

GLEICHSTELLUNG

Homeoffice stärkt tradierte Arbeitsteilung

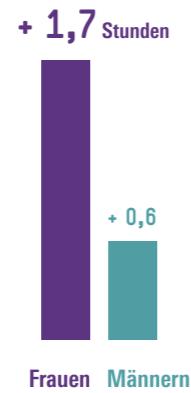
Wer zu Hause arbeitet, bringt mehr Zeit für Sorgearbeit auf. Das gilt für Frauen stärker als für Männer. Es braucht neue Regeln für die Aufteilung der Sorgearbeit.

Für Frauen stellt die Arbeit im Homeoffice oft eine doppelte Belastung dar. Sie engagieren sich zeitlich ohnehin schon stärker für Familie und Haushalt als Männer. Wenn beide Partner im Homeoffice arbeiten, wird die Aufteilung zwischen den Geschlechtern aber noch ungleicher. Das zeigt eine Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, die Yvonne Lott vom WSI zusammen mit Claire Samtleben und Kai-Uwe Müller vom DIW verfasst hat. Die Analyse basiert auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus der Zeit vor Beginn der Corona-Pandemie. Die Ergebnisse werden durch eine aktuelle Erwerbstätigkeitenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung bestätigt, die WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch ausgewertet hat.

Frauen leisten in Paarhaushalten im langjährigen Schnitt etwa zwei Drittel der Sorgearbeit, Männer ein Drittel. Wenn sie beginnen, im Homeoffice zu arbeiten, weiten sowohl Frauen als auch Männer ihre Sorgearbeit aus. Wer zu Hause arbeitet, hat also – wenig verwunderlich – eher die Möglichkeit, sich neben dem Job um die Familie zu kümmern. Allerdings ist der Effekt bei Frauen stärker

Homeoffice: Ungleicher Effekt

So verändert sich bei einem Wechsel ins Homeoffice im Schnitt der wöchentliche Zeitaufwand für Sorgearbeit bei ...



Daten von 1997 bis 2014; andere Einflussfaktoren sind herausgerechnet.
Quelle: Samtleben u. a. 2020

ausgeprägt: Sie dehnen ihre Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten um etwa 1,7 Stunden pro Woche aus, Männer um 0,6 Stunden. Frauen nutzen die neuen Freiräume offenbar stärker dazu, sich für Haushalt und Familie einzubringen. Männer neigen eher dazu, mehr Überstunden zu leisten. Dadurch verändert sich der sogenannte Gender-Care-Share, also der Anteil an der gesamten Sorgearbeit, zum Nachteil der Frauen: Für Haushalte mit Frauen, die im Homeoffice arbeiten, stellen die Wissenschaftlerinnen eine Erhöhung um 1,2 Prozentpunkte fest. Nur wenn allein der Mann ins Homeoffice wechselt, reduziert sich der Gender-Care-Share zugunsten der Frauen. Doch auch in diesem Fall leisten die Frauen absolut betrachtet immer noch deutlich mehr Sorgearbeit als die Männer.

Besonders viel zusätzliche Zeit investieren Frauen in Sorgearbeit, wenn beide Partner gleichzeitig anfangen, im Homeoffice zu arbeiten, und zwar laut SOEP durchschnittlich 2,6 Stunden. Bei Männern ist keine signifikante Änderung feststellbar. In der Coronakrise dürfte diese Konstellation deutlich häufiger sein als zuvor, weil zahlreiche Beschäftigte ins Homeoffice wechselten, während Kitas und Schulen geschlossen sind oder nur eingeschränkte Betreuungsmöglichkeiten anbieten können. Die Diskrepanz zeige sich auch in der aktuellen Befragung von Erwerbstägigen deutlich, betont die Soziologin Kohlrausch. Frauen und Männer, die im April 2020 zu Hause arbeiteten, waren sich zwar nicht immer einig, wer die Sorgearbeit in ihrer Familie hauptsächlich übernimmt. Doch klar ist: Mit maximal 15 Prozent der Fälle waren die Väter deutlich weniger im Einsatz als die Mütter, die in 40 bis 60 Prozent der untersuchten Haushalte den Hauptanteil übernahmen.

Für beide Geschlechter gilt: Hochqualifizierte und Beserverdienende sind eher in der Lage, zu Hause zu arbeiten, und nutzen diese Möglichkeit auch stärker. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern in höheren beruflichen Positionen zeigt sich – abweichend vom allgemeinen Trend –, dass sie mit Homeoffice im Schnitt nicht mehr, sondern weniger Zeit für Sorgearbeit aufbringen.

Die Forscherinnen halten fest: Männer nutzen Homeoffice und flexibles Arbeiten nicht im gleichen Maße wie Frauen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dadurch könnte sich eine traditionelle Arbeitsteilung sogar verstärken. Um dem entgegenzuwirken, müssten die betrieblichen und staatlichen Rahmenbedingungen verbessert werden. Beschäftigte, die familiären Verpflichtungen nachkommen und dafür Flexibilität brauchen, sollten keine Karrierenachteile zu befürchten haben. Für Beschäftigte im Homeoffice müssten die gleichen, klaren Beurteilungskriterien gelten wie für jene im Betrieb. Letztlich müssen betriebliche Homeoffice-Möglichkeiten der gesamten Belegschaft offenstehen, nicht nur wenigen Privilegierten. Auf staatlicher Ebene sei ein Recht auf Homeoffice sinnvoll. Außerdem sollte der Gesetzgeber Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung in Paaren wie beispielsweise das Ehegattensplitting abschaffen. Homeoffice könne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr zugutekommen – wenn die Bedingungen stimmen, so die Wissenschaftlerinnen. ↪

Quelle: Claire Samtleben u.a.: Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung, Expertise im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, Februar 2020

Bettina Kohlrausch, Aline Zucco: Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, WSI Policy Brief Nr. 40, Mai 2020

ARBEITSMARKT

Mitbestimmung fördert Integration

Die Integration von Geflüchteten gelingt besser mit Mitbestimmung und Tarifverträgen. Problematisch wird es, wo die Tarifdeckung schwach ist und Betriebsräte fehlen.

Auch wenn der Einstieg oft nicht leichtfällt, haben Flüchtlinge gute Chancen, in der deutschen Arbeitswelt Fuß zu fassen. Das gilt vor allem in Betrieben, in denen die Beschäftigten von Mitbestimmung und Tarifverträgen profitieren. Zu diesem Ergebnis kommt Werner Schmidt vom Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie. Der Forscher hat untersucht, wie es aktuell um die Integration von Flüchtlingen steht, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, und wie die Beschäftigten verschiedener Herkunft im Betrieb miteinander klarkommen. Die Untersuchung stützt sich auf Interviews mit Beschäftigten und Experten in 15 Betrieben sowie mit Vertretern von Gewerkschaften, eines Arbeitgeberverbands und einer Handwerkskammer.

Zuwanderer, die in den vergangenen Jahren nach Deutschland gekommen sind, bemühen sich genauso darum, sich im Arbeitsleben zu etablieren, wie frühere Generationen von Migranten, schreibt der Forscher. Die Hoffnung auf dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt und beruflichen Erfolg habe für alle Befragten eine zentrale Bedeutung und es gebe keinerlei Hinweis darauf, dass es ihnen an Engagement mangelt. Allerdings benötige die Arbeitsaufnahme bei Flüchtlingen mehr Zeit als bei vielen Arbeitsmigranten, auch weil ihre Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis oft eingeschränkt ist. Zum Zeitpunkt der Untersuchung seien nur wenige der befragten Flüchtlinge in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt gewesen. Zudem werde die Freude darüber, einen Einstieg in die Arbeitswelt gefunden zu haben, überschattet durch große Unsicherheit: zum einen aufgrund der Angst, Deutschland wieder verlassen zu müssen, zum anderen aus Furcht davor, eine angestrebte Berufsausbildung nicht zu erhalten oder – meist aus sprachlichen Gründen – nicht zu bewältigen. Dennoch sieht der Forscher generell gute Chancen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt: Angesichts der Sprach- und Qualifizierungsangebote sowie der Tatsache, dass unter den Flüchtlingen auch Akademiker sind, bestehe die Chance, dass sie mit der Zeit auch in Jobs für höher Qualifizierte arbeiten.

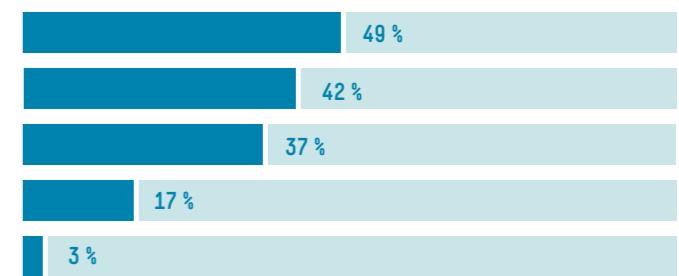
Einen wichtigen Faktor für den Erfolg stellen der Studie zufolge die „institutionalisierten Arbeitsbeziehungen“ in Deutschland dar. „Gewerkschaftlich durchgesetzte Tarifverträge und eine einheitliche, gemeinsame Arbeitnehmervertretung für alle Beschäftigten nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind gerade deshalb wichtige Instrumente der

Integration, weil sie nicht nach der Herkunft von Beschäftigten fragen“, so der Forscher. Universelle Regeln und gemeinsame Interessenvertretungen seien ein Gegengewicht gegen Diskriminierung. Anders ausgedrückt: Tarifverträge und Betriebsräte schützen nicht nur die etablierten, sondern auch die neu zugewanderten Kollegen vor Benachteiligung.

Problematisch sei es in Bereichen, in denen die Tarifabdeckung schwach ist und Arbeitnehmervertretungen fehlen, etwa bei manchen privaten Dienstleistungen, schreibt Schmidt. Es bestehe die Gefahr, dass viele Flüchtlinge unter Bedingungen arbeiten, in denen die Chance auf gleiche Begegnung mit anderen Beschäftigten eingeschränkt ist und eine Benachteiligung kaum vermieden werden kann.

Integration geht voran

Die Erwerbstätiggenquote der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind, betrug ...



18- bis 64-Jährige; einschließlich Auszubildende, Praktikanten und geringfügig Beschäftigte
Quelle: IAB 2020

Hans-Böckler-Stiftung

Ein weiteres Problem seien Vorurteile und Rassismus in Teilen der Gesellschaft. „Das größte Integrationsproblem liegt nicht im Verhalten der Flüchtlinge selbst, sondern in rechtspopulistischen Diskursen, die die Politik beeinflussen und stärker als früher auch in die Betriebe eindringen und die alltägliche Zusammenarbeit der Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft stören“, schreibt der Wissenschaftler. Nur ein „solidarischer Universalismus“ im Betrieb, der an den Errungenschaften der Gleichbehandlung festhält, aber auch über den Horizont der Arbeitswelt hinausblickt, sei in der Lage, Zusammenhalt in einer vielfältiger gewordenen Gesellschaft und Arbeitswelt zu stiften. ↪

Quelle: Werner Schmidt:
Geflüchtete im Betrieb, Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiments und Kollegialität,
Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Band 195,
März 2020