20. Wahlperiode

Drucksache **20/4926**

HESSISCHER LANDTAG

17. 03. 2021

Kleine Anfrage

Nadine Gersberg (SPD), Wolfgang Decker (SPD) und Turgut Yüksel (SPD)
vom 27.01.2021

Benachteiligungen von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund im Homeoffice

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragesteller:

Laut Pressemeldung gibt es nach Ansicht des hessischen Sozialministeriums Hinweise darauf, dass Frauen im Homeoffice nicht die gleichen Bedingungen wie Männer haben, besonders hinsichtlich der verfügbaren Technik und der Unterstützung durch Vorgesetzte. Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund gebe es „ähnliche Probleme“.

Vorbemerkung Minister für Soziales und Integration:

Durch Befragungen und Studien unterschiedlicher Träger existieren mittlerweile einige Erkenntnisse zum Thema Homeoffice, die sich aber im Wesentlichen auf den gesamten deutschen Arbeitsmarkt bzw. zeitlich auf das Frühjahrs 2020 oder die Zeitspanne bis Herbst 2020 beziehen.

(➔ https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1140049/umfrage/corona-krise-homeoffice-nutzung-und-potenzial/; https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++6bbbd7ec-0c7f-11eb-8fc7-001a4a160123)

Bei der Bewertung der Ergebnisse sollte immer berücksichtigt werden, dass es sich hierbei um Momentaufnahmen handelt, die vermutlich erst im Laufe des Jahres 2021 zu einer belastbaren Gesamteinschätzung führen können. Insbesondere Kausalzusammenhänge sind bei dem jetzigen, noch unvollständigen Kenntnisstand nicht belastbar zu bestimmen.

Weiterhin muss auch berücksichtigt werden, dass die durch die Corona-Pandemie hervorgerufene plötzliche Umstellung auf Homeoffice in den Unternehmen zu Herausforderungen geführt hat, auf die sich zuvor weder Arbeitgeber noch Beschäftigte einstellen konnten. Beschäftigte ohne bisherige Homeoffice-Erfahrung – vielfach auch ohne angemessene Ausstattung – sahen sich mit der Herausforderung konfrontiert, unmittelbar ihre Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen.

(Ernst, Christian (2020). Homeoffice im Kontext der Corona-Pandemie. Eine Ad-hoc-Studie der Technischen Hochschule Köln. Online: ➔ https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/aktuell/pm/2020/ad-hoc-studie_corona-homeoffice__2020-04-18.pdf (Abruf: 16.02.2021).

Die folgenden Antworten wie auch die zugrundeliegende Fachexpertise beziehen sich daher ausdrücklich nicht auf das Homeoffice im Allgemeinen bzw. als neue Arbeitsform, sondern fokussieren sich auf die Arbeit im Homeoffice als Maßnahme der Kontaktreduktion unter den besonderen Bedingungen der Pandemielage.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Woraus resultieren die Hinweise der hessischen Landesregierung bezüglich Benachteiligung von Frauen, die sich im Homeoffice befinden oder Homeoffice nutzen möchten? Welche Probleme gibt es konkret?

In einer großen, aber nichtrepräsentativen Studie der Techniker Krankenkasse wurden in drei Befragungswellen berufstätige Menschen in Deutschland im Zeitraum April bis Juni 2020 zur Wahrnehmung ihrer Arbeitssituation, zu psychischen Belastungen und zu ihren Ressourcen befragt.

(Meyer, Bertolt/Zill, Alexander/Schuhmann, Susen (2020): Arbeitssituation und Belastung zu Zeiten der Corona-Pandemie. In: Techniker Krankenkasse (Hg.): Dossier 2020 – Corona 2020: Gesundheit, Belastungen, Möglichkeiten. Online: ➔ https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/belastungen-der-menschen-waehrend-der-corona-pandemie-2095246 (Abruf: 15.02.2021); Meyer, Bertolt/Zill, Alexander/Dilba, Dominik/Gerlach, Rebecca/Schumann, Susen (2021): Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. In: International Journal of Psychology (Manuskript zur Begutachtung eingereicht).

Eingegangen am 17. März 2021 · Bearbeitet am 17. März 2021 · Ausgegeben am 19. März 2021
Herstellung: Kanzlei des Hessischen Landtags · Postfach 3240 · 65022 Wiesbaden · www.Hessischer-Landtag.de

Demzufolge wurden Frauen im Homeoffice vor allem in dem Zeitraum, in dem besonders starke Corona-Einschränkungen wie Schul- und Kitaschließungen galten sowie die Maskenpflicht eingeführt wurde, deutlich stärker psychisch belastet als männliche Befragte. Die psychische Belastung von Frauen ist überdies noch einmal deutlich stärker gewesen, wenn nichtschulpflichtige Kinder im Haushalt zu betreuen waren und wenn wenig soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen oder einen Partner bzw. eine Partnerin vorhanden war. Männer mit viel Unterstützung durch Partnerinnen, die nicht oder nur teilweise im Homeoffice arbeiten mussten, zeigten die geringste emotionale Erschöpfung. Die Unterstützung durch einen Partner und die eigene Autonomie waren für berufstätige Frauen die wichtigsten Ressourcen.

Eine repräsentative Befragung abhängig Beschäftigter in Bayern[1] legt ebenfalls signifikante geschlechtsbezogene Unterschiede nahe. Hier fällt insbesondere auf, dass wesentlich mehr Frauen (61 %) als Männer (48 %) ihre Ausstattung im Homeoffice als schlechter im Vergleich zum Büro empfinden. Bei der Beantwortung dieser Frage ist aber insgesamt bemerkenswert, wie hoch der Anteil derer ist, die ihre Ausstattung als unzulänglich bezeichnen (gesamt: 54 %).

Die Daten des DGB-Index „Gute Arbeit“ weisen auch für Hessen in eine ähnliche Richtung.

Frage 2. Woraus resultieren ihre Hinweise bezüglich Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund, die sich im Homeoffice befinden oder Homeoffice nutzen möchten? Welche Probleme gibt es konkret?

Grundsätzlich sind Menschen mit Zuwanderungsgeschichte aus strukturellen Gründen von den sozioökonomischen Auswirkungen der Pandemie besonders betroffen.[2] Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte überproportional in bestimmten, teilweise auch in systemrelevanten Branchen tätig sind. Gleichzeitig haben diese Branchen wie etwa Einzelhandel, Hotellerie und Gastronomie, Gesundheit und Pflege nur geringe Potenziale für eine Tätigkeit im Homeoffice. Daher ist davon auszugehen, dass der Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Homeoffice geringer ist. Hieraus lässt sich allerdings nicht direkt auf eine Benachteiligung etwa durch Vorgesetzte schließen.

Es sind keine spezifischen Studien bekannt, in denen die Homeoffice-Erfahrungen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gezielt untersucht wurden. Bei den vorliegenden Ergebnissen handelt es sich um Teilaussagen anderer Untersuchungen. Die Gruppe der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist sehr heterogen je nach Kenntnisniveau der deutschen Sprache, nach Herkunft und Qualifikation oder ob sie in Deutschland aufgewachsen oder geflüchtet ist. Dies Faktoren müssen für eine differenzierte Bewertung der Einschätzung der Gegebenheiten im Homeoffice herangezogen werden.

Eine Kurzbefragung von Geflüchteten und Arbeitgebern während des ersten Phase der Kontaktbeschränkungen im Jahr 2020[3] gibt Hinweise darauf, dass sich Geflüchtete in vergleichsweise gefestigten Beschäftigungsverhältnissen durch die aktuelle Situation verunsichert fühlen. Als mögliche Ursache wird zum Beispiel eine Veränderung der Arbeitsbedingungen genannt, etwa die Umstellung auf Homeoffice. Es bestehen erschwerte Bedingungen durch ungünstige Wohnverhältnisse und Vereinbarkeitsprobleme. Auch die Beschränkung auf fast ausschließlich schriftliche Kommunikation wird als Hindernis empfunden, da Sprachbarrieren schlechter kompensiert werden können. Hinzu kamen Ängste, ausgelöst durch die Schließung von Kindergärten und Schulen, die ein Risiko für die Integrationsfortschritte der eigenen Kinder darstellen.

Frage 3. In welcher Form fehlt die Unterstützung durch Vorgesetzte bei Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund im Homeoffice?

Die Form der Unterstützung wird in den Studien nicht thematisiert. Es wird lediglich danach gefragt, ob eine Unterstützung erfolgt.

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat auf seiner Internetseite arbeitswelthessen.de bereits zu Beginn der Pandemie Informationen zur guten Ausgestaltung der Arbeit im Homeoffice für Beschäftigte und Arbeitgeber veröffentlicht. Auch bei der Überwachung und Beratung von Betrieben wird das Thema der Verantwortung der Arbeitgeber angesprochen.

[1] DAK Bayern/Forsa (2020): Erfahrungen mit Homeoffice. Ergebnisse einer Befragung unter abhängig Beschäftigten in Bayern. Online: ➔https://www.dak.de/dak/download/forsa-umfrage-ergebnisse-2401560.pdf (Abruf: 17.02.2021).

[2] OECD (19.10.2020): Die Coronakrise darf nicht zur Integrationskrise werden. Online: ➔ https://www.oecd.org/berlin/presse/die-coronakrise-darf-nicht-zur-integrationskrise-werden.htm (Abruf: 17.02.2021).

[3] Falkenhain, Mariella et al. (2020): Beschäftigte mit Fluchthistorie kommen in der Corona-Krise unterschiedlich gut zurecht. In: IAB-Forum, 11. November 2020. Online: ➔ https://www.iab-forum.de/beschaeftigte-mit-fluchthistorie-kommen-in-der-corona-krise-unterschiedlich-gut-zurecht/ (Abruf: 4.02.2021).

Frage 4. In welchem Umfang fehlt einigen Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund die Technik, um im Homeoffice arbeiten zu können?

Diesbezüglich liegen keine quantitativ ausreichenden Ergebnisse vor.

Frage 5. Wie plant die Landesregierung Einfluss auf das Verhalten von Vorgesetzten zu nehmen, um unverzüglich Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund mehr Unterstützung und technisches Equipment zukommen zu lassen, wenn sie im Homeoffice arbeiten?

Die Aufgaben des Arbeitgebers hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes sind im Arbeitsschutzgesetz geregelt, das der Bundesgesetzgebung unterliegt. Die hessische Arbeitsschutzbehörde überwacht die Umsetzung der Arbeitsschutzanforderungen in den hessischen Betrieben. Dabei wird selbstverständlich auch die Übernahme der Verantwortung der Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitsplätze in ihrem Bereich hinterfragt.

Guter Arbeitsschutz zielt nicht nur darauf ab, das Verhalten von Führungskräften und Vorgesetzten zu ändern, sondern die Arbeitsbedingungen insgesamt positiv zu beeinflussen. Von daher wirkt die hessische Arbeitsschutzbehörde bei der Überwachung und Beratung von Betrieben auf die Schaffung einer gesundheitsförderlichen Betriebskultur hin. Die Frage der Bedarfe von Frauen und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist jedoch nicht allein vom Arbeitsschutz zu lösen, sondern erfordert Initiativen aller gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere der Sozialpartner.

Frage 6 In wieweit sieht die Hessische Landesregierung in der Benachteiligung von Frauen im Homeoffice insbesondere während der Corona-Pandemie die Gefahr eines Roll-Backs beim Thema Gleichstellung der Geschlechter?

Die Landesregierung nimmt die bestehenden Hinweise auf Rückschritte in der Gleichstellung der Geschlechter sehr ernst. Die Hans-Böckler-Stiftung sieht eine Stärkung der traditionellen Arbeitsteilung durch das Homeoffice.[4] Beschäftigte, männlich wie weiblich, weiten im Homeoffice nachweislich ihre Sorgearbeit aus. Diese Zunahme ist jedoch bei Frauen stärker ausgeprägt. Hinzu kommt, dass während der Pandemie aufgrund der Schul- und Kitaschließungen viele Beschäftigte gezwungen waren, ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren oder aufzugeben. Auch dies betrifft Frauen stärker als Männer. Allerdings weist der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung[5] darauf hin, dass Väter im Homeoffice ihre Betreuungsarbeit prozentual sogar stärker steigerten – in absoluten Zahlen sind es jedoch die Mütter, welche die Mehrbelastung schultern. Der Gleichstellungsbericht geht von einer „fortbestehenden – wenn auch relativ zurückgehenden – geschlechterstereotypen Aufgabenteilung“ aus.

Frage 7. Welche konkreten Maßnahmen unternimmt die Landregierung, um die Benachteiligung von Frauen während der Corona-Pandemie auszugleichen?

Die besonderen Belange von Frauen werden bei den Corona-Beschlüssen durchgehend berücksichtigt. Die Landesregierung betrachtet die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittaufgabe, die weit über die Aspekte des Homeoffice hinausgeht.

Frage 8. Wie beurteilt die Hessische Landesregierung die Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund beim Homeoffice in Hinblick auf Antidiskriminierungs-Bemühungen?

Die bereits laufenden Integrationsmaßnahmen in Hessen tragen zur Verbesserung der Lage von Migrantinnen und Migranten bei. Hervorzuheben sind hierbei beispielsweise die erfolgreichen Programme zu Sprachkursen, die fortgesetzt und deutlich ausgeweitet werden. Die damit einhergehende Digitalisierung der Lernformen ist ein wesentlicher Beitrag für die Kompetenzentwicklung der Migrantinnen und Migranten für die Aufgaben im Homeoffice.

[4] Hans-Böckler-Stiftung (2020): Homeoffice stärkt tradierte Arbeitsteilung. Online: ➔ https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-starkt-tradierte-arbeitsteilung-23878.htm (Abruf: 17.02.2021); Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief Nr. 40, Mai 2020. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf (Abruf: 17.02.2021).

[5] Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 104f. Online: ➔ https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/128.b/7/47d352.pdf (Abruf: 17.02.2021).

Da noch keine gesicherten Kenntnisse über die Benachteiligung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte während der Corona-Pandemie in Hessen vorliegen, lässt das Hessische Ministerium für Soziales und Integration aktuell eine Befragung zu den sozialen Auswirkungen der Pandemie auf die hessische Bevölkerung durchführen. Dabei liegt das Erkenntnisinteresse schwerpunktmäßig auf Personen mit Zuwanderungsgeschichte, wobei das Thema Homeoffice ebenfalls behandelt wird.

Wiesbaden, 12. März 2021

Kai Klose