

Auswertung Kurzbefragung:  
**„Arbeitsmodelle für Einwanderer im  
Homeoffice / in mobiler Arbeit“**

**Fragebogen:** [www.christopherstark.de/befragung-arbeitsmodelle-immigration](http://www.christopherstark.de/befragung-arbeitsmodelle-immigration)

**Laufzeit:** 05. Juni bis 06. Juli 2022

**Auswertung:** 12. Juli 2022

**Konzeption und  
Durchführung:** Christopher Stark

**Institution:** Universität Hamburg –  
Institut für Geographie

**Betreuender  
Professor:** Prof. Dr. Jürgen Oßenbrügge

**Befragung im Rahmen der Dissertation:** 'Ganzheitliches Matching und personenbezogene Anreizsysteme für eine dezentral ausgerichtete Einwanderungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland – Wie kann eine Einwanderungspolitik im Sinne schrumpfender und abgehängter Regionen implementiert werden?'

## Inhaltsverzeichnis

<b>A</b>	<b>Einleitende Bemerkungen.....</b>	<b>3</b>
A.1)	Hinweise zur Methodik und Datenbeschaffung.....	3
<b>B</b>	<b>Auswertung des Fragebogens.....</b>	<b>4</b>
B.1)	Auswertung Fragenblock 0.....	4
B.2)	Auswertung Fragenblock 1.....	7
B.3)	Auswertung Fragenblock 2.....	13
B.4)	Auswertung Fragenblock 3.....	14
B.5)	Auswertung Fragenblock 4.....	15
<b>C</b>	<b>Schlussfolgerungen.....</b>	<b>17</b>
C.1)	Interpretation der Ergebnisse des Fragebogens.....	17
C.2)	Betrachtung des größeren Kontexts.....	19

## A Einleitende Bemerkungen

Ziel der Befragung war es herauszufinden, ob Firmen und Organisationen, die im Dienstleistungssektor tätig sind, bereit wären, Einwanderer, die in peripheren Räumen der Bundesrepublik leben, in reinen Homeoffice-Modellen<sup>1</sup> einzustellen – und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen bzw. zu welchen Bedingungen.

Der Zeitraum für die Befragung war 05. Juni bis 06. Juli 2022. Es haben insgesamt 266 Unternehmen und Organisationen online teilgenommen. Der Link zum Fragebogen bleibt auch nach Beendigung des Befragungszeitraums erreichbar unter:

[www.christopherstark.de/befragung-arbeitsmodelle-immigration](http://www.christopherstark.de/befragung-arbeitsmodelle-immigration).

Diese Auswertung befindet sich zudem unter dem folgenden Link:

[www.christopherstark.de/promotion-dissertation](http://www.christopherstark.de/promotion-dissertation)

### A.1) Hinweise zur Methodik und Datenbeschaffung

Mittels einer Recherche in öffentlichen Datenbanken wurden gezielt rund 12.000 E-Mail-Adressen von Firmen und Organisationen ermittelt, die im Dienstleistungssektor tätig sind. Diese wurden zwischen dem 05.06.2022 und 27.06.2022 angeschrieben. Insgesamt wurde der Fragebogen von 266 Firmen/Organisationen ausgefüllt.

Der Autor hat sich bei seiner Recherche nach Kontaktdaten auf Firmen konzentriert, in denen ein hohes Potential für Homeoffice-Regelungen besteht.<sup>2</sup> Einige Dienstleistungsbereiche, die etwa nur im intensiven Kontakt mit Menschen vor Ort funktionieren – wie etwa soziale Einrichtungen, die meisten Bildungseinrichtungen, Krankenhäuser, Einzelhandel vor Ort usw. wurden hier bewusst nicht mit einbezogen.

Die Branchen, auf die sich der Autor bei seiner Recherche konzentriert hat, waren:

- Werbung, Medien, PR, Grafikdesign etc.
- Ingenieurdienstleistungen, Planung
- Unternehmensbezogene Dienstleistungen wie z.B. Personaldienstleister/Zeitarbeitsfirmen, Beratungsfirmen, Steuerberater etc.
- IT-Support, Softwareentwicklung, Webdesign usw.

1 Anmerkung zur Sprache: In dieser Auswertung wird das Wort Homeoffice verwendet, das wahlweise für verschiedene Varianten der mobilen Arbeit gelten soll, hier also eher allgemein gefasst ist.

2 Grob orientiert u.a. an: Bock-Schappelwein, J. / Firgo, M. / Kügler, A.: „Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home-Office-Potential“ (Aus: WIFO Monatsberichte 7/2020, S. 527-538). Wien, 2020. S. 535. Und: Statistisches Amt der Landeshauptstadt München (Hanslmaier, M. und Kaiser, B.): „Home Office für alle? Entwicklungen und Einflussfaktoren auf das Arbeiten von zuhause in der Landeshauptstadt München“, München, 2021. S. 36. Dabei hat der Autor sich jedoch auf Dienstleistungsbetriebe konzentriert, also Industrieunternehmen nicht einbezogen.

- Finanzdienstleistungen, Banken
- Verschiedene Dienstleister wie Reiseunternehmen/Reisebüros, Handelsunternehmen (nicht fokussiert auf Filialen mit Endkunden), Nichtregierungsorganisationen usw.
- Öffentlicher Dienst, Bildungseinrichtungen, Behörden

Der quantitativ ausgerichtete Online-Fragebogen beinhaltete sowohl vorgegebene Antwortmöglichkeiten als auch freie Textfelder, um genauere Informationen, Kritik und Anmerkungen von den Befragten bezüglich der Fragestellung zu erhalten. Auf Basis ihrer Aussagen erfolgt nun diese Auswertung.

Der Einleitungstext des Fragebogens lautete:

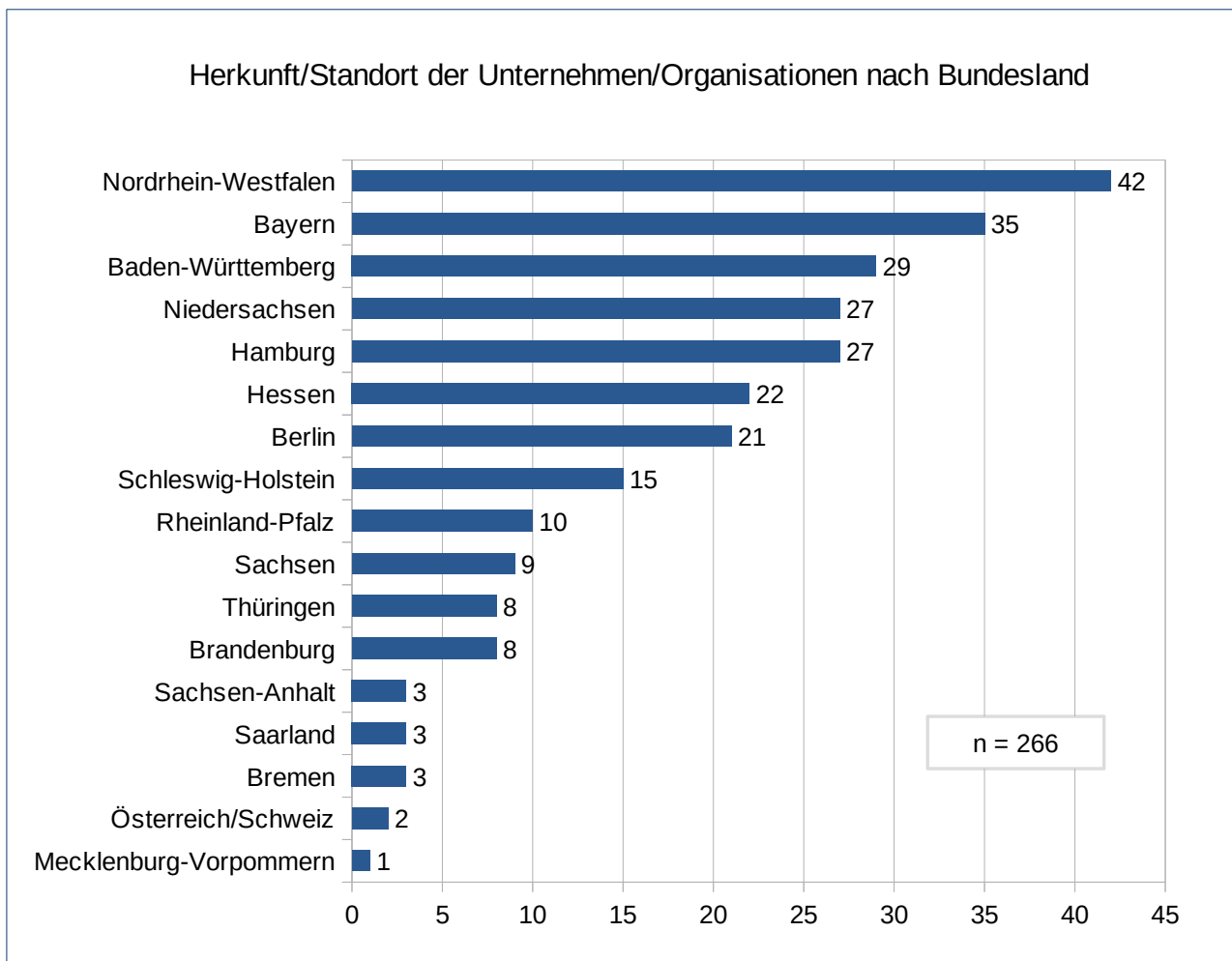
*„Mit dieser Kurzbefragung soll die Bereitschaft von Arbeitgebern untersucht werden, Immigrant\*innen, die in abgelegenen/strukturschwachen Regionen Deutschlands leben (etwa da sie über freiwillige staatliche Anreizprogramme dorthin gezogen sind), in reinen oder überwiegenden Homeoffice-Modellen zu beschäftigen (ggf. subventioniert). Die Befragung richtet sich an Unternehmen und Organisationen, die im weitesten Sinne dem Dienstleistungssektor zuzuordnen sind - und die teilweise oder ausschließlich über Arbeitsstellen verfügen, die auch im Homeoffice bzw. in mobiler Arbeit verrichtet werden können.  
Der Fragebogen ist Teil einer Dissertation von Christopher Stark am Fachbereich Geographie an der Universität Hamburg (Datenschutzerklärung siehe unten).“*

## **B Auswertung des Fragebogens**

### **B.1) Auswertung Fragenblock 0**

*[Fragen:] „Ort des Unternehmens / der Organisation - Haupt-Standort“ | „Bundesland“ | „Art des Unternehmens / der Organisation (freiwillige Angabe: Name/Bezeichnung)“ | „Branche“ | „Zahl Ihrer Mitarbeiter\*innen“*

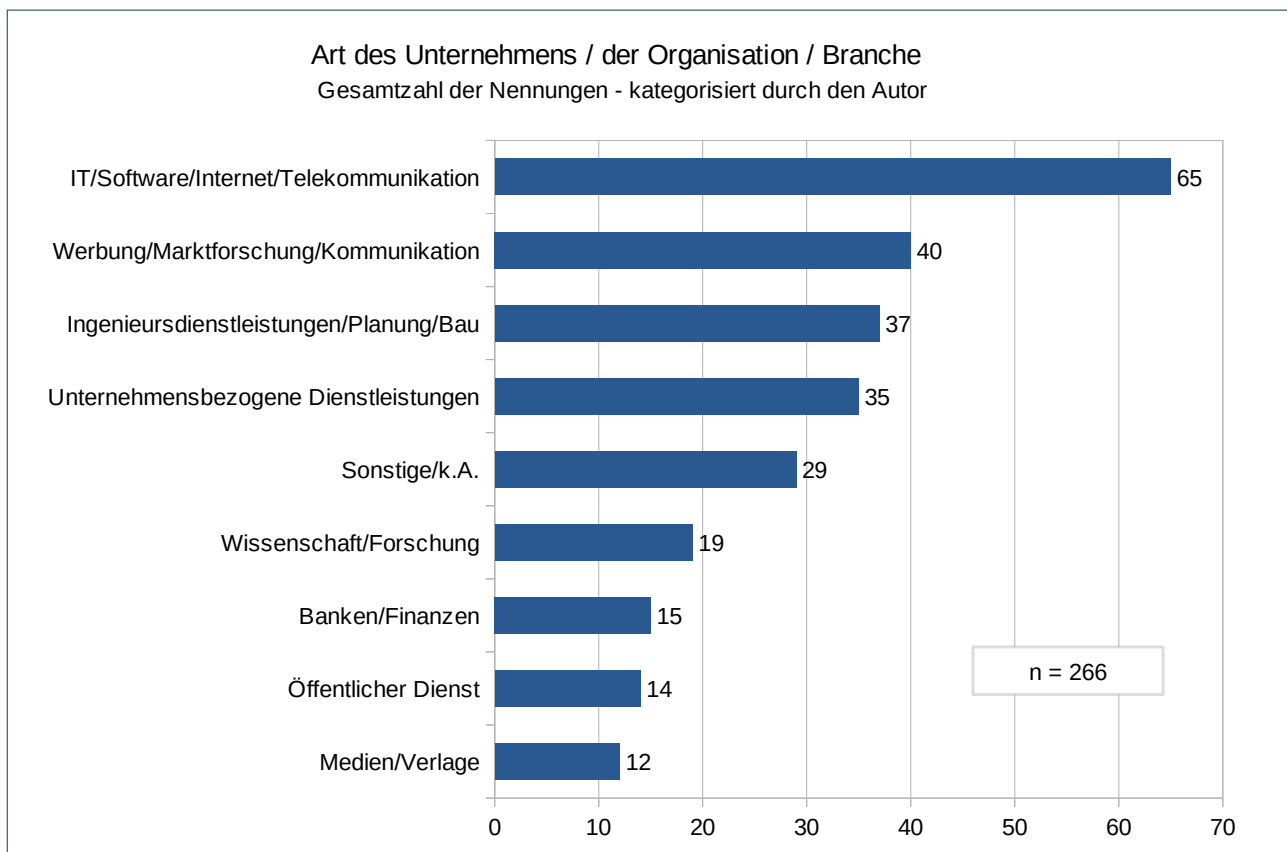
Bei dieser Frage ging es darum, Rahmendaten zu erfassen. Zusätzlich kann anhand der Standorte der Befragten im Sinne des Fragebogendesigns überprüft werden, ob es bei den erfassten Firmenadressen geographische Verzerrungen gegeben hat.



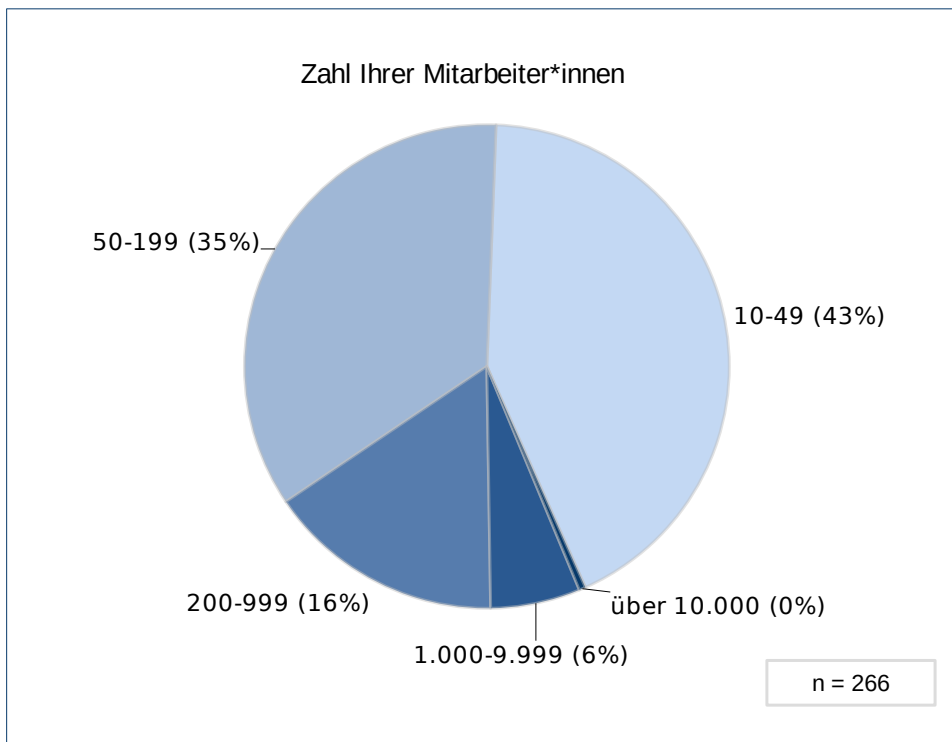
Wie zu erwarten, sind die Dienstleistungszentren Berlin und Hamburg proportional zur Bevölkerung im Vergleich zu den großen Flächenbundesländern stärker vertreten. Darüber hinaus entspricht der proportionale Anteil der Bundesländer aber im Großen und Ganzen recht gut der Bevölkerungszahl der jeweiligen Bundesländer.<sup>1</sup> Zwei Antworten kamen aus Österreich und der Schweiz, obwohl die Befragung sich auf Deutschland konzentrierte. Diese hat der Autor aufgrund des gemeinsamen Kulturkreises und der geographischen Nähe zum Betrachtungsgebiet Deutschland in den Ergebnissen belassen.

Auch die Verteilung von Branchen entspricht der Erwartung des Autors. Insbesondere, dass vor allem Firmen des IT-Bereichs stark vertreten sind (eine genauere Betrachtung der Branchen findet auf Seite 11).

1 Siehe zum Vergleich z.B. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61535/bevoelkerung-nach-bundeslaendern/>



Die Zahl der Mitarbeiter\*innen in den befragten Firmen/Organisationen ist eher klein bis mittelständisch, wie die folgende Grafik zeigt – mit der größten Gruppe zwischen 10 und 49 Mitarbeiter\*innen und zu gut einem Drittel mit 50-199 Mitarbeiter\*innen:

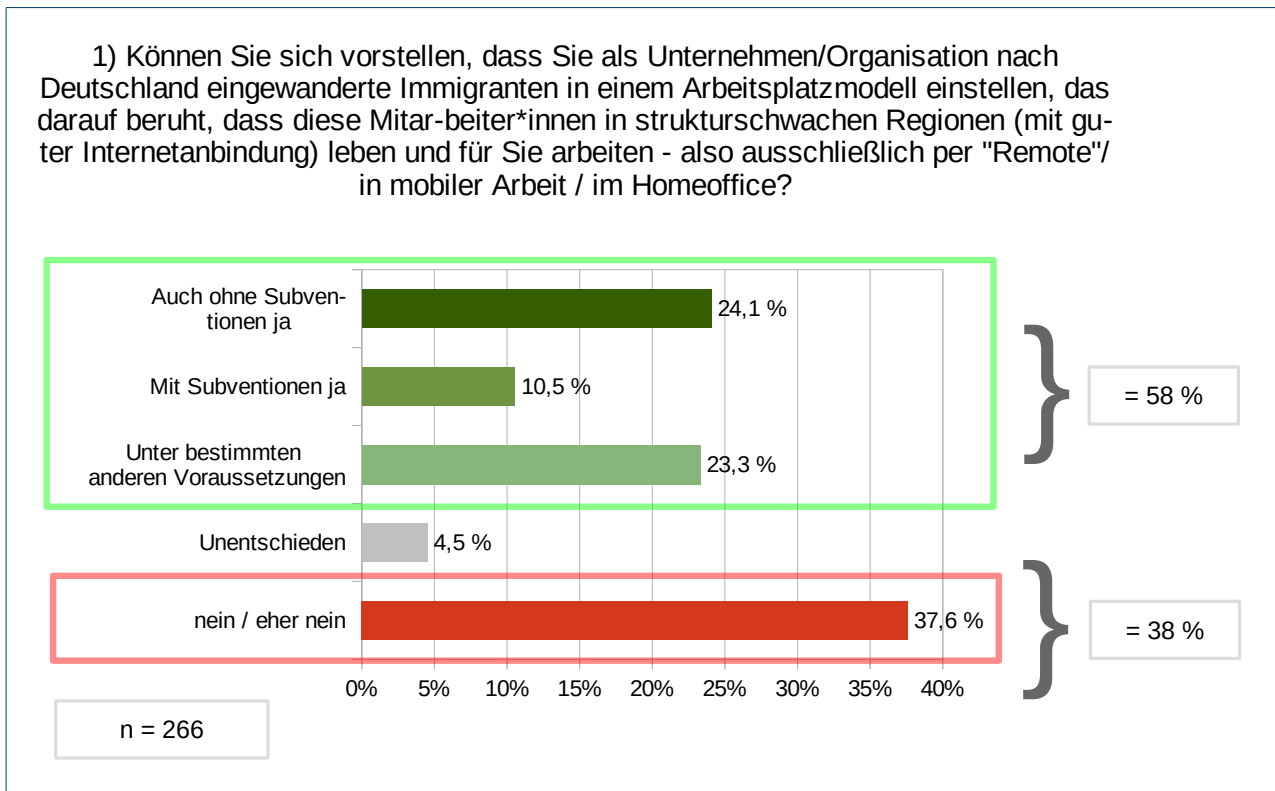


Großunternehmen mit über 10.000 Mitarbeiter\*innen haben sich an der Befragung nicht beteiligt.

## B.2) Auswertung Fragenblock 1

*[Frage:] „1) Können Sie sich vorstellen, dass Sie als Unternehmen/Organisation nach Deutschland eingewanderte Immigranten in einem Arbeitsplatzmodell einstellen, das darauf beruht, dass diese Mitarbeiter\*innen in strukturschwachen Regionen (mit guter Internetanbindung) leben und für Sie arbeiten - also ausschließlich per "Remote"/ in mobiler Arbeit / im Homeoffice?“*

Das Ergebnis dieser Frage ist in der folgenden Grafik dargestellt. Dabei hat der Autor zwei Gruppen zusammengefasst; eine zustimmende, hier grün markierte sowie eine ablehnende Gruppe, hier rot markiert. Darüber hinaus gibt es eine kleinere Gruppe von Unentschiedenen:



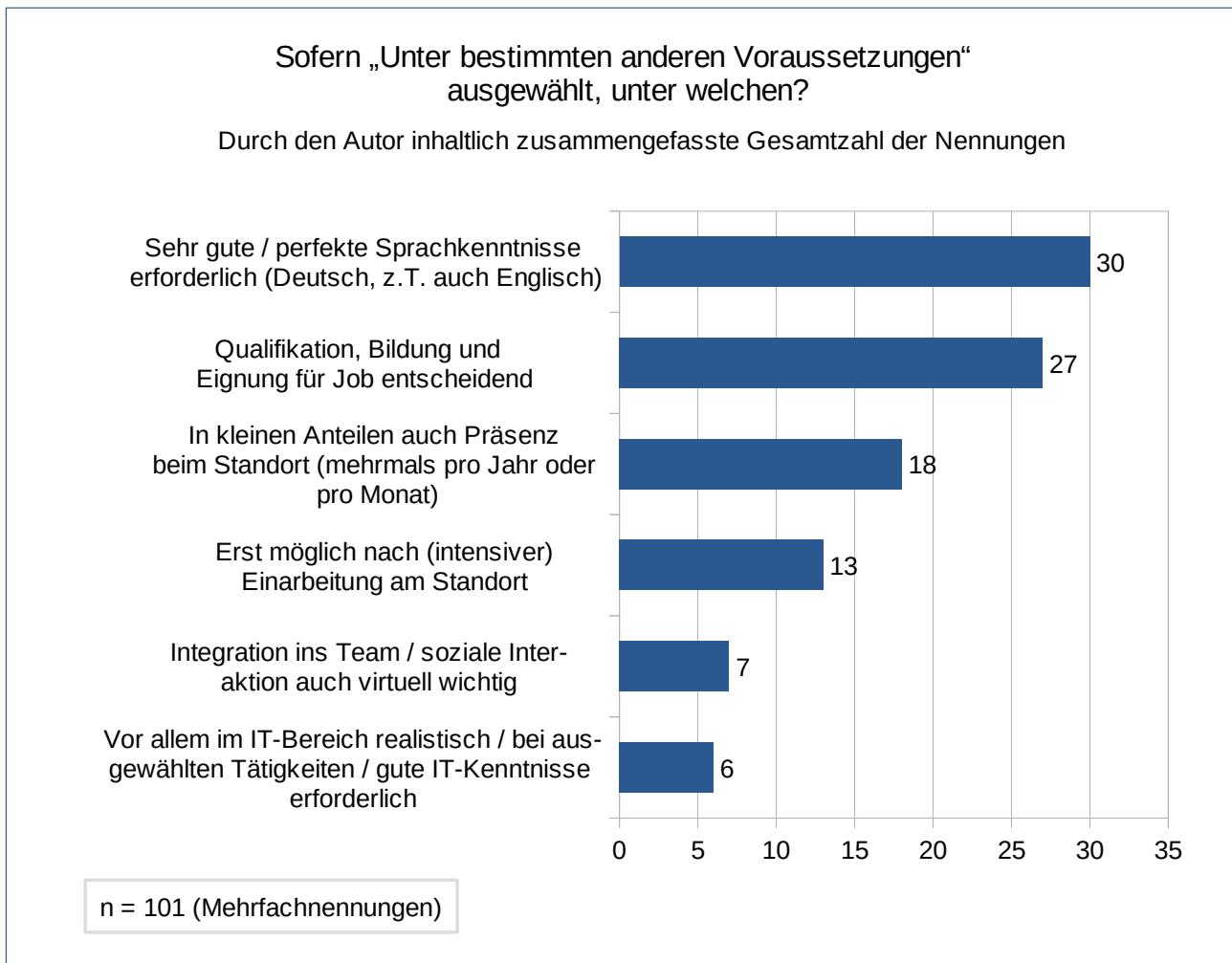
Anhand der Antworten können vereinfacht zwei Gruppen von Arbeitgeber\*innenn identifiziert werden: Diejenigen, die offen sind für den vom Autor gemachten Vorschlag in Bezug auf das Arbeitsmodell für die eigene Firma/Organisation – mit 58% – und einer Gruppe mit 38%, die das als kein realistisches und oder anstrebenswertes Modell ansieht. Dabei sind 4,5% der Befragten unentschieden, also zumindest auch nicht deutlich ablehnend.

Im zweiten Teil des Fragenblocks wurde gefragt, ob diejenigen, welche „bestimmte Voraussetzungen“ an eine positive Haltung zur Fragestellung knüpfen, diese erläutern können:

[Frage:] „Sofern "Unter bestimmten anderen Voraussetzungen" ausgewählt, unter welchen?“

Im Ergebnis wurden die in der auf der nächsten Seite folgenden Grafik dargestellten Aspekte als besonders wichtige Voraussetzungen genannt. Da es sich im Fragebogen um ein Text-Freifeld handelte, hat der Autor die inhaltlichen Aussagen zu Gruppen zusammengefasst. Wenn innerhalb einer Aussage einer befragten Firma/Organisation mehrere Aspekte enthalten waren, wurden sie jeweils alle gezählt und den entsprechenden Kategorien zugeordnet. Dadurch, dass das Textfeld nicht obligatorisch auszufüllen war, ergibt sich ein n = deutlich unterhalb der 266 ausgefüllten Fragebögen:





Die häufigsten Nennungen bezogen sich auf die erforderlichen Voraussetzungen von Sprachkenntnissen und Anforderungen an die Qualifikation für den Job. An dritter Stelle wurde genannt, dass auch bei Homeoffice-Arbeitsverhältnissen mehrmalige Anwesenheitstage pro Jahr oder pro Monat am Standort erforderlich seien. Weniger häufig wurde genannt, die soziale Integration mit Arbeitskolleg\*innen sei wichtig und müsse trotz Homeoffice-Regelung gewährleistet sein.

Weitere in der Grafik nicht berücksichtigte einzelne Anmerkungen im Text-Freifeld zu den „bestimmten anderen Voraussetzungen“ bezogen sich etwa darauf, dass eine intensive Einarbeitung am Standort erfolgen müsse, damit man ein solches Arbeitsmodell implementieren könne. Dieser Zeitraum vor Ort am Standort müsse (je nach Anmerkung) rund 2-3 pro Monat betragen. Einige der eher ablehnendem Aussagen gingen dahin, sehr eng zu definieren, dass 2-3 Anwesenheitstage wöchentlich, mindestens 50% Anwesenheitszeiten oder ein wöchentliches Pendeln zum Standort trotz Homeoffice notwendig seien. Das vorgeschlagene Arbeitsmodell wäre für diese Arbeitgeber\*innen aber wohl entsprechend unrealistisch, sofern sich die periphere Region des Arbeitnehmers nicht in pen-

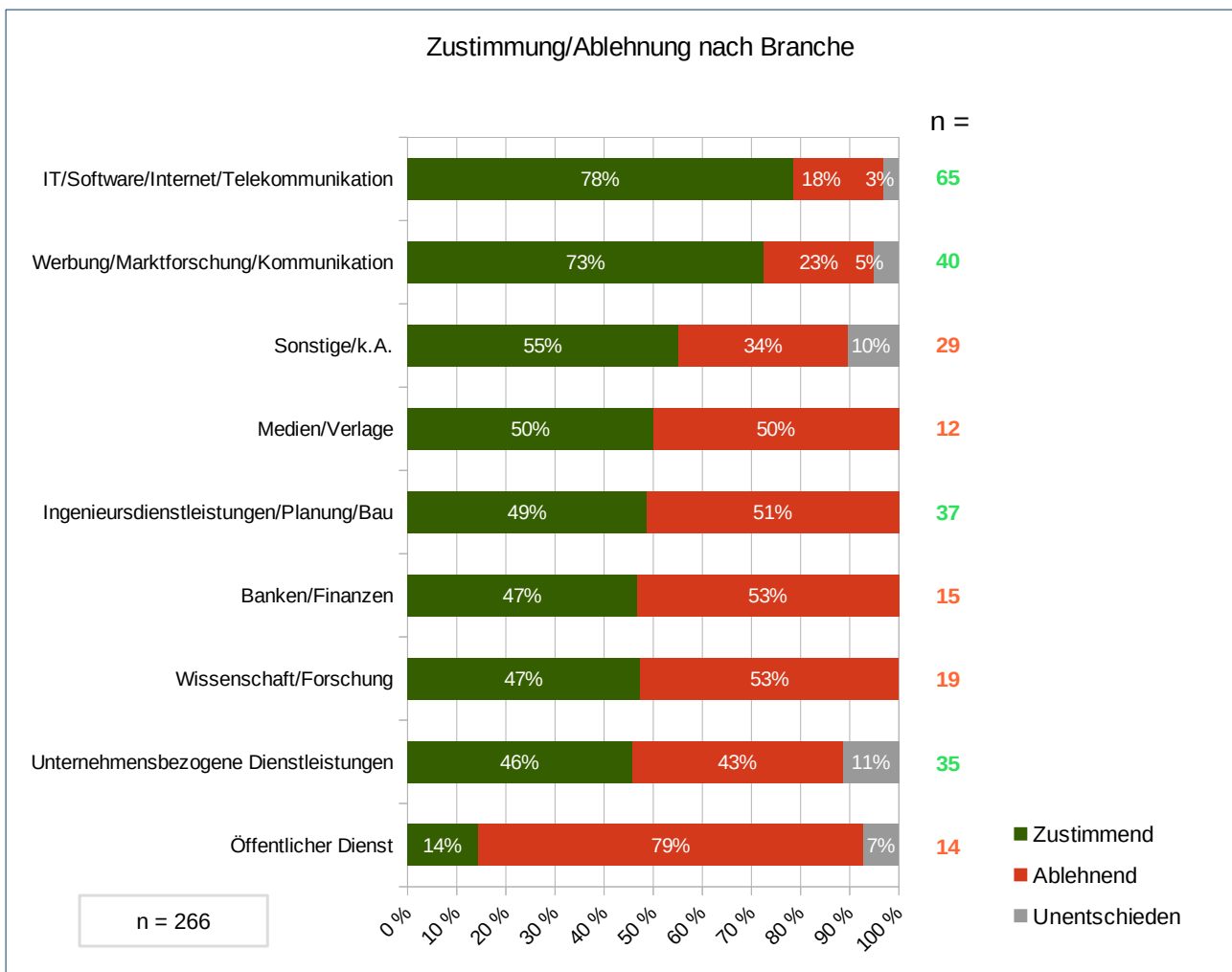
delbarer Nähe befindet.

Andere betonten, dass trotz eines Homeoffice-Arbeitsmodells eine teilweise Reisetätigkeit für alle ihrer Arbeitsstellen erforderlich; daher also eine gute Verkehrsanbindung am peripheren Standort notwendig sei. Ein Beantworter des Fragebogens merkte an, er könne auch einfach Mitarbeiter\*innen im Ausland einstellen, es sei nicht wichtig, wo diese im Homeoffice wohnten.

Weitere Antworten bezogen sich auf die Perspektive, dass die Bereitschaft für die Umsetzung solcher Modelle ganz allgemein in dem Maße ansteigen würde, wie der Mangel auf dem Arbeitsmarkt [im Lichte des demographischen Wandels] stärker werde. Nur sehr wenige Teilnehmer\*innen äußerten ein Misstrauen gegenüber im Homeoffice arbeitenden Mitarbeiter\*innen wegen der vermuteten geringeren Produktivität. Subventionen spielten in den Kommentaren kaum eine Rolle, nur eine Anregung wurde geäußert, dass Reisekosten und Kosten für Sprachkurse vom Staat übernommen werden könnten. Andere wiederum forderten gesetzliche Anpassungen für die bessere Anerkennung von Bildungsabschlüssen der Einwanderer.

Interessant ist nun auch die Auswertung der zustimmenden und ablehnenden Äußerungen in den Fragebögen, sortiert nach Branchen (durch den Autor grob zusammengefasst), wie in der Abbildung dargestellt<sup>1</sup>:

1 Anmerkung zur Relevanz der Ergebnisse in den dargestellten Gruppen: Da in der Statistik als Faustregel erst Werte von  $n=30$  für eine betrachtete Teilgruppe als hinreichende Zahl gilt, um die Gleichverteilung einer Stichprobe zu beschreiben (Quelle: Hemmerich, W.: „Zentraler Grenzwertsatz“. Online-Artikel, abgerufen am 17.04.2020 <https://matheguru.com/stochastik/zentraler-grenzwertsatz.html>), ist die Gesamtzahl der Nennungen ( $n$ ) rechts vom Diagramm für jede Branchengruppe eingefügt. Die grünfarbenen Werte über 30 können dabei als recht aussagekräftig angesehen werden und die orangefarbenen Werte sind statistisch weniger abgesichert. Dies gilt hier auch für die Gruppe „Sonstige/k.A.“, da innerhalb dieser Kategorie sehr unterschiedliche Branchen zusammengefasst sind.

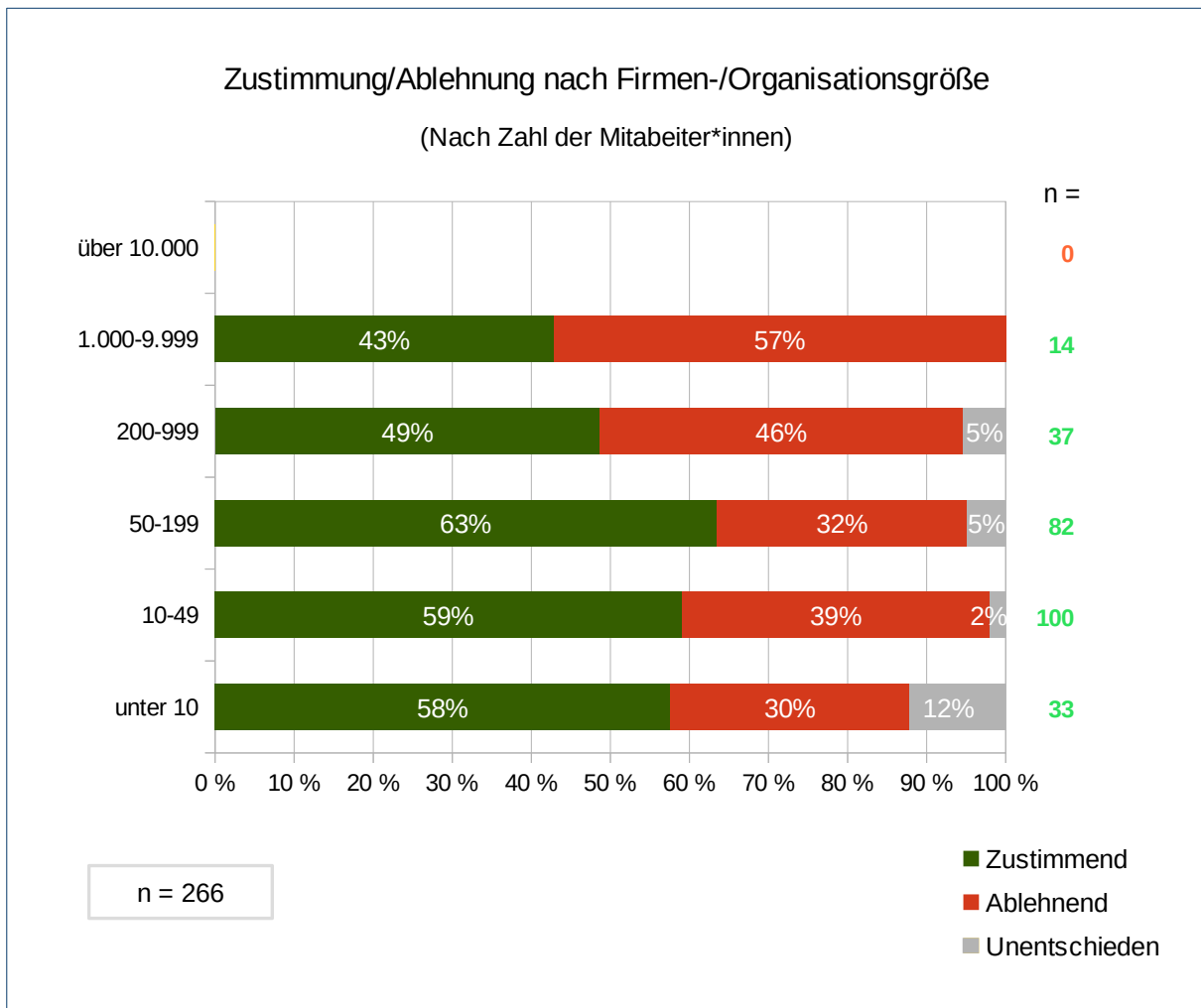


Wie zu erwarten ist hier im Ergebnis eine klare Tendenz dahingehend zu erkennen, dass in Branchen, die sehr digital sind, deren Arbeitsmittel ausschließlich oder fast ausschließlich Computer und Software sind, erheblich höhere Zustimmungswerte für das vorgeschlagene Arbeitsmodell geäußert werden. Dies trifft vor allem auf IT-Berufe zu. Ebenfalls die Branchengruppe Werbung/Marktforschung/Kommunikation scheint sich besonders gut zu eignen aus Sicht der Arbeitgeber\*innen selber. Dieses Ergebnis passt auch zum Umstand, dass aus diesen beiden Branchen-Gruppen die höchste Beteiligung in der Befragung zu verzeichnen war (siehe Seite 6).

Relativ ausgewogen zwischen ablehnenden und zustimmenden Haltungen waren unter den aussagekräftigeren Branchen-Gruppen (n > 30) die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (hierunter hat der Autor etwa Beratungsfirmen, Personaldienstleister, Steuerberater, Versicherungen, Anwälte usw. gefasst) und der Gruppe Ingenieurdienstleistungen/Planung/Bau. Besonders wenig Zustimmung fand sich bei Institutionen und Firmen rund um Wissenschaft und Forschung sowie im öffentlichen Dienst.

Auch die genauere Betrachtung der Offenheit bzw. Ablehnung des vorgeschlagenen

Arbeitsmodells entsprechend der Kategorie der Größe von Firmen/Organisationen ist recht interessant:



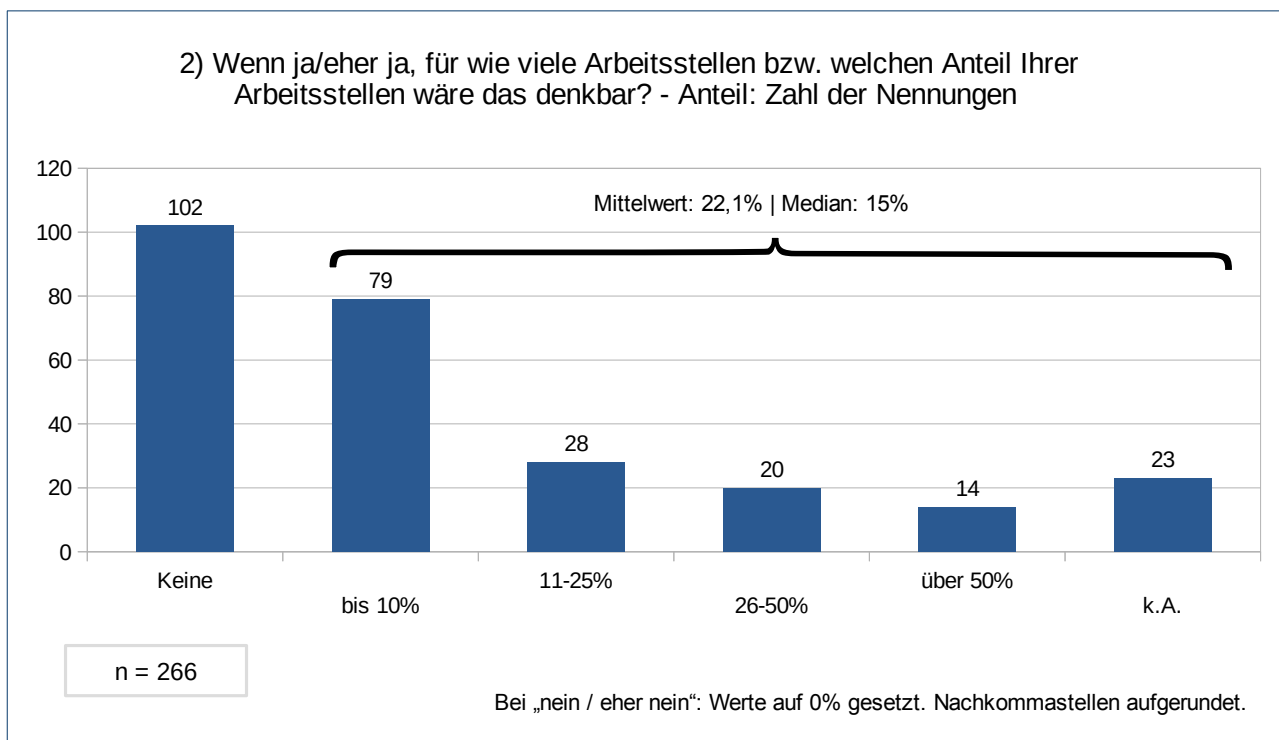
Anhand dieser Darstellung wird deutlich, dass die Offenheit besonders bei kleineren bis mittelständischen Firmen zwischen unter 10 und 1999 Mitarbeiter\*innen relative groß ist, bei größeren Firmen zwischen 200 und 10.000 Mitarbeiter\*innen aber zunehmend abnimmt. Möglicherweise liegt dies daran, dass es einen gewissen Zusammenhang gibt zwischen bestimmten besonders „digitalen“ Branchen und der Firmengröße innerhalb der bundesdeutschen Wirtschaftsstrukturen.

Große Unternehmen oberhalb von 10.000 Mitarbeiter\*innen haben sich an der Befragung nicht beteiligt, wobei aber in den entsprechenden Branchen, also vor allem im IT-Bereich damit zu rechnen ist, dass hier auch eine große Zahl von derlei Homeoffice-Arbeitsplätzen vorhanden sein werden. Dies wäre aber ein Thema für eine weitere Befragung.

### B.3) Auswertung Fragenblock 2

[Fragen:] 2) Wenn ja/eher ja, für wie viele Arbeitsstellen bzw. welchen Anteil Ihrer Arbeitsstellen wäre das denkbar? -  
 „Geschätzte Zahl solcher Arbeitsstellen“ |  
 „Geschätzter Anteil solcher Arbeitsstellen von allen Ihrer Arbeitsstellen (in %)“

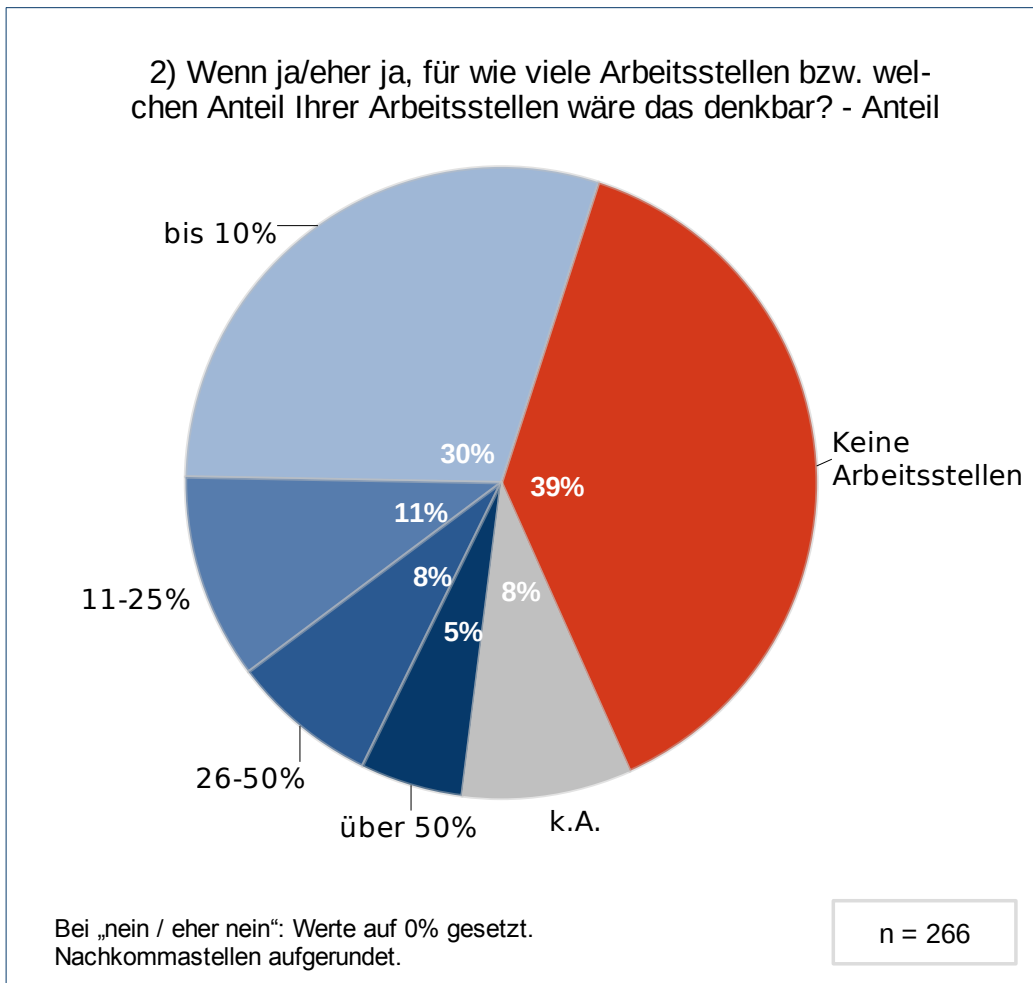
Bei dieser Frage ging es darum zu erfahren, in welchem Umfang das vorgeschlagene Arbeitsmodell für die befragten Arbeitgeber\*innen infrage käme. Dabei ist die geschätzte absolute Zahl der Arbeitsstellen hier weniger aussagekräftig, zumal bei der eher geringen Anzahl von Firmen/Organisationen, die sich bei der Befragung beteiligt haben, wenig Rückschlüsse auf die Gesamtheit der Arbeitgeber\*innen in Deutschland möglich sind. Deshalb soll im Folgenden nur der vorstellbare prozentuale Anteil der Arbeitskräfte an der jeweiligen Belegschaft dargestellt werden:



Wie diese Grafik zeigt, gaben innerhalb der Gruppe, die sich positiv zur Fragestellung geäußert haben, die mit Abstand meisten Firmen/Organisationen an, ein solches Arbeitsmodell würde für 1-10% der vorhandenen Arbeitsstellen infrage kommen. Innerhalb der Teilgruppen, die entsprechend einen Wert über 0% angegeben haben, betrug der Mittelwert über alle Angaben hinweg 22,1%<sup>1</sup> aller Arbeitsstellen (und der Median lag bei 15%).

1 Für die „k.A.-Angaben“, die von Firmen/Organisationen gemacht wurden, die grundsätzlich jedoch offen waren für das vorgeschlagene Arbeitsmodell, wurde für die Berechnung von Mittelwert aller Angaben zwischen 1-100% eingesetzt, also 22,1%.

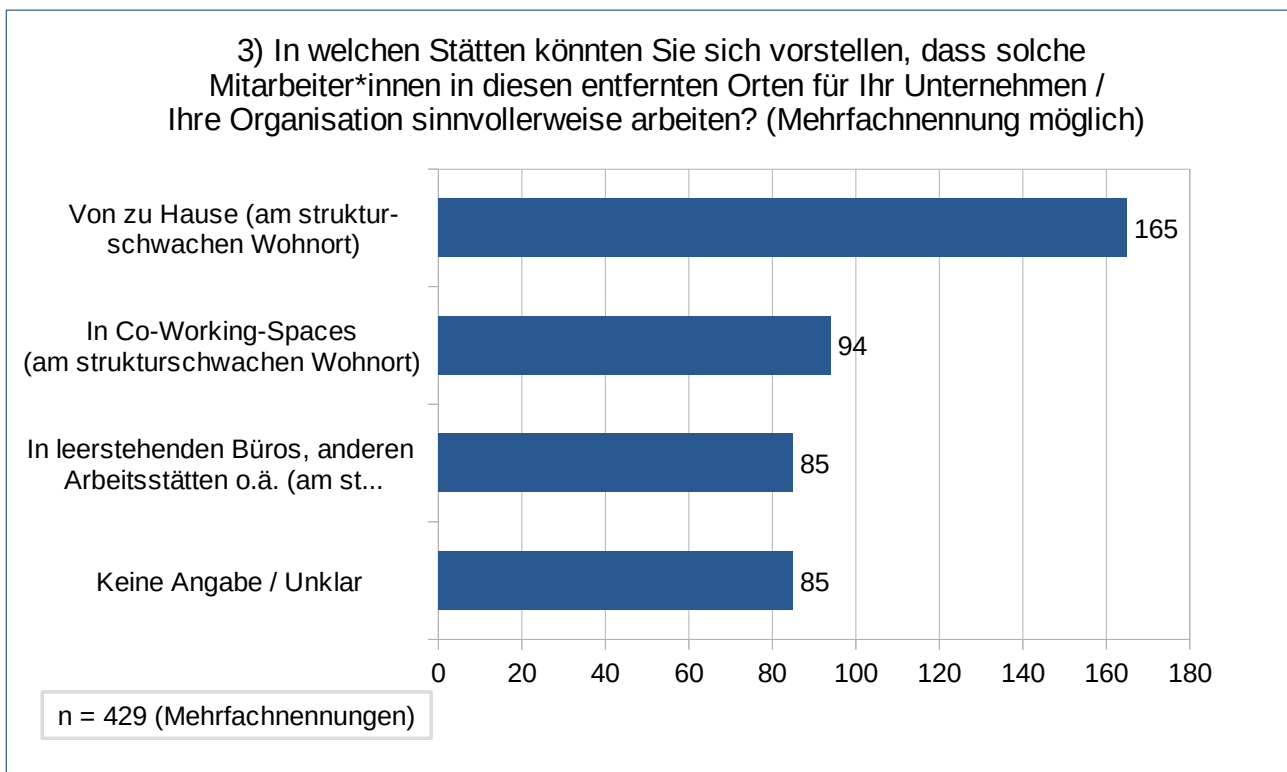
Anteilig dargestellt stellt sich das Ganze folgendermaßen dar:



#### B.4) Auswertung Fragenblock 3

*[Frage:] 3) In welchen Stätten könnten Sie sich vorstellen, dass solche Mitarbeiter\*innen in diesen entfernten Orten für Ihr Unternehmen / Ihre Organisation sinnvollerweise arbeiten? (Mehrfachnennung möglich)*

Bei dieser Frage ging es darum zu erfahren, wie Arbeitgeber\*innen mit der Frage umgehen, wie genau Homeoffice für das vorgeschlagene Arbeitsmodell definiert werden soll und kann. Insbesondere im Lichte eines möglicherweise zu geringen persönlichen Kontakts zu anderen Menschen. Dies wurde schließlich bei einigen der Befragten als möglicher Hinderungsgrund für die Integration von Einwanderern gesehen (siehe Seite 16).



Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen zulässig, wobei das „klassische“ Homeoffice, also das Arbeiten aus der Privatwohnung der Mitarbeiter\*innen heraus am häufigsten ausgewählt wurde. Aber auch die anderen beiden auswählbaren Optionen des Arbeitens in Co-Working-Spaces und anderen Arbeitsstätten oder leer stehenden Büros – jeweils am strukturschwachen Wohnort – wurden recht häufig ausgewählt (zusammen genommen sogar häufiger als Homeoffice von zu Hause).

In dieser Frage scheint es also eine eher große Flexibilität unter den Arbeitgeber\*innen innerhalb der zustimmenden Gruppe zu geben, was ggf. das Experimentieren mit verschiedenen Varianten zulässt, sofern ein solches Arbeitsmodell in der Realität implementiert werden sollte.

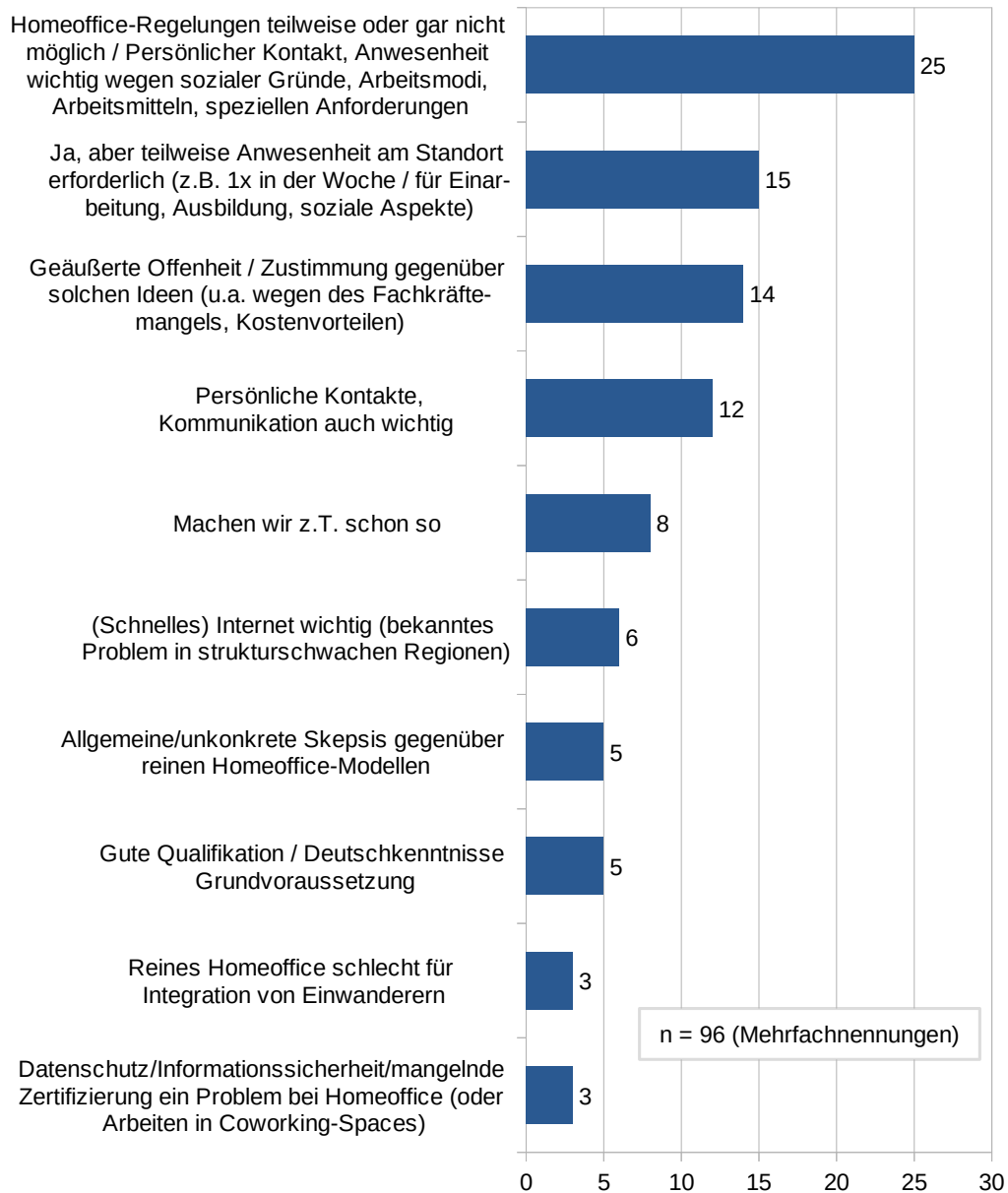
## B.5) Auswertung Fragenblock 4

*[Fragen:] 4) Ggf. Anmerkungen zu diesem Thema und der Fragestellung | Ich möchte per E-Mail über die Ergebnisse dieser Befragung/Dissertation informiert werden*

Im letzten Text-Freifeld des Fragenblocks 4 wurden die im Folgenden aufgelisteten Aspekte benannt und vom Autor inhaltlich und thematisch gruppiert zusammengefasst:

#### 4) Ggf. Anmerkungen zu diesem Thema und der Fragestellung

Durch den Autor inhaltlich zusammengefasste Zahl der Nennungen

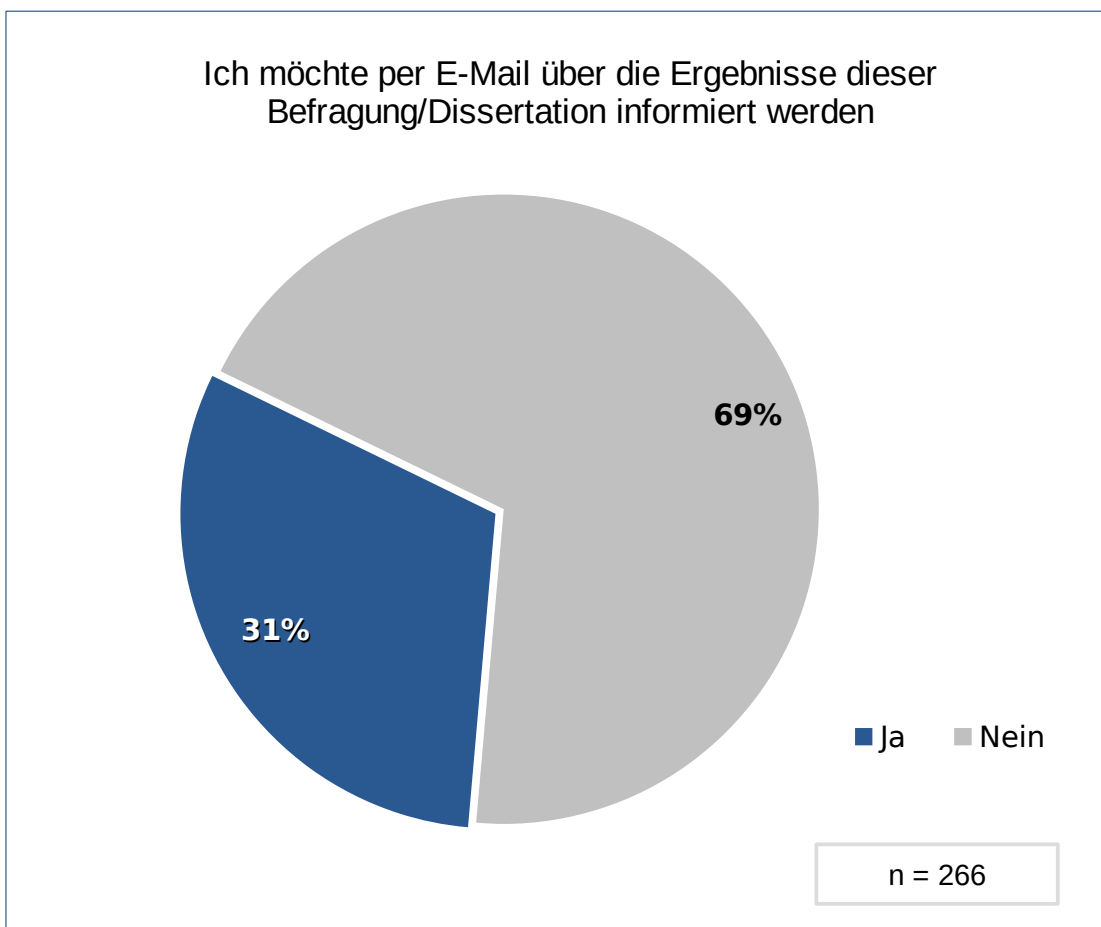


Weitere einzelne Anmerkungen bezogen sich etwa darauf, dass das abgefragte Arbeitsmodell im Großen und Ganzen vor allem im Softwarebereich bereits verbreitet sei. Andere befanden, reine Homeoffice-Jobs seien schlecht für die Integration von Einwanderern und förderten darüber hinaus Ausbeutungsverhältnisse zwischen Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen. Weitere Kommentare bezogen sich darauf, dass die Gesellschaft mit der weiteren Vertiefung des Arbeitens im virtuellen Raum, die Gesellschaft als Ganzes an



Zusammenhalt verliere. Auch wurde geschrieben, wenn es mehrere solcher Homeoffice-Mitarbeiter\*innen in der strukturschwachen Region gäbe, dort eher gleich ein Projektbüro errichtet werden sollte (anstatt der Variante, dass die Mitarbeiter\*innen dort einzeln im Homeoffice arbeiteten). Einer der befragten Arbeitgeber\*innen wollte keine Bürogemeinschaften o.ä. außerhalb des Homeoffice organisieren und bezahlen – und einer lehnte dies aus Gründen der IT-Sicherheit ab.

Am Ende des Fragebogens wurde nach dem weiteren Interesse gefragt, über Ergebnisse der Befragung und der Dissertation informiert zu bleiben. Hier haben knapp ein Drittel zugestimmt. Sicherlich kein schlechter Wert, der auch zeigt, dass das Thema zumindest in den Branchen der Befragten Firmen/Organisationen als relevant angesehen wird.



## **C Schlussfolgerungen**

### **C.1) Interpretation der Ergebnisse des Fragebogens**

Insgesamt überwog im Ergebnis dieser Befragung die Offenheit gegenüber dem vom Autor vorgeschlagenen Arbeitsmodell für Einwanderer, die in peripheren/strukturschwachen Regionen in reinen Homeoffice-Jobs eingestellt werden könnten. Zumindest gilt dies für Firmen/Organisationen in den befragten Dienstleistungsbranchen. Die Zahl der ausgefüllten Fragebögen von 266 lässt zwar nicht zu, dass die Ergebnisse als repräsentativ angesehen werden können. Dennoch handelt es sich nach Einschätzung des Autors um eine relevante explorative Stichprobe, die in er Tendenz Rückschlüsse auf die Gesamtheit zulässt. Selbst wenn in einer repräsentativen Befragung etwas andere Werte herauskommen würden, bleibt die Feststellung, dass es ein erhebliches Potential von Arbeitsstellen für das vorgeschlagene Arbeitsmodell gibt. Wie hoch dies genau über alle Branchen weg betrachtet ist, wäre für sich genommen noch einmal ein sehr umfangreiches und komplexes Forschungsvorhaben, das im Rahmen dieser Dissertation nicht geleistet werden kann.

Ein großer Teil derjenigen Arbeitgeber\*innen, die sich hier offen zeigten, knüpfte dies allerdings an Bedingungen. Wie beispielsweise, dass auch solche Mitarbeiter\*innen zumindest in regelmäßigen Abständen (etwa mehrmals im Jahr oder alle Paar Wochen) am Firmensitz physisch anwesend sein müssten, insbesondere aus Gründen einer guten sozialen Interaktion mit Kolleg\*innen und oder zur Einarbeitung. Auch die Anforderungen an Sprachfähigkeiten und Qualifikation wurden häufig unterstrichen. Dies verwundert wenig, denn in der IT-Branche z.B., ist eine hohe Qualifikation zwingend erforderlich, ebenso wie in vielen anderen Dienstleistungsjobs.

Ein kleinerer Teil der Befragten würde solche Arbeitsmodelle nur mit Subventionen umsetzen. Immerhin sagte aber ein knappes Viertel der befragten Arbeitgeber\*innen, sie würden solche Arbeitsmodelle auch ohne Bedingungen für einen Teil ihrer Belegschaft akzeptieren. Insgesamt ablehnend äußerte sich etwas mehr als ein Drittel der Befragten.

Was die Branchen betrifft, in denen das vorgeschlagene Arbeitsmodell mit etwas unter 80% besonders positiv gesehen wurde, so stehen ganz vorne vor allem Unternehmen aus dem IT-Bereich wie Software-, Support- oder Internetfirmen. Firmen, die bereits heute teilweise sehr international und zu einem großen Teil „virtuell“ arbeiten; bei denen die Präsenz am Firmenstandort aufgrund technischer Möglichkeiten offenbar weniger entscheidend ist. Die zweite große Branchen-Gruppe der sehr positiv eingestellten Firmen mit 73% war aus dem Bereich der Werbung, Marktforschung und Kommunikation. Bei unternehmensbezogenen- und Ingenieurdienstleistungen war das Verhältnis leicht über der Hälfte im Sinne einer zustimmenden Haltung. Für die anderen Branchen sind die Angaben auf-

grund der geringen Zahl der Antworten (deutlich unter 30) weniger repräsentativ, weshalb hier keine eindeutige Aussage gemacht werden kann. Der öffentliche Dienst inklusive Behörden und Einrichtungen rund um Forschung und Bildung fällt aber dennoch mit einer recht deutlichen Ablehnung auf (hier sind nur 14% der Befragten offen für ein solches Modell, wobei **n** hier nur 14 ist).

Was den Anteil der Mitarbeiter\*innen angeht, den die befragten Arbeitgeber\*innen gewillt wären, über ein entsprechendes Arbeitsmodell einzustellen, beträgt im Mittelwert etwa 22%, wobei der Median bei 15% liegt. Immerhin gab ein knappes Viertel der Befragten an, ohne Bedingungen ein solches Arbeitsmodell implementieren zu wollen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse dieser Befragung, dass zumindest für einen Teil der Branchen im Dienstleistungsbereich für jeweils einen gewissen Anteil der Arbeitnehmer\*innenn das vorgeschlagene Arbeitsmodell infrage kommt. Für eingewanderte Arbeitnehmer\*innen in peripheren Regionen Deutschlands bestehen also somit unter verschiedenen Grundvoraussetzungen wie Sprachfähigkeiten und Qualifikation Arbeitsmöglichkeiten in reinen Homeoffice-Jobmodellen. Dies ist besonders positiv zu bewerten, da strukturschwache, periphere Regionen meist unter einer hohen Arbeitslosigkeit und einem Mangel an Arbeitsplätzen leiden. Jenseits von einfachen Dienstleistungsjobs (z.B. im Handel) oder Arbeitsplätzen in der Landwirtschaft (sofern es sich um einen ländlichen Raum handelt, zumal es ja beispielsweise auch altindustrielle Regionen gibt) bestehen vor Ort häufig keine Perspektiven, es sei denn, die Arbeitnehmer\*innen pendeln.<sup>1</sup> Zudem gibt es in Deutschland eine Reihe von peripheren Regionen, die zum Pendeln in der Regel zu weit von den Ballungszentren entfernt liegen und damit unattraktiv für Arbeitnehmer\*innen sind.

Positiv ist die scheinbar eher große Offenheit der zustimmenden Firmen/Organisationen, was das genaue Homeoffice-Modell angeht, also ob die Mitarbeiter\*innen zu Hause arbeiten sollten, oder in anderen Stätten am strukturschwachen Standort – wie in Co-Working-Spaces oder leer stehenden Büros. Letztere beiden Varianten böten sicherlich deutliche Vorteile für die Integration in Wirtschaft und Gesellschaft sowie für den Spracherwerb: Wenn Mitarbeiter\*innen also nicht überwiegend isoliert von zu Hause arbeiten würden, sondern bei der Arbeit intensiv in Kontakt mit anderen Menschen deutscher und anderer nationaler Herkunft kämen.

## **C.2) Betrachtung des größeren Kontexts**

Diese Befragung hat sich auf den Dienstleistungssektor konzentriert, aber es ist entsprechend der oben zitierten Befragung (Statistisches Amt der Landeshauptstadt Mün-

1 Aber auch das Pendeln bringt insbesondere für Menschen mit Familien erhebliche Belastungen mit sich, ganz zu schweigen von den negativen Effekten auf die Umwelt durch ständige Fernreisen.

chen“ 2021 S.36 ff)<sup>1</sup> davon auszugehen, dass insbesondere in einigen Branchen der Industrie wie der Automobilwirtschaft und dem Maschinen- und Anlagenbau ein potentiell hoher Anteil der Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit hat, im Homeoffice zu arbeiten. Allerdings wurde hier nicht nach reinen Homeoffice-Arbeitsmodellen gefragt, sondern ergänzendem Homeoffice zur Präsenz am Standort. Zudem sind die Autoren der Untersuchung zum Schluss gekommen, dass in Deutschland lebende Ausländer bzw. Einwanderer mit 57% seltener die Möglichkeit haben, in ihren Jobs im Homeoffice zu Arbeiten als Deutsche ohne Migrationshintergrund (75%).

Durch das vorgeschlagene Arbeitsmodell entstehen neue Möglichkeitsräume für Einwanderer in Deutschland ebenso wie für periphere, strukturschwache Regionen.

Von diesem Startpunkt ausgehend können nun verschiedene grobe Berechnungen durchgeführt werden, um das Potential möglicher derartiger Abreiteplätze abschätzen zu können: Laut dem Branchenverband Bitcom e.V. waren beispielsweise im Jahr 2021 in Deutschland 96.000 Stellen im IT-Bereich unbesetzt.<sup>2</sup> Wenn entsprechend dem in dieser Befragung ermittelten Anteil von 24,6% potentiell dafür zur Verfügung stehenden Arbeitsstellen im IT-Sektor ausgegangen würde, wären das bei einem Anteil von 78% der IT-Firmen, die hier positiv eingestellt sind, rechnerisch potentiell 18.420 Arbeitsstellen für das vorgeschlagene Arbeitsmodell in peripheren/strukturschwachen Räumen – nur aus dem Bereich offener IT-Stellen. Nimmt man die Gesamtzahl der Branchen-Arbeitsplätze von rund 1,29 Mio<sup>3</sup>, wären dies rechnerisch entsprechend der 24,6% potentiell 247.525 Arbeitsplätze für Einwanderer in peripheren Regionen in Homeoffice-Arbeitsverhältnissen im IT-Bereich.

Es ist zudem davon auszugehen, dass in allen Branchen – auch jenseits der hier betrachteten Dienstleistungsbranchen – zumindest an einigen Stellen wie in der Verwaltung innerhalb von Privatunternehmen – entsprechende Arbeitsplätze vorhanden sein werden, die in „reinen“ Homeoffice-Modellen möglich sind. An dieser Stelle soll unterstrichen werden, dass etwa Dreiviertel aller Arbeitsplätze (74,5% von 45,2 Mio. Erwerbstätigen im Jahr 2019<sup>4</sup>) dem tertiären Sektor zuzurechnen sind, also dem Dienstleistungsbereich. Selbst wenn für das Modell für nur 1% aller Dienstleistungsarbeitsstellen in Deutschland infrage käme, wären das 336.740 Jobs.

- 1 Entsprechend einer Erhebung, in der unter Erwerbstätigen gefragt wurde, ob sie im Homeoffice arbeiten könnten. Hier hatten 89% der Befragten aus der Automobilindustrie zugestimmt und 80% aus dem Maschinen- und Anlagenbau.
- 2 Quelle: Bitkom e. V.: „IT-Fachkräftelücke wird größer: 96.000 offene Jobs“ (Pressemeldung). Berlin, 2022. Link: [www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Fachkraefteluecke-wird-groesser](http://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Fachkraefteluecke-wird-groesser) (abgerufen: 08.07.22)
- 3 Quelle: Bitkom e. V.: „Bitkom-Branche wächst stabil und schafft fast 40.000 neue Jobs“ (Pressemeldung). Berlin, 2022. Link: [www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Bitkom-Branche-waechst-stabil-und-schafft-neue-Jobs](http://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Bitkom-Branche-waechst-stabil-und-schafft-neue-Jobs) (abgerufen: 08.07.22)
- 4 Quelle: Bundeszentrale für Politische Bildung: „Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren“. Bonn, 2020. Link: [www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61698/erwerbstaetige-nach-wirtschaftssektoren](http://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61698/erwerbstaetige-nach-wirtschaftssektoren) (abgerufen: 11.07.22)