

Die Zeit nach Corona

Die Pandemie verändert vieles. In einer neuen Serie fragen wir, was kommt, was bleibt und geben Antworten



Homeoffice und Kinderbetreuung in einem: Corona verlangt den Familien einiges ab.

IMAGO

CORONA
WAS KOMMT, WAS BLEIBT?
FR.de/corona-hessen

Editorial Liebe Leserin, lieber Leser

Corona hat nicht nur das Leben unzähliger Menschen, sondern auch fast alle Bereiche unseres Zusammenlebens erschüttert und durcheinandergewirbelt.

Nun, da die Infektionszahlen sinken und die Zahl der Geimpften steigt, wird immer deutlicher, was mit der neuen Normalität tatsächlich gemeint ist.

Ein Zurück zu dem Leben vor Corona wird es in weiten Teilen nicht geben können. Dafür sind die Veränderungen und die Erfahrungen, die wir mit dieser Pandemie machen mussten, zu einschneidend.

Was aber bleibt? Was kommt? Was wollen wir behalten und wo müssen wir das Rad wieder zurückdrehen?

Wir haben versucht, ein Bild davon zu gewinnen, wie sich die Wirklichkeit und unser aller Leben verändern, haben dafür mit vielen Menschen gesprochen, die uns ihre professionelle Sicht dargelegt oder ihre ganz persönlichen Einschätzungen vermittelt haben.

In den nächsten Wochen werden wir die Beiträge in unregelmäßiger Folge veröffentlichen. Wir starten mit der Arbeitswelt, in der vor allem das Homeoffice zu einem Symbol der Neujustierung vieler Perspektiven geworden ist. In der nächsten Folge geht es um Sport und Fitness, die körperlichen und psychischen Folgen für Kinder, die Situation der Vereine und Studiobetreiber sowie die Rolle der Ehrenamtlichen.



Peter Hanack

Professor Schroeder, wo hat Corona die Arbeitswelt am stärksten verändert?

Wie unter einem Brennglas zeigt sich der Wandel am deutlichsten beim Homeoffice. Noch nie zuvor gab es so viele Menschen, die zeitgleich von Zuhause aus gearbeitet haben. Das wird von den einen begeistert gefeiert, die damit das Ende der Präsenzkultur gekommen sehen. Anderen sehen dagegen eine Gefährdung für den sozialen Zusammenhalt in der Belegschaft und den fachlichen Austausch. Vermutlich sind diese genannten Chancen und Risiken aber nur eine Fußnote in der Geschichte, die es über den Wandel der Arbeit insgesamt zu erzählen gibt. Darin geht es nämlich um eine grundlegendere Neujustierung, die bereits seit längerer Zeit läuft.

Was meinen Sie damit?

Wir erleben unter den Bedingungen von Corona einen beschleunigten Prozess der Transformation von Arbeit. Dazu gehört mehr als nur die Verlagerung des Arbeitsortes ins Homeoffice, womit das Individuum stärker auf sich alleine gestellt und kollektive Schutz geschwächt ist.

Erklären Sie uns bitte diese Transformation.

Die industrielle Moderne ist durch eine klare Trennung von Arbeit, Familie und Freizeit gekennzeichnet. Wir erleben nun

„Arbeit, Familie und Freizeit finden fast gleichzeitig statt“

Der Politikwissenschaftler Wolfgang Schroeder über den grundlegenden Wandel der Arbeitswelt in der Corona-Krise

quasi das Wiederaufleben der vorindustriellen Situation, in der all das an einem Ort und mitunter nahezu gleichzeitig stattfindet.

Kann man diesen Prozess in eine Reihe mit der Industrialisierung und Digitalisierung stellen, hat das diese Dimension?

Das würde ich sagen, auch weil wir es mit einer ebensolchen ambivalenten Entwicklung zu tun haben. Wir haben viele Studien ausgewertet und sehen, dass es einerseits eine hohe Akzeptanz für diese Art der Arbeit im Homeoffice bei den Beschäftigten gibt, manchen Unternehmer sind da noch nicht so weit. Wobei diese natürlich nur für einen begrenzten Teil der Arbeitsplätze möglich ist, womit durchaus die Gefahr einer Spaltung der Belegschaften einhergehen kann.

Homeoffice funktioniert eben nicht, wo jemand an der Drehbank steht, Haare schneiden oder ein Dach gedeckt werden muss.

Eben. Wir gehen von etwa 45 Prozent der Arbeitsplätze aus, die sich verlagern ließen. Tatsächlich sind es um die 20 Prozent der Beschäftigten, die während Corona im Homeoffice arbeiten. Dadurch, dass der Großversuch des Homeoffices während Corona gut funktioniert, steigt jedoch nicht nur die Bereitschaft von Unternehmen, optional Homeoffice anzubieten. Es existieren auch Überlegungen, einen Teil ihrer Arbeitsplätze nur noch als Homeoffice-Beschäftigungsverhältnisse auszuscheiden – nicht zuletzt mit der Absicht, damit teuren Büroraum einsparen zu können.

Das hat ja auch für Beschäftigte durchaus Vorteile. Man spart den Weg zur Arbeit, muss sich nicht in S-Bahnen quetschen oder in den Stau stellen, kann außerhalb der Metropolen im Grünen wohnen, kann die Spülmaschine zwischendurch ausräumen und nachsehen, ob das Kind die Hausaufgaben macht. Gleichzeitig fehlt doch aber der Kontakt zu Kolleg:innen.

Tatsächlich ist die Ambivalenz groß. Den von Ihnen beschriebenen Vorteilen stehen aber auch Nachteile gegenüber. Manche Menschen verfügen gar nicht über genug Platz in der eigenen Wohnung und haben kein Arbeitszimmer. Oder sie stehen unter größerem Druck, weil sie bei der Kinderbetreuung oder der Pflege Älterer mehr gefordert sind, wenn sie zu Hause arbeiten.

ZUR PERSON



Wir haben Befunde, wonach die Arbeit zu Hause stärker belastet, weil weniger Pausen gemacht werden und der soziale Austausch vermisst wird.

Man hat ja schnell das Bild vor Augen, wo Menschen im Familienverbund in der Manufaktur oder auf dem Bauernhof gemeinsam ihrer Arbeit nachgehen. Das hat doch auch was.

Ja, aber die Realität ist doch vielfach eher, dass Familienmitglieder um Arbeitsräume, Aufmerksamkeit und Zeitslots konkurrieren beziehungsweise erhebliche familiäre Koordinationsleistung abverlangen. Dennoch werden wir künftig diese hybride Arbeitswelt mit Präsenz und Homeoffice haben, weshalb sich umso dringlicher die Frage stellt, unter welchen Bedingungen diese neue Arbeitswelt stattfindet und wie wir diese mitgestalten können.

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein?

Hundert Prozent Homeoffice sollte es nicht geben. Der Arbeitsschutz muss auch auf den heimischen Arbeitsplatz angewendet werden. Dazu gehört, dass der Schreibtisch und der Bürostuhl ergonomisch in Ordnung sind und es einen abgetrennten Bereich gibt, wo konzentriert gearbeitet werden kann. Es muss geklärt werden, wie die Pausen geregelt sind, wie und wo es virtuelle Räume gibt, in denen man sich mit Kolleg:innen treffen oder zusammenschalten kann.

Ganz wichtig erscheint mir, dass wir nicht nur über das Recht auf Homeoffice reden, sondern genauso über das Präsenzrecht. Mitarbeitende müssen einen Anspruch darauf haben, jederzeit wieder in den Betrieb auf ihren eigenen Arbeitsplatz zu kommen, um sich dort als Teil der arbeitsteiligen Kultur wahrnehmen und einbringen zu können. Jedenfalls dann, wenn man Mitbestimmung ernst nimmt.

Sie haben von Risiken gesprochen. Worin liegen diese Risiken? Sie haben ja gerade die Mitbestimmung erwähnt. Wird die nicht viel schwieriger zu organisieren?

Homeoffice hat häufig dort gut funktioniert, wo Betriebs- und Personalräte vorhanden sind und an der Ausgestaltung beteiligt waren. Auf der anderen Seite geht damit jedoch eine intensive Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften einher. Zum einen, weil diese ganz besonders auf den persönlichen Kontakt und Austausch angewiesen sind. Es geht dabei um direkte Begegnungen. Zum anderen kann die Dezentralität der Arbeit eine ganz massive Einschränkung der Mitwirkungsmöglichkeiten durch den Betriebsrat und die Gewerkschaften bedeuten. Und wenn die persönlichen und direkten Kontakte fehlen, wird es auch für die Gewerkschaften schwie-

Wolfgang Schroeder (61) ist Politikwissenschaftler und Professor für das politische System der Bundesrepublik Deutschland an der Universität Kassel. Er leitet dort den Fachbereich Gesellschaftswissenschaften.

Im Rahmen des Projekts „Arbeitsweltberichterstattung in Hessen“ hat Schroeder für das hessische Sozialministerium aktuelle Studien zum Homeoffice ausgewertet. pgh

riger, Mitglieder zu gewinnen und zu binden. Im Ergebnis wird der Organisationsgrad schwinden.

Aber was sollen sie denn machen, die Gewerkschaften, wenn die Beschäftigten gar nicht mehr im Unternehmen anzutreffen sind?

Sie müssen das schon erwähnte Präsenzrecht ganz stark machen. Außerdem müssen sie als Ansprechpartner sichtbar sein, eben auch im Internet. Dort müssen sie Räume schaffen, wo Beschäftigte sich hinwenden können. Arbeitnehmer brauchen gerade im Homeoffice kompetente Ansprechpartner, weil ja die vielfältigsten Probleme auftreten können: mit Qualifikationen, Gesundheit oder auch hinsichtlich der geforderten Arbeitsleistung, digitaler Kontrolle und Überwachung.

Wie groß schätzen Sie die Gefahr ein, dass Unternehmen die Dezentralität verstärkt nutzen, um sich global Arbeitskraft möglichst billig einzukaufen?

Das haben wir jetzt schon und das wird weiter zunehmen.

Also nicht nur bei Callcentern oder IT-Unternehmen, sondern das könnte ja auch die Buchhaltung eines Mittelständlers betreffen.

Durchaus. Gleichzeitig gibt es aber auch Chancen, im ländlichen Raum zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Etwa indem man Co-Working-Spaces anbietet, die eine gewisse Infrastruktur wie schnelle Internetanschlüsse, Drucker und Teeküche besitzen. So könnten Menschen etwa in Mittel- oder Nordhessen zwar für Unternehmen im städtischen Raum arbeiten, aber ihr soziales Arbeitsumfeld und ihren Lebensmittelpunkt im ländlichen Kontext haben. Diese Möglichkeiten der Arbeit der Zukunft zeigen sehr deutlich, dass es nicht nur auf ein gutes Zusammenspiel zwischen Beschäftigten und Unternehmen, sondern auch mit den Kommunen und den politisch Verantwortlichen ankommt, die den regionalen Raum strukturieren. Man könnte sich ja auch vorstellen, dass zu solchen Co-Working-Einrichtungen auch eine Kinderbetreuung und andere Dienstleistungen gehören könnten.

Wer sind die Gewinner, wer die Verlierer dieser von Ihnen beschriebenen Transformation?

Gewinner:innen sind jene, die zu Hause über gute Bedingungen verfügen, gut ausgebildet sind, Raum und Ruhe haben, gute soziale Kontakte und die Fähigkeit, mit den Bedingungen der dezentralen Tätigkeit wie Selbstorganisation und -strukturierung gut zurechtzukommen. Verlierer:innen sind jene, denen eben genau diese Eigenschaften oder das entsprechende Umfeld fehlen. Und genau für diese Gruppe brauchen wir Angebote und Perspektiven, die durch das Zusammenspiel zwischen Unternehmen und Kommunen geschaffen werden können. Insofern ist die Transformation der Arbeit eben auch Teil einer kommunalen Infrastruktur- und Mobilitätspolitik.

INTERVIEW: PETER HANACK

Mein Leben in der Krise Seit 15 Monaten im Homeoffice

Mario S. ist 39, wohnt in Dietzenbach und arbeitet bei einem Frankfurter Dienstleistungsunternehmen. Das heißt, eigentlich arbeitet er zu Hause, und das seit März vergangenen Jahres mit nur wenigen Unterbrechungen. Sein Arbeitgeber ist der Ansicht, das sei sicherer so. Jedenfalls ist das die offizielle Begründung. Mario S. (der anders heißt) glaubt, dass es auch noch andere Motive gibt. Damit er frei darüber sprechen kann, hat er gebeten, seine Identität nicht preiszugeben. Also erzählt er:

„Homeoffice ist eigentlich gar nicht so schlecht, schließlich spare ich mir morgens den Weg zur Arbeit. Statt wie meistens im Stau zu stehen, gehe ich einfach an den Esstisch und mache den Computer an. Und Abends bin ich auch früher zu Hause. Das heißt, zu Hause bin ich natürlich die ganze Zeit. Seit März. Wir haben ein Baby, der Kleine ist jetzt sechs Monate alt und damit ja fast so was wie ein Corona-Baby. Meine Frau ist zu Hause, sie will wieder arbeiten gehen, wenn der Kleine in die Kinderkrippe kommt, also wahrscheinlich nächstes Frühjahr. Bislang klappt das mit dem Arbeiten zu Hause ganz gut, von mir aus kann das auch noch so weiter gehen. Natürlich weiß ich nicht, wie das in ein oder zwei Jahren aussieht. Wenn ich dann immer noch zu Hause sitze, fühle ich mich wahrscheinlich abgehängt. Das geht mir jetzt auch manchmal schon so. Wir sind sieben Kollegen in der Abteilung, nur zwei sind regelmäßig im Büro. Das sind auch die einzigen, die ich zwischenzeitlich mal in echt gesehen habe. Ansonsten schalten wir uns regelmäßig in Videokonferenzen zusammen. Aber das ist

irgendwie etwas anderes. Wenn man sich nur so selten sieht, kann man sich nur so reden wie sonst. Früher haben wir auch mal einfach so in der Teeküche zusammen gestanden, mal über den Chef gemeckert oder vom Urlaub erzählt. Das geht in den Konferenzen natürlich nicht. Da ist dann alles gleich so offiziell. Außerdem weiß ich nicht was wird, wenn meine Frau wieder arbeiten geht. Sie kann kein Homeoffice machen, dann sitze ich ganz alleine in der Wohnung, muss mir selbst Essen machen oder das Geschirr abräumen und so. Ich bin ja nicht faul, aber im Büro ist das schon bequemer. Und wenn in ein paar Jahren die Schule anfängt, dann kommt der Kleine ja mittags nach Hause. Das könnte schon stressig werden. Und so viel Platz, dass ich ein eigenes Arbeitszimmer einrichten könnte, haben wir auch nicht. Es heißt, wir sollten zu Hause bleiben, weil wir uns dann nicht anstecken können. Aber bald bin ich ja hoffentlich geimpft und die anderen auch. Ich glaube, die Firma will einfach Geld sparen, schließlich braucht sie ja nicht so viele Büros, wenn viele zu Hause sitzen. Außerdem sollen wir wohl bald umziehen, heißt es. Und deshalb denke ich auch, dass es nicht so schnell heißen wird, dass wir alle wiederkommen sollen. Am liebsten wäre mir, bald wieder ein oder zwei Tage die Woche zur Arbeit zu fahren. Ich weiß auch nicht, ob ich zu Hause alles mitbekomme, was für die Firma oder mich wichtig ist. Ganz ohne Homeoffice aber kann ich es mir auch nicht mehr vorstellen. Zu Hause in Ruhe frühstücken und nach dem Abschalten des Rechners raus auf die Terrasse zu gehen, das hat schon was.

AUFGEZEICHNET VON PETER HANACK



Platz für ein eigenes Arbeitszimmer haben die wenigsten, die zu Hause arbeiten.

DANIEL NAUPOLD / DPA