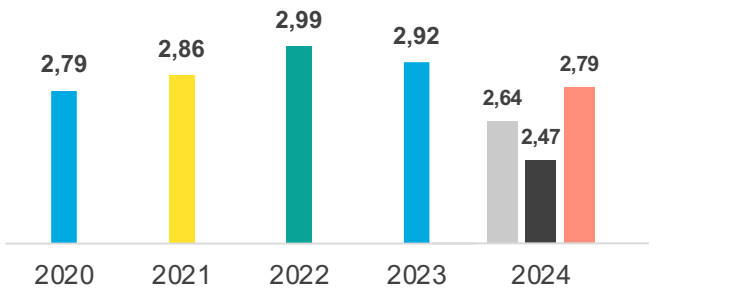


KONSTANZER HOMEOFFICE-STUDIE

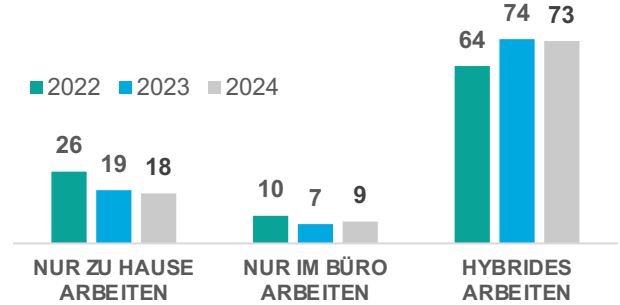
DATENAUSWERTUNG VOM MAI 2024

Langzeitstudie von 1.023 Erwerbstätigen von März 2020 bis APRIL 2024 in Deutschland

Wie viele **Tage pro Woche** würden Sie gerne im **Homeoffice/mobil arbeiten**?

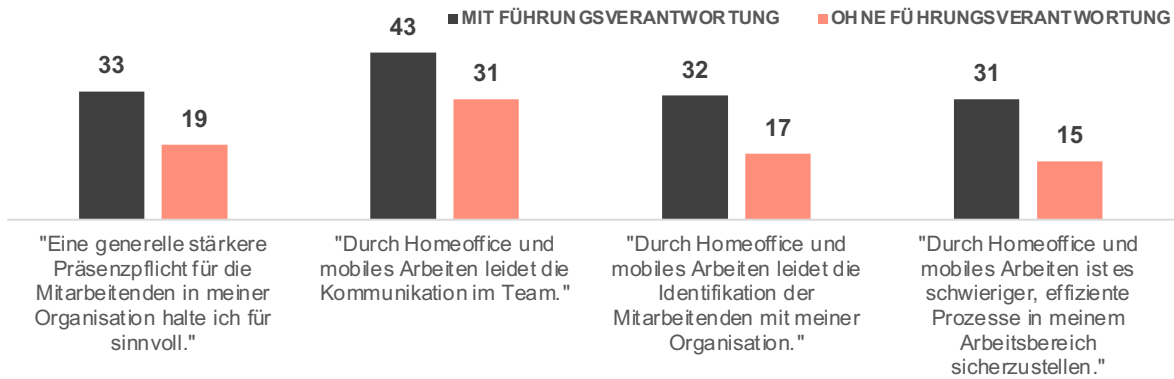


Was für eine **Arbeitsform** präferieren die Beschäftigten?
Angaben in %



Führungskräfte sind deutlich skeptischer

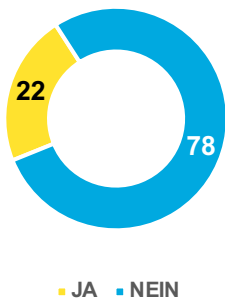
Eine **Präsenzpflicht** wird von einem **Drittel der Führungskräfte** gewünscht, während bei Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung nur ein Fünftel dafür ist.
Angaben in %.



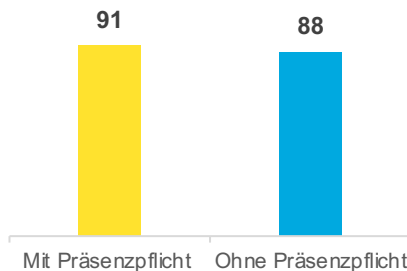
Präsenzpflicht hängt nicht mit mehr Leistung, sondern mit mehr Erschöpfung zusammen

Mitarbeitende, bei denen im Unternehmen eine **Präsenzpflicht eingeführt** wurde, weisen eine **deutlich höhere emotionale Erschöpfung** auf.
Angaben in %.

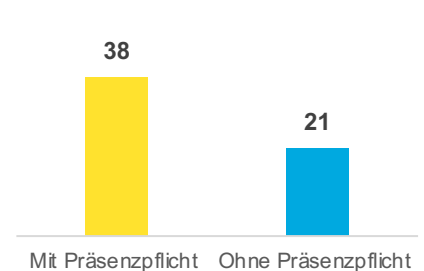
Wurde bei Ihrem Arbeitgeber in letzter Zeit eine **verstärkte Präsenzpflicht** eingeführt?
Angaben in %



Leistung



Emotionale Erschöpfung



Informationen zur Methodik der Studie unter:
<http://bit.ly/4dCUTQq>



Konstanzer Homeoffice Studie
Erläuterungen zum Factsheet Mai 2024
Prof. Dr. Florian Kunze & Kilian Hampel

Hintergrund zur Konstanzer Homeoffice Studie

Die Konstanzer Homeoffice-Studie wird seit Beginn der Coronapandemie im März 2020 vom Organisationsforscher Prof. Dr. Florian Kunze und seinem Forschungsteam an Future of Work Lab der Universität Konstanz mit Unterstützung des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“ durchgeführt. Die empirische Langzeitstudie greift auf eine für die deutsche Erwerbsbevölkerung repräsentative Stichprobe von anfangs 699 Beschäftigten zurück, basierend auf inzwischen 17 verschiedenen Befragungszeitpunkten. Die jüngste Welle der Erhebung, fand per Onlinebefragung mit dem Anbieter Bilendi/ResponDi vom 16.-19.04.2024 statt und basiert auf 1.023 Teilnehmer:innen, von denen 476 Führungsverantwortung haben, die in dieser Befragungswelle gezielt zusätzlich rekrutiert wurden. Weitere Informationen zu der Methodik und den bisherigen Studienergebnissen gibt es auf folgender Homepage: <https://www.polver.uni-konstanz.de/kunze/konstanzer-homeoffice-studie/>

Zentrale Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle

1. Wunsch nach Homeoffice ist auf hohem Niveau leicht rückläufig

Wie in den vergangenen Befragungswellen wurden die Beschäftigten erneut gefragt, wie viele Tage pro Woche sie grundsätzlich gerne im Homeoffice/mobil arbeiten würden. Im Zeitvergleich mit den Erhebungen der letzten Jahre wird deutlich, dass dieser Wert leicht rückläufig ist und jetzt bei 2,64 Tagen pro Woche liegt (2023: 2,92). Deutlich wird aber auch, dass es recht klare Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung (nur 2,47 Tage) und ohne (2,79 Tage und damit fast unverändert zu 2023) gibt. Auch der Wunsch nach einer hybriden Arbeitsform liegt wie schon bei den Erhebungswellen von 2023 und 2022 auf einem sehr hohen Niveau (73 Prozent wünschen sich diese, 18 Prozent wollen ausschließlich von zu Hause aus arbeiten, 9 Prozent nur vom Büro aus).

2. Große Unterschiede zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden bei den Einstellungen zum Homeoffice

Deutliche Unterschiede bei den Einstellungen zu Homeoffice Regelungen und Auswirkungen treten bei den Mitarbeitenden mit und ohne Führungsverantwortung hervor. So hält ein Drittel der Führungskräfte eine stärkere Präsenzplicht für sinnvoll, während dies bei nur 19 Prozent der Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung der Fall ist. Noch deutlicher wird dies bei der Wahrnehmung, ob effiziente Prozesse sichergestellt werden können, was 31 Prozent der Führungskräfte als kritisch betrachten gegenüber nur 15 Prozent der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung. Die Frage, ob die Kommunikation im mobilen Arbeiten leidet, sehen immerhin auch 31 Prozent der Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung kritisch - bei den Führungskräften sind dies sogar 43 Prozent.

3. Rückkehrpflicht ist erst von einem Fünftel der Firmen eingeführt und wirkt sich negativ auf die Belastung der Mitarbeitenden aus

Im Gegensatz zu der vorherrschenden öffentlichen Debatte der letzten Monate, die suggeriert, dass viele Unternehmen eine stärkere Präsenzpflcht für die Mitarbeitenden eingeführt haben, zeigen unsere Daten, dass dies nur bei einer Minderheit von 22 Prozent der Unternehmen der Fall ist. Auf die selbsteingeschätzte Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, scheint dies, wenn überhaupt, nur einen geringen Einfluss zu haben, da sich diese für beide Gruppen kaum unterscheidet. Es wird aber deutlich, dass die Belastung und Erschöpfung bei Mitarbeitenden, die einer stärkeren Präsenzpflcht unterworfen sind, fast doppelt so hoch ist (21 Prozent ohne Präsenzpflcht und 38 Prozent mit Präsenzpflcht) als bei Mitarbeitenden ohne Präsenzpflcht. Dies macht deutlich, dass besonders die Gesundheit und Belastungen der Mitarbeitenden bei der Entscheidung für mögliche Präsenzpflcht mit in den Blick genommen werden sollten.

Zusammenfassung

Die neueste Befragungswelle der Konstanzer Homeoffice Studie zeigt grundsätzlich, dass weiterhin ein hoher Wunsch zum mobilen Arbeiten bei den Beschäftigten besteht. Strikte Rückkehrregelungen zu einer Präsenzpflcht sind erst bei einer Minderheit der Unternehmen eingeführt. Allerdings wird deutlich, dass es zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung starke Unterschiede in den Präferenzen und Wahrnehmungen von möglichen negativen Auswirkungen mobilen Arbeitens gibt. Für Organisationen dürfte es deshalb in der aktuellen Transformationsphase die Hauptaufgabe sein, diese Spannungen zu adressieren und Lösungen dafür zu finden. Es gilt, sowohl auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen als auch betriebswirtschaftliche Perspektiven der Führungskräfte zu berücksichtigen und diese nicht gegeneinander auszuspielen.