UNIVERSITÄT OSNABRÜCK

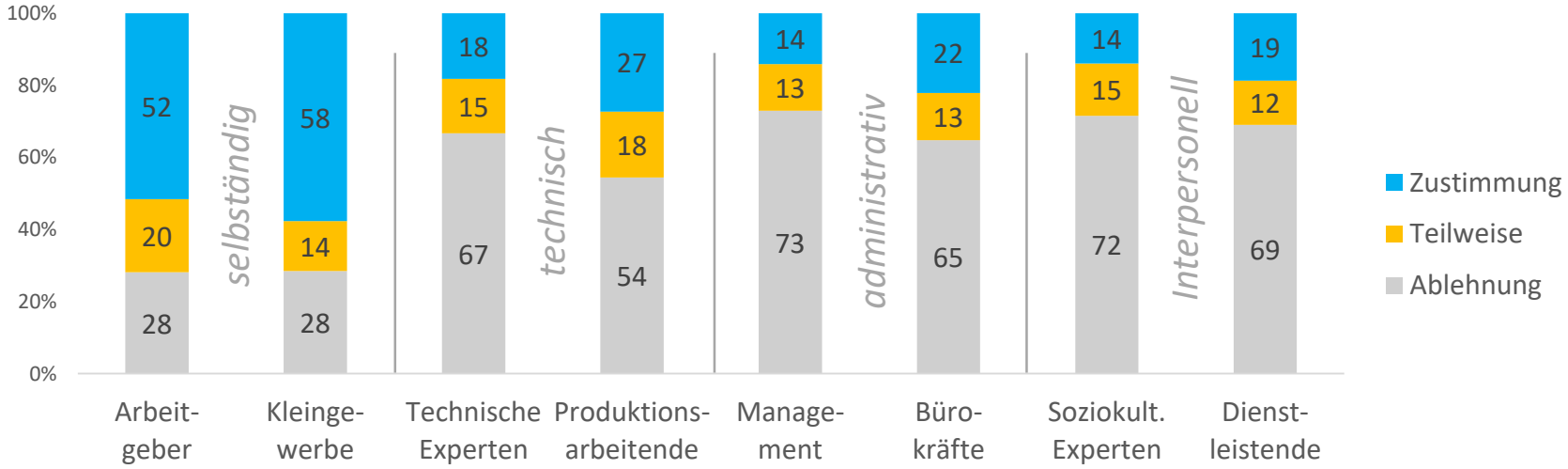
Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ – Homeoffice – Privileg in der Pandemie, Ungleichheiten und Regelungsbedarfe

Veranstaltung „Homeoffice – die neue Normalität?“
Kooperationsstelle Hochschule Gewerkschaften Braunschweig und ver.di Bezirk Süd-Ost-Nds., 22.09.2020

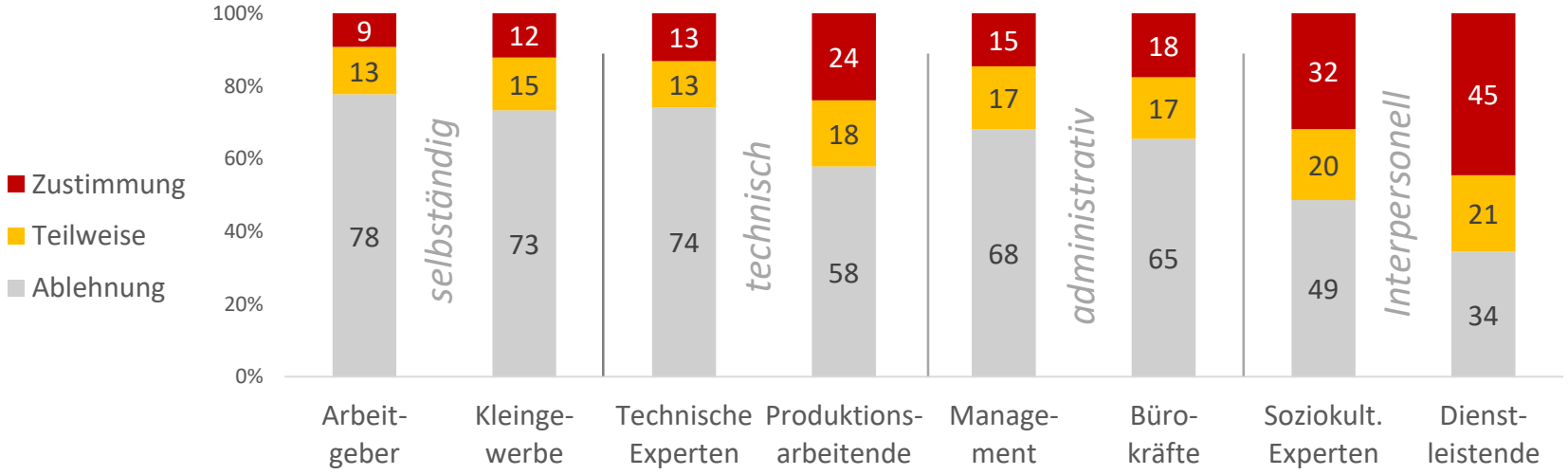
Agnes Fessler, Hajo Holst, Steffen Niehoff
Universität Osnabrück

- Der Arbeitswelt-Monitor ist ein gemeinsames Projekt der **Universität Osnabrück** (Arbeitsgruppe Prof. Dr. Hajo Holst) und des **Netzwerks der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen**.
- Ziel des Vorhabens ist es, die **Auswirkungen der Corona-Pandemie und der politischen Eindämmungsmaßnahmen in den verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt** sichtbar zu machen.
- Die **erste Befragungswelle lief vom 27.4. bis zum 31.5.2020**. Insgesamt haben 11.191 Erwerbspersonen teilgenommen (10.382 abhängig Beschäftigte, 605 Selbständige, 204 Erwerbslose). Zudem wurden 27 qualitative Tiefen-Interviews geführt.
- **Themen** der Befragung und der Interviews:
  - Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung
  - Infektionsrisiken in der Arbeit und Schutzmaßnahmen des Arbeit- bzw. Auftraggebers
  - Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie
  - **Homeoffice**
  - Kurzarbeit
  - Kinderbetreuung
  - Einschätzungen der politischen Maßnahmen

Zunahme der beruflichen Unsicherheit nach ErwKl.



Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach ErwKl.

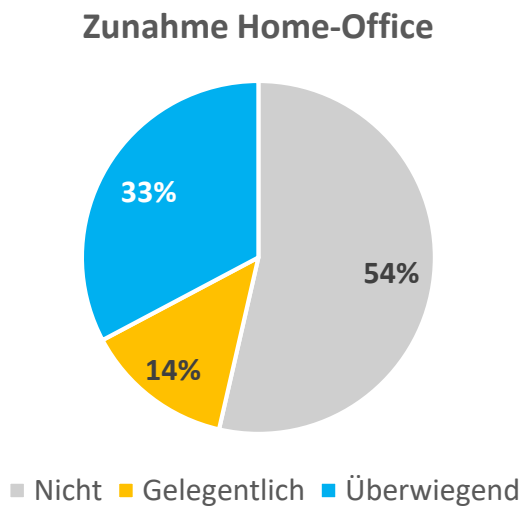


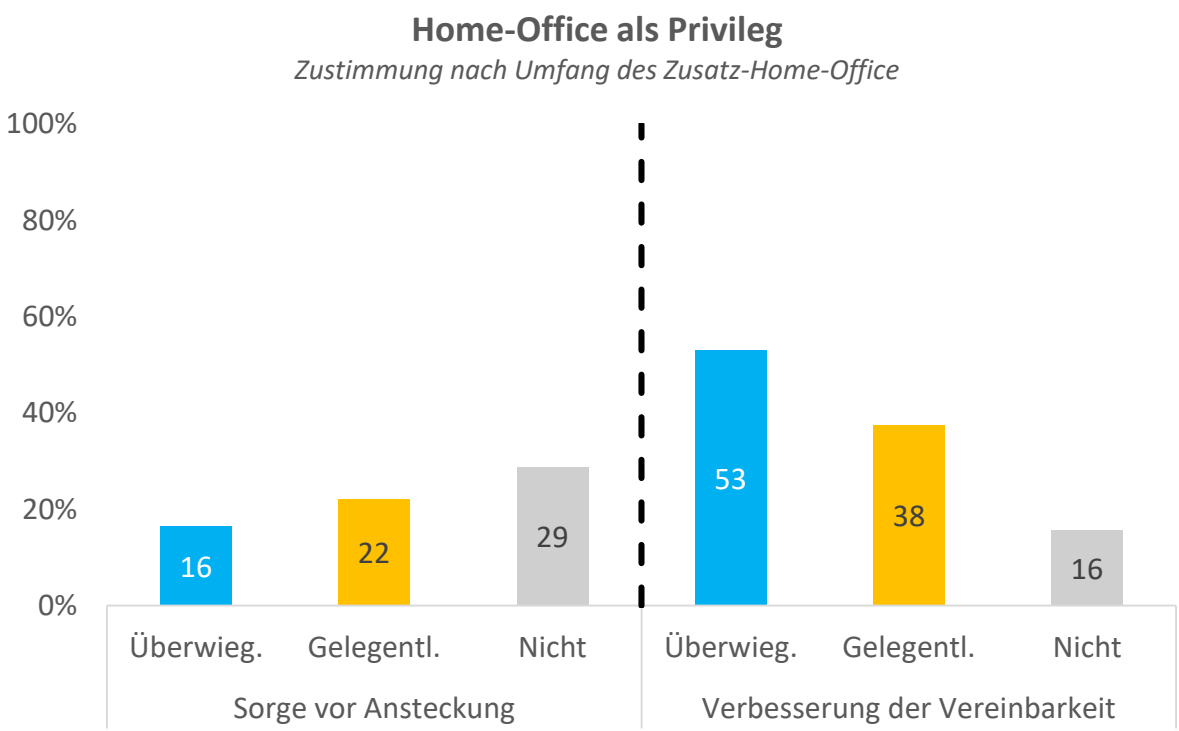
GLIEDERUNG

1. Vorstellung des Projekts „Arbeiten in der Corona-Krise“
2. **Verteilung: Home-Office als Privileg**
3. Erfahrungen mit dem Home-Office
4. Vereinbarkeit und Home-Office
5. Fazit

2. Home-Office als Privileg

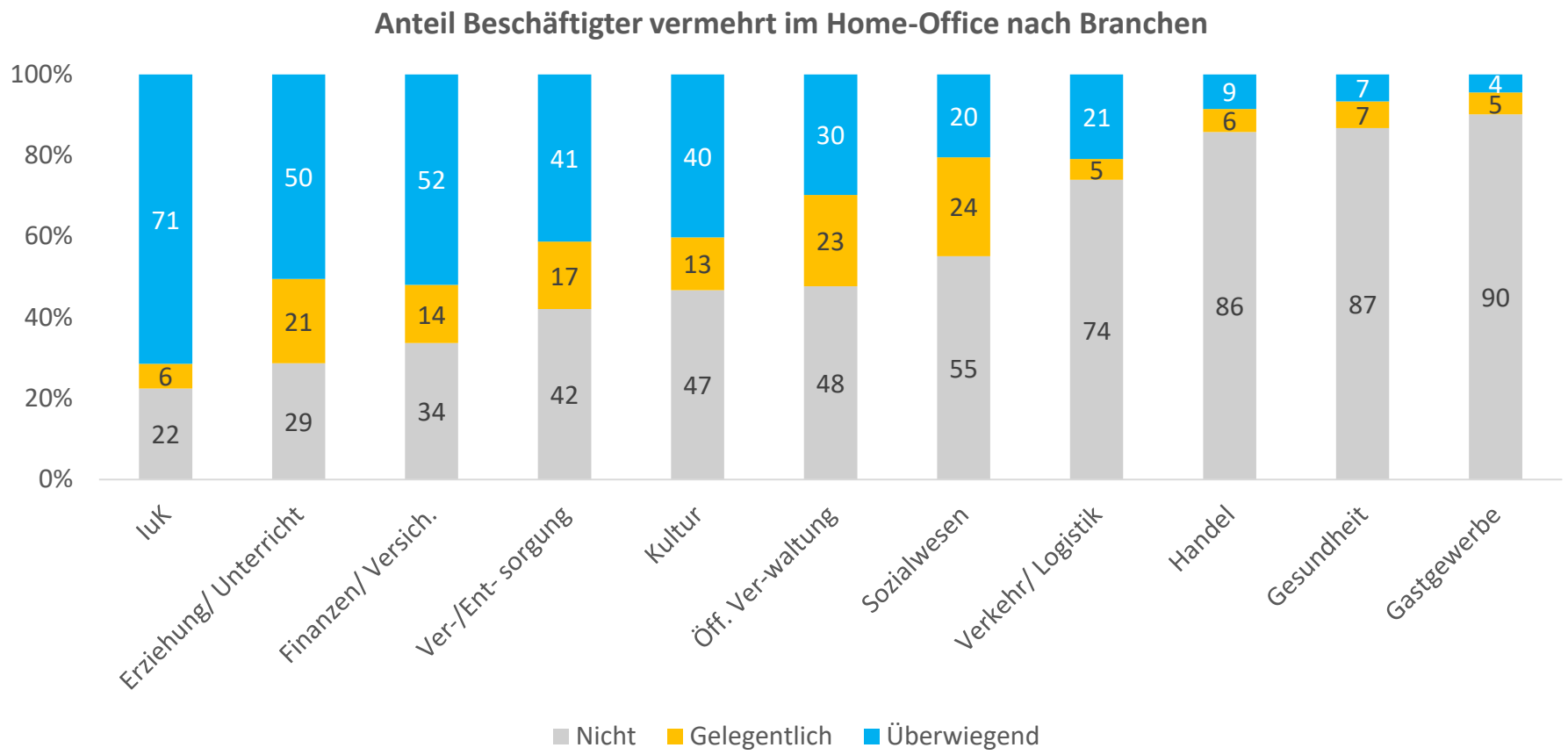
Vorzüge des Arbeitens von Zuhause/im Home-Office





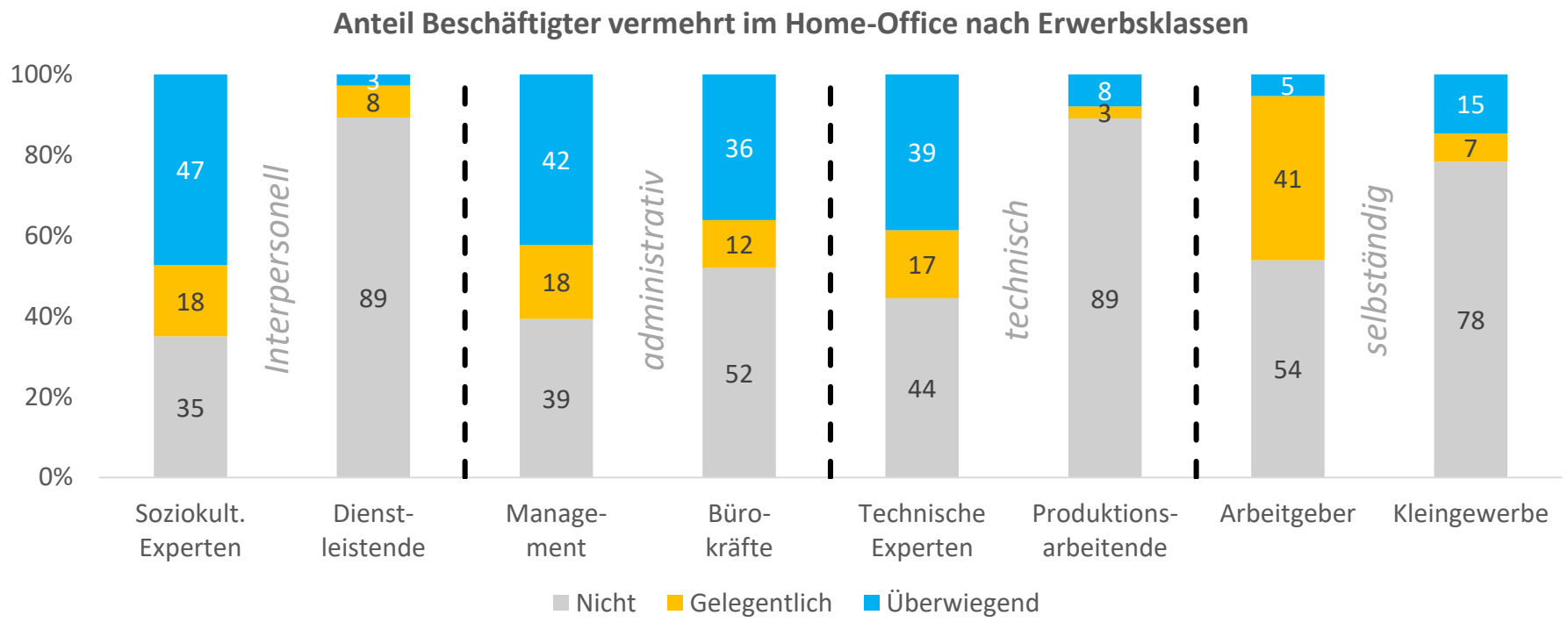
Mit dem Home-Office gehen aus Sicht der Beschäftigten **deutliche Vorzüge** einher: **Größerer Infektionsschutz** und bessere **Möglichkeiten zur Vereinbarkeit** von Arbeit und Leben.

AUSWEITUNG DES HOMEOFFICE: PRIVILEGIERTER ZUGANG I



Die **Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten ist dazu sehr stark von der Branche abhängig**.

- **Gastgewerbe**, das **Gesundheitswesen**, der **Einzelhandel** und **Verkehr & Logistik** mit geringer Verbreitung des vermehrten Home-Office
- Vor allem **IuK**, **Erziehung & Unterricht** und **Finanz- & Versicherung** (66 Prozent) mit hoher zusätzlicher Home-Office-Quote in der Frühphase der Pandemie



Die Ausweitung des Home-Office ist nach Erwerbsklassen sehr ungleich verteilt.

- Horizontal: Die unterschiedlichen Arbeitslogiken erlauben Home-Office auf sehr unterschiedlichem Niveau.
- Vertikal: In den höheren Klassen ist die Ausweitung des Home-Office deutlich stärker.

- Die Möglichkeit von Home Office wird als **Privileg** erlebt (Schutz in der Krise; Autonomie u.a.).
- **Ungleichheitserfahrung** im HO-Zugang **im Betrieb und in der Gesellschaft** („die in der Verwaltung, die vor Ort “, „die im Büro, die mit Menschen arbeiten“ etc.)

IT-Spezialist, 60+ Jahre: ***Die Firma wurde komplett ins HO geschickt. Das ist natürlich privilegiert.*** *Es gibt kaum einen Betrieb, der so leicht ins HO gehen kann wie ein Rechenzentrum.* ***In der heutigen Zeit sind die Rechner zu 98-99% von zuhause aus steuerbar. Nur eine Handvoll Leute sind das, die alle 2-3 Tage da am Blech schrauben müssen****. Das kann kein Hotelier machen und auch keine produzierende Firma.*

Briefesortierer, 50-60 Jahre: *F: (…) im Unternehmen, wie sind die Lasten und die Risiken durch Corona verteilt? Tragen da bestimmte Gruppen mehr? A: Ja. Das lässt sich schon feststellen,* ***der Verwaltungsbereich****, wenn er nicht gerade ganz nah am operativen Bereich dran ist,* ***der macht vielfach Home-Office****, ne, der* ***lässt sich da nun so gut wie gar nicht blicken da am Briefzentrum****.* ***Die Möglichkeit haben wir*** *ja logischerweise* ***nicht und das ist schon ein Unterschied, ne. Wir müssen dahin, unsere Arbeit lässt sich vom Home-Office aus ja offenkundig nicht erledigen*** *(…) Das signalisiert auch schon einen Unterschied innerhalb der Belegschaft, was die Auswirkungen von Corona angeht.*

- Ungleichheitserleben bei der **Rückkehr** aus dem HO: Verwaltung vs. Management; Bürogröße, Besetzung etc.
- **Abhängigkeit** von Arbeitgeber und Führungskräften durch **ungeregeltes Home Office**.

Betriebsrätin: *(…) vor dem 18.5. [ging]* ***eine Rundmail an alle Vorgesetzten, dass sie jetzt ihre Leute aus dem Home-Office wieder zurückholen sollen****.* ***Die sollen wieder vor Ort sein, außer, es gibt zwingend notwendige Gründe, dass es nicht geht****. Also ganz zwingend. Ich weiß nicht,* ***was zwingend ist, also, das steht nicht explizit da drin****.* ***Wir haben jetzt noch welche, die sind im Home-Office, aber ganz, ganz wenige.*** *(…) bei der einen Kollegin weiß ich es, die ist alleinerziehend, die kann die Kinder noch nicht wieder in die Betreuung bringen und so, da machen sie es weiter.* ***Ansonsten haben einfach alle wieder zurückzukommen. (…) Das war für unsere Kollegen im Büro sehr schwierig.*** *(…) da haben die Leute dann auch gesagt, ja,* ***sind wir jetzt nicht mehr so viel wert, da gab es dann schon auch richtig Ärger, weil natürlich Ängste da sind****, die sind ja auch berechtigt (…)* ***Die sitzen da ja schier aufeinander*** *und wenn jemand in der Türe drinsteht, dann steht der ja schon fast mit im Raum (…) der jeweilige* ***Abteilungsleiter der sitzt aber allein im Büro****.*

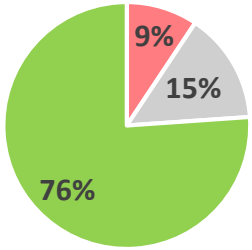
Verwaltungsangestellte: *Viele von uns sind ja schon älter, knapp unter 60 oder über 60. Meine eine Kollegin bescheinigte das Risiko, eine andere ist Krebspatientin - Leute, die vorsichtiger sein müssen.* ***Da wird überhaupt kein Druck gemacht, dass die ins Büro kommen müssen. Aber es ist wie mit dem Home Office, da hat man ja auch kein Recht drauf.***

GLIEDERUNG

1. Vorstellung des Projekts „Arbeiten in der Corona-Krise“
2. Verteilung: Home-Office als Privileg
3. **Erfahrungen mit dem Home-Office**
4. Vereinbarkeit und Home-Office
5. Fazit

HOHE ZUFRIEDENHEIT MIT DEM ZUSATZ-HOME-OFFICE IN DER FRÜHPHASE

Zufriedenheit mit der Umsetzung vom Home-Office



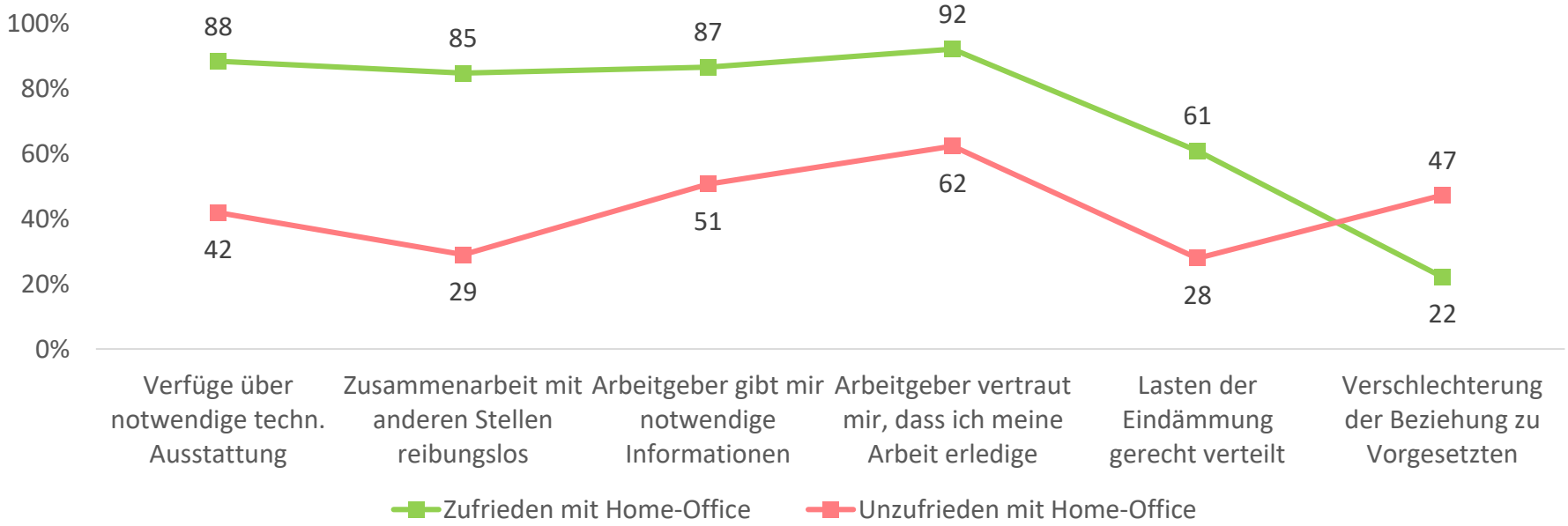
Unzufrieden | Teilw. Zufr. | Zufrieden

Die Beschäftigten zeigen sich **in der Frühphase der Pandemie außerordentlich zufrieden mit der Umsetzung des Home-Office**.

- Die **Zufriedenheit** fällt dabei bei Beschäftigten mit **hohem Home-Office-Anteil**, in Großunternehmen und IuK-Branche erhöht.
- Unzufriedenheit speist sich vor allem aus der schlechteren technischen Ausstattung und der Kommunikation mit anderen Stellen.

Einschätzungen zum Arbeiten im Home-Office

Zufrieden mit HO vs. Unzufrieden mit HO



ERFAHRUNGEN MIT DEM HOME-OFFICE

- Beschäftigte betonen **Verbesserungen & Entlastungen** wie **Zeit-, Vereinbarkeits- und Autonomiegewinne**.
- ABER abhängig von **Bedingungen**: **Wählbarkeit** von Mix aus HO- und Präsenztagen; persönliche Situation und Ausstattung; **Hierarchieebene/Verfügbarkeit** für AG u.a.
- Stark veränderte, unterstützende AG-Haltung zum HO.

IT-Spezialist, 60+ J.: *Ich bin ein **Pendler**. Das hat sich jetzt natürlich geändert, seit Anfang März bin ich im Home Office. (…) Ich habe hier zuhause auch einen **fertigen Arbeitsplatz**, wenn auch nicht so komfortabel wie in Göttingen. Da war ich überrascht, das wurde **ohne Rückfragen genehmigt.** Ich bin als Diabetiker **Risikopatient. Für mich war es [HO] doppelt wertvoll, ich habe dadurch viel Zeit gewonnen.** Sie müssen sich vorstellen, dass ich pro Tag ungefähr 1,5-2 h unterwegs gewesen bin.*

Verwaltungsangestellte, 61 J.: *Ich kann viel **mehr meinen eigenen Rhythmus leben** (…)*
*Das war eine Möglichkeit mit dem HO. Wer möchte kann zuhause bleiben, wir versuchen einen Betrieb aufrecht zu erhalten. Das war völlig unorganisiert, vom einen in den anderen Tag. Wir mussten mit unseren eigenen Geräten arbeiten. (…) Das funktioniert richtig gut. **Ich habe schon länger Interesse Home Office zu machen, weil ich habe fast eine Stunde hin und zurück. Damals gab es wenig Unterstützung von der Leitung, die wollten da nicht ran.** Und wenig Druck von den Mitarbeitern, v.a. die Älteren waren zurückhaltend. (…) **Jetzt arbeiten wir alle im HO mehr oder weniger, den meisten gefällt's super. Die Leitung ist total aufgeschlossen - geworden, die haben gemerkt es funktioniert und können nicht zurück. Und es wird ganz sicher nach Corona Möglichkeiten für HO geben, das zeichnet sich eindeutig ab.***

Schwierigkeiten im Dauerbetrieb: **Kommunikation, Sozialkontakte,** Bewegung/Ergonomie und „wenig bewusste Risiken“: Arbeits- und Datenunfälle, ständige Erreichbarkeit u.a.

…Wir merken allerdings: wir müssen uns hin und wieder sehen. Sonst gab es Montagmorgen halbe Stunde Kaffee und Tee, Privates, Dienstreisen, welche Besucher diese Woche kommen, ***aus der Arbeit berichten, so dass alle mitgenommen werden****. Das fällt flach. (…) Um sich auszutauschen, Fragen zu stellen.* ***Ich würde nicht nur von Zuhause [arbeiten], dann würde mir der Kontakt fehlen. Vorher dachte ich: 1 Tag Home Office wäre super. Jetzt denke ich: 3 Tage Zuhause, 2 Tage im Büro.*** *(Verwaltungsangestellte)*

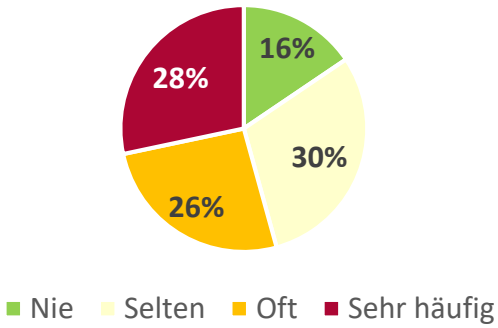
Aktive Arbeitgeber-Strategien mit Beschäftigtennachteilen:

- Pläne „mobiles Arbeiten“ **ohne fixe Arbeitsplätze**/ eingespart (IT)
- „Etikettenschwindel“ mobile work

GLIEDERUNG

1. Vorstellung des Projekts „Arbeiten in der Corona-Krise“
2. Verteilung: Home-Office als Privileg
3. Erfahrungen mit dem Home-Office
4. **Vereinbarkeit und Home-Office**
5. Fazit

Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung

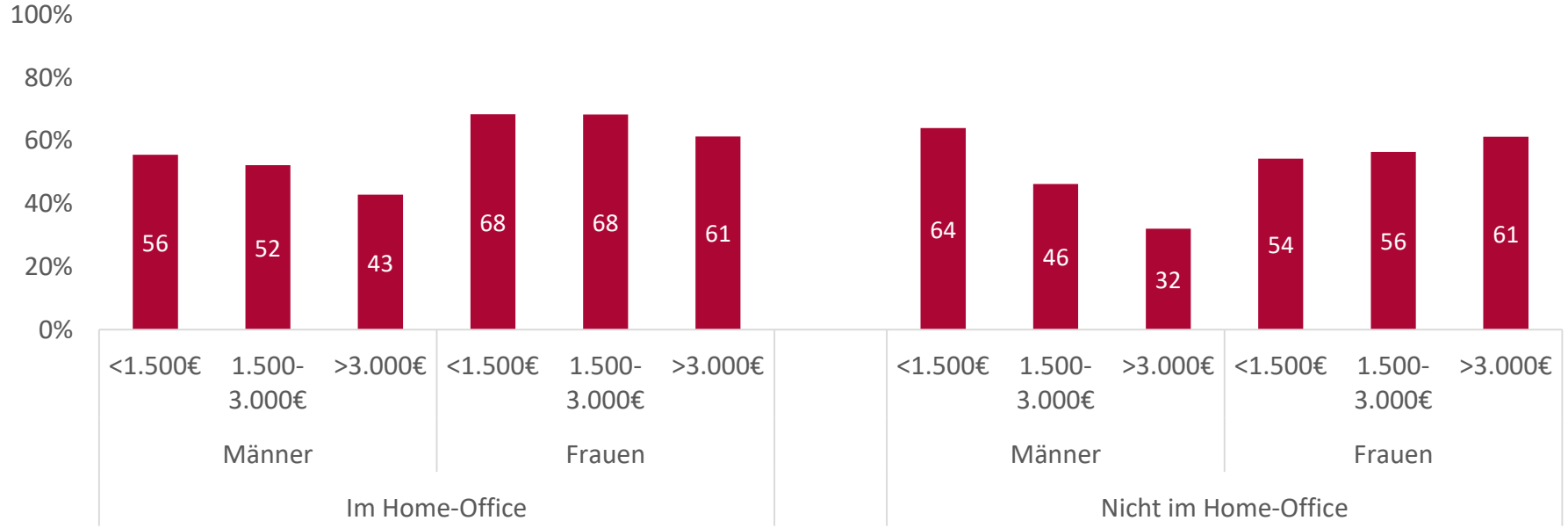


Die **Betreuung von Kindern stellt für Beschäftigte in der Frühphase der Pandemie einen zentralen Belastungsfaktor** dar.

- **Frauen deutlich stärker betroffen als Männer** (62 Prozent mit häufigen Schwierigkeiten vs. 45 Prozent)
- **Retradionalisierung der Sorge-Arbeit in hohen Einkommenslagen**

Häufige Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung

Beschäftigte im Home-Office vs. nicht im Home-Office nach Geschlecht und Einkommen



VEREINBARKEIT UND HOME-OFFICE

- Verschärfter Vereinbarkeitskonflikt und **Doppelbelastung** für Beschäftigte mit Betreuungspflichten auch im HO, insbes. bei **Frauen: Berufliche Einbußen**
- **Geschlechterstrukturen & Verfügbarkeitsansprüche** am Arbeitsmarkt setzen sich im HO fort.
- **Chance unter best. Rahmenbedingungen**: öffentliche Kinderbetreuung, Flexibilität für Beschäftigte, gleichberechtigteres Care- und Arbeitsmodell.
- Kontrastfall: Aufteilung der Doppelbelastung „bewährt sich in der Krise“

Pressesprecherin Rettungsdienst: ***„Es gibt keine feste Frau im Krisenstab.*** *(…) In Dtl. gibt es wenige Modelle für qualifizierte Positionen ohne 60h Woche.* ***Prämisse: immer verfügbar****. Der Preis ist zu hoch. Nachteile gibt es auch bei Vätern, die sich einbringen wollen durch Teilzeit, Elternzeit.“*

Verwaltungsangestellte: *Meine eine Kollegin ist ziemlich mit den Nerven fertig, die hat einen kleine Sohn 1,5 Jahre und Tochter ist 5.* ***Ihr Mann musste wieder arbeiten, konnte nicht zuhause unterstützen****. Da würde kein Druck gemacht werden, dass die eine besondere Leistung bringen; das sind die Leute selber, die trotzdem gute Arbeit abliefern wollen.*

Fazit & Diskussion

(1) Home Office wird von den Beschäftigten in der frühen Pandemiephase als **Privileg** erlebt, der **Zugang** ist aber **sehr ungleich verteilt**.
- verstärkt horizontal & vertikal verteilte Klassenprivilegien
- verstärkt **Trennlinien im Betrieb** („die in der Verwaltung“)

(2) Positive Erfahrungen dominieren, aber Herausforderungen in der Rückkehr und im Dauerbetrieb: Kommunikation, soziales Netz, **Wählbarkeit** (HO-Präsenz-Tage), persönliche Situation/Ausstattung, Hierarchieebene.

(3) Regelungsbedarfe: Flexibilitätsansprüche auf Seite der Beschäftigten stärken (vgl. Teilzeit), statt Gunst/Zwang des AG.

(4) Herausforderungen: Präsenz, Kommunikation und vergemeinschaftende Erfahrungen in der Arbeit.