

# 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



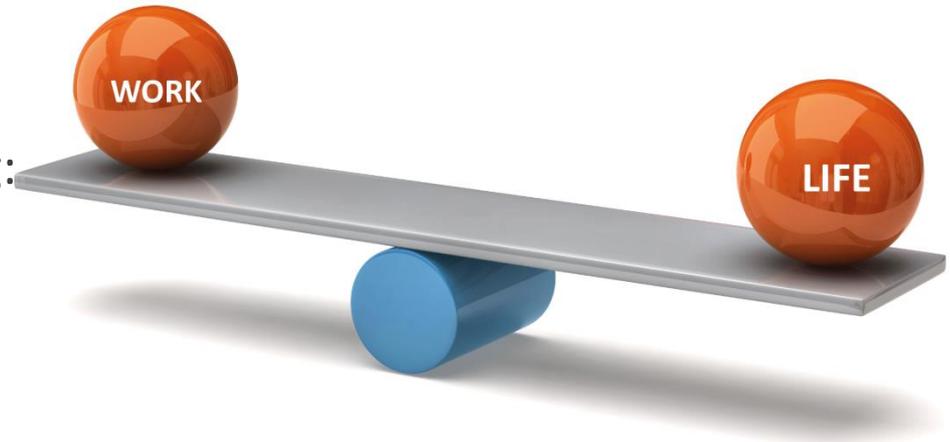
# I. EINLEITUNG

## 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**

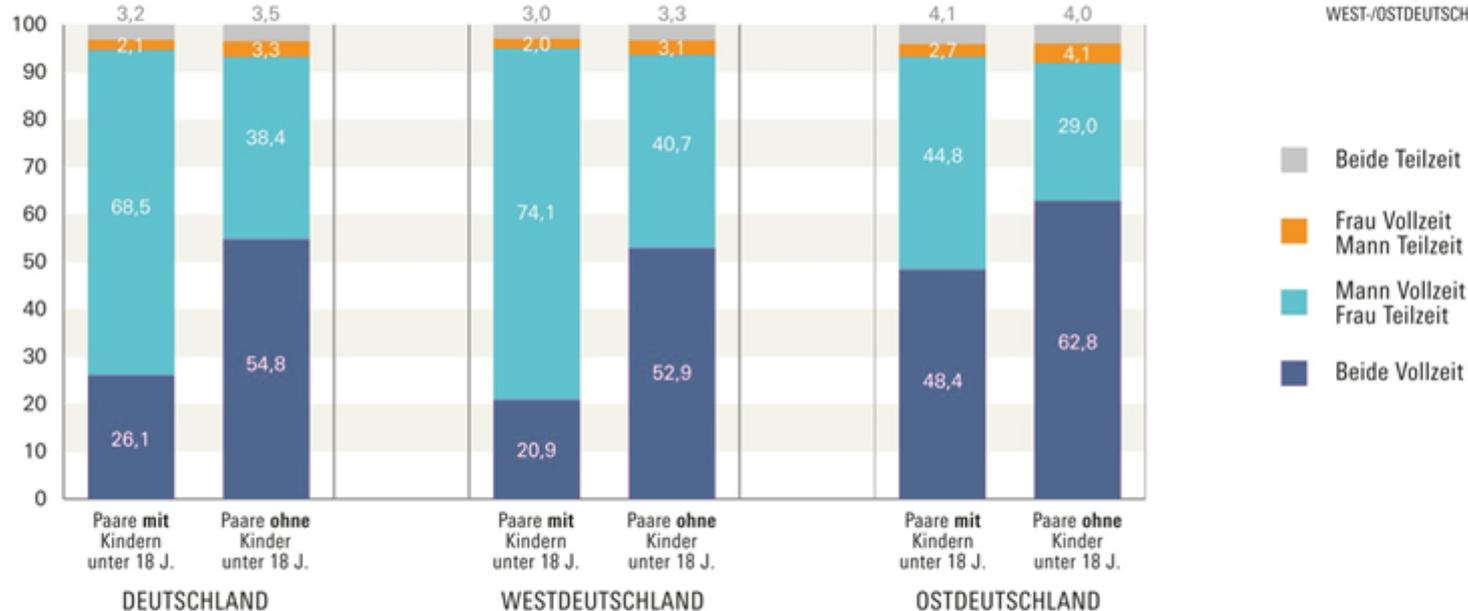
**Weiterbildung**

# 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

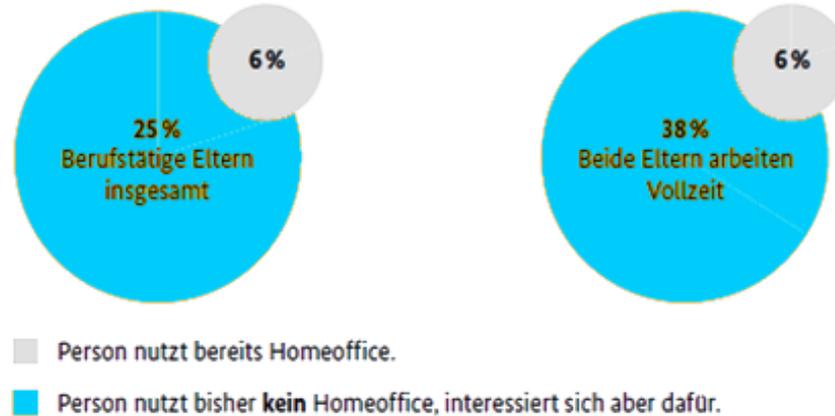
- Kein eingerichteter Arbeitsplatz, sondern mobiles Endgerät
- Arbeiten überall – nicht nur in der Wohnung
- Zeitlich und räumlich flexibel
- Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität scheitert oft an Unternehmen (DIW 2016)
- Meist Führungskräfte (64%)
- Mehr Väter als Mütter knapp drei von fünf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

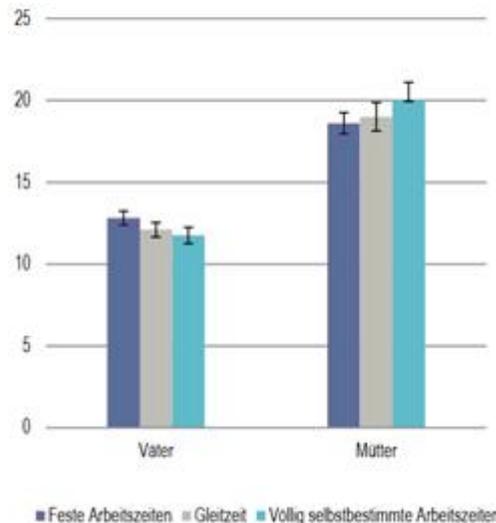
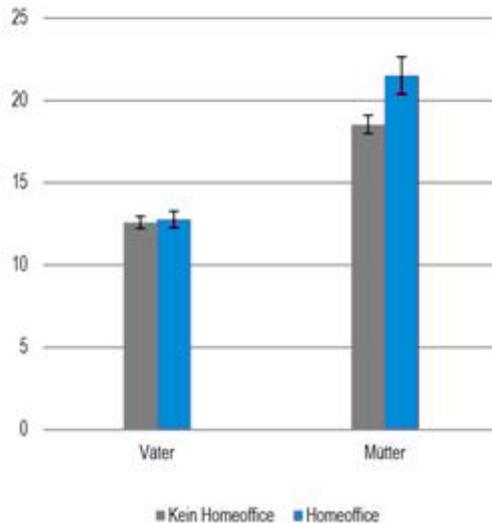
# HOMEOFFICE – CHANCE ODER GEFAHR FÜR DIE VEREINBARKEIT?

- 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
  - Unversalität 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

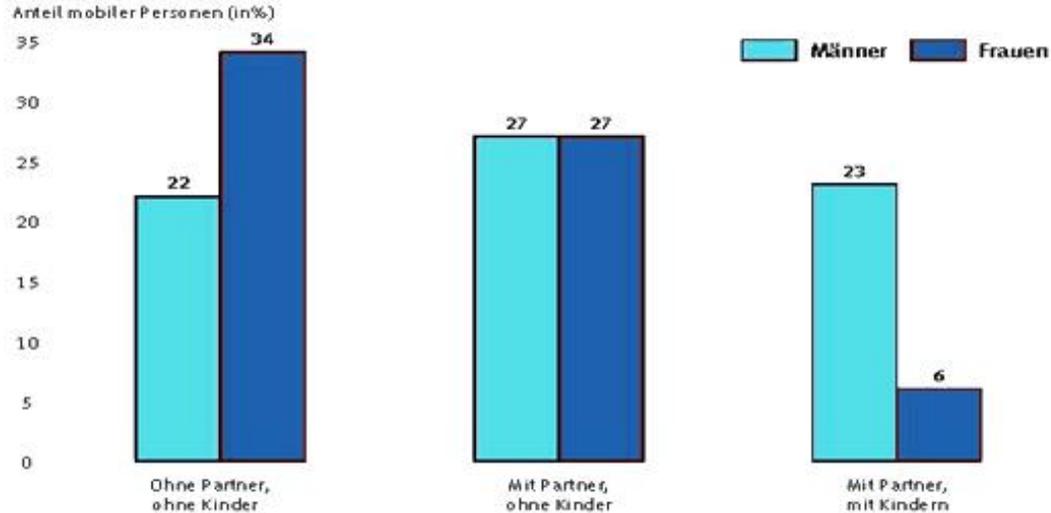
- Vielfältige Orte für Arbeit und Regeneration müssen individuell gestaltet werden
- Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit: Ent- und Belastung
- Ausdehnung der Arbeitszeiten
- Reisezeiten fallen in typische Regenerationszeiten
- Schlafdefizite und -störungen
- Verzicht auf Pausen und Regenerationszeiten 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,

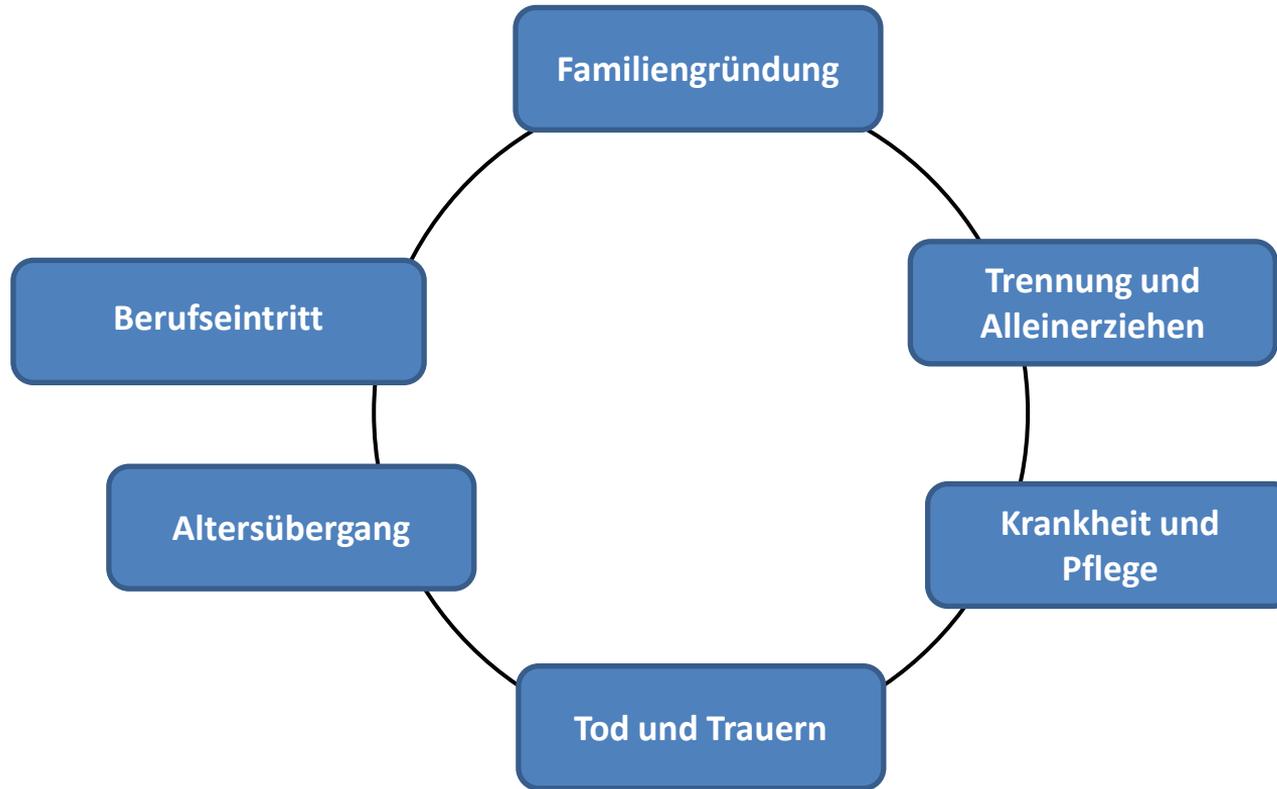
N (Männer/Frauen) = Mit Partner, ohne Kinder: 128/117,

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

Quelle: Job Mobilities and Family Lives 2008; eigene Berechnungen, Grafische Darstellung: BiB

**BiB**

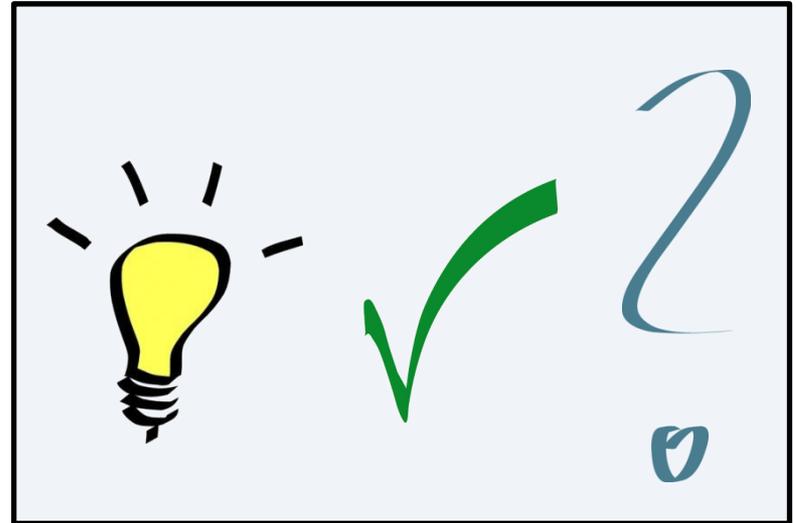
# VIELFÄLTIGE LEBENSPHASEN



# 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](mailto:Anna.Monz@isf-muenchen.de)

[www.isf-muenchen.de](http://www.isf-muenchen.de)