

# **Die Effekte des mobilen Arbeitens auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern im IT-Umfeld**

## **Masterarbeit**

eingereicht von: **Stefan Berg, BSc.**

Matrikelnummer: 01425065

im Fachhochschul-Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik

der Ferdinand Porsche FernFH GmbH

zur Erlangung des akademischen Grades

**Master of Arts in Business**

Betreuung und Beurteilung: FH Doz. Mag.<sup>a</sup> Doris Perg

Zweitgutachten: Univ.-Prof. Dr. Tom Gross

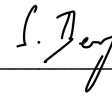
Wien, April 2020

# Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit,

1. dass ich die vorliegende Masterarbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle Inhalte, die direkt oder indirekt aus fremden Quellen entnommen sind, sind durch entsprechende Quellenangaben gekennzeichnet.
2. dass ich diese Masterarbeit bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit zur Beurteilung vorgelegt oder veröffentlicht habe.
3. dass die vorliegende Fassung der Arbeit mit der eingereichten elektronischen Version in allen Teilen übereinstimmt.

Wien, 26.04.2020



---

Unterschrift

**Kurzzusammenfassung:** Die Effekte des mobilen Arbeitens auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern im IT-Umfeld

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist seit längerem ein prägender Begriff. Seit Jahren beschäftigten sich eine Vielzahl von Forschungsarbeiten damit, wie das Spagat zwischen dem beruflichen und privaten Leben zu schaffen ist. Doch zumeist lag der Fokus dabei auf den Frauen. Aber in den letzten Jahrzehnten entwickelte sich die Vaterrolle weiter und veränderte sich. So versucht auch eine wachsende Zahl von Männern, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen und zugleich ein erfolgreiches Berufsleben zu führen. Da das IT-Umfeld nicht nur eine außergewöhnlich hohe Männerquote aufweist, sondern auch die höchste Quote an potentiell mobil arbeitenden Personen, ergeben sich für Väter eine Vielzahl von Möglichkeiten, diese Vereinbarkeit zu erreichen.

Diese Thesis erarbeitet sowohl anhand einer ausführlichen Literaturrecherche als auch anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring die potentiellen Auswirkungen des mobilen Arbeitsplatzes auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**Schlagwörter:**

Mobile Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer, IT-Umfeld, Effekte, Auswirkungen

**Abstract:** The effects of using mobile work on the compatibility of work and family life for men in the IT sector

The reconciliation of job and family becomes a well-known term over the last years. Since this term becomes reliable thing to talk and write about it was a topic on which many texts have been written. Mostly the question was how woman can handle their job and family at the same time. But over the last decades the role of a typical father has changed, and men are wishing more and more to have more time with their family.

Now the IT sector has a relatively large share of men and has a lot of potential for using mobile work. Because of that there are a lot of possibilities for men in the IT-Sector to reconcile family and working life.

This master thesis compiled, based on comprehensive literature research and with qualitative content analyses of Mayring the potential effects of mobile work on the compatibility of work and family for men in the IT sector.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>ZIELSETZUNG</b>	<b>8</b>
2.1	Forschungsmethode	9
<b>3</b>	<b>VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE MIT BESONDEREM BEZUG AUF MÄNNER</b>	<b>10</b>
3.1	Beruf und Familie in der gegenwärtigen Zeit	10
3.2	Männer in der Vaterrolle	11
3.2.1	Vatersein im Berufsleben	12
3.3	Einstellung zu Arbeit und Familie	12
3.4	Gesellschaftliche Veränderungen und deren Auswirkungen	14
3.4.1	Gleichberechtigung der Frau am Arbeitsmarkt in Österreich	14
3.4.2	Alleinerziehende in Österreich	15
3.5	Maßnahmen	17
3.5.1	„Offensive Home-Office“ im Landkreis Cochem-Zell	17
3.5.2	Niederlande	19
3.5.3	Der mobile Norden	19
<b>4</b>	<b>MOBILE ARBEIT</b>	<b>21</b>
4.1	Definition	21
4.2	Formen mobiler Arbeit	22
4.3	Gestaltung mobiler Arbeit	25
4.4	Nutzung mobiler Arbeit	26
4.5	Voraussetzungen für mobile Arbeit	27
4.6	Potentielle Entwicklung des mobilen Arbeitens	28

<b>5</b>	<b>IT-UMFELD</b>	<b>30</b>
5.1	Definition	30
5.2	Das IT-Umfeld in Zahlen	33
5.3	Selbstständige Personen im IT-Umfeld	35
5.4	Perspektiven	37
<b>6</b>	<b>EFFEKTE AUF DIE VEREINBARKEIT</b>	<b>39</b>
6.1	Positive Effekte	39
6.1.1	Flexibilität	40
6.1.2	Bessere Ausübung der Tätigkeit	41
6.1.3	Fahrzeiterparnis	42
6.1.4	Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeitstage	43
6.2	Negative Effekte	44
6.2.1	Fehlende Trennung von Berufs- und Privatleben	44
6.2.2	Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation	45
6.2.3	Fremdbestimmung	46
6.2.4	Soziale Isolation	47
6.2.5	Eifersucht innerhalb der Familie	47
<b>7</b>	<b>ZWISCHENFAZIT</b>	<b>48</b>
<b>8</b>	<b>HYPOTHESEN</b>	<b>50</b>
<b>9</b>	<b>EMPIRISCHE ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESEN</b>	<b>51</b>
9.1	Auswahl und Beschreibung der Methode	51
9.2	Auswahl der Interviewpartner	52
9.3	Aufbau des Fragebogens	54
9.4	Durchführung & Dokumentation	54

9.5	Auswertungsmethode	55
9.6	Kategorien	55
<b>10</b>	<b>ERGEBNISSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN</b>	<b>59</b>
10.1	Ausgangssituationen der Experten	59
10.1.1	Auffassung von mobiler Arbeit	59
10.1.2	Grundvoraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	61
10.2	Auswertung einzelner Kategorien	62
10.2.1	Flexibilität	62
10.2.2	Bessere Ausübung der Tätigkeit	63
10.2.3	Fahrzeiterparnis	64
10.2.4	Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeitstage	65
10.2.5	Fehlende Trennung von Berufs- und Privatleben	65
10.2.6	Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation	66
10.2.7	Fremdbestimmung	67
10.2.8	Soziale Isolation	68
10.2.9	Eifersucht innerhalb der Familie	68
<b>11</b>	<b>FAZIT UND AUSBLICK</b>	<b>69</b>
<b>12</b>	<b>VERZEICHNISSE</b>	<b>73</b>
12.1	Literaturverzeichnis	73
12.2	Abbildungsverzeichnis	82
	<b>ANHANG</b>	<b>83</b>

# 1 Einleitung

Gesellschaftliche Entwicklungen sowie wirtschaftliche Wandlungsprozesse stellen die Gesellschaft, insbesondere die Familien, vor Herausforderungen. Der Wunsch nach einer Balance zwischen Beruf, Familie und weiteren Wünschen erfordert neue Konzepte sowohl für die Arbeitswelt als auch für Familien. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise der Wunsch, dass diese gelingt, wird in der gegenwärtigen Zeit zumeist als ‚typisches Frauenthema‘ angesehen. Ein Großteil der wissenschaftlichen Arbeiten beschäftigt sich mit der Situation der berufstätigen Frau. Auch familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen beziehen sich meist auf Frauen (Fischer & Kotai-Szarka 2006).

Allerdings wird der Wunsch nach einer guten Balance zwischen Berufs- und Privatleben und der damit verbundenen Möglichkeit, Beruf und Familienleben besser vereinbaren zu können, auch bei Männern immer größer (Dettmer, Luiza, Hoff, Hohner & Grote 2005).

In kaum einem anderen Berufsfeld gibt es so viele Möglichkeiten, die schon erwähnte Balance zwischen Beruf und Familie zu erleichtern oder zu ermöglichen, wie in der IT. Der Alltag eines Berufstätigen dieser Branche befindet sich in einem ständigen Wandel. Seit Jahren gibt es in diesem Berufsfeld immer mehr Möglichkeiten, seinen Beruf auszuüben, und zusätzlich kommen laufend neue Berufssparten hinzu. Dabei ist nicht außer Acht zu lassen, dass der Männeranteil im Vergleich zu anderen Branchen wesentlich höher ist (Nier 2018).

Ziel dieser Arbeit ist es, die Nutzung mobiler Arbeit und deren Effekte auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer, die im IT-Umfeld tätig sind, zu untersuchen, Resultate zu veröffentlichen und zu interpretieren.

Es sollen sowohl die Begriffe mobile Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie IT-Umfeld ausgearbeitet und passend für die Arbeit definiert werden, um einen Überblick zu geben. Danach werden all jene Ergebnisse zusammengeführt, um die

Ausgangssituation der Fragestellung klar darstellen zu können. Anschließend werden die Möglichkeiten, die die mobile Arbeit für Männer in der genannten Branche bietet, angeführt. Hieraus sollen jene Auswirkungen herausgefiltert werden, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer beeinflussen können.

Schlussendlich hat die Arbeit als Ziel, all jene Aspekte der mobilen Arbeit, des Mannes in seiner Rolle innerhalb der Familie sowie die Möglichkeiten innerhalb des IT-Sektors zu vereinen und die folgende Forschungsfrage zu erarbeiten:

*Welche Effekte hat mobiles Arbeiten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern im IT-Umfeld?*



## **2 Zielsetzung**

Menschen, die im Park und in Cafés saßen oder in der U-Bahn fuhren, hatten vor einigen Jahren nicht viel gemeinsam. Der eine lag vielleicht in der Wiese und las ein Buch, der andere saß womöglich mit einer Bekannten oder einem Bekannten auf einen Kaffee zusammen und jene in der U-Bahn waren vielleicht gerade damit beschäftigt, die Zeitung zu lesen oder einfach nur aus dem Fenster zu schauen. Doch dieses Bild hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Immer mehr Menschen sind überall mit ihrem Mobiltelefon oder ihrem Laptop zu sehen. Mit diesen Medien ist es den Menschen möglich, von unterwegs zu arbeiten, zu kommunizieren, im Internet zu surfen und auf E-Mails zuzugreifen.

Kurz zusammengefasst werden sich Arbeitsplätze in den kommenden Jahren verändern. Das Büro ist nicht mehr der bestimmte Ort, den die Angestellten in der Früh aufsuchen und am Abend wieder verlassen. Vielmehr trägt zukünftig eine steigende Anzahl von Menschen ihr Büro mit sich. Die stetige Verbesserung der mobilen Endgeräte unterstützt den Trend, jederzeit und von überall zu arbeiten.

Der Begriff des mobilen Arbeitens verbindet sich vielfach mit der Vorstellung von Eigenverantwortlichkeit und Unabhängigkeit. Wie mobile Arbeit heutzutage zu sehen ist und welche Möglichkeiten sie bietet, wird genauer im Kapitel ‚Mobile Arbeit‘ ausgeführt. Allerdings ist schon an dieser Stelle festzuhalten, dass mobile Arbeit sowohl positive als auch negative Effekte mit sich bringt. Diese können sich auf viele Aspekte des Lebens einer Person verschieden auswirken.

In dieser Arbeit sollen die positiven und negativen Effekte der mobilen Arbeit in einen Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gebracht werden. Hierbei geht es ausschließlich um Auswirkungen auf Männer, die im IT-Umfeld arbeiten.

Besonders interessant ist dieser Blickwinkel aus mehreren Gründen. So ist deutlich mehr Literatur über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen als für Männer

vorhanden. Dies vor allem auch deshalb, weil der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer erst in den letzten Jahren stark populär wurde und vermehrtes öffentliches Interesse weckte. Allerdings ist es aber schon seit einigen Jahren so, dass sich eine wachsende Zahl von Männern wünscht, mehr Zeit mit ihren Familien zu verbringen. So ist etwa in Österreich ein Zeichen für diesen Wandel die Einführung der Väterkarenz und der Väterfrühkarenz, besser bekannt als Papamonat (Help.gv.at 2019).

## **2.1 Forschungsmethode**

Vorliegende Arbeit wird zunächst über die einzelnen Komponenten der Fragestellung, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mobile Arbeit und IT-Umfeld, einen Überblick geben. Danach werden die Auswirkungen, die die mobile Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer im IT-Umfeld haben kann, erarbeitet.

Im Anschluss an den Literaturteil folgt ein Zwischenfazit über die bis dahin gewonnenen Erkenntnisse. Ebenso werden anhand der erarbeiteten Ergebnisse aus dem Literaturteil Hypothesen aufgestellt, die daraufhin aufgegriffen und mit Hilfe der Informationen aus den qualitativen Interviews bestätigt oder widerlegt werden sollen.

Danach folgt der empirische Teil der Arbeit, der auf leitfadengestützten Experteninterviews beruht.

Es wurden dazu persönliche Interviews geführt. Die Interviewpartner wurden gezielt ausgewählt und mussten sowohl familiär als auch beruflich genau den Vorgaben entsprechen, um als Experten gelten zu können.

Die Interviews wurden anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Das Ergebnis wurde zur Beantwortung der Forschungsfrage im empirischen Teil verwendet sowie mit den Ergebnissen aus dem Literaturteil und den dort aufgestellten Hypothesen in Zusammenhang gebracht.

### **3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit besonderem Bezug auf Männer**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein präsent und oft besprochenes Thema. Sowohl in der Fachliteratur als auch in den Medien lässt sich dazu eine Vielzahl von Abhandlungen finden. Doch meist sind es Frauen, die hier bei Überlegungen und Betrachtungen des Problems in den Mittelpunkt gerückt werden, und nur selten werden auch Männer mit einbezogen. Doch auch Männer wollen heutzutage vermehrt am Familienleben teilhaben und möchten neben ihrem Job genug Zeit für ihre Familien aufbringen (Fischer & Kotai-Szarka 2006).

#### **3.1 Beruf und Familie in der gegenwärtigen Zeit**

Das Erwerbsverhalten wird heutzutage besonders bei Frauen durch die Familiengründung beeinflusst. Erst nach der aktiven Familienphase nähert sich die Quote der erwerbstätigen Frauen mit Kind wieder jener der erwerbstätigen Frauen ohne Kind an. Bei Männern verhält es sich allerdings anders. Väter sind unabhängig vom Alter häufiger erwerbstätig als Männer ohne Kind im eigenen Haushalt. Einerseits erklärt sich dieser Sachverhalt dadurch, dass viele Männer, die keine Kinder haben, sich erst in Ausbildung befinden. Andererseits ist anzuführen, dass bei der Entscheidung für Kinder zumeist auch die ökonomische Situation eine Rolle spielt und eine Erwerbstätigkeit des Mannes eine Grundvoraussetzung sein dürfte. Durch die Faktoren der Ausbildung und Familiengründung steigt die Quote der erwerbstätigen Männer mit ansteigendem Alter schnell an. So lag laut der Auswertung von Stefan P. Rübenach und Matthias Keller der Peak mit den am meisten berufstätigen Vätern im Jahr 2009 in Deutschland bei den 41- und 43-Jährigen mit jeweils 86 Prozent. Die Quote bleibt auf einem hohen Niveau bis zum Alter von etwa 55 Jahren, danach fällt sie rasant ab (Keller & Rübenach 2011).

Im Vergleich zum Jahr 1996 ist nach Rübenach und Keller die Anzahl der erwerbstätigen Väter gesunken und die der Mütter gestiegen. Dennoch arbeiten vorwiegend Männer in Vollzeit, während Frauen zumeist in Teilzeit arbeiten, sobald diese Mütter sind.

Allerdings deutet dieser Anstieg bei der Quote der Frauen in voller Erwerbstätigkeit auf den derzeitigen Trend hin, dass immer mehr Frauen ein Leben mit Familie und in voller Erwerbstätigkeit anstreben, genau so wie ihre Partner (Keller & Rübenach 2011).

### **3.2 Männer in der Vaterrolle**

Lange Zeit war das Vatersein mit der Funktion des Versorgers verknüpft. Der Vater war für das Einkommen der Familie verantwortlich. Aufgrund dieser Rolle war es damals klar, dass der Vater nicht bei seiner Familie sein konnte, sondern Geld verdienen musste. Doch heutzutage sieht die Situation anders aus. Thomas Weiß (Weiß o. J.) beschreibt die Rückkehr der Väter in die Familie als das wohl Wichtigste im Wandel des Vaterseins.

Traditionell galt der Mann in seiner Vaterrolle als der Ernährer, Versorger und eventuell noch als Patriarch. Doch diese Anschauung der Vaterfigur hat sich in den letzten Jahren beziehungsweise Jahrzehnten tiefgreifend gewandelt. Dadurch veränderte sich generell das Vatersein. Der Mann als Familienvater war nicht mehr nur statisch für verschiedene Punkte der Familienordnung gefragt, sondern er wird durch sein aktives Handeln zur Vaterfigur. Neue Untersuchungen im Bereich der sogenannten Väterforschung belegen, dass die Väter für die Entwicklung der Kinder eine zentrale Rolle spielen. Demnach ist es nicht nur die emotionale Bindung der Mutter zu ihrem Kind, sondern auch die des Vaters, die ausschlaggebend für die weitere emotionale Entwicklung der Kindern sein kann (Popp 2008).

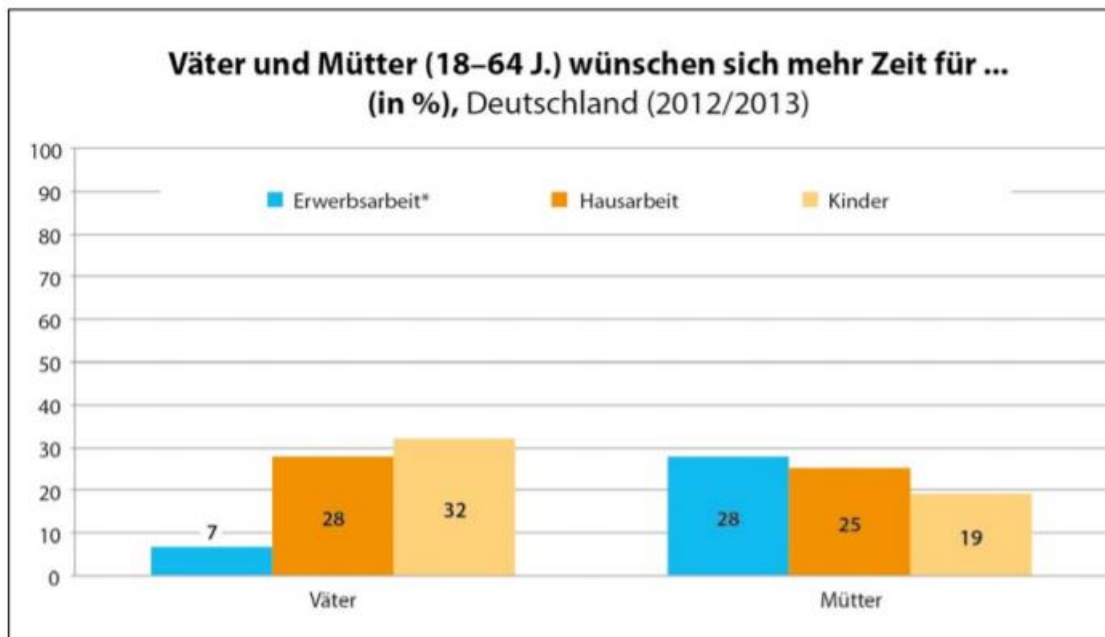
Es ist hier zu erwähnen, dass die Mutter-Kind-Beziehung in einem anderen Zusammenhang zu sehen ist, als die Vater-Kind-Beziehung. Die Mutter-Kind-Beziehung ist gewissermaßen durch die körperliche Verbindung zwischen Mutter und Kind selbstverständlich. Der Vater allerdings ist der erste Erwachsene, nach der Mutter, der für das Kind da ist. Die neue Art und Weise des Vaterseins heißt nun für Väter, diese Verantwortung zu übernehmen und auch die neuen Seiten des Vaterseins meistern zu können (Tazi-Preve 2004; Weiß o. J.).

### 3.2.1 Vatersein im Berufsleben

Das mediale und öffentliche Bild eines guten Vaters ist ein häufig diskutiertes Thema. Nun sollten Männer diesen erweckten Erwartungen gerecht werden. Werden die Ansprüche an Väter betrachtet, so scheint es, als wären diese in den letzten Jahren immer mehr gestiegen. Gleichzeitig sind aber auch die Anforderungen, die die Männer in der Arbeitswelt erfüllen müssen, gewachsen. In der Arbeitswelt gibt es in der gegenwärtigen Zeit einen entscheidenden Unterschied zwischen Männern und Frauen. Während sich bei Frauen das sogenannte Drei-Phasen-Modell vermeintlich durchgesetzt hat (Beruf, Familie, Beruf), sieht das männliche Leitbild nach wie vor zumeist linear aus (Beruf, Beruf, Beruf). Durch diese strukturellen Gegebenheiten können die Gestaltungsspielräume vieler Väter eingeengt werden. Um dem entgegenzuwirken und das Vatersein auch in das Berufsleben einziehen zu lassen, ist eine Veränderung der Arbeitswelt unerlässlich (Böhnisch, Maihofer & Wolf 2001).

### **3.3 Einstellung zu Arbeit und Familie**

Der Wunsch nach Familie und mehr Zeit für Erwerbstätigkeit ist bei beiden Geschlechtern gegeben. Doch in den vergangenen Jahren ist ein Trend zu erkennen: Eine wachsende Zahl von Männern wünscht sich mehr Zeit für ihre Kinder, wohingegen Frauen am ehesten mehr Zeit für die Erwerbstätigkeit anstreben (vgl. Abbildung 1).



\* Berücksichtigt wurden ausschließlich erwerbstätige Eltern; Mutterschaft/Vaterschaft ist gleichbedeutend mit Vorhandensein mindestens eines Kindes bis 18 Jahre im Haushalt

**Abbildung 1: Zeitwünsche von Vätern und Müttern (Pfahl 2016)**

Der Wunsch der Frauen, mehr Zeit für ihre Erwerbstätigkeit aufbringen zu können, und der Wunsch der Männer, mehr Zeit für ihre Kinder zu haben, sind aktueller denn je. Dabei wird die Tatsache beziehungsweise die Gegebenheit ausgeblendet, dass dann womöglich beide Elternteile Vollzeit arbeiten, denn Väter wollen zumeist nicht auf eine volle Erwerbstätigkeit verzichten. Die daraus resultierende höhere Arbeitsbelastung beider Elternteile könnte zu weniger Lebensqualität und ebenso zu Vereinbarkeitsproblemen in Familien führen (Pfahl 2016).

Auf der einen Seite steht der Wunsch, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, jedoch ist es auf der anderen Seite allgegenwärtig, mehr Zeit für seine Arbeit zu haben. Dies ist durch die Vielzahl von vorhandener Literatur über mögliche Szenarien, wie beides gut vereinbar wäre, ersichtlich.

### **3.4 Gesellschaftliche Veränderungen und deren Auswirkungen**

Neue gesellschaftliche Entwicklungen und die daraus resultierenden Rahmenbedingungen ermöglichen es Unternehmen und auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu erhöhen. Dadurch kann auch ein wesentlicher Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter geleistet werden (Jasmine Böhm, Sandra Sonderegger & Barbara Lass 2010). In diesem Kapitel sollen einige gesellschaftliche Veränderungen der letzten Jahre, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer essentiell betreffen, näher erörtert werden.

#### **3.4.1 Gleichberechtigung der Frau am Arbeitsmarkt in Österreich**

Bis vor einigen Jahrzehnten war das Familienbild starr und die Rolle der Geschlechter klar aufgeteilt und unangefochten. Doch dies hat sich, wie schon vorhin erwähnt, in den letzten Jahrzehnten tiefgreifend verändert. Aber nicht nur in privaten Haushalten hat sich die Rolle der Frau gewandelt, sondern auch in der Wirtschaft.

So ist die gleiche Bezahlung für Frau und Mann schon seit 1979 im österreichischen Recht verankert und bekannt als das sogenannte Gleichbehandlungsgesetz (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz 2019). Aber erst in den letzten Jahren scheint das Thema der Gleichberechtigung auch vermehrt diskutiert zu werden und durch eine gestiegene mediale Präsenz und einige europäische Vorreiterinnen und Vorreiter wird dieses Thema immer präsenter. Somit ist davon auszugehen, dass es in den nächsten Jahren deutliche und merkbare Veränderungen in Österreich geben wird.

Namhaftes Beispiel für die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Berufsleben ist Island. Hier wurden unterschiedliche Löhne von Mann und Frau vom Staat explizit verboten (Steuer 2018).

Sollte sich dieser Ansatz in den nächsten Jahren auch in Österreich durchsetzen, hat dies möglicherweise ebenfalls Folgen für den heimischen Arbeitsmarkt. Der daraus resultierende Wandel kann auch Männer betreffen, denn eine Vielzahl von Frauen ist nicht freiwillig in Teilzeit oder gar nicht berufstätig, sondern auch vermehrt aus wirtschaftlichen Gründen (Böhm et al. 2010). Doch bei gleichen Löhnen ist davon auszugehen, dass die Verteilung von Männern und Frauen bei der Kinderbetreuung und bei der Beschäftigungsart in den kommenden Jahren zunehmend ausgeglichen wird.

Weiters ist davon auszugehen, dass aufgrund der steigenden Akademikerquote unter den Frauen, während diese Quote bei den Männern weiter sinkt, und bei gleicher Bezahlung die Frauen in den kommenden Jahren vermehrt die besser verdienenden Personen in einem geteilten Haushalt sind. Aus wirtschaftlichen Gründen könnte somit die Kinderpflege in Zukunft zunehmend von Männern übernommen werden (eurostat 2016).

#### 3.4.2 Alleinerziehende in Österreich

Im Jahr 2018 gab es in Österreich einen Anteil von 15 Prozent alleinerziehender Elternteile von Kindern unter 18 Jahren. Werden all jene alleinerziehenden Personen betrachtet, die Kinder unter 15 Jahren großziehen, sind dies 13,4 Prozent aller Familien mit Kindern in Österreich. In Zahlen ausgedrückt sind es von 1000 Familien rund 103, in denen entweder nur die Mutter oder nur der Vater die Kinder großzieht. Dabei liegt die deutliche Mehrheit bei den alleinerziehenden Müttern mit 95,2. In Prozent bedeutet das, dass 92,25 Prozent aller Alleinerziehenden im Jahr 2018 Frauen waren und nur eine kleine Minderheit Männer (Kaindl & Schipfer 2019, S. 52).

Diese Zahlen verändern sich seit 1971 kaum (Kaindl & Schipfer 2019, S. 48). Das heißt, dass ein Rückgang der alleinerziehenden Personen in Österreich auch in Zukunft nicht zu erwarten ist. Allerdings ist für diese Familienkonstellationen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein oft noch präsenteres Thema als für Familienhaushalte mit zwei Personen, die sowohl der Erziehung als auch der Erwerbstätigkeit nachkommen können. Interessant hierbei ist die Tatsache, dass in Deutschland die Zahl der alleinerziehenden



Mütter, die erwerbstätig sind, prozentual höher ist als bei den Müttern, die in einer Partnerschaft mit dem männlichen Elternteil ihrer Kinder leben. Bei den Männern sieht dieser Sachverhalt wiederum ganz anders aus: In Deutschland sind im Jahr 2017 insgesamt 92 Prozent aller Väter, die in einer Partnerschaft mit der Mutter ihrer Kinder leben, einer Erwerbstätigkeit nachgegangen, wohingegen der Anteil bei den alleinerziehenden Vätern bei etwa 80 Prozent lag (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2018).

Zusammenfassend lässt sich zu den Zahlen der alleinerziehenden Familien in Österreich und den gezeigten Entwicklungen in Deutschland sagen, dass die Situation in den kommenden Jahren voraussichtlich gleichbleiben wird. Männer sind allerdings prozentual zu den gesamt erwerbstätigen Männern weniger erwerbstätig sind sollten sie alleinerziehend sein, wohingegen die Frauen öfter erwerbstätig sind, sollten sie alleinerziehend sein. Hier könnten einige Faktoren wie Ausbildung, Familienumfeld oder aktueller Beruf ausschlaggebend sein.

Weiters ist hervorzuheben, dass vor allem für die Gruppe der alleinerziehenden Familien die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, besonders bedeutsam und hilfreich ist, um sowohl die persönliche Entwicklung als auch die finanzielle Sicherheit der eigenen Kinder gewährleisten zu können.

In Wien wurde in diesem Zusammenhang zum Beispiel mit Hilfe neuer Varianten des Kinderbetreuungsgeldes versucht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser zu ermöglichen. Ebenso wurde in Wien das kostenlose Kindergartenjahr eingeführt. Aber nicht nur in Wien, sondern auch in anderen Bundesländern wurde versucht die Betreuungssituation der Kinder bestmöglich zu optimieren (Böhm et al. 2010).

### **3.5 Maßnahmen**

In diesem Kapitel sollen Möglichkeiten zur Umsetzung des mobilen Arbeitens in verschiedenen Regionen Europas erarbeitet werden. Ebenso soll anhand von Beispielen aus anderen Ländern und Städten gezeigt werden, wie mögliche Maßnahmen aussehen können.

Generell kann eine Vielzahl der negativen Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die durch mobiles Arbeiten entstehen, mit Hilfe von geeigneten betrieblichen Rahmenbedingungen vermieden werden. Dazu gehören vor allem eindeutig festgelegte Prozesse zum Umgang mit zu langen Arbeitszeiten. Weiters sollten diese Prozesse klare Eingrenzungen für die Verfügbarkeit und Erreichbarkeit enthalten. Sind diese Voraussetzungen für Angestellte gegeben, kann sich mobiles Arbeiten positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken. Entscheidend ist allerdings auch, dass durch solche Prozesse die positive Auswirkung der Flexibilität nicht eingeschränkt beziehungsweise genommen wird (Piele & Piele 2017).

#### **3.5.1 ‚Offensive Home-Office‘ im Landkreis Cochem-Zell**

Der Landkreis Cochem-Zell im Bundesland Rheinland-Pfalz in Deutschland hat das Projekt ‚Offensive Home-Office‘ umgesetzt. Im Landkreis Cochem-Zell ähnelt die ländliche Region jener in Österreich. Es gibt weniger Arbeitsplätze, besonders für gut ausgebildete Arbeitskräfte, als in den umliegenden Städten. Diese Tatsache bringt in jenem Landkreis viele Pendlerinnen und Pendlern hervor. Das Projekt hatte als festgelegtes Ziel, mit Hilfe der Ermöglichung des mobilen Arbeitens für Pendlerinnen und Pendler aus diesem Landkreis der Abwanderung von hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entgegenzuwirken. Dabei war es vor allem vorgesehen, mobiles Arbeiten in den eigenen vier Wänden ausüben zu können. Besonders interessant auch für zukünftige Entwicklungen in Österreich ist, dass es sich meistens, wie auch in Österreich üblich, um kleine und mittelgroße Unternehmen handelte. Am Anfang wurde eine Studie erstellt, die die Befürwortung der mobilen Arbeit untersuchte.

Auf Basis der Ergebnisse dieser Studie wurde ein Programm erarbeitet und eine Beratungsstelle eingerichtet. Viele der anfangs befragten Personen gaben an, Interesse am mobilen Arbeiten und den daraus resultierenden Möglichkeiten zu haben. Auch weit über 20 Prozent der befragten Personen sagten aus, schon mobil zu arbeiten. Sie konnten allerdings nicht genau einteilen, welche Arbeitsschritte sie nicht vom Büro aus machten. Zu Beginn des Projektes bezogen sich die Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das mobile Arbeiten vor allem darauf, durch das Wegfallen des Pendelns Kosten und Zeit zu sparen, sich besser auf die Arbeit konzentrieren zu können und Beruf und Familie besser miteinander verbinden zu können. Die befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhofften sich in erster Linie, durch die Einführung des mobilen Arbeitens die Arbeitszufriedenheit des Personals steigern zu können. Zu Projektabschluss wurde die Befragung wiederholt. Insbesondere wurde nachgefragt, welche Maßnahmen getroffen werden sollten, um Förderprogramme bestmöglich auszustatten und auf diese Weise die Verbreitung von mobilen Arbeitsplätzen zu unterstützen. Die Bereitschaft für mobiles Arbeiten unterschied sich nicht im Vergleich zu Beginn des Projektes. Bezüglich des Förderprogrammes wurde festgestellt, dass das mobile Arbeiten nicht so oft in Anspruch genommen wurde, wie es das Interesse an diesem vermuten ließ. Vor allem die Kosten beziehungsweise fehlende finanzielle Unterstützungen waren für kleine Unternehmen zu große Hürden. Aber nicht nur das Fehlen notwendiger Hardware, sondern auch die fehlende Breitbandversorgung in gewissen Regionen waren hinderlich. Das Projekt wurde nach der ersten Phase nicht verlängert. Die Anzahl der mobilen Arbeitsplätze im Landkreis Cochem-Zell zu erhöhen, wird allerdings auch nach dem Projekt weiter forciert. Ein Netzwerk wurde aus regional angesiedelten Unternehmen gebildet, um zukünftig zu sensibilisieren und geeignete Maßnahmen planen und umsetzen zu können (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft o. J.).

Das Projekt in Cochem-Zell zeigte auf, dass Interesse besteht und vor allem mögliche positive Auswirkungen ausschlaggebend sind, um sich näher mit der Thematik zu beschäftigen. Allerdings sind kleine Unternehmen auf bestimmte Förderungen und Unterstützungen angewiesen, um gewisse Standards erreichen zu können. Gelingt es also,

hier die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber passend mit Knowhow und finanziell zu unterstützen, sind diese wesentlich besser in der Lage, mobiles Arbeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbreiten und einzusetzen.

### 3.5.2 Niederlande

In den Niederlanden ist seit dem Jahr 2016 das Gesetz zur Flexibilität am Arbeitsplatz geltend. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Flexibilität im Arbeitsleben zu fördern. Es beinhaltet zum Beispiel, dass Angestellte unter gewissen Voraussetzungen bei ihren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern eine Änderung des Arbeitsplatzes oder auch der Arbeitszeit einfordern können. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss einem solchen Wunsch betreffend der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes immer dann zustimmen, wenn diesem keine dienstlichen oder Betriebsprobleme entgegenstehen. Dies könnten zum Beispiel hohe finanzielle Belastungen für das Unternehmen oder auch schwere Sicherheitsrisiken sein. Die meisten dieser Einschränkungen betreffen allerdings die Regelung der flexiblen Arbeitszeit. Hinsichtlich des Arbeitsortes können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch ohne schwerwiegende Gründe einen etwaigen Antrag von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ablehnen. Der Antrag muss lediglich geprüft werden. Dieses Gesetz in den Niederlanden gilt allerdings nur für Betriebe mit mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Schafferhans & Sturm 2019).

### 3.5.3 Der mobile Norden

Die Länder im Norden Europas sind in Bezug auf das mobile Arbeiten im EU-Vergleich als am fortschrittlichsten einzustufen. Dänemark hatte bei der Inanspruchnahme des mobilen Arbeitens beispielsweise schon 2006 eine Quote von 26 Prozent, was höher ist als die derzeitige Quote in Österreich. Dabei findet in Dänemark das mobile Arbeiten unter Mangerinnen und Managern sowie unter Führungskräften die größte Verbreitung (Schafferhans & Sturm 2019).

Festzustellen ist, dass Skandinavien in vielen Punkten betreffend des mobilen Arbeitens den anderen europäischen Ländern überlegen ist. So liegt laut der Studie „Future People

– Workplace Evolution in the Age of Digital Transformation‘ Skandinavien in den Punkten ‚problemlose flexible Arbeitszeitgestaltung‘ und ‚Erlaubnis des mobilen Arbeitens‘ vorne. Nur bei der Anzahl der flexiblen Arbeitsplätze ist Spanien noch besser aufgestellt als Skandinavien. Erkennbar ist, dass die skandinavischen Länder, aber auch generell die nordischen Länder Europas, wie auch Dänemark, dem Thema der mobilen Arbeit wesentlich offener entgegengetreten, als es in Österreich passiert. Durch diese Offenheit und die vorhandenen technischen Ressourcen in den nordischen Ländern, die auch weit über dem EU-Durchschnitt liegen, ist es in diesen Ländern möglich, die positiven Effekte des mobilen Arbeitens optimal zu nutzen. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spricht, dass laut der Studie ‚Future People‘ Österreich bei den technischen Voraussetzungen Europas Spitzenreiter ist, und so mit dieser Punkt zu keinem Hindernis in Zukunft werden könnte. Allerdings gibt es noch Aufholbedarf bei der generellen Einstellung zu diesem Thema (IDC UK 2016).

## **4 Mobile Arbeit**

Die Bedeutung des Begriffes ‚mobile Arbeit‘ hat sich in den vergangenen Jahren merkbar verändert. Bevor dieser Ausdruck weitgehend bekannt wurde, wurde er dem Begriff der Telearbeit beziehungsweise Teleheimarbeit gleichgesetzt. Der primäre Gedanke war es anfangs, die Arbeit vom Büro in die eigenen vier Wände zu verlagern. Die Teleheimarbeit sollte den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Arbeitsweg ersparen, zeichnete sich jedoch durch Immobilität aus. Durch die technischen Fortschritte der letzten Jahre, wie zum Beispiel jene der mobilen Endgeräte, wie auch durch die kontinuierliche Verbesserung der Netzwerktechnologien löste sich die mobile Arbeit vom konkreten Arbeitsplatz beziehungsweise Arbeitsort. Nun kann also von jedem Ort aus gearbeitet werden, solange der Internetzugang gesichert ist. Durch diese Entwicklung hat sich die Anzahl der verschiedenen Formen der mobilen Arbeit vervielfacht. Sie umfasst die Tätigkeiten direkt beim Kunden, die Arbeit von zu Hause aus und viele weitere mögliche Formen (Nies & Vogl 2013).

### **4.1 Definition**

Eine klare Definition für den Begriff ‚mobile Arbeit‘ zu finden, ist, wie zuvor erläutert, nicht einfach. Nach der sogenannten Electronic Commerce and Telework Trends (ECaTT)-Studie (Schoch 1999; Nies & Vogl 2013) wird von mobiler Arbeit gesprochen, wenn mindestens zehn Stunden pro Woche weder in der zentralen Betriebsstätte noch in der eigenen Wohnung, sondern an einem anderen Ort gearbeitet wird und hierbei eine Online-Datenübertragung stattfindet. Demnach sollen mobile Arbeitskräfte virtuell vernetzt sein und bis zu einem gewissen Grad räumlich mobil sein.

Im Folgenden wird allerdings der Begriff der mobilen Arbeit weiter gefasst: So wird auch dann von mobiler Arbeit gesprochen, wenn nicht in der zentralen Betriebsstätte, sondern in der eigenen Wohnung gearbeitet wird, sofern hierbei eine Online-Datenübertragung stattfindet.

## 4.2 Formen mobiler Arbeit

Im Laufe der letzten Jahre gab es immer wieder verschiedene Ansätze, mobile Arbeit in unterschiedliche Schema und Formen einzugrenzen. So existiert der Ansatz der Unterscheidung zwischen sogenannten Neu-Mobilen und Alt-Mobilen. Als Neu-Mobile gelten jene, die solche Tätigkeiten ausüben, in denen Mobilität als neue berufliche Aufgabe angesehen wird. Im Gegensatz dazu gehören zu den Alt-Mobilen all jene, bei denen Mobilität zur Arbeitstätigkeit gehört, wie zum Beispiel Außendienstkräfte. Dieser Ansatz lässt nun vereinfacht gesagt die verschiedenen Formen der mobilen Arbeit unterscheiden. Bei der ersten Form werden Arbeitsinhalte mobil und bei der zweiten fahren die Beschäftigten zu Arbeitsgegenständen oder auch zu Kundinnen und Kunden. Ebenso wird hierbei noch eine dritte Form erläutert, die die beiden vorherigen Formen vereinfacht. Bei dieser liegt der physische Aufenthaltsort außerhalb des Betriebsstandortes und es wird ebenso mit mobilen Endgeräten gearbeitet. So ist vereinfacht noch einmal zusammenzufassen, dass diese Formen entweder die Arbeitsinhalte als mobil ansehen, die mit Hilfe einer intakten Datenleitung zum beschäftigten Personen gelangen können, oder ebendiese selbst sind mobil und haben als wichtigste Aufgabe, zu Zweigstellen beziehungsweise Tochtergesellschaften zu fahren (Nies & Vogl 2013).

Eine weitere Unterscheidung, die in der Literatur verwendet wird, stammt von Mikael Wiberg und Fredrik Ljungberg, die eine Einteilung nach räumlichen und zeitlichen Faktoren vornehmen (Ljungberg & Wiberg 2001).

Die mobile Arbeit ist, wie schon vorhin erwähnt, dadurch gekennzeichnet, dass sowohl die Zeit als auch der Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird, frei wählbar und somit flexibel sind. Diese Flexibilität des Arbeitens gilt allerdings nicht für alle Formen der mobilen Arbeit. Es gibt nämlich solche Formen, bei denen entweder der Ort oder die Zeit fest vorgegeben sind.

<b>Zeit</b>	<b>unabhängig</b>	Jederzeit an einem bestimmten Platz: Arbeiten, die an einem bestimmten Ort erledigt werden müssen. Dies kann aber zu unterschiedlichen Zeitpunkten passieren.	Jederzeit und überall: Arbeiten, die weder orts- noch zeitgebunden sind.
	<b>abhängig</b>	Bestimmter Ort und bestimmte Zeit: Arbeiten, die an festgelegten Orten zu einer fest vorgegebenen Zeit erledigt werden müssen.	Zu einer bestimmten Zeit von überall: Arbeiten, die zu einem gewissen Zeitpunkt erledigt werden müssen, jedoch egal von welcher Lokalität.
		<b>abhängig</b>	<b>unabhängig</b>
<b>Ort</b>			

Abbildung 2: Formen der mobilen Arbeit bezogen auf Ort und Zeit nach (Ljungberg & Wiberg 2001)

Ljungberg und Wiberg gehen davon aus, dass nur wenige Arbeitstätigkeiten nach dem Prinzip ‚überall und jederzeit‘ funktionieren. In der Realität existieren einige Punkte, die sowohl das zeitunabhängige als auch das ortsunabhängige Arbeiten einschränken können. Hierbei können sowohl technologische Faktoren, wie etwa falsche Ausrüstung, als auch kulturelle Normen in Bezug auf die Anwesenheit eine wesentliche Rolle spielen. In Abbildung 2 sind die verschiedenen Beziehungen der räumlichen und zeitlichen Faktoren der mobilen Arbeit ersichtlich. Wird die Vertikale der Tabelle betrachtet, so spielt die zeitliche Komponente die zentrale Rolle. Demnach kann hier entschieden werden, ob die



zeitliche Komponente bedeutend für die Tätigkeit ist oder nicht. Selbiges gilt für die räumliche Komponente, wenn die Horizontale der Tabelle angeschaut wird. Demnach ergibt sich bei einzelner Betrachtung der Felder eine unterschiedliche Abhängigkeit von Arbeitszeit und -ort. Wird nun die Tabelle von links oben nach rechts unten betrachtet, so sind in der ersten Zelle all jene Tätigkeiten abgebildet, die zeitlich unabhängig, aber ortsabhängig sind. Hierzu können zum Beispiel Außendienstkräfte gezählt werden, die zwar kontinuierlich ihre Kunden aufsuchen sollten, wobei die genauen Termine jedoch keine wirkliche Relevanz für den Erfolg des Unternehmens haben. So hat diese Form des mobilen Arbeitens eine wesentliche Bedeutung, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, da sie eine zeitliche Einteilung des beruflichen Alltags erlaubt. In der zweiten Zelle sind weder die Zeit noch der Ort relevant. Hierzu können Tätigkeiten, wie zum Beispiel das Verfassen von E-Mails gezählt werden. Für die Wertigkeit der E-Mail ist es unwesentlich, ob diese im Büro, im Flugzeug, zu Hause oder im Schwimmbad verfasst wird. Da diese Tätigkeiten keine direkte Kommunikation mit dem Gegenüber benötigen, ist die zeitliche Komponente irrelevant. Die Form der mobilen Arbeit hat auch Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da dadurch eine gewisse Einteilung des beruflichen Alltags für das Privatleben möglich ist. In der nächsten Zelle stehen sowohl die Arbeitszeit als auch der Arbeitsort fest. Dies betrifft vor allem Tätigkeiten, die an einen bestimmten Kundinnen und Kunden oder einen bestimmten Prozess gebunden sind und dessen zeitliche und örtliche Vorgaben eingehalten werden müssen. Diese Form der mobilen Arbeit hat mögliche negative Effekte auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da die Flexibilität doch eingeschränkt ist. In der vierten Zelle sind jene Tätigkeiten festgehalten, die zeitlich abhängig, aber ortsunabhängig sind. Hierzu zählen zum Beispiel Videokonferenzen, die heutzutage mit einem Laptop überall durchgeführt werden können. Diese Form der mobilen Arbeit hat große Relevanz, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, da dadurch eine Einteilung des beruflichen Alltags möglich ist. Auf die beschriebenen vier Formen und die dadurch entstehenden Effekte wird detaillierter in Kapitel 6 eingegangen.

Ljungberg und Wiberg (Ljungberg & Wiberg 2001) zeigen auf, dass die Möglichkeiten der mobilen Arbeit stark von bestimmten Tätigkeiten und auch der jeweiligen Form abhängig sind. Allerdings ist festzuhalten, dass mobile Arbeit nicht nur dann zu guten Ergebnissen führt, wenn sie sowohl ortsunabhängig als auch zeitunabhängig ist, sondern in allen möglichen Formen bestimmte Vor- und Nachteile haben kann. Vielmehr ist zu erkennen, dass die unterschiedlichen Möglichkeiten eine Gestaltung ebendieser erfordern.

### **4.3 Gestaltung mobiler Arbeit**

Mobile Arbeit verschafft vielen berufstätigen Menschen ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit im Arbeitsalltag. Ebenso eröffnet die mobile Arbeit einen großen Handlungsspielraum (Nies & Vogl 2013).

Wenn in Zusammenhang mit der mobilen Arbeit über bestimmte Eingrenzungen gesprochen wird, so geht es meist um Bereiche wie etwa die technologische Ausstattung, der Gesundheitsschutz sowie die Regelung der Arbeitszeiten. All jene Bereiche zählen zu den klassischen arbeitspolitischen Themen. Die Gestaltung der mobilen Arbeit geht allerdings zu einem gewissen Teil über jene Punkte hinaus. Nun muss heutzutage allerdings die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer immer öfter die Verantwortung für solche Themen übernehmen, die früher für Beschäftigte zum Beispiel durch eine Betriebsvereinbarung eindeutig geregelt waren (Pfeiffer 2002).

Wird die heutige Entwicklung der mobilen Arbeit betrachtet, kann davon ausgegangen werden, dass die Selbstregulierung der Beschäftigungsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen laufend an Bedeutung gewinnen werden. In Zusammenhang mit dem Gestaltungsspielraum der mobilen Arbeit ist leicht zu erkennen, dass es keine allgemeine, auf alle Beschäftigten und Ausgangssituationen passende Lösung geben kann. Die mobile Arbeit wird meist mit angenehmen Freiheiten assoziiert. Daher kann es durchaus

vorkommen, dass gewisse Regelungen von den Beschäftigten nur dann befürwortet werden, wenn diese die individuellen Lösungen des Einzelnen nicht ersetzen, sondern diese Lösungen unterstützen und festigen. Demnach sollte die Gestaltung der mobilen Arbeit, wenn möglich, immer gemeinsam mit den Beschäftigten erfolgen. Dies kann dabei helfen, Einschränkungen abzuschaffen, die die durch die mobile Arbeit gewonnenen Freiheiten gefährden. Also sollten zusammengefasst die Regelungen für die mobile Arbeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden, um das Ignorieren einiger Regelungen zu vermeiden. Gestaltet ein Unternehmen diese Vorschriften, ohne die mobil Beschäftigten in diesen Prozess einzubeziehen, so kann es leicht zu Konflikten kommen (Nies & Vogl 2013).

#### **4.4 Nutzung mobiler Arbeit**

Im Jahr 2017 wurde von Deloitte Österreich, der Universität Wien und der Fachhochschule Oberösterreich der aktuelle Stand des flexiblen Arbeitens in Österreich erfasst. Dies geschah mit Hilfe einer Befragung, an der sich 412 Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter beteiligt haben. Unter den Befragten waren überwiegend Personalistinnen und Personalisten sowie Führungskräfte aus den verschiedensten Branchen. Die Untersuchung zeigte, dass das beliebteste Arbeitszeitmodell die Gleitzeit mit Kernzeit ist. Dieses Modell findet, laut den Autorinnen und Autoren der Studie, in 61 Prozent der Unternehmen bei mindestens der Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anwendung. Deutlich seltener anzutreffen sind flexiblere Arbeitszeitmodelle, wie etwa Vertrauensarbeitszeit oder Gleitzeit ohne Kernzeit. Wird die Verbreitung des mobilen Arbeitens betrachtet, so ist dies in österreichischen Unternehmen eher als Einzelfall einzustufen. So können in zirka der Hälfte der Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, nur einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten. Nur 20 Prozent der Unternehmen bieten den meisten ihrer Beschäftigten die Möglichkeit, das mobile Arbeiten zu nutzen. Nur bei der Hälfte der Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Arbeiten von zu Hause aus anbieten, wird diese Möglichkeit auch in

Anspruch genommen. So ist im Endeffekt nur ein Zehntel der Beschäftigten wirklich in der Situation, mobil zu arbeiten. Besonders hervorzuheben ist das Ergebnis der Studie, wonach im Vergleich zu anderen Branchen der Technologie- und Telekommunikationsbereich Spitzenreiter ist (Kellner, Kubicek & Korunka 2017).

Weitere Studien, wie etwa jene des Digitalverbands Bitkom und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, zeigen ähnliche Ergebnisse für Deutschland auf (Meyer & Pauly 2017; Grunau, Ruf, Steffes & Wolter 2019).

#### **4.5 Voraussetzungen für mobile Arbeit**

Um die mobile Arbeit im Berufsleben nutzen zu können, gilt es zumeist, seine Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber davon zu überzeugen und für die Nutzung der mobilen Arbeit zu argumentieren. Hierfür sind einige Faktoren essentiell, die den Einsatz von mobilen Arbeitsplätzen rechtfertigen können oder nicht.

Neben der Voraussetzung für mobile Arbeit, dass diese auch sinnvoll beziehungsweise möglich für die jeweilige Arbeit ist, sind noch andere Faktoren dafür entscheidend, ob und wie mobil in einem Unternehmen gearbeitet wird oder gearbeitet werden kann. Zu diesen Faktoren gehören die Haltung der Geschäftsführung zum Thema mobile Arbeit, die persönliche Eignung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Größe des Betriebes oder auch die technischen Gegebenheiten und Voraussetzungen innerhalb des Unternehmens, die mögliche Integration in bestehende organisatorische Abläufe sowie der Datenschutz und die Datensicherheit (Virtual Solutions 2019).

Die Aufgabe, den Datenschutz durch mobile Arbeit nicht zu gefährden, kann sich für Unternehmen als schwierig herausstellen. Hier sollten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mobil arbeiten, die gleichen Sorgfaltspflichten gelten wie an jedem anderen Arbeitsplatz. Besonders die Einführung der Datenschutzgrundverordnung hat in Österreich und ganz Europa dazu geführt, dass die Standards und Anforderungen strenger geworden sind. So muss für all jene mobilen Endgeräte, die für mobiles Arbeiten

unerlässlich sind und sowohl beruflich als auch privat genutzt werden, eine getrennte Datenverarbeitung ermöglicht werden. Denn ein privater Zugriff auf personenbezogene Daten aus dem beruflichen Umfeld und ein beruflicher Zugriff auf personenbezogene Daten aus dem privaten Umfeld sollen nicht möglich sein. Um dies gewährleisten zu können, müssen Unternehmen, die dem Personal eine konforme Einführung und Verwendung des mobilen Arbeitens bieten möchten, sicherstellen, dass die im Rahmen des mobilen Arbeitens eingesetzten mobilen Endgeräte angepasste Sicherheitsvorkehrungen haben. Dies kann mit Hilfe einer Verschlüsselung der Daten erreicht werden (Wirtschaftskammer Österreich 2019b; Virtual Solutions 2019).

Neben der Gewährleistung des Datenschutzes stellt auch die Gewährleistung der Datensicherheit eine essentielle Grundvoraussetzung für das mobile Arbeiten in Unternehmen dar. Sicherzustellen, dass unbefugte Personen nicht auf sensible Daten des Unternehmens zugreifen können, ist im unternehmenseigenen Büro mit umfangreicher IT-Infrastruktur wesentlich einfacher als bei mobilen Arbeitsplätzen. Dadurch sind mobile Endgeräte leichtere Ziele und bieten eine größere Angriffsfläche als stationäre Arbeitsumgebungen im unternehmenseigenen Büro. Die Wirtschaftskammer Österreich gibt daher an, dass ein regelmäßiges Daten-Backup zu den Pflichtaufgaben der Unternehmen gehört, um Daten vor Beschädigung oder Verlust schützen zu können (Wirtschaftskammer Österreich 2019a; Virtual Solutions 2019).

#### **4.6 Potentielle Entwicklung des mobilen Arbeitens**

Eine Studie, die 2017 vom Digitalverband Bitkom in Auftrag gegeben wurde, zeigt die mögliche Entwicklung der mobilen Arbeit in den kommenden Jahren. Eine Erkenntnis ist, dass sich der Trend zu mobilen Arbeitsplätzen in Zukunft weiter fortsetzen wird. So gaben 43 Prozent der befragten Unternehmen an, dass vor allem die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Inanspruchnahme der mobilen Arbeit in den kommenden zehn Jahren weiter steigen wird (Meyer & Pauly 2017).

Auch in anderer Literatur wird von einem weiteren Anstieg der Nutzung und Verbreitung der mobilen Arbeit in den kommenden Jahren ausgegangen (Grunau et al. 2019; Kellner et al. 2017).

## **5 IT-Umfeld**

Die IT selbst ist ein weitläufiger Bereich und Begriff. Daher wird in diesem Kapitel eine genaue Abgrenzung vorgenommen sowie ein gewisser Überblick zu diesem Thema und zu diesem Begriff geschaffen.

### **5.1 Definition**

Heutzutage findet sich im IT-Umfeld eine Vielzahl von Tätigkeits- und Berufsbezeichnungen, die oft gleichbedeutend sind. Diese Bezeichnungen sollen in diesem Kapitel klar abgegrenzt und für die Arbeit definiert werden. Des Weiteren umfasst der Begriff ‚IT-Umfeld‘ Berufe, die sich mit Kommunikationstechnik beschäftigen. Er bezeichnet somit all jene Berufe, die mit Kommunikations- und Informationstechnologien in Verbindung stehen.

Der Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich definiert das Berufsbild der Branche klar (Wirtschaftskammer Österreich 2017). Diese Bestimmung soll eine Abgrenzung schaffen und definieren, welche Berufsfelder inkludiert sind, wenn im weiteren Verlauf der Arbeit der Begriff ‚IT-Umfeld‘ verwendet wird. Die Wirtschaftskammer Österreich unterteilt das Berufsbild in zwei Teile. Der erste Teil umfasst Dienstleistungen aus der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnologie. Im zweiten Teil werden Dienstleistungen der Internet-Service-Provider angeführt.

Die gewerbliche Tätigkeit des ersten Teils unterteilt sich in unterschiedliche Gebiete (Wirtschaftskammer Österreich 2017):

- Software- und Systemanbieter:

Dieser Bereich beinhaltet Vertrieb, Herstellung, Konzeption, Vertrieb oder Integration von Softwareprodukten.

Weiters zählen auch Aufgaben resultierend aus Kundenaufträgen, die Anforderungen der Auftraggeber mit Informations- und Kommunikationssystemen lösen, sowie eine Analyse des Geschäftsbereiches für einen optimalen Softwareeinsatz zu jenem Bereich. Mögliche Funktionen des Bereiches sind:

- Software-Produktberatung, Hardwareberatung und Verkauf
- Softwareentwicklung
- Systemberatung
- Erstellung, Adaptierung und Testen von Software
- Schulung und Unterstützung
- Datenschutzbeauftragter
- uvm.

- Rechenzentren:

Hier werden jene gewerblichen Tätigkeiten ausgeübt, die einmalig oder auch periodisch eine Ausführung von Programmen auf Informations- und Kommunikationssystemen benötigen. Des Weiteren zählt die laufende Beratung der Kunden in verarbeitungsbezogenen sowie der laufenden Abwicklung betreffende Fragen zu jenem Bereich.

Mögliche Funktionen des Bereiches sind:

- Dateneingabe über Datenerfassungsgeräte
- Datensicherung
- Computersystembedienung
- Verarbeitung von Daten mit einem Computer



- Bereitstellung der Ergebnisse der Verarbeitung für den Auftraggeber
  - Archivierung von Datenträgern und Daten
  - uvm.
- Informationsanbieter:
 

Zu jenem Bereich zählen Firmen, die Informationen als Ware anbieten und diese weiterverarbeiten beziehungsweise bereitstellen. Die Funktionen dieser Unternehmen sind:

    - Sammeln, Vervielfachung und Verbindung von Daten
    - Dateninhalte andauernd überprüfen und auf aktuellen Stand halten
    - Erzeugung einer dem Nutzungszweck am besten entsprechenden Form von Abfragen sowie der entsprechenden Suchstruktur
    - Beratung hinsichtlich Datennutzung sowie bei Anschaffung geeigneter Abfragegeräte
- Infrastruktur-Dienstleistungen:
 

Zu jenem Bereich zählen:

    - Benutzerschulung und Anwendungsunterstützung
    - Erarbeitung, Gestaltung, Einrichtung und Wartung von Software und Hardware
    - Schulung von Benutzerinnen und Benutzern
    - Unterstützung bei Anwendungen
- Telekom-Beratungsdienstleistungen für Daten- und Sprachnetze:
 

Dieser Bereich beinhaltet folgende Aufgaben:

    - Unterstützung bei der Evaluierung und Definierung von Projekten
    - Erarbeitung von Konzepten für den Betrieb
    - Management von Netzen
    - Revision in Fragen der Telekommunikationstechnik

- Erstellung von Dokumentationen

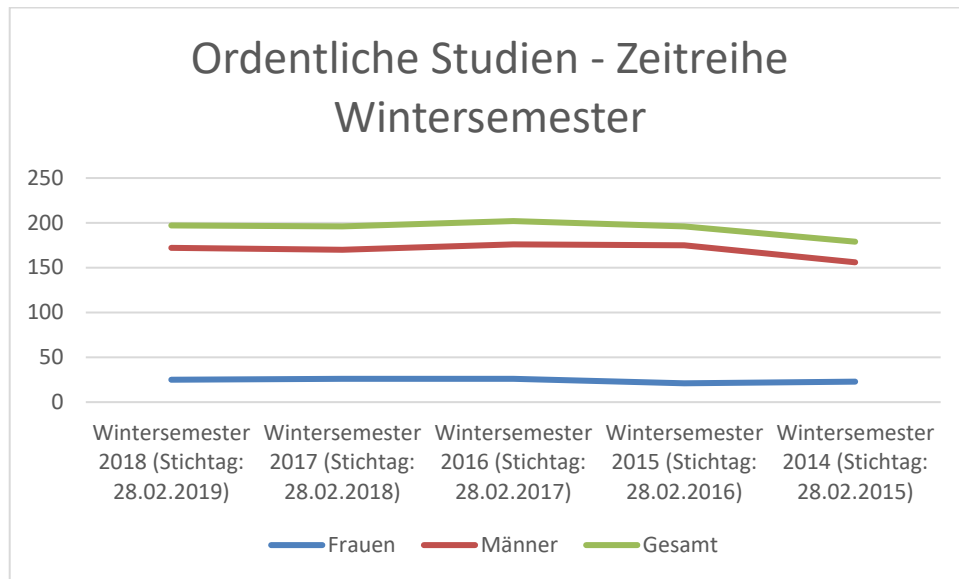
Zum zweiten Teil gehören die Internet-Service-Provider. Bei diesen handelt es sich um Anbieter von technischen Leistungen, die für die Verwendung von Diensten sowie Inhalten im Internet notwendig sind. Jene Provider werden von der Wirtschaftskammer in die unterschiedlichen Typen Access-Provider, Hostprovider, Application-Service-Provider und Value-added Network-Service-Provider unterteilt (Wirtschaftskammer Österreich 2017).

Eine weitaus einfachere, aber für diese Arbeit nicht hinreichende Definition des IT-Umfeldes und der Tätigkeiten der Fachleute aus diesem Sektor liefert der ‚Information Technology Outlook‘ der OECD. Dieser Bericht beschreibt die Fachleute aus diesem Bereich als Personen, die informations- oder kommunikationstechnologische Systeme entwickeln, warten und betreiben und sich an ihrem Arbeitsplatz primär mit Informations- und Kommunikationstechnologie befassen (Houghton et al. 2004).

## **5.2 Das IT-Umfeld in Zahlen**

Anfang des 20. Jahrhunderts waren die Computerentwicklung und das dazugehörige Programmieren ein typischer Frauenberuf. Heutzutage sind es allerdings die Männer, die die eindeutige Mehrheit in IT-Berufen ausmachen. Diese Dominanz der Männer ist nicht nur am Arbeitsmarkt ersichtlich, sondern auch im Studium. Werden die verschiedenen Studiengänge betrachtet, die zum Sektor der IT gezählt werden können, sind die Zahlen eindeutig: Der Männeranteil bei diesen Studienrichtungen ist eindeutig höher als jener der Frauen.

Wird hierfür repräsentativ zum Beispiel der Studienzweig Software- und Applikationsentwicklung und Analyse (ISCED2013 3. Ebene: 0613) betrachtet, der eindeutig der IT zugeordnet werden kann, so lag innerhalb der EU im Wintersemester 2018 der Männeranteil bei 87,3 Prozent (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2019).



**Abbildung 3: Ordentliche Studien - Zeitreihe Wintersemester Anteil Männer und Frauen Studium 0613 (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2019)**

Ein Blick auf ähnliche Studienrichtungen, wie etwa Datenbanken, Netzwerkdesign und -administration (ISCED2013 3. Ebene: 0612), lässt erkennen, dass in all jenen Fächern, die dem IT-Umfeld zugeordnet werden können, der Männeranteil markant größer ist als jener der Frauen (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2019).

Wie schon vorhin erwähnt, ist eine Dominanz der Männer innerhalb des IT-Sektors zu erkennen. Im Jahr 2016 waren in der EU mehr als acht von zehn Fachleuten innerhalb der Branche männlich. Genau waren es 83,3 Prozent. In Österreich liegt der Anteil mit 82,8 Prozent knapp unter dem Durchschnitt (Lupu & Sabadash 2017).

Mögliche Gründe für diese eindeutige Dominanz der Männer innerhalb der IT-Branche können sowohl in der Erziehung als auch in der Schulbildung liegen (Rähm 2019).

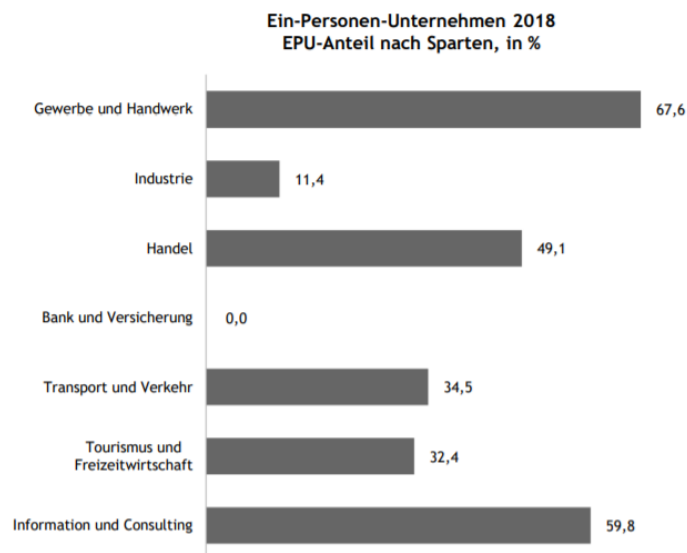
### **5.3 Selbstständige Personen im IT-Umfeld**

Der Wunsch nach Selbstverwirklichung wird am Arbeitsmarkt zunehmend präsenter. Aber nur wenige Personen können diesen in ihrer Arbeit realisieren. Menschen suchen nach persönlichen Betätigungsmöglichkeiten und Bestätigungsmöglichkeiten im Berufsleben und nach Wegen, eigene Ideen zu verwirklichen und sich zu entfalten. Weitere Wünsche sind, den eigenen Berufsalltag planen und managen zu können sowie die Arbeit nach eigenem Wissen und Gewissen auszuführen, ohne dass das Unternehmen organisatorische und zeitliche Rahmendbedingungen vorgibt. Doch zumeist entspricht dieser Wunsch nicht der Wirklichkeit, denn 72 Prozent aller Beschäftigten sagten aus, dass sie sich zurzeit an ihrem Arbeitsplatz nicht selbst verwirklichen können. Eigene Entfaltung im Berufsleben ist zum Privileg für einige wenige geworden (Opaschowski 2004).

Doch dieses Privileg wollen sich Männer und Frauen erarbeiten und wählen dafür den Weg in die Selbstständigkeit. Für manche ist es auch die aktuelle Jobsituation (zum Beispiel zu alt für manche Unternehmen) oder die familiäre Situation (wie zum Beispiel Alleinerziehende), die sie dazu bringt, in die Selbstständigkeit zu gehen, um die derzeitige berufliche Situation bestmöglich zu nutzen. Dabei gehen alle Personen, die sich selbstständig machen wollen, ein hohes Risiko ein. Doch im Verhältnis zu anderen Branchen sind jene Risiken im IT-Umfeld gering, und zugleich bietet das IT-Umfeld gerade im Bereich der Beratung viel Potential für mögliche Aktivitäten. Eine Vielzahl von Unternehmen ist beim Thema IT und Digitalisierung noch nicht gut beziehungsweise zeitgemäß aufgestellt, verzichtet allerdings derzeit auf Neueinstellungen und die Ausbildung von internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dadurch gibt es zahlreiche Aufgaben, die outgesourct werden müssen, d. h., diese Tätigkeiten werden vermehrt von einzelnen Personen übernommen, die sich auf bestimmte Aufgabenbereiche spezialisiert haben. Zum Beispiel bei der Websitegestaltung oder beim Aufbau und der Pflege eines Contentmanagement-Systems oder einer Netzwerkarchitektur existiert eine Vielzahl von Arbeitsschritten und Aufgaben, die Unternehmen nicht intern lösen wollen oder können.

Diese Tatsache stellt vor allem für das IT-Umfeld und die darin tätigen selbstständigen Personen eine große Chance dar, um Fuß zu fassen und sich selbst verwirklichen zu können. Neben der Menge an möglichen Aufgaben sind es auch die geringen Eintrittsbarrieren, die im IT-Umfeld den Weg in die Selbstständigkeit erleichtern. Ein eigenes Büro oder weitere eigene Infrastruktur, wie es in anderen Branchen notwendig ist, werden in der IT nicht benötigt (Mindlands Solutions UG 2018).

Aus den vorhin erwähnten Gründen ist der Anteil an selbstständigen oder auch bekannt als sogenannte Ein-Personen-Unternehmen (kurz: EPU) im IT-Umfeld schon sehr groß. Nur in der Sparte ‚Gewerbe und Handwerk‘ gibt es prozentuell zur Gesamtanzahl an Unternehmen noch mehr EPU. Ein EPU ist per Definition eine Einzelunternehmerin oder ein Einzelunternehmer der gewerblichen Wirtschaft, ohne unselbstständig Beschäftigte (auch ohne geringfügig Beschäftigte). Wie schon vorhin erwähnt und in Abbildung 4 ersichtlich, ist der Anteil an EPU im IT-Umfeld mit 59,8 Prozent im Verhältnis zu vielen anderen Berufsfeldern hoch (Wirtschaftskammer Österreich 2018).



**Abbildung 4: Ein-Personen-Unternehmen 2018 in Österreich (Wirtschaftskammer Österreich 2018)**

Aber nicht nur der große Anteil an EPU ist im IT-Umfeld auffällig, sondern auch der vergleichsweise hohe Männeranteil bei diesen. Durchschnittlich liegt der Männeranteil österreichweit bei 62 Prozent, aber bei den EPU auf dem Gebiet der IT ist er mit etwa 89 Prozent wesentlich höher (Lukawetz, Riesenfelder & Danzer 2015).

Die Dominanz der Männer innerhalb der Branche und der große Männeranteil unter den Selbstständigen sind zwar keine große Überraschung, aber nicht zu unterschätzen und nicht außer Acht zu lassen, da somit ein wesentlicher Sektor des IT-Umfeldes die männlichen EPU sind. Welche besonderen Auswirkungen die mobile Arbeit auf selbstständige Personen im IT-Umfeld haben kann und welche Effekte sowohl für EPU als auch für angestellte Personen auftreten können, wird im Kapitel 6 erläutert.

## **5.4 Perspektiven**

Das Weltwirtschaftsforum hat in seinem Global Gender Report 2018 den Frauen- und Männeranteil und dessen mögliche Entwicklung im Bereich der künstlichen Intelligenz (kurz: KI) untersucht. Das Gebiet der KI gilt als einer der zukunftsreichsten Bereiche der IT-Branche und wird als repräsentativ für die gesamte Branche und deren zukünftige Entwicklung betrachtet. Laut dem Global Gender Report des Weltwirtschaftsforums sind innerhalb des KI-Bereiches 78 Prozent der Fachleute Männer. Aufgrund dieser ungleichen Verteilung zwischen Männern und Frauen wird befürchtet, dass sich sowohl Diskriminierung als auch Ungleichheit in den Algorithmen verfestigen könnten. So wird in dieser Sparte sowie in allen technischen Bereichen versucht, den Männeranteil zu reduzieren und den Frauenanteil zu erhöhen. Also kann davon ausgegangen werden, dass in den kommenden Jahren der Männeranteil innerhalb dieser Branche etwas verringert wird (Global Gender Gap Report 2018; Rähm 2019).

In Österreich gibt es derzeit einige überregionale Programme, mit denen versucht wird, mehr Frauen für die technischen Berufe und somit auch für die IT-Branche zu begeistern. Beispiele hierfür sind das Programm ‚FIT – Frauen in die Technik‘ der Johannes-Kepler-

Universität Linz (Johannes Kepler Universität o.J.) und der sogenannte Girls Day (Frauenreferat des Landes Oberösterreich o.J.)

Diese Programme lassen einen möglichen Rückgang des hohen Männeranteils innerhalb der IT-Branche erwarten. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass der Männeranteil in den kommenden Jahren drastisch sinken wird. Stattdessen wird eine kontinuierliche kleine Erhöhung des Frauenanteils stattfinden.

## **6 Effekte auf die Vereinbarkeit**

Immer mehr Männer sind bestrebt, Beruf und Familie so gut wie möglich miteinander zu vereinbaren. In diesem Kapitel geht es um die Effekte der mobilen Arbeit auf diese Vereinbarkeit. Die Erkenntnisse beziehen sich auf die bisher in dieser Arbeit erläuterten Eckdaten der Forschungsfrage.

Bei genauerer Betrachtung der mobilen Arbeit zeigt sich eine Vielzahl von Vor- und Nachteilen. Nicht alle von ihnen sind für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von gleicher Relevanz. Auch der Punkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbst wird schon von zahlreichen Beschäftigten als Vorteil gesehen. Aber laut dem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zählen Fahrzeiterparnis sowie die bessere Ausübung der Tätigkeiten für einen noch höheren Prozentsatz der Befragten zu diesen relevanten Vorteilen. Als Nachteile empfinden die durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Befragten die schwierige Trennung zwischen Berufs- und Privatleben, die fehlende Kommunikation zwischen Kollegen und auch ein möglicher negativer Effekt auf die eigene Karriere (Grunau et al. 2019).

Diese positiven und negativen Auswirkungen der mobilen Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen in diesem Kapitel genauer erklärt und beschrieben werden.

### **6.1 Positive Effekte**

Piele et al. (2017) geben an, dass die positiven Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht zwingend von der Häufigkeit und der Regelmäßigkeit, mit der mobiles Arbeiten ausgeübt wird, abhängen. Welche Häufigkeit und Regelmäßigkeit die positiven Effekte hervorrufen können, ist von Person zu Person unterschiedlich.

Wie schon im Laufe der Arbeit erörtert, kann die mobile Arbeit durch die örtliche und gegebenenfalls zeitliche Flexibilität dabei helfen, den Arbeitsalltag, sowohl für Angestellte als auch für Selbstständige, besser an einzelne Interessen und familiäre



Anforderungen (Pflege von Angehörigen, Betreuung von Kindern) anzupassen (Piele & Piele 2017). Aus dieser Überlegung ergibt sich eine Vielzahl von positiven Auswirkungen der mobilen Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer. Diese Vorteile werden im Folgenden angeführt und näher erläutert.

#### 6.1.1 Flexibilität

Dass mobile Arbeit mehr Flexibilität im Berufsleben der Männer schaffen kann, wird in mehreren Quellen erwähnt. Die Schlussfolgerung scheint naheliegend: Hat jemand mehr Freiheit darüber, an welchem Ort und zu welcher Zeit er arbeitet, so ist dies eine deutliche Erleichterung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So ist es etwa möglich, zu Hause zu sein, wenn die eigenen Kinder nach Schulschluss eintreffen. Es kann gemeinsam mit ihnen Mittag gegessen werden und anschließend von zu Hause weitergearbeitet werden. Sollten die Kinder Aktivitäten am Nachmittag haben, so ist es aufgrund der angesprochenen Flexibilität möglich, die Kinder zu den diversen Orten zu bringen. Während die Kinder ihren Interessen nachgehen, kann zum Beispiel in einem Kaffeehaus weitergearbeitet werden, bevor alle gemeinsam nach Hause zurückkehren. Somit lässt sich auch diese Zeit sinnvoll für die Arbeit nutzen. In Anbetracht dieser Möglichkeiten ist Flexibilität vermutlich der naheliegendste positive Effekt, wenn von mobilem Arbeiten gesprochen wird (Brandl & Brandt 2008).

Allerdings ist diese Flexibilität weit tiefgreifender und wichtiger für die mobile Arbeit und die daraus resultierende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die schon vorhin erwähnte Zeitautonomie ist ein in vielen Studien erarbeiteter positiver Faktor. Die zeitliche Flexibilität soll sogar andere negative Auswirkungen, die auftreten können und in Kapitel Negative Effekte angeführt werden, abmildern (Rothe et al. 2017).

Die räumliche Flexibilität wird von berufstätigen Personen als positiver Faktor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie empfunden. Allerdings muss dafür der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin es ermöglichen beziehungsweise schaffen, Faktoren wie Umfang und Erreichbarkeit während des mobilen Arbeitens klar zu regeln. Aber auch bei der

örtlichen Flexibilität ist es der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer wichtig, eine gewisse Zeitautonomie wahren zu können. Werden diese Faktoren gesamthaft berücksichtigt, wird die dadurch entstehende Flexibilität als eindeutig positiver Effekt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erachtet. Gelingt dies allerdings nicht, kann sich diese positive Auswirkung schnell ins Gegenteil verkehren (Piele & Piele 2017).

Selbstständige Personen, die im IT-Umfeld tätig sind, haben es in diesem Fall leichter. Sie sind keinen Unternehmensrichtlinien unterstellt und müssen sich bezüglich der zeitlichen und örtlichen Anwesenheit zumeist nur mit den Auftraggeberinnen und Auftraggebern absprechen. Dadurch können sie diesen positiven Effekt in ihrem Berufsalltag besser nutzen. Allerdings ist es für selbstständige Personen meist noch schwerer, während des mobilen Arbeitens das Berufliche vom Privaten zu trennen. Nicht umsonst existiert die Redewendung: Selbstständig steht für selbst und ständig. Und sollte vor allem das ‚Ständig‘ zu viel werden, was aber aufgrund der Flexibilität des mobilen Arbeitens schnell möglich ist, so kann diese Flexibilität zu etwas Negativem werden. Dies wird im Kapitel Negative Effekte näher erläutert.

Nicht nur die Person, die mobil arbeitet, sondern auch deren Kinder oder Angehörige profitieren von der Flexibilität. Alle können mehr Zeit zusammen verbringen und unter Umständen müssen für die Pflege von Angehörigen keine fremden Personen hinzugezogen werden. Somit hat die mobile Arbeit nicht nur einen direkten positiven Effekt auf die Person, die diese ausübt, sondern auch auf deren Angehörige (Piele & Piele 2017).

#### 6.1.2 Bessere Ausübung der Tätigkeit

Grunau et al. (2019) zeigen in ihrem Bericht, dass bei allen Erwerbstätigen mit Hilfe des mobilen Arbeitens eine bessere Ausübung der beruflichen Tätigkeiten möglich ist.

Dies ist als weiterer positiver Effekt anzuführen. Das mobile Arbeiten ermöglicht es den berufstätigen Männern, sich in gewissen Zeiträumen besser auf ihre eigentlichen Tätigkeiten zu konzentrieren und dann in anderen Phasen die Möglichkeit zu haben, Zeit

für ihre Familie aufzubringen. So ist dies ein wesentlicher Faktor für Männer, die sowohl ihr Familienleben mit ihrem Berufsleben vereinbaren wollen als auch berufliche Karrierechancen wahrnehmen möchten.

Dieser positive Faktor gilt vor allem für berufstätige Männer, die zumeist im Großraumbüro des Unternehmens arbeiten oder anderen andauernden Ablenkungen ausgesetzt sind.

### 6.1.3 Fahrzeiterparnis

Ein offensichtlicher, aber ebenso erwähnenswerter positiver Effekt des mobilen Arbeitens auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Fahrzeiterparnis.

In Österreich sind laut Statistik Austria von etwa 2,2 Millionen erwerbstätigen Männern mehr als 1,2 Millionen sogenannte Auspendler. In Prozent sind also 56,3 Prozent aller Männer Auspendler, haben also den Arbeitsort nicht in derselben Gemeinde oder im selben Bezirk wie ihren Wohnort (Statistik Austria 2019). Die dadurch entstehenden Fahrzeiten sind beträchtlich. Fallen diese weg, so können Familienväter diese Zeit, statt im Auto, mit ihrer Familie verbringen.

Im Jahr 2016 waren 178 600 Menschen in Österreich im IT-Umfeld tätig (Lupu & Sabadash 2017). Wie im Kapitel Das IT-Umfeld in Zahlen angegeben, beträgt die Männerquote im IT-Umfeld 83,3 Prozent. In Zahlen ausgedrückt gibt es also 148 773 berufstätige Männer im IT-Umfeld. Bei einer vom Berufsfeld unabhängigen Pendlerquote von 56,3 Prozent ist davon auszugehen, dass 83 759 aller Männer im IT-Umfeld Außenpendler sind. Wird der europäische Schnitt an Pendlerkilometern pro Tag herangezogen, der bei 25,78 Kilometern liegt, so ergeben sich alleine im IT-Umfeld 2 159 307,02 Kilometer pro Jahr (APA-OTS 2018). Bei dieser Anzahl an gefahrenen Kilometern nur aufgrund der Arbeit kommen viele potentiell erreichbare Vorteile sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einer Erreichung einer Fahrzeiterparnis durch mobile Arbeit in Frage.

Wird weniger gependelt, wirkt sich das auch positiv auf die Umwelt aus, was zu Zeiten des Klimawandels noch gegenwärtiger zu sein scheint. Davon ausgehend, dass der normale Pendler mit einem Benzin-Personenkraftwagen (PKW) der Mittelklasse unterwegs ist, stößt er für die durchschnittliche Tagesstrecke 0,008 Tonnen CO<sub>2</sub> aus (Myclimate, o.J.). Insgesamt bedeutet dies 17 274 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr nur durch die männlichen Pendler im IT-Umfeld. Demnach liegt der positive Effekt der Fahrzeiterparnis nicht nur in der gewonnenen Zeit, die die Männer bei ihren Familien verbringen können. Vielmehr zeigt sich auch ein wichtiger umweltfreundlicher Effekt, den Unternehmen mit der Ermöglichung des mobilen Arbeitens erreichen können.

Ein weiterer positiver Effekt, der die Fahrzeiterparnis auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben kann, ist die Senkung der Abwanderung von kleineren Dörfern und Städten in die großen Ballungsräume. Denn sollte mobile Arbeit immer gängiger werden und für einen Großteil der Angestellten die physische Anwesenheit in der Firma nur noch sehr selten notwendig sein, ist es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch möglich, in abgelegeneren Regionen Österreichs gemeldet zu bleiben, ohne auf den Traumjob oder die mögliche Karriere verzichten zu müssen. Durch diesen Faktor ist zwar nicht direkt die mögliche Familiengründung oder die Fürsorge der eigenen Kinder betroffen, die dann mit dem Familienvater mitziehen könnten, jedoch ist die restliche Familie betroffen. Also in Punkt Pflege der Eltern, sollten diese Pflegebedürftig sein, oder anderen pflegebedürftigen Angehörigen können dadurch versorgt werden.

#### 6.1.4 Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeitstage

Gerhard Meck beschreibt in seinem Bericht einen essentiellen positiven Effekt des mobilen Arbeitens, der bei einer Befragung vermehrt genannt wurde. Es handelt sich hierbei um den Punkt der Arbeitszufriedenheit. Die Ergebnisse der Befragung durch Meck in der deutschen Stadt Potsdam zeigen auf, dass die Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme des mobilen Arbeitens deutlich verbessert werden kann. Die gesteigerte Arbeitszufriedenheit gepaart mit der Tatsache, öfter zu Hause bei der Familie

zu sein (auch wenn dies in arbeitender Form ist), wirkt sich positiv auf das Leben der arbeitenden Person und auf das gesamte Familienleben aus (Meck 2014).

Auch die Stadt Wien erhofft sich positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeit. Durch die erhöhte Arbeitszufriedenheit und die besseren Möglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zu erwarten, dass die Fluktuation sinkt. Weiters sollen weniger Ausfälle durch Krankenstände, Pflegeurlaube und Arztbesuche entstehen und auch die benötigten Erholungsphasen und die Freizeit der Angestellten sollen deutlich verbessert werden können (Böhm et al. 2010).

## **6.2 Negative Effekte**

Der Vielzahl von positiven Effekten des mobilen Arbeitens auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen auch einige negative Effekte gegenüber, die in der Literatur beschrieben werden. Die negativen Effekte, die vor allem Männer im IT-Umfeld betreffen, werden in diesem Kapitel angeführt.

### **6.2.1 Fehlende Trennung von Berufs- und Privatleben**

Ein in der Literatur immer wieder erwähnter Effekt, wenn es um mobiles Arbeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, ist die Vermischung des Berufs- und Privatlebens. Das heißt, durch die andauernde Möglichkeit, der Arbeit nachzugehen, fällt es vielen berufstätigen Personen schwer, im Privatleben nicht an ihre beruflichen Verpflichtungen zu denken (Grunau et al. 2019).

Dieser Umstand bringt mehrere negative Auswirkungen mit sich. Eine davon ist die verminderte aktive Zeit mit der Familie durch mobiles Arbeiten. Zwar kann im Kreis der Familie gearbeitet werden, jedoch ist die Person oft nicht in der Lage, in der eigentlich arbeitsfreien Zeit die Arbeit völlig beiseite zu legen. So ist sie zwar physisch zu Hause beziehungsweise bei ihren Kindern, aber in Gedanken bei der Arbeit. Daraus resultiert, dass weniger Zeit aktiv mit der Familie verbracht wird.

Darüber hinaus können aufgrund der Vermischung von Berufs- und Privatleben gesundheitliche Schäden auftreten. Das Burnout-Syndrom hat sich in den letzten Jahren verbreitet. Für dieses gibt es eine Vielzahl von möglichen Auslösern. Einer davon ist, nicht mehr von der Arbeit abschalten zu können und keinen freien Gedanken mehr fassen zu können (Korczak, Schneider & Wastian 2012). Gerade im IT-Umfeld ist die Möglichkeit des mobilen Arbeitens gegeben und es kann zu dieser beschriebenen Vermischung zwischen Berufs- und Privatleben kommen. Deswegen ist die Gefahr, an einem Burnout-Syndrom zu erkranken, in dieser Branche besonders hoch (Sturm 2012).

### 6.2.2 Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation

Mobile Arbeit bedingt, dass sich die Person selbst organisieren muss. Dieser Effekt kann für viele Menschen auch positiv sein und kann, wie schon im Kapitel Flexibilität erwähnt, unter die Auswirkungen Flexibilität und auch bessere Ausübung der Tätigkeiten fallen, sollte eine gewisse Selbstorganisation bestehen. Jedoch hat die notwendige Selbstorganisation nicht nur positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch negative (Brandl & Brandt 2008).

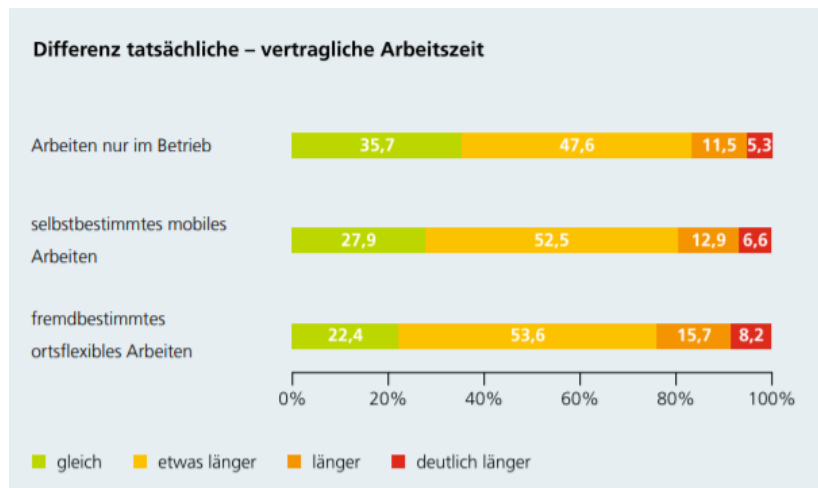
Beim mobilen Arbeiten müssen sowohl Angestellte als auch selbstständige Personen zwischen Arbeitsleben und Privatleben klare Grenzen ziehen können. Die mobile Arbeit führt tendenziell zu verlängerten Arbeitszeiten, einer Intensivierung der geleisteten Arbeitsstunden und zu einer Überschneidung von Privatleben und Arbeitsleben. Schafft die Person es nicht, diesen Auswirkungen gegenzusteuern, kann dies in einem andauernden Konflikt zwischen Privatleben und beruflichem Alltag enden, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich mindert (Piele & Piele 2017).

Piele et al. (2017) geben an, dass diese negativen Auswirkungen auch nicht durch eine positive Einstellung gegenüber der Arbeit oder dem Unternehmen ausgeglichen werden können. Das heißt, die Auswirkung der ausufernden Arbeitszeit und die dadurch reduzierte Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die durch mobile Arbeit

auftreten kann, werden immer wahrgenommen. Sie sind nicht von der Firmentreue und der Jobzufriedenheit beeinflussbar.

### 6.2.3 Fremdbestimmung

Wenn mobile Arbeit ein zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten ermöglicht, kann sie, wie im vorherigen Kapitel erwähnt, eine Vielzahl von positiven Effekten hervorrufen. Doch der negative Effekt der Fremdbestimmung kann auftreten, obwohl mobile Arbeit im Unternehmen genutzt und unterstützt wird. Selbst wenn jemand nicht mehr im Unternehmen arbeitet, gibt es möglicherweise immer noch Vorgesetzte, die auch außerhalb der Firma Ort und Zeit vorschreiben wollen und auch können. Eine fremdbestimmte örtliche Flexibilität steht laut Piele et al. (2017) in direktem Zusammenhang mit einer überdurchschnittlich langen Arbeitszeit. Eine zu hohe Arbeitszeit ist, wie schon mehrfach erwähnt, ein eindeutig negativer Effekt der mobilen Arbeit und hat einen wesentlichen Zusammenhang mit einer schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



**Abbildung 5: Arbeitszeiten beim mobilen Arbeiten (Piele & Piele 2017)**

Wie Abbildung 5 zeigt, ist beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten die Arbeitszeit etwas länger, als wenn ausschließlich im Unternehmen gearbeitet wird. Was aber wesentlich auffälliger ist, sind die eindeutigen Unterschiede der Angaben, länger und deutlich länger

von fremdbestimmten ortsflexiblen Arbeitern und jenen die ihrer Arbeit selbstbestimmt mobil nachgehen. Durch diesen Faktor kann mobile Arbeit eine negative Auswirkung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die längeren Arbeitszeiten aufgrund der Fremdbestimmung bedeuten.

#### 6.2.4 Soziale Isolation

Aufgrund dessen, dass die Männer wegen der möglichen mobilen Arbeit die Zeit nicht im sozialen beruflichen Umfeld verbringen können, ist nicht auszuschließen, dass diese eine soziale Isolation verspüren. Diese wird als generelle mögliche Auswirkung häufig in zu möglichen positiven Auswirkungen gezählt. Zumeist wird davon ausgegangen, dass sich eine Person nicht für die mobile Arbeit entscheidet, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, sondern um beruflichen Tätigkeiten nachzugehen, die nicht vom Arbeitsplatz oder von zu Hause aus erledigt werden können. Jedoch kann dies auch anders ausgelegt werden. So können Männer die vermehrte Zeit, die sie bei ihren Kindern oder auch bei Angehörigen verbringen, auch als negativ auffassen, da sie mögliche soziale Geschehnisse am Arbeitsplatz nicht mitbekommen (Heller 2015; Gärtner o. J.).

#### 6.2.5 Eifersucht innerhalb der Familie

Wenn Väter mehr Zeit für ihre Kinder aufbringen können, ist nicht auszuschließen, dass andere Personen innerhalb der Familie, die an feste Arbeitszeiten und -orte gebunden sind, eifersüchtig werden. Dies kann ebenso auf die Pflege von Angehörigen zutreffen. Dadurch ergibt sich ein Konfliktpotential innerhalb der Familie. Mütter können zum Beispiel eifersüchtig auf ihre Partner werden, da diese mehr Zeit mit dem gemeinsamen Kind verbringen können als sie selbst. Dies kann nicht nur innerhalb der Familie für schlechte Stimmung sorgen, sondern auch die Beziehung zwischen den Elternteilen massiv beeinträchtigen. Diese Konstellation ist aber auch in Familien möglich, in denen pflegebedürftige Angehörige sind. Personen, die nicht so viel Zeit für die Pflegebedürftigen aufbringen können, werden eifersüchtig, wodurch die Beziehungen innerhalb der Familie negativ beeinflusst werden (Hasselmann 2011).



## **7 Zwischenfazit**

Es kann nach eingehender Literaturrecherche festgehalten werden, dass mobile Arbeit eine Vielzahl von Ausprägungen hat und in vielerlei Hinsicht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen kann. Besonders für Männer im IT-Umfeld eröffnen sich durch die Entwicklungen der letzten Jahre einige neue und interessante Möglichkeiten, um die vorhin erwähnte Vereinbarkeit zu erzielen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist schon seit langem ein vieldiskutiertes und präsentes Thema. Dabei interessieren sich immer mehr Männer dafür, den Beruf der Familie anzupassen und nicht umgekehrt.

„Mobile Arbeit“ an sich ist ein weitreichender Begriff, der je nach Ausdehnung oder Eingrenzung unterschiedliche Bereiche betreffen kann. Aufgrund der Vielzahl bei den Formen der mobilen Arbeit gibt es auch bestimmte Gestaltungsmöglichkeiten. Genutzt wird mobile Arbeit in Österreich allerdings noch verhältnismäßig selten. Hier kann vor allem davon ausgegangen werden, dass in Österreich noch oftmals die Einstellung vorherrscht, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur dann arbeiten, wenn diese auf ihrem Arbeitsplatz sind. Die IT ist dabei die Branche, in der mobile Arbeit prozentuell am häufigsten genutzt werden könnte, und es werden sich in Zukunft noch weitere Möglichkeiten eröffnen. Mobile Arbeit an sich hat eine Vielzahl von Vor- und Nachteilen, die es sowohl für Unternehmen, die diese einführen wollen, als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die diese nutzen können und möchten, zu bedenken gilt.

Das IT-Umfeld selbst hat eine Vielzahl von Berufen und Tätigkeitsfeldern vorzuweisen. Fast allen von ihnen ist aber eines gemeinsam: der markant hohe Männeranteil. Auch wenn immer mehr Frauen in diese Sparte kommen, so wird sich dieser hohe Anteil an Männern innerhalb dieser Branche vermutlich in den kommenden Jahren nicht drastisch verändern.

Werden die bis zu diesem Zeitpunkt angeführten Aspekte der Arbeit betrachtet, so ist ein etwaiges Entwicklungspotential zu erkennen. Es ist klar, dass von den vielen Männern die im IT-Umfeld tätig sind, eine steigende Anzahl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anstrebt. Weiters ist zu erkennen, dass das IT-Umfeld jenes Berufsfeld ist, das seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern prozentuell am öftesten die Möglichkeit der mobilen Arbeit einräumt. Demzufolge haben viele Männer, die die schon vorhin erwähnte Vereinbarkeit von Beruf und Familie anstreben, eben auch die Option, mobil zu arbeiten. Werden all diese Aspekte zusammen betrachtet, so entstehen dadurch bestimmte Effekte, die sich für Männer positiv oder negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken können.

## 8 Hypothesen

Auf Grundlage der behandelten Literatur ergeben sich folgende Hypothesen:

*Für Männer im IT-Umfeld überwiegen die positiven Auswirkungen, die die mobile Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat, gegenüber den negativen Auswirkungen.*

*Flexibilität ist der am häufigsten genannte positive Effekt, die fehlende Trennung von Beruf und Familie der meist erwähnte negative Effekt.*

*Die bessere Ausübung der Tätigkeit ist der am wenigsten genannte positive Effekt, soziale Isolation der am wenigsten genannte negative Effekt.*

Diese Hypothesen sollen im Kapitel Ergebnisse und Schlussfolgerungen aufgegriffen und anhand der Informationen aus den qualitativen Interviews bestätigt oder widerlegt werden.

## **9 Empirische Überprüfung der Hypothesen**

Anhand der empirischen Untersuchung sollen in der vorliegenden Masterarbeit die Auswirkungen des mobilen Arbeitens auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer im IT-Umfeld näher untersucht und zusammengetragen werden. Ziel ist es zum einen, ein Bewusstsein zu schaffen, und zum anderen zu ermitteln, welche Auswirkungen es in solchen speziellen Fällen gibt.

### **9.1 Auswahl und Beschreibung der Methode**

Das Ziel der empirischen Methode ist es, neue Einblicke in dieses Thema zu gewinnen. Zur Erhebung von wichtigen Informationen erscheint eine qualitative Forschungsmethode nach Mayring (Mayring 2010) als sinnvoll, denn die Effekte des mobilen Arbeitens auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer im IT-Umfeld sind individuell. Deswegen sollten, anders als in Bereichen der quantitativen Forschung, keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben sein. Werden qualitative und quantitative Forschungen miteinander verglichen, so ermöglicht es die qualitative Forschung, das behandelte Thema genauer zu betrachten und weitaus detailliertere Informationen zu erlangen (Kaiser 2014).

In der vorliegenden Masterarbeit werden nicht standardisierte Experteninterviews geführt, die eine besondere Form von Leitfadeninterviews darstellen (Bogner, Littig & Menz 2002). Diese Interviews dienen dazu, das Wissen von Expertinnen und Experten gut und einfach zu ermitteln, und gehören zu den sogenannten nicht standardisierten Interviews, da hier nur mit einem Leitfaden gearbeitet wird, der aus offenen Fragen besteht. Als Expertinnen und Experten gelten eine spezielle Zielgruppe, die über einen besonderen Erfahrungsschatz und Wissensstand zu dem betreffenden Themengebiet verfügen (Helfferrich 2014).

Die Definition einer Expertin beziehungsweise eines Experten zu einem speziellen Themengebiet kann unterschiedlich ausgelegt werden. Mehrfach wird in der Literatur

eine Expertin oder ein Experte als eine Person beschrieben, die sich durch ihr fachliches Wissen im jeweiligen Themengebiet charakterisiert. Hier geht es also weder um die akademische Ausbildung noch um die berufliche Stellung der befragten Person. Das im Rahmen der Interviews erlangte Wissen kann als Sachverhalte, wie in diesem Fall die ‚Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer im IT-Umfeld‘ zusammengefasst werden, um wissenschaftliche Ergebnisse zu erhalten (Laudel & Gläser 2010; Helfferich 2014).

Der Leitfaden dient als Vorgabe zur Gestaltung eines strukturierten Ablaufs eines Interviews und kann aus Fragen, Stichworten oder Anhaltspunkten bestehen. Er soll eine Offenheit im Gespräch sowie eine gewisse fachliche Breite erlauben, um alle möglichen Äußerungen der Interviewpartnerin oder des Interviewpartners zuzulassen. Bei der Erstellung des Leitfadens ist folglich genau darauf zu achten, dass er nur so strukturiert wie notwendig ist. Allerdings ist im Interesse der Informationsgewinnung und im Sinne der Forschung trotz aller Offenheit dafür zu sorgen, dass das Interview in die gewünschte Richtung gelenkt wird (Helfferich 2014).

## **9.2 Auswahl der Interviewpartner**

Um die Forschungsfrage beantworten und die aufgestellten Hypothesen bestätigen oder widerlegen zu können, wurden zwölf Experten zu ihren Erfahrungen mit mobilem Arbeiten in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt.

Insgesamt wurden zwölf Männer befragt. Elf der Interviews fanden auf Deutsch und eines auf Englisch statt.

Die Gruppe der Befragten setzte sich aus zwei selbstständigen Personen, einer Führungskraft sowie neun Personen aus normalen Angestellten-Verhältnissen zusammen. Dabei ist zu erwähnen, dass eine der neun Personen bis zwei Wochen vor dem Interview eine Führungsposition innehatte (Interview 7).

Das Alter der befragten Personen war sehr unterschiedlich. Vier der befragten Personen waren unter 30 Jahre alt, fünf der Experten gehörten zur Gruppe der 30 bis 40-Jährigen und drei der befragten Männer waren älter als 40.

Das Sampling erfolgte über persönliche Kontakte sowie Direktanfragen bei Unternehmen per E-Mail. In den Anfragen wurden Ziel und Inhalt des Interviews erläutert und bei Interesse wurde im Vorhinein ein Onepager verschickt.

<b>Interview</b>	<b>Abkürzung</b>	<b>Altersgruppe in Jahren</b>	<b>beruflich Situation</b>
Interview 1	I1	30 – 40	Führungskraft
Interview 2	I2	30 – 40	angestellt
Interview 3	I3	<30	angestellt
Interview 4	I4	>40	angestellt
Interview 5	I5	30 – 40	selbstständig
Interview 6	I6	<30	angestellt
Interview 7	I7	>40	angestellt
Interview 8	I8	<30	angestellt
Interview 9	I9	>40	selbstständig
Interview 10	I10	<30	angestellt
Interview 11	I11	30 – 40	angestellt
Interview 12	I12	30 – 40	angestellt

**Abbildung 6: Interviewpartner**

### **9.3 Aufbau des Fragebogens**

Das Interview (vgl. Anhang A) beginnt mit einer Aufwärmrunde, in der die befragte Person zu ihrer persönlichen Auffassung des mobilen Arbeitens sowie zu der eigenen Gestaltung und Inanspruchnahme dieser Arbeitsform befragt wird.

Das Hauptaugenmerk des Fragebogens liegt auf der Selbstreflexion des Interviewpartners. Anhand seiner Erlebnisse sollten potentielle Auswirkungen des mobilen Arbeitens auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfragt und erarbeitet werden. Um diese Reflexion zu erreichen, wurde anhand des sogenannten Solution-focused Rating (kurz: SFR) (Lueger 2005) der Interviewpartner zuerst gebeten, seine bisherige Zeit als mobil arbeitende Person, die parallel zur Familienzeit verbracht wurde, prozentuell zu den möglichen Antwortmöglichkeiten einzuordnen. Danach wurden die Werte durchgesprochen und hinterfragt, welche Punkte für eine positive oder negative Auswirkung ausschlaggebend waren.

### **9.4 Durchführung & Dokumentation**

Die Befragungen wurden im Februar und März 2020 durchgeführt. Der gesamte Befragungszeitraum erstreckte sich über fünf Wochen. Schon bei der Anfrage der potentiellen Interviewpartner wurden diese über den Autor, den möglichen Interviewablauf sowie über das Thema der Masterarbeit schriftlich informiert. Alle weiteren relevanten Daten zur befragten Person wurden im persönlichen Gespräch vor dem Interview erhoben und festgehalten.

Vor Beginn der Aufnahme wurde den Experten die Absicht der Aufzeichnung erklärt und das Einverständnis der Befragten für die Aufzeichnung eingeholt. Auch eine Anonymisierung wurde zugesichert.

Der Interviewleitfaden diente als Hilfestellung für das Gespräch, damit wichtige Elemente nicht vergessen wurden. Da allerdings die Atmosphäre eines normalen

Gesprächs geschaffen werden sollte, wurde der Leitfaden nicht nach Wortlaut abgearbeitet.

## **9.5 Auswertungsmethode**

Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (Mayring 2010). Mit Hilfe dieser ist es möglich, Auswertungen von großen Textmengen durchzuführen und dabei bestimmte Aussagen überprüfbar zu machen. Als Grundlage für die Inhaltsanalyse diente die Transkription der geführten Interviews. In der vorliegenden Masterarbeit wurden sowohl die Schritte der induktiven als auch der deduktiven Kategorienbildung nach Mayring angewendet. Anhand der deduktiven Kategorienbildung wurden zunächst vor der Analyse des Datenmaterials Kategorien aufgestellt und definiert. Zusätzlich wurde eine ‚Restkategorie‘ erstellt, die es ermöglicht, Datenmaterial zu erfassen, das keiner der deduktiv erstellten Kategorien zugeordnet werden kann. Danach wurde das Material aus der ‚Restkategorie‘ auf wesentliche Aussagen reduziert und dadurch neue Kategorien induktiv gebildet. Danach konnte das gesamte Kategoriensystem in Bezug auf die Fragestellung und unter Einbeziehung der Theorie analysiert und interpretiert werden. Die Resultate werden im Kapitel Ergebnisse und Schlussfolgerungen dargestellt (Mayring 2010; Meier 2014).

## **9.6 Kategorien**

Wie schon vorab erwähnt, wurden sowohl die induktive als auch die deduktive Kategorienbildung angewendet. Diese Kategorien sollten dazu dienen, die Forschungsfrage zu beantworten. Jene Auswirkungen, die nicht vorab anhand der Literaturrecherche erarbeitet wurden, sind bei der deduktiven Kategorienbildung in der ‚Restkategorie‘ zu finden und werden dann mit Hilfe der induktiven Kategorienbildung in neue Kategorien eingeteilt.



### 8.6.1 Deduktive Kategorienbildung

Bei der deduktiven Kategorienbildung wurden die Kategorien aus der bereits bestehenden Literatur abgeleitet. Die ausgewählten Kategorien aus der Literatur werden im Folgenden explizit angeführt:

- Flexibilität
- bessere Ausübung der Tätigkeit
- Fahrzeiterparnis
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeitstage
- fehlende Trennung von Berufs- und Privatleben
- Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation
- Fremdbestimmung
- soziale Isolation
- Eifersucht innerhalb der Familie
- Restkategorie

#### Flexibilität

Die Flexibilität, die mobile Arbeit im Berufsalltag für Männer schaffen kann, wird in der Literatur mehrfach als positiver Effekt beschrieben (Brandl & Brandt 2008; Rothe et al. 2017; Piele & Piele 2017).

#### Bessere Ausübung der Tätigkeit

Grunau et al. (2019) beschreiben in ihrem Bericht, dass sich die mobile Arbeit positiv auswirkt, da gewisse berufliche Tätigkeiten mit Hilfe der mobilen Arbeit schneller beziehungsweise effizienter erledigt werden können. Dadurch bleibt mehr Zeit für die Familie.

### Fahrzeiterparnis

Aufgrund der erhobenen Daten von Statistik Austria (2019) sowie Lupu et al. (2017) kann davon ausgegangen werden, dass sich die mobile Arbeit mit der daraus resultierenden Fahrzeiterparnis positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer im IT-Umfeld auswirkt.

### Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeitstage

Gerhard Meck (2014) beschreibt in seinem Bericht, dass mobile Arbeitstage die Arbeitszufriedenheit und in der Folge auch das gesamte Familienleben positiv beeinflussen können.

### Familiäres Wohlbefinden

Piele et al. (2017) beschreiben in ihrer Arbeit, dass sich durch die Inanspruchnahme des mobilen Arbeitens das Wohlbefinden innerhalb der gesamten Familie der betroffenen Person deutlich verbessern kann.

### Fehlende Trennung von Berufs- und Privatleben

Laut Grunau et al. (2019) ist die fehlende Trennung von Berufs- und Privatleben eine der häufigsten negativen Auswirkungen des mobilen Arbeitsplatzes auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation

Berufstätigen Personen muss es gelingen, klare Grenzen zu ziehen und die mobile Arbeit gut zu organisieren. Anderenfalls können sich laut Piele et al. (2017) die fehlende Selbstorganisation und die daraus resultierende Mehrarbeitszeit oder Überschneidung von Berufs- und Privatleben negativ auf die Vereinbarkeit dieser beiden Bereiche auswirken.

### Fremdbestimmung

Eine fremdbestimmte örtliche Flexibilität steht laut Piele et al. (2017) in direktem Zusammenhang mit einer überdurchschnittlich langen Arbeitszeit. Eine zu hohe Arbeitszeit ist ein eindeutig negativer Effekt der mobilen Arbeit und steht in Zusammenhang mit einer schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### Soziale Isolation

Durch die mobile Arbeit verbringen berufstätige Personen weniger Zeit im gewohnten sozialen Umfeld des Büros. Diese soziale Isolation kann laut Tina Heller (2015) als negativer Effekt betrachtet werden, da betroffene Personen die angestrebte Zeit im Kreise der Familie nicht mehr als positiv, sondern als negativ empfinden.

### Eifersucht innerhalb der Familie

Durch das mobile Arbeiten eröffnen sich für Beschäftigte zahlreiche Möglichkeiten, etwa im Bereich der Betreuung des eigenen Kindes oder auch der Fürsorge für ältere beziehungsweise pflegebedürftige Angehörige. Sollte dieses Privileg der Flexibilität allerdings nur einigen Familienmitgliedern zustehen, während andere diese Möglichkeit nicht haben, so kann dies laut Maren Hasselmann (2011) zu Eifersucht und Spannungen innerhalb der Familie führen.

## 8.6.2 Induktive Kategorienbildung

Anhand des Datenmaterials, das sich nach der deduktiven Kategorienbildung in der ‚Restkategorie‘ befunden hat, sollten nach der Durchführung der Interviews weitere Kategorien gemäß der induktiven Kategorienbildung nach Mayring (2010) entwickelt werden. Diese können anschließend im Ergebnisteil behandelt werden.

## **10 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

In diesem Kapitel sollen die Resultate aus den geführten Experteninterviews dargestellt werden. Die Interviews werden gemäß der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring, wie in Kapitel 9.5 Auswertungsmethode angeführt, ausgewertet, um die möglichen Auswirkungen der mobilen Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigen zu können. Zuvor sollen noch kurz die Ausgangssituationen der Experten dargelegt werden. Die gesamte kategorisierte Auswertung sowie die vollständigen Transkripte sind im Anhang zu finden.

### **10.1 Ausgangssituationen der Experten**

In diesem Abschnitt werden die unterschiedlichen oder auch gleichen Ausgangssituationen und Meinungen der Experten zum Thema der mobilen Arbeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgezeigt. Im Anschluss wird in Kapitel 0 die eigentliche qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring erarbeitet.

#### 10.1.1 Auffassung von mobiler Arbeit

Auch wenn die Experten aus den verschiedensten Altersgruppen kamen und unterschiedliche Positionen innehaben, ist die Definition des Begriffes ‚mobile Arbeit‘ doch bei den meisten sehr ähnlich. Auffallend ist, dass alle Experten vor allem die örtliche Unabhängigkeit genannt haben. Dies spiegelt sich auch in vielen der angegebenen Auswirkungen der mobilen Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wider. Weitaus seltener und ausschließlich in Verbindung mit der örtlichen Unabhängigkeit wurde bei der Definition der mobilen Arbeit die zeitliche Flexibilität genannt. Die Geräteunabhängigkeit wurde am wenigsten und auch nur in Kombination mit der zeitlichen und örtlichen Unabhängigkeit erwähnt. Weiters auffallend ist, dass die Experten, die als Führungskräfte oder Selbstständige tätig sind, jene waren, die die zeitliche Unabhängigkeit angegeben haben (selbstständig sind 15 und 19 und als

Führungskraft tätig ist *I1*). Die Experten, die in einem Angestelltenverhältnis sind, haben demgegenüber nur die örtliche Unabhängigkeit genannt.

<b>Interviewpartner</b>	<b>Auffassung mobiler Arbeit</b>
I1	örtliche und zeitliche Ungebundenheit
I2	örtliche Ungebundenheit
I3	örtliche Ungebundenheit
I4	örtliche Ungebundenheit
I5	örtliche und zeitliche Ungebundenheit sowie Unabhängigkeit vom Gerät
I6	örtliche Ungebundenheit
I7	örtliche Ungebundenheit
I8	örtliche Ungebundenheit
I9	örtliche und zeitliche Ungebundenheit
I10	örtliche Ungebundenheit
I11	örtliche Ungebundenheit
I12	örtliche Ungebundenheit

**Abbildung 7: Auffassung von mobiler Arbeit der Experten**

### 10.1.2 Grundvoraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nicht nur bei der Definition der mobilen Arbeit waren sich die Experten uneinig. Auch bei den Grundvoraussetzungen, die für sie gegeben sein müssen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, gab es unterschiedlichste Antworten. Wie in Abbildung 8 ersichtlich, lassen sich allerdings die meisten der Aussagen unter zwei Überbegriffen subsumieren. Diese sind Einteilung und Trennung. Also ist hierzu zusammenfassend zu sagen, dass für die meisten der befragten Experten diese Gegebenheiten zentral sind. Ohne diese sind mögliche positive Auswirkungen der mobilen Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht zu erreichen.

<b>Interview</b>	<b>Grundvoraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>
I1	zeitliche Einteilung
I2	Strukturen
I3	zeitliche Einteilung
I4	zeitliche Einteilung
I5	geistige Trennung
I6	Rücksicht des Arbeitgebers
I7	strukturierte Trennung
I8	zeitliche Einteilung
I9	Familie muss mitspielen
I10	Selbstdisziplin

I11	zeitliche Einteilung
I12	zeitliche Einteilung und technische Ausrüstung

**Abbildung 8: Grundvoraussetzungen für die Vereinbarkeit und Familie der Experten Auswirkungen der mobilen Arbeit**

## **10.2 Auswertung einzelner Kategorien**

Durch die qualitative Analyse nach Mayring konnten die Aussagen der Experten, die während der Interviews getroffen wurden, in die mit Hilfe der deduktiven Inhaltsanalyse erstellten Kategorien eingeteilt werden. Da keine nennenswerten Aussagen getroffen wurden, die nicht durch diese Kategorien abgedeckt wurden, war eine induktive Kategorienbildung nach Mayring, wie im Kapitel 9.5 Auswertungsmethode angeführt, nicht mehr notwendig. Im Weiteren sollen nicht nur die einzelnen Kategorien aufgezählt werden, sondern auch näher auf einzelne Aussagen der Experten eingegangen werden. Eine gesamte kategorisierte Einteilung aller Aussagen der Experten ist in 0Anhang B zu finden. Um in diesem Kapitel einzelne Aussagen der Experten anführen zu können, werden zur besseren Zuordnung die Kürzel der Interviews wie auch in Anhang B verwendet. So ist zum Beispiel eine Aussage des Experten aus Interview 2 mit dem Kürzel ‚I2‘ gekennzeichnet.

### 10.2.1 Flexibilität

Die Flexibilität ist die meistgenannte positive Auswirkung der mobilen Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie wurde von neun Experten und somit von 75 Prozent mindestens einmal im Interview mit dem Autor angeführt.

Die Auffassung der Flexibilität unter den Befragten ist teilweise sehr unterschiedlich, umfasst aber entweder die zeitliche oder örtliche Unabhängigkeit. So gab *I1* beispielsweise an: "[...] ich kann von zu Hause arbeiten, ich brauche nicht jeden Tag die

acht Stunden fix machen." Er spiegelt mit dieser Überlegung auch eine Vielzahl der anderen Aussagen der Experten wider, welche Vorteile und positive Auswirkungen die mobile Arbeit und die dadurch entstehende Flexibilität auf ihre zeitliche Einteilung hat. Auffallend ist hier, dass zu Beginn der Interviews, als die Experten nach ihrer Auffassung von mobiler Arbeit gefragt wurden, diese, wie in Kapitel 10.1.1 beschrieben, die örtliche Unabhängigkeit angegeben haben. Im weiteren Verlauf der Experteninterviews wurde die örtliche Flexibilität von den acht der Experten genannt, was die vorherige Aussage all jener untermauert. Allerdings unterscheidet sich auch bei den Experten die Wahrnehmung der örtlichen Flexibilität. So gab zum Beispiel *III* an, er könne an der Nachmittagsgestaltung der Familie aktiv beteiligt sein und trotzdem arbeiten: „[...] fahre jetzt wohin, setze mich zwei Stunden ins Kaffeehaus, habe das Meeting und kann dann weitergehen.“ Einen anderen Ansatz hat beispielsweise *I5* aufgezeigt. Durch seine Möglichkeit der mobilen Arbeit und die dadurch verbundene örtliche und zeitliche Flexibilität unterstützt er seine Partnerin bei der Kinderbetreuung den ganzen Tag über, wenn nötig : „Flexibilität ganz hart, da meine Partnerin berufstätig ist, weil sonst die unterschiedlichen Arbeitszeiten kollidieren, ganz einfach. Gerade in der IT, wo ich am Abend mal was arbeiten muss, und sie zum Beispiel nicht.“

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Flexibilität, ob örtliche oder zeitliche, die durch mobile Arbeit erreicht werden kann, einen positiven Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer aus dem IT-Umfeld hat.

#### 10.2.2 Bessere Ausübung der Tätigkeit

Dass durch mobile Arbeit eine bessere Ausübung der Tätigkeit möglich ist, wurde von 50 Prozent der Experten erwähnt. Dies erscheint damit dem Autor eine wesentliche positive Auswirkung der mobilen Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer im IT-Umfeld zu sein, obwohl sowohl die Auswirkung der Flexibilität als auch jene der Fahrzeiterparnis öfter genannt wurden. Dass dieser positive Effekt nicht so oft genannt wurde, kann darin begründet sein, dass er für viele vielleicht nicht sofort mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Zusammenhang gebracht wird. Viele Befragte



sehen diesen Effekt womöglich nur als eigene Produktivitätssteigerung und erkennen die damit einhergehenden positiven Auswirkungen nicht, die nicht nur sie selbst, sondern auch ihr privates Umfeld günstig beeinflussen können. Diese positiven familiären Auswirkungen beschrieb *I9* zum Beispiel im Interview wie folgt: „[...] zum Tennisturnier. Mit meinem Sohn oder mit der Familie eine gewisse Zeitspanne kannst du immer arbeiten oder sondere ich mich ab zum Arbeiten. Und dann hat das funktioniert.“ Auch *I6* nannte im Interview die positiven Auswirkungen, die er durch eine bessere Ausübung seiner Tätigkeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrnimmt: „Dass, wenn ich wirklich ungestört zu Hause bin und vielleicht auch allein zu Hause bin, dass ich viel schneller vorankomme und dann auch wirklich früher Zeit für meine Familie habe. Und wirklich effektiv mehr Stunden zum Beispiel auch mit meiner Tochter verbringen kann.“

### 10.2.3 Fahrzeiterparnis

Der positive Effekt der Fahrzeiterparnis wurde nach der Flexibilität von den befragten Experten am zweitöftesten genannt. Hier gab es zwei unterschiedliche Ansätze, wie sich diese Auswirkung positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt. Einerseits der vielfach genannte Effekt, bei gleicher Arbeitszeit effektiv mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Um dies hier mit Beispielen zu untermauern, werden verschiedene Aussagen zitiert. So sagte *III* in diesem Zusammenhang aus: „Gut, natürlich in dem Sinn die Anfahrtszeit fällt weg, wenn ich zu Hause arbeite, man ist dann gleich mit der Arbeit fertig [...]“ Demgegenüber führte *I10* aus: „[...] ich habe jetzt acht Stunden gut gearbeitet, haben wirklich was weiter gebracht, bin aber gleich zu Hause. Das heißt, habe jetzt keine Zeit verloren, um mich in die Arbeit zu begeben [...]“ Der Befragte *I7* sagte aus: „[...] jetzt man kann sagen, weil ich zu Hause war, und nachdem ich zum Arbeiten aufgehört habe, war ich sofort mit meiner Familie [...]“ Andererseits wurde von *I12* der Ansatz genannt, durch die mobile Arbeit und die dadurch entstehende Fahrzeiterparnis mehr arbeiten zu können und dann gleich viel Zeit mit der Familie verbringen zu können. Dies führte *I12* in seinem Interview folgendermaßen aus: „[...] die Zeiterparnis, also dass man netto mehr arbeiten kann.“

So ist anzumerken, dass die Fahrzeiterparnis für alle Experten, die diesen Effekt während der Interviews genannt haben, eindeutig positiv ist. Zudem ergibt sich diese Auswirkung sofort bei der Ausübung mobiler Arbeit, ohne dass weitere Punkte beachtet werden müssen.

#### 10.2.4 Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeitstage

Die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeitstage wurde nur von zwei der zwölf Experten während der Interviews genannt. Sie ist somit die am seltensten genannte und kategorisch erfasste positive Auswirkung von mobiler Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer im IT-Umfeld. Der Befragte *I12* machte diese Aussage zudem erst nach vermehrten Nachfragen durch den Autor. Einzig *I5* erwähnte diese positive Auswirkung, ohne vom Autor in diese Richtung befragt worden zu sein. So sagte er: „Ich brauche die Abwechslung, ich brauche, dass ich immer was Unterschiedliches habe und einen Einfluss von außen, damit ich kreativ bleibe.“ Damit gab er auch an, durch die örtliche Ungebundenheit des mobilen Arbeitsplatzes eine gewisse Abwechslung zu schaffen, die sich auch positiv auf sein Familienleben auswirkt und dieses erleichtert.

Prinzipiell ist zu sagen, dass diese positive Auswirkung womöglich einen niedrigeren Stellenwert als die vorhin erarbeiteten haben. Denn eine positive Auffassung von Arbeit an sich womöglich als schwierig betrachtet werden kann, da doch vermehrt Personen Arbeit negativ assoziieren. Wodurch womöglich nicht sofort an eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, die sich auch auf die Familie in weiterer Linie auswirken kann, denken, sondern zuerst an jene Auswirkungen denken, die sofort positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie denken.

#### 10.2.5 Fehlende Trennung von Berufs- und Privatleben

Die negative Auswirkung der mobilen Arbeit, dass eine Trennung von Berufs- und Privatleben nicht möglich ist, wurde von 75 Prozent der befragten Experten während der

Interviews angegeben. Mit dieser hohen Prozentzahl ist diese negative Auswirkung auch die meistgenannte. Da viele Faktoren diesen negativen Effekt begünstigen, gibt es keine einheitliche Beschreibung und auch keine einheitliche Möglichkeit, diese Auswirkung zu vermeiden. Auffallend ist allerdings, dass zwei Faktoren ganz wesentlich diese negative Auswirkung hervorrufen können. Einerseits geht es um die fehlende Selbstdisziplin, die vermehrt von Experten angeführt wurde. Für diesen Faktor ist beispielsweise die Aussage von *I1* anzuführen: „Es sind so Themen, wenn man zum Beispiel in irgendeiner Besprechung sitzt, also mobil, natürlich online, und wo man dort eben verfügbar sein muss und dann irgendetwas zu Hause zusätzlich noch passiert, unter Anführungszeichen. Und dann ist man weder da noch dort zu hundert Prozent dabei“. Andererseits geht es um die Kinder, die noch nicht realisieren beziehungsweise akzeptieren können, dass die Väter gerade arbeiten und trotzdem physisch anwesend sind. Um diese Problematik durch eine Aussage eines Experten zu untermauern, kann jene von *I6* angeführt werden: „[...] es halt an Tagen, wo es wirklich nicht gut läuft, wenn ich dann alle zwei Minuten von meiner kleinen Tochter rausgerissen werde. Einfach eher in Richtung Zusatzarbeit sich entwickelt und zusätzlicher Zeit, die ich verwenden muss.“

Prinzipiell ist allerdings anzuführen, dass hier die meisten Experten angegeben haben, dass diese negative Auswirkung im Vergleich zu auftretenden positiven Auswirkungen seltener vorkommt und für sie eher zu vernachlässigen ist. Jedoch ist auffallend, dass diese negative Auswirkung von vielen als gegeben erachtet wird. Es gibt kaum Bemühungen, die Situation zu verbessern, außer der Schaffung eines separaten Büros in der eigenen Wohnung.

#### 10.2.6 Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation

Nach der fehlenden Trennung zwischen Berufs- und Privatleben ist die Anforderung an die Fähigkeit der Selbstorganisation die am zweitmeisten genannte negative Auswirkung der mobilen Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer im IT-Umfeld. So gab ein Drittel der befragten Experten im Interview an, diese negative Auswirkung wahrzunehmen. Dies betrifft einerseits die benötigte Struktur, die bei

mobiler Arbeit nicht gegeben ist wie im Büro, was I3 wie folgt beschrieb: „Ich brauche eine gewisse Struktur und für mich ist es schon schwierig, wenn ich zwei Tage die Woche so stark für mich sortieren muss [...]“ Andererseits geht es um die vermeintlich schlechtere Produktivität, etwa in folgender Aussage von I7: „Naja, ich glaube, also wenn man sich die Produktivität anschaut, das ist ja eigentlich das einfachste, und die ist einfach nicht so hoch, also die ist im Büro sicher höher als zu Hause.“ Dies sind mögliche Faktoren, die laut Experteninterviews diese negative Auswirkung für Männer auslösen können.

#### 10.2.7 Fremdbestimmung

Die vermeintlich negative Auswirkung der Fremdbestimmung bei der mobilen Arbeit wurde nur von zwei der zwölf Experten während der Interviews genannt und gehört damit nicht zu den am häufigsten auftretenden negativen Auswirkungen.

Auffallend ist, dass diese Auswirkung von jenen Experten genannt wurde, die viel mobil bei der Kundschaft arbeiten. So wird bei jenen Experten die mobile Arbeit vermehrt durch externe Kundinnen und Kunden sowie durch die dadurch entstehenden Verpflichtungen geprägt, was sich negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt. Von I2 wurden die Fremdbestimmung und die dadurch entstehende Reisetätigkeit wie folgt beschrieben: „[...] die Reisetätigkeit [...] das tut mir und meiner Familie einfach nicht gut.“ Auch II2 kritisierte die vielen Anfahrtswege, die durch die Möglichkeiten der mobilen Arbeit entstehen. Des Weiteren sprach er das Problem an, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihrer Kundschaft auf Kosten der Angestellten eine hohe Flexibilität versprechen. Dies stellt eine eindeutig negative Auswirkung der mobilen Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

### 10.2.8 Soziale Isolation

Die Auswirkung der sozialen Isolation ist in keinem der Interviews genannt worden. Da allerdings keiner der Befragten mehr als drei Tage die Woche mobil arbeitet, ist hier eine dauerhafte Isolation von anderen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen bei keinem der Experten gegeben. Damit diese negative Auswirkung wahrnehmbar würde, müssten wahrscheinlich mehrere Wochen hintereinander mobil gearbeitet werden, ohne persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen zu haben. Der Autor fragte bei *I12* explizit nach, ob jener durch die zwei Tage pro Woche, die er mobil arbeitet, eine gewisse soziale Isolation wahrnimmt. Der Experte gab an, dass es die gewisse Abwechslung ist, die er an den einzelnen Tagen des mobilen Arbeitens schätzt, und dass er durch die einzelnen Tage keine negative Auswirkung der sozialen Isolation wahrnimmt.

### 10.2.9 Eifersucht innerhalb der Familie

Die Eifersucht innerhalb der Familie ist ebenso wie die vorherige Kategorie von keinem der Experten von alleine genannt worden. Einzig *I12* traf, nach expliziter Nachfrage durch den Autor, die vage Äußerung, dass seine Partnerin, die einen Tag weniger die Woche mobil arbeiten kann, ein wenig eifersüchtig ist. Hier ist allerdings davon auszugehen, dass viele der Experten im Rahmen eines solchen Interviews nicht dezidiert über ihre Partnerin oder andere Familienmitglieder sprechen wollten und daher womöglich auch einige sehr persönliche Auswirkungen nicht genannt wurden. Interviewpartner *I9* hat auch auf die Nachfrage durch den Autor eine Aussage getroffen. Es machte allerdings nicht den Anschein, als ob es für ihn eine negative Auswirkung sei, die sich wirklich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt, sondern dass es nur hin und wieder Leute gibt, die eine gewisse Eifersucht oder Neid verspüren, wenn sie selber die Arbeit nicht so flexibel einteilen können. Ob dies allerdings Familienmitglieder sind oder nicht, wurde nicht angegeben. Die angesprochene Eifersucht beschrieb *I9* im Interview durch folgendes Erlebnis: „Ich bin halt um 10:00 Uhr Tennisspielen. Da sind die Plätze frei. Ich habe meine Arbeit vorher gemacht, und am Nachmittag geht es ja wieder weiter. Aber das sieht ja er nicht. Der geht um 14:00 Uhr nach Hause.“

## **11 Fazit und Ausblick**

Abschließend sollen noch einmal alle wichtigsten Erkenntnisse aus der Literaturrecherche und der empirischen Forschung zusammengefasst sowie ein Ausblick gegeben werden.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens steigen laufend an. Ebenso ist es ein präsentisches Thema im Arbeitsalltag für viele Menschen, vor allem für jene im IT-Umfeld. Aber nicht nur mit dem IT-Umfeld wird der Begriff ‚mobiles Arbeiten‘ häufig in Zusammenhang gebracht, sondern auch mit der Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Da bei genauerer Betrachtung das IT-Umfeld sehr männerdominiert ist, haben in diesem Berufsfeld eine Vielzahl von Männern die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Dazu kommt noch, dass die IT jenes Berufsfeld ist, das die meisten Möglichkeiten des mobilen Arbeitens bietet. Wird nun auch die Entwicklung der Vaterrolle in den letzten Jahrzehnten betrachtet, ist festzustellen, dass sich Väter wünschen, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. Daraus ergab sich die Forschungsfrage, welche Auswirkungen das mobile Arbeiten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat.

Zusammenfassend waren sich beinahe alle Befragten einig, dass mobiles Arbeiten sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat. Bei der eigenen Definition widersprachen sich die Antworten der befragten Experten kaum. So ist für alle Befragten die Hauptkomponente des mobilen Arbeitens die örtliche Unabhängigkeit. Die zeitliche Unabhängigkeit scheint für die Experten eine weitaus weniger wichtige und daher kaum erwähnte Ausprägung des mobilen Arbeitens zu sein.

Auch bei den zentralen Voraussetzungen, die für eine funktionierende Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben sein müssen, waren die Antworten der Experten sehr ähnlich. Sie lassen sich in die beiden Kategorien Einteilung und Strukturierung untergliedern.

Werden die in Kapitel 8 aufgestellten Hypothesen betrachtet, so konnten diese anhand der Ergebnisse aus der empirischen Forschung bestätigt werden. Im Folgenden werden die einzelnen Hypothesen noch einmal angeführt.

*Für Männer im IT-Umfeld überwiegen die positiven Auswirkungen, die die mobile Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat, gegenüber den negativen Auswirkungen.* Diese Hypothese konnte eindeutig bestätigt werden. So gaben im Durchschnitt die Experten in den Interviews zwei positive Auswirkungen an. Negative Auswirkungen wurden insgesamt 15 Mal genannt und somit gab durchschnittlich nur jeder Vierte zwei negative Auswirkungen an und die restlichen Befragten nur eine negative Auswirkung. Weiters ist dies nicht nur an den nominell vermehrt gesammelten positiven Auswirkungen zu erkennen, sondern auch an den Antworten der Interviews, die in den Transkripten zu finden sind. Bei diesen haben die meisten der Befragten angegeben, prozentuell mehr positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrzunehmen. Allerdings ist es hier wesentlich anzuführen, dass es nicht auf alle Befragten zutraf und einige Experten beschrieben haben, vermehrt schlechte Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie festzustellen.

*Flexibilität ist der meistgenannte positive Effekt, die fehlende Trennung von Beruf und Familie der meistgenannte negative Effekt.* Auch diese Hypothese konnte mit Hilfe der Ergebnisse aus den Interviews bestätigt werden. Die Flexibilität scheint für die meisten der befragten Männer der zentrale positive Effekt zu sein und wurde von 75 Prozent der Experten mindestens einmal während des Interviews als positiver Effekt genannt. Demgegenüber wurde die fehlende Trennung von Familie und Beruf von ebenfalls 75 Prozent der Befragten als negative Auswirkung erwähnt und wurde somit am häufigsten als negative Auswirkung genannt.

Letztlich konnte folgende, vor der empirischen Forschung aufgestellte Hypothese widerlegt werden: *Die bessere Ausübung der Tätigkeit ist der am wenigsten genannte positive Effekt, soziale Isolation der am wenigsten genannte negative Effekt.* So wurde

die bessere Ausübung der Tätigkeit nicht am seltensten als positive Auswirkung erwähnt, denn sie wurde von sechs Experten genannt und somit gaben 50 Prozent der Befragten diese positive Auswirkung an. Wesentlich seltener erwähnt und somit der am wenigsten genannte positive Effekt ist die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeitstage. Diese Auswirkung wurde nur von zwei Experten während der Interviews erwähnt und wurde somit eindeutig seltener genannt, was darauf schließen lässt das jener positiver Effekt seltener auftritt als jener der besseren Ausübung der Tätigkeit, wie in der Hypothese angenommen. Die soziale Isolation wurde von keinem der befragten Experten als negativer Effekt genannt. Ebenso wurde die aus der Literaturrecherche erarbeitete negative Auswirkung, dass innerhalb der Familie Eifersucht auftreten kann, von keinem der Befragten erwähnt.

Bei näherer Betrachtung der Ergebnisse sowie der bestätigten Hypothesen lässt sich zusammenfassend Folgendes sagen: Für Männer im IT-Umfeld zeigt das mobile Arbeiten mehr positive als negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So ist eine die scheinbar am öftesten auftretende positive Auswirkung jene der Flexibilität. Allerdings ist hier auch bedeutsam zu erwähnen, dass es nicht nur positive Auswirkungen gibt, die mobile Arbeit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorrufen kann. So merkten einige der Experten innerhalb der Interviews an, dass ihrer Meinung nach die Auswirkungen stark von der jeweiligen Person abhängig sind. So gaben vor allem jene Personen, die im Interview zumeist negative Auswirkungen erläutert haben, an, nicht der Typ für mobiles Arbeiten zu sein. Demgegenüber sagten jene Experten, die verhältnismäßig wenige negative Auswirkungen erarbeitet haben, aus, persönlich der Typ für mobiles Arbeiten zu sein und kaum von den möglichen negativen Effekten tangiert zu sein.

Die erarbeitenden Ergebnisse aus der Literaturrecherche und jene Ergebnisse aus den Interviews unterscheiden sich kaum. So wurden in den Experteninterviews keine Auswirkungen genannt welche nicht in der Literaturstudie erarbeitet wurden. Einzig die negativen Effekte soziale Isolation und Eifersucht innerhalb der Familie wurden zwar in



der Literaturrecherche erarbeitet allerdings von keinem der Experten während der Interviews angeführt.

Für zukünftig mobil arbeitende Männer aus dem IT-Umfeld lässt sich zusammenfassend sagen, dass bei gegebener persönlicher Kompetenz, die vor allem durch persönliche Strukturen sowie gute Einteilung geschaffen werden kann, die mobile Arbeit vermehrt positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben kann.

## 12 Verzeichnisse

### 12.1 Literaturverzeichnis

- APA-OTS (2018): Mehr als 20% der Österreicher pendeln mindestens 90 Minuten täglich, in: OTS, [online] unter [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20180920\\_OTS0016/mehr-als-20-der-oesterreicher-pendeln-mindestens-90-minuten-taeglich-anhang](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20180920_OTS0016/mehr-als-20-der-oesterreicher-pendeln-mindestens-90-minuten-taeglich-anhang) [abgerufen am 20.12.2019].
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2002): Das Experteninterview - Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Böhnisch, Tomke/Maihofer, Andrea/Wolf, Anne (2001): Wandel der Familie. Literaturstudie, in: Uni Bielefeld, [online] unter <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2458526> [abgerufen am 27.09.2019].
- Böhm, Jasmine/Sonderegger, Sandra /Lass, Barbara (2010): Handbuch „Flexible Arbeitszeitmodelle“, Wien: MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien.
- Brandl, Karl-Heinz/Brandt, Cornelia (2008): Von der Telearbeit zur mobilen Arbeit, in: Computer und Arbeit, Nr. 3, [online] unter [http://www.onforma.de/upload/m47e0f904c4082\\_verweis1.pdf](http://www.onforma.de/upload/m47e0f904c4082_verweis1.pdf) [abgerufen am 02.12.2019].
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): Allgemeines zur Gleichbehandlung, in: Oesterreich.gv, [online] unter [https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente\\_und\\_recht/gleichbehandlung/Seite.1860100.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/gleichbehandlung/Seite.1860100.html) [abgerufen am 27.12.2019].
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019): Ordentliche Studien - Zeitreihe Wintersemester, in: Unidata, [online] unter <https://unidata.gv.at/Pages/XLCubedReport.aspx?rep=%40kTJYvXZaJGK%2bHTyA2NVosHvSMYHWHJ0IIFcoSnt6zU83%2b7Rx%2bsqJ0c37mHbgj%2bO>

u8sggXmq0ds4hx83mE752HZyufyzOeeC5U7EHkHOUtKmbXy0NqYryaB361i  
XRorTYX0KXYmlCq0f24fbVap1MPdyJjSKfl9KvFpJE1QRoa1XWl72buDuo  
%2bQ1PqVoIAwaHicO2c7LSA9b56zkyQ6RO81GNKwbJTtyVQRqpZliPXjWB  
IYN%2b2U0bsOZSbmH8hTdkmGnIyz3F9tAAEV0RFWn3jA%3d%3d&embe  
dded=SharePoint&toolbar=true [abgerufen am 05.10.2019].

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (o. J.): Sonderprojekt „Offensive Home-Office“, o. O: o. V.

Dettmer, Susanne/Luiza, Olos/Hoff, Ernst-H./Hohner, Hans-Uwe/Grote, Stefanie (2005): Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Nr. 49, 21–33.

eurostat (2016): Tertiary education graduates - Engineering, manufacturing and construction dominated by male graduates - Women overrepresented in Education, in: eurostat, [online] unter <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7535592/3-29062016-AP-EN.pdf/32bc807a-35ec-4d68-9d52-5da5e961c1d5> [abgerufen am 10.10.2019].

Fischer, Sabine M./Kotai-Szarka, Klara (2006): Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter besonderer Berücksichtigung männerspezifischer Bedürfnisse aus der Sicht der Arbeitgeber (Unternehmer, Manager) und Arbeitnehmer (Mitarbeiter), Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz Männerpolitische Grunsatzabteilung (Sektion V, Abteilung 6), in: Sozialministerium.at, [online] unter [https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/9/8/CH3434/CMS1459846649333/15\\_familie\\_und\\_beruf\\_aus\\_maennersicht.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/9/8/CH3434/CMS1459846649333/15_familie_und_beruf_aus_maennersicht.pdf) [abgerufen am 05.10.2019].

Frauenreferat des Landes Oberösterreich (o.J.): Girls' Day in Oberösterreich... , [online] unter <https://www.girlsday-ooe.at/de/was-ist-der-girlsday.html> [abgerufen am 29.09.2019].

- Gärtner, Johannes (o. J.): Work-Life Balance (WLB) und betriebliches Arbeitszeitmanagement, in: Ximes, 1–47.
- Global Gender Gap Report (2018): Assessing Gender Gaps in Artificial Intelligence. Global Gender Gap Report 2018, in: Wef.ch, [online] unter <https://wef.ch/2QNxHaA> [abgerufen am 29.09.2019].
- Grunau, Philipp/Ruf, Kevin/Steffes, Susanne/Wolter, Stefanie (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken, Bielefeld: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Hasselmann, Maren (2011): Konfliktlösung in Familiensystemen Eine Untersuchung der gängigen Kinderliteratur, München: Ludwig-Maximilians-Universität.
- Helfferrich, Cornelia (2014): Leitfaden- und Experteninterviews, in N. Baur und J. Blasius (Hrsg.), Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 559–574. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0\\_39](https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_39).
- Help.gv.at (2019): Väterkarenz und Väterfrühkarenz („Papamonat“), [online] unter <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/359/Seite.3590009.html> [abgerufen am 26.09.2019].
- Heller, Tina (2015): Mobiles Arbeiten – Handlungsempfehlungen für die Stadtverwaltung Herrenberg.
- Houghton, John et al. (2004): OECD Information Technology Outlook, in: OECD, [online] unter <http://www.oecd.org/sti/ieconomy/37620123.pdf> [abgerufen am 02.11.2019].
- IDC UK (2016): Future People - Workplace Evolution in the Age of Digital Transformation, London: IDC UK.

- Johannes Kepler Universität (o.J.): FIT - Frauen in die Technik, [online] unter <https://www.jku.at/schule/ueberblick-beratungsstellen/fit/> [abgerufen am 29.09.2019].
- Kaindl, Markus/Schipfer, Rudolf Karl (2019): Familien in Zahlen 2019 - Statistische Informationen zu Familien in Österreich, Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.
- Kaiser, Robert (2014): Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung, Wiesbaden: Springer.
- Keller, Matthias/Rübenach, Stefan (2011): Vereinbarkeit von Familie und Beruf Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, in: Muster.esf, [online] unter [http://www.muster.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten\\_Fakten/statbundamt\\_mikrozensus\\_2009\\_vereinbarkeit.pdf](http://www.muster.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten_Fakten/statbundamt_mikrozensus_2009_vereinbarkeit.pdf) [abgerufen am 09.10.2019].
- Kellner, Barbara/Kubicek, Bettina/Korunka, Christian (2017): Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing – Wie flexibel arbeitet Österreich? In: Uni Wien, [online] unter [https://ao-psy.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_ao\\_psy/files/Studie\\_Flexible\\_Working\\_Final.pdf](https://ao-psy.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_ao_psy/files/Studie_Flexible_Working_Final.pdf) [abgerufen am 01.11.2019].
- Korczak, Dieter/Schneider, Michael/Wastian, Monika (2012): Therapie des Burnout-Syndroms, in: DIMDI, [online] unter [http://portal.dimdi.de/de/hta/hta\\_berichte/hta332\\_bericht\\_de.pdf](http://portal.dimdi.de/de/hta/hta_berichte/hta332_bericht_de.pdf) [abgerufen am 09.10.2019].
- Laudel, Grit/Gläser, Jochen (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, 4. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Ljungberg, Fredrik/Wiberg, Mikael (2001): „Anytime, Anywhere“ in the Context of Mobile Work. Vortrag auf der Encyclopedia of Information Science and Technology, o. O.: o. V..
- Lueger, Günter (2005): Solution-Focused Rating (SFR©): New Ways in Performance Appraisal, 7.
- Lukawetz, Gerhard/Andreas Riesenfelder/Lisa Danzer (2015): Demographie und Sozialstatistik von EPU/Solo-Selbstständigen - Analysen aus den Datenbeständen der Statistik Austria, Wien: ÖSB Consulting GmbH.
- Lupu, Iuliana/Sabadash, Anna (2017): IKT-Fachleute - Über 8 Millionen IKT-Fachleute 2016 in der EU beschäftigt, in: eurostat, [online] unter <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8115845/9-18072017-AP-DE.pdf>/ [abgerufen am 03.11.2019].
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse, in: P. Mayring (Hrsg.), Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie, Wiesbaden: Springer, S. 601–613.
- Meck, Gerhard (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch mobile Arbeit verbessern, Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit.
- Meier, Stefanie (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Forschen im Praxissemester, in: Uni Paderborn, [online] unter <https://blogs.uni-paderborn.de/fips/2014/11/26/qualitative-inhaltsanalyse/> [abgerufen am 10.01.2020].
- Meyer, Vérane/Pauly, Bastian (2017): Jedes dritte Unternehmen bietet Arbeit im Home-Office an, in: Bitkom.org, [online] unter <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Jedes-dritte-Unternehmen-bietet-Arbeit-im-Homesyoffice-an.html> [abgerufen am 29.09.2019].
- Mindlands Solutions UG (2018): Selbstständig in der IT-Branche – so gelingt der Einstieg, in: Netzwerke.com, [online] unter

<https://www.netzwerke.com/ratgeber/selbststaendig-in-der-it-branche-so-gelingt-der-einstieg.html> [abgerufen am 19.11.2019].

Myclimate (o. J.): Berechnen und kompensieren Sie Ihre Emissionen!, [online] unter [https://co2.myclimate.org/de/offset\\_further\\_emissions?allow\\_cookies=true](https://co2.myclimate.org/de/offset_further_emissions?allow_cookies=true) [abgerufen am 21.11.2019].

Nier, Hedda (2018): Infografik: Wie weiblich ist die IT? In Statista, [online] unter <https://de.statista.com/infografik/13283/frauen-in-der-tech-branche/> [abgerufen am 26.09.2019].

Nies, Gerd/Vogl, Gerlinde (2013): Mobile Arbeit, Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Opaschowski, Horst W. (2004): Work Life Balance: Mehr Wunsch als Wirklichkeit? Zur Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit. Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren, Stuttgart: Asanger.

Pfahl, Svenja (2016): Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu partnerschaftlichen Arbeitszeiten? In: N. Bergmann und C. Sorger (Hrsg.), 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine Geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik, Wien: Sowitra, S. 87–99.

Pfeiffer, Sabine (2002): mobileWork – Arbeit in Bewegung : Internetbasierte Technologien und ihre Auswirkungen auf Arbeit und Organisation am Beispiel Teleservice, in: S. Pfeiffer (Hrsg.), Mobile Arbeitswelten: soziale Gestaltung von „Electronic Mobility“, Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag, S. 121–131.

Piele, Christian/Alexander Piele (2017): Mobile Arbeit - Eine Analyse des verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017, o. O.: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.

- Popp, Christoph (2008): Zeit zum Vatersein, Wien: Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz Männerpolitische Grundsatzabteilung (Sektion V, Abteilung 5).
- Rähm, Jan (2019): Allein unter Männern - Frauenmangel in der IT-Branche, in: Deutschlandfunk, [online] unter [https://www.deutschlandfunk.de/allein-unter-maennern-frauenmangel-in-der-it-branche.724.de.html?dram:article\\_id=438786](https://www.deutschlandfunk.de/allein-unter-maennern-frauenmangel-in-der-it-branche.724.de.html?dram:article_id=438786) [abgerufen am 29.09.2019].
- Rothe, Isabel et al. (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung, Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Schafferhans, Michaela/Sturm, Bettina (2019): Digitalisierung der Arbeit, in: Prospect GmbH, [online] unter [https://www.prospectgmbh.at/wp/wp-content/uploads/2019/09/Endbericht\\_Digitalisierung\\_der\\_Arbeit.pdf](https://www.prospectgmbh.at/wp/wp-content/uploads/2019/09/Endbericht_Digitalisierung_der_Arbeit.pdf) [abgerufen am 12.12.2019].
- Schoch, Rolf (1999): ECATT99 ELECTRONIC COMMERCE AND TELEWORK TRENDS -Eine Europäische Studie mit Beteiligung der Schweiz.
- Steuer, Helmut (2018): Island verbietet ungleiche Löhne von Frauen und Männern, in: Handelsblatt, [online] unter <https://www.handelsblatt.com/politik/international/gesetz-gegen-genderpay-gap-island-verbietet-ungleiche-loehne-von-frauen-und-maennern/20809742.html?ticket=ST-82180166-5rXn1vUGRliuJn3HDwVb-ap2> [abgerufen am 12.11.2019].
- Statistik Austria (2019): Erwerbstätige 2017 nach Geschlecht und Entfernungskategorie, Wien: Statistik Austria.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Alleinerziehende in Deutschland 2017, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.



- Sturm, Tim (2012): Burnout in der IT-Branche: Sind Reflexion, Coaching und Supervision wirksame Instrumente zur erfolgreichen Prävention? Salzburg: Department für Psychotherapie und Biopsychosoziale Gesundheit an der Donau-Universität Krems.
- Tazi-Preve, Irene (2004): Vaterschaft im Wandel? Eine Bestandsaufnahme von Verhalten und Einstellung von Vätern, in: ÖIF SCHRIFTEN, Nr. 12, 109–129.
- Virtual Solutions (2019): Mobiles Arbeiten 2019 – Voraussetzungen und Datenschutz, in: Virtual Solutions, [online] unter <https://www.virtualsolution.com/blog/datenschutz-mobiles-arbeiten/> [abgerufen am 20.10.2019].
- Weiß, Thomas (o. J.): Wandel der Väterrolle. Elternbildung - Der Familie zuliebe, in: Eltern-Bildung, [online] unter <https://www.eltern-bildung.at/expert-innenstimmen/wandel-der-vaeterrolle/> [abgerufen am 27.09.2019].
- Wirtschaftskammer Österreich (2017): Berufsbild - Informationstechnologie, in: WKO, [online] unter <https://www.wko.at/branchen/informationconsulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/it-dienstleistung/berufsbild-informationstechnologen.pdf> [abgerufen am 16.10.2019].
- Wirtschaftskammer Österreich (2018): Ein-Personen-Unternehmen 2018, in: WKO, [online] unter [http://wko.at/statistik/EPU/EFGmbH\\_EPU-Anteil\\_Sparten.pdf?\\_ga=2.71564051.1813478216.1574093819-208043492.1537192639](http://wko.at/statistik/EPU/EFGmbH_EPU-Anteil_Sparten.pdf?_ga=2.71564051.1813478216.1574093819-208043492.1537192639) [abgerufen am 28.12.2019].
- Wirtschaftskammer Österreich (2019a): IT-Sicherheit, Datensicherheit, in: WKO, [online] unter <https://www.wko.at/service/innovation-technologie-digitalisierung/it-sicherheit-datensicherheit.html> [abgerufen am 29.12.2019].
- Wirtschaftskammer Österreich (2019b): EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), in: WKO, [online] unter <https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht->

gewerberecht/EU-Datenschutz-Grundverordnung.html [abgerufen am 20.12.2019].

## 12.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitwünsche von Vätern und Müttern (Pfahl 2016).....	13
Abbildung 2: Formen der mobilen Arbeit bezogen auf Ort und Zeit nach (Ljungberg & Wiberg 2001) .....	23
Abbildung 3:Ordentliche Studien - Zeitreihe Wintersemester Anteil Männer und Frauen Studium 0613 (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2019) ..	34
Abbildung 4: Ein-Personen-Unternehmen 2018 in Österreich (Wirtschaftskammer Österreich 2018) .....	36
Abbildung 5: Arbeitszeiten beim mobilen Arbeiten (Piele & Piele 2017).....	46
Abbildung 6: Interviewpartner.....	53
Abbildung 7: Auffassung von mobiler Arbeit der Experten.....	60
Abbildung 8: Grundvoraussetzungen für die Vereinbarkeit und Familie der Experten Auswirkungen der mobilen Arbeit .....	62

# Anhang

## Anhang A – Interviewleitfaden

Anhaltspunkte im Vorfeld des Interviews:

- Herr ... sind Sie mit der Aufzeichnung des Interviews einverstanden? (die mündliche Aussage aufnehmen!)
- Anonymität wird zugesichert
- Aufzeichnung des Interviews wird nicht an Dritte weitergegeben

Ausgangssituation:

- Position (selbständig oder angestellt; wenn angestellt: Mitarbeiter oder Führungskraft)

1. Was verstehen Sie unter mobiler Arbeit?

2. Wie gestalten Sie Ihre persönliche mobile Arbeit? Wie kann ich mir einen typischen Arbeitstag vorstellen?

Stichworte:

- a. Zeitabhängig oder -unabhängig
- b. Ortsabhängig oder -unabhängig

3. Können Sie ein Ausmaß abschätzen, in dem Sie mobil arbeiten? (z.B. Stunden pro Woche, pro Monat etc.)

4. Woran machen Sie für sich selbst eine funktionierende Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest? Welche Faktoren sind dafür für Sie zentral (must-haves) und welche sind schön, aber zweitrangig (nice-to-haves)?

5. Schauen Sie auf Ihre bisherige Zeit, die Sie als mobiler „Arbeiter“ parallel zur Familienzeit verbracht haben. Nehmen Sie diese Zeit als 100 % an.

Wie würden Sie diese 100 % auf die folgende Skala verteilen:

-	-	-	~	+	++
Hat sich					
katastrophal	schlecht		kaum erkennbar	gut	toll
auf Vereinbarkeit Familie und Beruf ausgewirkt					

6. Was hat Sie veranlasst, die vorhin erfassten prozentualen Werte auf ++, +, - und - zu setzen? Was genau hatte hier Wirkung? Woran genau erkennen Sie, dass es ++, +, - und - war?

7. Angenommen die Verteilung wäre besser (z.B. Mehr auf ++ oder weniger auf - oder überhaupt etwas auf ++ etc.), was genau wäre dann anders? Was könnten Sie selbst beitragen damit es besser wird?

Gibt es noch etwas Wichtiges zu diesem Thema, dass Sie noch nicht erwähnt haben?

## Anhang B

Hier sind die kategorisierten Aussagen der Experten, wie in Kapitel 9.5 erarbeitet, aus den geführten Interviews zu finden. Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten werden die positiven und negativen Kategorien gruppiert nacheinander angeführt.

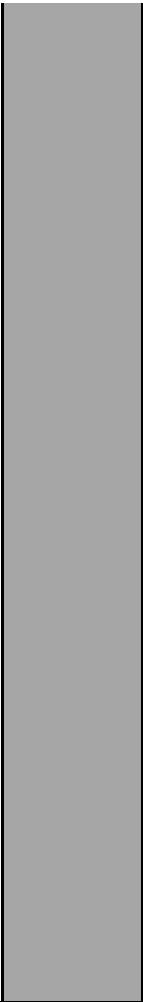
<b>kategorisierte Aussagen aus Experteninterviews (Kategorien positiver Auswirkungen)</b>				
	<b>Flexibilität</b>	<b>Bessere Ausübung der Tätigkeit</b>	<b>Fahrzeiterparnis</b>	<b>Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch die Inanspruchnahme mobiler Arbeitstage</b>
<b>I1</b>	"Flexibilität auch zu sagen, ich kann von zu Hause arbeiten, ich brauche nicht jeden Tag die acht Stunden fix machen."		"[...] für mich persönlich ist es auch von Vorteil, dass ich den Arbeitsweg nutzen kann effektiv und dadurch die Zeit nicht verlorene Zeit ist und dann noch einmal Zeit für die Familie im Endeffekt."	

<p><b>I2</b></p>	<p>" [...] gute Momente waren natürlich: Man kommt zur Familie und man weiß, man ist die nächsten drei Tage komplett da, also zumindest physisch ist man für die Familie da [...] die örtliche Flexibilität"</p>			
<p><b>I3</b></p>	<p>"Ich finde, das beste Beispiel ist, wenn ich jemanden irgendwo hinbringen muss oder abholen kann, [...]Dann kann es natürlich sein, dass sie mich braucht und dass ich auch zur Verfügung stehe. " / "Ich bin wesentlich flexibler." / "Ich kann selber mir die Zeit einteilen. Ob ich jetzt anfangen zu arbeiten oder später anfangen zu arbeiten, hat man natürlich die Möglichkeit, da zu sagen: Man geht mit seiner Frau zusammen frühstücken"</p>			

	oder man bringt seine Kinder in die Schule."			
<b>I4</b>		" [...] to focus on work because I don't really do much things besides that during working hours I'm not affected by this [...]"		



<b>I5</b>	<p>"Und wenn ich selbst was zu tun habe, wenn das Kind gerade Mittagsschlaf macht [...]" / "Flexibilität ganz hart da meine Partnerin Berufstätig ist, weil sonst die unterschiedlichen Arbeitszeiten kollidieren, ganz einfach. Gerade in der IT, wo ich am Abend mal was arbeiten muss und sie zum Beispiel nicht. Oder wenn du zum Beispiel mal sagen kannst/ Entweder du bringst das Kind zum Mittagsschlaf ins Bett, was du aber nicht machen könntest, wenn du im Büro wärst. Oder wenn jemand überfordert ist und du mal einkaufen gehen musst und ich kann daheim bleiben und schau auf die Kinder, ich mache halt eine Pause, dann geht es mir nachher auch</p>			
-----------	--	--	--	--



wieder frisch/ Bin ich auch  
wieder frisch im Kopf,  
würde ich dann sagen, ja"



<p><b>I6</b></p>	<p>"[...]automatisch gleich mehr Zeit hat für seine Familie und noch dazu Zuhause ist und mal fünf Minuten sich um ein Kind oder wie auch immer kümmern kann" / "wenn ich nach [Ort] fahren müsste, würde ich nicht so oft sein, wenn ich es nicht zeitlich auch so machen könnte. Beziehungsweise ich kann mich/ Ich kann mir die Zeit frei einteilen, damit ich für Leute Zeit habe"</p>	<p>"Teilweise auch wirklich schneller von Zuhause arbeiten kann als im Unternehmen. " / "Dass, wenn ich wirklich ungestört Zuhause bin und vielleicht auch allein Zuhause bin, dass ich viel schneller vorankomme und dann auch wirklich früher Zeit für meine Familie habe. Und wirklich effektiv mehr Stunden zum Beispiel auch mit meiner Tochter verbringen kann. "</p>		<p>"Ich brauche die Abwechslung, ich brauche, dass ich immer was Unterschiedliches habe und einen Einfluss von außen, damit ich kreativ bleibe. Und ich genieße es, mit unterschiedlichen Leuten zu arbeiten." / "Genauso, für mich ist mobiles Arbeiten offensichtlich auch, wenn ich beim Kunden sitze. Das heißt, da ist die soziale Komponente wesentlich wichtiger, dass ich mit Leuten interagiere als den ganzen Tag vor dem Kasten zu sitzen und nur die E-Mails verschicke. Also, das ist für mich fast schon der Ausgleich, mobiles Arbeiten, zur Arbeit. "</p>
<p><b>I7</b></p>			<p>"[...] jetzt man kann sagen weil ich Zuhause war, und nachdem ich zum Arbeiten aufgehört habe, war ich sofort mit meiner Familie [...]"</p>	

**I8**

"Also für mich persönlich einfach besser getrennt habe, dass ich gesagt habe, gut, das ist die Zeit irgendwie/ Mir habe zwischendurch die Zeit nehmen habe können für was anderes und habe es da noch besser für mich einteilen können in Tagen." / " [...]man flexibler ist, dass man sich die Arbeit auch am Weg mitnehmen kann [...]"

"[...]Wege, die man sich erspart [...]" / "[...] fahre dann nicht ins Büro [...]"

[...]musst du dir das so einteilen, dass du halt dann erst um, sagen wir, neun beginnst, obwohl ich ein Frühaufsteher bin. Dafür waren meine Zeiten. Ich bin aufgestanden zwischen zwei und vier Uhr. " / "wie Familie, Arbeitsteilung so wie im Berufsleben, du musst dir das einteilen richtig." / "Einteilung [...].es tut immer irgendwas passieren. Dann musst du präsent sein. Dann kannst du es zumachen. Aber es gibt dann die Ruhephasen, wo du sagst, jetzt ging es wieder eine Zeit. Jetzt kannst du wieder was machen."

"[...] und dann habe ich die Zeit gehabt zum Frühstück und das vorbereiten. Und das sind halt so Sachen, die mache ich gerne, weil ich ein Frühaufsteher bin. Und dann hat sich das alles so eingespielt." / "[...] zum Tennisturnier. Mit meinem Sohn oder mit der Familie eine gewisse Zeitspanne kannst du immer arbeiten oder sondere ich mich ab zum Arbeiten. Und dann hat das funktioniert."

"[...] weil ich brauche nicht hinfahren. Weil den rufe ich an, wenn das so zum Klären ist, oder wenn man das hin- und herschicken kann, was ja jetzt sehr einfach ist mit Skypen. Oder der fotografiert mir das ab. Super!"

<p><b>I10</b></p>	<p>" [...] kann man den Tag halt schon viel besser nutzen, vor allem auch mit der Familie [...] " / "[...] einfach das, dass du sagst, okay du kannst dich halt wirklich hinsetzen, wo du magst."</p>	<p>" [...]gerade wenn ich viel machen muss, wo ich mich halt konzentrieren muss und da ist es dann halt toll, dass ich mich einfach zuhause wirklich wo hinsetzen kann, wo ich mich sowieso wohlfühle [...]"</p>	<p>" [...]ich habe jetzt acht Stunden gut gearbeitet, haben wirklich was weiter gebracht, bin aber gleich zuhause. Das heißt, habe jetzt keine Zeit verloren, um mich in die Arbeit zu begeben [...]" / "Das große Ersparnis ist eher der Hin- und Rückweg sage ich jetzt mal [...]"</p>	
<p><b>I11</b></p>	<p>"Also gibt doch auch Kunden, wo es leichter reemote-möglich ist, wo man fast gar nicht vorbeikommt. Außer man will wirklich Projektabstimmungen, aber die Tätigkeiten, die man remote erledigen kann [...] so, ich/ Familiär, fahre jetzt wohin, setze mich zwei Stunden ins Kaffeehaus, habe das Meeting und kann dann weitergehen."</p>	<p>"Worauf es sich hauptsächlich auswirkt ist eher die Effizienz bei der Arbeit [...]"</p>	<p>"Gut, natürlich in dem Sinn die Anfahrtszeit fällt weg, wenn ich zu Hause arbeite, man ist dann gleich mit der Arbeit fertig [...]"</p>	

"Wie ich am Anfang schon gesagt, also ich habe wirklich meine Ruhe, ich kann mich konzentrieren. Bei mir ist im Büro ja so, dass ich relativ schnell abgelenkt bin, es kommt zum Beispiel zu Hause nicht so oft vor, dass das Telefon läutet. Die Leute kommunizieren mit mir viel per E-Mail. Was praktisch ist, weil das ist nicht so zeitkritisch immer. Also ich habe viel weniger Ablenkung. Und ja, gerade wenn man konzentriert arbeiten muss, ist das natürlich für mich."

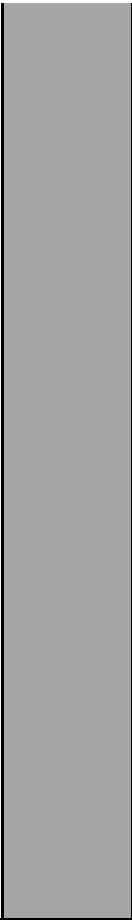
"[...] die Zeitersparnis, also dass man netto mehr arbeiten kann."

"[...] mehr diese Arbeitstage, die du von zu Hause aus hat, etwas mehr genießen kannst."

kategorisierte Aussagen aus Experteninterviews (Kategorien negative Auswirkungen)					
	Fehlende Trennung von Berufs- und Privatleben	Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation	Fremdbestimmung	Soziale Isolation	Eifersucht innerhalb der Familie
<b>II</b>	<p>"Es sind so Themen, wenn man zum Beispiel in irgendeiner Besprechung sitzt, also mobil, natürlich online, und wo man dort eben verfügbar sein muss und dann irgendetwas zu Hause zusätzlich noch passiert, unter Führungszeichen. Und dann ist man weder da, noch dort zu hundert Prozent dabei."</p>				



<b>I2</b>	<p>"Also wenn die Arbeit, die mobile Arbeit jetzt so einen großen Stellenwert einnimmt, mag das für viele eine Flexibilität bedeuten, für mich war das/ hatte oder hat das die Bedeutung, dass man immer in der Arbeit ist in gewisser Weise, also das bedeutet, wenn man jetzt mit der Familie einen Ausflug macht, irgendwo ist – beispielsweise, jetzt nur, um ein Beispiel zu konkretisieren – und man bekommt aufs Handy eine Mail, man muss sich absondieren, man muss das lesen, man ist nicht mehr bei der Sache. Also die Freizeit ist keine Freizeit mehr, weil die Freizeit ist eine untergeordnete</p>		<p>"[...] die Reisetätigkeit [...] das tut mir und meiner Familie einfach nicht gut"</p>		
-----------	--	--	--	--	--



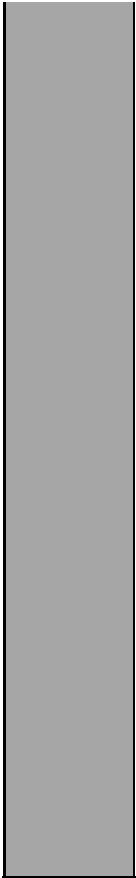
Ebene über der Arbeit/  
also unter der Arbeit."

--	--	--	--	--	--

<b>I3</b>	<p>"Es hat natürlich auch Nachteile, wenn du mobil arbeitest. Du musst immer sehr konsequent sein und es kann ja auch passieren, dass etwas dazwischenkommt und du selber jetzt irgendwo einspringen musst. Und dann ist das natürlich für Familienangehörige oder Teile von der Familie gar nicht so leicht nachvollziehbar, dass man sich jetzt nicht um das kümmern kann, weil man ja gerade arbeitet."</p>	<p>"Ich brauche eine gewisse Struktur und für mich ist es schon schwierig, wenn ich zwei Tage die Woche so stark für mich sortieren muss [...]" / "Ich müsste viel stärker kommunizieren, wenn ich gerade arbeite [...] könnte ich auf jeden Fall stärker zeigen, dass jetzt das meine Arbeit ist. Da könnte ich schon einiges machen. "</p>			
-----------	--	--	--	--	--

" Also, due to my kids, I had my second child, he's quite young. He's two now but if he sees me in the house then it's a problem because I cannot get rid of him and I cannot work."

" Of course this brings out the challenges that I have to be a bit more strict in terms of my scheduling and in terms of how we organise ourselves, me and my wife, to make sure that there's somebody always available to handle these situations." / "When I'm remote most of the time people assume that I'm available so for me it's more of a struggle to organise my time when I'm remote, properly to focus." / 2we need to be tighter and stricter with our scheduling of how we organise daily activities and that we have backups and people to babysit and all these things." / " [...] from home I find it hard to distribute my attention



to the many topics I'm  
involved in [...] "



<p><b>I5</b></p> <p>"[...]dass dich zum Beispiel was rausreißt oder was belastet, was dir andere erzählen während der Arbeit, dass du dich nicht mehr konzentrieren kannst und dich etwas widmen musst, obwohl du nicht willst [...]"</p>				
<p><b>I6</b></p> <p>" [...] es halt an Tagen wo es wirklich nicht gut läuft, wenn ich dann alle zwei Minuten von meiner kleinen Tochter raus gerissen werde. Einfach eher in Richtung Zusatzarbeit sich entwickelt und zusätzlicher Zeit, die ich verwenden muss."</p>				

<p><b>I7</b></p>	<p>"[...] teilweise ist es auch vom Equipment her, das Setup ist einfach nicht so gut, weil vielleicht habe ich Zuhause nur einen Laptop mit einem kleineren Bildschirm, die Tastatur ist vielleicht nicht so gut, also Ergonomie am Arbeitsplatz kommt dazu, und ich kann mich/ ich kann dann nicht einfach irgendwie/ ich kann nicht einfach/ ich kann das nicht so gut trennen, wenn ich örtlich nicht getrennt bin"</p>	<p>"Naja, ich glaube also wenn man sich die Produktivität anschaut, das ist ja eigentlich das einfachste, und die ist einfach nicht so hoch, also die ist im Büro sicher höher als Zuhause."</p>			
------------------	---	--	--	--	--

<b>18</b>	" Wird immer mehr so/ Manchmal geht es ganz gut, aber manchmal ist es einfach so, dass von beiden Seiten/ Dass beide Seiten sehr stark einnehmend sind und dass das vielleicht nicht so gut funktioniert." / "[...] schon die größte Komponente, diese Trennung [...]"	"[...]vielleicht dann eine gewisse Überforderung, wenn man so sagen will [...]"			
<b>19</b>					



<p><b>I10</b></p> <p>"[...] Sachen, die halt einfach passieren können, die aber einen aber komplett vom Arbeiten abhalten. Sei es jetzt einfach ein schlechter Tag von meiner Frau und den Kindern oder so, dass die halt ständig etwas brauchen oder dass sie sich streiten und ich mich deshalb nicht konzentrieren kann [...]" / "einfach das Verständnis dahinter nicht so haben, dass sie sagen, okay, der Vater arbeitet gerade, dann kann ich jetzt nicht stören. Sondern dann ist es halt wirklich bei jeder Kleinigkeit, dass sie halt rufen und dann machst du dir doch Sorgen, schaut vorbei [...]"</p>				
--	--	--	--	--

<b>I11</b>			<p>"Mit Kundenterminen, wenn man das in einem Ganzen sieht, [...] ist dann sozusagen mit dem langen Anfahrtsweg behaftet und ist dann doch eher wieder in Richtung schlecht." / "Weil, wenn man nach [Ort] fährt, dann braucht man halt fast zweieinhalb Stunden fast zurück, das ist dann natürlich eine Verlängerung der Arbeitszeit, also das ist wieder negativ."</p>		
<b>I12</b>					

## **Anhang C**

Hier sind die Transkripte der geführten Experteninterviews zu finden.

### **Interview 1**

I: Du bist einverstanden damit, dass wir das Interview aufzeichnen?

B: Ja, ich bin einverstanden.

I: Was verstehst du unter mobilem Arbeiten?

B: Mobiles Arbeiten ist die Möglichkeit von überall und zu jeder Zeit zu arbeiten.

I: Wie gestaltest du dann deine persönliche mobile Arbeit?

B: Ich arbeite zwei Tage in der Woche von zu Hause im klassischen Homeoffice mit einem zusätzlichen Monitor und dem ganzen rund herum. Und ich arbeite auch relativ viel auf der Fahrt von [Ort] nach [Ort] und zurück nach [Ort]. Das ist eine Stunde im Bus mit sehr guter Internetverbindung. Da ist arbeiten sehr angenehm.

I: Das heißt, du arbeitest auch wirklich mobil auf dem Arbeitsweg?

B: Ja. Teilweise habe ich, vor allem in der Vergangenheit auch mobil von irgendwo gearbeitet, zum Beispiel von [Ort].

I: Aber das spielt es derzeit nicht mehr?

B: Aus privaten Gründen.

I: Du hast vorhin gesagt, zwei Tage die Woche ist das fix. Ist das dann, dezidiertes Ausmaß an mobilem Arbeiten die Woche? Da gibt es keine Schwankungen, sondern das sind zumeist zwei Tage?

B: Das ist fix. Das sind zwei Halbtage mit frühem Start und endet zu Mittag, beziehungsweise Start zu Mittag und Ende später. So zweimal sechs Stunden.

I: Jetzt kurz noch weg vom mobilen Arbeiten, generell nur zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenn du das für dich ein bisschen reflektierst, was sagst du, ist für dich ein zentrales Thema, also ein Must Have, dass das für dich funktionieren kann?

B: Ja schon vor allem die Flexibilität auch zu sagen, ich kann von zu Hause arbeiten, ich brauche nicht jeden Tag die acht Stunden fix machen. Ich kann auch ein bisschen Flexibilität da reinbringen. Und eben, für mich persönlich ist es auch von Vorteil, dass ich den Arbeitsweg nutzen kann effektiv und dadurch die Zeit nicht verlorene Zeit ist und

dann noch einmal Zeit für die Familie im Endeffekt.

I: Gibt es neben der Flexibilität auch noch Sachen wo du sagst, es sind so Nice to Haves, um wirklich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, oder wie es so heißt, diese Work-Life-Balance zu ermöglichen? Vielleicht die es gar nicht gibt, aber wo du sagst, das wäre cool, das noch zu haben?

B: Was schon auch dazukommt ist sowas wie nicht reisen zu müssen oder wenig reisen zu müssen, um einfach viel zu Hause sein zu können. Ich könnte mir zum Beispiel nicht vorstellen, jede Woche von Montag bis Donnerstag oder die ganze Woche unterwegs zu sein und eben nicht am Abend zur Familie nach Hause zu kommen.

I: Jetzt betrachten wir kurz mal die mobile Arbeitszeit, die du arbeitest Woche für Woche und betrachten die parallel zur Zeit, die du verbringst mit deiner Familie. Also wirklich die mobile Arbeitszeit und Familienzeit betrachten und das ist hundert Prozent deiner gearbeiteten Zeit betrachten. Also nicht also die zwei Tage der Woche. Sondern das sind alle deine Arbeitstage.

B: Also die Frage ist, wieviel Zeit.

I: Nein. Einfach die ganze Zeit, die du mobil gearbeitet hast jetzt als hundert Prozent deiner mobilen Arbeitszeit betrachten. Also nicht als zwei Tage die Woche, sondern einfach/ es geht mir vor allem darum, dass du das einfach als diese hundert Prozent

annimmst. Dieser Wert ist für dich hundert Prozent deiner verfügbaren Zeit.

B: Mobil?

I: Genau. Und jetzt betrachtest du diese hundert Prozent und schaust dir die Skala an. Ist jetzt keine wirklich hochkomplexe. Sondern, es geht einfach darum, dass du dann diese hundert Prozent einteilst, prozentual auf die Werte, das ist total schlecht, kaum erkennbar, gut und toll, wie sich diese Zeit, diese mobile Arbeitszeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt hat. Und ich möchte nicht, dass sagst es war immer gut oder immer schlecht. Sondern wirklich kurzum reflektieren und da prozentual aus Erfahrungen und persönlichen Einschätzungen einteilen. Kannst dir auch kurz Zeit nehmen.

B: Ich würde sagen, dass natürlich ein großer Teil sich sehr gut oder toll, wie auch immer, auswirkt. Vor allem, wie schon gesagt, die Zeit, die ich dann früher zu Hause bin, durch das mobile Arbeiten. Teilweise ist natürlich das Problem, unter Anführungszeichen, im Homeoffice, dass man zu Hause ist, aber trotzdem nicht für die Familie da ist. Und das wird einen geringeren Prozentsatz annehmen, maximal zehn bis 15 Prozent, wo ich sage, das war jetzt nicht so gut.

I: Also das eher auf schlecht, da machst du die 15 Prozent.

B: Genau.

I: Und die restlichen 85.

B: Würde ich auf gut bis toll verteilen.

I: Okay, so fifty, fifty einfach die restlichen 85.

B: Ja, genau, korrekt.

I: Dann fangen wir kurz an mit diesen 15 Prozent, bohren da kurz ein bisschen tiefer. Was sind die Sachen, dass du sagst, diese 15 Prozent, da hat sich schlecht das mobile Arbeiten auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt?

B: Es sind so Themen, wenn man zum Beispiel in irgendeiner Besprechung sitzt, also mobil, natürlich online, und wo man dort eben verfügbar sein muss und dann irgendetwas zu Hause zusätzlich noch passiert, unter Anführungszeichen. Und dann ist man weder da, noch dort zu hundert Prozent dabei. Das sehe ich als problematisch oder den Nachteil, den es inzwischen auch gibt. Wie schon gesagt, sehr gering. Aber gibt es eben auch.

I: Aber das ist auch wirklich der einzige Punkt, wo du sagst, da ist es schlecht möglich. Sonst gibt es da keine negativen Punkte, wo du sagst, das ist mal irgendwie was vorgefallen oder da hast du einfach persönlich gemerkt, dass du nicht so gut Beruf und Familie vereinbaren konntest durch das Homework zum Beispiel.

B: Na, es sind eben genau diese Themen. Also vielleicht das mit der Besprechung ist jetzt ein Beispiel. Es kann auch etwas anderes sein, wo man grade in einer Konzentrationsphase drin ist und das abschließen möchte. Und dann eben sicher entweder für das eine oder das andere entscheiden muss.

I: Und du hast vorhin schon eingangs erwähnt, allein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für dich die Flexibilität, einfach als Superfaktor um Beruf und Familie zu vereinbaren. Da gehe ich davon aus, dass das mobile Arbeiten einfach diese Flexibilität gibt. Gibt es aber außerhalb dieser Flexibilität noch Punkte, die du sagen würdest: das sind noch so gute Faktoren?

B: Ja, es hängt natürlich auch davon ab, wie die Firma beziehungsweise die Kollegen mit dem Thema auch umgehen, wenn ich eben zu Hause sitze und im Hintergrund nicht ganz ruhig ist, sagen wir so, wie das auch von der Firma gelebt wird und auch dieses entsprechende/ die Reaktionen da der Kollegen da drauf sind. Das ist schon auch wichtig, da das Gefühl zu haben, dass das okay ist, wenn man das für sich rausnimmt. Was wahrscheinlich noch wichtig ist, das hängt natürlich auch davon ab, was man macht und wie eng man mit bestimmten Personen zusammenarbeiten muss. Also wenn ich jetzt zum Beispiel sehr viel mit jemanden arbeiten müsste, der in [Ort] im Büro sonst neben mir sitzen würde, wäre es wahrscheinlich auch schwieriger, sich da die Flexibilität rauszunehmen. Da komme ich auf das Thema der Flexibilität zurück. Aber meine Arbeit ist sehr viel sowieso auch international mit den Kollegen, die sowieso nicht in [Ort] vor Ort sind. Dann ist es egal, ob ich jetzt von zu Hause oder von [Ort] arbeite.

I: Mir ist jetzt noch eingefallen, du hast vorher erwähnt die Fahrzeiterparnis natürlich, die du hast an den Tagen. Würde ich da jetzt auch annehmen, das ist einfach einer der



Faktoren wo du natürlich sagst, das ist auch ein guter Faktor, der sich natürlich auswirkt auf, ich glaube, es sind doch zwei Stunden Fahrweg insgesamt pro Tag, das ist dann doch essenziell. Abschließend eigentlich schon: Angenommen du könntest was verbessern von der jetzigen Situation, die du im mobilen Arbeiten hast. Erstens was und zweitens wie? Also zuerst einmal, würdest du eher sagen, du möchtest die negativen Faktoren in Richtung kaum erkennbare Faktoren etwas aufbessern? Oder hättest du lieber, dass die 85 Prozent, die du auf gut und toll unterschieden hast, alle quasi noch besser werden? Welche der beiden Faktoren würdest du sagen, das würdest du jetzt gern, wenn du eins von beiden verbessern könntest, wirklich verbessern?

B: Ich würde sagen, ich bin eigentlich recht zufrieden mit der Situation, wie es ist, von der Verteilung. Ich glaube, dass die Dinge die ich jetzt als nicht so toll empfinde, auch schwierig zu verbessern sind. Und das ist wahrscheinlich auch ok so. Ich glaube, man könnte sich vielleicht noch bessern, was jetzt bei mir persönlich ist, auch zwischen gut und toll ist, noch eine bisschen bessere Organisation der Arbeitszeiten. Dass man sagen kann: Okay, ich teile mir die Meetings und Besprechungen auch so ein, dass ich immer dann rechtzeitig mich auf den Heimweg machen kann oder entsprechend dann den Weg nutzen kann. Das ist vielleicht etwas, was man verbessern könnte in meiner Situation. Das wäre dann wahrscheinlich das von gut auf toll anzuheben noch, also die restlichen 85 Prozent.

I: Also da würdest du vielleicht sogar selbst noch Potential sehen, was auch wirklich realisierbar wäre.

B: Genau.

I: Und diese wenigen negativen Komponenten sind einfach durch das mobile Arbeiten hier und da gegeben.

B: Genau.

I: Gibt es sonst irgendwas, wo du an mobiles Arbeiten denkst, was wir jetzt noch nicht abgedeckt haben? Irgendwelche Szenarien, Auswirkungen, Erfahrungen, die wir jetzt durch die Befragung, durch das Interview nicht abgedeckt haben?

B: Ja, vielleicht habe ich da auch vorher nicht dran gedacht. Also so das Thema, was natürlich mit der Flexibilität und der Möglichkeit Homeoffice oder mobil zu arbeiten. Es ist auch ein gewisses Selbstmanagement, auch sagen zu müssen: Okay, ich arbeite jetzt auch an Tagesrandzeiten durch diese Flexibilität und sich auch selber die Grenzen zu setzen und sagen: Nein, jetzt reicht es. Die Gefahr sehe ich schon und das ist schon etwas, was man auf jeden Fall auch noch verbessern/ immer verbessern kann, wenn man da aufpasst.

I: Und du fällst selbst auch hin und wieder in die Muster rein?

B: Ja sicher.

I: Okay. Gut.

B: Hat natürlich auch damit zu tun, ja, von der Verantwortlichkeit für die Firma und so.

I: Dass du manchmal einfach nicht aus kannst wie ein normaler Angestellter.

B: Genau. Aber schon auch, und das muss man wirklich auch dazu sagen, dass man eben in das Muster, wie du gesagt hast, reinfällt und dann sagt: ja, das mache ich jetzt noch und das mache ich jetzt schnell noch fertig. Und dann ist trotzdem wiederum spät. Also auch ohne den externen Druck oder externe Notwendigkeit zu spüren.

I: Perfekt. Danke dir, das war es schon.

B: Okay.

I: Danke dir hat mich sehr gefreut.

B: Danke mich auch.

## Interview 2

I: Gut. Dann danke fürs Zeit nehmen. Prinzipiell bevor wir anfangen bräuchte ich noch deine Einverständnis zur Aufzeichnung.

B: Ja.

I: Also du bist einverstanden, dass wir das Interview aufzeichnen?

B: Ja.

I: Was verstehst du unter mobiler Arbeit?

B: Mobile Arbeit ist für mich, dass es halt nicht an einem bestimmten Ort stattfindet, also dass ich in gewisser Weise unabhängig von der Örtlichkeit bin.

I: Und wie gestaltest du deine mobile Arbeit?

B: Ja, also wie gesagt: Zurückgreifend auf meine letzte Position, das war im internationalen Vertrieb, da war es so, dass es über Handy und Laptop gelaufen ist, also

von den sage ich Endgeräten her, und Örtlichkeit war flexibel, also das war Zug, Zuhause, Büro.

I: Und wie kann ich mir da einen typischen Arbeitsalltag von dir vorstellen?

B: Ja, wenn wir da jetzt noch drauf eingehen, war das so: Man hat halt in der Früh die Mails gecheckt, die Anrufe gecheckt, dann hat man priorisiert, was/ je nach Dringlichkeit: Was ist jetzt am wichtigsten? Was macht man zuerst? Wie gestaltet man den Tag? Der Tag gestaltet sich in der Regel dann nicht so, wie man es in der Früh plant, sondern das ändert sich, aber man hat so eine grobe Struktur im Kopf, wie man die Sachen, die jetzt angefallen sind über die Nacht, angeht.

I: Und wenn du das einmal reflektierst: In welchem Ausmaß hat sich da deine mobile Arbeit bewegt? Also wie oft? Eine Stunde am Tag? Eine Stunde pro Woche? Drei Tage die Woche?

B: Wie ist das gemeint? Also jetzt/ also es war allgegenwärtig.

I: Das heißt, du hattest teilweise wochenlang mobiles Arbeit.

B: Ja.

I: und hattest keinen einzigen Tag zum Beispiel im Büro?

B: Ja, stimmt. Ja.

I: Und dann wieder doch ein paar Wochen auch im Büro, und/ aber sehr unterschiedlich, also keine fixe Vorgabe.

B: Genau, es war kein Fixpunkt, es gab keine Vorgabe, und es war sehr unspezifisch. Also bedeutet: Ich hatte/ ich musste es nehmen, wie es gekommen ist.

I: Und das war immer unterschiedlich, also da hattest du selbst keine wirkliche Mitsprache, sondern so etwas war eher projektbezogen.

B: Ich hatte keinen Einfluss. Es war sehr, wie du sagst, sehr projektabhängig. Bedeutet: Wenn am Sonntagvormittag etwas nicht funktioniert hat in Schweden, hieß es Sonntagabend nach Schwechat und ins Flugzeug. Oder anders, also jetzt das andere: Man hatte eine Woche lang/ sitzt man daheim und es plätschert so dahin und es war jetzt nichts Gravierendes.

I: Gut. Jetzt kommen wir einmal ein bisschen von der mobilen Arbeit weg und gehen einmal zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenn du das Thema dir einmal

überlegst: Was ist für dich wirklich zentral, also ein Must-Have, dass du sagst, du kannst Familie und Beruf gut vereinbaren?

B: Strukturen. Strukturen. Und das war auch der Grund, warum ich das dann sage ich einmal/ warum ich das dann/ warum das dann nicht so funktioniert hat. Weil ich bin ein Mensch, der braucht Strukturen, fixe Strukturen, so fix, wie man halt im Jahr 2020 Strukturen definiert, aber es geht für mich nicht, dass ich jetzt eine Nachricht bekomme, und dann zwei Wochen am Stück komplett von meiner Familie getrennt bin. Das bedeutet für mich/ klar, diesen von acht bis fünf Job, den gibt es jetzt in unserem Metier sage ich einmal auch nicht mehr, das ist schon klar, aber ich brauche zumindest eine gewisse Bahn, wo ich mich bewege. Das heißt, für meine Familie und mich ist es wichtig, dass sie sich drauf verlassen kann, dass ich sagen wir einmal zwischen fünf und sieben Zuhause bin, und dass dann in der Regel alles so abläuft, wie es/ wie wir es uns vorstellen.

I: Gut. Jetzt hast du die Struktur als wirkliches zentrales Thema, als für dich Must-Have definiert. Gibt es sonst noch irgendwelche Sachen, wo du sagst, das ist nicht zwingend notwendig für dich, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie funktioniert, aber es wären so Nice-to-Haves?

B: Ja, also natürlich je geregelter, desto besser, wobei da bin ich halt sage ich einmal/ sage ich einmal das ist eine individuelle Geschichte. Also ich glaube, es gibt halt viele Menschen, die sagen „Naja, ich nehme mir/“ was weiß ich, „Ich mag das, diese Ungewissheit, dieses Kommen und Gehen, dieses was auch immer.“ Für mich ist es schon wichtiger: Je konkreter, je eindeutiger, desto besser, also das ist so das Credo.

I: Gut. Dann würde ich dich einmal bitten, deine Zeit, die du mobil gearbeitet hast, und die du parallel zur Familienzeit verbracht hast, als hundert Prozent deiner/ also deiner Arbeitszeit ansehen. Nicht nur ein gewisser Prozentsatz, sondern wirklich das ist die ganze Arbeitszeit, die du zur Verfügung hattest oder hast. Und dann würde ich dich bitten, wenn du dir einfach einmal die fünf Möglichkeiten dieser Skala hier ansiehst, diese hundert Prozent zu verteilen, also zu sagen eben „Fünfzig Prozent, der mobilen Arbeit, die ich verbracht habe, hat sich katastrophal auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt.“ zum Beispiel, oder eben „Dreißig Prozent darauf schlecht.“, et cetera. Reflektiere einmal mit deinen Erlebnissen, wie du das prozentuell einteilen würdest.

B: Ich würde sagen schlecht. Also katastrophal nicht, aber schlecht.

I: Und wie viel Prozent?

B: Prozent.

I: Prozentuell. Also wirklich nicht nur/ du musst dich nicht auf einen Punkt fixieren.

B: Naja, „Nehmen Sie die Zahl als hundert Prozent an.

I: Genau.



B: Die Sie mit Arbeit parallel zur Familie haben.“, und wie viel von dieser hundertprozentigen Zeit hat sich jetzt schlecht ausgewirkt?

I: Genau.

B: Okay. 75.

I: 75 Prozent. Okay. Und die anderen 25 Prozent?

B: Die waren positiv.

I: Waren die Richtung gut, oder wirklich so, dass du sagst, das hat dann/

B: Gut. Gut. Weil das Schlechte schwingt mit, das bedeutet, man hat das Schlechte immer im Kopf, deswegen kriegt man das „toll“ nicht hin. Also das „toll“ kriegt man deswegen nicht hin, weil das „schlecht“ mitschwingt, also einigt man sich auf „gut“.

I: Das heißt, du kannst/ salopp gesagt jeder vierte Arbeitstag war gut, und die anderen drei waren meistens schlecht.

B: Genau.

I: Beziehungsweise haben sich schlecht auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt.

B: Genau, ja, so kann man es ausdrücken.

I: Und was waren jetzt die Punkte, dass du sagst, deswegen war so ein hoher Prozentsatz, 75 Prozent hat sich schlecht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt?

B: Wie gesagt, die Unvorhersehbarkeit und die Reisetätigkeit. Das sind die zwei Sachen, die ich jetzt inzwischen weiß, das mache ich nicht mehr, ist nichts für mich, wo ich weiß, das tut mir und meiner Familie einfach nicht gut.

I: Also selbst die Möglichkeit, dass du viel Zuhause arbeiten hast können, weil eben/wenn zum Beispiel weniger los war, war trotzdem so wenig im Verhältnis zu der anderen Mobilität, die du in deinem Job haben hast müssen, dass sich da wirklich so markant die negativen Punkte.

B: Ja, wobei ich auch sage: Wie gesagt, ich bin ein Mensch der Strukturen und der Abgrenzung, für mich verschwimmt das dann, wenn ich Zuhause bin, und ich bin lieber der Typ, jetzt überspitzt formuliert, der um 17 Uhr raus geht, ausstempelt, und dann erst

wieder am nächsten Tag anfängt. Das ist so nicht, aber so ist das Muster, dass man sich dahinter vorstellen kann.

I: Und was waren dann trotzdem die Momente oder die Zeit, die dich veranlasst haben, jetzt 25 Prozent – also wirklich ein Viertel der Zeit – auf „gut“ zu geben. Was waren die guten Momente? Wann hat es sich gut vereinbaren lassen?

B: Naja, gute Momente waren natürlich: Man kommt zur Familie und man weiß, man ist die nächsten drei Tage komplett da, also zumindest physisch ist man für die Familie da, und man muss jetzt nicht irgendwo anders hin, wobei das wie gesagt mit Vorbehalt zu genießen ist, also.

I: Also du sagst einfach vor allem diese örtliche Flexibilität hatte hin und wieder einfach auch gute, aber für dich eben auch sehr schlechte Momente.

B: Genau.

I: Woran hast du persönlich erkannt, dass es wirklich für dich eine/ sich sehr schlecht auf die Vereinbarkeit auswirkt? War es persönlich? Hat sich da die ganze Familie schon beschwert, sage ich jetzt einmal? Oder war es für dich einfach selbst, dass du gemerkt hast, das funktioniert so nicht gut, es lässt sich einfach nicht so vereinbaren, wie man sich das vielleicht von mobiler Arbeit erhoffen könnte?

B: Eine Mischung aus allem, was du jetzt eh gesagt hast. Also wenn die Arbeit, die mobile Arbeit jetzt so einen großen Stellenwert einnimmt, mag das für viele eine Flexibilität bedeuten, für mich war das/ hatte oder hat das die Bedeutung, dass man immer in der Arbeit ist in gewisser Weise, also das bedeutet, wenn man jetzt mit der Familie einen Ausflug macht, irgendwo ist – beispielsweise, jetzt nur, um ein Beispiel zu konkretisieren – und man bekommt aufs Handy eine Mail, man muss sich absondieren, man muss das lesen, man ist nicht mehr bei der Sache. Also die Freizeit ist keine Freizeit mehr, weil die Freizeit ist eine untergeordnete Ebene über der Arbeit/ also unter der Arbeit.

I: Gut. Dann nehmen wir jetzt einmal an, du könntest du Verteilung etwas verändern, du könntest etwas besser machen. Was wäre das für dich? Würdest du eher sagen, du würdest, wenn du zukünftig weiter so mobil arbeitest, weniger von diesen schlechten Erfahrungen dir wünschen, und würdest sie eher in Richtung/ dass du sagst zum Beispiel sie waren jetzt nicht schlecht, aber sie waren jetzt auch nicht kaum erkennbar, also sie haben sich kaum erkennbar auf Beruf und Familie ausgeübt, oder würdest du dann lieber diese wenige bei dir gute Möglichkeit von Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf ein höheres Niveau setzen und noch besser sagen, das hat sich noch besser vereinbaren lassen?

B: Also rein fiktiv würde ich sagen, ich würde das Gute natürlich auf ein höheres Level setzen, nur da wäre wahrscheinlich die Prämisse die, dass ich sage: Naja, da müsste man die mobile Arbeit ähnlich einer regulären Arbeitszeit beschränken. Verstehst du, was ich meine? Also ich sage.

I: Also du möchtest nicht mehr die/ die örtliche Flexibilität soll für dich persönlich gegeben sein.

B: Genau.

I: Aber diese zeitliche Unabhängigkeit ist für dich nicht vereinbar mit einer wirklich guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

B: Ganz genau.

I: Gut. Und was könntest du selbst machen, damit du eben genau das erreichen könntest?

B: Man/ ich habe da Strategien schon entwickelt. Das bedeutet: Nach 18 Uhr ist mein Diensthandy im Arbeitszimmer, das liegt dort, und ich sehe es mir nicht mehr an. Ich trenne Dienst- und Privathandy. Ich reagiere am Wochenende nicht auf alles, was so kommt, außer, es ist jetzt sage ich einmal ein wahnsinnig wichtiges Kundendesaster. Gut, es gibt Ausnahmen. Das heißt, ich schaffe mir persönliche Freiräume, sei es unter der Woche Stunden und am Wochenende Tage.

I: Gut. Wenn du noch einmal so reflektierend das Thema mobiles Arbeiten und auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtest, gibt es irgendetwas, wo du sagst, das haben wir jetzt noch nicht besprochen, und ist dir aber noch essenziell oder möchtest du noch unbedingt erwähnen?

B: Naja, wir leben im Digitalisierungszeitalter, das heißt, mobiles Arbeiten wird sich stärker durchsetzen. Also die ortsgebundenen, zeitgebundenen Sachen werden weniger werden, das heißt, da wird es neue Konzepte brauchen so oder so, für Leute, die jetzt schon wahnsinnig flexibel sind, so auch wie für Leute, die jetzt sagen wir einmal um vier nichts mehr hören wollen von der Arbeit. Also ich rede jetzt, muss ich auch dazu sagen, das ist jetzt reflektiert auf mich und auf meine Position. Das bedeutet, es wird auch natürlich immer Positionen geben, wo es das noch gibt, aber die werden weniger werden, weil man kann sich dem Fortschritt nicht entziehen.

I: Gut. Dann vielen Dank.

B: Danke.

### Interview 3

I: Du bist einverstanden damit, dass wir das Interview aufzeichnen, um eine Dokumentation meinerseits nachher zu ermöglichen?

B: Natürlich bin ich einverstanden.

I: Gut. Dann fangen wir gleich an. Ganz am Anfang primär die Frage für mich: Was verstehst du unter mobiler Arbeit?

B: Mobile Arbeit heißt für mich nicht, dass ich von Zuhause aus arbeiten kann, sondern es bedeutet für mich auch, dass ich von meinem Urlaubsort oder auch von meinem Zweit-Wohnsitz aus arbeiten kann.

I: Okay, also unterschiedlich / ortsunabhängig arbeiten?

B: Genau.

I: Okay. Wie gestaltest du selbst deine persönliche mobile Arbeit?

B: Also, ich handhabe das so: Ich bin selber drei Mal die Woche im Büro und zwei Mal die Woche arbeite ich von zuhause aus. Dazu muss ich sagen, ich habe einen Wohnsitz in Wien und ich habe einen Wohnsitz in der Steiermark. Und es ist / Meine Arbeit ermöglicht das mir, dass ich sowohl aus Wien aus von zuhause arbeite als auch in der Steiermark.

I: Okay. Ist da eine gewisse Zeitunabhängigkeit gegeben oder bist du dort denn zeitabhängig? Also, du müsstest auch, wenn du mobil arbeitest aus der Steiermark aus, trotzdem um 9 Uhr in der Frühe anfangen und um.

B: Das ist komplett freigelassen für mich. Ich habe selber Aufgaben, die mir zugeteilt werden. Und wenn ich jetzt selber diese Aufgaben erfülle in dem Zeitraum, dann habe ich auch die Möglichkeit, dass ich später damit beginne. Es gibt keine Zeitaufzeichnung darüber, wann ich jetzt zu arbeiten beginne.

I: Das heißt, du kannst an diesen zwei Tagen, die du mobil arbeitest die Woche, sowohl zeit- als auch ortsunabhängig arbeiten?

B: Genau. Richtig.

I: Gut, das heißt, das Ausmaß, nur um das nochmal zu wiederholen, ist für dich selbst zwei Mal die Woche? Zwei Tage die Woche?

B: Genau, zwei ganze Tage die Woche.

I: Okay. Und wenn wir jetzt ein bisschen von der mobilen Arbeit einmal wegkommen und prinzipiell einmal das Thema „Vereinbarkeit und Familie“ betrachten: Was ist für dich selbst ein zentrales Must-Have, dass du sagst, du kannst Familie und Beruf perfekt vereinbaren?

B: Also, diese mobile Arbeit finde ich persönlich sehr, sehr sympathisch, weil meine letzten.

I: Moment, kurz / darf ich das unterbinden: Gar nicht jetzt einmal / Zuerst einmal wirklich nur: Was ist für dich nur - unabhängig von mobiler Arbeit - Vereinbarkeit und Familie? Was ist dafür für dich ein Must-Have?

B: Dass ich sehr viel Freizeit auch mit meiner Familie verbringen kann.



I: Okay, also, dass du dir die Zeit einteilen kannst, so dass du Familie.

B: Genau. Ich kann im Prinzip, so, wie ich das auch vorhin gesagt habe / Ich kann selber mir die Zeit einteilen. Ob ich jetzt anfangen zu arbeiten oder später anfangen zu arbeiten, hat man natürlich die Möglichkeit, da zu sagen: Man geht mit seiner Frau zusammen frühstücken oder man bringt seine Kinder in die Schule.

I: Okay. Das wären für dich sozusagen diese Must-Haves?

B: Das sind Must-Haves, ja, auf jeden Fall. Das sind so / Wobei, Must-Haves sind schon übertrieben, wenn man sich andere Arbeitsplätze anschaut. Aber das sind solche Dinge, wo ich selber sage: Das unterscheidet meine Arbeit grundsätzlich von anderer Arbeit und deswegen finde ich sie so toll.

I: Okay, aber gibt es irgendetwas Zentrales, wo du sagst, dieser eine Punkt ist unerlässlich für dich selbst in deinem beruflichen und privaten Leben, damit du beides verbinden kannst oder hast du.

B: Ich finde es besonders gut, dass ich selbst die Möglichkeit habe, mir diese Zeit selbst einzuteilen, und das ist mein Must-Have auf jeden Fall. Dass ich selber sage: Wir können das machen und dann ist gut.

I: Okay, perfekt. Dann würde ich dich bitten, deine Zeit als mobil arbeitende Person parallel zu deiner Familienzeit zu betrachten. Diese Zeit nimmst du jetzt als 100 Prozent deiner verfügbaren Zeit an, also nicht nur den gewissen Zeitraum, den du zur Verfügung hast.

B: Also die ganze mobile Zeit?

I: Genau. Alles, was du als mobil arbeitest, und dazu parallel Familienzeit verbracht hast, ist 100 Prozent. Nicht der gewisse Prozentsatz, der es derzeit ist, sondern wirklich 100 Prozent. Und dann sagst du von diesen 100 Prozent, wie viel Prozent davon hat sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Also, hat sich die mobile Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut, toll.

B: Oder nicht so gut ausgewirkt.

I: Oder schlecht, katastrophal ausgewirkt. Dazu hast du diese Skala und wenn du jetzt sagst, du würdest es einteilen, wirklich prozentuell. Also, nicht sagen, es hat sich zumeist gut oder.

B: Ich würde jetzt mal von Anfang an sagen.

I: Mit wie viel Prozent?

B: Wahrscheinlich mit ungefähr sechzig bis siebzig Prozent. Es hat natürlich auch Nachteile, wenn du von mobil arbeitest. Du musst immer sehr konsequent sein und es kann ja auch passieren, dass etwas dazwischenkommt und du selber jetzt irgendwo einspringen musst. Und dann ist das natürlich für Familienangehörige oder Teile von der Familie gar nicht so leicht nachvollziehbar, dass man sich jetzt nicht um das kümmern kann, weil man ja gerade arbeitet. Man ist Zuhause, man hat sozusagen Zuhause seinen Arbeitsplatz. Das muss für alle Beteiligten auch klar sein, dass ich jetzt gerade arbeite und jetzt auch keine Zeit habe und es auch so ist, als wäre ich in der Arbeit, was ich ja de facto nicht bin, weil, ich bin ja nicht vor Ort. Aber meine Arbeit ist immer bei mir und meine Angehörigen müssen verstehen, und das ist für mich ganz, ganz wichtig, dass ich die Möglichkeit habe, nicht nur weil ich sage, dass ich jetzt

arbeiten gehe, sondern dass ich die Möglichkeit habe, wenn ich sage, ich gehe jetzt arbeiten, zuhause arbeite, aber sie das auch so akzeptieren für sich.

I: Okay. Aber das heißt, ich greife jetzt nur noch einmal zurück: Wenn du sagst, diese sechzig bis siebzig Prozent läuft gut, würdest du eben so, wie du jetzt gerade gesagt hast, die restlichen Prozente, also dreißig bis vierzig.

B: Auf schlecht.

I: Auf schlecht geben. Also je nachdem, wie du es gerade genannt hast.

B: Ja, es hat natürlich auch Nachteile. Man kann zum Beispiel, wenn man ein Meeting aus, von Zuhause aus / Oder wenn jemand aus der Arbeit mit einem sprechen möchte, das ist alles nicht so persönlich und es kann zu Missverständnissen kommen, die sich wahrscheinlich nicht ergeben würden, wenn ich jetzt in der Arbeit wäre.

I: Okay. Aber gibt es sonst noch irgendwelche Punkte, wo du sagst: Deswegen hat es sich schlecht auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgewirkt. Das dich persönlich vielleicht veranlasst hat, diese dreißig bis vierzig Prozent anzugeben? Oder ist das wirklich nur diese fehlende persönliche Komponente und die zusätzliche fehlende Akzeptanz innerhalb der Angehörigen?

B: Diese zwei Hauptkomponenten machen sicher den größten Teil. Und zusätzlich muss ich selber sagen für mich: Ich brauche eine gewisse Struktur und für mich ist es schon schwierig, wenn ich zwei Tage die Woche so stark für mich sortieren muss, aber trotzdem schätze ich die Zeit natürlich sehr stark.

I: Gut. Woran erkennst du für dich selbst, dass jetzt eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die mobile Arbeit gut war? Wann sagst du, deswegen war es für dich gut?

B: Ich finde, das beste Beispiel ist, wenn ich jemanden irgendwo hinbringen muss oder abholen kann, zum Beispiel wenn ich die Oma jetzt ins Spital bringen muss / Dann kann es natürlich sein, dass sie mich braucht und dass ich auch zur Verfügung stehe.

I: Also, sozusagen die ganze Familie kann hin- und hergebracht werden. Das ist für dich ein essentieller, guter Faktor. Das heißt, du bist an und für sich flexibler in der Arbeit. Du könntest.

B: Ich bin wesentlich flexibler.

I: Okay. Und kannst du dir eigentlich, um auf die Flexibilität nochmal zurückzukommen, die zwei Tage frei einteilen oder sind die fix?

B: Also, es ist immer so: Ein Tag ist fest, das ist immer derselbe Wochentag. Und den anderen Wochentag kann ich mir zumeist, sage ich jetzt dazu, frei einteilen.

I: Okay. Dann gehen wir jetzt einmal weiter und sagen: Nehmen wir mal an, deine Verteilung könnte besser sein. Also, du könntest beispielsweise einen höheren prozentualen Wert von „schlecht“ auf „kaum erkennbar“ bewegen, oder von „gut“ auf „toll“. Was würdest du eher verändern? Dass das Schlechte weniger wird oder dass das Gute noch besser wird?

B: Ich würde mir eigentlich wünschen, dass ich diesen einen Tag, wo ich fest gebunden bin daran, dass ich jetzt von Zuhause aus arbeite, mir freigestellt wird, ob ich da von Zuhause aus arbeite oder nicht, weil ich mir wirklich wünschen würde, dass ich jetzt / Zum Beispiel, wenn ich jetzt zwei Tage hintereinander hätte, wo ich von Zuhause aus zum Beispiel arbeiten könnte, was eh manchmal der Fall ist, aber manchmal auch nicht, dann könnte ich ja die Zeit zum Beispiel nutzen, dass ich in die Steiermark hinausfahre

zu meinem Ferienhaus und von dort aus arbeite. Und dann könnte ich natürlich ein ganzes Wochenende dort verbringen, ein verlängertes Wochenende.

I: Und wenn wir das jetzt aber noch einmal, wie gesagt, auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet. Du hast jetzt zum Beispiel gesagt: Ein guter Wert wäre zum Beispiel die Flexibilität. Die ist aber für dich nur gut, nicht toll. Oder ein schlechter Wert ist zum Beispiel die fehlende Akzeptanz. Wenn du jetzt sagen würdest, eins von diesen beiden Werten könntest du zum Beispiel minimieren bei dem Schlechten beziehungsweise maximieren beim guten Wert, worauf würdest du jetzt eher sagen, darauf würdest du noch mehr Wert legen? Also, dass zum Beispiel diese Flexibilität für dich noch besser wird oder dass vielleicht diese Akzeptanz innerhalb der Familie etwas besser wird. Was wäre für dich wichtiger?

B: Ich glaube, das ist sehr gleichwertig. Ich würde nicht einem mehr zuordnen als dem anderen. Ich würde es bei fünfzig-fünfzig sehen, weil, es ist nur mal so, dass heutzutage noch immer die meisten Leute in die Arbeit gehen müssen und nur ein Teil der Leute wirklich versteht, was das von Zuhause aus Arbeiten bedeutet. Die meisten Leute glauben, ich sitze zuhause herum und mache gar nichts, habe ich das Gefühl. Und deswegen ist es für mich auch wichtig, dass da mehr Anerkennung natürlich zu sehen ist. Ich würde es mir wünschen, vor allem auch von meinen Angehörigen teilweise. Und umgekehrt, Flexibilität: Es braucht schon eine gewisse Struktur, für mich vor allem, aber manchmal wäre es vielleicht sogar noch angenehmer, wenn es noch flexibler wäre.

I: Okay. Und was könntest du selbst dazu beitragen, damit du eben diese Steigerung erreichen könntest?

B: Also, in meiner Arbeit ist das relativ fix. Vom Flexiblen her kann ich da nicht wirklich viel mehr ändern.

I: Also, die zwei Tage sind gegeben, aber mehr habt ihr jetzt nicht.

B: Ich könnte jetzt auch einen Tag weniger von Zuhause aus arbeiten, aber nicht mehr. Das geht leider nicht. Drei Tage sind fix und bei mir sind es eben zwei Tage, die ich von Zuhause aus arbeite, aber ich könnte auch nur einen Tag von Zuhause aus arbeiten.

I: Okay. Und könntest du noch irgendetwas machen, damit eben auch diese schlechten Komponenten besser werden, was dir selbst persönlich einfällt, damit diese Verschmelzungen aus Berufs- und Privatleben während des mobilen Arbeitens bei dir auch Zuhause beziehungsweise in der Steiermark in deinem genannten Ferienhaus besser akzeptiert wird? Gibt es da Möglichkeiten, wo du sagst, das könntest du selbst an deinem Arbeitsalltag vielleicht noch verbessern, damit diese Komponenten besser akzeptiert werden? Und du nicht mehr das Gefühl hast: Jetzt hat das nicht gut funktioniert mit der Vereinbarkeit?

B: Ich müsste viel stärker kommunizieren, wenn ich gerade arbeite. Und ich müsste das auch ganz klar betiteln als Arbeit, weil, wenn ich dann selber sage: Okay, ich stehe / Kommt auch ab und zu vor, wenn ich erst eine Stunde später aufstehe als normalerweise, wenn ich arbeiten gehe, was ja auch in Ordnung ist, wenn ich später beginnen kann, dass das dann auch meine Angehörigen sehen. "Okay, jetzt ist meine Arbeitszeit und jetzt habe ich nichts anderes zu tun als eben zu arbeiten." Das könnte ich auf jeden Fall stärker zeigen, dass jetzt das meine Arbeit ist. Da könnte ich schon einiges machen.

I: Gut zu wissen. Gibt es sonst noch irgendetwas Wichtiges oder für dich Essentielles, was dir zum Thema mobilen Arbeiten in Kombination mit Beruf und Familie einfällt, was wir noch nicht besprochen hätten?

B: Für mich ist es so: Ich denke, dass sich in Zukunft, und da spreche ich, glaube ich, jetzt grundsätzlich für viele Berufe / Dass es essentiell sein wird, dass flexible Arbeit in allen Berufen kommt und auch mobile Arbeit in vielen Berufen kommt, weil, sehr viele Berufe leben nicht davon, dass du immer am Arbeitsplatz bist, sondern leben davon, dass du deine Arbeit machst. Das heißt, wenn du deine Arbeit erledigst, ist es eigentlich egal, von wo du aus das machst. Ich meine, vor fünf Jahren haben wir noch Skype genutzt, jetzt nutzen wir WhatsApp-Telefonie, wir haben eigene Messenger-Rooms, wo wir miteinander von Face-to-Face kommunizieren in Real Time und es ist wesentlich, wesentlich einfacher, mit jemandem zusammenzukommen. Jetzt kommt 5G ab 2021, 2022 in Österreich. Das würde bedeuten, dass noch viel stärker durch das Internet vernetzt wird und das bedeutet auch für mich selber / Eigentlich in jedem Bereich wird es so werden, außer du bist zwingend notwendig, wie zum Beispiel Arzt oder Lehrer, dass du jetzt vor Ort bist, dass du gewisse geschäftliche Tätigkeiten von Zuhause aus erledigst. Weil es erstens nicht nur einfach ist - du brauchst nicht dafür große Wege zurücklegen - und zweitens du viel effektiver arbeiten kannst. Du brauchst nicht so viel Zeit aufwenden dafür, dass du jetzt von A nach B fährst, sondern du machst die Dinge am Punkt A und die werden sowieso an Punkt B transferiert. Bestes Beispiel ist jetzt diese Aufzeichnung.

I: Gut, dann vielen Dank!

B: Hat mich gefreut!

I: Mich auch, Dankeschön!

## Interview 4

I: I would record our interview, so this is okay for you?

B: Sure.

I: Good. So, first question. What's for you mobile work in general?

B: Mobile work. Well, doing your work outside of the boundaries of the tight, let's say, office place kind of thing.

I: Okay, good.

B: I like having this flexibility of doing my job everywhere. To be honest I'm not really. So, I like being remote but not necessarily working from home. I'm just two days per week working from home, Mondays and Fridays and I find this to be the perfect balance for me because a bit more from home would be too much for me so I couldn't actually work by myself. I need to engage with people and also due to the nature of my position in sports I need to interact with people. I cannot be at home, remotely at home, plus I don't like it to be exclusively remote. Then, on the other hand I also enjoy the flexibility of not having to deal with meetings and all the bureaucracy that comes with work, planning and all that stuff because there's many meetings to consider on daily basis. Like



today, this is the only half hour slot I have.

I: Okay. So, basically you said it's two days a week you're working mobile and three days per week you're at the office.

B: Yeah, but in my case I'm not a 100% mobile. On some occasions I am in some other place but most of the time it's my home office so it's not like I'm on a big percentage mobile.

I: Okay, so before we merge these two topics, I would like to ask you one question about generally work life balance. If you think about it, what's your must have to have this work life balance in your own life? What's a must have for you?

B: A must have to have work life balance?

I: Yeah, to have a good work life balance.

B: Well, on one side to be able to focus on my work and to perform as I expect myself to perform and on the other side also for me to have time for family and kids and what not. I determine with my wife, my family basically that this maximum three days is kind of the ideal balance so that I can focus on work in the middle of the week but still have. I can take my bigger kid to kindergarten on Mondays and Fridays and so I couldn't actually

go for a more remote or onsite presence here because then it would affect my family. The must have is to have the balance itself I guess.

I: Okay, so this flexibility to have in your life.

B: Yeah, plus an advantage is that I have a flexibility to shift this percentages. Sometimes I stay for one week only remote or in some cases depending on what's happening here on location I am more here on site but it's not that. Usually I try to plan them upfront so it's not happening on a frequent basis but it's good to have the flexibility because it happened on a few occasions that I had to stay home for a week or maybe my wife actually was also travelling sometimes so.

I: So, you handle it both that you.

B: Yeah.

I: Okay. Are there some other topics despite flexibility which you would say that are nice to have for your work life balance but not a must have?

B: Good infrastructure, I guess. So, making the commute faster or at least reliable, so not to have reliable. In my case for the past year I can't remember having a flight delayed for example which is a good thing. In the first year it happened sometimes that I was delayed

for two, three hours leaving from here and vice versa and that kind of. So, this is a nice thing I would say, to have a reliable commuting infrastructure.

I: Yeah, that's fine. Good. Now, I would like to ask you to take at your time which you are working mobile and take this time as your 100 percentage of your available time, not just these two days. Just think that these two days are your 100% and look at this time and tell me how much of this 100% you would say there are positive effects of your work life balance that you can work from home and how much of this 100% are negative side effects.

B: Okay.

I: You know?

B: Yeah, I understand the question but it's a tough one.

I: Yeah, take your time. It's not. You don't need to answer immediately.

B: Yeah, I mean to be honest I'm involved constantly to something regardless of where I'm from and sometimes from home I find it hard to distribute my attention to the many topics I'm involved in whereas in the office I have the flexibility. "Okay, now I'm this meeting. Nobody can bother me." But when I'm remote it's not quite the same thing

because many people need something, some support. I have to be involved in various topics and it's harder to schedule this. When I'm remote most of the time people assume that I'm available so for me it's more of a struggle to organise my time when I'm remote, properly to focus. So, coming to your question I'm percentage wise. So, basically to give you a percent of this 100.

I: Yeah, just think about. Maybe every second day you can handle your work life balance very good then just take okay, 50% are good, 50% bad or maybe it's more or less or something.

B: It's probably 70% to 80% good.

I: And just sometimes?

B: Yeah, sometimes.

I: Okay, good and what are the effects or what are the topics about this 20% when it's not good? What's happening that you can't handle your work life balance good when you're working mobile? For example, a normal negative side effect would be that you can't work and do things with your family at the same time or that you're around with your family.

B: To be honest this is not even my target. I know from the beginning that while I'm

working I cannot do something like this.

I: Okay, that's good. That's not happening.

B: I mean when working day is over, it's .

I: Okay, so you can handle this very good for yourself.

B: Yeah, for sure. This is not an issue. Also, due to my kids, I had my second child, he's quite young. He's two now but if he sees me in the house then it's a problem because I cannot get rid of him and I cannot work. I have a slightly bigger house and my home office is somewhere upstairs so basically he doesn't see me during the day. This is another reason why he's forcing me to focus on work because I don't really do much things besides that during working hours I'm not affected by this, like constantly not affected by my work. It's affecting my work or vice versa. And on the other side, looking at the flip side of this is the same one I'm here. I'm quite happy that I'm here and I can focus on work without having the challenges of the kids, or let's say the constant needs that you need to address with the kids, kindergarten — take them to that. Of course this brings out the challenges that I have to be a bit more strict in terms of my scheduling and in terms of how we organise ourselves, me and my wife, to make sure that there's somebody always available to handle these situations. So that's a bit of a stricter things so you have to plan with your partner to make sure that it's not. There's a backup that's available.

I: Okay but to summarise most of the time it's really good working for you that when you work from home mobile or remote then there are not many negative side effects. It's more these positive side effects like.

B: Because I mentioned it's also infrastructure so now we are. We are globally distributed here so I'm basically in daily contacts with people from all locations, London, Bulgaria, Sofia, Hyderabad etc. So, having teams, having infrastructure it's quite good, it helps. I never experienced any problem in doing this remote work.

I: Okay, good. If you could change maybe the bad times about this 20% as you mentioned

B: Let's say 20%, it's a very gross estimation.

I: Yeah, let's say if it's 10% or 30% it's just your number, yeah. What could you do for yourself?

B: In fact, maybe just to correct a bit here. It's not a bad time for work life balance that maybe you are interested in. it's just something that I consider not ideal but it's not necessarily affecting my work life balance.

I: Oh, okay so it's just for you not an ideal working time but it's not negatively affecting your work life balance.

B: Yeah, in the scope of your question of work balance I can't say that one. I could go to 95% or 100%.

I: Really, such a high number? So, it's never affecting you negatively when you're working remotely with your kids. Okay, that's cool, so, you can handle it really well. You're really much into it and.

B: Yeah, that's for sure. Yes.

I: Okay, good. Are there some terms which you say to yourself "I can do better"? you look like or as you mentioned before you're very good into mobile working but are there terms or things which you can do better which are maybe not possible right here at the company or not working well for you currently or is everything as you wanted in the way you work remotely or mobile?

B: Yeah, at the moment I can't seem to. I cannot put my hand on some complete example of something not working right. Because even if it would happen I would realise it immediately with my managers who I'm working with and we would try to address it. We did not have any such topic in the past couple of years.

I: Okay, cool. Overall, just a summarise. Is there anything when you think about your mobile life, mobile working life regarding your family and your work life, perhaps is

there something we didn't mention right now which is very important for you? Which you would like to say? Just an important topic for you which you have not mentioned because currently I'm pretty sure that for you this flexibility gives you nearly to 100% positive side effect to your family which you have.

B: Well, directly for my family I can't say there are 100% advantages because obviously as I mentioned we need to be tighter and stricter with our scheduling of how we organise daily activities and that we have backups and people to babysit and all these things. So, I can't say it's ideal but combined with all the factors and the fact that I enjoy being part of my team and the work I do here I'd say overall it's a positive thing. But obviously it brings the challenges of having to manage the kids and all that. So, probably this is would because I probably already said this like five times during your questions. I guess the challenges are these ones, handing kids basically and managing the.

I: So, that one it's a tough one but you don't see it as a completely negative effect. It's just a tough.

B: No, for sure. I think with some good planning and some proper resources it's manageable. I don't see it as a negative thing but probably the most challenging one.

I: Okay, so thank you very much for this input.

B: Okay, I hope it helped.



I: Yeah, it helped a lot so thanks very much.

## Interview 5

I: Aus Gründen der Dokumentation werde ich unser Interview aufzeichnen. Natürlich wird diese Aufzeichnung vertraulich behandelt. Bist du damit einverstanden?

B: Ja.

I: Also, dann fangen wir gleich mal an: Was verstehst du unter mobiler Arbeit, was ist das für dich?

B: Unabhängig von Ort, Zeit und Gerät.

I: Gerät auch?

B: Ja!

I: Okay.

B: Also ich brauche kein Gerät, ich habe mein Laptop so mit, weil wenn wer dort sitzt, wähle mich ein in die Arbeit und habe genau das, was ich brauche zum Arbeiten wie

vorher. Und, genauso vom Handy aus schreiben wie vom Laptop wie vom Tablet wie von deinem Computer aus.

I: Dann fragen wir gleich weiter. Wie machst es du wirklich? Wie schaut bei dir das mobile Arbeiten meistens aus? Nimmst du da auch den Laptop mit oder bist du meistens zu Hause mit dem Laptop?

B: Ich habe immer mein Handy mit, das ist wichtig. Ich habe drei verschiedene Laptops, es ist mir egal, welchen ich mitnehme für unterschiedliche Anlässe. Wenn ich zum Beispiel Sporteln fahre, habe ich mein Tablet mit. Wenn ich da jetzt in die Stadt fahre, habe ich ein Laptop mit. Daheim habe ich meinen Server, der immer rennt, das/ Oder eine Cloud. Beziehungsweise da sind die ganzen Programme installiert über das Windows, beim Rechner. Und sonst ist es auch wirklich so, dass ich manchmal nur mit Handy und Bluetooth meinen normalen Arbeitsplatz verlasse, weil ich weiß, dass ich dort irgendwo einen Computer habe, wo ich mich verbinden kann.

I: Also wirklich sehr flexibel?

B: Ja, sicher. Nur auf Handy kann ich nicht verzichten, weil ich die Telefonnummer nicht weiterleiten könnte, hätte ich größere IP, was mein Plan ist, dann würde ich auf das auch verzichten können, aber mein Handy lasse ich nicht daheim, mit dem zahle ich, mit dem komme ich nach Hause, ist mein Haustürschlüssel.

I: Gut. Die Frage müssen wir jetzt bei dir ein bisschen umstellen, welches Ausmaß, mit dem du mobil arbeitest, ist bei dir ja doch eher hundert Prozent, sage ich jetzt einmal, als wenn man zu Hause arbeiten dazuzählt.

B: Wobei zu Hause arbeiten ja nicht mobil ist, wenn ich beim Kunden sitze, ist es für mich schon eher mobil.

I: Du bist mobil, wenn du nicht an deinem normalen Arbeitsplatz bist.

B: Dann würde ich daheimsitzen, vor dem Rechner.

I: Würdest du für dich selbst als nicht mobil sehen und alles andere außerhalb?

B: Genau.

I: Okay. Und wie viel ist das circa, also wie viel sitzt du nicht zu Hause?

B: Ein Drittel.

I: Ein Drittel. Und zwei Drittel wirklich zu Hause vor dem Rechner?

B: Zu Hause vor dem Rechner, ja, würde ich mal 60/40 sagen, circa vierzig Prozent nicht zu Hause und sechzig Prozent zu Hause, also vom Arbeitsplatz, vom normalen.

I: Dann ist das immer gleich? Also, es gleicht sich über die längere Dauer aus auf 60/40?

B: Ja. Das ist komplett unterschiedlich, also manchmal bin ich ganze Tage lang weg oder jetzt, wie bei dem Projekt zum Beispiel für einen Monat mal vor Ort.

I: Und wenn du jetzt das eher sehen würdest, das nächste Thema, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was würdest für dich selbst sagen, das muss unbedingt gegeben sein, durch vergangene Erlebnisse oder auch zukünftige Sachen, was sind da für dich Must-Have, dass du sagen kannst.

B: Geistige Trennung.

I: Ok.

B: Ich bräuchte ein eigenes Büro. Es geht nicht, dass du am Küchentisch sitzt und was arbeitest. Klar. Weil, da ist keine Möglichkeit ruhig zu arbeiten und , wenn du wirklich arbeitest, müsstest du wirklich zwei Stunden ein Problem löst und dann kann es nicht sein, dass du einmal unterbrochen wirst und daheim das Kind auf dich zukommt und

spielen will, was auch immer. Weil, das Schlimme ist, wenn du daheimsitzt und was arbeitest und alle Anwesenden wissen nicht, ob du jetzt arbeitest, denn es schaut so aus, als wenn du den ganzen Tag nur vor dem Gerät sitzen würdest und das Gerät ansehen. Und daher sage ich, dass für mich ganz wichtig die Quality Time wichtig ist. Und ich sage daheim auch: "Okay, ich arbeite jetzt", das mache ich, indem ich mich an einen Ort zurückziehe. Und dass, wenn ich aus diesem Zimmer heraus bin und die Kopfhörer herunter sind, alle wissen, dass sie mich unterbrechen dürfen oder dass ich verfügbar bin. Weil sonst, für mich ist es leicht, dass ich weiß, wann ich arbeite, für die anderen nicht. Und wenn du die ganze Zeit nur so wischi-waschi arbeitest, immer so halb, dann beeinträchtigt das negativ die Beziehung zu der Familie, um die du herum bist.

I: Und abgesehen davon, du hast jetzt gesagt, das ist für dich zentral, das wäre für dich ein zentrales Thema oder ist für dich ein zentrales Thema. Was wäre noch so eine Möglichkeit, so ein Nice-To-Have, wo du sagen könntest, das würde mir die Vereinbarkeit einfach erleichtern, wenn sie gegeben wäre oder es erleichtert sie mir zwar, aber ist nicht zwingend notwendig?

B: Vielleicht mehr Verständnis vom Gegenüber, wenn zum Beispiel das Kind im Hintergrund schreit, der Hund bellt oder/ Keine Ahnung, der Geschirrspüler, der im Hintergrund läuft, dass man wirklich arbeiten muss zum Beispiel. Und zum Beispiel Sachen, die ich nicht machen kann oder will, ist zum Beispiel, wo ich analoge Sachen habe. Wenn ich zum Beispiel Buchhaltung mache, wo ich ja noch Papierrechnungen habe, die trage ich nicht in der Gegend herum, sondern die werde ich dann wirklich an einem Ort, wo ich den Scanner stehen habe, wo ich das direkt eingebe. Das könnte man virtualisieren und mir so mich flexibler in meinem Arbeitsort machen. Und mit dem Zeug kann ich dann auch unterwegs arbeiten.

I: Gut.

B: Ja, passt.

I: Genau. Wir schauen uns jetzt deine Zeit an als mobile Arbeit, die du parallel zur Familienzeit verbracht hast. Das sind hundert Prozent deiner verfügbaren Zeit.

B: Hypothetisch.

I: Hypothetisch.

B: Hundert Prozent meine verfügbaren Zeit.

I: Genau, die du/ Also, das sind hundert Prozent, die du mobil gearbeitet hast und parallel dazu Familienzeit gehabt hast. Soweit so klar verständlich die Frage?

B: Das war noch nicht die Frage.

I: Genau. Du nimmst jetzt diese hundert Prozent und verteilst sie für dich in diese fünf Kategorien, prozentuell. Nimm dir ruhig Zeit, überlege dir das einmal.

B: Was haben wir denn da , hat sich katastrophal, schlecht, kaum erkennbar oder toll auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt. In Prozent.

I: Genau.

B: Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist halt nicht nur positiv für den Beruf zum Beispiel, also für Familie, sondern auch für den Beruf. Ja, ich würde sogar wirklich sagen, sechzig Prozent hat sich gut auf Familie und Beruf ausgewirkt, wenn ich die Frage richtig verstanden habe, weil ich doch noch was gearbeitet habe, was ich sonst nicht gearbeitet hätte und gleich wieder doch schon mehr Zeit mit der Familie verbracht hätte, die ich sonst nicht verbringen hätte können, weil ich noch länger im Büro geblieben wäre und gar nicht bei meiner Familie hätte sein können. Und ich würde sogar behaupten, die restlichen vierzig Prozent sind kaum erkennbar auf Familie und Beruf ausgelegt.

I: Also du hattest nie wirklich negative Erlebnisse?

B: Genau. Weil ich genauso gut wahrscheinlich im Büro noch hätte machen können, eine Stunde später heimgekommen und hätten dann die Quality Time, die wir vorher besprochen haben, anstatt dass ich dann halt geschwind nebenbei doppelt so lange oder viel mit Reden nebenbei noch die E-Mail fertigschreibe, natürlich länger gebraucht



haben, was halt keine Quality Time war. Und wenn ich selbst was zu tun habe, wenn das Kind gerade Mittagsschlaf macht oder was auch immer oder was kocht, dann kann ich mich hinsetzen und was arbeiten, aber nicht, wenn die andere Person im Wohnzimmer sitzt und eigentlich verfügbar ist und erkennbar zeigt, dass sie verfügbar ist, dann würde ich nicht dort sitzen und sagen ich arbeite fertig, dann würde ich die Aufmerksamkeit widmen.

I: Deswegen ist es für dich im Grunde nie schlecht oder nie schlecht, eigentlich, sagen wir.

B: Für mich, genau. Also du hast ja auch/ Also für mich?

I: Genau, passt, perfekt, es geht ja um dich.

B: Ach so, jetzt wenn man natürlich sagt, wäre ich davon abgehalten worden, wäre das schlecht. Von der Arbeit. Wasja auch Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist.

I: Genau. Weil, dann hättest du ja effektiv zur/ Du hättest es nicht vereinbaren können, sondern dann hätte die Familie das Berufsleben beeinträchtigt, negativ.

B: Jetzt wenn ich jetzt zum Beispiel jemanden aus meiner Familie vorwerfe, okay, wir machen zu viel, ich muss jetzt was arbeiten, dann wäre ich ja eigentlich ein schlechte

Bewertung.

I: Das wäre ja eigentlich genau so eine schlechte Geschichte.

B: Wenn ich es allerdings nicht will, aber könnte, dann liegt es ja an mir, dann wäre nicht das Problem.

I: Genau, dann wäre es für dich.

B: Deswegen sage ich, ja, natürlich beisse ich mir manchmal in den Hintern, dass ich mehr arbeiten hätte sollen, aber das hätte ich wahrscheinlich auch, wenn ich Zeit mit Familie und Freunde verbracht hätte. Insofern würde ich es nicht als schlecht betrachten. Wenn du allerdings hier eine schlechte Bewertung willst, ja, würde ich hier nur fünf Prozent geben von den vierzig.

I: Nein, das ist ganz dir überlassen.

B: Aber ganz selten/ Das stimmt schon, dass dich zum Beispiel was rausreißt oder was belastet, was dir andere erzählen während der Arbeit, dass du dich nicht mehr konzentrieren kannst und dich etwas widmen musst, obwohl du nicht willst. Deswegen würde ich fünf Prozent geben, 35 Prozent als nicht erkennbar und den Rest alles gut.

I: Und was würdest du speziell angeben, um zu sagen, dass/ Deswegen gebe ich die sechzig Prozent auf gut, was ist für dich ein wesentlicher Faktor zu sagen, da hat es gut funktioniert? Hast du einfach gesagt, du hast die Fahrzeiterparnis, du hast zum Beispiel einfach auch mehr Flexibilität im Beruf und Privatleben. Oder ganz andere Aspekte?

B: Flexibilität ganz hart da meine Partnerin Berufstätig ist , weil sonst die unterschiedlichen Arbeitszeiten kollidieren, ganz einfach. Gerade in der IT, wo ich am Abend mal was arbeiten muss und sie zum Beispiel nicht. Oder wenn du zum Beispiel mal sagen kannst/ Entweder du bringst das Kind zum Mittagsschlaf ins Bett, was du aber nicht machen könntest, wenn du im Büro wärst. Oder wenn jemand überfordert ist und du mal einkaufen gehen musst und ich kann daheim bleiben und schau auf die Kinder, ich mache halt eine Pause, dann geht es mir nachher auch wieder frisch/ Bin ich auch wieder frisch im Kopf, würde ich dann sagen, ja.

I: Ok.

B: Flexibilität ist das höchste Ziel. Und das zweite ist örtliche Ungebundenheit. Ich könnte nicht so oft nach Hause fahren, weil ich in anderen Städten oder auch in/ Ist ja schon oft genug so, dass, wenn ich nach [Ort] fahren müsste, würde ich nicht so oft sein, wenn ich es nicht zeitlich auch so machen könnte. Beziehungsweise ich kann mich/ Ich kann mir die Zeit frei einteilen, damit ich für Leute Zeit habe. Wir können uns zum Beispiel hier zum Interview treffen, ich kann auch zwischendurch mal die nächste Stunde, die ich frei habe, hier arbeiten und dann gleich weiterfahren zum nächsten Termin, anstatt jetzt die Zeit totzuschlagen. Und das geht ja für Familie ja genauso.

I: Und man kann/ Dass du wirklich sagst, ist so weniger schlecht, würdest du sagen, es ist deine eigene individuelle Mentalität, zu sagen, du machst das nicht negativ, du stresst dich nicht.

B: Ja, weil ich meine Arbeit mag.

I: Also du sagst, es ist jetzt wirklich einfach von dir aus und nicht da von deiner Arbeit selbst? Wobei, das wäre ja beides eigentlich, in deinem Fall.

B: Ich habe die Vorteile, dass ich mir die Arbeit einteilen kann, wie ich will. Wenn ich mal weniger/ Mehr Zeit brauche, dann kann ich weniger arbeiten und umgekehrt. Oder mehr Zeit habe, dann kann ich plötzlich mehr arbeiten, das ist der Vorteil vom selbstständig sein. Ich kann/ Warum bewerte ich das so gut? Weil ich der Typ bin für mobiles Arbeiten. Ich kann/ Ich bin ein Sprinter und niemand, der Marathon läuft. Ich kann zum Beispiel, wenn ich den ganzen Tag oder zwei Tage mich daheim einsperre und ein Problem löse, was ja wirklich manchmal notwendig ist oder am Abend einsperre und das Problem löse, dann brauche ich das zwar manchmal, aber da werde ich kaputt daran. Ich brauche die Abwechslung, ich brauche, dass ich immer was Unterschiedliches habe und einen Einfluss von außen, damit ich kreativ bleibe. Und ich genieße es, mit unterschiedlichen Leuten zu arbeiten. Genauso, für mich ist mobiles Arbeiten offensichtlich auch, wenn ich beim Kunden sitze. Das heißt, da ist die soziale Komponente wesentlich wichtiger, dass ich mit Leuten interagiere als den ganzen Tag vor dem Kasten zu sitzen und nur die E-Mails verschicke. Also, das ist für mich fast schon der Ausgleich, mobiles Arbeiten, zur Arbeit.

I: Erklärt den hohen prozentuell positiven Anteil. Jetzt trotzdem, obwohl du schon so hoch positiv hättest/ Also, so hohe positive Werte hast: Wenn du noch mehr auf die positiven Werte, zum Beispiel, dass du jetzt nicht nur sagst, es gut, sondern, es wirklich toll, es ist überragend und das passt für dich dann alles. Was wäre für dich dann noch ein Aspekt, wo du sagen könntest, da könntest du es dir vorstellen, dass es noch besser wird?

B: Wenn der Partner auch/ Wenn du wirklich sagst, okay, du fliegst jetzt mal eine Woche weg und Partner ist auch noch/ Also, sie kann sich spontan Urlaub nehmen oder einfach nicht Urlaub nehmen und wegfliegen. Wir arbeiten den Vormittag gemeinsam und sind dann am Nachmittag, weiß ich, in London oder in Barcelona oder in Moskau.

I: Das heißt, für dich dass die ganze Familie flexibler ist und nicht nur du?

B: Genau. Weil so kann ich mir natürlich nach anderen richten, wenn die Familie natürlich noch flexibler ist, was natürlich bei einem kleinen Kind schwierig ist, aber stell dir vor, die könnten ihre ganzen Schulaufgaben oder Ähnliches über Webcams machen. Verstehe ich, dass die soziale Komponente wichtig ist, genauso wie für mich, aber dass man das als Ausnahme einführen könnte. Da gibt es ja die Möglichkeit mit zu Hause selbst schulen und so Sachen. Bestes Beispiel die Greta Thunberg. Aber dass die Flexibilität ist, Sachen zu erleben, die du sonst nicht erleben kannst, weil du einfach geographisch eingeschränkt bist oder örtlich gebunden ist. Und nachdem ich ein freiheitsliebender Mensch bin und glaube, dass es sehr wichtig ist, dass man unterschiedliche Einflüsse hat und das positiv zur Arbeitswelt noch beiträgt, wäre der einzige Unterschied zu gut bis zu toll, dass nicht nur ich flexibel bin, sondern die ganze Familie.

I: Und wenn du jetzt sagen würdest, du hast/ Wir haben die hohe Komponente auf kaum erkennbar und auf toll. Durch das mobile Arbeiten jetzt, da auf diesen zwei Werten, würdest du lieber sagen, du hättest noch mehr von diesem erkennbar auf gutem oder mehr von gut auf toll? Also würdest du sagen, du hättest lieber noch lieber jetzt in deinem Arbeitsalltag, dass das mobile Arbeiten dir noch mehr erleichtert oder, dass dieses Nullsummenspiel sich auch noch ins Positive wendet?

B: Da bin ich bei den Extremen, ich hätte lieber ein bisschen mehr von gut auf toll. Weil du das sonst nie hast, ist es kaum erkennbar, ist deswegen, weil es so kleine Tasks sind, die du neben dem Alltag hin und her machen kannst, die nicht ins Gewicht fallen für die Beziehung oder für die Familie. Die du nebenbei im Haushalt führst, ist genau dasselbe, weiß ich, die Waschmaschine gschwind einräumen, schreibe ich euch noch ein E-Mail, weil, ist halt fertig oder schaue mal kurz nach, ob es durchläuft. Das ist aber sehr, sehr positiv für Beruf. Und dieses "kaum erkennbar" ist einfach, weil das sind so Sachen, Kleinigkeiten, die du nebenbei machst und die wird es immer geben, und die wirds immer brauchen und die wirken sich auch nicht aus. Hätte ich lieber einen Gut-Teil auf toll.

I: Und was könntest du noch selbst dazu beitragen? Sagst du, dass du mehr quasi auf toll hättest, was wären da deine möglichen.

B: Dadurch, dass ich von anderen abhängig mache, kannst du höchstens eine Affäre suchen, die das unterstützt, die eine Option. Oder finanziell so gut aufgestellt sein, dass es den anderen ausgleichen kann. Dass zum Beispiel die Familie auf zwanzig Stunden reduzieren kann, damit sie flexibler ist. Wobei, um das Kind muss man sich immer kümmern. Mit genug Geld kann man auch das regeln. Aber ja, wahrscheinlich wäre, dass ich finanziell besser aufgestellt wäre, dass das mehr wurscht wäre.

I: Perfekt. Gibt es sonst.

B: Notwendigkeit und Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Beruf nicht da.

I: Gibt es sonst noch irgendwas, was dir noch einfällt, was wir jetzt nicht gesprochen haben? In Bezug auf mobiles Arbeiten, auf Beruf und Familie, am besten Vereinbarkeit?

B: Ob Internet notwendig ist. Weil, es gibt Länder und es gibt Situationen, wo mein Internet hat, auch in [Ort] und das ist für mich der größte Knackpunkt derzeit, dass ich ganz, ganz schwer oder sehr, sehr wenig Offline habe. Und für mich ist Internet das wesentliche Merkmal anstatt eigentlich das Gerät.

I: Also die mögliche Netzanbindung ist essentiell natürlich für das mobile Arbeiten?

B: Ja. Breitbandausbau bitte.

I: Passt. Gut. Danke dir.

## Interview 6

I : Geht es für dich in Ordnung, dass ich das Interview aufnehme, um mir nachher eine Dokumentation zu ermöglichen?

B: Ja.

I: So, dann gut. Dann kommen wir gleich zur ersten Frage: Was verstehst du unter mobiler Arbeit?

B: Also unter mobiler Arbeit würde ich verstehen, dass ich eben nicht nur fix an einem Ort arbeiten muss genau dort wo die Firma eben ihre Niederlassung hat, sondern ich halt auch die Möglichkeit habe, vielleicht unterwegs irgendwo zu arbeiten oder auch von Zuhause aus. Und dadurch mir einige Zeit sparen kann. Und vielleicht sogar viel effektiver arbeiten kann.

I: Okay und wie sieht das bei dir persönlich aus? Wie arbeitest du mobil? Ist das eher zeitunabhängig oder zeitabhängig? Oder bist du eher nur ortsunabhängig gebunden?

B: Also nachdem ich doch mit für meine, für die Mitarbeiter da sein muss und denen Support geben muss, ist es wenn eher ortsunabhängig und nicht unbedingt zeitunabhängig. Kommt natürlich dann doch noch darauf an, welche Arbeit genau es ist.



Aber die Hauptarbeit fällt schon an wenn die anderen Leute auch im Büro sind und nicht irgendwann um zehn am Abend wenn eigentlich keiner mehr arbeitet.

I: Okay das heißt den Hauptteil deiner Arbeit kannst du zwar zu einem fixen Zeitslot machen, musst aber nicht zwingend jederzeit vor Ort sein?

B: Genau.

I: Gut. Und wie oft machst du das pro Woche, pro Monat? Ist es eine Stunde pro Woche, ein Tag pro Woche?

B: Ja wenn, ist es ein gesamter Tag und nicht nur ein, zwei Stunden. Außer es gibt vielleicht eben einen Notfall. Dass ich sage, ich kann vielleicht erst um acht Uhr in die Arbeit kommen oder muss früher gehen weil irgendein familiärer Notfall ist. Also dann vielleicht auch nur ein, zwei Stunden. Aber wenn, dann abgesprochen mit dem Chef einen gesamten Tag, dass man gewisse Dinge ungestört zuhause bearbeiten kann.

I: Okay und ist das immer gleich viel oder unterscheidet sich das?

B: Das unterscheidet sich. Also da könnte man jetzt nicht sagen, dass es da eine fixe Anzahl an Tagen im Monat gibt. Das kann in einem Monat können es fünf, sechs Tage sein. Und dann kann es sein, dass es nächsten Monat nur ein Tag ist.

I: Und woran machst du für dich eine funktionierende Vereinbarkeit von Beruf und Familie fest? Also was sagst du ist ein zwingendes Must-have, damit ich mobil arbeiten kann und dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist?

B: Ja, also zwingend ist da, dass halt auch der Arbeitgeber Rücksicht nimmt. Wenn man sagt, es geht vielleicht mal eben nicht, dass man an dem Tag zehn Stunden oder acht Stunden im Unternehmen ist. Sondern eben auch von Zuhause arbeiten kann und sagen kann, dass man wenn, natürlich abgesprochen im Normalfall, wenn es nicht der Notfall ist. Aber ein Must-have ist, dass da der Arbeitgeber vor allem wenn es die Möglichkeit gibt, da auch auf einen Rücksicht nimmt und es dann aber nicht dahingehend geht, dass man nurmehr Zuhause arbeitet und gar nicht mehr Arbeit und Familie trennen kann.

I: Okay und was ist da für dich zweitrangig? Also was sagst du, ist bei der mobilen Arbeit zwar schön zu haben, aber muss nicht zwingend sein?

B: Ja schön zu haben ist es eben wenn man sagen kann, ja man will eben zuweil es geht vielleicht eben die Zeit oder so, anders setzen. Dass man auch mal eben vielleicht zwei Stunden dort arbeiten kann. Oder auch nicht. Aber das wäre nicht zwingend notwendig. Und man muss natürlich dann auch Rücksicht aufs Unternehmen nehmen und halt auch dem Chef entgegen kommen.

I: Das heißt, du wärst immer bereit, da quasi dem Unternehmen entgegen zu kommen, hättest aber gerne in gewissen Situationen oder hast einfach gerne in gewissen Situationen die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, wenn es zum Beispiel familiär bedingt notwendig ist?

B: Genau.

I: Okay und wenn du deine bisherige Zeit anschaust, die du als mobiler Arbeiter parallel zur Familienzeit verbracht hast. Das heißt du hast mobil gearbeitet und hast da eben auch Zeit mit der Familie verbracht. Wenn du dir die Skala anschaust und den ganzen Tag als hundert Prozent annimmst, ja? Wie würdest du sagen, dass sich die mobile Arbeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinbaren hat lassen?

B: Ich würde sagen, dass es sich auf jeden Fall gut ausgewirkt hat. Also weil man halt auch ganz andere Möglichkeiten hat. Teilweise auch wirklich schneller von Zuhause arbeiten kann als im Unternehmen. Wenn man durch alle möglichen, das heißt durch Kollegen oder irgendjemand anderer ruft an, gestört wird und dadurch man dann oft auch automatisch gleich mehr Zeit hat für seine Familie und noch dazu Zuhause ist und mal fünf Minuten sich um ein Kind kümmern kann.

I: Okay, und wenn wir jetzt wirklich diese hundert Prozent hier annehmen, haben wir einen Stift da irgendwo? Nimm dir mal Zeit, ein paar Minuten, und gib einfach an, wie viel von den hundert Prozent du sagen würdest, das hat sich immer super vereinbaren lassen. Ja? Wenn du sagst, es ist zur Hälfte der Zeit super toll gegangen, gibst du einfach fünfzig Prozent zu toll, zu den zwei Plus. Und ansonsten einfach einmal aufteilen wie du sagen würdest, wie ist es jetzt hier gewesen. Wenn du zum Beispiel sagst, es funktioniert

jedes vierte Mal einfach gar nicht, weil eben Arbeit und Familie das einfach dir viel zu viel wird oder so, dann würde ich einfach fünfundzwanzig Prozent bei schlecht oder katastrophal, je nachdem wie du das einstuft, hingeben. Und das einmal so aufteilen. Gut, dann schauen wir uns jetzt einmal die Skala noch einmal an. Wie würdest du jetzt die Prozente verteilen noch einmal?

B: Also ich würde zwanzig Prozent zu gut einteilen.

I: Also zu einem Plus?

B: Zu einem Plus, genau. Dann fünfzig Prozent zu der Mitte, also eine Welle.

I: Okay.

B: Und dreißig Prozent zu Minus. Also wie bei toll oder bei katastrophal.

I: Gut. Und wenn du dir jetzt deine prozentuale Aufteilung anschaust. Fangen wir einfach mal bei dem einen Plus und bei gut, die zwanzig Prozent, die du da angeführt hast. Was hat dich veranlasst, zu sagen zwanzig Prozent meiner mobilen Arbeit wirken sich positiv auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie für mich aus?

B: Dass, wenn ich wirklich ungestört Zuhause bin und vielleicht auch allein Zuhause bin, dass ich viel schneller vorankomme und dann auch wirklich früher Zeit für meine Familie habe. Und wirklich effektiv mehr Stunden zum Beispiel auch mit meiner Tochter verbringen kann.

I: Okay, also das Positive wirklich bei dir ist deiner Meinung nach vor allem die effektive Arbeitszeit, die du Zuhause dadurch schaffen kannst?

B: Genau, ja.

I: Okay und warum hast du so einen hohen Prozentsatz auf kaum erkennbar gegeben?

B: Ja es ist halt leider doch auch in vielen Bereichen Ausgleich da. Dass ich halt nicht unbedingt ungestört Zuhause arbeiten kann. Wenn zum Beispiel meine Tochter daheim ist oder so, dass sich das dann je nachdem wie sie auch drauf ist oder wie sehr sie halt was von mir will. Dass es sich oft einfach ausgleicht. Dass ich die Zeit die ich eigentlich schneller wäre, wieder verliere. Weil ich immer wieder unterbrochen werde. Und die dreißig Prozent zu dem Minus würde ich einfach sagen, dass es halt an Tagen wo es wirklich nicht gut läuft, wenn ich dann alle zwei Minuten von meiner kleinen Tochter raus gerissen werde. Einfach eher in Richtung Zusatzarbeit sich entwickelt und zusätzlicher Zeit, die ich verwenden muss.

I: Okay. Gut. Das heißt du würdest dann einfach sagen, die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für dich vor allem die Mehrarbeit? Das heißt, du bekommst mehr Arbeit dadurch, durchs mobile Arbeiten und bist nicht effizienter mit der Zeit mit deiner Familie, sondern eigentlich noch ineffizienter und musst noch mehr Zeit investieren.

B: Ja, teilweise schon, ja.

I: Okay, gut. Und wenn du jetzt annehmen könntest, du könntest etwas an deiner prozentualen Verteilung verbessern. Nehmen wir jetzt die vorherigen Argumente. Was genau würdest du jetzt einmal primär verändern? Würdest du sagen, du möchtest die ganzen schlechten Aspekte wegschaffen und dir wäre es lieber, dass die mobile Arbeit für dich eher eine Grauzone bleibt und du dadurch nicht wirklich etwas Positives oder Negatives hast? Oder würdest du eher sogar die schlechten Prozente, den Aspekt in Kauf nehmen und dafür die kaum erkennbaren mehr zu gut? Hättest du lieber mehr positive Aspekte fürs mobile Arbeiten oder die negativen weg? Was wäre dir lieber?

B: Es wäre mir persönlich eigentlich lieber, wenn die negativen Effekte weg wären. Weil die positiven Effekte sind ja teilweise auch schon vorhanden und auch gut so. Aber ich müsste dann zum Beispiel vielleicht noch schauen, dass ich den Bereich wie ich Zuhause arbeite ein bisschen verändere. Dass ich halt nicht mehr vielleicht im Wohnzimmer, wo die gesamte Familie sich halt auch aufhält wenn sie daheim ist, arbeite. Sondern vielleicht schaue, dass irgendwie eine Lösung von Büro ist oder wirklich ein ungestörter Platz, wo man in Ruhe arbeiten kann. Das wäre zum Beispiel schon etwas, was sich meiner Meinung nach sehr positiv auswirken würde.

I: Gibt es sonst noch irgendeine Möglichkeit, die du dir vorstellen könntest, damit du.

B: Ja, wahrscheinlich so wie bei den meisten Dingen. Auch da versuchen, ein gutes Zeitmanagement zu haben. Zum Beispiel wenn man weiß, man bringt jetzt die Tochter beispielsweise zu irgendeinem Tanzkurs oder so, dass man da die Zeit dann auch wirklich nutzt und vielleicht eben mobil arbeitet. Die ein, zwei Stunden von wo auch immer, von McDonalds oder wo auch immer aus. Und nicht einfach nur zwei Stunden dasitzt und in die Luft schaut oder denkt, da hat man keine Zeit, da kann man nichts machen. Und da wäre ja auch wieder der Ansatz der mobilen Arbeit sehr praktisch. Dass ich mir dann aussuchen kann eben, von wo ich das tue.

I: Und du hättest dabei nicht den negativen Aspekt, hättest nicht Angst, dass du dadurch mobile Arbeit, also arbeiten an sich und Privatleben mehr vermischen könntest? Also das wäre für dich kein Problem, dass du jetzt sagst, also in den zwei Stunden kann ich mobil arbeiten. Und schaffe dadurch die positiven Effekte die du erwähnt hast. Und laufe nicht Gefahr, dadurch gleichzeitig den negativen Aspekt zu laufen.

B: Man muss natürlich sicher darauf achten, dass es nicht in den negativen Aspekt läuft. Also dass man schon ein Auge darauf hat, dass man eben sagt ah okay in den zwei Stunden arbeite ich. Und dann ist es aber wieder vorbei und ich hole meine Tochter ab. Und nicht dass es dann ist okay, dann werden es drei Stunden oder es geht dann nicht mehr und man ist ständig online. Und natürlich muss man da aufpassen. Aber ich glaube, dass sich das schon vereinbaren lässt.

I: Okay, gut, dann vielen Dank fürs Teilnehmen.

B: Bitte.



## Interview 7

I: Also, du bist einverstanden damit, dass wir das jetzige Interview aufnehmen?

B: Ja, bin ich einverstanden damit.

I: Sehr gut. Gut. Dann gleich die erste Frage: Was verstehst du selbst unter mobiler Arbeit?

B: Was ich darunter verstehe? Ja, dass ich die Möglichkeit habe, überall auf meine Arbeitsinformationen oder beziehungsweise auf meine Arbeit im Endeffekt zuzugreifen. Genau. Also ja, das heißt, im Prinzip fängt das eh schon also mit/ heutzutage, da eh alles in der Cloud ist, kann ich ja eigentlich überall hinzugreifen, muss/ also die Arbeit beginnt relativ früh irgendwie, finde ich. Also schon alleine wenn ich jetzt das Produkt Zuhause nutze oder daran denke „Oh, jetzt könnte ich irgendetwas nachschauen im Produkt, wie etwas funktioniert.“, dann fängt es irgendwie schon an, finde ich.

I: Fängt es schon mit der Arbeit an.

B: Genau. Also es beginnt relativ früh damit. Ja, aber ich meine, ja, im Prinzip dass ich von überall aus.

I: Also vor allem die örtliche.

B: arbeiten kann. Ja.

I:Unabhängigkeit. Gut. Dann gleich weiter: Wie gestaltest du deine persönliche mobile Arbeit? Also wie kannst du deinen Arbeitsalltag gestalten, wenn du mobil arbeitest?

B: Ja, also ich muss vorausschießen, also ich habe ja vor kurzem noch ein Team geleitet und habe auch meinen Teammitgliedern gesagt: Also ich bin jetzt nicht der größte Fan davon, muss ich sagen. Ich/ deswegen habe ich es auch selber jetzt nicht so oft praktiziert. Außerdem ist mein Arbeitsweg relativ kurz, also das spricht auch dafür, also ich erspare mir da nicht sehr viel. Aber dadurch muss ich trotzdem sagen habe ich jetzt nicht so viel Erfahrung damit wie manch andere in unserer Branche, weil es für mich eben wichtig ist, dass die Leute örtlich zusammenkommen, dass zwischen den Linien die Gespräche stattfinden oder irgendetwas.

I: Persönlich.

B: man hört und aufgreifen kann. Also dieser Informationsaustausch ist halt nicht so leicht, wenn man nicht in einem Büro sitzt.

I: Aber du hast es trotzdem hin und wieder praktiziert und arbeitest auch jetzt immer wieder mobil.

B: Ja.

I: Und wenn du es praktiziert hast, hast du es dann/ warst du dann meistens Zuhause? Oder hast du gesagt, du fährst jetzt, weiß ich nicht, auf Urlaub zum Beispiel und arbeitest dort aber den ersten Tag? Oder du praktizierst das mobile Arbeiten, wenn ein Familienmitglied krank ist und fährst mit ihm die Arztwege ab und kannst währenddessen E-Mails checken? Oder war es zum Beispiel wirklich nur für dich: Mobiles Arbeiten, okay, das ist nur, dass ich statt im Büro Zuhause sitze.

B: Ja, also letzteres. Also wirklich nur statt im Büro Zuhause, dass ich von wo anders gearbeitet habe als von zu Hause wenn nicht vom Büro aus das kam wirklich selten vor.

I: Passt. Kannst du zirka abschätzen, du hast ja vorhin schon gesagt, es war nicht oft, aber wie oft? Einmal im Monat? Einmal alle zwei Wochen? Oder stundenweise vielleicht auch nur?

B: Das ist, ja, schwer abzuschätzen.

I: Zirka.

B: Es wirklich eigentlich also bei mir war es eher so, dass, wenn ich vielleicht mich ein bisschen krank gefühlt habe, wo ich mir denke „Okay, ich muss jetzt nicht unbedingt in Krankenstand gehen, aber ich will nicht ins Büro, die anderen anstecken.“, dann habe ich einen Tag gemacht. Also es war halt fallweise. Ich würde eher wirklich übers Jahr gesehen sagen – übers Jahr gesehen – vielleicht zehn Mal.

I: Gut. Dann kommen wir zur zweiten Komponente, die ich eigentlich behandeln möchte, und zwar zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Jetzt noch nicht in Zusammenhang gebracht mit dem mobilen Arbeiten, sondern einfach nur für dich Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Was ist für dich persönlich eine Gegebenheit, wo du sagst, das muss für dich gegeben sein, sowohl privat als auch beruflich, dass du das gewährleisten kannst, dass diese Vereinbarkeit da sein kann?

B: Ja, also ich finde also in meinem Leben haben ich trotzdem/ ich habe das Gefühl, dass die Arbeit einen schon relativ großen Teil einnimmt, also einen sehr wichtigen Teil einnimmt, und die auch, wenn sie einen belastet, was ab und zu vorkommt, das auch quasi das Privatleben beeinflusst.

I: Negativ dann natürlich.

B: Ja, genau.

I: Also „natürlich“, aber.

B: Also man steht unter Stress, ist vielleicht ungeduldig mit der Familie oder mit Personen, die einem nahestehen. Das heißt, eigentlich ist es schon für mich wichtig, dass ich abschalten kann, also dass ich die so gut wie möglich getrennt halte, was aber halt nicht immer funktioniert.

I: Das heißt, du sagst, du hast zwar hin und wieder das Problem, es zu trennen wirklich, Beruf und Privat, aber damit du zum Beispiel das gut vereinbaren kannst, brauchst du eine strukturierte Trennung.

B: Ja. Ja.

I: Gibt es sonst außer der strukturierten Trennung auch noch irgendetwas, wo du sagst, das muss jetzt nicht sein, damit das Familienleben und das Privatleben sich gut vereinbaren lässt, aber was du dir vielleicht schon einmal gewünscht hättest? So ein Nice-to-Haves? Muss ja nicht gegeben sein, sondern einfach wo du dir schon einmal gedacht hättest „Das wäre cool, zu haben.“

B: Im Allgemeinen jetzt von.

I: Ja, genau.

B: Naja, also eins ist aufgelegt: Ich finde, Stundenreduzierung wäre super cool. Also das also macht auch Sinn, finde ich. Also vierzig Stunden, finde ich, sind zu viel. Und das ist halt schon auch ein Punkt, ich denke mir, der ändert sich dann halt, wenn man Familie hat. Also vorher ist es halt/ in einer Partnerschaft ist es dann trotzdem irgendwie so, dass man sich arrangiert oder sind die Zeiten anders, wo man sich sieht, da ist vielleicht mehr Abend, und das lässt sich leichter vereinbaren. Mit Familie, finde ich, also um auf das zurückzukommen, Nice-to-Have: Also ich finde, Stundenreduzierung heutzutage in der Gesellschaft, in der wir leben, oder in der Zeit, macht Sinn, und das wäre auch sinnvoll, weil ich glaube schon, dass der Druck einfach größer wird, sprich du brauchst glaube ich auch mehr Zeit, um ein bisschen runterzukommen.

I: Passt. Gut. Jetzt schauen wir uns beide Themengebiete gemeinsam an. Und zwar wenn du deine mobile Arbeit, also wirklich auch wenn es nur ein paar Tage im Jahr waren, betrachtest, die du mobil gearbeitet hast, und diese parallel zur Familienzeit betrachtest, betrachte dann diese Zeit als hundert Prozent deiner verfügbaren Zeit, mobil gearbeitet mit Familienzeit, das sind nicht ein paar Tage, sondern deine ganze verfügbare Zeit, die sind hundert Prozent. Und wenn du dann sagst „Von dieser hundertprozentigen Zeit hat sich Beruflich und Privates super vereinbaren lassen zu zwei Drittel.“, dann wären das zum Beispiel 66 Prozent auf „gut“ oder „toll“, je nachdem, wie du es einstuft, oder ein höherer prozentueller Wert oder ein niedrigerer prozentueller Wert. Oder vielleicht sehr viel schlechter, und der höhere prozentuelle Wert wäre „katastrophal“ oder „schlecht“ einzuwerten. Nimm dir kurz Zeit, reflektiere die Tage, die du gehabt hast, und versuche das wirklich prozentuell einzuteilen. Also nicht zu sagen salopp „Es war einfach immer gut.“ oder „Es war immer schlecht.“, sondern wirklich zu schauen vielleicht nach Ereignissen, Erfahrungen, die du gesammelt hast im bisherigen mobilen Arbeiten „Was ist gut? Was ist schlecht?“, und das einfach prozentuell einteilen.

B: Also das heißt, ja, wie.

I: Genau, einfach die hundert Prozent einfach nach Gefühl verteilen, aber wie gesagt, es/ also zu einem ziemlich hohen Prozentsatz war nicht immer/ hat sich das nicht immer gut auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt, oder schlecht, sondern es wird wahrscheinlich einmal gut und einmal schlecht gewesen sein. Aber wie gut und wie schlecht und in welchem Ausmaß hätte ich noch gern, dass du es probierst, es prozentuell einzuteilen.

B: Muss ich kurz nachdenken. Also ich meine eben also/ also geht es jetzt wirklich rein um die Vereinbarkeit, sprich ich bin Zuhause und werde jetzt alle fünf Minuten gestört.

I: Genau, das wäre zum Beispiel.

B: Das wäre schlecht.

I: Genau, ein schlechtes Beispiel. Aber wenn du zum Beispiel sagst, du bist Zuhause, kannst von Zuhause aus arbeiten, und kannst aber auch private Termine frei nehmen, oder du kannst in Ruhe arbeiten, kannst aber dann genauso mit der Familie zum Beispiel Mittagessen oder Zeit aufwenden und kannst trotzdem dein Berufliches gut weiterbringen, und kannst aber auch mehr Zeit für die Familie. Das wäre gut. So wie du vorhin gesagt hast, das wäre schlecht. Also solche.

B: Also ich würde beim.

I: Auch wenn es nur wenige Tage sind.

B: Im Allgemeinen ist es/ also ich tue mir ein bisschen schwer, das so detailliert mit Prozenten auszudrücken.

I: Ja, ja, dann.

B: aber mein allgemeines Gefühl ist eher schlecht, dass es schlecht vereinbar ist oder dass es schlecht zusammenpasst für mich, weil ich kann mich nicht so gut konzentrieren, ich habe diese auch/ teilweise ist es auch vom Equipment her, das Setup ist einfach nicht so gut, weil vielleicht habe ich Zuhause nur einen Laptop mit einem kleineren Bildschirm, die Tastatur ist vielleicht nicht so gut, also Ergonomie am Arbeitsplatz kommt dazu, und ich kann mich/ ich kann dann nicht einfach irgendwie/ ich kann nicht einfach/ ich kann das nicht so gut trennen, wenn ich örtlich nicht getrennt bin. Das heißt, ich würde sagen: Für mich ist es.

I: Zu einem sehr hohen Prozentsatz schlecht.

B: zu einem sehr hohen Prozentsatz schlecht.



I: Sagst du dann auch wirklich es ist einfach schlecht, oder ist es katastrophal, da geht gar nichts weiter?

B: Nein, also.

I: Oder eher einmal auf schlecht.

B: Es ist schlecht, ja.

I: Okay. Und gibt es trotzdem hin und wieder Momente, wo du sagst, da hat es gut funktioniert, eben du hast das doch vielleicht hin und wieder trennen können? Oder auch wenn das trennen nicht funktioniert hat, dass andere Aspekte des mobilen Arbeitens dir vielleicht auch etwas gebracht haben für deine Familienzeit? Oder sagst du, das ist wirklich so gut wie nie.

B: Das würde ich sagen so gut wie nie. Also für die Familienzeit würde ich sagen so gut wie nie. Ja, jetzt man kann sagen weil ich Zuhause war, und nachdem ich zum Arbeiten aufgehört habe, war ich sofort mit meiner Familie.

I: Okay, also wirklich.

B: Wobei das für mich jetzt persönlich nicht so relevant ist, weil ich relativ schnell Zuhause bin, aber jetzt rein vom Arbeiten her wäre es jetzt eher schlecht.

I: Gut. Das heißt, wir nehmen jetzt einfach diesen hohen Prozentsatz einmal auf „schlecht“. Woran erkennst du dann eben, dass es wirklich dieser hohe Prozentsatz ist bei „schlecht“? Einfach nur aufgrund der wie schon/ wie du vorher schon gesagt hast, Tatsache, dass du es einfach nicht trennen kannst, oder gibt es auch noch andere Aspekte, die du vielleicht vorher noch nicht erwähnt hast, wenn du jetzt noch einmal so nachdenkst, was für dich auch noch wirklich ein negativer Faktor ist vom Zuhause oder mobilen Arbeiten für/ um das zu trennen?

B: Naja, ich glaube also wenn man sich die Produktivität anschaut, das ist ja eigentlich das einfachste, und die ist einfach nicht so hoch, also die ist im Büro sicher höher als Zuhause. Wobei ich sagen muss, ich meine nur im Nachsatz jetzt: Ich glaube, es kommt halt wirklich auch drauf/ es kommt drauf an, wie du Zuhause organisiert bist. Also hast du jetzt wirklich ein eigenes Zimmer? Hast du irgendwie deinen eigenen Bereich dafür, wenn du es öfters machst? Kannst du dich besser einrichten? Und das ist bei mir auch nicht wirklich gegeben.

I: Also damit gleich einzuhaaken: Das heißt, du hast die räumlichen Gegebenheiten auch nicht bei dir Zuhause gegeben, du hast kein eigenes Büro.

B: Also genau, also meine Lebensgefährtin, die hat/ ist Lehrerin und hat einen Schreibtisch Zuhause, und/ aber das ist halt alles ihr/ ihre Sachen, und auch, ja, jetzt die Ordnung und so nicht, also ich bin da nur Gast quasi. Sprich das ist sicher auch ein sehr großer Faktor. Also wenn du gut eingerichtet/ wenn ich gut eingerichtet wäre, und ich/ dann würde sich das wahrscheinlich auch ändern. Also das ist schon ein großer Faktor.

I: Gut. Ja, passt. Dann gehen wir gleich mit dem noch auf die letzte Frage, und zwar: Was könntest du – abgesehen von der Tatsache, dass du gesagt hast, es ist Zuhause eben/ du hast keinen eigenen Schreibtisch – gibt es noch andere Sachen, wo du sagst, das könntest du verbessern, damit du mit mobilem Arbeiten vielleicht Beruf und Familie besser vereinbaren könntest? Damit sich dieser hohe Negativfaktor bei dir verbessert beim mobilen Arbeiten.

B: Fällt mir im Moment jetzt einmal nichts ein eigentlich.

I: Okay, nein, kein Problem. Also das heißt für dich wären essenzielle Punkte bessere Selbststrukturierung und vielleicht die Möglichkeit eines eigenen Arbeitsplatzes, wenn du es mehr forcieren wollen würdest, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren mit mobilem Arbeiten, und das wäre es.

B: Ja.

I: Wenn wir das jetzt so auf den Punkt bringen.

B: Genau. Ich meine ich glaube es ist halt auch/ was schon auch sehr wichtig ist, ist halt quasi das Verständnis von den anderen Familienmitgliedern. Also ich/ ja, du musst halt dann auch ungestört sein, oder es muss halt das Verständnis da sein „Okay, ich arbeite jetzt wirklich. Also ich bin zwar Zuhause, aber ich arbeite. Also bitte, ich brauche meine Ruhe.“

I: Passt. Perfekt. Das war es eigentlich schon wieder. Dann danke dir.

B: Bitte, gerne.

## Interview 8

I: Danke dir fürs Zeitnehmen. Ich werde das Interview aufzeichnen um mir eine Dokumentation zur ermöglichen. In der Masterarbeit werden nur anonymisierte Transkripte zu finden sein. Geht das in Ordnung?

B: Ja.

I: Also, die erste Frage ist noch mal, was verstehst du unter mobiler Arbeit, was ist für dich mobiles Arbeiten?

B: Dass ich eigentlich keinen fixen Arbeitsplatz habe, sondern auch von zu Hause arbeiten kann und mir die Arbeit auch einfach mitnehmen kann sozusagen, also ich habe keinen fixen Arbeitsplatz, wo ich immer erscheinen muss.

I: Und wie kannst du in deiner beruflichen Alltag deine persönliche mobile Arbeit gestalten?

B: Ziemlich frei eigentlich. Also ich habe auch vorgesehene Zeiten, wo ich die Arbeit nicht am Arbeitsplatz vollziehen muss, sozusagen, sondern eben auch von zu Hause arbeiten kann und einfach den Laptop mitnehmen und da aus ziemlich einfach auch meine Arbeit erledigen kann.

I: Das heißt, du kannst zu gewissen vordefinierten Zeitslots oder Tagen eigentlich dann frei mobil arbeiten?

B: Genau.

I: Das ist dann sowohl zeit- als auch ortsunabhängig?

B: Genau, richtig. Es geht darum, dass die Arbeit sozusagen erledigt ist, aber, wie du richtig sagst, nicht ortsgebunden und nicht zeitgebunden.

I: Aber, das ist nicht jeden Tag?

B: Nein, sondern.

I: Es gibt auch fixe Tage, wo das nicht möglich ist?

B: Genau.

I: Und kannst du circa abschätzen, wie viele Tage das im Monat sind?

B: Im Monat?

I: Oder in der Woche?

B: In der Woche würde ich halt sagen, sind schon zwei Tage in der Woche.

I: Im Schnitt.

B: Im Schnitt.

I: Ist das dann auch immer ein ganzer Tag oder erstreckt sich das auf teilweise auch vier Stunden pro Tag, dass zwei Tage und einen ganzen Tag oder sind das dann immer/

B: Nein, das sind schon Tage.

I: Sind dann immer ganze Tage?

B: Immer ganze Tage.

I: Gut. Dann befassen wir uns weiter mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wenn du sagen würdest, das ist für dich eine zentrale Komponente, dass diese Vereinbarkeit funktionieren kann, also ein Must-Have, was wäre das für dich?

B: Wie das funktionieren kann, dass ich Arbeit und Familie sozusagen.

I: Genau, wie das/ Was du sagst, das für dich unbedingt gegeben sein muss, dass du deinen Beruf mit deiner Familie vereinbaren kannst. Also was für dich/ Was ist für dich unabdingbar?

B: Eigentlich eh so, wie es ist schon, vorherrscht, dass ich einfach auch sagen kann, gut, ich habe zwei Tage in der Woche, die ich eigentlich selbst definieren kann und mir die Arbeit dann sozusagen mit nach Hause nehmen kann, wenn man es so definiert. Weil man da einfach auch nebenbei auch Sachen erledigen kann und umsetzen kann.

I: Aber wenn dann zum Beispiel ein persönlicher Vorfall wäre in der Familie, sagen wir jetzt, deine Mutter ist schwer krank und braucht jetzt deine Hilfe, an einem Tag, an dem du nicht normal mobil arbeiten kannst, weil du ja gesagt hast, das ist nicht vorgegeben. Ist das dann möglich, wäre das auch für dich ein Must-Have oder sagst du, ist jetzt nicht zwingend notwendig oder.



B: Also in der Hinsicht wäre es schon eigentlich ein Must-Have, weil ich sage/ Gut, wie gesagt, ich kann die Tage eigentlich frei einteilen und wir sind so flexibel in der Firma, dass man sagen kann, okay, wenn es für Notfälle ist, ist es in Ordnung, wenn man auch den Arbeitsplatz verlässt.

I: Das heißt, nicht nur die Tage an sich sind komplett flexibel, sondern.

B: Wann ich sie mir nehmen, genau. Ist jetzt nicht so, dass man/ Dass es vorgegeben ist, Montag und Donnerstag ist ein mobiler Tag, sondern es gibt halt schon einen Plan, wo man dann sich so seine einträgt und da ist man schon ein bisschen flexibler, aber man kann das auch heute relativ kurzfristig noch planen.

I: Gut, das heißt, diese komplette Flexibilität, sagst du, ist für dich ein wirkliches Must-Have. Aber wenn wir von der Flexibilität noch weiterschauen und du sagst, es gibt vielleicht mehrere Komponenten, die für dich wichtig sind bezüglich Vereinbarkeit von deinem Berufsleben und deinem Privatleben, was sind so Sachen, die du vielleicht gerne hättest, so Nice-To-Haves, die vielleicht jetzt noch gar nicht vorherrschen, aber in Zukunft einmal sein könnten.

B: Gute Frage. Dass man es dann irgendwann mal noch erweitern kann noch auf mehr Tage.

I: Also einfach noch/ Zeitlich noch flexibler?

B: Eigentlich noch flexibler zu sein, weil ich glaube, dass es halt primär darum geht, dass man auch eine gewisse/ Gewisse Zeit auch im Büro ist, einfach auch ein bisschen/ Kontrolle klingt ein bisschen hart, aber dass es trotzdem ein bisschen für Meetings und dass die Chefetage sozusagen ein bisschen die Abläufe trotzdem noch ein bisschen im Überblick hat, dass nicht jeder da und irgendwo anders ist. Und wenn es da aber irgendwie in die Richtung noch ein Umdenken gibt, dass man sagt, ja, wir vertrauen unseren Mitarbeitern so sehr oder so ganz oder es gibt eine irgendwie eine andere Möglichkeit, das abzuchecken, sehe ich das/ Sehe ich das eigentlich schon positiv, wenn es da noch mehr Flexibilität geben würde.

I: Okay, gut. Sonst noch irgendwas, was dir dazu einfällt? Solche weiteren Nice-To-Haves?

B: Nein, eigentlich im Moment nicht.

I: Also deine Arbeitsausrüstung ist voll auf mobiles Arbeiten eingerichtet, dein privates Umfeld passt soweit auch, sowohl häuslich, dass du sagst, du hast in der Wohnung die perfekten Gegebenheiten, mobil arbeiten zu können, ohne von der Familie beeinträchtigt zu werden?

B: Ja, im Moment eigentlich schon, ja.

I: Ok.

B: Also in der Wohnung passt es. Wenn dann mal einen Umzug geben sollte, muss man es halt auf wieder umdenken.

I: Ja, perfekt. So ist ja alles gegeben, eigentlich.

B: Das stimmt.

I: Gut. Dann kommen wir zur nächsten Frage: Du betrachtetest jetzt einfach einmal bitte kurz deine Arbeit oder deine Zeit, die du als mobil Arbeitender verbracht hast und diese mobile Arbeitszeit parallel zur Familienzeit verbracht hast. Also und diese Zeit sind hundert Prozent. Und diese hundert Prozent versuchst du jetzt einfach auf dieser Skala für dich zu verteilen. Also du hast von "das hat katastrophal funktioniert, dass sich Familie und Beruf gut vereinbaren haben können" bis zu "das hat toll funktioniert". Und diese, die hundert Prozent versuchst du jetzt einfach mal für dich einzuteilen/

B: Ja, wie viel Prozent gut funktioniert haben, wie viel Prozent weniger gut funktioniert haben.

I: Genau. Und das.

B: Also einfach die Zeichen/ Plus, plus.

I: Genau.

B: Also, das ist sehr gut, gut, mittel.

I: Genau.

B: Okay. Also steht eh da drunter. Ah ja, wer lesen kann. Ich würde sagen, so fünfzig Prozent gut, 30 Prozent kaum erkennbar, 20 Prozent schlecht.

I: Gut. Und wenn du dir jetzt die 20 Prozent schlecht zum Beispiel anschaust, das wäre ja so circa, dass wir sagen, jeder fünfte mobile Arbeitstag hat sich schlecht auf Beruf und Familie ausgewirkt. Was genau war ausschlaggebend dafür oder was genau war in der Vergangenheit ausschlaggebend dafür, dass sich das/

B: Schlecht ausgewirkt hat. Es war vielleicht dann eine gewisse Überforderung, wenn man so sagen will. Wenn man viel gearbeitet hat und dann hat man irgendwie trotzdem noch die Arbeit mit nach Hause genommen, man muss sich vielleicht parallel um zwei Sachen kümmern.

I: Also dass du einfach.

B: Ein bisschen.

I: Also Beruf und Familienleben nicht trennen kannst.

B: Genau. Wird immer mehr so/ Manchmal geht es ganz gut, aber manchmal ist es einfach so, dass von beiden Seiten/ Dass beide Seiten sehr stark einnehmend sind und dass das vielleicht nicht so gut funktioniert.

I: Gab es da noch irgendwelche Sachen oder sagst du, es hat/ Deshalb könnte es auch schlecht funktioniert haben? Oder ist das wirklich für dich hauptsächlich/ Also die große Komponente, weil einfach die Trennung zwischen Berufs- und Privatleben.

B: Das ist eigentlich schon die größte Komponente, diese Trennung.

I: Gut. Und wenn wir uns dann die Gegenseite anschauen, den vergleichbar hohen Wert auf "gut", dass du sagst, jeder zweite Tag passt eigentlich perfekt. Was sagst du, ist da für dich so die Sache, dass es gut funktioniert hat, zwar nicht perfekt, weil sonst wäre es/ Hättest du es ja quasi noch breiter toll gegeben, aber dass es gut funktioniert hat, was waren da die ausschlaggebenden Punkte, wo DU selbst gemerkt hast, das hat gut funktioniert?

B: Also für mich persönlich einfach besser getrennt habe, dass ich gesagt habe, gut, das ist die Zeit irgendwie/ Mir habe zwischendurch die Zeit nehmen habe können für was anderes und habe es da noch besser für mich einteilen können in Tagen.

I: Und was war da noch positiv?

B: Ja, was halt, was auch ein Aspekt ist, sind einfach vielleicht Wege, die man sich erspart oder wo man flexibler ist, dass man sich die Arbeit auch am Weg mitnehmen kann so schön. Also war letztens einmal der Fall, wo ich, meine Mutter wohnt in [Ort], halt irgendwie ein Problem gehabt und ich habe sagen können: "Gut, passt. Die Flexibilität habe ich, dass ich hinausfahre, mir die Arbeit mitnehme, im Zug mache." Wo ich dann noch extra mit dem Zug hinfahre. Das sind so positive Aspekte, wo es auch gut funktioniert.

I: Okay, also da nicht nur eben die bessere Einteilung, sondern eben auch die zeitliche Flexibilität und teilweise halt eben auch die unnötigen Fahrwege, die du dir ersparst.

B: Genau, ich fahre dann nicht ins Büro, sondern

I: Kannst direkt hinfahren.

B: ganz direkt

I: Okay, perfekt.

B: erledigen.

I: Wenn du dir dann anschaust, diese fünfzig Prozent auf gut und fallen noch die zwanzig Prozent auf schlecht. Ja und du könntest jetzt sagen, du würdest eines von den beiden Komponenten verbessern können. Das heißt, du sagst einfach, du möchtest diese fünfzig Prozent, die du auf gut hast, bei einem gewissen Prozentsatz vielleicht noch weiter steigern, dass das alles perfekt passt für dich.

B: Mhm (bejahend).

I: Dass du nicht einmal den Zweifel hast daran oder du würdest zum Beispiel von diesen zwanzig Prozent schlecht, wo es gar nicht funktio/ also schlecht funktioniert und nicht gar nicht, sondern schlecht, zu vielleicht kaum erkennbarer Aufsteigung. Welche von beiden Komponenten würdest du jetzt einmal von dir hinaus sagen: "die würde ich gerne steigern wollen"?

B: Also eher die zwanzig Prozent schlecht würde ich steigern wollen.

I: Okay, auf?

B: Auf kaum erkennbar eigentlich. Ich meine/

I: Wäre auch einmal der nächste Schritt.

B: /wäre der nächste Schritt. Der wäre sinnvoll.

I: Und wie könntest du diese zwanzig Prozent/ also was müsstest du dann an deinem eigenen mobilen Alltag, glaubst du, ändern? Oder was wären so Verbesserungsvorschläge, die du dir vorstellen könntest, damit du nicht mehr schlecht beim mobilen Arbeiten/

B: Mhm (bejahend), verstehe schon. Ich würde vielleicht für mich persönlich auch ein bisschen einfach persönlich, das ist ja nicht vom Job vorgegeben, sondern für mich persönlich Zeiten festlegen, wo wirklich konzentriert gearbeitet wird und dann aber auch wieder Phasen, so kleine Pausen einlegen, wo man sich dann über andere Sachen kümmern kann.

I: Okay, das heißt quasi, dieser.



B: Bisschen mehr Diszip/ also, nein. Disziplin ist vielleicht das falsche Wort, aber einfach trotzdem ein bisschen strukturierter arbeiten.

I: Okay, das heißt auch, im mobilen Arbeiten, das heißt, jetzt von zu Hause oder unterwegs, auch wenn du familiär zu Hause bist und auch eine Familienzeit hast, trotzdem die Zeit gut durchplanen.

B: Genau.

I: Und so wie quasi im Büro, dass du zum Beispiel sagst: "in fünf Minuten Kaffeezeit".

B: Genau.

I: Du hast fünf Minuten für die Familie.

B: Ja, ja.

I: Und der Rest ist strikte Arbeitszeit.

B: Arbeitszeit, genau.

I: Okay, passt. Gibt es noch irgendetwas, was dir einfällt zu deiner Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch dein mobiles Arbeiten, was wir noch nicht besprochen haben?

B: Nein, passt. Wurde alles besprochen. Danke.

I: Danke.

## Interview 9

I: Habe ich von dir die Zustimmung, dass wir das Interview aufzeichnen?

B: Ja, ist kein Problem.

I: Prinzipiell erste Frage, ganz allgemein, was ist für dich selbst mobiles Arbeiten in deiner jetzigen beruflichen oder auch ehemaligen beruflichen Situation? Was hast du für dich selbst als mobiles Arbeiten angesehen?

B: Das mobile Arbeiten, eine Entwicklung hat da stattgefunden in meinem Zeitalter. Wir haben einen irrsinnigen Druck von dem Festnetztelefon zum Handy bekommen. Denn ich musste nicht mehr ins Büro fahren und das alles erledigen und abarbeiten, was natürlich seine Vorteile gehabt hat. Du hast irgendwie weniger Stress gehabt, obwohl der Stress dann im Büro war. Das hat sich dann alles verlagert ins Auto und hat dadurch mehr Druck erzeugen können. Aber mehr Druck ist auch auf dich gekommen. Das war einmal so der erste Schritt zu dem mobilen Arbeiten. Dann ist es weitergegangen, dass diese ganze Wirtschaftssache irrsinnig explodiert ist. In dieser, wie sagt man da, Schnelligkeit, da sind Entscheidungen gefallen. Wo wir ja noch nicht das Smartphone hatten und das Tablet und weiß ich was, wo wir was eintragen konnten, was die im Büro hätten bearbeiten können. Was sich jetzt mit der ganzen Technik noch weiter fortbewegt hat, dass ich eigentlich nicht nur überall erreichbar bin, sondern auch überall arbeiten kann. Mehr oder weniger die wichtigsten Dinge auf den Server laden kann, herunterladen kann, meinen Kalender, mich organisieren. Und gleichzeitig weiß die Sekretärin auch, wo ich bin. Seit wann habe ich dieses blöde Smartphone? Schon länger. Das hat eine eigene Entwicklung, eine eigene

Dynamik, wo man sagen kann, zuerst hat man es abgelehnt. Und dann bin ich draufgekommen, was ich eigentlich alles machen kann, ohne ein blödes Tablet mitzunehmen. Weil das war dann eine Alternative. Das ist zu groß. Der Bildschirm vom Smartphone ist ein bisschen zu klein für manche Dinge. Aber ich kann doch vieles machen, kann jetzt vieles abrufen an Terminen und dann selber mich organisieren. Weil das Schönste ist für mich, ich bin immer total überrascht, welche Sachen auch von den Freizeitgegenständen auf einmal auf meinem Smartphone auftauchen. Und dann denke ich mir: 'Aha, das ist in dem Kalender. Das hat eigentlich nichts drinnen verloren.' Aber das ist die Vernetzung mit Google. Und alles, was Google mitbekommt, wirft es dir da drauf. Hat seine Vorteile. Und das verstehe ich schon unter mobilem Arbeiten. Das Einzige, was ich mich nicht traue, ist eigentlich, persönliche Daten, wo ich auch von anderen die Daten habe, unbedingt in die Cloud zu legen. Ich tue mich da doch sehr schwer.

I: Also du arbeitest selbst viel über den Server?

B: Ja, ich habe einen eigenen Server und habe die ausgelagerten Server und die Clouds.

I: Aber verweigerst halt noch quasi persönliche Daten.

B: Ich tue mir schon sehr schwer. Besonders, weißt eh, die Datenlisten und dergleichen, die wir haben, lege ich nicht ab. Es sind nur ausgewählte Sachen, die ich da hinaufladen tue, aber nicht alle.

I: Dein mobiles Arbeiten jetzt an und für sich ist ja vor allem als selbstständige Person jetzt noch mal etwas leichter und weiter zu fassen. Das heißt, du kannst sowohl orts- als auch zeitunabhängig arbeiten, damit ich das jetzt richtig nur noch einmal kurz.

B: Na, selbstverständlich. Gewisse Dinge kann ich so machen, wie ich will.

I: Perfekt. Jetzt kommen wir eigentlich zum Essenziellen. Was ist für dich ein essenzieller Faktor, dass du sagen kannst, du kannst Beruf und Familie vereinbaren? Was muss in deinem Berufsleben gegeben sein und in deinem familiären Leben, damit du beides unter einen Hut bekommst für dich selbst, aus Erfahrung oder so, dass du sagst, du kannst beides managen?

B: Das ist gut, weil ich bin ja das gewohnt seit meinem 25. Lebensjahr. Ich will nicht sagen, 18, das ist unfair, aber 25. Lebensjahr.

I: Was würdest du da jetzt so reflektierend über die letzten Jahre sagen? Das ist zum Beispiel eine gewisse Akzeptanz fürs Berufsleben, aber auch von dir dann fürs Privatleben? Oder einfach gewisse lokale Gegebenheiten?

B: Du musst du einen Sturschädel haben. Den habe ich leider. Wenn du dir etwas einbildest und du willst etwas abwickeln, dann hast du deinen eigenen Schädel schon. Das ist einmal das eine. Das alles unter einen Hut zu bringen, das ergibt sich. Du brauchst natürlich die Familie, die Frau, die Freundin, die Frau dazu. Das sind

Entscheidungsgrundlagen, wo du sagen musst, wie gehen wir es an? Da gibt es immer Limits. Kinder, eins, zwei. Drei wären schon zu viel gewesen. Ich bin immer außerhalb gewesen. Büro, draußen pausenlos mobil unterwegs. Und das hat eigentlich den Spaß gemacht, weil sonst nur irgendwo hocken, das geht nicht. Da wirst du ganz blöd. Also in einem Büro eingesperrt zu sein und jetzt auf meinen Bildschirm zu schauen die ganze Zeit oder die die ganze Zeit da irgendetwas zu machen, das ist nicht mein Naturell. Du brauchst einmal das Naturell dazu. Das ist einmal das eine. Das Zweite ist eigentlich das Handling, das Management von diesen Dingen. Der eine Partner sagt zum Beispiel wie bei mir: "Ich bin am Vormittag beschäftigt oder am Nachmittag." Da gibt es Zeiten, dann bin ich daheim. Da ist dann die Vereinbarung, das Management untereinander, wer macht das mit den Kindern? Wer fährt die hin? Wer holt die ab? Weil der, der angestellt ist, geht natürlich früher meistens oder wie das ist auch bei einer Lehrerin, um sieben Uhr außer Haus. Na ja, weißt eh, mit den kleinen Kindern im Kindergarten und so weiter, das sind die Probleme, wo du dann stehst. Und dann musst halt du einspringen. Dann musst du dir das so einteilen, dass du halt dann erst um, sagen wir, neun beginnst, obwohl ich ein Frühaufsteher bin. Dafür waren meine Zeiten. Ich bin aufgestanden zwischen zwei und vier Uhr. Ich habe ja vierhundert Leute gehabt. Also so ist es ja nicht gewesen. Du musst bedenken, irgendwann musst du ja wirklich einmal arbeiten. Und die Ruhe hast du eigentlich nur in der Nacht.

I: Stimmt.

B: Und wenn ich von meinem Biorhythmus her um fünf aufstehe, bin ich ja bleiern jedes Mal. Da hast du dann so den Tiefpunkt auch im Büro. Durch den kannst du, wenn du schon wacher bist, besser durch, als wenn du da drinnen aufstehen müsstest. Also das ist bei mir so. Und dafür habe ich diese Sache gelegt, als ich viel zu tun gehabt habe. Aber ist ja egal. Und dann habe ich die Zeit gehabt zum Frühstück und das vorbereiten. Und

das sind halt so Sachen, die mache ich gerne, weil ich ein Frühaufsteher bin. Und dann hat sich das alles so eingespielt. Und da muss der Partner mitspielen, wenn du solche Projekte machst wie Familie, Arbeitsteilung so wie im Berufsleben, du musst dir das einteilen richtig.

I: Das heißt, die familiäre Aufteilung, die familiäre Einteilung ist wichtig für dich gewesen?

B: Das war eigentlich von vornherein immer so gegeben. Sonst hätte das, glaube ich, nicht funktioniert. Weil alleine kann ich mir auch einteilen, ich gehe mit dem Pepi dann spielen oder weiß ich was. Und dann gehen wir dorthin. Ich muss ja repräsentieren auch und Aufträge einholen. Also das ist ja nicht so einfach gewesen. Da habe ich das dann in die Zeiten gelegt, wo ich weiß, sie ist eh nicht daheim oder dergleichen. Oder da habe ich meinen Freiraum und dann funktioniert das mit den Kindern eh, weil sie dann wieder da ist. Das ist auch Management. Die Einteilung muss konsequent sein. Natürlich aus dem Haus ist es einfacher als im Geschäft. Und dann muss ich noch mit den Geschäftsfreunden ausgehen. Geht, wenn die Kassa stimmt. Wenn die Kassa einmal nicht stimmt, dann geht das überhaupt nicht. Dann hast du dort im privaten Management deine Probleme. Das ist so. Aber das ist eh überall so. Dafür sage ich, diese Faktoren müssen funktionieren, dann wird das andere auch funktionieren. Ob mobil oder nicht, wenn du die ganze Zeit behindert bist geistig, dass es privat nicht funktioniert, dann funktioniert das andere auch nicht richtig. Da kannst du dir dann die Freundin auch noch nehmen. Dann hast du den Obersupergau-Stress. Mehr kann ich nicht herausarbeiten, außer, du führst mich jetzt hin.

I: Nein, das ist eigentlich schon perfekt. Wir kommen jetzt eh einfach weiter. Und zwar spinnen wir das ein bisschen weiter. Alles, was du bis jetzt quasi hattest, die Must-haves,

was für dich in der Familie schon gegeben sein musste, damit das vereinbar war und mobiles Arbeiten. Jetzt betrachtest du einmal die Zeit, vor allem würde ich es länger ziehen, als die Kinder vielleicht auch noch jünger waren, die du als mobiler Arbeiter verbracht hast parallel zur Familienzeit. Das heißt, du hast mobil gearbeitet und die Familienzeit.

B: Ach, du willst diese Schnittmenge haben.

I: Und das überlege dir mal. Wie gesagt, nimm dir die Zeit. Überlege dir einmal, was du da gehabt hast, alle möglichen Erinnerungen, die du hast. Und dann schaust du dir einfach nur einmal ganz simpel die fünf Punkte an. Also entweder du sagst, es hat sich katastrophal, schlecht, kaum erkennbar, gut oder wirklich toll auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt. Und ich möchte jetzt nicht, dass du sagst, es hat sich top gut oder es hat sich toll im Rückblick/ sondern wirklich, dass du sagst prozentuell. Zum Beispiel fünfzig Prozent hat es sich gut ausgewirkt und die anderen fünfzig Prozent waren vielleicht katastrophal, weil nichts vorangegangen ist, weder beruflich noch privat, obwohl du es vereinbaren hast wollen. Und da einfach die hundert Prozent einmal mit dem, was dir so einfällt an Erlebtem, einteilen.

B: Also das kann ich dir gleich sagen. Die Schnittmenge daraus, wo ich wirklich mobil arbeiten haben können, musste ich immer trennen. Du kannst dich nicht auf alles konzentrieren. Das Multitasking ist super. Aber wenn ich die ganze Zeit auf irgendeinen Scheiß, so wie es heute üblich ist, draufschauen würde, wenn ich jetzt gerade bei der Familie/ Oder im Beruf, da kann man es leichter verdecken. Aber in der Familie war es nicht gegeben, dass ich sagen kann, die ganze Zeit kann ich mich mit dem beschäftigen. So wie heute alle herumrennen und pausenlos aufs Handy schauen. Das geht nicht. Das



muss ich trennen. Da bin ich bei der Familie. Da kann ich wirklich den Prozentsatz angeben so vielleicht, dass ich 15 Prozent mobil bin, wenn ich bei der Familie bin.

I: Aber wie gesagt, das weiterspinnen und zum Beispiel jetzt sagen, du hast dir die Zeit genommen, mobil zu arbeiten. Du hast gesagt, du arbeitest von zu Hause, hast die Arbeit mit nach Hause genommen. Oder hast deinen Sohn zu einem Turnier gefahren oder sonst was, wolltest dort arbeiten. Und im Endeffekt die Zeit mit der Familie hast du dann weniger auskosten können, weil du an die Arbeit gedacht hast, aber für die Arbeit auch nichts weitergebracht. Dann wäre das zum Beispiel schlecht bis zu katastrophal einzustufen. Wenn du aber sagst.

B: Nein.

I: du hast beides gut einteilen können?

B: Ich habe das gut einteilen können.

I: Das ging meistens?

B: Das ging schon. Das Beispiel, wenn du sagst, zum Tennisturnier. Mit meinem Sohn oder mit der Familie eine gewisse Zeitspanne kannst du immer arbeiten oder sondern ich

mich ab zum Arbeiten. Und dann hat das funktioniert. Nur nie im Kontext mit der Familie, das hat nicht funktioniert.

I: Also da hat es dann wieder nicht funktioniert.

B: Nein, ich meine so. Ich kann nicht öffentlich mich an einen Tisch setzen mit der Familie und was machen. Das geht nicht. Ich muss mich zurückziehen.

I: Das wäre auch da unmenschlich, zu sagen, dass ich jetzt am Esstisch.

B: Das meine ich. Aber ich kann mich zum Beispiel jetzt daneben hinsetzen, meinen Computer aufdrehen und sagen, jetzt arbeite ich für zehn Minuten, zwanzig Minuten. Es ist eh meistens zwanzig bis dreißig Minuten dann.

I: Gut.

B: Kein Problem.

I: Und wenn wir jetzt sagen, es hat eben toll funktioniert. Was sind eben die Aspekte, wo du sagst, deswegen hat es toll funktioniert?

B: Einteilung.

I: Einteilung, das heißt, Flexibilität deinerseits.

B: Na sicher. Du weißt eh, es tut immer irgendwas passieren. Dann musst du präsent sein. Dann kannst du es zumachen. Aber es gibt dann die Ruhephasen, wo du sagst, jetzt ging es wieder eine Zeit. Jetzt kannst du wieder was machen.

I: Das heißt, sonstige Sachen wie zum Beispiel, dass du sagst, du hast dir Fahrwege erspart oder Sonstiges war vielleicht nichts, wo du sagst: "Gut, da arbeite ich mobil." Sondern wirklich Hauptsache, wenn die Flexibilität da ist, dann funktioniert das perfekt. Nicht, weil ich mir die halbe Stunde in die Fahrt erspare und wieder retour, sondern weil ich es mir wirklich perfekt einteilen kann.

B: Das Management hat funktioniert. Natürlich der Nebeneffekt ist bei gewissen Dingen, man erspart sich schon etwas, ein Telefonat, einen Fahrweg vielleicht. Aber wenn du wirklich wo hinfahren musst und das besprechen musst, ist es manchmal super. Aber das andere ist ja nur die Bearbeitung von diesen Dingen, die du besprochen hast. Also dieses Gespräch muss eh perfekt sein. Da tust du ja nur arbeiten. Das ist für mich eine Schreibmaschine oder es ist Arbeitsgerät, ein regelrechtes. Natürlich, Arbeitsgerät ist ein Telefon auch, weil ich brauche nicht hinfahren. Weil den rufe ich an, wenn das so zum Klären ist, oder wenn man das hin- und herschicken kann, was ja jetzt sehr einfach ist mit Skypen. Oder der fotografiert mir das ab. Super! Hast du natürlich den Nebeneffekt davon. Sage ich: "Bitte fotografiere mir das Detail oder weiß ich was." Der ist dreihundert

Kilometer entfernt. Na ja, ich glaube, das ist schon eine gewaltige Sache, wo mir der sofort das Bild live übertragen kann. Also das ist schon eine spannende Sache.

I: Weil du gesagt hast, du hattest generell keine negativen Aspekte, wo du gesagt hast, das hat überhaupt nicht funktioniert. Aber wenn du jetzt so rückwirkend sagst zum Beispiel, dass sich Privat- und Berufsleben für dich vermischt hat. Nur, um das noch einmal zu wiederholen, hast du gesagt, da hattest du nie das Problem. Was für viele heutzutage ja durchs mobile Arbeiten ein wirklich katastrophaler Faktor ist, war für dich nie eine Sache, weil du die Selbstdisziplin hattest, zu sagen: "Arbeits-, Berufsleben, ich kann auch beides machen. Aber dann time ich das einfach perfekt, dass beides geht."

B: Als Selbstständiger bist du anders flexibel, und das bin ich seit 18 Jahren. Wie ein Kind wo hineinwächst, bin ich eigentlich in die ganzen Computer mit Commodore, Atari und so weiter hineingewachsen. Also ich bin sicher einer der Wenigen, der sich bis auf den Server was machen traut, was dort los ist. Obwohl ich sagen muss natürlich, wenn ich das nicht einmal im Jahr mache, dann vergesse ich es auch. Aber ich habe die Firma und alles gemanagt. Also dadurch bin ich vielleicht nicht so ein Beispiel. Ich bin hineingewachsen in den ganzen Unsinn und habe es machen müssen.

I: Es muss ja nicht jeder Negativbeispiele haben.

B: Na ja, eh. So wie du hineinwächst in die ganze Materie, mit dem und dem kennst dich du perfekt aus, so bin ich halt in meiner Zeit in das hineingewachsen.

I: Wie gesagt, dass du nichts vergisst, was vielleicht sonst doch noch irgendwann aufgekommen wäre. Öfter in der Literatur kommt vor, Leute, die viel mobil arbeiten, dass eine gewisse soziale Isolation vielleicht bedrückend ist, die man im normalen Berufsleben schon hätte. Oder würde dich das auch aufgrund der Vielzahl von privaten Ablenkungen.

B: Noch einmal, das war zu meiner Zeit nicht gegeben. Das kann ich mir heute vorstellen, wenn du in dieses Fahrwasser hineinkommst, wo du nur Beruf hast. Einen All-Inklusive-Vertrag, wo du pausenlos irgendwo sein musst, wo sie dich alle quälen können, dass du da isoliert bist. Und das sehe ich auch so, dass die Leute isoliert oder in ihrer Blase drinnen sind, einer virtuellen Blase. Oder weiß ich, was sie alles machen. Nur ich bin seit dem siebenten Jahr mit dem Sport beieinandergewesen. Und immer voller Druck, Basketball, Vereinswesen, immer bei den Leuten. Man kann sagen: "Ja gut, die Freunde waren jetzt nicht da." Da kann man genauso argumentieren, durchs vielmalige Umziehen wird ein Jugendlicher immer ein bisschen enturzelt, immer wieder neue Freunde. Das mag schon sein, aber

I: Perfekt.

B: die gehen mir nicht ab. Dafür kann ich sagen, passt nicht ganz bei mir, weil da bin ich genauso hineingegangen. Weil auf der einen Seite habe ich den Sport gehabt und da mir nichts abgegangen eigentlich. Da habe ich den leistungsmäßig mitgemacht. Eigentlich kann man sagen, dann als Trainer und Spieler noch bis zum 26. Lebensjahr. Erst dann war die Herzmuskelentzündung. Dann war es ein bisschen übertrieben. Und seit dem Zeitpunkt habe ich mich dann ein bisschen zurückgezogen und habe zwanzig Jahre Beruf ausgeübt. Dafür sage ich, weißt du, ich kann es mir vorstellen.

I: Dann aber die einzige Sache, die ich dann noch gerne wissen würde einfach bei dir, weil ich es bis jetzt noch nicht gehört habe, dass wir es von der Seite aufspannen. Durch die Möglichkeit, dass du immer mobil arbeiten hast können, kann man ja sich mehr um Kinder, aber auch andere Verwandte et cetera kümmern.

B: Das stimmt.

I: Hattest du jemals den Vorfall innerhalb der Familie, dass wer anderer dann negativ auf dich zu sprechen war beziehungsweise eifersüchtig, weil du vielleicht mehr Zeit mit jemandem verbringen konntest? Da geht es jetzt um ein Kind mit der Frau zu anderen Verwandten, mit anderen gleich Angehörigen. Oder war das nie ein Problem, was du gehabt hast?

B: Im Prinzip war es bei mir kein Problem, weil ich habe eh, ich will nicht sagen Tag und Nacht, gearbeitet oder Sport oder weiß ich was. Den anderen fällt es ja nicht auf als Selbstständiger. Beim Selbstständigen ist eh die Meinung, dir geht es eh den ganzen Tag gut. Du kannst eh von einem Kaffeehaus zum anderen gehen, kannst da Besprechung machen, kannst das machen. Die sehen halt nicht diese Mehrbelastungen gegenüber einem Arbeitnehmer, der einfach nur nach der Zeit heimgeht. Das hat es halt bei mir nicht gegeben. Das ist so übergegangen.

I: Deswegen heißt es ja, selbst und ständig.

B: So ist es. Ich habe noch die Buchhaltungen gehabt, ich habe das gehabt, ich habe akquirieren müssen, ich habe die Steuern machen müssen. Super, toll! Es gibt natürlich negative Sachen, weil du das angeführt hast, wo die gesagt haben: "Dir geht es ja so gut." Na ja, gut. Und es stimmt schon, dass Neidhammeln immer wo sind, die das nicht erkennen, dass, wenn du etwas machst für andere, dass das ja auch deine Zeit ist. Du musst dir leider überall Zeit nehmen. Die kannst du nicht stehlen, die kannst du nicht irgendwie aufnehmen. Das ist so wie heute, mit Kindern musst du die Zeit aufbringen.

I: Um das abzuschließen, wirklich negative Aspekte gab es eigentlich dann nicht so wirklich? Aber perfekt, muss es ja nicht geben.

B: Mit der Familie, weißt eh, oder im Beruflichen, wie ich dir gesagt habe, es gibt immer Dumme, die keine Ahnung haben von der anderen Seite. Was man von einer Seite sieht, das ist schon klar: "Dir geht es ja gut, warst du schon wieder Tennisspielen? Ich sehe dich immer Tennisspielen." Habe ich gesagt: "Du Dummkopf, du kommst immer zur selben Zeit zu mir. Das ist meine Zeit zum Tennisspielen zum Beispiel." Na klar, dann sieht er mich halt immer Tennisspielen. Ich bin halt um 10:00 Uhr Tennisspielen. Da sind die Plätze frei. Ich habe meine Arbeit vorher gemacht, und am Nachmittag geht es ja wieder weiter. Aber das sieht ja er nicht. Der geht um 14:00 Uhr nach Hause.

I: Das stimmt.

B: Tun wir weiter.

I: Tun wir weiter. Im Endeffekt die vorletzte Frage eigentlich. Was hättest du rückwirkend zu deinem beruflichen Leben noch besser machen können, damit du Beruf und Privatleben besser hättest gehabt?

B: Im Prinzip nichts. Also besser machen? Sicher, man könnte jetzt analysieren, was könnte man alles besser machen? Aber da kommen wir in das Gesellschaftliche hinein. Ich finde, so, wie es wir gemacht haben, meine Gattin hat einen anderen Beruf als ich und hat ein sicheres Einkommen, die Entscheidung von damals war super. Ich war einer, der nicht sicher war. Ich habe viel Geld gebracht, aber es hat auch schwierigere Zeiten gegeben.

I: Hängt auch an den Zeiten.

B: So ist es, ganz genau. Immer läuft es nicht gut. Wenn ich mit denen nicht saufen gehe und denen nicht die Provisionen gebe und dergleichen, bist du weg. Aber das sind die entscheidenden Dinge im Leben. Das bezieht sich nicht auf mobil und dergleichen. Das ist egal. Wenn du das nicht, hast kannst du nichts machen.

I: Wenn wir es jetzt einmal reflektieren. Ich reflektiere jetzt einmal kurz laut für mich und du sagst mir, wenn ich etwas Essenzielles für dich vergessen habe. Aber dein mobiles Arbeiten, so, wie es du für dich selbst siehst, ist überall, jederzeit?



B: Ja.

I: Gut. Familiär dein Must-have, dass das funktioniert, Beruf und Familie funktionieren, die gegenseitige Absprache, das gemeinsame Miteinander, das An-einem-Strang-Ziehen. Nicht nur, dass du da jetzt quasi der Alleinverantwortliche bist, und alle anderen sind quasi auf dich angewiesen. Sondern dass das ein Miteinander ist.

B: Das ist eine Einteilungssache.

I: Gut. Positive Aspekte für dich hauptsächlich waren die Flexibilität am Arbeiten an sich.

B: Du brauchst sie überall.

I: Also sowohl selbstständig als auch firmenvorsitzend, überall die Flexibilität war für dich ausschlaggebend. Alles andere war eigentlich bei Weitem nicht so essenziell, sagen wir jetzt einmal. Negative Aspekte gab es, die dich wirklich beeinträchtigt hätten, auch nicht wirklich. Dass du sagst, da wäre die Familie komplett auseinandergebrochen, nur weil du jetzt mehr mobil arbeitest.

B: Nein.

I: Wirklich besser machen, bist du der Meinung, eigentlich auch nicht wirklich.

B: Ich kann es nur jedem empfehlen. Man muss halt nur dieses Zusammenspiel richtig austarieren.

I: Und im Endeffekt die abschließende Frage wäre in dem Gespräch zumeist, wenn man sich aussucht, wie man es einteilt aufgrund schlechter Prozente, welche Verteilung besser wäre. Aber dadurch, dass bei dir eigentlich eh schon sehr, sehr viel bis alles, wenn du sagst, gut wäre, eigentlich schwierig, die Frage.

B: Wie gesagt, man wächst hinein. Und wenn du es dir richtig einteilst, du tarierst es ja wirklich richtig aus. Und dann weißt du eh sofort, was los ist. Und wenn ich die letzten zwanzig Jahre so gearbeitet habe und die vorherigen zwanzig, also insgesamt vierzig Jahre, das ist eingefahren. Da kannst du sagen, wenn wir es evaluieren, da gibt es Verbesserungssachen und so weiter, und da könntest du schneller sein. Das mag alles sein. Aber ich bin ja eh zufrieden mit dem, wie ich das gelöst habe.

I: Es geht ja um die persönliche Meinung.

B: Noch besser zum Beispiel, es gibt immer etwas neues und innovatives. Aber da sperre ich mich mittlerweile manchmal. Also da bin ich ein alter Depp und sage nein.

I: Es muss ja nicht alles sein.

B: Das bleibt da. Da quäle ich mich auf zwei Seiten. Und wo du sagst: "Du bist aber schön blöd, weil da würdest du dir ja wieder mehr Zeit ersparen." Hast du recht. Und trotzdem mache ich es nicht. Es ist so. Da vertraue ich dem Ganzen nicht. Elektronik und wo das liegt, ich denke mir dann immer wieder, die sind überall drauf. Wer gibt mir das, World4You oder wie heißt das? Das ist so ein Server-Center, wo meine Homepage draufliegt und so weiter. Da könnte ich sagen, das liegt in Österreich. Da kann ich was hinladen. Aber ehrlich gesagt, das ist das Einzige, wo ich irgendwo sage, das liegt in Österreich. Da könnte ich sie verklagen, wenn etwas ist.

I: Direkte Geschichte.

B: Das ist mir lieber, als wenn das irgendwo liegt. Weißt du, was ich meine? Das ist halt meine Angst. Da bin ich eh noch gut. Aber wenn ich mir dann anschau, der hat die Bitcoins wieder geknackt, der hat das geknackt, denke ich mir: 'Super, toll!' Dann haben sie da in Facebook das alles aufgemacht, die Passwörter. Super! Bei jedem, wo ich auch betroffen bin, denke ich mir, ich kriege eh schon genügend Scheiße herein. PayLife und so weiter, weißt eh, und diese Kreditkarten und alles. Dann schau ich mir immer die Endungen an. Da musst du echt aufpassen. Das ist wirklich gut, wenn man nachschaut. Es gibt zwei Internet-Adressen von mir. Da kommt halt alles schön herein.

I: Das gibt es leider immer.

B: Ich kriege das nie weg. Ich kann das sperren über den Microsoft User. Das jetzt die ganze Zeit variieren, das macht der Computer. Das siehst du ja. Jedes Mal so eine Scheiße. Ich habe es schon aufgegeben mit dem Löschen. Ich brauche eh nur die zwei Adressen, aber da ist schon viel drauf. Und das nervt schon gewaltig. Das ist der Fluch der Technik.

I: So wie es die positiven Aspekte hat.

B: Ich finde das echt toll.

I: Gut, schließen wir das ab. Wenn es das war, dann lassen wir das. Ich glaube, du hast alles gesagt, alles getan. Ich danke dir.

B: Es ist ja ein interessantes Thema, bitte gerne.

## Interview 10

I: Bist du einverstanden damit, dass wir das Interview aufnehmen?

B: Ja, bin ich.

I: Gut. Dann fangen wir gleich an mit der ersten Frage. Was verstehst du unter mobiler Arbeit?

B: Mobile Arbeit ist für mich einfach, wenn ich meinen Job beziehungsweise die Arbeiten, die ich halt erledigen muss, von jeglichem Ort aus erledigen kann.

I: Okay. Das heißt, du brauchst gewisse Voraussetzungen, wie ein Laptop von der Firma, den du wahrscheinlich auch hast?

B: Genau.

I: Gut und wie sieht deine mobile Arbeit aus? Wie gestaltest du deinen typischen Arbeitsalltag, wenn du mobil arbeitest?

B: Also prinzipiell ist es für mich recht leicht, da ich auch in der Firma am Laptop arbeite. Also meine ganze Arbeit eigentlich am Laptop verrichten kann. Damit kann ich meinen

Laptop eigentlich aufstellen, wo ich will und ich kann auch Uhrzeit mäßig beginnen, wann ich will und dann brauche ich mich nur verbinden und erledige die Sachen.

I: Kannst du nur mit deinem Arbeitslaptop quasi mobil arbeiten? Oder könntest du auch, wenn du sagst, du musst wirklich ganz schnell dich jetzt entscheiden, mobil zu arbeiten ohne dass du deinen Laptop am Vortag mitgenommen hast auch vom Privat-PC arbeiten? Oder geht das nur mit dem Firmen-Laptop?

B: Nein. Also aus Sicherheitsgründen kann ich nur mit meinem Firmenlaptop arbeiten.

I: Okay. Das heißt, bei dir in der Firma ist es nicht so, dass Token vergeben werden et cetera, sondern wirklich nur mit einem Firmenlaptop. Und dafür ist es dann immer möglich.

B: Genau. Also insofern, dass ich eine Internetverbindung habe, die brauche ich schon und dann kann ich immer arbeiten.

I: Okay. Und wie sieht das aus bei dir, das Ausmaß des mobilen Arbeitens? Einmal die Woche? Einmal im Monat? Oder öfter? Oder dann, wenn es gebraucht?

B: Zurzeit ist es eigentlich eher nur, wenn es gebraucht wird. Dann kläre ich das vorab mit meinem Vorgesetzten und gehe dann. Das heißt, ich gehe so einmal in der Woche,

also arbeite ich im Homeoffice. Jetzt ist aber eine neue Regelung gekommen, das heißt, jetzt ist es auch mehr oder weniger von der Firma aus möglich, dass man bis zu zweimal in der Woche vom Homeoffice aus arbeiten könnte.

I: Okay. Woran machst du für dich eine funktionierende Vereinbarkeit von Beruf und Familie fest? Was ist für dich besonders wichtig, dass du sagst, du kannst Beruf und Familie vereinbaren?

B: Ja ich glaube, das Wichtigste ist die eigene Disziplin und was auch ein großer Punkt ist, ist glaube ich einfach, dass du die Möglichkeit auch zuhause hast, dich einfach irgendwo halt zurückzuziehen beziehungsweise ein Büro zu haben, wo du sagst, hier kriegst du auch die nötige Ruhe, dass du dich konzentrieren kannst.

I: Okay. Und was sind für dich Nice-to-haves? Also zweitrangige Angelegenheiten für Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wo du sagst, das wäre nett, es zu haben. Vielleicht hast du es auch noch nicht, aber hast schon mal gedacht, das wäre auch nett, wenn die Firma so was zur Verfügung stellen würde. Eine zusätzliche Möglichkeit.

B: Ich sage, das wäre einfach die Hardware natürlich. Also wenn ich gewisse Hardware von der Firma zur Verfügung gestellt kriegen würde für das Homeoffice, man könnte ich natürlich einen größeren Monitor haben, könne leichter arbeiten. Vielleicht zwei Bildschirme zum Arbeiten haben, aber das ist nicht der Fall.

I: Okay und dann könntest du dir quasi dadurch vorstellen, wenn es so wäre, würdest du noch leichter sagen, okay, passt, ich mache das.

B: Genau. Zurzeit ist es eben so, dass ich das Homeoffice nur am Laptop selbst erledige und habe den Laptopmonitor beziehungsweise auch die Tastatur. In der Arbeit habe ich eben meine zwei Bildschirme, das ist halt schon einfacher damit zu arbeiten.

I: Okay gut. Dann schauen wir uns da gleich die Skala an und gehen jetzt einfach davon aus, dass du als mobiler Arbeitender parallel zur Familienzeit deine hundert Prozent verbracht hast, und verteilen diese hundert Prozent jetzt einfach mal auf der Skala, wie du es empfinden würdest. Also würdest du zum Beispiel sagen, dass sich das mobile Arbeiten zu hundert Prozent perfekt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt hat? Dann würde ich hundert Prozent, toll angeben. Oder so, wie es halt wirklich ist, einfach einmal kurz Zeit nehmen und verteilen.

B: Gut.

I: Gut, wenn wir uns jetzt die ausgefüllte Skala anschauen, fangen wir mal an bei katastrophal, da hast du auch zehn Prozent angegeben. Was sind für dich die Gegebenheiten, die dich veranlassen haben, die zehn Prozent hier zu geben?

B: Ja das ist jetzt sicherlich nicht der Alltag, das sind einfach gewisse Zwischenfälle oder Sachen, die halt einfach passieren können, die aber einen aber komplett vom Arbeiten



abhalten. Sei es jetzt einfach ein schlechter Tag von meiner Frau und den Kindern oder so, dass die halt ständig etwas brauchen oder dass sie sich streiten und ich mich deshalb nicht konzentrieren kann. Oder dass sie einfach jetzt wirklich so krank sind, dass ich eigentlich rund um die Uhr sie pflegen muss. Das wäre dann eigentlich katastrophal. Ja das ist jetzt sicherlich nicht der Alltag, das sind einfach gewisse Zwischenfälle oder Sachen, die halt einfach passieren können, die aber einen aber komplett vom Arbeiten abhalten. Sei es jetzt einfach ein schlechter Tag von meiner Frau und den Kindern oder so, dass die halt ständig etwas brauchen oder dass sie sich streiten und ich mich deshalb nicht konzentrieren kann. Oder dass sie einfach jetzt wirklich so krank sind, dass ich eigentlich rund um die Uhr sie pflegen muss. Das wäre dann eigentlich katastrophal.

I: Okay. Und es ist aber schon einmal vorgekommen, dass du trotz dessen genug zu arbeiten hattest und auf den Pflegeurlaub quasi verzichtet hast und versucht hast, mit mobiler Arbeit das quasi unter einen Hut zu bringen, was aber scheinbar wenig bis gar nicht gut geglückt ist.

B: Genau.

I: Okay. Gibt es auch positive Aspekte? Also positive Geschichten, wo das auch einmal funktioniert hat, dass du sagst, statt dem Pflegeurlaub, weil du hast zu viel zu tun gehabt mit so viel zu pflegenden Leuten, dass das auch funktioniert hat? Oder war das meistens katastrophal?

B: Ich sage gerade, wenn es die Frau betrifft, die doch dann selbst noch selbstständig ist und die halt auch weiß, dass ich gerade arbeite, dann hat das immer gut funktioniert, weil

dann hat sie mich halt nicht gestört wegen jeder Kleinigkeit oder wegen etwas nicht so Notwendigem. Aber gerade, wenn die Kinder krank sind, merke ich es halt, dass die einfach nicht die Rücksicht haben, beziehungsweise einfach das Verständnis dahinter nicht so haben, dass sie sagen, okay, der Vater arbeitet gerade, dann kann ich jetzt nicht stören. Sondern dann ist es halt wirklich bei jeder Kleinigkeit, dass sie halt rufen und dann machst du dir doch Sorgen, schaut vorbei, ist alles okay? Und bis du dann halt wieder runtergekommen bist bei der Arbeit. Also es hat natürlich auch funktioniert, aber gerade bei den Kindern eher nicht.

I: Okay. Und wenn wir uns anschauen die Skala auf der anderen Seite, die zwanzig Prozent, was sind für dich die Geschichten, wo du sagst, da hat es perfekt funktioniert und da konntest du dann wirklich Familie und Beruf viel verbessern vereinbaren durch die mobile Arbeit?

B: Ja. Gerade wenn ich viel machen muss, wo ich mich halt konzentrieren muss und da ist es dann halt toll, dass ich mich einfach zuhause wirklich wo hinsetzen kann, wo ich mich sowieso wohlfühle, da kann ich mir noch zuerst ein Kaffee machen und dann haue ich mir die Kopfhörer drauf und arbeite einfach acht Stunden gescheit durch oder halt meine sechs Stunden, esse dazwischen was und arbeite dann weiter. Und dann ist es halt wirklich, ich bin schon zuhause, habe sowieso die Kinder gleich neben mir, dann kann ich halt wirklich sagen, okay, ich habe jetzt acht Stunden gut gearbeitet, haben wirklich was weiter gebracht, bin aber gleich zuhause. Das heißt, habe jetzt keine Zeit verloren, um mich in die Arbeit zu begeben beziehungsweise jetzt wieder umzustellen, okay, ich bin jetzt nicht mehr bei der Arbeit, ich bin zuhause und bin nicht wirklich erschöpft. Und dann kann man den Tag halt schon viel besser nutzen, vor allem auch mit der Familie.

I: Okay. Und gibt es sonst noch Sachen, die dir zu gut und toll einfallen? Du hast ja bei gut auch ein paar Prozente angeben?

B: Genau. Also gut und toll. Ich sage, wenn es einfach ein ganz normaler Homeoffice-Tag ist, dann würde ich das halt eher als kaum erkennbar bis zu gut einstufen, weil ich sage, im Durchschnitt würde ich sagen, bringe ich ungefähr gleich viel weiter in der Arbeit als wie zuhause. Es gibt halt wie schon gesagt natürlich schlechtere und bessere Tage, aber an sich wird die Arbeit nicht weniger. Das große Ersparnis ist eher der Hin- und Rückweg sage ich jetzt mal und einfach das, dass du sagst, okay du kannst dich halt wirklich hinsetzen, wo du magst. Du hast deinen Wohlfühlbereich, du hast das Klo, das du halt sowieso immer verwendest, und musst nicht auf ein fremdes Klo gehen oder so. Also das sind eigentlich so eher die Faktoren, dass ich sage, das macht es aus.

I: Gut. Und nehmen wir jetzt einmal noch an, abschließend, dass du die Verteilung verändern könntest, worauf könntest du verzichten? Oder was hättest du gerne anders an deiner Auflistung? Was wäre für dich essenziell? Also ich meine jetzt, dass du zum Beispiel diese zehn Prozent bei katastrophal wegbekommen könntest und sagst okay, wenn ich mobil arbeite, dann ist das nicht katastrophal für die Vereinbarkeit. Oder das kaum erkennbar zum Beispiel zu gut verändern? Was wäre da für dich eher wichtiger?

B: Für mich wichtiger wäre, auf jeden Fall das Katastrophale wegzugehen, weil ich sage, gerade wenn es schlecht, kaum erkennbar oder gut ist, das ist jetzt nicht so gravierend, ich komme trotzdem mit meiner Arbeit weiter. Und es gibt halt einfach schlechtere und bessere Tage. Aber katastrophal ist halt einfach nicht wirklich so, dass ich sage okay, mit dem kann ich was anfangen. Also gerade bei katastrophal ist es so, dass ich oft gar nichts weiter bringe, dann kann ich im Endeffekt erst in die Firma fahren und weiter arbeiten.

Da habe ich mir dann halt nichts erspart. Ganz im Gegenteil, eigentlich sogar fast einen Mehraufwand und damit ist es eigentlich wichtig, das katastrophal wegzukriegen und nicht kaum erkennbar zu gut aufzuwerten.

I: Was könntest du selbst beitragen, damit du eben dieses katastrophal wegbekommen könntest? Hättest du da eine Überlegung, eine Vorstellung, wie du das zum Beispiel wegbringen könntest? Hattest du schon mal eine Idee?

B: Gerade die Kinder werden sage ich jetzt mal sowieso erwachsener werden ist die Zeit. Also das kommt. Was natürlich halt praktisch wäre, ist einfach jetzt sage ich ein Büro zuhause einzurichten, dass man halt wirklich einen fixen Rückzugsort hat, wo man arbeitet. Wo man arbeitet. Wo man sich dann darauf einstellen kann, vielleicht dass die Kinder dann auch besser Bescheid wissen, dass, wenn ich da drin bin, dass sie mich halt nicht einfach stören dürfen. Und ich glaube, das würde schon mal viel ausmachen.

I: Und bei dem von dir vorhin angesprochenen Krankheitsfall, hättest du auch eine Idee, wie du da die mobile Arbeit mit kranken Kindern besser unter einen Hut bekommen könntest, damit das nicht in einem katastrophalen, katastrophal klingt jetzt böse, in einem schlechten mobilen Arbeitstag endet?

B: Nein also ich glaube da, wäre es einfach gescheiter, dass man sich halt dann wirklich überlegt, wie krank ist das Kind? Ist es so, dass ich arbeiten kann? Vielleicht vorab schon drüber nachdenken. Und wenn ich eigentlich weiß, gut, ich könnte jetzt von zuhause arbeiten probieren, aber ich werde es nicht weiter bringen. Ist es dann vielleicht auch klüger, einfach das zu lassen. Wenn man natürlich die Möglichkeit hat, sich diesen

Pflegeurlaub nehmen oder freizunehmen und dann halt sagen, ich pflege jetzt das Kind. Dann hat das Kind mehr davon, du hast mehr davon, weil du kannst abschalten und brauchst nicht ständig daran denken okay, jetzt bin ich nicht weiter gekommen. Ich glaube, das wäre einfach das Klügere.

I: Okay. Perfekt. Gibt es sonst irgendwas, was wir nicht abgedeckt haben? Zu dem Thema fällt dir noch was ein?

B: Mir würde jetzt spontan nichts einfallen.

I: Danke dir.

## Interview 11

I: Vielen Dank fürs Zeitnehmen. Aus Gründen der Dokumentation wird dieses Interview aufgezeichnet. Natürlich wird diese Aufzeichnung vertraulich behandelt. In der Masterarbeit werden nur anonymisierte Transkripte zu finden sein. Geht das in Ordnung?

B: Ja natürlich.

I: Gut. Die erste Frage ist ganz noch mal generell: Was ist für dich mobile Arbeit?

B: Ja, also wenn es von der Arbeit oder von der Arbeitsstelle die Möglichkeit gibt, dass du mit deinem zur Verfügung gestellten Notebook, mit deinem Handy und von unterwegs, von zu Hause, aus dem Garten, überall eigentlich deine Arbeit verrichten kannst. Das heißt, dass du nicht daran gebunden bist, du sitzt jetzt an deinem Arbeitsplatz und musst dort vor deinen Monitoren hocken, sondern du kannst eigentlich überall deine Tasks erledigen.

I: Okay. Fragen wir gleich weiter: Wie gestaltest du für dich dein mobiles Arbeiten, wie sieht das bei dir aus?

B: Unterschiedlich. Also ich bin sehr viel unterwegs jetzt in der Consultant-RRolle, die ich momentan habe. Mobil arbeiten heißt für mich auch, beim Kunden arbeiten. Das heißt,

ich habe mein ganzes Equipment dabei, bin beim Kunden, setze was um. Oder eben so wirklich Home-Office. Das heißt, ich brauche meine Ruhe, ich muss oft Sachen programmieren. Da ist es halt einfach zu Hause, Equipment, in Ruhe arbeiten. Auch im Garten arbeiten, wenn es schön ist, das gehört alles dazu. Dass man wirklich sich abschottet und in Ruhe nicht im Großraumbüro arbeiten kann.

I: Und wie oft kannst du das machen?

B: Also aktuell ist es bei unserer Firma noch nicht genau definiert. Ich sage momentan meinem Chef, ich brauche jetzt einmal Ruhe. Also sagen wir so alle zwei Wochen ein Tag oder so, so in etwa.

I: Inklusive der mobil arbeitenden Tage, die du vielleicht auch bei Kunden verbringst oder sind die zwei.

B: Das ist separiert jetzt. Also ich habe jetzt wirklich nur gemeint, dass ich Home-Office mache.

I: Und dass du generell mobil arbeitest, also auch das Home-Office, so wie du es vorher definiert hast und beim Kunden?

B: Das kann sogar sein, dass ich pro Woche dreimal unterwegs bin. Also ich bin noch in

den Bundesländern unterwegs und das kann durchaus sein, dreimal die Woche, dass ich beim Kunden auch bin.

I: Und hat sich das verändert von deiner jetzigen Position im Consulting zum früheren wirklichen IT-Beruf? Hattest du dann auch immer so die/ Einmal alle zwei Wochen oder wwar es damals noch weniger?

B: Da war es ganz wenig, weil da habe ich eigentlich maximal ein Entgegenkommen des Arbeitgebers gehabt, wenn, weiß ich nicht, der Installateur da war oder was, dann bin ich zu Hause/ Habe ich zu Hause Home-Office gemacht, bin danach in die Firma gefahren. Aber da war es eigentlich nicht üblich, dass man Home-Office macht.

I: Also dort wäre es, wenn es familiär

B: Richtig.

I: Oder Privates ganz einfach Wichtiges wäre, wäre es dir zwar auch möglich gewesen, aber nicht einfach, um den Alltag zu erleichtern?

B: Nein. Ist auch in der IT oder in dem Bereich, wo ich gearbeitet habe, war es schon ein bisschen mühsam, weil, doch User sind zu mir direkt gekommen. Die sind auch an den Arbeitsplatz gekommen, haben nicht immer angerufen, sondern sind vor mir gestanden,



haben ein Problem gehabt, haben das Notebook hingestellt, wie auch immer. Deswegen ist das eigentlich auch schwierig gewesen.

I: Aber jetzt in der Consultant-Rolle ist das wesentlich leichter?

B: Ja.

I: Gut. Du hast es vorher schon kurz angeschnitten mit "deine Ruhe haben" et cetera. Wenn du jetzt aber sagst, dass du durch das mobile Arbeiten eine Vereinbarkeit zum Beruf und Familie erleichtern kannst, fangen wir mal an und fragen nach der funktionierenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Was muss für dich gegeben sein, damit die auch wirklich für dich selbst möglich ist? Dass du sagst, du kannst es wirklich vereinbaren, die beiden Punkte.

B: Ich meine, das ist bei mir relativ einfach möglich, also auch jetzt mit der Familie zu vereinbaren. Weil untertags ist die Wohnung ja trotzdem eigentlich leer. Also das heißt, da hat man eigentlich zu Hause auch seine Ruhe. Das ist halt, wenn dann erst die Familie nach Hause kommt, am Nachmittag oder so, dann wird es halt unruhig. Man versucht das dann auch so zu timen, dass man halt diese mobile Arbeitszeit zu Hause, das Home Office halt schon auch macht in der normalen Arbeitszeit und hin und wieder natürlich auch am Wochenende, aber da schafft man sich schon entweder im separaten Zimmer oder wie auch immer/ Ich habe ein eigenes Arbeitszimmer, also ich kann mich da eigentlich auch zurückziehen und dort in Ruhe arbeiten, ohne dass ich jemanden störe oder die Familie mich stört, sozusagen.

I: Das heißt, du sagst wirklich, dass für dich das Must-Have ist, dass du vereinbaren kannst und positive Aspekte daraus gewinnst, dass du aber trotzdem dich einfach auch besser auf deine Arbeit konzentrieren kannst in der Zeit und danach mehr Zeit hast durch mögliche Ersparnisse an Anfahrtsweg et cetera, dass du schon vor Ort bist. Davon abgesehen, was ist zwar nicht dringend notwendig, wie eben zum Beispiel, dass du es dir zeitlich super flexibel einteilen kannst, aber wäre zum Beispiel auch ein nettes Nice-To-Have, dass diese Vereinbarkeit besser ist für dich? Was hast du dir zum Beispiel schon manchmal gedacht, das wäre ein gutes Add-on zum jetzigen/ Zur jetzigen Möglichkeit oder vielleicht hattest du es schon einmal und es ist jetzt nicht mehr möglich und du vermisst es doch ein wenig, aber es ist nicht zentral?

B: Eigentlich, was das mobile Arbeiten betrifft jetzt, ist es eine wirkliche Verbesserung. Weil das war früher immer in der IT schlecht und ist jetzt in der Consulting-Rolle besser. Und ich meine, das glaube ich, kann man jetzt nicht wirklich noch verbessern. Wir haben ein Großraumbüro, deswegen muss ich manche Sachen eben verlagern. Also da würde mir jetzt eigentlich nicht einfallen, ich meine, ich habe ein Notebook zur Verfügung gestellt, ein Handy, mehr braucht man jetzt eigentlich nicht, um dann von zu Hause aus/ Da effektiv arbeiten zu können. Kann ich so sagen.

I: Gut, perfekt. Dann kommen wir mal zur etwas größeren Aufgabe des Gesprächs. Und zwar, wenn du jetzt deine Zeit nebenher nimmst, also zum Beispiel jetzt, salopp gesagt, deine paar Tage in der Woche, die du mobil arbeitest und diese mobilen Tage, die du parallel zu deiner Familienzeit verbringst, also nicht komplett separat oder/ Zwar mobil arbeitest, aber das nichts mit deiner Familienzeit zu tun hat, sondern wo das beides kombinieren kannst. Und du nimmst diese Zeit als hundert Prozent an. Also du sagst, dass

die hundert Prozent könntest du jetzt verteilen. Also du sagst, das sind jetzt nicht ein Tag die Woche, sondern, das ist jetzt meine ganze Woche. Und du hast hier/

B: Aufteilung sozusagen.

I: Genau. Für dich selbst. Nimm dir wirklich Zeit, schau es dir mal und überlege es dir, wie sehr dann diese hundertprozentige Zeit du aufteilen würdest, wie es sich eben auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt. Also dass du/ Durch das mobile Arbeiten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hast, entweder gut oder toll, da es sich kaum auswirkt, also dass du keine wirklich positiven oder negativen Aspekte herausfiltern kannst. Oder dass es sich auch wirklich ins Schlechtere.

B: Das lässt sich eigentlich relativ einfach sagen. Also ich würde es eher in den Sektor "gut" jetzt einordnen, weil, es lässt sich gut vereinbaren und ist/ Worauf es sich hauptsächlich auswirkt ist eher die Effizienz bei der Arbeit. Da kann ich eine wirklich gute/ Eine Verbesserung/ Gut, natürlich in dem Sinn die Anfahrtszeit fällt weg, wenn ich zu Hause arbeite, man ist dann gleich mit der Arbeit fertig und ist sozusagen bei der Familie. Also von dem her ist es natürlich eine Verbesserung, also deswegen würde ich das in die Skala auf jeden Fall.

I: Du würdest sagen, dass hundert Prozent deiner mobilen Arbeit auf "gut" fallen? Da kommen nie Aspekte bei dir dazu, wo du sagst, ach jetzt haben sich private und berufliche Angelegenheiten vermischt und dadurch ist zum Beispiel die Arbeit immer länger geworden, sei es Kleinigkeiten wie gemeinsam Mittag essen et cetera, was prinzipiell als positiver Faktor angesehen kann. Nur, wenn du sagst, du bist zum Beispiel

beim Programmieren und bist wirklich wo drinnen und wirst dann aktiv herausgerissen und brauchst dann eigentlich, obwohl du dich/ Wirst dann einfach herausgerissen und brauchst dann doch länger. Du hast mehr Arbeit, als wenn du im Büro gesessen wärest und Kopfhörer auf und hättest dich dort sechs Stunden konzentriert.

B: Also im normalen Fall kann ich eigentlich schon genau sagen, dass das gut funktioniert. Das heißt, wenn ich sozusagen noch etwas fertigzumachen habe, dann kann ich das auch. Also so viel Rücksicht ist da. Was wir natürlich jetzt eigentlich/ Oder, was ich jetzt vergessen habe, wenn man als mobile Arbeitszeit ja auch die beim Kunden nimmt, das ist natürlich dann nicht so positiv. Weil, wenn man nach [Ort] fährt, dann braucht man halt fast zweieinhalb Stunden fast zurück, das ist dann natürlich eine Verlängerung der Arbeitszeit, also das ist wieder negativ. Wenn wir die beiden zusammenfassen, dann müsste man es eher/ Na ja, da müsste man es eher gegen Mitte rücken.

I: Du kannst es komplett aufteilen. Also ich möchte jetzt nicht, dass du sagst, hundert Prozent deiner mobilen Arbeit ist gut, sondern wenn du sagst zum Beispiel eben, 75 Prozent, drei von vier Tagen funktioniert perfekt/

B: ist so, ja.

I: Und jeder Vierte ist aber zum Beispiel/ Eben du arbeitest mobil von unterwegs, du bist nicht ortsunabhängig, sondern bist ortsabhängig gebunden beim Kunden. Und das ist eigentlich für dich.

B: Verstehe schon.

I: keine Zeit, die du parallel zur Familienzeit pflegst. Also, soweit habe ich/ Die obere Frage hast du schon für mich super beantwortet, weil du sagst eigentlich, für deine Zeit, die du mobil zur Familienzeit verbringst, ist es meistens gut bis immer für dich.

B: Genau.

I: Aber wenn du sagst.

B: Mit Kundenterminen, wenn man das in einem Ganzen sieht, dann würde ich eher dann sagen, fünfzig Prozent sozusagen sind dann eher nur/ Fallen auf "gut", weil, der Rest ist dann sozusagen mit dem langen Anfahrtsweg behaftet und ist dann doch eher wieder in Richtung schlecht.

I: Okay. Und die Anfahrtswege sind öfters bei dir nicht die reine Arbeitszeit, sondern addieren deine Arbeitszeit manchmal sogar auf.

B: Ja, also das ist dann wirklich sieben Uhr Abfahrt in der Früh, 19:30 Uhr erst nach Hause kommen.

I: Und zählt aber wie ein normaler Achteinhalb-Stunden-Tag?

B: Ja, es werden schon die Stunden von der An- und Abfahrtszeit dazugezählt, also die sind schon dann in diesem Plus-Minus-Saldo drinnen, also das zählt dann als Überstunden.

I: Okay.

B: Das schon.

I: Und kannst du die Überstunden danach wieder für einen Zeitausgleich nehmen, zum Beispiel, um eben mehr Zeit mit Familie zu verbringen, dass sich das wenigstens so wieder ausgleicht oder ist das nur theoretisch möglich?

B: Das ist nur theoretisch möglich, weil ich einen All-in-Vertrag habe und somit die Regel bei uns eigentlich ist, dass man zumindest 14 Stunden im Monat verpflichtet ist sozusagen, an Überstunden zu bringen. Das heißt, wenn du am Ende des Jahres 120 Überstunden hast, dann ist das eigentlich auch kein Thema. Das passt ja eh, du als ja pro Monat eigentlich und so viel Überstunden. Also nein, das kann man leider nicht sagen, dass die Überstunden da irgendwie positiv genutzt werden können.

I: Gut. Aber wenn wir uns trotzdem schon anschauen jetzt, du setzt auf deinem höchsten Prozentsatz auch parallel mobiles Arbeiten und Familienzeit auf "gut". Was könnte passieren oder was müsste passieren, damit das vielleicht noch auf "toll" umschwingt, damit du sagst: "Boah, das ist perfekt!"?

B: Das wird schwer gehen, eben weil Kundentermine dabei sind. Wäre es sozusagen eine reine/ Ein reines Home-Office, dann, glaube ich, könnte man das ganz gut/ Oder würde es Richtung "toll" gehen. Ja, aber dadurch, dass doch viele Fahrzeiten und viele Wege dabei sind, ist das schwierig, wüsste ich jetzt nicht, was ich da verbessern könnte.

I: Okay, also ja, ich meine/ Also prinzipiell sagst du vielleicht, die Möglichkeit es zu verbessern, wäre auch Kunden dahingehend zu trimmen, remote arbeiten zu können?

B: Richtig. Was ja eigentlich heutzutage möglich wäre, es aber Kunden gibt, die einfach Präsenz vor Ort schätzen. Und die einfach auch die Kundenbeziehung aufbaut, weil du dann einfach in der Mittagspause mit dem Kunden was Essen gehst und das Ganze sich positiv auswirkt und sie dich auch kennenlernen. Und das Vertrauen schafft auch.

I: Und fällt diese Arbeitszeit nur dann/ Also ist dann nur am Anfang das persönliche Kennenlernen oder passiert es dir im Laufe eines Projekts, dass du wirklich regelmäßig präsent sein musst?

B: Regelmäßig präsent sein.

I: Und ist das bei allen Kunden gleich oder sind das wirklich diese alten "österreichischen Unternehmen" oder vielleicht eine etwas ältere Führung, die sagt, wir wollen diese Präsenz?

B: Kann man so sagen, ja. Also gibt doch auch Kunden, wo es leichter reemote-möglich ist, wo man fast gar nicht vorbeikommt. Außer man will wirklich Projektabstimmungen, aber die Tätigkeiten, die man remote erledigen kann, das ist für die auch okay. Also es gibt schon noch solche Kunden.

I: Okay, das wären dann zum Beispiel auch solche Kunden, wo du es eben sagen kannst, so, ich/ Familiär, fahre jetzt wohin, setze mich zwei Stunden ins Kaffeehaus, habe das Meeting und kann dann weitergehen?

B: Genau.

I: Wieder wen abholen et cetera?

B: Richtig. Lustigerweise sind das eher die Kunden, die in Wien auch sind. Die aus den Bundesländern haben es lieber, dass man zu ihnen hinfährt und nicht remote. Die in Wien an sich sind, wo man den kürzeren Anfahrtsweg, für die ist es eher auch okay, dass man es remote macht. Ist witzig, ja.



I: Aber immerhin besser wahrscheinlich?

B: Ja, dass wahrscheinlich überall.

I: Kannst du auch überall haben.

B: Okay.

I: Dann kommen wir eigentlich schon zur letzten Frage. Was könntest du selbst besser machen, damit es besser wird, für dich? Außer, einen anderen Job suchen. Also, was könntest du jetzt im aktiven Beruf besser machen? Vielleicht gab es ja schon familiär unterschwellige Verbesserungsvorschläge, dass vielleicht da was besser ist oder einfach offen Kritik anführen. Oder desensibilisieren zu dem Thema etwas mehr, zum Beispiel.

B: Die Verbesserungen aus dem familiären Umfeld waren: Arbeite einfach ein bisschen weniger (lacht auf). Ein sehr guter Vorschlag, der schwer umzusetzen ist. Ja, also würde mir jetzt nicht so wirklich was einfallen. Ich wüsste jetzt nicht, wie ich es anders machen kann. Weil ich habe einfach nur die Möglichkeit, entweder ich sitze im Büro und komme spät nach Hause oder ich bin zu Hause, arbeite mobil und bin sofort da, wenn ich fertig bin. Schwierig. Würde mir jetzt nicht direkt was einfallen, was das wirklich noch verbessern würde.

I: Okay, passt. Gibt es sonst noch irgendwas, wo du sagst, das ist ein Thema zum mobilen Arbeiten, was du jetzt gar nicht irgendwie erwähnt hast, was du aber denkst, das wäre für dich noch eine wichtige Komponente, die man noch erwähnen könnte?

B: Wichtige Komponente.

I: Auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie natürlich.

B: Ich überlege gerade, was es da noch gibt. Na ja, was man maximal noch/ Ich meine, man ist ja eigentlich trotzdem irgendwie auf einen gewissen Zeitrahmen fixiert, aber da ist man eigentlich auch durch die Familie darauf fixiert. Weil, ich sage einmal, ab 17 Uhr sind alle zu Hause, da wäre es dann natürlich ideal, wenn du um 17 Uhr mit der Arbeit fertig bist.

I: Natürlich, aber es kommt/ Es gibt ja, ich sage einmal, Entwicklungstasks, welche nach zwei Wochen fertig sein müssen, da sitzt man in der Nacht wieder.

I: Der kann sicher zeitlich komplett unabhängig sein.

B: Ja, das stimmt.

I: Also der könnte auch danach/ Also auch die Familienzeit zum Beispiel zu Hause verbringen und seine Arbeit drei Stunden davor, drei Stunden danach und die Mittagspause ist halt sechs Stunden lang?

B: Stimmt.

I: Also das ist vielleicht mehr durch deine jetzige Position, die zwar im IT-Umfeld ist, aber halt trotzdem sehr viel mit Kunden am Tag zu tun hat, zeitlich eingeschränkter?

B: Mhm (bestätigend).

I: Perfekt, dann war es das. Danke schön.

B: Bitte, gerne.

## Interview 12

I: Jetzt nehmen wir auf, perfekt. Gut, also jetzt noch mal kurz, dass du einverstanden bist, dass wir das Interview aufzeichnen.

B: Ja, ich bin einverstanden, dass das Interview aufgezeichnet wird.

I: Perfekt gut. Dann vielleicht die erste Frage, wo du schon damit angefangen hast, was ist für dich mobiles Arbeiten?

B: Mobiles Arbeiten bedeutet für mich, dass ich meine Arbeit, die ich sonst im Büro erledige, auch von zu Hause aus erledigen kann, relativ simpel. Oder das meiste, was bei mir im Büro passiert, ist Computerarbeit und mit einem Laptop und einem Internetanschluss.

I: Okay das heißt hauptsächlich die Ortsunabhängigkeit, ist für dich das mobile Arbeiten. Und wie oft kommst du dazu, dass du mobil arbeiten kannst?

B: Zweimal die Woche. Also ich habe zwei Tage die Woche, wo ich von daheim aus, mit meinem Firmen Laptop arbeiten kann.

I: Ist das bei euch ein normaler Use Case oder ist das bei dir eine besondere einvernehmliche Gegebenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

B: Das ist bei uns in der Abteilung verschieden. Es gibt Leute, die einen extra Vertrag haben für Home-Office. Und es gibt Leute, wo es die Absprache gibt mit der Führungskraft, dass das in Ordnung geht, dass man von daheim aus arbeiten kann und genauso erreichbar ist, als wäre man im Büro. Das heißt über Telefon, über Computer, via E-Mail oder Skype, eben genauso erreichbar ist. Genau, das sind so die zwei Arrangements, die es bei uns gibt.

I: Und sind die zwei Tage bei dir immer fix? Oder kannst du dir die frei einteilen?

B: Also theoretisch kann man die frei einteilen, wann sie anfallen. Bei mir ist aber so, dass meine Frau und ich unsere Betreuungspflichten uns aufteilen. Dass ich zwei fixe Tage habe und meine Frau eben auch nur einen Tag die Woche auch von zu Hause aus arbeiten kann. Aber die sind jeweils.

I: Also die sind dann schon festgefahren die Tage?

B: Ja.

I: Wie gestaltest du für dich selbst das mobile arbeiten? Also wie sieht dein Tag, wenn du

jetzt eben zum Beispiel mobil, oder von zu Hause aus arbeitest aus, sieht der genauso aus, wie wenn du im Büro sitzt oder würdest du sagen, du hast da schon ein paar andere Herangehensweisen, als im Büro?

B: Naja, es ist schon anders, als wenn ich im Büro sitzen würde, weil wie der Tag startet, weil weniger Stress ist in der Früh. Die Kinder werden in den Kindergarten gebracht und dann ist im Prinzip, wie im Büro mit der Ausnahme, dass ich wahrscheinlich weniger Pausen mache. Also ich fühle mich beim zu Hause aus arbeiten wesentlich konzentrierter, wesentlich weniger abgelenkt. Und ich kann also gewisse Sachen, wie Meetings und so, mache ich eher, wenn ich im Büro bin. Weil für mich persönlich jetzt Skype Meetings, sind schon möglich, aber es ist doch was andere Face to Face. Aber grundsätzlich ist für mich ein Tag zu Hause, ist effektiver als im Büro.

I: Jetzt kurz einmal noch weg von der mobilen Arbeit, einfach nur zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenn du da über das Thema selbst für dich nachdenkst, was sagst du ist für dich ein Must Have oder was ist für dich zentral, dass du eben vereinbaren kannst?

B: Naja, es ist die Zeit. Also ich habe reduziert von vierzig auf 32 Stunden. Meine Frau auch und mit sechs Stunden arbeiten pro Tag plus pendeln. Also ich wohne in [Ort] und pendle nach [Ort], das sind circa vierzig Minuten eine Richtung, geht sich das gerade so aus, dass wir die Kinder gut in den Kinderarten bringen können, nicht zu lange dort lassen müssen, wieder abholen können und schon noch ein bisschen Zeit gemeinsam haben. Das ist das eine und dann natürlich die technische Ausrüstung. Also die Arbeitsmaterialien, die man zur Verfügung kriegt.

I: Gibt es sonst noch was, also die zwei Komponenten klingen für mich sehr als zentral. Also ohne den, würdest du sagen, geht es wahrscheinlich für dich kaum bis gar nicht. Gibt es noch irgendwas, wo du sagst, das wäre so nice to have. Jetzt nicht wirklich zwingend, aber vielleicht bietet es dir dein Arbeitgeber, was dir auch die Vereinbarkeit noch erleichtert, oder waren das schon die zwei Komponenten, die dir einfallen?

B: Für mich waren das eigentlich die zwei Hauptkomponenten. Ich meine, was schon auch noch ganz wichtig ist, das hat jetzt nichts mit Ausstattung oder so zu tun, ist die Akzeptanz im Büro von mobilen Arbeitern. Es war, glaube ich am Anfang, war das nicht ganz leicht, weil wir haben ein gewisses System in der Arbeit, dass es Gruppen gibt, die innerhalb der Gruppe, muss jeder so quasi das Thema des anderen zumindest oberflächlich auch verstehen. Und so Art Vertretungsgruppen haben wir eingerichtet. Und da war es dann oft so, dass diejenigen, wenn eine Anfrage zum Beispiel ins Büro gekommen ist, dass erst mal diejenigen die vor Ort waren, quasi das umgehängt gekriegt haben, dass sie das erledigen. Und auf diejenigen, die zu Hause sitzen, die nicht direkt im Büro sind, die sind erst als zweiter Schritt drangekommen. Was dazu führt, dass die Leute im Büro die Akzeptanz da ein bisschen gesunken bist, wie sonst, das finde ich jetzt.

I: Gut, perfekt. Dann jetzt haben wir das mobile Arbeiten und die Vereinbarkeit sagen wir mal einzeln betrachtet. Jetzt würde ich eben gerne in Richtung Beantwortung meiner Arbeitsfrage gehen. Und ich muss jetzt nur kurz schauen, wie ich bei Skype den Screen sharen kann. Ach, da habe ich schon. So, siehst du die kleine Tabelle?

B: Nein, Moment.

I: Jetzt aber hoffentlich.

B: Jetzt, sehe ich deinen Bildschirm.

I: Perfekt. Jetzt geht es mir nämlich darum, dass du einmal die Zeit betrachtest, die du parallel, also mobiles Arbeiten und Familienzeit, wenn du das parallel verbracht hast, oder eben an solchen Tagen, wo zu Hause arbeitest, betrachtest und diese Zeit als hundert Prozent deiner Arbeitszeit ansiehst. Nicht eben als zwei der fünf Tage, sondern wirklich als hundert Prozent und die dann wirklich prozentuell versuchst einzuteilen in eben diese Karte, die du siehst, wie sich das wirklich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt hat. Also katastrophal schlecht, kaum erkennbar, gut oder toll.

B: Jetzt habe ich die Frage glaube ich nicht ganz verstanden, noch einmal.

I: Kein Problem. Du betrachtest jetzt einfach die Zeit, die du mobil gearbeitet hast und Familienzeit, währenddessen verbracht hast. Also jetzt wie zum Beispiel, dass du eben zu Hause arbeitest und die Möglichkeit hast, deine Kinder in den Kindergarten zu bringen und auch wieder abzuholen. Und vielleicht davor und danach noch arbeiten kannst. Oder auch Zeiten, die du gehabt hast, wo die Kinder zu Hause sind und du gleichzeitig gearbeitet hast. Das sind all diese Zeiten, die du so in der Vergangenheit verbracht hast. Betrachtest du jetzt und das sind nicht eben die zwei Tage in der Woche, sondern die hundert Prozent deiner geleisteten Arbeitszeit. Und diese hundert Prozent, versuche einfach mal einzuteilen in wie oft sind diese Zeit, die du da verbracht hast, vielleicht in



schlechter Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewirkt hat, weil du entweder im Berufsleben schlechter voran gekommen bist, oder das Familienleben drunter gelitten hat. Oder dass du sagst, es war gut, weil eben du hast dich vom Beruf besser konzentrieren können, wie du es vorher einmal erwähnt hast. Und du hast effektiv wesentlich mehr Zeit mit der Familie verbringen können. Oder kaum erkennbar, das heißt zum Beispiel, ich weiß nicht, du hast jetzt die Arbeit mit nach Hause genommen, bist früher von zu Hause weg, aber im Endeffekt bist du nur noch länger in der Arbeit gesessen und das hat sich ein bisschen relativiert einfach mit der Zeit, die du mehr mit der Familie verbringen konntest. Soweit so klar die Aufgabenstellung?

B: Ja.

I: Also einfach einmal probieren, das wirklich kurz reflektieren, zurück auf Zeit nehmen und dann schauen, dass das wirklich auf prozentuell. Also nicht sagen, es war eh immer gut, oder es war immer schlecht, oder immer kaum erkennbar, sondern wirklich einmal schauen, ob es eine prozentuelle Aufteilung gibt, die so circa der Realität entspricht.

B: Also ich muss ja sagen, für mich hat das wirklich nur positive Auswirkungen gehabt.

I: Also du würdest wirklich sagen, alle hundert Prozent auf toll?

B: Also ich würde es auf jeden Fall gut bis toll aufteilen alles. Mehr auf toll. Es ist bei

mir ja so, dass ich die Kinder in den Kindergarten bringe und dann, wenn ich sechs Stunden arbeiten kann und dann die Kinder abhole. Also ich habe anders als jetzt auf der Fachhochschule, wo ich auch gerade Masterarbeit schreibe, immer hin und her renne zwischen Kinder und Arbeit. Also so was wäre Wahnsinn. Das würde sich glaube ich nicht positiv auswirken. Aber ich kann das wirklich gut trennen. Dass ich in der Zeit, wo ich arbeiten muss, auch wirklich arbeiten kann.

I: Das heißt, wir würden jetzt dazu bloß wahrscheinlich so fünfzig und toll fünfzig, oder so. Perfekt. Weil dann nehmen wir jetzt einfach mal die prozentuelle Aufteilung. Ich muss nur kurz wieder den Screen Sharing Modus stoppen. So, perfekt. Das war es auch schon mit den ganzen Aufgaben, mehr kommt nicht mehr, keine Angst. Jetzt würde ich nämlich einfach genau von dir wissen, was sind die Erlebnisse, oder die Sachen, wo du sagst, das hat dich jetzt dazu bewegt auf toll deine prozentuellen Werte auszuwirken. Was hast du wirklich für positive Erlebnisse gehabt, um zu sagen, ja deswegen hat sich die mobile Arbeit toll ausgewirkt?

B: Wie ich am Anfang schon gesagt, also ich habe wirklich meine Ruhe, ich kann mich konzentrieren. Bei mir ist im Büro ja so, dass ich relativ schnell abgelenkt bin, es kommt zum Beispiel zu Hause nicht so oft vor, dass das Telefon läutet. Die Leute kommunizieren mit mir viel per E-Mail. Was praktisch ist, weil das ist nicht so zeitkritisch immer. Also ich habe viel weniger Ablenkung. Und ja, gerade wenn man konzentriert arbeiten muss, ist das natürlich für mich.

I: Das heißt du kommst einfach effektiv mehr zum Arbeiten, bessere Ausübung deiner Tätigkeit.

B: Ja, wirklich inhaltlich, wahrscheinlich von den Nettominuten oder Stunden, die ich arbeiten kann, ist zu Hause am meisten.

I: Sonst noch Sachen? Ich meine, du hast vorhin noch mal die Fahrzeiterparnis genannt, das würdest du wahrscheinlich auf gut bis toll, einer der beiden ist wahrscheinlich.

B: Jaja, also das ist eben wie gesagt, die Zeiterparnis, also dass man netto mehr arbeiten kann, das fällt ziemlich unter das Fazit.

I: Wie ist das eigentlich, da kann ich noch kurz einhaken, bei der Fahrzeiterparnis. Wenn du im Büro arbeitest, könntest du theoretisch effektiveren Weg zur Arbeit schon einen gewissen Teil der Arbeit erledigen, oder wird das vom Arbeitgeber nicht so geduldet? Dass er sagt, du sitzt im Bus, oder geht es einfach so nicht, weil du im Auto sitzt.

B: Nein, ich fahre schon öffentlich, aber das würde einfach nicht zur Arbeitszeit gezählt werden.

I: Also ist das vom Arbeiten immer der.

B: Genau.

I: Stopp. Okay, gut das heißt wir haben jetzt die bessere Ausführung der Tätigkeit und die Fahrzeiterparnis. Gibt es sonst noch irgendwelche Sachen, die dir einfallen würden? Also zum Beispiel wäre jetzt einmal.

B: Ich würde schon sagen ein schönes Zimmer, schönes Büro, das zählt schon noch dazu. Ansonsten arbeite ich direkt an der [Ort] Hauptstraße, wo es total laut ist und.

I: Das heißt du könntest du auch sagen wirklich, dass du quasi mehr diese Arbeitstage, die du von zu Hause aus hat, etwas mehr genießen kannst? Genießen jetzt natürlich unter Anführungszeichen, solange man seine Arbeit gut genießen kann, aber.

B: Das schon, auf jeden Fall.

I: Dann trotzdem noch, ich möchte trotzdem kurz in Richtung der negativen Auswirkungen kurz fragen. Vielleicht gibt es ja doch irgendwas, was irgendwann mal vorgekommen ist und ich reflektiere nur kurz, was ich einfach schon aus Erfahrungen gehört habe als negative Auswirkungen. Dass du zum Beispiel sagst, du hattest nie Probleme das wirklich gut zu trennen, denke ich mal gibt es nicht, weil du hast es vorhin schon erwähnt, du gehst wirklich, wenn du zu Hause bist, bist du arbeiten und davor bringst du deine Kinder in den Kindergarten und danach holst du sie auch wieder ab. Das heißt, den Trennfaktor hast du gar nicht.

B: Ja.

I: Die negativen Komponenten, die hin und wieder vor allem in der Literatur, also ich habe es jetzt noch nie gehört, aber ich weiß es nicht, vielleicht klappt es beim letzten Interview noch. Soziale Isolation oder so was, dass das für dich ein Problem ist, wenn du jetzt zu Hause nur alleine sitzt und sagst, ich würde doch vielleicht mit anderen Leuten interagieren, oder ist vielleicht besser hier mal weg zu kommen.

B: Na ja, dadurch dass es bei mir zwei Tage die Woche sind, ist die Mischung ganz gut. Also nur jetzt daheim arbeiten, wäre glaube ich auch nicht meins. Wenn ich nur Remote arbeiten würde.

I: Und das ist, du hast vorhin erwähnt, deine Frau hat einen Tag von zu Hause und du zwei. Ist das, weil deine Frau sich nur einen Tag nehmen kann? Okay, gab es da schon mal etwaige Diskrepanzen, weil es geheißen hat, du kannst vielleicht mehr Zeit, jetzt quasi Eifersucht unter einem natürlich nicht schlimmen Aspekt, aber doch eine gewisse Eifersucht, dass du mehr Möglichkeiten hast mobil zu arbeiten?

B: Ja, ich glaube, dass sie das auch gerne hätte, dass sie.

I: Aber das waren jetzt nicht wirklich Diskrepanzen, wo du sagst, das bricht auseinander alles, aber es wäre doch ein positiver Aspekt, wenn beide in der Familie die gleichen Möglichkeiten hätten?

B: Genau, ja. Also vor allem weil wir immer schauen, dass wir uns alles fünfzig-fünfzig aufteilen, soweit es halt geht. Hätte sie schon noch gerne, glaube ich, dass sie zwei Tage von zu Hause aus arbeiten kann. Sie hat aber auch einen anderen Job, muss man sagen. Sie hat Kontakt mit anderen und da ist es ein bisschen schwieriger.

I: Gut, ja dann war es das im Endeffekt von diesen negativen Aspekten, gibt es scheinbar wirklich kaum bis gar keine.

B: Na ja, das was ich eben eingangs gesagt habe ist, dass man vielleicht unter den Kollegen, die nicht von zu Hause aus arbeiten, dass man da so ein bisschen/ Also es ist das gleiche, wenn man auf Karenz geht, dann glauben auch alle, er ist zu Hause und kann sich in der Sonne, hat Urlaub. So ist es auch, habe ich den Eindruck, zumindest damals noch gewesen, mit dem Remote Arbeiten, also mit dem Home-Office. Und das hat am Anfang, es hat gedauert eine Zeitlang bis sich alle drauf einspielen, dass wie gesagt, wenn was reinkommt, dass auch die Home-Office Leute eigentlich involviert werden. Also die Integration besser funktioniert zum einen und zum anderen, dass nicht Reibereien gibt, weil sie glauben, die arbeiten weniger. Die sind weniger für das Team da.

I: Aber das hast du mittlerweile in deinem Team, oder mit deinem Vorgesetzten gar nicht mehr so vorkommt.

B: Nein, das ist nicht mehr.

I: Ja eigentlich schon abschließend, wenn wir keine negativen Auswirkungen hat, zu besprechen hat. Die guten sind meistens schnell abgeklärt. Wenn du jetzt, obwohl du sagst, du hast eigentlich nur gute Auswirkungen. Gibt es irgendwas, wo du selbstreflektierend sagen könntest, das könnte ich persönlich besser machen, um noch die Auswirkungen aus meiner Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch positiver zu beeinflussen? Dass zum Beispiel noch von deinen guten Ereignissen noch mehr in die Richtung, dass sie wirklich toll sind, gehen? Gibt es was, was du noch verbessern könntest?

B: Hast du ein Beispiel?

I: Prinzipiell von deinem persönlichen Alltag, würde mir jetzt nichts einfallen, weil die Standardgeschichten, die ich jetzt sagen würde, wäre vielleicht eben kürzere Arbeitszeiten. Fahrzeiterparnisse noch mehr einholen. Noch flexibler vielleicht mit den Vorgesetzten reden. Aber das sind alles Komponenten, die schon gegeben sind. Deswegen auch noch mal die Frage, ohne möglichen Stichwort, ob es vielleicht wirklich noch irgendwas gibt, wo ich jetzt vielleicht auch noch gar nicht dran gedacht habe, dass es Möglichkeiten sind, das noch besser zu beeinflussen. Aber wenn.

B: Naja, also von den Rahmenbedingungen, meinst du jetzt mit dem Arbeitgeber?

I: Genau, alle möglichen Sachen, die dir einfallen, wo du sagst, das könnte noch passieren, damit es noch besser funktioniert.

B: Also was gut wäre, das ist gerade bei Kindern und gerade bei drei Kindern im Winter und im Frühling, ist ja andauernd wer krank, was gut wäre, dass man sehr kurzfristig sagen kann, okay heute arbeite ich von daheim. Das geht in meinem Fall nicht. Also man nimmt sich entweder Pflegeurlaub. Von dem gibt es glaube ich zwei Wochen im Jahr, das hört sich viel an, ist aber relativ schnell aufgebraucht bei beiden, bei meiner Frau und bei mir. Was ganz praktisch wäre ist, wenn man das sehr kurzfristig sagen könnte, ja heute ist unser Kind krank, ich kann ein paar Stunden von zu Hause aus arbeiten.

I: Und das wird vom Arbeitgeber wirklich nicht geduldet, dass man sagt, man ist zu Hause und könnte ja arbeiten, es könnte weitergehen, bevor man jetzt die.

B: Das ist eher so, dass meistens dann der Firmen/ Also da muss man sich den Firmen Laptop hin und her mitnehmen. Oft ist es so, dass man den Firmen Laptop natürlich nicht da hat. Im privaten geht das nicht. Wir arbeiten viel mit Daten, die DSGVO heikel sind. Da dürfen wir gar nichts mit Privaten Geräten machen. Aber es stimmt, ich habe es jetzt ehrlich gesagt nicht wirklich probiert. Aber ich habe das Gefühl, dass das nicht möglich wäre, das kommt ja alle zwei Wochen mindestens einmal vor, dass ich anrufe und sage, ich komme heute nicht ins Büro, sondern ich arbeite von zu Hause. Also das gibt es bei uns im Büro auch nicht.

I: Also nicht einmal nur in eurer Abteilung, sondern generell gibt es das/ Ja witzig, dass das nicht in Erwägung gezogen wird.



B: Nein, man kommt dann wirklich in Probleme, weil die zwei Wochen sind relativ bald aufgebraucht, dann nimmt man seinen privaten Urlaub. Und dann haben die auch viele Ferien, wo man da auch noch denkt, wo man die unterbringen muss. Also das ist eher dann der Spagat.

I: Das glaube ich. In welchem Zeitraum sind deine drei Kinder, das jüngste bis zum ältesten?

B: Zwischen zwei und fünf.

I: Das heißt, wirklich alle sehr jung. Ja, im Endeffekt, wenn dir jetzt auch nichts mehr einfällt, dann würde ich nicht unnötig länger herausziehen als es wäre. Weil wie gesagt, wenn es keine negativen Sachen gibt zu besprechen, die positiven haben wir glaube ich alle sehr, sehr gut abgedeckt. Gibt es sonst irgendwas, was wir jetzt nicht besprochen haben im Interview, was du sagen würdest zur mobilen Arbeit? Das ist etwas, was dir persönlich noch einfällt, oder am Herzen liegt, worüber wir noch nicht gesprochen haben.

B: Na ja, ich meine, es kommt immer sehr stark auf die inhaltliche Arbeit an, die man macht, wo man dann arbeiten kann. Es gibt bei uns auch den Fall zum Beispiel, sind paar Personen bei uns im Büro. Und wenn die, die fahren zum Beispiel auch eine Woche nach [Ort] und können dann dort zum Beispiel sagen, sie arbeiten da ein paar Stunden weniger und nehmen sich Zeitausgleich. Und die paar Stunden, vom Vormittag arbeiten sie zum Beispiel Remote. Das ist dann schon sehr flexibel, das finde ich schon lässig, wenn das die Arbeit halt erlaubt. Also ich wüsste gar nicht, wie man das machen sollte, ohne der Möglichkeit von Home-Office, dass beide arbeiten gehen zu halbwegs vernünftigen

Stunden, bei uns wäre es unmöglich gewesen.

I: Könntest du dir irgendwann in näherer Zukunft vorstellen, sobald zum Beispiel deine Kinder in die Schule gehen, dass du zum Beispiel deine Stunden wieder aufstockst oder würdest du sagen, es passt jetzt perfekt so und jetzt kriegst du genug mit, oder sehr viel von deinen Kindern auch mit? Und du würdest es jetzt in näherer Zukunft nicht wieder aufstocken wollen? Oder ist es jetzt wirklich dieses Kindergartenalter, wo du sagst?

B: Nein, ich würde schon gerne noch längere Zeit, meine achtzig Prozent, also diese 32 Stunden die Woche arbeiten. Ich finde es schon gut, wenn man als Vater mitbekommt, was gerade passiert. Also ich würde eher 32 Stunden arbeiten wollen, noch mittelfristig, dass ich hier noch fünf Jahre.

I: Das heißt, wenn wir noch kurz zurück gehen, was man noch besser machen könnte, wäre vom Arbeitgeber, dass er die Stunden reduziert auf Vollzeitstellung. Dann müsstest du nicht achtzig Prozent. Wenn der Arbeitgeber zum Beispiel sagt, 32 Stunden wäre Vollzeit, das wäre natürlich auch eine Verbesserung, die dir .

B: Ja, das wäre gut.

I: Das wäre auch noch ein Punkt. Der ist zwar noch nicht so oft gefallen, aber jetzt kommt er mal. Perfekt, vielen, vielen Dank für die paar Einblicke, für die paar Auswirkungen. Ich glaube, der Bildschirm ist gerade eingefroren, aber ich stoppe jetzt die Aufnahme,

weil im Endeffekt, alles gefallen, vielen Dank.

B: Danke dir.