geben. Über die Hürden und Erschwernisse, die das Homeoffice mit sich bringt, geben Grunau et al. (2019) einen umfassenden Überblick.

Abbildung 6 fasst einige dieser Zahlen noch einmal zusammen. Die Eignung der Tätigkeiten und die technologische Ausstattung sind offensichtlich die größten Hürden. 76 Prozent der Beschäftigten stufen ihre Tätigkeiten als ungeeignet ein. Interessanterweise sind die Hindernisgründe zwischen 2015 und 2017 relativ stabil, was sich nicht nur bei der mangelnden Eignung der Tätigkeit zeigt. Die fehlende technische Ausstattung sprach 2015 bei 55 Prozent gegen eine Arbeit im Homeoffice. 2017 war dies bei 54 Prozent der Fall.

Es zeigt sich allerdings auch, dass eine gewisse Präsenzkultur in der deutschen Arbeitswelt herrscht. 2015 gaben 69 Prozent derjenigen ohne Homeoffice-Nutzung als Hindernis an, dass die Anwesenheit am Arbeitsplatz vom Vorgesetzten gewünscht sei, im Jahr 2017 waren es immerhin noch 67 Prozent. Fragt man allerdings etwas direkter nach der Erlaubnis der Vorgesetzten trotz technischer Möglichkeiten, sind es nur noch 16 Prozent der Beschäftigten, die dies als Hindernis von Homeoffice angeben.

Abbildung 6 Betriebliche und berufliche Gründe gegen Homeoffice



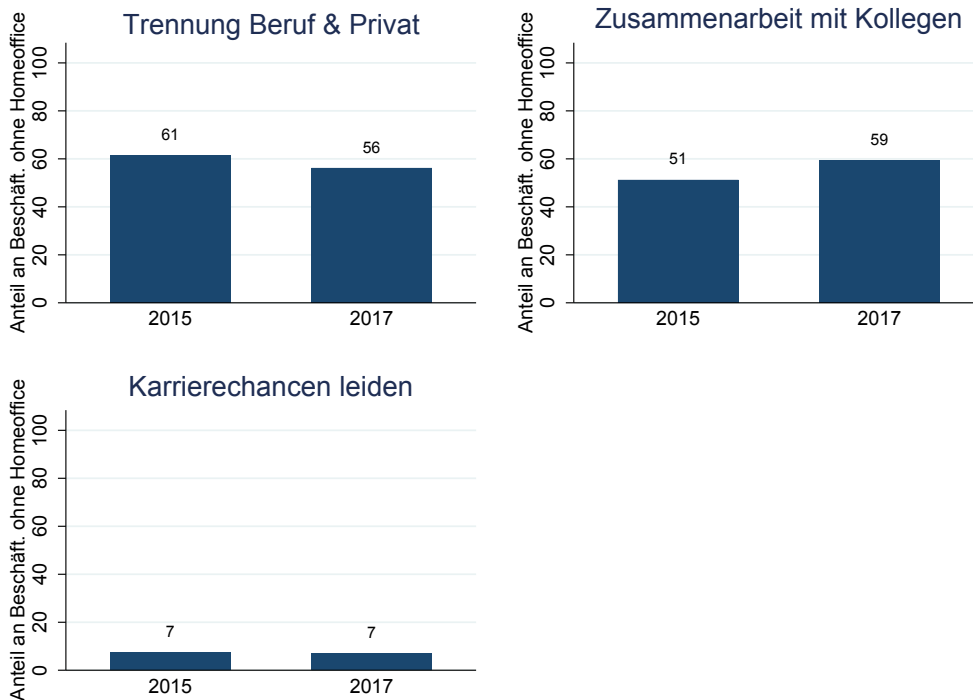
Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 5.678-5.724 (2015), 4.953-5.034 (2017). Fragetext: „Was sind die Gründe, weshalb Sie nicht von zu Hause arbeiten?“

Die Eignung der Tätigkeiten oder der Wunsch der Vorgesetzten nach Anwesenheit der Mitarbeiter kann durch verschiedene Faktoren determiniert sein. Eine wichtige Determinante ist die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen welche als Hindernis von Homeoffice an Bedeutung zu gewinnen scheint. Hier stieg der Anteil zwischen 2015 und 2017 von 51 auf 59 Prozent (siehe Abbildung 7).

In der Öffentlichkeit wird häufig diskutiert, ob sich die Arbeit im Homeoffice negativ auf die Karriere auswirken könnte. Vor allem in der aktuellen Situation der Corona-Pandemie, in der viele Beschäftigte Homeoffice machen müssen, ist dies ein Thema. Die Beschäftigtenbefragung des LPP zeigt allerdings, dass dies eher für eine Minderheit von Bedeutung ist. Nur 7 Prozent geben dies als Grund gegen Homeoffice an.

Als bedeutsamster persönlicher Grund ist jedoch der Wunsch nach Trennung von Berufs- und Privatleben anzuführen. 2015 war dies für 61 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice ein Hindernis, 2017 immerhin noch bei 56 Prozent. Hier zeigt sich wieder, dass nicht alle Beschäftigten einen Mehrwert in der Arbeit von zu Hause sehen.

Abbildung 7 Gründe gegen Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten



Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 5.678-5.724 (2015), 4.953-5.034 (2017). Fragetext: „Was sind die Gründe, weshalb Sie nicht von zu Hause arbeiten?“

Für den Erfolg oder Misserfolg von Homeoffice, vor allem wenn es um die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen geht, könnte die Qualität der persönlichen Beziehungen eine Rolle spielen. Eine Tagebuch-Studie aus den Niederlanden fokussiert sich speziell auf den öffentlichen Sektor und analysiert verschiedene Zielvariablen (De Vries et al., 2019). Dabei wurden in einer mittelgroßen holländischen Gemeinde alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst eingeladen, an fünf aufeinander folgenden Arbeitstagen detaillierte Aufzeichnungen über ihre Arbeitsweise und ihre jeweiligen Erfahrungen und Befindlichkeiten zu machen.

Die Ergebnisse sind überwiegend negativ: Unter den untersuchten Arbeitnehmern wurde während der Mobilarbeit verstärkt von Isolation und geringerem Commitment berichtet. Bezüglich des Engagements konnten keine Unterschiede zwischen Homeoffice- und Präsenztagen festgestellt werden. Die Qualität des Kontakts bzw. der Beziehung zwischen Führungskraft und Beschäftigtem spielt jedoch eine wichtige Rolle. Eine gute Beziehung konnte das verstärkte Isolationsempfinden abmildern, das mit mobiler Arbeit einherging.

Wie auch bereits bei anderen zitierten Studien, lassen sich die Ergebnisse dieser Fallstudie nicht ohne Weiteres auf andere Beschäftigte anwenden. Durch das nicht-Experimentelle Setting können außerdem keine kausalen Aussagen getroffen werden.

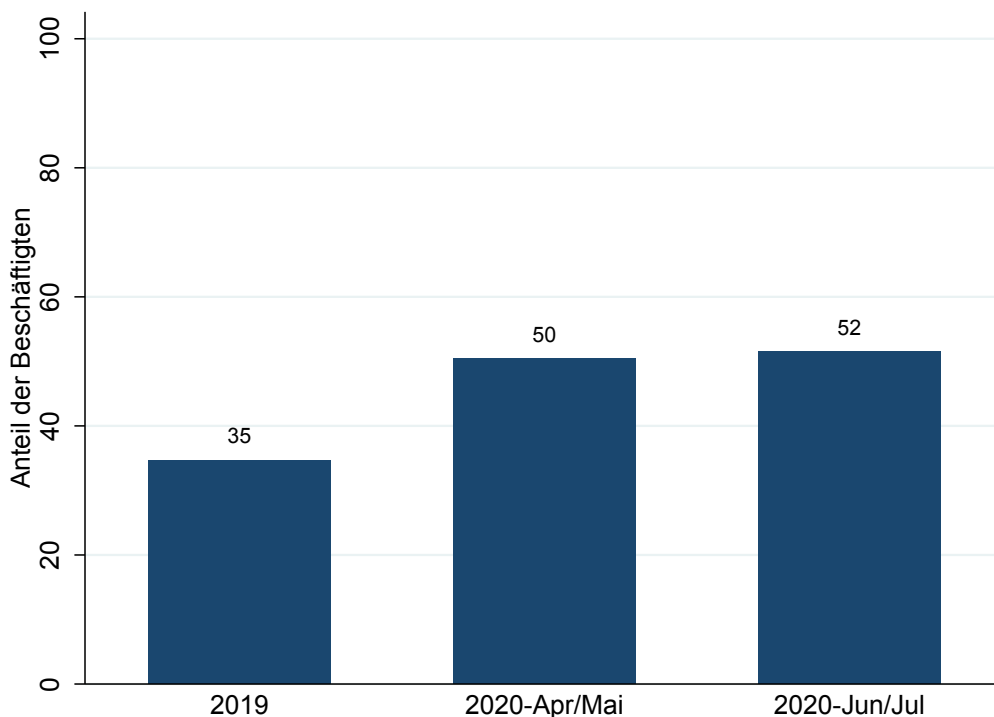
## 8. Was Corona geändert hat

Wie oben gezeigt, hat sich Homeoffice als Arbeitsform in den letzten Jahren zwar stetig ausgebreitet, allerdings war der Anstieg nur sehr moderat. Dies hat sich im März 2020 mit einem Schlag geändert und sehr viele Menschen sahen sich plötzlich im eigenen Heim am Arbeiten.

An den beiden Befragungswellen während der Corona-Pandemie 2020, bei der es sich um eine reine online-Befragung handelt, haben nur Beschäftigte teilgenommen, die in der regulären Beschäftigtenbefragung 2019 einer vertieften Befragung außerhalb der normalen Befragungsreihe zugestimmt und die bereits zuvor mit digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien wie Computern, Tablets oder Smartphones gearbeitet hatten.

Abbildung 8 zeigt die Homeoffice-Nutzung im Frühjahr/Sommer 2019, im April/Mai 2020 sowie im Juni/Juli 2020. Der Anteil der Beschäftigten, die ab und zu Homeoffice nutzen, stieg dabei von 35 Prozent im Jahr 2019 auf 50 Prozent zu Beginn der Pandemie. Anschließend stagniert dieser im Juni und Juli auf diesem hohen Niveau.

**Abbildung 8 Homeoffice-Verbreitung (Anteil der Beschäftigten)**



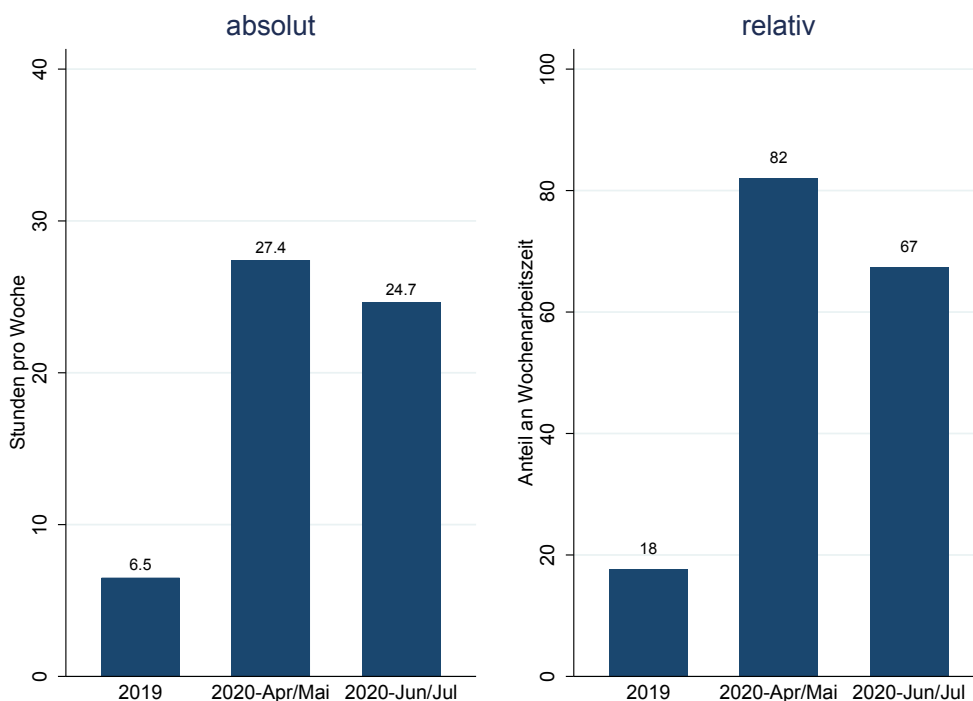
Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 1.060 (2019), 1.060 (2020-04/05), 783 (2020-06/07). Fragetext: „Arbeiten Sie für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“

Die Corona-Pandemie hat aber nicht nur verändert, ob Beschäftigte im Homeoffice arbeiten, sondern vor allem auch, welchen Anteil ihrer Arbeitszeit sie zu Hause verbringen. Waren es 2019 noch etwa 6 Stunden und 30 Minuten pro Woche, was 18 Prozent der Wochenarbeitszeit entspricht, kletterte der Wert im April/Mai 2020 auf über 27 Stunden, was

im Durchschnitt 82 Prozent der tatsächlichen Wochenarbeitszeit entspricht. Die Verhältnisse haben sich damit von rund einem Tag Arbeit von zu Hause zu durchschnittlich etwa 4 Homeoffice-Tagen verschoben<sup>3</sup>

Zudem verbrachte ein nennenswerter Teil dieser Beschäftigten (fast) die komplette Arbeitszeit zu Hause. Von den Homeoffice-Nutzenden arbeiteten im April/Mai 2020 51 Prozent Vollzeit zu Hause, bis dieser Anteil im Sommer auf 41 Prozent zurückging. Mit dem Rückgang des Infektionsgeschehens im Sommer 2020 sank also auch der Anteil der Arbeitszeit, die Beschäftigte im Homeoffice verbrachten. Während, wie in Abbildung 9 gezeigt, die Prävalenz der Beschäftigten im Homeoffice nicht sinkt, geht die relative Arbeitszeit von zu Hause zurück. Im Durchschnitt arbeiten die Beschäftigten nun etwas über 24,5 Stunden in ihren eigenen vier Wänden. Das entspricht etwa zwei Drittel der gesamten Arbeitszeit.

**Abbildung 9 Homeoffice-Umfang bei Nutzung (Anteil an Wochenarbeitszeit)**



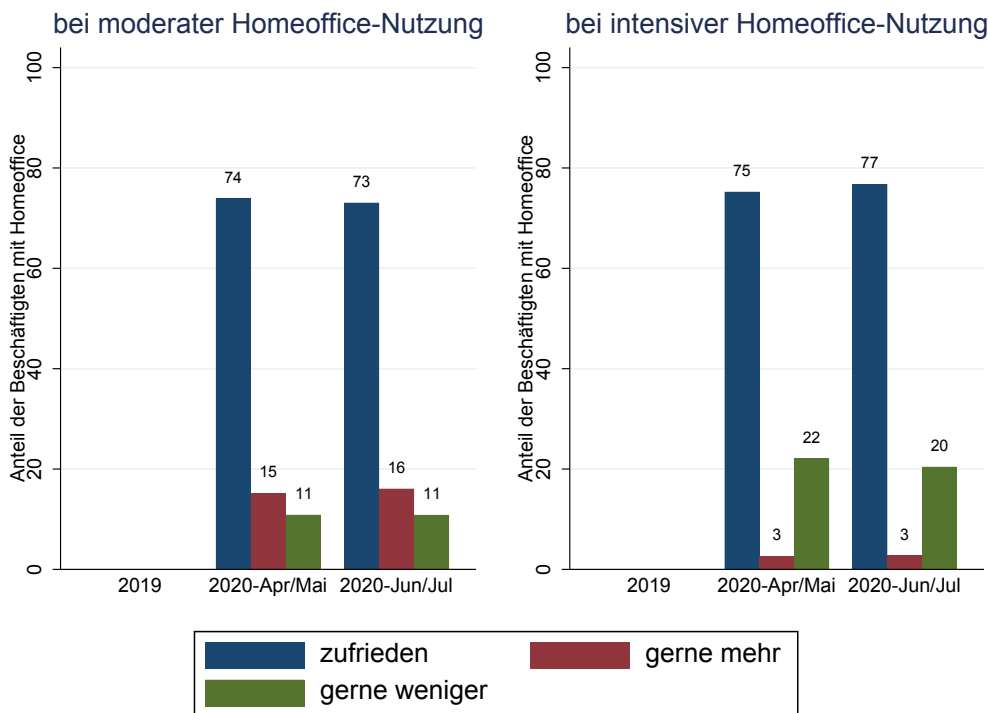
Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 309/291 (2019), 642/418 (2020-04/05), 473/473 (2020-06/07). Fragetext: „Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt pro Woche von zu Hause?“ und „Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?“

<sup>3</sup> Der potentielle Einfluss von Arbeitszeitkürzungen aufgrund von Kurzarbeit sind hier nicht berücksichtigt.

Die Herausforderungen für das Homeoffice haben sich während der Corona-Pandemie grundlegend geändert. Viele Beschäftigte konnten nicht selbstbestimmt von zu Hause arbeiten. Etliche Betriebe schickten ihr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Vollzeit-Homeoffice. Etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten die von zu Hause arbeitete, betreute zusätzlich noch Kinder.

Vor dem Hintergrund dieser Ausnahmesituation ist es erstaunlich, dass über beide Erhebungswellen der Corona-Pandemie hinweg drei von vier Beschäftigten mit ihrem Homeoffice-Umfang zufrieden waren, und das unabhängig vom tatsächlichen Umfang. Allerdings gibt es Tendenzen, dass sich der Wunsch beim Umfang von Homeoffice in Richtung Mittelfeld bewegt. Beschäftigte, die nur zu einem vergleichsweise geringen Umfang von zu Hause arbeiten konnten (bis maximal 40 % der tatsächlichen Wochenarbeitszeit) wünschten sich etwas häufiger die Ausweitung der Arbeitszeit zu Hause (15 Prozent) als Beschäftigte, die bereits mehr als 90 Prozent ihrer Arbeitszeit zu Hause arbeiteten (3 Prozent). In der letztgenannten Gruppe wünschten sich mit 20 Prozent doppelt so viele Beschäftigte eine Reduktion des Homeoffice-Umfangs als in der Gruppe, die bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbrachte (Abbildung 10).

**Abbildung 10 Zufriedenheit mit Homeoffice-Umfang (bei Nutzung)**

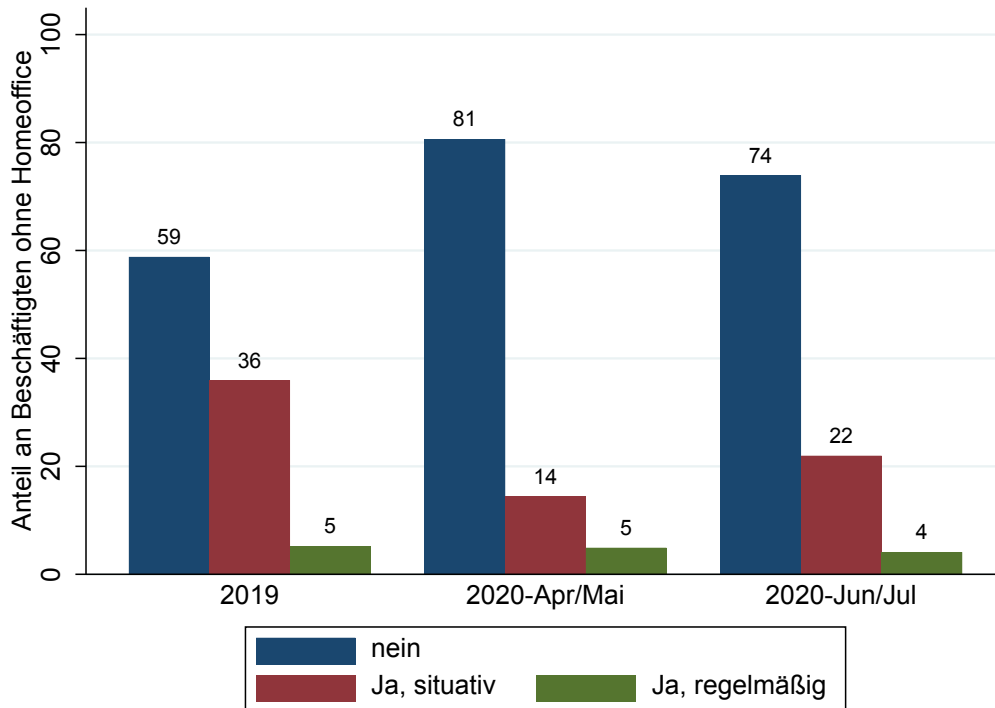


Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 642/418 (2020-04/05), 473/473 (2020-06/07). Fragetext: „Sind Sie mit der aktuellen Stundenzahl zufrieden, die Sie von zu Hause arbeiten?“

Oben wurde bereits gezeigt: der Anteil der Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, es sich aber wünschen, nimmt kontinuierlich ab. Vor allem während der strengen Kontaktbeschränkungen im Frühjahr 2020 dürfte kaum ein – mit vertretbarem finanziellen Aufwand – technisch realisierbarer Wunsch nach Homeoffice unerfüllt geblieben sein. So

zeigen auch die Zahlen in Abbildung 11, dass 2019 noch 41 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice gerne von zu Hause arbeiten würden. Während der ersten Monate der Corona-Pandemie nahm dieser unerfüllte Homeoffice-Wunsch rapide ab, auf 19 Prozent im April/Mai bzw. 26 Prozent im Juni/Juli. Die Mehrheit dieser Personen wünscht sich allerdings, gelegentlich Homeoffice nutzen zu können und nur eine Minderheit möchte regelmäßig von zu Hause arbeiten (Abbildung 11).

**Abbildung 11 Wunsch nach Homeoffice bei aktueller Nicht-Nutzung**



Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 558 (2019), 418 (2020-04/05), 310 (2020-06/07). Fragetext: „Würden Sie gerne von zu Hause arbeiten? Wenn ja: denken Sie dabei an gelegentliche oder eher an regelmäßige Arbeit zu Hause?“

Im Zuge der Corona-Pandemie dürften die privaten Hindernisgründe und auch die Anwesenheitskultur eine deutlich geringere Rolle spielen, während sich technische Voraussetzungen und die Eignung der Tätigkeit eher mittel- bis langfristig oder überhaupt nicht beeinflussen lassen. Vor diesem Hintergrund nehmen Grunau et al. (2020) eine Einschätzung des Potentials für Homeoffice nach Berufen vor. Dort zeigt sich, dass in Berufssegmenten, in denen Homeoffice bereits stark verbreitet ist, auch das ungenutzte Potential am höchsten ausfällt. So arbeiteten 2017 43 Prozent der Angestellten in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zumindest situativ von zu Hause. Fielen jedoch alle Hürden jenseits der Eignung der Tätigkeit weg, ließe sich die Homeoffice-Quote dort auf etwa 74 Prozent erhöhen. Demgegenüber arbeiteten nur drei Prozent der Beschäftigten im Bereich Verkehr und Logistik von zu Hause und bei Beseitigung technischer und sonstiger Hürden könnte der Wert auf maximal 13 Prozent steigen.



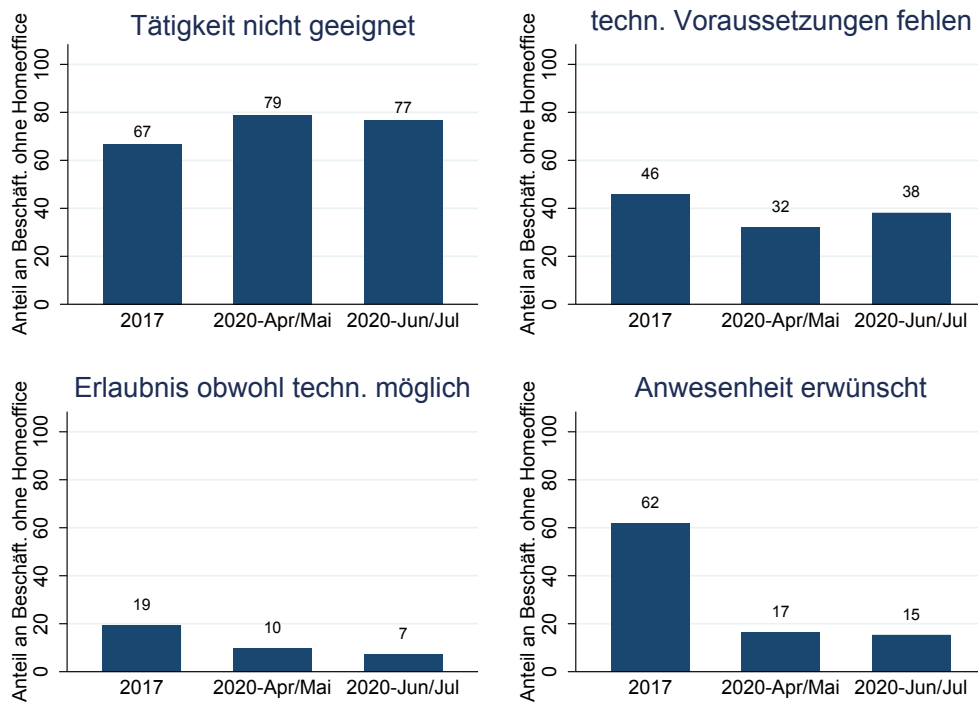
Die Gründe, die gegen Homeoffice sprechen, haben sich während der Pandemie tatsächlich gewandelt (siehe Abbildung 12). Viele der oben beschriebenen Hürden bei der Nutzung von Homeoffice wurden während der Pandemie abgebaut. Die Anwesenheitskultur verlor bis April/Mai 2020 am deutlichsten an Bedeutung: Nur noch 17 Prozent gaben dies als Grund an. Das Arbeiten von zu Hause scheiterte zuletzt nur noch bei sieben Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice an der fehlenden Erlaubnis der Vorgesetzten.

Für die Beschäftigten, die im Frühjahr 2020 nicht im Homeoffice waren, gelten immer noch (oder gerade für diese) technische Hürden und die Eignung der Tätigkeit als wichtigste Hindernisse. Verhinderte die Technologie im April 2020 noch bei 32 Prozent das Homeoffice, lag der Wert im Juni/Juli sogar bei 38 Prozent. Das stärkste Hindernis stellt jedoch nach wie vor die mangelnde Eignung der Tätigkeit dar. Unter den Beschäftigten, die nicht zu Hause arbeiten, taten dies 79 bzw. 77 Prozent nicht, weil ihre Tätigkeit dafür ungeeignet war. Dieser Grund nahm eingangs der Pandemie auch allein schon deshalb zu, weil von denen, deren Tätigkeit es zuvor schon zuließ, viele ins Homeoffice gewechselt sind und demnach hier nicht mehr auftauchen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Die Diskrepanz bei den Werte von 2017 zwischen den Abbildungen 6 und 12 (76 vs. 67%) ist auf eine Selektion zurückzuführen, da in Abbildung 12 nur Personen mit beruflicher Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien eingehen, was mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einhergehen kann, dass die Tätigkeit grundsätzlich für Homeoffice geeignet ist.

**Abbildung 12 Gründe gegen Homeoffice, die nicht auf Wünsche bzw. Vorbehalte von Beschäftigten zurückzuführen sind**

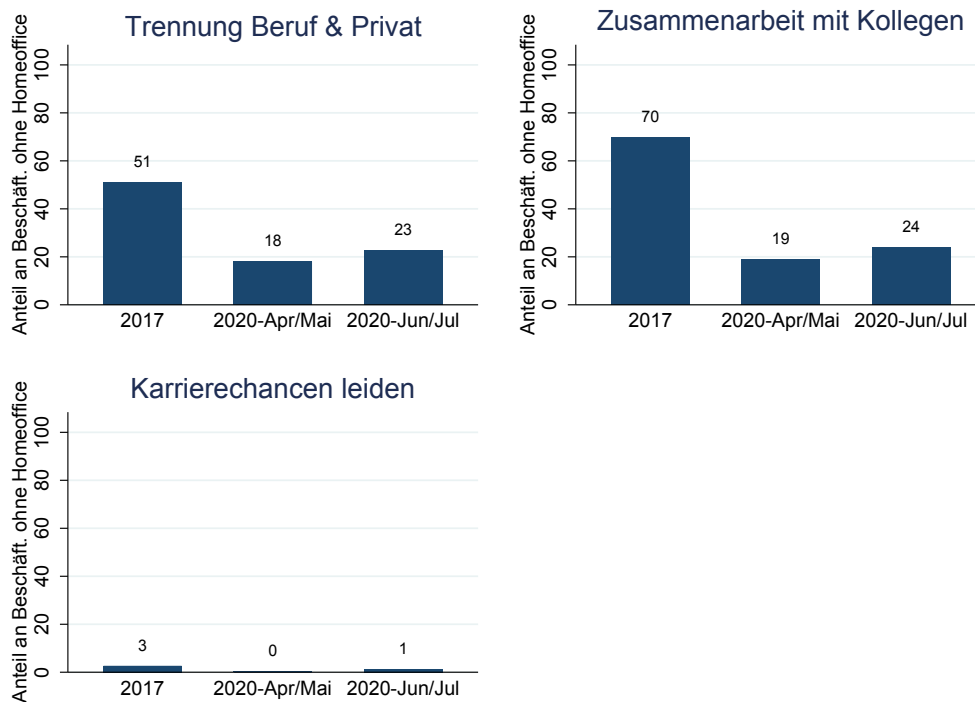


Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 380-383 (2017), 381 (2020-04/05), 310 (2020-06/07). Fragetext: „Was sind die Gründe, weshalb Sie nicht von zu Hause arbeiten?“

Auch die persönlichen Gründe gegen Homeoffice haben während der Corona-Pandemie – zumindest temporär – deutlich an Bedeutung verloren (siehe Abbildung 13). Während 2019 noch jeder zweite, der nicht von zu Hause arbeitete, angab, Berufliches von Privatem trennen zu wollen, war dies im Frühjahr 2020 nur noch bei 18 Prozent der Fall. Im Juni/Juli 2020 arbeiteten dann aber bereits wieder 23 Prozent der Beschäftigten nicht zu Hause, um Berufs- und Privatleben zu trennen.

Vor der Corona-Pandemie war das wichtigste private Hindernis die Befürchtung, dass die Zusammenarbeit mit den Kollegen leiden würde, angeführt von 70 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice. Auf dem Höhepunkt der ersten Corona-Welle gaben allerdings nur noch 19 Prozent der Beschäftigten dies als Hindernis an. Auch hier gab es bis Juni/Juli jedoch wieder einen Anstieg zu verzeichnen. Der Grund, kein Homeoffice zu machen, weil man Angst um die eigene Karriere hat, spielt vor wie während der Pandemie eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 13 Gründe gegen Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten



Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung. Werte sind gewichtet, zugrundeliegende Beobachtungszahlen: 380-383 (2017), 381 (2020-04/05), 310 (2020-06/07). Fragetext: „Was sind die Gründe, weshalb Sie nicht von zu Hause arbeiten?“

Weitere Einblicke in die Veränderungen des Arbeitsalltags während der Corona-Pandemie können in Frodermann et al. (2020) nachgelesen werden.

## 9. Fazit und Ausblick

Technologische Hürden sind abgebaut, wo sie sich abbauen ließen. Bedenken der Vorgesetzten wurden von heute auf morgen beiseitegeschoben und das Bedürfnis vieler Beschäftigter nach Trennung von Familie und Beruf spielt, zumindest vorübergehend, keine Rolle mehr. Das galt bzw. gilt für viele Arbeitsverhältnisse während der Corona-Pandemie. Auch wenn es, wenn auch nur wenig, kausale Evidenz für positive Produktivitätseffekte von Homeoffice gibt, ist der Effekt auf die Produktivität während der Pandemie unklar.

Die wesentliche Erkenntnis der letzten Monate ist deshalb: Das vormals ungenutzte Potential, Beschäftigten Homeoffice zu ermöglichen, wurde vielerorts genutzt. Ob es aktuell aber bereits ausgereizt ist, konnte bisher nicht analysiert werden. Entsprechend ist die Kluft zwischen Beschäftigten, deren Arbeitsplätze für Homeoffice geeignet sind und jenen, deren Arbeitsplätze nicht geeignet sind, weiter gestiegen. In den nächsten Monaten und Jahren wird es wohl mehr Bewegung geben als es in der Vergangenheit der Fall war. Das Arbeiten von zu Hause wird bei manchen aus-, bei anderen abgebaut werden.

Die große Chance für die Zukunft liegt darin, dass viele Unternehmen und Arbeitskräfte in den letzten Monaten diese Arbeitsweise entgegen ihrer Präferenzen anwenden mussten.

Das heißt, zukünftige Entscheidungen für oder wider Homeoffice werden zu einem höheren Grad evidenzbasiert gefällt werden. Die Entscheidungsgrundlage basiert damit für Viele nicht mehr auf hypothetischen Vorstellungen der Vor- und Nachteile, sondern auf eigenen Erfahrungen. Das Feldexperiment in der chinesischen Reiseagentur hatte bereits gezeigt, dass Arbeitnehmer Entscheidungen anders fällen, wenn sie tatsächlich mit der Situation des zu Hause Arbeitens konfrontiert waren und Erfahrungen sammeln konnten.

Für die Forschung kann dieses Quasi-Experiment der Corona-Pandemie die Chance bieten, unabhängig von Feldexperimenten in Unternehmen und mit repräsentativen Stichproben mehr kausale Evidenz über die Effekte des zu Hause Arbeitens zu generieren. Die Daten, die während der Pandemie erhoben wurden, sind dafür allerdings weniger gut geeignet, da die Zielvariablen von vielen anderen Veränderungen beeinflusst sind. Für spätere Erhebungen bieten sich nun allerdings interessante Möglichkeiten. Dies gilt insbesondere für Längsschnitt-Daten wie das LPP, die einen Vergleich vor und nach der Pandemie ermöglichen.

Zukünftige Forschung wird sich weiterhin mit den Effekten von Homeoffice auf die Produktivität beschäftigen. Hier ist zwar einerseits die Gesamtproduktivität von Interesse. Andererseits sind für die Ausgestaltung im Hinblick auf Umfang und Einteilung von Aufgaben ins Homeoffice bzw. an den Präsenzarbeitsplatz die Effekte auf die Produktivität einzelner Tätigkeiten mindestens genauso spannend. Aktuell beschäftigen sich viele Arbeitgeber nicht mehr mit der Frage, ob sie ihren Beschäftigten Homeoffice gewähren, sondern eher damit, in welchem Umfang und wie es optimal ausgestaltet sein könnte. Dabei spielen die privaten Bedürfnisse der Beschäftigten genauso eine Rolle wie die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, die Kontrolle der Arbeitsleistung und deren Qualität.

Weiterhin sollte sich die Forschung eingehender mit der Frage beschäftigen, wie sich die Chancen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen und gleichzeitig die negativen Effekte durch eine stärkere Vermischung von Arbeit und Beruf reduzieren lassen. Dabei sollte auch der Frage nachgegangen werden, ob die stärkere Vermischung von Arbeit und Freizeit durch das Arbeiten von zu Hause Auswirkungen auf die psychische Gesundheit hat. In der aktuellen Situation ist zudem die Frage relevant, inwiefern sich das Homeoffice auf die physische Gesundheit auswirkt. Manche (nicht kausale) Studien konnten bereits zeigen, dass die Anzahl der krankheitsbedingten Fehltag bei Arbeitnehmern geringer ist, die auch im Homeoffice arbeiten.

## Literaturverzeichnis

- Bloom, Nicholas; Liang, James; Roberts, John; Ying, Zhichun Jenny (2015): Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In: *Q J Econ* 130 (1), S. 165–218.
- Dutcher, Glenn E. (2012): The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. In: *Journal of Economic Behavior & Organization* 84 (1), S. 355–363.
- Eurostat (2019): Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) [lfsa\_ehomp], <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, zuletzt aktualisiert: 01.09.2020
- Frodermann, Corinna; Grunau, Philipp ; Haepf, Tobias ; Mackeben, Jan ; Ruf, Kevin ; Steffes, Susanne; Wanger, Susanne (2020): Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. (IAB-Kurzbericht, 13/2020), Nürnberg, 12 S.
- Grunau, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. (IAB-Kurzbericht, 11/2019), Nürnberg, 12 S.
- Grunau, Philipp; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2020): Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale, In: IAB-Forum 25. März 2020, <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-zeiten-von-corona-in-vielen-berufen-gibt-es-bislang-ungenutzte-potenziale/>, zuletzt aktualisiert: 03.11.2020
- Ruf, K.; Mackeben, J.; Grunau, P.; Wolter, S. (2020): A unique Employer-Employee Study: the Linked Personnel Panel (LPP) – Design, Extensions and Research Potential. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 240 (1), S. 133–145.
- Sherman, Eliot L. (2020): Discretionary Remote Working Helps Mothers Without Harming Non-mothers: Evidence from a Field Experiment. In: *Management Science* 66 (3), S. 1005-1507.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.