

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesem Newsletter werfen wir den Blick auf eine Sonderauswertung des DGB zum Thema "Mobiles Arbeiten":

Der DGB-Index Gute Arbeit Office im Home, Stereotype im Kopf

Dabei beleuchten wir die Frage nach einer Chancengleichheit für Frauen.

Das sind unsere Themen:

- **"Upgrade für mobiles Arbeiten nicht länger blockieren"**
- **Ergebnisse aus der Beschäftigtenumfrage des Instituts DGB-Index Gute Arbeit (Teilzeitbeschäftigte) / Frauen seltener im Homeoffice**
- **Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice**

Wenig Unterstützung von oben

- **Frauen Seltener mit digitaler Technik ausgestattet**
- **Weniger Erholungsmöglichkeiten**
- **Gesetzliche und betriebliche Rahmenbedingungen müssen die Voraussetzungen für die gleiche Teilhabe an mobiler Arbeit im Homeoffice schaffen:**

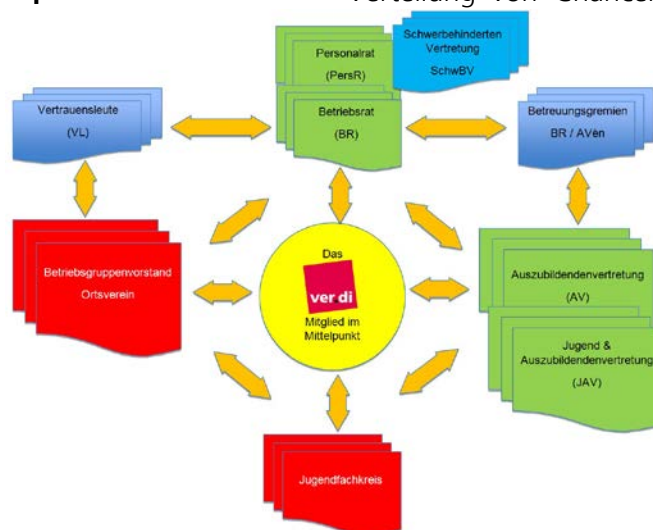
• Digital Gender Gap

Frauen haben nicht die gleichen Chancen wie Männer, Homeoffice zu nutzen. Wenn sie es tun, arbeiten sie unter schlechteren Bedingungen - und das nicht erst seit Corona. Der Grundstein für die ungleiche Verteilung von Chancen und Risiken rund ums Homeoffice war bereits vor der Krise gelegt.

Frauen haben weniger Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten. Sie bekommen weniger Unterstützung dafür als ihre männlichen Kollegen. Auch fehlt es Frauen

häufiger an technischer Ausstattung als Männern.

Das sind zentrale Ergebnisse einer repräsentativen Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit, die von Januar bis Mai 2020 durchgeführt wurde. Befragt wurden 6.297 abhängig Beschäftigte aus allen Branchen, die wöchentlich mindestens zehn Stunden arbeiten. In die Auswertung sind nur die Antworten von Beschäftigten eingeflossen, die bereits vor Beginn der Corona-Pandemie zumindest gelegentlich von zu Hause aus gearbeitet haben.



- **"Upgrade für mobiles Arbeiten nicht länger blockieren"**

Diese Ergebnisse zeigen einmal mehr, dass es endlich einen verbindlichen Rahmen für die Arbeit im Homeoffice geben muss. „Wir stecken mitten in der Pandemie, und die Beschäftigten warten immer noch auf klare gesetzliche Regeln zum mobilen Arbeiten. Die Union sollte das Upgrade für mobiles Arbeiten nicht länger blockieren“, sagt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. „Insbesondere Frauen würden von klaren gesetzlichen Regeln profitieren – und die sind wichtig, damit die Beschäftigten gleich behandelt werden. Denn allzu oft geht es offensichtlich nach dem Nasenprinzip: Frauen haben mit weniger Unterstützung der Vorgesetzten zu rechnen, wenn es darum geht, im Homeoffice zu arbeiten. Frauen bekommen von ihren Arbeitgebern weniger technisches Equipment zur Verfügung.“

- **Ergebnisse aus der Beschäftigtenumfrage des Instituts DGB-Index Gute Arbeit (Teilzeitbeschäftigte) Frauen seltener im Homeoffice**

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Frauen seltener im Homeoffice arbeiten als Männer:

14 Prozent der weiblichen Befragten geben an, auch von Zuhause aus zu arbeiten, bei den männlichen Befragten sind es 22 Prozent. Eine naheliegende Erklärung ist, dass Frauen vermehrt in personennahen Dienstleistungen beschäftigt sind, in denen Arbeiten von zuhause nicht möglich ist.

Beschäftigte in Teilzeit arbeiten seltener im Homeoffice.

Nur 11 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen und 16 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer arbeiten von Zuhause aus. Im Vergleich: 18 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen und 23 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer nutzen Homeoffice. Dies ist ein Indiz dafür, dass der Arbeitsumfang die Nutzung von Homeoffice beeinflusst. Oft wird die reduzierte Arbeitszeit damit begründet, dass sich Familie und Beruf besser unter einen Hut bringen lassen. Das könnte auch erklären, warum Homeoffice als Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Teilzeitkräften weniger stark nachgefragt wird. Frauen nutzen zwar seltener Homeoffice, dafür aber länger: **22 Prozent** der weiblichen Befragten im Homeoffice geben an, die Hälfte ihrer Arbeitszeit und mehr von Zuhause aus zu erledigen. Am höchsten ist der Anteil bei Frauen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen. Hier ist **jede Vierte** zwischen 50 und 100 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice.

Eine große Mehrheit der erwerbstätigen Frauen bewertet den Vorschlag positiv, dass Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Homeoffice und mobiles Arbeiten bekommen sollten. Dabei muss selbstverständlich die Voraussetzung erfüllt sein, dass wichtige betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.¹

¹ Quelle / Bonin et al. (2020) / Kurzexpose: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice

- **Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice**

Wenig Unterstützung von oben

Die Chance von Zuhause arbeiten zu können, ist auch davon abhängig, ob der oder die Vorgesetzte die Beschäftigten unterstützt. Insgesamt erhält zwar ein Großteil der Beschäftigten Unterstützung. Dennoch geben Frauen häufiger als Männer an, bei ihren Vorgesetzten darauf verzichten zu müssen (21 Prozent im Vergleich zu 13 Prozent). Neben betrieblichen Regelungen, der Art der Arbeit und fehlenden Mitteln nennen knapp 40 Prozent aller Befragten, die gerne im Homeoffice arbeiten würden, ihre/n Vorgesetzte/n als Hindernis. Dieser Widerstand ist bei Frauen größer als bei Männern.

Um die ungleiche Ausstattung mit digitaler Technik zu vermeiden und Frauen die gleiche Ausgangssituation für ihre Arbeitsbedingungen und ihre Berufsperspektiven zu bieten, müssen Betriebe den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik als Arbeitsmittel unter Einbeziehung der Interessenvertretungen geschlechtergerecht gestalten.

Mehr Infos: siehe nachfolgenden Text zum Digital Gender Gap

- **Seltener mit digitaler Technik ausgestattet**

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, alle Mittel zur Verfügung zu stellen, die für die



Erledigung der Arbeit im Homeoffice notwendig sind. Allerdings nutzt ein großer Teil derer, die von Zuhause arbeiten, ausschließlich private Geräte. Dies trifft häufiger auf Frauen zu als auf Männer (30 Prozent im Vergleich zu 22 Prozent). Die Ergebnisse decken sich mit Erkenntnissen zum sogenannten Digital Gender Gap, also dem Unterschied zwischen Frauen und Männern u. a. beim Zugang zu und beim Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln.

- **Weniger Erholungsmöglichkeiten**

Sowohl Männer als auch Frauen sind im Homeoffice erhöhten Belastungen ausgesetzt, wie unbezahlte Überstunden oder Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit. Gleichzeitig eröffnen sich ihnen bessere Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit zu gestalten. Allerdings sind die Belastungsfolgen zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt: Frauen geben häufiger an, Erholungspausen zu verkürzen bzw. ausfallen zu lassen. Die Folge: Sie können noch häufiger als Männer schlecht abschalten.



Mental Load heißt, an alle alltäglichen Aufgaben, Termine und Pflichten denken zu müssen und unter dieser Last zu leiden. Die mentale Belastung, insbesondere im Familienkontext, ist konstant vorhanden, unsichtbar und insbesondere Frauen leiden unter ihr.

Siehe hierzu auch:

Webinare des DGB:

[„Was verdient die Frau?“](#)

Ein Grund dafür könnte in der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit liegen: Frauen verrichten den größten Teil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit und wenden dafür im Schnitt mehr als anderthalbmal so viel Zeit auf wie Männer. Diese Sorgelücke, der sogenannte **Gender Care Gap**, beträgt rund 53 Prozent. Frauen stehen weniger (zeitliche) Ressourcen zur Verfügung, um sich neben bzw. nach der Erwerbsarbeit erholen zu können.

Hieraus resultierend formuliert der DGB folgende Ansprüche:

- **Gleiche Wahlmöglichkeiten!**

Homeoffice muss für Frauen genauso möglich sein wie für Männer.

- **Gleiche Ausstattung!**

Digitale Technik muss Frauen gleichermaßen zur Verfügung gestellt werden.

- **Gleiche Verteilung!**

Erwerbs- und Sorgearbeit müssen zwischen Frauen und Männer fair verteilt werden.

- **Gesetzliche und betriebliche Rahmenbedingungen müssen die Voraussetzungen für die gleiche Teilhabe an mobiler Arbeit im Homeoffice schaffen:**

- Rechtsanspruch auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten für Beschäftigte, der durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen ausgestaltet wird;
- Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz sowie Erfassung und Vergütung der geleisteten Arbeitszeit;
- Stärkere Sanktionsmöglichkeiten bei überzogenen Verfügbarkeitsersparungen von Arbeitgebern und Dienstherren;
- Gewährleistung guter ergonomischer Arbeitsbedingungen, guter Bedienbarkeit und ausreichender Schulungen für den Umgang mit mobilen Geräten;
- Geschlechtergerechter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik;
- Gestaltung eines Rechtsrahmens so, dass die bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorge- und Hausarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt wird, z. B. durch den bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuung, den Abbau von Fehlanreizen im Steuersystem und die Einführung von einer Väterfrei-

stellung rund um die Geburt eines Kindes.

➤ Digital Gender Gap

Der „Digital Gender Gap – Lagebild zu Gender (Un)Gleichheiten in der digitalisierten Welt“ ist eine gemeinsame Sonderauswertung des „D21-Digital-Index 2018 / 2019“ durch die Initiative D21 und das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Er zeigt spürbare Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Digitalisierungsgrad aber auch in der Arbeitswelt hinsichtlich technischer Ausstattung und Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten auf.

➤ Ein Instrument zur Messung des digitalen Wandels

Ein wesentliches Instrument zur Messung des digitalen Wandels ist der D21-DIGITAL-INDEX. Es ist das umfassende, jährliche Lagebild zur digitalen Gesellschaft in Deutschland. Die hieraus resultierenden Daten ermöglichen ein Verständnis der Digitalen Gesellschaft und dienen als Grundlage, um aktuelle und zukünftige Entwicklungen abzuschätzen, Fortschritte in der Gesellschaft zu identifizieren und entsprechendes Handeln abzuleiten. Für die Vertiefungsbefragung zur Ermittlung des D21- Digital-Index wurden 2.052 Interviews mit 1.052 Frauen und 1.000 Männern durchgeführt.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass es nicht „die“ Frauen und „die“ Männer gibt, sondern dass Unterschiede nach Alter, nach Bildung oder nach Tätigkeitsbereichen auch

zielgruppenspezifische Maßnahmen erforderlich machen. Für Handlungsempfehlungen ist es essenziell, dass wir unsere Erkenntnisse aus der Geschichte der Technikentwicklung ziehen und Frauen mit ihren Potenzialen und Bedarfen konsequent und sichtbar einbeziehen. Denn Frauen haben ebenso wie Männer und Angehörige weiterer Geschlechter das Recht, die digitale Zukunft nach ihren persönlichen, fachlichen und wissenschaftlichen Interessen und Themen zu gestalten.

Der Fragebogen der Studie wird jährlich angepasst, um aktuelle Entwicklungen des digitalen Wandels und neue Anforderungen gegenüber der Gesellschaft abzubilden. Hierbei finden sowohl neue Geräte wie Smart-TVs oder Sprachassistenten als auch neue Dienste, beispielsweise digitale Gesundheitsdienste, ihre Berücksichtigung. Die Studie beinhaltet dabei digitale Themen und Entwicklungen der Gesellschaft, die jährlich ein Partnerkreis mit Vertreter*innen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft erarbeitet.

In jeder der vier Indexsäulen zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Umfang von 6 bis 12 Indexpunkten. Das Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit nimmt dieses Ergebnis zum Anlass, um in enger Kooperation mit der Initiative D21 eine vertiefende Auswertung unter Genderaspekten durchzuführen. Die dieser Sonderauswertung zugrundeliegenden Daten stammen aus dem D21-DigitalIndex 2018/2019

Siehe hierzu auch:

[Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit](#)

[Digital Gender Gap](#)



Falls ihr Wünsche oder Anregungen für weitere Themen habt, oder Fragen zu unseren Themen, könnt ihr uns natürlich gern schreiben.

fb09.rlpsaar@verdi.de



Bleibt gesund!

Euer **ver.di** Landesfachbereich

Vertragsdaten

Titel	Vorname	Name	Ich möchte Mitglied werden ab
			0 1 2 0
Straße		Hausnummer	Geburtsdatum
Land/PLZ	Wohnort		Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
Telefon		E-Mail	

Beschäftigungsdaten

<input type="checkbox"/> Angestellte*r	<input type="checkbox"/> Beamter*in	<input type="checkbox"/> erwerbslos	ausgeübte Tätigkeit
<input type="checkbox"/> Arbeiter*in	<input type="checkbox"/> Selbständige*r		
<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Teilzeit	Anzahl Wochenstunden:	monatlicher Bruttoverdienst
<input type="checkbox"/> Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in	<input type="checkbox"/> Praktikant*in		Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe
<input type="checkbox"/> Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen)	<input type="checkbox"/> Dual Studierende*r		
<input type="checkbox"/> Sonstiges	bis:		Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße Hausnummer

PLZ Beschäftigungsort

Branche

Monatsbeitrag

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro. Er wird monatlich zum Monatsende fällig.

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

Mitgliedsnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ0000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Titel/Vorname/Name (nur wenn Kontoinhaber*in abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

IBAN

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

Ort, Datum und Unterschrift

Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an¹⁾ und nehme die Datenschutzhinweise zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen