

**Work-Life-Blending als Mutter: Ist Home-Office
Chance oder Fluch für das Familienleben?
Learnings aus der COVID-19-Krise**

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Katrin Holzbauer, BA MBA

01365487

Begutachterin: Barbara Billinger, MA

St. Andrä - Wördern, Juni 2022

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

06. Juni 2022

A handwritten signature in blue ink, reading "Karin Holzbauer". The signature is written in a cursive style.

Unterschrift

Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit gewährt einen Einblick der Auswirkungen durch die Verschmelzung von Berufs- und Privatleben im Home-Office, die berufstätige Mütter durch die COVID-19-Krise erlebten. Aufgrund der Schließung der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen standen Eltern im März 2020, aufgrund des ersten Lockdowns, erstmals vor der Herausforderung Beruf und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurden zehn betroffene Mütter mit Kindern unter fünfzehn Jahren mittels Leitfadeninterviews befragt. Daraus resultierend, sind die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben oft gar nicht gegeben und verschwimmen. Ein ungestörtes Arbeiten, neben den Kindern, ist teilweise nicht möglich und somit wirken sich das Verständnis, die Flexibilität von Arbeitgeber_innen und Kolleg_innen sowie die Einräumung von flexibleren Arbeitszeiten maßgeblich auf die Bewältigung der sich ergebenden Rollenkonflikte aus. Überforderung, innerer Stress und ein schlechtes Gewissen sind die Auswirkungen der Mehrfachbelastungen. Eine zusätzliche Belastung in der Krise stellt der fehlende soziale Kontakt und Austausch dar, der im Arbeitsleben eine wesentliche Rolle einnimmt. Sobald sich die Kinder in Betreuungseinrichtungen befinden, wird die Möglichkeit von Home-Office und die Selbstgestaltung der Arbeitsweise von den berufstätigen Müttern als sehr positiv wahrgenommen und erleichtert die Bewältigung der Herausforderungen. Die Krise führt dazu, dass der Unterstützungsbedarf durch Dritte zugenommen hat und mehr Flexibilität von Arbeitgeber_innenseite gewünscht wird, um eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu erleben.

Schlüsselbegriffe: COVID-19, Home-Office, Work-Life-Blending, berufstätige Mütter, Rollenkonflikte

Abstract

This master thesis provides insights into the impact of merging work and private life in the home office that working mothers experienced as a result of the COVID-19 crisis. Due to the closure of education and childcare facilities, parents faced the challenge of balancing work and childcare for the first time in March 2020, due to the first lockdown. As part of the qualitative study, ten affected mothers with children under the age of fifteen were interviewed using guided interviews. As a result, the boundaries between work and private life are often non-existent and blurred. Uninterrupted work alongside children is sometimes not possible, and the understanding and flexibility of employers and colleagues, as well as the granting of more flexible working hours, have a significant impact on the management of the resulting role conflicts. Overwork, inner stress, and a guilty conscience are the effects of the multiple burdens. As a result of the crisis, the need for support from third parties has increased and more flexibility is desired from employers in order to experience a balance between work and private life.

Keywords: COVID-19, working from home, Work Life Blending, working mom, role conflicts

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfragen	1
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	4
2	Theorieteil	5
2.1	Herausforderung Work-Life-Blending in Zeiten von Corona.....	5
2.1.1	Bedeutung Work-Life-Blending	5
2.1.2	Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben	9
2.2	Arbeiten im Home-Office in Zeiten von Corona	11
2.2.1	Begriffsdefinition Home-Office.....	11
2.2.2	Bedeutung des Home-Office	13
2.2.3	Vor- und Nachteile des Home-Office	14
2.2.4	Notwendigkeit von Spielregeln für das Arbeiten im Home-Office und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	19
2.2.5	Neue gesetzliche Regelungen für das Arbeiten von zu Hause aus ..	23
2.3	Corona und die Herausforderungen eines gelingenden Work-Life-Blending für Mütter	24
2.3.1	Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt seit der COVID-19-Krise	25
2.3.2	Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern.....	25
2.3.3	Corona-Lockdowns in der Chronologie	26
2.3.4	Rollenveränderung der Frau vor und nach der Corona-Krise	28
2.3.5	Rollenkonflikte der Frau	31
2.3.6	Wertewandel vor und nach der Corona-Krise.....	33
3	Empirischer Teil	35
3.1	Studiendesign	35
3.2	Erhebungsmethode und verwendete Instrumente	35
3.3	Auswahl der Interviewteilnehmerinnen	37

3.4	Durchführung der empirischen Studie	38
3.5	Auswertungsverfahren.....	40
3.6	Methodischer Steckbrief	43
4	Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	44
4.1	Umgang mit beruflichen und privaten Herausforderungen und die Auswirkungen auf das Familienleben im ersten Lockdown	44
4.1.1	Veränderungen in der Verantwortung durch die geschlossenen Bildungseinrichtungen	44
4.1.2	Auswirkungen auf der Beziehungsebene	46
4.1.3	Home-Office Erwartungen.....	48
4.1.4	Veränderungen in der Kommunikation	49
4.2	Der Arbeitsplatz im Home-Office	51
4.2.1	Wahrnehmung der Home-Office Akzeptanz zwischen den Lockdown- Phasen.....	52
4.2.2	Umgang mit Work-Life-Blending im Home-Office	55
4.3	Veränderungen der Arbeitszeit	58
4.3.1	Auswirkungen auf die zeitlichen Ressourcen	58
4.3.2	Umgang mit Arbeitszeitunterbrechungen	59
4.3.3	Veränderungen der Lage der Arbeitszeit.....	60
4.4	Anforderung vs. Freiwilligkeit der ständigen Erreichbarkeit.....	62
4.4.1	Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit	64
4.4.2	Auswirkungen auf das Privatleben	65
4.5	Veränderungen der Karriereziele.....	66
4.5.1	Veränderungen der Prioritäten	66
4.5.2	Auswirkungen auf Verfolgung der Karriereambitionen.....	68
4.6	Veränderung der Erwartungshaltungen und des Unterstützungsbedarfs an Familie, Beruf und Arbeitgeber_innen	70
4.6.1	Veränderungen der unternehmensseitigen Erwartungshaltung	71

4.6.2	Veränderungen des Unterstützungsbedarfs aufgrund des zunehmenden Alters der Kinder	73
4.7	Home-Office Vereinbarungen	74
4.7.1	Home-Office vs. Remote-Work	74
4.7.2	Herausforderungen mit Home-Office Vereinbarungen.....	75
5	Diskussion und Ausblick.....	77
5.1	Schlussfolgerungen und Beantwortung der Forschungsfrage.....	77
5.2	Implikationen für die Praxis	80
5.3	Kritische Reflexion und Ausblick.....	82
	Literaturverzeichnis	83
	Tabellenverzeichnis	90
	Anhang	

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Forschungsfragen

Die Corona-Pandemie Anfang des Jahres 2020 veränderte das Leben und den Alltag der Bevölkerung weltweit. Nach Ausbruch des COVID-19 Virus in China folgte nur einige Wochen später der Ausruf des Notstandes in mehreren europäischen Ländern.

So wurde am 16. März 2020 in Österreich erstmals ein „Lockdown“ verhängt und damit das soziale sowie das gesellschaftliche Leben auf ein Minimum reduziert, um die Infektionszahlen einzudämmen. Ausgangsbeschränkungen wurden ins Leben gerufen und nur Geschäfte für den täglichen Bedarf konnten mit Mund-Nasen-Schutz Masken besucht werden. Schulen- und Kindergärten, Universitäten, Veranstaltungen, Gastronomie und Hotellerie, sogar öffentliche Plätze wie Spielplätze wurden geschlossen. Von den neuen Veränderungen des Lebens betreffend Kinderbetreuung, Bildung, Bewegungsfreiheit, Arbeitsplätze, Urlaubsverhalten, Einkaufsverhalten und Freizeitgestaltung war nun jedes Individuum betroffen. Der Forschungsstand zu dem Virus war dürftig und das Gesundheitssystem brach in einigen Ländern wie Italien, aufgrund der hohen Infektionszahlen rasch zusammen. Das Gesundheitspersonal und die Kapazitäten in Spitälern stießen zu Spitzenzeiten der Infektionszahlen an ihre Grenzen. Experten waren sich bei den Maßnahmen einig, die Gesundheit der Bevölkerung auf Kosten der Wirtschaft vorzuziehen (Kirchler, Pitters & Kastlunger, 2020, S. 2f.).

Durch die Einführung der Maßnahmen standen Eltern und vor allem Alleinerziehende erstmals vor der Herausforderung, ohne Unterstützungsmöglichkeiten außerhalb des eigenen Haushalts, Berufliches und Privates unter einen Hut zu bekommen. Die Regierung riet den Unternehmer_innen, sofern es die berufliche Tätigkeit zulässt, ihren Mitarbeiter_innen Home-Office Möglichkeiten zu gewähren, um das Infektionsrisiko zu minimieren (Kellner, Korunka, Kubicek & Wolfsberger, 2020, S. 4ff.). Darauf hin mussten sehr viele Arbeitgeber_innen, teilweise von heute auf morgen, improvisieren und haben ihre Arbeitnehmer_innen in das Home-Office entsendet, damit ein Arbeiten überhaupt möglich war (Bertram, Falder & Walk, 2020, S. 8f.). Eine gesetzliche Grundlage für den verstärkten Einsatz von Home-Office wurde noch im Jahr 2020 von der Regierung erarbeitet, da seit der Pandemie knapp vierzig Prozent der arbeitenden Österreicher_innen ihre Tätigkeiten zumindest teilweise von zu Hause aus verrichteten. Die gesetzliche Home-Office Verordnung ist mit 01. April 2021 in Kraft getreten. Die Möglichkeit der Verlegung der Arbeit in das Home-Office ist jedoch nicht für alle Branchen und Bereiche anwendbar. So ist die Gastronomie und Hotellerie am wenigsten für Home-Office

geeignet und auch im Gesundheitswesen ist der Einsatz von Home-Office nur in einigen wenigen Bereichen möglich (Kalleitner und Partheymüller, 2021, S. 1ff.). Die Folgen sind eine neue Form der Kurzarbeit, die Corona-Kurzarbeit, welche laufend angepasst wurde, hohe Arbeitslosenzahlen durch Jobverluste und sinkende Gehälter.

Da die Krise nun seit fast zwei Jahren andauert und Österreich nach dem ersten harten Lockdown im März 2020 noch von weiteren Lockdowns begleitet wurde, waren Eltern schulpflichtiger Kinder mehr als einmal mit der Herausforderung „Home-Schooling“ und der Vereinbarkeit von beruflichen Tätigkeiten konfrontiert. Universitäten und die Oberstufe wurden aufgrund der Infektionsentwicklung im zweiten Lockdown, November 2020, wieder auf „Distance-Learning“ umgestellt (www.bmbwf.gv.at, 22.12.2020). Auch die Kinder mussten sich an das „Distance-Learning“ und auf den vermehrten Einsatz digitaler Medien im Unterricht gewöhnen, während die Bildungseinrichtungen teilweise geschlossen waren. Speziell für Alleinerziehende und Mütter schulpflichtiger Kinder führte die Schließung der Betreuungseinrichtungen zu einer Mehrfachbelastung durch die Kombination von Kinderbetreuung und Job. Flexibilität und Verständnis sind hier sowohl seitens der Arbeitgeber_innen als auch der Arbeitnehmer_innen gefragt, denn wenn Kinder aufgrund von geschlossenen Bildungseinrichtungen zu Hause sind, kann es dazu führen, dass das Arbeiten am Stück oder zu gewohnten Büroarbeitszeiten nicht möglich ist (www2.deloitte.com, 24.08.2020).

Durch die vernetzte Wirtschaft verschmelzen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit. So werden zum Beispiel abends, nachdem die Kinder ins Bett gebracht wurden, am Smartphone die E-Mails gelesen und gegebenenfalls beantwortet. Kreative Ideen entstehen nicht nur „Nine-to-Five“, sondern auch in der Nacht oder während des Zähneputzens. Durch Work-Life-Blending besteht die Gefahr der ständigen Erreichbarkeit und das Risiko kaum arbeitsfreie Zeit zu Verfügung zu haben (www.zukunftsinstitut.de, 25.08.2020). Diese Verschmelzung von Arbeitszeit und Freizeit trifft laut dem österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung die Frauen stärker, denn in Österreich wird die Kinderbetreuung tendenziell eher von Frauen erledigt. Die Kinderbetreuung beinhaltet auch das Lernen mit den Kindern und durch die Schließung der Bildungseinrichtungen wurde somit die Geschlechterungleichheit weiter verschärft. Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer, haben eher unsichere Arbeitsplätze, führen ihre beruflichen Tätigkeiten tendenziell im informellen Sektor aus und stellen die Mehrheit der Alleinerziehenden dar. Diese Faktoren haben zur Folge, dass die Corona-Krise Frauen in ihrem wirtschaftlichen und sozialen Leben überproportional stärker und längerfristig beeinträchtigen wird, unterstreicht die UN-Frauenorganisation (www.oegb.at, 24.08.2020).

Aus der vorangegangenen Problemstellung ergibt sich folgende Forschungsfrage:

"Welche Auswirkungen erleben berufstätige Mütter durch die Verschmelzung von Berufs- und Privatleben im Home-Office, insbesondere seit der COVID-19-Krise?"

Aufgrund der Schließungen von Bildungseinrichtungen kam es zu ungeplanten Kinderbetreuungszeiten während eines normalen Arbeitstages und laufende Unterbrechungen der Arbeitstätigkeit waren die Folge (www2.deloitte.com, 24.08.2020). Daraus hat sich folgende Unterfrage ergeben:

„Wie haben sich die Aspekte persönliche Einstellung zur Arbeit und Arbeitszeit verändert und was erwarten sich berufstätige Mütter für die Zeit nach Corona?“

Bei Erwerbstätigen mit der Doppelbelastung Familie und Beruf während der Corona-Pandemie, findet häufig eine Entgrenzung der Arbeitszeit statt, vereinfacht jedoch teilweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ahlers, Mierich & Zucco, 2021, S. 19f.). Aus diesem Grund ist folgende Teilforschungsfrage entstanden:

„Wie wird die Erreichbarkeit im Home-Office von berufstätigen Müttern seit der Corona-Krise empfunden und was erwarten sich berufstätige Mütter für die Zukunft, für die Zeit nach Corona?“

Die Prioritäten von Frauen ändern sich, sobald die Familiengründung stattfindet, am stärksten. Durch die COVID-19-Krise wurde sichtbar, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgrund der Lockdowns noch schwieriger gestaltet als bisher und mehr Kompromisse mit sich bringt (Gersick & Kram, 2012, S. 112f.). Folglich hat sich die nächste Unterfrage ergeben:

„Wie haben sich die eigenen Karriereziele seit der Corona-Krise verändert und was erwarten sich berufstätige Mütter für die Zukunft, für die Zeit nach Corona?“

Müller, Samtleben, Schmieder und Wrohlich (2020, S. 334f.) beschreiben, dass durch die COVID-19-Krise die Mütter die zusätzliche Last der Kinderbetreuung, während der Schulschließungen und Kindergartenschließungen zu tragen haben, da auch vor der Krise in den meisten Familien die Mütter eher für die Kinderbetreuung zuständig waren. Somit hat sich nachstehende Unterfrage ergeben:

„Wie haben sich die Erwartungshaltungen und auch der Unterstützungsbedarf an Familie und Beruf sowie Arbeitgeber_in verändert und was erwarten sich berufstätige Mütter für die Zukunft, für die Zeit nach Corona?“

Die Autorin dieser Arbeit richtet demnach den Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der berufstätigen Mütter in der Zeit der COVID-19-Krise. Für die vorliegende Arbeit wurde eine qualitative Erhebungsmethode herangezogen, um individuelle Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Veränderungen durch die Krisenzeit

darlegen zu können. Da nicht abgeschätzt werden kann, ob weitere Maßnahmen durch die Krise erfolgen werden und auch das zeitliche Ende der Corona-Krise nicht vorhersehbar ist, wird darauf hingewiesen, dass die Verfassung der Arbeit im Zeitraum von November 2021 bis April 2022 stattgefunden hat und die Befragung der Teilnehmerinnen im Jänner 2022 durchgeführt wurde.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist es, herauszufinden, wie sich die Work-Life-Verschmelzung berufstätiger Mütter durch die Corona Zeit auf die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ausgewirkt hat. Durch die Corona-Krise hat sich der Arbeitsort gezwungener Maßen überwiegend in das Home-Office verlegt und berufstätige Mütter und Familien waren mit zuvor noch nie da gewesenen Herausforderungen konfrontiert. Die sich daraus ergebenden Vor- und Nachteile, Auswirkungen sowie Herausforderungen eines gelingenden Work-Life-Blending für Mütter sollen in dieser Arbeit diskutiert werden.

Insbesondere die Veränderungen vor und nach der Corona Zeit in Hinblick auf die Einstellung zur Arbeit und Arbeitszeit sollen in dieser Arbeit erläutert werden. Des Weiteren soll herausgefunden werden, ob sich die empfundene Erreichbarkeit im Home-Office sowie die persönlichen Karriereziele seit der Krise für die betroffenen Mütter verändert haben. Auch auf die Veränderung der Erwartungshaltung und der Unterstützungsbedarf an Familie, Beruf sowie Arbeitgeber_innen während der Krise bzw. seit der Krise soll durch die empirische Studie aufgezeigt werden. Persönliche Veränderungen und Bewältigungsstrategien berufstätiger Mütter für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen durch die empirische Untersuchung aufgezeigt werden, um Best-Practice-Strategien und Empfehlungen für Arbeitgeber_innen ableiten zu können.

Die vorliegende Forschungsarbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Um auf das untersuchte Themengebiet verständlich heranzuführen, werden zuerst die theoretischen Grundlagen zum Thema Work-Life-Blending und Home-Office durchleuchtet. Anschließend werden die Herausforderungen eines gelingenden Work-Life-Blending für Mütter durch die Corona Krise näher betrachtet. Im empirischen Teil dieser Forschungsarbeit werden das Studiendesign, die methodische Vorgehensweise, die Auswahl des Samples und die Durchführung der empirischen Studie vorgestellt. Anschließend wird auf das Auswertungsverfahren eingegangen und der methodische Steckbrief zur Veranschaulichung erläutert. Folgend werden die Ergebnisse der empirischen Studie präsentiert und die zentralen Ergebnisse werden interpretiert, zusammengefasst und diskutiert. Die Arbeit schließt mit Schlussfolgerungen aus den Erkenntnissen der empirischen Studie und Implikationen für die Praxis ab.

2 Theorieteil

In diesem Kapitel wird der theoretische Hintergrund dieser Forschungsarbeit erarbeitet. Eingangs wird die Herausforderung Work-Life-Blending in Zeiten von Corona veranschaulicht. Folglich werden der Begriff und die Bedeutung des Arbeitens im Home-Office in Zeiten von Corona mit den daraus resultierenden Vor- und Nachteilen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschrieben. Abschließend befasst sich dieser Abschnitt mit den Herausforderungen eines gelingenden Work-Life-Blending für Mütter. In diesem Zusammenhang werden die Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt seit der Krise vorgestellt und die Rollenveränderung bzw. die Rollenkonflikte der Frau sowie der Wertewandel vor und nach der Krise identifiziert.

2.1 Herausforderung Work-Life-Blending in Zeiten von Corona

Durch die plötzlichen Kindergarten- und Schulschließungen, während der verhängten Lockdowns, ist es vor allem für erwerbstätige Eltern schwierig geworden Beruf und Familie zu vereinbaren. Auf Basis der Daten des sozio-ökonomischen Panels analysierten Müller, Samtleben, Schmieder und Wrohlich (2020, S. 232) für das deutsche Wirtschaftsinstitut, dass alleinerziehende Personen besonders schwer getroffen sind, wenn sie die wegfallende Kinderbetreuung selbst übernehmen sollen und gleichzeitig ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen müssen. Durch die Kontaktbeschränkungen fällt auch die viel genutzte Betreuung durch Verwandte, insbesondere die der Großeltern, weg. Erschwerend kommt hinzu, dass viele arbeitende Eltern nicht einmal die theoretische Möglichkeit haben ihrer Arbeit von zu Hause aus nachzugehen. Die Daten des deutschen Wirtschaftsinstituts zeigen, dass in knapp 50 Prozent der Paarhaushalte mit Kindern unter 12 Jahren zumeist die Väter in Vollzeit und die Mütter in Teilzeit arbeiten. In mehr als 13 Prozent der Familien sind beide Elternteile im Vollzeitausmaß erwerbstätig. Wie bereits zuvor beschrieben, bestätigen auch die Daten der Statistik Austria (www.statistik.at, 07.05.2021), dass die weibliche Teilzeitquote mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt stark ausgeprägt ist. Daraus lässt sich schließen, dass in etwa zwei Drittel der Paarhaushalte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Kindergarten- und Schulschließungen eine sehr große Herausforderung darstellt.

2.1.1 Bedeutung Work-Life-Blending

Die zwei wichtigsten Lebensbereiche im menschlichen Alltag umfassen die Arbeit und die Familie. In der heutigen Zeit wird es allerdings zunehmend schwieriger diese beiden Bereiche gut miteinander zu vereinbaren und doch voneinander abzugrenzen. Die Anforderungen am Arbeitsplatz nehmen zu und die persönlichen Ressourcen sind

begrenzt. Dadurch können Konflikte auftreten, indem die jeweiligen Anforderungen der beiden Lebensbereiche nicht zueinander passen und gleichzeitig auftreten.

Durch die Flexibilisierung des Arbeitsortes sehen die Autorinnen Schier und Jurczyk (2008, S. 12) die Erwerbsarbeit sowohl intensiver als auch subjektiver zugleich. Mit der Intensivierung meinen die Autoren die mentalen, emotionalen Ressourcen zur Leistungserbringung und unter der Subjektivierung werden die Potentiale der Beschäftigten verstanden. Ebenso hat sich der Familienalltag in zeitlicher und räumlicher Struktur in den letzten zwei Jahrzehnten verändert. Die Systeme Familie und Beruf wandeln sich nicht nur intern, sondern verschieben sich im Verhältnis zueinander und führen dadurch zu einem komplexen Familienalltag. Die Entgrenzung der Arbeit ist offensichtlicher als die Entgrenzung der Familie, meinen die Autorinnen Schier und Jurczyk (2008, S. 13f.). Raum-zeitliche Entgrenzungen der Arbeitszeit haben zur Folge, dass das Familienleben heute zunehmend in Zeitlücken der Erwerbsarbeit gelebt wird. Diese Konflikte zwischen Familie und Arbeit werden in der Literatur als Work-Family Konflikte und Family-Work Konflikte bezeichnet.

Ein Work-Family Konflikt tritt auf, wenn Erfahrungen im Arbeitsbereich familienbezogene Auswirkungen zeigen. Dieser Konflikt besteht beispielsweise, wenn das Abendessen für die Familienmitglieder vorbereitet werden soll, aber aufgrund eines längeren Arbeitstages keine Zeit mehr dafür bleibt. Konträr dazu, zeigt ein Family-Work Konflikt einen Zusammenhang zwischen dem Familienleben und den Auswirkungen auf den Arbeitsbereich. Ein Beispiel für einen Family-Work Konflikt ist eine spontane Pflegefreistellung aufgrund eines krank gewordenen Familienmitglieds (Van Emmerik & Peeters, 2009, S. 254f.).

Chory und Horan (2011, S. 564f.) definieren die beiden Lebensbereiche Arbeit und Familie als getrennte Sphären, die voneinander abgegrenzt sind. Die Welt der Arbeit und die Welt der Familie. Dennoch beeinflussen sie sich gegenseitig. Zur Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben gibt es in der Literatur zwei gleichzeitig publizierte Theorien aus dem Jahr 2000, die „Work-Family-Border Theory“ nach Clark (2000, S.750f.) und die „Boundary Theory“ nach Ashforth, Kreiner und Fugate (2000, S.472ff.). Die „Work-Family-Border Theory“ nach Clark (2000, S.750f.) erklärt den ständigen Wechsel von Individuen zwischen den beiden Lebensbereichen Familie und Arbeit mit dem Ziel eine positive Balance zu erreichen. Clarks Theorie versucht eine Verknüpfung zwischen der Art der Grenzziehung und der Work-Life-Balance herzustellen. Die Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen können durch physische (Orte, Räumlichkeiten), temporale (zeitliche Komponenten) oder psychologische (Emotionen, Verhaltensweisen) Dimensionen auftreten und können nach Clark in verschiedene Eigenschaften

charakterisiert werden. Clark (2000, S. 756ff.) geht in ihrer Theorie davon aus, dass die Stärke der Grenzen zwischen den Lebensdomänen von den Menschen und ihrer Umwelt geformt werden und nicht strikt vorgegeben sind. Die Stärke der Grenze ist somit abhängig von ihrer Permeabilität, Flexibilität, und Überlappung „Blending“ (Chory und Horan, 2011, S. 565). Mit der Permeabilität der Grenze ist die Durchlässigkeit von einer Sphäre in die andere gemeint, zum Beispiel ein geschäftliches E-Mail wird am Wochenende bearbeitet. Häufigere Unterbrechungen durch den anderen Bereich weisen auf eine hohe Permeabilität hin. Mit der Flexibilität der Grenze ist gemeint, dass sie je nach Situation entweder erweitert oder verringert werden kann. Im Fall der Arbeitszeit könnte bei einem wichtigen Projekt die Tätigkeit auf das Wochenende ausgedehnt werden, aber umgekehrt könnte die Arbeitszeit auch für private Situationen verkürzt werden. Bei einer hohen Flexibilität und einer hohen Permeabilität der Grenzen spricht man von „Blending“ – einer starken Überlappung beider Lebensbereiche. Je flexibler und durchlässiger die Grenze zwischen den beiden Lebensbereichen ist und kaum ein Unterschied zwischen Arbeit- und Freizeit gemacht wird, desto eher kann es zu Konflikten mit den jeweiligen Domänenmitgliedern, wie den Ehepartner_innen oder Vorgesetzten, kommen. Im Vergleich hierzu geht aus Clarks Theorie hervor, dass falls sich die beiden Sphären in ihren Werten und Normen ähnlich sind, schwache Grenzen die Work-Life-Balance für Grenzgänger fördern. Sind die beiden Lebensbereiche stärker voneinander zu segmentieren, so würden stärkere Grenzen die Work-Life-Balance fördern. Es kann jedoch auch sein, dass ein Lebensbereich machtvoller ist und sich das Individuum aber mit dem schwächeren Lebensbereich besser identifiziert. Genauso könnte es sein, dass der Einfluss und somit die Position einer Person in den beiden Domänen unterschiedlich ist. Ein stärkerer Einfluss eines Individuums lässt mehr Möglichkeiten für die Grenzgestaltung zu, um somit eine ausgewogene Balance beider Bereiche je nach Vorliebe herzustellen. In der Literatur wird an Clarks „Work-Family-Border-Theory“ kritisch betrachtet, dass sie sich auf den Lebensbereich Familie fokussiert und demnach unterstellt, dass Personen ohne eine Familie keine Konflikte zwischen den beiden Lebensbereichen hätten (Weiss, 2019, S. 25ff.).

Die „Boundary Theory“ nach Ashforth, Kreiner und Fugate (2000, S. 472ff.) umfasst mehrere Lebensbereiche und legt den Fokus nicht nur auf die Domäne Familie. In dieser Theorie geht es überwiegend um den ständigen Rollenwechsel zwischen Berufs- und Privatleben und sie befasst sich weniger mit der Grenzziehung zwischen den Lebensbereichen, sondern mit dem Überschreiten der Grenzen, dem Wechsel zwischen zwei Rollen (Glaveli & Karassvidou, 2015; S. 85f.). Die Charakterisierung der Rollengrenzen nach Ashforth et al. (2000, S. 473ff.) kann ähnlich wie bei Clarks Theorie in Permeabilität,

Flexibilität erfolgen und wird um den Kontrast zwischen zwei verschiedenen Rollenidentitäten erweitert. Ein Wechsel zwischen zwei Rollen wird schwieriger, je höher der Kontrast zwischen den beiden ist. Einige Berufsfelder erschweren es die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben selbst zu gestalten. Der Beruf der Pilot_innen oder der Chirurg_innen ist als strenger Kontext zu betrachten. In diesen Tätigkeiten sind die Individuen stärker eingeschränkt ihre eigenen Grenzen zu bestimmen und private Angelegenheiten währenddessen durchzuführen. Das heißt jedoch nicht, dass ein großer Handlungsspielraum zur Grenzgestaltung, je nach Beruf oder Tätigkeit, automatisch auch zur Grenzüberlappung zwischen beruflichen und privaten Bereichen genutzt wird. Oft überwiegen Normen und Erwartungen, die ein bestimmtes Verhalten auslösen (Weiss, 2019, S. 32f.).

Tabelle 1: Vergleich Boundary Theory zu Work-Family-Border Theory

Boundary Theory	Merkmale	Work-Family-Border Theory
Mehrere Lebensbereiche im Vordergrund	Domäne	Wechsel zwischen Familie und Arbeit
Ständiger Rollenwechsel durch Grenzüberschreitung	Ziele	Work-Life-Balance durch Grenzziehung
Von Normen, Erwartungen und Rollenidentitäten abhängig	Stärke der Grenzen	Von Individuen und ihrer Umwelt geformt, nicht vorgegeben

Quelle: Eigene Darstellung

Auf Basis der beiden oben vorgestellten Theorien nach Clark und Ashforth et al. aus dem Jahr 2000 ergeben sich für die Autorin dieser Masterarbeit folgende Annahmen:

Eine Verschmelzung von Berufs- und Privatleben kann nicht auf alle Berufsfelder gleich ausgelegt werden. Manche Tätigkeiten lassen eine Überlappung erst gar nicht zu. Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit nur auf Tätigkeiten, die sich aufgrund ihres Kontexts in das Home-Office verlegen können, ausgegangen. Die Ausprägung der Grenzüberschreitung von Berufs- und Privatleben, das so genannte „Blending“, ist von den jeweiligen Akteur_innen in den Lebensbereichen abhängig. Sowohl von Grenzgänger_innen als Individuen als auch von den Mitgliedern der Domänen (Vorgesetzte bzw. Organisation, Ehepartner_innen) und den jeweiligen Machtverhältnissen. Aufgrund dieser unterschiedlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten und Wertedifferenzen lässt sich keine eindeutige Begriffsdefinition für Work-Life-Blending in der Literatur finden. Work-Life-Blending kann eher als eine wertende Beschreibung angenommen werden, da nicht nur ein

Sachverhalt erklärt wird, sondern gleichzeitig eine Wertung erfolgt. Einig ist sich die Wissenschaft, dass es sich bei diesem Begriff um die Aufhebung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben handelt. Es gibt keine Abgrenzung mehr und der Rollenwechsel zwischen den beiden Lebensbereichen erfolgt ständig und automatisch. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitsrhythmus innerhalb eines festgelegten Rahmens selbst bestimmt werden kann. Die Arbeit kann auch ortsungebunden erfolgen. Möglich wird Work-Life-Blending durch die fortgeschrittene Digitalisierung und der allzeit gegenwärtigen IT-Vernetzung. Die Bedeutung von Work-Life-Blending setzt bei den persönlichen Lebenswerten an (Weibler, 2018, S. o.S.). Scholz (2018, S.7ff.) verbindet den Begriff Work-Life-Blending in seinem Werk mit einer „Mogelpackung“ und der „Selbstausschöpfung“. Scholz kritisiert die Zerstörung gut funktionierender Geschäftsmodelle durch digitale Innovationen und sieht Work-Life-Blending als sehr gefährliche Animation für eine Daueraktivität an. Anrufe des Vorgesetzten können somit nicht nur „Nine-to-five“ in den Büro-Räumlichkeiten, sondern auch abends beim Essen oder im Urlaub erfolgen. Scholz beanstandet, dass die Verschmelzung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben dazu führen können, dass die Mitarbeiter_innen rund um die Uhr arbeiten müssen (2018, S. 7ff.).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass eine positive oder negative Wertung des Begriffs Work-Life-Blending somit abhängig von der Einstellung der Individuen ist. Im Rahmen dieser Masterarbeit stellen berufstätige Mütter die Individuen dar, welche näher untersucht werden.

2.1.2 Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben

Über 600 Unternehmen sind österreichweit als „familienfreundliche Arbeitgeber_innen“ ausgezeichnet (www.familieundberuf.at, 08.05.2022). In der Praxis lässt sich die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche Familie und Beruf dennoch schwer umsetzen, speziell seit der Corona-Pandemie

Nicht nur Mütter, sondern auch jüngere Erwerbstätige setzen bereits bei einer Bewerbung ein flexibles Arbeitszeitmodell voraus, um eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben herzustellen. Die Teilzeitarbeit ist unter Müttern die beliebteste Arbeitsform, welche allerdings mit erheblichen finanziellen Einbußen verbunden ist. Hauptsächlich in der Dienstleistungsbranche finden sich in den letzten Jahren vermehrt zeitlich flexiblere Arbeitszeitmodelle (Schier & Jurczyk, 2008, S. 12). Home-Office in Verbindung mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell kann unter gegebenen organisatorischen Voraussetzungen und einer guten Selbstorganisation die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Die Fahrtzeiten werden eingespart und es muss gewährleistet werden, dass die

notwendigen Informationen rechtzeitig bereitgestellt und die Arbeitsergebnisse ebenfalls elektronisch übermittelt werden können. Die technische Ausstattung und die räumlichen Gegebenheiten in den eigenen vier Wänden müssen ein Arbeiten von zu Hause aus zu lassen, ebenso die berufliche Tätigkeit an sich. Schmidt, Kaindl und Mazal (2020, S. 63f.) fanden in ihrer Studie für das österreichische Institut für Familienforschung heraus, dass Frauen eher bereit sind außerhalb der normalen Arbeitszeit von zu Hause aus zu arbeiten als Männer, um Beruf- und Privatleben besser vereinbaren zu können. Teilweise sehen Frauen einen Vorteil der Telearbeit in der Möglichkeit bereits in der Früh, wenn die Kinder noch schlafen, und abends, sobald die Kinder zu Bett gegangen sind, dringende berufliche Tätigkeiten zu erledigen (Schmidt, Kaindl & Mazal, 2020, S. 63f.). Flexibilität im Rahmen von Gleitzeitmodellen wird bereits in einigen Berufsfeldern gefordert, um Lebensumstände und individuelle Vorlieben zu berücksichtigen. Arbeitgeber_innen könnten unterschiedliche Arbeitsmodelle, angepasst an die Bedürfnisse der Beschäftigten, anbieten, sofern es die auszuführende Tätigkeit zulässt (Mai, 2021, o.S.).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf funktioniert laut den Autoren Schier und Jurczyk (2008, S. 16) besser, wenn zumindest ein Elternteil einem Beruf mit einer planbaren Arbeitszeitgestaltung nachgeht. Stabilität führt zu einer besseren Balance der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zu weniger Unterstützungsbedarf Dritter, falls beide Elternteile zeitlich entgrenzt arbeiten müssen und sich der familiäre Alltag ohne Hilfe nicht gestalten lässt. Für eine kurze Dauer, beispielsweise für Geschäftsreisen, können Hilfsmittel wie Videokonferenzen über das Internet oder E-Mails genutzt werden, um das Familienleben bei räumlicher Trennung intensiver zu gestalten. Virtuelle Tools können jedoch keine Familie auf Dauer aufrechterhalten (Schier & Jurczyk, 2008, S. 16).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass während der Corona-Krise Familien mit Kindern mit den Herausforderungen Work-Life-Blending stark konfrontiert waren. Der Begriff Work-Life-Blending, die Aufhebung der Grenzen, kann nicht eindeutig definiert werden und die positive oder negative Wertung hängt stark von der Einstellung der Individuen ab. Home-Office in Verbindung mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell kann unter gegebenen organisatorischen Voraussetzungen und einer guten Selbstorganisation die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, sofern es die berufliche Tätigkeit zulässt.

Folglich wird das Arbeiten im Home-Office definiert und die Bedeutung näher durchleuchtet. Es werden die sich ergebenden Vor- und Nachteile dargestellt und die notwendigen Spielregeln für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschrieben.

2.2 Arbeiten im Home-Office in Zeiten von Corona

Das Arbeiten an sich hat sich im Zuge der COVID-19-Pandemie weitgehend verändert. Kellner, Korunka, Kubicek und Wolfsberger (2020, S. 4) beschreiben, dass Home-Office zwar vor der Krise kein Fremdwort für die meisten Unternehmen war, aber es wurde dennoch nur einigen Wenigen gewährt. Teilweise aufgrund mangelnder technologischer Unterstützung, unklarer Rahmenbedingungen, fehlender Akzeptanz mangels Kontrollmöglichkeiten durch die Führungsebene und dem hohen Stellenwert von physischer Anwesenheit vor Ort im Büro. Da der erste Lockdown im März 2020 überraschend beschlossen wurde, verlagerten viele Unternehmen ihre Arbeit teilweise unstrukturiert in das Home-Office. Die Umsetzung und Ausstattung der Mitarbeiter_innen für das Arbeiten von zu Hause aus musste rasch erfolgen (Kellner et al., 2020, S. 4). Trends wie Home-Office und mobiles Arbeiten haben seit der Krise weltweit erheblich an Bedeutung zugenommen (Bertram, Falder & Walk, 2020, S. 7). Künftig wird sich das digitale Arbeiten laut den Autoren Fischer und Walf (2020, S. 240) noch weiter etablieren und mehr Flexibilität in Bezug auf zeitliche und örtliche Unabhängigkeit schaffen.

Folglich wird der Begriff Home-Office definiert und die Bedeutung sowie die Vor- und Nachteile, die diese Arbeitsform mit sich bringt, vorgestellt. Dieses Kapitel schließt mit der Notwendigkeit von Spielregeln für das Arbeiten im Home-Office ab.

2.2.1 Begriffsdefinition Home-Office

Home-Office ist in Zusammenhang mit dem Thema New Work bereits seit einigen Jahren kein unbekannter Begriff, dennoch wurde das Arbeiten von zu Hause aus in den österreichischen Firmen kaum gelebt und gesetzlich ist der Begriff Home-Office nicht definiert (Bertram et al., 2020, S.8). Vielmehr wird Home-Office umgangssprachlich verwendet und bedeutet, dass eine erwerbstätige, festangestellte Person zumindest einen Teil ihrer Arbeitsleistung, meist sind es Bürotätigkeiten, von zu Hause aus erbringt. Des Öfteren befindet sich der Arbeitsplatz außerhalb der Betriebsstätte und ist mit dem Unternehmen elektronisch verbunden (Beck, 2019, S. 15). Häufig wird Telearbeit als Synonym für Home-Office verwendet. Telearbeit setzt jedoch voraus, dass die Arbeitgeber_innen für die technische Ausstattung aufkommen, dies ist bei Home-Office keine Voraussetzung. Der Begriff Home-Office lässt außerdem vermuten, dass die Verrichtung der Arbeit im eigenen zu Hause stattfindet (Bertram et al., 2020, S. 9).

Der Begriff „Mobiles Office“, auch mobiles Arbeiten genannt, wird zumeist durch eine erhebliche Gestaltungsfreiheit in Bezug auf zeitlicher und inhaltlicher Arbeitsverteilung charakterisiert. Aufgrund der unterschiedlichen Begrifflichkeiten und der Tatsache, dass

nur der Begriff Telearbeit in der Gesetzgebung definiert wird, ist es umso wichtiger die Gestaltung und den Umfang von Home-Office zwischen den Vertragsparteien festzulegen, um spätere Auseinandersetzungen zu vermeiden (Bertram et al., 2020, S. 9). Ein Recht auf Home-Office besteht in Österreich nicht – auch nicht in der Corona-Krise. Gehört eine Person zur COVID-19-Risikogruppe und ist ihre berufliche Tätigkeit im Home-Office grundsätzlich möglich zu verrichten, dann besteht die Eventualität mittels ärztlichen Attests Home-Office bei den Arbeitgeber_innen einzufordern (www.arbeiterkammer.at, 08.10.2020).

Eine Besonderheit des Home-Office ist das seit der COVID-19-Krise genannte „Corona-Office“. Anlässe dafür sind beispielsweise verordnete Quarantäne-Maßnahmen oder die Notwendigkeit den familiären und beruflichen Verpflichtungen nachzukommen, wie im Falle der raschen Schließung von Bildungseinrichtungen während des ersten Lock-downs (Bertram et al., 2020, S. 9f.). Das „Corona-Office“ ist zumeist eine improvisierte, unstrukturierte Form des Arbeitens von zu Hause aus. Teilweise fand das Arbeiten in untrennbaren Wohnbereichen, die zu Büros umfunktioniert wurden, statt. Da Heimarbeit vor der COVID-19-Krise zumeist nicht als „vollwertiges“ Arbeiten galt, gibt es kaum rechtliche Grundlagen wie zum Beispiel mit versicherungsrechtlichen Aspekten und Datenschutz in den eigenen vier Wänden umzugehen ist. Im Vordergrund stand während dieser außerordentlichen Situation der Krise, die Erhaltung der betriebsrelevanten Tätigkeiten. Bertram et al. (2020, S. 10) weisen auf die positiv zu beobachtende Flexibilität seitens der Arbeitnehmer_innen in Bezug auf das „Corona-Office“ während der COVID-19-Krise hin. Die Autoren betonen, dass den meisten Arbeitgeber_innen bewusst war, dass ihre Mitarbeiter_innen nicht die gewohnte Arbeitsleistung, in Anbetracht der Umstände berufliche und private Verpflichtungen verbinden zu müssen, erbringen können und gewährten ihnen dennoch das Arbeiten von zu Hause aus. Im Gegenzug dazu, bemühten sich auch die meisten Arbeitnehmer_innen ihrer Arbeitsleistung bestmöglich nachzukommen, teilweise auch außerhalb des Arbeitszeitgesetzes.

Künftig heißt dies, dass nun die Unternehmen vor der Herausforderung stehen, eine Rückabwicklung des derzeitigen Ausnahmezustands mit Vernunft zu gewährleisten. Die rechtlichen Aspekte und Vorschriften für die Arbeit von zu Hause aus müssen schnellstmöglich umgesetzt werden und das „Corona-Office“ in der Krisensituation soll nicht fälschlicherweise als Standardzustand für die Arbeit im Home-Office verstanden werden, denn das würde dazu führen, dass eine Vermischung von Privat- und Berufsleben unumgänglich ist (Burgstaller und Thiele, 2020, 121f.).

2.2.2 Bedeutung des Home-Office

Nach einer Umfrage von Deloitte von April bis Mai 2020 mit 300 Unternehmensvertreter_innen, wurde Home-Office vor der Krise in 75 Prozent der österreichischen Unternehmen nur von wenigen Einzelpersonen genutzt. Während der ersten Lockdown-Phase hat die Nutzung von Home-Office Arbeitsplätzen erheblich zugenommen, obwohl es normalerweise längere Zeiträume benötigt, neue Arbeitsweisen einzuführen. Es wurde von 82 Prozent der befragten Unternehmen innerhalb weniger Tage eine flächendeckende technische Einführung virtueller Arbeitsplätze geschaffen. In knapp 60 Prozent der befragten Unternehmen befand sich die gesamte Belegschaft im Home-Office (Kellner et al., 2020, S. 4ff.). Burgstaller und Thiele (2020, S. 121) sehen Home-Office während der Lockdowns als einzige Überlebensebene für den Finanz- und Bankenbereich, Behörden und generell den Dienstleistungsbereich.

Fest steht, dass nicht alle Berufsgruppen und Bereiche für den Wechsel in das Home-Office geeignet sind. Im Rahmen des Austrian Corona Panel Projects der Universität Wien konnte in der Studie von Kalleitner und Partheymüller (2021, S. 1ff.) herausgefunden werden, dass Home-Office für die Branchen Gastronomie und Hotellerie am wenigsten geeignet ist. Gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen, dem Handel sowie im produzierenden Gewerbe war Home-Office nach Ausbruch der Pandemie eher nur in Ausnahmefällen möglich. Bereiche, die für ihre Tätigkeiten nur einen Computer benötigen, lassen sich in der Regel gut aus dem Home-Office vereinbaren (www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze/Arbeitsplaetze/Telearbeitsplaetze-Home_Office.html, 01.05.2021).

Aus der Studie von Kalleitner und Partheymüller (2021, S. 1ff.) geht außerdem hervor, dass im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen, freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen rund ein Drittel der Beschäftigten ihrer Tätigkeit von zu Hause aus nachgehen konnten. In der öffentlichen Verwaltung fiel der Home-Office Anteil mit 28 Prozent im Beobachtungszeitraum eher moderat aus, wobei hier die Home-Office Tauglichkeit genauer geprüft werden müsste. Im Schulwesen schwankte der Anteil der Beschäftigten im Home-Office am meisten, und zwar je nach gesetzlichen Regelungen der Unterrichtsmaßnahmen zwischen sieben- und 80 Prozent. Besonders hoch und konstant war der Anteil der Beschäftigten im Home-Office in der Finanz- und Versicherungsbranche (64 Prozent) sowie der Information und Kommunikation (61 Prozent). Insbesondere Personen mit zumindest Maturaniveau oder höheren Abschlüssen und überdurchschnittlichen Einkommen, konnten das Home-Office während der Pandemie am häufigsten nutzen. Dabei gab es keine erkennbaren Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Personen mit Pflichtschul- und Lehrabschlüssen konnten nur selten ihrer

beruflichen Tätigkeit im Home-Office nachgehen (20 Prozent). Eine amerikanische Studie von Dingel und Neumann (2020, S. 4) vom National Bureau of Economic Research untersuchte, welche Arbeitsplätze amerikaweit Home-Office geeignet sind und kam ebenfalls zum Ergebnis, dass sich Home-Office für Berufsgruppen mit höheren Qualifikationen sowie höheren Einkommen besser eignet. Kalleitner und Partheymüller (2021, S. 3) zeigen auf, dass durch die begrenzten Home-Office Möglichkeiten in manchen Branchen Ungleichheiten verstärkt werden. Somit können Erwerbstätige mit höheren Einkommen meist leichter in das Home-Office wechseln, von mehr Flexibilität profitieren und bleiben von Kurzarbeit und Jobverlusten nahezu unberührt.

Aufgrund der raschen Einführung virtueller Kommunikationskanäle in Zeiten von Corona, könnte sich auch nach der Krise die Notwendigkeit physischer Meetings reduzieren, wenn virtuelle Meetings effektiv und effizient eingesetzt werden können. Die Corona-Krise stellt zwar eine Ausnahmesituation dar, dennoch gehen 83 Prozent der befragten Unternehmen (Deloitte 2020) davon aus, dass die Bedeutung des Home-Office auch nach der Corona-Krise zunimmt und einen wichtigen Platz bei der Digitalisierung der Arbeitswelt einnimmt. Seit der COVID-19-Krise setzen 85 Prozent der befragten Unternehmen nun vermehrt auf die Nutzung virtueller Kommunikationskanäle wie Zoom oder Microsoft Teams. Bei der Nutzung der neu eingeführten Technologien ist allerdings noch etwas Unterstützungsbedarf für die Mitarbeitenden für den reibungslosen Ablauf notwendig (Kellner et al., 2020, S. 4ff.). Das ortsungebundene Arbeiten bedeutet mehr Flexibilität und Freiheit, daher ist es umso wichtiger, dass aufgrund der kaum existierenden Regelungen rund um das Thema Home-Office, ein gemeinsames Verständnis für den Umgang der damit verbundenen Erreichbarkeit sowie mit den virtuellen Kommunikationskanälen unter der Belegschaft geschaffen wird (Bertram et al., 2020, S. 7). Auf eine gezielte Gestaltung der neuen Arbeitsweisen kann nach der Krise durch Reflektion der Herausforderungen gesetzt werden (Kellner et al., 2020, S. 6).

2.2.3 Vor- und Nachteile des Home-Office

Der beliebteste Vorteil vom Arbeiten im Home-Office ist laut den Autoren Fischer und Walf (2020, S. 240) sowie Bertram et al. (2020, S. 10) die tägliche Zeitersparnis. Durch das Arbeiten im Home-Office können, je nach Entfernung zum Unternehmensstandort, mehrere Stunden pro Woche gewonnen werden, die bei der Präsenzarbeit die reine Fahrtzeit darstellen. Falls der tägliche Arbeitsweg mit dem PKW oder den öffentlichen Verkehrsmitteln erfolgt, kann der Stress durch eventuelle Staus zu den Stoßzeiten oder verspätete Abfahrtszeiten der öffentlichen Verkehrsmittel vermieden werden. Daraus ergibt sich ein ruhigerer Start in den Arbeitstag. Die gewonnene Zeit, die durch den

Entfall der täglichen Fahrtzeit zur Verfügung steht, kann für andere Freizeitaktivitäten aufgebracht werden und zur Steigerung der Work-Life-Balance beitragen (Lott, 2020, S. 2). Home-Office führt durch den Wegfall des Pendelns nicht nur zu einer Zeitersparnis, sondern auch zu einer Entlastung der Straßen und kann in Folge zu einer Verbesserung der Umwelt beitragen. Ein Gutachten des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaften zum mobilen Arbeiten (2019) kommt zum Ergebnis, dass eine jährliche Einsparung von rund 850 Millionen Kilogramm CO₂ erreicht werden könnte, wenn zehn Prozent der Berufstätigen in Deutschland einen Tag pro Woche im Home-Office verbringen (Altun, Hartmann, Hille, Sandrock & Stowasser, 2019, S. 55ff.).

Die zeitlichen Spielräume für außerberufliche Tätigkeiten im Home-Office sind abhängig von der Arbeitszeitgestaltung. Je nach Unternehmenskultur und Rahmenbedingungen in den Betrieben, kann die Lage der Arbeitszeit mehr oder weniger selbstbestimmt und angepasst an die individuelle Lebenssituation erfolgen (Reimann, 2019, S. 453). In umfangreichen Untersuchungen hat sich gezeigt, dass die Arbeitszeitgestaltung einen wesentlichen Einfluss auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten hat. Dabei spielen auch die aufgewendete Energie und Ressourcen für die tägliche Arbeit eine große Rolle, denn bei großem Einsatz bleibt für andere Lebensbereiche nur noch ein Restanteil übrig und Konflikte zwischen beruflichen- und privaten Anforderungen lassen sich in weiterer Folge nicht vermeiden. Im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung können Unternehmen die Gesundheit der Arbeitnehmer_innen durch Fokus auf eine Ausgeglichenheit zwischen Beruf und Privatem fördern. Gesundere Arbeitsbedingungen, wie die Möglichkeit der Mitbestimmung, führen zu einer stabileren psychischen Gesundheit und damit einhergehend zu weniger Krankenständen sowie mehr Produktivität (Reimann, 2019, S. 454). Home-Office lässt nach Abstimmung mit den Arbeitgeber_innen ein gesünderes und effizienteres Arbeiten nach dem persönlichen Biorhythmus zu, wonach bei „Morgenmenschen“ morgens die Aufmerksamkeitsspanne sehr hoch ist und gegen 18 Uhr abnimmt. Im Gegensatz dazu sind „Nachteulen“ abends besonders produktiv (Schoppe [Blog-Eintrag], 2021).

Die Kostenersparnis kann als Vorteil für Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen ausgelegt werden. Arbeitnehmer_innen entfallen bei regelmäßiger Home-Office Arbeit die Kosten für das Mittagessen und das Pendeln in Form von Benzin oder Fahrscheinen. Aus Arbeitgeber_innensicht können Fixkosten eingespart werden, indem die Arbeitsplätze im Büro geteilt werden und damit einhergehend weniger fixe Arbeitsplätze im Büro bereitgestellt werden müssen. Voraussetzung für den Verzicht von fixen Arbeitsplätzen im Unternehmen und weniger benötigter Bürofläche ist eine langfristige Umsetzung von Home-Office (Kürschner, 2015, S. 77).

Eine Produktivitätssteigerung durch das Arbeiten von zu Hause aus ist aufgrund weniger Ablenkungen wie durch Kaffee-Pausen mit den Kolleg_innen möglich. In manchen Großraumbüros herrscht ein hoher Lärmpegel, welcher ein konzentriertes Arbeiten nicht immer möglich macht (Kellner et al., 2020, S. 7). Zu diesem Ergebnis kam auch eine Studie der Stanford Universität (2015), die 500 Mitarbeitende im chinesischen Reiseunternehmen Ctrip im Rahmen eines Experiments, für eine Dauer von neun Monaten untersuchte. Dabei wurden zwei Gruppen gebildet: Eine Gruppe arbeitete vor Ort im Büro und die andere befand sich im Home-Office. Die Resultate des Experiments zeigen, dass die Produktivität der Home-Office Mitarbeitenden im Beobachtungszeitraum von neun Monaten um 13 Prozent gestiegen ist. Die Pausenzeiten haben sich im Home-Office ebenfalls verkürzt und es wurde teilweise freiwillig aufgrund der flexibleren Zeiteinteilung länger gearbeitet (Bloom, Liang, Roberts & Ying, 2015, S. 168ff.).

Die Autorin Schoppe ([Blog-Eintrag], 2021) sieht im Home-Office die persönliche Entscheidungsfreiheit über die Arbeitsatmosphäre als Vorteil. Die Kleiderwahl spielt zu Hause keine Rolle und ob die Arbeit draußen in der Sonne oder zwischendurch am Küchentisch erledigt wird, ist ebenfalls jeder Person selbst überlassen. Die neu gewonnenen Entscheidungsfreiheiten durch das Arbeiten von zu Hause aus, können als Anreiz für potenzielle neue Mitarbeiter_innen dienen und die Attraktivität für Unternehmen steigern. Durch Home-Office sind auch qualifizierte Fachkräfte zu erreichen, die vom Unternehmensstandort weiter weg wohnen und nicht täglich pendeln würden. Die Einräumung von Home-Office vermittelt Flexibilität sowie Vertrauen des Unternehmens in seine Mitarbeiter_innen und kann somit einen Wettbewerbsvorteil darstellen (Altun et al., 2019, S. 5).

Seit Ausbruch der COVID-19-Krise und der verhängten Lockdowns werden um 85 Prozent mehr virtuelle Tools von den Unternehmen eingesetzt als zuvor, ergab die „Flexible Working Studie“ von Deloitte (2020), bei der 300 Unternehmensvertreter_innen befragt wurden. Für die meisten Unternehmen (82 Prozent) war es innerhalb weniger Tage möglich, die Belegschaft mit dem notwendigen technischen Equipment auszustatten. Die Zusammenarbeit im Team erfolgt nun vermehrt über virtuelle Kommunikationskanäle. Für viele Beteiligte war die virtuelle Zusammenarbeit seit Ausbruch der Pandemie eine neue Arbeitsweise und der Umgang mit den neuen Tools muss noch richtig angelernt werden. Ein gemeinsames Verständnis für die reibungslose und effektive Verwendung der eingesetzten Kommunikationskanäle muss langsam aufgebaut werden (Kellner et al., 2020, S. 5). Durch die vermehrte Nutzung virtueller Tools, ergibt sich neben virtuellen Meetings auch die Möglichkeit im Distance-Modus zu arbeiten. Synchrones als auch asynchrones Arbeiten kann durch die gewonnene Reaktionsfähigkeit schnell und flexibel erfolgen

(Lindner, 2020, S. 61). Die Flexible Working Studie von Deloitte (2020) zeigt außerdem, dass sich das Grundverständnis der Unternehmer_innen seit der intensiven Nutzung von Tools wie Zoom oder MS Teams verändert hat, denn nun wird abgewogen welche Meetings physisch abgehalten werden sollten und welche virtuell erfolgen können (Kellner et al., 2020, S. 8). In Teams funktioniert der virtuelle Kommunikationsaustausch bereits sehr gut, über die gesamte Organisation hinweg ist es allerdings schwieriger den informellen Austausch aufrecht zu erhalten, wenn sich die meisten Mitarbeitenden im Home-Office befinden. 40 Prozent der 300 Unternehmensvertreter_innen im Rahmen der Flexible Working Studie von Deloitte (2020) gaben an, dass der soziale Austausch speziell in den Lockdowns sehr gefehlt hat (Kellner et al., 2020, S. 14f.). Spontane Unterhaltungen bleiben aus und bei den Webkonferenzen liegt der Fokus des Informationsaustausches auf Fakten. Zwischenmenschliche Interaktionen finden demnach kaum statt. Die Arbeits- und Lebenszufriedenheit, seit Ausbruch der Pandemie und der damit verbundenen Einführung des Home-Office, hat laut einer Studie mit 10.000 Teilnehmenden abgenommen (Fischer & Walf, 2020, S. 240). Initiativen, wie After-Work-Drinks oder gemeinsame Mittagessen vorm PC via Videokonferenz über Zoom oder MS Teams, wurden deshalb von den Mitarbeiter_innen in der Pandemie gestartet und gut angenommen. Sobald der soziale Kontakt durch die längere Verweildauer im Home-Office nicht ausreicht, kann es dazu führen, dass der Austausch teilweise in den privaten Bereich verlegt wird und somit zur Verschmelzung von Privatem und Beruflichem führt (Kellner et al., 2020, S. 14f.).

Berufliches und Privates im Home-Office zu trennen, ist aufgrund der nicht gegebenen räumlichen Trennung von Arbeitsplatz und Freizeitbereich, besonders schwierig. Das mentale Abschalten von der Arbeit wird dadurch erschwert (Dettmers & Mülder, 2020, S. 17). Eine besondere Herausforderung ergibt sich, wenn kein eigenes Büro in den eigenen vier Wänden zur Verfügung steht und die Arbeit teilweise am Küchentisch erledigt wird (Bertram et. al., 2020, S. 11). Negative Auswirkungen auf die Gesundheit wie Ermüdung, Erschöpfung und ein schlechter Schlaf, können aufgrund der fehlenden Erholungsprozesse die Folge sein (Fischer & Walf, 2020, S. 241).

Nicht nur die physische Nähe, sondern auch die psychische Distanzierung von Arbeit und Privatleben ist eine wesentliche Komponente für Konflikte (Fischer & Walf, 2020, S. 240f.). Die ständige Erreichbarkeit in der Freizeit nimmt aufgrund der intensiven Nutzung von Smartphone, Tablet und PC im Alltag zu. Arbeitsbezogene Aufgaben werden dadurch vermehrt auch außerhalb der Arbeitszeiten erledigt. Teilweise ergeben sich nun neue Möglichkeiten, wie eine flexiblere Aufgabenbearbeitung, aber auch neue Herausforderungen, wie Belastungen durch die ständige Erreichbarkeit. Deshalb sollte mit der

Erreichbarkeit in der Freizeit sinnvoll umgegangen werden, um negative Folgen für die Beteiligten zu vermeiden, beschreibt die Autorin Kosel (2017, S. 1).

Die Autorin nennt negative Auswirkungen wie Schlafprobleme, Burnout, Stress, geringere Arbeitszufriedenheit und eine unproduktive Zeitnutzung. Die genannten Aspekte können zu höheren Fehlzeiten, einer steigenden Fluktuationsrate sowie zu einer mangelnden Arbeitsleistung führen. Unternehmen müssen daher entweder in weiterer Folge mit steigenden Kosten rechnen oder Rahmenbedingungen zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gemeinsam mit den Betroffenen vereinbaren. Solche Vereinbarungen könnten beispielsweise die Ruhezeiten festlegen, damit es während den Freizeitaktivitäten keine Unterbrechungen gibt. Es könnten auch Einstellungen vorgenommen werden, damit E-Mails zu gewissen Uhrzeiten oder am Wochenende nicht abrufbar sind (Kosel, 2017, S. 1ff.). Auf individueller Ebene können Pausen zwischen der Arbeit bewusst geplant, aufgeschrieben und umgesetzt werden. Ebenso kann der Arbeitstag beispielsweise mit dem Drehen von Bildern am Arbeitsplatz starten und enden, empfehlen Fischer und Walf (2020, S. 241), um eine emotionale Distanz zu erreichen.

Wichtig ist, dass Vereinbarungen gemeinsam getroffen werden und auch eingehalten werden, um die Erwartungshaltungen erfüllen zu können. Werden Erholungszeiten gemeinsam mit den Arbeitgeber_innen vereinbart, können Belastungen, wie etwa die unvorhersehbare Kontaktierung in der Freizeit, vermieden werden. Eine positive Einstellung zur Erreichbarkeit in der Erholungszeit sollte für die Belegschaft geschaffen werden. Dies kann etwa durch das Aufzeigen des Nutzens und der Notwendigkeit erreicht werden. Eine Form von Wertschätzung könnte die Entschädigung für den beruflichen Kontakt während der Freizeit sein, um dennoch genügend Erholungszeiten zu ermöglichen und eine positive Grundeinstellung zur Erreichbarkeit zu schaffen (Kosel, 2017, S. 1ff.).

Durch die Selbstbestimmung der Arbeitstätigkeit und der Gestaltungsmöglichkeiten im Home-Office, spielt die Arbeitsgestaltungskompetenz laut Dettmers und Mülder (2020, S. 17f.) eine wesentliche Rolle für das Gelingen der Arbeit von zu Hause aus. Im Rahmen einer Studie an der Fernuniversität Hagen wurden ab März 2020 649 Beschäftigte aus unterschiedlichen Branchen zu drei verschiedenen Zeitpunkten (vor dem ersten Lockdown in Deutschland, zwei Wochen nach Einführung des ersten Lockdowns und vier Wochen später) zu den Auswirkungen von Home-Office im Zeitablauf untersucht. 46 Prozent der Befragten blieben weiterhin an ihrem Arbeitsplatz vor Ort. Es zeigte sich seit der Einführung des Home-Office, eine Erhöhung der Erschöpfung bei den Beteiligten, aber gleichzeitig zeigten sie auch mehr Arbeitsengagement im Vergleich zu den Kolleg_innen, die weiterhin vor Ort arbeiteten. Auffällig bei dieser Studie war, dass die Personen mit einer selbstwahrgenommenen höheren Arbeitsgestaltungskompetenz ihre

Motivation, Leistung und Zufriedenheit weiterhin aufrechterhalten und teilweise steigern konnten. Die Erschöpfungsquote war bei Personen mit einer niedrigeren Arbeitsgestaltungskompetenz höher (Dettmers & Müller, 2020, S. 17f.). Personen, die sich ihre Arbeitsaufgaben gerne selbstbestimmt strukturieren und somit auch eine höhere Arbeitsgestaltungskompetenz aufweisen, können von den neuen Gestaltungsfreiheiten profitieren (Bertram et al., 2020, S. 11). Dettmers und Müller (2020, S. 17f.) sowie Bertram et al. (2020, S. 11) weisen darauf hin, dass eine eigenständige Arbeitsgestaltung für manche Personen schnell zu einer Überforderung und damit einhergehend zu einem Leistungsabfall führen kann. Angesichts der Entwicklungen zu einer höheren Home-Office Akzeptanz, sollte die Arbeitsgestaltungskompetenz gefördert werden (Dettmers und Müller, 2020, S. 19).

2.2.4 Notwendigkeit von Spielregeln für das Arbeiten im Home-Office und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Home-Office stellt einen Trend in der Arbeitswelt dar und es ist davon auszugehen, dass diese flexible Art des Arbeitens künftig weiter an Bedeutung zunimmt – nicht nur während der COVID-19-Pandemie (Fischer & Walf, 2020, S. 240). Die bereits vorgestellten Nachteile des Home-Office sind für ein produktives Arbeiten und für die Arbeitszufriedenheit wesentlich, daher empfiehlt es sich zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen gemeinsam Vereinbarungen zu treffen, um Erwartungshaltungen erfüllen und die Arbeitszufriedenheit weiterhin gewährleisten zu können (Dettmers & Müller, 2020, S. 15ff.).

Zu Vereinbarkeitsproblemen zwischen Berufs- und Privatleben können drei Arten von Konflikten führen. Zeitbedingte Konflikte, wenn aufgrund der beruflichen Erfordernisse kaum noch Zeit für familiäre Verpflichtungen zur Verfügung steht. Von stressbedingten Konflikten kann ausgegangen werden, wenn kein Abschalten von der Arbeit möglich ist und dadurch das Privatleben emotional gestört wird. Verhaltensbedingte Konflikte, eventuell durch den Arbeitsstress herbeigeführt, führen dazu, dass der zwischenmenschliche Umgang mit anderen Personen im Privatleben leidet (Lott, 2020, S. 3).

Um die möglichen Probleme zu reduzieren, ist es unerlässlich die beruflichen Tätigkeiten genau zu überprüfen, ob sie für das Arbeiten von zu Hause aus auf Dauer geeignet sind und wie die tatsächliche Ausgestaltung erfolgt, da die betrieblichen Rahmenbedingungen den Erfolg von Home-Office prägen (Dettmers & Müller, 2020, S. 15ff.).

Studien aus der Vergangenheit zeigen überwiegend, dass sich Home-Office grundsätzlich positiv auf die Arbeitszufriedenheit, die Produktivität sowie auf das Wohlbefinden der Beschäftigten auswirkt. Über die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind sich

frühere Studien uneinig, da in den meisten Betrieben bislang die Kultur der Anwesenheitserwartung vorherrscht und sich die Beschäftigten im Home-Office deshalb umso mehr verpflichtet fühlen, mehr und besser zu arbeiten (Lott, 2020, S. 3).

Während der Corona-Pandemie wurden unterschiedliche Erfahrungen in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit im Home-Office gemacht, zeigt eine Befragung im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts Düsseldorf von Ahlers, Mierich und Zucco (2021, S. 1). Die Resultate der Studie legen offen, dass Home-Office überwiegend als positiv erlebt wird, wenn bereits vor der Pandemie Erfahrungen mit Home-Office gemacht wurden und die technische Ausstattung sowie der externe Zugriff bereits vorhanden waren. Zum Erfolg von Home-Office trägt auch die Eingrenzung der Arbeitszeit sowie festgelegte Erreichbarkeitszeiten, durch betriebliche Vereinbarungen, bei. Auch eine geeignete Wohnsituation für das Arbeiten von zu Hause aus, die technische Ausstattung sowie die Arbeitsumgebung bzw. Arbeitsbelastung in den eigenen vier Wänden haben erhebliche Auswirkungen auf den Erfolg bzw. Misserfolg von Home-Office (Ahlers, Mierich & Zucco, 2021, S. 6ff.). Die Studie zeigt weiters, dass bereits frühere Erfahrungen mit Home-Office dazu führen, dass die Arbeit bereits routinierter verläuft. Der Einsatz der virtuellen Kommunikation stellt weniger Probleme dar und Regulierungen wie Datenschutz, Arbeitszeiten und Erreichbarkeitszeiten, erleichtern die Arbeitsweise. Bereits erfahrene Beschäftigte im Home-Office waren im Durchschnitt zufriedener als Home-Office „Neulinge“. Sofern betriebliche Regelungen zum Home-Office vereinbart wurden, stieg die allgemeine Arbeitszufriedenheit und vereinfachte die Umsetzung in den Lockdowns (Ahlers, Mierich & Zucco, S. 16). Der Studie ist zu entnehmen, dass der Wunsch nach persönlichen Kontakten zu den Arbeitskolleg_innen im Arbeitsalltag besteht. Des Weiteren wird die Fortführung von Home-Office dann gewünscht, wenn die Arbeit von zu Hause aus effizienter verrichtet werden kann als im Büro und die Beschäftigten die Arbeitszeit frei gestalten können. Die Studienergebnisse, der Wunsch nach einer freien Arbeitszeitgestaltung und die routiniertere Arbeitsweise von bereits erfahrenen Home-Office-Beschäftigten, decken sich mit der Studie von Lott (2020, S. 4).

Eine wichtige Rolle nimmt die Erreichbarkeit ein. Die Belege zeigen, dass durch die digitale Vernetzung auch die Erwartungshaltung der Arbeitgeber_innen bezogen auf die Erreichbarkeit, außerhalb der Arbeitszeit Rückfragen zu stellen und Aufgaben zu verteilen, während der Pandemie gestiegen ist. Der überwiegende Anteil der Beschäftigten gibt an, länger für die Vorgesetzten und die Kund_innen erreichbar zu sein als im Büro. Die Festlegung und Einhaltung konkreter Erreichbarkeitszeiten können die Arbeitszeiten eingrenzen und für die Beschäftigten entlastend wirken. Höher qualifiziertes Personal ist im Home-Office überwiegend zufriedener, doch die Entgrenzung der Erreichbarkeit und

der Arbeitszeit sind stärker ausgeprägt und führen häufiger zu Überlastungen (Ahlers, Mierich & Zucco, 2021, S. 15ff.). Ähnlich verhält es sich, laut der Studie, mit Erwerbstätigen mit der Doppelbelastung Familie und Beruf während der Corona-Pandemie. Eine Entgrenzung der Arbeitszeit findet sehr häufig statt, vereinfacht jedoch des Öfteren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ahlers, Mierich & Zucco, 2021, S. 19f.). Arbeitsbelastungen, wie durch die ständige Erreichbarkeit, sollten im Arbeits- und Gesundheitsschutz geregelt werden, da die psychischen Belastungen seit der Pandemie zugenommen haben (Ahlers, Mierich & Zucco, 2021, S. 27.).

Die belegte Tatsache, dass während der Corona-Pandemie neben den Kinderbetreuungspflichten sowohl die Erreichbarkeit als auch die Ausübung der beruflichen Tätigkeit vermehrt außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit stattgefunden haben, führt die Autorin zu der Annahme, dass die Erreichbarkeit im Home-Office berufstätige Mütter maßgeblich beeinflusst.

Folglich sollte die Flexibilität in der Betriebskultur und in der Arbeitsstruktur einen wichtigen Stellenwert einnehmen, um die Work-Life-Balance der Mitarbeiter_innen zu fördern (Kossek, Lewis & Hammer, 2010, S. 4.). Auf struktureller Ebene könnten die Personalpolitik, die Arbeitsorganisation, die Verteilung von Arbeitsaufgaben, der Workload und formale Regelungen so vereinbart werden, dass flexible Arbeitsarrangements, je nach Mitarbeiter_innenbedürfnis, genutzt werden können. So wurde herausgefunden, dass die Mitbestimmung über den Arbeitsort und die Selbsteinteilung der Arbeitszeit zu weniger Krankenständen und Kündigungsabsichten führen. Die Nutzung mehrerer Tage pro Woche im Home-Office und die Dauer der Erfahrung mit Home-Office stellen Vorteile für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar und fördern die Arbeitszufriedenheit (Lott, 2020, S. 4; Ahlers, Mierich & Zucco, 2021, S. 16). Kulturelle Veränderungen betreffen soziale und betriebliche Normen, wie etwa die Erwartungshaltung gegenüber Mitarbeiter_innen und die Art und Weise wie die Arbeit zu erfolgen hat. Die Führungskräfte nehmen beim Wandel und der Umsetzung einer angepassten Betriebskultur eine zentrale Vorbildfunktion ein (Kossek et al, 2010, S. 4f.). Unterstützung durch die Vorgesetzten können Beschäftigte in emotionaler als auch in instrumenteller Form erfahren. Emotional, etwa durch Verständnis für auftretende Konflikte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und durch das aktive Teilen von Informationen. Instrumentelle Unterstützung kann durch Veränderungen in der Vertretungsregelung erfolgen oder etwa durch Motivation, die Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem aufrecht zu erhalten. Der Betrieb kann mithilfe von Schulungen der Führungskräfte dazu beitragen, dass die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aktiv unterstützt werden (Lott, 2020, S. 5).

Van der Lippe und Lippényi (2018, S. 386ff.) untersuchten den Einfluss des unterstützenden organisatorischen Kontextes auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Home-Office. Die Studie wurde in 259 Betrieben, in neun europäischen Ländern durchgeführt. Untersucht wurden die Einflüsse folgender Faktoren auf das Berufs- und Privatleben: Die Wahrnehmung der Unterstützung durch das Management und der Vorgesetzten, die ideale Arbeitskultur sowie die Anzahl der Kolleg_innen, welche von zu Hause aus arbeiten.

Die Befunde zeigen, dass ein höheres Maß an Unterstützung durch das Management und der Vorgesetzten, wie etwa durch eine gelebte Arbeits-Familien-Kultur, die Integration von Arbeit und Familie fördert. Familiären Bedürfnissen wird tolerant und flexibel begegnet und Konflikte können leichter angesprochen werden. Eine gelebte Work-Life-Unterstützung durch das Management führt zu weniger emotionalen Stress und kann sich familienfreundlich auswirken. Das Gegenteil dazu, stellt eine vorherrschende ideale Arbeitskultur dar. Dabei stehen die Leistung und die Zielerreichung im Vordergrund, wobei die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden gemessen wird. Die Form der idealen Arbeitskultur erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, denn eine Flexibilisierung der Arbeitsregelungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird nicht aktiv vom Management unterstützt und kann zu Karriere-Benachteiligungen führen.

Je mehr Kolleg_innen regelmäßig Home-Office beanspruchen, desto wahrscheinlicher ist die Unterstützung effizienter Telearbeit, wie durch die technologische Ausstattung und Online-Plattformen durch den Betrieb. Da Home-Office somit als gängige Arbeitsform im Betrieb gilt, wird ein schlechtes Gewissen durch die Nicht-Anwesenheit der Beschäftigten vermieden und es kann davon ausgegangen werden, dass bei Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben Unterstützung und Verständnis durch die Kolleg_innen aufgebracht wird (Van der Lippe & Lippényi, 2018, 387f.). Die Befunde zeigen im Geschlechtervergleich, dass bei Frauen Heimarbeit zu mehr Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben führt als bei Männern, aber je größer die Anzahl der im Home-Office arbeitenden Kolleg_innen ist, desto weniger Konflikte erleben diese Frauen. Dies ist laut Lippe und Lippényi (2018, S. 396f.) darauf zurückzuführen, dass für Frauen die Bereiche Arbeit und Familie stärker miteinander verbunden sind als für Männer. Männer geben eher an beruflich beeinflusst zu werden und Frauen familiär. Frauen reagieren sensibler auf das Verhalten von Vorgesetzten und Kolleg_innen und profitieren mehr davon, wenn viele Mitarbeiter_innen ihre Arbeit von zu Hause aus verrichten. Dies liegt, laut den Befunden der Studie daran, dass Frauen im Allgemeinen mehr Stress erleben und durch Verständnis der Kolleg_innen und Vorgesetzten weniger Druck empfinden.

Die Autorin Lott (2020, S. 1) hat im Rahmen einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) untersucht, welche betrieblichen Rahmenbedingungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen können. Im Rahmen dieser Studie zeigt sich, dass die Personalpolitik wie Aufstiegsmöglichkeiten für Mitarbeiter_innen in Teilzeit und die Einführung flexibler Arbeitszeiten als Vereinbarkeitsinstrument in Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Da die Betriebskultur vom Arbeitsverhalten der Führungskräfte beeinflusst wird, könnten flexible Zeitmodelle für einen betrieblichen Wandel sorgen. Dabei spielt es auch eine Rolle, ob die Vorgesetzten als fair wahrgenommen werden und das Betriebsklima stärken. Allgemeingültige Bewertungskriterien der Arbeit vermitteln den Mitarbeitenden zu Hause Fairness, Sicherheit und Berechenbarkeit. Förderlicher für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist es, wenn Home-Office während der Normalarbeitszeit und nicht in der Freizeit erbracht werden kann und wenn ganze Tage, nicht nur einzelne Stunden, im Home-Office möglich sind. Folglich sollte Home-Office vertraglich und offiziell vereinbart werden, wie etwa im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung (Lott, 2020, S. 10f.). Diese Befunde decken sich mit den bereits zuvor vorgestellten Ansichten von Kossek et al. (2010, S. 4f.).

Letztlich kann flexibles Arbeiten nur dann stattfinden, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen in den Betrieben implementiert werden und die Möglichkeit des Arbeitens von zu Hause aus nicht nur einigen wenigen Beschäftigten eingeräumt wird (Kossek et al, 2010, S. 5).

2.2.5 Neue gesetzliche Regelungen für das Arbeiten von zu Hause aus

Mit 21. April 2021 sind gesetzliche Neuerungen für das Arbeiten von zu Hause aus in Kraft getreten. Arbeitnehmer_innen haben weiterhin weder ein Recht noch eine Pflicht zu Home-Office. Das Home-Office Gesetz sieht vor, dass Vereinbarungen über Home-Office Möglichkeiten ausschließlich schriftlich zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen zu erfolgen haben. Eine Unterschrift ist für das Zustandekommen der Vereinbarung nicht notwendig. Diese schriftlichen Vereinbarungen können unter Einhaltung einer Frist von einem Monat aus wichtigen Gründen, wie etwa durch Veränderung der Wohnsituation, von beiden Seiten aus widerrufen werden. Regelungen über das Home-Office können in die Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Digitale Arbeitsmittel haben die Arbeitgeber_innen zur Verfügung zu stellen. Darunter werden die IT-Hardware und die benötigte Datenverbindung verstanden. Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz kommt auch im Home-Office zu tragen und bedeutet, dass auch wenn Haushaltsangehörige Schäden an den Arbeitsmittel der

Arbeitgeber_innen verursachen, die Arbeitnehmer_innen dafür haften. Die Unfallversicherung aus der COVID-Regelung wird in das neue Home-Office-Gesetz übernommen. Somit zählen Unfälle während der beruflichen Tätigkeit, in den eigenen vier Wänden, als Arbeitsunfälle. Die Unfallversicherung kommt auch dann zur Anwendung, wenn Kinder in den Kindergarten oder in die Schule gebracht bzw. abgeholt werden. Bei Unfällen in Nebenwohnsitzen greift die Unfallversicherung, laut Gesetz, nicht. Bei mindestens 26 geleisteten Home-Office-Tagen im Jahr, können im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung bis zu 300 Euro für ergonomisch geeignete Möbel steuerlich geltend gemacht werden. Zudem können vollständige Home-Office Tage, ebenfalls bis zu 300 Euro im Jahr, für den Zeitraum von 2021 bis 2023 als steuerfreie Home-Office-Pauschale über die Arbeitgeber_innen geltend gemacht werden. Falls die Home-Office-Pauschale nicht ausgeschöpft wird, können die Arbeitnehmer_innen selbst über die Werbungskosten den Differenzbetrag bis maximal 300 Euro geltend machen. Regelungen zum Arbeitnehmerschutzgesetz, zum Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz bleiben im Home-Office Gesetz unberührt (www.pwc.at, 02.01.2022; www.wko.at, 02.01.2022).

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Begriff Home-Office in diesem Kapitel definiert wurde und die zunehmende Bedeutung von Home-Office während der Corona-Krise erläutert wurde. Des Weiteren wurden die wesentlichsten Vor- und Nachteile vom Arbeiten zu Hause durchleuchtet und aufgrund der sich ergebenden Herausforderungen, um Familie und Beruf vereinbaren zu können, wurden Spielregeln für ein Arbeiten im Home-Office erarbeitet. Außerdem wurde ein kurzer Einblick in die neuen gesetzlichen Regelungen für Home-Office wiedergegeben. Der nächste Abschnitt befasst sich mit Corona und den Herausforderungen eines gelingenden Work-Life-Blending für Mütter.

2.3 Corona und die Herausforderungen eines gelingenden Work-Life-Blending für Mütter

Das folgende Kapitel umfasst die Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt seit der COVID-19-Krise und fasst die österreichischen Lockdowns mit den jeweiligen verordneten Maßnahmen chronologisch zusammen. Anschließend werden die Rollenveränderung der Frau, die daraus resultierenden Rollenkonflikte und der sich ergebende Wertewandel aufgezeigt.

2.3.1 Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt seit der COVID-19-Krise

Die Arbeitslosigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt hat sich durch den ersten Lockdown von März bis Mai 2020 innerhalb weniger Wochen um rund 200.000 Personen drastisch erhöht und einen neuen Rekordhöhepunkt erreicht. Auch wenn sich die Lockerungen am Arbeitsmarkt widerspiegeln, so ist der Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit bedenklich (www.ams.at, 05.10.2020). Durch die Einführung der Corona-Kurzarbeit konnte dem starken Anstieg der Beschäftigungsrückgänge zwar entgegengewirkt werden, dennoch ist die Zahl der Arbeitslosen bzw. der in Schulung beim Arbeitsmarktservice (AMS) gemeldeten Personen zum Jahresende 2020 um 28,5 Prozent höher (um 103.459 Personen) gegenüber dem Vorjahr 2019 und beläuft sich auf rund 467.000 Personen. Von den 466.746 arbeitslosen Personen und Schulungsteilnehmenden werden 216.206 weibliche Personen verzeichnet. Hierbei kann festgestellt werden, dass sich die Veränderung zum Vorjahr bei den Frauen um 1,3 Prozent stärker als bei den Männern ausgewirkt hat. Es gab im Frühjahr 2020 rund eine Million Personen in der Kurzarbeit und etwa 400.000 Personen zum Jahresende 2020 (www.ams.at, 10.10.2021).

Im Jahresdurchschnitt 2020 befanden sich 4.296.400 Erwerbstätige am österreichischen Arbeitsmarkt – davon 2.019.400 Frauen. Die Erwerbstätigenquote belief sich 2020 und 2021 auf 72,4 Prozent, wobei festzuhalten ist, dass es sich hierbei im Jahr 2021 um 68,1 Prozent Frauen handelt. Im Vorkrisenjahr 2019 (Erwerbstätigenquote betrug 73,6 Prozent) war die Erwerbstätigenquote somit höher. In den letzten 15 Jahren steigt die Anzahl der unselbstständigen Erwerbstätigen stetig an. Ausnahmen stellen die Krisenjahre 2009 und nun seit der COVID-19-Krise 2020 und 2021 dar (www.statistik.at, 29.03.2022).

2.3.2 Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern

Laut einer Erhebung der Statistik Austria zur Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern mit Kindern unter 15 Jahren, waren im Jahr 2020 68 Prozent der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren erwerbstätig. In den letzten zehn Jahren ist eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung durch Frauen zu sehen. Bei den Vätern betrug die Quote 91 Prozent. Unberücksichtigt in der Auswertung blieben Mütter und Väter, welche sich im Erhebungszeitraum in Elternkarenz befanden.

Die Teilzeitquote der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren betrug im Beobachtungszeitraum 72 Prozent. Die Teilzeitquote der Väter belief sich im direkten Vergleich lediglich auf 7 Prozent. Die Erwerbstätigenquote der 15 - 64-jährigen Mütter mit Kindern unter 15 Jahren hat sich im Laufe der letzten zehn Jahre um vier Prozent erhöht und die

Teilzeitquote der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren ist um drei Prozent gestiegen (www.statistik.at, 07.05.2021).

Die beschriebene Auswertung der Statistik Austria zur Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern mit Kindern unter 15 Jahren lässt darauf schließen, dass somit Mütter stärker von der COVID-19-Krise betroffen sind als Väter. Zum einen zeigt die Teilzeitquote der Frauen im direkten Vergleich mit den Männern, dass eher die Männer einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und daher den größeren Teil zum Familieneinkommen beitragen. Zum anderen geht aus der Auswertung hervor, dass immer weniger Frauen in den letzten zehn Jahren ausschließlich der Rolle als „Hausfrau“ nachgehen bzw. nachgehen konnten.

Im Rahmen der empirischen Untersuchung werden berufstätige Mütter mit zumindest einem im selben Haushalt lebenden Kind unter 15 Jahren interviewt.

2.3.3 Corona-Lockdowns in der Chronologie

Im Zeitraum von März bis Mitte Mai 2020 wurde der erste österreichweite Lockdown mit Ausgangssperren verhängt. Das bedeutet, dass nur noch Geschäfte für den täglichen Bedarf mit Mund-Nasen-Schutz Masken betreten werden durften. Am 16. März 2020 kam es erstmals zur Schließung von Schulen und Kindergärten. Der Präsenzunterricht entfiel zur Gänze. Die Schüler sollten im digitalen Fernunterricht oder mittels Hardcopy-Unterlagen den Lernstoff verinnerlichen. Mit 4. Mai war es zumindest Maturaklassen und Abschlussklassen von Berufsschulen erlaubt, in ihre Klassenzimmer zurückzukehren, um sich auf die anstehenden Prüfungen vorzubereiten. Nach neun Wochen, am 15. Mai 2020, wurden die Schulen wieder für Volks-, Mittel-, Sonderschüler_innen sowie für die AHS-Unterstufe geöffnet. Der Unterricht fand im Schichtbetrieb, durch Trennung der Klassen und unter Einhaltung strenger Hygienemaßnahmen inklusiver Maskenpflicht, statt. Es gab keine Schularbeiten mehr und Tests nur in Ausnahmefällen. Auch die Matura verlief im Jahr 2020 anders ab. Die mündliche Prüfung fand gar nicht statt und die schriftliche Prüfung umfasste nur drei Fächer, wobei allerdings das Abschlusszeugnis der letzten Klasse die Maturanote beeinflusste. Am 3. Juni durften wieder alle Schüler_innen in den Präsenzunterricht zurückkehren. Die Maskenpflicht wurde in den Schulen aufgehoben und auch Turnunterricht sowie Singen im Unterricht wurden wieder erlaubt.

Ende Juli 2020 sind die Infektionszahlen wieder rasant angestiegen. Im August wurde beschlossen, dass im Herbst der Schulbetrieb, je nach Corona-Ampel-Farbe, stattfinden wird. „Gelb“ bedeutet kein Sing- und Turnunterricht sowie das Tragen von Masken außerhalb der Klassenräume. Bei „orange“ ist das Distance-Learning für die Oberstufen

und bei „rot“ ist gänzlicher Fernunterricht vorgesehen. Da ganz Österreich auf „rot“ gestellt wurde, wurden die Schulen von der Ampelregelung entkoppelt. Mit 3. November 2020, dem zweiten Teil-Lockdown, blieben zumindest vorerst die Volks-, Mittel-, Sonderschulen und die AHS-Unterstufe offen. Die Präsenzlehre an den anderen Schulen wurde überwiegend eingestellt und erfolgte wieder im Distance-Modus.

Am 17. November 2020 wurde auch der zweite harte Lockdown verhängt. Dies bedeutet, dass auch wieder alle Schulen und Kindergärten geschlossen wurden. Betreuungsangebote für Familien in dringenden Fällen wurden eingeräumt. Das verpflichtende letzte Kindergartenjahr wurde aufgehoben. Mit 7. Dezember 2020 wurde der harte Lockdown in einen Light-Lockdown umgewandelt. Volks-, Mittel-, Sonderschüler_innen und die AHS-Unterstufen durften wieder in die Klassenzimmer unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen und Maskenpflicht zurückkehren. Für alle anderen Schüler_innen galt weiterhin Distance-Learning. Pro Fach sollte außerdem nur eine Schularbeit für das Herbst-/Wintersemester stattfinden. Ausgangssperren waren demnach nur noch nachts gültig.

Per 26. Dezember 2020 folgte allerdings der dritte harte Lockdown und die erlaubte Anzahl an haushaltsübergreifenden Treffen wurde wieder stark eingeschränkt. Im Jänner 2021 wurden die ersten Corona-Impfungen verabreicht. Nach den Schulferien, am 7. Jänner 2021, wurden wieder alle Schüler_innen in das Distance-Learning geschickt. Wie bereits im zweiten Lockdown, gab es aber wieder die Möglichkeit auf Betreuung und Lernunterstützung im Bedarfsfall. Für 18. Jänner 2021 wurde der Präsenzunterricht für alle Schulen geplant, der Lockdown wurde allerdings bis 8. Februar 2021 verlängert. Ab 8. Februar wurde der harte Lockdown wieder beendet. Der Handel und die Schulen konnten unter strengen Auflagen wieder öffnen (www.kurier.at/wissen/wissenschaft/chronologie-timeline-bildung-in-oesterreich-was-die-schueler-ab-dem-ersten-fall-alles-erlebten/401135031, 03.02.2022; www.sozialministerium.at, 30.12.2021).

Im März 2021 konnten in Österreich bereits eine Million Impfdosen verabreicht werden. Aufgrund der steigenden Infektionszahlen im März 2021 wurde die ursprünglich bundesweite Corona-Ampel nicht weiterverfolgt, sondern es wurde auf regionale Maßnahmen, je nach Infektionszahlen in den einzelnen Bundesländern, gesetzt. In Wien, Niederösterreich und Burgenland erfolgte somit ab 1. April 2021 ein sechs-tägiger harter Lockdown – die so genannte „Osterruhe“. Dieser Lockdown wurde bis zum 2. Mai 2021 verlängert. Die Schulen konnten unter strengen Auflagen bereits eine Woche vorher öffnen. Die Gastronomie und die Kulturbereiche blieben in allen Bundesländern, bis auf Vorarlberg, geschlossen (Pollak, Kowarz & Partheymüller, 2021, S. 2ff.).

Ab 15. November 2021 folgte der Lockdown für Ungeimpfte in ganz Österreich. Eine Woche später, am 22. November 2021, folgte der harte Lockdown für alle Personen in Österreich für eine Dauer von 20 Tagen. Schulen und Kindergärten blieben aber grundsätzlich geöffnet. Ab 13. Dezember 2021 soll der Lockdown nur noch für Ungeimpfte gelten. Ab 1. Februar 2022 wurde die Impfpflicht eingeführt (www.news.wko.at/news/oesterreich/Lockdown-ab-22.11.2021.html, 03.02.2022).

Die Chronologie der Corona-Maßnahmen zeigt, dass die Veränderungen zumeist ohne Vorlaufzeiten und unvorhersehbar waren.

2.3.4 Rollenveränderung der Frau vor und nach der Corona-Krise

Die Familienformen sind im 21. Jahrhundert vielfältiger geworden. Neben klassischen Vater und Mutter Konstellationen, gibt es auch vermehrt gleichgeschlechtliche Paare und Patchwork-Familien, die ihre Kinder großziehen. Auch die Zahl der Alleinerziehenden, vor allem Mütter, ist höher als je zuvor. Früher resultierte die Quote der Alleinlebenden eher aus Trennungen und Scheidungen. Heute ist es nicht unüblich Kinder ledig zu bekommen (Röhr-Sendlmeier, 2014, S. 5f.). Auch im 21. Jahrhundert werden die familiären Aufgaben Großteils von den Frauen erledigt und die Männer sind hauptsächlich für das Familieneinkommen zuständig. Seit den 1970er steigt die Zahl der Väter, die ebenfalls den haushalts- und kinderbezogenen Aufgaben nachkommen, kontinuierlich an und ein gesellschaftlicher Wandel ist erkennbar, der die Grenzen zwischen Arbeit und Leben, Privatem und Öffentlichem, Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen lässt. Im Zuge dieses Wandels ändert sich nicht nur die Arbeit, sondern auch die Familie und die Geschlechterverhältnisse (Schier & Jurczyk, 2008, S. 11f.).

Im Jahr 2020 nahmen in Österreich rund 20 Prozent der Väter, für eine Dauer von zwei bis drei Monaten, eine Elternzeit in Anspruch. Dennoch unterbrechen Mütter in Österreich ihre Erwerbstätigkeit oft bis zum zweiten oder dritten Geburtstag des Kindes und nehmen danach überwiegend eine Teilzeitanstellung an, in der sie länger verweilen (Schmidt & Berghammer, 2020, S. 1). Die Kinderbetreuungseinrichtungen werden zwar laufend ausgebaut, aber die Öffnungszeiten der Einrichtungen weichen noch zu sehr ab, um einer Vollzeitanstellung nachgehen zu können. Obwohl Frauen in den letzten Jahrzehnten teilweise besser ausgebildet sind als Männer und gute Positionen im Job anstreben, kann von einer Chancengleichheit keine Rede sein, auch wenn in den letzten zehn Jahren der Anteil an erwerbstätigen Müttern gestiegen ist, so ist das Lebenseinkommen von Müttern deutlich unter dem Einkommen von Vätern bzw. kinderlosen Frauen (Suhr, 2020, o.S.).

Ein Forschungsprojekt zu Generationenunterschieden aus dem Jahr 2020 an der Universität Wien zeigt, dass sich die Einstellung zu berufstätigen Müttern in den letzten zehn Jahren verändert hat.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich Österreich in einem Zwischenstadium von traditionellen und egalitären Geschlechterrollen befindet und mit dieser Kluft zwischen den Generationen im Ländervergleich hervorsticht. 64 Prozent der über 60-jährigen Österreicher_innen vertreten die Meinung, dass Kinder unter der Erwerbstätigkeit der Mütter leiden, während nur 35 Prozent der 18-39-Jährigen diese Ansicht teilen. Diese traditionelle Einstellung der über 60-Jährigen ist im europäischen Vergleich nur in Italien, Kroatien und Polen noch stärker ausgeprägt. In Dänemark, Norwegen und Schweden wird die Erwerbstätigkeit von Müttern bereits von den über 60-Jährigen positiv betrachtet. Die Einstellung der 18-39-Jährigen in Österreich zeigt bereits eine Tendenz zu einer egalitären Werthaltung und lässt darauf schließen, dass die Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern aufgrund des Generationentrends in den nächsten Jahren noch steigen wird (Schmidt & Berghammer, 2020, S. 1).

Auswertungen vor der Corona-Krise zeigen, dass die Kinderbetreuung und Haushaltsaufgaben überwiegend von den Müttern erledigt wird, auch wenn sie einer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Auch dann, wenn sich beide Elternteile in einer Teilzeitbeschäftigung befinden, werden Kinderbetreuungs- und Haushaltstätigkeiten vermehrt von den Müttern erledigt, analysieren Müller et al. (2020, S. 334f). Die Gründe, einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachzugehen, liegen überwiegend an den Kinderbetreuungspflichten, nach Auswertung des österreichischen Instituts für Familienforschung (Schmidt, Kaindl & Mazal, 2020, S. 58 ff.).

Eine Studie des Office of National Statistics in Großbritannien untersuchte die Auswirkungen des ersten Coronavirus-Lockdowns auf die Work-Life-Balance von Eltern und zeigte die Unterschiede zwischen den Kinderbetreuungszeiten von Frauen und Männern. Auch diese Ergebnisse zeigen, dass Frauen insgesamt mehr Zeit für Kinderbetreuungsaufgaben aufwenden als Männer (<https://www.ons.gov.uk>, 19.09.2021). Einen Großteil der Zeit verbrachten die Frauen mit nicht-entwicklungsbezogenen Betreuungstätigkeiten wie, Waschen, Füttern und Anziehen von Kindern sowie der Beaufsichtigung. Bei Eltern mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt war die Zeit für die nicht-entwicklungsbezogene Kinderbetreuung um 77 Prozent höher als die der Männer. Am signifikantesten waren die Unterschiede bei Eltern mit Kindern unter fünf Jahren. Für die unter Fünfjährigen waren Frauen durchschnittlich um 78 Prozent mehr für die Kinderbetreuung zuständig als Väter. Diese Kluft reduzierte sich laut der Studie auf 20 Prozent bei den fünf- bis zehnjährigen Kindern im gemeinsamen Haushalt, dennoch verbringen

Frauen im Durchschnitt mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit als mit bezahlter Arbeit – bei Männern ist es umgekehrt.

Die Autoren Müller et al. (2020, S. 334f.) ziehen in ihrer Analyse abschließend ein ähnliches Fazit wie die Studie des Office of National Statistics in Großbritannien, dass durch die COVID-19-Krise die Mütter die zusätzliche Last der Kinderbetreuung während ihrer beruflichen Tätigkeit zu tragen haben, da auch vor der Krise in den meisten Familien die Mütter eher für die Kinderbetreuung zuständig waren. Oft hat sich diese Tatsache auch aufgrund des unterschiedlichen Beschäftigungsausmaßes und der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen ergeben. Plotnikof et al. (2020, S. 10) weisen auch auf die vermehrte Rücksichtnahme der im selben Haushalt lebenden Partner_innen hin, wenn ein Jobverlust aufgrund der Krise gefährdet ist. In der COVID-19-Krise hängt das Ausmaß der zusätzlichen Betreuungstätigkeiten auch stark von den Berufen ab. Kinder, deren Eltern systemrelevante Berufe, die für die Aufrechterhaltung der Gesellschaft notwendig sind, wie im Pflege- und Sozialbereich, ausüben, können weiterhin in Ganztagesbetreuungseinrichtungen untergebracht werden. Einige andere Berufsfelder sind stark von der Kurzarbeit betroffen. Hier wird zumindest die zeitliche Komponente erleichtert, allerdings sind finanzielle Einbußen einhergehend (www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html, 11.10.2021).

Folglich ergibt sich aufgrund des Mehraufwands der Frauen für die Kinderbetreuung die Annahme, dass die Erwartungshaltungen und der Unterstützungsbedarf erwerbstätiger Mütter an Familie und Arbeitgeber_innen während der Corona-Krise zugenommen haben, um die Lebensbereiche Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Zum einen, aufgrund der Schließungen von Bildungseinrichtungen während der Lock-downs und zum anderen, da aufgrund der Infektionszahlen laufend Quarantäne-Verordnungen für ganze Kindergarten-Gruppen oder Schulklassen ausgestellt werden und es daher zu ungeplanten Kinderbetreuungszeiten während eines normalen Arbeitstages kommen kann.

Dies führt die Autorin ebenfalls zur Annahme, dass sich die Einstellung zur Arbeit und zur Arbeitszeit durch die Corona-Krise verändert hat und auch künftig mehr Flexibilität gefordert wird.

Resümierend kann festgehalten werden, dass sich zwar die Geschlechterrollen in den letzten Jahren zunehmend verändert haben, aber dennoch von einer Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen keine Rede sein kann, auch wenn Frauen eine bessere Ausbildung absolvierten. Es ist davon auszugehen, dass die gesellschaftliche Akzeptanz erwerbstätiger Mütter weiter steigen wird, obwohl sich die Ansichten der

unterschiedlichen Generationen in Österreich stark unterscheiden. Das Lebenseinkommen der Frauen ist, nach wie vor, wesentlich niedriger als das der Männer. Trotz Ausbau von Betreuungseinrichtungen in Österreich, weichen die Öffnungszeiten oft von den Arbeitszeiten für eine Vollzeitanstellung ab und führen dazu, dass einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen werden muss, um die Kinderbetreuungspflichten übernehmen zu können. Folglich haben die ungeplanten Kinderbetreuungszeiten während eines Arbeitsalltags für berufstätige Mütter durch Corona zugenommen und fordern beruflich mehr Flexibilität.

2.3.5 Rollenkonflikte der Frau

Couch, O'Sullivan & Malatzky (2020, S. 268ff.) beschreiben, dass der E-Mail-Abruf oder eine kurze Arbeitseinheit stattfindet, während sich die Kinder kurz selbst beschäftigen. Das nächtliche Arbeiten ist unumgänglich. Auch werden die Kinder teilweise von den Müttern ignoriert, während sie ihren beruflichen Angelegenheiten nachgehen. Dies führt dazu, dass sich die Mütter emotional schlecht fühlen und die Rollenkonflikte verstärkt werden.

Vor der COVID-19-Pandemie stellte Home-Office oftmals eine Erleichterung für die vielfältigen Rollen von Müttern dar, um den Anforderungen von Familie und Beruf gerecht zu werden. Drei australische Vollzeit arbeitende Frauen aus der Wissenschaft, die zugleich Mütter, Akademikerinnen, Partnerinnen und „Familienmanagerinnen“ sind, zeigen im Artikel (Couch et al., 2020, S. 268ff.) die auftretenden Probleme im Home-Office während des ersten Lockdowns auf. Die Art und Weise wie vor Corona gearbeitet wurde, war durch die ständige Anwesenheit der Familienmitglieder nicht mehr ungestört möglich. Der emotionale Druck, die Kinder besser beim Home-Schooling zu unterstützen und trotzdem eine hohe Leistung für die bezahlte Arbeit zu erbringen, stehen im Widerspruch. Virtuelle Meetings wurden so professionell wie möglich abgehalten, doch der Fokus spielte sich abseits des Bildschirms ab. Auf Geräusche der Kinder wurde geachtet und Fragen zu Schulaufgaben wurden zwischen den Meetings beantwortet. Oftmals wurden die Kinder auch ignoriert, da gerade wichtigen Angelegenheiten nachgegangen werden musste. Das Gefühl als Mutter zu versagen und nicht genügend Leistung für einen Akademiker-Job zu erbringen, führen zu emotionalen Zusammenbrüchen.

Dies bedeutet, dass durch die COVID-19-Pandemie die Rollenkonflikte von Frauen zwischen beruflichen und privaten Sphären noch deutlicher geworden sind, denn die „unbezahlte Arbeit“ zu Hause wurde für die berufliche Rolle nicht ersichtlich, nun finden die vielfältigen Rollen in ein und denselben räumlichen Gegebenheiten statt (Plotnikof et al., 2020, S. 10). Couch et al. (2020, S. 270) beschreiben Professionalität in der Karriere als

Synonyme für „kinderlos“ und hohe Einsatzbereitschaft im Job. Durch die plötzlichen Schulschließungen sind kinderfreie Arbeitszonen zu Hause schwierig zu bewerkstelligen und haben zur Folge, dass die Aufmerksamkeitsspanne für die berufliche Tätigkeit nicht so hoch wie gewünscht ist – auch wenn die Schulschließungen nur auf kurze Dauer ausgerichtet sind. Es besteht die Gefahr, dass Home-Office während der COVID-19-Pandemie als normales Verhaltensmuster angesehen wird und somit die Arbeitsweise der berufstätigen Frauen abgewertet und die Produktivität als nicht genügend eingestuft wird. Unterstützende organisatorische Maßnahmen, seitens der Institutionen, wurden für die berufstätigen Mütter nicht getroffen. Vielmehr mussten sich die Frauen selbst durch ihre Fähigkeiten und Ressourcen anpassen. Kritisiert wird von Couch et al. (2020, S. 270f.), dass die wissenschaftliche Arbeit, nach wie vor, auf eine traditionelle männliche Karrierelaufbahn ausgelegt wird, sich Frauen in diesem unflexiblen Arbeitssystem selbst einfügen müssen und die Rollenkonflikte bewerkstelligen sollen.

Kritisiert wird von Arbeitgeber_innenseite im Rahmen der Interviews des österreichischen Instituts für Familienforschung, dass speziell Mütter innerhalb der Elternteilzeit oftmals unflexibel sind und ein Spannungsfeld zwischen Vertrauen, Haltung und Flexibilität vorherrscht (Schmidt, Kaindl & Mazal, 2020, S. 68ff.). Die mangelnde Flexibilität berufstätiger Mütter wird von Arbeitgeber_innen und Arbeitskolleg_innen mit Desinteresse verbunden. Im Rahmen von Teilzeit oder Elternteilzeitmodellen kann unflexibles Verhalten die eigene Karriere benachteiligen. Die eigenen Karriereziele werden als eine individuelle Entscheidung betrachtet und eine Karriere mit Kind wird zwar gesellschaftlich nicht als erstrebenswert, aber als machbar angesehen (Schmit, Kaindl & Mazal, 2020, S. 88).

Carter und Silva (2011, S. 2) berichten von den Karriereunterschieden zwischen Männern und Frauen, bei gleicher Ausbildung und ohne Unterbrechungen. Die Autoren kommen zum Ergebnis, dass Frauen ihre Erfolge im Unternehmen bei ihren Vorgesetzten sichtbar machen müssen und um Beförderungen aktiv ansuchen sollen, um ihre Karriere und ihr Gehalt zu fördern. Edding (2012, S. 17) kommt zu dem Schluss, dass Männer den Vorteil genießen, nicht aus einer Gruppe ausgegrenzt zu werden, sondern bereits einer Gruppe angehören und sich durch Bemühen hocharbeiten können. Frauen fühlen sich aus der Gruppe ausgeschlossen und müssen sich immer wieder anhand ihrer Kompetenzen bemühen, um in die Gruppe aufgenommen zu werden. Das bedeutet auch, dass Männer durch Unternehmenswechsel ihren Status und ihr Gehalt leichter aufbessern können als Frauen. Frauen sollten ihre Kompetenzen im bestehenden Unternehmen immer wieder neu unter Beweis stellen, um karrieremäßig voranzukommen (Carter & Silva, 2011, S. 10f.).

Frauen mit Kindern streben bereits während der Karenz oftmals eine berufliche Neuausrichtung an, da sich die Wünsche und Vorstellungen während der Familienphase verändern (Edding, 2012, S. 22). Gersick und Kram (2002, S. 106ff.) untersuchten mittels Interviews mit hochrangigen Frauen aus dem Bankensektor, die unterschiedlichen Phasen im Berufsleben von Frauen. Die erste Phase beginnt mit dem Berufseinstieg im Alter von ungefähr 20 Jahren und endet mit 30 Jahren. Die Frauen befanden sich in dieser Phase Großteils in professionellen Jobs. Die Generation der 30- bis 40- jährigen Frauen ist durch die Vorstellung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie geprägt. In dieser Phase finden die größten Herausforderungen, Entscheidungen und Kompromisse statt. Einige Frauen entscheiden sich für Kinder, andere aufgrund des Karrierestatus dagegen. In dieser Phase ändern sich die Prioritäten am stärksten (Gersick & Kram, 2002 S. 112f.). Die Generation der 40-bis 55-jährigen Frauen ist oft wieder im Gleichgewicht mit dem Job und Familien Dilemma. Die Kinder sind bereits in einem gewissen Alter und die Mütter wieder bereit für neue Aufgaben. Die Frauen möchten sinnvollen Tätigkeiten nachgehen und ein stabiles Leben führen (Gersick & Kram, 2002, S. 113f.).

Durch die COVID-19-Krise wurde sichtbar, dass sich die Rollenkonflikte und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie in der von Gersick und Kram (2012, S. 112f.) beschriebenen Generation 30+, aufgrund der Lockdowns noch schwieriger gestaltet als bisher und noch mehr Kompromisse mit sich bringt.

Daher ergibt sich für die Autorin die Annahme, dass sich die Karriereziele der berufstätigen Mütter seit der Corona-Krise und der vermehrten Home-Office Nutzungsmöglichkeiten verändert haben.

Die sich ergebenden Rollenkonflikte für erwerbstätige Mütter, durch die Corona-Krise, werden im Zuge der Leitfadenterviews ebenfalls thematisiert und analysiert.

2.3.6 Wertewandel vor und nach der Corona-Krise

Die positive oder auch negative Wertung von Work-Life-Blending ist abhängig von der Einstellung der Individuen und setzt bei den Lebenswerten an. Durch die COVID-19-Pandemie passierte es erstmals, dass der Alltag durch fehlende Freizeitaktivitäten entschleunigt wurde und weltweit viele Beschäftigte gezwungen waren von zu Hause aus zu arbeiten. Das Corona-Virus durchbricht die Grenze von Berufs- und Privatleben und wirkt sich auf beide Bereiche unmittelbar aus (Plotnikof et al., 2020, S. 17). Aus einer Umfrage von de.statista.com im Jänner 2021 geht hervor, dass den Befragten die eigene Gesundheit wichtiger geworden ist als vor der Corona-Krise. Auch die Aspekte Familie und Freund_innen sowie ein glückliches Zusammenleben in der Familie sind für die Befragten wesentlicher geworden und zeigen einen Trend zu traditionelleren Werten als

vor der Krise (www.de.statista.com/statistik/daten/studie/1237682/umfrage/wertewandel-aufgrund-der-corona-pandemie/#professional, 28.12.2021). Festgehalten werden muss in diesem Zusammenhang, dass der Aspekt Familie bereits seit 1990 den höchsten Stellenwert unter der österreichischen Bevölkerung einnimmt. Eine Umfrage der Universität Wien aus dem Jahr 2018 – vor der Corona-Krise – zeigt, dass die Bedeutung an Freund_innen und Bekannten in den letzten 30 Jahren erheblich zugenommen hat. Hingegen hat die Wichtigkeit der Arbeit abgenommen und die Freizeit wurde wichtiger (www.sn.at/panorama/oesterreich/wertewandel-oesterreichern-sind-freunde-wichtiger-als-arbeit-73579975, 30.12.2021).

Die Ergebnisse zeigen, dass die Bedeutung der Freizeit und der Gesundheit durch die Corona-Krise erheblich zugenommen hat.

Der Theorieteil dieser Forschungsarbeit zeigte bereits die Herausforderung von Work-Life-Blending in Zeiten von Corona. Die Verschmelzung von Berufs- und Privatleben bringt das Arbeiten im Home-Office insbesondere in der Krisenzeit und vor allem für berufstätige Mütter mit sich. Die damit einhergehenden Vor- und Nachteile, die notwendigen Spielregeln für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die neuen gesetzlichen Regelungen für das Home-Office wurden ebenfalls dargestellt. Die Herausforderungen eines gelingenden Work-Life-Blending für berufstätige Mütter während der Corona-Zeit stellten das abschließende Kapitel des Theorieteils dar. Dieses Thema beinhaltet neben einer kurzen Beschreibung der Erwerbstätigenquote der Frauen sowohl die Rollenveränderung als auch die Rollenkonflikte der Frau und schließt mit dem Wertewandel vor und nach der Corona-Krise ab.

Aus der zuvor erarbeiteten Theorie ergibt sich, dass die qualitative Studie dieser Forschungsarbeit mit zehn betroffenen Müttern durchgeführt wurde. Die sich ergebenden Auswirkungen der Verschmelzung von Berufs- und Privatleben durch die Corona-Krise wurden anschließend analysiert, um neue Erkenntnisse zu gewinnen. Nachstehendes Kapitel stellt den empirischen Teil dieser Masterarbeit dar.

3 Empirischer Teil

Dieses Kapitel befasst sich mit der Vorgehensweise der empirischen Untersuchung. Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine qualitative Befragungsmethode gewählt, da subjektive Wahrnehmungen und Herausforderungen im Vordergrund stehen. Nach der Vorstellung des Studiendesigns und der Beschreibung der herangezogenen Methode, folgen die verwendeten Instrumente, die zur Beantwortung der Forschungsfrage dienen. Danach wird die Durchführung der empirischen Studie vorgestellt und abschließend wird in diesem Kapitel das verwendete Auswertungsverfahren erläutert.

3.1 Studiendesign

Die Autorin möchte im Rahmen dieser vorliegenden Masterarbeit Auswirkungen der Verschmelzung von Berufs- und Privatleben auf berufstätige Mütter, die sich seit der Corona-Krise im Home-Office einrichten mussten und gegebenenfalls auch weiterhin müssen, aufzeigen. In der Sozialforschung gibt es, um auf Ergebnisse zu kommen, qualitative und quantitative Forschungsmethoden. Durch die nicht standardisierten Fragen bei der qualitativen Methode ist es möglich, verschiedene Meinungen einzuholen und neue Informationen zu gewinnen (Berger, 2010, S. 111ff.). Für den gewählten Forschungsgegenstand sowie der Forschungsfrage eignet sich daher die qualitative Forschungsmethode, da sich die Autorin mit der Lebensrealität berufstätiger Mütter zum gewählten Forschungsthema auseinandersetzen möchte und sich dafür offene Fragen besser eignen, da keine Standardisierung erfolgt. Bei der quantitativen Methode können hingegen arithmetische Ergebnisse erzielt und verglichen werden (Scholl, 2009, S. 77).

3.2 Erhebungsmethode und verwendete Instrumente

Zur Gewinnung der Daten wurden für diese Masterarbeit Interviews mittels Leitfadens gewählt. Da die Leitfadeninterviews die wesentlichste Informationsquelle für den empirischen Teil darstellen, wird dieses Instrument zunächst näher vorgestellt.

Eine besondere Form des Leitfadeninterviews stellt das Expert_inneninterview dar, denn es ist eine halbstrukturierte Erhebungsmethode. Ein Gesprächsleitfaden mit offenen Frageformulierungen, die zur Beantwortung der Forschungsfrage dienen sollen, stellt die Basis dar. Die Interviewerin kann, je nach der Entwicklung des Gesprächs, die Fragen vertauschen oder neue Fragen flexibel hinzufügen. Dadurch ergibt sich die Möglichkeit genauer nachfragen zu können, um mögliche Verhaltensweisen und Einstellungen besser zu verstehen und gegebenenfalls vergleichen zu können. Im besten Fall entwickelt

sich ein Expert_inneninterview zu einem lockeren Gespräch. Die Auswahl an Expert_innen sollte sorgfältig bedacht werden (Berger, 2010, S. 137f.; Mayer, 2013, S. 37f.).

Bogner (2005, S. 37ff.) unterscheidet in drei Arten von Expert_inneninterviews: Zum einen gibt es das explorative Expert_inneninterview, welches eine erste Orientierung für ein bisher unbekanntes Thema geben kann. Der Schwerpunkt des explorativen Expert_inneninterview liegt an der Informationsgewinnung des Inhalts und ist meist weder vollständig noch vergleichbar. Beim systematisierenden Expert_inneninterview nehmen die Interviewenden die Ratgeber_innenfunktion ein, um neue Informationen zu gewinnen. Sichtweisen und Erfahrungen der Expert_innen werden in dem Interview über ein bestimmtes Thema mitgeteilt. Die Methode des theoriegenerierenden Expert_inneninterview stellt die Identifizierbarkeit von Deutungsrichtlinien durch die Vergleichbarkeit von subjektivem Expert_innenwissen in den Vordergrund.

Die Autorin dieser Forschungsarbeit verwendet eine Kombination aus dem explorativen und dem systematisierenden Expert_inneninterview, da die Forschungsfrage und die Teilforschungsfragen auf die persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen der befragten Expertinnen abzielt und diese, ohne Leitfaden, nicht unbedingt thematisiert werden würden. Das individuelle Nachfragen zu einzelnen Antworten ist beim Expert_inneninterview im Gesprächsverlauf möglich, essenziell ist jedoch, dass die Aussagen nicht bewertet werden, beschreibt Helfferich (2011, S. 43). Da ein Leitfaden die Grundlage für den Interviewablauf darstellt, werden teilstrukturierte Interviews geführt. Aufgrund des praxisrelevanten umfassenden Corona-Themas wurde versucht, durch gewählte Bereiche mit Erzählaufforderungen und offenen Fragestellungen, die Interviews bei der anschließenden Analyse vergleichen zu können, ohne das Forschungsziel aus den Augen zu verlieren (Zepke, 2016, S. 29).

Das Ziel der leitfadengestützten Expertinnen_interviews war die Sichtweisen und eigenen Erfahrungen berufstätiger Mütter, die zumindest während eines Lockdowns aufgrund der COVID-19-Krise im Home-Office arbeiteten, zu identifizieren und Maßnahmen für die Bewältigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darlegen zu können. Der Interviewleitfaden wurde im Vorfeld in Themenbereiche eingeteilt, die sich deduktiv an die erarbeiteten Annahmen aus dem Theorieteil orientieren. Während der Interviews wurde oft die Reihenfolge der Fragen verändert, da sich durch Erzählungen bereits manche Fragen beantwortet haben. Durch die offene Kommunikation hat sich auch ein neuer Themenbereich induktiv ergeben. Der Leitfadentwurf befindet sich im Anhang dieser Arbeit.

Die 10 Interviews erfolgten im Zeitraum von 03. Jänner bis 17. Jänner 2022 virtuell über Microsoft Teams. Pro Teilnehmerin wurde eine Interviewdauer von 45 bis 65 Minuten veranschlagt.

3.3 Auswahl der Interviewteilnehmerinnen

Für die Umsetzung des Forschungsvorhabens wurden zehn berufstätige Mütter, mit zumindest einem im selben Haushalt lebenden Kind unter fünfzehn Jahren, interviewt, die seit oder zumindest während der Lockdown-Phasen ihren beruflichen Tätigkeiten im Home-Office nachgingen. Eine bestimmte Branche wurde von der Autorin bewusst nicht gewählt, damit möglichst verschiedene Perspektiven zum Forschungsthema möglich waren. Da die Kriterien für die Stichprobenauswahl bereits vor der Durchführung feststanden, erfolgte die Auswahl der Teilnehmerinnen deduktiv, nach Gelegenheit und Zugangsmöglichkeit, im vorhandenen sozialen Netzwerk der Autorin. Voraussetzung hierfür war ein Vorwissen über die betroffenen Personen, die den Voraussetzungen entsprachen. Im Verlauf des ersten Interviews hat sich ergeben, dass die Interviewerin zwei weitere Mütter vorgeschlagen hat, die beide alleinerziehend sind und für das Forschungsthema relevant waren. So kam auch das Schneeballverfahren aufgrund der Empfehlung und der Durchführung beider Interviews zur Anwendung (Bogner, Littig & Menz, 2014, S. 35).

Mithilfe der Interviews sollten persönliche Erfahrungen und Bewältigungsstrategien berufstätiger Mütter, die sich zumindest während der Lockdowns, im Home-Office befunden haben, aufgezeigt werden. Die privaten und beruflichen Herausforderungen während der Schul- und Kindergartenschließungen in Kombination mit der Erbringung der beruflichen Tätigkeit im Home-Office, spielten hierbei eine wesentliche Rolle. Des Weiteren sollte im Rahmen der Interviews herausgefunden werden, ob das Arbeiten von zu Hause aus als Chance oder als Fluch gesehen wird und wie sich die Einstellung diesbezüglich seit der COVID-19-Krise verändert hat. Erhoben wurde außerdem die Einstellung zur Arbeit und zur Arbeitszeit seit der Corona-Krise. Von besonderem Interesse war hierbei, ob und wie flexibel sich die Lage der Arbeitszeit verändert hat und ob sich dies auf das eigene Wohlbefinden auswirkt. Die Interviews sollten aufzeigen, inwiefern der Aspekt der ständigen Erreichbarkeit im Home-Office bereits präsent war und ob diese ständige Erreichbarkeit als Möglichkeit oder als Anforderung von den Interviewten betrachtet wurde. Mögliche positive als auch negative Auswirkungen auf das Familienleben, der eigenen Karriereziele und die Erwartungshaltungen bzw. der Unterstützungsbedarf an Familie, Beruf und Arbeitgeber_innen wurden außerdem im Zuge der Interviews erhoben.

Es folgt die Darstellung der Interviewteilnehmerinnen nach ihrer Funktion, dem Stundenausmaß ihrer Beschäftigung, ihrem Alter und ihrem Familienstand mit dem Alter der im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder.

Tabelle 2: Darstellung des Samplings

Teilnehmerin	Funktion	Stundenausmaß	Alter	Familienstand / Alter der Kinder
TN1	Sozialarbeiterin	30	37	Verheiratet / 9 und 11 Jahre
TN2	Teamleiterin	24	35	Verheiratet / 5 und 12 Jahre
TN3	Generaldirektor Stellvertreterin/ Referentin	40	46	Verheiratet / 13 und 15 Jahre
TN4	Kundenbetreuerin in einer Bank	30	34	Alleinerziehend / 8 Jahre
TN5	Sozialarbeiterin	40	40	Alleinerziehend / 10 Jahre
TN5	Abteilungsleiterin Buchhaltung / Controlling	40	39	Verheiratet / 15 Monate
TN7	Kundenbetreuerin Direktbank	22	35	Verheiratet / 5 und 6 Jahre
TN8	Projektmanagerin in einer Bank	25	36	Verheiratet / 5 und 7 Jahre
TN9	Assistentin im Bankvertrieb	30 (seit 01.01.2022)	30	Geschieden / 3 Jahre
TN10	Sportmittelschullehrerin	21 (volle Lehrverpflichtung)	39	Geschieden / 9 Jahre

Quelle: Eigene Darstellung

3.4 Durchführung der empirischen Studie

Die Autorin verwendet für ihre Arbeit leitfadengestützte Expert_inneninterviews, um die wichtigsten Aspekte nicht aus den Augen zu verlieren, dennoch flexibel nachfragen zu können und ein offenes Gespräch zu wahren (Mayer, 2013, S. 39). Die Interviews waren ursprünglich face-to-face geplant, da aber Ende des Jahres 2021 der Krisenzustand nach wie vor andauerte, wurden die Interviews virtuell via Microsoft Teams durchgeführt, um das Ansteckungsrisiko zu minimieren.

Die Termine wurden als 60-minütige Meetings an die Teilnehmerinnen per E-Mail gesendet. Neun Meetings fanden ohne Verbindungsprobleme mit Videoübertragung statt, wobei aber immer nur die Tonspur mithilfe des verwendeten Tools und sicherheitshalber auch mit dem Diktiergerät am Smartphone der Interviewerin aufgezeichnet wurde. Ein Interview wurde zwar mit Videoübertragung begonnen, aber aufgrund technischer Schwierigkeiten konnte die Übertragung nur ohne Videozuschaltung reibungslos stattfinden. Die Notwendigkeit einer stabilen Internetverbindung bei online Interviews beschreiben auch Deakin & Wakefield (2014, S. 605) als Herausforderung. Die Autoren weisen darauf hin, dass die technischen Gegebenheiten und das technische Wissen vorhanden sein müssen, um zielführende online Interviews durchführen zu können. Obwohl das online Tool Microsoft Teams von der Interviewerin vorgegeben wurde, konnten keine Anwendungsprobleme der Probanden, auch nicht beim Einstieg, verzeichnet werden. Deakin & Wakefield (2014, S. 611) weisen auf den Unterschied der Gesprächsatmosphäre zwischen face-to-face Interviews und online Interviews hin. Ein klassisches „Händeschütteln“ oder ein gemeinsamer Kaffee und Kuchen am Tisch sind virtuell nicht möglich, obwohl die Interaktion mit Videoübertragung und der Möglichkeit von Gestikulation stattfindet. Ob Interviews mit oder ohne Verwendung der Kamera zu einer offeneren Beantwortung der Fragen führen, kann nach Durchführung dieser Studie nicht herausgefunden werden.

Zu Beginn der einzelnen Interviews wurde Smalltalk geführt, um die anfängliche Anspannung und Nervosität zu nehmen und ein lockeres Gespräch beginnen zu können. Anschließend wurden der Forschungsgegenstand und die Ziele erläutert, auf die Anonymisierung und die Vertraulichkeit der Daten hingewiesen und eine Zustimmung zur Gesprächsaufzeichnung eingeholt. Alle zehn Teilnehmerinnen stimmten dieser Vorgehensweise zu. Die Vorbereitung des Einleitungstextes hatte zum Ziel, dass die Teilnehmerinnen über selbiges Vorwissen informiert waren und hier keine Verzerrungen betreffend der Ausgangssituation bestanden. Anschließend wurde auf das Forschungsthema übergeleitet und die Teilnehmerinnen wurden gebeten, so offen und spontan wie möglich zu antworten. Die einzelnen Themenblöcke wurden jeweils mit einer Erzählaufforderung eingeleitet. Durch den Leitfaden konnte die Interviewerin die wesentlichsten Fragen zur Beantwortung der Forschungsfragen im Auge behalten. Es war dennoch wichtig, dass der Gesprächsverlauf durch gezieltes Nachfragen und aktivem Zuhören der Interviewerin positiv beeinflusst wird.

Zum Abschluss der Interviews wurden personenbezogene Daten sowie die Gesprächsdauer dokumentiert. Durchschnittlich dauerten die Interviews rund 60 Minuten. Die Antworten zu den Fragestellungen und die Kommunikation während der Interviews wirkten

ehrlich und offen, da teilweise sehr persönliche familiäre Erfahrungen geteilt wurden. Alle vereinbarten Meetings wurden zu den festgelegten Zeitpunkten durchgeführt.

3.5 Auswertungsverfahren

Die Interviews wurden nach Zustimmung aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Dialekte wurden hochsprachlich angeglichen und sprachliche Merkmale wie „ähm“ und „mhm“ wurden festgehalten. Betonungen wurden unterstrichen und Merkmale wie „Lachen“ wurden mit eckigen Klammern festgehalten. Unternehmensnamen wurden mit „XX“ anonymisiert. Für die Erstellung der Transkripte wurde das Transkriptions-Feature von Microsoft Word 365 verwendet. Zuerst mussten die aufgezeichneten Dateien in Mp3 Formate umgewandelt werden und anschließend konnten die Audiodaten mithilfe des Transkriptions-Features in Microsoft Word 365 hochgeladen werden. Das Tool kann sowohl den Text anzeigen als auch die Audiodatei verlangsamt wiedergeben. Vor- und Zurückspulen sowie ein Pausieren sind ebenso möglich, um das Niederschreiben zu vereinfachen. Die Autorin wurde mit „A“ und die befragten Teilnehmerinnen mit „B“ gekennzeichnet. Alle Transkripte wurden in ein Dokument zusammengeführt und anschließend mit Zeilennummern versehen. Die Transkripte stellen einen Umfang von niedergeschriebenen 169 Seiten dar.

Die Auswertung der Interviews erfolgte anschließend mittels der qualitativen Themenanalyse nach Froschauer/Lueger als Analyseinstrument. Dieses Verfahren wurde verwendet, da es möglich ist systematisch größere Textmengen zu bearbeiten und sich für die thematische Zusammenfassung von Gesprächen gut eignet (Froschauer/Lueger, 2003, S. 111). Bei der Themenanalyse nach Froschauer/Lueger muss sich die Forscherin zuerst einen Überblick über die Themen verschaffen, die wesentlichsten Aussagen zusammenfassen und den Kontext erforschen. Bei der Auswertung können sich die Kategorien aus dem Leitfadeninterview ergeben. Der Vorteil ist, dass sich dadurch die unterschiedlichen Ansichten und Meinungen der Interviewteilnehmerinnen zu den verschiedenen Themen herausarbeiten lassen und anschließend zusammengefasst werden können (Froschauer/Lueger, 2003, S. 158). Der Nachteil der Themenanalyse, dass keine Analyse des Entstehungshintergrundes herausgefunden werden kann, spielt in dieser Forschungsarbeit keine Rolle, da vielmehr die gemachten Erfahrungen der Interviewteilnehmerinnen im Vordergrund stehen.

Bei der qualitativen Themenanalyse nach Froschauer/Lueger wird bei der Auswertung zwischen zwei Varianten unterschieden. Dem Textreduktionsverfahren und dem Codierverfahren. Beim Textreduktionsverfahren wird das gesammelte Datenmaterial in Themenblöcke zusammengefasst und relevante Aussagen, die sich im Gesprächsverlauf

ergeben haben, werden aufbereitet. Im Anschluss an das Textreduktionsverfahren kann das Codierverfahren angewendet werden, um sich mit den Besonderheiten in der Argumentationsstruktur auseinander zu setzen. Beim Codierverfahren werden im Vorhinein keine Kategorien festgelegt (Froschauer/Lueger, 2003, S. 158 ff.). Da die Autorin dieser Arbeit auf das Codierverfahren verzichtet, wird auf diese methodische Vorgehensweise nicht näher eingegangen.

Folgende fünf Arbeitsschritte werden beim Textreduktionsverfahren angewendet: Zu Beginn werden unterschiedliche Themen anhand von zusammengehörenden Textstellen identifiziert. Im Anschluss werden die wichtigsten charakteristischen Eigenschaften und Zusammenhänge der Themen hervorgehoben. Der nächste Anwendungsschritt, die Abfolge der genannten Themen, ist in dieser Forschungsarbeit eher als unwesentlich zu betrachten, da leitfadengestützte Interviews verwendet wurden und somit die Themenabfolge vorgegeben wurde. Im vierten Schritt werden mögliche Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Themendarstellung der Interviewpartnerinnen herausgearbeitet. Dabei ist die Art und Weise der Zusammenhänge von Bedeutung und ob sich die Unterschiede erklären lassen. Im letzten Schritt werden die Themen und die Merkmale mit der Forschungsfrage in Zusammenhang gebracht. Dabei sollten die zuvor herausgearbeiteten Differenzen weiter bestehen bleiben und Erklärungsversuche festgehalten werden (Froschauer/Lueger, 2003, S. 160 ff.).

Die Autorin der vorliegenden Arbeit ist beim Auswertungsverfahren wie folgt vorgegangen: Die Interviews wurden zur Gänze transkribiert und anschließend wurde das gesamte Datenmaterial durchgelesen und um Textpassagen, die mit dem Forschungsziel nicht in Zusammenhang standen, gekürzt. Wichtige Aussagen wurden von der Forscherin markiert. Im Anschluss folgte die Zusammenfassung zu Themenkategorien und weiteren Sub-Kategorien, die sich aus der ausgearbeiteten Theorie (deduktiv) und den Interviews (induktiv) ergeben haben. Konkrete Textbeispiele aus den Gesprächen stellen jeweils die unterste Kategorie dar.

Zur besseren Übersicht folgt ein Auszug aus dem Kategoriensystem. Die vollständige Tabelle ist dem Anhang zu entnehmen.

Tabelle 3: Auszug aus dem Kategoriensystem

Thema/ Teilfor- schungsfrage	Kategorie	Subkategorie	Sub-Subka- tegorie	Textbei- spiel
Umgang mit berufli- chen und privaten Herausforderungen und die Auswirkungen auf das Familienleben im ersten Lockdown	Veränderungen in der Verant- wortung durch die geschlosse- nen Bildungs- einrichtungen	Unternehmen / Vorgesetzte	Gesprächs- kultur	Offen
				Ehrlich

Quelle: Eigene Darstellung

Unterschiede zwischen den Aussagen und Zusammenhängen wurden herausgearbeitet. Der Interviewleitfaden, welcher auch die Annahmen aus dem zuvor erarbeiteten Theorieteil beinhaltet, diente als Grundlage für die Themenbereiche. Dies spiegelt sich auch in der Auswertung wider. Durch die offenen Gespräche wurde auch ein neuer Themenbereich erarbeitet. Daraus ergaben sich die unterschiedlichen Ansichten der Interviewteilnehmerinnen zu den Themen und die Ergebnisausarbeitung der Zusammenfassung.

Anschließend folgt eine Übersicht des methodischen Steckbriefs.

3.6 Methodischer Steckbrief

Für den empirischen Teil wird der folgende methodische Steckbrief zur Veranschaulichung dargestellt.

Tabelle 4: Methodischer Steckbrief

Erhebungsform	Expertinneninterview
Erhebungsinstrument	Leitfaden für Expertinneninterviews
Anzahl der Erhebung	10 Expertinneninterviews
Sampling	10 berufstätige Mütter, die zumindest teilweise seit der Corona-Pandemie im Home-Office tätig sind und mindestens ein Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt lebend haben
Grundgesamtheit	Berufstätige Mütter im Home-Office mit zumindest einem Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt
Zeitraum der Befragung	Jänner 2022
Auswertung der Erhebung	Qualitative Themenanalyse nach Froschauer/Lueger

Quelle: Eigene Darstellung

4 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Das folgende Kapitel befasst sich mit der Darstellung und Interpretation der Ergebnisse, die durch das Datenmaterial gewonnen wurden. Dabei wurde das Datenmaterial in Anlehnung an die Themenanalyse nach Froschauer/Lueger analysiert, interpretiert und zusammengefasst. Die Themenreihenfolge der Resultate orientiert sich an der Relevanz zur Beantwortung der Forschungsfrage. Die Bezeichnung der Kategorien ergibt sich durch die jeweiligen Inhalte. Anschließend werden die Ergebnisse dieser Arbeit diskutiert und die Forschungsfragen beantwortet.

4.1 Umgang mit beruflichen und privaten Herausforderungen und die Auswirkungen auf das Familienleben im ersten Lockdown

Im ersten Schritt war interessant zu erfahren, ob bereits vor der Krise das Arbeiten im Home-Office eine Rolle spielte. Für die meisten der befragten berufstätigen Mütter war Home-Office, aufgrund der fehlenden Akzeptanz durch die Führungsebene, bis zum ersten Lockdown generell neu. Dies hat zur Folge, dass das Arbeiten von zu Hause aus für die meisten Teilnehmerinnen eine ganz neue Arbeitsweise war, die es im ersten Lockdown ohne Vorlaufzeit umzusetzen galt.

4.1.1 Veränderungen in der Verantwortung durch die geschlossenen Bildungseinrichtungen

Einige Interviewpartnerinnen streichen dabei die damit verbundene Verantwortung der Unternehmen und Führungskräfte heraus. Einerseits sei es die Aufgabe der Unternehmen Rahmenbedingungen, wie die technische Infrastruktur bereit zu stellen und andererseits sei eine offene und verständnisvolle Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter_innen notwendig, da im ersten Lockdown, aufgrund der geschlossenen Bildungseinrichtungen, die Kinder ebenfalls zu Hause waren und häufige Arbeitsunterbrechungen unvermeidbar seien.

TN9: „Es ist schon sehr wichtig, dass du den Rückhalt oder das Verständnis von den Arbeitgeber_innen hast. (Z. 5801) Ich habe nie sagen können, ich bin jetzt auf alle Fälle von 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr online. Das habe ich nie sagen können. Also bei mir war es immer so ein, ich bin jetzt da, ich bin jetzt weg. Und da haben auch die Kolleg_innen extrem viel Verständnis gezeigt. Und das hat wirklich gut funktioniert.“ (Z. 5806-5809)

Damit verbunden sei die Schwierigkeit, die Kinder allein zu beschäftigen, um selbst arbeiten zu können. Einerseits spielen die räumlichen Gegebenheiten für etwaige Unterbrechungen durch die Kinder eine Rolle und andererseits zeigt eine Teilnehmerin auf, dass die Eigenständigkeit und das Verständnis der Kinder, dass die Mutter nicht jederzeit für Fragen zur Verfügung stehe, auch vom jeweiligen Alter der Kinder abhängig seien.

TN5: „Es ist ein Unterschied, ob ein Kindergarten Kind, ein Volksschulkind oder das Kind bereits in der Unterstufe ist, weil mit einem Kindergarten Kind im Home-Office zu sitzen, muss die Hölle sein. Mein Kind, das war in der Volksschule und das war schon anstrengend, aber wenn man dann vielleicht zwei Kindergarten Kinder zu Hause hat, ist das schon nochmal etwas anderes.“ (Z. 3664-3669)

In diesem Zusammenhang ist hervorstreichend, dass auch unternehmensseitig während der Lockdowns bedacht werden sollte, dass bei Kleinkindern im Home-Office häufige Arbeitsunterbrechungen einhergehen können.

Aufgrund der Umstände, dass auch die schulpflichtigen Kinder erstmalig mit der neuen Unterrichtsform „Home-Schooling“ im Distance-Modus konfrontiert waren, fielen Wortmeldungen, dass insbesondere anfänglich die Unterstützung durch die Eltern notwendig war. Schüler_innen der Unter- bzw. Oberstufe benötigen zu Hause einen Laptop oder ein Tablet, um am Unterricht mittels MS Teams teilnehmen zu können. Der technische Unterstützungsbedarf bei Schwierigkeiten im Home-Schooling kann somit ebenfalls als Grund für häufige Arbeitsunterbrechung der berufstätigen Mütter angeführt werden.

TN10: „Es gibt Laptops, die sich Lehrer_innen und Schüler_innen ausborgen haben können, hat aber auch nicht immer so funktioniert, weil die App-Version oft anders ist, als die Web-Version bei MS Teams und einige Sachen dann nicht funktioniert haben.“ (Z.6592-6594)

Anders verhält es sich bei Schüler_innen in der Unterstufe, die Hardcopies mit nach Hause bekommen und in der ersten Klasse noch nicht selbstständig schreiben und lesen können. Daraus ergebe sich ein massiver Mehraufwand, der einem Halbtagsjob gleiche.

TN8: „Also die Kinder im Alter meines Großen - mit sieben Jahren - sind einfach noch zu klein. Sie können das nicht alles allein machen. Sie können noch nicht lesen oder irgendwie schreiben, als dass sie irgendwie selbst irgendwelche Aufgaben da übernehmen könnten. Und das heißt in Wirklichkeit, wenn die Kinder zu Hause sind, ist das eigentlich ein Halbtagsjob mit dem Home-Schooling.“ (Z. 5071-5075)

In diesem Zusammenhang wird mehrfach betont, dass eine zusätzliche Pflicht, die normalerweise von den Schulen übernommen wird, während Lockdown-Zeiten auf die Eltern übertragen wird und die es zusätzlich zu bewerkstelligen gilt.

Lediglich einer einzelnen Mutter sei es aufgrund einer Privat-Volksschule möglich, ihr Kind in die Betreuung zu schicken. Somit werden die schulischen Aufgaben während dieser Betreuungszeit erledigt. Daraus zeigt sich, dass je nach finanziellen Möglichkeiten ebenfalls Unterschiede in den Kinderbetreuungsmöglichkeiten festgestellt werden können. Die kostspielige Schulvariante führe zu einer Kinderbetreuungsverpflichtung durch die Lehrkörper.

TN4: „Ich habe mich auch als wichtig gesehen und gemeint, mein Kind geht trotz Lockdown zur Betreuung in die Schule, weil es gibt ja Personal dort und ich zahle für diese Schule, die sollen somit auch ihren Job machen, so wie ich auch meinen Job machen muss. (Z. 2468-2471) Ich hatte das Glück, dass die Schularbeiten auch dort erledigt wurden.“ (Z. 2481)

Daraus ergibt sich die Ansicht, dass die politische Regierung ihren Pflichten zu Beginn der Pandemie nicht nachgekommen sei und Familien mit den neuen Gegebenheiten, der Vereinbarkeit von Beruflichem, Privatem und der Kinderbetreuung, im Stich gelassen wurden.

TN4: „Wäre es nach der Politik und der Gesellschaft gegangen, dann hat es geheißen, lass dein Kind zuhause, mache der Gesellschaft einen Gefallen, bleibe zu Hause mit deinem Kind. Aber ich leiste der Gesellschaft auch einen Dienst, indem ich meiner beruflichen Tätigkeit nachgehe, denn auch das gehört erledigt und meinem Kind geht es jetzt nicht schlechter, wenn es in der Schule sitzt. Man muss auch sagen, Corona-bedingtes zuhause Herumsitzen ist manchmal sogar noch gefährlicher, als wenn ich mein Kind in die Schule schicke und es dort auch weitergebildet wird und in einem sozialen Gefüge bleibt.“ (Z. 2851-2858)

Der Bedarf nach Maßnahmen zur Vermeidung der sozialen Isolation der Kinder wird mehrfach deutlich erwähnt. Außerdem kann festgehalten werden, dass die schulische Weiterbildung durch geeignete Lehrkörper als wichtiger empfunden wird als die Ansteckungsgefahr in den Schulen, da mehrmals pro Woche Testungen durchgeführt werden.

4.1.2 Auswirkungen auf der Beziehungsebene

Durch die neuen Herausforderungen im Lockdown haben sich unter allen Teilnehmerinnen die zwischenmenschlichen Konflikte, durch das Rund-um-die-Uhr zu Hause sein erhöht. Eine alleinerziehende Mutter bringt es folgendermaßen auf den Punkt, dass

außerdem nicht jede Person für das Unterrichten geeignet sei und dadurch auch zwischenmenschliche Konflikte ausgelöst wurden, die in einem normalen Alltag nicht vorkommen können.

TN5: „Also da stoße ich an meine und an ihre Grenzen, wo ich sage, ich habe schon gewusst, warum ich keine Lehrerin geworden bin. Das hat ja einen Hintergrund. Und das hat zwischenmenschlich bei uns ganz viel kaputt gemacht, also diese Home-Schooling Phase.“ (Z. 3102-3105)

Im Zusammenhang mit den zwischenmenschlichen Konflikten auf der privaten Ebene konnte anhand der Erzählungen festgestellt werden, dass bei den meisten der befragten Teilnehmerinnen die Beziehung zu ihrem / ihrer Lebenspartner_in während der Lockdown-Zeiten sehr angespannt war und unter den neu gegebenen Herausforderungen gelitten habe. Einerseits haben sich einige Teilnehmerinnen aufgrund der neuen Rolle, die eine berufstätige Mutter in den Lockdowns zusätzlich übernehme, in depressiven Phasen wiedergefunden und in einem Fall hat die Krisenzeit sogar zur Scheidung geführt. Andererseits zeige die herausfordernde Zeit der Rollenkonflikte auch die Belastbarkeit sowie die Flexibilität der befragten berufstätigen Mütter.

TN4: „Eigentlich bist du ja auf einmal so viel mehr. Du bist nicht nur berufstätige Mutter du bist auch zu Hause Lehrerin und Unterstützerin und musst auch schauen, dass irgendwie das Sozialleben deines Kindes weiterläuft, weil du kannst dein Kind nicht abschotten von der Welt das führt ja auch zu nix ja. Also du musst ja noch mehr managen als eh schon vorher.“ (Z. 2468-2475)

Sofern Partner_innen im Haushalt vorhanden, diese ebenfalls im Home-Office tätig waren sowie eine flexible Arbeitgeber_in hatten, wurde die Aufteilung der Kinderbetreuung und der Haushaltstätigkeiten bei den meisten Befragten mit der Partner_in zu Hause vereinbart und als sehr positiv für die Bewerkstelligung der beruflichen Anforderungen empfunden. Dadurch konnte abwechselnd und ungestört gearbeitet werden, während sich der andere Elternteil um die Kinderbetreuung gekümmert hat.

TN7: „Wir haben einfach versucht, das Beste daraus zu machen. Wir haben, solange wir zuhause waren, geschaut, dass wir uns abwechseln, weil die sind, doch noch klein, also letztes Jahr noch 4 und 5 und 3 und 4, wie das ganze begonnen hat. Dass sie einfach einer beschäftigt, solange der andere arbeitet. Natürlich haben wir auch zu Medien zurückgegriffen und so wie Tablet und Fernseher, geht auch gar nicht anders.“ (Z. 4316-4320)

Den Aspekt des vermehrten Medieneinsatzes für die Kinderbeschäftigung teilten alle Teilnehmerinnen, auch wenn dadurch bei nahezu jeder befragten Mutter ein schlechtes

Gewissen den Kindern gegenüber aufgekommen ist. Zumindest für eine kurze Dauer scheint es die effektivste Methode zu sein, um die Kinder ab einem gewissen Alter ruhig zu stellen, damit ein konzentriertes Arbeiten weiterhin stattfinden kann.

Daraus ergibt sich, dass ein Arbeiten mit Kleinkind im ersten Lockdown ohne Unterstützung durch die Partner_innen kaum möglich und das Verständnis sowie eine ehrliche Kommunikation mit den Vorgesetzten eine Voraussetzung war. Dies führt zu der Annahme, dass es berufstätige Alleinerziehende mit Kleinkind im ersten Lockdown besonders schwer hatten und überfordert waren. Daraus ergibt sich, dass besonders für Alleinerziehende flexible Maßnahmen zur Bewältigung von Berufs- und Privatleben relevant sind.

TN9: „Ich war anfangs überfordert. Die Home-Office Umsetzung, war schwierig mit einem zweieinhalbjährigen Kleinkind im ersten Lockdown, dass sich noch gar nicht selbst beschäftigen konnte. (Z. 5770-5773) Ich bin die ersten zwei Tage gar nicht zum Arbeiten gekommen, das habe ich auch meinem Chef kommuniziert, dass es im Moment nicht umsetzbar ist und der war sehr verständnisvoll.“ (Z. 5787-5789)

4.1.3 Home-Office Erwartungen

Aufgrund der Ausnahmesituation im ersten Lockdown reagierten die meisten Unternehmen und Vorgesetzten mit Verständnis. Sowohl den Anlaufschwierigkeiten im Home-Office als auch den Arbeitsunterbrechungen durch die Kinder sind einige Unternehmen flexibel und familienfreundlich begegnet. Hierzu wird angenommen, dass einerseits die unternehmensseitige Unerfahrenheit und andererseits der gesellschaftliche Druck, die Pandemie einzudämmen in dem Home-Office gewährt wird, dazu beigetragen haben. Tendenziell konnte mehr Rücksicht und Offenheit von Vorgesetzten mit Kindern erwartet werden und diese Familienfreundlichkeit sei auch künftig, für die Zeit nach Corona, wünschenswert.

TN8: „Es würde für mich gut passen, wenn diese Flexibilität und diese Familienfreundlichkeit bleiben.“ (Z. 5475)

Daher zeigt sich, dass manche Arbeitgeber_innen bzw. Führungskräfte die Schwierigkeit der Vereinbarung von Familie und Beruf erkannt haben, teilweise selbst mit der Thematik konfrontiert sind und durch die Home-Office Möglichkeit durchaus Vorteile erkennen.

Im Gegensatz dazu, berichtet eine Teilnehmerin von der fehlenden Akzeptanz, Vertrauen und Inflexibilität des Unternehmens zur Home-Office Bereitschaft. Um die Home-Office Möglichkeit musste im ersten Lockdown trotz Schließung der Bildungseinrichtungen und der Tatsache, dass zwei Kinder im Kindergartenalter zu Hause waren, gekämpft

werden. Insofern wurde die Möglichkeit des Arbeitens von zu Hause aus nur während der Lockdowns geduldet und es wird deutlich beschrieben, dass auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter_innen nur wenig eingegangen werde.

TN7: „Home-Office wird bei uns nur während Lockdowns geduldet. (Z. 4370) Es scheint so, als hätten sie Angst, dass zu Hause nicht gearbeitet wird, obwohl sie es ja kontrollieren können. Da sind sie sehr unflexibel. (Z. 4373-4380) Wir haben keine Ausstattung bekommen und auch keine Diensthandys. Home-Office geht nur, weil wir mit unseren eigenen Laptops arbeiten. (Z. 4266) Wir haben Remote-Zugänge bekommen und die kosten € 21,40 im Monat.“ (Z. 4260)

Die Aussage deutet darauf hin, dass die physische Anwesenheit nach wie vor einen sehr hohen Stellenwert für manche Unternehmen hat und auf Anpassungswünsche der Mitarbeiter_innen teilweise noch wenig bis gar nicht reagiert wird, obwohl das Arbeiten von zu Hause aus funktioniert, sofern sich die Kinder in Bildungseinrichtungen befinden. Kontrovers dazu, sind die Aussagen zweier Teilnehmerinnen, dass die Mitarbeiter_innen, welche sich mit Kindern in Quarantäne befinden, durchaus um die Arbeitsbereitschaft im Home-Office ersucht werden.

TN7: „Aber, wenn man mal krank ist, oder in Quarantäne ist, dann könnte man schon Home-Office machen. Also die Arbeitgeber_in legt es sich wie sie es braucht.“ (Z. 4408-4412)

Aufgrund der Schilderungen, dass Home-Office arbeitgeberseitig ausgelegt wird, wie es für das Unternehmen am besten scheint, kann festgehalten werden, dass die Krisenzeit dazu geführt hat, auch arbeitsrechtliche Übertretungen in Kauf zu nehmen. Einerseits erleichtern die unklaren Home-Office Vorgaben die Übertretungen. Andererseits könnten Unternehmen die ängstlichere Einstellung der Mitarbeiter_innen, durch den möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes im Zuge der Krise, zu ihren Vorteilen nutzen und arbeitsrechtliche Grenzen leichter überschreiten.

Hierbei kann angenommen werden, dass diese Einstellung der Arbeitgeber_innen zu Unverständnis sowie Unzufriedenheit und in weiterer Folge zu weniger Arbeitsmotivation bei den Mitarbeiter_innen führt. Auch gab es regierungsseitig keine klaren Vorgaben oder Regelungen für Unternehmen, ob sie ihren Mitarbeiter_innen Home-Office gewähren müssen und wie die Ausgestaltung auszusehen hat.

4.1.4 Veränderungen in der Kommunikation

In Bezug auf fehlende Vorgaben von Unternehmensseite, beschreibt eine Teilnehmerin, dass sie während der Pandemie einen Jobwechsel gewagt und de facto kein Onboarding

erlebt habe, sondern das ganze erste Monat auf sich allein gestellt war, da es für jeden Mitarbeitenden individuelle Vereinbarungen gab.

TN3: „Mein unmittelbarer Kollege, wir haben uns im ersten Monat, glaube ich, überhaupt nicht persönlich getroffen. Und auch sonst war irgendwie fast niemand da, den du etwas fragen kannst so alltägliche Dinge wie, wo finde ich Papier für den Drucker, wenn was zum Nachlegen ist? oder, wann darf ich auf Mittagspause gehen? Also so alltägliche Dinge da hat jemand gefehlt, den man jetzt fragen kann, weil die meisten im Home-Office waren und wir sind ein kleines Team und für jeden haben andere Regeln gegolten. Also damals war ich schon sehr ausgelaugt.“ (Z. 1857-1866)

Anhand dieser Aussage wird ersichtlich, dass beim Onboarding-Prozess Telefonate und Videokonferenzen mit neuen Kolleg_innen nur begrenzt einsetzbar sind und der persönliche Kontakt zu einer Bezugsperson wie einem „Buddy“ virtuell nicht ersetzt werden kann, um die Gewohnheiten sowie die Regeln im Büro und damit die Unternehmenskultur kennen zu lernen.

Die Bereitstellung der Informationen zur Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten sowie zu den Prozessen sollten durch die Führungskräfte erfolgen, um den Neueintritt zu erleichtern und eine möglichst rasche Einarbeitungszeit zu erzielen. Nicht unwesentlich bei einem Neueinstieg in ein Unternehmen sind der vorherrschende Führungsstil, das Miteinander im Team und die Arbeitsaufteilung zur Zielerreichung.

Daraus kann geschlossen werden, dass besonders während einer Krisenzeit führungs-spezifische Themen relevant sind und nicht außer Acht gelassen werden sollten, um Frustration und schlaflose Nächte zu vermeiden. Es kann außerdem davon ausgegangen werden, dass aufgrund der vermehrten virtuellen Kommunikation auch das Führungsverhalten der Vorgesetzten angepasst werden muss und unternehmensseitige Führungskräftecoachings dahin gehend bereitgestellt werden sollten.

Zum fehlenden persönlichen Kontakt ist außerdem festzuhalten, dass alle Teilnehmerinnen empfinden, dass die virtuelle Kommunikation nicht annähernd das gleiche wie der persönliche Austausch sei und ein Tapetenwechsel gewünscht wird.

TN3: „Natürlich, meine Tätigkeit wäre theoretisch komplett im Home-Office möglich, aber das will ich gar nicht, da fehlt mir das Zusammenkommen mit den Vorgesetzten und Kolleg_innen. (Z. 1571-1574) Ich möchte ja beim Arbeiten rauskommen aus dem Familienalltag und andere Menschen sehen, ich finde die soziale Komponente ganz wichtig.“ (Z. 1577-1579)

Unter den Teilnehmerinnen zeigt sich deutlich, dass der zwischenmenschliche Austausch überwiegend nur mit einzelnen Kolleg_innen via Telefon stattfindet.

Daraus ergibt sich, dass obwohl der vermehrte Einsatz von Softwaretools, wie MS Teams und Zoom in Unternehmen für Meetings vorgenommen wurde, der zwischenmenschliche Austausch mit den Vorgesetzten und Kolleg_innen bei Kaffeepausen oder Mittagessen von den Mitarbeiter_innen gewünscht wird und für einen Arbeitstag einen wichtigen Stellenwert einnimmt. Die Häufigkeit der virtuellen Teammeetings reichten von täglich bis alle zwei Wochen. Der Bedarf für Maßnahmen zur Gewährleistung des zeitgerechten Informationsaustausches innerhalb der Teams scheint daher gegeben.

Der Wunsch nach einem Tapetenwechsel kann darauf zurückzuführen sein, dass berufstätige Mütter gemeinsame Mittagessen mit Kolleg_innen als Zeit für sich empfinden und zumindest während der Arbeitszeit den täglichen Kinder- / Familienbereich verlassen möchten. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Bereitschaft für den vermehrten Einsatz technischer Kommunikationsmittel unter den Befragten durchaus gestiegen ist, aber der persönliche Austausch nicht ersetzt werden kann und gewünscht wird.

4.2 Der Arbeitsplatz im Home-Office

In Zusammenhang mit der technischen Ausstattung ist festzuhalten, dass grundsätzlich während des ersten Lockdowns jede der Teilnehmerinnen mit der notwendigsten technischen Ausstattung für das Home-Office ausgestattet wurde, um ein virtuelles Arbeiten zu ermöglichen. Zumindest Remote-Zugänge für private Laptops wurden freigeschaltet und für Mitarbeiter_innen ohne privaten Laptop wurden Geräte bereitgestellt. Hierbei ergibt sich die Problematik, falls mehrere im Haushalt lebende Personen ebenfalls mit ihren privaten Laptops arbeiten sollten bzw. Home-Schooling Aufgaben zu erledigen hatten, teilweise neue Geräte angeschafft werden mussten, sofern sie nicht ausgeborgt werden konnten. Außerdem seien mehrere Arbeitsplätze bzw. Rückzugsorte kaum bei einer Teilnehmerin in den eigenen vier Wänden vorhanden und eine stabile WLAN-Verbindung sei durch die gleichzeitige Nutzung mehrerer Personen nicht mehr selbstverständlich.

TN3: „Wir haben das Glück, wir haben ein Haus und die Kinder haben ein Kinderzimmer. Einer ist halt dann im Wohnzimmer gesessen, einer im Büro, die Kinder im Kinderzimmer, aber die größte Herausforderung war eigentlich genügend Internetkapazität zu haben. Damit wir alle irgendwie unsere Livesessions machen können.“ (Z. 1445-1448)

Die teilweise fehlenden Rückzugsorte für das ungestörte Arbeiten im Haushalt haben zur Folge, dass die Arbeits- / Schulunterlagen überall verstreut sind sowie täglich hin und her geräumt werden müssen, wenn kein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung stehe und der Arbeit am Esstisch nachgegangen wird.

TN5: „Überall liegt irgendwas von der Arbeit herum und ich muss halt dann bei manchen Sachen wirklich aufpassen, dass sie mein Kind nicht mitbekommt. Also das ist schon nochmal eine Herausforderung.“ (Z. 3067-3069)

Daraus kann geschlossen werden, dass nicht nur die technische Ausstattung durch die Arbeitgeber_innen für das gelingende virtuelle Arbeiten im Home-Office verantwortlich ist. Auch die technischen Voraussetzungen sowie die räumlichen Gegebenheiten im Haushalt tragen maßgeblich zum Erfolg des ungestörten Arbeitens bei.

Nicht außer Acht zu lassen seien auch die ergonomischen Aspekte wie die Lichtverhältnisse, das eingeschränkte Sichtfeld am Laptop und das Sitzen auf einem normalen Stuhl über einen längeren Zeitraum, um physische Beschwerden, wie Kreuzweh oder Kopfwah, vorzubeugen.

TN4: „Es ist auch ein anderes Sitzen. Also zu Hause sitze ich beim Esstisch bei meiner Essbank. Ich meine, da sitze ich nicht gerade. Und der Laptop ist ja auch ein eingeschränktes Sichtfeld. Das ist schon ein Unterschied im Büro, wenn du an einem Schreibtisch sitzt mit einem großen Bildschirm.“ (Z. 2307-2310)

Die meisten der Befragten haben sich im Laufe der Krise zumindest einen Schreibtisch und einen Bürostuhl angeschafft, um einerseits besser sitzen zu können und um andererseits einen richtigen Arbeitsplatz für die Materialien zu haben. Dabei konnte erhoben werden, dass lediglich eine Teilnehmerin von ihrer Arbeitgeber_in eine monetäre Home-Office Zulage erhalten hat, um sich ergonomisch besser ausstatten zu können.

Im Zuge einer betrieblichen Gesundheitsförderung, könnte künftig die monetäre Unterstützung für eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung im Home-Office, sofern diese Arbeitsweise auch künftig gewünscht wird, an Bedeutung gewinnen.

4.2.1 Wahrnehmung der Home-Office Akzeptanz zwischen den Lockdown-Phasen

Im weiteren Verlauf der Krise konnten die Kinder wieder zunehmend in die Betreuungseinrichtungen zurückkehren. Mit Voranschreiten der Krise habe sich auch die Bereitschaft zu Home-Office in den Unternehmen unterschiedlich gestaltet. Anhand der Beschreibungen ist Home-Office als Arbeitsweise seit Ausbruch der Pandemie von einigen Unternehmen gänzlich akzeptiert und den Mitarbeiter_innen wird das notwendige Vertrauen geschenkt. In anderen Unternehmen wird versucht, zur Anwesenheitspflicht der Mitarbeiter_innen zurückzukehren oder Home-Office nur im Bedarfsfall zu gewähren. Manche Unternehmensbereiche werden mit zumindest einer Person vor Ort, mit so genannten Schlüsselkräften, besetzt.

TN2: „Es war so, mein Referat, in dem ich bin, das war sowieso eines der wenigen, die besetzt waren, auch vor Ort und wir hatten auch viele Kollegen, die wollten weiterhin in die Arbeit das waren halt dann die Schlüsselkräfte.“ (Z. 848-850)

Teilweise können sich die Teilnehmerinnen ihre Home-Office Tage selbst einteilen und anderen wird der Arbeitsort vorgegeben. Es wird geschildert, dass auch die unternehmensseitigen Vorgaben zwischen der Anwesenheitspflicht und der Anzahl der möglichen Home-Office Tage innerhalb eines Unternehmens oft sehr kurzfristig geändert werden. Hierbei ist festzustellen, dass die Entscheidungsfreiheit über den Arbeitsort von den Mitarbeiter_innen sehr geschätzt wird.

TN1: „Es ist besser geworden im Zeitablauf und diese zwei Tage Home-Office genieße ich jetzt schon, aber auch nur, wenn die Kinder in der Schule sind, weil man daheim einfach zu viel mehr kommt, als wenn man bei uns in der Arbeit sitzen würde. Du redest wieder mit der Kollegin und besprichst wieder da den Fall, dann machst du wieder dort etwas und wenn du daheim bist, dann kommst du einfach zum Dokumentieren. Du kannst in Ruhe telefonieren, also das genieße ich schon.“ (Z. 152-157)

Eher kritisch betrachtet und mit Unverständnis reagieren die Mitarbeiter_innen auf laufende Veränderungen innerhalb eines Unternehmens, die Anzahl der Home-Office Tage betreffend. Festgehalten werden kann, dass Home-Office, sofern die Kinder in Betreuungseinrichtungen untergebracht werden können, grundsätzlich gelingt und einzelne Home-Office Tage im Zuge des weiteren Pandemieverlaufes von den befragten Müttern als angenehm empfunden werden.

Dabei werde vermehrt empfunden, dass von Arbeitgeber_innenseite zum einen die funktionierende Arbeitsweise im Home-Office missachtet wird, um wieder mehr Kontrollmöglichkeiten zu erlangen und zum anderen spiele die Ansteckungsgefahr der Mitarbeiter_innen für einige Unternehmen keine wesentliche Rolle.

TN7: „ich verstehe das noch immer nicht, wieso das nicht flexibler ist bei uns. Man hat ja gesehen, dass wir im Home-Office auch produktiv sind, und dass es ja im Home-Office auch funktioniert hat. So manchmal hat man das Gefühl, so, als hätten sie Angst davor, dass die Mitarbeiter im Home-Office alles andere machen außer Arbeiten. Das kann man ja alles nachvollziehen, es ist ja nicht so, als würden sie es nicht kontrollieren. Deswegen denke ich mir jedes Mal, wenn der Lockdown beendet ist, okay... kein Home-Office mehr. Aber nur weil der Lockdown vorbei ist, heißt es ja nicht, dass Covid vorbei ist.“ (Z. 4374-4385)

Im Zuge der selbstständigen Arbeitsortgestaltung wird betont, dass keine der Teilnehmerin zur Gänze nur im Home-Office arbeiten möchte. Teilweise habe sich die

Einstellung der Teilnehmerinnen zu Home-Office seit der Corona-Krise verändert, denn es wurden vor der Krise nur die positiven Auswirkungen auf die zeitlichen Ressourcen gesehen. Zwar werde der Wegfall der Anfahrtszeit zum Büro im Home-Office als sehr angenehme Auswirkung auf das eigene Wohlbefinden und als Zeitersparnis empfunden, aber tendenziell wird lieber vor Ort im Büro gearbeitet.

TN9: „Ich persönlich arbeite lieber im Büro. (Z. 5908) Der Wegfall der eineinhalb Stunden Fahrtzeit im Home-Office hat schon sehr gutgetan, auch was mein Kind angeht natürlich. Das war schon sehr positiv.“ (Z. 5915-5921)

Einerseits gehe es darum, den privaten Lebensbereich zu verlassen und um die Bindung an das Unternehmen nicht zu verlieren.

Andererseits werde auch die Einhaltung von Kontrollen durch das vier-Augen-Prinzip sowie die Abstimmung mit den Kolleg_innen im Büro als einfacher und schneller wahrgenommen.

TN5: „Wir haben eigentlich das vier-Augen-Prinzip und sollten und wenn man sich dann unsicher ist, einfach kurz über den Fall reden und reflektieren. Und dann auch im Nachhinein reflektieren, wie es gelaufen ist. Doch das brauche ich schon.“ (Z. 3329-3332)

Durch die Mitbestimmung des Arbeitsortes durch die einzelnen Mitarbeiter_innen könne davon ausgegangen werden, dass sich die Einstellung zur Arbeit und zum Unternehmen positiv auswirkt ohne, dass die Home-Office Möglichkeit von den Mitarbeiter_innen täglich beansprucht wird.

TN2: „Also beim letzten Lockdown hat der Chef dann gesagt, wir können uns aussuchen, ob wir kommen oder nicht. Eine Kollegin und ich waren die einzigen, die gesagt haben wir machen 50 / 50 – Eine Woche Home-Office und eine Woche im Büro. Ein paar aus meinem Büro haben gemeint, sie kommen generell gar nicht und ein paar haben gesagt sie kommen nur in die Firma.“ (Z. 1028-1032)

Wie die Home-Office Möglichkeit von den Mitarbeiter_innen angenommen wird, hänge stark von der eigenen Persönlichkeit, den eigenen Vorlieben und räumlichen sowie ausstattungsstechnischen Gegebenheiten ab.

Wünschenswert sei, im Bedarfsfall die Möglichkeit auf Home-Office zu haben, wie von nahezu allen Teilnehmerinnen betont wird. Nicht nur die Bedürfnisse als Familie, sondern auch die Selbstgestaltung der Arbeitstätigkeiten beeinflussen die gewünschte Wahl des Arbeitsortes.

TN6: „im Home-Office bin ich effektiver, weil ich einfach allein bin, es tratschen einfach so viele bei mir im Büro. Es ist halt ein Frauenbetrieb und es wird so viel getratscht.“ (Z. 3927-3928)

In Bezug auf effizientes Arbeiten teilen sich die Meinungen. Daher sind die Unterschiede zwischen den Mitarbeiter_innen bei der Arbeitsortentscheidung zu berücksichtigen. Einerseits kann durch den Wegfall der Unterbrechungen durch die Kolleg_innen zu Hause effizienter gearbeitet werden und andererseits führen ein fehlender Drucker sowie ein Kopierer zu weniger Effizienz. Es wird auch betont, dass bei einer flexibleren Arbeitsort- und Arbeitsselbstgestaltung, je nach Tätigkeit abgewogen werden könne, wo ein effizienteres Arbeiten für die zu erledigenden Aufgaben stattfinden könne.

TN3: „Wenn ich was ausdrucken müsste, dann ist das natürlich im Büro angenehmer, weil du schickst es an den Drucker, holst den Zettel. Ich habe schon versucht, mir das so einzuteilen, dass ich überlege, was nehme ich mir jetzt ins Home-Office mit, was mach ich da und was mache ich im Büro.“ (Z. 1761-1768)

Der Bedarf an der Etablierung von Home-Office Möglichkeiten scheint demnach gegeben und wird als sehr positiv und flexibel empfunden, wenn eine Selbsteinteilung möglich ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass auch das Karrierelevel einen Einfluss auf die Möglichkeit der Selbsteinteilung und Mitbestimmung hat, da eine höhere Hierarchieebene im Unternehmen zumeist mit mehr Mitspracherechten und unternehmensseitigen Vertrauen einhergeht.

Eine gänzliche Rückkehr zum Arbeiten vor Ort ist nur für eine Lehrerin vorstellbar, da der online-Unterricht mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden sei und die An- bzw. Abwesenheitszeiten im Lehrberuf durch die Politik vorgegeben werden.

TN10: „Im Endeffekt hat es relativ gut funktioniert, aber ermüdend ist das Ganze online unterrichten schon. (Z. 6335-6338) Der Aufwand für das Online unterrichten, war extrem.“ (Z. 6363-6364)

Für alle anderen Teilnehmerinnen stellt eine gänzliche Rückkehr zur Anwesenheitspflicht einen Rückschritt dar und wird mit mangelndem Vertrauen sowie Flexibilität der Unternehmen verbunden.

4.2.2 Umgang mit Work-Life-Blending im Home-Office

Interessant ist es zu erfahren, wie die Teilnehmerinnen mit Work-Life-Blending aufgrund der andauernden Krisenzeit umgegangen sind und welche Herausforderungen sie mit diesem Thema verbinden. Näher eingegangen wurde auch auf die empfundenen

positiven und negativen Veränderungen auf das Wohlbefinden seit der Krise sowie die Erwartungshaltungen für die Zeit nach der Krise.

Der Großteil der Befragten empfindet, dass die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben im Home-Office verschwimmen und das eigene Wohlbefinden tendenziell schlechter empfunden wird. Daraus resultierend sei die psychische Belastung höher und die Grenzziehung im Büro gelinge leichter. Eine Teilnehmerin hebt hervor, dass ein Rund-um-die-Uhr zu Hause sein, zu Depressionen, schlaflosen Nächten und Zusammenbrüchen führe, da keinerlei Grenzen mehr vorhanden sind und ein ständiger Rollenwechsel stattfindet.

TN2: „Also bin daheim gesessen und habe geweint. Ich hasse alle Menschen, ich mag meine eigenen Kinder nicht mehr, ich kann sie nicht mehr anschauen. Das hört sich jetzt echt schirch an, wirklich, würde nie wollen, dass sie weg sind, aber ich war so fertig, weil ich nur zu Hause war.“ (Z. 1116-1119)

Hieraus zeigt sich, dass die Unzufriedenheit, aufgrund der Isolation zu Hause, zu enormen psychischen Auswirkungen führt und der zwischenmenschliche Umgang innerhalb der Familie während einer Lockdownphase sehr angespannt sei.

Zu erkennen ist auch, dass bei zwei arbeitenden Elternteilen im Home-Office vermehrte Diskussionen über die Kinderbetreuungspflichten, während der Lockdowns, geführt werden.

Eine Teilzeitmutter beschreibt, dass es für ihren Mann klar sei, dass seine berufliche Tätigkeit bei Terminkollisionen Vorrang habe, denn sie sei die Teilzeitkraft.

TN8: „Ja, ich bin die Teilzeitkraft und so wie es im Frühling war, beide Kinder sind zu Hause und mein Mann und ich haben beide Termine, mein Vater war auch nicht da, dann ist es natürlich leider klar, dass ich zu Hause bleibe. So ist das. Wir haben zwar viele Diskussionen schon geführt, aber ich kenne es auch aus meinem Freundeskreis. Mein Mann hilft zu Hause wirklich viel mit, aber bei beruflichen Sachen, ist klar, dass ich als Teilzeitkraft zu Hause bleiben muss.“ (Z. 4289-5299)

Daraus ergibt sich, dass einige Partner_innen durchaus kompromissbereit sind, aber sich beruflich als Vollzeitkraft gegenüber einer Teilzeitkraft als wichtiger sehen. Hierbei zeigt sich, dass zwar die Gleichberechtigung in Partnerschaften gewünscht wird, aber der Rollenkonflikt durch die Krise verstärkt wurde und eine konservative Haltung die Folge ist. Wenn die Kinder beispielsweise krankheitsbedingt zu Hause sind, betrifft dies überwiegend die Mütter, welche somit beruflich zurückstecken müssen.

Im Folgenden ist festzustellen, dass sich für die Interviewpartnerinnen zwischen den Lockdown-Phasen dennoch Verbesserungen für die Grenzziehung von Beruflichem und Privatem ergeben haben, da die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie zunehmend gelockert wurden. Erfahrungen aus dem ersten Lockdown zeigen, dass insbesondere eine bessere Zeiteinteilung, eine gute Planbarkeit sowie eine andere Prioritätensetzung zu persönlichen Erfolgen führen und auch künftig Beachtung finden sollen.

TN1: „Erfahrungen zeigen, dass man überhaupt alles, jetzt auf die Zukunft gesehen, ein bisschen herunterschraubt und sich nicht selber diesen Zeitdruck immer macht. Alles vielleicht auch ein bisschen besser plant und schaut, was einem wichtig ist und was eben nicht wichtig ist.“ (Z. 266-269)

Aufgrund der sich ergebenden Überlappungen des Privat- und Berufslebens zu Hause, sei es für die meisten Teilnehmerinnen außerdem notwendig, sich aktiv um die Grenzziehung zu bemühen, damit die Abgrenzung zwischen den unterschiedlichen Rollenidentitäten besser gelingt. Dafür sei es auch notwendig die eigenen Grenzen kennen zu lernen.

So schildert eine Befragte, dass es für sie wichtig sei, auch zu Hause bürotaugliche Kleidung zu tragen und sich ausgehertig zu machen, um das gleiche Gefühl eines normalen Büroarbeitstages zu erlangen.

TN9: „Also ich mach mich in der Früh genauso fertig, wie wenn ich in die Arbeit fahre. Ich sitze jetzt nicht im Schlafanzug, sondern ich mache mich schon fertig. Ich zieh mich halt natürlich etwas gemütlicher an, aber ich mache mich fertig, setz mich hin, dreh auf, log mich ein und arbeite.“ (Z. 5879-5883)

Es ist davon auszugehen, dass eine entsprechende Kleidung dazu führt, den Freizeitbereich mental aktiv zu verlassen. Die mentale Gesundheit betreffend ist festzuhalten, dass der Großteil der Befragten, während der Lockdown-Phasen aufgrund der sich verschwimmenden Grenzen der Lebensbereiche, unter der fehlenden Zeit für sich selbst gelitten hat. Die Isolation zu Hause und die fehlende persönliche Ansprache haben unter anderem zu vermehrter Frustration bei den Teilnehmerinnen geführt.

Dadurch ergibt sich, dass die Stressprävention der Mitarbeiter_innen und ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld, dass sowohl die körperliche, mentale und seelische Gesundheit, insbesondere durch die herausfordernde Zeit der Corona-Krise von Unternehmer_innen und Führungskräften weiter etabliert werden soll, um Kosten durch Krankentage zu vermeiden und die Gesundheit der Belegschaft zu fördern.

4.3 Veränderungen der Arbeitszeit

Im Rahmen der Befragung wurde auch erhoben, wie sich die Arbeitszeiten der Teilnehmerinnen durch die Krise verändert haben. Daraus ergibt sich, dass flexible Arbeitszeitmodelle von allen Teilnehmerinnen als positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden empfunden werden und der Fortbestand flexibler Arbeitszeiten auch weiterhin, für die Zeit nach der Krise, geschätzt und zunehmend erwartet wird.

4.3.1 Auswirkungen auf die zeitlichen Ressourcen

Die positiven Auswirkungen ergäben sich vor allem in Kombination mit der Möglichkeit auf Home-Office, die auch für die Zukunft wünschenswert sei, betont eine alleinerziehende, vollzeitbeschäftigte Mutter.

TN5: „Also ich habe meinen Chef gefragt, ob ich nicht statt zwei ganze Home-Office Tage, vier halbe machen kann, so dass ich quasi jeden Tag um 13:00 Uhr aus dem Büro fahre, das war ein massiver Unterschied. Erstens man kommt heim, wenn es noch hell ist und es sind einfach noch mehr Stunden zur Verfügung. Ich muss nicht, wenn man um halb fünf heim kommt in zwei Stunden lernen, Hausübung, Haushalt, alles reinquetschen und schon wieder das Nachtmahl herrichten.“ (Z. 3587-3582)

Diese positive Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch halbe Home-Office Tage lässt darauf schließen, dass somit auch eine 40 Stunden Woche als machbar gesehen werde, wenn damit eine flexiblere Gestaltungsweise und somit eine Selbsteinteilung einhergehen.

Verdeutlicht wird, dass sich durch den Wegfall der Anfahrtszeiten zur Arbeitsstätte im Home-Office, einerseits frühere Beginn- und Endzeiten und somit zeitliche Ressourcen für das Familienleben oder für sich selbst ergeben. Andererseits sei die Pendelzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln eine Art Auszeit, um abschalten zu können. Durch den Wegfall der Anfahrtszeit sei der gewünschte, gemütliche Start in den Tag nicht mehr möglich.

TN2: „Mir fehlt der Heimweg. Ich bin zwar gleich daheim, das ist schon cool, aber das Einzige was mir fehlt, ist diese eine Stunde im Zug beim nach Hause fahren zum Herunterkommen, da habe ich mein Buch im Zug gelesen. Das war halt eine Stunde für mich unter Anführungszeichen zum Herunterkommen. Oder in der Früh, die eine Stunde mit dem Zug nach Wien fahren, das war so ein in Ruhe ankommen.“ (Z. 1104-1109)

Festzuhalten ist hierbei, dass sich diese Aussage nur auf öffentliche Verkehrsmittel bezieht, um in Ruhe und stressfrei in den Tag starten zu können. Ob und wie stressig die Pendelzeit mit dem Auto empfunden wird, wurde nicht weiter erhoben.

4.3.2 Umgang mit Arbeitszeitunterbrechungen

Im Zuge der fehlenden Grenzen wird zudem aufgezeigt, dass die Meinungen über private Erledigungen während der Arbeitszeit variieren. So nützen einige der befragten Mütter ihre Pausen im Home-Office für private Haushaltstätigkeiten, um nach der beruflichen Arbeitstätigkeit mehr Zeit für andere Dinge zu gewinnen.

TN2: „Wenn die Waschmaschine fertig war, habe ich halt die nächste Ladung hineingegeben, das habe ich sonst immer erst nach der Arbeit gemacht. Das ging jetzt so zwischendurch. Ich habe die Wäsche dann auch schnell aufgehängt, denn Pausen zwischen der Arbeit sind ja erlaubt und dann bin ich wieder vorm Computer gesessen.“ (Z. 925-931)

Damit einhergehend zeigt sich, dass während der Arbeitszeit im Home-Office auch häufig privaten Tätigkeiten nachgegangen wird. Im Vergleich dazu betont eine berufstätige Mutter, dass Haushaltstätigkeiten während der Arbeitszeit der Arbeitgeber_in gegenüber nicht fair wären.

TN3: „Haushalt oder so während der Arbeitszeit, das finde ich ehrlich gesagt vom Arbeitnehmer gar nicht in Ordnung, dass er das machen würde.“ (Z. 1724-1725)

Die unterschiedlichen Einstellungen der befragten Teilnehmerinnen zu den privaten Unterbrechungen, während der Arbeitszeit im Home-Office, spiegeln sich auch in den Ansichten der Arbeitgeber_innen in Form der Home-Office Toleranz bzw. Akzeptanz wider.

Home-Office setzt arbeitgeber_innenseitig ein gewisses Maß an Vertrauen gegenüber den Mitarbeiter_innen voraus. Wird dieses Vertrauen ausgenutzt und sei es auch nur von einigen wenigen Personen, so kann davon ausgegangen werden, dass dies unternehmensseitig zu einer negativen Home-Office Einstellung führt und in weiterer Folge alle Mitarbeiter_innen betreffe.

TN1: „In der ersten Krise war anscheinend irgendjemand so dämlich und hat ein Foto gepostet wo er im Liegestuhl, neben dem Pool liegt und dann heißt es, wir machen halt alle nix.“ (Z. 266-288)

Die Aussage deutet darauf hin, dass auch wenn das Foto am Pool innerhalb der Mittagspause entstanden ist sowohl die Glaubwürdigkeit als auch die gewissenhafte Arbeitsweise in Frage gestellt werden, denn im Büro wäre es nicht möglich, die Arbeitskleidung durch Schwimmkleidung zu ersetzen und eine Auszeit am Pool zu genießen.

Die Schilderung einer weiteren Teilnehmerin zeigt außerdem, dass im Home-Office die Hemmschwelle für inkorrekte Log-in und Log-out Zeiten geringer sei.

TN5: „Ich habe dann für mich selbst beschlossen, gut ich höre dafür im Home-Office zum Beispiel, eine halbe Stunde vorher zum Arbeiten auf und steche mich aber erst eine halbe Stunde später aus. Aber das ist halt für mich wieder diese Gratwanderung, wenn ich sag, ich will dieses System nicht ausnutzen, weil sonst heißt es dann wieder ok, da wird so viel Schindluder betrieben, das wird gestrichen. Darum muss ich immer schauen, dass ich es für mich selbst auch gut rechtfertigen kann.“ (Z. 3383-3388)

Den Interviews ist daher zu entnehmen, dass sowohl im Büro als auch zu Hause Arbeitsunterbrechungen, wie etwa längere Kaffee-Pausen, stattfinden und nicht durchgehend am PC gearbeitet wird. Bildschirm-pausen sind gerechtfertigt, aber die Dauer der Unterbrechungen sollten sorgfältig abgewogen werden, um am Ende eines Arbeitstages die Arbeitnehmer_innen Pflichten zu erfüllen. Durch vereinbarte Erwartungshaltungen und ein vorgegebenes Arbeitspensum sollten kurze Unterbrechungen zu keinen weiteren Problemen führen.

Im Home-Office, wie die meisten Teilnehmerinnen empfinden, sei aber aufgrund der eingeschränkten Kontrollmöglichkeiten der mentale Druck, mehr leisten zu müssen und dies auch zu beweisen, größer. Zu Hause nimmt zudem die berufliche Sphäre einen größeren Stellenwert ein, da Home-Office nach wie vor als Privileg gesehen werde.

TN4: „Ich habe im Home-Office das Gefühl, ich muss besonders viele Anrufe erledigen oder Kolleg_innen kontaktieren. Sowohl schriftlich als auch telefonisch, um zu zeigen, ich arbeite, blöd eigentlich, weil meine Arbeit erledige ich egal, ob mir jetzt jemand auf die Finger schaut oder nicht, aber ich habe den Eindruck unser Chef hat das Gefühl, dass du im Home-Office kaum bis nichts machst.“ (Z. 2389-2396)

Daraus ergibt sich, dass der Leistungsdruck stärker ausgeprägt ist, wenn Home-Office als Arbeitsweise nicht allen Mitarbeiter_innen eines Bereichs gewährt wird und nicht gänzlich von der Führungskraft akzeptiert wird.

4.3.3 Veränderungen der Lage der Arbeitszeit

Während der Lockdown-Zeiten ergeben sich zum Teil neben der Arbeitszeit auch Veränderungen die Lage der Arbeitszeit betreffend. Einerseits aufgrund der Kinderbetreuung, die häufige Arbeitsunterbrechungen zur Folge habe und Arbeitszeiten somit abends oder auch am Wochenende nachgeholt werden müssen, wie eine Führungskraft beschreibt.

TN6: „Ich arbeite wirklich viel am Abend, auch sehr spät am Abend und auch leider am Wochenende. Darunter leidet das Familienleben schon.“ (Z. 3775-3776)

Dieses Beispiel zeigt, dass durch nächtliches Arbeiten und arbeitsintensiven Wochenenden das Familienleben und das eigene Wohlbefinden leidet, da die Gedanken auch tagsüber um unerledigte berufliche Aufgaben kreisen. Im Vergleich dazu merkt eine Teamleiterin an, dass eine gelegentliche Verschiebung der Lage der Arbeitszeit durchaus positive Auswirkungen auf das Familienleben und das Wohlbefinden habe, wenn die berufliche Tätigkeit asynchron möglich ist.

TN2: „Ich müsste halt in meiner Arbeitszeit erreichbar sein, aber ab und zu eine Stunde flexibel würde schon oft mal helfen. Wenn ich sage, okay, ich mache jetzt eine Stunde nichts oder verschiebe eine Stunde und mache einmal von 6:00-12:00 etwas und dann von 4:00 bis 7:00 oder so. (Z. 1301-1304) Oder man kann 30 Stunden innerhalb der Woche machen, aber egal wann. Das wäre vor allem im Home-Office ideal, weil dann ist es egal, wenn man auch einmal am Samstag oder am Sonntag in der Früh kurz sitzt oder um Mitternacht, wenn man Ruhe hat.“ (Z. 1290-1297)

Daraus lässt sich schließen, dass für die Bereitstellung flexiblerer Arbeitszeitmodelle durchaus die Bereitschaft der Teilnehmerinnen für Freizeitunterbrechungen höher ist, eine Flexibilität der Arbeitgeber_innen geschätzt wird und ebenfalls mit mehr Flexibilität der Arbeitnehmer_innen zu rechnen ist.

Andererseits habe sich bei einigen Teilnehmerinnen auch der Arbeitsumfang sowie der Arbeitsinhalt seit der Krise verändert und die Arbeit wurde als Folge der Krise tendenziell mehr. Es wurde außerdem erhoben, dass von den Teilnehmerinnen im Home-Office tendenziell mehr Überstunden geleistet werden als im Büro.

Ob das vermehrte Vorkommen von Überstunden aufgrund notwendiger Tätigkeiten gerechtfertigt ist oder ob aufgrund der vorhandenen zeitlichen Möglichkeiten tendenziell länger gearbeitet wird, konnte hierbei nicht festgestellt werden.

Eine Teilnehmerin beschreibt, dass sich die Lage der Arbeitszeit durch die Krise auch auf das Wochenende verlagert hat und dabei die Arbeitszeit nicht im System erfasst werde, da sonst Zuschläge entstehen würden.

TN4: „Es geht sich nicht aus. Es ist zu viel zu tun, aber ich kann es nicht ändern und jeder kämpft auch ein bisschen mehr um seinen Job. (Z. 2594) und somit muss ich schauen, dass ich an Wochenenden oder Feiertagen zumindest diese ganzen Dinge, wo ich keinen Kundenkontakt brauche oder keine direkten Weisungen des Chefs oder sonstigen Abteilungen, nutzen kann, damit ich meine Arbeit, die ich allein für mich machen kann, abarbeiten kann. (Z. 2405-2410) Die Arbeitszeit schreibe ich im System aber nicht, denn es sagt ja keiner: „Du sollst am Wochenende arbeiten.“ (Z. 2616-2618)

Aufgrund dieser Aussagen einer Teilnehmerin mit einer 30 Stunden Woche, kann festgehalten werden, dass sich ein zu hohes Arbeitspensum und der damit verbundene Druck, die Arbeit ordnungsgemäß erfüllen zu müssen, unweigerlich auf das eigene Wohlbefinden und das Familienleben auswirke. Durch die Krise ist auch die Jobunsicherheit gestiegen und das Gefühl, mehr leisten zu müssen, um die Position zu verteidigen, führe zu enormem Druck. Die Problematik, die sich hier aufzeigt, ist der inkorrekte Umgang mit der tatsächlichen Arbeitszeit, die von der Führungskraft gelöst werden sollte.

Die Kontrolle der Arbeitszeit erfolgt unter den Befragten sehr unterschiedlich. Teilweise erfolgt die Mitschrift der Arbeitszeit mit einem aktiven „Log-in“ und unter anderem wird die Mitschrift händisch vorgenommen.

TN6: „Ich habe einen All-in- Vertrag und wir haben das vereinbart, dass ich halt immer hinschreibe, denn ich kann ja nicht schreiben, Sonntagabend 23:00 Uhr. Da müsste ich dann ein bisschen mehr Geld verdienen dann müssten sie mir noch Zuschläge zahlen, Wochenendzuschlag, Nachtzuschlag und keine Ahnung, das geht ja nicht.“ (Z. 3890-3895)

Der Umgang mit den Arbeitszeiten sollte sich für beide Parteien fair gestalten. Aktive Kontaktzeiten durch den Vorgesetzten am Wochenende sollten anders behandelt werden als Nachholzeiten der regulären Arbeitszeit, die unter der Woche nicht erbracht werden konnten.

4.4 Anforderung vs. Freiwilligkeit der ständigen Erreichbarkeit

Darauf aufbauend ist festzuhalten, dass sich die Arbeitszeiten während der Lockdowns auch durch Vorgaben einzelner Führungskräfte im Home-Office verändern können. Vereinzelt werden virtuelle Meetings abends angesetzt und die Anwesenheit ist ebenso für Teilzeitkräfte vorgesehen, auch wenn die reguläre Arbeitszeit erfüllt und beendet ist.

TN4: „Während Corona, das stand außer Frage, ob eh jeder Zeit hat, sondern es war fix um 18:00 teilzunehmen. Das stand nicht einmal zur Debatte, ob ja oder nein. Und jetzt haben sich die Leute daran gewöhnt, dass du jederzeit erreichbar bist. Also mein Chef ruft mich am Sonntagmittag auch an “kannst du dir den Antrag noch anschauen.“ Also ja, sicher kommt vorher eine WhatsApp Nachricht, aber dann wird am Sonntag telefoniert, weil der Antrag am nächsten Tag schon im Risiko sein soll.“ (Z. 2550-2562)

Daraus ergibt sich, dass während Krisenzeiten virtuelle Kommunikationskanäle für den Informationsaustausch innerhalb der Teams als geeignet erscheinen und teilweise auch täglich genutzt werden. Auch wenn während des ersten Lockdowns aufgrund der

Ausgangssperren davon auszugehen war, dass sich die Mitarbeiter_innen zu Hause befinden, so zeigt sich, dass von einzelnen Führungskräften seit der Corona-Krise mehr Flexibilität, in Form ständiger Erreichbarkeit, auch von Elternteilen in Teilzeit vorausgesetzt wird.

Die Verwendung der virtuellen Kommunikationsmittel bringe die Home-Office Möglichkeit mit sich, beschreibt eine Teilnehmerin und deswegen nehme sie die ständige Erreichbarkeit gerne in Kauf. Ihrer Ansicht nach hat eine berufstätige Mutter in Teilzeit, ohne Kontakt außerhalb der regulären Arbeitszeiten, keine Chance auf eine verantwortungsvolle Position im Unternehmen.

TN3: „Meine Position bringt das mit sich. Ich finde es irgendwie sogar positiv. Ich weiß, dass es die Kommunikationsmittel gibt und dass man erreichbar ist, weil ich glaube sonst hast du als Frau glaube ich gar keine Chance, wenn du nicht noch erreichbar bist. (Z. 1643-1646) Dadurch, dass jetzt diese technischen Möglichkeiten gibt, brauchst du nicht mehr vor Ort sitzen, sondern du kannst auch woanders sein und dafür nehme ich diese ständige Erreichbarkeit schon in Kauf.“ (Z. 1650-1652)

Dabei sollte allerdings nicht vergessen werden, dass nach der regulären Arbeitszeit die Kinderbetreuung stattfindet und somit ein Job aufhört und der nächste beginnt. In diesem Zusammenhang sei auch teilweise die nichtvorhandene Nachvollziehbarkeit kinderloser Kolleg_innen bzw. Führungskräfte zu erwähnen. Bei Vorgesetzten mit Kindern scheint die Kommunikation betreffend Erwartungen offener und verständnisvoller.

TN4: „Meine Dienstzeit endet eigentlich um 14:45 Uhr, wenn ich da aufbreche und gehe „naja, einen schönen Nachmittag“, „ja und genieße es“. Man vergisst aber, ich bin ja nicht um 15:00 Uhr ein freier Vogel und kann machen, was ich will, sondern ich wechsle von einem Job in den anderen. (Z. 2430-2433). Das wissen nur andere Mütter und Väter, dass du einfach nur von einem Job in den anderen wechselst, aber wenn du kein Kind hast, glaubst du, die hat einen schönen Nachmittag.“ (Z. 2438-2441)

Phasenweise sei es für einige der Befragten in Ordnung, wenn die Arbeit im Vordergrund stehe und Mehrstunden zu leisten sind, aber es könne kein Dauerzustand sein, dass die Arbeit gegenüber dem Familienleben dominiere, denn sehr schnell führe dies zu Erschöpfung und die Trennung der beruflichen und privaten Sphäre sei gar nicht mehr vorhanden.

TN4: „Ich finde es schon wichtig, dass man Verantwortung seinem Job gegenüber hat und ich bin auch der Meinung, es kann Phasen geben, wo einfach der Job wichtiger ist, denn irgendwann ist meine Tochter 18 und ich habe aber dann trotzdem noch 25 Jahre Dienstzeit vor mir. Ok, das Geld am Ende des Monats gibt kurzfristig ein gutes Gefühl,

aber ein materieller oder finanzieller Aspekt fühlt sich eigentlich nicht gut an, wenn man nur ausgelaugt ist und eigentlich das Gefühl hat, man ist in keiner Position wirklich hundertprozentig da gewesen, sondern hat einfach versucht, alles irgendwie zu machen, aber war in keinem Job wirklich hundertprozentig gut.“ (Z. 2444-2463)

Es wird betont, dass die Anforderung einer ständigen Erreichbarkeit auch mit Firmenhandys und dem Karrierelevel in Verbindung steht. Trotzdem wurde dargelegt, dass jede Teilnehmerin bereits mit der Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit, am Privattelefon, konfrontiert war. Festgehalten werden kann, dass sich die Einstellung berufstätiger Mütter zur ständigen Erreichbarkeit sehr unterschiedlich darstellt.

4.4.1 Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit

Die Aussage einer Teilnehmerin unterstreicht in diesem Zusammenhang, dass im Home-Office ein innerer Stress aufkomme, wenn einmal nicht gleich vom Telefon abgehoben werden kann. Im Büro würde ein unbeantworteter Anruf keinen inneren Stress auslösen.

TN8: „Wenn das Telefon im Home-Office läutet und ich bin jetzt gerade nicht am Platz, sei es, weil ich halt tatsächlich gerade an einem Örtchen bin, habe ich doch schon einen Stress.“ (Z. 5166-5168)

Daraus ergibt sich, dass aufgrund der fehlenden persönlichen Kontrolle, automatisch die kritische Bewertung angenommen wird und die Firmentelefone während der Arbeitszeit im Home-Office teilweise durchgehend überall hin mitgenommen werden.

Einige Mütter sind bereits mit der Anforderung einer ständigen Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten konfrontiert, manche erwarten eine Zunahme der Anforderung der ständigen Erreichbarkeit durch die weiterhin bestehende Home-Office Möglichkeit und andere sehen aufgrund ihrer Tätigkeit und ihres Karrierelevels keinerlei Anforderung.

Dabei spiele auch der Einsatz virtueller Tools eine bedeutende Rolle, denn durch Chatfunktionen kann die Kommunikation zu jeder Tages- und Nachtzeit stattfinden und wird auch seit der Krise vermehrt genutzt. Wie eine Lehrerin beschreibt, fällt auch tendenziell die Hemmschwelle durch Chatfunktionen.

TN10: „Es kommt auch oft um 23 Uhr eine Nachricht. Diese ständige Erreichbarkeit ist leider der Nachteil von dem digitalen. Gerade wenn du eine Chat-Funktion hast, das ist ja, wie wenn ich mit der Lehrerin auf WhatsApp schreibe. Ich meine, wir haben niemals etwas respektloses oder so gehabt bei den Kindern, aber natürlich fällt die Hemmschwelle ein bisschen und ich bin dann halt so, ich will sie dann auch nicht so anstehen lassen, weil das dann einfach auch für mich eigentlich unhöflich ist, wenn mich wer was

fragt und ich lese es zwar, aber antworte dann nicht. Aber das ist wahrscheinlich ein Charakterthema.“ (Z. 6652-6668)

Der Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten sei außerdem abhängig vom jeweiligen Charaktertyp. Einige Teilnehmerinnen drehen ihr Firmenhandy nach der normalen Arbeitszeit ab und andere rufen abends routinemäßig ihre E-Mails ab, um auf wichtige Nachrichten aktiv reagieren zu können.

In diesem Zusammenhang wird auch betont, dass sich die zu häufig anfallenden beruflichen Unterbrechungen in der Freizeit auf das Familienleben und die Beziehung auswirken, denn die Gedanken und die Stimmung können sich durch beruflich dringende Angelegenheiten, während dem Spielen mit den Kindern, schnell verändern.

TN7: „Es kann passieren, wenn man eine E-Mail gelesen hat oder einen Anruf bekommen hat, dass man dann eigentlich nur körperlich anwesend ist und gedanklich schon in der Arbeit. Das spüren die Kinder natürlich. Dann ist man eigentlich nur körperlich anwesend und mit den Gedanken wo anders. Und wenn das über einen längeren Zeitraum geht, dann hat es bestimmte Auswirkungen auf das Familienleben, auch beziehungsstechnisch.“ (Z. 4713-4718) Aber andererseits ja, man ist halt im Berufsleben, wenn man etwas erreichen will, dann ist man auch mit so etwas konfrontiert.“ (Z. 4723-4725)

4.4.2 Auswirkungen auf das Privatleben

Es zeigt sich, dass kurze Unterbrechungen von den Partner_innen zumeist akzeptiert werden, aber stundenlange Telefonate während der Freizeitaktivitäten vom Umfeld als sehr störend empfunden werden.

Der Umgang mit der Anforderung bzw. Freiwilligkeit der ständigen Erreichbarkeit sollte mit dem jeweiligen Vorgesetzten vereinbart werden, um sowohl für Mitarbeiter_innen als auch für das Unternehmen faire Bedingungen zu schaffen und um Missverständnisse, wie den Umgang mit der Arbeitszeit, zu vermeiden. Es sei die Aufgabe von Unternehmen, auch den Mitarbeiter_innen ihre Freizeit zu gewähren.

TN4: „Offensichtlich ist um sieben am Abend auch immer noch etwas dringend und die Kund_innen hätten gerne Kontakt. Ich bin aber schon der Meinung und das muss aber das Unternehmen vorgeben, ich erledige gerne meinen Job und es ist immer jemand für sie da, aber grundsätzlich stehen hinter jedem Unternehmen auch die einzelnen Mitarbeiter_innen, die haben es auch verdient, dass der Arbeitstag einmal zu Ende ist.“ (Z. 294-2939)

In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls betont, dass es unterschiedliche Mitarbeiter_innenbedürfnisse angepasst auf die jeweilige Lebenssituation gäbe und die

Aufteilung der Erreichbarkeit zwischen den Mitarbeiter_innen in dringenden Fällen wünschenswert sei.

TN4: „Es gibt Mitarbeiterinnen, die kinderlos sind, aber gerne ausschlafen und halt gerne erst um 13:00 Uhr beginnen zu arbeiten und nach hinten raus aber länger sitzen können. Und es gibt halt Leute, die Kinder haben, die sowieso früh aufstehen, die aber dann gerne den Nachmittag anders verbringen möchten. Das man sich so irgendetwas überlegt, etwas Gemeinsames vielleicht.“ (Z. 2943-2948)

Daraus ergibt sich der Wunsch, der Herausforderung einer ständigen Erreichbarkeit mit flexiblen Möglichkeiten auf die Mitarbeiter_innenbedürfnisse abgestimmt, zu begegnen. Sinnvoll wäre, die beidseitige Erwartungshaltung klar zu vereinbaren und die Bedürfnisse klar zu kommunizieren sowie gelegentlich anzupassen, um in die jeweilige Lebenssituation der Mitarbeiter_innen zu passen.

4.5 Veränderungen der Karriereziele

Im Rahmen der Befragung wurden die Teilnehmerinnen aufgefordert, darzulegen, wie sich ihre Prioritäten durch die Corona-Krise verändern und welche Auswirkungen auf die eigenen Karriereziele wahrgenommen werden können.

4.5.1 Veränderungen der Prioritäten

Durch die Corona-Krise haben sich die Prioritäten dahingehend verändert, dass die Familienzeit noch stärker in den Vordergrund gerückt und mehr geschätzt werde.

TN5: „Ich merke jetzt durch den Schulwechsel meiner Tochter in die Unterstufe sind 40 Stunden zu viel. Es wäre gut, wenn ich nur 30 Stunden arbeiten würde, weil sich dann alles besser organisieren lässt. (Z. 3438-3440) Meine Priorisierung hat sich mehr zum Privaten hin verlagert, weil ich gemerkt habe, beruflich ist man nur eine Nummer und man muss schnell funktionieren. Mein Kind steht an erster Stelle und vorher habe ich immer versucht Job und Kind auf die gleiche Stufe zu stellen, aber das geht sich nicht aus.“ (Z. 3477-3480)

Daraus ergibt sich, dass das bewusste Erleben des Privatlebens durch die Krise an Bedeutung zugenommen hat. Somit wird von einigen Teilnehmerinnen abgewogen, wie viel Berufliches in das Privatleben passen darf, um eine Balance zwischen den beiden Lebensbereichen zu erreichen. Dies hat zur Folge, wie eine Teilnehmerin beschreibt, dass für Mütter die persönlichen Bedürfnisse in den Vordergrund rücken und die Karriere nicht das primäre Ziel darstelle. Es sei zudem wichtig, sich mit einem gewissen Karrierelevel zufrieden zu geben.

TN3: „Ich glaube auch, dass noch mehr möglich wäre in meinen Job und dass es da sicher noch Karriereaussichten gibt, aber ob ich die jetzt unbedingt erreiche oder nicht, das ist jetzt nicht mein primäres Ziel, weil ich in einem Level bin, mittlerweile wo ich sag mit dem kann man ganz gut leben. Und irgendwie möchte ich dann schon noch die Balance haben zwischen Beruf und Freizeit, dass ich jetzt nicht nur in den Job hineinstecke und vielleicht sollte ich ein bisschen mehr für meine Gesundheit tun oder mehr Sport machen oder so, das ist jetzt die letzten Monate natürlich total auf der Strecke geblieben.“ (Z. 1970-1977)

Im Zuge der Studie wurde von allen Teilnehmer_innen dargelegt, dass sich eine Mutter, nach wie vor, zwischen der Familie und der Karriere entscheiden muss.

Zum einen kann festgestellt werden, dass der überwiegende Teil der berufstätigen Mütter, seit der Rückkehr aus der Elternkarenz, in Teilzeit angestellt ist und aufgrund der Lebenssituationen die Stundenanzahl in nächster Zeit nicht erhöht werden möchte. Somit kann aufgrund der veränderten Priorisierung von Beruf und Familie davon ausgegangen werden, dass seit der Familiengründung nicht der gleiche Einsatz für den Job aufgewendet wird, wie für das Familienleben.

Höhere Karrierelevel seien laut den meisten Teilnehmerinnen mit Kindern schwieriger zu erreichen, da kinderlose Mitarbeiter_innen als flexibler wahrgenommen werden, auch wenn eine Mutter mit Kleinkindern einer Vollzeitangestellten nachgehe, werde eine Teilzeitkraft nicht als vollwertige Mitarbeiter_in gesehen, wie eine Interviewpartnerin anmerkt.

TN8: „Ich würde empfehlen, dass die Frauen tatsächlich nur so viel arbeiten, so dass es sich finanziell ausgeht. Also ich persönlich denke mir, wenn Mütter sehr viele Stunden arbeiten, ist es halt eine Loose Loose Loose Situation. Man hat für sich selber keine Zeit, in der Arbeit wird man sowieso mit Kind nie so flexibel gesehen, wie jemand, der keine Kinder hat. Das heißt, man wird sowieso nicht dieser Karriere-Killer sein. Also ich muss sagen, jetzt im Nachhinein würde ich vieles anders machen. Also ich wäre nicht so früh wieder nach der Karenz eingestiegen, aber damals war halt die Situation anders.“ (Z. 5498-5505)

In diesem Zusammenhang ist hervorstreichend, dass einige kritische Wortmeldungen in Bezug auf die gesellschaftliche Einstellung berufstätiger Mütter gefallen sind. Häufigere Ausfälle aufgrund von Pflegefreistellungstagen oder Betreuungspflichten seien zu erwarten.

TN3: „Väter sind gerne dazu bereit für die Kinderbetreuung zu zahlen, aber es ist deine Aufgabe als Mutter zu schauen, dass es eine adäquate Betreuung, gibt. Da finde ich

gehören von der Gesellschaft her, die Männer vielmehr in die Pflicht genommen, und das muss gesellschaftsfähig sein, dass Väter in Teilzeit sind, dass Väter in Karenz gehen. Es muss auch eine Karrieremöglichkeit für Frauen in Teilzeit geben.“ (Z. 2095-2100)

Daraus ergibt sich, dass Karrieremöglichkeiten für Frauen in Teilzeit als Ausnahme angesehen werden. Wünschenswert wäre, wenn auch die Männer flexiblere Arbeitszeitmodelle wahrnehmen könnten und auch Teilzeitkräften Karrieremöglichkeiten im Unternehmen gegeben werden.

4.5.2 Auswirkungen auf Verfolgung der Karriereambitionen

Den Beschreibungen einiger Teilnehmerinnen zur Folge, stellen zum einen die Kinder ein Karrierehemmnis dar und zum anderen sei die Verfolgung von Karriereambitionen aufgrund der Tatsache, dass die Familie durch die Krise noch mehr in den Vordergrund rückt, nur vereinzelt gegeben. In diesem Zusammenhang berichtet eine Teilzeitangestellte, dass die erste Herausforderung nach der Elternzeit, die Erreichung des Karrierelevels vor den Kindern darstellt.

TN7: „Die Karriereziele werden einem nach der Karenz eh von der Firma vorgegeben, weil man erst einmal eine Zeit lang braucht, bis man sich überhaupt dahin zurück gekämpft hat, wo man war.“ (Z. 4639-4641)

Wie eine vollzeitbeschäftigte Abteilungsleiterin in diesem Zusammenhang betont, sei ihr Posten nur durch den flexiblen Job ihres Mannes möglich. Des Weiteren war ihr Wiedereinstieg, als Abteilungsleiterin, nach der Karenz an eine Vollzeitanstellung gebunden.

TN6: „Wenn mein Mann nicht so einen tollen Job hätte, in dem er schon mittags daheim ist, wäre das überhaupt nicht gegangen, dann hätte ich das nicht machen können, dann hätten wir das Ganze mit Sicherheit auf Teilzeit gemacht.“ (Z. 4134-4136)

Es kann daher festgehalten werden, dass zum einen der Job der Partner_in ebenfalls Auswirkungen auf die eigenen Karriereambitionen hat, um Familie und Beruf gut zu vereinen und zum anderen betonen zwei Teilnehmerinnen in Führungspositionen, dass eine höhere Karrierestufe vor der Karenzunterbrechung zu besseren Chancen auf einen gleichwertigen Posten nach dem Wiedereinstieg führen kann.

Da berufstätige Mütter des Öfteren als unflexibel gelten, empfiehlt eine Teilnehmerin, damit die Erreichung einer höheren Karrierestufe auch mit Kindern gelingt, sich auf einen Vollzeitposten zu bewerben, um eine Chance auf eine höherwertigere Stelle zu bekommen.

TN3: „Wenn du dich um einen neuen Job bewirbt, sag nicht, dass du nur Teilzeit arbeiten willst, sondern gehe aufs Ganze, schau, dass du den Job hast und beweise dich und auch wenn du es nur für ein paar Monate machst aus irgendwelchen Gründen, dann reduziere, aber fange mit 40 Stunden an.“ (Z. 2024-2027)

Es kann daher gesagt werden, dass im Zuge einer höheren Karriereambition berufstätige Mütter, insbesondere mit Kleinkindern, gehemmt sind und sowohl auf das Verständnis als auch auf flexible Arbeitszeitgestaltungen angewiesen sind. Zudem sollte auch eine ausreichende und leistbare Unterstützung für die Kinderbetreuung vorhanden sein, um Familie und Beruf zu vereinbaren.

Teilweise sind die befragten Teilnehmerinnen speziell durch die Krise offen für berufliche Veränderungen. Es zeigt sich aber, dass allein der Wunsch nach einer beruflichen Veränderung, nicht unbedingt zu einer aktiven Neuorientierung führe, denn die Anforderungen und Gegebenheiten eines neuen Jobs können im Vorhinein nicht abgeschätzt werden und möglicherweise sogar zu einer Verschlechterung führen.

Im Zusammenhang mit einer möglichen beruflichen Veränderung wird betont, dass durch die derzeit angespannte Zeit eher ängstlich und abwartend reagiert werde.

TN4: „Aber es ist eine gewisse Verantwortung, die ich meiner Familie gegenüber habe. Und noch dazu ist die derzeitige Zeit nicht unbedingt hilfreich für eine berufliche Neuorientierung. Ich meine, jeder ist froh, wenn er einen Job hat und den möglichst gut hält. Dann muss ich halt mit solchen Dingen leben, irgendwann wird es wieder anders sein, oder irgendwann wird es implodieren, weil und das finde ich positiv, es geht, ja nicht nur mir so, in meiner Abteilung. Ich weiß, dass jeder strauchelt.“ (Z. 2412-2418)

Die aufkommende Begierde nach beruflicher Neuorientierung, kann mit der derzeitigen Unzufriedenheit aufgrund mangelnder unternehmensseitiger Flexibilität in Bezug auf Home-Office Möglichkeiten und flexiblen Arbeitszeiten sowie mit der unzureichenden Work-Life-Balance zusammenhängen. Dabei ergibt sich, dass derzeit keine der Teilnehmerinnen ein höheres Karrierelevel und damit verbunden mehr berufliche Verantwortung anstrebe.

Im Gegenteil, eine Abteilungsleiterin habe sogar überlegt ihren Posten abzugeben. Daher ist festzustellen, dass keine großen Karriereambitionen mit kleineren Kindern verfolgt werden. Zum Teil hängt das Ausmaß der Karriereambition vom Alter der Kinder ab, aber auch aufgrund der beruflichen Gegebenheiten der Partner_innen. So müsse immer ein Elternteil beruflich zurückstecken, um auch die Kinderbetreuung zu bewerkstelligen.

TN7: „Also es ist nicht die Zeit dafür, meine berufliche Karriere voranzutreiben oder zu planen, weil es einfach nicht in meine Lebenssituation passt und das wird auch die nächsten Jahre nicht hineinpassen. Mein Mann ist Vollzeit berufstätig und hat wirklich eine herausfordernde Aufgabe und es ist halt so, einer muss zurückstecken. Wenn wir beide, die gleichen Karriereziele hätten, dann würde sicher die Erziehung anders und die Kinder würden darunter leiden, weil wir es persönlich nicht schaffen würden, das alles zu vereinbaren. Wir müssten uns Hilfe von außerhalb holen. Das bedeutet wiederum, dass du einfach Dinge, die sie lernen, nicht mitbekommst oder zu keinem Elternabend gehen kannst und keine Spieldates ausmachen kannst.“ (Z. 4651-4660)

Daraus lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass durch die herausfordernde Zeit der Krise teilweise noch stärker versucht wird, familiär, ohne Unterstützung durch Dritte, auszukommen. Es zeigt sich außerdem, dass die Karriereambitionen während der Krise eher als unbedeutend gesehen wird. Dies könnte auf die herausfordernde Zeit der bereits bestehenden Mehrfachbelastung zurückzuführen sein.

4.6 Veränderung der Erwartungshaltungen und des Unterstützungsbedarfs an Familie, Beruf und Arbeitgeber_innen

Nachfolgend werden die veränderten Erwartungshaltungen und der Unterstützungsbedarf an Familie, Beruf und Arbeitgeber_innen während der Corona-Krise durchleuchtet und analysiert.

Alle Teilnehmerinnen legen dar, dass die Unterstützung durch Dritte notwendig ist, um Berufliches und Privates zu vereinbaren. Die Schulen- und Betreuungseinrichtungen sind für die erfolgreiche Erledigung der beruflichen Tätigkeiten von essenzieller Bedeutung. Der Ausfall der Betreuungsstätten, ohne weitere Unterstützung, sei nur möglich, wenn die Arbeitgeber_in Verständnis für die Lage aufbringe und mit flexiblen Möglichkeiten reagiere.

In diesem Zusammenhang schildert eine alleinerziehende Lehrerin auch von gegenseitiger Unterstützung im Bekanntenkreis, um den beruflichen Anforderungen begegnen zu können, da sich der Unterstützungsbedarf durch Dritte aufgrund der Krise erhöht habe.

TN10: „Die erste Voraussetzung ist sicher, wie dir der Arbeitgeber entgegenkommt. (Z. 6947-6948) Zweite ist sicher die Unterstützung, die du in der Familie oder extern hast. Wir hatten auch Kontakt zum besten Freund von meinem Sohn und haben uns ein bisschen geholfen, weil sein Vater auch im Home-Office gearbeitet hat. Dann habe ich auch oft den Buben mit nach Hause genommen oder habe ihn oft bei uns essen lassen. Und dann haben ihn halt erst später heimgeführt, wenn sein Vater noch eine Besprechung

gehabt hat. Also man hilft sich eh. Also es kommt sicher, wie gesagt, generell auf die Hilfe darauf an, die du innerhalb der Familie, oder außerhalb hast.“ (Z. 6953-6958)

Nahezu allen Teilnehmerinnen sind die Großeltern bereits vor der Krise die größte Hilfe bei der Kinderbetreuung und in der Krise ganz besonders. Vereinzelt wurden auch Quarantäne-Zeiten der Kinder bei den Großeltern verbracht, um einen beruflichen Ausfall zu vermeiden.

4.6.1 Veränderungen der unternehmensseitigen Erwartungshaltung

Eine Interviewpartnerin betont im Zusammenhang mit Mitarbeiter_innenausfällen, dass unternehmensseitig zu oft nur reagiert werde und gemeinsame Gedanken zur Lösungsfindung im Vorhinein wünschenswert wären, um sich selbst nicht unter Druck zu setzen, weil das Büro nicht besetzt sei.

TN7: „Aufgrund krankheitsbedingter oder urlaubsbedingter Ausfälle, wird einfach immer nur reagiert, aber es ist ja nicht so, dass es keine Gespräche diesbezüglich gegeben hätte, aber solche Dinge werden gerne mal überhört. (Z. 4856-4860) Es bringt einen dann schon unter Druck, wenn man weiß, jetzt sitzt niemand im Büro. Und wie jetzt aktuell hat man einen positiven Covid Fall zu Hause und kann selber auch nicht ins Büro.“ (Z. 4862-4864)

Im Zusammenhang mit Quarantäne- bzw. Pflegefreistellungsausfällen schildert eine Teilnehmerin, dass sich durch Corona und die Möglichkeit von Home-Office, die Erwartungshaltung der Arbeitgeber_in dahingehend verändert habe, dass auch im Krankheitsfall gearbeitet werden könne. Diese unternehmensseitige Erwartungshaltung habe sich im Zuge der Home-Office Möglichkeit entwickelt und werde als problematisch erachtet.

TN4: „Es ist schon so, wenn du dich nur halb gesund fühlst, dann bleibst du halt zu Hause und arbeitest von dort. Also es gab dann schon Stichwort Kollege war krank oder hat sich nicht wohlfühlt, dann kam ein Anruf vom Chef, er ist nicht dran gegangen, wahrscheinlich weil er gerade geschlafen hat und ich weiß nicht, wenn man sich nicht wohlfühlt, ist man nicht ständig am Telefon und da war die Aussage: na ja, Sterbenskrank ist er ja nicht, wird noch was arbeiten können. Also man erwartet sich das dann schon und das ist mit Corona sehr negativ geworden.“ (2341-2347)

Daraus lässt sich ableiten, dass die Erwartungshaltung der Arbeitgeber_innen mit der Home-Office Akzeptanz in enger Verbindung steht. Bei einer negativen Home-Office Haltung durch den Vorgesetzten steigt auch die Erwartung an die Mitarbeiter_innen im Home-Office.

Als eine negative Erfahrung nennt eine Teilnehmerin, dass sie bereits im ersten Lockdown bei ihrer Arbeitgeber_in um einen Sonderurlaub angesucht habe, da sie keine Unterstützungsmöglichkeit durch Verwandte- oder Bekannte hatte und gleichzeitig mit Home-Schooling ihrer Tochter konfrontiert war.

TN5: „Ich habe in diesem ersten Lockdown, Ende des ersten Lockdowns, angesucht, ob ich Sonderurlaub bekommen kann, weil es eben so heftig in der Arbeit geworden ist und dazu dieses Home-Schooling und da hat man nicht einmal versucht, irgendeine Lösung zu finden, sondern es ist einfach nur gekommen, für so etwas ist das nicht vorgesehen. Im Nachhinein sind dann plötzlich diese ganzen Sonderurlaubsregelungen beschlossen worden.“ (Z. 3469-3474)

Die Möglichkeit eines Sonderurlaubes wäre daher bereits im ersten Lockdown wünschenswert gewesen, um sowohl den privaten als auch den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Klare Unterstützungsmaßnahmen und gesetzliche Richtlinien werden mehrfach gefordert, um auch die Unternehmen in die Pflicht zu nehmen.

Die Sonderurlaubsregelungen wurden aber regierungsseitig erst im Laufe der Krise erarbeitet und umgesetzt. Die entgegengebrachte Unterstützung durch die Führungskräfte, Kolleg_innen bzw. Unternehmen bewirke teilweise ebenfalls eine flexiblere Gegenleistung, wie eine Teilnehmerin betont.

TN7: „Also ich versuche, obwohl ich einen straffen Tagesablauf habe und obwohl jetzt keine Minute dazwischen passt, schon immer, der Arbeitgeber_in auch entgegenzukommen. Wenn meine Kollegin, ich habe immer noch den Montag frei, aber wenn die Kollegin am Montag auf Urlaub ist, dass ich am Montag arbeiten gehe.“ (Z. 4836-4840)

Die Aussagen zeigen, dass eine freiwillige Flexibilität sowohl für die Unternehmer_innen als auch für die Mitarbeiter_innen einen Mehrwert darstellt. Unternehmensseitig ist der reibungslose Tagesablauf gewährleistet und arbeitnehmer_innenseitig können die dadurch gewonnenen Mehrstunden im Bedarfsfall, ohne Urlaubskonsumation, verwendet werden.

Bei einer mangelnden Unterstützungsbereitschaft durch die Arbeitgeber_innen aufgrund der Mehrfachbelastung, die sich durch den ersten Lockdown ergeben hat, zeigen sich als negative Folgen eine gewisse Nachlässigkeit und Distanziertheit den Arbeitgeber_innen gegenüber.

4.6.2 Veränderungen des Unterstützungsbedarfs aufgrund des zunehmenden Alters der Kinder

Aufgrund der Dauer von zwei Jahren seit Ausbruch der Corona-Krise wird von einer Teilnehmerin empfunden, dass das zunehmende Alter der Kinder auch die eigene Aufmerksamkeitsintensität verändert. So ergeben sich auch zeitliche Freiheiten für sich selbst, die für die eigene Weiterentwicklung genutzt werden können.

TN4: „Ich könnte ein bisschen zurückstecken, weil sie schon älter wird und sich deswegen die Aufmerksamkeit verlagert und sie nicht mehr so viel von mir braucht. Man hätte vielleicht ein bisschen mehr Luft und könnte vielleicht eine zusätzliche Ausbildung machen.“ (Z. 2788-2791)

Im Gegensatz dazu betonen zwei Teilnehmerinnen, dass vor der Krise aufgrund des zunehmenden Alters der Kinder und der damit verbundenen Freizeitaktivitäten und Hobbys, absolut keine zeitlichen Ressourcen vorhanden waren. Durch die Home-Office Möglichkeit lässt sich zum einen der Freizeitstress besser organisieren und es sei weniger Unterstützung notwendig.

TN1: „Ich mache jetzt immer Home-Office Tage, wo ich lange Dienst habe. Und brauche jetzt nicht früher aufhören, nach Langenlebern fahren, meinen Sohn abholen und dann wieder weiter nach Stockerau. So hole ich ihn ab und wir fahren gleich weiter. Ich habe nicht diesen Zeitdruck und diesen Zeitstress. Also das ist halt schon praktisch. Ich brauche nicht organisieren, wer passt auf den Hund auf? Wer kann vielleicht das Kind abholen, weil ich wieder irgendwo schnell hin muss. Also, das ist schon positiv.“ (Z. 244-251)

Zum anderen lässt sich feststellen, dass durch die Corona-Krise der Freizeitstress automatisch weggefallen ist und dies für einige der Teilnehmerinnen als ein befreiendes Gefühl, sich um nichts Weiteres kümmern zu müssen, empfunden wurde und durchaus so bleiben könne.

TN7: „Man muss jetzt nichts erledigen, man muss sich um nichts kümmern.“ (Z. 4597)

In Hinblick auf das künftige Zeitmanagement, sehe eine befragte Teilnehmerin auch die Optimierung der zeitlichen Ressourcen durch eine externe Hilfe im Haushalt als zielführende Maßnahme, um nicht von Vorgaben abhängig zu sein und um eine Belastung einzudämmen.

TN7: „Ich habe mir vorgenommen, eine Putzhilfe zu suchen, das ist dann etwas, wo ich mir Zeit freischaufeln kann.“ (Z. 4538)

Es kann daher festgehalten werden, dass der jeweilige Unterstützungsbedarf mit dem Alter der Kinder zusammenhängt und sich im Zeitablauf verändert. Durch die

verordneten Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Krise konnte der private Zeitstress, durch die nicht vorhandenen Freizeitaktivitäten, vermieden werden. Zu viele Freizeitaktivitäten in der Woche könnten künftig als nicht mehr so notwendig erachtet werden und in weiterer Folge zu einem besseren zeitlichen Umgang führen.

4.7 Home-Office Vereinbarungen

Aufgrund der offenen Gesprächskultur im Rahmen der Leitfadeninterviews hat sich die Kategorie Home-Office Vereinbarungen ergeben. In einigen Unternehmen gibt es bereits Home-Office Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in. Anhand der Schilderungen der Teilnehmerinnen kann festgestellt werden, dass es Home-Office Vereinbarungen für all jene gibt, die bereits vor der Krise eine Möglichkeit auf Home-Office hatten.

Im Allgemeinen ist den Aussagen der Interviews zu entnehmen, dass sich die Ausgestaltung der Home-Office Vereinbarungen insbesondere den Arbeitsort sowie den Arbeitsplatz betreffend, unterscheiden. Der Erfolg der Vereinbarungen hängt von der subjektiven Wahrnehmung zur Erleichterung ab.

4.7.1 Home-Office vs. Remote-Work

Zum einen können Unterschiede in der Home-Office Definition festgestellt werden. Zwei der befragten Teilnehmerin verdeutlichen, dass durch die Home-Office Vereinbarung der Arbeitsort vorgegeben werde und sich auf den eigenen Wohnbereich beschränke. Abweichungen seien bei Arbeitsantritt bekannt zu geben.

TN2: „Offiziell von dort wo du wohnst. Aber wenn du jetzt einen Zweitwohnsitz hast, wir haben viele Studenten, die haben den Hauptwohnsitz in Wien und den Zweitwohnsitz in Kärnten und waren zu Hause in Kärnten, die haben von dort Home-Office gemacht. Mussten das aber angeben, auch wenn du Corona hast, musst du es angeben.“ (Z. 1096-1099)

Hierzu anknüpfend regeln die Home-Office Vereinbarungen die räumlichen Gegebenheiten. So müsse der Arbeit im Home-Office in einem absperrbaren, separaten Raum nachgegangen werden. Der Aspekt der räumlichen Trennung sei aus Mitarbeiter_innen-sicht absolut nachvollziehbar, um ungestört zu arbeiten.

TN6: „Wir haben Home-Office Vereinbarungen und da steht ganz klar drinnen, du musst in einem versperrenbaren, separaten Raum arbeiten können und wenn das nicht gegeben ist, dann wirst du gestört, egal ob es ein Haustier ist oder ein anderes Familienmitglied oder ein was wir öfter haben bei unseren Jüngeren, ein WG-Mitglied.“ (Z. 4045-4051)

Im Gegensatz dazu, steht die Begrifflichkeit „Remote-Work“. Dabei zeigt sich eine deutlich lockere ArbeitsortEinstellung, vorausgesetzt es wird in einem geschützten Netzwerk gearbeitet.

4.7.2 Herausforderungen mit Home-Office Vereinbarungen

Eine große Herausforderung zeige sich durch die Home-Office Vereinbarung des Ehepartners einer Teilnehmerin, indem die Kinderbetreuung während der Arbeit im Home-Office gänzlich ausgeschlossen wird.

TN8: „Bei uns heißt es Remote-Work, du kannst theoretisch von überall aus arbeiten in Österreich, wenn du in einem geschützten Netz bist. (Z. 5262-5265) Mein Mann hat ganz strenge Auflagen, er darf kein Home-Office machen, wenn Kinder zu Hause sind. Nur für den ersten Lockdown gab es eine Ausnahmeregelung. (Z. 5283) Er darf im Home-Office keine Kinderbetreuung machen.“ (Z. 5285-5286)

Die Auflagen werden als sehr streng empfunden und nur im ersten Lockdown gab es eine Ausnahmeregelung die Kinderbetreuung betreffend. Daraus ergibt sich, dass durch den Ausschluss der Kinder im Haushalt, die Home-Office Möglichkeit nur kinderlosen Mitarbeiter_innen während der andauernden Corona-Krise gewährt wird. Diese Herangehensweise während der herausfordernden Krisenzeit wird äußerst kritisch betrachtet und hat zur Folge, dass sich die betroffenen Partner_innen mit der Mehrfachbelastung von Familie und Beruf allein auseinandersetzen müssen.

Einen weiteren wesentlichen Aspekt beschreibt eine Teilnehmerin, indem hervorgehoben wird, dass individuelle Vereinbarungen jederzeit sowohl zum Vor- als auch zum Nachteil verändert werden können und der Unternehmenserfolg im Vordergrund stehe.

TN4: „Papier ist geduldig, Ich glaube du kannst alles aufschreiben aber gelebt wird es nach wie vor anders.“ (Z. 2954)

Der Fokus auf individuelle Vereinbarungen mit der Führungskraft, wird von einer weiteren Teilnehmerin hervorgehoben. Es gäbe keine offizielle Home-Office Vereinbarung, da die Präsenz vor Ort einen hohen Stellenwert im Unternehmen hat. Problematisch hierbei sei, die intransparente Home-Office Gewährung einzelner Mitarbeiter_innen in überwiegend höherwertigen Positionen. Folglich müssen die anwesenden Personen vor Ort, teilweise Tätigkeiten der im Home-Office tätigen Mitarbeiter_innen übernehmen.

TN9: „Er sucht oder die Person sucht sich das so aus, wie sie es möchte und die anderen müssen dann in den sauren Apfel beißen, weil wenn das jeder so machen würde, dann wäre niemand vor Ort. Es ist sehr schwierig, also bis jetzt war die Regelung halt sehr, ja

jeder so quasi wir er möchte, aber eigentlich mit dem Nachdruck, dass wir im Büro zu sein haben.“ (Z. 5713-5718)

Eine gemeinsame Übereinkunft über vereinzelte Home-Office Tage aller Mitarbeiter_innen im Team würde zu einer entspannteren Atmosphäre beitragen. Regelungen über eine Anzahl von Tagen, die im Home-Office verbracht werden können, wurden in den Interviews nicht genannt. Dies lässt den Eindruck erscheinen, dass die Anzahl der gewährten Home-Office Tage mit den jeweiligen Corona-Vorgaben variieren.

5 Diskussion und Ausblick

Nachstehendes Kapitel bildet den Abschluss der vorliegenden Forschungsarbeit. Es folgt die Beantwortung der Forschungsfrage und abschließend wird ein Ausblick für Praxis und Forschung gegeben.

5.1 Schlussfolgerungen und Beantwortung der Forschungsfrage

Die im vorigen Kapitel dargelegten und analysierten Ergebnisse sollen die folgende zugrundeliegende Forschungsfrage beantworten:

"Welche Auswirkungen erleben berufstätige Mütter durch die Verschmelzung von Berufs- und Privatleben im Home-Office, insbesondere seit der COVID-19-Krise?"

Die größte Herausforderung für die berufstätigen Mütter stellte insbesondere der erste Lockdown für die Zeit von Mitte März bis Mitte Mai 2020 dar. Die plötzliche Schließung der Betreuungseinrichtungen, ohne mögliche Unterstützung außerhalb der im gleichen Haushalt lebenden Personen, führte vermehrt zu innerlichem Stress und zu einer emotionalen Überlastung der Betroffenen, die auch Zusammenbrüche und depressive Phasen bewirkte. Eine Möglichkeit auf Home-Office, ist den wenigsten berufstätigen Müttern bereits vor der Krise zur Verfügung gestanden. Deswegen musste die Arbeitsweise überwiegend neu organisiert werden und eine Verschiebung der Grenzen zwischen beruflicher- und privater Sphäre wurde erlebt. Die sich daraus ergebende Mehrfachbelastung von Beruf und Kinderbetreuung hat außerdem dazu geführt, dass sich bei den meisten berufstätigen Müttern die Rollenkonflikte verstärkt haben. Von Lockdown zu Lockdown wurde es für die berufstätigen Mütter tendenziell einfacher, da der Umgang mit den Gegebenheiten bereits bekannt war, die strengen Kontaktverbote zunehmend aufgehoben wurden und die Kinder wieder teilweise in Betreuungseinrichtungen untergebracht werden konnten.

Wie bereits im theoretischen Teil beschrieben, fand zumindest in der ersten Zeit der Krise für die meisten Mütter das sogenannte „Corona-Office“ statt, denn nur einigen Wenigen stand bereits ein eingerichtetes Büro in den eigenen vier Wänden räumlich zur Verfügung. Folglich fand das Arbeiten aufgrund der fehlenden Rückzugsorte teilweise am Küchentisch oder im Wohnzimmer statt und die Kinder mussten ebenfalls nebenbei beschäftigt werden. Je nach Alter der Kinder variierten die Schwierigkeiten mit der Betreuung und dem Unterstützungsbedarf bzw. dem Home-Schooling. Die Krise hat dazu beigetragen, dass sich die Einstellung zur Arbeit und die Auswirkungen auf das eigene

Wohlbefinden tendenziell negativ verändert haben. Zum Teil haben sich aufgrund der Krise auch die Arbeitsinhalte und der Arbeitsumfang verändert.

Des Weiteren waren das Verständnis und die Einräumung von mehr Flexibilität von Arbeitgeber_innenseite, wenn die Kinder zu Hause sind, notwendig und größtenteils vorhanden. Folglich hat sich die Lage der Arbeitszeit durch die häufigen Unterbrechungen durchwegs verändert. Teilweise fand der Arbeitstag unter Abstimmung mit den Partner_innen, wenn es für beide möglich war, im Wechsel statt. Hierbei zeigte sich dennoch, dass die Frauen, da die meisten in Teilzeit beschäftigt sind, beruflich zurückstecken mussten, auch wenn gesellschaftlich die Gleichberechtigung angestrebt wird. So hat die Krise dazu geführt, dass der Rollenkonflikt der Frau noch stärker zugenommen hat.

Durch die Möglichkeit von Home-Office, der Einräumung von mehr Flexibilität durch die Arbeitgeber_innen, den Wegfall der Fahrtzeiten und weniger Zeitdruck, Stress und Organisationsbedarf profitieren die meisten berufstätigen Mütter, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Ausschließliches Arbeiten im Home-Office ist nicht das Wunschbild der Zukunft, weil der soziale Austausch von Angesicht zu Angesicht als wesentlich für den Berufsalltag gesehen wird und eine Trennung der Lebensbereiche Beruf- und Familie zu Hause schwieriger gelingt. Umgekehrt wieder gänzlich zur Anwesenheit im Büro zurückzukehren, ohne die Möglichkeit auf Home-Office, ist mit Unflexibilität und Rückschritt gleichzusetzen.

Ein Forschungsschwerpunkt lag auf dem Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit im Home-Office und auf den künftigen Erwartungshaltungen nach der Krise. Es zeigt sich, dass die technische Ausstattung durch die Arbeitgeber_innen in Form eines Diensthandy mit der ständigen Erreichbarkeit einhergeht und sich diese Möglichkeit noch nicht für alle Beteiligten im Home-Office ergibt. Das virtuelle Arbeiten hat außerdem dazu geführt, dass Meetings auch außerhalb der normalen Arbeitszeit stattfinden und das Arbeiten am Wochenende zugenommen hat. Arbeitsrechtliche Überschreitungen durch Home-Office werden von den Unternehmen und Vorgesetzten teilweise in Kauf genommen und der Umgang mit der zu schreibenden Arbeitszeit bleibt häufig ungeklärt.

Durch die digitale Entwicklung könnte sich die Anforderung der Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit erhöhen. Als positiv wahrgenommen wird die unverzügliche Reaktionsmöglichkeit auf Wesentliches. Negativ betrachtet wird die Auswirkung, dass eine berufliche E-Mail oder ein Telefonat, ein Abschalten von der Arbeit in der Freizeit verhindert. Zu häufige berufliche Unterbrechungen in der Freizeit können sich negativ auf das private Umfeld auswirken und zwischenmenschliche Beziehungen belasten. Die

Akzeptanz und der Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit werden derzeit noch sehr gemischt empfunden.

Darüber hinaus war es ein Ziel dieser Forschungsarbeit, aufzuzeigen, ob die Corona-Krise Auswirkungen auf die Karriereziele berufstätiger Mütter hat. Dabei lässt sich feststellen, dass sich die Karriereziele weniger durch die Krise, sondern aufgrund der Ansicht, dass eine Entscheidung zwischen Familie oder Karriere getroffen werden muss, verändert hat. Die Prioritäten haben sich durch die Krise tendenziell noch weiter in Richtung Familie verlagert, so dass davon ausgegangen werden kann, dass eventuell nicht die gleiche Energie für den Job aufgewendet wird, wie für die Familie. Daraus ergibt sich, dass höhere Karrierelevel seltener angestrebt werden, aber flexible Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten an Bedeutung dazugewinnen. Persönliche Ziele, wie mehr auf sich selbst zu achten und die eigenen Bedürfnisse zu wahren, wurden identifiziert.

Der Unterstützungsbedarf, um Beruf und Familie vereinbaren zu können, hat sich durch die COVID-19-Krise erhöht. Ein Entgegenkommen der Arbeitgeber_innen und der Kolleg_innen haben die meisten berufstätigen Mütter erfahren, aber es zeigt sich, dass sich berufstätige Mütter selbst als „B-Ware“ unter den Arbeitnehmer_innen einschätzen und kinderlose Kolleg_innen flexibler gesehen werden. Außerdem war die Unterstützungsbereitschaft durch die Familie, Bekannte und Freund_innen, auch in der Krise gegeben und wird als notwendig erachtet, um Beruf und Familie vereinbaren zu können.

Des Weiteren ist festzuhalten, dass für berufstätige Mütter die Angst vor einem Jobverlust präsent ist und während der Krise tendenziell verstärkt wurde. Dies spiegelt sich einerseits beim eigenen Empfinden als „B-Ware“ wider und andererseits in der beschriebenen Erwartungshaltung, dass mit häufigen Ausfällen durch Pflegefreistellungen zu rechnen ist. Da sich durch die Krise der gesellschaftliche Druck und die Rollenkonflikte verstärkt haben, mussten die Frauen aufgrund der Kinder vermehrt beruflich zurückstecken. Es zeigt sich, dass sich daher der innere Leistungsdruck im Home-Office erhöht und tendenziell zu Hause mehr Arbeitsleistung erbracht wird. Teilweise wird in den Nachstunden und am Wochenende gearbeitet, um den Führungskräften zu beweisen, dass die Arbeit erledigt wird. Selbst bei Unzufriedenheit wird ein Jobwechsel aufgrund der familiären Verpflichtungen selten vollzogen, obwohl eine berufliche Veränderung angestrebt wird, da sich die berufstätigen Mütter mit Kindern als gehemmt wahrnehmen.

Daraus ergibt sich, dass die Kinderbetreuung durch die Bildungseinrichtungen für berufstätige Mütter maßgeblich ist, für die Bewerkstelligung von Familie und Beruf. Es zeigt sich außerdem der Wunsch nach gesetzlichen Rahmenbedingungen durch den Staat. Einzelne Mütter sehen es auch als Pflicht des Staates, Vätern Teilzeitmodelle gesetzlich

zu gewähren, um die Karriere- und Pensionseinbußen der Mütter zu reduzieren. Um die schwierige Herausforderung, der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben berufstätiger Mütter zu vereinfachen, werden die Forderungen nach leistbaren Betreuungseinrichtungen, Home-Office Möglichkeiten, die Selbstgestaltungsmöglichkeiten der Arbeit sowie flexible Arbeitszeiten von den betroffenen Müttern genannt.

5.2 Implikationen für die Praxis

Für die Praxis lassen sich durch die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben berufstätiger Mütter in der COVID-19-Krise konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Vorgesetzte ableiten.

Aufgrund der Krisensituation hat sich gezeigt, dass eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen den Mitarbeiter_innen und den Führungskräften notwendig ist, um die Kinderbetreuung neben den beruflichen Tätigkeiten im Home-Office zu bewerkstelligen. Als sehr unterstützend und hilfreich wurde der verständnisvolle Umgang mit Arbeitsunterbrechungen durch die Kinder erachtet. Es zeigt sich, dass aufgrund des Entgegenkommens durch die Arbeitgeber_innen auch die Bereitschaft für mehr Flexibilität seitens der Arbeitnehmer_innen gegeben ist und dadurch profitieren beide Seiten.

Die Mitarbeiter_innen könnten in Form einer Erhebung zu ihren technischen Gegebenheiten im Home-Office befragt werden, um ein effizientes Arbeiten zu fördern. Auch die Förderung der ergonomischen Arbeitsplatzausstattung im Home-Office wirkt sich auf die Mitarbeiter_innengesundheit positiv aus und kann physischen Belastungen sowie Krankenstände vorbeugen. Zusätzlich kann aufgrund der zunehmenden psychischen Belastungen durch die Krise auch die Etablierung von gesundheitsfördernden betrieblichen Maßnahmen unterstützend wirken.

Die langfristige Etablierung von Home-Office sowie die Akzeptanz der neuen Arbeitsweise wird aufgrund des zunehmenden Wunsches nach Flexibilität auch für die Zeit nach der Krise als notwendig erachtet, um auch eine attraktive Arbeitgeber_in für künftige Mitarbeiter_innen zu sein. Festzuhalten ist, dass der Home-Office Einsatz abhängig von der jeweiligen Branche und Tätigkeit ist. Unternehmensseitig könnten sich langfristig gesehen Kostenersparnisse ergeben, wenn die Büroflächen verkleinert werden, da die Belegschaft vor Ort weniger wird. Eine gänzliche Rückkehr zur Anwesenheitspflicht im Büro wird als Rückschritt bezeichnet. Bei der langfristigen Einführung von Home-Office sollte beachtet werden, dass ein transparenter Umgang mit den Erwartungshaltungen gewährleistet wird und die Home-Office Möglichkeit nicht nur einzelnen Mitarbeiter_innen gegeben wird.

In diesem Zusammenhang wird davon ausgegangen, dass auch die Anforderung der ständigen Erreichbarkeit durch Home-Office und durch den vermehrten Einsatz digitaler Medien zunimmt. In Zukunft wird es für ein gelingendes Arbeiten im Home-Office notwendig sein, gemeinsame Erwartungshaltungen in Form schriftlicher Home-Office Vereinbarungen festzuhalten, um Missverständnisse zu vermeiden und faire Bedingungen für beide Seiten zu schaffen.

In Bezug auf den richtigen Einsatz digitaler Medien stellen Mitarbeiter_innen- und auch Führungskräfte trainings geeignete Methoden dar, um einen effizienten Umgang mit den eingesetzten Tools zu fördern und zu optimieren. Zu bedenken ist, dass der soziale Austausch weiterhin gesucht wird und digitale Medien den persönlichen Kontakt nicht ersetzen können.

Es kann angemerkt werden, dass berufstätige Mütter gut ausgebildet sind und auch neben der Kinderbetreuung Weiterbildungen offen gegenüberstehen. Es sollte daher dahingehend von Arbeitgeber_innenseite gehandelt werden, den berufstätigen Müttern einen höheren Stellenwert im Unternehmen zuzuweisen, da sie zumeist langjährige Mitarbeiterinnen bleiben, wenn die Rahmenbedingungen eine ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Familie zulassen.

Bereits beim Wiedereinstieg nach der Karenz könnte den berufstätigen Müttern eine gewisse Flexibilität im Rahmen der Möglichkeiten geboten werden, um nicht das Gefühl aufkommen zu lassen, dass sie sich zwischen Familie und Karriere entscheiden müssen, somit als unflexibel und als „B-Ware“ gelten. Die dargelegten Perspektiven zeigen, dass berufstätige Mütter in Teilzeit durchaus dazu bereit sind für das Unternehmen mehr zu geben, wenn ihnen mit Flexibilität, wie einer freien Arbeitsortwahl und einer Selbst-einteilung im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle, entgegengekommen wird. Vorstellbar sind auch halbe Home-Office Tage, um den Tag nach den anfallenden Tätigkeiten optimal ausnützen zu können. Die Offenheit der Arbeitgeber_innen für die Selbstgestaltung der Arbeit bzw. eine Verschiebung der Arbeitszeitlage bei Bedarf, wird sehr wertgeschätzt und ermöglicht es den berufstätigen Müttern in weiterer Folge auch in höherem Stundenausmaß zu arbeiten, ohne negative Auswirkungen auf das eigene Wohlbefinden und mögliche Burn-out Symptome.

In Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle wird auch die Anpassung gesetzlicher Rahmenbedingungen erwähnt, um sowohl Teilzeitmodelle für Väter zu etablieren als auch einheitliche Rahmenbedingungen im Umgang mit Home-Office während einer Krise zu schaffen.

Beim Onboarding-Prozess zeigt sich, dass ein „Buddy“ entweder in Form einer Arbeitskolleg_in oder einer Führungskraft von Nutzen ist, um der neuen Mitarbeiter_in den Einstieg in die neuen Gegebenheiten zu erleichtern und eine schnellere Einarbeitung zu erzielen. Der alleinige Einsatz digitaler Medien ist bei einem Onboarding Prozess ungeeignet, um die Unternehmenskultur kennen zu lernen.

Das Führungsverhalten der Vorgesetzten wird sich aufgrund des vermehrten Einsatzes digitaler Medien ebenfalls verändern. Führungskräftebildungen sollten daher laufend stattfinden.

5.3 Kritische Reflexion und Ausblick

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wurden zehn berufstätige Mütter zu einem Zeitpunkt, an dem die COVID-19-Krise noch nicht überwunden war, interviewt. In diesem Zusammenhang wären weitere Untersuchungen nach Ende der Krise interessant, um die weitere Entwicklung des Stellenwerts und der strategischen Bedeutung von Home-Office zu untersuchen. Interessant dabei könnten die sich ergebenden Veränderungen in Bezug auf die Erwartungshaltung sowohl von Arbeitgeber_innenseite als auch von Arbeitnehmer_innenseite sein.

Aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeiten und Branchen der Befragungsteilnehmerinnen wurde die Vergleichbarkeit der Ergebnisse erschwert. Vor allem zwischen alleinerziehenden berufstätigen Müttern und Familien, ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen und können für weitere Untersuchungen von besonderem Interesse sein, um breitere Sichtweisen zu eröffnen.

Die Home-Office Erfahrungen vor der Krise waren zum Teil unterschiedlich ausgeprägt und auch das Ausmaß der Arbeitsstunden variierte stark. Des Weiteren bieten sich branchenspezifische sowie hierarchische Unterschiede in Folgearbeiten an, um die gewonnenen Ergebnisse zu erweitern.

Literaturverzeichnis

- Aghamanoukjan, Anahid/Buber, Renate/Meyer, Michael (2009). Qualitative Marktforschung. Qualitative Interviews. Wiesbaden: Gabler.
- Ahlers, Elke/Mierich, Sandra/Zucco, Aline (2021). Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. WSI Report 65. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_65_2021.pdf [Abruf am 29.12.2021].
- Altun, Ufuk/Hartmann, Veit/Hille, Sven/Sandrock, Stephan/Stowasser, Sascha (2019). Gutachten zur mobilen Arbeit. Erstellt im Auftrag der Bundestagsfraktion der Freien Demokratischen Partei (FDP). ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. Düsseldorf. Online: https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Publikationen/FDP_Gutachten_Mobile_Arbeit_Finale_Version_15.10.2020.pdf [Abruf am 25.11.2021].
- Ashforth, Blake E/Kreiner, Glen E./Fugate, Mel (2000). All in A Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions: *The Academy of Management Review*, 25: 472-491.
- Beck, Rositta (2019): Home-Office. Erfolgreich von zu Hause arbeiten. Paderborn: Junfermann Verlag (Reihe: Coaching et Beratung - Home Office).
- Berger, Doris (2010). Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Wiesbaden: Gabler.
- Bertram, Axel/Falder, Roland/Walk, Frank (2020). Arbeiten im Home Office in Zeiten von Corona. Ein Leitfaden zu Home Office und mobilem Arbeiten. München: C.H.Beck oHG.
- Bloom, Nicholas/Liang, James/Roberts, John/Ying, Zhichun Jenny (2015). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *Stanford University Department of Economics. The Quarterly Journal of Economics* (2015), 165–218. DOI: 10.1093/qje/qju032.
- Bogner, Alexander (2005). *Das Experteninterview - Theorie, Methode, Anwendung*. 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2014). *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Burgstaller, Peter/Thiele, Clemens (2020). Home-Office – Rückgrat unserer Wirtschaft. *Zeitschrift für Informationsrecht (ZiIR)*, 2, 121-122. Verlag Österreich 2020. DOI: 10.33196/ziir202002012101.

- Carter, Nancy M./Silva, Christine (2011). The myth of the ideal worker: Does doing all the right things really get women ahead? Catalyst. Online: https://www.catalyst.org/wpcontent/uploads/2019/02/The_Myth_of_the_Ideal_Worker_Does_Doing_All_the_Right_Things_Really_Get_Women_Ahead.pdf [Abruf am 27.12.2021].
- Chory, Rebecca M. Horan, Sean M. (2011). Understanding Work/Life Blending: Credibility Implications for Those Who Date at Work. *Communication Studies*, 62, 563-580.
- Clark, Sue Campbell (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance: *Human Relations*, 53,6. 747-770.
- Couch, Danielle L./O'Sullivan, Belinda/Malatzky, Christina (2020). What COVID-19 could mean for the future of "work from home": The provocations of three women in the academy. *Gender Work and Organization*, 28, 266-275. Online: <https://doi.org/10.1111/gwao.12548> [Abruf am 08.12.2021].
- Deakin, Hannah/Wakefield, Kelly (2014). Skype interviewing: reflections of two PhD researchers. *Sage Journals*, 14,5, 603-616.
- Dettmers, Jan/Mülder, Lina Marie (2020). Arbeitsgestaltungskompetenz im Homeoffice. Online: <https://www.researchgate.net/publication/343889665> [Abruf am 10.11.2020].
- Dingel, Jonathan / Neiman, Brent (2020). How many jobs can be done at home? Cambridge: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. Online: <http://www.nber.org/papers/w26948.pdf> [Abruf am 01.02.2021].
- Edding, Cornelia (2012). Was wünschen sich Frauen von ihrer Arbeit. Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Fischer, Annina/Walf, Justus (2020). The future is now – Arbeitspsychologie fürs Home-Office. Sonderband Zukunft der Arbeit, *HR Consulting Review*, 12, 240-243.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003). Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: Facultas.
- Gersick, Gonnice J./Kram, Kathie E.(2002). High-Achieving Women at MidlifeAn Exploratory Study. *Journal of Management Inquiry*, 11(2), 104-127.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse (4. Aufl.). Heidelberg: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Glaveli, Niki/Karassvidou, Eleonora (2015). Work-family balance throughborder theory lens: the case of acompany"driving in the fast lane". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34,1, 84-97.

- Helfferrich, Corinna (2011). Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kalleitner, Fabian/Partheymüller, Julia (2021). New work, new inequality: Wer arbeitet im Homeoffice? Universität Wien. Austrian Corona Panel Project. Online: https://viecer.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_viecer/Blog_121_-New_work__new_inequality_Wer_arbeitet_im_Homeoffice.pdf [Abruf am 20.09.2021].
- Pollak, Markus/Kowarz, Nikolaus/Partheymüller, Julia (2021). Chronologie zur Corona-Krise in Österreich - Teil 5: Dritte Welle, regionale Lockdowns und Impffortschritt. Universität Wien. Austrian Corona Panel Project. Online: <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog112/> [Abruf am 03.02.2022].
- Kellner, Barbara/Korunka, Christian/Kubicek, Bettina/Wolfsberger, Juliana (2020). Wie COVID19 das Arbeiten in Österreich verändert. In Deloitte Consulting GmbH (Hrsg.). Flexible Working Studie 2020. Online: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/presse/Deloitte-Flexible-Working-Studie-2020.pdf> [Abruf am 08.10.2020].
- Kirchler, Erich/Pitters, Julia/Kastlunger, Barbara (2020). Psychologie in Zeiten der Krise. Eine wirtschaftspsychologische Analyse der Coronavirus-Pandemie. Wiesbaden: Springer.
- Kosel, Stefanie (2017). Ständige Erreichbarkeit im Job: So machen es Unternehmen richtig! Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie (22). Ludwig-Maximilians-Universität München. Online: <http://www.evidenzbasiertesmanagement.de> [Abruf am 19.09.2021].
- Kossek, Ellen Ernst/Lewis, Suzan/Hammer, Leslie B. (2010). Work–life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. Human relations. 63, 3-19. Online: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726709352385> [Abruf am 06.12.2021].
- Kürschner, Isabelle (2015): New Work. Wie wir morgen tun, was wir heute wollen. [1. Aufl.]. Berlin, Wien: Goldegg Verlag (Goldegg Business).
- Lindner, Dominic (2020). Virtuelle Teams und Homeoffice. Empfehlungen zu Technologien, Arbeitsmethoden und Führung. Wiesbaden: Springer.
- Lott, Yvonne (2020). Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im

Homeoffice notwendig? WSI Report. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf, 54, 2-15.

- Mai, Jochen (2021). Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kann das klappen? Online: <https://karrierebibel.de/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/> [Abruf am 30.12.2021].
- Mayer, Horst Otto (2013). Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. 6. Auflagen. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Müller, Kai-Uwe/Samtleben, Claire/Schmieder, Julia/Wrohlich, Katharina (2020). Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter: Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. DIW Wochenbericht. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, 87, 19, 331-340.
- Plotnikof, Mie/Bramming, Pia/Branicki, Layla/Christiansen, Laerke Hojgaard/Henley, Kelly/Kivinen, Nina/Resende de Lima, Joao Paulo/Kostera, Monika/Mandalaki, Emmanouela/O'Shea, Saoirse/Özkazanc, Banu/Pullen, Alison/Stewart, Jim/Ybema, Sierk/van Amsterdam, Noortje (2020). Catching a glimpse: Corona-life and its micropolitics in academia. Feminist frontiers. Gender Work and Organization. 1-23. Online: <https://doi.org/10.1111/gwao.12481> [Abruf am 12.12.2021].
- Reimann, Mareike (2019). Arbeitszeitgestaltung und psychische Gesundheit: Die vermittelnde Rolle von zeit- und belastungsbasierten Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. Springer-Verlag GmbH. 73, 453-464. Online: <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00171-0> [Abruf am 14.11.2021].
- Röhr-Sendmeier, Una M. (2014). Berufstätige Mütter und Ihre Familien (Lebenslang Lernen, Band 12). Berlin: Logos Verlag.
- Schier, Michaela/Jurczyk, Karin (2008). "Familie als Herstellungsleistung" in Zeiten der Entgrenzung. Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst, Familienforschung 2008/1, 9-18. Online: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-201763> [Abruf am 30.12.2021].
- Schmidt, Eva-Maria/Berghammer, Caroline (2020). Generationenkontraste in der Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern. Forschungsverbund Interdisziplinäre Werteforschung Projekt: Werte-Zoom, Nummer 5. Universität Wien. Online: <https://www.werteforschung.at/projekte/werte-zoom/werte-zoom-5-erwerbstaetigkeit-von-muettern/> [Abruf am 11.12.2021].
- Schmidt, Eva-Maria/Kaindl, Markus/Mazal, Wolfgang (2020). Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. Österreichisches Institut für Familienforschung,

- Forschungsbericht Nr. 32. Online: DOI: <https://doi.org/10.25365/phaidra.160> [Abruf am 11.12.2021].
- Scholl, Armin (2009). Die Befragung. (2. Aufl.). Konstanz: UVK.
- Scholz, Christian (2018). Mogelpackung Work-Life-Blending: Warum dieses Arbeitsmodell gefährlich ist und welchen Gegenentwurf wir brauchen. Weinheim Deutschland: Wiley-VCH Verlag & Co. KGaA.
- Schoppe, Insa (2021). Homeoffice versus Bürojob: Die 5 wichtigsten Vor- und Nachteile [Blog-Eintrag], veröffentlicht am 01. September 2021 auf www.gruender.de zu HR & Office zum Thema "Die Corona Zahlen sinken! Macht das Homeoffice trotzdem Sinn?" Online: <https://at.gruender.de/hr-office/homeoffice-vorteile-nachteile/> [Abruf am 08.11.2021].
- Seiler, Sandra (2011). Die Sichtweise der Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung auf die Zusammenarbeit mit Integrationsfachdiensten. Norderstedt: Grin Verlag.
- Suhr, Frauke (2020). Anteil erwerbstätiger Mütter steigt, Väter gleichbleibend hoch. Online: <https://de.statista.com/infografik/22915/anteil-der-erwerbstaetigen-muetter-und-vaeter-mit-kindern-unter-3-jahren-in-deutschland/> [Abruf am 09.12.2021].
- Umersbach, Bruno (2020). Corona Krise: Aktuelle Prognosen führender Organisationen und Wirtschaftsinstitute zur Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) in ausgewählten Ländern im Jahr 2020. Online: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1108351/umfrage/aktuelle-prognosen-zur-entwicklung-des-bip-weltweit/> [Abruf am 24.08.2020].
- Van der Lippe, Tanja/Lippényi, Zoltán (2018). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. Utrecht: Springer Verlag. Social Indicators Research, 15, 383-402. Online: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1> [Abruf am 01.12.2021].
- Van Emmerik, Hetty/Peeters, Maria C.W. (2009). Crossover specificity of team-level work-family conflict to individual-level work-family conflict. Department of Social and Organizational Psychology, Utrecht University, Utrecht, The Netherlands. Journal of Managerial Psychology 24, 3, 254-268.
- Weibler, Jürgen (2018). Work-Life-Blending - Was heißt das und was bedeutet das? Führung im Fokus. New Work. Online: <http://www.leadership-insiders.de/work-life-blending-was-heisst-das-und-was-bedeutet-es/> [Abruf am 02.10.2020].

Weiss, Silvana (2019). Grenze zwischen Berufs- und Privatleben im Wissenschaftsfeld. Eine Bourdieusche Perspektive. Wiesbaden: Springer Gabler.

Zepke, Georg (2016). Qualitative Forschungsmethoden. Wien: FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschulstudiengängen m. b. H.

Online Quellen:

<http://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarktforschung/arbeitsmarktdaten> [Abruf am 05.10.2020].

https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/corona/FAQ-_Meine_Rechte_im_Homeoffice.html [Abruf am 08.10.2020].

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze/Arbeitsplaetze/Telearbeitsplaetze-Home_Office.html [Abruf am 01.05.2021].

<https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ--Sonderbetreuungszeit.html> [Abruf am 22.12.2020].

<http://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/beratung/corona/schuleimherbst.html> [Abruf am 22.12.2020].

<https://www.bmi.gv.at/news.aspx?id=4A7171477A51625143334D3D> [Abruf am 29.03.2022].

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1237682/umfrage/wertewandel-aufgrund-der-corona-pandemie/#professional> [Abruf am 28.12.2021].

<https://www.familieundberuf.at/zertifizierungen/zertifizierung-berufundfamilie/zertifizierte-unternehmen> [Abruf am 08.05.2022].

<https://kurier.at/wissen/wissenschaft/chronologie-timeline-bildung-in-oesterreich-was-die-schueler-ab-dem-ersten-fall-alles-erlebten/401135031> [Abruf am 03.02.2022].

<https://news.wko.at/news/oesterreich/Lockdown-ab-22.11.2021.html> [Abruf am 03.02.2022].

http://www.oegb.at/cms/S06/S06_30.a/1342629902343/home/corona-pandemie-trifft-frauen-haerter [Abruf am 24.08.2020].

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/conditionsanddiseases/articles/parentinginlockdowncoronavirusandtheeffectsonworklifebalance/2020-07-22> [Abruf am 19.09.2021].

<https://www.pwc.at/de/presse/2021/homeoffice-gesetz-oesterreich.html> [Abruf am 02.01.2022].

<https://www.sn.at/panorama/oesterreich/wertewandel-oesterreichern-sind-freunde-wichtiger-als-arbeit-73579975> [Abruf am 30.12.2021].

<https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Aktuelle-Ma%C3%9Fnahmen.html#mehr-informationen> [Abruf am 30.12.2021].

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html [Abruf am 29.03.2022].

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/familien/index.html [Abruf am 11.12.2021].

<https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html> [Abruf am 22.12.2020].

<https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html> [Abruf am 11.10.2021].

<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/homeoffice-die-kuenftigen-regelungen.html> [Abruf am 02.01.2022].

<https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/work-life-blending-braucht-auszeiten/> [Abruf am 25.08.2020].

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vergleich Boundary Theory zu Work-Family-Border Theory	8
Tabelle 2: Darstellung des Samplings	38
Tabelle 3: Auszug aus dem Kategoriensystem.....	42
Tabelle 4: Methodischer Steckbrief	43

Anhang

A Entwurf des Leitfadeninterviews

Beruflicher Werdegang, Ausbildung, Karriere und Familie		
Einleitung und Vorstellung der Interviewerin		
<p>Erzählaufforderung:</p> <p>Vielen Dank, dass Sie sich für mich Zeit genommen haben. Wie bereits angekündigt, forsche ich zum Thema „Work-Life-Blending (der Verschmelzung von Beruf- und Privatleben) und Mutter sein: Home-Office ein Fluch oder ein Segen für das Familienleben?“ und möchte im Rahmen meiner Masterarbeit mögliche Auswirkungen durch die Verschmelzung von Berufs- und Privatleben im Home-Office, insbesondere seit der Corona-Krise aufzeigen. Außerdem möchte ich persönliche Erwartungshaltungen und Bewältigungsstrategien berufstätiger Mütter identifizieren.</p> <p>Wie bereits besprochen, erfolgt dieses Interview anonym und Ihre Daten werden vertraulich behandelt. Das Interview wird nur für Forschungszwecke aufgezeichnet und anschließend wieder gelöscht. Stimmen Sie dieser Vorgehensweise zu?</p> <p>Bitte erzählen Sie mir offen und spontan, was Ihnen zu den einzelnen Punkten einfällt.</p> <p>Zuallererst würde ich Sie bitten, mir etwas über Ihren bisherigen beruflichen Werdegang, Ihr derzeitiges Karrierelevel und Ihre Familiensituation zu erzählen.</p>		
Fragen	Erwartete Informationen – Was wünsche / erwarte ich mir?	Optionale Zusatzfragen – Was kann ich noch herausfinden?
Wie viele Personen / Kinder leben mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt?	Ein / mehrere Arbeitgeber_innen	Würden Sie Ihre berufliche Unterbrechung aufgrund der Karenz und Ihren Wiedereinstieg in die Berufswelt heute anders gestalten?

<p>Wie lange war Ihre berufliche Unterbrechung aufgrund der Kinder und wie erlebten Sie Ihren Wiedereinstieg in das Berufsleben?</p> <p>Wie viele Stunden sind Sie angestellt und wie alt sind Ihre zu betreuenden Kinder?</p>	<p>Berufserfahrung in Jahren</p> <p>Mögliche Auswirkung der Berufserfahrung und Ausbildung auf das derzeitige Karrierelevel</p> <p>Mögliche Auswirkungen aufgrund der Berufsunterbrechung nach der Karenz</p> <p>Stundenausmaß der beruflichen Tätigkeit</p>	<p>Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Work-Life-Balance?</p>
<p>Berufs- und Privatleben im Home-Office</p>		
<p>Erzählaufforderung:</p> <p>Welche Herausforderungen haben sich aus Ihrer Sicht sowohl beruflich als auch familiär seit der Corona-Krise ergeben und wie wurde darauf reagiert?</p> <p>Gibt es für Sie Veränderungen / Learnings zwischen den einzelnen Lockdown-Phasen?</p>		
<p>Fragen</p>	<p>Erwartete Informationen – Was wünsche / erwarte ich mir?</p>	<p>Optionale Zusatzfragen – Was kann ich noch herausfinden?</p>
<p>Wie würden Sie mir Ihre derzeitige berufliche Situation beschreiben?</p>	<p>Wahrgenommene Veränderung (positive, negative)</p>	<p>Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?</p>

<p>Wie würden Sie mir Ihr derzeitiges Wohlbefinden beschreiben?</p>	<p>Wahrgenommene Herausforderungen</p>	<p>Haben Sie ein eigenes „Büro“ zu Hause?</p>
<p>Können Sie bewusst Ihre Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben erleben und beschreiben?</p>	<p>Gründe für Herausforderungen</p>	<p>Hatten Sie bereits vor der Krise die Möglichkeit auf Home-Office?</p>
<p>Was denken Sie über den Aspekt „Work-Life-Blending“ und Muttersein ganz allgemein?</p>	<p>Umgang mit Herausforderungen</p>	<p>Haben sich die Grenzen zwischen der beruflichen und der privaten Sphäre verändert? Wie geht es Ihnen damit?</p>
<p>Wie empfinden Sie das Arbeiten im Home-Office?</p>	<p>Umgang mit Work-Life-Blending als Mutter</p>	
<p>Wie würden Sie mir die Vereinbarkeit von Beruf & Familie in Ihrer derzeitigen Situation beschreiben?</p>	<p>Auswirkungen Work-Life-Blending</p>	
<p>Hat sich Ihre Rolle als Frau / berufstätige Mutter seit der Krise verändert?</p>	<p>Veränderungen seit der Krise / Erwartungen nach der Krise</p>	

<p>Welche Erfahrungen können Sie aus der Krise für sich mitnehmen und welche Veränderungen würden Sie auch gerne künftig, nach der Krise, beibehalten?</p>		
<p>Persönliche Einstellung zur Arbeit und Arbeitszeit</p>		
<p>Erzählaufforderung: Wie hat sich Ihre Einstellung zur Arbeit und zur Arbeitszeit seit der Corona-Krise verändert?</p>		
<p>Fragen</p>	<p>Erwartete Informationen – Was wünsche / erwarte ich mir?</p>	<p>Optionale Zusatzfragen – Was kann ich noch herausfinden?</p>
<p>Wie gehen Sie mit Ihren zeitlichen Ressourcen um und wie wirkt sich dies auf Ihr Wohlbefinden aus?</p> <p>Wie flexibel können Sie sich Ihre Arbeit, die Arbeitszeit sowie den Arbeitsort selbst einteilen?</p> <p>Hat sich Ihre Arbeitszeit bzw. Lage der Arbeitszeit verändert?</p>	<p>Zeitliche Ressourcenverteilung</p> <p>Aspekte des Wohlbefindens</p> <p>Wahrgenommene Veränderung (positive, negative)</p> <p>Wahrgenommene Herausforderungen / Vorteile</p>	<p>Wie arbeiten Sie lieber? Vor Ort im Büro oder von zu Hause aus und warum?</p> <p>Hat sich Ihr Arbeitsinhalt verändert?</p> <p>Haben Sie regelmäßig virtuellen Kontakt mit Ihren Kolleg_innen?</p> <p>Denken Sie, dass der soziale Kontakt mit den Kolleg_innen vor Ort, Ihre Arbeitseinstellung beeinflusst?</p>

<p>Wie schätzen Sie ihre Erwartungshaltung für die Zukunft ein in Bezug auf Einstellung zur Arbeit und Arbeitszeit?</p>	<p>Gründe für Herausforderungen / Vorteile</p> <p>Umgang mit Herausforderungen / Vorteile</p> <p>Zukünftige Erwartungshaltung</p>	
<p>Empfundene Erreichbarkeit im Home-Office</p>		
<p>Erzählaufforderung: Was denken Sie generell über die empfundene Erreichbarkeit als berufstätige Mutter im Home-Office, insbesondere in Krisenzeiten? Was schätzen Sie, wie wird sich die empfundene Erreichbarkeit künftig verändern?</p>		
<p>Fragen</p>	<p>Erwartete Informationen – Was wünsche / erwarte ich mir?</p>	<p>Optionale Zusatzfragen – Was kann ich noch herausfinden?</p>
<p>Wie lange und für wen sind Sie geschäftlich erreichbar? Über die normale Arbeitszeit hinaus, wenn ja warum?</p> <p>Was denken Sie über den Aspekt „ständiger Erreichbarkeit“?</p>	<p>Freiwilligkeit / Anforderung der Arbeitgeberin</p> <p>Bezahlte / unbezahlte Arbeitszeit</p> <p>Empfundene Abgrenzung / Verschmelzung Berufs- und Privatleben des familiären Umfelds</p>	<p>Wie würden Sie mir die Auswirkungen des Home-Office auf das Berufsleben beschreiben?</p> <p>Sind Sie auch abends bzw. am Wochenende geschäftlich zu erreichen? Warum?</p> <p>Haben Sie die Hardware von Ihrer Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt bekommen und nutzen Sie diese auch privat (ein Firmenhandy bzw. einen Firmenlaptop)?</p>

<p>Wie würden Sie mir die Auswirkungen des Home-Office auf das Familienleben beschreiben?</p> <p>Wie denken Sie, wie wird die Erreichbarkeit im Home-Office von Ihrem Umfeld empfunden? (Familie, Bekannte)</p>		
<p>Eigene Karriereziele</p>		
<p>Erzählaufforderung: Wenn Sie an Ihre eigenen Karriereziele denken – haben sich diese seit der Corona-Krise verändert? Welche Kompetenzen konnten Sie sich durch die Krise erweitern / dazu gewinnen?</p>		
<p>Fragen</p>	<p>Erwartete Informationen – Was wünsche / erwarte ich mir?</p>	<p>Optionale Zusatzfragen – Was kann ich noch herausfinden?</p>
<p>Wie empfinden Sie die Vereinbarkeit Ihrer beruflichen und Ihrer familiären Ziele?</p> <p>Haben sich Ihre Prioritäten seit der Corona-Krise verändert?</p>	<p>Verlagerung der Prioritäten in jeweiligen Lebensbereich</p> <p>Wahrnehmung Zielerreichung / Zielkonflikte</p>	<p>Sind Sie mit Ihrer derzeitigen Rolle/Position/Tätigkeit zufrieden?</p>

<p>Wie denken Sie könnten die dazu gewonnen Fähigkeiten aus der Krise einen Mehrwert für ihre Arbeitgeber_in darstellen?</p> <p>Was müsste sich verändern, um Ihre persönlichen Ziele zu erreichen?</p>		
<p>Erwartungshaltungen und Unterstützungsbedarf an Familie und Beruf sowie Arbeitgeber_in</p>		
<p>Erzählaufforderung: Wie haben sich Ihre Erwartungshaltungen sowie Ihr Unterstützungsbedarf an Ihre Familie, Ihren Beruf sowie Ihrer Arbeitgeber_in in Zeiten der Krise verändert? Was erwarten Sie sich für die Zukunft, für die Zeit nach Corona?“</p>		
<p>Fragen</p>	<p>Erwartete Informationen – Was wünsche / erwarte ich mir?</p>	<p>Optionale Zusatzfragen – Was kann ich noch herausfinden?</p>
<p>Welche Voraussetzungen sind Ihrer Meinung nach notwendig, um Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren zu können?</p> <p>Wie schätzen Sie die Erwartungshaltung</p>	<p>Wahrgenommene Herausforderungen</p> <p>Gründe für Herausforderungen</p> <p>Umgang mit Herausforderungen</p>	<p>Wie denken Sie wirkt sich die Erwartungshaltung der Arbeitgeber_innen sowie der Kolleg_innen auf die eigene Erwartungshaltung aus?</p>

<p>der Arbeitgeber_innen sowie der Kolleg_innen gegenüber berufstätiger Mütter ein?</p> <p>Wenn Sie über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachdenken – Was würden Sie berufstätigen Müttern empfehlen?</p>	<p>Konkrete Handlungsempfehlungen</p>	
<p>Abschließende Erzählaufforderung</p>		
<p>Erzählaufforderung:</p> <p>Nachdem wir jetzt das Thema „Work-Life-Blending und Muttersein im Home-Office mit den dazugehörigen Herausforderungen durchleuchtet haben.</p> <p>Welche positiven und welche negativen Erfahrungen können Sie aus der Krise als berufstätige Mutter mitnehmen?</p> <p>Was würden Sie aus heutiger Sicht anders tun und welche Veränderungen wünschen Sie sich für die Zukunft?</p>		
<p>Fragen</p>	<p>Erwartete Informationen – Was wünsche / erwarte ich mir?</p>	<p>Optionale Zusatzfragen – Was kann ich noch herausfinden?</p>
<p>Gibt es noch etwas, dass Sie zum Thema „Work-Life-Blending“ und Muttersein sagen möchten?</p>	<p>Kritische Reflexion Persönliche Anmerkungen und Ergänzungen</p>	
<p>Abschluss</p>		

Erzählaufforderung:

Vielen Dank, dass Sie sich für mich Zeit genommen haben. Mein Forschungsthema „Work-Life-Blending und Mutter sein“ ist aufgrund der Aktualität und der Veränderungen durch die Corona-Krise noch nicht umfassend erforscht. Dieses Interview unterstützt mich dabei neue Sichtweisen aus Sicht berufstätiger Mütter aufzeigen zu können. Wie eingangs besprochen, wird die Aufnahme des Interviews nun transkribiert und anschließend ausgewertet, um neue Erkenntnisse zu gewinnen. Falls Sie Interesse an den gewonnenen Erkenntnissen haben, kann ich Ihnen die Forschungsergebnisse anschließend gerne zukommen lassen.

Personenbezogene Daten

Datum: _____ Ort: _____

Unternehmensbranche: _____

Unternehmensgröße: _____

Position im Unternehmen: _____

Berufstätigkeit in Jahren: _____

Stundenausmaß der Beschäftigung: _____

Dauer der derzeitigen Betriebszugehörigkeit: _____

Anzahl der Kinder: _____

Dauer der Karenzunterbrechung: _____

Interviewdauer: _____

Alter: _____

Quelle: Eigene Darstellung nach Aghamanoukjan, Buber, Meyer (2009, S. 433)

B Kategoriensystem

Thema/ Teilforschungsfrage	Erzählaufforderung	Kategorie	Subkategorie	Sub-Subkategorie	Sub-Sub-Kategorie
Umgang mit beruflichen und privaten Herausforderungen und die Auswirkungen auf das Familienleben im ersten Lock-down	Veränderungen und Herausforderungen durch den ersten Lock-down	Veränderungen in der Verantwortung durch die geschlossenen Bildungseinrichtungen	Unternehmen / Vorgesetzte	Gesprächskultur	Offen
					Ehrlich
			Kolleg_innen	Verständnis für Anlaufschwierigkeiten	
				Häufige Arbeitsunterbrechungen	
			Kinder	Beschäftigung der Kinder	Intensität altersabhängig
					Vermehrter Medieneinsatz
				Fehlende soziale Kontakte	Isolation
					Langeweile
				Home-Schooling	Halbtagsjob für Mütter
			Politik und Gesellschaft		finanzielle Unterschiede
				Fehlende	Keine klaren Regelungen
				Unterstützung für Eltern	

		Auswirkungen auf der Beziehungsebene	Konflikte zwischen Eltern und Kinder	Schlechtes Gewissen		
				Neue Rollenkonflikte		
				Depressionen		
				Mehr Diskussionen		
			Konflikte mit Lebenspartner_in	Aufteilung zu Hause		Mithilfe im Haushalt
						Abwechselndes Arbeiten
		Home-Office Erwartungen	Eigene	Familienfreundlich	Flexibilität	
				Vertrauen	Kampf um Home-Office	
			Arbeitgeber_in / Vorgesetzte		Stellenwert physischer Anwesenheit	
				Kontrollmöglichkeiten		
		Veränderungen in der Kommunikation	Tools	PC-Software	Zoom	
					Teams	
Kommunikationskanäle	Diensthandy					

			Onboarding im Job	Führungsspezifische Themen	Privathandy	
					Schlaflose Nächte	
					Überforderung	
					Fehlender „Buddy“	
			Sozialer Aspekt	Grenzen virtueller Kommunikation	Umgang mit Gewohnheiten	
					Persönliche und private Gespräche mit Vorgesetzten / Kolleg_innen	Kaffeepausen
						Mittagessen
						Tapetenwechsel
Der Arbeitsplatz im Home-Office	Beschreibung und Wahrnehmung der Veränderungen im Laufe der COVID-19-Krise	Veränderungen durch das Arbeiten zu Hause aus	Technische Ausstattung	Remote-Zugänge		
				Firmen – Laptops		
			Räumliche Gegebenheiten	Problem Rückzugsort		
				Aufbewahrung Arbeitsmaterialien		

			Technische Gegebenheiten	Genügend W-LAN	
			Ergonomische Aspekte	Physische Beschwerden Betriebliche Gesundheitsförderung	Rückenschmerzen
					Kopfweh
					Monetäre Unterstützung
		Wahrnehmung der Home-Office Akzeptanz zwischen den Lockdown-Phasen	Arbeitgeber_in / Vorgesetzte	Selbsteinteilung / Vorgabe des Arbeitsorts	Schlüsselkräfte
					Abhängig von Individuen
					Missachtung Ansteckungs-gefahr
		Eigene	Effizienz	Ausstattung	
				Räumliche Gegebenheiten	

					Arbeits selbst-ge- staltungs- Mög- lichkeiten
					Einstellung
		Umgang mit Work-Life- Blending im Home-Office		Psychische Belastungen	Schlechtes Ge- wissen
					Depressionen
					Zusammen-brü- che
					Arbeitsdruck
					Kompromisse
					Aktive Grenzzie- hung
Veränderungen der Arbeitszeit	Umgang mit zeitlichen Veränderungen und Wahrnehmung auf zeit- liche Ressourcen	Auswirkungen auf die zeit- lichen Ressourcen	Wohlbefinden	Weniger Stress	
				Leistungsdruck	

			Zeitmanagement	Wegfall „Me-Time“ durch Anfahrtsweg	
				Wahrgenommene Effizienz	
		Umgang mit Arbeitszeitunterbrechungen	Umgang mit korrekten Log-in / Log-out Zeiten	Haushaltstätigkeiten	
				Auszeit im Garten	
		Veränderungen der Lage der Arbeitszeit	Arbeitsumfang	Umgang mit Wochenendstunden	Leistungsdruck
					Jobunsicherheit
Flexibilität	Selbsteinteilung der Stunden pro Woche				

Anforderung vs. Freiwilligkeit der ständigen Erreichbarkeit	Wahrgenommener Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit		Erwartungen Führungskräfte	Kommunikationskanäle	Privathandy
				Karrierelevel	Firmenhandy
		Eigene Erwartungen	Verständnis für Kinderbetreuungspflichten	Balance zwischen Arbeit und Familienleben	
	Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit	Home-Office als Privileg	Synchrone Kommunikation	Telefonate	
		Abhängig von Individuen	Asynchrone Kommunikation	Innerer Stress	
				Hemmschwelle sinkt durch „Chat-Funktionen“	
	Auswirkungen auf das Privatleben	Mitarbeiter_innenbedürfnisse	Häufige Unterbrechungen in der Freizeit	Auswirkung auf Beziehung und Familie	

				Aufteilung der Erreichbarkeit	
Veränderungen der Karriereziele	Wahrgenommene Veränderungen der Prioritäten und Karriereziele	Veränderungen der Prioritäten	Bewusstes Erleben des Privatlebens	Familie an erster Stelle	
				Finanzielle Aspekte	
				Karrieremöglichkeiten für Frauen in Teilzeit	
		Auswirkungen auf Verfolgung der Karriereambitionen	Möglichkeiten für Familie und Beruf	Karrierelevel vor / nach der Karenz	
				Job der Partner_in	
				Bewerbung auf Vollzeit-Posten	
				Alter der Kinder	

Veränderungen der Erwartungshaltungen und des Unterstützungsbedarfs an Familie und Arbeitgeber_innen	Wahrgenommene Veränderungen der Erwartungshaltungen und des Unterstützungsbedarfs an Familie und Arbeitgeber_innen	Veränderungen der unternehmensseitigen Erwartungshaltungen	Verständnis	Flexible Möglichkeiten	
			Gemeinsame Lösungsfindung	Klare Regelungen bei Krankheitsausfällen	
		Veränderungen des Unterstützungsbedarfs aufgrund des zunehmenden Alters der Kinder	Gesetzliche Rahmenbedingungen	Sonderurlaub im Krisenfall	
				Optimierung der Freizeit	

			Veränderung der Aufmerksamkeitsintensität	Freizeitstress durch Hobbies	
Home-Office Vereinbarungen	Neuer Themenbereich	Home-Office vs. Remote-Work	Arbeitsort	Zu Hause	Geschütztes Netzwerk
				Österreichweit	
		Herausforderungen mit Home-Office Vereinbarungen	Auflagen	Ausnahmeregelung für Kinderbetreuung	
			Individuelle Vereinbarungen	Auslegungssache	
		Intransparente Home-Office Gewährung			