

Homeoffice im Zeichen der Corona-Pandemie – Ergebnisse einer Befragung in der M+E-Industrie

Stephan SANDROCK, Catharina STAHN, Nora Johanna SCHÜTH,
Ufuk ALTUN, Marlene WÜRFELS

*ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.
Uerdinger Straße 56, D-40474 Düsseldorf*

Kurzfassung: Homeoffice stellt eine spezifische, eher eingeschränkte Form, mobilen Arbeitens dar. Mobile Arbeit wird auch als zeit- und ortsflexibles Arbeiten bezeichnet, womit die Charakteristika dieser Arbeitsform deutlich werden. Um mobiles Arbeiten erfolgreich umsetzen zu können, ist neben einer geeigneten Infrastruktur, Vertrauen in Leistung und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten eine zentrale Voraussetzung für Führungskräfte. Mobiles Arbeiten geht für Führungskräfte mit einem höheren Bedarf an Absprachen und einem noch engeren Kontakt zu den Beschäftigten, verbunden mit einem höheren Kommunikations- und Organisationsaufwand einher. Seit Beginn der Corona-Pandemie arbeiten viele Beschäftigten, vor allem aus indirekten Bereichen, von zu Hause aus. Aufgrund politischer Empfehlungen und nachfolgend des SARS-CoV-2 Standards des BMAS geschah dies pandemiebedingt eher abrupt und ohne eine entsprechende Vorbereitung durch Unternehmen und Beschäftigte. Um Aufschluss über die Auswirkungen aus Sicht der betroffenen Beschäftigten und Führungskräfte zu erlangen, wurde im Sommer 2020 eine Online-Befragung unter Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt, da dieser Industriezweig einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor darstellt. Im Beitrag werden Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

Schlüsselwörter: Homeoffice, mobile Arbeit, Pandemie, Corona, Führung, Eigenverantwortung

1. Einleitung

Homeoffice, also das Arbeiten von zu Hause aus, ist eine spezifische Form mobilen Arbeitens, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus ausführen (ifaa 2019). Mobile Arbeit kann auch als zeit- und ortsflexibles Arbeiten bezeichnet werden, womit die Charakteristika dieser Arbeitsform deutlich werden. Um mobiles Arbeiten erfolgreich umsetzen zu können, ist neben einer geeigneten Infrastruktur, Vertrauen in Leistung und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten eine zentrale Voraussetzung für Führungskräfte.

Mobiles Arbeiten erfordert von Führungskräften vermehrte Absprachen, einen noch engeren Kontakt zu den Beschäftigten, verbunden mit einem höheren Kommunikations- und Organisationsaufwand (z.B. Breisig 2020; Hartmann et al. 2019, Sandrock 2020).

Während der Corona-Pandemie arbeiteten viele Beschäftigte und auch Führungskräfte, vor allem aus indirekten Bereichen, von zu Hause aus, wie auch eine Studie des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt) zeigt, nach der 43 % der internetnutzenden Berufstätigen von zu Hause aus arbeiteten (bidt, 2020).

Aufgrund politischer Empfehlungen und nachfolgend der Veröffentlichung des SARS-CoV-2 Standards des BMAS im April 2020 geschah dies pandemiebedingt eher abrupt und ohne eine entsprechende Vorbereitung durch Unternehmen und Beschäftigte.

Bisherige Erhebungen zum Thema zeigen, in welchen Bereichen die Umsetzung funktioniert hat, bzw. auch, an welchen Stellen Herausforderungen aufgetreten waren (z.B. Storm, DAK-Gesundheit 2020; Bauer et al. 2020); für spezifische Branchen sind bislang allerdings noch keine konkreten Aussagen ableitbar. Da die Metall- und Elektroindustrie einen bedeutsamen Wirtschaftsfaktor in Deutschland darstellt, sollte untersucht werden, wie Führungskräfte und Beschäftigte aus dieser Branche die Ausgestaltung des Homeoffice in der Pandemie wahrgenommen haben. Neben technischen und organisatorischen Aspekten sind dabei auch Aspekte des Verhaltens und Erlebens wichtig, wie die oben genannten Erhebungen zeigen. In der Untersuchung wird ein eher explorativer Ansatz verfolgt, da sich aus der bisherigen Forschungslage zu dem Themenkomplex Homeoffice und Corona keine konkreten Fragestellungen, bzw. Hypothesen ableiten lassen.

2. Methode

Im Rahmen einer über die Plattform SoSci-Survey durchgeführten Online-Befragung mit Beschäftigten und Führungskräften, die pandemiebedingt im Homeoffice gearbeitet haben, wurden unterschiedliche Aspekte der Gestaltungsebenen Technik und Organisation sowie des Verhaltens und Erlebens erfasst. Der Erhebungszeitraum ging vom 14. Juli bis 4. September 2020. Die Aufforderung zur Teilnahme wurde über Rundschreiben an die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie sowie über Pressemitteilung und die Homepage des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft verbreitet.

2.1 Stichprobe

An der Befragung nahmen insgesamt 330 Personen teil. 237 Personen beantworteten den Fragebogen bis zum Ende, 165 Datensätze dieser anfallenden Stichprobe kommen von Teilnehmenden aus der Metall- und Elektroindustrie und gehen in die in diesem Beitrag darzustellende Auswertung ein. Die Befragung war bundesweit ausgelegt, allerdings stammte der überwiegende Teil der befragten Personen mit 122 Personen aus Baden-Württemberg. 41,8 % der Befragten waren männlich, 58,2 % weiblich. Zur Lebenssituation gefragt, gaben 12,1 % der Befragten an, allein zu leben, 42,4 % leben mit einem Partner zusammen, 38, % mit Partner und Kind, bzw. Kindern. 4,2 % gaben an, nur mit Kindern zusammen zu leben, 2,4 % beantworteten die Frage nach der Lebenssituation nicht. Von den Befragten gaben 73 Personen an, Führungsverantwortung zu haben, dies entspricht 44,2 %; 2 Personen machten keine Angaben dazu.

81,2 % der Befragten gaben an, im Bereich Verwaltung zu arbeiten, 15,8 % der Befragten aus indirekten Bereichen; nur 2,4 % gaben an, in direkten Bereichen zu arbeiten. Das Alter der Befragten lag zwischen 18 und 63 Jahren (MW 41 Jahre).

2.2 Fragebogen

Die Befragung beinhaltet 86 Items für Führungskräfte und 76 Items für Beschäftigte. Neben Fragen zur technischen Ausstattung enthält die Befragung Items zur Arbeitsorganisation, Verhalten und Kommunikation und zum Befinden. Letzteres wurde mit einer deutschsprachigen Kurzversion des Perceived Stress Questionnaire (PSQ, Fliege et al. 2001) erhoben. Diese Version erhebt mit insgesamt 20 Items die vier subjektiven Erlebnisdimensionen Anforderungen, Anspannung, Sorgen und Freude. Die übrigen Items der Befragung wurden von Experten des ifaa generiert. Dabei war neben einer verständlichen Formulierung auf eine relative Vielfalt der Themen und gleichzeitig auf eine verhältnismäßig ökonomische Anzahl zu achten.

3. Ergebnisse

Im Folgenden werden erste Ergebnisse der Befragung präsentiert. Dabei werden bei den Items, die sich auf organisatorische und verhaltensbezogene Aspekte beziehen, die Antworten von Beschäftigten und Führungskräften gegenübergestellt, um einen differenzierten Blick auf die Wahrnehmung der betrieblichen Umsetzung zu erhalten. Die Aufforderung seitens des Ordnungsgebers, vermehrt im Homeoffice zu arbeiten, bildet sich auch in der vorliegenden Stichprobe ab, wie Abbildung 1 zeigt. Dabei zeigen sich zwischen Beschäftigten und Führungskräfte Unterschiede – Beschäftigte arbeiten an mehr Tagen zu Hause als Führungskräfte.

Wie häufig haben Sie a) vor und b) seit Beginn der Corona-Pandemie von zu Hause aus gearbeitet?

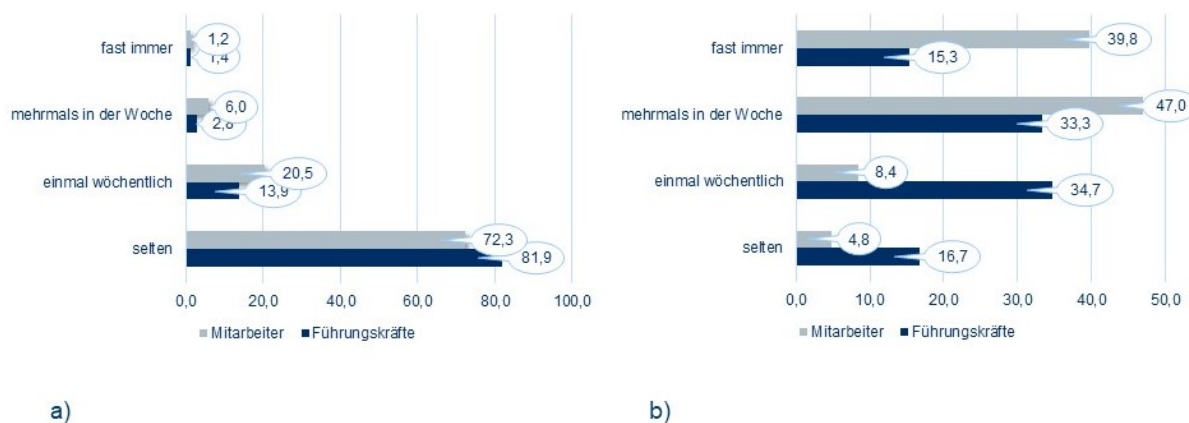


Abbildung 1: Verbreitung von Homeoffice vor und seit Beginn der Corona Pandemie

3.1 Technische Ausstattung und Umgang mit Technik

Die Teilnehmer wurden gefragt, ob und mit welchen technischen Arbeitsmitteln sie vom Arbeitgeber ausgestattet wurden. Das häufigste Arbeitsmittel war demnach das Notebook (152 Nennungen), gefolgt von Maus (106 Nennungen) und Smartphone (85 Nennungen). 55 der befragten Personen verfügten über eine zusätzliche Tastatur, 42

über einen externen Bildschirm. Tablets, Drucker, Datenbrille oder auch ein Tower-PC wurden deutlich weniger genannt. Mehrfachnennungen waren möglich.

Um die Kommunikation im Betrieb und mit Kunden aufrechtzuerhalten, haben sich in den Zeiten der Pandemie neben der Nutzung des Telefons vor allem Videokonferenzsysteme etabliert. In der Stichprobe rangierte hier MS-Teams mit 87 Nennungen deutlich vor anderen Systemen wie Webex oder goto-Meeting mit 44 bzw. 41 Nennungen.

Neben der technischen Ausstattung ist auch der bestimmungsgemäße und sichere Umgang mit digitalen Medien wichtig. 79 % der Beschäftigten und 66 % der Führungskräfte gaben an, dass ihnen die entsprechenden Funktionsweisen bekannt sind. Über 90 % beider Befragtengruppen gaben an, ein gutes Verständnis der Prozesse und Techniken zu haben, mit denen sie arbeiten. Circa 85 % der Beschäftigten und Führungskräfte gaben an, mit Maßnahmen zur Datensicherheit vertraut gemacht worden zu sein. Regelungen zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln haben 65 % der Beschäftigten erhalten, dies entspricht weitgehend dem Anteil der Führungskräfte, die angeben, entsprechende Regularien weitergegeben zu haben (ca. 62 %).

Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kommt bei mobiler Arbeit, bzw. Arbeit im Homeoffice neben der Ausstattung mit entsprechend ergonomisch günstig gestalteten Arbeitsmitteln der Unterweisung durch die Führungskräfte eine nicht unerhebliche Rolle zu. Das Ergebnis dazu fällt heterogen aus. Seitens der Führungskräfte geben ca. 50 % der Befragten an, die Beschäftigten entsprechend unterwiesen, bzw. auf ergonomische Belange hingewiesen zu haben, auf Seite der befragten Beschäftigten stimmen nur 40 % der Aussage zu.

3.2 Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Um ein Funktionieren des Betriebes aufrecht zu erhalten, sind An- und Abwesenheitszeiten und die Erreichbarkeit der Beschäftigten zu regeln. Auch erscheint es aufgrund rechtlicher Vorgaben geboten, eine Vereinbarung über die Zeiterfassung zu treffen. Entsprechende Fragen wurden im Rahmen der Umfrage gestellt. Demnach geben über 80 % der Führungskräfte und knapp 80 % der Beschäftigten an, dass An- und Abwesenheitszeiten geregelt sind. Allerdings ist das Bild bezogen auf eine Regelung im Hinblick auf die Anzahl der Tage, in denen mobil, bzw. im Homeoffice gearbeitet werden darf, deutlich heterogener. Nur jeweils knapp über 50 % der Befragten bejahen die Frage nach einem entsprechenden Reglement.

Überwiegend sind aus Sicht der Befragten Instrumente zur selbstständigen Zeiterfassung vorhanden (Beschäftigte ca. 90 %, Führungskräfte über 70 %). Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass Beschäftigte und Führungskräfte sich über die Lage der Arbeitszeit abstimmen, wobei die Führungskräfte im höheren Maße zustimmen als Beschäftigte. Dennoch gibt ebenfalls die Mehrheit der Befragten (60 % der Führungskräfte und knapp 70 % der Beschäftigten) an, dass z. B. die Lage der Arbeitszeit frei gewählt werden kann.

Gerade in der ersten Zeit des Lockdowns kamen viele Erziehende in die Situation, neben der Arbeit auch Aufgaben des „Homeschoolings“ oder weiterer Kinderbetreuung übernehmen zu müssen. Die dadurch möglicherweise aufgetretene Ablenkung zeigt Abbildung 2. Die erhobenen Daten deuten auf einen Unterschied zwischen Führungskräften und Beschäftigten hin, dahingehend, dass ein geringerer Anteil der Beschäftigten sich durch Kinder oder Hausarbeit abgelenkt, bzw. gestört fühlt als bei Führungskräften.

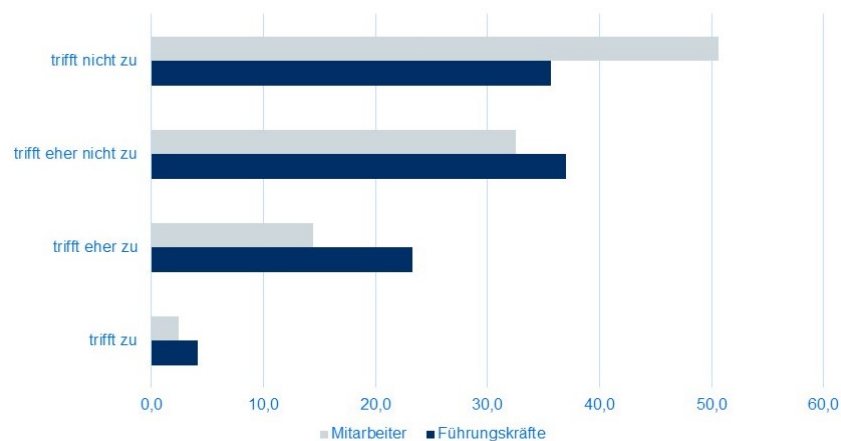


Abbildung 2: Störungen durch Kinder und/oder Hausarbeit

3.3 Information und Kommunikation

In Situationen, in denen indirekte Kommunikation auch zur Weitergabe von Informationen wichtiger wird, muss diese stattfinden und funktionieren. So attestiert auch der überwiegende Teil der Beschäftigten (ca. 87 %) ihrer jeweiligen Führungskraft, für einen hinreichenden Informationsfluss gesorgt zu haben. Mit knapp 95 % sehen die Führungskräfte dies in vergleichbarem Ausmaß etwas positiver. Regelmäßiger Austausch hat ebenfalls bei der überwiegenden Mehrheit (> 90 %) stattgefunden, wobei die Qualität von Vereinbarungen, erfasst durch das Item „Die Absprachen im Team haben sich durch die Arbeit im Homeoffice verschlechtert.“ heterogener bewertet wird. Knapp 40 % der Führungskräfte und knapp 30 % der Beschäftigten erleben eine Verschlechterung von Absprachen, was vermuten lässt, dass für bestimmte Bereiche der persönliche Kontakt nicht an Bedeutung verliert bzw. wichtig bleibt.

3.4 Führung und Leistung

Wenn Beschäftigte einer direkten Verhaltens- und Leistungskontrolle nicht zugänglich sind, spielt Vertrauen seitens der Führungskräfte eine wichtige Rolle. Ferner müssen Führungskräfte für das Führen aus der Ferne befähigt sein, bzw. werden, da diese Situation für einen gewissen Anteil vermutlich neu sein dürfte. Allerdings bejaht nur ein gutes Drittel der Führungskräfte die Frage, ob entsprechende Qualifizierungsangebote im Unternehmen vorhanden sind.

Über 95 % der Befragten haben das Gefühl, dass ihre Führungskraft ihnen vertraut. Im gleichen Ausmaß beschreiben Führungskräfte, ihren Beschäftigten zu vertrauen. Führungskräfte wurden in diesem Kontext ebenfalls dazu befragt, ob sie das Gefühl haben, dass die Beschäftigten die Freiheiten des Homeoffice ausnutzen würden. Hier sind 75 % der Ansicht, dass dies nicht so ist.

4. Diskussion und Ausblick

Die dargestellten Ergebnisse geben einen, nicht repräsentativen, Einblick in das Thema Homeoffice aus Sicht von Führungskräften und Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie und ergänzen damit die in jüngerer Zeit durchgeführten Befragungen

anderer Institutionen um branchenbezogene Daten. Die Ergebnisse zeigen positive Aspekte auf. Diese belegen, dass trotz der Widrigkeiten, die die getroffenen politischen Entscheidungen im Hinblick auf die Pandemie mit sich brachten, Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie zu einer akzeptablen Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für das Homeoffice beigetragen haben. Dies betrifft zum einen die technische Ausstattung und auch die organisationalen Aspekte, wie die Zustimmungswerte der Befragten zu den einzelnen Punkten belegen. Allerdings ist zu konstatieren, dass, auch wenn die Relevanz der Eigenverantwortung in Zukunft weiter steigen wird, sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte entsprechend befähigt werden müssen.

5. Literatur

- Bauer, W. (Hrsg.), Riedel, O. (Hrsg.), Weisbecker, A. (Hrsg.), Bockstahler, M., Jurecic, m., Rief, S. (2020) Homeoffice Experience. Empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Corona-Pandemie. Online unter: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-6055969.pdf, Abruf 20. November 2020.
- Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt) (Hrsg) (2020) Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland. Online unter: <https://www.bidt.digital/studie-homeoffice/>. Abruf 20. November 2020.
- Breisig, T (2020) Führung auf Distanz und gesunde Führung bei mobiler Arbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 74:188-194.
- Fliege, H., Rose, M., Arck, P., Levenstein, S. & Klapp, B. F. (2001). Validierung des "Perceived Stress Questionnaire" (PSQ) an einer deutschen Stichprobe. *Diagnostica*, 47, 142-152.
- Hartmann V, Schüth NJ, Stahn C, Altun U (2019) Ganzheitliche Gestaltung mobiler Arbeit. In: GfA (Hrsg) Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten. Bericht zum 65. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 27. Februar – 1. März 2019. GfA-Press, Dortmund, Beitrag A.11.1
- ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.) (2019) Gutachten zur Mobilen Arbeit. Erstellt im Auftrag der Bundestagsfraktion der Freien Demokratischen Partei (FDP). Düsseldorf: ifaa.
- Sandrock, S. (2020) Den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt mit Eigenverantwortung begegnen. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 55 | 10.2020:602-604.
- Storm, A., DAK-Gesundheit (Hrsg.) (2020) Gesundheitsreport 2020. Stress in der modernen Arbeitswelt Sonderanalyse: Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. Hamburg: DAK Gesundheit.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit HUMAINE gestalten

67. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Lehrstuhl Wirtschaftspsychologie (WiPs)
Ruhr-Universität Bochum

Institut für Arbeitswissenschaft (IAW)
Ruhr-Universität Bochum

3. - 5. März 2021

GfA-Press

Bericht zum 67. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 3. - 5. März 2021

**Lehrstuhl Wirtschaftspsychologie, Ruhr-Universität Bochum
Institut für Arbeitswissenschaft, Ruhr-Universität Bochum**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2021
ISBN 978-3-936804-29-4

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2021 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de