

# IW-Kurzbericht 64/2018

## **Mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kann das jeder? Will das jeder?**

Oliver Stettes

**Die Digitalisierung hat ein großes Potenzial, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, indem sie die starren Grenzen zwischen Arbeitszeit und privater Zeit aufzulösen hilft. Allerdings müssen mobil arbeitende Menschen häufiger als andere Beschäftigtengruppen in Kauf nehmen, dass sich private und berufliche Sphäre gegenseitig stören können. Nicht für jeden ist dies erstrebenswert. Ob die Digitalisierung ihr Potenzial erfüllt, hängt daher eher von den Präferenzen und Anforderungen der Menschen ab, weniger von den technologischen Möglichkeiten.**

Viele Unternehmen und Beschäftigte sind davon überzeugt, dass der digitale Wandel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern kann (BMFSFJ, 2016, 28). Internet und mobile Endgeräte machen es möglich, Arbeitszeit und Arbeitsort zu flexibilisieren und damit ein neues Gleichgewicht zwischen beruflichen und privaten, insbesondere familiären Anforderungen zu finden. Es ist daher wenig überraschend, dass zum Beispiel im Fall des Homeoffices viele Beschäftigte den Wegfall von Fahrzeiten und eine bessere Vereinbarkeit als Vorzüge dieser Form des mobilen Arbeitens im Alltag erleben (Arnold et al., 2015, 13). Ob dies dazu führt, dass alle Beschäftigten mit Vereinbarkeitswünschen am liebsten mobil arbeiten möchten, ist jedoch mit einem Fragezei-

chen zu versehen. Denn egal ob Homeoffice oder sonstige Formen des mobilen Arbeitens – wer internetgestützt räumlich und zeitlich flexibel arbeitet, hat zwar mehr Zeitsouveränität im beruflichen Alltag, erfüllt aber auch im Gegenzug während der Freizeit beziehungsweise in den Tageszeiten, die ansonsten üblicherweise für private Aktivitäten reserviert sind, signifikant häufiger berufliche Aufgaben (Hammermann/Stettes, 2017a, 13).

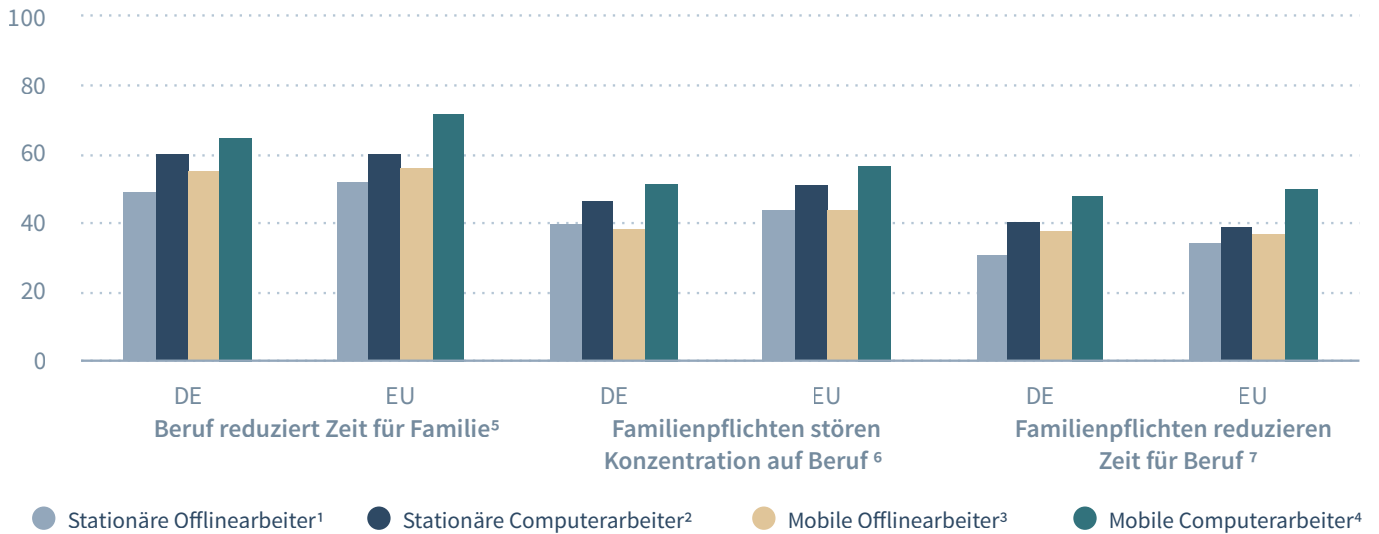
Diese Vermischung bleibt nicht ohne Folgen, wie eine ergänzende Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey (EWCS 2015) signalisiert. Mobile Computerarbeiter – das sind Arbeitnehmer, die mehrmals im Monat oder häufiger außerhalb des Betriebes arbeiten und mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit am PC, Laptop oder Smartphone verbringen – berichten hierzulande, aber auch in der Europäischen Union insgesamt deutlich häufiger von sogenannten Beruf-Familie-Konflikten oder Familie-Beruf-Konflikten.

### **Flexibles Arbeiten erhöht die Wahrscheinlichkeit von Beruf-Familie-Konflikten, ...**

Zwei Drittel der mobilen Computerarbeiter in Deutschland und sogar drei Viertel dieser Beschäftigten in der Europäischen Union haben meistens oder immer das Gefühl, dass ihre Arbeit sie davon abhält, ihrer Fami-

# Mobiles Arbeiten und Vereinbarkeitskonflikte

Anteil der abhängig Beschäftigten in Prozent, 2015 - nach Beschäftigungsgruppen



Quellen: EWCS 2015

- 1) Beschäftigte, die seltener als mehrmals im Monat außerhalb des Betriebes und weniger als 25 Prozent ihrer Arbeitszeit mit PC, Laptop oder Smartphone arbeiten.
- 2) Beschäftigte, die seltener als mehrmals im Monat außerhalb des Betriebes und 25 Prozent und mehr ihrer Arbeitszeit mit PC, Laptop oder Smartphone arbeiten.
- 3) Beschäftigte, die mehrmals im Monat und häufiger außerhalb des Betriebes und weniger als 25 Prozent ihrer Arbeitszeit mit PC, Laptop oder Smartphone arbeiten.
- 4) Beschäftigte, die mehrmals im Monat und häufiger außerhalb des Betriebes und 25 Prozent und mehr ihrer Arbeitszeit am PC, Laptop oder Smartphone arbeiten.
- 5) Die beruflichen Anforderungen verringern meistens oder immer die Zeit für die Familie.
- 6) Die Konzentration auf den Beruf wird meistens oder immer durch familiäre Belange gestört.
- 7) Die Zeit für den Beruf wird meistens oder immer durch Familienpflichten reduziert.

lie so viel Zeit zu widmen, wie sie es wollten (s. Grafik). Dieses Gefühl tritt zwar auch bei anderen Beschäftigtengruppen auf, aber zum Teil deutlich seltener. Die Unterschiede sind für die europäische Stichprobe auch robust, wenn man um persönliche und berufliche Merkmale kontrolliert. In der deutschen Stichprobe sind die Differenzen zwischen mobilen und nicht-mobilen Computerarbeitern sowie zwischen mobilen Computer- und Offline-Arbeitern allerdings dann nicht mehr signifikant.

## ... aber auch von Familie-Beruf-Konflikten

Familiäre Verpflichtungen können sich in einem räumlich und zeitlich flexiblen Arbeitsumfeld im Umkehrzug auch ungünstig auf die berufliche Tätigkeit auswirken. Rund die Hälfte der mobilen Computerarbeiter in Deutschland und der Europäischen Union empfindet es als schwierig, sich angesichts vorhandener familiärer Verpflichtungen auf die Arbeit zu konzentrieren, oder sieht sich gezwungen, das zeitliche Engagement im Beruf zu verringern. Diese „Störungen“, die aus dem familiären Umfeld auf den beruflichen Alltag ausstrahlen, kommen in den anderen Beschäftigtengruppen

deutlich seltener vor. Auch hier sind die Unterschiede in der deutschen Stichprobe zwischen mobilen Computerarbeitern und den anderen teilweise nicht mehr signifikant, wenn man berufliche oder persönliche Merkmale berücksichtigt. Die Befunde für die EU-28-Länder insgesamt sind hingegen wieder robust.

## Präferenzen entscheiden, ob man kann und will

Nun sind Beruf-Familie- oder Familie-Beruf-Konflikte per se nicht schlimm, weil sie nicht für jede Person problematisch sind. Man muss sich nur bewusst sein, dass der Wunsch nach mehr räumlicher und zeitlicher Flexibilität die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben durchlässiger macht und diese Konflikte eher auftreten können. Nicht jeder will dies in Kauf nehmen und mancher wird dann auf die Ausschöpfung des Flexibilisierungspotenzials durch digitale Technologien verzichten. Beispielsweise geben knapp zwei Drittel der Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, als Grund an, sie wünschten sich die Trennung von Beruf und Privatem (Arnold et al., 2015, 17).

Die Präferenzen der Beschäftigten können einer zunehmenden Verbreitung mobiler Arbeitsformen im Wege stehen, weil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich für die Betroffenen gerade nicht verbessert. Grenzen setzen aber auch andere Restriktionen: So gibt es Tätigkeiten, die die Anwesenheit an einem bestimmten Ort erzwingen oder zumindest im Auge der Beteiligten wünschenswert erscheinen lassen, weil dadurch die Zusammenarbeit, beispielsweise in einem Team, besser funktioniert. Da mobiles Arbeiten in der Regel auch mehr Handlungsfreiheit bedeutet, geht sie zugleich mit mehr Ergebnisverantwortung einher. Dies schlägt sich auch in variableren Vergütungsstrukturen nieder (Hammermann/Stettes, 2017b, 105). Flexible, erfolgsabhängige Löhne sind ebenfalls nicht jedermanns Sache. Daher bleibt es eine herausfordernde Aufgabe der Unternehmen, gemeinsam mit ihren Beschäftigten auszuloten, wann und unter welchen Voraussetzungen mobiles Arbeiten Sinn macht. Nur dann leistet die Digitalisierung auch einen effektiven Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit.

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017b, Stellt die Digitalisierung neue Anforderungen an Führung und Leistungsmanagement?, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 4, S. 93–111

## Literatur

Arnold, Daniel / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie, 2015, Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nr. 460, Berlin

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, Berlin

EWCS 2015 – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, European Working Conditions Survey, 2015, [data collection], 3rd Edition, UK Data Service, SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-3>

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017a, Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa – Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3, S. 3–23