

Arbeiten von zuhause und Entgrenzung: Eine Frage betrieblicher Gestaltung? Der Zusammenhang zwischen betrieblich vereinbartem und nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt nach Geschlecht

Ines ENTGELMEIER¹

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Abstract

Rahmenbedingungen, unter denen von zuhause gearbeitet wird, wurden in der Forschung noch wenig berücksichtigt. Dieser Beitrag betrachtet Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz und differenziert zwischen betrieblich vereinbartem und nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause hinsichtlich eines Zusammenhangs mit einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt (WHK), abgebildet durch ein schlechteres Abschalten von der Arbeit. Logistische Regressionsanalysen mit den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 zeigen, dass das Arbeiten von zuhause mit einem WHK einhergeht. Hiervon sind Beschäftigte mit einer betrieblichen Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause seltener betroffen. Auch die Erfassung der Arbeitszeit reduziert das Risiko eines WHK. Frauen haben insbesondere bei nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause einen erhöhten WHK.

Schlüsselwörter: Arbeiten von zuhause, betriebliche Vereinbarung, belastungsbasierter Work-Home Konflikt, Arbeitszeiterfassung, Geschlecht

Einleitung

Durch die SARS-CoV-2 Pandemie hat das Arbeiten von zuhause stark zugenommen. War es bis dahin häufig ein Privileg für wenige, vor allem hochqualifizierte Beschäftigte (Arnold/Steffes/Wolter 2015; Mergener 2020), arbeiteten in der Pandemie zwischenzeitlich über ein Viertel der Beschäftigten fast ausschließlich von zuhause. Dabei ist das Potenzial für das Arbeiten von zuhause noch deutlich höher (Hans-Böckler-Stiftung 2021; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2021). Auch nach der Pandemie möchten viele Beschäftigte weiterhin – zumindest zeitweise – von zuhause arbeiten (Frodermann et al. 2021). Das Arbeiten von zuhause ermöglicht Beschäftigten einerseits mehr Flexibilität in ihrer Alltagsgestaltung, birgt aber andererseits das Risiko, dass sie länger und außerhalb der regulären Arbeitszeit arbeiten, Pausen und Erholungszeiten einschränken und dadurch ein Abschalten von der Arbeit erschwert werden kann (Allen/Golden/Shockley 2005; Carstensen 2015; Grunau et al. 2019).

¹ Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund: entgelmeier.ines@baua.bund.de.

Ob das Arbeiten von zuhause für Beschäftigte mit einer Entgrenzung von Berufs- und Privatleben einhergeht, dürfte auch von den formalen Bedingungen abhängen, unter denen zuhause gearbeitet wird. Erste Untersuchungen vor der SARS-CoV-2 Pandemie deuten darauf hin, dass weniger der Ort als vielmehr die Gestaltung und die Regelung der Arbeit von zuhause Auswirkungen auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten hat (Backhaus/Wöhrmann/Tisch 2019; Lott 2020b; Troup/Rose 2012; van der Lippe/Lippényi 2018). Während mit einer betrieblichen Vereinbarung Inhalte, Umfang und Dauer des Arbeitens von zuhause festgelegt sind, ist betrieblich nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause hingegen weniger formal geregelt. Es erfolgt häufiger kurzfristig und anlassbezogen und ist zeitlich nicht festgelegt (Backhaus/Tisch/Beermann 2020). Anders als bei vereinbarten Formen des Arbeitens von zuhause verfügen Beschäftigte ohne Vereinbarung somit über weniger verlässliche Strukturen und Routinen für ihr Arbeitshandeln, was ihnen eine Abgrenzung von der Arbeit zuhause erschweren kann.

Wurde in der bisherigen Forschung vor allem unterschieden, ob zuhause oder im Büro gearbeitet wird (u.a. Abendroth/Reimann 2018; Kurowska 2018; Peters/den Dulk/van der Lippe 2009), ergänzt dieser Beitrag den Forschungsstand und differenziert zwischen betrieblich vereinbarten sowie nicht vereinbarten Formen des Arbeitens von zuhause vor der SARS-CoV-2 Pandemie und untersucht ihren Zusammenhang zu einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt (WHK), der sich beispielsweise durch ein schlechtes Abschalten von der Arbeit zeigen kann. Darüber hinaus wird in diesem Beitrag die Erfassung der Arbeitszeit beim Arbeiten von zuhause als ein weiteres Merkmal betrieblicher Gestaltung hinsichtlich eines Zusammenhangs zu einem belastungsbasierten WHK betrachtet.

Aus der Forschung ist bekannt, dass die zeitliche Flexibilität, die auch mit dem Arbeiten von zuhause einhergeht, von Männern und Frauen unterschiedlich genutzt wird und für sie mit unterschiedlichen Auswirkungen verbunden ist. Während Männer beim Arbeiten von zuhause häufig ihre Erwerbsarbeit ausweiten und Überstunden leisten, nutzen Frauen die zeitliche Flexibilität stärker für die Integration privater und familiärer Anforderungen (Chung/van der Lippe 2018; Lott 2015; Lott 2019). Daher wird der Zusammenhang zwischen dem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt zusätzlich getrennt für Frauen und Männer betrachtet.

Theoretische Rahmung und Forschungsstand

Mit dem Arbeiten von zuhause verschwimmen die Grenzen zwischen dem Berufs- und Privatleben auf zeitlicher und räumlicher Ebene. Damit ist Beschäftigten strukturell weniger vorgegeben, wann Zeit für die Erwerbsarbeit und wann Zeit für private oder familiäre Anforderungen ist. Auch Freizeit und Erholung sind weniger klar von der Erwerbsarbeit abgegrenzt. Diese Strukturen müssen Beschäftigte selbst herstellen (Pongratz/Voß 2004; Voß 1998). Dadurch können Beschäftigten mehr Flexibilität und Autonomie in der Gestaltung und Organisation ihrer beruflichen und privaten Anforderungen erfahren und ihre Lebensbereiche flexibler und selbstbestimmter miteinander verbinden (Allen et al. 2015; Fonner/Roloff 2010; Gajendran/Harrison 2007; Golden 2006; Kossek/Lewis/Hammer 2010). Durchlässigere und flexiblere Grenzen, die erwerbsbezogene Anforderungen in den privaten Lebensbereich

transportieren, können aber auch Konflikte zwischen den Lebensbereichen hervorrufen (Abendroth/Reimann 2018; Glavin/Schieman 2012; Kellihier/Anderson 2010; Noonan/Glass; Schieman/Young 2010).

Sogenannte Interrollenkonflikte wie der Work-Home Konflikt entstehen, wenn Anforderungen an die Rolle im Erwerbsbereich nicht kompatibel zu den Rollenanforderungen des privaten Lebensbereichs sind. Mit dem zeit-, verhaltens-, und belastungsbasierten Konflikt werden drei Konfliktarten unterschieden: Ein zeitbasierter Konflikt wird vor allem durch lange Arbeitszeiten, Überstunden, starre und fremdbestimmte sowie irreguläre Arbeitszeiten ausgelöst, durch die den Beschäftigten nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht, privaten Anforderungen nachzukommen. Ein verhaltensbasierter Konflikt ist auf unterschiedliche Anforderungen an Eigenschaften in Berufs- und Privatleben zurückzuführen. Gelingt es Beschäftigten nicht, zwischen dem erwarteten Verhalten der jeweiligen Rolle zu wechseln, entsteht demnach ein Konflikt. Im Fokus dieses Beitrags steht der belastungsbasierte Konflikt, bei dem Beschäftigte beispielsweise durch Stress, den sie in ihrer Rolle im Erwerbsbereich erleben, ihre Rolle im Privatbereich schlechter ausfüllen können. Ein belastungsbasierter Konflikt zeigt sich, wenn Gedanken an die Arbeit auch in der Freizeit präsent sind, zum Beispiel Gedanken an Probleme oder anstehende Aufgaben bei der Arbeit. Ein Abschalten von der Arbeit fällt also insgesamt schwer (Carlson/Frone 2003; Greenhaus/Beutell 1985; van Steenbergen/Ellemers/Mooijaart 2007; Westaby/Phillips/Fowler 2016). Das Auftreten eines belastungsbasierten Konflikts ist eng mit dem eines zeitbasierten Konflikts verwoben. So können lange Arbeitszeiten, Überstunden oder das Arbeiten zu atypischen Zeiten, die Ursachen für einen zeitbasierten Konflikt darstellen, auch Belastungen im Privatleben für Beschäftigte hervorrufen, die ihnen ein Abschalten von der Arbeit erschweren.

Ein Abschalten von der Arbeit ist zentral für den Erholungsprozess, um Beanspruchungen von der Erwerbsarbeit abzubauen und Ressourcen wiederherzustellen. Erfolgt diese Erholung unzureichend, zum Beispiel durch erwerbsbedingte Unterbrechungen, gefährdet dies die Arbeitsfähigkeit und langfristig die Gesundheit von Beschäftigten (Etzion/Eden/Lapidot 1998; Sonntag/Bayer 2005). Gerade beim Arbeiten von zuhause zeigen sich diese kritischen Merkmale, die einen Erholungsprozess stören können. So leisten Beschäftigte, die zuhause arbeiten, häufiger Überstunden, haben häufiger verkürzte Ruhezeiten, arbeiten häufiger am Wochenende und werden häufiger auch im Privatleben kontaktiert (Backhaus/Wöhrmann/Tisch 2019; Eurofound 2020; Lott 2020a). Dementsprechend kann angenommen werden:

H1) Beschäftigte, die zuhause arbeiten, haben einen höheren belastungsbasierten WHK im Vergleich zu Beschäftigten, die nicht zuhause arbeiten.

Betrieblich vereinbartes und nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause und Entgrenzung

Die Rahmenbedingungen des Arbeitens von zuhause wurden in der bisherigen Forschung noch wenig berücksichtigt. Dadurch können wesentliche Unterschiede innerhalb dieses Arbeitsarrangements verdeckt bleiben (Gajendran/Harrison 2007). Gerade aber die betrieblichen Bedingungen, unter denen zuhause gearbeitet wird, dürften ausschlaggebend dafür sein, ob Beschäftigte das Arbeiten von zuhause tatsächlich für eine bessere Vereinbarkeit

nutzen können oder es mit Konflikten zwischen den Lebensbereichen einhergeht (Abendroth/Reimann 2018; Allen et al. 2015; Lott 2020b; Ojala 2011).

Das Arbeiten von zuhause kann sehr unterschiedlich geregelt sein. Während bei Beschäftigten mit betrieblich vereinbarter Telearbeit² die Dauer der Einrichtung und die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit vertraglich vereinbart sind, kann das Mobile Arbeiten³ oder das sogenannte Homeoffice⁴ ohne betriebliche Vereinbarung unregelmäßig und kurzfristig erfolgen (Backhaus et al. 2020). Auch wird Mobiles Arbeiten oder Homeoffice häufig anlassbezogen, z.B. für die Erledigung einzelner Aufgaben oder aber aufgrund privater Umstände, wie kurzfristige Betreuungsengpässe und Termine, eingesetzt. So können Beschäftigte zusätzlich Arbeit von zuhause erledigen, die sie im Büro nicht geschafft haben. Diese Form des Arbeitens von zuhause kann einerseits mit einer höheren Flexibilität für Beschäftigte verbunden sein, wird aber andererseits in der Forschung auch als ein Instrument zur Leistungssteigerung bewertet, in dem Beschäftigte zusätzliche Arbeit außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit leisten (Lott 2020b). Im Vergleich zu Überstunden, die im Büro geleistet werden, kann die Ausweitung der Arbeitszeit zuhause durch eine zusätzliche räumliche Entgrenzung ein Abschalten von der Arbeit nochmals erschweren. Bei einem betrieblich vereinbarten Arbeiten von zuhause wird hingegen langfristig festgelegt, wann und in welchem Umfang Beschäftigte von zuhause arbeiten. Beschäftigte müssen hier Tage und Zeiten für das Arbeiten von zuhause nicht immer wieder neu aushandeln. Diese Form des Arbeitens von zuhause wird daher eher als ein Instrument zur besseren Vereinbarkeit im Interesse der Beschäftigten eingeordnet (Lott 2020b).

Dementsprechend bewerten Beschäftigte, die eine vertragliche Regelung für das Arbeiten von zuhause haben, ihre Vereinbarkeit im Vergleich zu Beschäftigten ohne eine Vereinbarung besser (Lott 2020b). Sie geben weniger belastende Arbeitsanforderungen und eine höhere Zufriedenheit mit ihrer Work-Life Balance an (Backhaus et al. 2019). Untersuchungen zeigen darüber hinaus, dass das Arbeiten von zuhause nur dann mit einer besseren Vereinbarkeit verbunden ist, wenn es innerhalb der vertraglichen Arbeitszeit stattfindet (Kim et al. 2020; Lott 2020b).

Beschäftigte, die eine Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause haben, haben tendenziell feste und langfristig planbare Strukturen, die es ihnen erleichtern können, das Arbeiten von zuhause in ihre „alltägliche Lebensführung“ zu übertragen. So müssen Entscheidungen über die Strukturierung von Anforderung nicht immer wieder aufwendig neu getroffen werden, sondern Beschäftigte können bei ihrer Bewältigung auf ein etabliertes Handlungsmuster zurückgreifen (Voß/Wehrich 2001). Aus diesen entwickelten Routinen können Beschäftigte ein individuelles Grenzmanagement (Ashforth/Kreiner/Fugate 2000) entwickeln, das ihnen

² Telearbeit: Fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung sind vertraglich festgelegt. Die benötigte Ausstattung wird vom Arbeitgeber oder einer beauftragten Person bereitgestellt (§ 2 Abs. 7 ArbStättV).

³ Mobiles Arbeiten: Temporäre, nicht unbedingt ganztägige Arbeit mit PC oder tragbaren Bildschirmgeräten (z. B. Laptop, Tablet). Weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden.

⁴ Homeoffice: Form des mobilen Arbeitens. Zeitweilige Tätigkeit im Privatbereich des Beschäftigten nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber z.B. unter Verwendung tragbarer IT-Systeme (Abschnitt 2.2 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).

eine Integration beruflicher und privater Anforderungen beim Arbeiten von zuhause erleichtert und so auch ein Abschalten von der Arbeit fördern kann.

Daraus leitet sich folgende Hypothese ab:

H1a) Beschäftigte, die eine betriebliche Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause haben, haben einen geringeren belastungsbasierten WHK als Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten.

Arbeiten von zuhause und Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeit wird bei Beschäftigten, die zuhause arbeiten, seltener erfasst als bei Beschäftigten im Betrieb (Backhaus/Stein/Entgelmeier 2021). Gerade zuhause leisten Beschäftigte aber häufig Überstunden (Abendroth/Reimann 2018; Chung/van der Lippe 2018; Lott 2020b) und Zeiten für berufliche und private Anforderungen können leichter verschwimmen. Durch eine Dokumentation der Arbeitszeit könnten Beschäftigte einen besseren Überblick über ihre geleistete Arbeit(szeit) und Überstunden erhalten und Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit klarer ziehen. Die zeitliche Messung der Arbeitsleistung würde zudem mit der im Büro gleichgesetzt werden und Beschäftigte hätten eine verlässliche Größe darüber, wieviel Arbeit sie leisten müssen. Eine Erfassung der Arbeitszeit zuhause kann darüber hinaus schlechte implizite Regelungen aufdecken, z. B. Erreichbarkeiten in der Freizeit, und in betrieblich geregelte Formen überführen (Backhaus et al. 2021).

Die mit dem Arbeiten von zuhause häufig einhergehende Mehrarbeit wird darauf zurückgeführt, dass das Arbeiten von zuhause, zumindest vor der SARS-CoV-2 Pandemie, als ein besonderes Privileg wahrgenommen wird, für das Beschäftigte sich „revanchieren“, indem sie zu Hause ihre Arbeitszeiten ausweiten. Verstärkt wird dies durch fehlendes Vertrauen von Vorgesetzten, aber auch Kolleginnen und Kollegen, dass Beschäftigte zuhause genauso produktiv arbeiten wie im Büro (Chung/van der Horst 2018; Chung/van der Lippe 2018). Eine Anerkennung ihrer Arbeit in Form einer Erfassung ihrer Arbeitszeit könnte hier als Zeichen des Vertrauens wahrgenommen werden und Beschäftigte weniger dazu veranlassen, durch lange Arbeitszeiten Vorgesetzten „zu beweisen“, dass sie auch außerhalb des Büros produktiv arbeiten. In einer Untersuchung während der SARS-COV-2 Pandemie konnten Lott und Ahlers (2021) zeigen, dass Beschäftigte, deren Arbeitszeit betrieblich erfasst oder selbst dokumentiert wird, weniger in ihrer Freizeit an die Arbeit denken als Beschäftigte, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird. Zudem haben Beschäftigte, deren Arbeitszeit erfasst wird, seltener lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten. Sie werden seltener außerhalb der Arbeitszeit beruflich kontaktiert und arbeiten seltener am Wochenende (Backhaus et al. 2021). Die Erfassung der Arbeitszeit kann daher ein wirksames Instrument zur Reduzierung eines belastungsbasierten Konflikts zwischen dem Berufs- und Privatleben beim Arbeiten von zuhause darstellen. Daraus leitet sich ab:

H1b) Beschäftigte, die von zuhause arbeiten und deren Arbeitszeit erfasst wird, haben einen geringeren belastungsbasierten WHK als Beschäftigte, die ohne eine Arbeitszeiterfassung von zuhause arbeiten.

Arbeiten von zuhause und belastungsbasierter WHK nach Geschlecht

Ob das Arbeiten von zuhause mit einem belastungsbasierten Konflikt einhergeht, dürfte neben diesen formalen Rahmenbedingungen auch davon abhängen, wie Beschäftigte in die Bereiche der Erwerbsarbeit und des Privatlebens integriert sind. Nach der Boundary Theorie (Ashforth et al. 2000) wird die Grenzziehung zwischen dem Berufs- und Privatleben wesentlich durch die Identifikation mit dem jeweiligen Lebensbereich beeinflusst. Flexiblere Grenzen werden demnach um den Bereich gebildet, der für die Identität einer Person besonders wichtig ist. Eine striktere Begrenzung erfolgt hingegen um den für die Identität weniger prägenden Lebensbereich. Ausgehend von geschlechtsspezifischen Rollenansätzen (Bielby/Bielby 1992) lassen sich hieraus unterschiedliche Grenzziehungen von Männern und Frauen beim Arbeiten von zuhause ableiten. So ist anzunehmen, dass Frauen flexiblere Grenzen um ihre Familienrolle ziehen (Ammons/Markham 2004) und ihren privaten Lebensbereich weniger durchlässig für die Erwerbsarbeit gestalten, während Männer flexiblere Grenzen um ihre Erwerbsarbeit bilden und diese auch stärker in ihr Privatleben ausdehnen, um ihre geschlechtsspezifische Identität zu bestätigen. Nach Ashforth et al. (2000) fällt zudem der Eintritt in die Rolle, mit der sich eine Person stark identifiziert, besonders leicht, während das Verlassen eben dieser schwerfällt. Männer, die sich stark mit der Erwerbsarbeit identifizieren, könnte daher das Heraustreten aus ihrer Erwerbsrolle und ein damit verbundenes Abschalten schwerer fallen als Frauen, die eine stärkere identifikatorische Abgrenzung von der Erwerbsarbeit leisten müssen, um zusätzlichen privaten Anforderungen nachkommen zu können.

Neben diesen individuellen wirken auch kulturelle und soziale Strukturen auf die Grenzziehung zwischen dem Berufs- und Privatleben ein (Ashforth et al. 2000). Frauen und Männer werden mit unterschiedlichen Erwartungen an die Gestaltung ihres Berufs- und Privatlebens konfrontiert. So formuliert beispielsweise die „Ideal Worker“ Norm (Acker 1990), die sich primär an Männer richtet, die Erwartung einer umfassenden und ständigen Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit und eine Unterordnung des Privaten unter die beruflichen Belange. Um diesen Erwartungen gerecht zu werden, kann angenommen werden, dass Männer, die zuhause arbeiten, ihre Erwerbsarbeit auch in ihr Privatleben ausdehnen. Im Gegensatz dazu wird von Frauen erwartet, dass sie die mit dem Arbeiten von zuhause einhergehende Flexibilität nutzen, um der ihnen zusätzlich zugeschriebenen Verantwortung für den privaten Lebensbereich gerecht zu werden (Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). Hier kann entsprechend eine stärkere Abgrenzung von Frauen zum Erwerbsbereich angenommen werden, um zusätzlichen Aufgaben im Privaten überhaupt gerecht werden zu können.

Diese unterschiedliche Nutzung zeitlicher Flexibilität sowie damit verbundene geschlechtsspezifische Auswirkungen zeigen sich auch empirisch. So haben Männer bei autonomen Arbeitszeitarrangements eine schlechtere Work-Life-Balance (Lott 2015) und einen höheren kognitiven Work-Home Spillover (Lott 2020a) als Frauen. Powell und Craig (2015) zeigten zudem, dass Frauen, die von zuhause aus arbeiten, mehr Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufwenden als Männer, aber auch als Frauen, die nicht von zuhause aus arbeiten. Während Frauen bei formal vereinbartem Arbeiten von zuhause eine höhere Zufriedenheit angeben, zeigt sich kein Zusammenhang für Männer (Troup/Rose 2012). Hieraus lässt sich zusammenfassend ableiten:

H2) Im Durchschnitt haben Männer einen höheren belastungs-basierten WHK im Vergleich zu Frauen, wenn sie von zuhause arbeiten.

Nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause, das weniger Regelungen hinsichtlich der Dauer, Lage und Arbeitszeit umfasst und eher mit einer Kultur der Leistungssteigerung assoziiert ist, dürfte gerade für Männer die Grenzen zwischen dem Berufs- und Privatleben stärker aufweichen und ein Abschalten von der Arbeit erschweren. Sowohl eine stärkere Identifikation mit der Erwerbsarbeit als auch die Erwartung – entsprechend eines „Ideal Workers“ (Acker 1990) – Erwerbsarbeit zu priorisieren, kann durch die Rahmenbedingungen eines nicht vereinbarten Arbeitens für Männer nochmals befördert werden. Mit einer betrieblichen Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause verfügen Beschäftigte hingegen über verlässlichere Strukturen. In einer Telearbeitsvereinbarung muss beispielsweise die Dauer der Einrichtung des Telearbeitsplatzes und die wöchentliche Arbeitszeit, die in Telearbeit gearbeitet wird, festgelegt werden. Außerdem wird angenommen, dass betriebliche Formen des Arbeitens von zuhause eher als ein Instrument zur Vereinbarkeit eingesetzt werden. Hierdurch könnten hohe Leistungserwartungen an Männer im Erwerbsbereich abgeschwächt und eine Ausweitung der Erwerbsarbeit in den privaten Lebensbereich eher begrenzt werden, was auch ein Abschalten von der Arbeit begünstigen kann. Daraus lässt sich ableiten:

H2a) Bei vereinbartem Arbeiten von zuhause ist der belastungs-basierte WHK insbesondere für Männer schwächer als bei nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause.

Eine Erfassung der Arbeitszeit beim Arbeiten von zuhause kann die geleistete Arbeit(-szeit) transparenter und Mehrarbeit für die Beschäftigten selbst sowie für Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen sichtbar machen. Hierdurch könnte sich die Erwartung an Mehrarbeit beim Arbeiten von zuhause, die sich vor allem an Männer als „Ideal Worker“ (Acker 1990) richtet, abschwächen. Eine Dokumentation der Arbeitszeit könnte Beschäftigten zudem als Messinstrument für ihre Arbeit dienen und so vermeiden, dass sie ihre Produktivität beim Arbeiten von zuhause durch eine Ausweitung ihrer Arbeit „beweisen“. Vor allem Männer nutzen die mit dem Arbeiten von zuhause einhergehende Flexibilität, um ihre Arbeit auszuweiten. Daher wird angenommen:

H2b) Wenn die Arbeitszeit erfasst wird, haben insbesondere Männer, die zuhause arbeiten, einen schwächeren belastungs-basierten WHK als wenn die Arbeitszeit nicht erfasst wird.

Daten und Methode

Für Deutschland existieren nur wenige Datensätze, die es ermöglichen, die theoretischen Konstrukte der Entgrenzung von Berufs- und Privatleben sowie verschiedene Rahmenbedingungen des Arbeitens von zuhause valide abzubilden. Mit einer Unterscheidung zwischen betrieblich vereinbartem und nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause können diese unterschiedlichen Bedingungen anhand der BAuA-Arbeitszeitbefragung berücksichtigt

werden. Ein Alleinstellungsmerkmal der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 ist zudem die Erhebung der Arbeitszeiterfassung für Beschäftigte, die zuhause arbeiten. Damit eignet sich dieser Datensatz insbesondere für die Frage nach der Rolle betrieblicher Gestaltungsmerkmale bei einem Arbeiten von zuhause und Konflikten zwischen dem Berufs- und Privatleben.

Die nachfolgenden Analysen basieren auf Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung⁵ 2019 und erfassen damit die Arbeitsbedingungen vor der SARS-CoV-2 Pandemie. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ist eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung und befasst sich mit Fragen zur Arbeitszeitgestaltung, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance (Häring et al. 2020). Für die Analysen werden abhängige Beschäftigte im Alter von 16 bis 65 Jahren mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden berücksichtigt. Zudem werden nur Beschäftigte aufgenommen, die angeben, einen Büroarbeitsplatz zu haben. Das Sample setzt sich damit aus 4.615 Fällen zusammen.

Um Unterschiede im Zusammenhang von vereinbarten und nicht vereinbarten Formen des Arbeitens von zuhause und dem Auftreten eines WHK zu untersuchen, wird das Sample in einer zusätzlichen Auswertung auf Beschäftigte begrenzt, die von zuhause arbeiten (n=2.946). Dies gilt auch für die Analysen zum Zusammenhang einer Arbeitszeiterfassung und einem belastungsbasierten WHK.

Variablen

In den folgenden Analysen wird das Arbeiten von zuhause in verschiedenen Formen sowie die Erfassung der Arbeitszeit hinsichtlich eines Zusammenhangs mit einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt betrachtet. Dafür werden zunächst Beschäftigte, die „mit ihrem Arbeitgeber Telearbeit oder ‚Homeoffice‘ vereinbart“ haben, und Beschäftigte, die angeben, dass „ihre Tätigkeit erfordert, dass sie Arbeitsaufgaben von zuhause erledigen“, zusammengefasst (1=Arbeit von zuhause; 0=Keine Arbeit von zuhause). In einem weiteren Schritt wird das Arbeiten von zuhause differenziert betrachtet. Hier wird zunächst für alle Beschäftigten im Alter von 16-65 Jahren, die mindestens zehn Stunden in der Woche erwerbstätig sind und einen Büroarbeitsplatz haben, unterschieden, ob sie mit einer Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause arbeiten (1), ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten (2) oder nicht von zuhause arbeiten (0). Unter die Ausprägung „Vereinbartes Arbeiten von zuhause“ fallen auch Beschäftigte, die über eine Vereinbarung hinaus noch von zuhause arbeiten. Die Informationen zum „Nicht vereinbarten Arbeiten von zuhause“ werden dichotomisiert in die neue Variable aufgenommen (0=Nie; 1=Häufig/Manchmal/Selten). In einem weiteren Modell wird die vereinbarte (1) bzw. nicht vereinbarte Arbeit (0) von zuhause nochmal nur für Beschäftigte betrachtet, die zuhause arbeiten. Auch die Frage der Erfassung der Arbeitszeit zuhause geht nur an Beschäftigte, die zuhause arbeiten (0=Nein; 1=Betrieblich oder selbst erfasst).

⁵ Die Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung, die seit 2015 alle zwei Jahre als Panelstudie durchgeführt wird. Die Befragung erfolgt anhand von computergestützten Telefoninterviews. Die Grundgesamtheit bilden alle Personen ab 15 Jahren in Deutschland, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Für die Welle 2019 wurden 9 382 Erwerbstätige befragt. Darunter 6 244 Panelteilnehmer/innen und 3 138 neu akquirierte Erwerbstätige.

Die abhängige Variable in den Analysen bildet der belastungsbasierte Work-Home Konflikt. Hiermit werden Anforderungen beschrieben, die vom Berufs- in das Privatleben wirken und dort mit Belastungen für Beschäftigte einhergehen, wie ein schlechteres Abschalten von der Arbeit. Dieses Konstrukt basiert auf dem Psychological Work-Family Konflikt (Carlson/Frone 2003; van Steenbergen et al. 2007) und wird in der BAuA-Arbeitszeitbefragung anhand der folgenden Aussagen abgefragt: „Am Feierabend denke ich oft über Probleme bei der Arbeit nach“, „Am Feierabend denke ich häufig an Dinge, die ich bei der Arbeit zu bewältigen habe“ und „Am Feierabend versuche ich oft arbeitsbezogene Sachen zu arrangieren, zu planen oder zu erledigen“ (1=Trifft überhaupt nicht zu bis 5=Trifft voll und ganz zu) und zu einem additiven Index zusammengefasst, der den belastungsbasierten Work-Home Konflikt abbildet.

Weiterhin werden demographische Informationen wie das Alter (16-65 Jahre), das Geschlecht (0=Mann; 1=Frau) und das Bildungsniveau (1=Niedrig; 2=Mittel; 3=Hoch) zur Kontrolle in die Modelle aufgenommen. Zudem wird dafür kontrolliert, ob die Person mit einem Partner/einer Partnerin zusammenlebt (0=Nein; 1=Ja) und ob Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben (0=Nein; 1=Ja). Beides kann Anforderungen im Privatleben beeinflussen und damit auch auf einen Konflikt einwirken. Zusätzlich werden betriebliche Merkmale, wie die Betriebsgröße (1=Bis 49; 2=50 Bis 249; 3=Ab 250 Personen), und das Vorhandensein eines Betriebsrats (0=Nein; 1=Ja) in den Analysen berücksichtigt, da diese dafür entscheidend sein können, ob betriebliche Regelungen zum Arbeiten von zuhause vorhanden sind. Beschäftigte in Führungspositionen (0=Nein, 1=Ja) haben in der Regel höhere berufliche Anforderungen, die einen Konflikt verstärken können. Daher wird auch für dieses Merkmal kontrolliert. Empirische Studien haben gezeigt, dass gerade arbeitszeitliche Merkmale entscheidende Indikatoren für Konflikte zwischen den Lebensbereichen sind (z.B. Abendroth/Reimann 2018). Daher werden die wöchentliche Arbeitszeit (10-80 Std.) sowie Minus- und Überstunden (-28 bis 48 Std.) in die Modelle zur Kontrolle aufgenommen. Außerdem kann die Erwartung, auch außerhalb der Arbeitszeit für den Beruf erreichbar zu sein (0=Nein, 1=Ja), ein wesentlicher Treiber für eine Entgrenzung von Berufs- und Privatleben sein (Pangert/Schüpbach 2016).

Methode

Die Zusammenhänge werden anhand von Ordinary Least Square Regressionen (OLS) mit robusten Standardfehlern geschätzt. Diese Analyseverfahren bietet sich zum einen aufgrund des metrischen Designs des Indexes zur Abbildung eines belastungsbasierten WHK an und ermöglicht zudem eine gut verständliche Interpretation der Modelle. Um den allgemeinen Zusammenhang zwischen dem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten WHK zu untersuchen, wird in den ersten linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen zunächst nicht zwischen vereinbarten und nicht vereinbarten Formen des Arbeitens von zuhause unterschieden (Modell 1). In einem weiteren Schritt wird das Arbeiten von zuhause weiter ausdifferenziert und berücksichtigt, ob eine betriebliche Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause vorliegt, die Arbeit von zuhause ohne eine Vereinbarung erfolgt oder nicht zuhause gearbeitet wird. Dieser Zusammenhang wird einmal für das gesamte Sample (Modell 1a) und einmal eingeschränkt auf Beschäftigte, die zuhause arbeiten, dargestellt (Modell 1b). In dem letzteren Modell (Modell 1b) wird daher auch nur zwischen vereinbartem Arbeiten von zuhause (1) und nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause (0) unterschieden. Auch der

Zusammenhang zwischen einer Erfassung der Arbeitszeit und einem belastungsbasierten WHK wird ausschließlich für Beschäftigte, die zuhause arbeiten, analysiert (Modell 1c). Alle Modelle werden zusätzlich nochmal getrennt nach Geschlecht ausgegeben (Modelle 2 - Modelle 2c).

Es muss berücksichtigt werden, dass anhand der Querschnittsanalysen keine Kausalzusammenhänge identifiziert werden können. Für die Analysen wurde das Statistikprogramm Stata 16 genutzt.

Ergebnisse

Deskriptive Ergebnisse

Tabelle 1 und 2 zeigen die Verteilung von abhängigen Beschäftigten 2019, die mindestens zehn Stunden in der Woche erwerbstätig sind und einen Büroarbeitsplatz haben. Die Befragten geben im Durchschnitt einen mittleren belastungsbasierten Work-Home Konflikt an. Dabei unterscheiden sich Männer und Frauen nur geringfügig. Arbeiten die Befragten zuhause, haben sie durchschnittlich einen etwas höheren WHK. Dabei ist der Konflikt bei vereinbarter Arbeit von zuhause im Durchschnitt etwas niedriger und bei nicht vereinbarter Arbeit von zuhause etwas höher. Dies zeigt sich sowohl für Frauen als auch für Männer, wobei Frauen jeweils einen geringfügig höheren WHK angeben als Männer (Tabelle 1).

Tab. 1: Deskriptive Verteilung belastungsbasierter Work-Home Konflikt, Arbeiten von zuhause und Arbeitszeiterfassung nach Geschlecht

	WHK ¹		WHK/ Arbeit zuhause ¹		WHK/ vereinbarte Arbeit zuhause ²		WHK/ nicht vereinbarte Arbeit zuhause ²		WHK/ Arbeitszeit- erfassung ²	
	MW (SD)	N	MW (SD)	N	MW (SD)	N	MW (SD)	N	MW (SD)	N
Gesamt	2,486 (0,980)	4.614	2,675 (0,947)	2.945	2,604 (0,970)	1.435	2,749 (0,915)	1.510	2,515 (0,872)	977
Männer	2,503 (0,969)	2.431	2,646 (0,964)	1.720	2,577 (1,003)	8.69	2,577 (1,003)	869	2,447 (0,890)	552
Frauen	2,469 (0,991)	2.183	2,707 (0,926)	1.225	2,636 (0,932)	566	2,636 (0,932)	566	2,586 (0,849)	425

¹ Das Sample umfasst abhängig Beschäftigte im Alter von 16-65, die min. 10 Std. in der Woche erwerbstätig sind und einen Büroarbeitsplatz haben. ² Das Sample ist zusätzlich auf Beschäftigte beschränkt, die zuhause arbeiten.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, gewichtete Daten, gerundete Werte.

Fast 60 Prozent der Befragten, die mindestens zehn Stunden in der Woche abhängig beschäftigt sind und einen Büroarbeitsplatz haben, arbeiten von zuhause. Männer geben häufiger an, von zuhause zu arbeiten, als Frauen. Unter den Beschäftigten, die zuhause arbeiten, geben etwas mehr als die Hälfte an, eine Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause zu haben. Männer geben dabei häufiger als Frauen an, eine Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause zu haben. Mehr als zwei Drittel der Befragten, die von zuhause arbeiten, geben an, dass ihre Arbeitszeit erfasst wird.

Frauen haben etwas häufiger eine Arbeitszeiterfassung, wenn sie zuhause arbeiten, als Männer (Tabelle 2 im Anhang).

Multivariate Ergebnisse

In Tabelle 3 wird der Zusammenhang zwischen dem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten WHK zuerst undifferenziert (Modell 1) dargestellt. Dann folgt eine Differenzierung nach vereinbartem und nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause (Modell 1a und Modell 1b). Die Ergebnisse bestätigen zunächst Hypothese 1: Beschäftigte, die von zuhause arbeiten, haben einen signifikant höheren belastungsbasierten WHK als Beschäftigte, die nicht von zuhause arbeiten (Modell 1). Die schrittweise Aufnahme der Kontrollvariablen in das Modell zeigt zudem, dass der Zusammenhang zwischen dem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten WHK zu einem kleinen Teil auch durch die Arbeitszeit, das Leisten von Überstunden sowie der Erwartung an eine Erreichbarkeit von Beschäftigten zu erklären ist. Dennoch bleibt der Zusammenhang auch unter Kontrolle dieser Entgrenzungsmerkmale vorhanden (siehe Tabelle 5 im Anhang).

Tab. 3: Arbeiten von zuhause, Arbeitszeiterfassung und belastungsbasierte Work-Home Konflikte (Verkürzt. Vollständige Darstellung im Anhang)

	Modell 1	Modell 1a	Modell 1b ¹	Modell 1c ¹
	WHK	WHK	WHK	WHK
Arbeit zuhause (Ref.: Nein)	0.309*** (0.032)			
Ver. Arbeit zuhause (Keine Arbeit zuhause)		0.256*** (0.037)		
Nicht ver. Arbeit zuhause (Ref.: Keine Arbeit zuhause)		0.356*** (0.036)		
Ver. Arbeit zuhause (Ref.: Nicht ver. Arbeit zuhause)			-0.105** (0.036)	
Arbeitszeiterfassung (Ref.: Nein)				-0.160** (0.060)
Frau (Ref.: Mann)	0.083** (0.032)	0.083** (0.032)	0.085* (0.040)	0.070 (0.057)
Arbeitszeit (in Std.)	0.005* (0.002)	0.006* (0.002)	0.005 (0.003)	0.009+ (0.005)
Überstunden (in Std.)	0.021*** (0.004)	0.021*** (0.004)	0.021*** (0.005)	0.019* (0.009)
Erreichbarkeitserwartung (Ref.: Nein)	0.524*** (0.039)	0.520*** (0.040)	0.514*** (0.044)	0.548*** (0.067)
Constant	2.130*** (0.290)	2.129*** (0.292)	3.070*** (0.389)	3.580*** (0.559)
Observations	4,316	4,316	2,762	1,338
R-squared	0.120	0.121	0.101	0.119

Hinweis: Robuster Standardfehler in Klammern. *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10, Ordinary Least Square Regression (OLS), Modell M1 und M1a umfasst abhängig Beschäftigte im Alter von 16-65, die min. 10 Std. in der Woche erwerbstätig sind und einen Büroarbeitsplatz haben. Modell M1b¹ und M1c¹ umfasst nur Beschäftigte, die zuhause arbeiten. Alle Modelle sind kontrolliert für Alter, Bildungsniveau, Zusammenleben mit einem/einer Partner/in, Kindern im HH, Führungsposition, Betriebsrat, Betriebsgröße.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019.

Aus Tabelle 3, Model 1a und 1b geht hervor, dass sich der Zusammenhang zwischen dem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten WHK nach betrieblicher Regulierung

unterscheidet. Zwar ist der Zusammenhang sowohl für vereinbartes als auch für nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause im Vergleich zu keiner Arbeit von zuhause (Modell 1a) signifikant positiv. Beschäftigte, die betrieblich vereinbart von zuhause arbeiten, haben jedoch durchschnittlich einen geringeren belastungsbasierten Konflikt zwischen dem Berufs- und Privatleben als Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten (Modell 1b). Damit kann Hypothese 1a bestätigt werden.

Tabelle 3, Modell 1c zeigt zudem einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen der Arbeitszeiterfassung und einem belastungsbasierten WHK. Beschäftigte, deren zuhause geleistete Arbeitszeit betrieblich oder selbst erfasst wird, haben einen geringeren belastungsbasierten WHK als Beschäftigte, deren Arbeitszeit beim Arbeiten von zuhause nicht erfasst wird. Damit kann auch Hypothese 1b angenommen werden.

Zur Prüfung der Modelle wurde die Anzahl der Tage, die zuhause gearbeitet wird, aufgenommen. Da sich aber kein signifikanter Zusammenhang zu belastungsbasierten WHK zeigte, wurde diese Variable in den hier abgebildeten Modellen nicht weiter berücksichtigt.

Tabelle 4 zeigt die Modelle zum Zusammenhang vom Arbeiten von zuhause sowie der Erfassung der Arbeitszeit und einem belastungsbasierten WHK getrennt für Männer und Frauen. Sowohl Männer als auch Frauen, die von zuhause arbeiten, haben einen signifikant höheren belastungsbasierten WHK als Männer und Frauen, die nicht zuhause arbeiten (Modelle 2). Bereits aus dem Modell 1b (Tabelle 3) geht hervor, dass Frauen, die zuhause arbeiten, einen höheren belastungsbasierten WHK haben als Männer. Damit widersprechen die Ergebnisse den Annahmen in Hypothese 2. Nicht Männer, sondern Frauen können beim Arbeiten von zuhause durchschnittlich schlechter abschalten.

Die Modelle 2a zeigen den Zusammenhang differenziert für vereinbartes und nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause jeweils im Vergleich zu keiner Arbeit von zuhause. Sowohl bei einem vereinbartem als auch bei einem nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause besteht für Männer und Frauen ein positiver Zusammenhang zu einem belastungsbasierten WHK im Vergleich zu Männern und Frauen, die nicht von zuhause arbeiten. Dabei ist der Zusammenhang zu einem belastungsbasierten WHK für Männer, die vereinbart von zuhause arbeiten, schwächer als für Männer, die nicht vereinbart von zuhause arbeiten, jeweils im Vergleich zu Männern, die gar nicht von zuhause arbeiten. Männer können bei nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause also schlechter abschalten als wenn sie mit einer Vereinbarung von zuhause arbeiten. Damit kann Hypothese 2a vorläufig bestätigt werden. Aber auch für Frauen zeigt sich jeweils im Vergleich zu keiner Arbeit von zuhause ein schwächerer belastungsbasierter Konflikt bei einem vereinbartem als bei einem nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause. In den Modellen 2b ist zusätzlich der Zusammenhang für vereinbartes Arbeiten im Vergleich zu nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause abgebildet. Anders als in den Modellen 2a werden hier also nur noch Beschäftigte betrachtet, die von zuhause arbeiten. Eine Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause reduziert sowohl für Frauen als auch für Männer den Konflikt. Allerdings ist der Zusammenhang für Frauen deutlich stärker und auch nur für sie signifikant (Modell 2b). Hypothese 2a kann damit nur teilweise bestätigt werden.

Tab. 4: Arbeiten von zuhause, Arbeitszeiterfassung und belastungsbasierter Work-Home Konflikt nach Geschlecht (Verkürzt. Vollständige Darstellung im Anhang)

	Modell 2	Modell 2	Modell 2a	Modell 2a	Modell 2b ¹	Modell 2b ¹	Modell 2c ¹	Modell 2c ¹
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK
Arbeit zuhause (Ref.: Nein)	0.288*** (0.045)	0.341*** (0.045)						
Ver. Arbeit zuhause (Ref.: Keine Arbeit zuhause)			0.270*** (0.051)	0.241*** (0.055)				
Nicht ver. Arbeit zuhause (Ref.: Keine Arbeit zuhause)			0.304*** (0.050)	0.423*** (0.052)				
Ver. Arbeit zuhause (Ref.: Nicht ver. Arbeit zuhause)					-0.037 (0.046)	-0.189** (0.058)		
Arbeitszeiterfassung (Ref.: Nein)							-0.225** (0.075)	-0.089 (0.100)
Arbeitszeit (in Std.)	0.005 (0.005)	0.005 (0.003)	0.005 (0.005)	0.005+ (0.003)	0.004 (0.006)	0.003 (0.004)	0.009 (0.010)	0.005 (0.006)
Überstunden (in Std.)	0.018* (0.007)	0.027*** (0.006)	0.018** (0.007)	0.026*** (0.006)	0.018* (0.009)	0.027*** (0.007)	0.011 (0.014)	0.042** (0.014)
Erreichbarkeitserwartung (Ref.: Nein)	0.512*** (0.050)	0.543*** (0.064)	0.510*** (0.050)	0.544*** (0.063)	0.525*** (0.055)	0.512*** (0.072)	0.625*** (0.083)	0.429*** (0.112)
Constant	1.724*** (0.339)	2.720*** (0.404)	1.726*** (0.340)	2.698*** (0.413)	2.677*** (0.382)	3.593*** (0.589)	3.158*** (0.507)	4.863*** (0.390)
Observations	2,273	2,043	2,273	2,043	1,614	1,148	806	532
R-squared	0.121	0.129	0.122	0.134	0.104	0.114	0.136	0.118

Hinweis: Robuster Standardfehler in Klammern. *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10, Ordinary Least Square Regression (OLS). Sample umfasst abhängig Beschäftigte im Alter von 16-65, die min. 10 Std. in der Woche erwerbstätig sind und einen Büroarbeitsplatz haben. Modell M2b¹ und M2c¹ umfasst nur Beschäftigte, die zuhause arbeiten. Alle Modelle sind kontrolliert für Alter, Bildungsniveau, Zusammenleben mit einem/einer Partner/in, Kindern im HH, Führungsposition, Betriebsrat, Betriebsgröße.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019.

In den Modellen 2c ist der Zusammenhang zwischen einer Arbeitszeiterfassung beim Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten WHK für Männer und Frauen dargestellt. Männer, deren Arbeitszeit zuhause betrieblich oder durch sie selbst erfasst wird, haben einen geringeren belastungsbasierten WHK als Männer, deren Zeit, die sie zuhause arbeiten, nicht dokumentiert wird. Auch für Frauen zeigt sich ein negativer, jedoch deutlich kleinerer und nicht signifikanter Zusammenhang. Hypothese 2b kann damit bestätigt werden.

Diskussion

Ziel dieses Artikels ist es, die formalen Rahmenbedingungen, unter denen Beschäftigte von zuhause arbeiten, stärker in den Fokus zu rücken und zu prüfen, inwiefern diese eine Rolle dafür spielen, ob Beschäftigte einen belastungsbasierten Konflikt zwischen dem Berufs- und Privatleben erfahren. Ein belastungsbasierter WHK wurde durch ein schlechteres Abschalten von der Arbeit im Privatleben abgebildet. Dafür wurde in den Analysen mit der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 zwischen einem Arbeiten von zuhause mit und ohne betrieblicher Vereinbarung sowie zwischen einem Arbeiten von zuhause mit und ohne Zeiterfassung differenziert. Die Daten beziehen sich auf einen Zeitraum vor der SARS-CoV-2 Pandemie und sind daher nicht ohne weiteres auf die aktuelle Situation übertragbar.

Die Ergebnisse der Analysen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 zeigen, dass Beschäftigte, die eine betriebliche Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause haben, seltener

einen belastungsbasierten Konflikt zwischen dem Berufs- und Privatleben erfahren als Beschäftigte, deren Arbeit von zuhause nicht betrieblich geregelt ist. Feste Strukturen und Handlungsrahmen, wie sie einer vertraglichen Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause zu Grunde liegen, können Beschäftigte damit eventuell besser vor einer belastenden Entgrenzung zwischen den Lebensbereichen schützen. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass Arbeitszeiten und -inhalte weniger entgrenzt Zugang in das Privatleben von Beschäftigten finden, was ihnen ein Abschalten von der Arbeit erleichtern kann. Ein nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause, das häufig auch mit kurzfristiger und nicht planbarer Mehrarbeit verbunden sein kann, scheint ein Abgrenzen von der Erwerbsarbeit hingegen eher zu erschweren. Möglicherweise unterstützen nicht geregelte Formen des Arbeitens von zuhause Beschäftigte daher nicht durch mehr Flexibilität, z.B. bei kurzfristigen privaten Terminen oder Betreuungsaufgaben, sondern können eher eine zusätzliche Anforderung für ihr Grenzmanagement darstellen.

Die Analysen haben zudem hervorgebracht, dass der positive Zusammenhang vom Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt teilweise durch das Leisten von Überstunden und die Erwartung an eine Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit zu erklären ist. Diese Befunde schließen an bisherige Erkenntnisse zu den Ursachen von Konflikten zwischen den Lebensbereichen an (u.a. Abendroth/Reimann 2018; Chung/van der Horst 2018). Damit kommt es beim Arbeiten von zuhause zu einer zeitlichen Entgrenzung zwischen dem Berufs- und Privatleben, durch die ein Abschalten von der Arbeit erschwert wird. Die Erfassung der Arbeitszeit, die zuhause geleistet wird, kann einen WHK jedoch reduzieren.

Die Analysen haben außerdem gezeigt, dass Frauen einen höheren Konflikt beim Arbeiten von zuhause erleben als Männer. Sowohl Männer als auch Frauen erfahren seltener einen belastungsbasierten Konflikt zwischen dem Berufs- und Privatleben, wenn sie mit einer Vereinbarung von zuhause arbeiten. Eine betriebliche Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause scheint darüber hinaus den WHK von Frauen deutlicher zu reduzieren als den der Männer. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass ein nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause stärker mit einer zeitlichen Entgrenzung verbunden ist. Wird diese Form des Arbeitens von zuhause eingesetzt, um beispielsweise Aufgaben, die innerhalb der regulären Arbeitszeit im Büro nicht geschafft wurden, zuhause nachzuholen, können diese erwerbsbezogenen Anforderungen für Frauen stärker mit Anforderungen, denen sie zusätzlich im privaten Lebensbereich nachkommen müssen, kollidieren. Noch immer sind Frauen anders als Männer stärker neben der Erwerbsarbeit auch für die Haus- und Familienarbeit verantwortlich (van der Lippe et al. 2011). Diese ungleiche Verteilung bleibt auch bestehen, wenn Männer und Frauen von zuhause arbeiten (Samtleben/Lott/Müller 2020). Für Männer sind zeitlich entgrenzte Erwerbsanforderungen, wie sie ein nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause darstellen kann, eventuell weniger belastend hinsichtlich des Abschaltens von der Arbeit, da sie weniger zusätzliche private Anforderungen neben ihrer Erwerbsarbeit in ihren Alltag integrieren müssen.

Neben der Formalisierung des Arbeitens von zuhause haben die Analysen gezeigt, dass auch die Erfassung der Arbeitszeit einen belastungsbasierten WHK beim Arbeiten von zuhause für Beschäftigte abmildern kann. Dieser Zusammenhang mit einem WHK zeigt sich allerdings vor allem für Männer.

Eine betriebliche Gestaltung des Arbeitens von zuhause kann demnach mit einer Reduzierung von Konflikten zwischen den Lebensbereichen einhergehen. Weitere Untersuchungen sollten hier auch das Verhältnis von belastenden Effekten, beispielsweise einer zeitlichen Entgrenzung, und entlastenden Effekten, unter anderem mehr zeitliche Flexibilität, hinsichtlich des Arbeitens von zuhause betrachten. Außerdem können sich Auswirkungen, die mit einem Arbeiten von zuhause einhergehen, verändern, wenn zukünftig einer größeren und heterogeneren Personengruppe die Möglichkeit eingeräumt wird, regelmäßig von zuhause aus zu arbeiten. Unterschiede zwischen Beschäftigten, wie zum Beispiel die Häufigkeit des Arbeitens von zuhause, sollten dann entsprechend in den Analysen berücksichtigt werden.

Limitationen

Für diese Untersuchungen liegen einige Limitationen vor. So wurden die Analysen zum Zusammenhang eines Arbeitens von zuhause und einem belastungsbasierten WHK im Querschnitt mit den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 erstellt. Daher lassen sich keine Aussagen über einen kausalen Zusammenhang zwischen dem Arbeiten von zuhause und auftretenden Konflikten zwischen dem Berufs- und Privatleben treffen. So könnten die Befunde, die einen Zusammenhang zwischen dem Arbeiten von zuhause und dem Auftreten von WHK zeigen, auch darauf zurückzuführen sein, dass Beschäftigte, die hohe Konflikte zwischen dem Berufs- und Privatleben haben, häufiger zuhause arbeiten, um eben diese abzapuffern. Die Erfassung der Arbeitszeit für Beschäftigte, die zuhause arbeiten, wurde bisher nur in der Welle 2019 erhoben, weswegen längsschnittliche Analysen zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich sind.

Eine weitere Limitation betrifft die Annahmen darüber, dass ein vereinbartes Arbeiten von zuhause eher für eine bessere Vereinbarkeit der Beschäftigten und ein nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause eher für Mehrarbeit und Überstunden eingesetzt wird (u.a. Lott 2020b). Diese Einordnung ist dem aktuellen Forschungsdiskurs entnommen, kann aus den der Untersuchung zu Grunde liegenden Daten aber nicht direkt entnommen werden. Ein nicht vereinbartes Arbeiten, das kurzfristig mit dem Vorgesetzten oder der Vorgesetzten abgesprochen wird, um gewisse Aufgaben zuhause zu erledigen, könnte Beschäftigten, z.B. bei privaten Betreuungsaufgaben, aber auch mehr Handlungsspielräume ermöglichen, während vereinbartes Arbeiten durch seine festen Strukturen hier eventuell nicht ausreichend Flexibilität erlaubt. Des Weiteren kann mit den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 nicht zwischen verschiedenen betrieblichen Vereinbarungen unterschieden werden. Es kann daher nur angenommen werden, dass es sich bei einer Vereinbarung zum Homeoffice ebenfalls um Telearbeit handelt.

Fazit

Das Arbeiten von zuhause kann mit einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt einhergehen. Beschäftigte, die zuhause arbeiten, können durchschnittlich schlechter von der Arbeit abschalten, als Beschäftigte die nicht zuhause arbeiten. Dies zeigt sich für Frauen stärker

als für Männer. Eine betriebliche Gestaltung des Arbeitens von zuhause kann hier vorbeugen. So reduziert eine Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause einen belastungsbasierten Konflikt zwischen dem Berufs- und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer. Insbesondere Frauen, die eine Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause haben, haben weniger Probleme von der Arbeit abzuschalten im Vergleich zu Frauen, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten. Neben einer Formalisierung des Arbeitens von zuhause können weitere betriebliche Regelungen einen Konflikt abmildern. Denn ein schlechteres Abschalten von der Arbeit für Beschäftigte, die zuhause arbeiten, ist auch durch eine Ausweitung der Erwerbsarbeit in den privaten Lebensbereich in Form von Überstunden und einer Erwartung an ihre Erreichbarkeit für den Beruf zu erklären. So haben zuhause arbeitende Beschäftigte (und hierbei v.a. Männer) mit Arbeitszeiterfassung zuhause einen geringeren Konflikt und können besser von der Arbeit abschalten als Beschäftigte, deren Arbeitszeit zuhause nicht dokumentiert wird.

Danksagungen

Die Autorin bedankt sich bei den anonymen GutachterInnen und der Redaktion des Journals sozialpolitik.ch für die wertvollen Hinweise und Kommentare.

Deklaration von Interessenkonflikten

Die Autorin deklariert keine Interessenkonflikte in Bezug auf Forschung, Autorinnenschaft und Publikation des Artikels.

Finanzierung

Die Autorin hat keine finanzielle Unterstützung für die Forschung, die Autorinnenschaft und die Publikation dieses Artikels erhalten.

Literatur

- Abendroth, Anja-Kristin und Mareike Reimann (2018). Telework and work–family conflict across workplaces: investigating the implications of work–family-supportive and high-demand workplace cultures. In: Sampson Blair und Jelena L. Obradović (Hg.). *The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges* (Contemporary Perspectives in Family Research, 13). Bingley: Emerald Publishing Limited, 323-348.
- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4(2), 139-158.
- Allen, Tammy. D., Timothy D. Golden und Kirsten M. Shockley (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest* 16(2), 40-68.

- Ammons, Samantha K. und William T. Markham (2004). Working at home: Experiences of white collar workers. *Sociological Spectrum* 24(2), 191-238.
- Ashforth, Blake. E., Glen. E. Kreiner und Mel Fugate (2000). All In A Day's Work: Boundaries And Micro Role Transitions. *Academy of Management Review* 25(3), 472-491.
- Arnold, Daniel, Susanne Steffes und Stefanie Wolter (2015). *Bericht zum Monitor: Mobiles und entgrenztes Arbeiten*. Forschungsbericht 460. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin.
- Backhaus, Nils, Louisa-Katharina Stein und Ines Entgelmeier (2021). *Arbeitszeiterfassung und Flexibilität - Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019*. baua: Fokus. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund.
- Backhaus, Nils, Anita Tisch und Beate Beermann (2020). *Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes*. baua: Fokus. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund.
- Backhaus, Nils, Anne M. Wöhrmann und Anita Tisch (2019). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland*. baua: Bericht kompakt. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Bielby, William T. und Denise D. Bielby (1992). I Will Follow Him: Family Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job. *American Journal of Sociology* 97(5), 1241-1267.
- Carlson, Dawn S. und Michael R. Frone (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology* 17(4), 515-535.
- Carstensen, Tanja (2015). Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. *WSI Mitteilungen* 68, 187-193.
- Chung, Heejung und Mariska van der Horst (2018). Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status. *Social Indicators Research* 151, 495-520.
- Chung, Heejung und Tanja van der Lippe (2018). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research* 151(2), 365-381.
- Etzion, Dalia, Dov Eden und Yael Lapidot (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology* 83(4), 577-585.
- Eurofound (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working at the digital age*. Publication Office of the European Union.
- Fonner, Kathryn. L. und Michael E. Roloff (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research* 38(4), 336-361.
- Frodermann, Corinna, Philipp Grunau, Georg-Christoph Haas und Dana Müller (2021). *Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche*. IAB-Kurzbericht 5. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Gajendran, Ravi. S. und David A. Harrison (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology* 92(6), 1524-1541.

- Glavin, Paul und Scott Schieman (2012). Work–Family Role Blurring and Work–Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. *Work and Occupations* 39(1), 71-98.
- Golden, Timothy D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior Management* 27(3), 319-340.
- Greenhaus, Jeffrey H. und Nicolas J. Beutell (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 10(1), 76-88.
- Grunau, Philipp, Kevin Ruf, Susanne Steffes und Stefanie Wolter (2019). *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. IAB-Kurzbericht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Hans-Böckler-Stiftung (2021). Studien zu Homeoffice und Mobiler Arbeit. Zugriff am 10.01.2022 auf <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm>.
- Häring, Armando, Holge Schütz, Martin Kleudgen, Corinna Brauner, Laura Vieten, Alexandra Michel und Anne M. Wöhrmann (2020). *Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019*. baua: Bericht. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021). Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft. Zugriff am 10.01.2022 auf <https://www.iab-forum.de/potenzial-fuer-homeoffice-noch-nicht-ausgeschoepft/>.
- Kellihier, Clare und Deirdre Anderson (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations* 63(1), 83-106.
- Kim, Jaeseung, Julia R. Henly, Lonnie M. Golden und Susan J. Lambert (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of marriage and family* 82(3), 892-910.
- Kossek, Ellen E., Suzan Lewis und Leslie B. Hammer (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human relations* 63(1), 3-19.
- Kurowska, Anna (2018). Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. *Social Indicators Research* 151, 405-425.
- Lott, Yvonne (2015). *Costs and Benefits of Flexibility and Autonomy in Working Time: The Same for Women and Men?* WSI-Diskussionpaper 196. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.
- Lott, Yvonne (2019). *Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen*. WSI-Report. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.
- Lott, Yvonne (2020a). Does Flexibility Help Employees Switch Off from Work? Flexible Working-Time Arrangements and Cognitive Work-to-Home Spillover for Women and Men in Germany. *Social Indicators Research* 151(2), 471-494.
- Lott, Yvonne (2020b). *Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig?* WSI-Report. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.

- Lott, Yvonne und Elke Ahlers (2021). *Flexibilisierung der Arbeitszeit. Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind*. WSI-Report. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.
- Mergener, Alexandra (2020). Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72(1), 511-534.
- Noonan, Mary C. und Jennifer L. Glass (2012). The Hard Truth about Telecommuting. *Monthly Labor Review* 38, 38-45.
- Ojala, Satu (2011). Supplemental Work at Home among Finnish Wage Earners: Involuntary Overtime or Taking the Advantage of Flexibility? *Nordic Journal of Working Life Studies* 1(2), 77-97.
- Pangert, Barbara und Heinz Schüpbach (2016). *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit*. baua: Bericht. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund.
- Peters, Pascale, Laura den Dulk und Tanja van der Lippe (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family* 12(3), 279-297.
- Pongratz, Hans J. und Günter G. Voß (2004). Arbeitskraft und Subjektivität. Einleitung und Stellungnahme aus Sicht der Arbeitskraftunternehmer. In: Hans J. Pongratz und Günter G. Voß (Hg.). *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: edition sigma, 7-31.
- Powell, Abigali und Lyn Craig (2015). Gender differences in working at home and time use patterns: evidence from Australia. *Work, employment and society* 29(4), 571-589.
- Samtleben, Caire, Yvonne Lott und Kai-Uwe Müller (2020). *Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.
- Schieman, Scott und Marisa Young (2010). Is There a Downside to Schedule Control for the Work-Family Interface? *Journal of Family Issues* 31(10), 1391-1414.
- Sonnentag, Sabine und Ute-Vera Bayer (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology* 10(4), 393-414.
- Troup, Carolyn und Judy Rose (2012). Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes? *Community, Work & Family* 15(4), 471-486.
- van der Lippe, Tanja und Zoltán Lippényi (2018). Beyond Formel Access: Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research* 151(2), 383-402.
- van der Lippe, Tanja, Judith De Ruijter, Esther De Ruijter und Werner Raub (2011). Persistent Inequalities in Time Use between Men and Women: A Detailed Look at the Influence of Economic Circumstances, Policies and Culture. *European Sociological Review* 27(2), 164-179.
- van Steenberg, Elianna F., Naomi Ellemers und Ab Mooijaart (2007). How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men. *Journal of Occupational Health Psychology* 12(3), 279-300.

- Voß, Günter G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31(3), 473-487.
- Voß, Günter G. und Margit Wehrich (2001). tagaus - tagein. Zur Einleitung. In: Günter G. Voß und Margit Wehrich (Hg.). *Tagaus - tagein: neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung*. München: Rainer Hampp Verlag, 10-19.
- Westaby, Chalen, Jake Phillips und Andrew Fowler (2016). Spillover and work–family conflict in probation practice: Managing the boundary between work and home life. *European Journal of Probation* 8(3), 113-127.
- Williams, Joan C., Mary Blair-Loy und Jennifer I. Berdahl (2013). Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues* 69(2), 209-234.

Anhang

Tab. 2: Deskriptive Verteilungen Arbeiten von zuhause und Arbeitszeiterfassung nach soziodemographischen und arbeitszeitlichen Merkmalen

	Arbeit von zuhause ¹		Arbeit von zuhause ²		Arbeitszeiterfassung zuhause ²	
	Ja	Nein	Vereinbart	Nicht vereinbart	Ja	Nein
Gesamt (%)	59.24	40.76	51.24	48.76	68.45	31.55
Geschlecht (%)						
Mann	63.43	36.57	52.01	47.99	65.95	34.05
Frau	55.19	44.81	50.4	49.6	71.29	28.71
Alter (Mittelwert)	42.194	43.71	40.607	43.862	40.546	40.854
Mit Partner/in zusammenlebend (%)						
Ja	62.25	37.75	51.23	48.77	68.79	31.21
Nein	52.14	47.86	51.32	48.68	67.53	32.47
Kinder im HH unter 18 Jahren (%)						
Ja	65.44	34.56	55.47	44.53	68.79	31.21
Nein	55.86	44.14	48.56	51.44	68.21	31.79
Bildungsniveau (%)						
Niedrig	31.04	68.96	13.39	86.61	100	0
Mittel	41.75	58.25	46.84	53.16	76.03	23.97
Hoch	70.53	27.82	53.44	46.56	65.84	34.16
Führungsposition (%)						
Ja	31.87	68.13	41.39	58.61	59.79	40.21
Nein	54.94	45.06	57.14	42.86	72.17	27.83
Durchschnittliche Wöchentliche Arbeitszeit (Mittelwert)	39.963	37.255	40.098	39.824	38.587	43.008
Betriebsgröße (%)						
1 - 49 Personen	54.93	45.07	38.69	61.31	62.68	37.32
50 - 249 Personen	60.18	39.82	46.46	53.54	63.4	36.6
ab 250 Personen	61.28	38.72	59.78	40.22	71.95	28.05
Betriebsrat (%)						
Ja	59.75	40.25	53.27	46.73	73.09	26.91
Nein	57.99	42.01	46.21	53.79	56.12	43.88
Anzahl Überstunden (Mittelwert)	3.985	2.098	3.979	3.991	3.387	4.997
Erreichbarkeitserwartung (%)						
Ja	77.83	22.17	43.98	56.02	49.78	50.22
Nein	55.14	44.86	53.58	46.42	73.3	26.7

Hinweise: ¹ Sample umfasst abhängig Beschäftigte im Alter von 16-65, die min. 10 Std. in der Woche erwerbstätig sind und einen Büroarbeitsplatz haben. ² Sample werden zusätzlich nur Beschäftigte berücksichtigt, die zuhause arbeiten.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, gewichtete Daten, gerundete Werte.

Tab. 3: Arbeiten von zuhause, Arbeitszeiterfassung und belastungsbasierter Work-Home Konflikt (Vollständige Darstellung)

	Modell 1	Modell 1a	Modell 1b ¹	Modell 1c ¹
	WHK	WHK	WHK	WHK
Arbeit zuhause (Ref.: Nein)	0.309*** (0.032)			
Ver. Arbeit zuhause (Ref.: Keine Arbeit zuhause)		0.256*** (0.037)		
Nicht ver. Arbeit zuhause (Ref.: Keine Arbeit zuhause)		0.356*** (0.036)		
Ver. Arbeit zuhause (Ref.: Nicht ver. Arbeit zuhause)			-0.105** (0.036)	
Arbeitszeiterfassung (Ref.: Nein)				-0.160** (0.060)
Alter (in Jahren)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.005+ (0.003)
Frau (Ref.: Mann)	0.083** (0.032)	0.083** (0.032)	0.085* (0.040)	0.070 (0.057)
Bildungsniveau mittel (Ref.: Niedrig)	-0.183 (0.267)	-0.176 (0.269)	-0.687+ (0.358)	-1.365** (0.500)
Bildungsniveau hoch (Ref.: Niedrig)	-0.265 (0.266)	-0.256 (0.268)	-0.777* (0.357)	-1.369** (0.497)
Mit Partner/in zusammenlebend (Ref.: Nein)	0.040 (0.034)	0.042 (0.034)	0.034 (0.044)	0.107+ (0.063)
Kinder unter 18 J. im HH (Ref.: Nein)	-0.086** (0.032)	-0.082* (0.032)	-0.042 (0.039)	-0.028 (0.055)
Führungsposition (Ref.: Nein)	0.014 (0.031)	0.006 (0.032)	0.001 (0.038)	0.056 (0.058)
Betriebsgröße 50-249 Personen (Ref.: 1-49)	0.014 (0.043)	0.016 (0.043)	-0.022 (0.054)	-0.119 (0.090)
Betriebsgröße ab 250 Personen (Ref.: 1-49)	-0.131** (0.042)	-0.116** (0.042)	-0.128* (0.054)	-0.159+ (0.088)
Betriebsrat (Ref.: Nein)	0.128*** (0.038)	0.121** (0.038)	0.130** (0.048)	0.142+ (0.073)
Arbeitszeit (in Std.)	0.005* (0.002)	0.006* (0.002)	0.005 (0.003)	0.009+ (0.005)
Überstunden (in Std.)	0.021*** (0.004)	0.021*** (0.004)	0.021*** (0.005)	0.019* (0.009)
Erreichbarkeitserwartung (Ref.: Nein)	0.524*** (0.039)	0.520*** (0.040)	0.514*** (0.044)	0.548*** (0.067)
Constant	2.130*** (0.290)	2.129*** (0.292)	3.070*** (0.389)	3.580*** (0.559)
Observations	4,316	4,316	2,762	1,338
R-squared	0.120	0.121	0.101	0.119

Hinweis: Robuste Standardfehler in Klammern. *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10, Ordinary Least Square Regression (OLS), Modell M1 und M1a umfasst abhängig Beschäftigte im Alter von 16-65, die min. 10 Std. in der Woche erwerbstätig sind und einen Büroarbeitsplatz haben. Modell M1b¹ und M1c¹ umfasst nur Beschäftigte, die zuhause arbeiten. Alle Modelle sind kontrolliert für Alter, Bildungsniveau, Zusammenleben mit einem/einer Partner/in, Kindern im HH, Führungsposition, Betriebsrat, Betriebsgröße.

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, eigene Berechnungen.

Tab. 4: Arbeiten von zuhause, Arbeitszeiterfassung und belastungsbasierter Work-Home Konflikt nach Geschlecht (Vollständige Darstellung)

	Modell 2	Modell 2	Modell 2a	Modell 2a	Modell 2b ¹	Modell 2b ¹	Modell 2c ¹	Modell 2c ¹
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK
Arbeit zuhause (Ref.: Nein)	0.288*** (0.045)	0.341*** (0.045)						
Ver. Arbeit zuhause (Ref.: Keine Arbeit zuhause)			0.270*** (0.051)	0.241*** (0.055)				
Nicht ver. Arbeit zuhause (Ref.: Keine Arbeit zuhause)			0.304*** (0.050)	0.423*** (0.052)				
Ver. Arbeit zuhause (Ref.: Nicht ver. Arbeit zuhause)					-0.037 (0.046)	-0.189** (0.058)		
Arbeitszeiterfassung (Ref.: Nein)							-0.225** (0.075)	-0.089 (0.100)
Alter (in Jahren)	-0.003 (0.002)	-0.000 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.004 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.004 (0.004)	-0.006 (0.005)
Bildungsniveau mittel (Ref.: Niedrig)	0.296 (0.280)	-0.718+ (0.368)	0.295 (0.281)	-0.692+ (0.379)	-0.248 (0.288)	-1.115* (0.554)	-0.924** (0.299)	-2.460*** (0.109)
Bildungsniveau hoch (Ref.: Niedrig)	0.287 (0.278)	-0.862* (0.368)	0.288 (0.279)	-0.835* (0.379)	-0.280 (0.283)	-1.267* (0.554)	-0.881** (0.288)	-2.495*** (0.092)
Mit Partner/in zusammenlebend (Ref.: Nein)	0.008 (0.052)	0.062 (0.046)	0.008 (0.052)	0.066 (0.046)	0.036 (0.064)	0.042 (0.060)	0.121 (0.090)	0.068 (0.089)
Kinder unter 18 J. im HH (Ref.: Nein)	-0.032 (0.044)	-0.147** (0.050)	-0.032 (0.044)	-0.133** (0.050)	0.000 (0.050)	-0.100 (0.064)	-0.008 (0.073)	-0.037 (0.088)
Führungsposition (Ref.: Nein)	0.020 (0.041)	0.015 (0.049)	0.016 (0.041)	0.005 (0.049)	0.014 (0.048)	-0.000 (0.060)	0.042 (0.073)	0.065 (0.095)
Betriebsgröße 50-249 Personen (Ref.: 1-49)	-0.085 (0.060)	0.116+ (0.060)	-0.085 (0.060)	0.120* (0.060)	-0.113 (0.072)	0.103 (0.083)	-0.192+ (0.116)	-0.040 (0.146)
Betriebsgröße ab 250 Personen (Ref.: 1-49)	-0.252*** (0.059)	-0.008 (0.058)	-0.247*** (0.060)	0.019 (0.059)	-0.251*** (0.072)	0.036 (0.082)	-0.299** (0.116)	-0.002 (0.139)
Betriebsrat (Ref.: Nein)	0.233*** (0.052)	0.011 (0.055)	0.230*** (0.052)	0.002 (0.055)	0.222*** (0.062)	0.001 (0.076)	0.241* (0.094)	0.007 (0.122)
Arbeitszeit (in Std.)	0.005 (0.005)	0.005 (0.003)	0.005 (0.005)	0.005+ (0.003)	0.004 (0.006)	0.003 (0.004)	0.009 (0.010)	0.005 (0.006)
Überstunden (in Std.)	0.018* (0.007)	0.027*** (0.006)	0.018** (0.007)	0.026*** (0.006)	0.018* (0.009)	0.027*** (0.007)	0.011 (0.014)	0.042** (0.014)
Erreichbarkeitserwartung (Ref.: Nein)	0.512*** (0.050)	0.543*** (0.064)	0.510*** (0.050)	0.544*** (0.063)	0.525*** (0.055)	0.512*** (0.072)	0.625*** (0.083)	0.429*** (0.112)
Constant	1.724***	2.720***	1.726***	2.698***	2.677***	3.593***	3.158***	4.863***

	(0.339)	(0.404)	(0.340)	(0.413)	(0.382)	(0.589)	(0.507)	(0.390)
Observations	2,273	2,043	2,273	2,043	1,614	1,148	806	532
R-squared	0.121	0.129	0.122	0.134	0.104	0.114	0.136	0.118

Hinweis: Robuste Standardfehler in Klammern. *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10, Ordinary Least Square Regression (OLS). Das Sample umfasst abhängig Beschäftigte im Alter von 16-65, die min. 10 Std. in der Woche erwerbstätig sind und einen Büroarbeitsplatz haben. Die Modelle M2b1 und M2c1 umfassen zusätzlich nur Beschäftigte, die zuhause arbeiten. Alle Modelle sind kontrolliert für Alter, Bildungsniveau, Zusammenleben mit einem/einer Partner/in, Kindern im HH, Führungsposition, Betriebsrat, Betriebsgröße.

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, eigene Berechnungen.

Tab. 5: Arbeiten von zuhause (vereinbart und nicht vereinbart), Arbeitszeiterfassung und belastungsbasierter Work-Home Konflikt (hierarchischer Aufbau)

	Modell 1.1	Modell 1.2	Modell 1.3	Modell 1a.1	Modell 1a.2	Modell 1a.3	Modell 1b.1 ¹	Modell 1b.2 ¹	Modell 1b.3 ¹	Modell 1c.1 ¹	Modell 1c.2 ¹	Modell 1c.3 ¹
	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK	WHK						
Arbeit zuhause (Ref.: Nein)	0.384*** (0.032)	0.357*** (0.032)	0.309*** (0.032)									
Ver. Arbeit zuhause (Ref.: Keine Arbeit zuhause)				0.320*** (0.038)	0.293*** (0.038)	0.256*** (0.037)						
Nicht ver. Arbeit zuhause (Ref.: Keine Arbeit zuhause)				0.441*** (0.036)	0.413*** (0.036)	0.356*** (0.036)						
Ver. Arbeit zuhause (Ref.: Nicht ver. Arbeit zuhause)							-0.125*** (0.037)	-0.125*** (0.037)	-0.105** (0.036)			
Arbeitszeiterfassung (Ref.: Nein)										-0.196** (0.063)	-0.193** (0.063)	-0.160** (0.060)
Alter (in Jahren)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.005+ (0.003)	-0.005+ (0.003)	-0.005+ (0.003)
Frau (Ref.: Mann)	0.115*** (0.032)	0.077* (0.033)	0.083** (0.032)	0.115*** (0.032)	0.078* (0.033)	0.083** (0.032)	0.123** (0.040)	0.074+ (0.041)	0.085* (0.040)	0.107+ (0.058)	0.076 (0.058)	0.070 (0.057)
Bildungsniveau mittel (Ref.: Niedrig)	-0.161 (0.270)	-0.160 (0.265)	-0.183 (0.267)	-0.154 (0.272)	-0.153 (0.267)	-0.176 (0.269)	-0.646+ (0.386)	-0.629+ (0.375)	-0.687+ (0.358)	-1.298** (0.502)	-1.269* (0.525)	-1.365** (0.500)
Bildungsniveau hoch (Ref.: Niedrig)	-0.246 (0.269)	-0.245 (0.264)	-0.265 (0.266)	-0.235 (0.271)	-0.234 (0.266)	-0.256 (0.268)	-0.737+ (0.385)	-0.726+ (0.373)	-0.777* (0.357)	-1.311** (0.499)	-1.279* (0.522)	-1.369** (0.497)
Mit Partner/in zusammenlebend (Ref.: Nein)	0.057 (0.035)	0.044 (0.035)	0.040 (0.034)	0.059+ (0.035)	0.046 (0.035)	0.042 (0.034)	0.046 (0.045)	0.033 (0.045)	0.034 (0.044)	0.113+ (0.065)	0.092 (0.065)	0.107+ (0.063)

Kinder unter 18 J. im HH (Ref.: Nein)	-0.069*	-0.084*	-0.086**	-0.065+	-0.080*	-0.082*	-0.018	-0.035	-0.042	-0.033	-0.046	-0.028
	(0.034)	(0.033)	(0.032)	(0.034)	(0.033)	(0.032)	(0.040)	(0.040)	(0.039)	(0.057)	(0.057)	(0.055)
Führungsposition (Ref.: Nein)	0.053+	0.035	0.014	0.042	0.024	0.006	0.038	0.022	0.001	0.112+	0.090	0.056
	(0.032)	(0.032)	(0.031)	(0.032)	(0.032)	(0.032)	(0.039)	(0.038)	(0.038)	(0.058)	(0.058)	(0.058)
Betriebsgröße 50-249 Personen (Ref.: 1-49)	-0.006	0.000	0.014	-0.003	0.003	0.016	-0.048	-0.042	-0.022	-0.163+	-0.149	-0.119
	(0.045)	(0.045)	(0.043)	(0.045)	(0.045)	(0.043)	(0.058)	(0.057)	(0.054)	(0.095)	(0.095)	(0.090)
Betriebsgröße ab 250 Personen (Ref.: 1-49)	-0.168***	-0.158***	-0.131**	-0.149***	-0.140**	-0.116**	-0.176**	-0.161**	-0.128*	-0.222*	-0.208*	-0.159+
	(0.044)	(0.044)	(0.042)	(0.045)	(0.044)	(0.042)	(0.058)	(0.057)	(0.054)	(0.094)	(0.094)	(0.088)
Betriebsrat (Ref.: Nein)	0.102*	0.108**	0.128***	0.094*	0.099*	0.121**	0.100*	0.105*	0.130**	0.113	0.120	0.142+
	(0.040)	(0.039)	(0.038)	(0.040)	(0.040)	(0.038)	(0.050)	(0.050)	(0.048)	(0.078)	(0.078)	(0.073)
Arbeitszeit (in Std.)	0.016***	0.006*	0.005*	0.016***	0.006**	0.006*	0.018***	0.005	0.005	0.020***	0.010+	0.009+
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.005)
Überstunden (in Std.)		0.027***	0.021***		0.027***	0.021***		0.029***	0.021***		0.024*	0.019*
		(0.005)	(0.004)		(0.005)	(0.004)		(0.006)	(0.005)		(0.010)	(0.009)
Überstunden (in Std.)			0.524***			0.520***			0.514***			0.548***
			(0.039)			(0.040)			(0.044)			(0.067)
Constant	1.790***	2.129***	2.130***	1.788***	2.127***	2.129***	2.711***	3.124***	3.070***	3.333***	3.652***	3.580***
	(0.292)	(0.292)	(0.290)	(0.294)	(0.293)	(0.292)	(0.416)	(0.407)	(0.389)	(0.560)	(0.589)	(0.559)
Observations	4,316	4,316	4,316	4,316	4,316	4,316	2,762	2,762	2,762	1,338	1,338	1,338
R-squared	0.067	0.078	0.120	0.069	0.080	0.121	0.037	0.051	0.101	0.061	0.069	0.119

Hinweis: Robuste Standardfehler in Klammern. *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10, Ordinary Least Square Regression (OLS). Das Sample umfasst abhängig Beschäftigte im Alter von 16-65, die min. 10 Std. in der Woche erwerbstätig sind und einen Büroarbeitsplatz haben. Die Modelle M1b11 und M1c11 sind zusätzlich auf Beschäftigte beschränkt, die zuhause arbeiten. Alle Modelle sind kontrolliert für Alter, Bildungsniveau, Zusammenleben mit einem/einer Partner/in, Kindern im HH, Führungsposition, Betriebsrat, Betriebsgröße.

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. Eigene Berechnungen.