



# BRANCHEN-DIALOG

28. und 29. Oktober 2020 9:30–13:00 Uhr



## DONNERSTAG 29. OKTOBER 2020

- 9:30 Uhr **Deutschlands Potenzial für Homeoffice  
und die Implikationen für eine Zeit nach Corona**  
**Prof. Dr. Oliver Falck**  
Leiter des Zentrums für Industrieökonomik und neue Technologien
- 10:15 Uhr Virtuelle Kaffeepause
- 10:30 Uhr [Forum 3 Bauwirtschaft](#)
- 11:30 Uhr Virtuelle Kaffeepause
- 12:00 Uhr [Forum 4 Dienstleistungen](#)
- 13:00 Uhr Virtuelles Netzwerken
- 13:30 Uhr Ende Veranstaltungstag 2



29. Oktober 2020

---

IFO BRANCHENDIALOG

# Der Homeoffice-Schock – wird aus der Not eine Tugend?

*Prof. Dr. Oliver Falck*

*Leiter des ifo Zentrums für Industrieökonomik und neue Technologien*

*ifo Institut München*



# Agenda

---

**01** Der Corona-Schock ist auch ein Homeoffice-Schock.

**02** Für wen und wo ist Homeoffice überhaupt möglich?

**03** Welche Lehren für die 2. Welle?

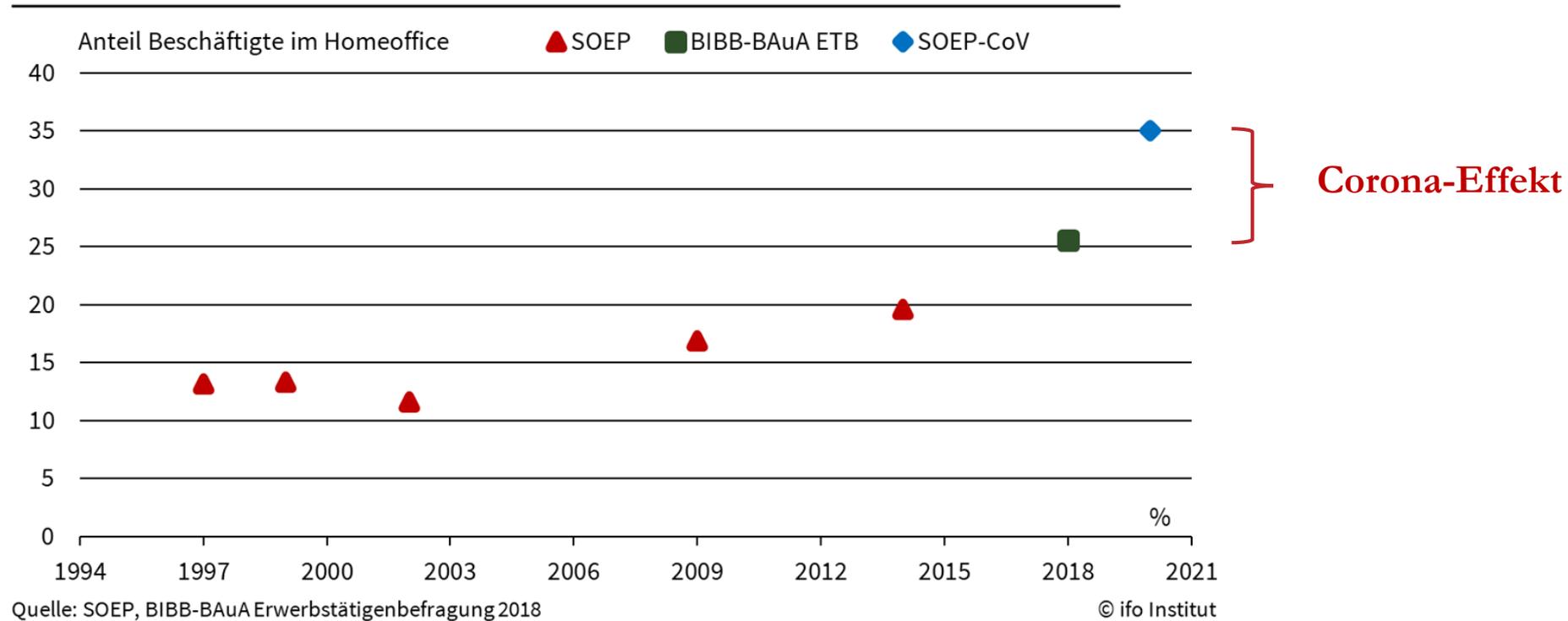
**04** Was spricht für und gegen einen anhaltenden Homeoffice Schub?

**05** (Wo) Braucht es gesetzliche Nachbesserung?

# Der Corona-Schock ist auch ein Homeoffice-Schock.

# Homeoffice Schock durch Corona

## Homeoffice Trend in Deutschland

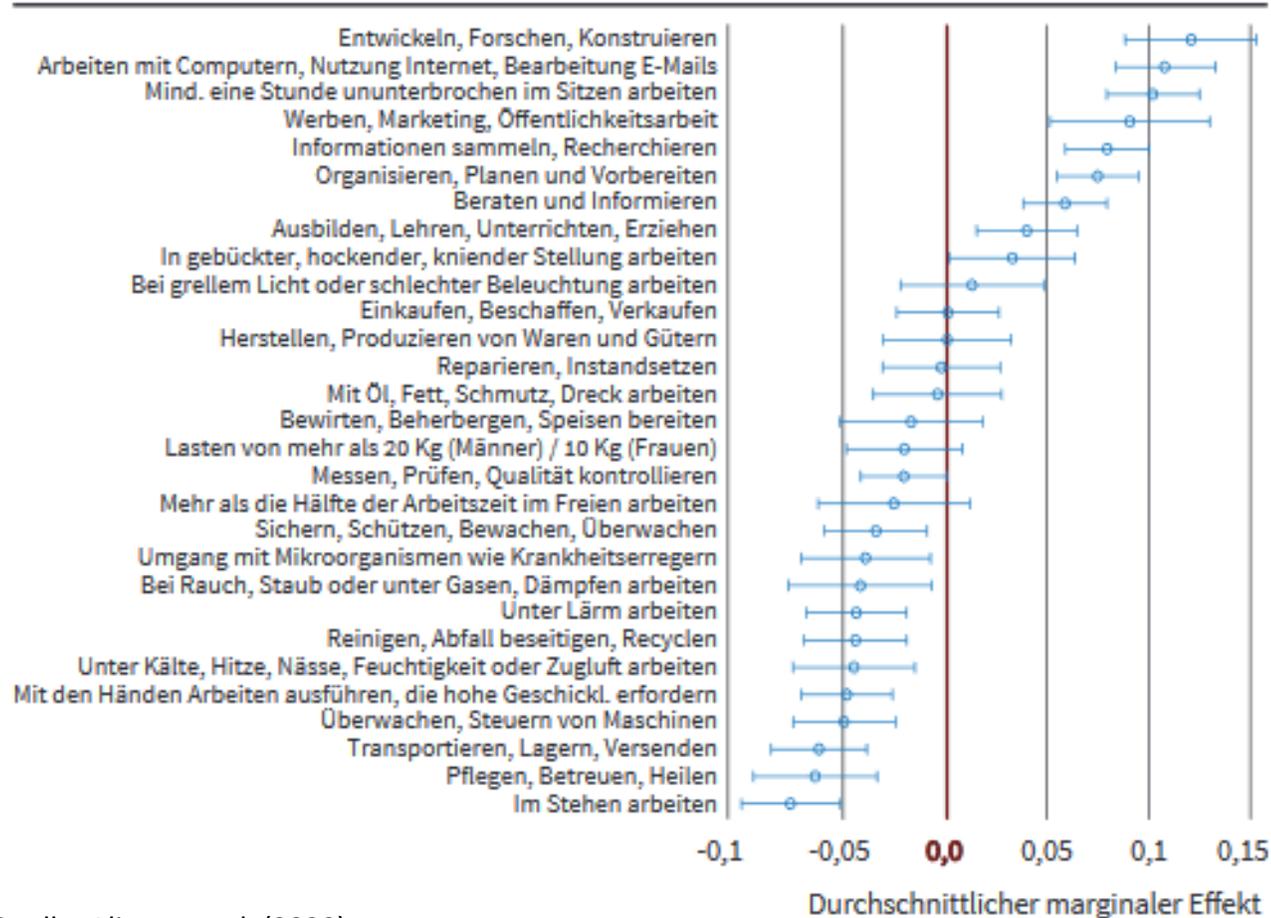


**ifo Konjunkturumfrage April 2020: 75% der Firmen in DEU setzen zur Bewältigung der Krise verstärkt auf Homeoffice**

# Für wen und wo ist Homeoffice überhaupt möglich?

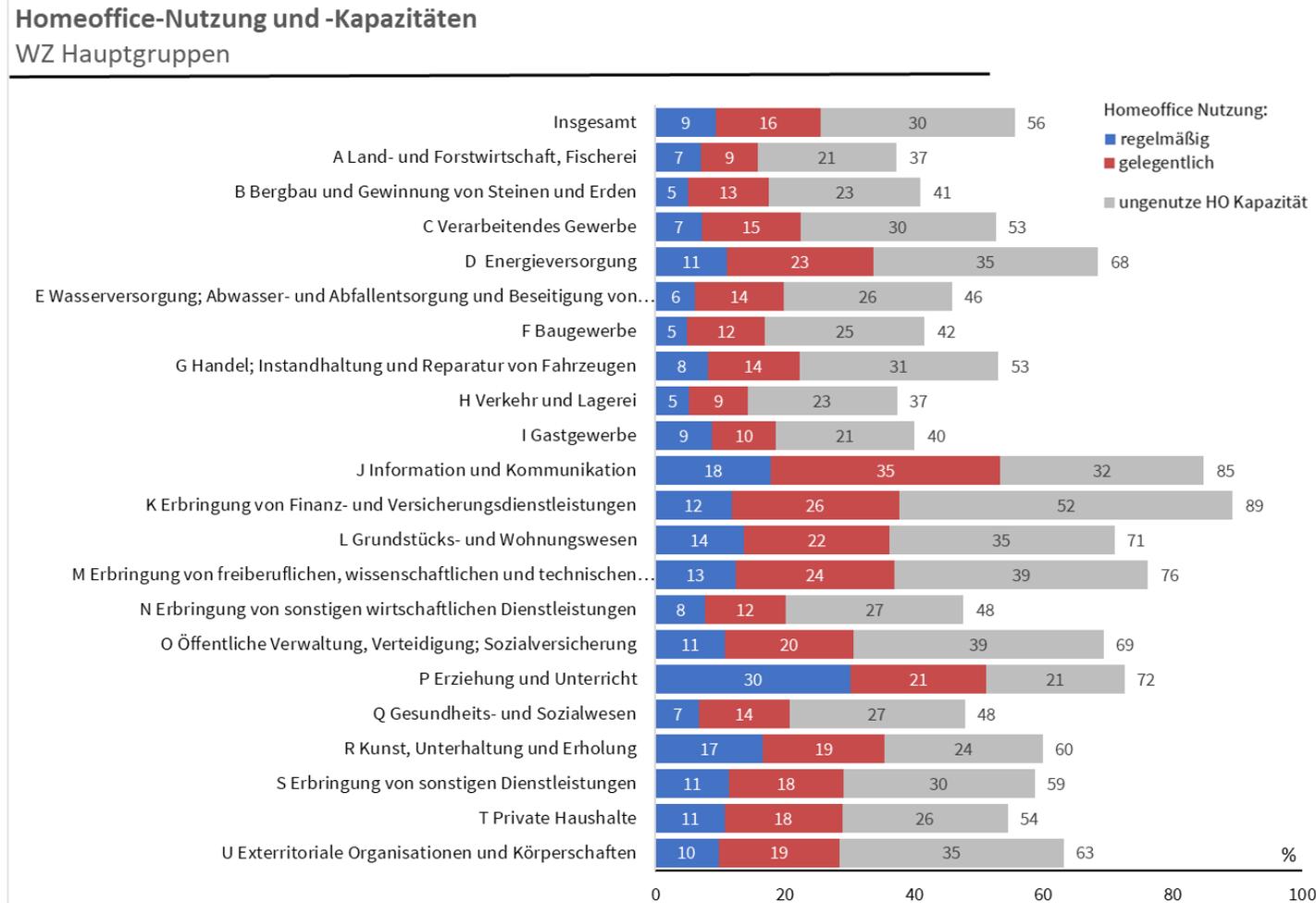
# Welche Tätigkeiten sind kompatibel mit Homeoffice?

Berufliche Tätigkeiten und Zugang zu Homeoffice <sup>a</sup>

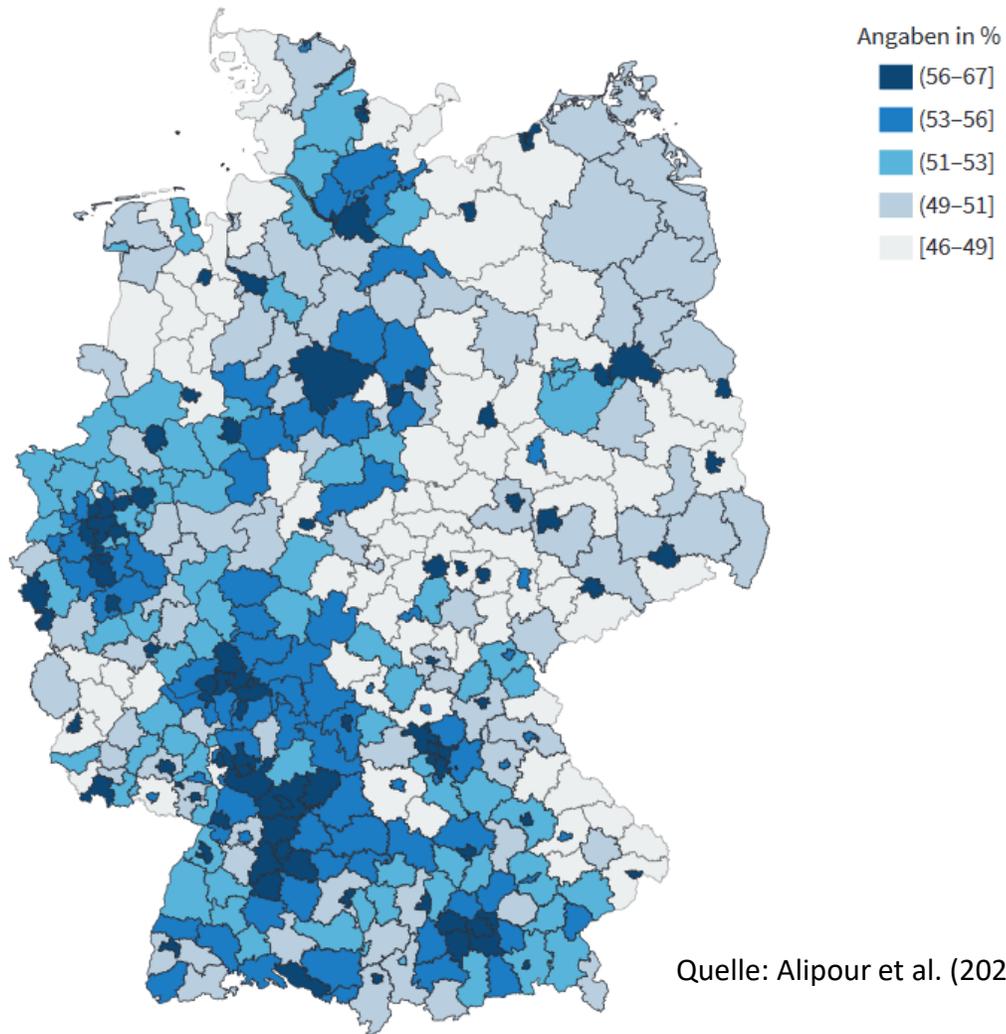


Quelle: Alipour et al. (2020)

# In welchen Branchen ist Homeoffice möglich



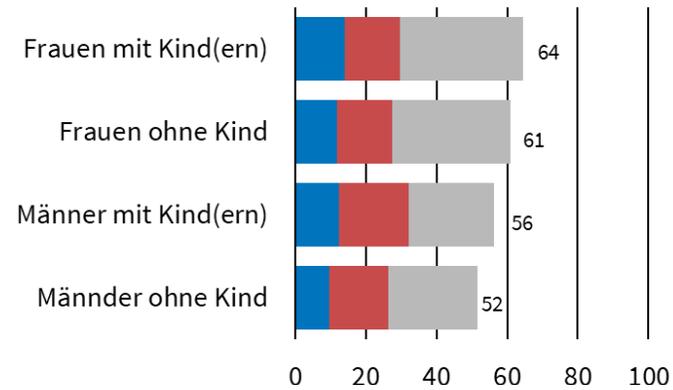
# Wo gibt es Homeoffice-fähige Jobs?



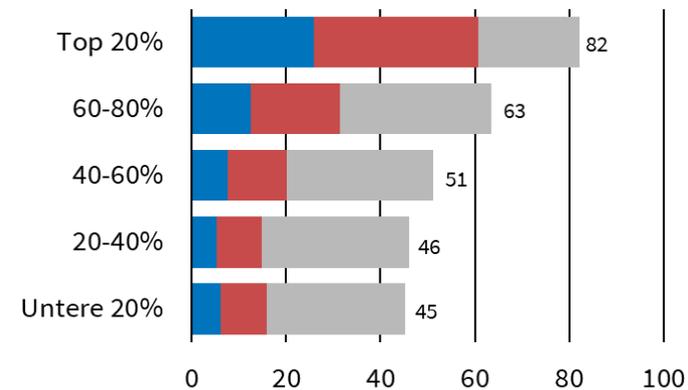
Quelle: Alipour et al. (2020)

# Wer kann im Homeoffice arbeiten?

## Betreuungsverpflichtungen



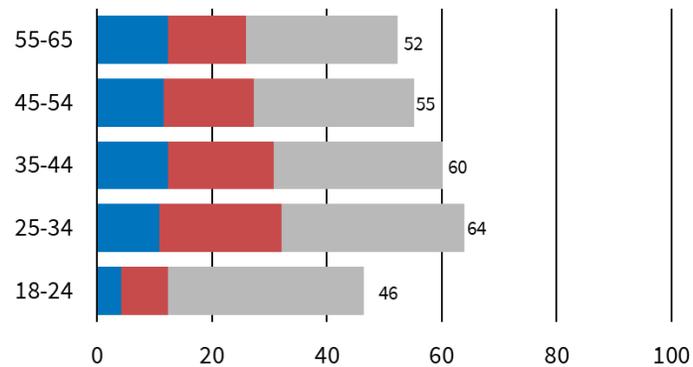
## Einkommen



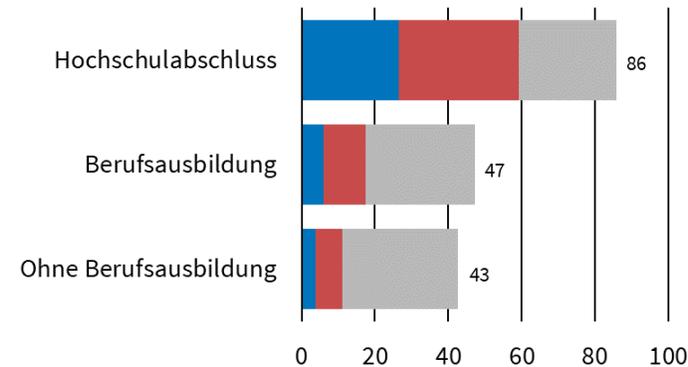
## Homeoffice Nutzung:

- regelmäßig
- gelegentlich
- ungenutzte HO Kapazität

## Alter



## Bildungsabschluss

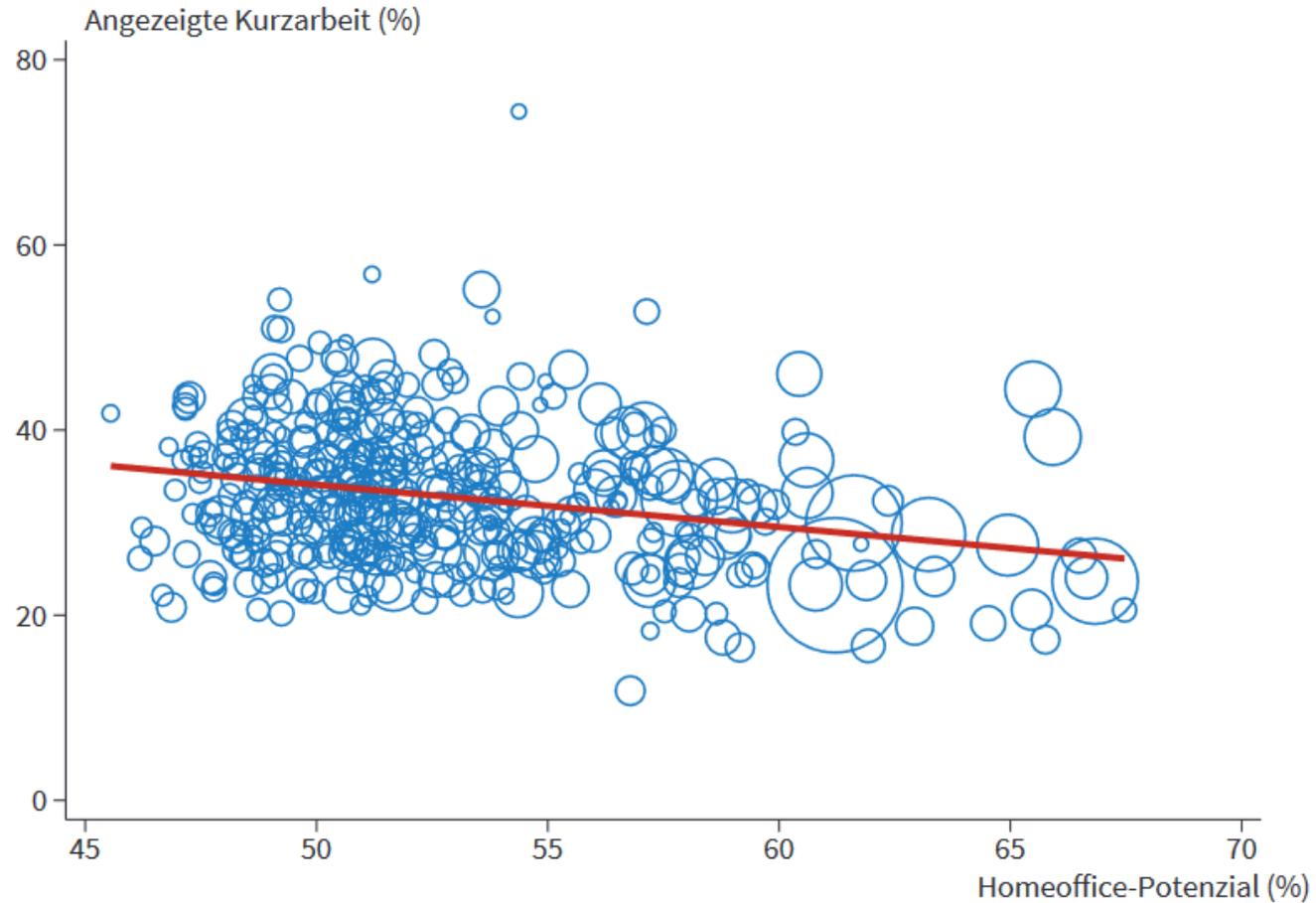


Quelle: Alipour et al. (2020)

# Welche Lehren für die 2. Welle?

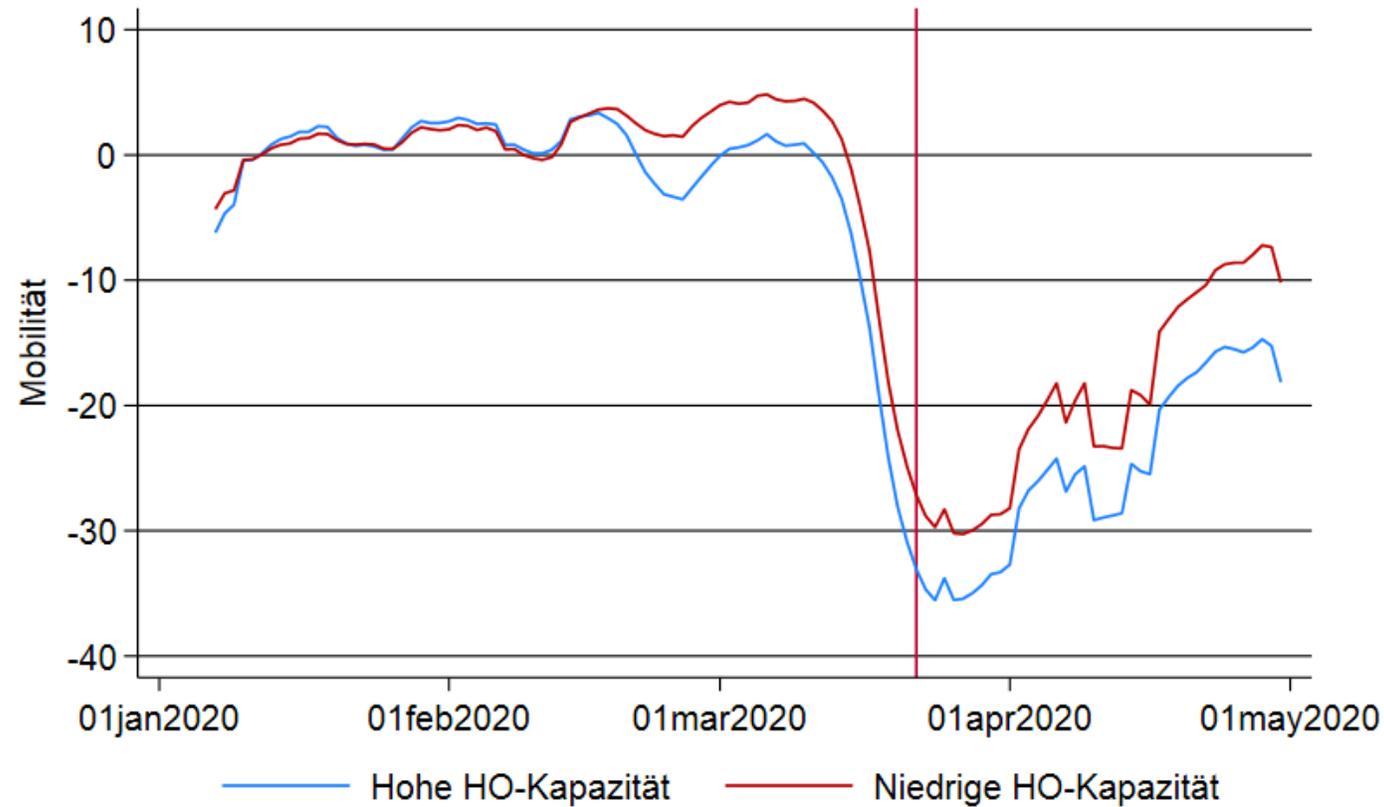
# Hat Homeoffice produktive Beschäftigung gerettet?

## Regionale Kurzarbeit und Homeoffice-Potenzial<sup>a</sup>



Quelle: Alipour et al. (2020)

# Anpassung der Mobilität nach Homeoffice-Kapazität



Quelle: Alipour et al. (2020)

# Welche Lehren für die 2. Welle?

## Homeoffice ist ein effektives Instrument, um gleichzeitig

- wirtschaftliche Aktivität zu sichern UND
- das Infektionsrisiko zu senken

## Politikimplikationen

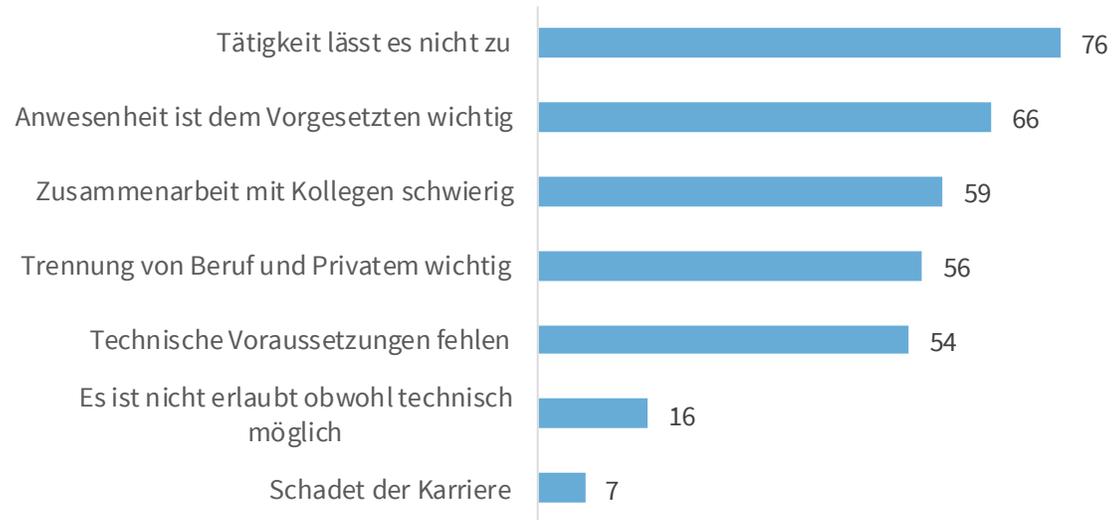
Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Ausschöpfung des Homeoffice Potenzials durch:

- Temporäre steuerliche Begünstigung (Vorstoß in Hessen/Bayern)
- Voucher für Upgrades der heimischen Breitbandverbindung
- Rechtssicherheit bzgl. Arbeitszeit-/Arbeitsschutzgesetz

# Was spricht für und gegen einen anhaltenden Homeoffice Schub?

# Welche Hürden gab es vor Corona?

## Gründe der Beschäftigten gegen Homeoffice



## Gründe der Betriebe gegen Homeoffice



Quelle: Grunau et al. (2019)

# Wo wurden die Hürden abgebaut?

## Gründe der Beschäftigten gegen Homeoffice



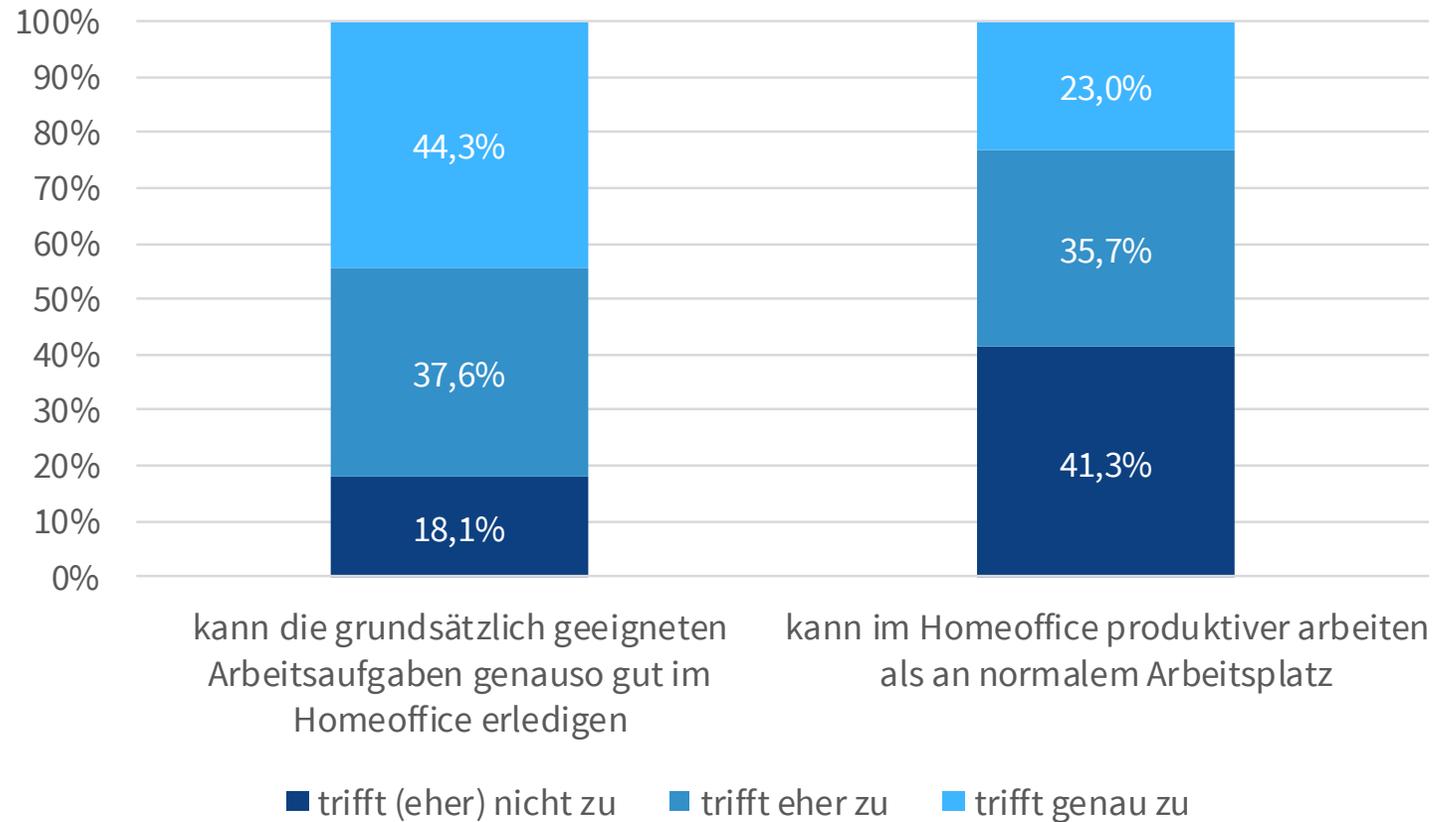
## Gründe der Betriebe gegen Homeoffice



Quelle: Grunau et al. (2019)

- ✓ Digitalisierung von Arbeitsprozessen
- ✓ Einführung digitaler Kommunikationslösungen
- ✓ Abbau von Homeoffice-Vorurteilen
- ✓ ...

# Mehrheit (59%) fühlt sich im Homeoffice produktiver



Quelle: DAK Homeoffice-Studie. Nur Befragte mit regelmäßigem Homeoffice, N=2.586.

# Ein dauerhafter Schub fürs Homeoffice?

**ifo Konjunkturumfrage Mai 2020: 54%** der Firmen in Deutschland gehen von dauerhaft mehr Homeoffice in Ihrer Organisation aus

**DAK Homeoffice-Studie Mai/April 2020: 77%** der Homeoffice-Neulinge würden auch nach Corona mindestens teilweise zu Hause arbeiten

# Homeoffice gibt es nicht ohne Trade-Offs

- Wegfall der Pendelzeiten 
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Zeitliche Flexibilität und Autonomie
- Konzentrierteres/produktiveres Arbeiten

**für Beschäftigte**

- Leistungsdruck + längere Arbeitszeiten 
- Trennung von Arbeit und Privatem
- Weniger persönlicher Austausch (fachlich/privat)
- Erschwerter Aufbau von Beziehungen und Netzwerken
- Erschwerte Teamarbeit, Kreativität, Knowledge Spillover

# Homeoffice gibt es nicht ohne Trade-Offs

- Einsparung teurer Büroflächen
- Attraktivität als Arbeitgeber
- Erweiterung des Fachkräftepools



**für Unternehmen**

- Bindung von Beschäftigten
- Produktivität von Teams



**=> Hybride Arbeitsmodelle für die Zukunft?**

# **(Wo) Braucht es gesetzliche Nachbesserung?**

# (Wo) brauchen wir gesetzliche Nachbesserung?

## **Stärkere steuerliche Begünstigung von Homeoffice?**

- (+) positive Externalitäten von Homeoffice (Entlastung Innenstädte, Umwelt)
- (+) Homeoffice-Pauschale minus Pendlerpauschale aufkommensneutral
- (-) Umwälzung von Bürokosten auf die Allgemeinheit

## **Rechtsanspruch auf Homeoffice?**

- (-) Der Kulturwandel ist bereits angestoßen
- (-) Organisationshoheit der Unternehmen

## **Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes?**

- (+) Arbeitsrealität nicht mehr im Einklang mit Gesetzgebung
- (-) Abwägung gegenüber Arbeitnehmerschutz

# Zum Nachlesen

CORONAKRISE: ANALYSE UND IFO-VORSCHLÄGE ZUR ÜBERWINDUNG DER KRISE

Jean-Victor Alipour, Oliver Falck und Simone Schüller

## Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise

### IN KÜRZE

Homeoffice spielt in der Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen Maßnahmen zur sozialen Distanzierung eine zentrale Rolle. Der vorliegende Beitrag stellt jüngste Forschungsergebnisse zur Berechnung des Homeoffice-Potenzials für Deutschland sowie zu den Effekten von Homeoffice auf Wirtschaft und öffentliche Gesundheit während der Krise vor. Die Berechnungen ergeben, dass etwa 36% aller Beschäftigten in Deutschland prinzipiell einen Zugang zu Homeoffice haben. Weniger als die Hälfte dieses Potenzials wurde vor der Covid-19-Pandemie ausgeschöpft. Geringverdienere und Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau können wesentlich seltener von zu Hause arbeiten. Dass Beschäftigte ohne Homeoffice-Zugang eine ungleich höhere Bürde der Pandemie tragen, zeigt sich darin, dass ein höheres Homeoffice-Potenzial sowohl mit regionalen Meldungen von Kurzarbeit als auch mit regionalen Infektionszahlen in einem negativen Zusammenhang steht. Der pandemiebedingte Homeoffice-Boom wird voraussichtlich nachhaltige Auswirkungen auf die Organisation von Arbeit haben. Die vollständige Verlagerung ins Homeoffice kann in naher Zukunft jedoch kein universelles Modell sein. Es ist davon auszugehen, dass sowohl Betriebe als auch Beschäftigte eine hybride Arbeitsform zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit bevorzugen werden.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Der vorliegende Beitrag basiert auf der Studie *Germany's Challenges to Work From Home*, die publiziert in der CESifo Working Paper Reihe als Nr. 8227 erschienen ist.



**Jean-Victor Alipour**  
Ist Doktorand im Ifo Zentrum für Industriekonomen und neue Technologien.



**Prof. Dr. Oliver Falck**  
leitet das Ifo Zentrum für Industriekonomen und neue Technologien und ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Innovationsökonomik, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.



**Dr. Simone Schüller**  
Ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut. Zuvor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Ifo Zentrum für Industriekonomen und neue Technologien.

Mit der Covid-19-Krise hat Homeoffice eine ökonomisch und politisch zentrale Relevanz erhalten. Die Möglichkeit, den Arbeitsplatz nach Hause zu verlagern, ist plötzlich gleichermaßen entscheidend für die Aufrechterhaltung wirtschaftlicher Aktivität und die Vermeidung gesundheitlicher Risiken. Gleichzeitig ist mit dem Homeoffice-Boom auch die Debatte über eine gesetzliche Regelung von Heimarbeit wieder eröffnet worden, wie der jüngste Vorstoß der SPD zur Einführung eines Rechts auf Homeoffice zeigt.

Doch wie viele Beschäftigte in Deutschland haben überhaupt einen Zugang zu Homeoffice, können also allein aufgrund der Art ihrer beruflichen Tätigkeit zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten? Hat die Flucht in die Heimarbeit tatsächlich das Infektionsgeschehen im Verlauf der Pandemie verlangsamt und Jobs retten können? Und welche ökonomischen Argumente sprechen für bzw. gegen einen anhaltenden Homeoffice-Boom über die Coronakrise hinaus? In der bisherigen Forschung hatte die Frage, wie viele Menschen überhaupt im Homeoffice arbeiten können, keine große Bedeutung. Nicht einmal jeder zweite Arbeitgeber bot Homeoffice an (vgl. Ifo und Randstad 2019) und bei Weitem nicht jeder Beschäftigte nutzte die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten. Entsprechend lag Deutschland bei der Homeoffice-Nutzung bis vor Kurzem noch deutlich unter dem europäischen Durchschnitt (vgl. Eurostat 2018).

Mit der Covid-19-Krise und den entsprechenden Maßnahmen zur sozialen Distanzierung sind viele Widerstände gegen das Arbeiten zu Hause in den Hintergrund getreten. Tatsächlich setzten laut einer repräsentativen Ifo-Umfrage rund drei von vier Uaten

### FOCUS

Jean-Victor Alipour, Oliver Falck, Alexandra Mergener und Simone Schüller

## Wiring the Labor Market Revisited: Working from Home in the Digital Age

In his seminal paper "Wiring the Labor Market," published in the *Journal of Economic Perspectives* in 2001, David Autor identifies three channels through which the Internet is likely to change the labor market fundamentally. First, the Internet will change how workers and firms search for one another. Second, the Internet will facilitate outsourcing business services. Third, workers will increasingly carry out their work via the Internet rather than at their physical workplace at the firm.

The first two predictions have already come true: job ads in daily newspapers have become rare and over the last two decades, business services have grown faster than the overall economy. However, measurement issues make it difficult to detect whether "working from home" (WFH) is in fact on the rise. Should the WFH capacity of a job or the actual realization (WFH usage) of this capacity be considered? The WFH capacity can be measured by surveying employees (or employers) or by having experts assess which tasks of a job can be done from home. WFH may also differ in terms of quality and quantity. Do employees only sometimes work from home, for example, when they have to care for their sick children, or do they work from home regularly or even always? Do workers receive full recognition for time worked from home?

The coronavirus pandemic has shone a spotlight on WFH, as it has allowed maintaining economic activity even in times of lockdown. Based on survey data from the Socio-Economic Panel (SOEP), Schröder et al. (2020), for example, estimate that of all employed persons in Germany, around 34% worked partly or completely from home in April 2020. Many policymakers are keen to maintain this awareness for WFH

in the post-coronavirus era, for example, by proposing a legal right to work from home.

The aim of this essay is to document the extent of WFH and to draw conclusions about its future. We do this using the example of Germany, an industrialized country that is representative in that it is neither a forerunner nor a laggard in the age of digital transformation. We mainly use data from the 2018 BIBB/BAU Employment Survey (ETB). This representative survey of more than 20,000 employees with a minimum of 10 working hours per week includes extensive information on workplace characteristics, occupational tasks, requirements, qualifications, employment history, personal characteristics and differentiated information on WFH. These data are complemented by time-series evidence from the European Labor Force Survey (LFS) and the German Socio-Economic Panel (SOEP). The richness of our data allows us to comprehensively describe and analyze WFH in Germany from different perspectives.

### WFH TRENDS IN GERMANY

Figure 1 depicts WFH trends drawing on two longitudinal surveys in Germany that record employees' WFH practices: the SOEP and the Mikrocensus, which feeds into the European Labor Force Survey (LFS). Due to missing data, the WFH shares derived from SOEP for the period after 2016 are extrapolated. The figure reveals a remarkable pattern: until the beginning of the 2000s, the two WFH trends appear very consistent, with each share of employees reporting some WFH ranging between 12% and 14%. However, parallel to the expansion of broadband Internet that facilitates WFH, the trends start to diverge considerably. Whereas the WFH share computed from the SOEP increases sharply, the trend calculated from the LFS data even tends to decline. A closer look into the SOEP data reveals that the first phase of the WFH boom is primarily driven by employees taking up WFH on an occasional basis, i.e., "only when necessary" or "every 2-4 weeks." Only after 2009 does the share of regular WFH homeworkers, i.e., "daily" or "several times a week," approach that of occasional homeworkers.

But why is David Autor's prediction reflected in the SOEP but not in the LFS? This could be due to different measurement and framing of the surveys. In the SOEP, for instance, respondents are asked whether "I



**Jean-Victor Alipour**  
is a PhD candidate in Economics at the LMU Munich and Junior Economist at the Ifo Institute.



**Oliver Falck**  
is the Ifo Professor of Empirical Innovation Economics at the LMU Munich and Director of the Ifo Center for Industrial Organization and New Technologies. Since 2011, he has also been Program Director of the CESifo Research Network.

<https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schueller-homeoffice.pdf>

<https://www.cesifo.org/DocDL/CESifo-Forum-2020-3-alipour-falck-mergener-schueller-digitalization-september.pdf>

29. Oktober 2020

---

**IHR KONTAKT:**

ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V.

Prof. Dr. Oliver Falck  
Leiter des ifo Zentrums für Industrieökonomik und neue Technologien

Poschingerstr. 5  
81679 München

T: +49 89 9224-1370

E-Mail: [ifo@ifo.de](mailto:ifo@ifo.de)