

# Benachteiligt im Homeoffice

Wer regelmäßig von zu Hause aus arbeitet, hat oft schlechtere Aufstiegschancen. Mit einer Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit verschwindet dieser Nachteil.

Die Coronakrise hat den Trend zum Homeoffice beschleunigt. Auch nach der Pandemie ist der Anteil derer, die regelmäßig von zu Hause aus arbeiten, deutlich höher als in den Jahren zuvor. Das hat viele Vorteile: Es ermöglicht eine selbstbestimmtere Gestaltung der Arbeit und kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern. Bekannt sind aber auch Schattenseiten, etwa wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Weniger wissenschaftlich erforscht ist, wie sich seit der Corona-Pandemie regelmäßiges Arbeiten im Homeoffice auf die berufliche Karriere auswirkt. Bislang gab es dazu lediglich erste Untersuchungen aus den USA und Großbritannien. Für Deutschland legen nun Yvonne Lott vom WSI, Senhu Wang von der National University of Singapore und Heejung Chung vom King's College in London eine erste Analyse vor. In einem Experiment konnten die Forschenden zeigen, dass Beschäftigte aufgrund von Homeoffice eine Stigmatisierung erfahren, die zu beruflichen Nachteilen führen kann. Um der Benachteiligung entgegenzuwirken, sei eine Formalisierung und Normalisierung von Homeoffice notwendig, so die Studie. „Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Etablierung eines formalen Rechts auf Homeoffice“, sagt Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI.

In dem Experiment sollten rund 5000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der WSI-Erwerbspersonenbefragung auf einer Skala von 0 bis 10 angeben, inwieweit sie eine fiktive Kandidatin oder einen fiktiven Kandidaten für eine bestimmte Stelle empfehlen würden. Zusätzlich wurde erhoben, wie die Befragten die Arbeitsbereitschaft und Produktivität dieser Person einschätzen. Als Grundlage diente eine Art Steckbrief, der unter anderem Angaben zu Alter, Geschlecht, Kindern und Häufigkeit von Homeoffice enthielt. Beispiel: „Daniel Müller, 35 Jahre alt, hat zwei Kinder und einen Masterabschluss in Wirtschaftswissenschaften und Management. Er arbeitet in Vollzeit und hat im letzten Jahr regelmäßig ein bis zwei Tage pro Woche zu Hause gearbeitet.“

Generell lässt sich festhalten: Je mehr jemand im Homeoffice arbeitet, desto schlechter ist das nach der Studie für den beruflichen Aufstieg. Bei Personen, die nicht von zu Hause aus arbeiten, wird die Empfehlung einer Beförderung mit durchschnittlich 7,3 bewertet, bei ein bis zwei Tagen Homeoffice pro Woche mit 7,1 und bei drei bis vier Tagen pro Woche nur noch mit 6,6. Diejenigen, die von zu Hause aus arbeiten – insbesondere an drei oder vier

Tagen in der Woche – werden von den Befragten tendenziell als weniger engagiert und weniger produktiv eingeschätzt als diejenigen, die an fünf Tagen in der Woche vor Ort im Unternehmen tätig sind.

## Kinderlose kommen schlecht weg

Am schlechtesten bewertet werden kinderlose Männer und Frauen sowie Väter, wenn sie drei bis vier Tage im Homeoffice arbeiten. Zwar werden auch Mütter, auf die das zutrifft, seltener für eine Beförderung empfohlen, für sie ist die Stigmatisierung im Vergleich zu den anderen Gruppen aber am geringsten. Offenbar wird Müttern, die

Kinder betreuen, am ehesten zugestanden, dass sie nicht vor Ort präsent sein müssen. Aber auch wenn sie in diesem Punkt mehr Verständnis erwarten können, haben Mütter, wie andere Studien zeigen, mit zahlreichen anderen Nachteilen im Berufsleben zu kämpfen.

Eine Rolle spielt auch die Verbreitung im Unternehmen: Wenn nur ein kleiner Teil der Beschäftigten im Homeoffice arbeitet, ist die Stigmatisierung besonders groß. Arbeitet mehr als die Hälfte der Beschäftigten regelmäßig von zu Hause aus, macht es fast keinen Unterschied mehr für eine mögliche Beförderung, ob je-

mand fünf Tage die Woche im Betrieb oder ein bis zwei Tage daheim arbeitet.

## Betriebsvereinbarungen können Nachteile aufheben

Die Stigmatisierung ist für alle deutlich geringer, wenn es eine allgemeine Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit gibt. Gilt eine solche Vereinbarung für alle Beschäftigten des Unternehmens, haben Bewerberinnen und Bewerber für eine Beförderung keinen Nachteil, wenn sie ein oder zwei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten. Auch bei drei bis vier Tagen ist der Nachteil sehr gering. Aber: Betriebsvereinbarungen nur für bestimmte Gruppen wie Eltern oder Mütter helfen nicht weiter. Sie haben laut Studie genauso wenig Wirkung wie gar keine Vereinbarung. „Betriebsräte sind also gut beraten, eine Vereinbarung zum hybriden Arbeiten für alle Beschäftigtengruppen abzuschließen und damit die Verbreitung der Homeoffice-Nutzung im Betrieb zu fördern“, so die Forschenden. <

Quelle: Yvonne Lott, Senhu Wang, Heejung Chung: *Kariereknick durch Homeoffice? Empirische Evidenz eines Experiments*, WSI Policy Brief Nr. 87, März 2025 [Link zur Studie](#)

