

Homeoffice und flexible Arbeitszeiten: Väter machen Überstunden, Mütter auch – und kümmern sich zusätzlich mehr um die Kinder

Mitteilung: Hans-Böckler-Stiftung

Frauen und Männer mit Kindern nutzen flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und Homeoffice unterschiedlich: Während die Väter sehr viel mehr Zeit in den Job stecken, machen Mütter etwas mehr Überstunden, vor allem nehmen sie sich aber deutlich mehr Zeit für die Kinderbetreuung. Damit hilft flexibles Arbeiten zwar bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, es kann zugleich aber auch die klassische Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern festigen oder sogar verstärken. Dagegen helfen könnten klarere Regelungen, etwa eine Zeiterfassung im Homeoffice, und stärkere Anreize für Väter, sich ausführlicher um ihre Kinder zu kümmern. Mehr Freizeit haben weder Mütter noch Väter durch flexible Arbeitszeiten. Das zeigt eine Studie von Dr. Yvonne Lott, Gender- und Arbeitszeitforscherin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Wer nicht um Punkt sieben Uhr auf der Matte stehen muss, sondern seinen Arbeitsbeginn selbst bestimmen kann, hat es leichter – wenn der Nachwuchs morgens zu lange trödelt, wird die verlorene Zeit eben nachmittags aufgeholt. Noch flexibler können Beschäftigte die Arbeitszeit handhaben, wenn sie von Zuhause arbeiten dürfen. Anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels, einer ausführlichen Befragung, an der mehrere tausend Haushalte teilnehmen, hat WSI-Wissenschaftlerin Lott ermittelt, wie viel Zeit am Ende auf Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und andere Aktivitäten entfällt.

- **Homeoffice:** Mütter, die im Homeoffice arbeiten, kommen demnach in der Woche auf drei Stunden mehr Betreuungszeit für die Kinder als Mütter, die nicht von Zuhause arbeiten können. Zugleich machen sie eine zusätzliche Überstunde im Job. Bei Vätern sieht es anders aus: Sie machen im Homeoffice mehr Überstunden – wöchentlich zwei mehr als Väter ohne Heimarbeit –, nehmen sich aber nicht mehr Zeit für die Kinder.
- **Selbstbestimmte Arbeitszeiten:** Noch mehr zusätzliche Überstunden, nämlich wöchentlich vier, machen Väter, die völlig frei über ihre Arbeitszeiten entscheiden können. Bezahlt wird davon nur ein relativ kleiner Teil, die sichtbare Präsenz dürfte sich aber positiv auf Karrierechancen auswirken, vermutet die Wissenschaftlerin. Um die Kinder kümmern sich Väter mit derartiger „Vertrauensarbeitszeit“ hingegen sogar geringfügig weniger lang als Männer mit Kindern und festen Arbeitszeiten. Haben Mütter selbstbestimmte Arbeitszeiten, widmen sie der Erwerbsarbeit wöchentlich

eine knappe Stunde mehr als Mütter mit festen Arbeitsstunden. In die Zeit mit Kindern fließen bei ihnen anderthalb Stunden zusätzlich.

Zusätzliche Erholungszeit, also etwa für mehr Schlaf, individuell gestaltete Freizeit oder Sport, haben Beschäftigte mit Kindern im Haushalt durch flexible Arbeitszeiten generell nicht. Lotts Fazit ist eindeutig: „Einen Freizeitgewinn mit flexiblen Arbeitsarrangements gibt es weder für Mütter noch für Väter.“

Grundsätzlich führen flexible Modelle also bei beiden Geschlechtern im Schnitt zu längeren Arbeitszeiten im Job, zeigt Lott. Bei Männern sei dieser Effekt deutlicher ausgeprägt als bei Frauen. Wobei Letztere gleichzeitig mehr Zeit für die Kinder aufwenden und so häufig doppelt belastet sind. Der Abstand bei den Zeiten, die Mütter und Väter jeweils mit Erwerbstätigkeit und mit Kinderbetreuung verbringen, wächst mit der Flexibilität der Arbeit. Flexibles Arbeiten, das als wichtige Hilfe bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt, hat damit durchaus eine Schattenseite, warnt die Forscherin: Ohne bessere Leitplanken als es sie heute in vielen Unternehmen gibt, kann es die traditionelle Rollenverteilung befördern.

Um die Gleichstellung zu fördern und die zeitliche Belastung von Eltern zu reduzieren, gäbe es der Forscherin zufolge eine Reihe politischer Maßnahmen: Die Zahl der Partner-Monate beim Elterngeld könnte von zwei auf sechs erhöht werden, um Anreize für Väter zu schaffen, sich stärker in der Kinderbetreuung zu arrangieren. Hinzukommen sollte ein Recht auf Familienarbeitszeit, das Männern die Teilzeitarbeit schmackhaft macht. Da das Ehegattensplitting offensichtlich eine ungleiche Verteilung zwischen den Partnern fördert, sollte es abgeschafft werden. Zudem hält Lott ein Recht auf Homeoffice für sinnvoll.

Doch auch die Sozialpartner sind gefragt: Eine „lebenslauforientierte Personalpolitik“ würde Beschäftigten in privat besonders belastenden Phasen mehr Luft verschaffen. Führungskräfte sollten überkommene Rollenbilder und die Vorstellung infrage stellen, lange Präsenz im Betrieb sei gleichbedeutend mit hoher Motivation. Dafür könnten Unternehmen Schulungen anbieten. Schließlich sollten klarere Regeln für Homeoffice und selbstbestimmte Arbeitszeiten geschaffen werden, um Selbstaussbeutung zu verhindern, rät Lott. Da, wo völlig autonom oder zu Hause gearbeitet wird, kann auch eine Zeiterfassung helfen, die Überstunden begrenzt. In Betrieben mit Betriebsrat könnten die Arbeitnehmervertreter dazu Regeln aushandeln, die für alle gelten.

Weitere Informationen:

Yvonne Lott: [Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen \(pdf\)](#). WSI Report Nr. 47, März 2019.

PM v. 5.3.2019
Rainer Jung
Leiter Pressestelle
Hans-Böckler-Stiftung
www.boeckler.de