

WSI-GLEICHSTELLUNGSFORUM 2023

Geschlechtergleichheit durch digitale Transformation(?)

2. März 2023

# Digitales Präsenzverhalten: Konzept und explorative Analysen

**Lena Hipp (WZB/U Potsdam)**

**Yvonne Lott (WSI)**

**Anja Abendroth (U Bielefeld)**

**Tanja Carstensen (LMU)**

**Sandra Dummert (IAB)**

# Homeoffice = neue Normalität nach Covid-19

- Nutzung digitaler Kommunikation & Homeoffice ↑ (Felstead 2022)
- Kulturelle Barrieren von Homeofficenutzung ↓ (Abendroth et al. 2022)
- Kultur der physischen Präsenz am Arbeitsplatz auf lange Sicht ↓
- Wird physische Präsenz durch digitale Präsenz ersetzt?
- Was bedeutet digitale Präsenz für Beschäftigte?
- Welche Beschäftigtengruppen nutzen Möglichkeit digitaler Präsenz besonders stark?

# Mögliche Folgen veränderter physischer Präsenzkultur

Schwächung oder Fortbestand der „ideal worker norm“?

Intensivierung und Ausweitung von Arbeitszeiten, z.B. Erreichbarkeit am Abend/in der Freizeit

Dauerhafte Verfügbarkeit, z.B. spätabends noch eine Email oder grüner Button bei Instant-Messaging Diensten zumindest signalisieren ;)



SlackOff

**Appear online while you take a nap.**

SlackOff gives you the power to control your Slack status with toggles and scheduling. Go for a walk, meet with some friends, grab a drink at the bar. Nobody will suspect a thing.

Try it out

# Mögliche Folgen veränderter physischer Präsenzkultur

## Bessere Work-Life-Balance?

- Bessere Arbeitsmarktintegration, z.B. können auch Personen mit Sorgeverpflichtungen „präsent“ sein
- Teilhabemöglichkeiten, z.B. Teilnahme an Meetings, die zeitlich ungünstig liegen oder an anderen Orten stattfinden



# Homeoffice = zweiseitiges Schwert

## Einerseits gut...

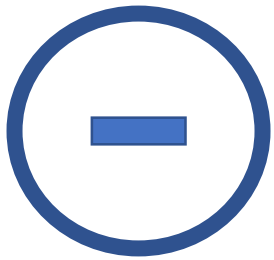
- Mehr Autonomie
- Bessere Vereinbarkeit
- Physische Anwesenheit nicht länger Indikator für Produktivität und Engagement
- Kosteneinsparungen
- Arbeitsplatzzufriedenheit

## ... andererseits problematisch

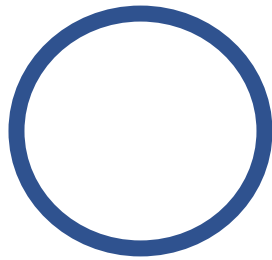
- Exklusivität
- Belastungen durch Fehlen geeigneter Arbeitsplätze (im Unternehmen/zu Hause)
- Fehlende Grenzen
- Emotionale/mentale Belastungen
- Verstärkter Work-to-Family Konflikt

# Digitales Präsenzverhalten= zweiseitiges Schwert?

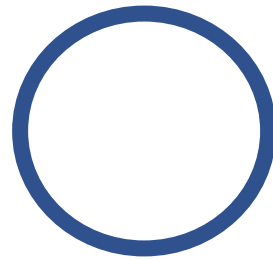
Erreichbarkeit



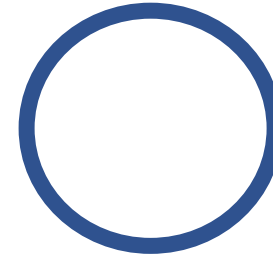
Sichtbarkeit



Vortäuschen



Multitasking



Teilhabe



# Daten

## Qualitative Interviews

- 50 Beschäftigte (31 Frauen und 19 Männer) im Alter zwischen 25 und 61 Jahren in unterschiedlichen Branchen, die digital und mobil arbeiten

## IAB HOPP (Hochfrequenz-Online-Personalpanel des IAB)

- 2.731 Beschäftigte (1.400 Männer und 1.331 Frauen), die zumindest z.T. von zu Hause aus arbeiten
- Wellen 8 & 9 des IAB-HOPP (Frühjahr 2021 & Sommer 2022)
- Beschäftigte (im HO) wurden gefragt, wie sehr die unterschiedlichen Facetten digitalen Präsenzverhaltens bei ihnen zutreffen (1-ganz und gar nicht, 5 –voll und ganz)

## SOEP-IS

- Repräsentative Bevölkerungsstichprobe
- Erhebung 2. Jahreshälfte 2022

# Operationalisierung von digitalem Präsenzverhalten

Erreichbarkeit  
(availability)

Außerhalb der Büroarbeitszeiten für Kolleg:innen, Kund:innen, Vorgesetzte erreichbar sein

Sichtbarkeit  
(showing)

Zeigen, dass die Arbeit auch erledigt wird

Vortäuschen  
(faking)

Passive Teilnahme an Meetings, nur um Anwesenheit zu signalisieren

Multitasking  
(multitasking)

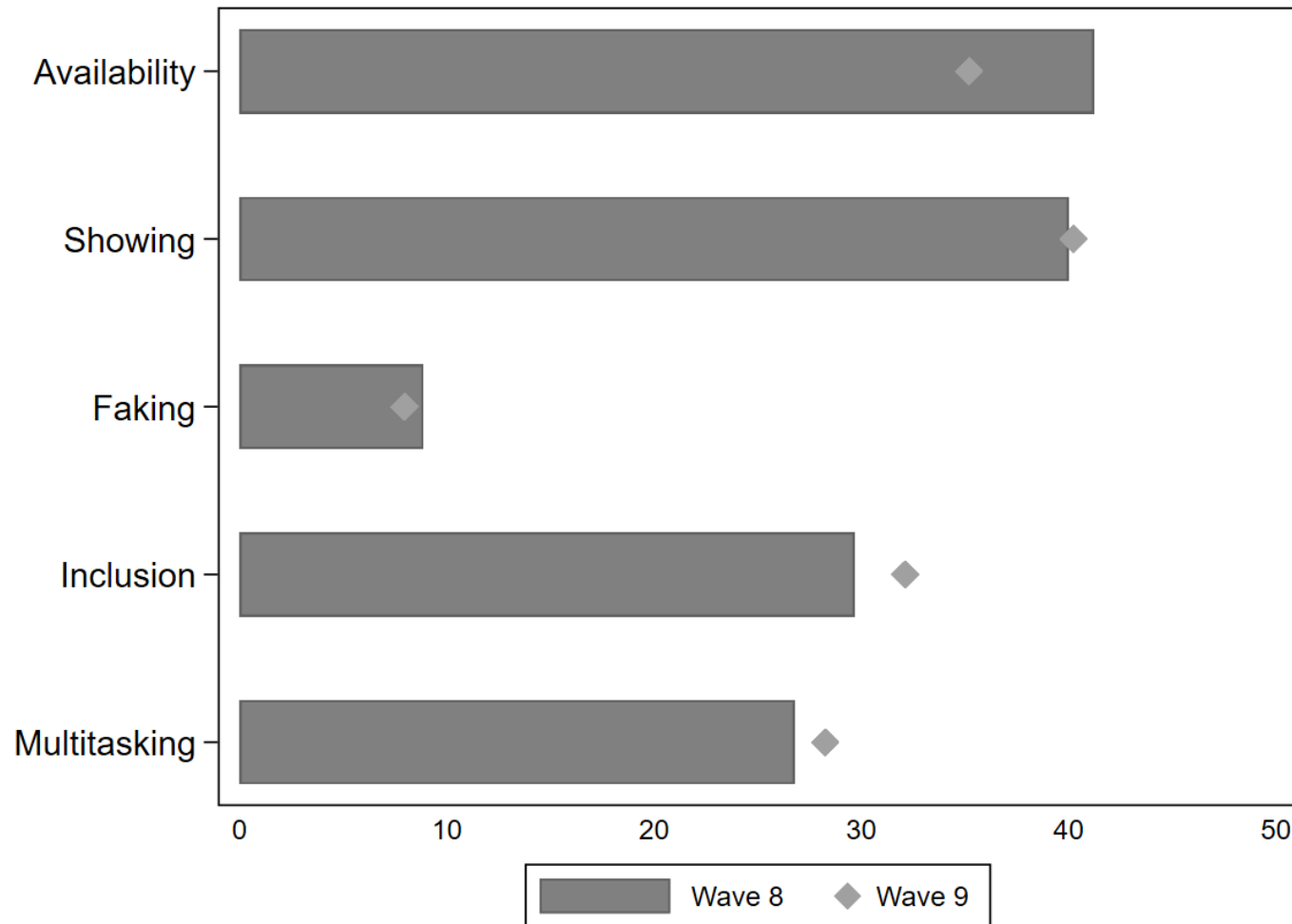
Während eines Meetings andere Dinge erledigen

Teilhabe  
(inclusion)

Teilnahme an Meetings oder Veranstaltungen, an denen man sonst nicht teilnehmen kann, z.B. weil sie in anderen Städten oder Ländern stattfinden



# Wie weit verbreitet ist digitales Präsenzverhalten?



**Unterschiedliche Facetten digitalen Präsenzverhaltens, unterschiedlich stark verbreitet (12-40% der Beschäftigten im HO)**

**Digitales Präsenzverhalten kein Lockdown Phänomen (kaum Unterschiede zwischen W8 & W9)**

# Ergebnisse multivariable Modelle

**Beschäftigte mit  $\geq 50\%$  HO**, seltener in Freizeit verfügbar, aber: häufiger bemüht Arbeitsleistungen zu zeigen und bei Besprechungen, zu denen sie sonst nicht gingen

**Wenig Unterschiede zwischen Müttern und kinderlosen Frauen sowie Männern mit und ohne Kindern**, stattdessen: große Heterogenität

**Beschäftigte, die mehr als 30 Stunden arbeiten**, sind häufiger in der Freizeit erreichbar und

**Bei befristet Beschäftigten digitalen Präsenzverhaltens  $>$  als bei unbefristet Beschäftigten** (Ausnahme: Multitasking)



N=4267

# Schlussfolgerungen

- Beschäftigte im Homeoffice stellen digitale Präsenz her  
—auch nach Ende der Lockdowns
- Digitale Präsenz hat sowohl positive als auch negative Seiten
- Unterschiedliche Aspekte digitalen Präsenzverhaltens bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen verschieden stark ausgeprägt
- Unklar (für wen) positive und negative Aspekte digitalen Präsenzverhaltens überwiegen

Danke!



Away



In a meeting

Clear status

Show as active

Kontakt: [lena.hipp@wzb.eu](mailto:lena.hipp@wzb.eu)