

4.4 Arbeiten von zu Hause: Vereinbarungen, Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Gesundheit

Nils Backhaus, Ines Entgelmeier
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)

WZB/SOEP

Durch die Zunahme moderner Informations- und Kommunikationsmittel, aber vor allem durch die Coronapandemie können immer mehr Beschäftigte ihre Aufgaben ortsflexibel erledigen. In den meisten Fällen erfolgt das von zu Hause. Eine wichtige Rolle für die Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause spielen betriebliche Vereinbarungen sowie der Einfluss, den Beschäftigte auf die Tage haben, an denen sie zu Hause arbeiten. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ermöglicht eine differenzierte Betrachtung von vereinbarter und unvereinbarter Arbeit von zu Hause und erfasst zudem Flexibilitätsmöglichkeiten, die Beschäftigte bei der Wahl zu Hause zu arbeiten, haben. Als »geregelte« Form wird die Arbeit von zu Hause im Rahmen einer Vereinbarung beispielsweise zu Telearbeit oder Homeoffice verstanden (im Folgenden als »Arbeit von zu Hause vereinbart« bezeichnet). »Ungeregelte« Arbeit von zu Hause erfolgt hingegen ohne eine solche Vereinbarung (im Folgenden als »Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarung« bezeichnet). ▶ Info 1

4.4.1 Verbreitung der Arbeit von zu Hause

Insgesamt haben betriebliche Vereinbarungen zur Arbeit von zu Hause deutlich zugenommen. Während vor der Coronapandemie (2019) nur rund ein Sechstel

der Beschäftigten (16 %) mit einer betrieblichen Vereinbarung und rund ein Viertel (28 %) der Beschäftigten ohne eine Vereinbarung von zu Hause gearbeitet hatten, stieg der Anteil von Beschäftigten, die betrieblich vereinbart von zu Hause arbeiteten durch die Coronapandemie und damit verbundene Kontaktbeschränkungen sowie höhere Anforderungen an die Betreuung von Kindern deutlich an: Bis 2021 verdoppelte er sich (32 %). Nicht vereinbartes Arbeiten von zu Hause nahm hingegen im Vergleich zu 2019 leicht ab (22 %). Dieser Trend setzte sich auch nach der Pandemie fort. 2023 arbeiteten 38 % mit einer Vereinbarung und 11 % ohne eine Vereinbarung von zu Hause aus. ▶ Tab 1

Auch der Umfang der Arbeit von zu Hause hat deutlich zugenommen. Arbeitete 2019 der Großteil der Beschäftigten mit einer Vereinbarung zu Homeoffice oder Telearbeit höchstens einen Tag pro Woche zu Hause (72 %), nahm der Anteil der Beschäftigten, die mehr als einen Tag zu Hause arbeiteten, 2021 deutlich zu und betrug rund zwei Drittel (68 %). Im Jahr 2023 arbeiteten die Beschäftigten dann wieder etwas weniger häufig als noch 2021 von zu Hause, was sicherlich mit dem Ende der pandemischen Lage und der Aufhebung von Kontaktbeschränkungen einherging. ▶ Abb 1

▶ Info 1

BAuA-Arbeitszeitbefragung

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA-AZB) ist eine von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2015 initiierte Panelstudie mit dem Ziel das Arbeitszeitgeschehen im Wandel der Arbeitswelt und dessen Folgen für das Wohlbefinden von Erwerbstätigen zu untersuchen. Hierzu werden verschiedene arbeitszeitliche Aspekte wie auch Arbeitsbedingungen und Faktoren der psychischen Gesundheit erfasst. Befragt wurden Personen ab 15 Jahren, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Das Kapitel berücksichtigt hauptsächlich die Zahlen der fünften und aktuellen Befragungswelle 2023. Die Interviews wurden im Zeitraum von März bis November 2023 durchgeführt. Dabei wurden etwa 11 000 gültige Interviews realisiert, davon etwa 3 000 Interviews mit erstbefragten Personen und knapp 8 000 Interviews mit Panelteilnehmerinnen und -teilnehmern der Vorwellen. Zusätzlich werden auch die BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019 (etwa 10 500 Befragte) und 2021 (etwa 20 000 Befragte) berücksichtigt. Die Datenerhebung wurde mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) durchgeführt. Für die Auswertungen wurden abhängig Beschäftigte bis einschließlich 65 Jahre berücksichtigt, soweit sie gültige Angaben zu den für die Darstellungen relevanten Fragen gemacht haben. Für weitere Informationen siehe: www.baua.de/arbeitszeit. Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung sind als Scientific Use File für Forschende über das Forschungsdatenzentrum der BAuA (FDZ-BAuA) verfügbar unter: <https://www.baua.de/DE/Forschung/Forschungsdaten/Arbeitszeitbefragung.html>

► Tab 1 Verbreitung der Arbeit von zu Hause mit und ohne Vereinbarung – in Prozent

	Keine Arbeit von zu Hause			Arbeit von zu Hause mit Vereinbarung			Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarung ¹		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Gesamt	55	46	51	16	32	38	28	22	11
Geschlecht²									
Männer	57	49	53	17	32	37	27	19	10
Frauen	53	43	48	16	33	40	31	24	12
Altersgruppen									
15–29 Jahre	61	52	53	17	29	36	23	19	11
30–49 Jahre	49	42	44	20	36	45	30	22	12
50–65 Jahre	60	49	59	11	29	31	28	22	10
Kind/-er unter 18 Jahren im Haushalt									
ja	47	39	44	21	37	45	31	24	12
nein	59	50	54	14	30	35	27	20	11
Anforderungsniveau (KldB 2010)³									
Helfer und Anlern Tätigkeiten	85	86	96	.	[5]	.	.	9	.
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	71	64	73	6	17	20	24	19	7
komplexe Spezialistentätigkeiten	39	25	30	29	52	56	32	22	14
hoch komplexe Tätigkeiten	18	11	15	38	59	66	44	30	19
Berufssegmente (KldB 2010)³									
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	63	66	73
Fertigungsberufe	84	79	84	[3]	9	12	13	12	[4]
fertigungstechnische Berufe	58	52	56	13	32	35	29	16	9
Bau- und Ausbauberufe	67	60	74	[7]	17	16	26	23	11
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	73	75	93	[3]	[7]	.	25	17	.
medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	63	58	78	5	8	10	32	34	12
soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	22	16	38	25	31	31	53	53	31
Handelsberufe	60	52	55	14	31	36	26	17	9
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	43	28	26	28	57	65	29	15	9
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	45	26	20	31	62	73	24	12	7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	28	21	16	52	70	76	20	10	7
Sicherheitsberufe	66	60	68	[7]	19	27	28	21	[6]
Verkehrs- und Logistikberufe	73	79	76	[4]	8	17	23	14	[7]
Reinigungsberufe	86	85	92
Vorgesetztenfunktion									
ja	45	40	47	16	32	37	38	28	15
nein	60	49	52	16	32	38	24	19	9
Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung									
ja	52	41	46	19	37	43	29	22	11
nein	59	54	60	14	25	30	27	21	10

Zeilenprozente (gewichtet), Rundungsfehler möglich.

¹ Hierunter sind alle Befragten ohne Vereinbarung zu Homeoffice oder Telearbeit zusammengefasst, die angeben, dass das Arbeiten von zu Hause dennoch erforderlich sei.

² Aufgrund der geringen Fallzahl werden Befragte, die 2023 eine nicht binäre Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit getätigt haben (n = 14), randomisiert der Kategorie »Männer« oder »Frauen« zugeordnet. Details zur Erhebung der Geschlechtsvariable finden sich im Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung: A. Häring/H. Schütz/N. Thiele/M. Kleudgen/J. Nold/I. Entgelmeier/N. Backhaus, Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 (baa: Bericht) Dortmund/Berlin/Dresden 2024: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

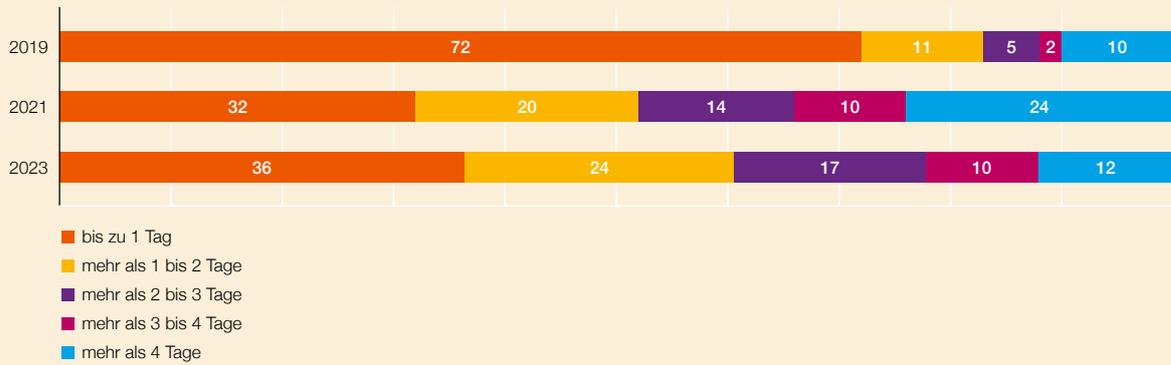
³ KldB = Klassifikation der Berufe.

. Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich nicht aus Gesamtzeile und wird daher nicht berichtet.

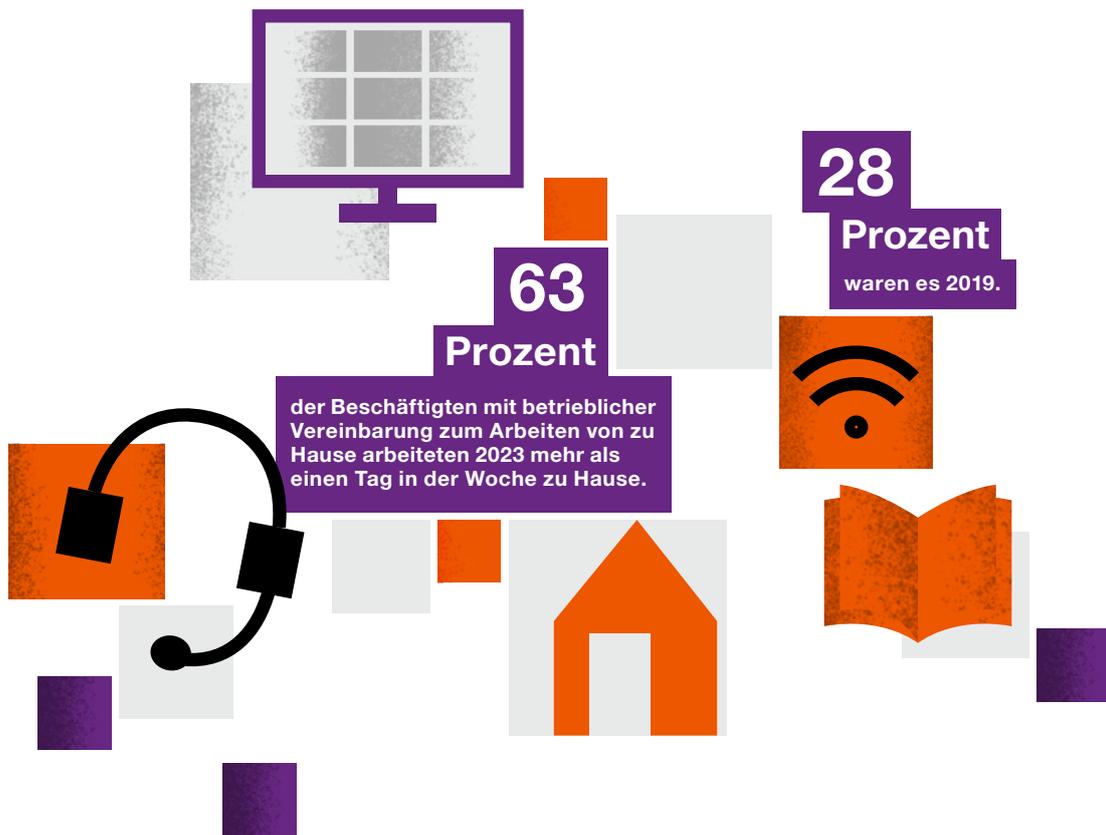
[] Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich aus Gesamtzeile und wird daher berichtet.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 bis 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren

► Abb 1 Umfang der Arbeit von zu Hause nach Tagen pro Woche — in Prozent



Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 bis 2023, nur Beschäftigte mit einer Vereinbarung zur Arbeit von zu Hause



► **Tab 2 Umfang der Arbeit von zu Hause bei Beschäftigten mit einer Vereinbarung 2023 – in Prozent**

	Bis zu 1 Tag	Mehr als 1 bis 2 Tage	Mehr als 2 bis 3 Tage	Mehr als 3 bis 4 Tage	Mehr als 4 Tage
Gesamt	36	24	17	10	12
Geschlecht¹					
Männer	37	22	17	10	13
Frauen	35	27	17	10	11
Altersgruppen					
15–29 Jahre	35
30–49 Jahre	29	25	18	10	12
50–65 Jahre	41	23	16	9	12
Kind/-er unter 18 Jahren im Haushalt					
ja	36	23	18	11	13
nein	37	25	17	10	12
Anforderungsniveau (KIdB 2010)²					
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	37	22	19	7	12
komplexe Spezialistentätigkeiten	35	27	14	12	12
hoch komplexe Tätigkeiten	35	24	18	11	12
Berufssegmente (KIdB 2010)³					
fertigungstechnische Berufe	35	24	21	7	[4]
Bau- und Ausbauberufe	66
medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	47
soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	48	19	14	[4]	15
Handelsberufe	30	24	14	[13]	19
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	33	26	13	12	17
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	35	29	20	8	8
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	23	20	20	18	20
Sicherheitsberufe	52
Vorgesetztenfunktion					
ja	47	25	14	7	8
nein	32	24	18	11	14
Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung					
ja	35	27	19	10	9
nein	35	27	19	10	9

Zeilenprozente (gewichtet), Rundungsfehler möglich.

¹ Aufgrund der geringen Fallzahl werden Befragte, die 2023 eine nicht binäre Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit getätigt haben (n = 14), randomisiert der Kategorie »Männer« oder »Frauen« zugeordnet. Details zur Erhebung der Geschlechtsvariable finden sich im Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung (Häring et al. 2024, siehe Tabelle 1).

² KIdB = Klassifikation der Berufe. Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Helfer- und Anlernertätigkeiten nicht ausgewiesen.

³ Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Verkehrs- und Logistikberufe sowie Reinigungsberufe nicht ausgewiesen.

. Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich nicht aus Gesamtzeile und wird daher nicht berichtet.

[.] Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich aus Gesamtzeile und wird daher berichtet.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die mit einer Vereinbarung von zu Hause arbeiten

Wie bereits in den Jahren zuvor arbeiteten im Jahr 2023 Frauen im Vergleich zu Männern häufiger von zu Hause und zwar sowohl mit als auch ohne eine Vereinbarung (Tabelle 1). Dabei ist der Anteil von Frauen und Männern, die ohne eine Vereinbarung arbeiteten, 2023 insgesamt deutlich zurückgegangen und hat sich angeglichen. Beschäftigte mit Kindern arbeiteten häufiger zu Hause als Beschäftigte ohne Kinder. Nach einem deutlichen Anstieg von 2019 zu 2021 zeigte sich bei dieser Gruppe 2023 wieder ein leichter Rückgang. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Betreuung von Kindern nach der Coronapandemie auch wieder von Kindertageseinrichtungen und Schulen übernommen wurde und nicht mehr ausschließlich individuell organisiert werden musste.

Insgesamt zeigt sich, dass vor allem Beschäftigte, die beruflich hoch komplexe Spezialistentätigkeiten oder primär wissensbasierte (Dienstleistungs-)Tätigkeiten ausüben, besonders häufig (siehe Tabelle 1) und – wie Tabelle 2 zeigt – in größerem Umfang von zu Hause arbeiteten. In den Berufsgruppen der körpernahen Dienstleistungen – hierunter fallen etwa medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe – oder der vorwiegend objektbezogenen, produktionsnahen Tätigkeiten, also etwa Berufe in der Fertigung oder Reinigungstätigkeiten, war die Arbeit von zu Hause deutlich unterrepräsentiert. Beschäftigte, die eine Vorgesetztenfunktion haben, arbeiteten ähnlich häufig von zu Hause mit einer Vereinbarung wie Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion, allerdings arbeiteten Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion etwas häufiger auch ohne Vereinbarung zu Hause. Bei Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat waren Vereinbarungen deutlich weiter verbreitet und es wurde auch deutlich seltener gar nicht von zu Hause gearbeitet. ► [Tab 2](#)

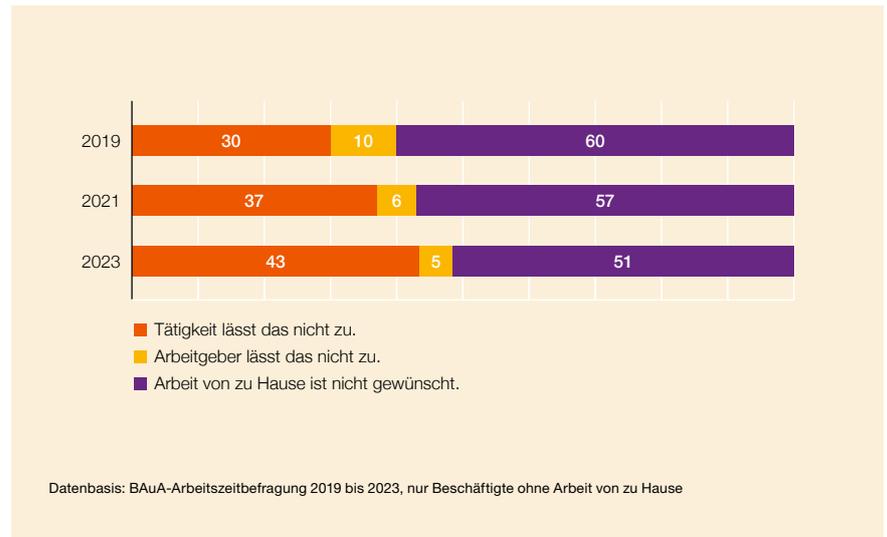
4.4.2 Wunsch nach Arbeit von zu Hause

Das betriebliche Angebot der Arbeit von zu Hause und die Wünsche der Beschäftigten müssen nicht zwangsläufig über-

einstimmen. Je nach Art der Tätigkeit und den Rahmenbedingungen des Arbeitgebers kann es vorkommen, dass Beschäftigte gar nicht oder nicht im gewünschten Umfang von zu Hause arbeiten können. Im Jahr 2023 gaben weniger Beschäftigte an, nicht von zu Hause arbeiten zu wollen, als vor der Coronapandemie (2019). Auch der Anteil der Beschäftigten, der aufgrund der fehlenden Zustimmung des Arbeitgebers nicht von zu Hause arbeiten kann, hat abgenommen. Positive Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause während der Pandemie könnten dazu geführt haben, dass technische (zum Beispiel Software, Hardware) und kulturelle Barrieren (zum Beispiel Anwesenheitskultur) in den Betrieben abgebaut wurden. Der Anteil der Beschäftigten, der angab, dass die ausgeübte Tätigkeit das Arbeiten zu Hause nicht zulässt, ist hingegen gewachsen. Dies liegt vor allem daran, dass das Potenzial zur Arbeit von zu Hause deutlich stärker ausgeschöpft wurde – Beschäftigte, die von zu Hause arbeiten wollen, können dies immer häufiger auch tun. Bei der Gruppe, die entgegen ihres Wunsches nicht von zu Hause arbeiten kann, sind folglich vor allem Beschäftigte vertreten, deren Tätigkeit es nicht zulässt, von zu Hause zu arbeiten. ▶ [Abb 2](#)

Hinsichtlich des gewünschten Umfangs der Arbeit von zu Hause wollte ein Viertel (25 %) der Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten oder dies wünschen, bis zu einen Tag von zu Hause arbeiten. Rund ein Drittel (31 %) wollte mehr als ein bis zwei Tage, ein Fünftel (19 %) mehr als zwei bis drei Tage, ein Zehntel (10 %) mehr als drei bis vier Tage und 15 % mehr als vier Tage pro Woche von zu Hause arbeiten. Arbeiten von zu Hause an mehr als vier Tagen pro Woche, wünschten sich besonders häufig Beschäftigte in Handelsberufen sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen. Diese Berufsgruppen wiesen auch tatsächlich den höchsten Umfang an Tagen auf (siehe Tabelle 2). Weniger Tage Arbeit von zu Hause wünschten sich Beschäftigte in medizinischen und nicht

▶ **Abb 2** Gründe, warum Beschäftigte nicht von zu Hause arbeiten — in Prozent



medizinischen Gesundheitsberufen, Sicherheitsberufen sowie Bau- und Ausbauberufen. Diese Berufe zeichnen sich durch einen sehr geringen Anteil an Aufgaben aus, die von zu Hause erledigt werden können. ▶ [Tab 3](#)

4.4.3 Einfluss auf die Arbeit von zu Hause

Beschäftigte unterscheiden sich auch darin, wie flexibel sie ihre Arbeit von zu Hause gestalten können. Ein Beispiel dafür ist die Möglichkeit, Einfluss auf die Tage zu nehmen, an denen sie von zu Hause arbeiten können. Insgesamt gaben zwei Drittel der Beschäftigten an, dass sie viel oder sehr viel Einfluss darauf haben, an welchen Tagen sie von zu Hause arbeiten. Für Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zu Hause arbeiten, galt das allerdings deutlich seltener als für Beschäftigte mit einer Vereinbarung zur Arbeit von zu Hause. Darüber hinaus korrelierte die Häufigkeit der Arbeit von zu Hause mit der Einflussmöglichkeit, die Tage selbst zu bestimmen: Beschäftigte, die häufiger in der Woche von zu Hause arbeiteten, gaben eher an, über (sehr) viel Einfluss zu verfügen, an welchen Tagen sie von zu Hause arbeiten. ▶ [Tab 4](#), [Abb 3](#)

Frauen gaben im Vergleich zu Männern etwas seltener an, viel oder sehr viel Einfluss darauf zu haben, an welchen Tagen sie zu Hause arbeiten. Besonders hoch war der Anteil der Beschäftigten mit viel oder sehr viel Einfluss in den Handelsberufen, Berufen in Unternehmensführung und -organisation, unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen. Dies sind Berufsgruppen, die auch unabhängig von der Wahl des Arbeitsorts über viel Handlungs- und Entscheidungsspielräume bei ihrer Arbeit verfügen.

4.4.4 Arbeit von zu Hause: Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden

Ob eine Vereinbarung der Arbeit von zu Hause vorliegt oder nicht, hängt auch mit der Qualität der Arbeitsbedingungen und dem Wohlbefinden der Beschäftigten zusammen. Es zeigt sich, dass bei der Arbeit von zu Hause ohne eine Vereinbarung die Arbeitsintensität deutlich höher war (die Beschäftigten erfuhren deutlich häufiger Termin- oder Leistungsdruck), die Arbeitszeitbedingungen schlechter ausfielen (die Beschäftigten berichteten

► **Tab 3 Gewünschter Umfang der Arbeit von zu Hause 2023**
– in Prozent

	Bis zu 1 Tag	Mehr als 1 bis 2 Tage	Mehr als 2 bis 3 Tage	Mehr als 3 bis 4 Tage	Mehr als 4 Tage
Gesamt	25	31	19	10	15
Geschlecht¹					
Männer	24	30	19	10	18
Frauen	27	32	19	11	12
Altersgruppen					
15–29 Jahre	20	33	16	.	.
30–49 Jahre	26	31	20	11	13
50–65 Jahre	26	31	19	9	15
Kind/-er unter 18 Jahren im Haushalt					
ja	26	31	19	11	14
nein	25	31	19	10	15
Anforderungsniveau (KIdB 2010)²					
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	28	33	19	7	14
komplexe Spezialistentätigkeiten	23	31	18	14	15
hoch komplexe Tätigkeiten	25	28	20	13	15
Berufssegmente (KIdB 2010)³					
fertigungstechnische Berufe	27	33	20	10	[3]
Bau- und Ausbauberufe	42	27	.	.	.
medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	46	31	.	.	.
soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	36	34	13	[7]	10
Handelsberufe	14	32	20	[10]	24
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	21	25	23	13	18
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	17	34	25	11	13
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	14	20	20	20	26
Sicherheitsberufe	44	35	.	.	.
Verkehrs- und Logistikberufe	.	33	.	.	.
Vorgesetztenfunktion					
ja	31	34	17	8	11
nein	23	30	20	11	16
Betriebsrat/Mitarbeitervertretung					
ja	24	33	19	12	13
nein	28	27	19	8	18

Zeilenprozente (gewichtet), Rundungsfehler möglich.

- 1 Aufgrund der geringen Fallzahl werden Befragte, die 2023 eine nicht binäre Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit getätigt haben (n = 14), randomisiert der Kategorie »Männer« oder »Frauen« zugeordnet. Details zur Erhebung der Geschlechtsvariable finden sich im Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung (Häring et al. 2024, siehe Tabelle 1).
- 2 KIdB = Klassifikation der Berufe. Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Helfer- und Anlertätigkeiten nicht ausgewiesen.
- 3 Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe sowie Reinigungsberufe nicht ausgewiesen.

. Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich nicht aus Gesamtzeile und wird daher nicht berichtet.

[] Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich aus Gesamtzeile und wird daher berichtet.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die von zu Hause arbeiten können oder wollen

► **Tab 4 Einfluss darauf, an welchen Tagen von zu Hause gearbeitet wird, 2023 – in Prozent**

	Viel/ sehr viel Einfluss	Weniger/ kein Einfluss
Gesamt	66	34
Geschlecht¹		
Männer	70	30
Frauen	63	37
Altersgruppen		
15–29 Jahre	62	38
30–49 Jahre	66	34
50–65 Jahre	68	32
Kind/-er unter 18 Jahren im Haushalt		
ja	67	33
nein	66	34
Anforderungsniveau (KIdB 2010)²		
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	62	38
komplexe Spezialistentätigkeiten	69	31
hoch komplexe Tätigkeiten	67	33
Berufssegmente (KIdB 2010)³		
fertigungstechnische Berufe	68	32
Bau- und Ausbauberufe	53	47
medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	47	53
soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	38	62
Handelsberufe	73	27
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	74	26
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	75	25
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	80	20
Sicherheitsberufe	64	36
Verkehrs- und Logistikberufe	72	[28]
Vorgesetztenfunktion		
ja	64	36
nein	67	33
Betriebsrat/Mitarbeitervertretung		
ja	66	34
nein	69	31

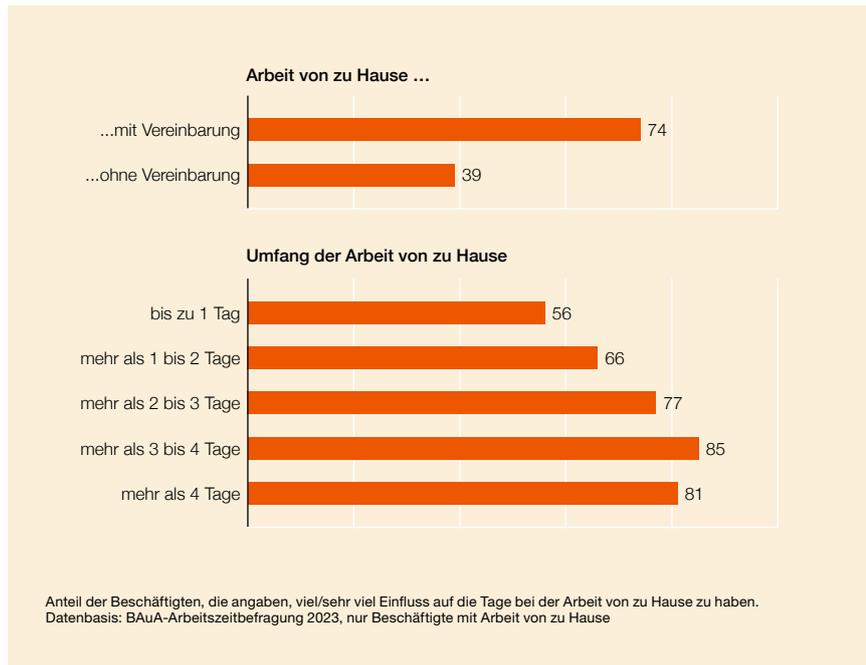
Zeilenprozente (gewichtet), Rundungsfehler möglich.

- 1 Aufgrund der geringen Fallzahl werden Befragte, die 2023 eine nicht binäre Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit getätigt haben (n = 14), randomisiert der Kategorie »Männer« oder »Frauen« zugeordnet. Details zur Erhebung der Geschlechtsvariable finden sich im Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung (Häring et al. 2024, siehe Tabelle 1).
- 2 KIdB = Klassifikation der Berufe. Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Helfer- und Anlertätigkeiten nicht ausgewiesen.
- 3 Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe sowie Reinigungsberufe nicht ausgewiesen.

[] Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich aus Gesamtzeile und wird daher berichtet.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die von zu Hause arbeiten

► **Abb 3 Einfluss darauf, an welchen Tagen von zu Hause gearbeitet wird, 2023**
– in Prozent



häufiger über lange Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten oder Pausenausfälle) und die Handlungsspielräume, insbesondere beim Einfluss auf die Arbeitszeit, geringer waren. Die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen unterscheidet sich hingegen kaum zwischen Beschäftigten, die mit und ohne eine Vereinbarung von zu Hause arbeiten. ► [Tab 5](#)

Beim Wohlbefinden berichteten Beschäftigte, die gar nicht von zu Hause arbeiteten, insgesamt seltener über einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand (62 %) als Beschäftigte, die von zu Hause arbeiteten. Beschäftigte, die dies mit einer Vereinbarung taten, gaben dabei deutlich häufiger an, über einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand (72 %) zu verfügen. Bei Beschäftigten, die ohne eine Vereinbarung von zu Hause arbeiteten, betrug der Anteil 65 %. Alle drei Gruppen waren in ähnlichem Umfang mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden.

Beschäftigte, die nicht von zu Hause arbeiteten, waren häufiger erholt vor der

Arbeit (56 %) und konnten besser abschalten (52 %) als jene, die von zu Hause arbeiteten. Vor allem bei Beschäftigten, die ohne eine Vereinbarung von zu Hause arbeiteten, fielen diese Anteile deutlich niedriger aus (45 beziehungsweise 35 %).

Beschäftigte, die in geringem Umfang (bis zu einem Tag pro Woche) von zu Hause arbeiteten, berichteten etwas häufiger von Termin- oder Leistungsdruck, Multitasking oder Arbeitsunterbrechungen. Letztere traten bei häufigerer Arbeit von zu Hause seltener auf. Dies kann zum Beispiel daran liegen, dass Beschäftigte bei der Arbeit von zu Hause mehr Flexibilität haben und ihre Arbeitsumgebung und Arbeitszeit so planen können, dass sie mit weniger Ablenkungen und Unterbrechungen einhergeht. Gleichzeitig präferieren Beschäftigte für die Arbeit von zu Hause Tätigkeiten und Aufgaben, die eine höhere Konzentration benötigen. Vor allem Beschäftigte, die mehr als vier Tage pro Woche zu Hause arbeiteten, berichteten etwas häufiger über lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten.

Handlungsspielräume bei der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsplanung waren bei allen Gruppen weit verbreitet. Auch bei der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen sowie beim Wohlbefinden und der Gesundheit zeigen sich keine großen Unterschiede nach dem Umfang der Arbeit von zu Hause. ► [Tab 6](#)

Der Einfluss darauf, an welchen Tagen von zu Hause gearbeitet wird, kann insgesamt als Ressource gewertet werden und geht oft mit insgesamt höheren Handlungsspielräumen bei der Arbeitsgestaltung einher. Die Beschäftigten berichteten über eine deutlich geringere Arbeitsintensität, wenn sie selbst Einfluss auf die Tage der Arbeit von zu Hause nehmen konnten. Zudem kam es deutlich seltener dazu, dass Arbeitspausen ausfielen. Auch bezüglich der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen, des Wohlbefindens, des Gesundheitszustands, der Arbeitszufriedenheit, der Erholung oder der Möglichkeit, von der Arbeit abzuschalten, schnitten Beschäftigte mit hohem oder sehr hohem Einfluss besser ab als Beschäftigte, die eher wenig Einfluss darauf hatten, an welchen Tagen sie von zu Hause arbeiten. ► [Tab 7](#)

4.4.5 Fazit

Die Arbeit von zu Hause hat vor allem mit der Coronapandemie stark zugenommen (siehe auch Kapitel 4.5, Seite 168). Auch 2023 blieb das Arbeiten von zu Hause, trotz eines kleinen Rückgangs beim Umfang, weit verbreitet. Die Arbeit von zu Hause hat sich in der Arbeitswelt weiter etabliert und Vereinbarungen haben zugenommen. Die Vielfalt an Modellen der Arbeit von zu Hause ist hoch und sehr heterogen. Eine große Herausforderung ist dabei, die individuellen Wünsche der Beschäftigten in den Teams und Betrieben zu berücksichtigen und mit dem betrieblichen Angebot in Einklang zu bringen.

Die hier vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte vor allem dann von den Vorteilen der Arbeit von zu Hause profitieren, wenn es dazu eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber gibt und die

► **Tab 5** Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Gesundheit nach Arbeit von zu Hause mit und ohne Vereinbarung 2023 – in Prozent

	Keine Arbeit von zu Hause	Arbeit von zu Hause mit Vereinbarung	Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarung ¹
Arbeitsbedingungen			
Arbeitsintensität			
häufiger Termin- und Leistungsdruck ²	38	42	54
häufiges Multitasking ²	38	24	52
häufige Unterbrechungen ²	45	46	59
Arbeitszeit			
lange Arbeitszeiten (>48 Stunden pro Woche)	8	11	17
Überstunden (>2 Stunden pro Woche)	37	49	58
verkürzte Ruhezeiten (≥ 1 pro Monat)	15	19	25
häufiger Ausfall von Arbeitspausen ²	26	27	48
Handlungsspielraum			
häufig Arbeit selbst planen ²	62	91	84
hoher Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende ³	29	78	48
Soziale Unterstützung			
häufige Unterstützung durch Vorgesetzte ²	53	55	53
häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen ²	76	77	74
Physische Belastungsfaktoren			
häufig Arbeit mit körperlicher Anstrengung ⁴	36	2	19
Arbeit im Sitzen ²	36	94	65
Wohlbefinden und Gesundheit			
Guter / sehr guter allgemeiner Gesundheitszustand ⁵	62	72	65
Hohe / sehr hohe Arbeitszufriedenheit ⁶	93	92	91
Gut abschalten können ⁷	52	44	35
Erholt vor der Arbeit ⁸	56	53	45

Gewichtete Prozente.

- Hierunter sind alle Befragten ohne Telearbeitsvereinbarung zusammengefasst, die angeben, dass »häufig«, »manchmal« oder »selten« das Arbeiten von zu Hause erforderlich ist.
- Abfrage über die Skala »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil von Befragten, die »häufig« angaben.
- Abfrage über die Skala 1 »sehr wenig Einfluss« bis 5 »sehr hoher Einfluss«; dargestellt ist der Anteil von Befragten mit 4 und 5 (»sehr«) hoher Einfluss.
- Die Items »Schwere Lasten heben und tragen« bzw. »Kniend, bückend, über Kopf arbeiten« wurden zusammengefasst, Skala: »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die bei mindestens einem der Items »häufig« angaben.
- Der Gesundheitszustand wurde auf der Skala »sehr gut«, »gut«, »mittelmäßig«, »schlecht« und »sehr schlecht« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die ihren Gesundheitszustand als »sehr gut« oder »gut« bewerteten.
- Die Arbeitszufriedenheit wurde auf der Skala »sehr zufrieden«, »zufrieden«, »weniger zufrieden« und »nicht zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Anteil Befragter, die mit ihrer Arbeit insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« waren.
- Das Abschalten-Können wurde über die Frage nach Gedanken über anstehende Dinge bei der Arbeit am Feierabend auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.
- Die Erholung wurde über die Frage, ob die Befragten normalerweise vor der Arbeit vollkommen ausgeruht sind, auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren

► **Tab 6** Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Gesundheit nach Umfang der Arbeit von zu Hause mit Vereinbarung 2023 – in Prozent

	Bis zu 1 Tag	Mehr als 1 bis 2 Tage	Mehr als 2 bis 3 Tage	Mehr als 3 bis 4 Tage	Mehr als 4 Tage
Arbeitsbedingungen					
Arbeitsintensität					
häufiger Termin- und Leistungsdruck ¹	49	45	46	46	44
häufiges Multitasking ¹	31	25	19	22	21
häufige Unterbrechungen ¹	55	47	40	36	35
Arbeitszeit					
lange Arbeitszeiten (>48 Stunden pro Woche)	12	11	11	10	16
Überstunden (>2 Stunden pro Woche)	54	47	51	49	45
verkürzte Ruhezeiten (≥ 1 pro Monat)	18	17	19	17	20
häufiger Ausfall von Arbeitspausen ¹	30	27	27	29	30
Handlungsspielraum					
häufig Arbeit selbst planen ¹	92	90	93	92	93
hoher Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende ²	75	79	80	82	76
Soziale Unterstützung					
häufige Unterstützung durch Vorgesetzte ¹	56	53	55	58	60
häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen ¹	79	78	77	81	80
Physische Belastungsfaktoren					
häufig Arbeit mit körperlicher Anstrengung ³	5
Arbeit im Sitzen ¹	89	94	94	95	92
Wohlbefinden und Gesundheit					
(Sehr) guter allgemeiner Gesundheitszustand ⁴	76	76	73	77	77
(Sehr) hohe Arbeitszufriedenheit ⁵	94	92	94	93	94
Gut abschalten können ⁶	42	43	44	41	49
Erholt vor der Arbeit ⁷	53	50	47	48	51

Gewichtete Prozente.

- Abfrage über die Skala »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil von Befragten, die »häufig« angaben.
 - Abfrage über die Skala 1 »sehr wenig Einfluss« bis 5 »sehr hoher Einfluss«; dargestellt ist der Anteil von Befragten mit 4 und 5 (»sehr«) hoher Einfluss.
 - Die Items »Schwere Lasten heben und tragen« bzw. »Kniend, bückend, über Kopf arbeiten« wurden zusammengefasst, Skala: »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die bei mindestens einem der Items »häufig« angaben.
 - Der Gesundheitszustand wurde auf der Skala »sehr gut«, »gut«, »mittelmäßig«, »schlecht« und »sehr schlecht« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die ihren Gesundheitszustand als »sehr gut« oder »gut« bewerteten.
 - Die Arbeitszufriedenheit wurde auf der Skala »sehr zufrieden«, »zufrieden«, »weniger zufrieden« und »nicht zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Anteil Befragter, die mit ihrer Arbeit insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind.
 - Das Abschalten-Können wurde über die Frage nach Gedanken über anstehende Dinge bei der Arbeit am Feierabend auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.
 - Die Erholung wurde über die Frage, ob die Befragten normalerweise vor der Arbeit vollkommen ausgeruht sind, auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.
- Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich nicht aus Gesamtzeile und wird daher nicht berichtet.
Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die eine Vereinbarung zur Arbeit von zu Hause haben

► **Tab 7** Arbeitsbedingungen und Gesundheit nach Einfluss darauf, an welchen Tagen von zu Hause gearbeitet wird, 2023 – in Prozent

	Viel/ sehr viel Einfluss	Weniger/kein Einfluss
Arbeitsbedingungen		
Arbeitsintensität		
häufiger Termin- und Leistungsdruck ¹	42	49
häufiges Multitasking ¹	25	40
häufige Unterbrechungen ¹	45	56
Arbeitszeit		
lange Arbeitszeiten (> 48 Stunden pro Woche)	13	13
Überstunden (> 2 Stunden pro Woche)	51	51
verkürzte Ruhezeiten (≥ 1 pro Monat)	20	21
häufiger Ausfall von Arbeitspausen ¹	28	39
Handlungsspielraum		
häufig Arbeit selbst planen ¹	93	82
hoher Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende ²	81	51
Soziale Unterstützung		
häufige Unterstützung durch Vorgesetzte ¹	58	48
häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen ¹	80	70
Physische Belastungsfaktoren		
häufig Arbeit mit körperlicher Anstrengung ³	3	10
Arbeit im Sitzen ¹	91	80
Wohlbefinden und Gesundheit		
(Sehr) guter allgemeiner Gesundheitszustand ⁴	74	63
(Sehr) hohe Arbeitszufriedenheit ⁵	94	88
Gut abschalten können ⁶	45	37
Erholt vor der Arbeit ⁷	55	45

Gewichtete Prozente.

- 1 Abfrage über die Skala »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil von Befragten, die »häufig« angaben.
- 2 Abfrage über die Skala 1 »sehr wenig Einfluss« bis 5 »sehr hoher Einfluss«; dargestellt ist der Anteil von Befragten mit 4 und 5 »(sehr) hoher Einfluss«.
- 3 Die Items »Schwere Lasten heben und tragen« bzw. »Kniend, bückend, über Kopf arbeiten« wurden zusammengefasst, Skala: »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die bei mindestens einem der Items »häufig« angaben.
- 4 Der Gesundheitszustand wurde auf der Skala »sehr gut«, »gut«, »mittelmäßig«, »schlecht« und »sehr schlecht« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die ihren Gesundheitszustand als »sehr gut« oder »gut« bewerteten.
- 5 Die Arbeitszufriedenheit wurde auf der Skala »sehr zufrieden«, »zufrieden«, »weniger zufrieden« und »nicht zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Anteil Beschäftigter, die mit ihrer Arbeit insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« waren.
- 6 Das Abschalten-Können wurde über die Frage nach Gedanken über anstehende Dinge bei der Arbeit am Feierabend auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.
- 7 Die Erholung wurde über die Frage, ob die Befragten normalerweise vor der Arbeit vollkommen ausgeruht sind, auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die von zu Hause arbeiten

Beschäftigten Einfluss darauf nehmen können, an welchen Tagen sie zu Hause arbeiten. Die Beschäftigten berichteten unter diesen Umständen nicht nur über bessere Arbeitsbedingungen und eine größere Arbeitszufriedenheit, sondern auch ein höheres Wohlbefinden. Die Möglichkeiten, zu Hause zu arbeiten, unterscheiden sich dabei deutlich nach Berufen und Tätigkeiten. Unter Beschäftigten mit komplexeren, informationsbasierten Tätigkeiten (»Wissensarbeit«) ist die Arbeit von zu Hause nicht nur weiter verbreitet, sondern erfolgt auch in einem größeren Umfang. Die Auswertungen zeigen, dass die Art der Tätigkeit ein weit verbreiteter Hinderungsgrund für die Arbeit von zu Hause war, der an Bedeutung zugenommen hat. Gleichzeitig ist der Wunsch, auch von zu Hause zu arbeiten, weiter gewachsen. Der gewünschte Umfang der Arbeit von zu Hause ist dabei relativ breit gestreut und reicht von relativ sporadischer Arbeit von zu Hause (weniger als ein Tag pro Woche) bis hin zur vollumfänglichen Arbeit von zu Hause.