

Geflüchteten. Effektive Maßnahmen im Bereich der sozialen Sicherung müssen generell soziale Ungleichheiten in den Blick nehmen und Leistungen so ausgestalten, dass eine umfassende soziale Sicherung gewährleistet wird, die auch spezifischen Lebensumständen gerecht wird, unabhängig von Geschlecht, Herkunft Familienstand, Sorgearbeitsverpflichtungen o.ä. Diese Erkenntnis ist keinesfalls neu. Vielmehr schreibt die gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung über §§ 2, 44 GGO eine gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung vor. Derartige differenzierte Prüfungen waren bei den in der Krise erlassenen Reformmaßnahmen jedoch nicht erkennbar. Hier sind Mechanismen, wie etwa ein verkürzter Gleichstellungsscheck, notwendig, die auch in Krisenzeiten greifen.

Die in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG verankerten Verbote von Diskriminierung und Gebote zur Förderung der Gleichstellung sind gerade auch in Krisen-Zeiten zu berücksichtigen. Das gilt ebenso für die aus grundrechtlichen Verpflichtungen abgeleiteten staatlichen Schutzpflichten. Dazu zählen Regelungen zum Schutz vor Gewalt oder zum Schutz von Arbeitnehmer\*innen sowie Ansprüche auf gleichstellungsgerechte Familienleistungen und Betreuungsansprüche.

Rechtliche Anforderungen ergeben sich zudem aus internationalen Abkommen, die in Deutschland ratifiziert wurden. Diese Abkommen haben den Rang von Bundesgesetzen, wie z. B. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, und müssen auch unter Pandemie-Bedingungen umgesetzt werden. Im Bereich der Sozialen Sicherung sind hier insbesondere die Istanbul-Konvention (gleicher Zugang zum umfassenden Gewaltschutz für alle Frauen in jeder Lebenslage), die UN-Kinderrechtskonvention (vorrangige Beachtung des Kindeswohls bei jeder staatlichen Maßnahme), sowie das Recht auf Gesundheit aus Art. 12 des Internationalen Pakts für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zu nennen. Zudem ist Deutschland durch die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) verpflichtet alles zu unterlassen, was Frauen – unmittelbar und mittelbar – diskriminieren könnte.

Ziel muss es sein, bestehende Schutzlücken zu schließen und die oftmals bestehenden Unklarheiten beim Zugang zum Recht, zu Leistungen und Hilfsangeboten zu beheben. Zudem müssen die Schwachstellen, die gerade durch die Krise zu Tage getreten sind, identifiziert werden, um für die Zukunft konkrete Anforderungen zu formulieren.

DOI: 10.5771/1866-377X-2020-4-163

## Mehr Homeoffice – ein erstrebenswertes Ziel aus genderpolitischer Sicht?

**Vanessa von Wulfen<sup>1</sup>**

Mitglied der djv-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, akademische Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht, Zivilverfahrensrecht der Europa-Universität Viadrina

### A. Einleitung

„Es gehört nicht zu den geschlechtsbedingten Eigenheiten von Frauen, Hausarbeit zu verrichten“.<sup>2</sup>

So argumentierte das Bundesverfassungsgericht am 13. November 1979 und korrigierte eine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus den 1950er Jahren, welche die ausschließlich für Frauen vorgesehenen „Hausarbeitstage“ – als Ausgleich ihrer doppelten Belastung durch Beruf und Haushalt – sogar verfassungsrechtlich verteidigte, da „eine wesentliche Unterschiedlichkeit der Lebensumstände“ vorliege, die eine differenzierende rechtliche Behandlung der berufstätigen Frau gegenüber dem berufstätigen Mann erlaube.<sup>3</sup> Vier Jahrzehnte und eine noch nicht überstandene Pandemie später, verweist jede Suchmaschine für die Begriffe „Frauen“ und „Corona“ sogleich auf die jüngste Debatte um veraltete Geschlechterrollenbilder. „Die Frauen verlieren ihre Würde“ titelt die ZEIT,<sup>4</sup> „Corona ist weiblich – Eine Krise der Frauen“ so die taz,<sup>5</sup> „Corona schickt Frauen zurück in Abhängigkeit“ der mdr<sup>6</sup> – so lauten die ersten Ergebnisse. Die

Tagesschau hat es Anfang Juni mit der folgenden Überschrift zugespitzt zusammengefasst: „Frauen in der Corona-Krise – viel ‚home‘ und wenig ‚office“.<sup>7</sup>

Fakt ist, Homeoffice hat sich für diejenigen privilegierten Beschäftigten, für deren berufliche Tätigkeiten es möglich ist,<sup>8</sup> etabliert. Da trifft es sich gut, dass eine eventuelle rechtliche

1 Die Autorin dankt den Mitgliedern der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djv, Professorin Dr. Eva Kocher und Eteliya Klementyeva für wertvolle Hinweise bei der Erstellung des Aufsatzes.

2 Beschl. v. 13.11.1979 – 1 BvR 631/78, NJW 1980, 823.

3 Urt. v. 14.7.1954 – 1 AZR 105/54, NJW 1954, 1301.

4 Allmendinger, Jutta, 12.5.2020. Online: [www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauenrollenverteilung-ruueckentwicklung](http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauenrollenverteilung-ruueckentwicklung) (Zugriff: 30.9.2020).

5 Schwarz, Carolina, 26.3.2020. Online: [www.taz.de/Corona-ist-weiblich/!5670768/](http://www.taz.de/Corona-ist-weiblich/!5670768/) (Zugriff: 30.9.2020).

6 Schumacher, Katrin, 3.6.2020. Online: [www.mdr.de/kultur/simone-buchholz-frauen-leidtragende-corona-krise-100.html](http://www.mdr.de/kultur/simone-buchholz-frauen-leidtragende-corona-krise-100.html) (Zugriff: 30.9.2020).

7 Joachim, Kristin, 4.6.2020. Online: [www.tagesschau.de/inland/corona-frauen-101.html](http://www.tagesschau.de/inland/corona-frauen-101.html) (Zugriff: 30.9.2020).

8 Auf die Ungerechtigkeiten des Zugangs zu Homeoffice hinweisend, siehe den Beitrag von Alipour, Jean-Victor/ Falck, Oliver/ Schüller, Simone, „Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise“, ifo-Schnelldienst, 7/2020, 15.7.2020, Online: [www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schueler-homeoffice.pdf](http://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schueler-homeoffice.pdf) (Zugriff: 30.9.2020).

Regulierung in Bearbeitung ist.<sup>9</sup> Auch wenn der Ausgang davon noch ungewiss ist, gilt gerade vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Verschärfungen von bestehenden Geschlechterungleichheiten zu fragen: Wäre die rechtliche Regulierung von Homeoffice aus genderpolitischer Sicht wirklich zu begrüßen?<sup>10</sup>

## B. Ergebnisse empirischer Studien

Schon vor der Pandemie hat Lott vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung in 2019 untersucht, inwieweit flexible Arbeitsarrangements betreffend Ort und Zeit mit Zeit für Sorgearbeit, Erwerbsarbeit und arbeitsfreier Zeit verbunden sind.<sup>11</sup> Ergebnis ist, dass sowohl Frauen als auch Männer zu Mehrarbeit im Homeoffice tendieren. Hierfür maßgeblich sind die vorherrschenden Betriebskulturen, in denen hohe Leistungsanforderungen bestehen und lange Arbeitszeiten als Chiffre für hohes berufliches Engagement gelten. Es werden mehr Überstunden geleistet im Vergleich zu Kolleg\*innen an betrieblichen Arbeitsplätzen, sodass der durch den Wegfall der Wegezeiten gewonnene Zeitvorteil wieder teilweise aufgebraucht werde. Auffällig sind hierbei vor allem die Geschlechterunterschiede bei der Mehrarbeit im Homeoffice: Während Männer mehr Überstunden machen und somit den gewonnenen Zeitvorteil in erhöhtem Arbeitseinsatz für die Arbeitgebenden umwandeln, um sich beruflich besser zu positionieren, leisten Frauen nur geringfügig berufliche Mehrarbeit, da sie sich mehr in der Familie einbringen; einen größeren Freizeitgewinn hat keiner. Flexibilität an sowohl Arbeitsort als auch Arbeitszeit hat somit eine geschlechtsspezifische Bedeutung, sodass Homeoffice nicht zu einer Beseitigung von tradierten Rollenbildern beiträgt, sondern diese verstärkt.<sup>12</sup>

Die Situation hat sich während der Pandemie nur geringfügig verbessert. Die nachfolgend vorgestellten Studien zeigen die bestehende Doppelbelastung durch Erwerbs- und Fürsorgearbeit auf, der insbesondere Frauen in der Zeit des sogenannten „Lockdowns“ (d.h. in einer Zeit geschlossener Kinderbetreuungseinrichtungen) ausgesetzt waren, und verweisen auf die Gefahr, dass sich bereits bestehende Ungleichheiten verschärfen. Die Studie zur Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung vom April 2020<sup>13</sup> kommt zu dem Ergebnis, dass Mütter ihre Arbeit aufgrund der Pandemie stärker zugunsten der Kinderbetreuung einschränkten als Väter<sup>14</sup> und dass sowohl die finanziellen Sorgen als auch die Arbeitsunzufriedenheit bei Frauen und Müttern stärker angestiegen sind als bei Männern und Vätern.<sup>15</sup> Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung ist im Mai 2020 mittels einer Online-Befragung<sup>16</sup> ebenfalls zum Ergebnis gekommen, dass die pandemiebedingte zusätzlich anfallende Fürsorgearbeit auch in Beziehungen mit einer vormals gleichberechtigten Verteilung unbezahlter Arbeit vor allem von Frauen übernommen wurde, insbesondere in Partnerschaften mit geringerem Einkommen.<sup>17</sup> Eine erhöhte Arbeits- und Lebensunzufriedenheit im Homeoffice von Erwerbstätigen mit Kindern, vor allem Müttern, ergab auch die Befragung des Deutschen Institut für Wissenschaftsforschung Ende Juli 2020.<sup>18</sup> Auch die vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung im Juli 2020 veröffentlichte Studie<sup>19</sup> hält fest, dass

Mütter ihre Erwerbsarbeit, mehr als ihre Partner, zugunsten der Kinderbetreuung zurückstellten und dass ihre Arbeitszufriedenheit und ihr seelisches Wohlbefinden stärker litt als die der Väter.<sup>20</sup> Trotz erhöhter Leistung von Müttern für Haus- und Familienarbeit (zu Zeiten der Pandemie gab es einen Anstieg der täglichen Stunden von 6,6 auf 7,9 Stunden), stieg auch die väterliche Einbindung in die Familienarbeit an, sodass die Differenz bei der unterschiedlichen Zeitverwendung für Haus- und Familienarbeit tatsächlich geringer geworden ist.<sup>21</sup>

- 9 Siehe die Lösung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 1.1.2020 für ein Erörterungsrecht des Beschäftigten, das bei fristgerechter Ablehnung durch die Arbeitgebenden zumindest mit einer Begründungspflicht, bei Versäumnis dessen sodann mit einer Zustimmungsfiktion versehen ist. Online: [www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Vereinbarkeit-Familie-Pflege-Beruf/homeoffice.html](http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Vereinbarkeit-Familie-Pflege-Beruf/homeoffice.html) (Zugriff: 30.9.2020).
- 10 Siehe hierzu auch die jüngst veröffentlichte Positionierung der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zum Thema „Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten“, 19.10.2020. Online: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/248.rechtsanspruch-auf-mobiles-arbeiten.html> (Zugriff: 15.11.2020).
- 11 Lott, Yvonne: Weniger Arbeit, mehr Freizeit?, Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen, WSI Report, Nr. 47, März 2019. Online: [www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_47\\_2019.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf) (Zugriff: 30.9.2020).
- 12 Der Regressionsanalyse zufolge ist der Gender Care Gap bei jedem Arbeitszeitarrangement hoch: Mütter investieren pro Arbeitswoche bei festen Arbeitszeiten rund 6 Stunden mehr in Kinderbetreuung als Männer, bei Gleitzeit oder völlig selbstbestimmter Arbeitszeit rund 8 Stunden mehr und rund 9 Stunden mehr, wenn sie im Homeoffice arbeiten. Für Väter macht es bezüglich Kinderbetreuung fast keinen Unterschied, ob sie im Homeoffice arbeiten oder nicht (ebd., S. 5). Der Gender Time Gap vergrößert sich bei Homeoffice: Mütter arbeiten pro Woche etwa eine Stunde mehr als ohne Homeoffice, während Väter im Homeoffice fast sechs Überstunden die Woche machen (ebd., S. 6).
- 13 Bünning, Mareike/ Hipp, Lena/ Munnes, Stefan: Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona“, WZB, 15.4.2020. Online: [www.wzb.eu/system/files/docs/dsi/af/Erwerbsarbeit%20in%20Zeiten%20von%20Corona.pdf](http://www.wzb.eu/system/files/docs/dsi/af/Erwerbsarbeit%20in%20Zeiten%20von%20Corona.pdf) (Zugriff: 30.9.2020).
- 14 Für Mütter bestand während der Pandemie im Vergleich zu Vätern eine um 6 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, weiterhin im üblichen Stundenumfang zu arbeiten und eine um 4 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, gar nicht zu arbeiten (ebd., S. 4).
- 15 Ebd., S. 15.
- 16 Kohlrausch, Bettina/ Zucco, Aline „Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt, Weniger Erwerbseinkommen und mehr Arbeit“, WSI Policy Brief, Nr. 40, Mai 2020. Online: [www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_40\\_2020.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf) (Zugriff: 30.9.2020).
- 17 Der Studie zufolge haben Jahren 27 Prozent der Frauen, aber nur 16 Prozent der Männer in Haushalten mit mindestens einem Kind unter 14 ihre Arbeitszeit reduziert, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Nur 60 Prozent der Paare mit Kindern unter 14 Jahren, die sich die Sorgearbeit vor der Krise fair geteilt haben, tun dies auch während der Krise; bei Paaren mit einem Haushaltseinkommen unter 2000 Euro sind es sogar nur 48 Prozent (ebd., S. 7, 9).
- 18 Huebener, Mathias/ Spieß, C. Katharina/ Siegel, Nico A./ Wagner, Gert G.: Wohlbefinden von Familien in Zeiten von Corona: Eltern mit jungen Kindern am stärksten beeinträchtigt, DIW Wochenbericht, Nr. 30+31/2020. Online: [www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.794108.de/20-30-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.794108.de/20-30-1.pdf) (Zugriff: 30.9.2020).
- 19 Bujard, Martin/ Laß, Inga/ Diabaté, Sabine/ Sulak, Harun/ Schneider, Norbert F.: Eltern während der Corona-Krise, Zur Improvisation gezwungen, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Juli 2020. Online: [www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrender-Corona-Krise.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&3Bv=7](http://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrender-Corona-Krise.pdf?__blob=publicationFile&3Bv=7) (Zugriff: 30.9.2020).
- 20 Ebd., S. 38 ff., 42 ff.
- 21 Der Väteranteil an Familienarbeit ist während der Krise von 33 auf 41 Prozent gestiegen (ebd., S. 53).

### C. Gleichstellungspolitische Argumente

Die Studien verdeutlichen, dass ein wesentliches Ziel bei einer rechtlichen Ausgestaltung von Homeoffice zunächst einmal die Förderung einer egalitären Arbeitsteilung bei der Fürsorgearbeit sein muss. Auf die bessere Vereinbarkeit als einen wesentlichen Beweggrund weist sowohl der Koalitionsvertrag als auch die Work-Life-Balance-Richtlinie hin.<sup>22</sup> Fakt ist, dass Frauen derzeit 87 Minuten am Tag, d.h. etwas mehr als zehn Stunden in der Woche, mehr Sorgearbeit leisten als Männer; während der Pandemie ist es für manche Frauen sogar zu einer Vollzeitbeschäftigung geworden. Es muss klargelegt werden, dass Homeoffice nicht mit der Präsenz im eigenen Haushalt assoziiert wird, um nicht den Eindruck zu erwecken, als ob Erwerbs- und Sorgearbeiten parallel geleistet werden könnten oder es sogar sollten.<sup>23</sup> Dass Homeoffice die Koordination von Erwerbs- und Sorgeverpflichtungen zwar erleichtern kann, heißt nicht zwangsläufig, dass Homeoffice nur so verstanden werden sollte. Es wäre aus genderpolitischer Sicht wünschenswert, wenn mit einer Regulierung von Homeoffice auch eine Übernahme von mehr Sorgearbeit durch Männer, die zu Hause Erwerbsarbeit leisten, einherginge,<sup>24</sup> zumal häufig auch Männer bei der Inanspruchnahme von Elternzeit stigmatisiert werden, was sich in negativen Bewertungen oder dem Ausbleiben von beruflichen Beförderungen auswirkt. Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte grundsätzlich nicht mehr als „Frauenthema“ betrachtet werden. Hoffnung erweckt das aktuelle Beispiel von Partnerschaften zu Zeiten des Lockdowns, in denen Frauen in als systemrelevant eingestuften Berufen – namentlich der Gesundheits-, Erziehungsbranche und im Einzelhandel – arbeiteten, und sich sodann die Männer – häufig in Kurzarbeit – um die Kinderbetreuung gekümmert haben.<sup>25</sup> Fazit ist, dass die tatsächliche Ausübung von Homeoffice bislang noch auf eine Verfestigung tradierter Rollenbilder hindeutet. Hier gilt es zu beobachten, ob ein eventueller Rechtsanspruch auf Homeoffice zu einer Abschwächung der noch vorherrschenden Präsenzkultur führen würde. Die Anwesenheit der Väter zu Hause und ein etwaiger Flexibilitätsgewinn – das sind zwar notwendige, aber noch nicht hinreichende Bedingungen hin zu einer eher egalitären Aufteilung der Sorgearbeit.

Den Gedanken fortgeführt, wäre eine positive Folge einer solchen erhöhten Teilhabe von Männern am Familienleben die Ermöglichung einer erhöhten Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben.<sup>26</sup> Homeoffice könnte auch hier gleichstellungsfördernd wirken, indem es das Potenzial hätte, Frauen, die sorgearbeitsbedingt aus dem Beruf ausgeschieden sind, wieder in Erwerbsarbeit von zu Hause einzugliedern. Darüber hinaus könnte Homeoffice für die 66,2 Prozent der Frauen mit minderjährigen Kindern, die derzeit in Teilzeit arbeiten,<sup>27</sup> eventuell eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ermöglichen. Dies könnte langfristig sogar dazu führen, dass Beschäftigte während fürsorgebedingten Pausen der Arbeit nicht gänzlich aus ihrem Beruf ausscheiden müssten, sondern zumindest flexibel auf ihre jeweilige Situation reagieren könnten. Eine langfristige Folge hiervon wären sodann keine oder nur wenige Erwerbsunterbrechungen, was auch aus demografischer Sicht zu begrüßen wäre, da Frauen hiermit eine verbesserte, da eigenständige Alterssicherung zustehen könnte.<sup>28</sup>

Für Alleinerziehende (zu 90 Prozent Frauen)<sup>29</sup> ist Homeoffice aus Vereinbarkeitsicht zu begrüßen; sie verspüren die höchsten Belastungen, was zeitliche Engpässe angeht.<sup>30</sup> Homeoffice könnte zu einer Entlastung führen, was die alleinige Koordination von Sorge- und Erwerbsarbeit angeht.<sup>31</sup>

Nebst Vereinbarkeit wird als zweites Motiv für Regulierungsanliegen zu Homeoffice die zeitliche Entlastung genannt. Die Ersparnis der Pendelzeiten und damit einhergehenden Verkehrsbelastungen könnte für eine bessere Work-Life-Balance aller Beschäftigten sorgen. Laut aktuellen Untersuchungen nehmen die Wegstrecke und der Zeitaufwand für Tagespendler\*innen zu.<sup>32</sup> Auch wenn dieser Zuwachs Männer wie Frauen gleichermaßen betrifft, führt dies vor allem bei Frauen zu erhöhten gesundheitlichen Beschwerden.<sup>33</sup> Unabhängig von den konkreten

- 22 Siehe dazu den Koalitionsvertrag CDU/CSU und SPD der 19. Legislaturperiode, S. 20 Rn. 769 f. und Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.
- 23 Bundesregierung, Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Online: BT-Drs. 18/12840, S. 119, Berlin 2017. Online: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796) (Zugriff: 30.9.2020).
- 24 Ebd., S. 120.
- 25 Siehe hierzu Zinn, Sabine/ Kreyenfeld, Michaela/ Bayer, Michael, „Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf“, DIW aktuell, Nr. 51, S. 3, 28.7.2020. Online: [www.diw.de/de/diw\\_01.c.794319.de/publikationen/diw\\_aktuell/2020\\_0051/kinderbetreuung\\_in\\_corona-zeiten\\_muetter\\_tragen\\_die\\_hauptlast\\_aber\\_vaeter\\_holen\\_auf.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.794319.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0051/kinderbetreuung_in_corona-zeiten_muetter_tragen_die_hauptlast_aber_vaeter_holen_auf.html) (Zugriff: 30.9.2020).
- 26 Die Frauenerwerbsquote lag 2019 bei 72,8 Prozent, während die der Männer 80,5 Prozent betrug, siehe die Ergebnisse des Mikrozensus des Statistischen Bundesamts, 11.7.2019, abgerufen am 30.9.2020 unter: [www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html).
- 27 Siehe die Auswertungen des Statistischen Bundesamts für 2019, 26.8.2020. Online: [www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html) (Zugriff: 30.9.2020).
- 28 Brück, Carsten/ Gümbel, Michael: Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit, Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 26, 42. Online: [www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de) (Zugriff: 30.9.2020).
- 29 Siehe die Hintergrundmeldung vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 1.7.2020. Online: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/chancen-und-teilhabe-fuer-familien/alleinerziehende](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/chancen-und-teilhabe-fuer-familien/alleinerziehende) (Zugriff: 30.9.2020).
- 30 Brück, Carsten/ Gümbel, Michael: Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit, Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 26. Online: [www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de) (Zugriff: 30.9.2020).
- 31 Ebd., S. 26.
- 32 Pressemitteilung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, „11 Mio. Pendler benötigen länger als 30 Minuten zur Arbeit“, 20.11.2018. Online: [www.bib.bund.de/DE/Service/Presse/2018/2018-11-Pendeldauer-nimmt-zu.html](http://www.bib.bund.de/DE/Service/Presse/2018/2018-11-Pendeldauer-nimmt-zu.html) (Zugriff: 30.9.2020).
- 33 Brück, Carsten/ Gümbel, Michael: Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit, Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 23 f. Online: [www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de) (Zugriff: 30.9.2020).

Auswirkungen, gelten die mit der Ersparnis von Pendelzeiten einhergehenden Entlastungen für alle Beschäftigten gleich, unabhängig vom Geschlecht und unabhängig davon, ob mit oder ohne Fürsorgeverpflichtungen. Jedoch regelt Art. 9 der europäischen Work-Life-Balance-Richtlinie<sup>34</sup> einen Anspruch auf flexible Arbeitszeiten nur für Eltern von Kindern unter acht Jahren. Hier ist bei der Umsetzung Vorsicht zu walten, denn eine solche Koppelung von flexiblen Arbeitsarrangements an bestimmte Bedingungen (beispielsweise Elternschaft oder Pflegeverantwortung) kann zu einer Stigmatisierung dieser bestimmten Nutzergruppen führen. Daher wäre ein für alle Beschäftigten gleichermaßen offenstehendes Angebot von Homeoffice aus gleichstellungsorientierter Sicht von Vorteil.<sup>35</sup>

Es besteht hingegen die Gefahr, dass die zeitliche Entlastung in Praxis durch andere Belastungen wieder aufgewogen wird. Die erhöhte Isolation von Beschäftigten im Homeoffice könnte sich gleichstellungshinderlich auswirken, wenn die Beschäftigten im Homeoffice „unsichtbar“ werden, sich dadurch, unter Umständen von Kommunikation abgeschnitten, ihre Netzwerkmöglichkeiten sodann verringern, was letztendlich Auswirkungen auf die Aufstiegs- und Beförderungschancen haben könnte. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass es gegenwärtig noch so scheint, dass die Einführung digitaler Arbeitsmittel eher Männern als Frauen zuteilwird.<sup>36</sup>

Ferner sind die körperlichen und geistigen Gesundheitsgefahren im Blick zu behalten, da diese bei örtlich entgrenzter Arbeit durch die ständige Erreichbarkeit entstehen können. Der mangelnde unmittelbare Kontakt könnte die Zeitersparnisse durch asynchrone Arbeitsleistungen wieder aufwiegen, da es zu einer erhöhten Kommunikationsdichte kommen kann. Auf die Leistungsspirale durch vermehrt ergebnisorientierte Arbeit statt „bloßer“ Präsenzzeit wird in vielen Aufsätzen hingewiesen, sodass es hier Arbeitsschutzschulungen durch die Arbeitgebenden bedarf. Die technischen Hürden, wie z. B. eine Internetverbindung mit nicht ausreichender Bandbreite, oder auch ergonomische Hürden bei gesundheitsunschädlichen Arbeitsplätzen müssen ebenfalls bedacht werden. Selbstredend haben die Arbeitgebenden die notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Wichtig wäre daher, nur zusätzlich, nicht alternativ zum betrieblichen Arbeitsplatz und abhängig von Einzelfallumständen, Homeoffice zu ermöglichen. Zuletzt könnte es durch die Option zum Homeoffice zu einer Spaltung der Belegschaft kommen, wenn einige im Homeoffice arbeiten könnten und andere nicht. Der Betrieb als solcher müsste sich gegebenenfalls neu definieren.

Daher ist es wichtig, sich in der rechtspolitischen Debatte zur Einführung eines Rechtsanspruchs der Methodik von Gender Mainstreaming zu bedienen.<sup>37</sup> Dieser Methodik liegt die Annahme zugrunde, dass die Perpetuierung von bestehenden Geschlechterrollenbildern identifiziert und entsprechend adressiert werden sollte, um Benachteiligungen entgegenzuwirken.<sup>38</sup> Notwendiger Baustein ist hierfür eine neue Unternehmenskultur mit einer am Individuum orientierten Lebenslaufpersonalpolitik und einer erhöhten Sensibilisierung für die damit einhergehenden Belastungen. Lösungsansätze hierzu bietet das vom Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb) erstellte „Wahlarbeitszeitkonzept“,

das verlangt, sowohl die Erwerbsarbeit als auch die unbezahlte Arbeit zu berücksichtigen und mit realisierbaren, individuellen Zeitkonzepten entsprechend zu würdigen.

#### D. Fazit

Homeoffice alleine wird nicht die bestehenden Ungleichheiten bei der Arbeitsteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit überwinden. Ob Homeoffice sie sogar verstärken oder eher mildern wird, hängt von den bestehenden Rahmenverhältnissen ab. Das Fortbestehen des Ehegattensplittings, der beitragsfreien Familienversicherung, der Entgeltungleichheit und der fehlenden Ganztagsbetreuung wirken verstärkt als Hemmnisse, indem sie tradierte Rollenmodelle reproduzieren und eventuell sogar verstärken. Für eine Stärkung der Potenziale des Homeoffice müssen diese Barrieren entschieden abgebaut werden, denn nur so ist eine gleichstellungsorientierte Gestaltung des Homeoffice möglich. Da erscheint die öffentliche Diskussion, in der über Belastungen offen gesprochen wird, als entscheidender erster Schritt. Die Diskussion gilt als Indiz dafür, dass von den Beschäftigten eine andere Kultur gewünscht wird. Indem die Gesundheit der Beschäftigten in den Vordergrund gerückt ist, könnte es sich hierbei um eine Abkehr von den – männlich konnotierten – Vorstellungen von grenzenloser Leistungsfähigkeit handeln, die zu einer positiven Veränderung der Geschlechterverhältnisse beitragen könnte. Denn nur, wenn man sich von den stereotypen Rollenbildern trennt, ist eine geschlechtergerechte Unternehmenskultur und eine geschlechterunabhängige Ausgestaltung von Erwerbs- und Familienleben möglich. Vielleicht bringt die Erwerbsarbeit im Homeoffice auf diesem Weg nun einiges ins Rollen.

34 RL (EU) 2019/1158 vom 20.6.2019.

35 So schon Bundesregierung: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drs. 18/12840, S. 120, Berlin 2017. Online: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796) (Zugriff: 30.9.2020). Auch wenn sich die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht ebenfalls dafür ausspricht, dass der Rechtsanspruch „nicht auf die oben genannten besonders schutzbedürftigen Beschäftigten [...] begrenzt sein“ sollte, spricht sie sich im Ergebnis für ein Stufenmodell aus (Positionierung Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten, 19.10.2020, S. 6).

36 Frauen wird seltener Mitsprache über Technikeinsatz und Arbeitsgestaltung zugestanden als Männern, siehe Kutzner, Edelgard und Schnier, Victoria, Industrielle Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung, in: FWG-Studie, Digitalisierung von Arbeit (15), Düsseldorf 2019.

37 Pimminger, Irene: Einführung in die Umsetzung von Gender Mainstreaming, Berlin 2012.

38 Mucke, Maria/ Hees, Madeleine/ Bauer, Stefanie: Gender Mainstreaming – Eine Strategie zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere?, in: Familie-Beruf-Karriere, S. 229–257, Wiesbaden 2018.