

## **Antwort der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl,  
Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 19/8494 –**

### **Homeoffice: Stand, Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Homeoffice ist als „Telearbeit“ in der Arbeitsstättenverordnung legaldefiniert. Bei Telearbeit leisten Beschäftigte mindestens einen Teil ihrer Arbeit mithilfe eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb des Betriebes. Sie sind mit dem Betrieb des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen verbunden und in die bestehende Arbeitsorganisation eingebunden. Die Bedingungen der Telearbeit wurden vom Beschäftigten und dem Arbeitgeber arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgehalten (vgl. Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages 2017, Sachstand: „Telearbeit und Mobiles Arbeiten – Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen“, WD 6 – 3000 – 149/16).

Damit ist Telearbeit beziehungsweise Homeoffice klar von mobiler Arbeit abzugrenzen, bei der Arbeit von einem beliebigen selbstbestimmten Ort außerhalb des Betriebes erledigt werden kann. Es ist auch nicht gleichzusetzen mit „bringing work home“-Situationen, in denen Beschäftigte nicht erledigte Arbeit mit nach Hause bringen und dort von einem beliebigen, selbstgewählten Platz aus erledigen.

Im Vergleich mit dem EU-Durchschnitt wird Homeoffice in Deutschland relativ selten genutzt. Gerade mal 12 Prozent aller Beschäftigten hierzulande arbeiten zumindest gelegentlich zuhause (vgl. Karl Brenke 2016: „Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft“ in DIW Wochenbericht 5/2016). Laut dem DIW (= Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.) scheidet der Wunsch nach Heimarbeit jedoch in den meisten Fällen an den Arbeitgebern. Am 1. Mai 2018 hat der DGB (= Deutscher Gewerkschaftsbund) gefordert, dass Beschäftigte auf Basis der Freiwilligkeit ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten haben sollten – solange sie in einem Job arbeiten, bei dem das grundsätzlich möglich ist.

Laut dem IAB (= Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) schätzen Beschäftigte am Homeoffice die eingesparten Fahrzeiten, das Plus an Zeitsouveränität und die damit verbundene Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser

unter einen Hut zu bekommen (vgl. [www.iab-forum.de/homeoffice-fluch-oder-segen/?pdf=4281](http://www.iab-forum.de/homeoffice-fluch-oder-segen/?pdf=4281)).

Homeoffice und mobiles Arbeiten können Beschäftigte aber auch benachteiligen oder gar gefährden. Eine Gefahr ist, dass die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmt. Das DIW stellt fest, dass Heimarbeitende zwar zufriedener sind, jedoch oft auch auf weit längere Arbeitszeiten und mehr unbezahlte Überstunden kommen als ihre Kolleginnen und Kollegen im Unternehmensbüro. Bei regelmäßigem Arbeiten von zu Hause aus oder unterwegs leidet die Anbindung an das Unternehmen und der berufliche und soziale Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen. Der DGB fordert daher strikte Vorgaben, um eine Ausweitung der Arbeitszeit und eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben zu verhindern, auch weil gesetzliche Schutzvorschriften im Homeoffice und beim mobilen Arbeiten nur schwer bis kaum zu überwacht werden können (vgl. [www.dgb.de/themen/++co++dbb7916a-13f4-11e9-ae85-52540088cada](http://www.dgb.de/themen/++co++dbb7916a-13f4-11e9-ae85-52540088cada)).

1. Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten nach Kenntnis der Bundesregierung in Homeoffice (bitte unter Angabe der jeweiligen Bundesländer sowie nach Geschlecht, Wirtschaftszweig, Qualifikation, Einkommen, vertraglicher Arbeitszeit, Anzahl der geleisteten Überstunden, Anzahl der jeweiligen Haushaltsmitglieder und eigener Kinder aufschlüsseln sowie nach dem jeweiligen Umfang der Tätigkeit im Homeoffice nach gesamter Arbeitszeit, bis drei Viertel der Arbeitszeit, bis zur Hälfte der Arbeitszeit, weniger häufig, unregelmäßig differenzieren), und bei wie vielen dieser Arbeitsverhältnisse liegt außerdem eine Vereinbarung zu flexiblen Arbeitszeiten vor?

Sonderauswertungen der Arbeitszeitbefragung 2017 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigen, dass 12 Prozent der abhängig Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber Homeoffice oder Telearbeit vereinbart haben. Die Auswertungen nach Bundesländern, Geschlecht, Wirtschaftszweig, Qualifikation, Einkommen, vertraglicher Arbeitszeit, Anzahl der geleisteten Überstunden und Anzahl der Haushaltsmitglieder können der nachstehenden Tabellen entnommen werden. Die Zahlen beziehen sich auf abhängig Beschäftigte bis zum Alter von 65 Jahren mit mindestens zehn Arbeitsstunden pro Woche.

Eine differenzierte Auswertung nach dem Umfang der Arbeitszeit, die im Homeoffice geleistet wird, ist nicht möglich. Auch zu Arbeitsverhältnissen mit pauschaler Vereinbarung zu flexiblen Arbeitszeiten liegen keine Daten vor. Betrachtet man die Möglichkeit, den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende selbst zu beeinflussen, zeigt sich, dass Beschäftigte mit Vereinbarung zu Homeoffice oder Telearbeit deutlich größere Einflussmöglichkeiten haben (vgl. nachstehende Tabelle). Dies ist u. a. auch auf die Tätigkeiten bzw. Berufe zurückzuführen, in denen Homeoffice bzw. Telearbeit verbreitet ist.

Anteile (Spaltenprozent)	Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit/Homeoffice vereinbart?		
	Ja	Nein	Gesamt
(Sehr wenig)/mittlerer Einfluss auf Arbeitsbeginn/-ende	30	65	61
(Sehr viel) Einfluss auf Arbeitsbeginn/-ende	70	35	39
Gesamt	100	100	100
Fallzahlen (n)	1 044	7 681	8 725

Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit oder Home Office vereinbart?		Ja
		Zeilen %
Geschlecht	männlich	14
	weiblich	10
	Gesamt	12
Wirtschaftszweig	A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	*
	B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	*
	C Verarbeitendes Gewerbe	10
	D Energieversorgung	*
	E Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschm.	*
	F Baugewerbe	*
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	6
	H Verkehr und Lagerei	*
	I Gastgewerbe	*
	J Information und Kommunikation	52
	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	21
	L Grundstücks- und Wohnungswesen	*
	M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. techn. Dienstleistungen	25
	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	*
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	12
	P Erziehung und Unterricht	16
	Q Gesundheit und Sozialwesen	4
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	*	
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	*	
T Private Haushalte: Hauspersonal, Herstellung u. Dienstleistungen	*	
U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	*	
Qualifikation nach ISCED	niedrig	*
	mittel	7
	hoch	21
Monatlicher Bruttoverdienst	bis 1.499 Euro	4
	1.500 - 2.499 Euro	5
	2.500 - 3.499 Euro	7
	3.500 - 4.499 Euro	17
	4.500 Euro und mehr	31
Vertragliche Wochenarbeitszeit	Unter 35 Stunden	10
	35 Stunden und mehr	13
Anzahl der Überstunden	bis 2 Stunden	9
	mehr als 2 bis 5 Stunden	12
	mehr als 5 bis 10 Stunden	16
	mehr als 10 Stunden	20
Anzahl Personen im Haushalt	1-Pers.-HH	8
	2-Pers.-HH	11
	3-Pers.-HH	12
	mehr als 3 Pers. im HH	16
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt	Ja	17
	Nein	10
Bundesland	Schleswig-Holstein	14
	Hamburg	*
	Niedersachsen	10
	Bremen	*
	Nordrhein-Westfalen	11
	Hessen	16
	Rheinland-Pfalz	12
	Baden-Württemberg	15
	Bayern	12
	Saarland	*
	Berlin	14
	Brandenburg	*
	Mecklenburg-Vorpommern	*
	Sachsen	10
	Sachsen-Anhalt	*
Thüringen	*	

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre, ab 10 Wochenstunden;

\* Fallzahl zu gering

2. Wie hat sich die Anzahl der in Homeoffice tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Kenntnis der Bundesregierung seit 2012 entwickelt (bitte jährlich aufschlüsseln)?

Die Frage wird auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung beantwortet. Es liegen Daten zu den Erhebungszeitpunkten 2015 und 2017 vor. Im Jahr 2015 gaben 9 Prozent der Befragten an, Homeoffice mit ihrem Arbeitgeber vereinbart zu haben. Im Jahr 2017 waren es 12 Prozent. Die Anteilswerte beziehen sich auf abhängig Beschäftigte bis zum Alter von 65 Jahren mit mindestens zehn Arbeitsstunden pro Woche.

Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit/Homeoffice vereinbart? (Spaltenprozent)	2015	2017
Ja	9	12
Nein	91	88
Gesamt	100	100
Fallzahlen (n)	18 001	8 754

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015/2017, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre mit mind. 10 Wochenstunden

3. Wie viele Betriebe haben nach Kenntnis der Bundesregierung bestehende Homeoffice-Regelungen wieder abgeschafft, und falls bekannt, warum?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse dazu vor.

4. Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich oder Lohn für Homeoffice-Beschäftigte im Vergleich zu Beschäftigten ohne Homeoffice-Tätigkeit geregelt?

Mehrarbeit, die im Rahmen von Homeoffice-Tätigkeit geleistet wird, ist genauso zu behandeln wie Mehrarbeit, die ohne Homeoffice-Tätigkeit erbracht wird. Der Bundesregierung ist eine Ungleichbehandlung bei dem Ausgleich von Mehrarbeit für Homeoffice-Beschäftigten im Vergleich zu Beschäftigten ohne Homeoffice-Tätigkeit nicht bekannt.

5. Wie unterscheidet sich nach Kenntnis der Bundesregierung das Lohngefüge Vollzeit-Beschäftigter mit Homeoffice-Anteilen vom Lohngefüge der Vollzeit-Beschäftigten ohne Homeoffice (bitte nach Bundesländern sowie nach Gehaltsgruppen bis 1 050, 1 051 bis 1 500, 1 501 bis 2 000, 2 001 bis 3 000 und über 3 000 Euro monatlich differenzieren)?

Personen mit einem höherem Bildungs- und Anforderungsniveau haben häufiger die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Dementsprechend sind auch die Anteile der Personen mit vereinbarter Telearbeit/Homeoffice in höheren Einkommensgruppen größer. Dies ist unter anderem auf die unterschiedlichen Tätigkeiten verschiedener Einkommensgruppen<sup>1</sup> zurückzuführen (vgl. nachstehende Tabelle). Vergleichsweise hohe Anteile an Telearbeit/Homeoffice sind beispielsweise bei Führungskräften oder in Informations- und Kommunikationsberufen zu finden, niedrige Anteile hingegen z. B. in der Gastronomie.

Monatlicher Bruttoverdienst (Spaltenprozent)	Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit/Homeoffice vereinbart?		
	Ja	Nein	Gesamt
Bis 999 Euro	*	*	*
1.000-1.499 Euro	*	4	4
1.500-1.999 Euro	*	11	9
2.000-2.499 Euro	*	17	15
2.500-2.999 Euro	7	18	17
3.000-3.499 Euro	8	15	14
3.500-3.999 Euro	13	12	12
4.000-4.499 Euro	13	7	8
4.500-4.999 Euro	9	5	6
5.000 und mehr Euro	41	11	15
Gesamt	100	100	100
Fallzahlen (n)	772	5 246	6 018

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Berechnungen BAuA, abhängig Vollzeitbeschäftigte bis 65 Jahre mit mind. 35 Wochenstunden. Eine Auswertung für einzelne Bundesländer ist aufgrund kleiner Fallzahlen (n < 50) nicht möglich.

\* Fallzahl zu gering

<sup>1</sup> Die Abweichung von der in der Frage geforderten Klassierung ist auf die Gruppierung des Bruttoverdienstes in der BAuA-Arbeitszeitbefragung zurückzuführen.

6. Wie viele Betriebe bieten nach Kenntnis der Bundesregierung Homeoffice an?

Die Frage wird auf Grundlage von Daten des Linked Personnel Panel (LPP) des IAB beantwortet. Das LPP ist eine kombinierte Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, die repräsentative Aussagen für die Gruppe der Beschäftigten aus Betrieben der Privatwirtschaft mit mindestens 50 Beschäftigten erlaubt. Im Jahr 2016 boten 37,4 Prozent der deutschen Betriebe Homeoffice an.

Da der Anteil an Betrieben, die Homeoffice anbieten, mit steigender Betriebsgröße zunimmt und die vorliegenden Daten des LPP auf Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten beschränkt sind, dürfte der Anteil an Betrieben, die Homeoffice anbieten im Durchschnitt für alle Betriebe in Deutschland – also einschließlich kleinerer Betriebe – tatsächlich niedriger ausfallen.

7. Seit wann, und auf Basis welcher Vereinbarungen (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung) sind die in Frage 6 erfragten Angebote nach Kenntnis der Bundesregierung geregelt?

Homeoffice-Nutzung kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder eine individuelle vertragliche Vereinbarung geregelt sein. Es kann davon ausgegangen werden, dass erst ab dem Vorhandensein der benötigten technologischen Infrastruktur Homeoffice-Nutzung im breiteren Maße Gebrauch fand. Nach Kenntnis der Bundesregierung stammen die ersten einschlägigen Betriebsvereinbarungen aus den 1990er Jahren.

Auf Basis der LPP-Betriebsbefragung 2016 zeigt sich, dass in 32,6 Prozent der Betriebe, die Homeoffice einsetzen, dies durch eine formale Regelung umgesetzt wird. Die genaue Form dieser Regelungen ist aus den Daten nicht ersichtlich.

Bis zum Zeitpunkt der Befragung Mitte des Jahres 2016 wurde eine formale Regelung zum Homeoffice besonders häufig in den Jahren 2013 und 2014 eingeführt (31,9 Prozent aller Einführungen). 36,2 Prozent aller Betriebe, die im Jahr 2016 Homeoffice auf Basis einer formalen Regelung nutzten, hatten diese Regelung bereits vor dem Jahr 2009 eingeführt.

Einführungsjahr	Anteil
bis 2008	36,2%
2009/2010	13,2%
2011/2012	8,4%
2013/2014	31,6%
2015/2016	10,6%
Insgesamt	100,0%

Quelle: LPP-Betriebsbefragung 2016. Hochrechnungen basieren auf 105 Firmen mit formaler Regelung.

8. In wie vielen Betrieben, die Homeoffice anbieten, gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung eine Regelung über Rückkehrgarantie an den betrieblichen Arbeitsplatz?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

9. Wie viele Überstunden werden nach Kenntnis der Bundesregierung
- von Beschäftigten mit Möglichkeit zum Homeoffice und
  - von Beschäftigten ohne Möglichkeit zum Homeoffice pro Woche geleistet?

Zur Beantwortung dieser Frage können grundsätzlich Daten der LPP-Beschäftigtenbefragung 2017 des IAB sowie Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 herangezogen werden.

Nach den Daten des IAB leisten Beschäftigte mit Homeoffice im Durchschnitt 5,6 Überstunden pro Woche. Beschäftigte ohne Homeoffice leisten im Durchschnitt 2,9 Überstunden pro Woche.

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt, dass Personen mit vereinbartem Homeoffice häufiger Überstunden von mehr als fünf Stunden pro Woche machen als Personen ohne Homeoffice-Möglichkeiten (siehe Tabelle). Bei mehr als zwei bis fünf Überstunden pro Woche zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Homeoffice-Möglichkeiten.

Überstunden pro Woche (Spaltenprozent, Rundungsfehler möglich)	Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit/Homeoffice vereinbart?		
	Ja	Nein	Gesamt
keine bis 2 Stunden	41	54	52
mehr als 2 bis 5 Stunden	25	24	24
mehr als 5 bis 10 Stunden	21	14	15
mehr als 10 Stunden	14	7	8
Gesamt	100	100	100
Fallzahlen (n)	996	7 398	8 395

Rundungsfehler möglich, Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre mit mind. 10 Wochenstunden

10. Wie wird nach Kenntnis der Bundesregierung Homeoffice von Beschäftigten bewertet (bitte absolut angeben, sowie nach Alter und Geschlecht aufschlüsseln)?

Zur Beantwortung der Frage werden Ergebnisse aus dem „Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verwendet. Die Publikation basiert auf den Daten des Linked Personnel Panel (LPP) des IAB.

Beschäftigte, die bereits Homeoffice-Möglichkeiten nutzen, sehen in der Arbeit im Homeoffice verschiedene Vorteile. Dazu zählen vor allem die Einsparung von Fahrtzeit sowie eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Über die Hälfte der Befragten mit Homeoffice-Möglichkeiten gab zudem an, dass sie manche Tätigkeiten zu Hause besser erledigen können. Etwa die Hälfte der befragten Personen berichtet von einem Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit. Auf die Frage, ob sich der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen oder die Leistungswahrnehmung durch die Vorgesetzten verschlechtert, antwortete hingegen nur eine Minderheit der Befragten mit „Ja“ (veröffentlicht auf [www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a873.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a873.html)).

Unter den Beschäftigten, die bisher nicht von zu Hause aus arbeiten, sich dies aber wünschen, erwarten sich etwa drei Viertel eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. dazu auch die Antwort zu Frage 18). Etwas über 60 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice-Wunsch nennen als Gründe die Einsparung von Fahrtzeit oder eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit allgemein.

Weitere Anhaltspunkte hinsichtlich der Bewertung von Homeoffice durch Beschäftigte bietet auch die IG Metall Beschäftigtenbefragung. Dabei handelt es sich zwar nicht um eine repräsentative Bevölkerungsbefragung, aufgrund der hohen Teilnehmerzahl an der Befragung von ca. 680 000 Befragten bietet sie aber eine weitere interessante Grundlage. Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) kommt auf Basis der IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017 in Kombination mit dem Forschungsprojekt LAIF (Leben und Arbeiten in Flexibilität) zu dem Ergebnis, dass mobile Arbeit grundsätzlich positiv bewertet wird. Demnach bewerten 41,7 Prozent die zeitweise Arbeit an einem selbstgewählten Arbeitsort generell positiv, 34,1 Prozent finden es gut, aber nur, wenn die benötigten Voraussetzungen (z. B. Tätigkeit und Ausstattung) hierfür vorliegen und 15,4 Prozent finden es gut, aber nur bei speziellen Gründen (z. B.

Kinderbetreuung oder Altenpflege). Nur 8,8 Prozent der Befragten in der IG Metall Beschäftigtenbefragung gaben an, dass sie diese Form der mobilen Arbeit generell nicht gut finden (Publikation des IAO: <http://publica.fraunhofer.de/documents/N-456065.html>).

11. Wie viele Beschäftigte wünschen sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, und wie viele lehnen diese ab?

Zur Beantwortung dieser Frage können Daten der LPP-Beschäftigtenbefragung des IAB, der BAuA-Arbeitszeitbefragung sowie des Sozio-ökonomischen Panels herangezogen werden.

Von den Beschäftigten ohne Homeoffice würden nach Daten der LPP-Beschäftigtenbefragung 2017 des IAB 35,4 Prozent gerne gelegentlich oder regelmäßig im Homeoffice arbeiten. 64,6 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice lehnen diese Möglichkeit ab.

Sonderauswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigen, dass von den Beschäftigten, die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten, insgesamt 31 Prozent berichten, dass sie gerne im Homeoffice arbeiten würden, aber ihre Tätigkeit dies nicht zulasse (22 Prozent) bzw. dass ihr Arbeitgeber bzw. Vorgesetzter es nicht zulasse (9 Prozent). 69 Prozent berichten, dass sie nicht im Homeoffice arbeiten wollen.

Das DIW kommt 2016 auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels auf etwas höhere Zahlen. Demensprechend arbeiteten 2014 30 Prozent der Beschäftigten nicht von zu Hause, obwohl ihr Arbeitsplatz dies grundsätzlich zulassen würde. 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).

Aufgrund der unterschiedlichen Frageformulierungen sind die Zahlen jedoch nicht direkt miteinander vergleichbar.

12. Wie viele Betriebe bieten nach Kenntnis der Bundesregierung für die Homeoffice-Tätigkeit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Schulungen an, etwa zur Arbeitsorganisation oder zur Einrichtung des Telearbeitsplatzes, und wie viele Betriebe bieten mit der Steuerung und Anleitung von Mitarbeitern in Homeoffice-Tätigkeit betrauten Führungskräften Fortbildung an, etwa zur Organisation, Betreuung und zu rechtlichen Hintergründen für Homeoffice-Tätigkeit?

Bedarfsgerechte Schulungen sind ein wichtiges Instrument, um die Kompetenzen der Beschäftigten und Führungskräfte im Umgang mit den Anforderungen von Homeoffice-Tätigkeiten zu fördern. Sofern Bedarf besteht, sollten Arbeitgeber entsprechende Angebote bereitstellen. Genaue Daten hierzu liegen der Bundesregierung nicht vor.

13. Wie viele Betriebe stellen nach Kenntnis der Bundesregierung Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Homeoffice-Tätigkeit Arbeitsmittel zur Verfügung, und wie viele Betriebe leisten ihren in Homeoffice tätigen Mitarbeitern Aufwandspauschalen oder anderweitige Erstattungen für die betriebliche Nutzung des heimischen Arbeitsplatzes?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.



14. Wie hoch taxiert die Bundesregierung die steuerlich geltend gemachten Aufwendungen für die Nutzung häuslicher Arbeitszimmer von in Homeoffice tätigen Arbeitnehmern für das jüngste Jahr, für das entsprechende Zahlen vorliegen?

Der Bundesregierung liegen dazu keine Schätzungen vor.

15. Wie viele Betriebe haben nach Kenntnis der Bundesregierung im Rahmen von Homeoffice-Vereinbarungen die Abnahme der heimischen Arbeitsstätten nach Arbeitsschutzgesetz, Bildschirmarbeitsverordnung und Arbeitsstättenverordnung geregelt, und wie viele Betriebe haben die heimischen Arbeitsstätten ihrer Homeoffice-Beschäftigten tatsächlich abgenommen bzw. durch qualifiziertes Personal abnehmen lassen?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

16. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus den Empfehlungen der Fokusgruppe „Orts- und zeitflexibles Arbeiten“ des Nationalen IT-Gipfels ([www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1)), wonach mittels Gefährdungsbeurteilungen künftig auch Risiken im Rahmen von Homeoffice zu erfassen sind?

Das Arbeitsschutzgesetz gilt grundsätzlich in allen Tätigkeitsbereichen und findet auch bei orts- und zeitflexibler Arbeit Anwendung. Der Arbeitgeber hat mögliche Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu ermitteln und die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen.

17. Inwieweit sind nach Kenntnis der Bundesregierung Beschäftigte im Homeoffice-Tätigkeiten über die betriebliche Unfallversicherung abgesichert, und sieht die Bundesregierung hier Handlungsbedarf?

Wie in der gesetzlichen Unfallversicherung allgemein ist auch bei Unfällen im Homeoffice die Abgrenzung der versicherten Tätigkeit zu sogenannten „eigenwirtschaftlichen“ und damit unversicherten Tätigkeiten in jedem konkreten Einzelfall zu beurteilen. Bei Arbeiten im Homeoffice beschränkt sich der Versicherungsschutz regelmäßig auf die unmittelbare Arbeitstätigkeit.

18. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung darüber, wie häufig Homeoffice-Angebote von Beschäftigten genutzt werden, um

- a) Angehörige zu pflegen und
- b) die eigenen Kinder zu betreuen (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 fragt nicht nach dem Grund für eine Homeoffice-/Telearbeitsvereinbarung. Anhand der Daten kann jedoch nachgehalten werden, ob Personen mit Homeoffice-/Telearbeitsvereinbarung mit Kindern unter 18 Jahren zusammenleben und/oder ob sie andere Personen pflegen.

Sowohl Männer als auch Frauen mit Kindern unter 18 Jahren im selben Haushalt verfügen häufiger über eine Vereinbarung zu Homeoffice oder Telearbeit als Beschäftigte ohne Kinder. Personen mit Pflegeverpflichtungen hingegen scheinen seltener über eine Homeoffice- bzw. Telearbeitsvereinbarung zu verfügen (siehe nachstehende Tabelle).

Anteile (Zeilenprozent)		Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit/Homeoffice vereinbart?		
		Ja	Nein	Gesamt
Männer	Kind(er) < 18 Jahren im Haushalt	18	82	100
	Kein(e) Kind(er) < 18 Jahren im Haushalt	11	89	100
Frauen	Kind(er) < 18 Jahren im Haushalt	14	86	100
	Kein(e) Kind(er) < 18 Jahren im Haushalt	7	93	100
Gesamt	Kind(er) < 18 Jahren im Haushalt	17	83	100
	Kein(e) Kind(er) < 18 Jahren im Haushalt	10	90	100
Fallzahlen (n)		1 044	7 706	8 750
Männer	Pflege täglich bis mehrere Male pro Monat	12	88	100
	Pflege weniger oft bis nie	14	86	100
Frauen	Pflege täglich bis mehrere Male pro Monat	7	93	100
	Pflege weniger oft bis nie	11	89	100
Gesamt	Pflege täglich bis mehrere Male pro Monat	9	91	100
	Pflege weniger oft bis nie	12	88	100
Fallzahlen (n)		1 044	7 700	8 744

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre mit mind. 10 Wochenstunden

Aus anderen Studien wird zudem deutlich, dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiger Grund für Beschäftigte ist, im Homeoffice zu arbeiten. Auf die Frage „Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Arbeiten zu Hause gemacht?“ (aus der LPP-Beschäftigtenbefragung, Welle 2015) gaben etwa 73 Prozent der befragten Angestellten, die zumindest gelegentlich während ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem an. Unter den befragten Angestellten, die bisher nicht von zu Hause arbeiten, sich dies aber wünschen, gaben 74 Prozent als Grund für diesen Wunsch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. 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.

19. Welche gesundheitlichen Risiken sieht die Bundesregierung für die Beschäftigten im Rahmen von Homeoffice-Regelungen, insbesondere bezüglich Ruhezeiten und Zeiten der Nichterreichbarkeit?

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung erfasst Erreichbarkeit in zwei Fragen: Zum einen wurden die Beschäftigten gefragt, ob in ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird, dass sie auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind (erwartete Erreichbarkeit). Zudem wurde gefragt, wie oft es vorkommt, dass die Befragten tatsächlich im Privatleben von Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Vorgesetzten oder Kundinnen und Kunden kontaktiert werden (tatsächliche Kontaktierung).

Von Personen mit Homeoffice-/Telearbeitsvereinbarung wird etwas häufiger erwartet, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit für berufliche Belange erreichbar zu sein, und sie werden auch etwas häufiger außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert (siehe Sonderauswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 in nachstehende Tabelle). Verkürzte Ruhezeiten wurden ebenfalls über eine Selbstauskunft erhoben. Als Beschäftigte mit verkürzten Ruhezeiten werden Personen zusammengefasst, die durchschnittlich mindestens einmal pro Monat eine Ruhezeit von 11 Stunden unterschreiten (weniger als 11 Stunden zwischen Ende des Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages). Es kann nicht unterschieden werden, ob die Unterschreitung im Rahmen gesetzlicher Ausnahmemöglichkeiten stattfindet oder nicht.

Insgesamt zeigt sich, dass Beschäftigte mit Homeoffice-/Telearbeitsvereinbarung häufiger von verkürzten Ruhezeiten berichten als Beschäftigte ohne eine Vereinbarung (vgl. Sonderauswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 in nachstehende Tabelle).

Anteile (Spaltenprozent)	Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit/Homeoffice vereinbart?		
	Ja	Nein	Gesamt
Erreichbarkeit wird erwartet	27	24	24
Erreichbarkeit eher nicht bzw. nicht erwartet	73	76	76
Gesamt	100	100	100
Fallzahlen (n)	1 044	7 699	8 743
Tatsächliche Kontaktierung häufig	14	12	12
Tatsächliche Kontaktierung manchmal bis nie	86	88	88
Gesamt	100	100	100
Fallzahlen (n)	1 043	7 704	8 747
Verkürzte Ruhezeiten mind. 1x/Monat	28	17	18
Verkürzte Ruhezeiten seltener als 1x/Monat	72	83	82
Gesamt	100	100	100
Fallzahlen (n)	1 002	7 496	8 498

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre mit mind. 10 Wochenstunden

20. Welche gesetzlichen Neuregelungen plant die Bundesregierung in Bezug auf Homeoffice?

Die Koalitionsparteien haben im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode vereinbart, mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern und hierfür einen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Die Bundesregierung beabsichtigt, diese Vorgaben des Koalitionsvertrages umzusetzen.