



Arbeitswelt-Monitor
„Arbeiten in der Corona-Krise“ –
Mobiles Arbeiten aus
Beschäftigtenperspektive

Prof. Dr. Hajo Holst
Universität Osnabrück
11.07.2022

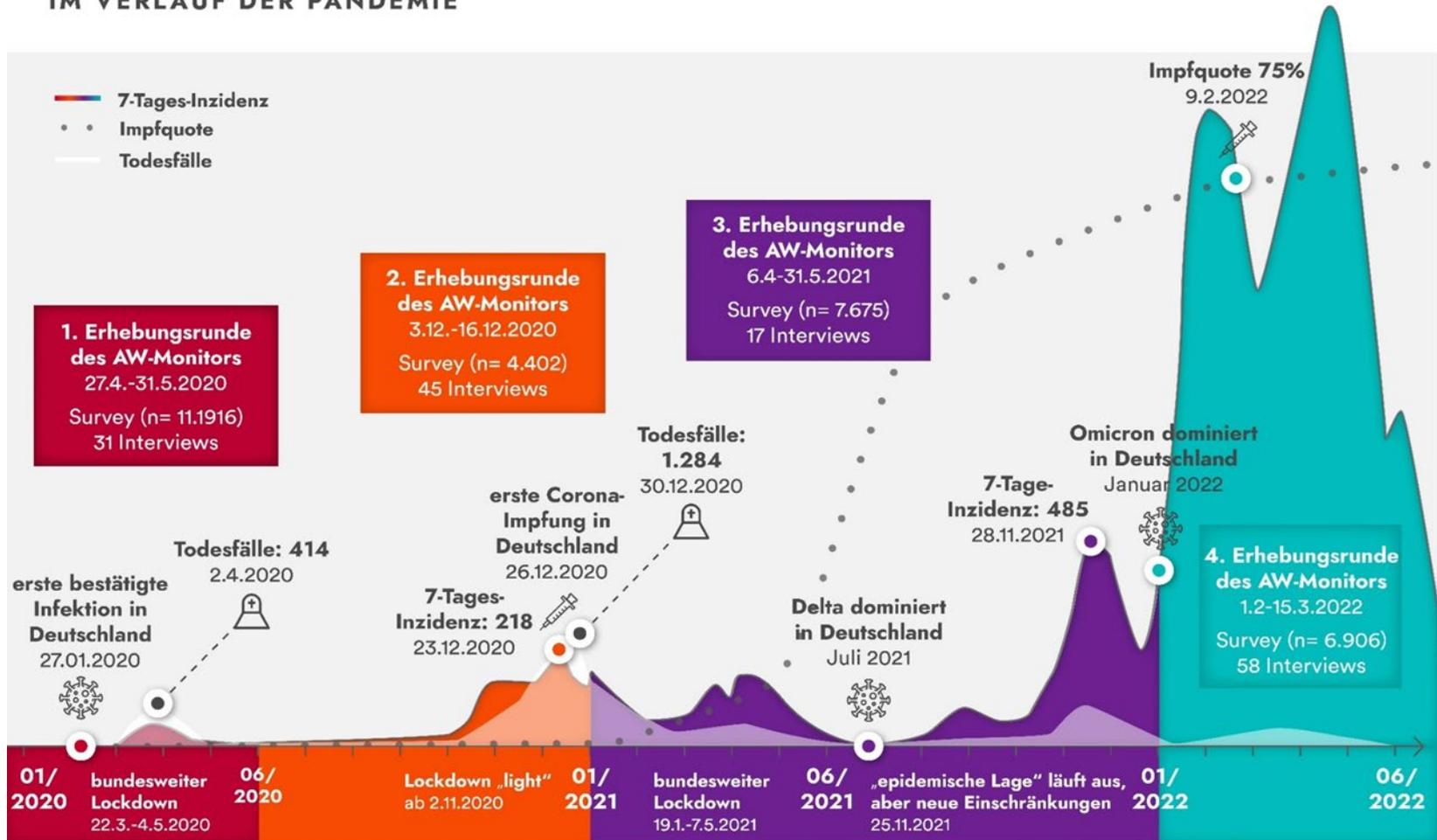
Der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ –

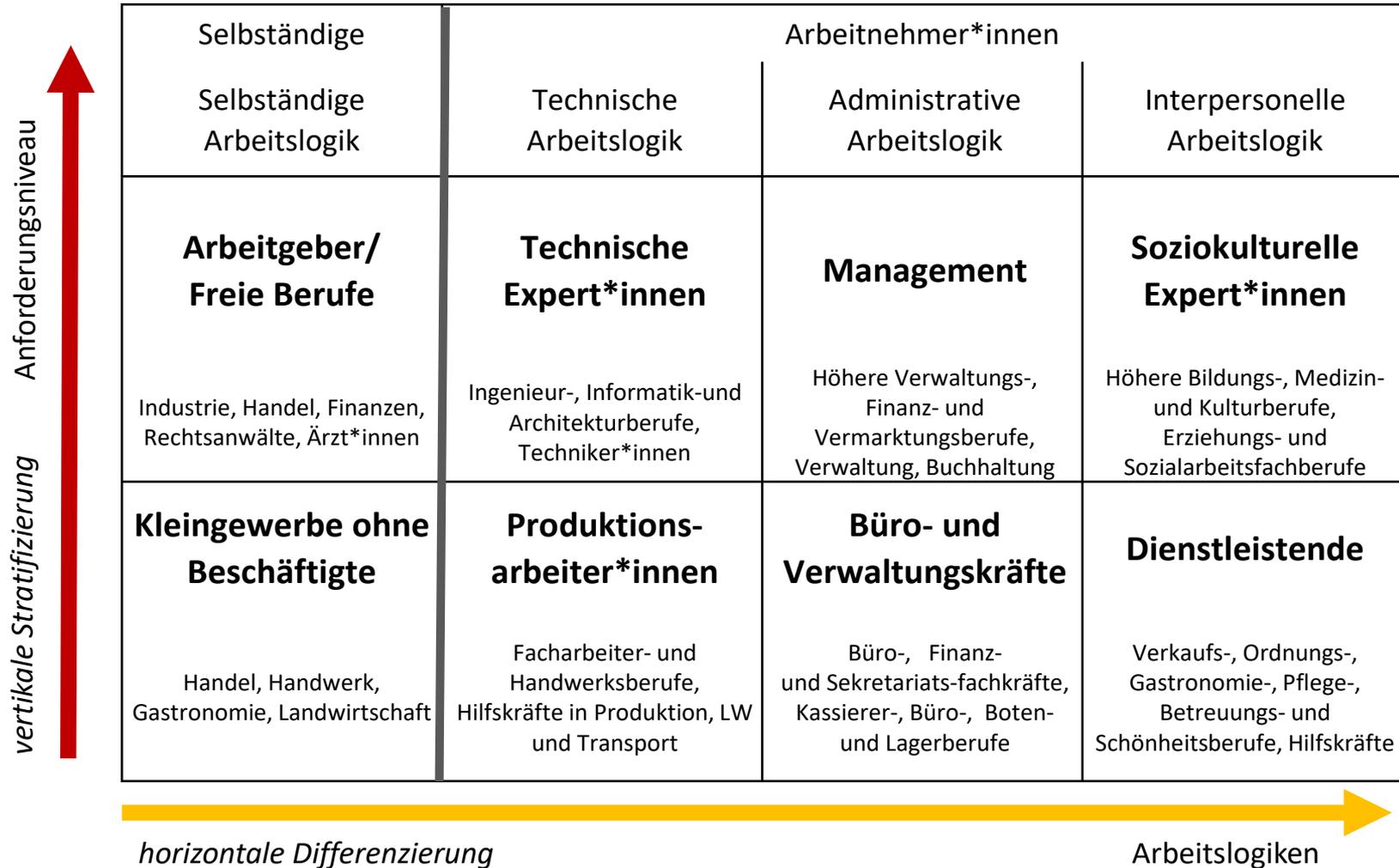
ein gemeinsames Projekt der Universität Osnabrück und der
Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen



Welche Auswirkungen hat die
Corona-Pandemie auf die Arbeitswelt?

DER ARBEITSWELT-MONITOR "ARBEITEN IN DER CORONA-KRISE"
IM VERLAUF DER PANDEMIE





Drei Corona-Erfahrungswelten: (1) Die Pandemie als **Wirtschaftskrise**,
(2) als **Gesundheitsgefährdung** und (3) als **Treiber mobilen Arbeitens**

vertikale Stratifizierung 	Anforderungsniveau 	Selbständige Selbständige Arbeitslogik	Technische Arbeitslogik	Arbeitnehmer*innen Administrative Arbeitslogik	Interpersonelle Arbeitslogik			
	Unsicherheit ●●●	Unsicherheit ● Home Office +++	Unsicherheit ●	Infektionsrisiken ●● Home Office ++	Arbeitgeber/ Freie Berufe	Technische Expert*innen	Management	Soziokulturelle Expert*innen
51% Frauen 4% <1.500€	44% Frauen 6% <1.500€	62% Frauen 10% <1.500€	73% Frauen 15% <1.500€	Unsicherheit ●●●	Infektionsrisiken ●	Unsicherheit ●	Infektionsrisiken ●●●	
Kleingewerbe (ohne Beschäftigte)	Produktions- arbeiter*innen	Büro- und Verwaltungskräfte	Dienstleistende	54% Frauen 32% <1.500€	Unsicherheit ●●●	Home Office +++	75% Frauen 30% <1.500€	76% Frauen 42% <1.500€
20% Frauen 17% <1.500€	17% <1.500€ 17%	75% Frauen 30% <1.500€	76% Frauen 42% <1.500€					

horizontale Differenzierung

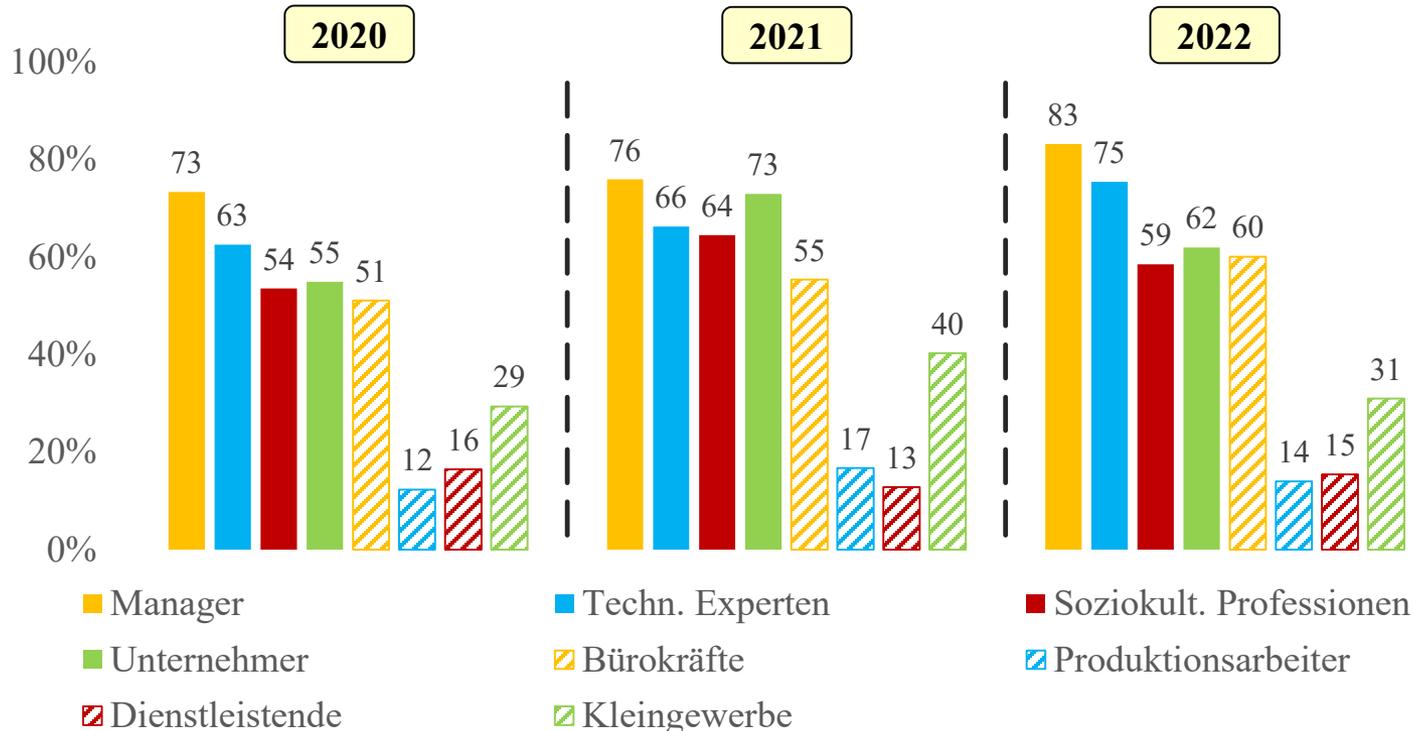
Arbeitslogiken

These 1: Die Beschäftigten haben überwiegend einen positiven Blick auf das pandemiebedingte Home-Office. Für viele ist das von Zuhause-Arbeiten eine **effektive Schutzmaßnahme** und eine **Vereinbarkeitsressource**.

- Auffällig ist die **hohe Zufriedenheit** der Beschäftigten mit dem pandemiebedingten Home-Office. Drei Viertel äußern sich explizit zufrieden mit der Umsetzung des Arbeitgebers, weniger als 10% sind unzufrieden.
- In den Augen der Beschäftigten ist das Home Office eine **effektive Schutzmaßnahme**. Von denjenigen, die überwiegend im Home-Office arbeiten, machen sich ca. 15% Sorgen vor einer Infektion am Arbeitsplatz, unter denjenigen ohne Home-Office sind dies ca. 30%.
- Zudem stellt das Home Office eine **Vereinbarkeitsressource** dar. Im Home-Office geben über 50% an, dass sich die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben verbessert hat, ohne Home-Office sind das nur 10%.

These 2: Der Zugang zum Home-Office ist ungleich verteilt. Vor allem akademische Berufe können über den gesamten Verlauf der Pandemie mehr von Zuhause arbeiten als zuvor.

Zugang zum Pandemiebedingten Home-Office
Alle Erwerbstätigen; in Prozent



These 3: Die Potenziale des Home-Office stellen sich jedoch nicht von alleine ein. Das pandemiebedingte Home-Office ist eine **arbeitspolitische Dauer-Gestaltungsaufgabe.**

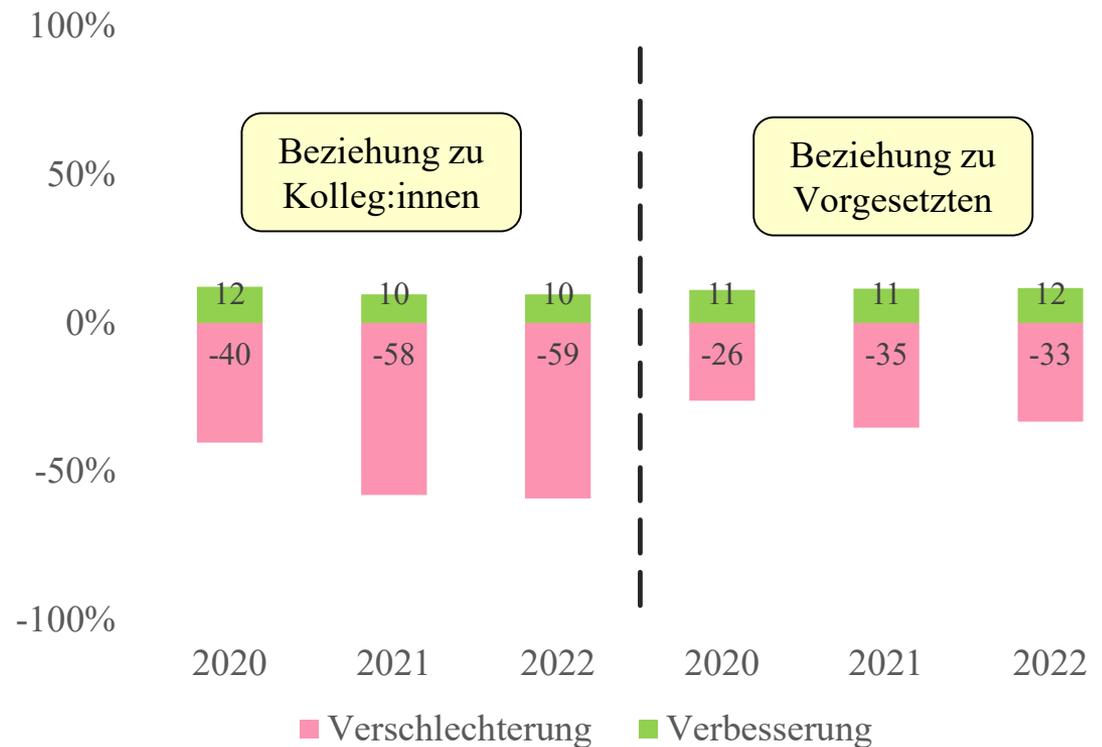
Die Zufriedenheit mit dem Home-Office ist unter den Beschäftigten über die Erhebungswellen stabil hoch (>75%). Welche Faktoren sind entscheidend für die (Un)-Zufriedenheit?

- Arbeitspolitik: **Information durch den Arbeitgeber** und **gerechte Lastenverteilung im Unternehmen** wirken sich positiv auf die Zufriedenheit aus.
- Technik: Zufriedenheit hängt stark davon ab, ob die Beschäftigten über die notwendige **technische Ausstattung** verfügen.
- **Zeit-Autonomie**: Beschäftigte, die in der zeitlichen Gestaltung des Home-Office über eine gewisse Selbstbestimmung verfügen, sind zufriedener.
- Kein statistisch signifikanter Effekt von Geschlecht, Beruf, Alter, Einkommen, Mitbestimmung – auch nicht ergonomischer Arbeitsplatz oder Vertrauen.

These 4: Mobiles Arbeiten stellt im Pandemieverlauf eine wachsende Herausforderung für Kollegialität dar.

- Mobiles Arbeiten hat Nebenfolgen: **erodierende Kollegialität.**
- **Soziale Integration** und **fachlicher Austausch.**
- **Offene Frage:** Freiwilligkeit und soziale Integration verbinden!

Auswirkungen des mobilen Arbeitens auf Sozialbeziehungen im Betrieb
Abhängig Beschäftigte im Home-Office



These 5: Besondere psycho-soziale Belastungen bringt das Home-Office dort mit, wo in der Pandemie die **Entgrenzung von Arbeit** weitergetrieben wird und die **Organisation nicht vorbereitet ist**.

Belastungen sind allgemein weitverbreitet (im HO und ohne HO). Welche Faktoren erklären steigende Belastungen im Home-Office?

- Zeitliche Entgrenzung: **Arbeitszeitverlängerung** wirkt sich negativ auf die Belastungen im Home-Office aus.
- Räumliche Entgrenzung: Wenn **in der eigenen Wohnung nicht ungestört gearbeitet werden kann**, steigen die Belastungen.
- Organisation: Wenn die **Zusammenarbeit mit den anderen Stellen im Unternehmen** nicht funktioniert, dann steigen im Home-Office die Belastungen.
- Kein statistisch signifikanter Effekt von Beruf, Alter, Mitbestimmung, nur sehr kleiner Effekt von Geschlecht.

These 6: Das pandemiebedingte Home-Office hat bei vielen Beschäftigten **neue Ansprüche an mobiles Arbeiten** geweckt.

- Den meisten Beschäftigten **fehlt der alltägliche – fachliche und soziale – Austausch** mit Kolleg*innen. Dies kann das mobile Arbeiten nicht ersetzen.
- Trotzdem wecken die positiven Vereinbarkeitseffekte bei Beschäftigten, die in der Pandemie im Home-Office arbeiten, **neue Ansprüche an (teil)-selbstbestimmtes mobiles Arbeiten**.
- Mobiles Arbeiten wird – auch nach dem Ende der Pandemie – zu einer **dauerhaften Gestaltungsaufgabe für Interessenvertretungen**.
- Gleichzeitig hat das Home-Office das Potenzial, **Spaltungen in den Belegschaften** zu verschärfen (Home-Office als „Privileg der Angestellten“).

These 7: Im Fahrwasser der Corona-Krise gewinnen Diskussionen über **neue Büroraumkonzepte** an Dynamik. Beteiligungsorientierte Einführung als wichtiger arbeitspolitischer Stellhebel.

- Pandemieerfahrungen haben **bei Arbeitgebern Interesse an neuen Büroraumkonzepten** ausgelöst. Kostensenkungen durch reduzierten Raumbedarf.
- **Sorgen der Beschäftigten** über erodierende Kollegialität und fehlende Arbeitsmittel **müssen Ernst genommen werden**. Beteiligungsorientierte Einführung sichert Arbeitsfähigkeit und Akzeptanz in der Belegschaft.
- Mögliche positive Effekte auch für Mitbestimmungsakteure: **Verteilung der Einsparungen** durch Raumminderbedarf über "**Digitalisierungsgewinne**" (kommen den Beschäftigten zu Gute).
- **Stellhebel des mobilen Arbeitens** beachten (Freiwilligkeit, Ausstattung, Zeitautonomie).

- (1) Die Beschäftigten haben einen **positiven Blick auf das pandemiebedingte Home-Office**. Für viele ist das von Zuhause-Arbeiten eine effektive Schutzmaßnahme und eine Vereinbarkeitsressource.
- (2) Der **Zugang zum mobilen Arbeiten ist ungleich** verteilt. Vor allem akademische Berufe können in der Pandemie mobil von Zuhause arbeiten.
- (3) Die Potenziale des Home-Office stellen sich jedoch nicht von alleine ein. Home-Office ist eine **arbeitspolitische Gestaltungsaufgabe**.
- (4) Knackpunkte: **Stabilisierung der Kollegialität** im auf Dauer gestellten mobilen Arbeiten.
- (5) Besondere Belastungen bringt das Home-Office dort mit, wo in der Pandemie die **Entgrenzung von Arbeit** weitergetrieben wird und die Organisation nicht vorbereitet ist.
- (6) Das pandemiebedingte Home-Office hat bei vielen Beschäftigten **neue Ansprüche an mobiles Arbeiten** geweckt.