

Johanna Storck, Jana Gerlach und Anna Torgovnik

Entgrenzte Erwerbsarbeit und interessierte Selbstgefährdung in der digitalen Wirtschaft

Dokumentation eines Hearings
der Sachverständigenkommission
für den Dritten Gleichstellungsbericht



Johanna Storck/Jana Gerlach/Anna Torgovnik

Entgrenzte Erwerbsarbeit und interessierte Selbstgefährdung in der digitalen Wirtschaft

Dokumentation eines Hearings der Sachverständigen-
kommission für den Dritten Gleichstellungsbericht

10. Februar 2020

Weizenbaum-Institut Berlin, Hardenbergstraße 32, Berlin

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund	1
2	Ablauf	2
3	Zusammenfassung zentraler Ergebnisse aus den Vorträgen	3
	<i>Einführung – Chancen und Risiken entgrenzter Erwerbsarbeit</i>	3
	<i>Auswirkung der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf Sorgearbeit</i>	4
	<i>Interessierte Selbstgefährdung bei Frauen und Männern</i>	7
	<i>Auswirkungen von Digitalisierung auf Geschlecht und Gesundheit</i>	8
4	Abschlussplenum	10
5	Vorgeschlagene Handlungsempfehlungen	12
	<i>Betriebliche Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit:</i>	12
	<i>Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit:</i>	12
	<i>Wohlfahrtsstaatliche, arbeits-und steuerrechtliche Rahmenbedingungen:</i>	12
6	Literaturverzeichnis	13
7	Teilnehmende	15
	<i>Referierende Expertinnen und Experten</i>	15
	<i>Gäste</i>	15
	<i>Kommissionsmitglieder</i>	15
	<i>Geschäftsstelle</i>	16

1 Hintergrund

Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (www.dritter-gleichstellungsbericht.de) befasst sich mit der Frage, welche Weichenstellungen erforderlich sind, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben. Die thematisch fokussierten Hearings dienen dem Austausch mit ausgewiesenen fachlichen Expertinnen und Experten, um gemeinsam den Sachstand, bestehende Forschungslücken sowie mögliche Handlungsempfehlungen zu ermitteln.

Das Expert*innen-Hearings mit dem Titel „Entgrenzte Erwerbsarbeit und interessierte Selbstgefährdung in der digitalen Wirtschaft“ machte sich die zunehmende Entgrenzung von beruflichem und privatem Leben im Zuge digitalisierter Arbeitsprozesse zum Thema. Dabei lag der Fokus insbesondere auf den Chancen und Risiken ort-zeit-flexiblen Arbeitens durch digitale Heimarbeit. Die Vorträge sowie die darauffolgende Diskussion folgten dabei folgenden Fragestellungen: Gibt es geschlechertypische Nutzungs- und Gestaltungsweisen digitaler Heimarbeit und falls, ja welche? Wie wirkt sich die Nutzung von Home-Office auf die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Frauen und Männern, auch innerhalb von Paarbeziehungen, aus? Welche gesundheitlichen Risiken birgt entgrenzte Arbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Auf Basis der vorgestellten Studienergebnisse und der in der Diskussion eruierten gleichstellungspolitischen Herausforderungen wurden schließlich Handlungsempfehlungen für Politik, Wirtschaft und Verbände entwickelt.

2 Ablauf

Uhrzeit	
11.00	Begrüßung <i>Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok (Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin)</i>
11.10	Einführung und Einordnung des Themas in das Gutachten <i>Prof. Dr. Stephan Höyng (Sachverständiger für den Dritten Gleichstellungsbericht, Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin)</i>
11.20	Vorstellung zentraler Ergebnisse der Expertise „Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung“ <i>Dr. Kai-Uwe Müller (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)</i>
11.40	Veränderungen und Verschiebungen von Geschlechterverhältnissen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt mit Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf <i>Dr. Tanja Carstensen (Ludwig-Maximilians-Universität München)</i>
12.00	Diskussion
12.30	Mittagspause
13.15	Interessierte Selbstgefährdung bei Frauen und Männern <i>Dr. Yvonne Lott (WSI, Hans-Böckler-Stiftung)</i>
13.35 entfallen	Vorstellung zentraler Ergebnisse der Expertise „Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit“ <i>Michael Gümbel (Sujet Organisationsberatung)</i>
13.55 entfallen	Schützende Rahmenbedingungen und resiliente persönliche Verhaltensweisen <i>Thomas Altgeld (Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.)</i>
14.15	Diskussion
15.00	Pause
15:30	Zusammenfassende Diskussion und Erörterung von Handlungsempfehlungen
16.30	Ende

3 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse aus den Vorträgen

Einführung – Chancen und Risiken entgrenzter Erwerbsarbeit

Der Sachverständige **Prof. Dr. Stephan Höyng** eröffnete das Hearing mit einer Einführung zu den Chancen und Risiken ort-zeit-flexiblen Arbeitens und den daraus resultierenden gleichstellungspolitischen Herausforderungen.

So stellte er eingangs fest, dass nicht nur die Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatsphäre im Zuge der Digitalisierung zunehmend aufgelöst würden, sondern auch lange verwendete Begriffe wie *Arbeitsplatz*, *Arbeitszeit*, *private* oder *berufliche Geräte* zunehmend ihre Trennschärfe verlören. Dies könne gleichstellungspolitisch durchaus als Chance verstanden werden: Schließlich sei die Trennung und damit verbundene Hierarchisierung zwischen männlich konnotierter Erwerbs- und weiblich konnotierter Privatsphäre auch Ausdruck einer patriarchalen bürgerlichen Gesellschaft, die nun zunehmend infrage gestellt würde. Andererseits berge der durch ständige digitale Verfügbarkeit wachsende Arbeitsdruck auch gesundheitliche Risiken, die nicht nur nach Geschlecht, sondern auch schichtspezifisch differenziert betrachtet werden müssten. Je nach Position in der Hierarchie – abhängig oder scheinselbstständig – würden neue Anforderungen durch digitalisierte Arbeitsprozesse somit eher als Zwang oder durch Selbstbeauftragung vermittelt. Beispiele für Entgrenzung durch Digitalisierung bei niedrigem Erwerbsstatus wären kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten (z. B. Arbeit auf Abruf bei Kassierer*innen) oder die Bewältigung überdimensionierter Arbeitsaufträge durch Überstunden bei Solo-Selbstständigen (z. B. Auslieferung bis der Wagen leer ist).

Aufgrund geschlechterhierarchischer Arbeitsmarktstrukturen, Arbeits- und Organisationskulturen und stereotyper Zuschreibungen würden entgrenzte Anforderungen insbesondere auf der Basis der Geschlechtszugehörigkeit unterschiedlich erlebt und gestaltet. Vor dem Hintergrund der im Zweiten Gleichstellungsbericht formulierten Gleichstellungsziele (Bundesregierung 2017: 102-103) möchte die Sachverständigenkommission daher empirisch nachvollziehen, wie sich die Lastenverteilung zwischen den Geschlechtern im Zuge ort-zeit-flexiblen Arbeitens verändert, wo neue Belastungen liegen und welche regulierende und schützende Rahmenbedingungen erforderlich seien, um die genannten Gleichstellungsziele im Kontext digitaler Arbeitsprozesse zu erreichen.

Abschließend wurde darauf hingewiesen, dass das Verschwimmen der Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem sich auch in der Tatsache offenbare, dass digitale Geräte während der Erwerbsarbeit zu privaten Zwecken genutzt würden (elektronische Käufe und Verkäufe, Organisation der Kinderbetreuung etc.). Hier sei ein deutlicher Wandel in Arbeitskultur und den Umgangsformen im privaten Alltag offensichtlich. Die private Nutzung digitaler Geräte biete sowohl die Chance zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben, als auch die Möglichkeit berufliche Leistung zu verbessern oder aber zu vermindern. So verweise eine Studie von 2017 (Paulus 2017) darauf, dass das „Switchen“ zu privaten Aufgaben bei der Erwerbsarbeit Männern helfe, ihren Anteil an Verantwortung für Kinder und häusliche Aufgaben zu erhöhen. Auch wenn hier noch weiterer Forschungsbedarf bestände, könne in diesem Zusammenhang bereits die Frage gestellt werden, unter welchen Rahmenbedingungen die private Nutzung digitaler Geräte bei der Erwerbsarbeit auch als Wiedergewinnung von Handlungsfreiheit gedeutet werden könne.

Die in Folge vorgestellten Vorträge fokussierten sowohl auf das Potential als auch auf die Gefahren, die sich im Kontext ort-zeit-flexiblen Arbeitens für eine gleichgestellte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen offenbarten. Zusätzlich stellten sie mögliche flankierende Rahmenbedingungen vor, die eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ermöglichen könnten. Die verschiedenen Inputs bezogen sich auf Studien, die sowohl auf quantitativen als auch qualitativen Untersuchungsmethoden beruhen.

Auswirkung der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf Sorgearbeit

Inwiefern sich die Lastenverteilung für informelle Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen in heterosexuellen Paarhaushalten durch die Auflösung der Ortsgebundenheit von Erwerbsarbeit verändere, zeigte der erste Input von **Dr. Kai-Uwe Müller**. Herr Müller stellte zentrale Erkenntnisse der Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht „Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung“ (Samtleben/Lott/Müller 2020) vor. Mit Hilfe von Daten aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP), ergänzt durch die Zeitverwendungserhebung (ZVE) wurden hier die Ergebnisse der Panelregressionen dargestellt, die den Einfluss der Nutzung von Home-Office durch die Frau,

durch den Mann sowie die gleichzeitige Nutzung von Mann und Frau auf den Anteil der Übernahme informeller Sorgearbeit in den privaten, verschiedengeschlechtlichen Paarhaushalten zeigen. Dabei wurde untersucht, ob sich die Verteilung von informeller Sorgearbeit innerhalb der Partnerschaft angleicht, wenn eine oder beide Personen in der Partnerschaft von zu Hause aus arbeiten.

In der Expertise wurde auf das Konzept des **Gender Care Gap** des Zweiten Gleichstellungsberichts Bezug genommen, dieses jedoch um die Begrifflichkeit des **Gender Care Share** erweitert. Während der Gender Care Gap die aggregierte Verteilung der informellen Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft abbildet, handelt es sich beim Gender Care Share um die Verteilung der informellen Sorgearbeit auf Paarebene. So wird in der vorgestellten Expertise der Anteil an informeller Sorgearbeit als prozentualer Anteil von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden in Partnerschaften (0% bis 100%) berechnet, während der Gender Care Gap angebe, um wie viel Prozent die Zeit, die Frauen im Durchschnitt pro Tag für Care-Arbeit aufwenden, die durchschnittliche Dauer der täglichen Care-Arbeit von Männern übersteigt. Das Konzept des Gender Care Share eigne sich somit insbesondere dafür, die Ausprägungen des Gender Care Gaps auf der Ebene von Paarbeziehungen zu veranschaulichen und begrifflich zu konkretisieren.

Zusammengefasst zeigte die Analyse, dass mit der Nutzung von Home-Office durchaus das Potential für eine gerechtere Verteilung von Sorgearbeit innewohne: So führe die Nutzung von Home-Office in heterosexuellen Paarhaushalten im Durchschnitt zu einer Ausweitung informeller Sorgearbeit bei beiden Geschlechtern. Gleichzeitig sei der Zusammenhang bei Frauen jedoch ausgeprägter, und somit ebenso die Gefahr einer Retraditionalisierung von Geschlechterrollen im Haushalt gegeben: So erhöhten Frauen ihre informelle Sorgearbeit um etwa 1,7 Stunden, während dies bei Männern nur um etwa 0,6 Stunden pro Woche der Fall sei. Damit erhöhe sich der Gender Care Share in Partnerschaften, in denen die Frau auch im Home-Office arbeitet um 1,2 Prozentpunkte, während Home-Office bei Männern tendenziell zu einer Verringerung des Gender Care Share führe. Allerdings sei dieser Effekt statistisch nicht signifikant und im Ergebnis führe die Ort-Flexibilisierung des Arbeitens zu einer leichten Erhöhung des Gender Care Share.

Dr. Tanja Carstensen ergänzte die zuvor vorgestellte Expertise mit Ergebnissen aus dem Forschungsprojekt „Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung“ (Hans-Böckler-Stiftung 2018-2020). Die in dem Forschungsprojekt erhobenen Daten basieren auf 49 Leitfadeninterviews mit Einzelpersonen unterschiedlicher Berufsgruppen, Betriebsrät*innen und Gleichstellungsbeauftragten sowie auf sechs Betriebsfallstudien. Interviewt wurden Personen, die bereits ort-zeit-flexibel arbeiten oder sich dies wünschen. Es handelte sich zu einem großen Anteil um Personen mit Kindern.

Die hier vorgestellten qualitativen Ergebnisse untermauern das Potential der Home-Office-Nutzung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. So ermögliche die Nutzung von Home-Office Teilzeitkräften häufig, ihre vertragliche Arbeitszeit zu erhöhen. Da dies überdurchschnittlich Frauen betreffe, könne dies zu einer Angleichung der Erwerbsarbeitszeiten zwischen den Geschlechtern führen und damit auch die Verdienst- und Rentenlücke schmälern. Zudem konnte eine geringere emotionale Belastung der Erwerbstätigen beobachtet werden, wenn „ab und zu mal“ Home-Office gemacht werden kann.

Gleichzeitig verwiesen die Interviews ebenfalls auf Risiken ort-flexiblen Arbeitens: So zeigten die Ergebnisse, dass im Home-Office häufig unbezahlte – und damit unsichtbare - Mehrarbeit geleistet werde. Betriebsrät*innen sahen das Home-Office zudem teilweise als Gefahr für Frauen, da informelle Kommunikation in Präsenzzeit wichtig für die eigene Karriereentwicklung sei. Insbesondere nach einem Wiedereinstieg, z. B. nach der Elternzeit, wurde Home-Office unter diesem Aspekt eher kritisch bewertet. Frau Carstensen betonte abschließend, dass die Art und Weise der Nutzung und Gestaltung von Home-Office von Vorstellungen von Mutterschaft bzw. Vaterschaft mitgeprägt wurden. So deckten sich ihre Erkenntnisse mit dem Ergebnis der quantitativen Analyse von Samleben, Lott und Müller (2020), dass Frauen das Home-Office oft dazu nutzten, um mit ihren Kindern mehr Zeit zu verbringen. Zudem offenbarte sich in den Interviews die normative Idee, dass Männer aufgrund einer geringer ausgeprägten Fähigkeit zum Multitasking für das Home-Office weniger „geeignet“ seien. Insgesamt wohne der Nutzung von Home-Office damit die Gefahr inne, dass Alltagsoptimierung individualisiert und Ungleichheiten unsichtbar gemacht würden. Schließlich verwiesen die Ergebnisse auch darauf, dass Frauen durch ort-zeit-flexibles Arbeiten

Gefahr liefern, insgesamt mehr (Sorge- und Erwerbs) Arbeit zu leisten, ohne dass dies betrieblich und gesellschaftspolitisch sichtbar würde.

Interessierte Selbstgefährdung bei Frauen und Männern

Dr. Yvonne Lotts Vortrag „Interessierte Selbstgefährdung bei Frauen und Männern“ machte schließlich die steigende Gefahr der Selbstausbeutung von Arbeitnehmer*innen zum Thema, die mit den im Kontext der Digitalisierung wachsenden Anforderungen des individuellen Grenzmanagements einhergingen. Nach einführenden Worten zu gleichstellungspolitischen Potentialen und Herausforderungen der Digitalisierung, wurden in einem zweiten Schritt jene Faktoren und Rahmenbedingungen herausgestellt, die eine interessierte Selbstgefährdung stärken oder schwächen.

Festzustellen sei grundsätzlich, dass sich Leistungsanforderungen in der digitalisierten Arbeitswelt veränderten. Dies zeige sich an der Notwendigkeit kontinuierlicher individueller Weiterbildung, an der steigenden Eigenverantwortung von Arbeitnehmer*innen in einigen Arbeitsbereichen oder an den wachsenden Anforderungen individueller Selbstorganisation. Dabei wohne der Digitalisierung durchaus ein Vereinbarkeits- und ein Gleichstellungspotential inne: Ort-zeit-flexibles Arbeiten könne selbstverständlicher werden, die Koordination verschiedener Tätigkeiten damit vereinfacht und die männlich geprägte Arbeits- und Präsenzkultur somit aufgebrochen werden. Andererseits bedeute Digitalisierung von Arbeit zugleich oft entgrenztes Arbeiten mit all den damit verbundenen Risiken: längere, intensivere Arbeitszeiten, die Omnipräsenz der Erwerbsarbeit sowie eine damit verstärkte männlich geprägte Arbeits- und Präsenzkultur. Auf individueller Ebene könnten diese Entwicklungen schließlich interessierte Selbstgefährdung begünstigen.

Die von Krause et al. (2015) geprägte Definition von interessierter Selbstgefährdung als ein Arbeitshandeln, welches aus Interesse am beruflichen Erfolg die eigene Gesundheit gefährde, wies Frau Lott als zu stark individualisiert zurück. Denn die Tatsache, dass individuelles „Grenzmanagement“ den Beschäftigten häufig nicht gelänge, habe neben der persönlichen Disposition auch betriebliche Gründe. So könnten folgende Rahmenbedingungen Tendenzen interessierter Selbstgefährdung durchaus verstärken: eine leistungsorientierte Managementstrategie, eine Betriebskultur der idealen Arbeitskraft, eine männlich geprägte Arbeits- und

Präsenzkultur sowie fehlende Betriebsvereinbarungen zu flexiblem Arbeiten. In diesem Kontext wären ort-zeit-flexible Arbeitszeiten häufig mit einem Tauschhandel verbunden: Die Arbeitnehmer*innen sähen die flexiblen Arbeitszeiten als Geschenk und glichen diese mit erhöhter Arbeitsleistung aus. Abschließend wurde somit eine geschlechtsbezogene Bedeutung von Flexibilität herausgestellt. Männer nutzen diese um mehr zu arbeiten, während Frauen dies durch außerbetriebliche Verpflichtungen wie z. B. Sorgearbeit, häufig nicht tun (könnten). Der Vortrag bestätigte somit den Befund von Dr. Tanja Carstensen, dass von Männern eine Priorisierung des Berufs erwartet würde, während Frauen zwischen widersprüchlichen Erwartungen „zerrieben“ würden.

Auswirkungen von Digitalisierung auf Geschlecht und Gesundheit

Der Vortrag von **Michael Gümbel** musste aufgrund eines Unwetters und den hieraus entstandenen Reiseeinschränkungen entfallen, wurde aber in schriftlicher Form nachgereicht. Die wichtigsten Erkenntnisse des Vortrags sollen hier zusammengefasst werden.

Der Vortrag stellte einleitend dar, auf welchen Ebenen von Arbeitsmarkt und Gesundheitsschutz Gender wirksam würden (z. B. Positionierung auf dem Arbeitsmarkt durch Segregation, aber auch Wahrnehmung und Umgang von/mit Symptomen) und welche gesetzlichen Grundlagen hier griffen. Es ließe sich feststellen, dass mit dem Arbeitsschutzrecht grundsätzlich ein Instrument gegeben sei, Veränderungen durch Digitalisierung vorausschauend mitzugestalten und hierbei auch die Geschlechterperspektive zu berücksichtigen.

Anhand von sechs unterschiedlichen Szenarien, die auch schichtspezifische Unterschiede mitaufgreifen (Sachbearbeitung, Clickwork, Mobile Arbeit in Beratung in Vertrieb, Industrie 4.0, Algorithmus als Managementtool & Firmencampus) wurden schließlich die aus digitalem Arbeiten (z. B. Home-Office) gewonnenen Ressourcen sowie die hieraus entstehenden Belastungen gegenübergestellt. Dabei ließen sich trotz sehr unterschiedlicher Arbeitsverhältnisse folgende Tendenzen ablesen, die bereits in den vorangegangenen Vorträgen anklangen: Digitalisierung berge einerseits die Chance der besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, brächte aber auch die Gefahr von Arbeitsverdichtung und damit einhergehende längere Arbeitszeiten mit sich. Die höhere Arbeitsautonomie der Beschäftigten begünstige interessierte Selbstgefährdung durch Mehrarbeit, bedeute aber für Menschen mit

Sorgearbeit ein höheres Konfliktpotential, da Mehrarbeit nicht ohne Weiteres nachgekommen werden könne. Niedrigqualifizierte Berufe seien von den Belastungen stärker betroffen und Frauen sind in diesen Berufen überproportional anzutreffen.

Der Vortrag machte die Gestaltungsmöglichkeiten über einen Betriebsrat (über die Instrumente Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz) deutlich, zeigte aber zugleich auf, dass bei Weitem nicht alle Arbeitnehmer*innen durch Betriebsräte vertreten sind und zudem nicht alle Interessenvertretungen die erforderliche Durchsetzungsfähigkeit und Kompetenz mitbrächten.

Abschließend machte der Vortrag deutlich, dass nur durch eine aktive Mitgestaltung der digitalen Umwälzungen der Arbeitswelt, die Chancen genutzt und gesundheitliche Risiken minimiert werden könnten. Aufgrund der starken Ertragsorientierung von Unternehmen, müssten diese in der Mitgestaltung von Gleichstellung und Gesundheit in die Pflicht genommen und Beschäftigte sowie ihre Interessenvertretungen in ihren Gestaltungsmöglichkeiten gestärkt werden.

4 Abschlussplenum

Im Abschlussplenum wurden verschiedene Handlungsoptionen diskutiert.

Recht auf flexibles Arbeiten

Ein Recht auf flexibles Arbeiten werde generell positiv gesehen. Jedoch müsse bedacht werden, dass bestimmte Berufsgruppen davon ausgegrenzt sind (z. B. Friseur*innen, Krankenpfleger*innen). Jeder Arbeitsplatz müsse auf seine Anwendbarkeit von flexiblem Arbeiten hin geprüft werden und bei negativer Prüfung eine Kompensation eingeführt werden. Eine Studie von Brenke (2016) zeigt, dass etwa 15 Prozent der Erwerbstätigen nicht die Möglichkeit bekommen im Home-Office zu arbeiten, obwohl es möglich wäre. Dr. Yvonne Lott verweist auch auf die Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes des Deutschen Juristinnenbundes, welches auch die Möglichkeit zur Wahl des Arbeitsortes in den Blick nehmen wird.

Arbeitsbewertung

Eine neue Arbeitsbewertung sei insbesondere für eine Kulturreflexion in den Unternehmen entscheidend. In einigen Unternehmen sei Elternzeit von Vätern bspw. bereits ein wichtiger Karrierebaustein für den betrieblichen Aufstieg. Hier könne man sich den öffentlichen Dienst als Beispiel anschauen und erörtern, ob dort Kompetenzen wie z. B. digitale Fähigkeiten eine Rolle spielten. Es wird angemerkt, dass „wie gut man Vereinbarkeit hinbekommt“ auch als Kompetenz in eine neue Arbeits- bzw. Leistungsbewertung einfließen könne.

Neue Herausforderungen durch die Digitalisierung

Es wurde festgestellt, dass die im Zweiten Gleichstellungsbericht formulierten gleichstellungspolitischen Forderungen angesichts der stärkeren Verbreitung von orts- und zeitflexiblem Arbeiten weiterhin hohe Aktualität haben. Agiles Arbeiten und das Einsparen von Büroräumen seien anhaltende Entwicklungen und die geschlechtsspezifische Auswertung dieses Pfades weiterhin von hoher Bedeutung. Durch das quantitative Ausmaß des orts- und zeitflexiblen Arbeitens, könne sich schließlich auch die Qualität verändern. Wichtig sei, dass flexibles Arbeiten kein Tauschgeschäft bleiben dürfe. Betriebsvereinbarungen seien notwendige Bedingungen für eine geschlechtergerechte Gestaltung der flexiblen Arbeit.

Home-Office als Oberschichtphänomen

Es wurde diskutiert, ob Home-Office ein reines Oberschichtenphänomen sei. Dr. Yvonne Lott berichtete, dass im Sozioökonomischen Panel die Frage „Arbeiten Sie zu Hause?“ von den höheren Statusgruppen bejaht würde. Allerdings wurde dem hinzugefügt, dass auch Jobs z. B. in Call Centern mehr und mehr von zu Hause aus ausgeführt würden.

In dem Projekt von Dr. Tanja Carstensen wurde deutlich, dass bestimmte Voraussetzungen gelten müssten, wenn auch berufliche Statusgruppen außerhalb der Oberschicht die Möglichkeit zum Home-Office bekommen sollten. Für Sekretär*innen z. B. sei ein papierloses Büro Voraussetzung. Es müsste betrieblich zugestanden werden und alle anderen Mitarbeitenden müssten mitmachen. So wäre es technisch wohl möglich, allerdings bestehe heute noch häufig die Vorstellung, dass bei Büroarbeitsplätzen, die Verwaltung die Stellung halte. Dies sei problematisch und müsse angegangen werden.

Gleichgeschlechtliche Paare

In der Diskussion kam die Frage nach der Arbeitsteilung in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften auf. Diesbezüglich müsse noch mal in die bestehende Literatur geschaut werden. Auch im Sozioökonomischen Panel könne geschaut werden, ob die Fallzahlen für eine kleine Analyse ausreichen würden.

Forschungsbedarf

Die Expert*innen führten an, dass insbesondere die Verfügbarkeit und Qualität der Daten verbessert werden sollte; zum einen in Bezug auf die Zeitverwendung, zum anderen aber auch auf die Angaben von Erwerbsstunden in Surveys. Die Arbeitszeiten seien oftmals nur schlecht erfasst und die Zeitverwendungserhebung würde nicht häufig genug durchgeführt werden.

5 Vorgeschlagene Handlungsempfehlungen

Folgende Schlussfolgerungen für die politische und betriebliche Gestaltung von ortsflexiblem Arbeiten wurden aus der Veranstaltung gezogen:

Betriebliche Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit:

- Veränderung der Personalpolitik und Arbeitsorganisation, weg von einer männlich geprägten Arbeits- und Präsenzkultur
- vereinbarkeitsfreundliche Betriebskultur
- Umverteilung von Arbeitsaufgaben und Anpassung der Arbeitsmenge an die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten
- Anerkennung von Beschäftigten, die familiären Verpflichtungen neben der Arbeit nachkommen und Flexibilität brauchen, als voll anerkannte Arbeitskräfte
- Funktionierende Technik in den Betrieben
- Pragmatische Aushandlungen über flexible Arrangements zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in; nicht immer sind explizite betriebliche Festlegungen notwendig

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit:

- Kinderbetreuung in ausreichendem Umfang und mit ausreichender Qualität
- Unterstützung bei der Pflege Älterer
- Bessere Bedingungen für haushaltsnahe Dienstleistungen
- Veränderung der Ansprüche, Rollenbilder und Idealvorstellungen von Muttersein/Vatersein/Elternsein

Wohlfahrtsstaatliche, arbeits- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen:

- Recht auf Home-Office
- Wahlarbeitszeitgesetz
- Abschaffung der Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung (insb. Ehegattensplitting)

6 Literaturverzeichnis

- Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht (5), S. 95–105, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf (Abruf: 06.08.2016).
- Brück, Carsten/Gümbel, Michael (2020): Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/226.erwerbsarbeit-geschlecht-und-entgrenzung-auswirkungen-von-digitalisierung-und-flexibilisierung-auf-geschlechterverh%C3%A4ltnisse-und-gesundheit.html> (Abruf: 17.07.2020).
- Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/12840, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/119794/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf> (Abruf: 04.08.2020).
- Hans-Böckler-Stiftung (2018-2020): Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung. Forschungsprojekt. Projektleitung: Carstensen, Tanja, <https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=S-2017-432-2> (Abruf: 05.08.2020).
- Krause, Andreas/Berset, Martial/Peters, Klaus (2015): Interessierte Selbstgefährdung - von der direkten zur indirekten Steuerung. In: Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin 50 (3), S. 164–170.
- Lott, Yvonne (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? WSI Report 54, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf (Abruf: 06.08.2020).

Hearing „Entgrenzte Erwerbsarbeit und interessierte Selbstgefährdung in der digitalen Wirtschaft“

Paulus, Stefan (2017): Switchen als Vereinbarkeitstätigkeit bei Vätern. Neue Einsichten und widersprüchliche Anforderungen bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit.

In: Journal für Psychologie 25 (2), S. 205–236, <https://www.journal-fuer-psychologie.de/index.php/jfp/article/view/447/492> (Abruf: 04.08.2020).

Samtleben, Claire/Lott, Yvonne/Müller, Kai-Uwe (2020): Auswirkungen der Ort-Zeit-

Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der

Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsberichts der

Bundesregierung, [https://www.dritter-](https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/204.samtlebenlottmueller.html)

[gleichstellungsbericht.de/de/article/204.samtlebenlottmueller.html](https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/204.samtlebenlottmueller.html) (Abruf:

17.07.2020).

7 Teilnehmende

Referierende Expertinnen und Experten

Name	Verband/Institution
Dr. Tanja Carstensen (zugeschaltet)	Ludwig-Maximilians-Universität München https://www.gender.soziologie.uni-muenchen.de/personen/wissenschaftlich_mitarbeiter/tanjacarstensen/index.html
Dr. Yvonne Lott	WSI, Hans-Böckler-Stiftung https://www.boeckler.de/5867_42411.htm
Dr. Kai-Uwe Müller	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung https://www.diw.de/de/diw_01.c.63504.de/personen/mueller_kai_uwe.html

Gäste

Name	Verband/Institution
Juliane Rosin	Deutscher Frauenrat https://www.frauenrat.de/
Wiebke Weiger	Bundesministerium für Migration, Arbeit und Soziales https://www.bmas.de/

Kommissionsmitglieder

Name	Verband/Institution
Prof. Dr. Miriam Beblo	Universität Hamburg https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/beblo/02-team/01-beblo-miriam.html
Prof. Dr. Stephan Höyng	Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin https://www.khsb-berlin.de/en/profile-personal/3945
Dr. Caroline Richter	Universität Duisburg-Essen https://www.methoden.ruhr-uni-bochum.de/qualitative-methoden-der-sozialwissenschaft/team/dr-caroline-richter.html
Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin https://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/ueber-uns/personen/824-aysel-yollu-tok/

Geschäftsstelle

Name	Verband/Institution
Johanna Fuchs	Geschäftsstelle https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/45.geschaeftsstelle.html
Madeleine Haase	Geschäftsstelle
Dr. Lisa Yashodhara Haller	Geschäftsstelle
Dr. Andrea Knaut	Geschäftsstelle
Sebastian Scheele	Geschäftsstelle
Dr. Johanna Storck	Geschäftsstelle
Anna Torgovnik	Geschäftsstelle

Impressum

Johanna Storck, Jana Gerlach, Anna Torgovnik
Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht

Herausgeberin
Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Lahnstraße 19, 12055 Berlin
www.dritter-gleichstellungsbericht.de

Stand: August 2020
Erscheinungsjahr: 2020

Zitierhinweis

Storck, Johanna/Gerlach, Jana/Torgovnik, Anna (2020):
Entgrenzte Erwerbsarbeit und interessierte Selbstgefährdung in
der digitalen Wirtschaft. Dokumentation eines Hearings der
Sachverständigenkommission für den Dritten
Gleichstellungsbericht,
[https://www.dritter-
gleichstellungsbericht.de/de/topic/61.veroeffentlichungen.html](https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/61.veroeffentlichungen.html)

Umschlagsgestaltung

WARENFORM, Berlin | www.warenform.de

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

www.dritter-gleichstellungsbericht.de