

# BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland



baua: Bericht kompakt

Die zunehmenden Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologie ermöglichen es vielen Beschäftigten, ihre Arbeit unabhängig von einem festen Arbeitsort zu verrichten. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt allerdings, dass nur ein geringer Anteil an Beschäftigten tatsächlich über eine Vereinbarung zur Telearbeit verfügt (12 Prozent). Bei diesen halten sich Ressourcen (z. B. selbstbestimmte Arbeitszeiten oder soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen) und Belastungen (z. B. Überstunden oder erweiterte Erreichbarkeit) die Waage. Ein weitaus größerer Teil der Beschäftigten arbeitet zumindest gelegentlich ohne betriebliche Vereinbarung von zuhause (31 Prozent). Bei dieser Gruppe überwiegen die belastenden Arbeitsanforderungen, was häufig auch mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einhergeht.

Datengrundlage für die im Folgenden dargestellten Ergebnisse ist die zweite Erhebungswelle der BAuA-Arbeitszeitbefragung, einer repräsentativen Panelbefragung von Erwerbstätigen in Deutschland. Es wurden Daten von 8.767 abhängig Beschäftigten im Alter von 15 - 65 Jahren ausgewertet (vgl. Häring et al., 2018). Den Schwerpunkt der Analysen bildet die betriebliche Vereinbarung zu Telearbeit mit dem Arbeitgeber. Dazu wurde erhoben, ob die Befragten mit dem Arbeitgeber Telearbeit oder Homeoffice vereinbart haben. Dies wird im Folgenden als „Telearbeit“ bezeichnet, auch wenn es sich im Einzelfall nicht zwingend um eine an der Arbeitsstättenverordnung (§ 2 Abs. 7) orientierte Vereinbarung handeln muss. Zusätzlich wurde danach gefragt, ob die Beschäftigten auch ohne eine Vereinbarung oder über die Vereinbarung hinaus von zuhause arbeiten.

## Verbreitung und Ausmaß

Im Jahr 2017 hatten 12 Prozent der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber Telearbeit vereinbart (zum Vergleich: 2015 9 Prozent). 8 Prozent der Beschäftigten arbeiten mindestens einen Tag in der Woche in Telearbeit. Auch ohne Vereinbarung wird, zumindest gelegentlich, von zuhause gearbeitet: Dies trifft etwa auf ein Drittel (31 Prozent) aller Beschäftigten zu (vgl. Abb. 1). Allerdings gibt auch mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit einer Telearbeitsvereinbarung an, über diese Vereinbarung hinaus von zuhause Arbeitsaufgaben zu erledigen. Dabei deutet sich an, dass das Arbeiten von zuhause möglicherweise weiter verbreitet ist als es die Zahlen zu Telearbeit zunächst vermuten lassen.

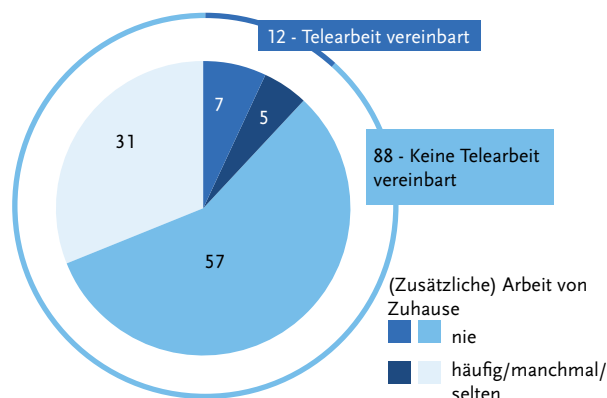


Abb. 1 Verteilung von Telearbeit und Arbeit von Zuhause, Angaben in Prozent, n = 8.739

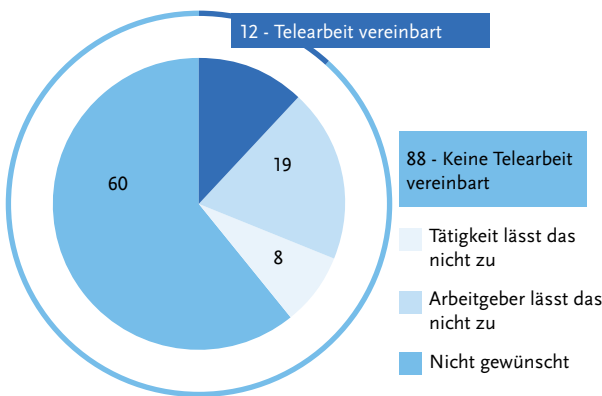
## Wer arbeitet in Telearbeit bzw. von zuhause aus?

Die Möglichkeit zur Telearbeit ist stark von Berufen bzw. Tätigkeiten abhängig. Telearbeit ist verbreiteter bei primär geistigen Tätigkeiten, an Büroarbeitsplätzen und bei Tätigkeiten, die ein hohes Qualifikationsniveau voraussetzen. So kommt Telearbeit am häufigsten im Wirtschaftsbereich Information und Kommunikation (52 Prozent) sowie unabhängig vom Wirtschaftsbereich bei Führungskräften vor. In der Informations- und Kommunikationsbranche sind deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt und auch bei Führungskräften ist der Männeranteil höher. Daher verwundert es nicht, dass Männer häufiger Telearbeit vereinbart haben als Frauen (14 vs. 10 Prozent). Bei Teilzeitbeschäftigten, unter denen vornehmlich Frauen zu finden sind, kommt Telearbeit deutlich seltener vor als

unter Vollzeitbeschäftigten. Das deutet darauf hin, dass eine Vielzahl von Frauen eine Beschäftigung in Teilzeit – und nicht Telearbeit – zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzt. So arbeiten 57 Prozent der Frauen, die Kinder im Haushalt haben, in Teilzeit aber nur 32 Prozent der Frauen ohne Kinder.

**Wie weit ist der Wunsch nach Telearbeit verbreitet?**

Über die Hälfte (60 Prozent) der abhängig Beschäftigten in Deutschland hat keine Telearbeitsvereinbarung und wünscht dies auch nicht (vgl. Abb. 2). Etwa jede bzw. jeder Fünfte würde gerne in Telearbeit arbeiten, aber die Tätigkeit lässt das nicht zu (19 Prozent). 8 Prozent der Beschäftigten würden gerne in Telearbeit arbeiten, sagen aber, dass der Arbeitgeber dies nicht zulasse.



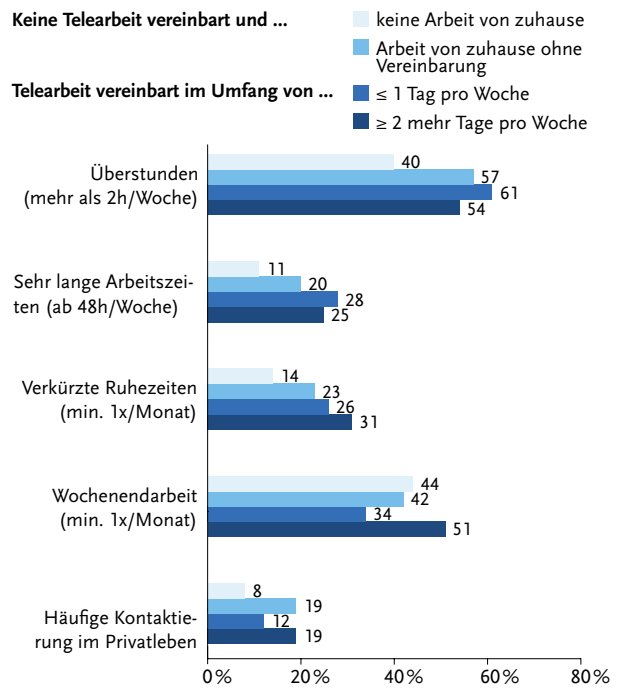
**Abb. 2** Beschäftigte mit vereinbarter Telearbeit und nicht vereinbarter Telearbeit mit Begründung (n = 8.548), Angaben in Prozent, Rundungsfehler möglich

**Arbeitsbedingungen: Belastungen und Ressourcen von Telearbeitenden**

Zunächst zeigen Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung ein erhöhtes Risiko der zeitlichen Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. So arbeiten sie durchschnittlich länger, machen häufiger Überstunden und verletzen öfter die gesetzlichen Mindestruhezeiten von elf Stunden zwischen Arbeitsende und dem nächsten Arbeitsbeginn (vgl. Abb. 3). Dies gilt in ähnlicher Form auch für Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung zur Telearbeit von zuhause aus tätig sind. Die Möglichkeit von zuhause zu arbeiten kann demzufolge dazu führen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. So werden Beschäftigte mit mehr als einem Telearbeitstag pro Woche, wie auch Beschäftigte, die ohne Vereinbarung von zuhause arbeiten, häufiger im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert (vgl. Abb. 3). Neben der zeitlichen Entgrenzung deuten einige Studien auch auf eine erhöhte Belastung durch die Arbeitsmenge sowie einen größeren Zeit- und Leistungsdruck hin (vgl. AOK-Studie, Badura et al., 2019). Mittelwertvergleiche auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung können dies jedoch nur bedingt bestätigen: Es zeigt sich keine durchschnittlich

höhere Arbeitsintensität für Beschäftigte mit vereinbarter Telearbeit, wohl aber für Beschäftigte, die ohne eine Telearbeitsvereinbarung zumindest gelegentlich von zuhause aus arbeiten. Einige Beschäftigte scheinen also ihre Arbeit mit nach Hause zu nehmen, wenn diese in der regulären Arbeitszeit nicht zu schaffen ist.

Je größer das Ausmaß der Telearbeit, desto seltener sind Beschäftigte am Arbeitsplatz anwesend. Darunter leidet oft der persönliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen bzw. zu Vorgesetzten. Allerdings ist das Gefühl, bei der Arbeit Teil der Gemeinschaft zu sein, bei Beschäftigten mit bis zu einem Telearbeitstag pro Woche sogar etwas stärker ausgeprägt. Erst bei Telearbeit an zwei und mehr Tagen in der Woche scheint das Ausmaß des Gemeinschaftsgefühls am Arbeitsplatz zu sinken (vgl. Abb. 4).



**Abb. 3** Zeitliche Entgrenzung nach Häufigkeit vereinbarter Telearbeit bzw. Arbeit von zuhause ohne Vereinbarung (8.201 ≤ n ≤ 8.736)

Die Abwesenheit vom Arbeitsplatz kann aber auch eine Ressource darstellen. Mit zunehmender Anzahl an Tagen, die in Telearbeit gearbeitet wird, fühlen sich die Beschäftigten seltener bei ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen. Möglicherweise wird Telearbeit von einigen auch zum ungestörten Arbeiten genutzt. Darüber hinaus wird Telearbeit immer wieder als Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgehoben. Tatsächlich ist auch der Anteil an Telearbeitenden unter Beschäftigten mit jüngeren Kindern höher als bei kinderlosen Beschäftigten. In Bezug auf Pflegeanforderungen im privaten Umfeld scheint Telearbeit hingegen kaum eine Rolle zu spielen. Telearbeit wird zudem

genutzt, um lange Pendelwege zu vermeiden. 21 Prozent der Beschäftigten mit langen Pendelwegen (ab zwei Stunden täglich) haben Telearbeit vereinbart und arbeiten auch häufiger, in der Regel einen Tag pro Woche, von zuhause aus (14 Prozent).

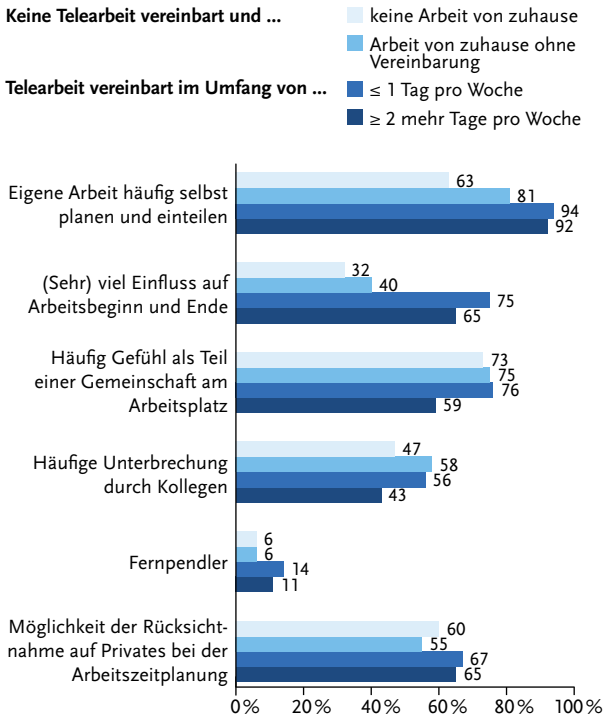


Abb. 4 Ressourcen nach Häufigkeit vereinbarter Telearbeit (8.493 ≤ n ≤ 8.734)

Insgesamt verfügen Telearbeitende aber auch, nicht zuletzt aufgrund ihrer Qualifikation und Art der Tätigkeit, über einen deutlich größeren Handlungsspielraum. So haben Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung häufiger Einfluss auf die Gestaltung ihrer täglichen Arbeitszeit und auch auf die Planung und Einteilung ihrer Arbeit (vgl. Abb. 4). Da hohe Handlungsspielräume tendenziell mit einem besseren Wohlbefinden und einer besseren Gesundheit einhergehen, sollten Telearbeitende im Schnitt zufriedener und gesünder sein. Beschäftigte, die ohne Vereinbarung von Zuhause arbeiten, haben tendenziell weniger Ressourcen als Beschäftigte mit Vereinbarung von Telearbeit.

**Wohlbefinden und Gesundheit**

Tatsächlich zeigen sich im Vergleich von Beschäftigten mit und ohne Telearbeit zunächst keine Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (vgl. Abb. 5). Telearbeit scheint zwar ein Instrument zu sein, die Vereinbarkeit zu ermöglichen, jedoch nicht direkt mit der Work-Life-Balance zusammenzuhängen. Zudem können Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung schlechter von der Arbeit abschalten als Beschäftigte, die nicht von zuhause arbeiten. Beschäftigte hingegen, die außerhalb einer Telearbeitsvereinbarung häufig von zuhause arbeiten, sind

etwas seltener zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance, und können schlechter abschalten.

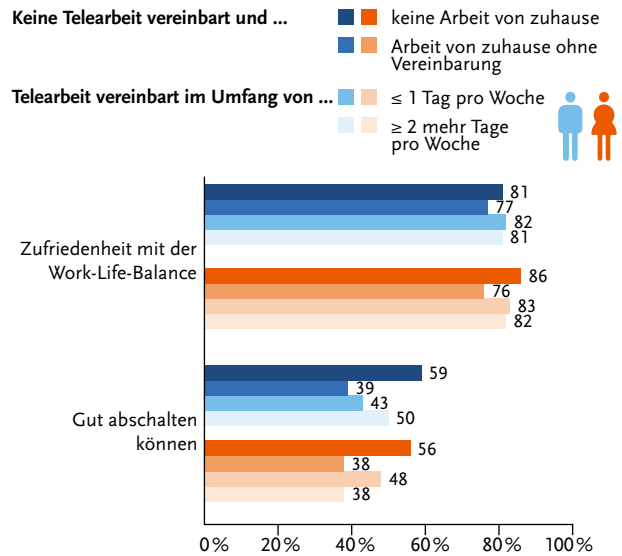


Abb. 5 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Abschalten können und Erholung für vereinbarte Telearbeit bzw. Arbeit von zuhause ohne Vereinbarung (8.736 ≤ n ≤ 8.742)

**Fazit**

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, erledigen nur wenige Erwerbstätige in Deutschland einen Teil der Arbeit von zu Hause aus (vgl. Eurofound & ILO, 2017). Speziell vertraglich vereinbarte Telearbeit ist bislang auf eine kleine Gruppe von Beschäftigten beschränkt. Dabei ist Telearbeit mit Berufen und Tätigkeiten assoziiert, die häufiger über einen großen Handlungsspielraum und dadurch überdurchschnittlich hohe Ressourcen verfügen. Sie kann darüber hinaus bei langen Wegen zum Arbeitsplatz oder dem Wunsch nach einer Verbesserung der Schnittstelle zwischen Familie und Beruf hilfreich sein. Gleichzeitig steigt mit dem Ausmaß der Telearbeit aber auch das Risiko der zeitlichen Entgrenzung und der sozialen Isolation. Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung haben darüber hinaus auch ein hohes Risiko langer Arbeitszeiten. Die dargestellten Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich beim gleichzeitigen Auftreten von Belastungen und Ressourcen keine negativen Auswirkungen von vereinbarter Telearbeit zeigen. Arbeiten Beschäftigte jedoch ohne eine Vereinbarung oder über eine bestehende Vereinbarung hinaus von zuhause, kann nicht nur eine erhöhte Arbeitsintensität, sondern auch ein negativer Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und Gesundheit beobachtet werden. Konkrete Vereinbarungen zu Telearbeit können dazu genutzt werden, Beschäftigten neben räumlichen auch mehr zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten zu geben. Diese sollten aber exzessive Arbeit von zu Hause vermeiden und auch Maßnahmen zur Eindämmung zeitlicher Entgrenzung (z. B. ständiger Erreichbarkeit) und sozialer Isolation beinhalten. Grundsätzlich ist auch die Arbeit von zuhause nur

innerhalb der geltenden arbeitszeitgesetzlichen Regelungen zu leisten. Dementsprechend ist auf Tageshöchst- arbeitszeiten wie auf Ruhe- und Ausgleichszeiten bei Über- stunden zu achten. Arbeitswissenschaftlich erscheint ein moderates Ausmaß an Telearbeit (z. B. 1 Tag pro Woche) empfehlenswert. Zudem sollte sichergestellt werden, dass nicht über das vereinbarte Ausmaß hinaus von zuhau- se gearbeitet wird. Schließlich muss dem Wunsch vieler Beschäftigten nach Trennung von Beruf und Privatleben Rechnung getragen werden und niemand sollte unfreiwillig in Telearbeit arbeiten müssen.

*Dieser Beitrag stellt einige Ergebnisse eines in Kürze erschei- nenden BAuA-Berichts zu arbeitsbezogener Mobilität, einer Sonderauswertung der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, dar.*

#### Weiterführende Informationen

- 1 Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermögli- chen. Berlin, Heidelberg: Springer.
- 2 Eurofound & ILO (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxemburg und Genf: Publications Office of the European Union und International Labour Office.
- 3 Häring, A., Schütz, H., Middendorf, L., Hausen, J., Brauner, C. & Wöhrmann, A. M. (2018). Methodenbericht und Frage- bogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (bua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeits- medizin. Zugriff am 23.09.2018 unter [https:// www.buaa.de/DE/Angebote/Publikationen/ Berichte/F2398-3.html](https://www.buaa.de/DE/Angebote/Publikationen/ Berichte/F2398-3.html)