

Flexible Arbeitsformen durch Digitalisierung - Chancen und Herausforderungen

„Digitalisierung und Industrie 4.0 – Wie verändert sich unsere Arbeitswelt?“
Stuttgart 12.10.2015

Dr. Daniel Arnold

Dr. Susanne Steffes

Flexible Arbeitsformen werden durch den Einsatz digitaler Technologien begünstigt

Räumliche Flexibilisierung

- Arbeit auch außerhalb der Arbeitsstätte
 - Erhöhte Autonomie der Arbeitnehmer
 - Einsparung von Büro-Arbeitsplätzen

Zeitliche Flexibilisierung

- Arbeit auch außerhalb der regulären Arbeitszeit
 - Erhöhte Autonomie der Arbeitnehmer
 - Erhöhte Anforderungen an Arbeitnehmer

**=> Fokus auf Arbeiten von zu Hause
(Kombination aus zeitlicher und räumlicher Flexibilität)**

Motivation

- Öffentliche Debatte über mobiles Arbeiten
 - Potentielle Verbesserung der Work Life Balance
 - Potentielle Überlastung der Arbeitnehmer
- Bislang keine repräsentative Zahlen für Deutschland
- kleine Fallzahlen
- Selten unabhängige Messung von Arbeitsqualität und mobilem Arbeiten (eher Meinung über Wirkung von mobilem Arbeiten)

Fragestellungen

Verbreitung von mobilem Arbeiten

- Wer arbeitet (gelegentlich) von zu Hause?
- In welchen Jobs und bei welche Tätigkeiten ist dies möglich?
- Wie ist mobiles Arbeiten ausgestaltet?
- Wer würde gerne von zu Hause arbeiten?

Wirkung von mobilem Arbeiten auf Arbeitsqualität

- Work Life Balance, Gesundheit
- Job-Engagement, Bindung zum Arbeitgeber und Arbeitszufriedenheit

Gliederung

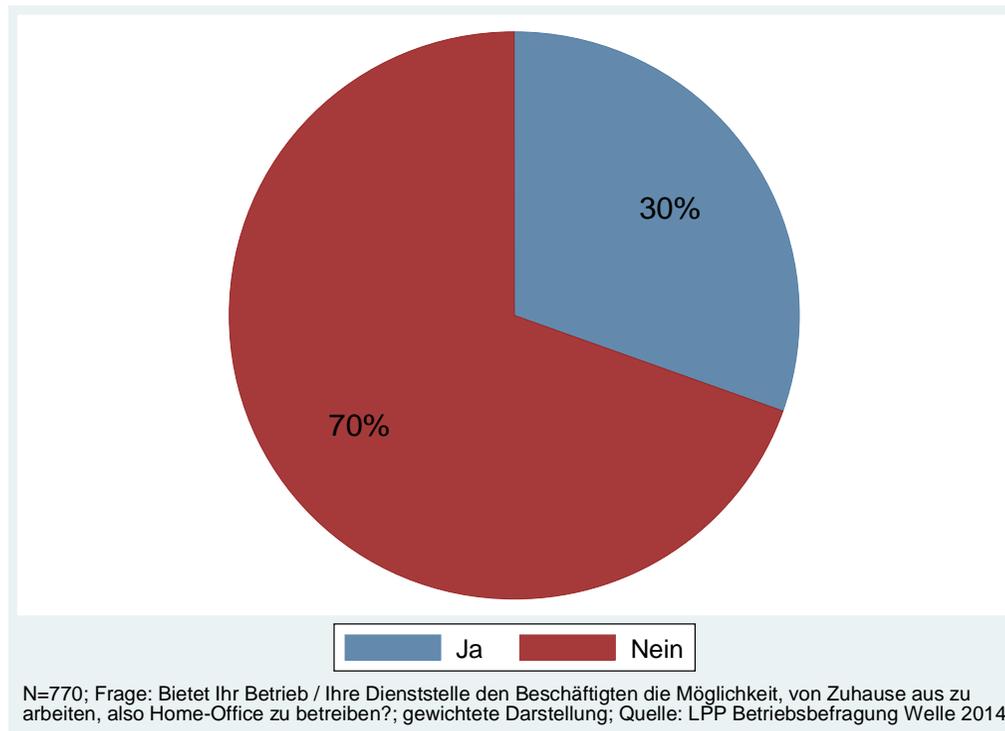
1. Motivation und Fragestellung
2. Datensatzbeschreibung
3. Verbreitung und Ausgestaltung von mobilem Arbeiten
4. Mobiles Arbeiten und Arbeitsbedingungen
5. Mobiles Arbeiten und Arbeitsqualität
6. Fazit

Das Linked Personnel Panel (LPP)

- Verknüpft Informationen der Betriebs- mit denen der Beschäftigtenebene
- Repräsentativ für Betriebe in Deutschland mit über 50 Mitarbeiter
- Auf Betriebsebene (bis zu 1219 Betriebe):
 - Instrumente des Personalmanagements, z.B. Home-Office
 - Einzelne Kennzahlen und Strukturmerkmale
- Auf Beschäftigtenebene (6061 Beschäftigte aus 771 der befragten Betriebe)
 - Konstrukte zur Messung der „Arbeitsqualität“
 z.B. Arbeitszufriedenheit, Bindung zum Arbeitgeber (Meyer et al. 1993),
 Job-Engagement (UWES-9), Rollenkonflikte (Netemeyer et al. 1996)
 - Arbeitsbedingungen, z.B. mobiles Arbeiten
- Fokus auf 2. Erhebungswelle aus 2014 und 2015

Home-Office in Betrieben

Knapp ein Drittel der Betriebe bietet Beschäftigten, die Möglichkeit zum Home-Office



In großen Betrieben liegt der Anteil bei knapp über 50 Prozent

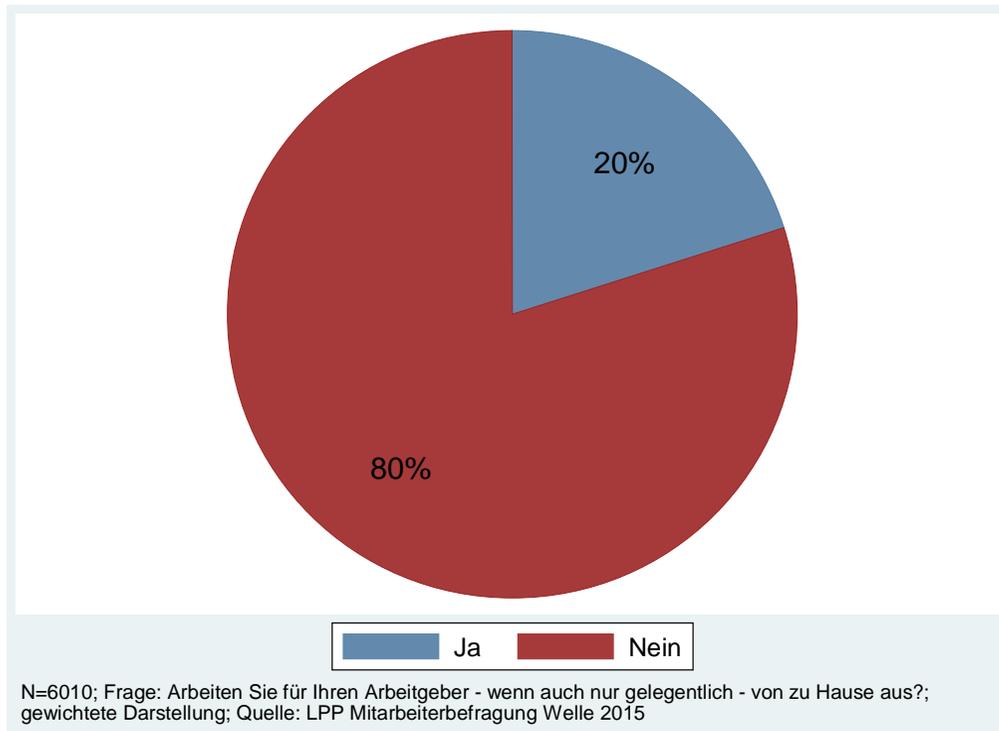
Die Hälfte der Betriebe, die Home-Office anbieten, gewähren dies jedoch nur unregelmäßig

Vor allem Führungskräfte dürfen Home-Office machen

=> In den meisten Unternehmen ist Home-Office keine Arbeitsform für den Alltag

Arbeiten von zu Hause

20 % der Arbeitnehmer arbeiten, wenn auch nur gelegentlich, von zu Hause.

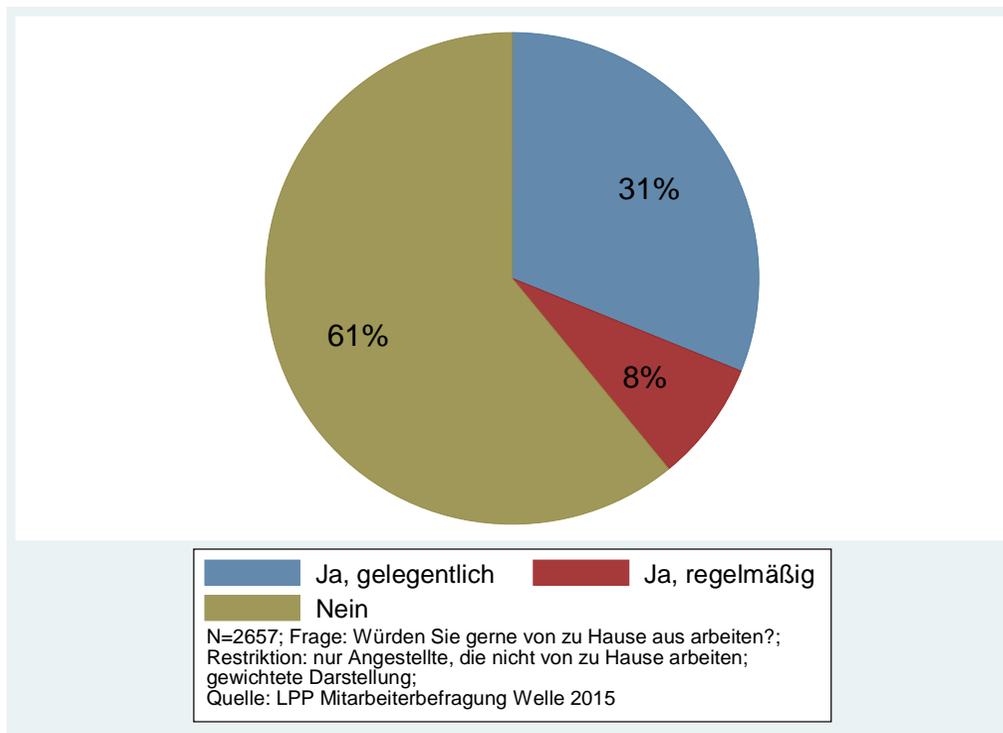


Fast ein Drittel der Angestellten arbeiten räumlich entgrenzt, Arbeiter so gut wie gar nicht.

Die Verbreitung der Arbeit von zu Hause aus hat sich zwischen 2013 und 2015 kaum verändert.

Wunsch nach mobiler Arbeit

Rund ein Drittel aller Angestellten, die bisher nicht von zu Hause arbeiten, würden dies zumindest gelegentlich gerne tun



Mehr als 60 Prozent möchten nicht zu Hause arbeiten

Sowohl private Gründe als auch berufliche Gründe werden als Hemmnisse gegen Arbeiten von zu Hause genannt

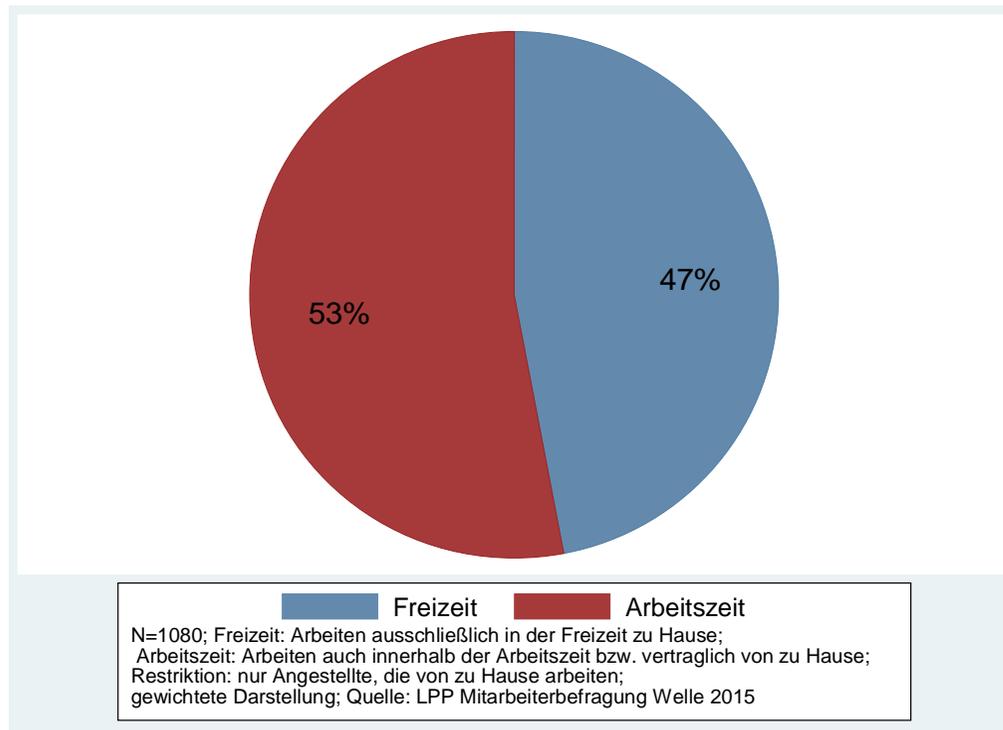
Im folgenden unterscheiden wir solche Angestellte, die ausschließlich außerhalb der regulären Arbeitszeit (während der Freizeit) zu Hause arbeiten und solche, die teilweise während der Arbeitszeit zu Hause arbeiten.

Die Kategorie „**Freizeit**“ repräsentiert Personen, die zu Hause Zusatzstunden arbeiten.

Die Kategorie „**Arbeitszeit**“ repräsentiert Personen, die (zumindest zum Teil) Homeoffice machen und damit Arbeitszeit nach Hause verlagern.

Arbeitszeit- versus Freizeit-Kategorie

Fast die Hälfte der Angestellten, die von zu Hause aus arbeiten, tun dies ausschließlich in ihrer Freizeit



Durchschnittliche Arbeitsstunden pro Woche zu Hause (nur Angestellte)

- Arbeitszeit: durchschnittlich 6,6 h
 - bei 42,8 h Gesamtarbeitsstunden, davon 6,2 h Überstunden

- Freizeit: durchschnittlich 2,8 h
 - bei 44,4 h Gesamtarbeitsstunden, davon 6,6 h Überstunden

Regressionsanalysen

- Zusammenhang von persönlichen und betrieblichen Merkmalen und der Wahrscheinlichkeit von zu Hause zu arbeiten
- Zusammenhang zwischen mobilem Arbeiten und Maßen der Arbeitsqualität
- Problem der Selektion und umgekehrte Kausalität
- Keine Kausalität nur Korrelationen!

Wer arbeitet von zu Hause? Wer würde gerne von zu Hause arbeiten?

Die Wirkungsrichtung bleibt unklar!

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Arbeiten von zu Hause				Wunsch nach mobiler Arbeit	
	Freizeit-Kategorie		Arbeitszeit-Kategorie			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Hochschulstudium oder höherer	0,143***	0,061***	0,182***	0,118***	0,487***	0,206*
Ausbildungsabschluss (z.B. Meister)	(0,00)	(0,01)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,09)
Kinder unter 14 Jahren im HH	0,007	0,014	0,047*	0,049*	0,175*	0,265**
	(0,77)	(0,49)	(0,07)	(0,06)	(0,07)	(0,04)
# der Überstunden pro Woche	0,022***	0,013***	0,014***	0,015***	0,015	0,066***
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,42)	(0,01)
Leitungsposition	0,127***	0,023	-0,008	0,030	-0,175**	0,018
	(0,00)	(0,18)	(0,72)	(0,19)	(0,04)	(0,88)
Handlungsspielraum	0,006	0,038***	0,055**	0,060***	-0,158	-0,185
	(0,83)	(0,00)	(0,04)	(0,00)	(0,11)	(0,10)
Termindruck und Multitasking- Anforderung	0,095***	0,051***	0,047***	0,014	0,209**	0,292***
	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,42)	(0,01)	(0,00)
# Beobachtungen	1,603	896	1,565	925	1,268	814

Probit Regression mit clusterrobusten Standardfehlern, p-Werte in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 (auf Betrieb geclustert). Nur Angestellte in Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Kontrollvariablen: Alter, Alter2, Teilzeit, Interdependenz zwischen Mitarbeitern, Branche (Dienstleistungssektor), Betriebsgröße, Ostdeutschland, eigenständiger Betrieb, flexible Arbeitszeiten als Bindungsinstrument, Managementstrategie „Führen über Ziele“. Quelle: LPP verlinkte Beschäftigten- und Betriebsbefragung Welle 2015.

Mobiles Arbeiten und Arbeitsqualität

Die Wirkungsrichtung bleibt unklar!

Abhängige Variablen	(1) Konflikte Familie→Beruf	(2) Konflikte Beruf→Familie	(3) Selbsteinschätzung Gesundheit	(4) Job-Engagement	(5) Verbundenheit mit Betrieb	(6) Arbeits- zufriedenheit
Unabhängige Variablen						
	Referenzgruppe: Arbeiten nicht zu Hause					
Arbeitszeit-Gruppe	0.076** (0.03)	0.074 (0.148)	0,122* (0,10)	0,059 (0,21)	0,169*** (0,01)	0,317*** (0,00)
Freizeit-Gruppe	0.07* (0.06)	0.23*** (0,00)	0,072 (0,34)	-0,012 (0,76)	0,161*** (0,00)	-0,098 (0,28)
# Beobachtungen	2899	2900	2902	2844	2875	2901
	Referenzgruppe: Wunsch zu Hause zu arbeiten, technische Gründe					
Arbeitszeit-Gruppe	-0.021 (0.648)	-0.076 (0.275)	-0.097 (0.132)	0.196*** (0.001)	0.276*** (0.000)	0.593*** (0.000)
Freizeit-Gruppe	-0.026 (0.638)	0.063 (0.390)	-0.084 (0.212)	0.099* (0.100)	0.243*** (0.000)	0.155 (0.216)
# Beobachtungen	1155	1155	1156	1138	1148	1156

OLS-Regressionen mit clusterrobusten Standardfehlern, p-Werte in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 (auf Betrieb geclustert). Nur Angestellte in Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Kontrollvariablen: Alter, Alter2, Teilzeit, Interdependenz zwischen Mitarbeitern, Branche (Dienstleistungssektor), Betriebsgröße, Ostdeutschland, eigenständiger Betriebsflexible Arbeitszeiten als Bindungsinstrument, Managementstrategie „Führen über Ziele“. Quelle: LPP verlinkte Beschäftigten- und Betriebsbefragung Welle 2015.

Fazit und Ausblick

- Mobiles Arbeiten ist häufig keine Arbeitsform für den Alltag und meist nur unregelmäßig möglich
- Vor allem in zeitlich anspruchsvollen, verantwortungsvollen Jobs wird (auch) von zu Hause gearbeitet
- Es zeigen sich positive Zusammenhänge mit Merkmalen der Arbeitsqualität, allerdings kann dies auf eine positive Selektion der Angestellten mit mobiler Arbeit zurückzuführen sein
- Auffällig ist der höhere Anteil an Rollenkonflikten, der allerdings auch bei Beschäftigten zu beobachten ist, die gerne mobil Arbeiten möchten
- Wichtig scheint auch zu sein, ob innerhalb oder außerhalb der regulären Arbeitszeit zu Hause gearbeitet wird (Arbeitszeit- versus Freizeitkategorie)

→ Kausale Effekte durch die Anwendung von Matching-Methoden und die Ausnutzung der Paneldimension

Kontakt

Forschungsschwerpunkt „Betriebliche
Arbeitsmärkte“

Dr. Daniel Arnold, arnold@zew.de

Tel: 0621-1235-287



ZEW

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH
Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung

L 7,1

68161 Mannheim

Internet: <http://www.zew.de>