

MOBILE ARBEIT

Work-Life Balance und Geschlechterarrangements

Anna Monz

Zukunftsdiskurse „Digital – Mobil“

30. Juni 2020

PRENTIMO – PRÄVENTIONSORIENTIERTE GESTALTUNG MOBILER ARBEIT

- Ziel: mobile Arbeit gesund, lebensphasengerecht und geschlechtersensibel zu gestalten
- Belastungsursachen identifizieren, Chancen und Vorteile mobiler Arbeit sichern
- Projektlaufzeit: Januar 2016 bis Juli 2019



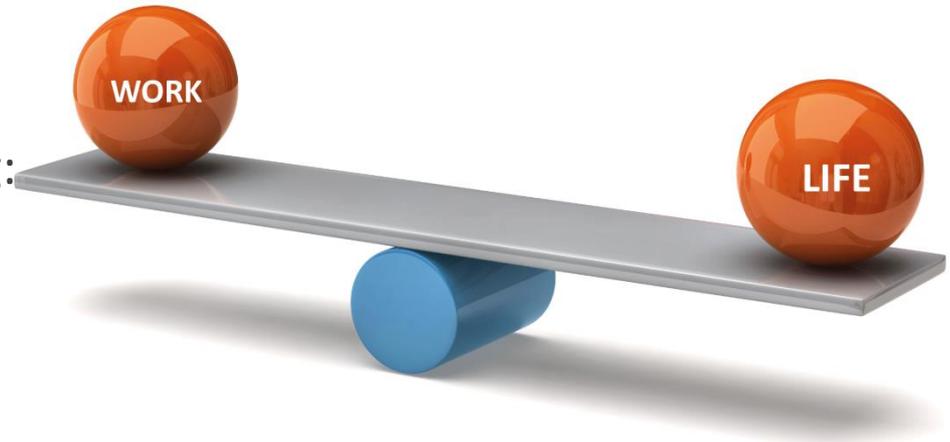
I. EINLEITUNG

Mobile Arbeit und Work-Life-Balance



VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND LEBEN

- Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
- Work-Life-Balance
- Entgrenzung von Arbeit und Leben
- Neue Begriffe
 - Work-Life-Integration
 - Work-Life-Blending
- Vereinbarkeit als Herausforderung: grosse geschlechtsspezifische Unterschiede
- Leben als Gegenpol zur Arbeit



„LEBEN“ ALS GEGENPOL ZUR ARBEIT?

Bezahlte Arbeit

Unbezahlte Arbeit

Selbstsorge/Regeneration

Erwerbsarbeit

Ehrenamtliche Arbeit

Sport/ Hobbies/ Freizeit

Sorgearbeit

Soziale Beziehungen

Hausarbeit

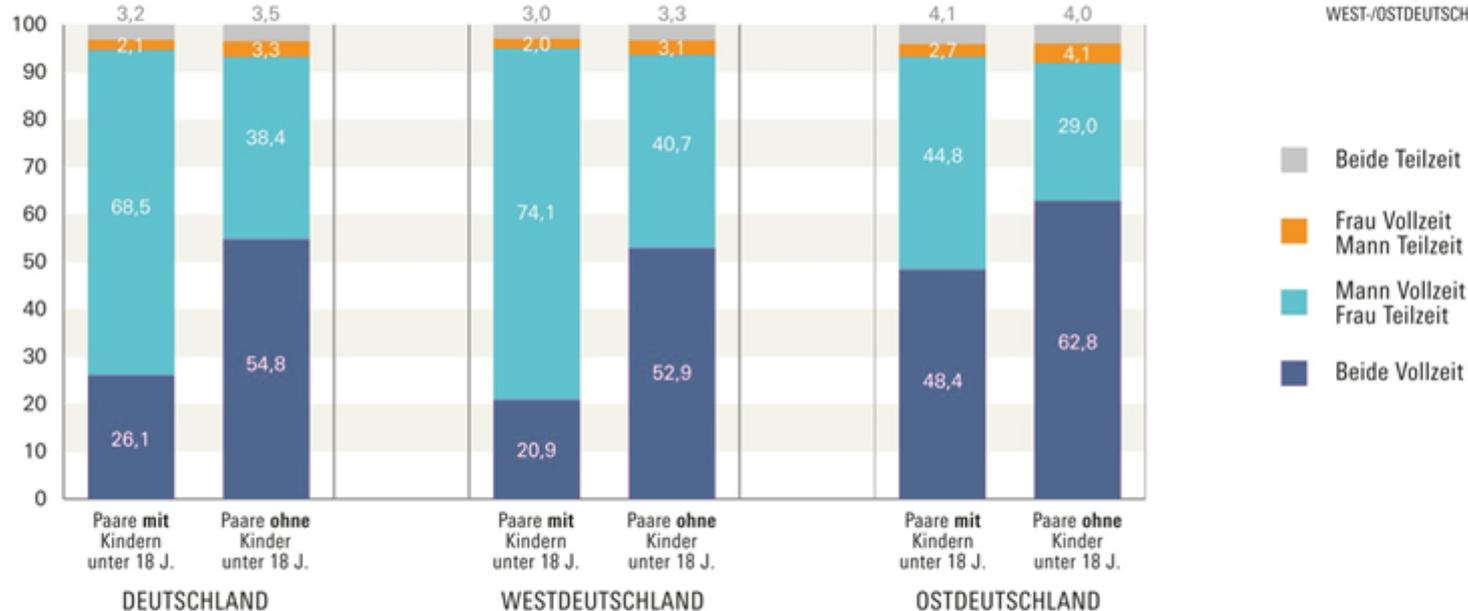
Weiterbildung

ERWERBSKONSTELLATIONEN VON ELTERNPAAREN

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partnern in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (2017), in Prozent



WEST-/OSTDEUTSCHLAND



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



GENDER CARE GAP

- Der Gender Care Gap beträgt 52,4 Prozent
- Frauen leisten zwei Drittel ihrer Arbeit unbezahlt, Männer weniger als die Hälfte



Quelle: Zweiter
Gleichstellungsbericht, 2017

FORMEN MOBILER ARBEIT

- Homeoffice



- Berufliche Mobilität



MOBILE ARBEIT – CHANCE ODER GEFAHREN FÜR DIE VEREINBARKEIT?

- Ortsflexibles Arbeiten und steigende Erreichbarkeitserwartungen belasten das Privatleben
- Ortsflexibles Arbeiten als neue Chance für eine bessere WLB und Vereinbarkeit -> Homeoffice, Flexoffice
- Normalisierung von Mobilitätsanforderungen verstärken Vereinbarkeitsprobleme



II. HOMEOFFICE UND ORTSFLEXIBLES ARBEITEN



MOBILE ARBEIT HEUTE -HOMEOFFICE

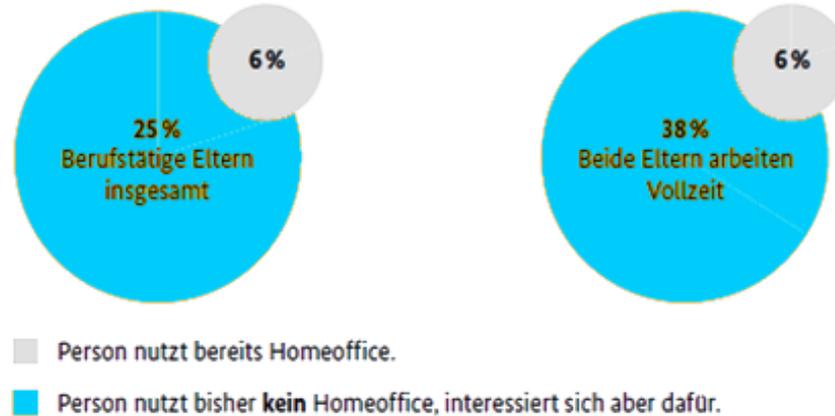
- Kein eingerichteter Arbeitsplatz, sondern mobiles Endgerät
- Arbeiten überall – nicht nur in der Wohnung
- Zeitlich und räumlich flexibel
- Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität scheitert oft an Unternehmen (DIW 2016)
- Meist Führungskräfte (64%)
- Mehr Väter als Mütter knapp drei von fünf Vätern, aber nur zwei von fünf Müttern (BMFSFJ Erfolgsfaktor Familie 2016)



NUTZUNG VON HOMEOFFICE BEI ELTERN

Abbildung 16: Nachfrage der Eltern nach Homeoffice-Angeboten

Beschäftigte – Tatsächliche und potenzielle Nachfragen von Homeoffice-Angeboten



Quellen: Roland Berger, IfD Allensbach

Gründe für Nichtnutzung

- Aus Beschäftigtensicht: nicht üblich im Unternehmen (54%)
- Aus betrieblicher Sicht: Permanente Anwesenheit erforderlich (88%)
- Betriebsvereinbarung zum Homeoffice: knapp die Hälfte der Betriebe

Quelle: BMFSFJ Erfolgsfaktor Familie 2016

HOMEOFFICE – CHANCE UND BELASTUNG FÜR DIE VEREINBARKEIT

- Homeoffice erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Hohe Gestaltungsautonomie
- Räumliche und zeitliche Entgrenzung belastet die Vereinbarkeit
 - 34% der Befragten ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen, 66% erleben zusätzlich oder ausschließlich Entgrenzung
(WSI-Report 2020: Work-Life-Balance im Homeoffice)
- Im Homeoffice mehr Überstunden als im Betrieb
- Arbeit und Erreichbarkeitsanforderungen außerhalb der Arbeitszeit
- Stundenweise Homeoffice statt ganzer Tage
- Grenzen müssen individuelle hergestellt und legitimiert werden

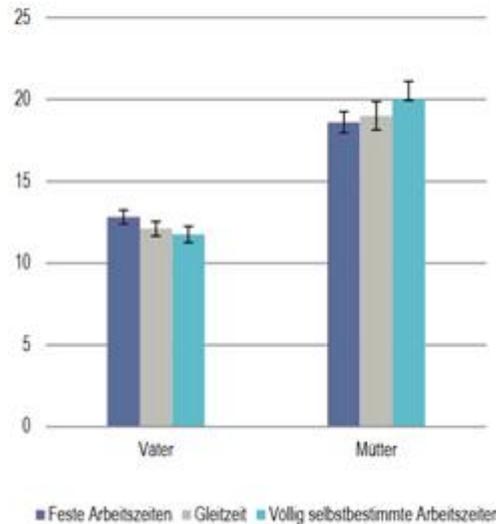
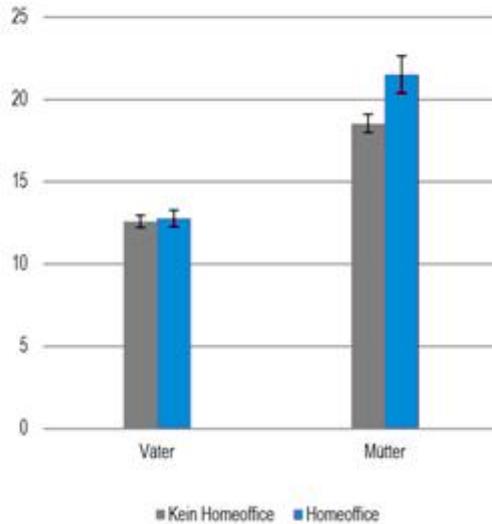
HOMEOFFICE – CHANCE ODER GEFAHR FÜR DIE VEREINBARKEIT?

- Abhängig von betrieblichen Rahmenbedingungen
 - Häufigkeit und Dauer von Homeoffice
 - Zeitliche Lage – innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit
 - Kontrolle über Arbeitszeit und Arbeitsort
 - Leistungsanforderungen
 - Wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte und Betrieb
 - Ununiversalität und Verandelbarkeit
 - Formalisierung

(WSI-Report 2020: Work-Life-Balance im Homeoffice)

NUTZUNG FLEXIBLER ARBEITSARRANGEMENTS VON MÜTTERN UND VÄTERN

Geschätzter Zeitaufwand für Kinderbetreuung von Müttern und Vätern mit Homeoffice und flexiblen Arbeitsarrangements
Stunden pro Arbeitswoche



Frauen machen häufiger positive Vereinbarkeits-
erfahrungen mit Homeoffice
als Männer (63%/48%)

Quelle: WSI-Report 2019: Weniger Arbeit, mehr Freizeit?

RE-TRADITIONALISIERUNG IM HOMEOFFICE? ERWERBSARRANGEMENTS IN DER „CORONA-KRISE“

- 27% der Mütter und 16% der Väter haben ihre Arbeitszeit reduziert, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten
- Paare, die vor Corona ein egalitäres Arbeitsteilungsarrangement hatten
 - 60% der Paare behalten egalitäre Arbeitsteilung bei
 - In knapp 30% der Paare übernehmen die Frauen den Hauptteil der Sorgearbeit
 - In gut 10% der Paare übernehmen die Männer den Hauptteil der Sorgearbeit

Quelle: WSI Policy Brief 2020: die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit

FORMEN MOBILER ARBEIT

- Homeoffice



- Berufliche Mobilität



III. BERUFLICHE MOBILITÄT



HERAUSFORDERUNGEN BEI BETRIEBLICHEN MOBILITÄTSANFORDERUNGEN

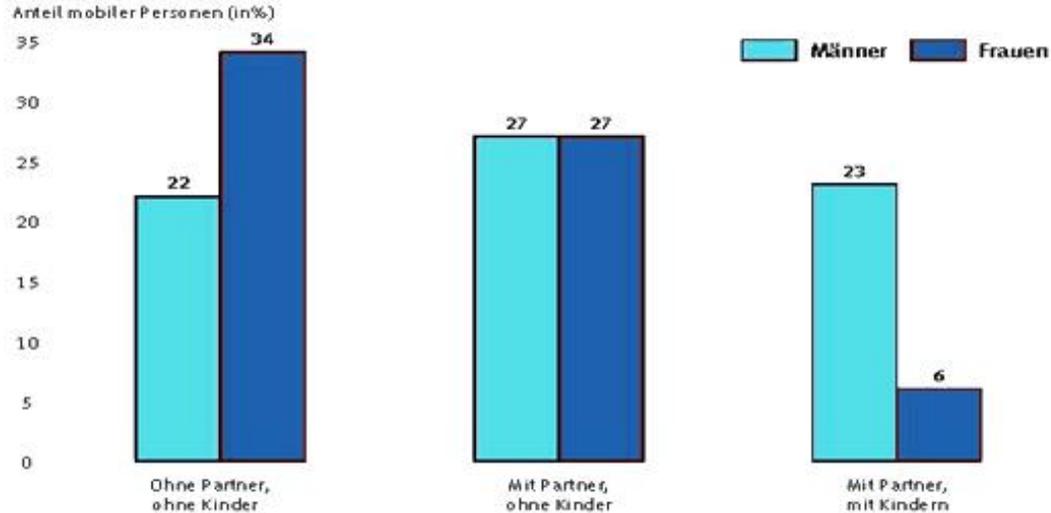
- Vielfältige Orte für Arbeit und Regeneration müssen individuell gestaltet werden
- Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit: Ent- und Belastung
- Ausdehnung der Arbeitszeiten
- Reisezeiten fallen in typische Regenerationszeiten
- Schlafdefizite und -störungen
- Verzicht auf Pausen und Regenerationszeiten unterwegs und an fremden Arbeitsorten
- Ernährung unterwegs als Herausforderung

BERUFSMOBILITÄT UND WORK-LIFE-BALANCE

- Ehrenamtliche Arbeit, Vereinsarbeit und Hobbies kaum möglich
- Vereinbarkeit von Übernacht-Mobilität und Sorgearbeit
- Hohe Bedeutung des Paararrangements und hohe geschlechtsbezogene Unterschiede
- Re-Traditionalisierung oder Egalisierung der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung?
- Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft wandelt sich im Lebenslauf

MOBILITÄT UND GESCHLECHT

Abbildung 1: Anteil Mobiler an den befragten Erwerbstätigen in Deutschland, nach Familienform und Geschlecht



Anmerkungen:

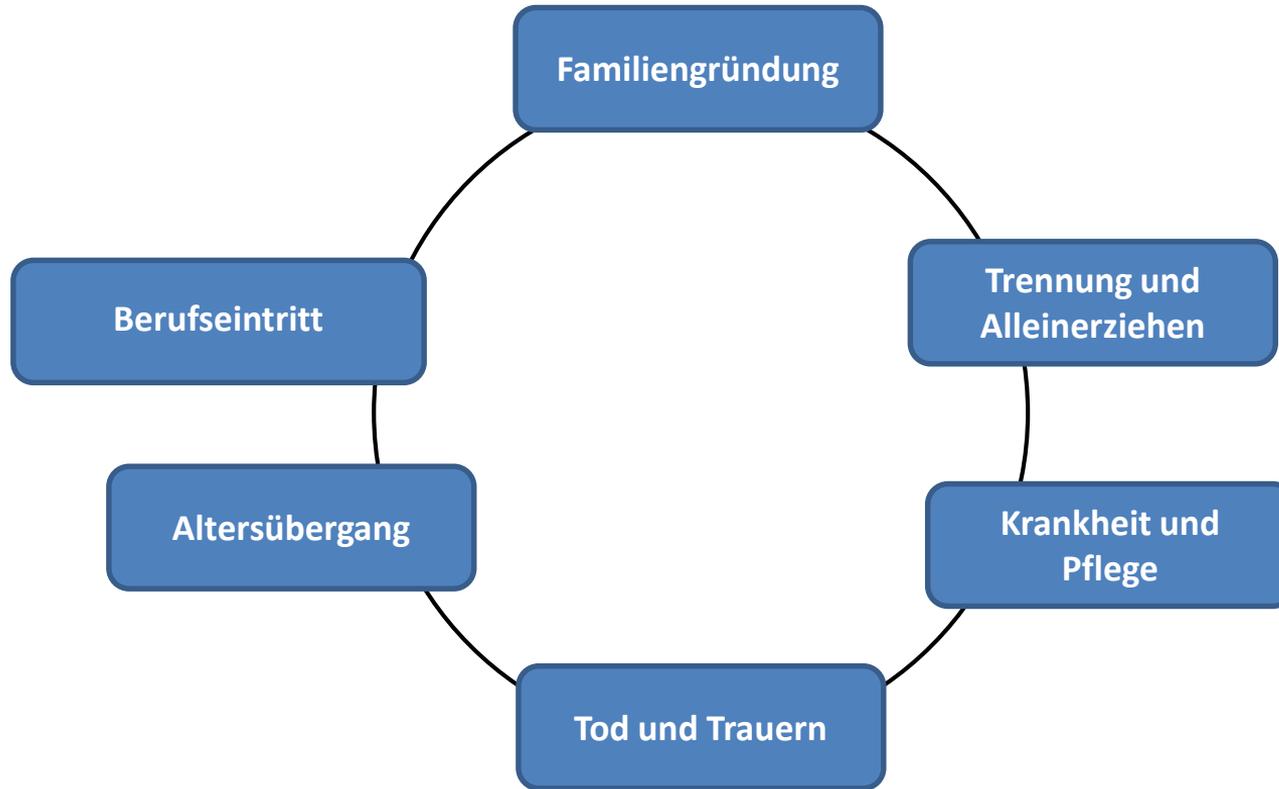
N (Männer/Frauen) = Ohne Partner, ohne Kinder: 104/50,

N (Männer/Frauen) = Mit Partner, ohne Kinder: 128/117,

N (Männer/Frauen) = Mit Partner, mit Kindern: 426/331; gewichtete Daten

BiB

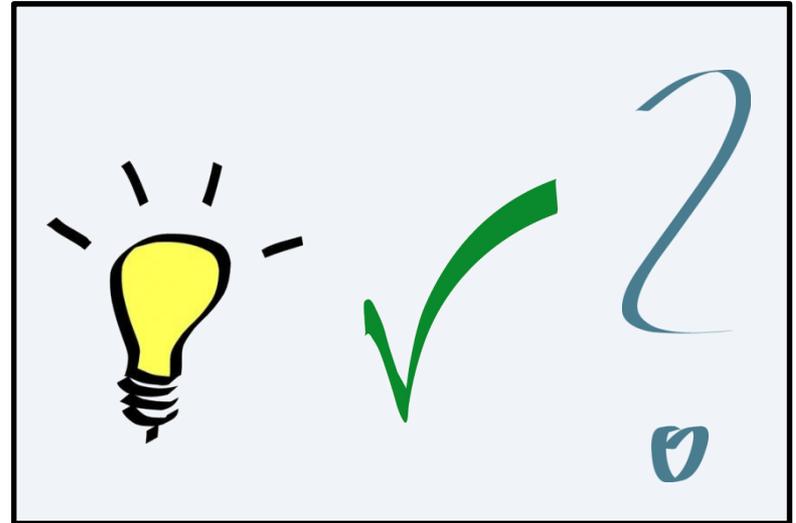
VIELFÄLTIGE LEBENSPHASEN



BERUFSMOBILITÄT – GEFAHR FÜR DIE VEREINBARKEIT?

- Betriebliche Rahmenbedingungen
 - Mobilitätsmuster: Entfernung zwischen Kunden, Anzahl auswärtiger Übernachtungen, Dauer, Reisezeiten außerhalb oder innerhalb der Arbeitszeit
 - Verkehrsmittel und Technik
 - Leistungsanforderungen: Zeit- und Leistungsdruck, Verdichtung
 - Erreichbarkeitserwartungen
 - Unterstützung durch Führungskräfte
 - Gestaltungsautonomie
 - Partizipationsmöglichkeiten bei der Reise-und Einsatzplanung
 - Ortsflexibles Arbeiten
 - Formalisierung

IV. FAZIT UND FRAGEN



Diskussion

AMBIVALENTE FOLGEN DIGITALER MEDIENNUTZUNG

- Mobile Arbeit als Chance für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben? – Ein ambivalentes Bild
- Die betrieblichen Rahmenbedingungen machen den Unterschied?!
- Private Anforderungen bei der betrieblichen Gestaltung mitdenken
- Vereinbarkeit als betriebliche Aufgabe statt individueller Leistung – betriebliche statt individuelle Lösungen

FRAGEN ZUR DISKUSSION



- Wie können Betriebe zum Erhalt des physischen und psychischen Wohlbefindens mobil Beschäftigter beitragen?
- Wie können Sorgeverpflichtungen und unbezahlte Arbeit systematisch in die betriebliche Gestaltung von Mobilität und Homeoffice einbezogen werden?
- Wie könnte die Erreichbarkeit im Homeoffice betriebliche reguliert werden?
- Wie kann betriebliche Mobilitätsanforderungen organisiert werden, um Vereinbarkeit trotz Dienstreisen zu ermöglichen?
- Wie kann mobiles Arbeiten geschlechtergerecht gestaltet werden?

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Dr. Anna Monz

ISF München

Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München

+49 (0) 89 272921-37

Anna.Monz@isf-muenchen.de

www.isf-muenchen.de