

OFFICE IM HOME. STEREOTYPE IM KOPF.

Ergebnisse aus der Beschäftigtenumfrage des Instituts DGB-Index Gute Arbeit

Frauen haben nicht die gleichen Chancen wie Männer Homeoffice zu nutzen. Wenn sie es tun, arbeiten sie unter schlechteren Bedingungen. Der Grundstein für die ungleiche Verteilung von Chancen und Risiken rund ums Homeoffice war bereits vor der Corona-Krise gelegt. Zu diesem Ergebnis kommt der DGB Index Gute Arbeit aufgrund einer Beschäftigtenbefragung im Frühjahr 2020. Im Rahmen der Erhebung wurden Beschäftigte bereits vor der Pandemie danach befragt, wie sie ihre Arbeitsqualität im Homeoffice einschätzen.

(Teilzeitbeschäftigte) Frauen seltener im Homeoffice

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Frauen seltener im Homeoffice arbeiten als Männer: **14 Prozent** der weiblichen Befragten geben an, auch von Zuhause aus zu arbeiten, bei den männlichen Befragten sind es **22 Prozent**. Eine naheliegende Erklärung ist, dass Frauen vermehrt in personennahen Dienstleistungen beschäftigt sind, in denen Arbeiten von zuhause nicht möglich ist.

Beschäftigte in Teilzeit arbeiten seltener im Homeoffice. Nur **11 Prozent** der teilzeitbeschäftigten Frauen und **16 Prozent** der teilzeitbeschäftigten Männer arbeiten von Zuhause aus. Im Vergleich: 18 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen und 23 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer nutzen Homeoffice. Dies ist ein Indiz dafür, dass der Arbeitsumfang die Nutzung von Homeoffice beeinflusst. Oft wird die reduzierte Arbeitszeit damit begründet, dass sich Familie und Beruf besser unter einen Hut bringen lassen. Das könnte auch erklären, warum Homeoffice als Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Teilzeitkräften weniger stark nachgefragt wird.

Frauen nutzen zwar seltener Homeoffice, dafür aber länger: **22 Prozent** der weiblichen Befragten im Homeoffice geben an, die Hälfte ihrer Arbeitszeit und mehr von Zuhause aus zu erledigen. Am höchsten ist der Anteil bei Frauen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen. Hier ist **jede Vierte** zwischen 50 und 100 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice.



Eine große Mehrheit der erwerbstätigen Frauen bewertet den Vorschlag positiv, dass Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Homeoffice und mobiles Arbeiten bekommen sollten. Dabei muss selbstverständlich die Voraussetzung erfüllt sein, dass wichtige betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Bonin et al. (2020): Kurzexpertise: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice

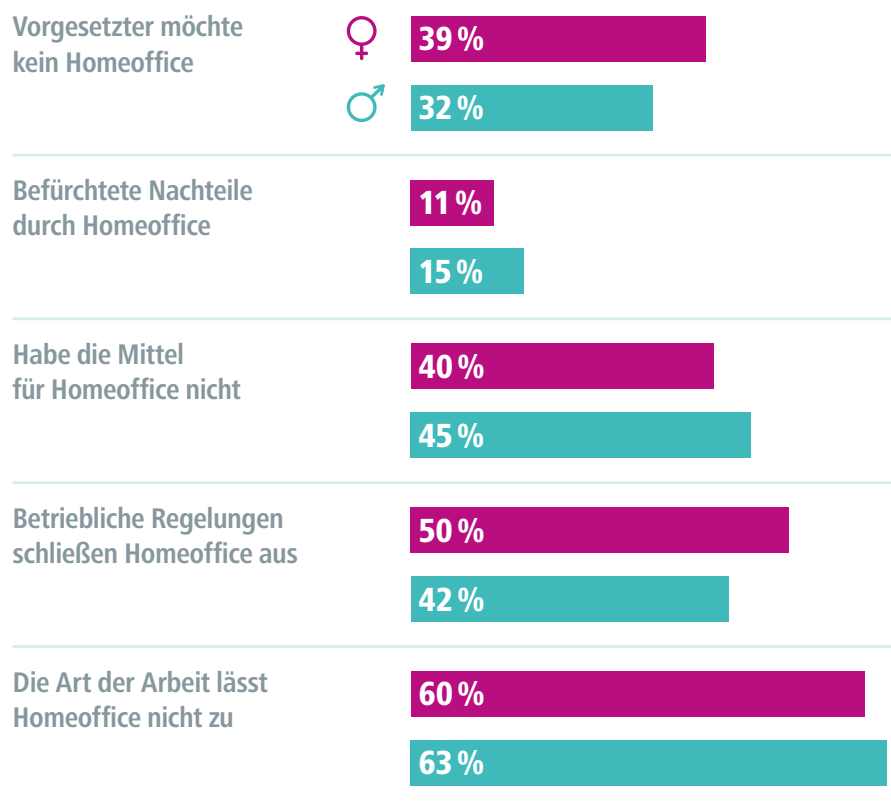
Wenig Unterstützung von oben

Die Chance von Zuhause arbeiten zu können, ist auch davon abhängig, ob der oder die Vorgesetzte die Beschäftigten unterstützt. Insgesamt erhält zwar ein Großteil der Beschäftigten Unterstützung. Dennoch geben Frauen häufiger als Männer an, bei ihren Vorgesetzten darauf verzichten zu müssen (21 Prozent im Vergleich zu 13 Prozent).

Neben betrieblichen Regelungen, der Art der Arbeit und fehlenden Mitteln nennen knapp 40 Prozent aller Befragten, die gerne im Homeoffice arbeiten würden, ihre/n Vorgesetzte/n als Hindernis. Dieser Widerstand ist bei Frauen größer als bei Männern.

Hindernisse für das Arbeiten im Homeoffice (2020)

Mehrfachnennung



Um die ungleiche Ausstattung mit digitaler Technik zu vermeiden und Frauen die gleiche Ausgangssituation für ihre Arbeitsbedingungen und ihre Berufsperspektiven zu bieten, müssen Betriebe den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik als Arbeitsmittel unter Einbeziehung der Interessenvertretungen geschlechtergerecht gestalten.

Mehr Infos
initiated21.de/publikationen/digital-gender-gap

Seltener mit digitaler Technik ausgestattet

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, alle Mittel zur Verfügung zu stellen, die für die Erledigung der Arbeit im Homeoffice notwendig sind. Allerdings nutzt ein großer Teil derer, die von Zuhause arbeiten, ausschließlich private Geräte. Dies trifft häufiger auf Frauen zu als auf Männer (30 Prozent im Vergleich zu 22 Prozent). Die Ergebnisse decken sich mit Erkenntnissen zum sogenannten **Digital Gender Gap**, also dem Unterschied zwischen Frauen und Männern u. a. beim Zugang zu und beim Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln.

Weniger Erholungsmöglichkeiten

Sowohl Männer als auch Frauen sind im Homeoffice erhöhten Belastungen ausgesetzt, wie unbezahlte Überstunden oder Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit. Gleichzeitig eröffnen sich ihnen bessere Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit zu gestalten. Allerdings sind die Belastungsfolgen zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt: Frauen geben häufiger an, Erholungspausen zu verkürzen bzw. ausfallen zu lassen. Die Folge: Sie können noch häufiger als Männer schlecht abschalten.

Belastungsfaktoren und Ressourcen von Beschäftigten im Homeoffice (2020)

Antworten in sehr hohem Maß / in hohem Maß

♀ ■ im Homeoffice ■ nicht im Homeoffice
 ♂ ■ im Homeoffice ■ nicht im Homeoffice

Selbstständige Planung möglich



Einfluss auf Gestaltung der Arbeitszeit möglich



Ständig erreichbar sein



Überstunden



Erholungspausen verkürzen oder ausfallen lassen



Nicht abschalten können



Mental Load heißt, an alle alltäglichen Aufgaben, Termine und Pflichten denken zu müssen und unter dieser Last zu leiden. Die mentale Belastung, insbesondere im Familienkontext, ist konstant vorhanden, unsichtbar und insbesondere Frauen leiden unter ihr.

Mehr Infos
was-verdient-die-frau.de/webinare/mental-load

Ein Grund dafür könnte in der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit liegen: Frauen verrichten den größten Teil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit und wenden dafür im Schnitt mehr als anderthalbmal so viel Zeit auf wie Männer. Diese Sorgelücke, der sogenannte **Gender Care Gap**, beträgt rund 53 Prozent. Frauen stehen weniger (zeitliche) Ressourcen zur Verfügung, um sich neben bzw. nach der Erwerbsarbeit erholen zu können.

Unser Anspruch

Gleiche Wahlmöglichkeiten!

Homeoffice muss für Frauen genauso möglich sein wie für Männer.

Gleiche Ausstattung!

Digitale Technik muss Frauen gleichermaßen zur Verfügung gestellt werden.

Gleiche Verteilung!

Erwerbs- und Sorgearbeit müssen zwischen Frauen und Männer fair verteilt werden.

Gesetzliche und betriebliche Rahmenbedingungen müssen die Voraussetzungen für die gleiche Teilhabe an mobiler Arbeit im Homeoffice schaffen:

- **Rechtsanspruch auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten für Beschäftigte, der durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen ausgestaltet wird;**
- **Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu täglichen Höchst- arbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz sowie Erfassung und Vergütung der geleisteten Arbeitszeit;**
- **Stärkere Sanktionsmöglichkeiten bei überzogenen Verfügbar- keitserwartungen von Arbeitgebern und Dienstherren;**
- **Gewährleistung guter ergonomischer Arbeitsbedingungen, guter Bedienbarkeit und ausreichender Schulungen für den Umgang mit mobilen Geräten;**
- **Geschlechtergerechter Einsatz von Informations- und Kommuni- kationstechnik;**
- **Gestaltung eines Rechtsrahmens so, dass die bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorge- und Hausarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt wird, z. B. durch den bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuung, den Abbau von Fehlanreizen im Steuersystem und die Einführung von einer Väterfreistellung rund um die Geburt eines Kindes.**



Impressum

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und
Familienpolitik, Henriette-Herz-Platz 2,
10178 Berlin
www.frauen.dgb.de
V.i.S.d.P.: Elke Hannack
Umfrage durchführendes Institut:
Umfragezentrum Bonn (uzbonn), Daten-
analyse: Institut DGB-Index Gute Arbeit
Stand: März 2021

Umfrage und Datenbasis

Repräsentative Telefonbefragung des „DGB-Index Gute Arbeit“ von Januar bis Mai 2020.
Befragt wurden 6.297 abhängig Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Die Befragten kommen aus allen Branchen, Berufs-, Einkommens- und Altersgruppen. In die Auswertung sind nur die Antworten der Beschäftigten eingeflossen, die bereits vor Beginn der Corona-Pandemie zumindest gelegentlich von zu Hause aus gearbeitet haben.

Weitere Informationen

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/vy6>