

SYSTEMRELEVANT 40

Wie viele Menschen gehen seit November aufgrund der Corona-Pandemie ins Homeoffice? Welche Hinderungsgründe bestehen bei denjenigen, die dies nicht tun? Braucht es ein Recht auf Homeoffice? Thema der aktuellen Folge mit Bettina Kohlrausch.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 14. Januar 2021. Willkommen zur. 40. Ausgabe von Systemrelevant. Bettina Kohlrausch, ich grüße dich.

Bettina Kohlrausch:

Hallo.

Marco Herack:

Bettina, wie geht's dir so im Homeoffice?

Bettina Kohlrausch:

Ja, wie es einem so im Homeoffice geht. Homeoffice geht, finde ich, immer noch. Hab natürlich die Probleme, die andere wahrscheinlich auch haben mit Entgrenzung zum Beispiel. Dass eben hier nicht nur mein Computer ist, sondern auch die volle Waschmaschine und die volle Spülmaschine und on top hab ich ja jetzt auch die Kombination von Homeoffice und Homeschooling. Die ich persönlich nicht attraktiv finde.

Marco Herack:

Da hörte ich schon viele, die verzweifelt sind. Ja. Vielleicht wollt ihr uns darüber ja berichten, wie euch es so geht in diesen verschärften Lockdown-Light-Zeiten. Ist ja immer noch kein richtiger Lockdown.

Bettina Kohlrausch:

Stimmt.

Marco Herack:

Ja, also, wenn ihr das tun möchtet, dann könnt uns erreichen über Twitter zum Beispiel [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Bettina findet ihr auf Twitter mit ihrem neuen Twitter-Handle [@bettikohlrausch](https://twitter.com/bettikohlrausch). Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über, na ja, das Homeoffice unterhalten oder auch in manchen Teilen vielleicht das Nicht-Homeoffice, da gibt's ja verschiedene Beschwerdestufen. Aber vorweg, Bettina, ihr habt eine Erwerbspersonenbefragung gemacht.

Bettina Kohlrausch:

Das stimmt.

Marco Herack:

Ist das das, wonach es klingt? Also ihr ruft dann, also wahrscheinlich nicht du selber, aber ihr ruft dann bei Erwerbspersonen an und fragt die, wie geht's euch so?

Bettina Kohlrausch:

Genau. Im Prinzip machen wir genau das. Wir haben das natürlich nicht selber gemacht, sondern ein Befragungsinstitut, in diesem Fall Kantar, damit beauftragt, das für uns zu tun. Und das ist eine Panel-Befragung, das bedeutet, wir befragen dieselben Leute immer wieder. Jetzt im November haben wir sie das dritte Mal befragt. Das sind ungefähr 6.500 Leute, die jetzt noch dabei sind. Und die fragen wir nach ihrer Erwerbssituation in Corona-Zeiten, aber auch nach politischen Einstellungen, auch darüber haben wir ja schon gesprochen. Und nach ihren Sorgen und Ängsten. Sebastian's Institut interessiert sich sehr fürs Konsumverhalten. Sodass wir da eben eine ganze Reihe von Themen abfragen bei den Leuten. Und dazu gehört auch die Frage, wo arbeiten Sie eigentlich? Also was ist der örtliche Schwerpunkt ihrer Arbeit?

Marco Herack:

Ihr macht dann also auch eine Umfrage, wo dann so die ganzen Institute ihre Fragestellungen mit reinwerfen, sodass ...

Bettina Kohlrausch:

Genau, also das ist ein Gemeinschaftsprojekt unter unserer Federführung. Das kann man, glaub ich, schon sagen. Aber wir arbeiten da zusammen. Und da gibt's natürlich auch unterschiedliche Forschungsinteressen. Aber das wird dann zusammengeführt in einer Befragung. Also die Leute wissen das nicht.

Marco Herack:

Okay. Und ihr macht das drei Mal im Jahr?

Bettina Kohlrausch:

Das ist jetzt noch nicht so regelhaft. Das ist entstanden in der Corona-Krise, gleich am Anfang, weil wir gedacht haben, dass es sinnvoll ist, mal zu fragen, wie geht's den Leuten eigentlich in der Krise. Und auch, wie sind sie belastet durch die Krise, was sind die Belastungssituationen. Wir wussten damals ja noch gar nicht, werden die jetzt alle arbeitslos, was sind eigentlich die Probleme? Und bestimmte Probleme haben wir ja auch erst, würde auch mal selbstbewusst sagen, ein Stück weit vielleicht auch mit auf die politische Agenda gesetzt, weil sie uns aufgefallen sind. Zum Beispiel die Frage der zusätzlichen Belastung durch Sorgearbeit oder was wir jetzt auch gesehen haben, dass die Frauen stärker ihre Arbeitszeit reduziert haben. Das sind eben Dinge, die wir dann festgestellt haben. Und dann haben wir jeweils immer gedacht, wenn die Situation sich auch verändert hat, es wäre ja interessant, noch mal nachzufragen, was ist eigentlich passiert. Und so haben wir eben auch unter-

schiedliche Situationen, in denen wir gefragt haben. Wir haben einmal eben im harten Lockdown, im April gefragt. Dann in einer Situation relativer Entspannung gefragt, im Juli und dann jetzt noch mal im November. Also kurz vor dem harten Lockdown.

Marco Herack:

Und über die Zeit würde man ja dann auch langfristige Trends erkennen.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Wenn man das mal so ein paar Jahre gemacht hat, das Ganze.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Da könnte man natürlich auch Verteilungsfragen und so weiter ganz gut beobachten. Also was passiert eigentlich mit den Leuten, die jetzt besonders hart betroffen sind. Oder Stichwort Homeoffice, bleiben die jetzt eigentlich zu Hause oder kommen die alle wieder in den Betrieb? Also da kann man natürlich auch einfach sehen, welche Impulse diese Krise für die Veränderung von Erwerbstätigkeit gesetzt hat in einer langfristigen Perspektive.

Marco Herack:

Und zu der Frage, ob die jetzt alle im Homeoffice geblieben sind, die Leute, werden wir in Minute 24 eine Antwort liefern, die euch zum Weinen bringt.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Ihr könnt jetzt alle vorspulen.

Marco Herack:

Also das heißt, momentan sind die Umfragen eher in dem Sinne, dass man sagt, das ist jetzt eine spezielle Situation, und in dieser Situation bewerten wir dann auch diese Umfrage?

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Wir haben uns beide ja letztes Mal so über die Belastung der Familien unterhalten, diesmal jetzt das Homeoffice. Du hast ja schon angedeutet, das gehört so ein bisschen zusammen, vor allen Dingen, weil ja, wenn man dann von dem Betrieb ins Homeoffice geht und noch die Kinder betreuen muss, dann eine wesentlich höhere Belastung auch der familiären Situation während der Arbeitszeit eintritt. Ich hab in den letzten eins bis vier Wochen sehr viel gelesen zu dem Thema. Es gab eine sehr

starke mediale Aufregung. Es wird sehr stark verhandelt. Wollen wir doch gleich mal dieser starken Zahl anfangen. Ihr habt festgestellt, dass im ersten Lockdown 27 Prozent im Homeoffice waren und jetzt im zweiten Lockdown, im November, nur noch 14 Prozent.

Bettina Kohlrausch:

Tatsächlich. Und das hat uns auch überrascht. Ich meine, es war ja ein leichter Lockdown im November. Es gab eine Empfehlung an die Arbeitgeber*innen, dass sie dafür sorgen sollen, dass ihre Leute, wenn es geht, ins Homeoffice gehen und nicht im Betrieb arbeiten. Und offensichtlich hat das nicht gut funktioniert. Also es sind viele, die im April noch im Homeoffice waren, im November in die Betriebe gekommen.

Marco Herack:

Weil es auch nur eine Empfehlung war?

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Also es gab keine Ansage, ihr müsst, so wie die Schweiz das jetzt mit Einschränkungen, sag ich mal in Klammern, gemacht hat. Sondern ihr könnt.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Genau. Es gab keine Verpflichtung. Man könnte natürlich sagen, dass es aber eigentlich ein hohes Interesse geben müsste von allen Seiten. Also auch wirklich aus ökonomischen Überlegungen heraus, den dann doch etwas härteren Lockdown, den wir jetzt haben und gegebenenfalls dann einen noch härteren Lockdown zu verhindern und dazu trägt natürlich das Homeoffice bei. Weil wenn die Leute nicht in die Betriebe kommen, sind sie da weniger Risiken ausgesetzt. Und selbst, wenn Arbeitgeber*innen sagen, okay, wir haben hier den optimalen Gesundheitsschutz, hier kann sich keiner anstecken, müssen die Leute ja nach wie vor auch in den Bus, in die Bahn, irgendwie zu Arbeit hinkommen. Und grade das scheinen ja doch Risiken zu sein. Oder diese Anfahrtswege scheinen ja doch mit ziemlichen Risiken verbunden zu sein. Und ich hab auch viel gelesen in letzter Zeit und irgendwo hab ich auch gelesen, dass irgendwelche, ich weiß gar nicht, sind das dann Virologen, Infektologen, Pandologen? Ich weiß es nicht, auf jeden Fall Leute, die die Ausbreitung untersucht haben, die haben das wirklich beziffert, dass mit jedem Prozent der Leute, die im Homeoffice arbeiten, wirklich auch die Infektionszahlen irgendwie soundso viel runtergehen. Ich hab die Zahlen jetzt nicht präsent. Aber ich finde das auch sehr plausibel, dass das natürlich ein Infektionsherd ist. Weil das einfach zur Mobilität beiträgt von Menschen und genau die wollen wir ja nun mal runterfahren.

Marco Herack:

Ja, gut, man fährt ja nicht nur ins Büro, sondern man ist ja dann da im Büro mit anderen zusammen.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Und holt sich dann vielleicht in der Mittagspause dann doch noch was zu Essen oder geht noch schnell einkaufen.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Also da entstehen ja schon Menschenmengen, die sich auch durchmischen. Also das ist ja nicht nur der abgekapselte Betriebsbereich, der da stattfindet.

Bettina Kohlrausch:

Also insofern finde ich das schon sehr plausibel, dass es ein Ziel sein muss, dass alle die, die können, nicht ins Büro kommen. Und da kann man ja nun sagen, wenn nur die Hälfte derer, die im April im Homeoffice waren, im November Homeoffice waren, dann stelle ich erst mal fest, offensichtlich waren im November bei Weitem nicht alle, die können, im Homeoffice.

Marco Herack:

Höchst vermutlich. Die Frage ist ja, ist es denn auch grundsätzlich machbar, ins Homeoffice zu gehen? Also wenn wir jetzt sagen, wenn du ins Homeoffice gehst, dann kannst du deine Kinder auch daheim betreuen, dann ist ja der Anreiz, überhaupt ins Homeoffice zu gehen, weil man dann den Kindergartenplatz verliert oder Schulplatz, auch nicht so groß?

Bettina Kohlrausch:

Genau. Das darf natürlich nicht sein. Das haben wir auch gerade im ersten Lock-down immer gesagt. Scheint ja jetzt auch beim Gesetzgeber angekommen zu sein in Bezug auf die Regelung der Kinderkrankentage zumindest. Wir haben immer gesagt, das Homeoffice ist natürlich kein Instrument der Betreuung von Kindern. Sondern das Homeoffice ist eine Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten. Und das geht im Idealfall dann gut, wenn man eine Arbeit erledigt und nicht zwei gleichzeitig. Das ist natürlich genau auch diese Problematik der Entgrenzung, die ich eben schon beschrieben habe mit der Waschmaschine, die hat man dann natürlich noch mal potenziert, wenn tatsächlich Kinder rumspringen. Und da muss klar sein, das Homeoffice ist kein Instrument zur Kinderbetreuung. Das kann nicht sein.

Marco Herack:

Aber diese Kinderkrankentage, helfen die da wirklich?

Bettina Kohlrausch:

Das weiß ich ehrlich gesagt nicht so richtig. Ich bin jetzt mal gespannt da auch auf unsere Auswertungen, die wir haben. Also ich weiß jetzt die genaue Zahl nicht. Ich meine, dass nicht so viele, wir haben die gefragt, was würden Sie machen, wenn es noch mal zur Schulschließung kommt, und da war ich überrascht von der dann doch nicht so großen Zahl, die gesagt haben, sie kommen auf die Kinderkrankentage zurück. Kann natürlich auch sein, dass die Regelungen einfach kompliziert sind und in der Umsetzung nicht so praktikabel. Es haben ja auch nicht alle Menschen ein Recht auf Kinderkrankentage. Zumindest so, wenn sie über die Krankenkasse geregelt sind, dann sind es nur die, die in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind. Aber von der Logik her ist das natürlich ein gutes Instrument, zu sagen, na ja, ich muss mich um meine Kinder kümmern, also melde ich sie krank. Krieg einen Lohnersatz, auch wenn es nicht der volle ist, und bleibe zu Hause.

Marco Herack:

Aber das ist ja tatsächlich eins der Probleme.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Ich glaub, man kriegt ja da quasi so eine Art Kurzarbeitergeld.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Man kriegt so eine Art Kurzarbeitergeld. Auch da kann man natürlich sagen, das reicht nicht für einen längeren Zeitraum im Niedriglohnsegment. Also genau dieselben Argumente, die wir ja auch vorbringen, wenn wir über das Kurzarbeitergeld reden. Und man müsste jetzt auch, und das ist sicherlich auch eine der Dinge, die wir jetzt noch mal uns in kommenden Befragungen auch noch mal genauer angucken, wie praktikabel ist dieses Instrument? Weil mich dann schon überrascht hat, warum jetzt nicht der überwiegende Teil der Leute sagt, okay, dann nehme ich die Kinderkrankentage, weil dafür sind sie ja da. Also scheint es irgendwelche Regelungshürden zu geben oder in der Umsetzung, die dazu führen, dass das Instrument in der Breite dann doch nicht bei den Leuten ankommt. Aber da müsste man noch mal nachfragen. Du erwähnst ja immer Twitter. Das würde mich tatsächlich auch mal anekdotisch interessieren, weil wenn wir da Berichte haben, auch anekdotischer Natur, dann kann man das natürlich in so einer standardisierten Befragung, wie man das nennt, ganz gut mal repräsentativ erfassen.

Marco Herack:

Ja, also das war ein Aufruf an euch, ...

Bettina Kohlrausch:

Ja, das war ein Aufruf.

Marco Herack:

... uns da jetzt, jetzt nicht unbedingt eure Anekdoten, aber vielleicht Hinweise zu geben, welche Motivationen da dahinterstecken, warum man etwas in Anspruch nimmt oder eben auch nicht in Anspruch nimmt. Ich hörte, dass ihr, nachdem ihr euren Bericht veröffentlicht habt, das war ja so Weihnachten/Neujahr, wo dann auch diese Zahl mit dem Homeoffice sehr stark im Fokus stand, also diese 14 Prozent, dass ihr da auch so das eine oder andere Schreiben bekommen habt von Personen, die euch erzählt haben, wie es ihnen da so geht.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Also es gab darauf ziemlich viele Reaktionen. Und tatsächlich beschreiben auch viele Beschäftigte, das ist natürlich auch nur anekdotisch, aber dann schon auffällig häufig, und viele Anekdoten in der Richtung, die schon beschreiben, dass auch da, wo es ginge, da, wo sie sich das ausdrücklich wünschen, es ihnen nicht ermöglicht wird. Das spricht dafür, und das ist ja auch so ein bisschen die öffentliche Debatte, die wir jetzt haben, woran liegt das, dass das Potenzial im November, dafür können wir es sagen, nicht ausgeschöpft wurde? Dürfen die nicht oder wollen die nicht? Das ist, glaub ich, so der Kernkonflikt, den wir dann auch manchmal auf Twitter oder in den sozialen Medien führen oder auch in der öffentlichen Debatte, woran liegt es jetzt. Und vor dem Hintergrund dieser Zuschriften und auch der Tatsache, dass die Daten, die wir haben, wir haben das ja auch so ein bisschen versucht, zu qualifizieren, also zu gucken, wie geht's euch sozusagen im Homeoffice. Und da ist schon auffällig, dass viele oder die meisten, die im Homeoffice arbeiten, auch weiterhin im Homeoffice arbeiten wollen. Sodass jetzt nicht mein Eindruck ist, die Leute finden das alle ganz schrecklich und wollen das auf keinen Fall und müssen deshalb, ... also wehren sich mit Händen und Füßen dagegen, im Homeoffice zu bleiben und wollen unbedingt in den Betrieb. Weshalb meine Interpretation auch unserer Daten schon die ist, zu sagen, ich glaube, die dürfen nicht.

Marco Herack:

Als Arbeitgeber steht man da ja vielleicht auch vor der Grundproblematik, man weiß, dass jemand jetzt nicht unbedingt in einem Haus wohnt, sondern in einer Wohnung, die vielleicht jetzt auch nicht so viel Zimmer hat, wo jeder dann noch zusätzlich ein Arbeitszimmer einrichten kann, sodass man als Arbeitgeber dann vielleicht auch denkt, na ja, also eigentlich, also wir könnten jetzt zwar Homeoffice machen, aber so eine richtig gute Arbeitsumgebung können wir den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dann da auch nicht zur Verfügung stellen.

Bettina Kohlrausch:

Das stimmt. Das stimmt. Und wen wir vielleicht später auch noch über das Recht auf Homeoffice und was bedeutet das, reden, dann muss man genau über solche

Fragen auch mal sprechen. Weil zu sagen, irgendwie bleibt zu Hause, leg dich ins Bett und pack da deinen Laptop aus, ist dauerhaft, glaub ich, oder also nicht leg dich ins Bett, aber setz dich ins Bett oder setz dich irgendwo in eine Ecke, weil du nicht mal einen vernünftigen Schreibtisch hast, das kann es natürlich nicht sein. Unter Arbeitsschutzgesichtspunkten braucht es natürlich vernünftige Rahmenbedingungen, auch im Homeoffice gut arbeiten zu können. Und auch um den Risiken, die mit dem Homeoffice einhergehen, begegnen zu können.

Marco Herack:

Nun könnte man ja sagen, okay, kriegen wir nicht hin, dann kommt halt ins Büro. Dann sorgen wir für die notwendige Sicherheit. Also Hygienemaßnahmen, was da so ansteht. Und auch da muss ich sagen, wenn man da so verschiedenen Berichten folgt, ist dieses Mindestmaß an Hygienemaßnahmen in den Büros eigentlich gar nicht gegeben. So mal so ein Basisbeispiel, eigentlich würde man ja sagen Maskenschutz. Also jeder muss da seine Maske tragen und dann ist man dann da halt in dem Büro. So, wenn man dann in diese Empfehlungen reinguckt, wie so eine Maske zu handhaben ist, also eine FFP2-Maske, nehmen wir mal die, darfst du zwei Stunden tragen und dann musst du eigentlich 30 Minuten Pause machen. Wenn du dann sagst, du musst dann 30 Minuten Pause machen, dann heißt es ja eigentlich, dann solltest du jetzt nicht unbedingt in dem Büro rumsitzen, sondern dann musst du ja dann schon nach draußen gehen, weil sonst schützt dich ja die Maske nicht. Das ist in der Umsetzbarkeit, glaub ich, nachdem, was ich höre auch, ist das nicht unbedingt gegeben, dass das so gehandhabt wird. Sondern da hat jeder so sein Tüchlein vorm Mund, mancher eine Maske, aber die wird dann halt durchgetragen und das war es.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Also ich glaub das auch nur anekdotisch, da haben wir keine Befragung oder keine Frage zu gehabt zum Gesundheitsschutz, dass, aber man kennt es ja irgendwie aus den schlimmsten Beispielen, dass immer in den Ausbrüchen in der Fleischindustrie zum Beispiel, aber auch teilweise in den Logistikzentren, und das spricht ja dafür, dass der Gesundheitsschutz da eben nicht gewahrt wird. Und insofern, denk ich, muss das Ziel sein, möglichst viele von zu Hause arbeiten zu lassen, da, wo es möglich ist. Wahrscheinlich übergangsweise dann auch unter nicht optimalen Bedingungen. Bedeutet aber auch, wenn sich das jetzt verstetigt und wir aus Gründen, nicht zuletzt der Tatsache, dass die Leute es wollen, mehr zu Hause arbeiten, dann braucht es da eben auch zu Hause natürlich einen vernünftigen Gesundheitsschutz.

Marco Herack:

Ist ja total faszinierend. Weil man könnte ja so dann daraus ableitend sagen, na ja, im Büro ist es eigentlich unsicherer als das Büro sich selber einredet. So mit desinfizieren und so. Das haben wir ja alles im Griff. Und auf der anderen Seite hat man

halt das Homeoffice, wo man dann sagt, na ja, vielleicht kann man dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin dann nicht das optimale Umfeld bieten. Aber es wäre ja zumindest sicherer?

Bettina Kohlrausch:

Genau. Also ich denke in der jetzigen Situation ist es unter den Gesichtspunkten auch des Gesundheitsschutzes wirklich die sicherere Wahl. Und wir haben auch gesehen, in der letzten Befragung, dass die Leute sich wirklich Sorgen um ihre Gesundheit machen und wirklich Angst haben auch vor dem Gesundheitsrisiko Corona, was jetzt im Sommer nicht unbedingt so stark oder so ausgeprägt zu beobachten war, aber da konnte man im November schon sehen, dass zeitgleich mit den Zahlen, mit den Infektionszahlen eben auch die Ängste davor hochgegangen sind. Auch das spricht dafür, dass ich mal unterstelle, dass die Beschäftigten allein aus Vernunftsgründen Interesse daran haben, im Homeoffice zu bleiben.

Marco Herack:

Habt ihr da auch Daten darüber, wie, na ja, wie die Ausstattung im Homeoffice ist? Also ob die Leute da zufrieden sind?

Bettina Kohlrausch:

So genau haben wir es nicht, wie die Ausstattung ist. Aber wir haben gefragt, gibt es in ihrem Betrieb Regeln zum Homeoffice. Da, wo es Regeln gibt, und da habe wir zum Beispiel gesagt, zur Ausstattung oder Ähnlichem, und da, wo es Regelungen zu irgendwas gibt, da sind die Leute in der Regel auch, also nicht unbedingt zufriedener, das haben wir nicht gefragt, aber fühlen sich weniger belastet im Homeoffice. Also Regeln führen zu einer geringeren Belastung im Homeoffice. Und wir haben auch festgestellt, wenig überraschend, solche Regeln gibt es deutlich häufiger, fast doppelt so oft, in Betrieben, die einen Betriebsrat haben. Wir haben gefragt Regeln zum Homeoffice, zu flexiblen Arbeitszeiten, da haben 48 Prozent ja gesagt. Arbeitszeit konnten 66, zur Ausstattung mit mobilen Geräten, haben wir gefragt Regeln, also wir wissen jetzt genau, was, aber es gibt da offensichtlich zumindest irgendeine Form von Regeln, also Ausstattung mit mobilen Geräten, Fernzugriff auf interne Netze oder Datenbanken haben immerhin 40 Prozent. Also ganz so schlecht sieht es dann gar nicht aus. Dann haben wir auch noch gefragt, ob die genutzt werden, dann natürlich nur die, die auch tatsächlich zu Hause arbeiten. Und da kann man sagen, diese Möglichkeiten und diese Regeln werden dann auch ganz überwiegend genutzt von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Marco Herack:

Also das heißt, wir wissen zumindest mal schon, dass, wenn es Regeln gibt, eine Tendenz darin zu bestehen scheint, die einzuhalten, wodurch eine Entlastung stattfindet?

Bettina Kohlrausch:

Ja. Ja.

Marco Herack:

Was ja erst mal eine gute Nachricht ist und es dafür spricht, dass man überall die Regeln einführen sollte.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Also wenn wir jetzt zum Beispiel über ein Recht auf Homeoffice sprechen, dann müssen wir auch überlegen, welche Regeln braucht man dann, was sind da eigentlich die Regelungsbedarfe. Wir haben auch mal gefragt, wie es den Leuten eigentlich so geht im Homeoffice. Und du hast ja ganz am Anfang auch gesagt, also haben wir über die Frage der Vereinbarkeit auch gesprochen, und da sagen 78 Prozent schon, dass es ihnen die Vereinbarkeit von Berufe und Familie erleichtert. Es hat immer so seine zwei Seiten. Dass zum Beispiel über die Hälfte sagt, ich hab das Gefühl, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice verschwimmen: 53 Prozent. Es ist eine ambivalente Erfahrung. Es hat Vorteile, aber es ist eben auch, stellt noch mal andere Formen an die Selbstorganisation, andere Ansprüche an die Selbstorganisation. Und ich glaube, man muss einfach sehen, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dann auch in der Pflicht sind, diese Selbstorganisation und diese Abgrenzung auch von der Arbeit möglich zu machen, auch im Homeoffice. Und dass sie nicht sagen können, hier ist dein Laptop, viel Spaß. Du kennst dein Arbeitsvolumen und das war es. Also da ist er dann, wie ja auch im Büro auch, anders in der Pflicht.

Marco Herack:

Genau. Ich wollte nämlich grade sagen, was man da so ein bisschen bei dieser Zahl nicht vergessen darf, mit dieser Abgrenzung zur Freiheit, es gibt ja in vielen Firmen so eine gewisse Präsenzkultur. Wenn du da bist und präsent bist, dann denkt man öfter an dich. Nimmt dich als guten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin wahr und dann ist das irgendwie so, ja, toller Typ, tolle Typin. Aber die Verführung, dann aus dem Homeoffice mal um 23 Uhr noch so eine Nachricht zu schreiben, um zu zeigen, ich bin ja präsent, ich glaub, die ist recht hoch dann?

Bettina Kohlrausch:

Das glaub ich auch. Und das darf eben nicht sein. Und dieses Thema Präsenzkultur ist natürlich auch ein Problem für die Leute, die zum Beispiel, weil es ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, mehr im Homeoffice arbeiten, weil sie genau aus solchen Netzwerken dann eben auch rausfallen. Wenn Präsenz nach wie vor mehr oder weniger automatisch gleichgesetzt wird mit Fleiß, und Präsenz auch Voraussetzung ist, um in informellen Netzwerken da zu sein, mitgedacht zu werden, Karrieren zu planen, dann ist es natürlich ein Problem, dass wir in unseren Daten gesehen haben, dass Frauen deutlich häufiger als Männer ganz ins Homeoffice gehen. Also wir haben gefragt, „was ist der örtliche Schwerpunkt Ihrer Arbeit jetzt“.

Dann haben wir gesagt, „Betrieb, zu Hause oder an wechselnden Orten“. Und während Frauen eher ganz ins Homeoffice gegangen sind, vermutlich auch, um sich um ihre Familie kümmern zu können, um die Kinder betreuen zu können in der Zeit der Schulschließung, sind Männer eher so an wechselnden Arbeitsorten. Und meine Kollegin Yvonne Lott, die sehr viel zum Homeoffice forscht, hat auch immer darauf hingewiesen, dass das eigentlich ganz gut ist, wenn auch das ein Arrangement ist, was auch am stärksten entlastet, wenn man feste Tage ... oder nicht unbedingt feste Tage, aber ganze Tage zu Hause arbeitet, aber nicht unbedingt ausschließlich, auch nach wie vor im Betrieb ist, aber gut ist, eben einen ganzen Tag irgendwie zu Hause zu sein und nicht irgendwie nur einen halben und dann doch noch weg zu müssen, das schafft tatsächlich Entlastung. Und eben nicht komplett im Homeoffice zu verschwinden.

Marco Herack:

Wir haben in einer früheren Folge auch darüber geredet, dass Frauen, na ja, diese Nachteile erleiden im Homeoffice, weil dann irgendwie doch mehr Hausarbeit auch an ihnen kleben bleibt und die Männer weniger übernehmen. Habt ihr das auch noch mal abgefragt?

Bettina Kohlrausch:

So haben wir es jetzt nicht abgefragt. Ich denke gerade darüber nach, ob man das rauskriegen könnte. Ich habe mir das mal für die erste Welle tatsächlich angeguckt, ob sich an der Verteilung der Sorgearbeit großartig was ändert, wenn die im Homeoffice sind. Und da muss man sagen, nein, das ist jetzt nicht so, dass es dann plötzlich alles viel, viel fairer wird. Das war ziemlich genau in der Linie mit dem, was Yvonne Lott, die ich eben schon erwähnte hatte, auch schon für die Situation vor der Krise von den Lockdowns herausgefunden hat, dass, wenn Männer ins Homeoffice gehen, dann nutzen sie die durch diese Flexibilität gewonnene Zeit eher, um noch mal mehr zu arbeiten. Das also auch ein Stück weit in Karriere zu investieren. Und nur ganz minimal, um mehr unbezahlte Arbeit zu machen. Und Frauen haben einen deutlich stärkeren Zuwachs der unbezahlten Arbeit als Männer, wenn sie ins Homeoffice gehen. Was übrigens dafür spricht, dass das Homeoffice auch dazu führen kann, dass sich die Ungleichheit bei der Verteilung der Sorgearbeit sogar eher noch verstärkt. Das heißt, das allein wird kein Wundermittel sein. Auch kein Wundermittel der Vereinbarkeit. Das muss einfach durch bestimmte institutionelle Regelungen, wie auch vernünftige Kinderbetreuung und so weiter und so weiter begleitet werden und abgesichert werden.

Marco Herack:

Wobei Kinderbetreuung in dem Fall ja tatsächlich ein ziemlich umstrittenes Feld ist, weil wenn man sagt, man macht die Schulen und die Kindergärten dicht, dann geht's ja eigentlich gar nicht anders, als dass irgendein Elternteil, welches auch immer, sich daheim dann um die Kinder kümmert.

Bettina Kohlrausch:

Das stimmt. Also ich rede jetzt auch über die Zukunft, in der wir irgendwann hoffentlich nicht mehr irgendwie im Lockdown sitzen. Aber möglicherweise nach wie vor noch im Homeoffice, das könnte ja sein. Und dann müssen wir darüber nachdenken, was können wir jetzt auch möglicherweise lernen aus der Krise. Also ich meine, es ist ja wirklich erstaunlich, wir hatten vorher, glaub ich, 4 Prozent, die im Homeoffice arbeiten und jetzt sind wir gut bei den 14. Es waren schon mal deutlich mehr. Aber das sind ja schon massive Anstiege. Und die Leute sagen ja auch, zumindest irgendwie in der Mehrheit, sie wollen weiterhin so viel im Homeoffice arbeiten. So dass ich nicht glaube, dass wir nach der Krise wirklich auf die Zahlen von vorher zurückfallen, sondern dass der Anteil der mobilen Arbeit, was ja der richtige Begriff eigentlich ist, der rechtlich richtige Begriff, sicher zunehmen wird. Und da muss man sich natürlich irgendwie fragen, wie macht man das?

Marco Herack:

Also ich hab den Eindruck, dass aus den Gesprächen mit Unternehmen und auch Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, dass es da am besten funktioniert hat mit dem Homeoffice, wo das Unternehmen groß ist. Also wo es auch die Ressourcen zur Verfügung hatte und dann auch plötzlich willens war, so alte Streitthemen wie organisieren wir ein Homeoffice, plötzlich einfach mal zu regeln.

Bettina Kohlrausch:

Klar.

Marco Herack:

So, wo vorher ein Anwalt gesessen hat, der gesagt hat, oh, Gott, das ist ja alles ... ah, das können wir ja nicht machen. Da ging es dann auf einmal. Und dann waren die Erfahrungen oftmals positiver als gedacht. Ich will jetzt nicht sagen, rundweg positiv, das sehen wir ja auch an den Zahlen. Und die anderen, die da ganz gut agieren konnten, waren scheinbar so aus meiner Beobachtung kleine Unternehmen. Also wo wenige Personen sich zu organisieren hatten. Also der Problembereich wäre dann vielleicht in diesem Mittelbereich zu finden, also in diesen mittelgroßen Unternehmen, die da vielleicht auch ganz andere Ressourcen zur Verfügung haben, jetzt so ein großes Unternehmen oder halt auch viel weniger Flexibilität als so eine kleine Organisation.

Bettina Kohlrausch:

Also was du sagst, deckt sich auch mit unseren Zahlen. Wir haben tatsächlich in Betrieben mit unter 5 Personen 19 Prozent im Homeoffice gehabt und in Betrieben mit 2.000 und mehr 23 Prozent. Das ist der größte Anteil. Also bei den größten der größte Anteil. Und dann ist es bei denen so, wenn ich das mal zusammenfasse, zwischen 6 und 200 Personen arbeiten, ist tatsächlich der kleinste Anteil von Leuten, die ausschließlich zu Hause arbeiten. Zumindes das hab ich mir jetzt mal angeguckt. Insofern hast du schon Recht. Und das mag dafür sprechen, dass das zwei

unterschiedliche Möglichkeiten sind, das zu regeln. In große nicht Betrieben gibt's ja auch häufiger einfach Betriebsräte, also institutionelle Instrumente der Möglichkeiten, das zu regeln. Vielleicht auch einfach mehr Ressourcen oder Infrastruktur, auf die man zurückgreifen kann, um so was schnell zu regeln. Und jetzt irgendwie für 5 Leute mal einen Laptop zu organisieren, ist jetzt auch irgendwie noch mit einer ... kannst du noch übers Internet bestellen, also Situation jetzt keine wahnsinnig große logistische Herausforderung. Und auch die Koordination von der Anwesenheit und so weiter lässt sich wahrscheinlich relativ leicht regeln bei so einer überschaubaren Zahl von Personen. Insofern hast du da mit deiner Vermutung nicht ganz Unrecht. Wobei wir uns auch angeguckt haben, welche Struktur haben die Unternehmen oder welche Merkmale, die Betriebe, in denen jetzt weniger Leute im Homeoffice arbeiten als in der ersten Welle. Also wir haben jetzt geguckt, wer hat in der ersten Welle im April im Homeoffice gearbeitet und jetzt nicht und wo arbeiten die? Da muss man sagen, findet man auch bei den großen Betrieben relativ viele, die jetzt nicht so liefern, wie sie könnten. Das spricht übrigens wieder für diese Idee der Präsenzkultur. Dass das schon sozusagen eine unternehmerische Entscheidung ist und nicht, weil es alles so wahnsinnig schwierig ist.

Marco Herack:

Würde denn ein Recht auf Homeoffice helfen?

Bettina Kohlrausch:

Ich denke schon. Ich denke schon, dass das helfen würde. Weil es erst mal die Beweislast, also der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin wäre dann in der Pflicht, zu belegen, warum es nicht geht. Und es wäre im Übrigen auch die rechtliche Voraussetzung dafür, all diese Fragen, die wir ja auch besprochen haben, Fragen, also wie kann Arbeitszeitsouveränität im Homeoffice sichergestellt werden, wie können Ruhezeiten im Homeoffice sichergestellt werden, wie kann Gesundheitsschutz im Homeoffice oder in der mobilen Arbeit sichergestellt werden, das sind ja alles Dinge, die irgendwie geregelt werden müssen. Ich bin jetzt wirklich keine Juristin, vertraue aber auf Juristen, die sagen, dass eben so ein Recht auf Homeoffice dann auch zum Beispiel die Möglichkeiten des Betriebsrats noch mal vergrößern würde, auch dafür Regelungen zu organisieren in den Betrieben, da, wo es Betriebsräte gibt. Und generell wäre das die Voraussetzung, auch verbunden mit diesem Recht auf Homeoffice, auch für all diese Problemlagen, Regelungen zu schaffen, und Regelungsinstrumente zur Verfügung zu stellen.

Marco Herack:

Ein Einstieg in die Regulierung?

Bettina Kohlrausch:

Genau. Und das, glaub ich, ist schon wichtig, dass es reguliert ist. Weil wir eben, und das ist jetzt auch, was wir da gesehen haben, ist jetzt auch nicht wirklich neu, das ist auch schon häufig belegt worden, dass da, wo es Regeln gibt, geht's den

Menschen in der mobilen Arbeit besser und können die Vorteile, die mobile Arbeit ja durchaus mit sich bringt, eben auch genutzt werden. Und die Risiken der Entgrenzung, des permanenten Zugriffs oder auch bestimmte gesundheitliche Risiken, die sich vermutlich mit einem schlechten Bürostuhl und so weiter verbinden, eher ausgeschlossen werden.

Marco Herack:

Zum Ende hin, wenn du dir jetzt deine drei Umfragen anschaust, also versucht, vielleicht eine Tendenz zu erkennen, kann man da irgendwas finden oder ist das aufgrund der drei unterschiedlichen Erlebnisfelder, die wir jetzt so hatten, mit erstem Lockdown, mit Ruhephase und jetzt zweitem Lockdown, also vielleicht ist da jetzt einfach noch nix zu sehen. Fangen wir doch mal mit dem Homeoffice an.

Bettina Kohlrausch:

Ich fand ganz interessant, dass man wirklich ziemlich viel sehen konnte zwischen der ersten und der zweiten Welle. Wir haben so eine Frage: „Mir gelingt es auch“, also sinngemäß sag ich es jetzt, „Mir gelingt es auch, im Homeoffice meine Arbeitszeiten einzuhalten, meine regelmäßigen“. Da hatten wir ein Zuwachs, ich will jetzt nicht lügen, aber ich meine fast 10 Prozent zwischen der ersten und der zweiten Welle. Und wir hatten ein paar so Items, die Selbstorganisation im Homeoffice adressiert haben und wo wir ziemliche Zuwächse hatten. Und das fand ich interessant, weil ich hab das dann auch mal betitelt, als ich das vorgestellt hab, mit „Ankommen im Homeoffice“. Menschen müssen ja auch lernen, mit dieser Situation umzugehen. Und eine Tendenz war, sie haben auch gelernt, ein Stück weit sich irgendwie einzurichten in dieser Situation. Aber wie gesagt, das funktioniert eben besser, wenn es auch die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür von Seiten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt werden.

Marco Herack:

Also ihr konntet den Lerneffekt quasi messen?

Bettina Kohlrausch:

Genau. Man konnte da sehen, wie Menschen offensichtlich sich mit dieser Situation auch zunehmend besser arrangieren. Und dafür spricht ja auch, dass wir dann, ab der zweiten Welle haben wir gefragt, „wollen Sie weiterhin so viel im Homeoffice arbeiten wie jetzt?“ Das war dann natürlich nicht der harte Lockdown, das waren dann diese 16 und 14 Prozent. Und da hat zumindest immer die Mehrheit gesagt, „ja, wollen wir“. Und es spricht ja auch dafür, dass es den Leuten nicht so schlecht geht mit der Arbeit zu Hause.

Marco Herack:

Was ja schon mal eine gute Erkenntnis wäre. Es soll ja nicht nur immer alles schlecht sein. Und an generellen Tendenzen? Also jetzt nicht unbedingt Homeoffice-bezogen?

Bettina Kohlrausch:

Da haben wir auch schon drüber gesprochen, wir sehen schon diese Zunahme sozialer Ungleichheit oder wir sehen, dass die stärker betroffen sind, die eh ein geringes Gehalt haben, eh belastet sind, dass die die Krise einfach finanziell härter trifft. Und dass die entsprechend natürlich auch belasteter sind. Und das sehen wir jetzt schon in drei Wellen. Und das spricht natürlich dafür, dass das schon ein Trend ist. Und der Trend ist dann die Zunahme sozialer Ungleichheit. Weil wenn immer die am stärksten irgendwie noch draufzahlen müssen, die eh wenig haben, dann folgt das, das wäre meine Vermutung daraus, dass sich die Schere weiter auseinanderght. Nicht so ein schöner Trend.

Marco Herack:

Ist jetzt nicht ein schöner Trend. Und wir sind auch leider am Ende unserer Sendung.

Bettina Kohlrausch:

Mit dieser pessimistischen Aussicht. Hätten wir umgekehrt machen sollen. Ja.

Marco Herack:

Na ja, hätten wir vielleicht umgekehrt machen sollen. Auf der anderen Seite ist es ja auch wie, wie es ist.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Genau.

Marco Herack:

Da sollten wir uns ja auch nix vormachen. Und mancher hat ja auch die Vermutung, dass die Leute, die überhaupt ins Homeoffice gehen können, dass die ohnehin bessergestellt sind als die anderen.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Ein Teil der Beobachtung sozialer Ungleichheit ist natürlich das Privileg Homeoffice, was, darüber haben wir gesprochen, verbunden ist mit einem geringeren Gesundheitsrisiko. Und da sieht man ganz klar, das ist, nicht ausschließlich, aber schon sehr überwiegend ein Privileg von Höherqualifizierten und dann eben auch Höherverdienenden. Das muss man schon sagen. Deshalb ist es auch keine alleinige Lösung. Also man muss natürlich über Gesundheitsschutz und Arbeitszeit-souveränität für alle, nicht nur für die, die im Homeoffice arbeiten, reden.

Marco Herack:

Bettina Kohlrausch, ich danke dir für das Gespräch.

Bettina Kohlrausch:

Ich danke dir.

Marco Herack:

Und wenn ihr uns noch ein paar Erfahrungsberichte senden möchtet oder auch sonstige Anregungen und Hinweise, könnt ihr das tun, indem ihr uns eine E-Mail schreibt: systemrelevant@boeckler.de. Oder auf Twitter antickert: [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und Bettina erreicht ihr auf Twitter als [@bettikohlrausch](https://twitter.com/bettikohlrausch). Dann danken wir euch fürs Zuhören und bis zur nächsten Woche. Tschüss.