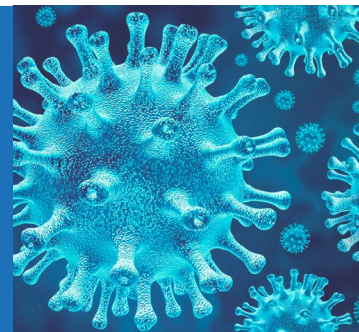


Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?



baua: Bericht kompakt

In der Corona-Krise, insbesondere in der Zeit der strengen Kontaktbeschränkungen, haben viele Betriebe die Arbeit von zuhause genutzt, um die Hygiene- und Abstandsregeln einhalten zu können und die Anwesenheit in den Betrieben zu entzerren. Der Anteil Beschäftigter, denen es ermöglicht wurde von zuhause zu arbeiten, hat dadurch in vielen Betrieben stark zugenommen (Bellmann et al., 2020). Die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beauftragte Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ deutet an, dass viele Betriebe auch nach der Corona-Krise die Möglichkeiten von Homeoffice weiter nutzen oder ausbauen wollen. Dabei sehen sie Vorteile für die Beschäftigten (Flexibilität, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf), und hoffen, dass sich diese in einer höheren Arbeitgeberattraktivität niederschlagen. Dort, wo Homeoffice weniger verbreitet war und ein Ausbau nicht geplant ist, wird in vielen Fällen die Tätigkeit der Beschäftigten als ein Hinderungsgrund für die Arbeit von zuhause angeführt.

Arbeit von zuhause in der SARS-CoV-2 Pandemie

Die starke Ausbreitung des neuartigen Coronavirus bzw. die steigenden Zahlen an COVID-19-Infektionen stellen den Arbeits- und Infektionsschutz in den Betrieben vor große Herausforderungen. Eine Möglichkeit, Kontakte auf dem Arbeitsweg, aber auch im Betrieb, einzuschränken, ist die Arbeit von zuhause – z. B. in Form von Homeoffice, Telearbeit oder Mobilem Arbeiten (BAuA & Arbeitsschutzausschüsse im BMAS, 2020). So hat ein Viertel der Betriebe Homeoffice als konkrete Maßnahme zum Arbeits- und Infektionsschutz ermöglicht (Robelski, Steidelmüller & Pohlan, 2020). Außerdem vereinfacht die Arbeit von zuhause die Betreuung bei (zeitweiligen) Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen (Bujard et al., 2020). Dies führte dazu, dass insbesondere in der Zeit der strengen Kontaktbeschränkungen im März und April 2020 ein deutlich höherer Anteil an Beschäftigten von zuhause aus arbeitete (Bonin et al., 2020; Bünning, Hipp & Munnes, 2020; Eurofound, 2020) und viele Betriebe die Voraussetzungen dafür geschaffen haben (Bellmann et al., 2020). Die Mehrheit der Beschäftigten, die zu der Zeit von zuhause gearbeitet haben, tat dies auch in deutlich höherem Ausmaß als zuvor (Frodermann et al., 2020). Mit dem Ziel, die aktuellen Herausforderungen für Betriebe näher zu analysieren, führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Be-

rufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine mehrmalige Betriebsbefragung durch. Alle drei Wochen wird eine repräsentative Stichprobe von privatwirtschaftlichen Betrieben zu ihrer Situation in der Corona-Krise und ihrem Umgang damit befragt. In der vierten Befragungswelle wurde die Arbeit von zuhause aus Sicht der Betriebe vor der Krise, während der strengen Kontaktbeschränkungen im Frühjahr und zum Befragungszeitraum (Oktober 2020) fokussiert. Außerdem wurden die Betriebe nach ihren derzeitigen Plänen bezüglich der Arbeit von zuhause nach der Krise befragt. An der Befragung nahmen Vertreterinnen und Vertreter aus 1791 Betrieben in Deutschland teil.

Betriebe: Pläne zum zukünftigen Umgang mit Arbeit von zuhause

Erste Analysen zur Verbreitung der Arbeit von zuhause in der Corona-Krise zeigen, dass der Anteil der Belegschaft, der die Möglichkeit bekam, von zuhause aus zu arbeiten, in den Betrieben zur Zeit der Kontaktbeschränkungen im Frühjahr deutlich zugenommen hat. Auch im Oktober 2020, vor den zweiten strengeren Kontaktbeschränkungen, war er weiterhin hoch (Bellmann et al., 2020). Darüber hinaus geben etwa 42 Prozent der befragten Betriebe

an, dass das Arbeiten von zuhause bei ihnen prinzipiell möglich ist. Daran anschließend stellt sich die Frage, wie Betriebe zukünftig planen, mit der Arbeit von zuhause umzugehen.

Die Mehrheit der Betriebe, die angeben, dass bei ihnen grundsätzlich die Möglichkeit der Arbeit von zuhause besteht, plant nach der Krise auf das vorherige Ausmaß an Arbeit von zuhause zurückzukehren (67 %). Knapp ein Fünftel der Betriebe will die Arbeit von zuhause weiter ausbauen (18 %). 9 Prozent geben an, das Ausmaß reduzieren zu wollen und ein geringer Teil (5 %) weiß noch nicht, wie sich die Situation zukünftig darstellen wird. Allerdings streben große Betriebe (250 und mehr Beschäftigte) deutlich häufiger einen Ausbau des Homeoffice an als mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte), kleine Betriebe (10 bis 49 Beschäftigte) und Kleinstbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte, vgl. Abbildung 1).

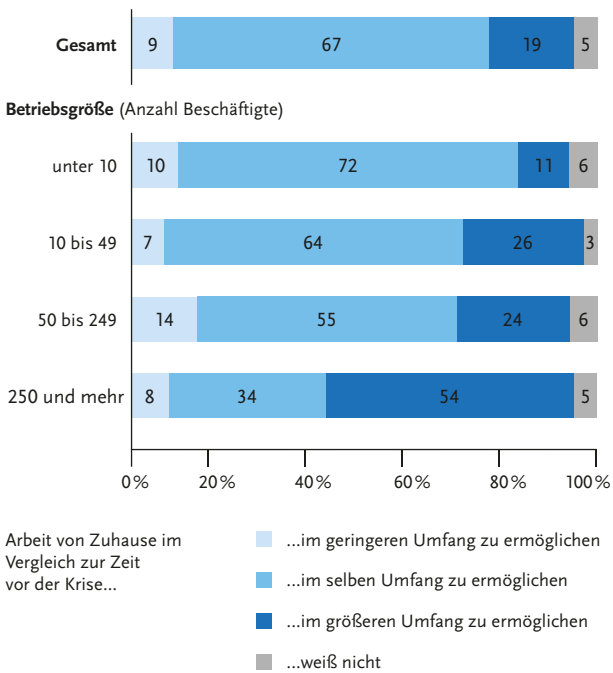


Abb. 1 Pläne zum zukünftigen Umgang mit Arbeit von zuhause in den Betrieben (hochgerechnete Ergebnisse basierend auf n = 1053, nur Betriebe, die angeben, dass aufgrund der Tätigkeiten grundsätzlich die Möglichkeit der Arbeit von zuhause besteht, Rundungsfehler möglich)

Betriebe aus den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei (38 %), Information und Kommunikation sowie Betriebe des verarbeitenden Gewerbes (23 %) geben besonders häufig an, dass sie die Arbeit von zuhause ausbauen wollen. Eine Rückkehr zum Ausmaß vor der Krise wird am häufigsten im Baugewerbe (91 %), im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht (89 %) oder auch im Gesundheits- und Sozialwesen (80 %) angegeben.

Die Rolle formaler Regelungen zur Arbeit von zuhause

Beschäftigtendaten zeigen, dass formelle Regelungen oder Vereinbarungen zur Arbeit von zuhause in Form von Telearbeit (im Sinne von § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung) ein gesundes und menschengerechtes Arbeiten von zuhause ermöglichen (Backhaus et al., 2019). In der Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ geben 12 Prozent der Betriebe an, formale Regelungen zum Arbeiten von zuhause zu haben. Dabei greifen Betriebe sowohl auf Telearbeit (also auf das Arbeiten von zuhause mit fest eingerichtetem Telearbeitsplatz) als auch auf Homeoffice (ohne formelle Einrichtung eines Arbeitsplatzes im Wohnbereich der Beschäftigten) zurück. Am häufigsten werden beide Formen genutzt (6 % der Betriebe mit Möglichkeit der Arbeit von zuhause). 5 Prozent der Betriebe greifen ausschließlich auf Vereinbarungen zum Homeoffice zurück und nur 1 Prozent gibt an, ausschließlich Vereinbarungen zur Telearbeit getroffen zu haben. Ebenfalls 1 Prozent der Betriebe mit Möglichkeit der Arbeit von zuhause gibt zudem an, dass eine Regelung besteht, diese aber nicht Homeoffice oder Telearbeit umfasst. Da bei Regelungen ohne Telearbeitsplatz davon ausgegangen wird, dass die Arbeit von zuhause nicht regelmäßig, sondern allenfalls sporadisch oder anlassbezogen stattfindet, greift die Arbeitsstättenverordnung hier nicht. Allerdings müssen auch bei der Arbeit im Homeoffice die gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz berücksichtigt werden. So sollte z. B. auch das Homeoffice in der Gefährdungsbeurteilung Beachtung finden. Sowohl bereits bestehende Regelungen zum Homeoffice als auch zur Telearbeit gehen damit einher, dass Betriebe die Absicht formulieren, das Arbeiten von zuhause zukünftig ausbauen zu wollen. So haben Betriebe mit Regelungen häufiger die Absicht, Homeoffice weiter auszubauen (30 %) als Betriebe ohne solche Regelungen (17 %).

Betriebliche Gründe gegen einen Ausbau der Arbeit von zuhause

Ein Großteil der Betriebe, die planen, Homeoffice oder Telearbeit nicht auszubauen, gibt an, dass die Tätigkeiten ihrer Beschäftigten nicht für die Arbeit von zuhause geeignet sind (63 %, vgl. Abbildung 2). Ein weiterer Hinderungsgrund scheinen die erschwerten Bedingungen der Zusammenarbeit auf Distanz zu sein (55 %). Betriebe, die angeben, dass die Distanz die Zusammenarbeit erschwert, haben häufiger auch Bedenken bezüglich einer Ungleichbehandlung von Beschäftigten. Dies zeigen bivariate Korrelation zwischen den unterschiedlichen Hinderungsgründen. An dritter Stelle wird die Unternehmenskultur genannt (39 %). Weitere Gründe sind Produktivitätseinbußen, fehlende technische Ausstattung, Datenschutz oder mangelnde Fähigkeiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräfte, von zuhause zu arbeiten (alle ≤ 25 %).

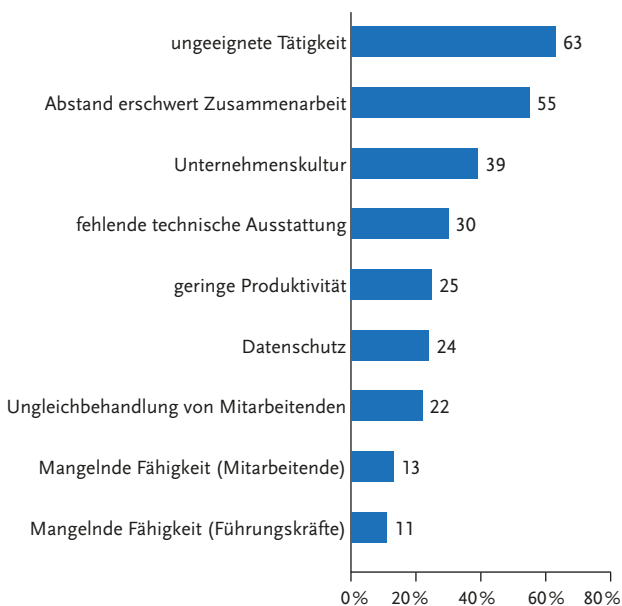


Abb. 2 Gründe gegen einen potenziellen Ausbau von Arbeit von zuhause in den Betrieben (hochgerechnete Ergebnisse basierend auf $641 \leq n \leq 692$, nur Betriebe, die Arbeit von zuhause nicht ausbauen wollen, Anteil „trifft zu“)

Betriebliche Gründe für einen Ausbau der Arbeit von zuhause

Betriebe, die das Arbeiten von zuhause ausbauen wollen, wurden nach den Gründen für den geplanten Ausbau gefragt. Insgesamt erscheint vor allem die Arbeitgeberattraktivität ein Treiber für den Ausbau von Möglichkeiten des Arbeitens von zuhause zu sein (vgl. Abbildung 3). Über die Hälfte der Betriebe geht dabei von einem direkten Zusammenhang zwischen dem Ausbau von Homeoffice-Möglichkeiten und der Arbeitgeberattraktivität aus (54 %). Knapp drei von vier Betrieben (73 %) wollen mit dem Arbeiten von zuhause ihren Beschäftigten mehr Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglichen. Beides geht häufig mit der Erwartung einer Steigerung der Arbeitgeberattraktivität einher. Darüber hinaus wird ferner die Reduktion von Fahrzeiten der Beschäftigten von nahezu der Hälfte (47 %) der Betriebe genannt. Für 46 Prozent spielt auch nach der SARS-CoV-2-Pandemie die Vermeidung von Ansteckungen eine Rolle. Beides nennen besonders häufig Betriebe, die angeben, dass die Arbeit von zuhause besser funktioniert als erwartet. Für weniger Betriebe spielen auch die Erwartung an eine erhöhte Produktivität (21 %), die Einsparung von Büroflächen (7 %) oder die Möglichkeit, Erreichbarkeitszeiten zu erweitern (3 %), eine Rolle.

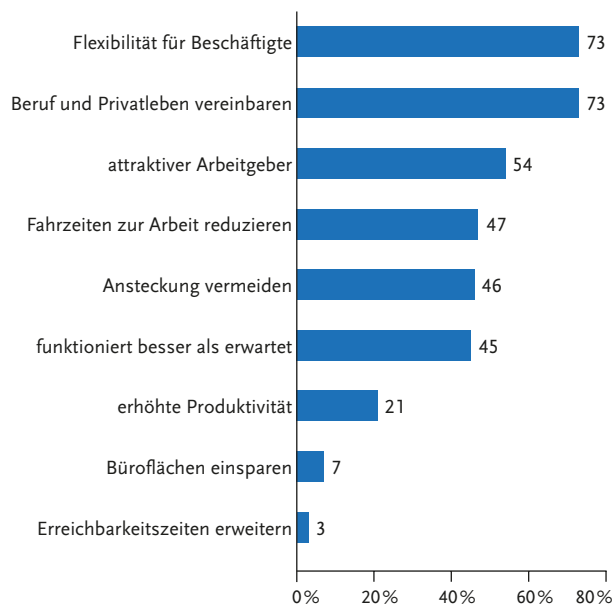


Abb. 3 Gründe für einen potenziellen Ausbau der Arbeit von zuhause in den Betrieben (hochgerechnete Ergebnisse basierend auf $271 \leq n \leq 272$, nur Betriebe, die Arbeit von zuhause ausbauen wollen, Skala von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“, dargestellt ist der Anteil für 4 und 5)

Fazit

Die Arbeit von zuhause hat während der SARS-CoV-2-Pandemie in deutschen Betrieben deutlich an Bedeutung gewonnen. Etwa ein Fünftel der Betriebe, in welchen die Tätigkeiten grundsätzlich die Arbeit von zuhause zulassen, plant aufgrund der Erfahrungen während der Corona-Krise, Möglichkeiten zum Homeoffice bzw. zur Telearbeit zukünftig auszubauen. Allerdings gibt es auch Betriebe ohne Möglichkeiten zur Arbeit von zuhause bzw. Betriebe, die den Anteil an Homeoffice oder Telearbeit nach der Krise wieder reduzieren möchten. Hier ist der Hauptgrund, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten in den Betrieben für die Arbeit von zuhause nicht geeignet sind. Wenn Betriebe Homeoffice jedoch erweitern wollen und können, dann geben sie größtenteils an, dies zu tun, um die Flexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihrer Beschäftigten zu verbessern. Eine wachsende Anzahl an Studien zeigt, dass betriebliche Regelungen zur Arbeit von zuhause dazu beitragen, nicht nur die Vereinbarkeit und Flexibilität zu erhöhen, sondern auch ein gesundes und sicheres Arbeiten von zuhause zu gewährleisten (Backhaus, Wöhrmann & Tisch, 2019; Kim et al., 2020; Lott, 2020).

Literatur

Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2019). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland (buaa: Bericht kompakt). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 26.02.2020 unter <http://doi.org/10.21934/buaa:berichtkompakt20191216.2>

BAuA & Arbeitsschutzausschüsse im BMAS. (2020). SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (buaa: Fokus). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 15.09.2020 unter <https://www.buaa.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/SARS-Cov-2-Arbeitsschutzregel.html>

Bellmann, L., Gleiser, P., Kagerl, C., Kleifgen, E., Koch, T., König, C., Leber, U., Pohlan, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J., Aminian, A., Backhaus, N. & Tisch, A. (2020). Nutzung von Homeoffice bleibt weiter auf hohem Niveau. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Forum). Zugriff unter <https://www.iab-forum.de/>

Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. & Steffes, S. (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice (Forschungsbericht Nr. 459). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 07.10.2020 unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>

Bujard, M., Laß, I., Diabaté, S., Sulak, H. & Schneider, N. F. (2020). Eltern während der Corona-Krise. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Bünning, M., Hipp, L. & Munnes, S. (2020). Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Zugriff am 20.04.2020 unter <https://wzb.eu/system/files/docs/dsi/af/Erwerbsarbeit%20in%20Zeiten%20von%20Corona.pdf>

Eurofound (2020). Living, working and COVID-19. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S. & Wanger, S. (2020). Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat (IAB-Kurzbericht Nr. 13/2020). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 26.06.2020 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>

Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M. & Lambert, S. J. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, 82, 892-910.

Lott, Y. (2020). Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? (WSI-Report Nr. 54). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 31.01.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf

Robelski, S., Steidelmüller, C. & Pohlan, L. (2020). Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise (buaa: Bericht kompakt). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 02.11.2020 unter <http://doi.org/10.21934/buaa:berichtkompakt20201012>