

# Homeoffice – Arbeit im Spannungsfeld zwischen Autonomie und mentaler Distanzierung



**ALEXANDRA MERGENER**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im  
BIBB  
mergener@bibb.de

**Das Arbeitsmodell Homeoffice erlangt auf dem deutschen Arbeitsmarkt zunehmende Bedeutung. Was heißt das für die Arbeitsbedingungen und -anforderungen von Beschäftigten? Dieser Frage geht der Beitrag anhand von Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 nach. Gezeigt wird, inwiefern Beschäftigte, die Homeoffice nutzen, mit mehr Arbeitsautonomie und größeren Schwierigkeiten beim Abschalten von der Arbeit konfrontiert sind.**

## Homeoffice als Ausdruck flexibler Arbeitsstrukturen im Kontext der Digitalisierung

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ermöglichen es sowohl räumlich als auch zeitlich weitgehend unabhängig auf Arbeitsinhalte zurückzugreifen und mit Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten. Dadurch ist Arbeit vielfach auch außerhalb des Betriebs und außerhalb starrer Anwesenheitszeiten durchführbar. Das Arbeitsmodell Homeoffice (vgl. Infokasten) ist ein Ausdruck dieser flexiblen Arbeitsstrukturen im Kontext der Digitalisierung (vgl. MESSENGER u. a. 2017).

Für die Arbeit im Homeoffice eignen sich insbesondere kognitive, d. h. wissensbezogene Tätigkeiten, die mithilfe digitaler Technik ausgeübt werden (z. B. E-Mails bearbeiten, Dokumentieren, Recherchieren) – sie bieten ein sogenanntes Homeoffice-Potenzial für die Beschäftigten (vgl. MERGENER 2020). Besonders hoch ist das Homeoffice-Potenzial demnach in den Berufsbereichen Informatik/IKT, aber z. B. auch in Dienstleistungsberufen im Bereich Finanzen/Rechnungswesen/Steuerberatung, Recht/Verwaltung oder Werbung/Marketing – und zwar sowohl für akademisch als auch beruflich Qualifizierte (vgl. MERGENER/WINNIGE 2021).

Der Einsatz digitaler Technik in kognitiven Berufen wird im Allgemeinen mit bestimmten Arbeitsbedingungen und -anforderungen in Verbindung gebracht, die sich als positiv aber auch als negativ für die Beschäftigten herausstellen können. So ist es einerseits möglich, die eigene Arbeitsautonomie zu erhöhen; von dieser sogenannten digitalen Selbstbestimmung profitieren vor allem Beschäftigte, die primär wissensbezogene Tätigkeiten ausüben, da sie häufiger ihre Arbeit eigenständig planen und einteilen (vgl. KIRCHNER/MEYER/TISCH 2020). Andererseits wird auf Schwierigkeiten beim sogenannten psychologischen Detachment (auf Deutsch: Abschalten oder mentales Distanzieren von der Arbeit) hingewiesen. Eine umfassende Metastudie weist

darauf hin, dass sich die Nutzung neuer Informationstechnologien in wissensbezogenen Berufen als starker Prädiktor für Probleme beim Abschalten von der Arbeit herausstellt (vgl. WENDSCHE/LOHMANN-HAISLAH 2016). Sowohl ein höheres Maß an Selbstbestimmung bei der Arbeit (vgl. DECI/OLAFSEN/Ryan 2017) als auch ein höheres Maß an mentaler Distanzierung von der Arbeit (vgl. SONNENTAG/VENZ/CASPER 2017) gelten als zentrale Faktoren, die positiv auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirken.

Dabei kann angenommen werden, dass es nicht die eingesetzte digitale Technik an sich ist, die mit diesen Faktoren verbunden ist, sondern die Technik hier als ein Mechanismus wirkt, so z. B. auf die Möglichkeit zur Nutzung flexibler Arbeitsstrukturen. Gerade beim Arbeitsmodell Homeoffice kann erwartet werden, dass beide Phänomene sogar verstärkt zu beobachten sind. So fehlen im Homeoffice beispielsweise die gewohnte Büroumgebung mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen vor Ort, die die Arbeitsabläufe zumindest teilweise strukturieren. Zudem greifen Beschäftigte häufig explizit deshalb auf das Arbeitsmodell Homeoffice zurück, um u. a. Pendelzeiten zu vermeiden und ihr Privat- und Berufsleben besser aufeinander abstimmen zu können, indem sie eben die Flexibilität in der Ausgestaltung des Arbeitstags nutzen. Daher wäre zu erwarten, dass vor allem Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, mehr Autonomie dahingehend erleben, wie und wann genau sie ihre Arbeit erledigen. Hinsichtlich des psychologischen Detachments

### Begriffsbestimmung Homeoffice

Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens, die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber ihre berufliche Tätigkeit mindestens zeitweilig in ihrem Privatbereich ausüben können, z. B. unter Nutzung mobiler IT-Systeme oder Datenträger (vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.2).

könnte die fehlende räumliche Trennung von Arbeits- und Wohnort dazu führen, dass es schwerer fällt gedanklich abzuschalten.

Im Zuge der Coronapandemie hat die Nutzung von Homeoffice auf dem deutschen Arbeitsmarkt stark zugenommen und es zeigt sich eine deutliche Tendenz, dass auch noch zukünftig viele Beschäftigte auf das Arbeitsmodell zurückgreifen werden. Mit Blick auf diese zunehmende Bedeutung von Homeoffice stellt sich daher die Frage, inwiefern Beschäftigte, die dieses Arbeitsmodell nutzen, tatsächlich mit mehr erlebter Arbeitsautonomie und größeren selbst berichteten Schwierigkeiten beim psychologischen Detachment konfrontiert sind. Um dabei die konkrete Bedeutung der Homeoffice-Nutzung herauszustellen, ist es wichtig, diese unabhängig von allgemeinen beruflichen Merkmalen wie der Ausübung vorwiegend kognitiver Tätigkeiten und der Nutzung digitaler Technik zu betrachten. Dieses Ziel verfolgt der Beitrag anhand von Analysen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) aus dem Jahr 2018 (vgl. Infokasten), in der die Homeoffice-Nutzung und Nicht-Nutzung sehr differenziert erfasst wurde. Damit wird auf eine Datenbasis zurückgegriffen, die zwar den Stand vor der Coronapandemie abbildet, jedoch im Unterschied zu aktuelleren Ad-hoc-Befragungen zu Pandemiezeiten nicht von externen Umständen verzerrt wurde (z. B. Lockdowns, Homeschooling), welche sich auf das Empfinden der hier betrachteten abhängigen Variablen auswirken könnten. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der hier vorgestellten Analysen werden am Ende des Beitrags mögliche Folgen und die Übertragbarkeit auf die postpandemische Zeit skizziert sowie Ideen zur Unterstützung der Beschäftigten diskutiert, um mit den Bedingungen und Anforderungen der räumlich flexiblen Arbeitsstrukturen bestmöglich umgehen zu können.

### Operationalisierungen der Daten und methodisches Vorgehen

Die verwendete ETB 2018 enthält differenzierte Informationen zum Arbeitsmodell Homeoffice für abhängig Beschäftigte (d. h. Angestellte, Beamtinnen bzw. Beamte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter) in Deutschland. Dies erlaubt die für die hier vorgestellte Fragestellung relevante Unterscheidung zwischen Berufen, die Homeoffice grundsätzlich erlauben oder nicht erlauben, und der tatsächlichen Nutzung von Homeoffice (für einen Überblick über Berufsgruppen mit Potenzial für die Arbeit im Homeoffice und inwiefern diese genutzt wird, vgl. MERGENER/WINNIGE 2021). In den folgenden Analysen werden drei Gruppen miteinander verglichen:

1. Beschäftigte, die angaben, dass sie nicht von zu Hause arbeiten, weil ihre Tätigkeit dies nicht ermöglicht (*kein HO-Potenzial*); dies sind insbesondere Beschäftigte in

medizinischen Gesundheitsberufen, Verkaufsberufen oder Verkehrs- und Logistikberufen;

2. Beschäftigte, die angaben, nicht von zu Hause zu arbeiten, obwohl ihre Tätigkeiten dies ermöglichen würden (*HO-Potenzial, keine Nutzung*); dies sind insbesondere Beschäftigte in Berufen in der Unternehmensführung/-organisation, Recht und Verwaltung oder Finanzdienstleistung;
3. Beschäftigte, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten (*HO-Nutzung*); dies sind insbesondere Beschäftigte in Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen, Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen oder Berufen in der Unternehmensführung/-organisation.

Da in diesem Beitrag Homeoffice als formales Arbeitsmodell betrachtet werden soll, umfasst die Gruppe der Homeoffice-Nutzenden ausschließlich diejenigen, die die Arbeit von zu Hause auch als Arbeitszeit anerkannt bekommen. Beschäftigte, die lediglich unbezahlte Mehrarbeit zu Hause leisten, werden nicht berücksichtigt.

Für die drei Beschäftigtengruppen werden mittels zwei getrennter logistischer Regressionsmodelle die durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten für Schwierigkeiten beim Detachment (Modell 1) und für die Autonomie bei der Arbeit (Modell 2) geschätzt. Das psychologische Detachment wird dabei als dichotome Variable in der Analyse betrachtet und vergleicht Beschäftigte, denen es *häufig* schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten, mit Beschäftigten, auf die dies nur manchmal, selten oder nie zutrifft. Auch die Arbeitsautonomie wird als dichotome Variable operationalisiert, indem Beschäftigte, die *häufig* ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen, denjenigen gegenübergestellt werden, die über diese Arbeitsautonomie nur manchmal, selten oder nie verfügen. Durch diese Dichotomisierungen in *häufig* und *nicht häufig* erfolgt eine recht konservative Schätzung, die es erlaubt, Aussagen über Beschäftigte zu treffen, für die

#### BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)

Die Erwerbstätigenbefragung (ETB) umfasst Daten von insgesamt mehr als 20.000 Erwerbstätigen (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen (sog. Kernerwerbstätige). Die Daten wurden über computergestützte telefonische Interviews erhoben, wobei die Auswahl der Telefonnummern auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren basiert, wodurch die Repräsentativität der Stichprobe für die entsprechende Grundgesamtheit von Kernerwerbstätigen sichergestellt werden soll.

ETB 2018: [www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/16401](http://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/16401)

Weitere Informationen: [www.bibb.de/arbeit-im-wandel](http://www.bibb.de/arbeit-im-wandel)

die beiden Phänomene in ihrem Arbeitsalltag von höherer Relevanz sind.

Als Kontrollvariablen werden in die logistischen Regressionsmodelle neben dem Geschlecht und Alter der Befragten deren berufliche Stellung, Qualifikation, Grad der Führungsverantwortung und die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit, auch die Größe des Betriebs, in dem sie arbeiten, aufgenommen.

Die Analysen beziehen sich auf 15.514 Beschäftigte im Alter zwischen 18 und 65 Jahren mit gültigen Angaben zu allen relevanten Variablen. In dieser Stichprobe arbeiten 36 Prozent der Beschäftigten in Berufen ohne Homeoffice-Potenzial ( $n = 5.620$ ), 32 Prozent nutzen kein Homeoffice, obwohl ihr Beruf Homeoffice-Potenzial bietet ( $n = 5.002$ ), und knapp 32 Prozent nutzen Homeoffice ( $n = 4.892$ ). Zudem fällt es 22 Prozent aller Beschäftigten in dieser Stichprobe häufig schwer, nach der Arbeit abzuschalten, und 70 Prozent aller Beschäftigten in dieser Stichprobe planen und teilen ihre Arbeit häufig selbst ein.

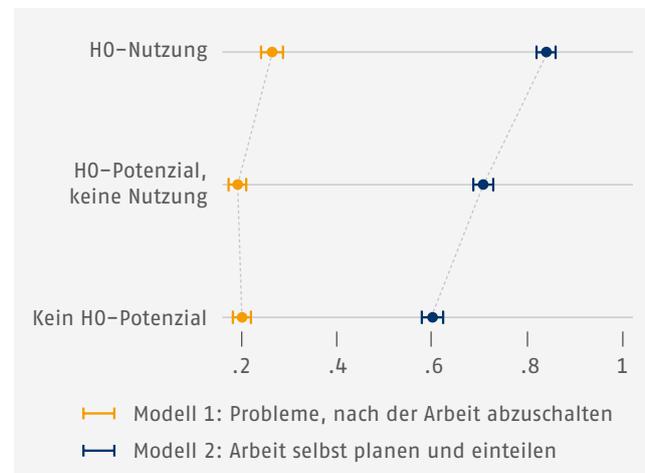
### Höhere Handlungsspielräume, aber auch stärkere Probleme abzuschalten

Die Ergebnisse der Analysen sind in der Abbildung dargestellt. Sie weisen für Homeoffice-Nutzende eine durchschnittliche geschätzte Wahrscheinlichkeit von etwa 27 Prozent aus, dass sie häufig Probleme haben, nach der Arbeit abzuschalten. Im Vergleich zu Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, haben sie signifikant häufiger Schwierigkeiten mit dem psychologischen Detachment; die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte häufig Probleme mit dem Abschalten haben, liegt um sechs (bzw. sieben) Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten in Berufen ohne Homeoffice-Potenzial (bzw. bei Beschäftigten, die kein Homeoffice nutzen, obwohl ihre berufliche Tätigkeit Homeoffice-Potenzial bietet). Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Schwierigkeiten beim mentalen Distanzieren von der Arbeit.

Mit Blick auf Unterschiede in der vorhandenen Autonomie ist der Abbildung zu entnehmen, dass Beschäftigte, die die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice zumindest gelegentlich nutzen, signifikant eher über Handlungsspielräume bei der Arbeit verfügen als Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten. Konkret liegt hier die durchschnittliche geschätzte Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte häufig ihre Arbeit selbst planen und einteilen, bei 84 Prozent und ist damit um 24 (bzw. 13) Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten in Berufen ohne Homeoffice-Potenzial (bzw. bei Beschäftigten, die kein Homeoffice nutzen, obwohl ihre berufliche Tätigkeit Homeoffice-Potenzial bietet). Hier werden zudem statistisch signifikante Unterschiede

### Abbildung

Logistische Regressionsmodelle der Probleme beim Abschalten und Handlungsspielräume nach Homeoffice-Nutzung und Potenzial



Anmerkung: Darstellung der durchschnittlichen geschätzten Wahrscheinlichkeiten mit 95 Prozent Konfidenzintervall. Die Kontrollvariablen Geschlecht und Alter der Befragten, Stellung im Beruf, Qualifikation, Führungsverantwortung, Arbeitszeit und Betriebsgröße sind in allen Modellen berücksichtigt.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Eigene Berechnungen.

innerhalb der Gruppe der Nicht-Nutzenden von Homeoffice deutlich. So wird für Beschäftigte, die in Berufen mit Homeoffice-Potenzial tätig sind, aber nicht von zu Hause arbeiten, die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, dass sie häufig ihre Arbeit selbst planen und einteilen, auf 71 Prozent geschätzt, womit sie um elf Prozentpunkte höher ist als bei Beschäftigten in Berufen ohne Homeoffice-Potenzial.

### Mögliche Folgen und wie Beschäftigte bei der Nutzung von Homeoffice unterstützt werden können

Einerseits lässt sich schlussfolgern, dass die Schwierigkeiten beim psychologischen Detachment nicht per se durch die Nutzung von digitaler Technik in wissensbezogenen Berufen zu entstehen scheinen, sondern erst dann in höherem Ausmaß auftreten, wenn die Beschäftigten diese auch im Homeoffice ausüben. Wenn die Arbeit von zu Hause mittels digitaler Technik jederzeit möglich ist, fällt das gedankliche Abschalten von der Arbeit schwerer. Dies kann zu Einschränkungen im Wohlbefinden führen wie z. B. mangelnde Erholung und höheres Stresserleben (vgl. CALDERWOOD/ACKERMAN 2014). Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass Beschäftigte in wissensbezogenen Berufen, die durch den Einsatz digitaler Technik auch Homeoffice zulassen, prinzipiell über höhere Autonomie bei der Planung und Einteilung der Arbeit verfügen als Beschäftigte in Berufen, die an einen bestimmten Arbeitsort außerhalb des Privatbe-

reichs gebunden sind. Damit sind die Ergebnisse zunächst mit den Erkenntnissen von KIRCHNER/MEYER/TISCH (2020) vergleichbar. Darüber hinaus zeigt sich allerdings, dass Beschäftigte, die tatsächlich auch im Homeoffice arbeiten, nochmal über deutlich höhere Handlungsspielräume verfügen. Mehr Zeit- und Entscheidungssouveränität wird im Allgemeinen als eine Job-Ressource wahrgenommen (vgl. BAKKER/DEMEROUDI 2007), da sie eine aktive Mitgestaltung für Beschäftigte ermöglicht und somit unter anderem die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbessern kann (vgl. CARSTENSEN 2016). Dazu müssen Beschäftigte allerdings auch in der Lage sein oder lernen, kompetent mit der Arbeitsautonomie umzugehen. Die eigene Arbeit selbst zu planen, Grenzen zu setzen, was den zeitlichen Rahmen, aber auch den Umfang angeht, kann überfordern und der Handlungsspielraum ist damit nicht nur als Ressource, sondern auch als Anforderung im Job zu sehen.

Nach der Coronapandemie werden Homeoffice-Potenziale in Berufen deutlich mehr ausgeschöpft. Die hier vorgestellten Ergebnisse betreffen demnach schätzungsweise heute noch einen größeren Anteil der Gesamtbeschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten. Inwieweit dabei auch bereits ein kompetenterer Umgang mit der Homeoffice-Nutzung als noch vor der Pandemie stattfindet, ist jedoch ungewiss und wird Gegenstand zukünftiger Forschung sein. Aufgrund dessen sollte zukünftig die Kompetenzentwicklung als ein zentrales Handlungsfeld bei der Gestaltung mobiler Arbeit herausgestellt werden, damit die mit Homeoffice verbundenen Job-Anforderungen möglichst reduziert und Ressourcen bestmöglich genutzt werden können. Denn »die Kompetenz, mit Mobilität umzugehen, d. h. fähig zu sein, an verschiedenen Orten, Räumen und Zeiten zu arbeiten, und die Kompetenz, sich selbst zu steuern (Zeit, Organisation, Disziplin, Konzentration), sind voraussetzungsvoll und nicht bei jedem Menschen gleichermaßen vorhanden« (MASCHKE/NIES/VOGEL 2014, S. 158). Diese Kompetenzen werden in erster Linie durch Erfahrungen aufgebaut und erweitert. Hier kann Aus- und Weiterbildung ansetzen. So kann die Umsetzung von mobilem Ausbilden und Lernen als Ergänzung der betrieblichen Ausbildung in Präsenz den Grundstein für junge Erwachsene legen. Indem sie schon zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn Erfahrungen mit dem Arbeitsmodell Homeoffice erlangen, können sie eigenständiges und selbstorganisiertes Handeln lernen. Dazu hilft die Unterstützung des Ausbildungspersonals, indem auch im Homeoffice (feste) Besprechungszeiten angeboten werden, z. B. zu Beginn und/oder Ende des

Arbeitstages. Aber auch im späteren Berufsleben bieten Weiterbildungen, u. a. zum Thema Zeit- und Selbstmanagement im Homeoffice, die Chance, solche Kompetenzen zu erwerben. Ein Anhaltspunkt für die bedeutendsten Weiterbildungen in diesem Bereich bietet eine Stichwortsuche in der Meta-Weiterbildungsdatenbank InfoWeb-Weiterbildung ([www.iwwb.de](http://www.iwwb.de)), die auf 80 einzelne Weiterbildungsdatenbanken zugreift. Dort wird die Liste der angebotenen Weiterbildungen bei der Stichwortsuche mit dem Suchbegriff »Homeoffice« von Kursen zu »Zeit- und Selbstmanagement im Homeoffice« angeführt. Mit diesen Fähigkeiten kann auch das gedankliche Abschalten von der Arbeit zumindest erleichtert werden, weil Grenzen ziehen erlernt wird, sodass z. B. auch zu Hause der Feierabend als solcher besser wahrgenommen wird. ◀

#### LITERATUR

- BAKKER, A. B.; DEMEROUDI, E.: The Job Demands–Resources model: State of the art. In: *Journal of Managerial Psychology* 22 (2007) 3, S. 309–328
- CALDERWOOD, C.; ACKERMAN, P. L.: Off-Job Disengagement and Employee Well-Being. A Synthesis and Meta-Analytic Review (Academy of Management Proceedings). New York 2014
- CARSTENSEN, T.: Ambivalenzen digitaler Kommunikation am Arbeitsplatz. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66 (2016) 18–19, S. 39–46
- DECI, E. L.; OLAFSEN, A. H.; RYAN, R. M.: Self-determination theory in work organizations: The state of a science. In: *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (2017) 4, S. 19–43
- KIRCHNER, S.; MEYER, S.-C.; TISCH, A.: Digitaler Taylorismus für einige, digitale Selbstbestimmung für die anderen? Ungleichheit der Autonomie in unterschiedlichen Tätigkeitsdomänen (bua: Fokus). Dortmund 2020
- MASCHKE, M.; NIES, G.; VOGEL, G.: Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung. In: *WSI Mitteilungen* 67 (2014) 2, S. 156–159
- MERGENER, A.: Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeoffice-zugang. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (2020) Suppl. 1, S. 511–534
- MERGENER, A.; WINNIGE, S.: Homeoffice-Boom im Zuge der Corona-Pandemie. Welche Potenziale zeichnen sich langfristig für akademisch und beruflich Qualifizierte ab? In: *BWP* 50 (2021) 2, S. 27–31.  
URL: [www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/17123](http://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/17123)
- MESENTER, J.; VARGAS LLAVE, O.; GSCHWIND, L.; BOEHMER, S.; VERMEYLEN, G.; WILKENS, M.: Working anytime, anywhere: The effects on the world of work (Joint ILO–Eurofound report). Geneva 2017
- SONNENTAG, S.; VENZ, L.; CASPER, A.: Advances in recovery research: what have we learned? What should be done next? In: *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (2017) 3, S. 365–380
- WENDSCHE, J.; LOHMANN-HAISLAH, A.: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Detachment (BAuA: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden 2016  
(Alle Links Stand: 17.07.2024)