

Seit dem Beginn der Corona-Pandemie ist ein Großteil der Beschäftigten ins sogenannte „Homeoffice“ gewechselt. Wichtige Teile der Erwerbsarbeit mussten im Lockdown von Männern und Frauen gleichermaßen von zu Hause aus geleistet werden. Das führte teilweise zu dramatischen Einschränkungen für Familien.

Home Office Segen oder Fluch?

Positionspapier vorgelegt vom
Fachausschuss Digitalisierung
Redaktion: Barbara Brockmann,
Andrea Hilger, Silke Tamm-Kanj,
Elisabeth Thesing-Bleck
August 2021



Vorsitzende: Renate Wallraff
Frauennetzwerk StädteRegion Aachen e.V.
Tel: +49 2404 9495 96
info@frauennetzwerk-aachen.de

HOME OFFICE – SEGEN ODER FLUCH?

Die Kinderbetreuungsstruktur durch Schule, Kindergarten und Kita brach im Lockdown komplett weg. Durch das hohe Ansteckungsrisiko konnten auch die Personen, die sonst in Urlaubs- und Krankheitsfällen bei der Obhut einspringen, keine Unterstützung mehr leisten. Die Wahrnehmung familiärer Aufgaben, das Homeschooling sowie die fehlende Kinderbetreuung führten zum Teil zu einem Roll-back auf das tradierte Rollenmodell. Frauen wurden teilweise durch die beschränkte Verfügbarkeit der erforderlichen Hardware- und WLAN-Kapazitäten mit der Ausübung ihrer Berufstätigkeit in die unattraktiven Rand- und Nachtstunden oder ins Wochenende gedrängt. Im weiteren Verlauf der sozialen Isolation zeigte sich zum Teil eine Arbeitsverdichtung insbesondere durch die Erhöhung der Anzahl digitaler Meetings und Ihrer kurzfristigen Taktung.

Durch die Corona-Krise wird deutlich, dass mobiles Arbeiten klare Strukturen und Regeln braucht, die noch auszuhandeln sind. Das gilt insbesondere für Art und Umfang der mobilen Arbeit und den Zugang zu neuen Arbeitsformen. Der Wunsch nach mehr Flexibilität und mehr Partnerschaft in der Aufteilung von Beruf und Familie nimmt stetig zu.

Das Arbeiten von zuhause aus war vor der Corona-Krise nur bedingt möglich. Im Lockdown beschleunigte der Gesetzgeber die Weiterentwicklung der Homeoffice-Arbeit. Die Verlagerung von Präsenzarbeit zur mobilen Arbeit erfolgte damit erheblich schneller und in viel größerem Umfang als erwartet. Als Folge verstärkte sich vielfach der Wunsch nach erweiterten Arbeitsformen mit größerer Zeit- und Ortssouveränität.

Das Frauennetzwerk Städteregion Aachen e.V. hat zwei Umfragen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Städteregion Aachen durchgeführt, die erste in der Zeit vom 5. Juni bis 4. Juli 2020 und die zweite vom 1. bis 24. Februar 2021. Da der Bericht zur zweiten Umfrage auch die Auswertungen der ersten Umfrage ins Verhältnis setzt, sind die folgenden Angaben stets auf die Auswertung der zweiten Umfrage bezogen. Der Bericht „Homeschooling 2.0“ kann unter https://www.frauennetzwerk-aachen.de/aktuelles/themen/2021-03-08/202103_UMFRAGE_FNWAC_Corona_Ergebnisbericht_FNWAC.pdf abgerufen werden. [1]

An der zweiten Umfrage haben sich insgesamt 743 Personen beteiligt. Darunter waren 86% Frauen, 12% Männer und eine nichtbinäre Person. 15 Teilnehmende machten keine Angabe zum Geschlecht. Die am stärksten vertretene Branche war der Bereich Verwaltung/ Justiz mit 21%, gefolgt von Sozialwesen/ Erziehungsdienst 17%, Industrie/ Produktion 9%, Dienstleistungen 8%, Schulen 6%, Hochschule/ Forschung 6%, Gesundheitspflege 5%, nicht erwerbstätig 5%. Branchen mit einem Anteil unter 5% werden zusammen kumuliert in „Andere“ (insgesamt: 23%). Dazu gehören Einzelhandel, Gastronomie, Handwerk, Kultur, Landwirtschaft, Medien, Reinigungsdienst, Vertrieb, Marketing. Es waren insgesamt 35 offene und geschlossene Fragen zu den Themenschwerpunkten generelle Belastungen, Arbeit und Homeoffice, Kita- und Schulschließungen, häusliche Gewalt, Rückkehr zu einem traditionellen Rollenbild zu beantworten. [1]

In dieser Umfrage gaben drei Viertel der Befragten an, die Möglichkeit für Homeoffice zu nutzen. Bei der Befragung wurde aber auch deutlich, dass sich durch die Corona-Pandemie für viele der berufliche Alltag gravierend verändert hat. Als häufigste Veränderung (79%) wurden fehlende Sozialkontakte angegeben. Deutliche Unterschiede insbesondere zwischen Müttern und Vätern wurde in den Bereichen der vermehrten Fürsorgeleistungen und der psychischen Belastungen deutlich. 59% der Mütter gaben an,

vermehrt Carearbeit zu erbringen. Bei den Männern wurde dies nur von 51% der Väter bejaht. Die psychischen Belastungen schätzten die Frauen (57%) / Mütter (63%) selber als sehr hoch ein. Bei den Männern und Vätern (39%/ 46%) lagen die Werte hingegen wesentlich geringer. 58% der befragten Frauen befürchteten Rückschritte ins traditionelle Rollenbild. Dies galt jedoch nur für 22% der Männer. Betrachtet man in diesem Punkt nur Mütter und Väter, dann sind die Prozentsätze höher, bei Müttern sind es 63% und bei Vätern 27%. Dieses Ergebnis deutet daraufhin, dass Elternschaft auch in Zeiten der Pandemie dazu führt, dass Frauen zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit den Großteil der Sorge- und Carearbeit leisten. [1]

AKTUELLE DISKUSSION

Die zunehmende Digitalisierung verändert unser Leben in fast allen Bereichen. Die Entwicklungen des Arbeitsmarkts sind schnelllebig. Sie werden durch die Corona-Pandemie befördert. Die Lockdown-Erfahrungen haben die Arbeitswelt zusätzlich verändert und werden die Neustrukturierung der Arbeitszeitmodelle mitbeeinflussen. Digitalisierung wird voraussichtlich ein wichtiges Thema bei den anstehenden Bundestagswahlen werden. Unterschiedliche Ansätze hierzu werden sich in den Wahlprogrammen der Parteien widerspiegeln.

Die gesellschaftliche Debatte um neue Arbeitszeitmodelle nimmt zunehmend Fahrt auf. Diese findet auf den verschiedenen Ebenen des Arbeitsmarktes statt. Verbände, Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen diskutieren Regelungen für neue Formen des Arbeitens und schaffen Vereinbarungen, die allerdings nur für ihre jeweiligen Organisationen gelten.

CHANCEN FÜR FRAUEN

Das mobile Arbeiten bietet für die Berufstätigkeit von Frauen sehr viele Vorteile. Wichtig ist hierbei ein geregelter Rahmen für die Arbeitszeit und die Ausstattung des Arbeitsplatzes. Besonders den Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen und oft auch müssen, bietet mobiles Arbeiten eine Möglichkeit, diesen Spagat besser zu bewältigen. Gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiterinnen, z.B. chronisch Kranke oder auch Schwerbehinderte, können so besser am Arbeitsleben teilnehmen.

Der flexible Arbeitsstunden-Einsatz eröffnet mehr Möglichkeiten, eine insgesamt höhere Wochenarbeitszeit mit dem/der Arbeitgeber*in zu vereinbaren. Dadurch lässt sich eher ein existenzsicherndes Einkommen erzielen und damit eine bessere Absicherung in der Rentenversicherung erreichen.

Anteilige Online-Arbeit in der Elternzeit kann dazu genutzt werden, den Kontakt zur Arbeitsstelle aufrecht zu erhalten, um dadurch die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Mobiles Arbeiten schafft die Voraussetzung für Frauen auch nicht wohnortnahe, attraktive Stellen anzunehmen. Das kommt ihrer beruflichen Entwicklung zu Gute. Durch den Wegfall von Wegezeiten wird Zeit eingespart, die für andere Aktivitäten zur Verfügung steht.

Mobiles Arbeiten gilt als weniger störanfällig, da die Arbeitsorganisation durch die Arbeitnehmenden weitestgehend selbst bestimmt werden kann. Größere zeitliche Flexibilität ermöglicht Arbeiten in ein Zeitfenster zu legen, in welchem ungestört und konzentriert gearbeitet werden kann. Bei konzeptionellen Arbeiten schaffen flexible Zeitfenster mehr Raum, um besonders komplexe Aufgaben umfassender, kreativer und abschließend zu bearbeiten. Das führt häufig zu einer höheren Produktivität und zu mehr Arbeitszufriedenheit. Eigenverantwortung, Selbstdisziplin und Abgrenzung sind wichtige Eigenschaften,

die durch Mobile Arbeit trainiert und gestärkt werden. Das kommt insgesamt einer beruflichen, professionellen Arbeitsweise entgegen.

GEFAHREN FÜR FRAUEN DURCH DIESE ARBEITSFORM

In Zeiten von beschränkenden Maßnahmen wie zum Beispiel in der Coronakrise wird sehr deutlich, dass mobiles Arbeiten und Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben keinesfalls zeitgleich erfolgen können! Effizientes und effektives Arbeit von zuhause ist nur dann möglich, wenn die Betreuung der Kinder bzw. die Pflege der Angehörigen durch Tageseinrichtungen oder durch andere unterstützende Maßnahmen sicher gewährleistet ist oder partnerschaftlich getragen wird. Für das mobile Arbeiten sind weitergehende Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln.

Die Anzahl der mobil arbeitenden Menschen wird sich dauerhaft deutlich nach oben verschieben. Dadurch zeichnen sich Risiken ab. Besonders wichtig ist es, auf die Gefahr für eine Entgrenzung von Arbeit- und Privatleben hinzuweisen und auf die Auswirkungen einer unbegrenzten Verfügbarkeit von Arbeitnehmer*innen aufmerksam zu machen. Um den Risiken der mobilen Arbeit vorzubeugen, müssen auch bei dieser Form der Erwerbsarbeit das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und die Verordnungen über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Bundeswehr und der Länder gelten. Gerade für die Arbeit von zuhause sind Regelungen zur Höchstarbeitszeit, zu den Ruhepausen, den Ruhezeiten und das Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen zwingend und unmissverständlich sicher zu stellen. Dazu müssen geeignete Systeme zur Zeiterfassung zur Verfügung stehen. Das gilt auch für diejenigen Beschäftigten, die in Betrieben ohne Betriebsräte arbeiten oder in Berufen tätig sind, denen der Gesetzgeber eigenständige Regelungen zubilligt. Dazu zählen zum Beispiel die Arbeitsstellen in den Kirchen, in den verkammerten Berufen und die Beamt*innen.

Vereinbarungen zur mobilen Arbeit sollten immer zeitlich befristet werden, um auf Veränderungen in der Lebensverlaufperspektive reagieren zu können. Durch regelmäßige, gemeinsame Gespräche kann die mobile Arbeit den persönlichen bzw. unternehmerischen Umständen im beiderseitigen Einverständnis angepasst werden.

Mobiles Arbeiten beinhaltet ein hohes Risiko für eine fehlende Sichtbarkeit im Betrieb. Das beeinträchtigt Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten. Diese dürfen weder durch eine geringere Anwesenheit aufgrund von Carearbeit noch durch mobiles Arbeiten reduziert werden. Zurzeit wird debattiert, ob ein gesetzlich verbürgtes Recht auf Homeoffice eingeführt wird. Hierbei ist zu bedenken, welche Regelungen zu treffen sind, damit dem jeweiligen Gestaltungsrahmen der Unternehmen Rechnung getragen werden kann und dies nicht zur Einstellungshürde für Frauen wird.

Durch eine geringe Präsenz am klassischen Arbeitsplatz werden Konflikte oft nicht wahrgenommen. Im Homeoffice kann man diesen ausweichen und dadurch nur wenig zu ihrer Lösung beitragen. Daher ist es besonders wichtig, dass gerade für die mobile Arbeit Formen entwickelt und gelebt werden, die eine effiziente und gute Zusammenarbeit ermöglichen. Geeignete Fortbildungen sind für Führungskräfte und für Mitarbeitende anzubieten.

Viele Betriebe stehen zurzeit vor der Herausforderung, klare Vorgaben für mobiles Arbeiten zu erarbeiten und eindeutig zu kommunizieren. Innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung ist ein ausschlaggebender Faktor, der die Qualität der mobil geleisteten Arbeit entscheidend mit beeinflusst. Das gilt insbesondere für neue Methoden gemeinsamer, virtueller Zusammenarbeit.

Die Nutzung neuer Software stellt Mitarbeitende oft vor eine besondere zeitliche und arbeitstechnische Herausforderung. Durch entsprechende Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen muss die

Arbeitsfähigkeit für mobiles Arbeiten sichergestellt werden. Alle notwendigen Maßnahmen gehören in die bezahlte Arbeitszeit. Unternehmen müssen sich an Arbeits- und Datenschutz halten und die Kosten dafür tragen.

EMPFEHLUNGEN UND FORDERUNGEN

Gute Kommunikationsstrukturen und Teambildungsmaßnahmen bilden die Grundlage für Zusammenhalt und Kooperation. Mobiles Arbeiten

- setzt Freiwilligkeit voraus,
- ist allen Arbeitnehmer*innen, bei denen die Umsetzungsmöglichkeit besteht und für denjenigen, die dieser Arbeitsform zustimmen, grundsätzlich einzuräumen.
- eine Ablehnung des Wunsches ist vom Betrieb zu begründen,
- kann nur alternierend ausgeführt werden,
- muss für beide Seiten - Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen - befristet und reversibel sein,
- braucht einen geregelten Rahmen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in Bezug auf Arbeitsrechte, Arbeitsschutz, Arbeitszeiten und Datenschutz, deren Kosten der/die Arbeitgeber*in trägt,
- muss auf allen beruflichen Ebenen umsetzbar sein,
- braucht gut geschulte und fähige Führungskräfte für die besonderen Herausforderungen des analogen, hybriden und virtuellem Arbeitens,
- benötigt Teamdynamiken, die so auszugestalten sind, dass inhaltlich und sozial erfolgreich zusammengearbeitet werden kann,
- setzt ausreichende, gesicherte Kinderbetreuungssysteme und Betreuungsmöglichkeiten für pflegebedürftige Angehörige voraus,
- erfordert eine zweckmäßige, technische Ausstattung, die unproblematisches, effektives Arbeiten ermöglicht,
- setzt ausreichende technische Betreuung der Mitarbeiter*innen im Home-Office voraus,
- erfordert speziell auf diese Arbeitsform ausgerichtete Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter*innen und für Führungskräfte gleichermaßen, die in die bezahlte Arbeitszeitgehören!

Quelle

[1] Sabine Bausch et al, Ergebnisse der Umfrage „Homeschooling 2.0“, Frauennetzwerk Städteregion Aachen e.V., 8.März 2021, abgerufen 14. Juni 2021 von https://www.frauennetzwerk-aachen.de/aktuelles/themen/2021-03-08/202103_UMFRAGE_FNWAC_Corona_Ergebnisbericht_FNWAC.pdf