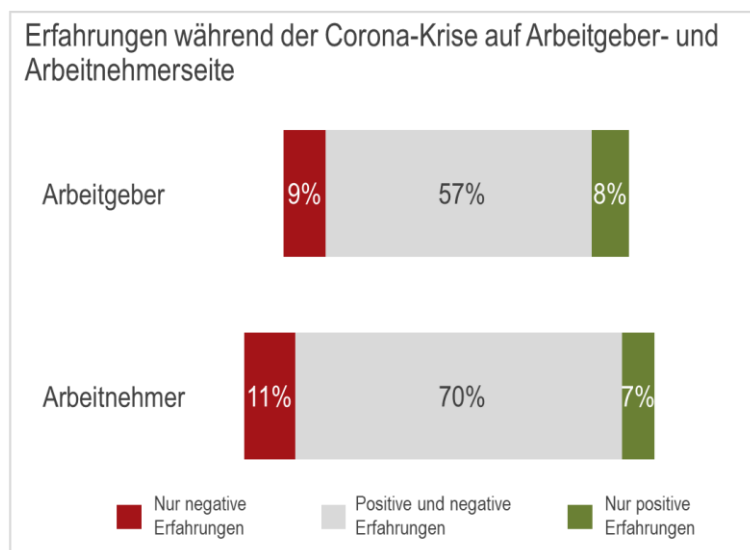


Auswirkungen der Corona-Krise auf das Arbeitsleben

- Aktuelle Studie des AOK-Bundesverbandes untersucht Auswirkungen der Corona-Krise auf das Arbeitsleben aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht
- Erfahrungen während der Corona-Krise verändern Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung nachhaltig
- Arbeitnehmerorientierung auf Arbeitgeberseite erfährt eine zunehmende Bedeutung
- Neben Herausforderungen der Corona-Krise prägen viele Positiv-Erlebnisse das Arbeitsleben
- Nur geringer Anteil der Arbeitgeber sieht eigene Flexibilität und Schnelligkeit kritisch

Corona-Krise bringt für hohen Anteil der Arbeitgeber positive und negative Erlebnisse.

Die Corona-Krise hat das Arbeitsleben stark beeinflusst. Über die Hälfte der mittelständischen Arbeitgeber (57 Prozent) haben in der Corona-Krise sowohl positive als auch negative Erfahrungen gesammelt. Für lediglich ein Viertel der befragten Arbeitgeber brachte die Corona-Krise keine relevanten Entwicklungen und Erfahrungen mit sich. Dies ergab eine aktuelle Erhebung des AOK-Bundesverbandes unter n = 500 mittelständischen Arbeitgebern (10 bis 250 Beschäftigte) im Bundesgebiet, durchgeführt durch das Marktforschungsinstitut Produkt + Markt. Darüber hinaus wurden n = 1.012 Arbeitnehmer durch das Institut forsa zu den aktuellen und pandemiebedingten Entwicklungen ihrer Arbeitswelten und daraus resultierenden Erwartungen befragt.



Insgesamt geben 65 Prozent der Unternehmen an, Positiverlebnisse gemacht zu haben. Mit deutlichem Abstand ist dabei ein besserer Zusammenhalt/eine höhere Solidarität im Unternehmen am präsentesten. 37 Prozent der Arbeitgeber mit Positiv-Erlebnis nennen diesen Aspekt

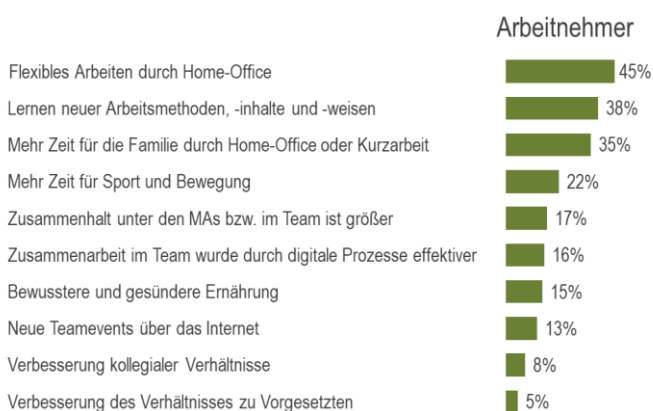
ungestützt. Auf gezielte Nachfrage bestätigen 51 Prozent aller befragten Arbeitgeber, dass der gestiegene Zusammenhalt unter den Mitarbeitern eine positive Erfahrung darstellt, 45 Prozent bestätigen, dass das Vertrauen zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung gestiegen ist. Hinzu kommen weitere positive Erfahrungen, die von der Arbeitgeberseite aktiv geschildert werden, dies ist zum einen ein hohes Verständnis/hohe Dankbarkeit der Kunden gegenüber dem Unternehmen und zum anderen eine höhere Motivation der Mitarbeiter. Die positiven Entwicklungen/Erfahrungen betreffen somit primär Soft Facts. Darüber hinaus: Von mehr Digitalisierung der Arbeitsabläufe berichtet rund jeder achte Arbeitgeber, von der Umsetzung von Home-Office jeder zehnte Arbeitgeber mit Positiv-Erfahrung.

Jedoch berichten auch 66 Prozent der Arbeitgeber von Negativ-Erfahrungen. Von ihnen gibt jeweils rund jeder siebte Arbeitgeber geringere Umsätze/Aufträge/Buchungen an, mangelndes Verständnis auf Kundenseite, die aufwändige Umsetzung der Hygienemaßnahmen sowie die eigene Corona-bedingte Verunsicherung.

Zu beobachten ist auf Arbeitgeberseite, dass bei größeren Unternehmen des Mittelstandes sowie in den Branchengruppen Handel/Verkehr/Gastgewerbe und Dienstleistungen der Anteil positiver und negativer Erfahrungen überdurchschnittlich hoch ausfällt, das Verhältnis von positiver zu negativer Erlebnisse aber in allen betrachteten Unternehmenssegmenten sehr vergleichbar ist.

Bei den Arbeitnehmern, die positive Entwicklungen für das Arbeitsleben wahrgenommen haben (77 Prozent), stellt das flexible Arbeiten (Home-Office) den häufigsten Positivaspekt dar. Mehr als ein Drittel der Befragten mit positiven Erfahrungen hat durch die Krise neue Arbeitsmethoden, -inhalte und -weisen gelernt (38 Prozent) oder hatte mehr Zeit für die Familie, z. B. durch Kurzarbeit oder Home-Office (35 Prozent). Mehr als ein Fünftel der Befragten (22 Prozent) hatte mehr Zeit für Sport und Bewegung. Nur einem relativ geringen Anteil der Arbeitnehmer ist ein besseres Verhältnis im Kollegenkreis oder zu ihren Vorgesetzten präsent.

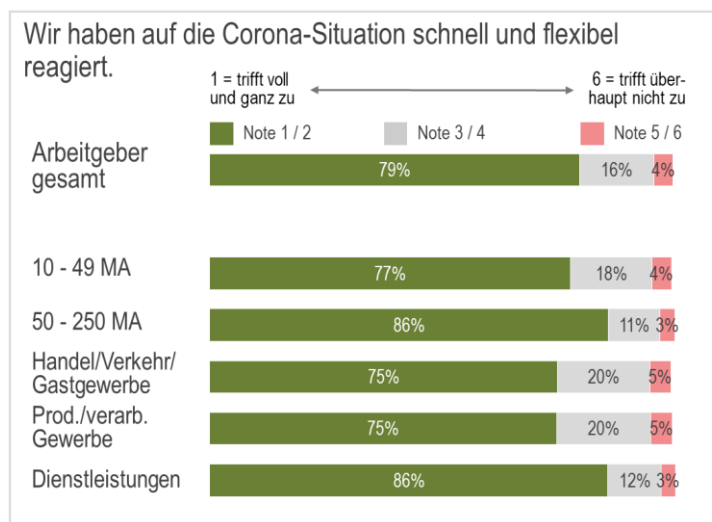
Die Positiventwicklungen für das Arbeitsleben bedingt durch die Corona-Krise:



Negative Erfahrungen bezogen auf das Arbeitsleben gemacht zu haben, gaben über 80 Prozent der Arbeitnehmer an. Bei diesen Arbeitnehmern trat am häufigsten (38 Prozent) der negative Aspekt auf, dass die Arbeitsbelastung durch die Corona-Krise zugenommen hat. Rund ein Drittel (34 Prozent) hatte weniger Zeit für oder Lust auf Sport und Bewegung, gut ein Viertel (28 Prozent) nennt als negative Entwicklung, dass Arbeits- und Privatleben durch das Home-Office nicht mehr klar getrennt sind; dies sind beispielsweise auch 23% aller Befragten. Ein Viertel (26 Prozent) sorgt sich, dass sich das Betriebsklima verschlechtert, z. B. wegen Entlassungen oder einer schlechten Auftragslage. Jeweils etwa ein Fünftel der Befragten mit Negativ-Erlebnis hat finanzielle Verluste, z. B. durch Kurzarbeit, erlitten oder sich weniger bewusst und gesund ernährt.

Arbeitgeber: Schnell und flexibel reagiert.

Rund 80 Prozent der befragten Vertreter der Arbeitgeberseite sind sich sicher: Das Unternehmen hat schnell und flexibel auf die Corona-Situation reagiert. Bei größeren Unternehmen sowie Unternehmen der Dienstleistungsbranche fällt der Anteil tendenziell höher aus. Der Anteil, der diese Schnelligkeit/Flexibilität bezogen auf sein Unternehmen nicht sieht, liegt insgesamt und in den betrachteten Segmenten bei maximal 5 Prozent.



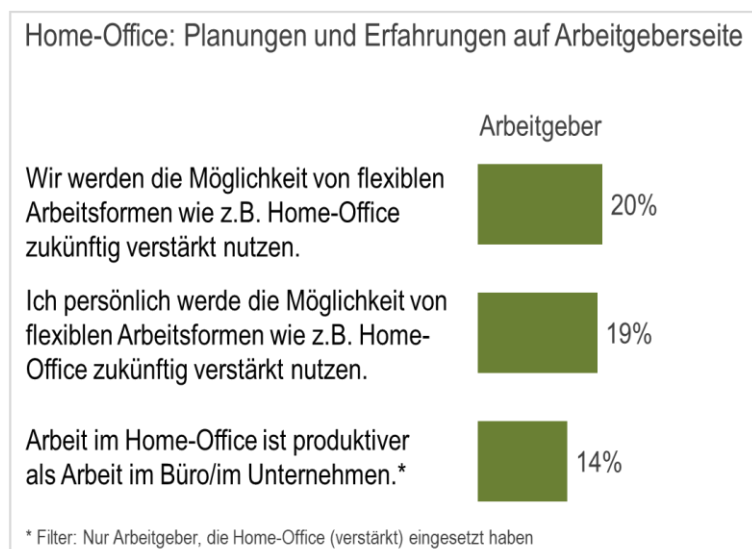
**20% der Unternehmen planen zukünftig eine verstärkte Nutzung von Home-Office.
Höhere Produktivität im Home-Office wird nur sehr begrenzt gesehen.**

Fast die Hälfte der befragten Arbeitnehmer hat in den letzten Wochen vor dem Hintergrund der Corona-Krise im Home-Office, also von zu Hause aus, gearbeitet bzw. arbeitet derzeit noch von zu Hause aus. Arbeitnehmer im Home-Office können der Corona-Krise deutlich häufiger positive Aspekte abgewinnen als Arbeitnehmer, die keine Home-Office-Möglichkeit haben.

Die flexiblere Arbeitszeitgestaltung, das Lernen neuer Arbeitsmethoden, -inhalte und -weisen sowie mehr Zeit für Familie und Sport stellen dabei die positiven Hauptaspekte dar. Hinzu kommen negative Aspekte aus Arbeitnehmersicht, u.a. dass Arbeits- und Privatleben durch das Arbeiten im Home-Office nicht mehr klar getrennt werden kann. Zudem ist zu beobachten, dass sich Arbeitnehmer im Home-Office etwas weniger bewusst und weniger gesund ernährt haben als Arbeitnehmer ohne Home-Office.

Mehr als ein Drittel der Befragten (36 Prozent), insbesondere die jüngeren Befragten unter 30 Jahren, möchte in Zukunft gerne (weiterhin) flexibler und öfter von zu Hause aus arbeiten. Dieser Wunsch ist bei Arbeitnehmern in größeren Unternehmen stärker ausgeprägt als bei Arbeitnehmern in kleineren Betrieben.

Flexibles Arbeiten/Home-Office haben 45 Prozent der Unternehmen in der Corona-Krise verstärkt genutzt. Unternehmen der Dienstleistungsbranche sowie größere Betriebe überproportional stark. 14 Prozent dieser Arbeitgeber sind der Meinung, dass die Arbeit im Home-Office produktiver ist als die Arbeit im Büro.



Ein Fünftel aller befragten Arbeitgeber, die Home-Office in der Pandemie verstärkt eingesetzt haben, plant auch zukünftig, Home-Office für das Unternehmen verstärkt zu nutzen. Bei Unternehmen, die eine höhere Produktivität im Home-Office während der Corona-Krise wahrgenommen haben, beträgt dieser Anteil über 60 Prozent, bei Unternehmen ohne höhere Produktivitätswahrnehmung liegt der Anteil immerhin bei über 30 Prozent. Von den Unternehmen, die Home-Office in der Corona-Krise nicht verstärkt genutzt haben, planen lediglich 6% eine Ausweitung dieser Arbeitsform.

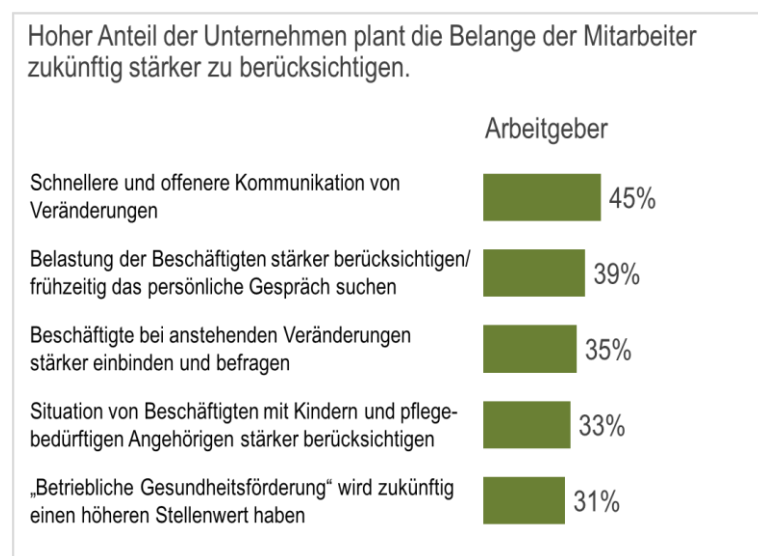
Hoher Anteil der Unternehmen plant die Belange der Mitarbeiter zukünftig stärker zu berücksichtigen.

Die Arbeitnehmer haben eine sehr hohe Erwartungshaltung an die Arbeitgeber entwickelt – nahezu eine Anspruchsinflation, die z.T. auch befragungsbedingt sein kann.

Über 90 Prozent der Arbeitnehmer sind der Ansicht, dass Betriebe Veränderungen noch schneller und offener kommunizieren sowie mehr auf die Belastung ihrer Mitarbeiter achten sollten. Ähnlich viele Befragte wünschen sich, dass Betriebe Mitarbeiter bei anstehenden Veränderungen stärker einbinden und befragen sollten. 89 Prozent der Arbeitnehmer möchten, dass der Zusammenhalt unter den Mitarbeitern im Unternehmen bzw. im Team mehr gefördert wird. Für fast ebenso viele Befragte hat eine stärkere Berücksichtigung von Kollegen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen eine hohe Relevanz. Dass Betriebe die Gesundheit ihrer Mitarbeiter stärker fördern sollten, findet Zustimmung bei 85 Prozent der Befragten. 82 Prozent der Befragten erwarten, dass Vorgesetzte ihren Mitarbeitern mehr Vertrauen schenken, insbesondere im Home-Office.

Auch auf Arbeitgeberseite haben die Erfahrungen während der Corona-Krise zu einer stärkeren Fokussierung auf die Mitarbeiterbelange geführt. So sehen 45 Prozent der Arbeitgeber vor, zukünftig noch schneller und offener Veränderungen im Unternehmen gegenüber den Mitarbeitern zu kommunizieren. Knapp 40 Prozent geben an, die Belastung der Beschäftigten zukünftig mehr zu berücksichtigen und Beschäftigte bei anstehenden Veränderungen stärker einbinden zu wollen.

Ein Drittel der Arbeitgeber möchte außerdem die Situation von Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen stärker berücksichtigen.



Zudem hat die Corona-Krise auch das Thema „Gesundheit der Mitarbeiter“ auf Arbeitgeberseite weiter sensibilisiert. So gibt ein knappes Drittel der Unternehmen an, dass BGF zukünftig

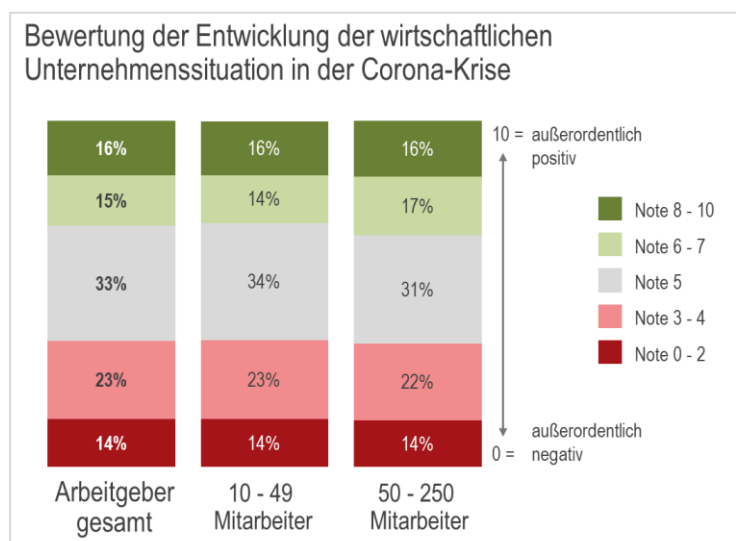
einen höheren Stellenwert erfahren wird. Ein Effekt, der in allen Branchen und Größenklassen vergleichbar stark ausfällt.

Auffällig: Bei Unternehmen, die während der Corona-Krise positive Erfahrungen hinsichtlich des Zusammenhalts der Mitarbeiter untereinander und dem Vertrauen zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung gemacht haben, fällt der Anteil, der die o.g. Mitarbeiterbelange zukünftig stärker zu berücksichtigen plant, doppelt so hoch aus wie bei Unternehmen ohne solche Positiv-Erfahrungen.

Bezogen auf die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen hat die Corona-Krise Gewinner und Verlierer hervorgebracht.

Diese Einstellungsveränderungen können klar als positiver Effekt der Corona-Krise bewertet werden. Sie dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die wirtschaftliche Entwicklung vieler Unternehmen signifikant durch Corona beeinflusst wurde. Dabei stellen sich die wirtschaftlichen Auswirkungen im Segment der mittelständischen Betriebe sehr heterogen dar: 14 Prozent bewerten die wirtschaftliche Entwicklung als sehr kritisch, 16 Prozent hingegen als sehr positiv.

Auch wenn Umsatzeinbußen deutlich häufiger als besonderes Corona-Ereignis genannt werden als Umsatzsteigerungen, zeigt sich in der Detailbetrachtung ein recht ausgewogenes Bild hinsichtlich der Anteile an Unternehmen mit (eher) positiver und (eher) negativer wirtschaftlicher Entwicklung. Diese ausgewogene Verteilung wird auch bei Betrachtung kleinerer (10 bis 49 Mitarbeiter) sowie größerer (50 bis 250 Mitarbeiter) mittelständischer Betriebe bestätigt. Maßnahmen wie Kurzarbeit oder die Optimierung interner Prozesse scheinen wichtige Beiträge zur Minderung der wirtschaftlichen Schäden geleistet zu haben.



Der Untersuchung „Auswirkungen der Corona-Krise auf das Arbeitsleben“ liegen repräsentative Erhebungen unter Arbeitnehmern sowie unter Arbeitgebern zugrunde.

Arbeitnehmerbefragung (AN)

Im Auftrag der Serviceplan Berlin GmbH (Kunde: AOK) hat forsa Politik- und Sozialforschung GmbH eine repräsentative Befragung unter abhängig Beschäftigten zum Thema „Gesundes Arbeiten“ durchgeführt. Im Rahmen der Untersuchung wurden insgesamt $n = 1.012$ nach einem systematischen Zufallsverfahren ausgewählte Personen befragt. Die Erhebung wurde vom 15. bis 21. Juni 2020 mithilfe des repräsentativen Online-Befragungspanels forsa.omninet durchgeführt. Die ermittelten Ergebnisse können lediglich mit den bei allen Stichprobenerhebungen möglichen Fehlertoleranzen (im vorliegenden Fall ± 3 Prozentpunkte) auf die Gesamtheit übertragen werden.

Arbeitgeberbefragung (AG)

Im Auftrag des AOK-Bundesverbandes hat die Produkt + Markt GmbH & Co. KG vom 22. Juli bis 10. August 2020 eine Repräsentativerhebung unter Arbeitgebern durchgeführt. Hierzu wurden $n = 500$ mittelständische Unternehmen befragt. Die Erhebung erfolgte auf Basis einer systematischen Zufallsstichprobe für das Segment der Unternehmen mit 10 bis 250 Mitarbeiter im Bundesgebiet. Innerhalb der Unternehmen stellte die Unternehmensleitung die Zielebene dar. Die ermittelten Ergebnisse können auf Basis der Gesamtstichprobe mit einer Fehlertoleranz von ± 4 Prozentpunkten auf die Gesamtheit übertragen werden.