



Chancen und Risiken Mobiler Arbeit für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Digitale Endgeräte, wie Laptops oder Smartphones, ermöglichen es in vielen Berufen, zumindest einen Teil der Arbeit außerhalb der Arbeitsstätte zu erledigen (Mobiles Arbeiten). Gleichzeitig können Arbeitnehmer*innen, z. B. mit dem Smartphone, leichter zwischen Erwerbsarbeit und privaten Aufgaben, insbesondere Sorgearbeiten, „switchen“ – sei es im Büro oder im Homeoffice. Mobiles Arbeiten eröffnet gerade Menschen mit Sorgeverantwortung neue Chancen, Beruf und Sorgearbeit aufeinander abzustimmen.

Beispiele:

- » Das Arbeiten im Homeoffice verringert Pendelzeiten. Beschäftigte können diese Zeiten nutzen, um den Umfang ihrer Erwerbsarbeit auszuweiten oder eine Tätigkeit überhaupt erst aufzunehmen. Dies eröffnet z. B. Müttern neue Spielräume und kann insbesondere auch im ländlichen Raum zum Schließen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke beitragen.
- » Beschäftigte, die die Verantwortung für die Betreuung ihrer pflegebedürftigen Eltern übernehmen, können sich z. B. durch Telepflege und digitale Technik jederzeit per Smartphone über die Situation zuhause informieren lassen.
- » Beschäftigte können Vereinbarkeitspausen – ob in der Arbeitsstätte oder im Homeoffice – für die kurzfristige Nachmittagsplanung von Kindern oder Absprachen mit anderen Betreuungspersonen nutzen.

Die digital vermittelten Möglichkeiten der besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit beinhalten aber auch Risiken. Eine ständige berufliche Erreichbarkeit auf dem Handy außerhalb des Arbeitsplatzes kann, ebenso wie private Erreichbarkeit während der Arbeitszeit, z. B. leicht zu Stress und in der Folge zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Der schmale Grad zwischen Chance und Gefahr der mobilen Erreichbarkeit wird am Beispiel der Pflege von Angehörigen deutlich: Durch Telepflege und digitale Technik in der Wohnung können sich pflegende Angehörige jederzeit per Smartphone über die Situation zuhause informieren lassen. Dies mag sie bei ihrem Vereinbarkeitsspagat entlasten. Gleichzeitig ist das Verschwimmen der Grenzen gerade zwischen häuslicher Pflege und Erwerbsarbeit kritisch zu sehen. Studien zeigen, dass Erwerbsarbeit für pflegende Angehörige oft eine bewusst genutzte Selbstsorgeresource für die Bewältigung der Pflegesituation darstellt.

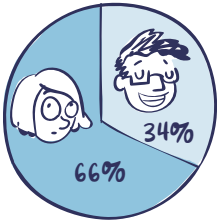


Menschen mit Sorgeverantwortung bekommen durch Mobiles Arbeiten mehr zeitlichen Spielraum und damit Verwirklichungschancen. Gleichzeitig ist das Verschwimmen der Grenzen zwischen Sorgearbeit und Erwerbsarbeit kritisch zu sehen.

AUS DEM INHALT

- » Chancen und Risiken Mobiler Arbeit
 - » Gleichstellungsrelevanz
 - » Vorschläge zur Regulierung
-

GENDER CARE SHARE*



*Bei Homeoffice wird die Differenz noch größer!



FLEXIBLE ARBEIT

Mobiles Arbeiten umfasst alle Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätte durchgeführt werden. Mobiles Arbeiten schließt auch das „Homeoffice“ ein, d. h. das Arbeiten in der eigenen Wohnung.

Switchen beschreibt das Hin- und Herschalten zwischen Erwerbs- und Sorgetätigkeiten. Dazu gehört z. B., dass Eltern während der Erwerbsarbeitszeit die Abholung ihrer Kinder organisieren oder einen privaten Anruf entgegennehmen, am Arbeitscomputer Termine für die Pflege des Vaters machen oder auf dem Spielplatz einen geschäftlichen Anruf tätigen.

Gleichstellungsrelevante Herausforderungen

Diese Ambivalenz des Mobilen Arbeitens hinsichtlich der Chancen und Risiken betrifft sowohl Frauen als auch Männer. Bei einer gleichstellungsorientierten Betrachtung der digitalen Spielräume geraten geschlechtsbezogene Aspekte in den Fokus:

- » Der **Zugang zu digitalen Geräten und Mobiler Arbeit** unterscheidet sich nach Geschlecht. Fast die Hälfte der Frauen bekommt von ihren Arbeitgeber*innen kein digitales Gerät oder eine entsprechende Ausstattung zur Verfügung gestellt. Dies trifft bei Männern lediglich auf ein Fünftel zu. Zudem befürchten Frauen häufiger als Männer, sich mit Homeoffice auf das berufliche Abstellgleis zu begeben.
- » Frauen, insbesondere Mütter, erledigen nach wie vor mehr informelle Sorgearbeit als ihre Partner. Der in einer Expertise für das Gutachten der Sachverständigenkommission errechnete **Gender Care Share** stellt die Aufteilung der informellen Sorgearbeit in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten dar. Er misst den Anteil, den Frauen an der gesamten informellen Sorgearbeit innerhalb eines heterosexuellen Paarhaushaltes leisten.
 - » Der Gender Care Share lag im Jahr 2017 bei 66 %, d. h., dass eine Frau 66 % der Sorgearbeit im gemeinsamen Haushalt übernommen hat.
 - » Anders als beim Gender Care Gap bezieht sich der Wert nicht auf die geleisteten Stunden, sondern auf die Verteilung der Sorgearbeit innerhalb der Mann-Frau-Beziehung. Bei einer ausgeglichenen Verteilung würde der Wert bei 50 % liegen.
- » Im Homeoffice verändert sich die **Aufteilung der Sorgearbeit** – zu Lasten von Frauen. Die Expertise für das Gutachten der Sachverständigenkommission zeigt anhand des Gender Care Share wie sich die Aufteilung der Sorgearbeit innerhalb einer gemischtgeschlechtlichen Partnerschaft verändert, wenn ein Elternteil oder beide Eltern ihren Arbeitsplatz ins Homeoffice verlegen:
 - » Zwar erhöhen beide Eltern die Zeit, die sie mit Sorgearbeit verbringen, wenn sie von zu Hause aus arbeiten. Männer erhöhen ihre Zeit für Sorgearbeit im Homeoffice jedoch (nur) um 0,6 Stunden, Frauen um 1,7 Stunden.
- » Die **Corona-Pandemie** hat dem Mobilen Arbeiten einen deutlichen Schub gegeben.
 - » Verschiedenen Datenquellen zufolge arbeiteten rund 30 % der berufstätigen Mütter und Väter mit Kindern unter 16 Jahren während der Pandemie von zuhause aus.
 - » Sowohl Väter als auch Mütter weiteten ihre Betreuungsarbeit während der Pandemie im Homeoffice aus. Durchschnittlich erhöhten Väter ihre Betreuungsarbeit von zwei auf vier Stunden, Mütter erhöhten ihre Betreuungsarbeit von fünf auf siebeneinhalb Stunden pro Tag – das heißt, dass der relative Anstieg bei Vätern deutlich höher ist, Mütter jedoch die höhere absolute Mehrbelastung schultern.
- » Frauen als auch Männer neigen bei starker Verschränkung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu einer **gesundheitlichen Selbstgefährdung**. Es gibt jedoch Unterschiede:
 - » Männer, die zu Hause arbeiten, sind mit einem großen Maß an Arbeitsintensität und Mehrarbeit konfrontiert. Die Selbstgefährdung geht auf die bezahlte Erwerbsarbeit zurück.
 - » Frauen hingegen weiten im Homeoffice ihre Sorgearbeit aus. Die Selbstgefährdung geht auf die unbezahlte Sorgearbeit zurück.

Mobile Arbeit ist also kein Allheilmittel für die Vereinbarkeit – sie löst auch die Probleme in Bezug auf die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit nicht auf. Die gerechte Verteilung von Care-Arbeit bleibt daher eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, für die auf vielen Ebenen angesetzt werden muss. So müssen zum Beispiel Geschlechterstereotype abgebaut werden, die Frauen eine „natürliche“ Begabung für Sorgearbeit zuschreiben. Sozial- und steuerrechtliche Regelungen, die die ungerechte Verteilung von Sorgearbeit befördern, müssen reformiert werden. Zudem darf Mobiles Arbeiten kein Ersatz für fehlende institutionelle Kinderbetreuung sein.

Kluge Regulierung gefragt

Um die Chancen flexiblen Arbeitens – hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes – für die bessere Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche zu nutzen, bedarf es daher einer klugen Regulierung. Damit insbesondere Menschen mit Sorgeaufgaben entlasten werden können, ohne dass diese Benachteiligungen in Kauf nehmen müssen, sind auch gesetzliche Regelungen notwendig.

Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten einführen

Bislang gibt es in Deutschland keinen gesetzlichen Anspruch auf Arbeit im Homeoffice oder auf Mobile Arbeit. Arbeitnehmer*innen sind bislang auf das (nicht einklagbare) Einverständnis der Arbeitgeber*innen angewiesen, wenn sie mobil arbeiten möchten. Auch der Referentenentwurf zum Mobilen Arbeiten („Mobile-Arbeit-Gesetz-Entwurf“ (MAG-E)), den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Anfang 2021 vorgelegt hat, beschränkte sich auf ein Erörterungsrecht. Das heißt, Arbeitsgebende müssten den Wunsch nach mobilem Arbeiten mit den Arbeitnehmenden besprechen. Nur wenn Arbeitgebende den Wunsch nicht erörtern, wird für sechs Monate ein Recht auf mobile Arbeit nach den Wünschen der Arbeitnehmenden angenommen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt in ihrem Gutachten demgegenüber einen echten Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten, flankiert durch weitere Schutzmechanismen:

- » **Rechtsanspruch:** Der Wunsch nach Mobiler Arbeit bei Arbeitnehmer*innen mit Sorgeverpflichtungen gegenüber Kindern oder anderen pflegebedürftigen Personen soll nur aus *dringenden* betrieblichen Gründen abgelehnt werden können. Die Regelung gleicht dem Anspruch auf Elternzeit oder Teilzeit.
- » **Freiwilligkeit:** Mit dem gesetzlichen Anspruch auf Mobile Arbeit darf umgekehrt keine Pflicht entstehen, dass Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte ausgeübt wird, d. h. Arbeitsplätze sind weiterhin vorzuhalten.
- » **Arbeits(zeit-) und Gesundheitschutz:** Auch bei Mobiler Arbeit müssen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitszeitschutz gewährleistet sein. Gesundheitsrisiken durch belastendes entgrenztes Arbeiten sollte durch individuelle Vereinbarungen zur Ausgestaltung der Arbeitszeit entgegengewirkt werden.
- » **Schutz vor Benachteiligung:** Arbeitnehmer*innen dürfen nicht benachteiligt werden, wenn sie die Möglichkeit Mobiler Arbeit nutzen. Leistung ist auf Basis von Arbeitsergebnissen zu beurteilen statt auf Grundlage physischer Anwesenheit; gefordert wird auch ein allgemeines Diskriminierungsverbot, wie es zugunsten anderer atypisch Arbeitender (z. B. Teilzeitbeschäftigte) besteht.
- » **Angemessene Ausstattung:** Außerdem sollten Arbeitgebende beim Wunsch nach mobiler Arbeit die im Rahmen der Grenzen des Zumutbaren notwendige Arbeitsplatzausstattung bereitstellen oder einen entsprechenden Aufwendersatz leisten. Dabei ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichermaßen mit den notwendigen Geräten ausgestattet werden.



Arbeitszeit „vereinbarkeitsfördernd“ gestalten

Mobiles Arbeiten bedeutet nicht nur Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes, sondern auch bei der zeitlichen Lage der Erwerbsarbeit. Aktuelle Regelungen zur Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Lebenssituationen, bspw. im Falle von Schwangerschaft, Elternschaft und Pflege, zielen bislang vorwiegend auf die vertragliche Veränderung des Umfangs der Arbeitszeit und nicht auf die Lage der Arbeitszeit. Flexibilisierungsbedarf besteht aber darüber hinaus: So kann es nötig werden, die Arbeitszeit bei unverändertem Arbeitsumfang an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen anzupassen. Flexibilisierung braucht es auch in Bezug auf sorgebedingte kurze Unterbrechungen der Arbeitszeit, z. B. zur kurzfristigen Anleitung von Kindern/Jugendlichen für die Nachmittagsgestaltung.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt daher:



- » **Wahlarbeitszeit:** Arbeitnehmenden ist ein Recht auf Wahlarbeitszeit zu geben, das eine zeitlich flexible Regelung für die Gestaltung der täglichen Arbeitszeit insgesamt, aber auch „Vereinbarkeitspausen“ während der Arbeitszeit ermöglicht.
- » **Arbeitszeiterfassung:** Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeitszeit auch bei Mobilem Arbeiten den Anforderungen des Arbeitszeitrechts entsprechend erfasst wird, d. h., wie jüngst durch Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) klargestellt, durch ein objektives, verlässliches und zugängliches System der Arbeitszeiterfassung. Ideal wäre, eine solche Regelung im Tarifvertrag oder in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu treffen.

Gesundheitsmanagement stärken

Um der Ambivalenz des orts- und zeitflexiblen Arbeitens und den damit entstehenden Risiken für die Gesundheit von Beschäftigten entgegen zu treten, ist das betriebliche Gesundheitsmanagement zu stärken und weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch, die aus sozialen oder familialen Verhältnissen resultierenden unterschiedlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen. So sind Alleinerziehende beispielsweise noch stärker auf Lösungen zur Vereinbarkeit angewiesen als Zwei-Eltern-Familien, die sich die Sorgearbeit aufteilen können. Die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen und Führungskräfte sollten über verschiedene Belastungen, z. B. Sorgeverantwortung und die möglichen Gründe für eine Fehlbeanspruchung oder Selbstgefährdung durch entgrenztes Arbeiten im Bilde sein.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt daher:



- » **Präventions- und Informationspflichten:** Eine an individuellen Bedarfen der Beschäftigten orientierte Gestaltung der Arbeitswelt, die den Präventions- und Informationspflichten von Arbeitgebenden nach dem Arbeitsschutzgesetz entsprechen. Beispielsweise transparente Regelungen, etwa zur Erreichbarkeit (z. B. kein E-Mail-Verkehr am Wochenende).
- » **Weiterbildungen:** Um Entgrenzung und Selbstgefährdung vorzubeugen, sollen Arbeitgeber*innen ihren Führungskräften und Beschäftigten Weiterbildungen zu Grenzmanagement anbieten. Beschäftigte müssen in die Lage versetzt werden, souverän Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und privatem Leben zu setzen.
- » **Unterstützung durch Krankenkassen:** Gesetzliche Krankenkassen können gemäß ihrer Pflicht zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 20 SGB V die gesundheitsgerechte Nutzung von Flexibilisierungsspielräumen in Betrieben unterstützen.



Zum Weiterlesen:

- » Kapitel B.III.4 im Gutachten des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, abzurufen unter <https://www.bmfsfj.de/gleichstellungsbericht>
- » Brück, Carsten/Gümbel, Michael (2020): „Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit“
- » Samleben, Claire/Lott, Yvonne/Müller, Kai-Uwe (2020): „Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung“

Beide Expertisen sind abzurufen unter www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/62.expertisen.html

IMPRESSUM:

Themenblatt verfasst von der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
 V.i.S.d.P.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
 Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
 Sebastian Scheele und Dr. Ulrike Spangenberg (Leitung)
 Lahnstraße 19, 12055 Berlin
www.dritter-gleichstellungsbericht.de
 Stand: August 2021
 Erscheinungsjahr: 2021