

Wissenschaftl. Veröffentlichung

Aktuelle Arbeitswelt

Die Arbeitswelt unterliegt stetem Wandel. Seit einigen Jahren ist dieser verstärkt durch den Einsatz neuer industrieller Technologien (Industrie 4.0) und damit einhergehender Veränderung des Arbeitens gekennzeichnet. Parallel zu dieser Entwicklung trat im Jahr 2020 mit der Corona-Pandemie ein weiterer Treiber des Wandels zu Tage. Wie sich das Arbeiten in pandemischen Zeiten gestaltet hat und inwieweit verschiedene Facetten der Arbeitswelt 4.0 in den Branchen der BGN angekommen sind, ging die BGN gemeinsam mit Beschäftigten versicherter Betriebe in einer Umfrage nach.

Dazu lud die BGN Anfang März 2021 ehemalige Teilnehmende BGN eigener Seminare per E-Mail dazu ein, Auskunft über ihre Arbeitswelt zu geben. Die Interessenten hatten dabei die Möglichkeit, auf zwei verschiedenen Wegen an der Befragung teilzunehmen: Zum einen konnte der Fragebogen online ausgefüllt werden, zum anderen konnte eine Telefonnummer für ein Telefoninterview mit BGN eigenen Interviewern hinterlassen werden.

Von 9122 eingeladenen Personen nahmen 530 Personen an der Umfrage teil, das entspricht einer Teilnahmequote von rund 6 %. Der Großteil der Teilnehmenden wählte dabei den Weg der Online-Befragung, elf Personen wurden telefonisch interviewt. In Tabelle 1 ist die Zusammensetzung der Stichprobe abgetragen. Der Online-Fragebogen bestand aus drei Teilen. Teil 1 legte den Fokus auf die durch die Corona-Pandemie veränderte Arbeitswelt. Teil 2 baute darauf auf und vertiefte die beiden Themenbereiche der zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung. Teil 3 öffnete das Themenfeld und fokussierte auf die einzelnen Facetten der neuen Arbeitswelt sowie auf deren möglichen gesundheitlichen Auswirkungen.

Teil 1: Arbeiten während der Corona-Pandemie

Die Stimmung

Die COVID-19 Pandemie bestimmt das Leben aller – manche sind jedoch stärker davon betroffen als andere. Das gilt beispielsweise für viele Versicherten der BGN, die aufgrund ihrer Tätigkeit in Gastronomie, Hotellerie oder auch Getränkeindustrie massiv durch Beschränkungen der Lockdowns beeinträchtigt sind. Nur wenige der Befragten besorgt die aktuelle Lage wenig; die Mehrheit der Befragten gibt stattdessen an, zumindest teilweise besorgt zu sein (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1
Derzeitige Stimmung bei den Beschäftigten.

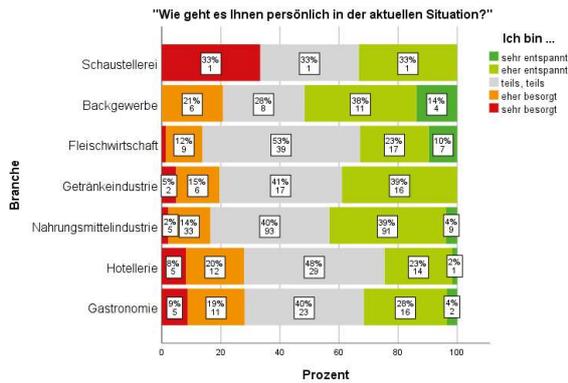


Wie erwartet bereitet die derzeitige Situation den Beschäftigten aus den Branchen der Hotellerie und Gastronomie etwas stärker Sorgen als den restlichen Branchen – rund 30% sind eher oder sehr besorgt (Abbildung 2)

		Häufigkeit	Prozent
Geschlecht	Männlich	318	68.5 %
	Weiblich	146	31.5 %
Alter	18-30 Jahre	50	9.8 %
	31-40 Jahre	127	24.9 %
	41-50 Jahre	139	27.2 %
	51-60 Jahre	171	33.5 %
	Über 60 Jahre	24	4.7 %
Führungsverantwortung	Ja	307	63.2 %
	Nein	179	36.8 %
Berufliche Stellung	Hilfsarbeitende	2	0.4 %
	Angelehrte	8	1.6 %
	Facharbeitende	103	20.6 %
	Angestellte	325	64.9 %
	Unternehmer/in	48	9.6 %
	Selbstständige	15	3.0 %
Büroarbeitsplatz	Ausschließlich	61	11.9 %
	Überwiegend	337	65.6 %
	Selten	92	17.9 %
	Fast nie/nie	24	4.7 %
Betriebsgröße	0-10	42	8.3 %
	11-50	83	16.4 %
	51-100	53	10.5 %
	Über 100	327	64.8 %
Branche	Gastronomie	57	11.5 %
	Hotellerie	61	12.3 %
	Nahrungsmittelindustrie	231	46.7 %
	Getränkeindustrie	41	8.3 %
	Fleischwirtschaft	73	14.7 %
	Backgewerbe	29	5.9 %
	Schaustellerei	3	0.6 %

*Tabelle 1
Zusammensetzung der befragten Stichprobe.*

Abbildung 2
 Derzeitige Stimmung bei den Beschäftigten in Abhängigkeit der Branche.



Störungen im Geschäftsbetrieb

Nur knapp 10% der Befragten erlebten durch Corona keinerlei Störungen im Geschäftsbetrieb (siehe Abbildung 3); bei rund einem Drittel kam es zu geringen Störungen, bei einem Drittel zu mäßigen Störungen und bei weiteren 30% gar zu erheblichen Störungen, die vor allem von Gastronomie und Hotellerie (siehe Abbildung 4) ganz unabhängig von deren Betriebsgröße berichtet wurden.

Abbildung 3
 Grad der durch Corona verursachten Störung im Geschäftsbetrieb.

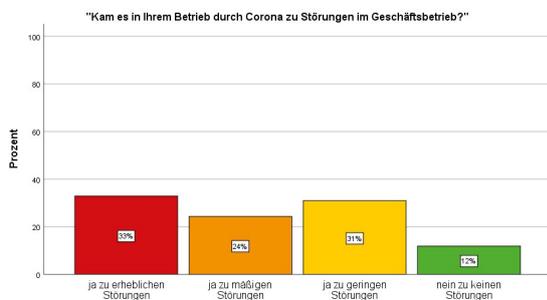
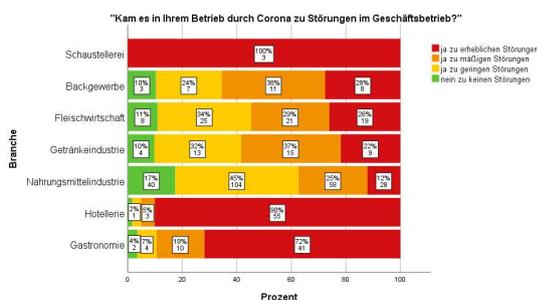


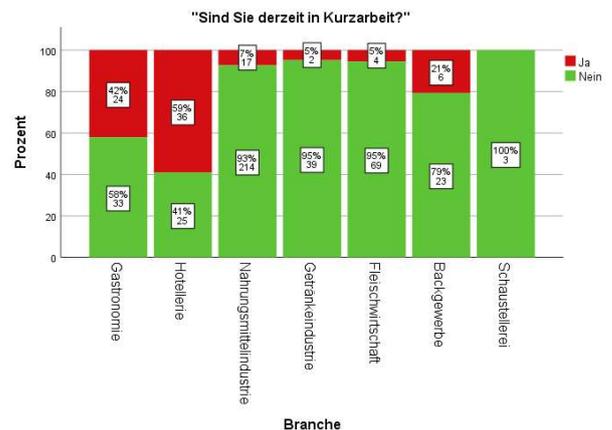
Abbildung 4
 Grad der durch Corona verursachten Störung im Geschäftsbetrieb in Abhängigkeit der Branche.



Kurzarbeit

Die Mehrheit der Befragten sind Stand März 2021 nicht von Kurzarbeit betroffen (82%). Wie zu erwarten, befinden sich v.a. Beschäftigte aus der Gastronomie und Hotellerie derzeit in Kurzarbeit, auch wenn der Anteil mit knapp 17% recht gering ist (siehe Abbildung 5). Dies mag allerdings an der geringen Stichprobengröße der beiden Branchen liegen.

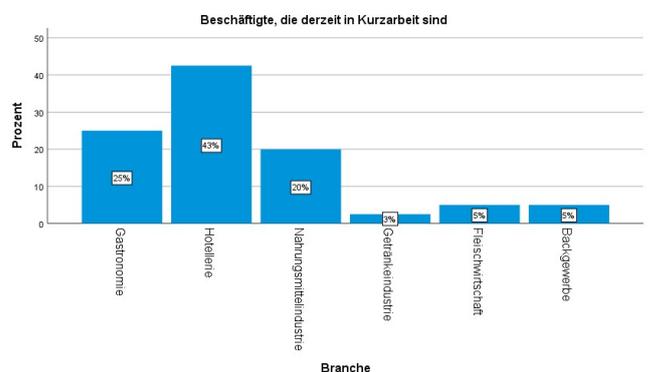
Abbildung 5
 Kurzarbeit in Abhängigkeit der Branchen.

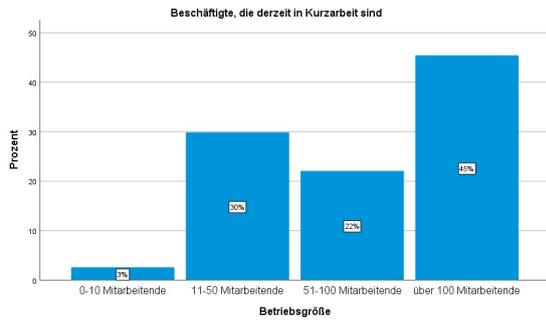


Betrachtet man einmal nur diejenigen Beschäftigten, die derzeit in Kurzarbeit sind, so zeigt sich das folgende Bild:

Die meisten der Beschäftigten stammen aus den Branchen Gastronomie, Hotellerie und Nahrungsmittelindustrie (siehe Abbildung 6a) sowie aus Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten (siehe Abbildung 6b)

Abbildung 6a und 6b
 Beschäftigte, die sich in Kurzarbeit befinden, nach Branchen und Betriebsgröße.

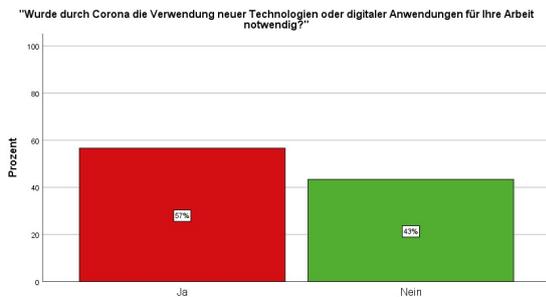




Notwendigkeit neuer Technologien

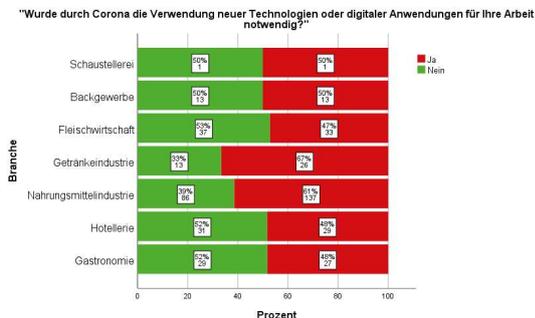
Die COVID-19-Pandemie hat die Digitalisierung auch in den Branchen der BGN voranschreiten lassen. So berichten knapp 60% der Befragten, dass die Pandemie den Einsatz neuer Technologien notwendig gemacht hat (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7
Notwendigkeit neuer Technologien.



Hierbei gibt es kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den Branchen, lediglich in der Getränkeindustrie hat Corona in einem etwas geringeren Ausmaß zur Einführung neuer Technologien geführt (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8
Notwendigkeit neuer Technologien in Abhängigkeit der Branche.



Betrachtet man die unterschiedlichen Betriebsgrößen zeigt sich, dass die Einführung neuer Technologien mit steigender Betriebsgröße zunimmt.

Erfreulicherweise kommt die deutliche Mehrheit (knapp 96%) gut mit der neuen Technik zurecht – sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen. Dies mag auch daran liegen, dass knapp 68 Prozent der Befragten im Vorfeld im Umgang mit der neuen Technologie geschult wurden. Schwierigkeiten haben vor allem Personen aus der Altersgruppe 50+. Diese wurden allerdings laut eigenen Angaben mehrheitlich nicht ausreichend eingearbeitet.

Virtuelle Meetings Häufigkeit

Durch die hohe Ansteckungsgefahr während der Corona-Pandemie wurden viele Arbeitstreffen ins Virtuelle verlagert. Das zeigt sich auch bei den Befragten: Rund 77% geben an, in den letzten Wochen an virtuellen Meetings teilgenommen zu haben, wobei 41% davon angeben, dass es solche virtuellen Meetings vor Corona gar nicht gab, bei 54% kam es durch Corona zu einer Zunahme der Häufigkeit virtueller Meetings (siehe Abbildung 9). Unterschiede zwischen den Branchen sind nur gering. Allerdings gibt es Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe: Je größer ein Betrieb, desto wahrscheinlicher ist die Teilnahme an virtuellen Meetings, siehe Abbildung 10

Abbildung 9
Teilnahme an virtuellen Meetings.

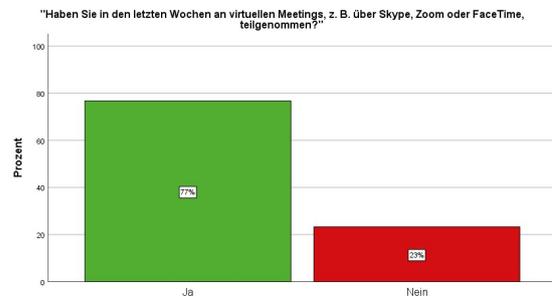
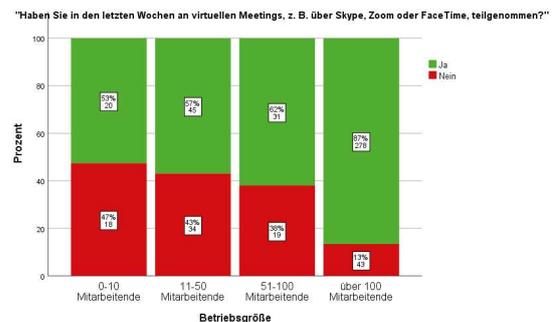
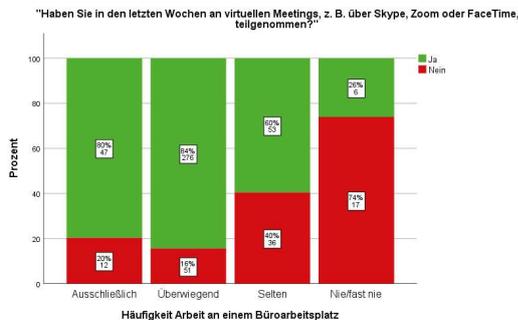


Abbildung 10
Teilnahme an virtuellen Meetings in Abhängigkeit der Betriebsgröße.



Wie häufig Beschäftigte an solchen virtuellen Meetings teilnehmen, hängt allerdings auch davon ab, wie oft sie an einem Büroarbeitsplatz arbeiten: So nimmt die Häufigkeit virtueller Meetings tendenziell mit der Häufigkeit des Arbeitens an einem Büroarbeitsplatz zu (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11
Teilnahme an virtuellen Meetings in Abhängigkeit des Arbeitsplatzes.

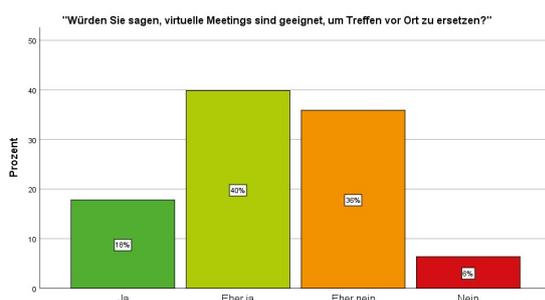


Bewertung

Ob virtuelle Meetings, Treffen vor Ort tatsächlich ersetzen können, beurteilen die Befragten – Männer und Frauen gleichermaßen- recht positiv: Knapp die Hälfte ist der Ansicht, dass virtuelle Meetings ein adäquater Ersatz seien, etwas mehr als ein Drittel ist eher zurückhaltend. Nur rund 6 Prozent dagegen sind sich sicher, dass virtuelle Meetings Treffen vor Ort nicht das Wasser reichen können (siehe Abbildung 12).

Stellt man virtuelle Meetings in den direkten Vergleich zu Treffen vor Ort, so erleben es 34 % als schwieriger, sich auf das Gesagte zu konzentrieren (für 55% macht es keinen Unterschied), 41% finden es schwieriger, während virtuellen Meetings Fragen zu stellen (für 50% macht es keinen Unterschied) und für 58% können in virtuellen Meetings Sachverhalte schwieriger diskutiert werden (für 38% macht es keinen Unterschied). Einflüsse des Geschlechts auf die Bewertung virtueller Meetings konnten nicht gefunden werden.

Abbildung 12
Bewertung virtueller Meetings als Ersatz für Meetings vor Ort.



Soziale Messenger

Wenn die Möglichkeit zur direkten Kommunikation zwischen Beschäftigten vor Ort fehlt, kann nicht nur auf virtuelle Meetings zurückgegriffen werden – Kommunikation findet häufig auch über soziale Messenger statt. Bei 6 % der Befragten werden solche sozialen Messenger, z. B. WhatsApp, erst seit Ausbruch der Corona-Pandemie zur Kommunikation eingesetzt, in 60 % der Fälle wurde dieser Kommunikationskanal bereits vor Corona verwendet. Tendenzuell werden soziale Messenger dabei in großen Betrieben etwas seltener eingesetzt als in kleineren Betrieben, siehe Abbildung 13.

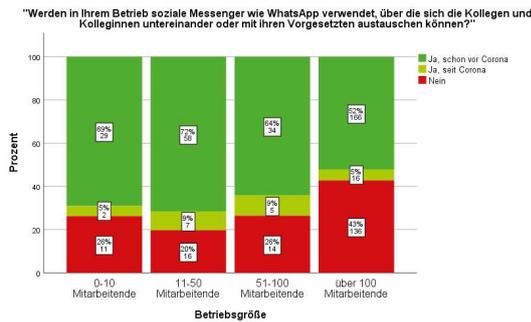
Interessanterweise kommunizieren Beschäftigte, in deren Betrieb soziale Messenger eingesetzt werden, aber nicht häufiger mit ihren Kollegen als Beschäftigte, die nicht auf soziale Messenger zurückgreifen können.

Besondere digitale Lösungen der Gastronomie und Hotellerie

Um den Geschäftsbetrieb aufrecht erhalten zu können, hat die Gastronomie auf kreative digitale Lösungen zurückgegriffen. Hierzu zählen am häufigsten:

- Kontaktloses Bezahlen vor Ort via Smartphone, App oder Terminal (38,6%)
- Internetbestellungen mit Lieferung nach Hause (26,3%)
- Verwendung von QR-Codes zur Kundenregistrierung (22,8%)
- Kontaktloses Bestellen vor Ort, via Tablet oder Terminal (21,1%)
- Beiträge oder Stories auf Instagram oder Facebook (19,3%)
- Verwendung von Online-Systemen zur Tischreservierung für Kunden (15,8%)
- Vermietung von Räumen als Arbeitsplätze (5,3%)
- Bestellung über Instagram, Facebook oder WhatsApp mit Lieferung nach Hause (5,3%)
- Virtuelle Weinproben (3,5%)
- Virtuelle Kochevents (3,5%)

Abbildung 13
Verwendung sozialer Messenger in Abhängigkeit der Betriebsgröße.



Zusammenfassung
Die Corona-Pandemie hat auch auf das Arbeiten in den Branchen der BGN Einfluss genommen. In vielen Betrieben kam es zu Störungen im Geschäftsbetrieb, vor allem die Gastronomie und Hotellerie war durch die angeordneten Schließungen massiv betroffen. Am Gemüt der Beschäftigten gingen die Beeinträchtigungen durch Corona nicht spurlos vorüber, viele machen sich Sorgen. Aber auch die Art und Weise, wie gearbeitet wird, hat Corona beeinflusst: es wurden neue Technologien eingeführt und die Kommunikation verlagerte sich auf virtuelle Wege. Viele Beschäftigten sehen die Kommunikation über digitale Wege erschwert, für viele kann diese Art der Kommunikation aber mit Treffen vor Ort durchaus mithalten. Vorteile gegenüber direkter Kommunikation sieht dagegen kaum jemand.

Teil 2: Zeitliche und örtliche Flexibilisierung

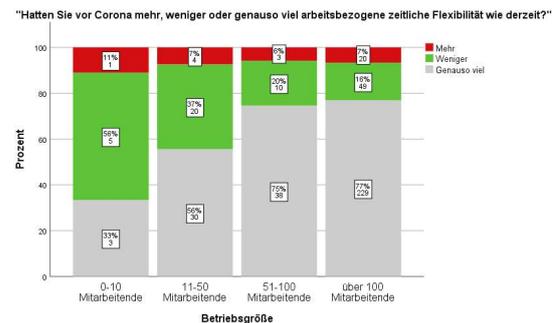
Zeitliche Flexibilität

Flexibel zu arbeiten kann zweierlei bedeuten: Zum einen kann Beschäftigten Flexibilität zugestanden werden, das heißt, sie können mehr oder minder frei entscheiden, wann sie ihre Arbeit aufnehmen und wann sie Feierabend machen. Diese Flexibilität wird im Folgenden als „zugestandene Flexibilität“ bezeichnet. Zum anderen kann Flexibilität aber auch ein notwendiges Übel sein, das mit einer Tätigkeit unverzichtbar einhergeht. So gibt es zahlreiche Berufsgruppen, die von Woche zu Woche flexible Arbeitszeiten haben, weil ihre Tätigkeit das Arbeiten im Schichtsystem notwendig macht. Diese Art der Flexibilität kann auch als „notwendige Flexibilität“ bezeichnet werden.

Zugestandene Flexibilität

Die COVID-19-Pandemie hat nicht nur die Digitalisierung vorangetrieben, sondern in vielen Bereichen auch das Arbeiten flexibilisiert. So geben 70% der Beschäftigten an, flexibel arbeiten zu dürfen. Rund 21% der Beschäftigten berichtet davon, dass ihnen seit Corona mehr zeitliche Flexibilität eingeräumt wird als zuvor. Vor allem in Betrieben bis 10 Mitarbeitenden (siehe Abbildung 14) sowie bei jungen Beschäftigten bis 30 Jahren (Abbildung 15) hat Corona deutlich zu einer Zunahme der zeitlichen Flexibilität beigetragen.

Abbildung 14
Flexibilitätsveränderung in Abhängigkeit der Betriebsgröße.



Dabei steigt der Grad der zugestandenen Flexibilität mit dem beruflichen Status: So können im Vergleich zu Angestellten (79%) nur knapp halb so viele Facharbeitende (49%) flexibel arbeiten. Auch hat es einen Einfluss, wie häufig an einem Büroarbeitsplatz gearbeitet wird (siehe Abbildung 16): Mit steigender Häufigkeit steigt auch der Grad der zeitlichen Flexibilisierung. Trotz aller Flexibilität muss sich dennoch knapp die Hälfte derjenigen, die flexibel arbeiten dürfen, an gewisse Regelungen oder Vorgaben halten.

Abbildung 15
Flexibilitätsveränderung in Abhängigkeit des Alters

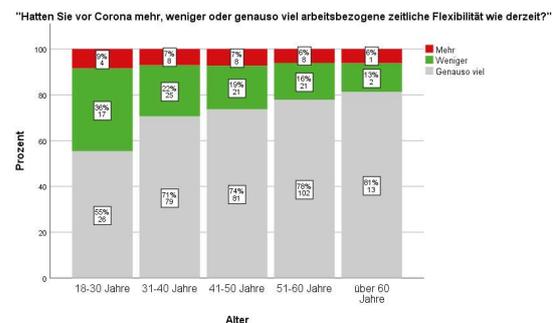
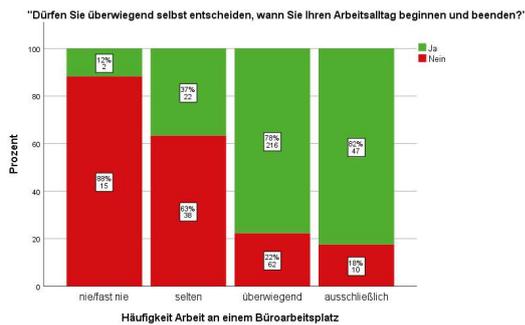


Abbildung 16
Zugestandene Flexibilität in Abhängigkeit des Arbeitsplatzes.



Notwendige Flexibilität

Flexibel zu arbeiten kann in manchen Berufen auch Teil der Berufsausführung sein, beispielsweise wenn im Schichtsystem gearbeitet wird. Das betrifft 20 Prozent der Befragten, wobei diese recht gleichmäßig über alle Branchen hinweg verteilt sind. Bei mehr als einem Drittel der Schichtarbeitenden kommt es laut eigener Angaben manchmal (29%) oder häufig (7%) zu spontanen Änderungen im Schichtplan, sodass gearbeitet werden muss, obwohl man frei hätte oder umgekehrt. Die fehlende Planungssicherheit führt bei 15 Prozent häufig zu Konflikten im Privatleben, bei 40 Prozent zumindest manchmal. Lediglich für 12 Prozent ist die mangelnde Planungssicherheit kein Problem, darunter sind v.a. männliche Beschäftigte zu finden.

Örtliche Flexibilität

Durch die zunehmende Digitalisierung, das heißt durch die Verwendung digitaler Produkte, Medien und Kommunikationsmittel wird es möglich, Arbeit von anderen Orten als der zentralen Betriebsstätte auszuführen. Häufig verlagert sich das Arbeiten dabei vom Büro vor Ort in das Büro daheim; dem so genannten Homeoffice.

Häufigkeit von Homeoffice

Durch Corona ist der Anteil der Befragten, die mindestens einige Male im Monat von zuhause aus arbeiten von 16 auf 43 Prozent gestiegen, der Anteil der Beschäftigten, die mehrmals die Woche daheim arbeiten, hat sich verdreifacht (von 7% auf 22%). siehe Abbildung 17 und 18.

Abbildung 17
Häufigkeit des Homeoffice vor Corona.

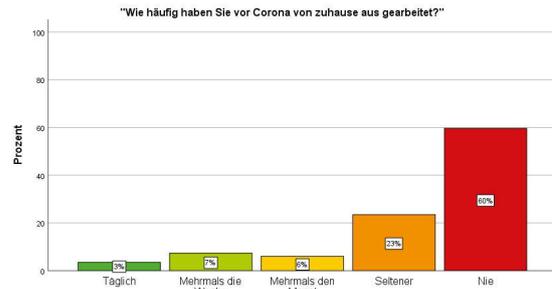
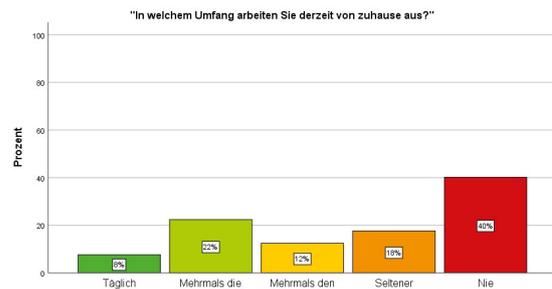


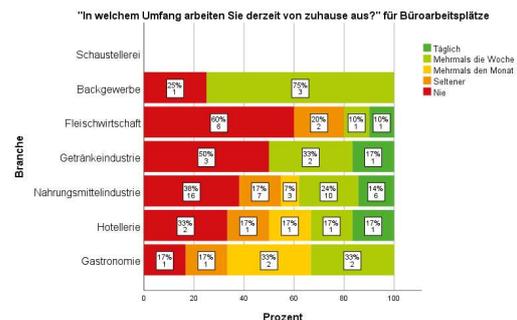
Abbildung 18
Häufigkeit des Homeoffice während Corona.



Vor allem Büroarbeitsplätze haben profitiert: Während vor Corona knapp die Hälfte der Büro-Beschäftigten nie von zuhause gearbeitet haben, hat sich dieser Anteil durch Corona halbiert. Deutlich sieht man die Corona-bedingte Veränderung auch bei Beschäftigten unter 30 Jahren: Arbeiteten vor Corona noch 86 Prozent nie von zuhause aus, sind es nun 58 Prozent.

Betrachtet man einmal nur die Beschäftigten, die überwiegend oder ausschließlich an einem Büroarbeitsplatz arbeiten, zeigt sich, dass es durchaus Branchenunterschiede in der Häufigkeit des Homeoffice gibt (siehe Abbildung 19)¹:

Abbildung 19
Häufigkeit des Homeoffice während Corona für Beschäftigte mit überwiegend oder ausschließlichem Büroarbeitsplatz



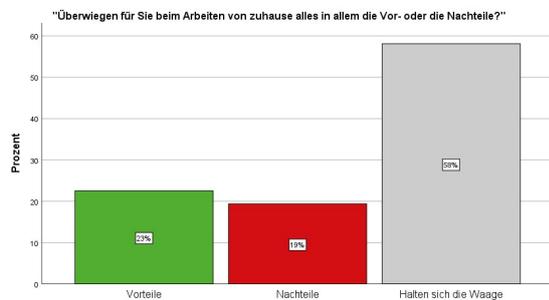
¹ Anmerkung: Bei der Interpretation sind die teils geringen Zellbesetzungen aufgrund der Stichprobengröße zu beachten!

Die meisten Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, können flexibel entscheiden, an welchen Tagen sie sich im Homeoffice befinden (85%); nur bei rund 15 Prozent sind die Tage, z. B. vom Vorgesetzten, im Voraus festgelegt. Dabei spielt die Führungsverantwortung eine Rolle: 11 Prozent der Beschäftigten mit Führungsverantwortung müssen sich an Festlegungen halten; bei Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung sind es 21 Prozent.

Bewertung des Homeoffice

Knapp ein Viertel der Befragten sieht im Homeoffice eher Vorteile, leicht weniger (19%) sehen eher Nachteile, für rund die Hälfte hält sich beides die Waage (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20
Bewertung des Homeoffice.



Frauen, die zeitgleich zuhause Kinder betreuen müssen, sehen dabei mehr Vorteile als Frauen, die keine Kinderbetreuung übernehmen müssen. Männer, die parallel zur Arbeit Kinder betreuen müssen, sehen dagegen mehr Nachteile im Homeoffice als Männer, die keine Kinder betreuen – und mehr Nachteile als Frauen mit zu betreuenden Kindern.

Zukünftig möchten die meisten Befragten (35 %) gerne mehrmals die Woche von zuhause arbeiten, tägliches Homeoffice wünschen nur 5 Prozent. 15 Prozent dagegen möchten lieber im Büro arbeiten, v.a. wenn sie Führungsverantwortung haben (22 Prozent vs. 6 Prozent ohne Führungsverantwortung). Die drei häufigsten Gründe, die für die Befragten gegen das Arbeiten von zuhause sprechen sind:

- Ungeeignete Tätigkeit
- Kein Zugriff daheim auf wichtige Dokumente oder Informationen, die für die Arbeit benötigt werden
- Besserer Kontakt zu Kollegen vor Ort

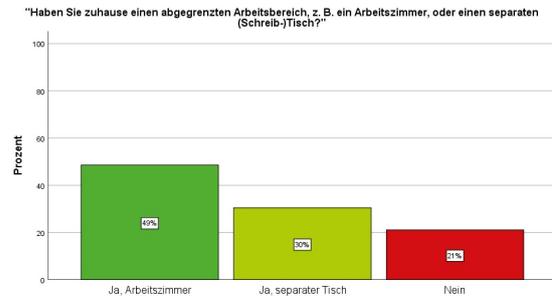
Interessanterweise zeigen die Daten allerdings, dass die Häufigkeit des Homeoffice keinen Einfluss auf die Kommunikationshäufigkeit mit den Kollegen nimmt, wenn man zeitgleich die Häufigkeit

virtueller Meetings und die Nutzung sozialer Messenger berücksichtigt.

Der Arbeitsplatz daheim

Knapp ein Viertel besitzt daheim weder ein eigenes Arbeitszimmer noch einen eigenen Schreibtisch zum Arbeiten (vgl. Abbildung 21).

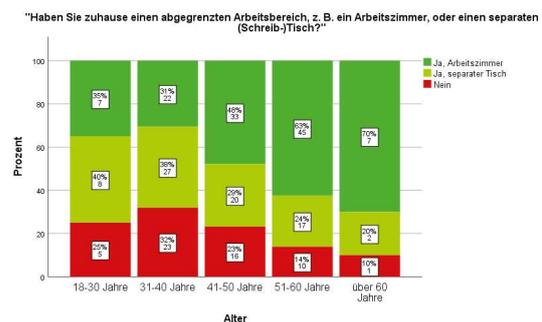
Abbildung 21
Verfügbarkeit eines abgegrenzten Arbeitsbereichs daheim.



Dabei macht es kaum einen Unterschied, wie häufig daheim gearbeitet wird. Allerdings nimmt steigendem Alter der Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit über ein Arbeitszimmer oder einen separaten Schreibtisch zu verfügen, zu.

Erfreulicherweise nutzt die überwiegende Mehrheit derjenigen, die einen eigenen Arbeitsplatz haben, diesen auch zum Arbeiten. Knapp jedem Vierten mit eigenem Arbeitsplatz wurde allerdings nicht durch den Arbeitgeber vermittelt, wie dieser ergonomisch gestaltet sein sollte.

Abbildung 22
Verfügbarkeit eines abgegrenzten Arbeitsbereichs daheim in Abhängigkeit des Alters.



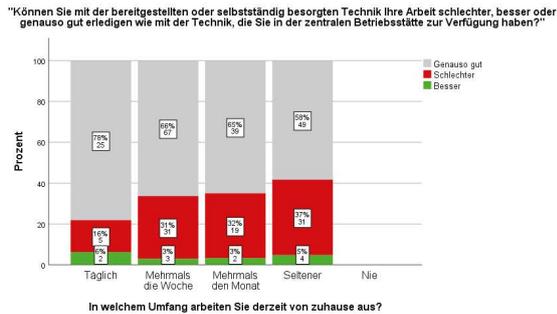
Vor allem jüngere Beschäftigte bis 40 Jahre erhielten etwas seltener eine solche Einweisung (im Schnitt 44 % zu 62 % bei Personen über 40 Jahren, siehe Abbildung 22).

Ausstattung des Arbeitsplatzes

Zwei Drittel der Befragten geben an, mit der bereitgestellten Technik im Homeoffice ebenso gut arbeiten zu können wie mit jener im Büro;

für ein Drittel trifft das nicht zu. Der Anteil hängt dabei auch von der Häufigkeit des Arbeitens im Homeoffice ab (siehe Abbildung 23): Knapp 80 Prozent der Beschäftigten, die täglich von zuhause arbeiten, sind zufrieden mit der genutzten Technik, bei denen, die seltener daheim arbeiten sind es im Schnitt 63 Prozent.

Abbildung 23
Zufriedenheit mit der genutzten Technik daheim in Abhängigkeit der Häufigkeit des Arbeitens im Homeoffice.



Arbeitsleistung im Homeoffice

Homeoffice geht häufig mit veränderten Arbeitsbedingungen einher, die auf Dauer krank machen können: Leider wurde der Hälfte derjenigen, die zumindest ab und an zuhause arbeiten, nicht vermittelt, wie das Arbeiten zuhause gesundheitsgerecht gestaltet werden kann, wie sie sich also z. B. vor Ablenkung schützen, Zeiten einteilen etc. Frauen wurde das seltener vermittelt als Männern; mit steigendem Alter steigt tendenziell der Anteil der Beschäftigten, die eine solche Aufklärung erhalten haben. Dass eine solche Aufklärung oft fehlt, zeigt sich auch an der geleisteten Arbeitszeit:

Knapp vier von zehn Befragten arbeiten im Homeoffice länger, 20 Prozent kürzer als im Büro. Je seltener daheim gearbeitet wird, desto kürzer wird dabei tendenziell gearbeitet (siehe Abbildung 24)

Die Arbeitszeit ist dabei auch von der wahrgenommenen Produktivität im Homeoffice abhängig: Personen, die ihre Arbeit als deutlich unproduktiver wahrnehmen, das ist jeder Vierte der Umfrage - wobei dieser Anteil mit steigendem Alter sinkt (von 48 Prozent bei unter 30-Jährigen auf 11 Prozent bei über 60-Jährigen) - neigen dazu, daheim länger zu arbeiten als Personen, die die Produktivität ihrer Arbeit positiver bewerten (siehe Abbildung 25).

Abbildung 24
Arbeitsleistung im Homeoffice in Abhängigkeit der Häufigkeit des Arbeitens daheim.

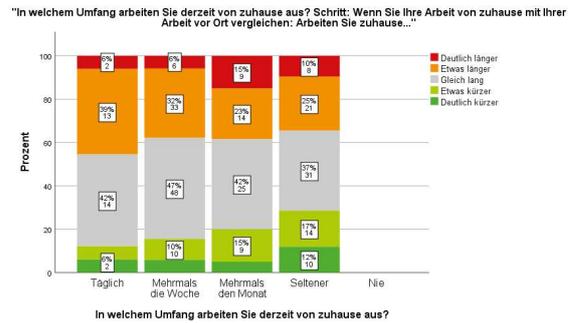
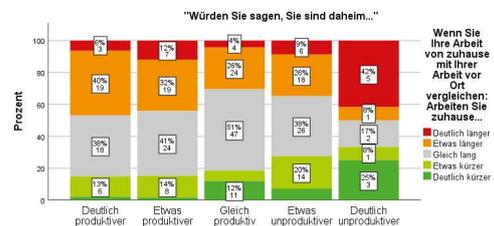


Abbildung 25
Arbeitsleistung im Homeoffice in Abhängigkeit der wahrgenommenen Produktivität.



Gleichzeitig neigen sie aber auch dazu, daheim kürzer zu arbeiten als andere. Sie sind damit die Personengruppe, bei denen die wenigsten angeben, dass sich die Arbeitszeit zwischen Büro und Homeoffice nicht unterscheidet.

Auch die Führungsverantwortung hat Einfluss auf die Arbeitszeit zuhause: Personen in Führungspositionen arbeiten häufiger kürzer als Personen ohne Führungsverantwortung. Daneben spielt, wie Abbildung 26 zeigt, auch das Gefühl, dass die eigene Arbeitsleistung wahrgenommen wird, eine Rolle bezüglich der Arbeitszeit daheim: Von den 27 Prozent, die das Gefühl haben, dass die eigene Arbeitsleistung weniger stark gesehen wird, gibt mehr als die Hälfte an, dass sie als Reaktion länger im Homeoffice als im Büro arbeiten. Von denjenigen, die eine stärkere Wahrnehmung der Arbeitsleistung sehen, arbeiten nur 40 Prozent daheim länger als im Betrieb (siehe Abbildung 27).

Abbildung 26
Arbeitsleistung im Homeoffice für Beschäftigte, die eine geringere Wahrnehmung der Arbeitsleistung empfinden.

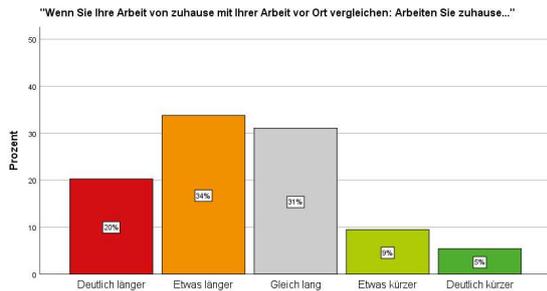
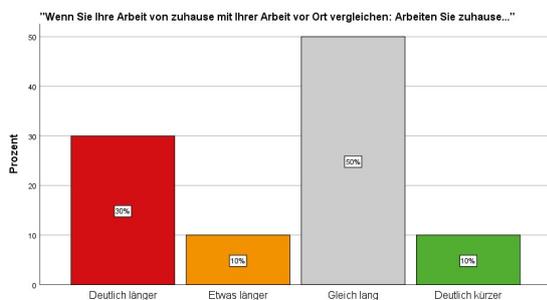


Abbildung 27
Arbeitsleistung im Homeoffice für Beschäftigte, die eine erhöhte Wahrnehmung der Arbeitsleistung empfinden.



Dennoch ist der Anteil derer, die gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen und weniger als elf Stunden zwischen zwei Arbeitsschichten haben, sehr gering und nicht höher als bei Beschäftigten, die nie zuhause arbeiten.

Nicht zuletzt hat auch die Kinderbetreuung einen Einfluss auf die geleistete Zeit am Schreibtisch: Während 42 Prozent der Mütter, die Kinder daheim betreuen müssen, Vorteile im Homeoffice sehen, sehen diese nur 17 Prozent der Väter. Letztere sehen knapp doppelt so häufig Nachteile als Frauen.

Zusammenfassung

Durch die Corona-Pandemie sind sowohl zeitliche als auch örtliche Flexibilisierung in den Branchen der BGN angestiegen. Allerdings gibt es hierbei Unterschiede zwischen den Branchen. Der Großteil der Beschäftigten im Homeoffice sieht sowohl Vor- als auch Nachteile im Arbeiten daheim. Dabei ist die Bewertung des Homeoffice auch davon abhängig, wie weit Kinder daheim betreut werden müssen. Die Mehrheit der Beschäftigten im Homeoffice haben zuhause einen eigenen Arbeitsbereich

zur Verfügung, den sie auch überwiegend nutzen und der mit gut funktionierender Technik ausgestattet ist. Allerdings wurde der Arbeitsplatz nicht bei allen in Hinblick auf Ergonomie durch den Arbeitgeber gestaltet. Auch wurden der Hälfte aller Beschäftigten daheim nicht vermittelt, wie sie ihre Arbeit so gestalten können, dass sie nicht krank macht. Das zeigt sich auch in der berichteten Arbeitszeit daheim, wobei die geleistete Zeit von weiteren Faktoren wie z. B. der wahrgenommenen Produktivität abhängt.

Trotz wahrgenommener Nachteile möchte die Mehrzahl der Beschäftigten, die derzeit im Homeoffice arbeiten, auch zukünftig auf die ein oder andere Weise von zuhause arbeiten. Lediglich ein kleiner Teil plant die vollständige Rückkehr ins Büro.

Teil 3: Die neue Arbeitswelt

Die zunehmende Digitalisierung ermöglicht nicht nur eine Verlagerung der Arbeit ins häusliche Umfeld, sie führt daneben auch zu einer andersartig gestalteten Trennung von Berufs- und Privatleben (Stichwort ständige Erreichbarkeit), zu einer Veränderung der Arbeitsautonomie, zu einer Schnelligkeit, die sich in einer veränderten Geschwindigkeit der Notwendigkeit stetig neues Wissen anzueignen äußert sowie zu einer generellen Verdichtung der Arbeit.

Zu jeder der genannten Facetten der neuen Arbeitswelt wurden die Teilnehmer unserer Studie befragt.

Ständige Erreichbarkeit

Erwartungshaltung von Vorgesetzten und Unternehmenskultur

Gut 37 Prozent der Beschäftigten geben an, dass Ihr Vorgesetzter erwartet, dass sie außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar sind, wobei Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeitenden signifikant seltener davon berichten als Mitarbeitende aus Betrieben mit 11-50 bzw. 51-100 Beschäftigten. Auch Beschäftigte mit Führungsverantwortung geben häufiger an, dass ihre Vorgesetzten erwarten, dass sie erreichbar sind. Die Erwartungshaltung der Vorgesetzten kommt nicht von ungefähr, sondern es besteht ein starker Zusammenhang mit der Unternehmenskultur. Je eher im Betrieb die Meinung herrscht ‚Wer etwas werden will, muss erreichbar sein‘, desto eher denken Vorgesetzte auf die gleiche Weise.

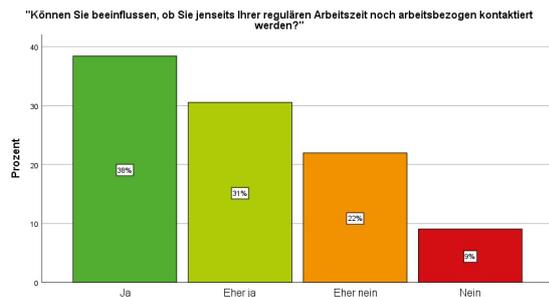
Kontrollmöglichkeit

Ein Drittel der Befragten sieht keine Möglichkeit, zu kontrollieren, ob sie nach der

regulären Arbeitszeit noch arbeitsbezogen kontaktiert werden oder nicht (siehe Abbildung 28).

Beschäftigte aus Betrieben mit 51 bis 100 Mitarbeitenden empfinden dabei signifikant mehr Kontrolle als Mitarbeitende aus Betrieben mit 11-50 Beschäftigten. Auch Hilfsarbeitskräfte berichten von weniger Kontrolle als Facharbeitende oder Angestellte.

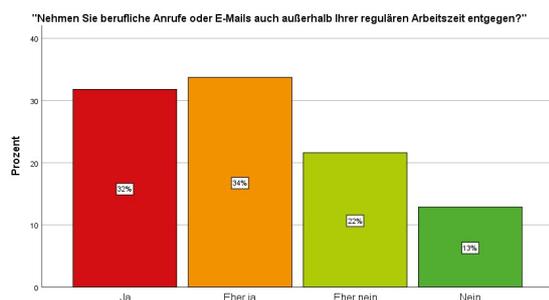
Abbildung 28
Wahrgenommene Kontrolle bzgl. außerdienstlicher Erreichbarkeit.



Gelebte Erreichbarkeit

Rund 64 Prozent der Befragten nehmen in ihrer Freizeit arbeitsbezogene Anrufe oder E-Mails entgegen (siehe Abbildung 29). Beschäftigte, deren Vorgesetzte eine ständige Erreichbarkeit erwarten oder die in einer Führungsposition sind, geben dabei verstärkt an, auch in Ihrer Freizeit zu arbeiten. Ob die Befragten im Homeoffice arbeiten oder im Außendienst tätig sind, hat dagegen keinen Einfluss.

Abbildung 29
Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit



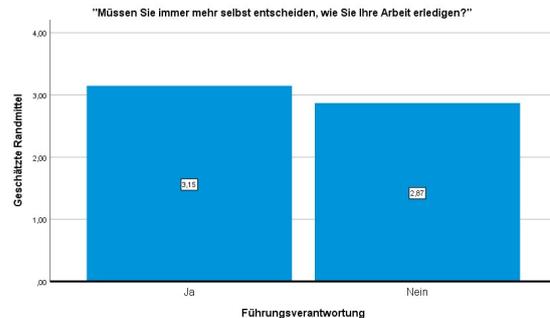
Folgen der ständigen Erreichbarkeit

Betrachtet man die Fähigkeit, in seinem Feierabend von der Arbeit abzuschalten, zeigt sich, dass die Fähigkeit mit dem Grad der ständigen Erreichbarkeit zusammenhängt. Personen, die in ihrer Freizeit erreichbar sein müssen, haben mehr Schwierigkeiten, sich von der Arbeit zu lösen und arbeiten verstärkt in ihrer Freizeit. Sie sind unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance und arbeiten häufiger, obwohl sie krank sind.

Erzwungene Autonomie

79 Prozent stimmen zu, dass sie bei der Arbeit immer stärker entscheiden müssen, wie sie ihre Arbeit erledigen, wobei signifikant mehr Beschäftigte mit Führungsverantwortung zustimmen als ohne (siehe Abbildung 30)

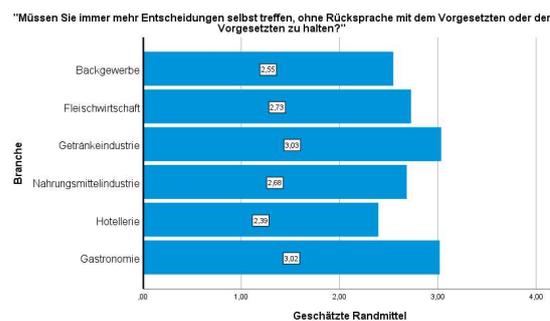
Abbildung 30
Geschätzte Randmittel der Variable „Führungsverantwortung“ auf den Grad der Autonomie bzgl. Arbeitserledigung.



Einflüsse von der Häufigkeit des Arbeitens im Homeoffice oder dem beruflichen Status gibt es nicht.

Daneben geben 46 Prozent an, grundsätzlich mehr Entscheidungen selbst treffen zu müssen, auch hier sind Beschäftigte mit Führungsverantwortung stärker betroffen. Darüber hinaus macht es einen Unterschied, wo gearbeitet wird (siehe Abbildung 31):

Abbildung 31
Geschätzte Randmittel der Variable „Branche“ auf den Grad der eingeschätzten grundlegenden Entscheidungsautonomie.



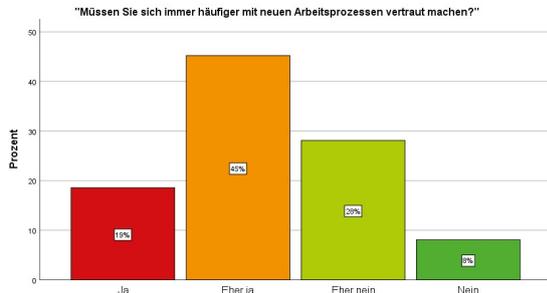
Zum einen stimmen Beschäftigte großer Betriebe signifikant seltener zu als Beschäftigte aus Betrieben zwischen 0-50 Mitarbeitenden. Zum anderen ist die Entscheidungsautonomie bei Beschäftigten aus der Gastronomie größer als bei Beschäftigten aus Hotellerie, Nahrungsmittelindustrie und Backgewerbe.

Notwendiger Wissensaufbau

Ein Merkmal der neuen digitalen Arbeitswelt ist die Schnellebigkeit, die mit einer immer häufigeren Notwendigkeit des kurzfristigen und schnellen Wissens-Updates einhergeht. Im

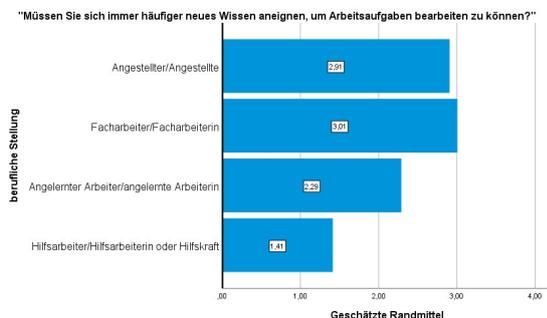
Einklang berichten zwei Drittel der Befragten davon, dass sie sich immer häufiger mit neuen Arbeitsprozessen vertraut machen müssen. Hiervon sind alle Branchen gleichermaßen betroffen (siehe Abbildung 32).

Abbildung 32
Notwendigkeit des Wissensaufbaus.



Noch mehr Befragte, nämlich knappe 78 Prozent, geben an, dass sie sich immer häufiger neues Wissen aneignen müssen, um Arbeitsaufgaben überhaupt noch erledigen zu können. Dabei sind Hilfsarbeitende oder angelernte Arbeitskräfte weniger stark betroffen als Facharbeitende oder Angestellte (siehe Abbildung 33)

Abbildung 33
Notwendigkeit des Wissensaufbaus in Abhängigkeit der beruflichen Stellung

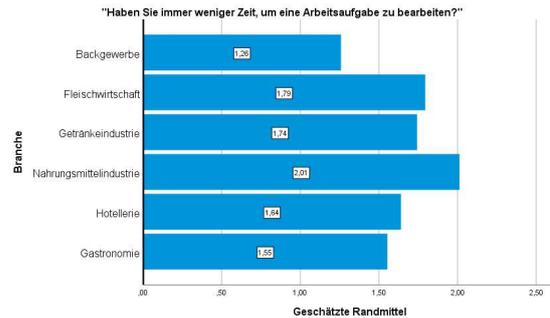


Ein Drittel der Befragten muss sich dabei immer häufiger auch privat weiterbilden.

Arbeitsverdichtung

Die Arbeit erfordert nicht nur immer schnelleren Wissensaufbau, sie muss auch in immer kürzerer Zeit erledigt werden: So geben rund 40 Prozent an, immer weniger Zeit zur Erledigung einer Arbeitsaufgabe zur Verfügung zu haben, wobei es allerdings Branchenunterschiede gibt. So ist es vor allem die Nahrungsmittelindustrie, die signifikant häufiger als alle anderen befragten Branchen über Zeitmangel bei der Arbeitserledigung klagt (siehe Abbildung 34).

Abbildung 34
Arbeitsverdichtung in Abhängigkeit der Branche.



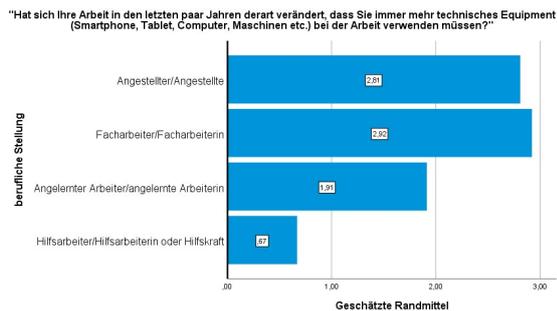
Unsere Daten zeigen darüber hinaus: Je stärker die Arbeit verdichtet ist, desto weniger Zeit bleibt auch für Pausen. Rund 30 Prozent der Befragten sind davon betroffen. Bei tiefergehenden Analysen der Einflüsse von Branche, Betriebsgröße, berufliche Stellung, Führungsverantwortung, Häufigkeit des Homeoffice und Häufigkeit des Arbeitens an einem Büroarbeitsplatz, zeigt sich, dass jene Faktoren keinen Einfluss auf die Einschätzung der Möglichkeit von Pausen nehmen.

Ein dritter Aspekt der Arbeitsverdichtung ist die Schnelligkeit, in der arbeitsintensive Phasen aufeinander folgen. Knapp die Hälfte der Beschäftigten ist der Meinung, dass die Zeitabstände zwischen solchen Phasen immer kürzer werden.

Digitalisierung der letzten Jahre

Ein herausragendes Merkmal der neuen Arbeitswelt ist die vermehrte Nutzung digitaler Medien und Produkte. 74 Prozent der Beschäftigten erleben das auch in ihrem Arbeitsalltag und berichten, dass sie in den letzten Jahren immer mehr technisches Equipment (Smartphone, Tablet, Computer, Maschinen etc.) bei der Arbeit verwenden müssen. Das trifft vor allem auf Facharbeitende und Angestellte zu, die signifikant häufiger davon berichten als Hilfsarbeitende oder angelernte Arbeitende (siehe Abbildung 35). Ob an einem Büroarbeitsplatz gearbeitet wird oder nicht hat dagegen keinen Einfluss.

Abbildung 35
Techniknutzung in Abhängigkeit der beruflichen Stellung.



Allerdings nimmt nicht nur die allgemeine Nutzungshäufigkeit technischer Equipments zu, gut ebenso viele Befragten berichten davon, dass sie in den letzten Jahren verstärkt spezifische Software erlernen und anwenden müssen. (76%)

Gedankliches Loslösen von der Arbeit, Work-Life-Balance und Selbstausbeutung

Welche Auswirkung hat die neue Arbeitswelt nun auf das Wohlergehen der Beschäftigten, genau genommen auf die Fähigkeit nach der Arbeit zu entspannen, die Work-Life-Balance und den Drang, sich für die Arbeit trotz widriger Umstände selbst auszubeuten?

Sich im Feierabend von der Arbeit gedanklich zu lösen und zu entspannen, fällt vor allem denjenigen Befragten schwer, die davon berichten, dass vom Vorgesetzten oder in der Unternehmenskultur eine ständige Erreichbarkeit vorausgesetzt wird. Auch jene, die sich mit einer zunehmenden Verdichtung der Arbeit konfrontiert sehen, haben Schwierigkeiten abzuschalten. Ob zuhause gearbeitet wird oder im Büro hat dagegen keinen Einfluss auf das so genannte Detachment. Die gleichen Ergebnisse zeigen sich in Bezug auf die Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance.

Betrachtet man die Neigung, sich für die Arbeit selbst auszubeuten, das heißt zu arbeiten obwohl man krank ist, auf Pausen zu verzichten oder in der Freizeit zu arbeiten, zeigt sich ebenfalls ein Einfluss der Erreichbarkeitserwartung sowie der Arbeitsverdichtung. Auch hier konnte kein Einfluss des Arbeitens zuhause gefunden werden.

Zusammenfassung

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren auch in den Branchen der BGN gewandelt. Die Digitalisierung schreitet voran, Beschäftigte sehen sich mit immer mehr neuen technologischen Produkten und Medien

konfrontiert; der Einsatz spezifischer Software wird immer häufiger, sodass Beschäftigte sich immer stärker in ihrem Arbeitsbereich spezialisieren und weiterbilden müssen. Arbeitsprozesse erneuern sich immer schneller, immer häufiger muss neues Wissen zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben aufgebaut werden – nicht zuletzt auch in der eigenen Freizeit. Für viele löst sich die klare Grenze zwischen Beruf und Freizeit durch die Digitalisierung auf: Zum einen erwarten Vorgesetzte, dass Beschäftigte auch außerhalb der regulären Arbeitszeit für arbeitsbezogene belangen verfügbar sind, zum anderen beugen sich viele Beschäftigte dieser Anspruchshaltung und nehmen arbeitsbezogene Anrufe oder E-Mails in ihrer Freizeit entgegen. Das hat nicht zuletzt Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten. So geht die ständige Erreichbarkeit mit einer verstärkten Schwierigkeit einher, nach der Arbeit abzuschalten und vermindert auf diese Weise die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Auch ist der Erreichbarkeitsanspruch von Vorgesetzten an ihre Mitarbeitenden häufig Ausdruck einer ähnlich gestalteten Unternehmenskultur. Beschäftigte, die in solchen Betrieben arbeiten, neigen allerdings nicht nur dazu, auch in ihrer Freizeit erreichbar zu sein, sie arbeiten häufiger auch von sich aus in ihrem Feierabend oder im Krankenstand und verzichten häufiger auf Pausen.

Die BGN hilft!

Die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe unterstützt Unternehmer, Führungskräfte und alle im Arbeitsschutz tätigen Personen dabei, die Arbeitswelt der Beschäftigten möglichst sicher und gesundheitsgerecht zu gestalten. Durch zahlreiche Produkte, Medien und Seminarangebote kann die BGN dabei helfen:

- über die neue Arbeitsform der Telearbeit aufzuklären (Fact Sheet „Telearbeit“, shortlink 1806)
- bei der Unterweisung im Homeoffice zu unterstützen (shortlink 1801)
- über ständige Erreichbarkeit und dessen Folgen mit Informationsbroschüren (shortlink 1593) und Seminaren zu informieren (shortlink 1709 und 1381)
- die Work-Life-Balance zu verbessern (Seminar „Work-Life-Balance: Leistungskraft, Gesundheit und Lebensqualität zwischen Arbeit und Privatleben“, shortlink 1805)
- Stress durch den geschulten Umgang mit stressigen Situationen zu

reduzieren (z. B. durch die Infoseite „Stressprävention“, shortlink 708, durch die Broschüre „Kein Stress mit dem Stress“, shortlink 1288, Entspannungsübungen, shortlink 1673, oder durch Seminare, shortlink 1720)

- den Umgang neuer digitaler Technologien sicher zu gestalten, z. B. durch Wahl geeigneter Passwörter (Broschüren „Sichere Passwörter im Kleinbetrieb“, oder „Tür zu! Hackerabwehr für Kleinbetriebe“, shortlink 983) oder durch Informationsangebote zur Entwicklung der Industrie 4.0 (shortlink 1604)
- Die Arbeitszeit inklusive Pausenplanung gesundheitsgerecht zu gestalten, z. B. über die Dienstplan-App der BGN (shortlink 77049 oder 77050)

Des Weiteren reagiert die BGN auf die verstärkte Nachfrage nach Online-Seminaren, in dem sie ihr Angebot auf diesem Gebiet erweitert.

Kontakt

Weitere Informationen zur Befragung können bei Frau Dr. Sonja Lehmann (sonja.lehmann@bgn.de) angefragt werden.