



**667 Bericht** von Jan Goebel, Sarah Satilmis und Linus Seikat

## Homeoffice auch nach Ende der Pandemiemaßnahmen weit verbreitet

- Nutzung von Homeoffice höher als vor Corona-Pandemie
- Ausgeprägte Nutzung bei höher qualifizierten Beschäftigten in größeren Unternehmen
- Weiterführende Instrumente entwickeln, um Homeoffice langfristig zu unterstützen

**675 Interview** mit Jan Goebel

**676 Kommentar** von Marcel Fratzscher

## Wirtschaftsnobelpreis: Wichtige Lehren auch für Deutschland

### Die sowjetzonale Industrie

Entwicklung der Brennstoffindustrie 1950—1955

Erzeugnis	Ist-Produktion in 1 000 t				Erfüllung d. Planes in vH			Ist-Produktion 1950 = 100			Plan 1954		Plan 1955 x)	
	1950	1951	1952	1953	1951	1952	1953	1951	1952	1953	in 1 000 t	1950 = 100	in 1 000 t	1950 = 100
Steinkohle . . .	2 800	3 416,5	3 525	3 148	97,0	96,5	100,9	122,0	125,9	112,4	1) 3 000	107,1	3 500	124,8
Robbraunkohle .	137 200	158 640,3	172 884	178 266	105,3	100,8	100,4	115,6	126,0	129,9	2) 186 600	136,0	225 200	164,0
Braunkohlenbriketts . . . . .	37 600	43 682,0	50 720	56 318	104,8	104,8	96,0	116,2	134,9	149,8	3) 60 400	160,6	60 800	161,5
Industriekoks . .	.	1 702,1	1 715	2 306	98,3	93,2	102,5	.	.	.	4) 2 600	.	.	.

x) Nach „Unser 5-Jahrplan des friedlichen Aufbaues“, herausgegeben vom Amt für Information der Regierung der DDR, S. 21.  
 — 1) Förderung einschl. geringer Mengen tauben Gesteins. — 2) Förderung einschl. verschieden großer Abraummengen. — 3) Brutto-  
 produktion, in der Doppelzählungen enthalten sind. — 4) Tatsächliche für den Markt bestimmte Produktion ohne Doppel-  
 zählungen, jedoch einschl. der aus Qualitätsgründen nicht verwertbaren Mengen.

© DIW Berlin 1954

Die ursprünglich aus falscher Einschätzung der abbaufähigen Steinkohlenvorkommen für 1955 vorgesehene Erhöhung der Förderung um rd. ein Viertel gegenüber 1950 hat sich als unerfüllbar herausgestellt. Dagegen dürfte die gegenüber 1954 beabsichtigte Steigerung der Braunkohlenbriketterzeugung um mindestens 5,5 vH realisierbar sein, wenn die Kontinuität der Produktion (Vermeidung von jahreszeitlich bedingten Produktionsausfällen und Inbetriebnahme neuer Kapazitäten) gesichert ist. Innerhalb der Brennstoffindustrie ist die Ausdehnung des Braunkohlenbergbaus von entscheidender Bedeutung. Mit Rücksicht auf die durch Erschöpfung der Vorräte hervorgerufenen, für 1954—1960 mit 45,8 Mill. t angegebenen Forderungsausfälle in den 62 jetzt betriebenen Braunkohlentagebauen und -tiefbauen sind zahlreiche Neuaufschlüsse vor allem im Revier Senftenberg erforderlich.

Aus dem Wochenbericht Nr. 43 vom 29. Oktober 1954

#### IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

[www.diw.de](http://www.diw.de)

Telefon: +49 30 897 89-0 E-Mail: [kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)

91. Jahrgang 23. Oktober 2024

#### Herausgeber\*innen

Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;  
 Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;  
 Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.;  
 Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

#### Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;  
 Kristina van Deuverden

#### Lektorat

Maximilian Blesch

#### Redaktion

Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Adam Mark Lederer;  
 Frederik Schulz-Greve; Sandra Tubik

#### Gestaltung

Roman Wilhelm; Stefanie Reeg; Eva Kretschmer, DIW Berlin

#### Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

#### Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Der DIW Wochenbericht ist kostenfrei unter [www.diw.de/wochenbericht](http://www.diw.de/wochenbericht) abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter [www.diw.de/wb-anmeldung](http://www.diw.de/wb-anmeldung)

ISSN 1860-8787

Nachdruck und sonstige Verbreitung — auch auszugsweise — nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den Kundenservice des DIW Berlin zulässig ([kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)).

AUF EINEN BLICK

## Homeoffice auch nach Ende der Pandemiemaßnahmen weit verbreitet

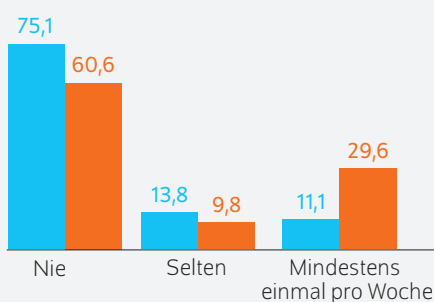
Von Jan Goebel, Sarah Satilmis und Linus Seikat

- Nutzung von Homeoffice seit Ende der Corona-Pandemie zwar gesunken, aber höher als vor der Pandemie
- Homeoffice besonders ausgeprägt bei Finanzdienstleistungen sowie freiberuflichen und technischen Dienstleistungen
- Beschäftigte in kleinen Unternehmen und Teilzeitbeschäftigte nutzen Homeoffice kaum
- Nur geringe regionale Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland
- Politik sollte Möglichkeiten zum Homeoffice langfristig erhöhen

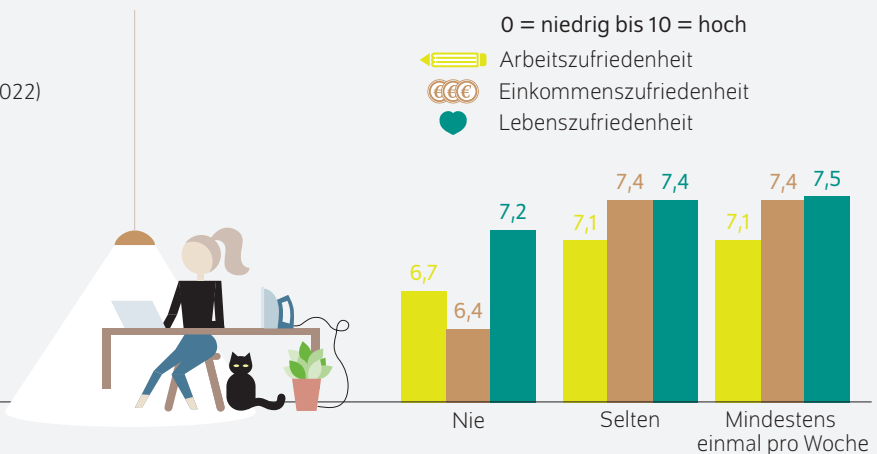
### Homeoffice nach Pandemie häufiger genutzt – Zufriedenheit steigt mit Homeoffice in allen Bereichen

Homeoffice in Prozent

■ Prä-Pandemie  
■ Nach Ende der Homeoffice-Pflicht (März 2022)



Quelle: SOEPv.39, eigene Berechnungen.



Anmerkung: Die Zufriedenheiten wurden nach Ende der Homeoffice-Pflicht erfasst.

© DIW Berlin 2024

### ZITAT

„Homeoffice steigert nicht nur die Zufriedenheit der Beschäftigten, sondern bietet auch Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – klare gesetzliche Regeln fehlen aber noch.“

— Jan Goebel —

### MEDIATHEK



Audio-Interview mit Jan Goebel  
[www.diw.de/mediathek](http://www.diw.de/mediathek)

# Homeoffice auch nach Ende der Pandemiemaßnahmen weit verbreitet

Von Jan Goebel, Sarah Satilmis und Linus Seikat

## ABSTRACT

Der Anteil von Homeoffice lag in Deutschland vor Beginn der Corona-Pandemie auf einem international vergleichsweise niedrigen Niveau. Mit der vorübergehend eingeführten Pflicht zum Homeoffice im Jahr 2021 hat die Debatte über die Zukunft der Arbeitswelt deutlich an Dynamik gewonnen. Dieser Wochenbericht analysiert die Entwicklung der Nutzung von Homeoffice in Deutschland im Zeitraum von 2014 bis 2022 auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Ab dem Jahr 2021 zeigt sich ein signifikanter Anstieg, wobei das Niveau auch nach Aufhebung der politischen Maßnahmen nicht auf das Niveau vor der Pandemie zurückfällt. Zwischen den Wirtschaftssektoren bestehen deutliche Unterschiede. Besonders ausgeprägt ist der Anstieg bei höher qualifizierten Beschäftigten in größeren Unternehmen sowie bei Personen mit Kindern. Geschlechterunterschiede sind dabei kaum festzustellen und Unterschiede zwischen Paarhaushalten und Singles treten nur zeitweise auf. Die Analyse weist zudem auf eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine leicht verlängerte Arbeitszeit bei Homeoffice hin. Für einen modernen und flexiblen Arbeitsmarkt sollten die während der Pandemie geschaffenen Möglichkeiten zum Homeoffice verstetigt und weiterführende Instrumente entwickelt werden, um die Option zum Homeoffice langfristig zu unterstützen.

Bereits im Jahr 2016 veröffentlichte das DIW Berlin einen Wochenbericht zur Verfügbarkeit und Inanspruchnahme von Homeoffice in Deutschland.<sup>1</sup> Die Ergebnisse zeigten damals, dass das Potenzial von Homeoffice in Deutschland weitgehend ungenutzt blieb. Lediglich rund zwölf Prozent der deutschen Arbeitnehmenden arbeiteten im Homeoffice – ein im europäischen Vergleich niedriges Niveau. Diese Analyse unterstrich die Relevanz des Themas und führte zu Forderungen, das Recht auf Homeoffice zu stärken<sup>2</sup> – eine Debatte, die auch in den Folgejahren fortgeführt wurde.

Zu Beginn des Jahres 2021 (während der Corona-Pandemie) wurden Arbeitgebende gesetzlich verpflichtet, ihren Beschäftigten Homeoffice anzubieten, „soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen“.<sup>3</sup> Die Entscheidung, ob dieses Angebot angenommen wurde, lag zunächst bei den Beschäftigten. Ab April 2021 bestand jedoch auch für die Arbeitnehmenden die Pflicht, das Angebot zum Homeoffice anzunehmen, sofern keine bedeutsamen Gründe dagegensprachen. Die bundesweite Pflicht bestand (mit Unterbrechung) bis in das Frühjahr 2022. Viele Unternehmen und Beschäftigte konnten im Zuge dieser Maßnahmen umfangreiche (und teilweise erstmalige) Erfahrungen mit Homeoffice in ihrem Betrieb sammeln.

Aktuelle Unternehmensbefragungen zeigen, dass knapp ein Viertel der Arbeitnehmenden in Deutschland die Möglichkeit zum Homeoffice weiterhin nutzt und derzeit 12,5 Prozent der gesamten Arbeitszeit im Homeoffice stattfindet.<sup>4</sup> Dieser Wochenbericht analysiert die Verbreitung von Homeoffice in Deutschland und untersucht dabei Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Beschäftigten nach Arbeitsplatz- und sozialen Merkmalen. Zudem wird beleuchtet, wie sich Arbeitszeit und Zufriedenheit in diesem Kontext

<sup>1</sup> Karl Brenke (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht Nr. 5, 95–105 (online verfügbar, abgerufen am 6. Oktober 2024). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

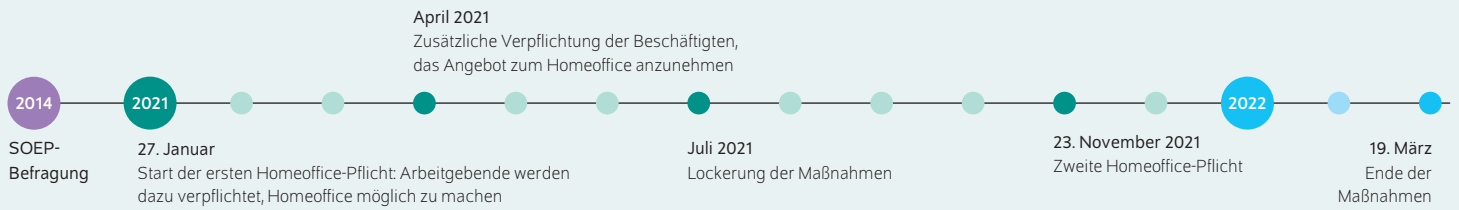
<sup>2</sup> Karl Brenke (2019): Home-Office: Nicht in der Beweglichkeit verharren. DIW Wochenbericht Nr. 11, 192 (online verfügbar).

<sup>3</sup> Corona Datenplattform (2021): Themenreport 02: Homeoffice im Verlauf der Corona-Pandemie, Ausgabe Juli 2021.

<sup>4</sup> Vgl. Informationen aus der ifo-Konjunkturumfrage vom 12. September 2024 auf der Website des ifo Instituts (online verfügbar).

Abbildung 1

Homeoffice-Regelungen im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Darstellung.

© DIW Berlin 2024

Homeoffice war nur in zwei Phasen für Arbeitnehmende verpflichtend.

entwickelt haben. Hierzu werden Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) herangezogen (Kasten). Das SOEP bietet detaillierte Informationen zur Erwerbstätigkeit der Befragten und ermöglicht eine repräsentative Längsschnittanalyse auf Ebene der Beschäftigten. Daten zur Nutzung von Homeoffice wurden erstmals im Jahr 2014 erhoben. Der Analysezeitraum für diesen Wochenbericht umfasst somit die Jahre 2014 bis 2022 und beschränkt sich auf die Gruppe der abhängig Beschäftigten. Bei den Arbeitsplatzmerkmalen werden der Wirtschaftssektor, die Unternehmensgröße, das Qualifikationsniveau der Tätigkeit sowie die regionale Verteilung (Ost- oder Westdeutschland) berücksichtigt. Im Bereich der sozialen Merkmale stehen die Haushaltszusammensetzung, das Einkommen sowie Geschlechterunterschiede im Fokus der Analyse. Die gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass die Nutzung von Homeoffice in Deutschland auch na Ende der Homeoffice-Pflicht während der Corona-Pandemie fester Bestandteil vieler Stellen geblieben ist.

Erst lange Stagnation, dann starke Zunahme von Homeoffice ab 2021 – mit deutlichen Schwankungen

Der Analysezeitraum kann in fünf Abschnitte unterteilt werden (Abbildung 1): Der erste Abschnitt umfasst den Zeitraum zwischen der SOEP-Befragung 2014 und der ersten Verpflichtung für Arbeitgebende, die Möglichkeit zum Homeoffice anzubieten (Januar 2021). Der zweite Abschnitt stellt die erste Homeoffice-Pflicht dar, die von Januar bis Juni 2021 bestand – zuerst nur für die Arbeitgebenden, kurz darauf dann auch für die Arbeitnehmenden.<sup>5</sup> Zwischen Juli und November 2021 gab es dann Lockerungen. Auf diesen Abschnitt folgte die zweite Homeoffice-Pflicht, die von November 2021 bis März 2022 galt. Der fünfte Abschnitt stellt den Zeitraum nach Aufhebung der Pflicht (am 19. März 2022) dar.

<sup>5</sup> Im Zeitraum vom 27. Januar 2021 bis zum 20. April 2021 waren nur Arbeitgebende dazu verpflichtet, Homeoffice möglich zu machen, was von Arbeitnehmendenseite aber nicht zwingend in Anspruch genommen werden musste. Ab 21. April waren durch die 4. Novelle des Infektionsschutzgesetzes Arbeitnehmende verpflichtet, das Angebot zum Homeoffice zu nutzen. Diese Maßnahmen wurden am 30. Juni 2021 aufgehoben.

Tabelle

Häufigkeit der Nutzung von Homeoffice im Zeitverlauf  
In Prozent

Homeoffice Nutzung	Befragungszeitraum					
	2014	Prä-Pandemie	1. Homeoffice-Pflicht	Zwischen 1. und 2. Homeoffice-Pflicht	2. Homeoffice-Pflicht	Nach Ende der Homeoffice-Pflicht
Täglich	4,1	4,1	14,3	10,0	12,1	6,9
Mehrmals in der Woche	4,9	7,0	14,3	15,2	12,2	16,7
Ein Mal in der Woche					0,01	6,0
Alle 2 bis 4 Wochen	2,9	4,7	3,5	3,9	1,4	3,0
Seltener, nur bei Bedarf	6,9	9,1	4,1	5,6	5,9	6,8
Kein Homeoffice	81,2	75,1	63,7	65,4	68,4	60,6

Anmerkungen: Prä-Pandemie umfasst den Zeitraum vor dem 26. Januar 2021. Die erste Homeoffice-Pflicht beginnt am 27. Januar 2021 und endet am 30. Juni 2021. Die zweite Phase der Homeoffice-Pflicht dauert vom 23. November 2021 bis zum 19. März 2022. Ab 20. März 2022 bestehen keine Verpflichtungen zum Homeoffice.

Quelle: SOEPv.39 (vorläufige Gewichtung); eigene Berechnungen.

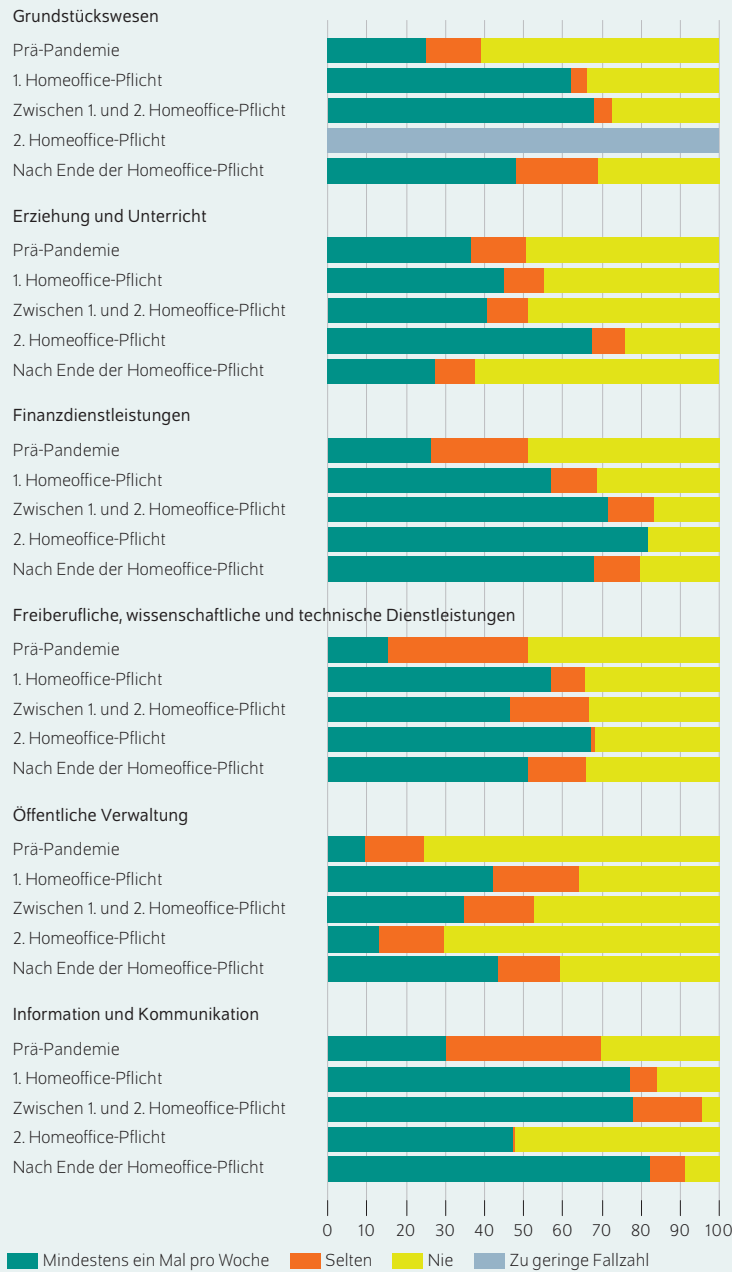
© DIW Berlin 2024

Zwischen 2014 und der ersten Pflicht zum Angebot von Homeoffice im Januar 2021 zeigen sich nur geringe Veränderungen im Ausmaß der Nutzung von Homeoffice (Tabelle). Im Jahr 2014 arbeiteten etwa 81 Prozent der Beschäftigten ausschließlich in Präsenz. Bis Anfang 2020 sank dieser Anteil leicht auf rund 75 Prozent. Der Anteil derjenigen, die täglich im Homeoffice tätig waren, blieb mit etwa vier Prozent über den gesamten Zeitraum konstant. Eine leichte Zunahme war hingegen bei gelegentlichem Homeoffice zu verzeichnen.

Mit der Einführung der ersten Maßnahmen nach Pandemiebeginn im Januar 2021 erfolgte dann ein deutlicher Anstieg: Nur noch etwa 64 Prozent der Befragten gaben an, vollständig vor Ort zu arbeiten. Die Anzahl der Beschäftigten, die mehrmals pro Woche oder gar täglich im Homeoffice tätig waren, nahm deutlich zu (von sieben auf 14,3 Prozent beziehungsweise von rund vier auf 14,3 Prozent).

Abbildung 2

**Homeoffice-Nutzung nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen  
In Prozent**



Anmerkungen: Prä-Pandemie umfasst den Zeitraum vor dem 26. Januar 2021. Die erste Homeoffice-Pflicht beginnt am 27. Januar 2021 und endet am 30. Juni 2021. Die zweite Phase der Homeoffice-Pflicht dauert vom 23. November 2021 bis zum 19. März 2022. Ab 20. März 2022 bestehen keine Verpflichtungen zum Homeoffice.

Quelle: SOEPv.39 (vorläufige Gewichtung); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2024

Die Nutzung von Homeoffice unterscheidet sich deutlich zwischen den Wirtschaftsbereichen.

Kasten

**Datengrundlage**

Das SOEP ist die größte und am längsten laufende multidisziplinäre Langzeitstudie in Deutschland. Seit 1984 werden dort jedes Jahr rund 30 000 Personen in etwa 22 000 Haushalten befragt.<sup>1</sup> Für die vorliegende Publikation wurde die Datenversionen SOEPv.39 mit vorläufigen Gewichten genutzt.

Die Fragen zum Homeoffice wurden hierbei über die Analysejahre 2014, 2020, 2021 und 2022 unterschiedlich gestellt. In den Befragungen 2014 und 2020 wurde gefragt, ob generell Homeoffice gemacht wird und in welchem Umfang dies geschieht („Kommt es vor, dass Sie Ihre Beschäftigung von zu Hause ausüben?“ mit den Antwortoptionen „Täglich“, „Mehrere Male die Woche“, „Alle 2 bis 4 Wochen“ und „Seltener, nur bei Bedarf“, wenn Befragte hier „Ja“ angegeben haben). Im Befragungsjahr 2021 hat sich die Frageformulierung geändert, es wird konkret nach den letzten sechs Monaten gefragt („Kam es in den letzten 6 Monaten vor, dass Sie Ihre derzeitige Beschäftigung zu Hause ausgeübt haben?“). Im Befragungsjahr 2022 wurde zudem eine neue Antwortmöglichkeit („Einmal in der Woche“) hinzugefügt. In den Jahren 2021 und 2022 wurde (wenn angegeben wurde, dass wöchentlich Homeoffice geleistet wurde) zusätzlich erfragt, wie hoch die konkrete wöchentliche Arbeitszeit im Homeoffice ist („Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche, die Sie zu Hause arbeiten (einschließlich eventueller Überstunden)?“). Zusätzlich kann für die Jahre 2020, 2021 und 2022 ausgewertet werden, bei wem Homeoffice vertraglich festgelegt wurde („Ist in Ihrem Arbeitsvertrag oder anderweitig die Möglichkeit festgehalten, dass Sie Ihre Beschäftigung zu Hause ausüben können?“). In den Befragungsjahren 2014, 2021 und 2022 wird zusätzlich nach dem Wunsch nach Homeoffice gefragt („Wenn es Ihr Betrieb Ihnen freistellen würde, zeitweise auch zu Hause zu arbeiten, würden Sie dann dieses Angebot annehmen?“ mit den Antwortoptionen „Ja“, „Nein“ und „Ist bei meiner Arbeit nicht möglich“). Einmalig im Jahr 2021 wurde erfragt, wie häufig vor der Pandemiezeit von zu Hause aus gearbeitet wurde („Wie häufig haben Sie Ihre Beschäftigung vor Beginn der Coronakrise in Deutschland zu Hause ausgeübt?“ mit den Antwortoptionen „Täglich“, „Mehrere Male die Woche“, „Alle 2 bis 4 Tage“, „Seltener, nur bei Bedarf“, „Niemals“ und „Trifft nicht zu, war zu dem Zeitpunkt nicht erwerbstätig“). Alle genannten Fragen wurden allen erwerbstätigen Personen gestellt, die Analyse bezieht allerdings nur Arbeitnehmende mit ein.

<sup>1</sup> Jan Goebel et al. (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). Journal of Economics and Statistics, 239(29), 345–360 (online verfügbar).

Im Zeitraum zwischen der ersten und der zweiten politischen Maßnahme zum Homeoffice (im Sommer 2021) sich ein leichter Rückgang beim täglichen Homeoffice – deutliche generelle Veränderungen der Nutzung von Homeoffice sind jedoch nicht zu beobachten. Mit der erneuten Pflicht ab Herbst 2021 gab es auch wieder leichte Schwankungen, wobei hier jedoch nicht von einer grundlegenden Änderung der Homeoffice-Nutzung gesprochen werden kann – weiterhin gaben knapp 31 Prozent an, im Homeoffice tätig zu sein, die meisten davon mehrmals die Woche oder täglich. Auch nach der Aufhebung der Homeoffice-Pflicht Anfang 2022 blieben rund sieben Prozent der Beschäftigten täglich im Homeoffice, während der Anteil derjenigen, die einmal oder mehrmals die Woche von zu Hause arbeiteten, deutlich anstieg (auf 22,8 Prozent). Selteneres Homeoffice blieb dabei weitgehend unverändert.

Es ist davon auszugehen, dass nicht alle Beschäftigten, die während der Pandemie im Homeoffice tätig waren, dies freiwillig taten – ebenso wenig haben alle Arbeitgebenden Homeoffice freiwillig ermöglicht. Dennoch zeigt sich, dass die Rückkehr auf das Niveau vor der Pandemie nach dem Wegfall der Homeoffice-Pflicht ausgeblieben ist. Das liegt zum einen an den Entwicklungen, die sich durch die Pandemiemaßnahmen ergeben haben: Infrastrukturen wurden bereits geschaffen, Arbeitsabläufe und Gewohnheiten an die Heim- oder hybride Arbeit im Betrieb angepasst. Zusätzlich entspricht diese Entwicklung auch den Beobachtungen, dass Homeoffice in Deutschland vor der Pandemie im internationalen Vergleich weniger verbreitet war und Flexibilisierungswünsche (vor allem der Arbeitnehmenden) vielfach unerfüllt blieben.<sup>6</sup>

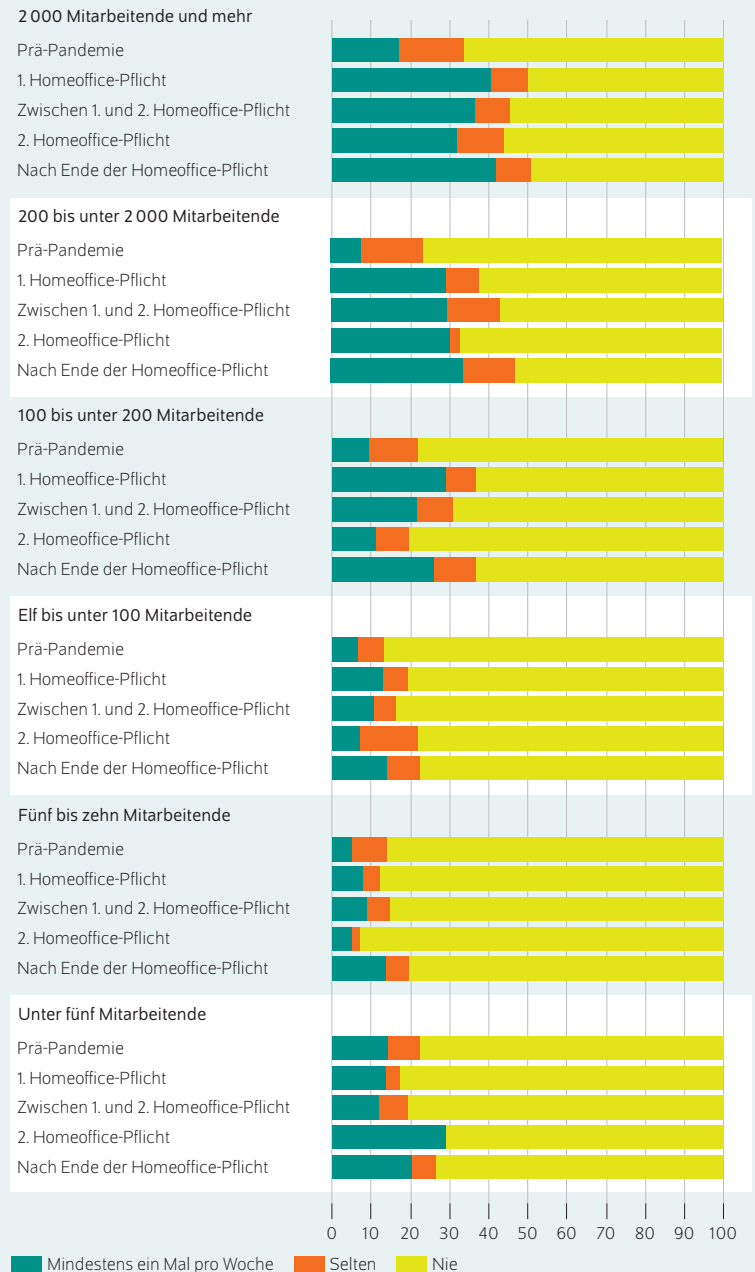
**Homeoffice besonders hoch in bestimmten Wirtschaftsbereichen ...**

Nicht alle Tätigkeiten können in gleichem Maße im Homeoffice erledigt werden. Arbeitsplatzmerkmale beeinflussen sowohl die grundsätzliche Möglichkeit, Homeoffice durchzuführen, als auch die Entscheidung, diese Option tatsächlich zu nutzen.

Die stärksten Zuwächse von Homeoffice sind im Finanzbereich sowie bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, im Grundstückswesen, in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Information und Kommunikation zu beobachten (Abbildung 2). Im Finanzdienstleistungssektor lag das Vor-Pandemie-Niveau bei 51,3 Prozent (mit 26,4 Prozent, die wöchentlich im Homeoffice tätig waren), während der politischen Maßnahmen zum Homeoffice stieg dieser Anteil auf bis zu 83,2 Prozent und blieb auch nach Ende der Maßnahmen auf einem hohen Niveau von knapp 80 Prozent (wobei noch immer 67,9 Prozent der Arbeitnehmenden mindestens einmal pro Woche von zu Hause arbeiten). Ähnlich ist die Entwicklung bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen

Abbildung 3

**Homeoffice-Nutzung nach Unternehmensgröße In Prozent**



Anmerkungen: Prä-Pandemie umfasst den Zeitraum vor dem 26. Januar 2021. Die erste Homeoffice-Pflicht beginnt am 27. Januar 2021 und endet am 30. Juni 2021. Die zweite Phase der Homeoffice-Pflicht dauert vom 23. November 2021 bis zum 19. März 2022. Ab 20. März 2022 bestehen keine Verpflichtungen zum Homeoffice.

Quelle: SOEPv.39 (vorläufige Gewichtung); eigene Berechnungen.

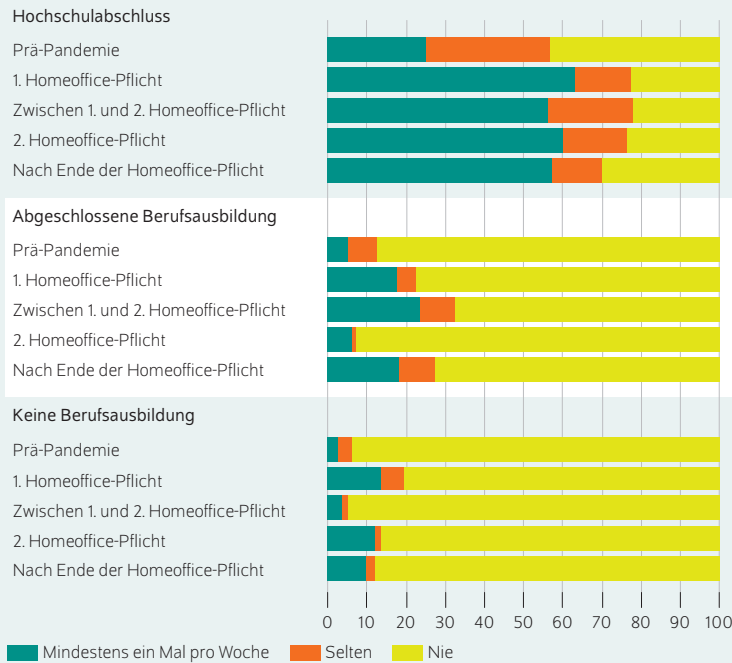
© DIW Berlin 2024

In größeren Unternehmen ist die Nutzung von Homeoffice weiter verbreitet.

6 Brenke (2016), a. a. O.

Abbildung 4

### Homeoffice-Nutzung nach Qualifikationsniveau der Stelle In Prozent



Anmerkungen: Prä-Pandemie umfasst den Zeitraum vor dem 26. Januar 2021. Die erste Homeoffice-Pflicht beginnt am 27. Januar 2021 und endet am 30. Juni 2021. Die zweite Phase der Homeoffice-Pflicht dauert vom 23. November 2021 bis zum 19. März 2022. Ab 20. März 2022 bestehen keine Verpflichtungen zum Homeoffice.

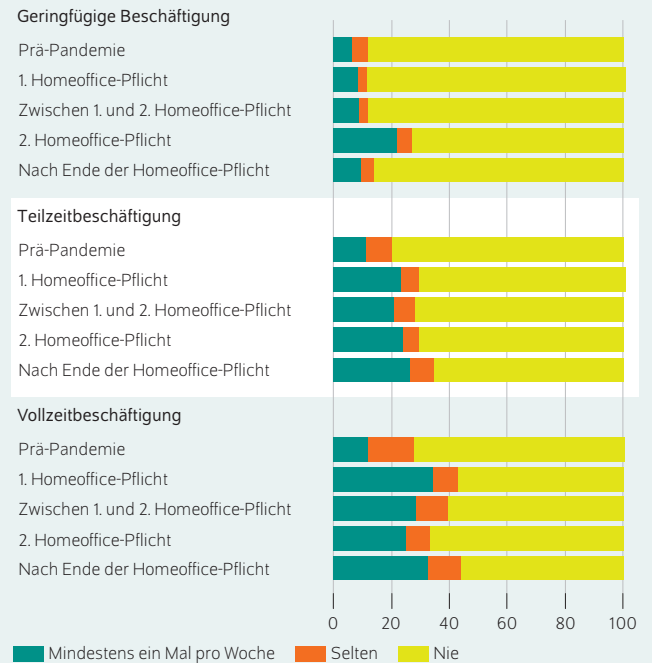
Quelle: SOEPv.39 (vorläufige Gewichtung); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2024

Beschäftigte mit Stellen, die einen Hochschulabschluss erfordern, arbeiten deutlich öfter im Homeoffice.

Abbildung 5

### Homeoffice-Nutzung nach Arbeitszeitmodell In Prozent



Anmerkungen: Prä-Pandemie umfasst den Zeitraum vor dem 26. Januar 2021. Die erste Homeoffice-Pflicht beginnt am 27. Januar 2021 und endet am 30. Juni 2021. Die zweite Phase der Homeoffice-Pflicht dauert vom 23. November 2021 bis zum 19. März 2022. Ab 20. März 2022 bestehen keine Verpflichtungen zum Homeoffice.

Quelle: SOEPv.39 (vorläufige Gewichtung); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2024

Vollzeitbeschäftigte arbeiten mehr im Homeoffice als Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte nutzen Homeoffice kaum.

Dienstleistungen sowie im Grundstückswesen: Vor der Pandemie arbeitete etwa die Hälfte der Beschäftigten zumindest gelegentlich im Homeoffice, während der Pandemie stieg dieser Anteil auf knapp zwei Drittel und blieb auch nach dem Ende der Pflicht zum Homeoffice auf diesem Niveau.

Im Bereich Information und Kommunikation ist diese Entwicklung noch deutlicher: Bereits 2014 hat knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden zuhause gearbeitet, dieses Niveau lag kurz vor Pandemiebeginn bei 69,8 Prozent, ist während der Maßnahmen auf bis zu 95,4 Prozent gestiegen und hält sich auch nach Ende der Maßnahmen bei 91,1 Prozent. In der öffentlichen Verwaltung war der Anteil von Homeoffice vor Beginn der Pandemie mit 24,4 Prozent vergleichsweise gering. Während der Maßnahmen stieg dieser Anteil jedoch auf bis zu 64,3 Prozent und liegt nach Ende der Maßnahmen bei 59,4 Prozent.

#### ... aber kaum Zunahme in kleinen Unternehmen

Während der Anstieg der Nutzung von Homeoffice bei Beschäftigten in Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitenden durchschnittlich zehn Prozentpunkte zwischen dem

Vor-Pandemie-Niveau und dem Niveau nach Ende der Homeofficeregelungen beträgt, liegt die Differenz bei Beschäftigten, die in größeren Unternehmen tätig sind, bei bis zu 30 Prozentpunkten (Abbildung 3).

#### Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind gering

Regionale Unterschiede zwischen Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland sind in dieser Entwicklung kaum zu beobachten. Der Homeofficeanteil ist in Westdeutschland über den gesamten Analysezeitraum hinweg etwas höher als in Ostdeutschland (nach Ende der Pandemieregeln 40,4 Prozent im Westen gegenüber 32,2 Prozent im Osten), was sich vermutlich mit den regionalen Unternehmens- und Produktionsstrukturen erklären lässt.

#### Höherqualifizierte und Beschäftigte mit hohem Einkommen arbeiten eher von zuhause

Bei der Betrachtung der beruflichen Stellung der befragten Beschäftigten wird deutlich, dass Personen mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten den größten Zuwachs

beim Homeoffice haben. Auch bei Beamten ist ein deutlicher, wenn auch geringerer Anstieg zu beobachten.

Parallel zeigen sich deutliche Unterschiede nach Qualifizierungsniveau und Einkommen der Arbeitnehmenden (Abbildung 4). Vor allem Personen mit Stellen, die einen Hochschulabschluss erfordern, und Personen mit hohem Einkommen haben sowohl einen generell höheren Anteil an Homeoffice als auch einen besonders hohen Z

So stieg der Anteil von Homeoffice bei unqualifizierten Tätigkeiten und Tätigkeiten mit Berufsausbildung von niedrigen einstelligen Prozentzahlen vor der Pandemie auf 12,4 Prozent beziehungsweise 27,8 Prozent nach dem Ende der Pandemiemaßnahmen. Im Gegensatz dazu wuchs der Homeofficeanteil bei Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, von 57 Prozent vor der Pandemie auf 70,3 Prozent nach dem Wegfall der Homeoffice-Pflicht.

Auch in Bezug auf die Arbeitszeit ergeben sich klare Unterschiede (Abbildung 5): Während geringfügig Beschäftigte kaum im Homeoffice arbeiten, war der Anteil unter Vollzeitbeschäftigten bereits vor der Pandemie höher als unter Teilzeitbeschäftigten und ist im Verlauf weiter gestiegen.

**Paare und Alleinstehende ähnlich häufig im Homeoffice, Beschäftigte mit Kindern besonders oft**

Zu Beginn der Pandemie nutzten Paare häufiger Homeoffice als Singles, dieser Unterschied nivellierte sich jedoch im weiteren Verlauf (Abbildung 6). Beschäftigte mit Kindern arbeiteten durchgehend häufiger im Homeoffice als jene ohne Kinder, unabhängig von der Pandemiephase. Das Angebot von Homeoffice könnte eine Flexibilisierung möglich machen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.<sup>7</sup> Geschlechterunterschiede sind in der Nutzung von Homeoffice hingegen kaum zu beobachten.

**Beschäftigte im Homeoffice haben höhere Arbeitszeiten, sind tendenziell aber auch zufriedener**

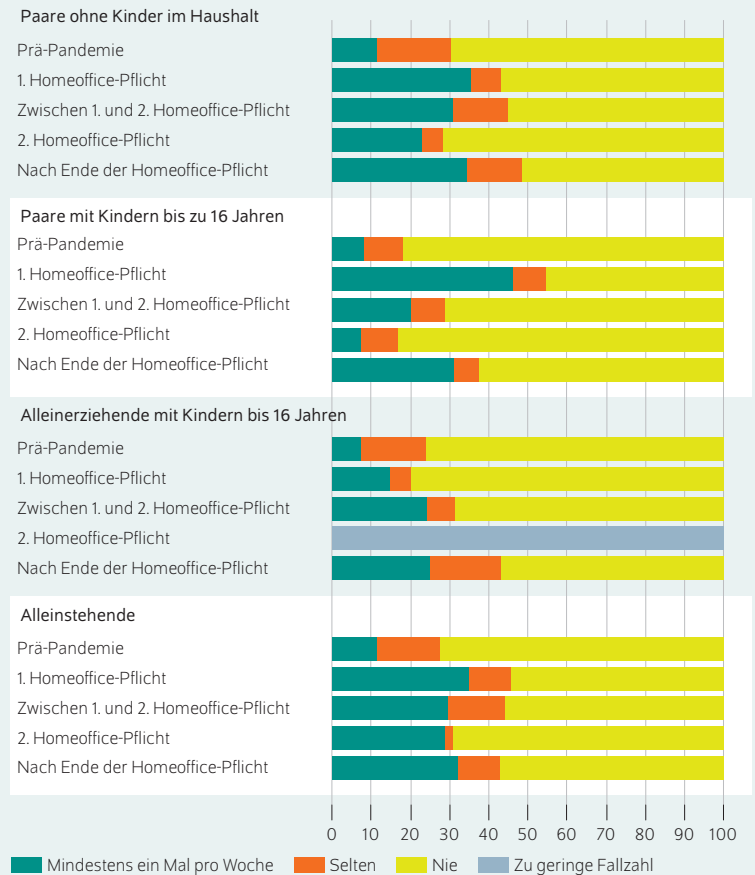
Frühere Analysen zeigten bereits, dass sowohl die Wochenarbeitszeit als auch die Zufriedenheit bei Beschäftigten, die Homeoffice nutzen, höher ist.<sup>8</sup> Diese Ergebnisse bestätigen sich über den Zeitraum der Pandemie hinweg (Abbildung 7). Beschäftigte im Homeoffice haben in allen Abschnitten des Analysezeitraums eine höhere durchschnittliche Arbeitszeit (knapp 39 Stunden pro Woche in Präsenzarbeit und knapp 41 Stunden im Homeoffice). Sowohl die Einkommens- als auch die Arbeits- und generelle Lebenszufriedenheit der Beschäftigten, die im Homeoffice tätig sind, ist fast durchweg

7 In aktuellen Studien zeigen sich unter anderem bei Frauen mit Kindern im Vorschulalter positive Effekte von Homeoffice auf die Lebenszufriedenheit, vgl. Claudia Senik et al.(2024): Teleworking and life satisfaction during COVID-19: the importance of family structure. Journal of Population Economics 37(1), 1–24.

8 Brenke (2016), a. a. O.

Abbildung 6

**Homeoffice-Nutzung nach Haushaltstyp der Beschäftigten In Prozent**



Anmerkungen: Prä-Pandemie umfasst den Zeitraum vor dem 26. Januar 2021. Die erste Homeoffice-Pflicht beginnt am 27. Januar 2021 und endet am 30. Juni 2021. Die zweite Phase der Homeoffice-Pflicht dauert vom 23. November 2021 bis zum 19. März 2022. Ab 20. März 2022 bestehen keine Verpflichtungen zum Homeoffice.

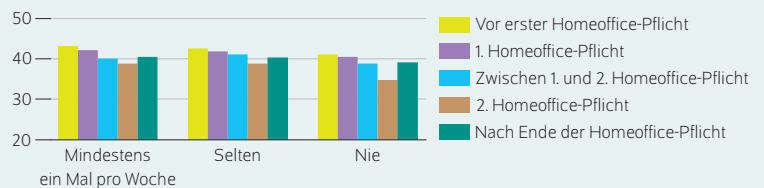
Quelle: SOEPv.39 (vorläufige Gewichtung); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2024

Während der Pandemiemaßnahmen nutzten Eltern Homeoffice besonders oft.

Abbildung 7

**Durchschnittliche Arbeitszeit nach Nutzung von Homeoffice In Stunden**



Anmerkungen: Prä-Pandemie umfasst den Zeitraum vor dem 26. Januar 2021. Die erste Homeoffice-Pflicht beginnt am 27. Januar 2021 und endet am 30. Juni 2021. Die zweite Phase der Homeoffice-Pflicht dauert vom 23. November 2021 bis zum 19. März 2022. Ab 20. März 2022 bestehen keine Verpflichtungen zum Homeoffice.

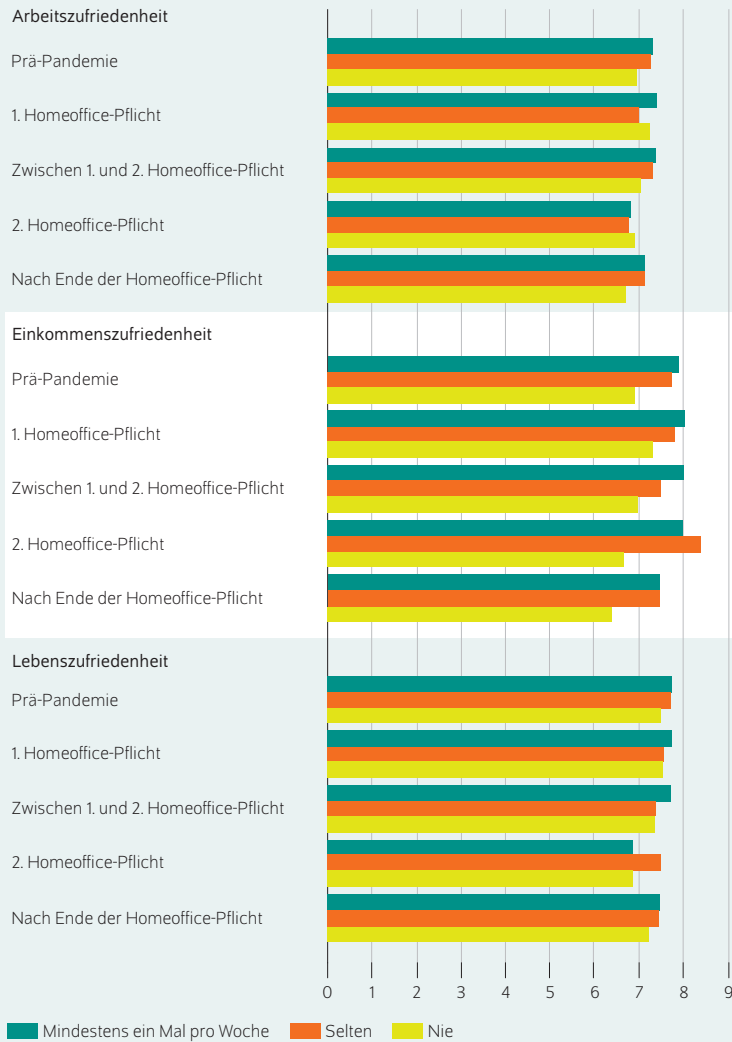
Quelle: SOEPv.39 (vorläufige Gewichtung); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2024

Beschäftigte, die Homeoffice nutzen, weisen höhere durchschnittliche Arbeitszeiten auf.

Abbildung 8

**Einkommens-, Arbeits- und Lebenszufriedenheit nach Nutzung von Homeoffice**  
In Prozent



Anmerkungen: Prä-Pandemie umfasst den Zeitraum vor dem 26. Januar 2021. Die erste Homeoffice-Pflicht beginnt am 27. Januar 2021 und endet am 30. Juni 2021. Die zweite Phase der Homeoffice-Pflicht dauert vom 23. November 2021 bis zum 19. März 2022. Ab 20. März 2022 bestehen keine Verpflichtungen zum Homeoffice.

Quelle: SOEPv.39 (vorläufige Gewichtung); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2024

Die Nutzung von Homeoffice hat die Zufriedenheit in allen Bereichen fast durchweg erhöht.

höher als die der Beschäftigten, die gar nicht im Homeoffice tätig sind (Abbildung 8). Homeoffice dürfte daher grundsätzlich positiv bewertet werden. International war es bereits vor der Pandemie deutlich verbreiteter, was darauf hindeutet, dass Deutschland hier Aufholpotenzial hatte.

**Fazit: Homeoffice sollte auch weiterhin gefördert werden, verbindliche gesetzliche Regelungen fehlen**

Der Anteil von Homeoffice in Deutschland hat nach einer langen Phase der Stagnation ab 2021 deutlich zugenommen, begleitet von zeitweiligen Schwankungen im Zusammenhang mit den politischen Maßnahmen während der Pandemie. Der Anstieg variiert jedoch stark zwischen unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und Unternehmensgrößen. Besonders hoch ist der Anteil in Sektoren wie dem Finanzwesen, der öffentlichen Verwaltung sowie den freiberuflichen und technischen Dienstleistungen. Im Gegensatz dazu verzeichnen kleinere Unternehmen nur eine geringe Zunahme von Homeoffice. Ein weiteres zentrales Ergebnis ist, dass vor allem höherqualifizierte Beschäftigte häufiger im Homeoffice arbeiten, während geringfügig Beschäftigte kaum von dieser Möglichkeit profitieren. Haushaltsstrukturen beeinflussen die Verbreitung von Homeoffice ebenfalls: Beschäftigte mit Kindern nutzen Homeoffice besonders häufig. Beschäftigte mit Homeoffice berichten insgesamt von einer höheren Zufriedenheit, verbunden mit einer tendenziell längeren Arbeitszeit.

Insgesamt wird deutlich, dass Homeoffice in Deutschland zu einem festen Bestandteil der Arbeitswelt geworden ist. Die Politik sollte diesen Wandel aktiv begleiten, um Chancengleichheit zu fördern und Homeoffice nachhaltig zu gestalten. So könnten gezielte Förderprogramme entwickelt werden, um die Verbreitung von Homeoffice auch in kleineren Unternehmen zu stärken. Hierzu könnten finanzielle Anreize für den Ausbau der digitalen Infrastruktur sowie Schulungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende zählen.

**Jan Goebel** ist Leiter des Bereichs Data Operation und Forschungsdatenzentrum im Geschäftsbereich Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) des DIW Berlin | [jgoebel@diw.de](mailto:jgoebel@diw.de)

**Sarah Satilmis** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Geschäftsbereich Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) des DIW Berlin | [ssatilmis@diw.de](mailto:ssatilmis@diw.de)

**Linus Seikat** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) | [Linus.Seikat@iab.de](mailto:Linus.Seikat@iab.de)

JEL: J28, I18, I31

Keywords: Working from home; Satisfaction

## INTERVIEW



# „Homeoffice bleibt – aber es fehlt noch an klaren Regelungen“

Jan Goebel ist Leiter des Bereichs Data Operation und Forschungsdatenzentrum in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin

- Herr Goebel, in Deutschland ist das Homeoffice eigentlich erst seit der Corona-Pandemie ein größeres Thema. Welche Rolle spielte die Heimarbeit vor der Pandemie?**

Eine Studie des DIW aus dem Jahr 2016 hat gezeigt, dass vor der Pandemie nur sehr wenige Beschäftigte tatsächlich das Homeoffice nutzten. Damals waren 75 bis 80 Prozent nie im Homeoffice.
- Im Januar 2021 wurden die Arbeitgeber verpflichtet, ihren Angestellten die Heimarbeit zu ermöglichen. Im Verlauf der Pandemie wurden die Angestellten verpflichtet, das Angebot auch anzunehmen, wenn nichts dagegen sprach. Wie stark stieg der Anteil der Heimarbeit dadurch an?**

Der Anstieg war sehr deutlich. Der Anteil der Beschäftigten, die nie im Homeoffice waren, sank um fast 20 Prozentpunkte. Während der Pandemie arbeiteten zeitweise mehr als 40 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice.
- Im Frühjahr 2022 wurde die Pflicht zur Heimarbeit wieder zurückgenommen. Wie viele Arbeitnehmende nutzen die Möglichkeit zur Heimarbeit auch danach noch?**

Unsere Daten zeigen, dass diese quasi verpflichtende Einführung von Homeoffice-Möglichkeiten einen bleibenden Effekt hatte. Wir sind nicht auf das Vor-Pandemie-Niveau zurückgefallen, das ja über mehrere Jahre konstant blieb, sondern wir sind inzwischen bei einem Wert von 40 Prozent der Beschäftigten, die mindestens einmal oder seltener das Homeoffice in Anspruch nehmen. Der Anteil der Beschäftigten, der mindestens einmal pro Woche das Homeoffice in Anspruch nimmt, ist von elf auf ungefähr 29 Prozent gestiegen.
- Wo hat sich das Homeoffice am meisten durchgesetzt, wenn man nach Branche, Unternehmensgröße und Qualifikationsniveau unterscheidet?**

Wir sehen deutliche Unterschiede in den einzelnen Wirtschaftssektoren. Insbesondere dort, wo man durch Digitalisierung auch im Homeoffice arbeiten kann, ist das Homeoffice weit verbreitet, zum Beispiel im Informationsbereich. In der öffentlichen Verwaltung sehen wir jedoch eher geringere Werte, was

vielleicht auch auf die fehlende Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung hinweist. Zudem wird gerade in größeren Unternehmen die Möglichkeit zum Homeoffice sehr viel stärker genutzt als in kleinen und mittleren Unternehmen. Auch bei höher qualifizierten Beschäftigten sehen wir einen höheren Anteil der Personen, die das Homeoffice nutzen.

- Welche Auswirkungen hat die Heimarbeit auf die Arbeitszeit und die Arbeitszufriedenheit?**

In unseren Befragungen zeigt sich, dass die Arbeitszeit durch Homeoffice tatsächlich nicht verringert wird. Teilweise wird im Homeoffice sogar mehr Arbeitszeit geleistet. Wir sehen aber den positiven Effekt, dass die Arbeitszufriedenheit mit dem Homeoffice steigt und das auch unabhängig vom Qualifikationsniveau der Arbeitnehmenden.
- Was bedeuten Ihre Ergebnisse für zukünftige arbeitspolitische Weichenstellungen?**

Was derzeit in Deutschland noch fehlt, sind klare gesetzliche Regelungen, wie Homeoffice angeboten werden sollte oder angeboten werden kann. Im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung wurde von einer Erörterungspflicht gesprochen, die einen Arbeitgeber verpflichten würde, zu prüfen, ob betriebliche Gründe gegen das Homeoffice sprechen. Diese ist aber bisher noch nicht gesetzlich umgesetzt. Solch eine Erörterungspflicht wäre zumindest der erste Schritt dahingehend, dass Arbeitnehmende stärker von dieser Flexibilisierung profitieren können.
- Wer würde am ehesten von der Heimarbeit profitieren?**

Profitieren würden insbesondere Personen mit Kindern, weil hier natürlich das Homeoffice eine Möglichkeit wäre, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf [www.diw.de/interview](http://www.diw.de/interview)



MARCEL FRATZSCHER

# Wirtschaftsnobelpreis: Wichtige Lehren auch für Deutschland

Marcel Fratzscher ist Präsident des DIW Berlin  
Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.

Die Gewinner des Wirtschaftsnobelpreises 2024 heißen Daron Acemoğlu, Simon Johnson und James A. Robinson. Die Forschung der drei belegt, wie wichtig die Qualität von Institutionen – also ein starker Rechtsstaat, eine liberale Demokratie und eine hohe Effizienz der Bürokratie – für wirtschaftlichen Erfolg und Wohlstand ist. Menschen werden sich nicht erfolgreich als Unternehmer\*innen und Innovator\*innen betätigen können, wenn es keine klaren Eigentumsrechte gibt. Fairer Wettbewerb und die Auslese der besten Ideen sind unmöglich ohne verlässliche Spielregeln, die bindend für alle sind. Ohne Freiheit und die Garantie von Menschenrechten können Menschen ihre Talente und Potenziale nicht entwickeln und einbringen.

Deshalb ist die Demokratie so entscheidend für Wohlstand und Fortschritt. Heute sind fast alle Länder, die einen hohen materiellen und immateriellen Wohlstand wie Gesundheit, Zufriedenheit und sozialen Frieden haben, Demokratien. Das Scheitern von Institutionen führt zu Staatsversagen und hoher Ungleichheit zwischen Staaten und innerhalb von Gesellschaften – so eine der einflussreichsten ökonomischen Arbeiten mit dem Titel „Why Nations Fail“ von Daron Acemoğlu und James A. Robinson aus dem Jahr 2012. Denn dysfunktionale Institutionen und ein autokratisches Regime bedeuten, dass Macht und Ressourcen höchst ungleich verteilt sind und die Früchte des wirtschaftlichen Handelns nur einigen wenigen zugutekommen. Die Forschung der drei Nobelpreisträger enthält wichtige Lehren nicht nur für gescheiterte Staaten im Globalen Süden, sondern auch für westliche Demokratien wie Deutschland. In den letzten 20 Jahren ist die Demokratie global auf dem Rückzug, immer mehr Gesellschaften haben autokratische Regime und viele Demokratien erfahren eine Aushöhlung und Schwächung ihrer Institutionen. Dies galt und gälte nicht nur für die USA unter einem Präsidenten Donald Trump, sondern auch in europäischen Staaten wie Ungarn kommt dies vor.

Und hier sollte Deutschland sich seiner großen und vielleicht wichtigsten Stärke bewusst werden: Kaum eine Gesellschaft hat eine im internationalen Vergleich so robuste Demokratie, mit einem so starken Rechtsstaat und so exzellenten Institutionen.

Aber uns muss klar sein, dass wir diese Stärke besser nutzen müssen und dass sie in Gefahr ist. Wir erleben zunehmend Angriffe auf unsere demokratischen Institutionen, nicht nur von rechtsextremen und antidemokratischen Kräften. Eine Beschneidung des Rechts auf Asyl, die Schwächung der vier Freizügigkeiten Europas, die zunehmenden sozialen Ungleichheiten und die Schwächung freier Medien sind allesamt ein Angriff auf unsere liberale Demokratie.

Manche widersprechen den Forschungsergebnissen der drei Nobelpreisträger mit Hinweis auf den großen Erfolg Chinas der letzten 30 Jahre. Durch harsche Kontrollen konnte China die Corona-Pandemie aus wirtschaftlicher Perspektive besser meistern. In manchen Technologiebereichen konnten chinesische Unternehmen westliche Firmen überholen. Chinas Regime und Wirtschaft reagieren flexibler und schneller auf Schocks und Transformationen und verschaffen sich deshalb Vorteile gegenüber westlichen Unternehmen. Die unzureichende Flexibilität und geringe Geschwindigkeit, um auf Krisen und Veränderungen zu reagieren, sind in der Tat zentrale Schwächen westlicher Demokratien.

Die Lösung liegt jedoch nicht in der Aushöhlung demokratischer Institutionen, sondern in deren Weiterentwicklung und Stärkung. Denn das Resultat der drei Forscher steht und bleibt: Demokratien sind resilienter und widerstandsfähiger und sie sind der einzige Weg, um langfristig einer großen Mehrheit der Gesellschaft Freiheit und Wohlstand zu ermöglichen. Die Wertschätzung des Individuums und von Vielfalt, die Verteidigung einer offenen Gesellschaft und der Schutz der Freiheit jedes Einzelnen sind essenziell für eine funktionierende Demokratie. Auch in Deutschland entfernen wir uns zur Zeit von diesem Ideal immer weiter. Verantwortliche in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft wären gut beraten, sich die Lehren der drei Wissenschaftler zu Herzen zu nehmen.

Dieser Kommentar ist in einer längeren Version am 18. Oktober 2024 in „Fratzschers Verteilungsfragen“ bei ZEIT Online erschienen.