

*Katrin Demmelhuber, Florian Englmaier, Felix Leiss, Sascha Möhrle,  
Andreas Peichl und Theresa Schröter*

# Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit

ifo Schnelldienst digital  
ISSN 2700-8371

**Herausgeber:** ifo Institut, Poschingerstraße 5, 81679 München,  
Telefon +49(89)9224-0, Telefax +49(89)985369, E-Mail: ifo@ifode.de

**Redaktion:** Dr. Marga Jennewein, Dr. Cornelia Geißler.

**Redaktionskomitee:** Prof. Dr. Dr. h.c. Clemens Fuest, Dr. Yvonne Giesing, Dr. Christa Hainz, Prof. Dr. Chang Woon Nam.

**Vertrieb:** ifo Institut

**Erscheinungsweise:** unregelmäßig

**Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise):** Nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung eines Belegexemplars. Kommerzielle Verwertung der Daten, auch über elektronische Medien, nur mit Genehmigung des ifo Instituts.

**im Internet:**  
<http://www.ifo.de>

Katrin Demmelhuber, Florian Englmaier, Felix Leiss, Sascha Möhrle, Andreas Peichl und Theresa Schröter

# Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit

Seit März 2020 beherrscht die Corona-Pandemie das öffentliche und private Leben in Deutschland. Neben gesundheitlichen Aspekten spielen in der Diskussion die wirtschaftlichen Folgen eine große Rolle. Auch in der Arbeitswelt gab es gravierende Veränderungen. In vielen Branchen wurde Homeoffice verstärkt eingesetzt, um den Betrieb auch unter Corona-bedingten Einschränkungen am Laufen zu halten. In einer aktuellen Umfrage<sup>1</sup>, die das ifo Institut gemeinsam mit der Unternehmensberatung Mercer|Promerit und FidAR e.V. unter 1 188 Geschäftsführer\*innen, Manager\*innen und Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen durchgeführt hat, beschäftigen wir uns mit der Frage, ob und inwieweit sich die Corona-Pandemie auf das Personalmanagement auswirkt und welche Veränderungen für die Zukunft erwartet werden.

In dieser Studie präsentieren wir die Ergebnisse mit Blick auf Homeoffice und die unterschiedliche Betroffenheit der Geschlechter. Die umfassenden Resultate finden sich in Demmelhuber et al. (2020). Die Ergebnisse sind insbesondere in der aktuellen Diskussion zum Recht auf Homeoffice von Bedeutung. Denn das sogenannte »Mobile-Arbeit-Gesetz« sieht einen gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten vor, ist allerdings in der Regierungskoalition umstritten.

Einige andere Studien haben bereits die Auswirkungen von Homeoffice auf die Arbeitswelt untersucht. Beispielweise stellen Alipour et al. (2020b) eine umfragebasierte Methode zur Berechnung des Homeoffice-Potenzials vor und kommen zum Schluss, dass rund 56% der Beschäftigten in Deutschland zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können. Alipour et al. (2020a) dokumentieren, dass Regionen mit mehr Heimarbeitern niedrigere Infektionszahlen aufweisen und weniger Beschäftigte in Kurzarbeit sind. Die vorliegende Studie analysiert die Potenziale und Probleme von Homeoffice aus Sicht von Entscheidungsträger\*innen der deutschen Wirtschaft.

<sup>1</sup> Der Onlinefragebogen wurde mittels SoSci Survey realisiert und den Teilnehmern auf [www.sosicisurvey.de](http://www.sosicisurvey.de) zur Verfügung gestellt. Der Befragungszeitraum war 6. bis 19. Juli 2020.

IN KÜRZE

**Homeoffice war und ist ein wichtiges Instrument in der Corona-bedingten Krise und wird voraussichtlich auch den Arbeitsalltag der Zukunft stark prägen. Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse einer Umfrage unter Manager\*innen und Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen zur Auswirkung von Homeoffice auf die Arbeitswelt vor. Die Studie veranschaulicht die wachsende Bedeutung von Homeoffice während der Corona-Pandemie, wobei der Umfang der Heimarbeit von der Branche und der Unternehmensgröße abhängt. Während die meisten Unternehmen keine Probleme bei der Umsetzung von Homeoffice hatten, geben die Befragten dennoch Bedenken hinsichtlich einer Verschlechterung des Arbeitsergebnisses – insbesondere der Qualität der Zusammenarbeit, verglichen mit einer »Face-to-Face«-Zusammenarbeit – an. Darüber hinaus sehen die Teilnehmer Frauen durch den vermehrten Einsatz von Homeoffice und allgemein durch die Corona-Pandemie stärker beeinträchtigt als Männer. Die Ergebnisse der Studie liefern ein differenziertes Bild zu Chancen und Problemen von Homeoffice und bieten eine wichtige Grundlage in der Debatte zum Recht auf Homeoffice.**

## ZUNEHMENDE BEDEUTUNG VON HOMEOFFICE

In Folge der Corona-Pandemie ist es zu einer stärkeren Nutzung von Homeoffice<sup>2</sup> gekommen. Während es vor der Krise in 51% der Unternehmen Beschäftigte gab, die regelmäßig im Homeoffice arbeiteten, sind es aktuell 76% (vgl. Tab. 1). Wenig überraschend ist, dass bereits vor der Krise in großen Unternehmen (74%) Homeoffice üblicher war als in kleinen Unternehmen (42%). Allerdings ist der signifikante Anstieg der Homeoffice-Nutzung bis zur Befragung im Juli über alle Unternehmensgrößen sichtbar. Aktuell geben fast alle großen Unternehmen (97%) mit mehr als 500 Beschäftigten an, dass Mitarbeiter im Homeoffice sind.

<sup>2</sup> Die Begriffe »Homeoffice«, »Heimarbeit« oder »mobiles Arbeiten« werden nicht unterschieden, »Homeoffice« wird als Überbegriff verwendet.

Tab. 1

**Anteil von Unternehmen mit Homeoffice**

(Arbeiteten Beschäftigte vor Ausbruch der Coronakrise bzw. arbeiten aktuell Beschäftigte im Unternehmen regelmäßig im Homeoffice?)

Beschäftigte im Homeoffice	regelmäßig vor Corona (in %)	aktuell (in %)
Alle Unternehmen	51	76
Nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeiter)		
1-49	42	63
50-499	50	79
> 500	74	97

Quelle: ifo-Umfrage 2020.

Nicht nur die absolute Anzahl der Unternehmen mit Homeoffice, sondern auch der Umfang von Heimarbeit in den einzelnen Unternehmen hat stark zugenommen (vgl. Tab. 2). Betrachtet man die Firmen, die sowohl vor der Coronakrise als auch aktuell Heimarbeit nutzen, ist der Anteil der Belegschaft im Homeoffice im Durchschnitt von 18% vor der Krise auf aktuell 42% gestiegen. Gleichzeitig erhöhte sich in diesen Firmen die durchschnittliche Arbeitszeit in Heimarbeit von 33% auf 60% der Beschäftigten. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede bei den Sektoren: Während in Firmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und Handel im Durchschnitt aktuell nur 24% der Beschäftigten von zu Hause arbeiten und diese rund die Hälfte ihrer Arbeitszeit dort verbringen, sind im Dienstleistungsbereich 57% der Mitarbeiter im Homeoffice und befinden sich jeweils rund 70% der Arbeitszeit im Homeoffice. Diese sektoralen Unterschiede zeigen, dass Arbeitsleistungen im Dienstleistungsbereich einfacher von zu Hause aus erledigt werden können als in den anderen Branchen.

Die verstärkte Nutzung von Homeoffice ist jedoch nicht nur eine temporäre Maßnahme während der Coronakrise, sondern wird auch den Arbeitsalltag der Zukunft bestimmen. So sagen 67% der Firmen, dass sie langfristig mehr Homeoffice nutzen wollen im Vergleich zur Zeit vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie, während 32% der Teilnehmer keine Veränderung und nur 1% weniger Heimarbeit erwarten.

**GERINGE PROBLEME BEI DER UMSETZUNG VON HOMEOFFICE**

Eine zentrale Erkenntnis dieser Studie ist, dass der Wechsel von der Präsenzarbeit zum Arbeiten von zu

Hause den meisten Unternehmen nicht sonderlich schwergefallen ist. Nur 16% der Teilnehmer gaben an, dass Probleme bei der Umsetzung von Homeoffice auftraten, während 84% keine Schwierigkeiten wahrgenommen haben. Diese Einschätzung scheint über alle Unternehmensgrößen und Branchen hinweg ähnlich zu sein.

Die 16% der Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Homeoffice angaben, berichteten vor allem von Problemen technischer (72%) und organisatorischer Art (67%) (vgl. Tab. 3). Mit Blick auf ersteres waren mangelnde technische Voraussetzungen (55%) und fehlende Bandbreite (40%) die relevantesten Probleme. Bei der Organisation wurden erschwerte Kommunikation zwischen Angestellten (54%) und mangelnde Abstimmung (40%) als zentrale Punkte genannt. Mehr als die Hälfte der Befragten gab auch mitarbeiterbezogene Schwierigkeiten (57%) an. Insbesondere die erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Kinderbetreuung (40%) waren problematisch. Hingegen scheinen mangelnde Motivation (19%) oder mangelnde IT-Kenntnisse der Belegschaft (18%) bei der Mehrheit der Unternehmen keine wichtige Rolle gespielt zu haben.

**DENNOCH VERSCHLECHTERUNG BEI DEN ARBEITSERGEBNISSEN UND DER ZUSAMMENARBEIT IM HOMEOFFICE**

Die Teilnehmer wurden auch nach der Veränderung von Qualität und Quantität der Arbeit im Homeoffice befragt (vgl. Tab. 4). Obwohl viele der Studienteilnehmer keine Probleme bei der Umsetzung von Homeoffice wahrgenommen haben (siehe oben), sieht die Mehrheit tendenziell eine Verschlechterung der

Tab. 2

**Anteil der Belegschaft und Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice (in %)**

		Insgesamt	Nach Sektor		
			Dienstleistungen	Verarbeitendes Gewerbe	Handel
Anteil an der Belegschaft	vor Corona	18	27	8	8
	aktuell	42	57	24	24
Anteil an der Arbeitszeit	vor Corona	33	36	29	29
	aktuell	60	69	51	47

Anmerkung: Die Zahlen in dieser Tabelle beziehen sich auf Unternehmen, die sowohl vor der Coronakrise als auch aktuell Heimarbeit nutzen.

Quelle: ifo-Umfrage 2020.

Tab. 3

Arten von Schwierigkeiten, sofern Probleme bei der Umsetzung von Homeoffice

	Anteil der »Ja«-Antworten (in %)
<b>Technische Probleme</b>	72
Mangelnde technische Voraussetzungen/IT-Ausstattung	55
Fehlende Bandbreite	40
Zu wenig Kapazitäten in der IT-Abteilung	30
Bedenken hinsichtlich der Datensicherheit	30
<b>Organisatorische Probleme</b>	67
Erschwerte Kommunikation zwischen Angestellten	54
Mangelnde Abstimmung	40
Fehlende Kontrollmöglichkeiten	31
Notwendige Ungleichbehandlung wegen unterschiedlicher Homeoffice-Eignung verschiedener Stellen	35
<b>Mitarbeiterbezogene Probleme</b>	57
Erschwerte Vereinbarkeit Beruf und Familie/Kinderbetreuung	40
Mangelnde IT-Kenntnisse der Belegschaft	18
Mehrbelastung durch die Ausnahmesituation (Stress, Vereinsamung etc.)	30
Mangelnde Motivation/Produktivität	19

Anmerkung: Die Zahlen in dieser Tabelle beziehen sich auf die 16% der Unternehmen, die Probleme bei der Umsetzung von Homeoffice angaben.

Quelle: ifo-Umfrage 2020.

Arbeit ihrer Angestellten im Homeoffice. Ein Abwärtstrend lässt sich im Hinblick auf Arbeitszeit, Output und bezogen auf das Arbeitsergebnis insgesamt erkennen, wobei in diesen Kategorien auch einige Befragte eine positive Veränderung feststellten. Eine deutliche Verschlechterung geben die Befragten in Bezug auf die Zusammenarbeit (verglichen mit »face-to-face«) an (59%); nur wenige Firmen (7%) sehen hier eine Verbesserung durch Homeoffice. Im Unterschied dazu scheint der Effekt von Homeoffice auf die Qualität der Arbeit per saldo neutral zu sein, denn die Anteile von Verschlechterung (23%) und Verbesserung (24%) sind hier ausgewogen.

Auffällig ist, dass Teilnehmer, die Probleme bei der Umsetzung von Homeoffice angegeben hatten, tendenziell auch eine stärkere Verschlechterung von Quantität und Qualität der Arbeit sehen als die Befragten, die keine Probleme bei der Umsetzung hatten. Einen noch pessimistischeren Blick auf die Quantität und Qualität der Arbeit im Homeoffice haben diejenigen, die Probleme bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Kinderbetreuung sehen. Ähnlich zu

dieser Beobachtung haben Frodermann et al. (2020) in einer Umfrage festgestellt, dass Personen mit Kindern ihre Arbeit während der Coronakrise als weniger effizient ansehen verglichen mit Personen ohne Betreuungsaufgaben.

**FRAUEN STÄRKER BEEINTRÄCHTIGT**

Die Befragung zeigt, dass einige Folgen der Coronapandemie zwischen den Geschlechtern nicht gleich verteilt sind. Dies trifft auch in Bezug auf Homeoffice zu. Bezogen auf alle Beschäftigten war bereits vor der Krise der Anteil von Frauen (12%) im Homeoffice leicht höher als der Anteil von Männern (10%). Im Zuge der Coronakrise ist der Anteil der Frauen im Homeoffice etwas stärker (auf 30%) angestiegen als der von Männern (26%). Ein Grund dafür könnten unterschiedliche Tätigkeitsbereiche der Geschlechter sein.

Darüber hinaus wurden die Teilnehmer gefragt, ob weibliche und männliche Beschäftigte durch den vermehrten Einsatz von Homeoffice in gleichem Maße beeinträchtigt sind (vgl. Tab. 5). Die Mehrheit glaubt,

Tab. 4

Veränderung von Qualität und Quantität der Arbeit von Angestellten im Homeoffice (in %)

	Alle Teilnehmer			Schlechter – bei Umsetzungsproblemen von Homeoffice	Schlechter – bei Kinderbetreuungsproblemen
	Schlechter	Keine Veränderung	Besser		
Arbeitszeit	33	44	23	44	50
Output	35	38	27	53	67
Qualität der Arbeit	23	53	24	39	46
Zusammenarbeit verglichen mit »face-to-face«	59	34	7	70	78
Bezogen auf das Arbeitsergebnis insgesamt	37	44	18	55	71

Quelle: ifo-Umfrage 2020.

Tab. 5

**Unterschiedliche Beeinträchtigung von Männern und Frauen durch den vermehrten Einsatz von Homeoffice (in %)**

	Männer sind stärker betroffen	Kein Unterschied	Frauen sind stärker betroffen
Alle Teilnehmer	2	78	20
Nur weibliche Befragte	2	70	29
Nur männliche Befragte	2	83	15

Quelle: ifo-Umfrage 2020.

Tab. 6

**Unterschiedliche Betroffenheit von Männern und Frauen durch die zahlreichen Auswirkungen der Coronakrise (in %)**

	Männer sind stärker betroffen	Kein Unterschied	Frauen sind stärker betroffen
Alle Teilnehmer	2	56	42
Nur weibliche Befragte	2	44	54
Nur männliche Befragte	2	56	35

Quelle: ifo-Umfrage 2020.

dass es keine Unterschiede gibt (78%), während ein Fünftel der Befragten Frauen stärker beeinträchtigt sieht. Nur 2% der Teilnehmer geht davon aus, dass Männer stärker durch Homeoffice eingeschränkt werden. Diese Einschätzung teilen tendenziell sowohl weibliche als auch männliche Teilnehmer, jedoch ist diese Beobachtung bei Frauen stärker ausgeprägt. So sehen 29% der weiblichen Befragten Frauen stärker beeinträchtigt, während das Gleiche nur für 15% der männlichen Teilnehmer zutrifft.

Die Teilnehmer wurden außerdem gefragt, ob ein Geschlecht allgemein von den zahlreichen Auswirkungen der Coronakrise stärker betroffen ist (vgl. Tab. 6). Bei den generellen Folgen sehen noch mehr Befragte Frauen stärker beeinträchtigt (42%) als bei der oben genannten Frage zum Homeoffice. Darüber hinaus lässt sich ein deutlicher Unterschied in der Wahrnehmung der Geschlechter feststellen: Während 54% der weiblichen Teilnehmer glauben, dass Frauen stärker beeinträchtigt sind, geben das lediglich 35% der Männer an. Diese Umfrageergebnisse bestätigen die Resultate der Studie von Alon et al. (2020) über die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Geschlechterungleichheit. Die Autoren dokumentieren, dass sich die Coronakrise – im Unterschied zu früheren Krisen – stärker auf Sektoren mit hohem Frauenanteil auswirkt.

**FAZIT: WENIGE PROBLEME BEI DER UMSETZUNG, ABER STÄRKERE BELASTUNG DER FRAUEN**

Die Hauptergebnisse unserer Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. eine zunehmende Bedeutung von Homeoffice,
2. geringe Probleme bei der Umsetzung von Homeoffice,

3. dennoch eine Verschlechterung der Quantität der Arbeit und befürchtete Probleme bei der Zusammenarbeit im Homeoffice,
4. eine stärkere Beeinträchtigung der Frauen.

Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild. Homeoffice war und ist ein wichtiges Instrument in der Krise, und es gab nur wenige Probleme bei der Umsetzung. Die Pandemie gilt als Katalysator für die Umgestaltung der Arbeitswelt: Arbeitsprozesse wurden innerhalb kürzester Zeit digitalisiert, neue Kommunikationstools eingesetzt und digitale Kompetenzen ausgebaut. Allerdings ist es nicht in jedem Beruf und in jeder Branche möglich, von zu Hause zu arbeiten. Außerdem leidet aus Arbeitgebersicht häufig das Arbeitsergebnis, und für Frauen ist die Beeinträchtigung durch negative Folgen höher. Dies alles liefert wichtigen Input für die Debatte um ein Recht auf Homeoffice.

**LITERATUR**

Alipour, J.-V., H. Fadinger und J. Schymik (2020a), »My Home Is My Castle– The Benefits of Working from Home During a Pandemic Crisis: Evidence from Germany«, CEPR Discussion Paper Nr. 14871.

Alipour, J.-V., O. Falck und S. Schüller (2020b), »Germany’s Capacity to Work from Home«, CESifo Working Paper Nr. 8227.

Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey und M. Tertilt (2020), »The impact of COVID-19 on gender equality«, *Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers* 4.

Demmelhuber, K., R. Dirnberger, F. Englmaier, F. Leiss, S. Möhrle und A. Peichl (2020), *Die Arbeitswelt vor und nach Corona: Ergebnisse einer Befragung unter Entscheidungsträgern der deutschen Wirtschaft*, ifo Forschungsbericht, ifo Institut, München, im Erscheinen.

Frodermann, C., P. Grunau, T. Haeppe, J. Mackeben, K. Ruf, S. Steffes und S. Wanger (2020), »Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat«, *IAB-Kurzbericht* 13, Nürnberg.