

Anmerkungen zum methodischen Vorgehen bei den statistischen Auswertungen für die Sonderauswertung „Arbeit der Zukunft im „Neuen Normal“

Vorgehen bei der Erfassung von Arbeit im „Neuen Normal“

Im Fokus unserer Analyse stehen die Auswirkungen des „Neuen Normal“ auf die Arbeitsbedingungen. Unter dem Begriff „Neues Normal“ verstehen wir die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice und die Umstellung der innerbetrieblichen Kommunikation auf digitale internetbasierte Anwendungen. Anhand des Datensatzes der Befragung des DGB Index Gute Arbeit 2021 bilden wir zwei neue dichotome Variablen, mit denen diese beiden Aspekte des „Neuen Normal“ in Abgrenzung zum „Alten Normal“ erfasst werden sollen.

Interviewte, die auf die Frage „Wie häufig kommt es seit Beginn der Corona-Pandemie vor, dass Sie Ihre Arbeit nicht im Betrieb, sondern zu Hause erledigen?“ mit „sehr häufig“ oder „oft“ antworteten, erhalten auf der ersten neukodierten Variablen „Homeoffice_binär“ den Wert eins. Den Wert null erhalten die übrigen Beobachtungen mit den Antwortkategorien „selten“ oder „nie“. In der Befragung für das Jahr 2021 wurde auch gefragt „In welchem Maß [...] seit Beginn der Corona-Pandemie bei ihrer Arbeit persönliche Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten durch digitale Kommunikation ersetzt? [wurden]“. Diese Frage wird zur Erfassung des Grades der Digitalisierung der innerbetrieblichen Kommunikation verwendet. Wurde diese Frage mit „in sehr hohem Maß“ oder „in hohem Maß“ beantwortet, erhalten diese Beobachtungen den Wert Eins auf der neuen Variablen „Kontaktersatz_binär“. Beobachtungen mit den Kategorien „in geringem Maß“ oder „gar nicht“ erhalten den Wert null.

Für deskriptive Analysezwecke wird zusätzlich eine Variable gebildet, die eine direkte Gegenüberstellung der Arbeitssituation im „Neuen Normal“ zum „Alten Normal“ ermöglichen soll. Die Grundlage für diese Variable bilden die dichotomen Variablen zur Arbeit im Homeoffice und zur Umstellung auf digitale Kommunikation. Die Variable „Neues_Normal“ erhält den Wert eins für das Arbeiten im „Neuen Normal“, wenn sowohl die dichotome Variable zur Arbeit im Homeoffice als auch die Variable zur Umstellung auf digitale Kommunikation den Wert eins aufweisen. Die Variable erhält umgekehrt den Wert null für Arbeit im „alten Normal“, wenn die beiden genannten Variablen ebenfalls null sind. Beobachtungen, die eine andere als die beiden genannten Wertekombination aufweisen, werden als fehlend (Missing) kodiert. Diese Variable dient dazu die Arbeitsbedingungen im „Alten“ und „Neuen Normal“ deskriptiv gegenüberzustellen.

Der Umgang mit dem Problem unbeobachteter Heterogenität

Wir interessieren uns dafür wie sich die Arbeitsbedingungen verändern, wenn Beschäftigte ins Homeoffice wechseln und die Kommunikation und Interaktion in ihrer Arbeit zu einem großen Teil mithilfe digitaler Arbeitsmittel erledigen. Entsprechend sollte unsere Analyse darauf abzielen lediglich die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zwischen diesen beiden

Arbeitssituationen zu vergleichen – denn genau dies ist der Effekt des „Neuen Normal“. Umgekehrt sollten andere Unterschiede, die zwischen den beiden Vergleichsgruppen bestehen, von uns aber nicht direkt beobachtet werden können, möglichst eliminiert, bzw. stabil gehalten werden. Andernfalls, so die naheliegende Vermutung, könnten diese Unterschiede die zu beobachtenden Effekte verzerren. Dieser Aspekt ist wichtig mit Blick auf den Zuschnitt des Datensatzes, den wir für die Auswertungen verwenden.

Die Gruppe des „Neuen Normal“ enthält, schon allein aufgrund der Variablenkonstruktion, ausschließlich Beschäftigte, die „oft“ oder „sehr häufig“ im Homeoffice arbeiten und ihre Kontakte zu Kollegen und Vorgesetzten „in hohem Maß“ oder „in sehr hohem Maß“ durch digitale Kommunikation ersetzt haben. Bei den Tätigkeiten der Beschäftigten in dieser Gruppe dürfte es sich zum größten Teil um Tätigkeiten handeln, die in einem Büro bzw. an einem Schreibtisch erledigt werden, da die Arbeit dieser Beschäftigten in die eigene Wohnung verlagert werden kann. In der Gruppe des „Alten Normal“ befinden sich abseits der Beschäftigten mit solchen Bürotätigkeiten (die aber nicht ins Homeoffice gewechselt sind) aber auch viele andere Beschäftigtengruppen, wie etwa Industriearbeiter, Reinigungs- oder Pflegekräfte.

Es erscheint uns plausibel, dass die Beschäftigten, die keine Bürotätigkeiten ausüben, aufgrund ihrer Tätigkeitsprofile sowohl auf den von uns verwendeten unabhängigen als auch abhängigen Variablen, ihre Arbeitsbedingungen deutlich anders bewerten als die Gruppe der Beschäftigten, die Bürotätigkeiten ausüben. Dies könnte Variablen wie etwa die Belastung durch „Arbeitshetze“ betreffen, aber auch andere relevante Variablen, wie z.B. die Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit oder die Belastungen durch unbezahlte Arbeit. Damit diese von uns nicht beobachtbaren, aber plausiblen Unterschiede zwischen den Untersuchungsgruppen den geschätzten Effekt nicht oder nur in einem möglichst geringen Umfang verzerren, wurde der Datensatz für die Auswertungen modifiziert. Berufsfelder, in denen weniger als 40 % der Beschäftigten im Datensatz für das Jahr 2021 „sehr häufig“ oder „oft“ im Homeoffice waren, wurden entfernt.

Bei weiteren Fragen und Hinweisen zum methodischen Vorgehen können Sie sich gerne an Robert Sinopoli wenden: robert.sinopoli@dgb.de

Institut DGB-Index Gute Arbeit

Berlin, im Mai 2022