

Geschlechtergleichstellung in der Hybrid- und Fernarbeit (HRW)

„Es ist wichtig, dass Führungskräfte verstehen, wie Remote- und Hybridarbeit geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärken können, und Maßnahmen ergreifen, um diese Risiken zu mindern.“



Einleitung

Hybrid- und Fernarbeit wurden oft als Mittel zur Verringerung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz gefeiert, weil Frauen, die in der Regel einen unverhältnismäßig hohen Anteil an Haushalts- und Betreuungspflichten tragen, mehr Möglichkeiten geboten werden, Vollzeit zu arbeiten. Hybrid- und Fernarbeit kann jedoch auch die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verwischen, da Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit als ihre männlichen Kollegen während der Arbeitszeit Haushaltsaufgaben übernehmen, was möglicherweise die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verstärkt.

Dieser Leitfaden dient dazu, Strategien zur Minderung dieser Diskriminierungsrisiken bereitzustellen.

Das Problem verstehen

Welche Risiken für Gleichstellung ergeben sich aus hybrider und Remote-Arbeit?

Verringerte Work-Life-Balance

Jüngste Untersuchungen zu den geschlechtsspezifischen Dimensionen von Hybrid- und Remote-Arbeit zeigen, dass Frauen, die von zu Hause aus arbeiten, während der Arbeitszeit mit größerer Wahrscheinlichkeit als Männer Haushalts- und Betreuungsaufgaben übernehmen. Eine Studie der Ohio State University zeigt beispielsweise, dass in einem Haushalt mit zwei Einkommen Männer, die von zu Hause aus arbeiten, während ihre Partnerin im Büro arbeitet, viel seltener während der Arbeitszeit gemeinsame Haushaltsaufgaben übernehmen. Frauen fühlen sich auch häufiger schuldig, wenn sie im Büro im Haushalt oder in der Pflege ‚vernachlässigen‘.

Diese Doppelbelastung durch häusliche und berufliche Aufgaben kann zu einer Verwischung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben sowie zu unzureichenden Arbeitspausen führen, was oft zu ungesunden Gewohnheiten führt, wie z. B. dem Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen. Darüber hinaus kann diese Zunahme von Unterbrechungen außerhalb der Arbeit dazu führen, dass Frauen ein anhaltendes Gefühl haben, etwas aufholen zu müssen, was zu einem Teufelskreis der Überarbeitung mit erhöhtem Stress und Burnout-Risiko führt.

Stigmatisierung von Home Office

Frauen, die sich für die Arbeit von zu Hause aus oder in einem hybriden Format entscheiden, können stigmatisiert werden, da der Eindruck entsteht, dass sie ihrer Familie Vorrang vor der Arbeit geben. Es ist bekannt, dass diese Stigmatisierung, die mit der Unternehmenskultur des "Präsentismus" einhergeht, dazu führt, dass Frauen im Vergleich zu männlichen Kollegen, die die meiste Zeit im Büro verbringen, weniger bezahlt und befördert werden. Dies wurde auch als "Vaterschaftsprämie" und "Mutterschaftsstrafe" bezeichnet.

Isolation

Eine verminderte Präsenz im Büro kann auch das Gefühl der Isolation verstärken. Während die Isolation ein Risiko für alle Telearbeitenden darstellt, sind Frauen aufgrund ihrer höheren Home Office-Quote unverhältnismäßig stark betroffen. Dies kann zu einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit und des allgemeinen Wohlbefindens bei weiblichen Mitarbeitenden beitragen.

Wie können wir diese Risiken mindern?



Inklusion und faire Leistungsbewertungen

Arbeitgeber müssen Richtlinien einführen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen und eine Kultur fördern, in der Remote-Arbeit nicht bestraft wird. Mitarbeitende sollten auf der Grundlage der Leistungsergebnisse und nicht auf der Grundlage ihrer physischen Anwesenheit im Büro bewertet werden.

Um zu verhindern, dass Remote-Arbeit als eine Maßnahme wahrgenommen wird, die in erster Linie für Frauen gedacht ist, sollten Arbeitgeber männliche Mitarbeitende aktiv dazu ermutigen, die Möglichkeiten der Fernarbeit zu nutzen.

Arbeitgeber sollten realistische Fristen implementieren und kommunizieren und Arbeitsbelastungen so verteilen, dass sie die Arbeitszeit passen, unabhängig vom Arbeitsort.

Förderung der Teamdynamik und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden

Um die Risiken der Isolation zu mindern, sollten Arbeitgeber Möglichkeiten zur persönlichen Interaktion und zum Networking anbieten. Dies kann in Form von Teambuilding-Aktivitäten, Coworking Spaces oder nicht arbeitsbezogenen gesellschaftlichen Veranstaltungen erfolgen.

Die Mitarbeitenden sollten Zugang zu Diensten für psychische Gesundheit und Wohlbefinden erhalten.

Welche Rolle spielen Manager*innen und die Personalabteilung?

Manager*innen



- Ermöglichen Sie eine Arbeitskultur, die Mitarbeitende unabhängig vom Geschlecht bei der Wahl von Remote-Arbeit unterstützt und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden in den Vordergrund stellt.
- Stellen Sie sicher, dass die Leistungsbewertungen fair und konsistent sind, unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden aus dem Home Office oder im Büro arbeiten.

Personalabteilung



- Unterstützung und Schulungen für Führungskräfte zu den Chancen und Risiken für Gleichstellung, die sich aus Remote- und Hybridarbeit ergeben.
- Nutzen Sie Mitarbeitendenfeedback-Mechanismen, um den Fortschritt zu überwachen und verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren.

Schlussfolgerung

Letztlich ändert der Zugang von Frauen zu Remote-Arbeit nichts an der Arbeitsteilung in vielen Haushalten. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Führungskräfte verstehen, wie Remote- und Hybridarbeit geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärken können, und Maßnahmen ergreifen, um diese Risiken zu mindern.



Weiterführende Literatur

- Double challenges: How working from home affects dual-earner couples' work-family experiences: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/peps.12559>
- Gender, Parenting, And the Rise Of Remote Work During The Pandemic: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9122150/>