

Hybride Zusammenarbeit zwischen Bürobeschäftigten

Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung



baua: Bericht kompakt

Infolge der Covid-19-Pandemie arbeiten viele Bürobeschäftigte hybrid, d. h. im Wechsel von zu Hause und in der Betriebsstätte. Es ist anzunehmen, dass der damit zunehmende digitale Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen die Qualität der Zusammenarbeit verändert. Auswertungen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019 und 2021 deuten darauf hin, dass Beschäftigte insbesondere die informelle Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen umso schlechter bewerten, je größer der Anteil der Arbeit von zu Hause ist.

Hybrides Arbeiten bei Bürobeschäftigten

Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien bietet vielen Bürobeschäftigten das Potenzial, unabhängig vom Arbeitsort auf Arbeitsinhalte zuzugreifen. Nicht zuletzt während der Covid-19-Pandemie hat der Ausbau der digitalen Infrastruktur einen enormen Schub erfahren, sodass nun deutlich mehr Beschäftigte zwischen einem Arbeitsplatz im Büro und zu Hause wechseln, also in sogenannten hybriden Arbeitsmodellen arbeiten. Durch wegfallende Pendelzeiten und eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung kann das Arbeiten von zu Hause einerseits zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen. Andererseits kann das Arbeiten von zu Hause eine Entgrenzung der Arbeit(szeit) fördern, die sich zum Beispiel in längeren oder atypischen Arbeitszeiten und damit einhergehenden Konflikten zwischen Beruf und Privatleben zeigen (Allen, Golden & Shockley, 2015). Einige Studien zeigen zudem, dass der fehlende Austausch mit Kolleginnen und Kollegen beim Arbeiten von zu Hause die Zusammenarbeit erschweren und auch mit einem Gefühl der sozialen Isolation verbunden sein kann (Charalampous et al., 2019).

Vor dem Hintergrund sich wandelnder, zunehmend hybrider Büroarbeitswelten wird im Folgenden zunächst die Verbreitung hybrider Arbeit dargestellt. Daran anschließend werden mögliche Zusammenhänge mit der wahrgenommenen Qualität der Zusammenarbeit von Bürobeschäftigten untersucht. Die Auswertungen basieren auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 und 2021 (Häring et al., 2020 und 2022), einer telefonischen Panelbefragung, die seit 2015 im Abstand von zwei Jahren von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wird. Die Daten sind repräsentativ für Erwerbstätige in Deutschland mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Für die Auswertung wurden abhängig Beschäftigte im Alter

zwischen 15 und 65 Jahren berücksichtigt, die hauptsächlich an einem Büroarbeitsplatz tätig sind (2019: n=4 402; 2021: n=9 650). Dabei wird zwischen einer formellen (fachlichen) und informellen Zusammenarbeit zwischen Kolleginnen und Kollegen unterschieden. Als Indikator für die formelle Zusammenarbeit wird die Bewertung der Zusammenarbeit durch die Befragten herangezogen, als Indikator für die informelle Zusammenarbeit das Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz. Hybride Arbeit wird über die Vereinbarung zu Telearbeit bzw. Homeoffice genauer beschrieben, wobei konkret die Anzahl an Homeoffice- bzw. Telearbeitstagen ins Verhältnis zur Anzahl der Arbeitstage pro Woche gesetzt wird. Unter hybridem Arbeiten verstehen wir somit den Anteil der Arbeit von zu Hause an der Wochenarbeitszeit.

Immer mehr Beschäftigte arbeiten hybrid

Etwa die Hälfte aller Bürobeschäftigten (51 %) hatten 2021 die Möglichkeit, hybrid zu arbeiten, 2019 war es noch knapp ein Fünftel (18 %) aller Bürobeschäftigten (vgl. Abb. 1). Auch der Anteil der von zu Hause geleisteten Arbeit unterscheidet sich deutlich zwischen den Jahren 2019 und 2021. Im Jahr 2019 hat der überwiegende Teil der hybrid arbeitenden Bürobeschäftigten maximal einen Tag pro Woche von zu Hause gearbeitet. Im Jahr 2021 und somit während bzw. nach der Covid-19-Pandemie gaben 15 Prozent der Bürobeschäftigten an, zwischen 21 und 50 Prozent der Wochenarbeitszeit von zu Hause zu arbeiten, und 12 Prozent zwischen 51 und 80 Prozent. 16 Prozent erledigen sogar den Großteil der Arbeitszeit, d. h. zwischen 81 und 100 Prozent, von zu Hause. Insgesamt ist zwischen 2019 und 2021 somit nicht nur der Anteil der Bürobeschäftigten gestiegen, die grundsätzlich hybrid arbeiten können, sondern auch ein deutlicher Trend zu einer häufigeren Nutzung des Arbeitens von zu Hause zu erkennen.

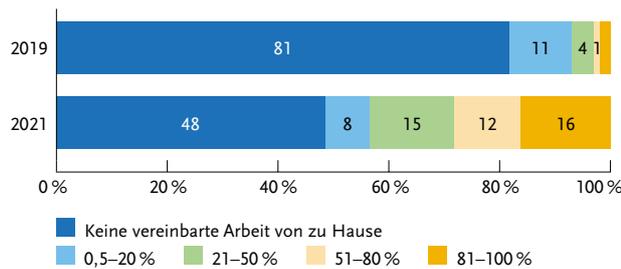


Abb. 1 Anteil hybrider Arbeit von Bürobeschäftigten im Zeitvergleich. Dargestellt ist der Anteil der Arbeitszeit von zu Hause. Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, 2021; abhängig Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz; gewichtet und gerundet. Fallzahlen (ungewichtet): 2021: n = 9 650; 2019: n = 4 402.

Hybride Zusammenarbeit bei Bürobeschäftigten

Die Zusammenarbeit auf Distanz und der fehlende berufliche und private Austausch mit Kolleginnen und Kollegen wurde während der Pandemie von vielen Beschäftigten als ein bedeutender Nachteil beim Arbeiten von zu Hause empfunden (Kugler & Neumüller, 2022). Während Probleme beim Zugang zu Informationen oder Arbeitsmaterialien im Verlauf der Pandemie abgenommen haben, nannten Beschäftigten das Fehlen eines direkten Kontaktes zu Kolleginnen und Kollegen auch weiterhin als Erschwernis der Arbeit (DAK, 2021). Gerade die informelle Zusammenarbeit ist zentral für die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz und eine Ressource zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen (Wöhrmann & Ebner, 2021). Gleichzeitig ist anzunehmen, dass viele Bürobeschäftigte mittlerweile über Erfahrungen und Routinen bei der digitalen Zusammenarbeit verfügen, sodass diese als weniger herausfordernd wahrgenommen wird als noch vor der Covid-19-Pandemie. Teams konnten in den vergangenen Jahren Strukturen für ihre Kommunikation erproben und etablieren sowie technische Probleme bei der Zusammenarbeit beheben. Dennoch unterscheidet sich die digitale Kommunikation von der in Präsenz und kann so insbesondere die formelle Zusammenarbeit erschweren. So kommunizieren Beschäftigte beim Arbeiten von zu Hause häufiger asynchron, z. B. per E-Mail oder Chat, und weniger synchron, also im direkten Gespräch miteinander (Yang et al., 2022). Gerade das direkte Gespräch ermöglicht neben der reinen Informationsweitergabe und informellem Small Talk die Vermittlung weiterer Inhalte, z. B. über die Körpersprache oder Stimme. Auch wenn digitale Videokonferenztools einem persönlichen Austausch nahekommen, zeigen Untersuchungen zur „Zoom-Fatigue“ (Erschöpfung durch Teilnahme an Videokonferenzen), dass Nutzerinnen und Nutzer die Kommunikation über diese digitalen Kanäle häufig als anstrengend bewerten. Dies wird zum einen mit Schwierigkeiten in der Wahrnehmung der nonverbalen, also nicht sprachlichen Kommunikation und zum anderen mit dem Fehlen von Small Talk begründet (Bailenson, 2021).

Die formelle Zusammenarbeit wird insgesamt besser bewertet als die informelle Zusammenarbeit

Für das Jahr 2019 zeigen sich insgesamt wenig Unterschiede zwischen Bürobeschäftigten mit unterschiedlichen Anteilen hybrider Arbeit (Abb. 2, links): So berichten mehr als vier Fünftel (84–91 %) der Bürobeschäftigten unabhängig vom Ausmaß der Arbeit von zu Hause von einer überwiegend guten formellen Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Dabei ist der Anteil unter Bürobeschäftigten, die mehr als 80 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, am geringsten (84 %). Für das Jahr 2021 zeigen sich grundsätzlich ähnliche Ergebnisse, wobei im Vergleich zu 2019 in fast allen Gruppen etwas häufiger von einer guten formellen Zusammenarbeit berichtet wird. In der Gruppe der Bürobeschäftigten, die bis zu 20 Prozent von zu Hause arbeiten, zeigt sich dieser Unterschied besonders deutlich (2019: 87 % und 2021: 94 %).

Für die informelle Zusammenarbeit zeigen sich hingegen deutlichere Unterschiede (Abb. 2, rechts). So berichten im Jahr 2019 78 Prozent der Bürobeschäftigten ohne Arbeit von zu Hause davon, häufig das Gefühl zu haben, Teil einer Gemeinschaft zu sein, während der Anteil unter Bürobeschäftigten, die mehr als 80 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause erledigen, deutlich geringer ist (45 %). Es zeigt sich somit, dass mit steigendem Ausmaß an Arbeit von zu Hause der Anteil an Beschäftigten, die häufig das Gefühl haben, Teil einer Gemeinschaft zu sein, abnimmt. Auch 2021 ist dieser Zusammenhang grundsätzlich erkennbar, jedoch sind die Unterschiede zwischen verschiedenen Anteilen der Arbeit von zu Hause deutlich geringer.

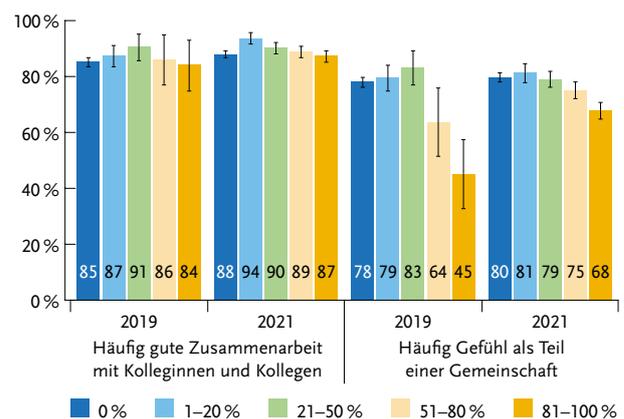


Abb. 2 Anteil guter (formeller und informeller) Zusammenarbeit nach Ausmaß hybrider Arbeit. Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, 2021; abhängig Beschäftigte; gewichtet und gerundet. Fallzahlen (ungewichtet): 2021: n = 9 650; 2019: n = 4 402. Fehlerbalken repräsentieren das 99%-Konfidenzintervall des Anteilswerts. Quelle: Entgelmeier et al., 2023.

Zusammenfassung

Der vermehrte Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien geht für viele Bürobeschäftigte mit der Möglichkeit einher, hybrid zu arbeiten, d. h. einen Teil der Arbeit von zu Hause zu erbringen. Die Ergebnisse der Analyse mit den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigen, dass 2021 mehr als die Hälfte aller Bürobeschäftigten in Deutschland die Möglichkeit zur hybriden Arbeit hatten. Demgegenüber hatte im Jahr 2019 nur ca. ein Fünftel diese Möglichkeit. Insgesamt zeigt sich ein Trend zu mehr und häufigerer Arbeit von zu Hause.

Zudem deuten die Ergebnisse auf einen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Arbeitens von zu Hause und der wahrgenommenen Qualität der Zusammenarbeit von Bürobeschäftigten hin. Die formelle Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen wird unabhängig vom Anteil der Arbeit zu Hause von mindestens vier Fünftel der Bürobeschäftigten häufig als gut wahrgenommen. Dies gilt sowohl für die Zeit vor der Pandemie als auch für 2021. Es lässt sich somit vermuten, dass zum einen der massive Ausbau der digitalen Infrastruktur und zum anderen die Erfahrungen, die während der Covid-19-Pandemie mit der Nutzung dieser Technologien gemacht werden konnten, zu einer verbesserten formellen Zusammenarbeit geführt haben. Gleichzeitig wird die informelle Zusammenarbeit bei hybrider Arbeit schlechter bewertet. Dementsprechend fühlen sich 2019 Beschäftigte mit höheren Anteilen der Arbeit von zu Hause seltener als Teil einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz. Aber auch hier zeigt sich, dass im Jahr 2021 deutlich mehr hybrid arbeitende Bürobeschäftigte die informelle Zusammenarbeit als gut bewerten. Wie die informelle Zusammenarbeit konkret erlebt wird, hängt aber auch 2021 noch mit dem Ausmaß der Arbeit von zu Hause zusammen.

Es ist anzunehmen, dass die bessere Bewertung der formellen sowie informellen Zusammenarbeit im Jahr 2021 gegenüber dem Jahr 2019 auf eine Art „Lerneffekt“ der Beschäftigten zurückzuführen ist. Im Zuge der Covid-19-Pandemie haben mehr Beschäftigte hybrid gearbeitet als 2019 und konnten somit Erfahrungen mit der hybriden Zusammenarbeit sammeln. Um die Qualität der (Zusammen-)Arbeit insgesamt zu steigern, scheint dennoch ein ausgewogenes Maß zwischen der Arbeit im Büro und von zu Hause aus sinnvoll.

Weiterführende Informationen

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 40–68.

Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1), 2–16.

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michaelis, M. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–74.

DAK (2021). Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise - Update. <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-studie-homeoffice-potenzial-ist-fast-ausgeschoepft-2447812.html#/> Letzter Zugriff: 14.03.2023

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Brauner, C., Vieten, L., Michel, A., & Wöhrmann, A. M. (2020). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Nold, J., Vieten, L., Entgelmeier, I., & Backhaus, N. (2022). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Kugler, P., & Neumüller, K. (2022). Werden wir morgen noch im Büro arbeiten? Erkenntnisse aus dem Covid-19-Lockdown 2020. In A. Cloots (Hrsg.), *Hybride Arbeitsgestaltung. Herausforderungen und Chancen* (S. 1–20). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 348–370.

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., ... Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6, 43–54.

Dieser Bericht stellt eine Zusammenfassung der folgenden Studie dar:

Entgelmeier, I., Meyer, S.-C., Tisch, A. & Backhaus, N. (2023): Das Büro als sozialer Ort: Zusammenarbeit in hybriden Arbeitswelten, *Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*.

Zitiervorschlag

Entgelmeier, Ines; Meyer, Sophie-Charlotte; Ellerkamp, Amelie; Tisch, Anita, 2023. *Hybride Zusammenarbeit zwischen Bürobeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. bua: Bericht kompakt.