

Wie wollen die Menschen arbeiten? Präferenzen für die Telearbeit nach dem Ende der Pandemie

António Dias da Silva, Dimitris Georgarakos und Marco Weißler

Das Arbeiten von zu Hause (auch Telearbeit oder Homeoffice) hat sich seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie stark verändert. Dabei lässt sich inzwischen eine zunehmende Präferenz für Telearbeit erkennen.

Vor Beginn der Pandemie im März 2020 war Telearbeit im Euroraum nicht sonderlich weit verbreitet. Eurostat-Daten zufolge hatten 85 % der Beschäftigten 2019 noch nie im Homeoffice gearbeitet (im Jahr 2000 waren es mit 92 % noch etwas mehr gewesen).¹ Der Covid-19-Schock ließ den Bedarf an Telearbeitsregelungen, die ermöglichen sollten, dass die Mehrzahl der Beschäftigten mindestens einmal pro Woche von zu Hause arbeiten kann, abrupt ansteigen.² Voraussetzung für diese Ausweitung der Telearbeit waren Investitionen vonseiten der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im vorliegenden Kasten werden die während der Pandemie erfolgten Veränderungen bei der Telearbeit und ihre wichtigsten Bestimmungsfaktoren dargelegt. Des Weiteren werden die Erwartungen hinsichtlich der Präferenzen für die künftige Arbeitsgestaltung erläutert. Der Wandel der Telearbeit und der bevorzugten Arbeitsweise kann erhebliche Auswirkungen auf wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen haben, etwa am Arbeitsmarkt oder bei Entscheidungen bezüglich der Wohnverhältnisse.³

Im Rahmen ihrer Umfrage zu den Verbrauchererwartungen (Consumer Expectations Survey – CES) befragte die EZB Verbraucherinnen und Verbraucher von 2020 bis 2022 zu unterschiedlichen Zeiten zum Thema Telearbeit.⁴

Laut den CES-Daten hatten vor der Coronakrise mehr als 60 % der Beschäftigten noch nie von zu Hause gearbeitet.⁵ In den Monaten nach Beginn der Pandemie verringerte sich dieser Anteil auf weniger als 40 %. Im Mai 2022 gab die Mehrheit der Beschäftigten im Eurogebiet an, dass sie innerhalb der vorangegangenen drei Monate mindestens einen Tag pro Woche im Homeoffice tätig waren (siehe Abbildung A). Die meisten von ihnen machten an zwei bis vier Tagen die Woche von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die Beschäftigten sollten sich auch zu

¹ Dies steht im Einklang mit Zahlen aus den Vereinigten Staaten, die zeigen, dass im Jahr 2000 92,5 % aller Arbeitskräfte noch nie im Homeoffice gearbeitet hatten. Bis 2010 sank dieser Anteil auf 90,5 % (siehe P. J. Mateyka, M. A. Rapino und L. C. Landivar, [Home-Based Workers in the United States: 2010](#), Household Economic Studies, U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, U.S. Census Bureau, 2012).

² Siehe Eurofound, [Living, working and COVID-19: First findings – April 2020](#), Covid-19 Series, 2020.

³ Siehe beispielsweise H. Williamson, [An Evaluation of the Impacts of Remote Working](#), Irish Government Economic and Evaluation Service Paper, Department of Enterprise, Trade and Employment, Mai 2022.

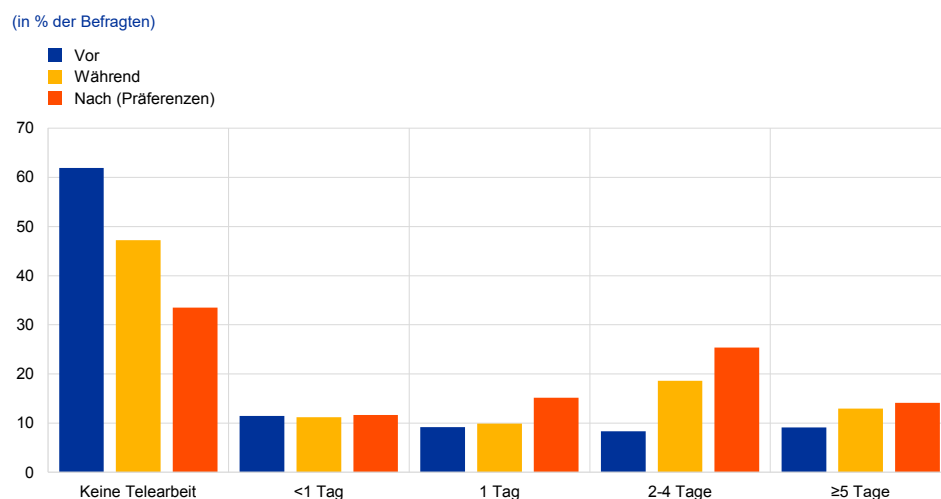
⁴ Dabei wurden auch einige Sonderfragen gestellt. So sollten die Umfrageteilnehmer angeben, wie viele Tage sie vor und während der Pandemie von zu Hause gearbeitet hatten und wie ihre diesbezüglichen Präferenzen für die Zukunft aussehen. Die Analyse beruht auf den Antworten privater Haushalte in Belgien, Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien und den Niederlanden.

⁵ Anders als bei Eurostat wurden die an der CES-Umfrage Teilnehmenden auch gefragt, ob sie schon vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie – und nicht erst in den zurückliegenden vier Wochen – im Homeoffice gearbeitet hatten. Dies könnte neben der unterschiedlichen Stichprobenszusammensetzung der CES erklären, warum der Anteil der Beschäftigten ohne Telearbeitserfahrung in der CES niedriger ist.

ihren Präferenzen bezüglich der Telearbeit nach der Corona-Pandemie äußern. Rund zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sie mindestens einen Tag pro Woche von zu Hause arbeiten wollten, und etwa 25 % wünschten sich Telearbeitsregelungen mit zwei bis vier Tagen Homeoffice pro Woche. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass der Wunsch nach hybriden Arbeitsmodellen über das Ende der pandemiebedingten Einschränkungen und Gesundheitsbedenken hinaus fortbesteht.⁶

Abbildung A

Anzahl der Telearbeitstage vor und während der Corona-Pandemie und Präferenzen für die Zeit danach



Quelle: EZB (CES vom Mai 2022).

Anmerkung: Die Umfrageteilnehmer (im Alter von 20 bis 64 Jahren) sollten im Mai 2022 Angaben zu folgenden Themen machen: a) zur Anzahl der wöchentlichen Telearbeitstage, die ihnen vor der Covid-19-Pandemie zur Verfügung standen, b) zur Anzahl der Telearbeitstage, die sie in einem typischen Monat in der Zeit von Februar bis April 2022 in Anspruch nehmen konnten, und c) zu ihrer bevorzugten Anzahl an wöchentlichen Telearbeitstagen nach Ende der Pandemie.

Im Schnitt sind die Beschäftigten der Ansicht, dass ihre Telearbeitspräferenzen weitgehend mit jenen übereinstimmen, die sie ihren Arbeitgebern zuschreiben.

Im August 2021 gaben rund 40 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, nach der Pandemie mindestens zwei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten zu wollen, und 27 % rechneten damit, dass ihr Arbeitgeber diese Möglichkeit anbieten würde (siehe Abbildung B). 60 % der Beschäftigten glaubten, dass ihre Telearbeitspräferenzen mit jenen ihres Arbeitgebers übereinstimmten. Allerdings wünschten sich 30 % mehr Telearbeitstage, als ihre Arbeitgeber vermutlich anbieten würden. Aus diesem Grund gab es bereits Untersuchungen zu der Frage, ob diese vermutete Differenz die Bereitschaft mancher Beschäftigten erhöhen könnte, ihren Arbeitgeber zu wechseln. Der Wunsch nach flexiblen Arbeitsbedingungen (einschließlich der Möglichkeit von

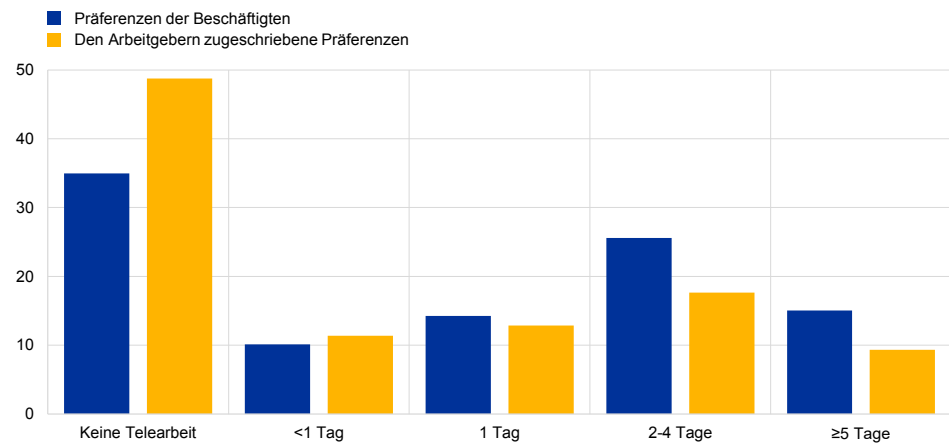
⁶ Diese Präferenzen waren in der Gesamtschau bemerkenswert stabil. So wollten rund 40 % der Befragten zu allen Umfragezeiten während der Coronakrise nach dem Ende der Pandemie mindestens zwei Tage im Homeoffice arbeiten. Hinter dieser aus aggregierter Sicht stabilen Präferenz verbergen sich jedoch einige Änderungen auf Einzelebene. So wünschten sich nur etwa die Hälfte der Beschäftigten, die im August 2021 mindestens zwei Telearbeitstage pro Woche favorisiert hatten, dies auch noch im Mai 2022.

Telearbeit) wird nämlich als ein wichtiger Grund für die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle angeführt.⁷

Abbildung B

Telearbeitspräferenzen der Beschäftigten und den Arbeitgebern zugeschriebene Präferenzen

(in % der Befragten)



Quelle: EZB (CES vom August 2021).

Anmerkung: Die Abbildung zeigt die von den Beschäftigten bevorzugte Anzahl an Telearbeitstagen pro Woche und die den Arbeitgebern zugeschriebenen Präferenzen. Die Daten beziehen sich auf Beschäftigte im Alter von 20 bis 64 Jahren.

Die Bereitschaft einiger Arbeitnehmer, sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen und auch dorthin zu wechseln, könnte davon beeinflusst werden, welche Telearbeitsregelungen ihr Arbeitgeber ihrer Einschätzung nach anbietet. Die zunehmende Verbreitung von Homeoffice-Regelungen könnte dafür gesorgt haben, dass diese Arbeitsform bei der Wahl des Arbeitgebers an Bedeutung gewonnen hat. Wenn sich ein Beschäftigter mehr Telearbeit wünscht, als es sein derzeitiger Arbeitgeber vorsieht, kann dies die Bereitschaft zu einem Jobwechsel erhöhen. So stellten die Autoren fest, dass Beschäftigte, deren Telearbeitspräferenzen das dem Arbeitgeber zugeschriebene Angebot übersteigen, eher einen neuen Arbeitsplatz suchen und ihre Arbeitsstelle mit größerer Wahrscheinlichkeit seit der Umfrage mindestens einmal gewechselt haben (siehe Abbildung C).⁸

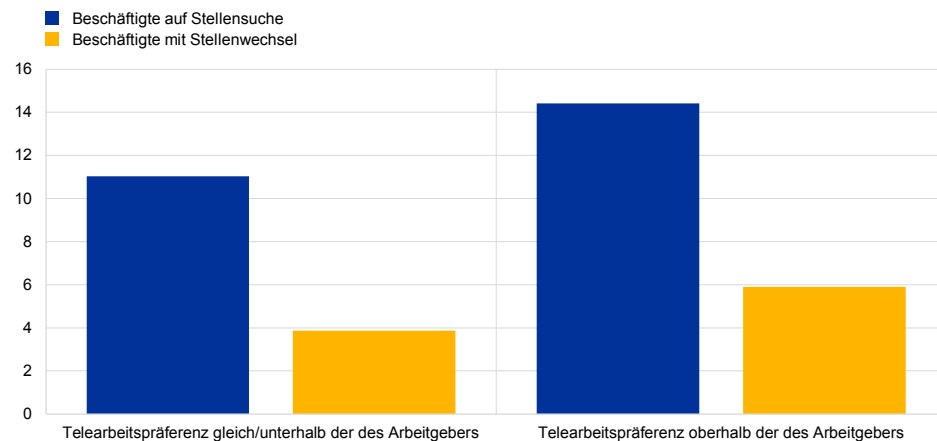
⁷ Siehe beispielsweise McKinsey & Company, [Americans are embracing flexible work – and they want more of it](#), Juli 2022; J. M. Barrero, N. Bloom und S. J. Davis, [Let me work from home, or I will find another job](#), VOX-EU, 27. Juli 2021.

⁸ Die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Telearbeitspräferenzen gleich hoch oder niedriger sind als die Präferenzen, die sie ihrem Arbeitgeber zuschreiben, und die Gruppe der Beschäftigten, deren Präferenzen darüber liegen, ähneln sich sehr stark in Bezug auf Lohnniveau, Bildung, Haushaltseinkommen, Alter oder Verweildauer im Paneldatensatz.

Abbildung C

Telearbeitspräferenzen und Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel

(in % der Befragten)



Quelle: EZB (CES vom Juli 2021, August 2021 und nachfolgende Umfragewellen bis Mai 2022).

Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Anteil der Beschäftigten, die vor dem Umfragezeitpunkt (August 2021) eine neue Stelle gesucht hatten, sowie den Anteil derjenigen, die innerhalb der darauf folgenden neun Monate ihren Arbeitsplatz gewechselt haben (gemäß ihren Angaben zur Telearbeitspräferenz im August 2021). Die Daten beziehen sich auf Beschäftigte im Alter von 20 bis 64 Jahren.

Die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bevorzugte Anzahl monatlicher Homeofficetage unterschied sich je nach Tätigkeit und persönlichen Merkmalen erheblich.⁹ Die Art der beruflichen Tätigkeit ist der

wichtigste Faktor zur Erklärung der Homeofficepräferenzen. So wünschen sich Bürokräfte 4,5 Telearbeitstage pro Monat mehr als Bediener von Anlagen oder Maschinen (siehe Abbildung D). Dies deutet darauf hin, dass Tätigkeitsmerkmale einen großen Einfluss auf die Präferenzen haben. Dabei ist zu beachten, dass die Möglichkeit, Arbeit von zu Hause aus zu erledigen – also die Telearbeitsfähigkeit eines Arbeitsplatzes –, je nach beruflicher Tätigkeit deutlich variiert.¹⁰ Diese Einschränkung schlägt sich zumindest teilweise in den von den Beschäftigten geäußerten Präferenzen zur Telearbeit nieder. Im Folgenden werden daher auch die persönlichen Gegebenheiten betrachtet, die für diese Präferenzen maßgeblich sind, nachdem Einschränkungen wie die Art der Tätigkeit, der Wirtschaftszweig und die Unternehmensgröße herausgefiltert wurden.

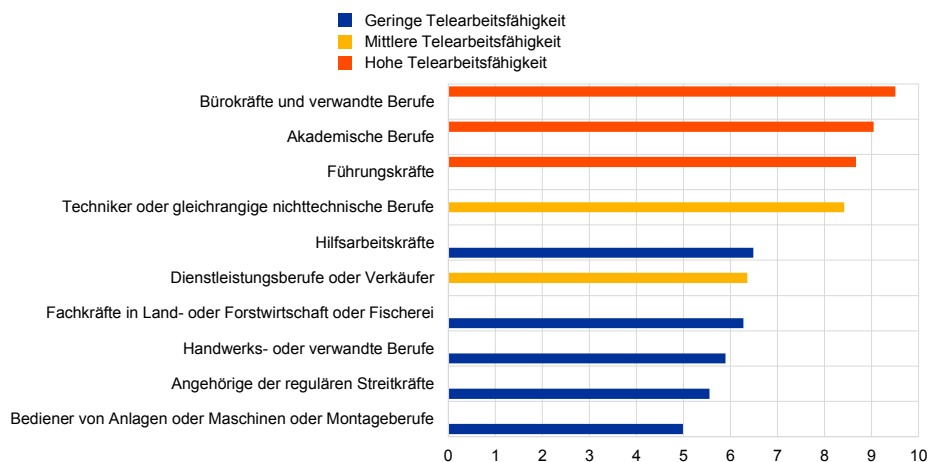
⁹ Für diese Analyse wurden die in Gruppen zusammengefassten Präferenzen bezüglich der wöchentlichen Telearbeitstage in monatliche Telearbeitstage umgerechnet. Hierzu wurde der Mittelwert der Gruppe verwendet.

¹⁰ Siehe beispielsweise J. I. Dingel und B. Neiman, [How many jobs can be done at home?](#), Journal of Public Economics, Bd. 189, 2020, S. 1-8; C. Bates und L. Vivian, [Telearbeitsfähige Arbeitsplätze](#), Kasten 4, in: Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt im Euro-Währungsgebiet, Wirtschaftsbericht 8/2020, EZB, Januar 2021.

Abbildung D

Anzahl der bevorzugten monatlichen Telearbeitstage nach Tätigkeit und Telearbeitsfähigkeit

(Anzahl der Arbeitstage pro Monat)



Quelle: EZB (CES vom Mai 2022).

Anmerkung: Schätzergebnisse einer Kleinste-Quadrate-Regression, wobei die Anzahl der Arbeitstage pro Monat, die ein Arbeitnehmer von zu Hause arbeiten möchte (maximal 20), die abhängige Variable darstellt. Es wird für Alter, im Haushalt lebende Kinder, Geschlecht, Bildung, Fahrzeiten, Selbständigkeit, Unternehmensgröße, berufliche Tätigkeit, Wirtschaftszweig und Land kontrolliert. Die Daten beziehen sich auf Beschäftigte im Alter von 20 bis 64 Jahren. Zur Definition von Telearbeitsfähigkeit siehe Sostero et al., [Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?](#), JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology, Europäische Kommission, 2020.

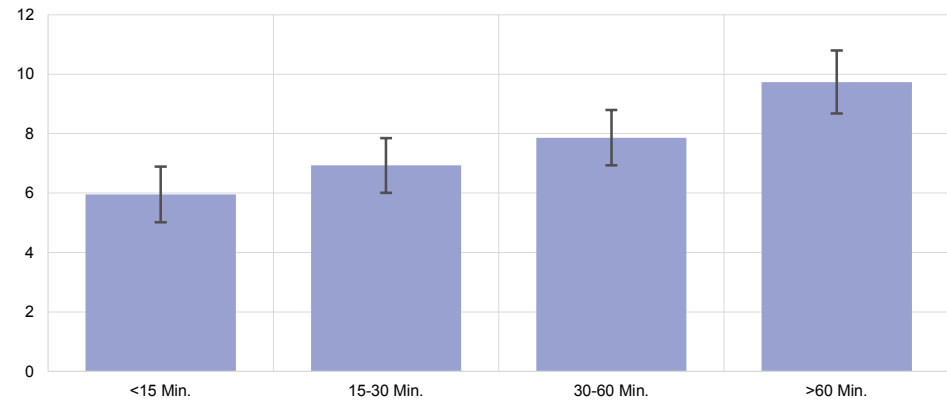
Die für das Pendeln zum Arbeitsplatz aufgewendete Zeit stellt das wichtigste persönliche Merkmal dar, das Einfluss auf die Telearbeitspräferenzen hat. Wird für tätigkeitsspezifische Merkmale kontrolliert, erweist sich die Fahrzeit als der bedeutendste personenabhängige Bestimmungsfaktor für die Homeofficepräferenzen. Während Merkmale wie die berufliche Tätigkeit oder der Wirtschaftszweig zu einem großen Teil darüber bestimmen, ob eine Arbeitsstelle überhaupt telearbeitsfähig ist, ist die Fahrzeit häufig Ausdruck einer persönlichen Präferenz. Beschäftigte, die für den einfachen Weg zur Arbeit mehr als eine Stunde benötigen, wünschen sich zehn Telearbeitstage im Monat und somit vier Tage mehr als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Pendelzeit weniger als 15 Minuten beträgt (siehe Abbildung E). Dies steht im Einklang mit früheren Ergebnissen für die Vereinigten Staaten, denen zufolge die Zeitersparnis beim Pendeln – insbesondere für Frauen und Beschäftigte mit höherem Bildungsniveau – der größte Vorteil von Telearbeit ist.¹¹ Auch demografische Merkmale spielen eine Rolle. So bevorzugen jüngere Menschen, Frauen und Haushalte mit kleineren Kindern bis maximal sechs Jahren eine höhere Anzahl von Telearbeitstagen pro Monat. Diese Zusammenhänge sind zwar statistisch signifikant, aber quantitativ gesehen unbedeutend.

¹¹ Siehe J. M. Barrero, N. Bloom und S. J. Davis, [SWAA March 2022 Updates](#), WFH Research, März 2022; J. M. Barrero, N. Bloom und S. J. Davis, [Why working from home will stick](#), Working Paper des NBER, Nr. 28731, 2021.

Abbildung E

Anzahl der bevorzugten Telearbeitstage pro Monat nach Fahrzeit

(Anzahl der Arbeitstage pro Monat)



Quelle: EZB (CES vom Mai 2022).

Anmerkung: Schätzergebnisse einer Kleinste-Quadrate-Regression, wobei die Anzahl der Arbeitstage pro Monat, die ein Arbeitnehmer von zu Hause arbeiten möchte (maximal 20), die abhängige Variable darstellt. Die Koeffizienten stehen in Relation zu Arbeitnehmern, die nie pendeln. Es wird für Alter, im Haushalt lebende Kinder, Geschlecht, Bildung, Selbständigkeit, Unternehmensgröße, berufliche Tätigkeit, Wirtschaftszweig und Land kontrolliert. Die Daten beziehen sich auf Beschäftigte im Alter von 20 bis 64 Jahren.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer befinden sich noch in einem

Anpassungsprozess an die neuen Telearbeitsmodalitäten, die durch die

Corona-Pandemie entstanden sind. Telearbeit dürfte jedoch auch in Zukunft deutlich stärker gefragt sein als vor Ausbruch der Pandemie.

Die Beschäftigten signalisieren eine hohe Präferenz für Telearbeit und scheinen hierbei vielfach eine Hybridregelung mit zwei bis vier Tagen Homeoffice pro Woche zu favorisieren. Die Ergebnisse dieser Untersuchung deuten auch darauf hin, dass Telearbeitspräferenzen das Suchverhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Stelle wechseln wollen, beeinflussen könnten. Sowohl persönliche als auch tätigkeitsspezifische Merkmale sind wichtige Bestimmungsfaktoren für die Präferenzen. Insbesondere Beschäftigte mit langen Pendelzeiten scheinen Telearbeit deutlich zu bevorzugen. Sie sind daher möglicherweise eher bereit, ihren Arbeitsplatz zu wechseln, um Telearbeitsbedingungen zu finden, die ihren Vorstellungen entsprechen.