

## **Überstunden und Entgrenzung: Homeoffice darf für Beschäftigte nicht zur Belastung werden**

**Auswertung der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Homeoffice: Stand, Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ (Drs. 19/08494) von Jessica Tatti u.a. und der Fraktion DIE LINKE im Bundestag**

### **Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse:**

Zwölf Prozent der Beschäftigten arbeiten zumindest gelegentlich im Homeoffice, 3 Prozentpunkte mehr als 2015. Im Jahr 2016 boten 37,4 Prozent der Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten in der Bundesrepublik Homeoffice an.

Homeoffice ist derzeit ein privilegiertes Arbeitsmodell für hochqualifizierte Spitzenverdiener, insbesondere für Führungskräfte und Beschäftigte der Informations- und Kommunikationsbranche. Daraus lässt sich auch erklären, wieso relativ gesehen mehr Männer Homeoffice-Vereinbarungen haben als Frauen. Beschäftigte mit niedrigen Einkommen oder Qualifikation haben generell nur selten bis gar keine Homeoffice-Optionen. Interessant ist, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ohne Homeoffice-Vereinbarungen dieses Arbeitsmodell als Möglichkeit ablehnen.

Beschäftigte schätzen am Homeoffice vor allem die Möglichkeit, eine bessere Work-Life-Balance zu schaffen und Fahrtzeiten zur Arbeit zu umgehen. Der Einfluss auf Arbeitsbeginn und –ende ist für Beschäftigte im Homeoffice größer. Beschäftigte mit Kindern haben häufiger Homeoffice-Vereinbarungen als Beschäftigte ohne Kinder. Generell steigt der prozentuale Anteil an Homeoffice-Vereinbarungen mit der Anzahl der Personen, die in einem Haushalt einer/eines Beschäftigten leben.

Die Antwort der Bundesregierung zeigt, dass mit dem Arbeiten im Homeoffice auch Belastungen einhergehen. So leisten Beschäftigte im Homeoffice mehr und längere Überstunden und berichten häufiger von einer Verkürzung der Ruhezeiten als Beschäftigte ohne Homeoffice. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Homeoffice geben an, dass durch Homeoffice die Grenzen von Arbeit und Privatleben verschwimmen.

### **O-Ton Jessica Tatti, MdB, Sprecherin für Arbeit 4.0 der Fraktion DIE LINKE im Bundestag:**

„Homeoffice braucht klare gesetzliche Leitplanken, damit es nicht zum zusätzlichen Stressfaktor für Beschäftigte wird. Die Gefahr, dass durch Homeoffice die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen, ist hoch. Die gesetzlichen Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten müssen auch im Homeoffice eingehalten werden, damit Beschäftigte nicht durch Stress und Überarbeitung krank werden. Arbeitszeiten über acht Stunden hinaus machen nachweislich krank – im Homeoffice genauso wie an einem festen Arbeitsplatz im Betrieb. Überstunden müssen vollständig erfasst und vergütet werden. Homeoffice-Beschäftigte brauchen wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen erholsamen Feierabend. Daher brauchen wir ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit und eine Anti-Stress-Verordnung.

Arbeitgeber dürfen Homeoffice-Vereinbarungen nicht ausnutzen, um Arbeitsschutzrechte zu umgehen oder Büroarbeitsplätze abzubauen. Wichtig ist, dass Beschäftigte im Homeoffice freiwillig und nur für einige Stunden pro Woche arbeiten und sie jederzeit die Möglichkeit haben, an einen festen Arbeitsplatz zurückzukehren.“

### Erweiterter Hintergrund:

Homeoffice birgt die Gefahr der Selbstausbeutung. Internationale Studien zeigen, dass Beschäftigte im Homeoffice zwar produktiver sind, als ihre Kolleg\*innen im betrieblichen Büro<sup>1</sup>; allerdings war dies in den untersuchten Fällen eher auf eine zunehmende Arbeitsverdichtung (weniger Pausen, längere Arbeitszeiten) und neue Formen des Präsentismus (z.B. krank arbeiten von zuhause aus) zurückzuführen, als auf eine effizientere Arbeitsweise. So arbeiten Beschäftigte im Homeoffice im Schnitt in der Woche mehrere Stunden pro Woche länger und haben auch mehr Überstunden als ihre Kolleg\*innen, die ausschließlich im Betrieb arbeiten<sup>2</sup>. Dazu kommt: Überstunden im Homeoffice werden häufig nicht erfasst und bleiben somit unbezahlt. Der Arbeitsstress ist bei Beschäftigten höher, die gelegentlich oder regelmäßig außerhalb des Betriebes arbeiten, als bei Beschäftigten mit festem Arbeitsplatz im Betrieb.<sup>3</sup> Wer zuhause arbeitet, hat zudem keinen fest vorgegebenen Feierabend. Dies kann die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen lassen und dazu führen, dass Beschäftigte für den Arbeitgeber permanent erreichbar sind. Eine Arbeitszeitbefragung der BAUA zeigt, dass Beschäftigte im Homeoffice weniger gut von der Arbeit abschalten können, als Beschäftigte ohne Homeoffice.<sup>4</sup>

Vergleicht man die Ergebnisse der Kleinen Anfrage mit anderen Befragungen und Erhebungen, zeigt sich, dass die Arbeitsverdichtung allgemein zunimmt: Laut der aktuellen Arbeitszeitbefragung der BAUA, machen Beschäftigte im Schnitt vier Überstunden pro Woche<sup>5</sup>. Mehr als ein Viertel aller Beschäftigten (28 Prozent) ist laut BAUA zudem häufig von Pausenausfällen betroffen.<sup>6</sup>

In den vergangenen zehn Jahren haben die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von psychischen Belastungen massiv zugenommen: von 47,9 AU-Tagen im Jahr 2007 auf 109,2 Millionen AU-Tage im Jahr 2016. Das entspricht einer Steigerung von fast 130%.<sup>7</sup> Die IG Metall sieht dafür auch die Globalisierung und den rasanten Wandel in der Arbeitswelt, hin zu einer Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft verantwortlich: „Mit den Folgen von Arbeitsverdichtungen, hohem Zeit- und Leistungsdruck, geringem Handlungsspielraum und unsicheren und prekären Arbeitsverhältnissen sind erhebliche Schäden gerade auch für die psychische Gesundheit der Betroffenen, aber auch hohe Kosten für die Wirtschaft und für unser Sozialsystem verbunden. Psychische und Verhaltensstörungen führen zu 2,9 Milliarden direkten und 1,8 Milliarden Euro indirekten Kosten.“<sup>8</sup> Der „DGB-Index Gute Arbeit 2016“ zeigt einen deutlichen Zusammenhang von ständiger Erreichbarkeit und Länge der Arbeitszeiten mit der Belastungssituation der Beschäftigten. Dabei nehmen Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung mit dem Grad der Digitalisierung des Arbeitsplatzes sogar noch zu<sup>9</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf>

<sup>2</sup> Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, in: DIW Wochenbericht Nr. 5 2016

<sup>3</sup> Joint ILO – Eurofund Report (2017)

<sup>4</sup> BAUA / Antwort auf unsere Schriftliche Frage im Februar 2019. Zahlen 2017: 44 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice können abends gut abschalten, gegenüber 51 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice

<sup>5</sup> Vgl. <https://www.baua.de/DE/Services/Presse/Pressemitteilungen/2018/10/pm051-18.html> und <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-2.pdf>

<sup>6</sup> Vgl. BT-Drs 19/5643

<sup>7</sup> Vgl. BT-Drucksache 19/3895, online unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/038/1903895.pdf>

<sup>8</sup> Vgl. [https://www.igmetall.de/docs\\_0188530\\_Anti\\_Stress-Verordnung\\_ab6297762b343f1ce2cf2275345a3e1b648a983d.pdf](https://www.igmetall.de/docs_0188530_Anti_Stress-Verordnung_ab6297762b343f1ce2cf2275345a3e1b648a983d.pdf)

<sup>9</sup> Vgl. <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++70aa62ec-2b31-11e7-83c1-525400e5a74a>

## Die Ergebnisse im Einzelnen:

### SOZIODEMOGRAPHISCHE MERKMALE

- **12 Prozent der abhängig Beschäftigten** haben mit ihrem Arbeitgeber **Homeoffice oder Telearbeit** vereinbart. [Frage 1]
  - **Von 2015 bis 2017 ist der Anteil um drei Prozentpunkte** von 9 auf 12 Prozent gestiegen.
- Im Jahr **2016 boten 37,4 Prozent der Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten** in der Bundesrepublik Homeoffice an. In Betrieben unter 50 Beschäftigte ist der Wert nach Einschätzung der Bundesregierung wahrscheinlich geringer. [Frage 6]
- Beschäftigte mit Homeoffice oder Telearbeit haben deutlich **größere Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsbeginn und –ende** (70 Prozent „sehr viel Einfluss auf Arbeitsbeginn/-ende“) als ihre Kolleg\*innen, die an einem festen Arbeitsplatz im Unternehmen arbeiten (35 Prozent „sehr viel Einfluss auf Arbeitsbeginn/-ende“). [Frage 1]
- Die meisten **Homeoffice- oder Telearbeit-Vereinbarungen gibt es in der Informations- und Kommunikationsbranche** (52 Prozent), gefolgt von „Freiberuflichen wissenschaftliche und technischen Dienstleistungen“ (25 Prozent). [Frage 1]
- Homeoffice-Vereinbarungen sind anteilig **am höchsten in hochqualifizierten Vollzeit-Jobs mit hohem Einkommen [Frage 1]; insbesondere bei Führungskräften** [Frage 5].
  - Von den Beschäftigten mit Arbeitszeiten von 35 Stunden und mehr haben 13 Prozent eine Homeoffice- oder Telearbeit-Vereinbarung. Bei Teilzeitbeschäftigten sind es nur 10 Prozent [Frage 1].
  - Von den Beschäftigten mit einer hohen Qualifikation nach ISCED haben 21 Prozent eine Homeoffice- oder Telearbeit-Vereinbarung. Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation haben nur selten (7 Prozent) Homeoffice- oder Telearbeit-Vereinbarungen, Beschäftigte mit niedriger Qualifikation so gut wie nie („Fallzahlen zu gering“). [Frage 1]
  - Von den Beschäftigten mit einem Brutto-Einkommen von 4.500 Euro und mehr haben 31 Prozent der Beschäftigten eine Homeoffice- oder Telearbeit-Vereinbarung [Frage 1]. Von den Beschäftigten, die eine Homeoffice- oder Telearbeit-Vereinbarung haben, haben die Hälfte ein Brutto-Einkommen von 4.500 Euro und mehr; 41 Prozent sogar ein Brutto-Einkommen über 5.000 Euro [Frage 5]. Die einkommensarmen und einkommensschwachen Beschäftigten haben nur zu 4 beziehungsweise 5 Prozent eine Homeoffice- oder Telearbeit-Vereinbarung [Frage 1].
- **Männliche Beschäftigte** haben in Relation gesehen **häufiger (14 Prozent) Homeoffice- oder Telearbeit-Vereinbarungen als weibliche (10 Prozent)**. [Frage 1] *(Anmerkung: Diese Ungleichverteilung kann sich auch aus den soziodemographischen Merkmalen erklären: Hohe Anteile an Homeoffice sind zum Beispiel bei Führungskräften und in der Informations- und Kommunikationsbranche anzutreffen [Frage 5]. In beiden Bereichen sind Frauen noch immer unterrepräsentiert.)*
- **Beschäftigte mit Kindern** unter 18 Jahren haben **häufiger eine Homeoffice-Vereinbarung (17 Prozent)** als Beschäftigte ohne Kinder (10 Prozent). [Frage 18]
  - Bei Männer sind es 18 Prozent mit Kindern unter 18 Jahren und 11 Prozent ohne.
  - Bei Frauen sind es 14 Prozent mit Kindern unter 18 Jahren und 7 Prozent ohne.
- **Je mehr Personen in einem Haushalt einer/eines Beschäftigten leben, umso häufiger liegt auch eine Homeoffice-Vereinbarung vor.** Während unter den Singles nur acht Prozent eine Homeoffice-Vereinbarung haben, sind es bei Haushalten mit mehr als drei Personen 16 Prozent. [Frage 1]
- **Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen** haben **seltener eine Homeoffice-Vereinbarung (9 Prozent)** als Beschäftigte ohne (12 Prozent). [Frage 18]

- In den Bundesländern Hessen (16 Prozent), Baden-Württemberg (15 Prozent), Berlin und Schleswig-Holstein) (jeweils 14 Prozent) haben Beschäftigte anteilig am häufigsten Homeoffice- oder Telearbeit-Vereinbarungen. [Frage 1]
- Im Jahr 2016 wurde in 32,6 Prozent der Betriebe (über 50 Beschäftigte), die Homeoffice einsetzen, dies durch eine formale Regelung durchgesetzt. [Frage 7]
  - Besonders häufig wurden Regelungen zum Homeoffice in den Jahren 2013 und 2014 eingeführt. [Frage 7]
  - 32,2 Prozent aller Betriebe, die im Jahr 2016 eine Homeoffice-Regelung hatten, hatten diese bereits vor dem Jahr 2009 eingeführt. [Frage 7]

## **ARBEITSBEDINGUNGEN, BELASTUNGEN und BESCHÄFTIGTENWÜNSCHE**

- **Beschäftigte mit Homeoffice-Vereinbarungen leisten häufiger und mehr Überstunden** als Beschäftigte ohne Homeoffice. [Frage 9]
  - Nach Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 2017 leisten Beschäftigte mit Homeoffice im Schnitt 5,6 Überstunden pro Woche; Beschäftigte ohne Homeoffice hingegen nur 2,9 Überstunden pro Woche. [Frage 9]
  - Die BAUA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigt, dass abhängig Beschäftigte mit vereinbartem Homeoffice **häufiger Überstunden von mehr als fünf Stunden pro Woche machen**, als solche ohne Homeoffice-Möglichkeiten.
  - Der Anteil der **Beschäftigten, die mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten ist bei den Beschäftigten mit Homeoffice-Vereinbarungen doppelt so hoch (14 Prozent) wie bei den Beschäftigten ohne (7 Prozent)**. [Frage 9]
  - Wer viele Überstunden macht, hat auch häufiger eine Homeoffice-Vereinbarung. 16 Prozent der abhängig Beschäftigten mit mehr als fünf bis zehn Überstunden und 20 Prozent der Beschäftigten mit mehr als zehn Überstunden haben gleichzeitig auch eine Homeoffice-Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber. [Frage 1]
- Beschäftigte mit Homeoffice-Vereinbarung sind **deutlich häufiger von verkürzten Ruhezeiten betroffen** (28 Prozent) als Beschäftigte ohne eine Vereinbarung (17 Prozent). [Frage 19]
- Von Beschäftigten mit Homeoffice-Vereinbarung wird **etwas häufiger** erwartet, auch **außerhalb der regulären Arbeitszeit für berufliche Belange erreichbar zu sein** (27 Prozent) als von Beschäftigten ohne (24 Prozent) und sie werden auch **etwas häufiger außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert** (14 Prozent mit Homeoffice, 12 Prozent ohne). [Frage 19]
- Etwa die  **Hälfte der Beschäftigte** mit Homeoffice berichtet von einem **Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit**. [Frage 10]
- Beschäftigte schätzen am Homeoffice vor allem die Einsparung von Fahrtzeit sowie eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Dies deckt sich mit den mehrheitlichen Wünschen von Beschäftigten, die gerne im Homeoffice arbeiten möchten, dies aber bisher nicht können. [Frage 10]
- **Insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Grund für Beschäftigte, im Homeoffice zu arbeiten.** [Frage 18]
- Eine aktuelle Studie des WSI stellt auf Basis von SOEP-Daten fest, dass **Mütter mit Homeoffice im Schnitt drei Stunden pro Woche mehr in Kinderbetreuung investieren als Mütter ohne Homeoffice**. Für Väter wird hingegen kein Effekt von Homeoffice in Bezug auf Kinderbetreuung gefunden.
- Nach der IG Metall Beschäftigtenbefragung (2017) bewerten 41,7 Prozent der befragten Beschäftigten die „zeitweise Arbeit an einem selbstgewählten Ort generell positiv“. 34,1 Prozent finden ein solches Arbeitsmodell nur unter der Einschränkung gut, dass die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. 15,4 Prozent befürworten dieses Modell bei

speziellen Gründen wie Kinderbetreuung oder Pflege. Nur 8,8 Prozent waren Mobiler Arbeit gegenüber negativ eingestellt. [Frage 10]

- Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ohne Homeoffice-Vereinbarungen lehnen Homeoffice als Arbeitsmodell ab.
  - Laut LPP-Beschäftigtenbefragung des IAB (2017) würden nur 35,4 Prozent der Beschäftigten gerne gelegentlich oder regelmäßig im Homeoffice arbeiten. **64,6 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice lehnen diese Möglichkeit ab.**
  - Die BAuA-Arbeitszeitbefragung (2017) kommt zu ähnlichen, wenn auch noch deutlicheren Ergebnissen: **69 Prozent der Beschäftigten, die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten, lehnen das Homeoffice-Modell ab.** Nur 31 Prozent würden gerne im Homeoffice arbeiten, haben aber derzeit nicht die Möglichkeit dazu.[Frage 11]
  - Laut DIW Wochenbericht (2016) auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels arbeiten derzeit 30 Prozent der Beschäftigten nicht von zu Hause, obwohl das grundsätzlich möglich wäre. Von diesen 30 Prozent würden zwei Drittel (66 Prozent) die Möglichkeit nutzen, ab und zu von zu Hause zu arbeiten. Umgerechnet würde demnach **jeder fünfte Arbeitnehmer bzw. jede fünfte Arbeitnehmerin in Deutschland eine Homeoffice-Möglichkeit nutzen, wenn sie angeboten würde** (vgl. DIW Wochenbericht 5/2016).