

Zwischen Bauklötzen und E-Mails
Das Spannungsfeld zwischen Homeoffice und
Kinderbetreuung von berufstätigen,
alleinerziehenden Müttern

Masterarbeit

am

Fachhochschul-Masterstudiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie

an der Ferdinand Porsche FERNFH

Nina Natter, B.A.

51841264

Begutachter/in: Dr.in Julia Schöllbauer

Lauterach, Mai 2024

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.

20. Mai 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'duclatte', written in a cursive style.

Unterschrift

Zusammenfassung

Ein Fünftel der österreichischen Familien mit Kindern sind Ein-Eltern-Familien, die meist aus den Müttern und Kind(ern) bestehen. Diese Mütter leisten täglich einen Spagat zwischen Beruf- und Familienleben. Sie stehen vor den Herausforderungen, die diese Doppelbelastung mit sich bringt. Homeoffice scheint ein potenzieller Lösungsansatz zu sein, der eine gesteigerte Flexibilität verspricht. Diese Forschungsarbeit analysiert den Einfluss von Homeoffice auf die Work-Life-Balance, Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit alleinerziehender Mütter mit Kindern unter 14 Jahren anhand der Daten aus einer Fragebogenstudie (n = 137). Untersucht wurden sechs Hypothesen mittels Spearman-Korrelationsanalysen und einer Mediationsanalyse. Die Ergebnisse zeigen, dass Homeoffice keine signifikante Veränderung der Work-Life-Balance bewirkt, sich aber positiv auf die Arbeitseffizienz und -zufriedenheit auswirken kann, wenngleich weniger stark als vermutet. Zusätzliche qualitative Daten, die anhand der Fragebogenstudie erhoben wurden, bieten tiefere Einblicke, in welchen die alleinerziehenden Mütter neben den Vorteilen von Homeoffice auch von Herausforderungen wie einer sozialen Isolation berichten. Wenngleich wichtige Erkenntnisse durch diese Studie gewonnen wurden, wird das Fazit gezogen, dass weitere Faktoren Einfluss auf die individuelle Situation von Alleinerzieherinnen haben, die im Rahmen dieser Forschungsarbeit nicht überprüft wurden.

Schlüsselbegriffe: Homeoffice, Alleinerzieherinnen, Work-Life-Balance, Arbeitseffizienz, Arbeitszufriedenheit, flexible Arbeitsgestaltung

Abstract

One fifth of Austrian families with children are single-parent families, usually consisting of the mother and child(ren). These mothers perform a daily balancing act between work and family life. They face the challenges that this double burden entails. Working from home appears to be a potential solution that promises increased flexibility. This research paper analyses the influence of working from home on the work-life balance, work efficiency and job satisfaction of single mothers with children under the age of 14 using data from a questionnaire study (n = 137). Six hypotheses were analysed using Spearman correlation analyses and a mediation analysis. The results show that working from home does not significantly change the work-life balance, but can have a positive effect on work efficiency and satisfaction, albeit to a lesser extent than assumed. Additional qualitative data collected from the questionnaire study provides deeper insights, in which the single mothers report not only the benefits of working from home but also challenges such as social isolation. Although important insights were gained from this study, it is concluded that other factors have an influence on the individual situation of single mothers that were not examined in this research.

Keywords: Home office, Single mothers, work-life balance, work efficiency, job satisfaction, flexible work arrangements

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Ausgangslage	4
1.2	Problemstellung und Forschungsfragen	5
1.3	Ziele der Forschungsarbeit.....	6
1.4	Aufbau der Arbeit.....	7
2	Theoretischer Hintergrund	8
2.1	Homeoffice in Österreich	8
2.2	Frauen im Homeoffice	12
2.2.1	Die Rolle der alleinerziehenden Mütter	16
2.3	Work-Life-Balance im Homeoffice	18
2.4	Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit im Homeoffice.....	25
3	Empirischer Teil	33
3.1	Hypothesen.....	33
3.2	Material/Instrumente	34
3.3	Sampling / Studienteilnehmerinnen	43
3.4	Durchführung der empirischen Untersuchung.....	50
3.5	Bildung der Variablen	51
3.5.1	Variable „Homeoffice-Nutzungsintensität“.....	51
3.5.2	Variable „Arbeitszufriedenheit“.....	51
3.5.3	Variable „Arbeitsumfeld“.....	52
3.5.4	Skalenbildung „WLB_scale“	52
3.5.5	Skalenbildung „Zeitliche Flexibilität“	54
3.5.6	Skalenbildung „Arbeitseffizienz“	57
3.6	Statistische Analyseverfahren	59
3.6.1	Korrelationsanalyse.....	59
3.6.2	Mediationsanalyse	61
4	Ergebnisse	64

4.1	Hypothesentests	64
4.2	Qualitative Datenanalyse zur Arbeitszufriedenheit	67
4.3	Stimmen der Betroffenen: Persönliche Einblicke.....	70
5	Diskussion und Ausblick	72
5.1	Resümee	72
5.2	Diskussion der Ergebnisse	73
5.2.1	Forschungsfrage 1: Hypothese H1 und H2.....	73
5.2.2	Forschungsfrage 2: Hypothese H3 und H4.....	77
5.2.3	Forschungsfrage 3: Hypothese H5 und H6.....	80
5.3	Implikationen für die Praxis.....	84
5.4	Limitationen und Ausblick auf künftige Forschung	87
	Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit.....	92
	Literaturverzeichnis	93
	Abbildungsverzeichnis.....	102
	Tabellenverzeichnis.....	102
	Anhang	
	Anhang A: Fragebogenstudie	
	Anhang B: Codebuch	

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Mit den anhaltenden Trends der Digitalisierung und der technologischen Entwicklung, dem steigenden Fachkräftemangel, den Rufen nach Treibhausgasemissionen-Verringerungen sowie dem Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Unternehmen seit längerem gefordert, neue Wege einzuschlagen um sich als moderne und attraktive Arbeitgeber:innen präsentieren zu können. Unternehmerische Vorreiter:innen boten daher schon vor der COVID-19 Pandemie flexiblere Arbeitszeiten und -orte für ihre Belegschaft. Wer in den entsprechenden Branchen, in denen es möglich ist, wettbewerbsfähig bleiben will, bietet Arbeitnehmer:innen auch nach der Pandemie die Arbeit im Homeoffice an.

„Never before has society witnessed a situation in which millions of workers have been forced to transition to remote work across the globe.“

(Allen, Merlo, Lawrence, Slutsky & Gray, 2021, S. 4)

Homeoffice wird definiert als Arbeitszeit, die zum Teil oder zur Gänze von erwerbstätigen Personen im eigenen Zuhause erbracht wird oder als Möglichkeit, die Informationstechnologie zu nutzen um „in größerer Entfernung (...) zum Arbeitgeber zu arbeiten, im Allgemeinen zu Hause“ (Bailey & Kurland, 2002, S. 385 ff). In einigen empirischen Untersuchungen wird Homeoffice sinngemäß auch als Telearbeit bezeichnet. Dieser Begriff wird in dieser Arbeit als Synonym verwendet, da auch in Meta-Analysen das eigene Zuhause im Rahmen der Telearbeit als primärer Arbeitsort gewählt wurde (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1525).

In den USA wurde Homeoffice bzw. Telearbeit bereits in den 1970er Jahren eingeführt (Allen, Golden & Shockley, 2015, S. 41 f). Bis 1997 arbeiteten 10.000 Arbeitnehmer:innen der US-Bundes- und Landesregierungen im Homeoffice oder an anderen Orten im Rahmen der Telearbeit. Mit Beginn der Ausbreitung des COVID-19 Virus rückte die Thematik Homeoffice weltweit in das breite öffentliche Interesse, weshalb die Zahl von Homeoffice-Berufstätigen stark und rasant anstieg. So waren 2020 nach Daten des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit etwa 1,5 Millionen Bürger:innen im Homeoffice tätig, was ca. 39 % der unselbständig Erwerbstätigen entsprach (Österreichisches Bundesministerium für Arbeit, 2021, S. 5 f). Neun von Zehn der Personen, die nicht im Homeoffice tätig waren, gaben an, dass dies lediglich aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit nicht möglich war (Österreichisches Bundesministerium für Arbeit, 2021, S. 5 f).

1.2 Problemstellung und Forschungsfragen

Mit der Einführung von Homeoffice wurde Arbeitnehmer:innen u.a. eine Möglichkeit geboten, eine bessere Work-Life-Balance zu schaffen. Dies war insbesondere für berufstätige Mütter sehr wertvoll. Sie verspüren seit den späten 80er Jahren einen kontinuierlich steigenden Zeitaufwand sowohl im Berufs- als auch im Privatleben (Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey, 2008, S. 456 f).

Frauen, insbesondere alleinerziehende Mütter, die neben dem Beruf auch für das private „Projektmanagement“ der Familie, den Haushalt und die Kinderbetreuung zuständig sind, sind einer stärkeren mentalen Belastung ausgesetzt, dem „Invisible Family Load“ (Wayne, Mills, Wang, Matthews & Whitman, 2023). Weiters führen gesellschaftliche Erwartungen hinsichtlich der Leistungen berufstätiger Mütter dazu, dass sie sich vermehrt Zeitdruck und Stress ausgesetzt fühlen, was auf Dauer negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat (Hilbrecht et al., 2008, S. 456 f; Wayne et al., 2023, S. 14 f).

Dies betrifft keine allzu geringe Arbeitnehmer:innengruppe: Im Jahr 2022 lebten 18 % aller Familien in Österreich mit nur einem Elternteil, welches in 90 % der Fälle alleinerziehende Frauen sind (www.oesterreich.gv.at, 11.01.2013). 2021 waren 269.700 „Ein-Eltern-Familien“ gelistet, davon waren ca. 33 % Ein-Eltern-Familien mit Kindern unter 15 Jahren (www.statistik.at, 07.08.2023). 2023 erhöhte sich diese Zahl auf 302.000 „Ein-Eltern-Familien“. Die Anzahl der alleinerziehenden Frauen unter diesen Familien verändert sich dabei kaum (www.statistik.at, 08.04.2024).

Homeoffice könnte eine mögliche Lösung für diese Problematik sein, denn oftmals bieten Unternehmen ihren Arbeitnehmer:innen zum Homeoffice zusätzliche Maßnahmen, die sie in ihrer Work-Life-Balance unterstützen soll (Awada, Lucas, Becerik-Gerber & Roll, 2021, S. 1171 f). Dazu zählt beispielsweise eine höhere Flexibilität hinsichtlich des Zeitmanagements für berufliche und private Angelegenheiten (Kommission der Europäischen Gemeinschaft, 2004, S. 76).

Ob Homeoffice tatsächlich dazu beigetragen hat, dass alleinerziehende Arbeitnehmerinnen mit betreuungspflichtigen Kindern eine ausgeglichene Work-Life-Balance erzielen konnten, ist mangels ausreichend spezifischer Forschungen noch nicht erwiesen. Da aber mit der vergangenen Corona-Pandemie Homeoffice in etlichen Unternehmen eingeführt und seither zumindest in einem gewissen Ausmaß beibehalten wurde (Appel-Meulenbroek, Kemperman, van de Water, Weijs-Perrée & Verhaegh, 2022, S. 1; Kocher & Bergmann, [Blog-Eintrag] 2023), bietet sich für die Forschung nun die Chance bisherige Annahmen hinsichtlich der Arbeit im Homeoffice zu untersuchen und neue

Erkenntnisse zu gewinnen. Arbeitgeber:innen interessieren sich diesbezüglich oftmals für neue Erkenntnisse in den Bereichen Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit.

Meta-Analysen haben gezeigt, dass die Nutzungsintensität des Homeoffice Einfluss auf die Arbeitseffizienz und die Arbeitszufriedenheit hat (Allen, Golden & Shockley, 2015, S. 46). Wissenschaftliche Beobachtungen zeigten hinsichtlich der Arbeitseffizienz im Homeoffice unterschiedliche Resultate. Eine im Jahr 2020 veröffentlichte Studie wies auf mehrere Herausforderungen hin, die mit dem Homeoffice einhergehen, darunter Produktivitätseinbußen, erhöhte Belastungen aufgrund verlängerter Arbeitszeiten, das Empfinden sozialer Isolation sowie den Druck der ständigen Erreichbarkeit (Feldman, Reid & Mazmanian, 2020, S. 36 ff; Marzban, Durakovic, Candido & Mackey, 2021, S. 216 f). Darüber hinaus ergab die Forschung, dass die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice im Vergleich zur herkömmlichen Büroarbeit tendenziell höher ist (Lange & Kayser, 2022, S. 4 ff).

Im Rahmen dieser Arbeit wird untersucht, wie berufstätige Alleinerzieherinnen die Arbeit im Homeoffice mit der Kinderbetreuung vereinbaren und wie sich ihre Work-Life-Balance verändert. Dazu wird eine Altersgrenze der Kinder bei maximal 14 Jahren festgelegt, da sie bis zu diesem Alter einen höheren Aufsichtsgrad benötigen und einem strengeren Jugendschutz unterliegen (www.oesterreich.gv.at, 25.01.2023b; www.oesterreich.gv.at, 01.02.2023c). Zudem endet mit dem 14. Geburtstag in den meisten österreichischen Bundesländern die Kindheit und die Jugend beginnt (www.oesterreich.gv.at, 01.02.2023c).

Die Forschungsfragen dieser Arbeit lauten daher:

FF1: Inwieweit erleben berufstätige Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren eine Work-Life-Balance, weil sie im Homeoffice arbeiten?

FF2: Wie ist der Zusammenhang von Homeoffice und der Arbeitseffizienz von berufstätigen Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren?

FF3: Wie ist der Zusammenhang von Homeoffice und der Arbeitszufriedenheit von berufstätigen Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren?

1.3 Ziele der Forschungsarbeit

Ziel ist, das bestehende Wissen hinsichtlich Work-Life-Balance, Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit im Homeoffice zu erweitern und um neue Erkenntnisse zu dieser spezifischen Personengruppe der berufstätigen Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren zu ergänzen – eine Gruppe, deren einzigartige Herausforderungen und Bedürfnisse oftmals in der generellen Diskussion über Arbeitsmodelle vernachlässigt werden.

Durch eine umfassende Analyse anhand quantitativer Daten soll erforscht werden, inwiefern das Homeoffice als Arbeitsmodell als Quelle für eine verbesserte Work-Life-Balance darstellen kann, welche Faktoren zu einer Erhöhung der Arbeitseffizienz beitragen und auf welche Weise das Homeoffice die Arbeitszufriedenheit positiv oder negativ beeinflussen kann. Zusätzlich erhobene qualitative Daten sollen tiefere Einblicke gewähren, die zu einem tieferen Verständnis beitragen. Diese Studie beabsichtigt einige Lücken in der aktuellen Forschungslandschaft zu schließen. Die Ergebnisse sollen die Basis für weiterführende Studien bilden und mögliche Interventionspunkte für Arbeitgeber:innen aufzeigen, die zu einer erhöhten Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit bei Alleinerziehenden führen können.

1.4 Aufbau der Arbeit

Diese Arbeit ist in fünf große Abschnitte gegliedert. Im ersten Abschnitt „Einleitung“ wird die Ausgangslage und die Problemstellung dargelegt. Daraus resultierend werden die Forschungsfragen und die Ziele dieser Arbeit vorgestellt.

Im zweiten Abschnitt „Theoretischer Hintergrund“ werden zunächst die Untersuchungsgegenstände „Homeoffice“, „Work-Life-Balance“, „Arbeitseffizienz“ sowie „Arbeitszufriedenheit“ näher definiert sowie deren Zusammenhänge im Rahmen dieser Arbeit beschrieben. Es folgt eine Zusammenfassung der aktuellen Forschungslage in Bezug auf Alleinerziehende mit Kindern unter 14 Jahren und deren Herausforderungen, die sich durch eine Berufstätigkeit im Homeoffice neben der Care-Verpflichtung ergeben.

Im dritten Abschnitt werden die Hypothesen zur Beantwortung der Forschungsfragen sowie die empirischen Forschungsinstrumente vorgestellt. Es folgt eine Beschreibung des Materials und der Studienteilnehmerinnen. Anschließend werden die Schritte der vorbereiteten Analysen erläutert.

Im vierten Teil werden die Hypothesentests anhand der jeweiligen Analyseverfahren sowie die statistische Ergebnisanalyse dokumentiert. Zusätzlich werden die Ergebnisse der ergänzenden qualitativen Datenanalyse vorgestellt.

Den Abschluss dieser vorliegenden Forschungsarbeit bilden die Diskussion der Ergebnisse, deren Bedeutungen und Implikationen für die Praxis. Es werden die Limitationen der Arbeit erläutert und ein Ausblick in Bezug auf weitere Forschungsmöglichkeiten gegeben.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Homeoffice in Österreich

Die vergangene COVID-Pandemie hat die Arbeitswelt nachhaltig verändert, insbesondere in Bezug auf die Homeoffice-Nutzung in Österreich. So haben bereits verschiedene Studien ihre Auswirkungen untersucht, Empfehlungen für Arbeitgeber:innen sowie Arbeitnehmer:innen ausgesprochen und Rahmenbedingungen geschaffen, die die Arbeit im Homeoffice ermöglichen soll.

Bachmayer und Klotz (2021) berichten aus einer Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit während der Corona-Pandemie, dass der starke Anstieg der Homeoffice-Nutzung zu etwa zwei Drittel aller Fälle auf beidseitigem Wunsch der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen basiert. Zu einem Drittel wurde die Homeoffice-Nutzung seitens der Arbeitgeber:innen initiiert. 80 % der Arbeitnehmer:innen waren zumindest teilweise weiterhin am gewohnten Arbeitsplatz tätig (2021, S. 15 ff).

Seither haben sich die Regelungen zum Homeoffice etwas strukturierter gestaltet, als es womöglich vor der Pandemie der Fall gewesen ist. So trat im April 2021 ein Gesetz in Kraft, welches einen Rahmen für Homeoffice-Vereinbarungen vorgibt. Generell wird bei der Verwendung des Begriffes „Homeoffice“ davon ausgegangen, dass dies den Hauptwohnsitz der Arbeitnehmer:innen betrifft. Entsprechend der aktuell gültigen Regelungen kann Homeoffice auch an Nebenwohnsitzen, in Wohnungen naher Verwandter oder von Lebenspartner:innen genutzt werden. Abseits dieser Orte wird nicht mehr von Homeoffice gesprochen, womit entsprechend andere Regelungen zu beachten sind. Darüber hinaus trifft die Bezeichnung Homeoffice nur zu, wenn darin regelmäßige Arbeitsleistungen erbracht werden, nicht aber kurze dienstliche Tätigkeiten, wie ein gelegentliches Telefonat oder ähnliches (www.wko.at, 27.03.2024).

Arbeitnehmer:innen haben kein Rechtsanspruch auf Homeoffice und Arbeitgeber:innen können keine einseitige Anordnung aussprechen (www.arbeitsinspektion.gv.at, 27.03.2024). Deshalb ist eine formlose schriftliche Vereinbarung jedenfalls empfehlenswert. Wichtig zu beachten ist, dass die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis durch die Homeoffice-Vereinbarung nicht berührt werden. Es gelten weiterhin das Arbeitszeitrecht sowie das Arbeitsruhegesetz. Ebenso unberührt bleiben bestehende Gleitzeitvereinbarungen der Arbeitnehmer:innen. Hinsichtlich der Haftung unterliegen Arbeitnehmer:innen sowie ihre Haushaltsangehörige dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz. Die Tätigkeiten der Arbeitnehmer:innen unterstehen dem Unfallversicherungsschutz. In Anbetracht des Arbeitnehmer:innenschutzes ist weiterhin der/die

Arbeitgeber:in zuständig. Durch Arbeitsplatzevaluierungen, Informationen und Unterweisungen sorgen sie für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Ausgenommen sind jedoch spezielle Arbeitsplatz-Möbel, wie ergonomische Arbeitstische oder -stühle, da diese Arbeitnehmer:innen selbst einrichten oder organisieren müssen. Arbeitgeber:innen sind nur dazu verpflichtet, die zur Erledigung der Aufgaben notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, wie beispielsweise die Hardware in Form eines Laptops oder eines Arbeitshandys. Sorgen dennoch Arbeitnehmer:innen für das entsprechende Equipment, so leisten Arbeitgeber:innen eine „angemessene (Pauschal-)Abgeltung“ (www.wko.at, 27.03.2024).

Private Räumlichkeiten dürfen seitens der Arbeitgeber:innen oder Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen nicht einfach betreten werden, es sei denn, der/die betreffende Arbeitnehmer:in hat seine/ihre Zustimmung erteilt (www.wko.at, 27.03.2024). Die Homeoffice-Vereinbarung endet spätestens mit Ablauf der schriftlichen Regelung oder durch den Unternehmensaustritt seitens der Arbeitnehmer:innen, wie beispielsweise aufgrund von Kündigung, Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses oder durch einen Todesfall der betreffenden Person. Generell kann sie auch früher durch Einhaltung einer einmonatigen Frist aus wichtigen Gründen beendet werden (www.wko.at, 27.03.2024).

Die Homeoffice-Nutzung in Österreich unterschied sich auf Basis der erhobenen Daten im Jahr 2021 auch von soziodemografischen Merkmalen. Hinsichtlich des Alters waren berufstätige Personen bis 29 Jahren zu 36 % am seltensten im Homeoffice vertreten. Personen der Altersgruppe zwischen 30 – 39 Jahren waren mit ca. 42 % bereits deutlich häufiger im Homeoffice anzutreffen. Die Autoren führen dies jedoch darauf zurück, dass in dieser Gruppe häufiger Personen mit betreuungspflichtigen Kindern anzutreffen sind, die während der Pandemie keine Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schulungseinrichtungen besuchen konnten und somit Zuhause betreut werden mussten (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 14 ff).

Personen der Altersgruppen 40 – 49 und 50 – 59 Jahren waren annähernd gleichermaßen zu 40 % und 39 % im Homeoffice vertreten. Spitzenreiter waren die Personen der Altersgruppe 60+ zu 65 %, wobei dies auf die gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen zurückgeführt werden kann, die die Regierung und medizinische Einrichtungen während der Pandemie aussprachen. Weniger überraschend waren Personen mit Kind(ern) bis inkl. zum 14. Lebensjahr häufiger im Homeoffice berufstätig als Personen ohne Kinder.

In Anbetracht des Bildungsstandes waren Akademiker:innen mit einem Hochschulabschluss zu ca. 65 % am häufigsten im Homeoffice vertreten, gefolgt von jenen mit

Maturaabschluss (47 %), Lehr- oder Fachschulabschluss (29 %) und Personen, deren höchster Bildungsabschluss die Pflichtschule war (25 %) (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 14 ff).

Eine Studie der L&R Sozialforschung im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft untersuchte den Erfolg des Homeoffice-Maßnahmenpakets aus dem Jahr 2021 über den Zeitraum November 2022 bis Juni 2023. Basierend auf den Antworten von rund 1.500 Beschäftigten und 500 Betrieben wurden die Ergebnisse in einer Pressekonferenz am 03.07.2023 veröffentlicht (Kocher & Bergmann, [Blog-Eintrag] 2023). Diese zeigten, dass 25 % der Arbeitnehmer:innen auch nach der Pandemie regelmäßig zu einem gewissen Ausmaß im Homeoffice arbeiten. Die überwiegende Mehrheit (80 %) der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen betrachtet diese Arbeitsform als positive Ergänzung. Befürchtungen, dass Homeoffice zu Produktivitätseinbußen führen könnte, konnten auf Basis der Studienergebnisse nicht bestätigt werden.

Herausforderungen wurden jedoch in der Studie von Bachmayer und Klotz genannt, die sich auf einen geteilten Wohn- und Arbeitsraum mit Personen im selben Haushalt bezogen sowie akustische Störfaktoren, wie beispielsweise Telefonate (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 17). Die Ergebnisse zeigten, dass 52 % der Arbeitnehmer:innen angaben, in Summe gleich viel Arbeitsstunden geleistet zu haben, wie an Arbeitstagen im gewohnten beruflichen Umfeld. 36 % der Arbeitnehmer:innen gaben an, mehr Arbeitsstunden im Homeoffice geleistet zu haben und nur 12 % leisteten im häuslichen Umfeld weniger Arbeitsstunden.

In den Studien aus den Folgejahren gaben bereits 60 % der Befragten an, dass sie mit der Einführung von Homeoffice mehr Arbeitsstunden leisten als zuvor und 50 % Schwierigkeiten damit haben, eine Abgrenzung zwischen der Erwerbstätigkeit und dem Familienleben zu finden (Kocher & Bergmann, [Blog-Eintrag] 2023). In diesem Punkt sind im Rahmen der Studie die einzigen Geschlechtsunterschiede erkennbar: insbesondere Frauen haben größere Schwierigkeiten, Pausen einzuhalten und empfinden eine gesteigerte Belastung durch Haushalt, Kinderbetreuung und Beruf.

Als Schattenseiten von Homeoffice wurden im Wesentlichen eine geringere soziale Interaktion genannt (68 %), die weniger effektive Einführung neuer Kolleg:innen (50 %), ein geringeres betriebliches bzw. kollegiales Zusammengehörigkeitsgefühl (47 %), teilweise negative Auswirkungen auf das Arbeitsklima (46 %), firmeninterne Besprechungen (44 %) und das Teamwork (43 %) (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 30 ff). Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Angaben, wie eingangs erwähnt, während der

Pandemie erhoben wurden und dies nicht ausschließt, dass die Pandemie mit all ihren Einschränkungen einen Einfluss auf die Datenerhebung hatte.

Ein Großteil der Arbeitgeber:innen (80 %) geht davon aus, dass das Homeoffice die Work-Life-Balance ihrer Arbeitnehmer:innen verbessern wird (Kocher & Bergmann, [Blog-Eintrag] 2023). Die größten Vorteile durch das Homeoffice sahen Arbeitnehmer:innen für Aufgaben im Haushalt (60 %), Freizeitaktivitäten (60 %) und einer allgemein höheren Lebensqualität (56 %) (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 34 ff). Weniger bedeutend aber dennoch positive Auswirkungen sahen sie im Bereich der Gesundheit (39 %), der Wohnsituation/Raumnutzung (35 %), Partnerschaft und Beziehung (32 %) und zuletzt der Kindererziehung (28 %) (2021, S. 34 ff).

Hauptsächlich nutzen Arbeitnehmer:innen Homeoffice, um die Pendelzeiten einzuschränken und sehen in der flexibleren Arbeitszeiteinteilung eine wertvolle Ressource zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kocher & Bergmann, [Blog-Eintrag] 2023). Auch die Mehrheit der Teilnehmer:innen (52 %) aus der Studie aus dem Jahr 2021 schrieben dem Homeoffice eine erhöhte zeitliche Flexibilität zu. Dabei war die Akzeptanz von abweichenden Arbeitszeiten im Homeoffice zu 61 % seitens Arbeitnehmer:innen und zu 54 % seitens Arbeitgeberinnen gegeben (2021, S. 25 f).

Eine Kombination von Betreuungszeiten und Arbeitszeiten führt nach Angaben der Befragten jedoch zu einer Überbelastung und wird daher abgelehnt. Besonders Frauen, die meist mit der Kinderbetreuung beauftragt sind, gaben an die Kombination von Arbeit und Betreuungspflicht als besondere Herausforderung zu erleben (2021, S. 17).

Summa summarum wünschen sich die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen aber eine Beibehaltung des Homeoffice-Anteils und fürchten hingegen eine Rücknahme seitens der Arbeitgeber:innen (Kocher & Bergmann, [Blog-Eintrag] 2023). 44 % der Arbeitnehmer:innen wünschen sich ein bis zwei Homeoffice-Tage/Woche, 25 % drei bis vier Homeoffice-Tage/Woche. 17 % der Arbeitnehmer:innen lehnen die Arbeit im Homeoffice vollständig ab, wohingegen 12 % der Arbeitnehmer:innen nur mehr im Homeoffice arbeiten wollen. 2 % gaben keine Antwort zum gewünschten Homeoffice-Ausmaß (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 40 ff).

Während das Homeoffice demnach für viele eine flexible und willkommene Arbeitsform darstellt, bringen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Arbeitnehmer:innen individuelle Herausforderungen mit sich. Für alleinerziehende Mütter, die einen Großteil der Betreuungsarbeit leisten, kann Homeoffice sowohl Chancen bringen als auch Belastungen bedeuten (Wakai, Nawa, Yamaoka & Fujiwara, 2023, S. 5 ff). Die gesellschaftlichen und strukturellen Rahmenbedingungen, wie etwa das Fehlen ausreichender

Kinderbetreuungsmöglichkeiten, beeinflussen maßgeblich, inwieweit Eltern Homeoffice als positive Ergänzung ihres Arbeitslebens wahrnehmen können (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 17).

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Erleben von Homeoffice verdeutlichen die Notwendigkeit, Arbeitsmodelle nicht nur aus einer universellen Perspektive zu betrachten, sondern auch individuelle Lebensumstände und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Frauen, insbesondere alleinerziehende Mütter, stehen oft vor der Herausforderung, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Hier bietet das Homeoffice Potenzial, Arbeits- und Privatleben flexibler zu gestalten und den Spagat zwischen diesen Welten zu erleichtern (Wakai et al, 2023, S. 5 ff). Gleichzeitig ist es wichtig, darauf zu achten, dass Homeoffice nicht zu einer zusätzlichen Belastung wird, indem traditionelle Rollenbilder verstärkt und Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung behindert werden (Allen et al., 2014, S. 111).

In diesem Kontext ist es entscheidend, dass die Unternehmen und die Politik Rahmenbedingungen schaffen, die allen Arbeitnehmer:innen, unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer familiären Situation, die Vorteile von Homeoffice ermöglichen, ohne sie zusätzlichen Belastungen auszusetzen. Die Entwicklung von Richtlinien, die eine gesunde Work-Life-Balance fördern, sowie die Bereitstellung von Ressourcen, die eine effektive Arbeit von zu Hause aus unterstützen, sind hierbei von zentraler Bedeutung.

Diese Arbeit nimmt diese Aspekte in den Fokus und prüft bisherige Annahmen und empirische Erkenntnisse, die Einfluss auf das Wohlbefinden, die Arbeitseffizienz und die Arbeitszufriedenheit haben und hinterfragt kritisch, inwieweit sich diese auf alleinerziehende Mütter im Homeoffice übertragen lassen.

2.2 Frauen im Homeoffice

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und der durch die Pandemie bedingten Veränderungen in der Arbeitswelt hat sich das Homeoffice als fester Bestandteil vieler Berufsfelder etabliert. Besonders für Frauen bietet die Arbeit von zu Hause aus eine Vielzahl an Chancen, aber auch Herausforderungen. Die Möglichkeit, Arbeits- und Privatleben flexibler zu gestalten, eröffnet neue Wege, den Alltag effektiver zu organisieren und verschiedene Lebensbereiche miteinander in Einklang zu bringen. Doch welche spezifischen Auswirkungen hat das Homeoffice auf Frauen? Dieser Abschnitt widmet sich dieser Frage und untersucht, inwiefern Frauen von dieser Arbeitsform profitieren können.

Untersuchungen zeigen, dass Frauen von der Arbeit im Homeoffice am meisten profitieren, da sie oftmals nach einem zyklischen und polychronen Zeitverlauf leben und

verschiedene Lebensbereiche einfacher und schneller miteinander vereinbaren (müssen) (Hilbrecht et al., 2008, S. 458 f). Doch profitieren alleinerziehende, berufstätige Frauen ebenfalls von einer höheren Flexibilität, um die unterschiedlichen Anforderungen im Arbeits- und Privatleben managen zu können? Während sich das Arbeitsleben klassischerweise durch einen bestimmten Arbeitsplatz und bestimmte Arbeitszeiten auszeichnet, findet das Privatleben in den Zeiten vor und nach den Arbeitszeiten statt, wie beispielsweise nach „Feierabend“ oder am Wochenende (Allen et al., 2021, S. 63).

Die Herausforderung für alle Arbeitnehmer:innen besteht im Management der Grenze zwischen den beiden Sphären Arbeit und Privatleben. Arbeitnehmer:innen nehmen im Arbeits- und Privatleben verschiedene Rollen ein, zwischen denen es zu wechseln gilt (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000, S. 474 ff). Für diesen Rollenwechsel ist eine starke Willenskraft und Emotionsregulierung erforderlich (Allen, Cho & Meier, 2014, S. 117 f).

Um diese Herausforderung zu verstehen, ist es sinnvoll die Boundary Theory (Grenztheorie) näher zu betrachten, die sich mit dem Grenzmanagement zwischen Arbeits- und Privatleben beschäftigt. Die Boundary Theory hilft zu verstehen, wie Arbeitnehmer:innen ihre beruflichen und persönlichen Lebensbereiche trennen oder sie integrieren. Sie betont, dass die Art, wie die Grenzen der jeweiligen Bereiche gesetzt und verwaltet werden, tiefgreifende Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Arbeitseffizienz und die Work-Life-Balance haben kann.

In der heutigen Arbeitswelt, besonders im Homeoffice und für Frauen mit Kindern, stellt die Verschmelzung von Arbeit und Privatleben eine Herausforderung dar. Kinder können die Arbeit im Homeoffice beeinträchtigen, ebenso wie die Arbeit Einfluss auf das Privatleben haben kann. Die Theorie unterstreicht die Bedeutung der Flexibilität in der Grenzgestaltung, um den individuellen Bedürfnissen und den Anforderungen der jeweiligen Lebensbereiche gerecht zu werden. Dabei unterscheidet die Theorie zwischen Personen mit einer Präferenz für klare Trennung (Segmentierer) und jenen, die eine Vermischung der Bereiche bevorzugen (Integratoren). Sie besagt, dass ein bewusstes und individuelles Management dieser Grenzen helfen kann, Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben zu minimieren und eine ausgewogene Work-Life-Balance zu fördern.

Darüber hinaus wird die Technologie als Mittel zur Erleichterung oder Erschwerung der Grenzziehung beleuchtet. Beispielsweise können E-Mails auch nach den offiziellen Arbeitszeiten im Homeoffice das Privatleben unterbrechen, wohingegen flexible Arbeitsmittel wie Laptops das Arbeiten an mehreren Orten ermöglichen. In der Praxis bedeutet dies, dass sowohl Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen Strategien entwickeln

müssen, die eine flexible Grenzgestaltung ermöglichen, um den Herausforderungen des modernen Arbeitslebens effektiv zu begegnen (Ashforth et al., 2000, S. 474 ff).

Greenhouse und Powell (2006, S. 73) argumentieren, dass positive Erlebnisse in einer Rolle günstige Auswirkungen auf weitere Rollen einer Person haben können. Ebenso verhält es sich mit negativen Erlebnissen. Nach Ashforth et al. (2000, S. 474 ff) bedarf es sowohl mentaler als auch physischer Grenzen, damit ein Rollenwechsel gelingt. Dieser Wechsel kann durch Riten, wie das Wechseln von Kleidung, das Einnehmen einer Mahlzeit oder dem Abwaschen der Kaffeetasse, begünstigt werden. Durch diese Riten kann eine „psychologische Distanzierung“ ermöglicht werden (Ashforth et al., 2000, S. 478 f). Wenn die Abgrenzung zwischen beruflichen und privaten Lebensbereichen jedoch nicht effektiv erfolgt, führt dies zu stärkeren Belastungen, erhöhtem Stress sowie Beeinträchtigungen der Work-Life-Balance. Die Theorie ist daher auf individueller sowie arbeits- und organisationspsychologischer Ebene von großer Bedeutung.

Ein gutes Grenzmanagement ist im Homeoffice von hoher Relevanz, um Konflikte in beiden Sphären zu verhindern. Ohne eine Trennung können berufliche Anforderungen in private Angelegenheiten eindringen und umgekehrt, was zu Spannungen und stärkeren Belastungen führen kann (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526 f).

Frauen leiden im Geschlechtervergleich tendenziell unter stärkerem Stress, was den Wechsel zwischen diesen Rollen betrifft (Allen et al., 2014, S. 111). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen den Rollenwechsel häufig schneller durchführen müssen, da sie im Wesentlichen für die Kinderbetreuung und den Haushalt verantwortlich sind. Traditionell übernehmen sie mehr Verantwortung in der Familie und in der Kindererziehung, wobei sie gleichzeitig ihre beruflichen Anforderungen leisten müssen. Gesellschaftliche Erwartungen drängen sie dazu in beiden Lebensbereichen präsent und bestenfalls erfolgreich zu sein. Im Gegensatz dazu haben Männer nach dem Übergang von der Arbeit ins Privatleben möglicherweise eher die Gelegenheit zur Entspannung (Allen et al., 2014, S. 111).

Matthews und Barnes-Farrell (2010, S. 343) weisen darauf hin, dass sowohl im Laufe des Arbeits- als auch im Privatleben die Motivation, zwischen den Sphären zu wechseln und die Bereitschaft ein mehr oder weniger strenges Grenzmanagement zu führen, zu- oder abnimmt. Gründe dafür können u.a. berufliche Anforderungen sein, die dazu führen können, dass die Arbeit dominanter wird, wie beispielsweise der Beginn einer Karriere. Familiäre Verpflichtungen wie die Kindererziehung, persönliche Vorlieben wie Hobbys oder der bevorstehende Ruhestand können hingegen dazu führen, dass das Privatleben dominanter wird.

Weiters ermöglicht z.B. die Technologie eine ständige Erreichbarkeit, weshalb sich Arbeitnehmer:innen auch während der Arbeitszeit von privaten Angelegenheiten ablenken lassen können und umgekehrt. Stress und Burnout sind dafür verantwortlich, dass Arbeitnehmer:innen Schwierigkeiten dabei haben, sich von der Arbeit zu erholen. Die Bereitschaft, ein entsprechend mehr oder weniger strenges Grenzmanagement zu führen, kann daher als ein sich stets entwickelnder Prozess gesehen werden, der im Laufe des Lebens variiert (Matthews & Barnes-Farrell, 2010, S. 343 ff).

Es könnte daher angenommen werden, dass Mütter von Kindern unter 14 Jahren tendenziell über eine stärkere Motivation zum Wechseln der Rollen verfügen (müssen) als Mütter mit älteren Kindern, die aufgrund eines höheren Alters eine gewisse Selbständigkeit und ein gewisses Maß an Eigenverantwortung erreicht haben.

Im Jahr 2020 wurden über einen Zeitraum von drei Monaten die Daten von 155 Personen erhoben, die aufgrund der Corona-Pandemie zu einem plötzlichen Wechsel vom gewohnten beruflichen Umfeld in das Homeoffice gezwungen wurden. Sie gehen davon aus, dass das häusliche Umfeld wie u.a. eine geregelte Kinderbetreuung ausschlaggebend dafür ist, ob das Grenzmanagement gelingt (Allen et al., 2021, S. 3 f).

Eine Sorge von Frauen, die im Homeoffice tätig sind, ist an Sichtbarkeit gegenüber dem Management einzubüßen oder als weniger arbeitsengagiert eingeschätzt zu werden, wenn sie um Homeoffice bitten (Mokhtarian, Bagley & Salomon, 1998, S. 1129 f). Dies betrifft insbesondere Mütter. Tatsächlich zeigte dieselbe Studie Tendenzen zur Abneigung der Arbeitgeber:innen gegenüber einer Homeoffice-Vereinbarung, wenn die betreffenden Mitarbeiterinnen Kinder haben.

Die Hintergründe dafür wurden nicht erfasst, jedoch ist anzunehmen, dass diese Hemmnis daher rührt, dass Verpflichtungen gegenüber Kindern zu Arbeitsunterbrechungen, einer geringeren Arbeitseffizienz und Konzentration führen könnten. Solche Annahmen verstärken traditionelle Rollenbilder und scheinen vollständig darauf zu vergessen, dass flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice die Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit sogar steigern können, indem sie ihren Arbeitnehmer:innen eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen.

Die Sorge, durch das Arbeiten von zu Hause aus an Sichtbarkeit zu verlieren, spiegelt tiefer liegende strukturelle Probleme wider, die alleinerziehende Mütter in einem stärkeren Maße treffen, als andere Personengruppen. Sie stehen vor der schwierigen Aufgabe, ohne die Unterstützung eines Partners oder einer Partnerin sowohl beruflichen als auch familiären Verpflichtungen nachzukommen. Dies wird insbesondere dann problematisch, wenn geeignete und finanziell leistbare Kinderbetreuungsoptionen fehlen. Die

Konsequenzen sind oft gravierend, von Karriereeinbußen bis hin zu finanziellen Belastungen, die die prekäre Situation alleinerziehender Mütter verschärfen. Der Übergang von Frauen im Homeoffice hin zur spezifischen Gruppe der alleinerziehender Mütter unterstreicht somit die Notwendigkeit, tiefere Forschungsarbeiten zu leisten, die darauf abzielen, die Herausforderungen von Alleinerzieherinnen besser zu verstehen.

2.2.1 Die Rolle der alleinerziehenden Mütter

Alleinerziehende Mütter sind in vielen Lebensbereichen auf sich allein gestellt. Sie haben weniger Möglichkeiten, Haushalt- oder Betreuungsaufgaben aufzuteilen, tragen finanzielle Belastungen allein und leiden daher stärker an Stress.

Untersuchungen ergaben, dass insbesondere alleinerziehende Frauen häufiger im Konflikt standen, Betreuungsaufgaben und Arbeit zu bewältigen. Ist keine Möglichkeit an geeigneten und finanziell leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen gegeben, so wurde die berufliche Beschäftigung vernachlässigt und die Kinderbetreuung priorisiert. Dies führt oft zu Karriereeinbußen und vice versa zu finanziellen Nachteilen für alleinerziehende Mütter (Campbell, Thomson, Fenton & Gibson, 2016, S. 3 ff). Das kann weitreichende Auswirkungen auf ihre Lebensqualität und das Wohlbefinden ihrer Familie haben, da weniger Ressourcen für die Bewältigung alltäglicher Herausforderungen in den verschiedenen Lebensbereichen zur Verfügung stehen.

Alleinerziehende scheinen zudem vermehrt Diskrepanzen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung zu verspüren. Einerseits zeigt eine Berufstätigkeit eine Stärkung ihres Selbstwertgefühls und eine finanzielle Entlastung, andererseits ging dies auf Kosten ihrer eigenen Anforderungen in Bezug auf ihre Rolle als Mutter (2016, S. 5 ff). Dieses Gefühl der inneren Zerrissenheit erleben Alleinerziehende daher viel häufiger als Frauen in einer Partnerschaft oder Frauen ohne Kinder. Den Spagat, den sie jeden Tag neu erbringen müssen, erzeugt ein endloses scheinendes Dilemma, welchem eine alleinerziehende Mutter scheinbar nie vollends gerecht werden kann.

Ein mangelndes Angebot an leistbaren und geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen erschweren es Alleinerziehenden zudem einer Beschäftigung nachzugehen, insbesondere in Ferien- und Urlaubszeiten, an Wochenenden oder an Feiertagen, wie es beispielsweise häufig im Dienstleistungssektor erforderlich ist. Sie sind häufiger von einem sozialen Umfeld abhängig, wie die Unterstützung durch Freunde und Verwandte (2016, S. 6 f).

Alleinerzieherinnen wohnen häufiger in Mietobjekten und besitzen seltener ein eigenes Auto, was ihre Möglichkeiten verringert, geeignete Arbeitsplätze oder

Kinderbetreuungseinrichtungen in einem zumutbaren Bewegungsradius zu finden (Targosz et al., 2003, S. 718 ff). Um als Alleinerziehende finanzielle Ausgleiche zu schaffen, tendieren sie dazu mehr Arbeitsstunden zu leisten (Dziak, Janzen & Muhajarine, 2010, S. 4 ff). Diese Umstände zeigen bei alleinerziehenden Frauen eine höhere Gefahr an Gesundheitseinbußen, wie Depressionen, Angstzustände und generell stärkere psychische Belastungen.

Die COVID-19 Pandemie scheint diese Umstände verstärkt zu haben. So wurde vermehrt von Stressfaktoren im Haushalt, finanziellen Notlagen und geringeren sozialen Unterstützungen berichtet (Wakai et al, 2023, S. 5 ff). Selbst im Vergleich zu Müttern, die in einer Partnerschaft leben, waren die Belastungen für Alleinerzieherinnen höher, insbesondere in Bezug auf psychosozialen Arbeitsstress und hinsichtlich der Work-Life-Balance (Dziak et al., 2010, S. 4 ff).

Die Herausforderung, einen gesunden Ausgleich zwischen Beruf und Familie zu bringen, wird oft als ein Gefühl von mangelnder Zeit oder Energie wahrgenommen, um sowohl beruflichen als auch familiären Verpflichtungen gerecht zu werden. Forschungen zeigen, dass alleinerziehende Mütter besonders in Berufen mit geringeren flexiblen Arbeitsbedingungen vermehrt Probleme damit haben, einen gesunden Ausgleich zu schaffen. Das Alleinsein kann diesen Konflikt zwischen Beruf und Familie erschweren, da diese Mütter weniger emotionale und praktische Unterstützung erfahren, verglichen mit Familien mit zwei Elternteilen (Dziak et al., 2010, S. 7 f).

Homeoffice, eine Arbeitsform, die Flexibilität und die Möglichkeit verspricht, Beruf und Familie besser zu vereinen, könnte eine Lösung darstellen, birgt aber auch gewisse Schwierigkeiten. So kann Homeoffice negative Auswirkungen für Frauen haben, wie weniger Freizeit, niedrigere Einkommen und schlechtere Karriereaussichten, was meist auf niedrigere (bezahlte) Arbeitsstunden zurückzuführen ist (2021, S. 10). Darüber hinaus verstärkt es die veralteten traditionellen Rollenkonflikte und führt bei Frauen zu erhöhtem Stressempfinden.

Ein negativer Langzeiteffekt von Homeoffice könnte sein, dass die Bemühungen zur Gleichberechtigung insbesondere in Bezug auf Karriereaussichten eingeschränkt werden, indem sie „von der Karrieremitte ferngehalten werden“ (Mokhtarian et al., 1998, S. 1120; Santos, Rosa, Correia, Ramos & Carvalho, 2023, S. 538 ff). Hier zeigt sich, dass die Lösung für die Herausforderungen alleinerziehender Mütter im Berufsleben nicht allein im Angebot flexibler Arbeitsmodelle liegt, sondern dass ein umfassender Ansatz erforderlich ist, der auch gesellschaftliche Strukturen und Unterstützungsnetzwerke einbezieht.

Mit diesem theoretischen Hintergrund, was die Rolle alleinerziehender Mütter im Homeoffice betrifft, ist es wesentlich, sie in ihren Herausforderungen bestmöglich zu unterstützen. Während alleinerziehende Mütter vor speziellen Schwierigkeiten stehen, die durch mangelnde Unterstützung und Ressourcen verschärft werden, stellt Homeoffice für viele eine Chance dar, die Anforderungen von Beruf und Familie besser zu managen. Jedoch offenbart die Erfahrung mit Homeoffice, dass diese Arbeitsform nicht für jeden die ideale Lösung bietet und neue Probleme mit sich bringen kann, wie etwa die Verschmelzung von Berufs- und Privatleben, die zu Überarbeitung und Stress führen kann.

Ein umfassendes Verständnis der Work-Life-Balance, das über flexible Arbeitsorte hinausgeht und soziale Unterstützungsnetzwerke, Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen und geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigt, ist entscheidend. Arbeitgeber:innen sollten insbesondere daran interessiert sein, alleinerziehenden Müttern eine angenehme und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre zu schaffen, um die Work-Life-Balance, die Arbeitseffizienz und die Arbeitszufriedenheit zu steigern. Es ist daher wichtig zu erkennen, inwiefern diese Aspekte insbesondere für alleinerziehende Mütter gesteigert werden können.

Die Entwicklung von Strategien, die es allen Arbeitnehmer:innen ermöglichen, ihre Arbeit effektiv zu erledigen und gleichzeitig genug Zeit und Energie für ihr Privatleben zu haben, wird zu einer zentralen Herausforderung in der Gestaltung zukunftsfähiger Arbeitswelten. Der nachfolgende Absatz stellt daher Strategien zur Förderung der Work-Life-Balance in den Fokus.

2.3 Work-Life-Balance im Homeoffice

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert, insbesondere durch die zunehmende Verbreitung von Homeoffice. Diese Entwicklung wurde durch die globalen Herausforderungen der jüngsten Vergangenheit beschleunigt und hat die Art und Weise, wie wir über die Balance zwischen Berufs- und Privatleben denken, verändert.

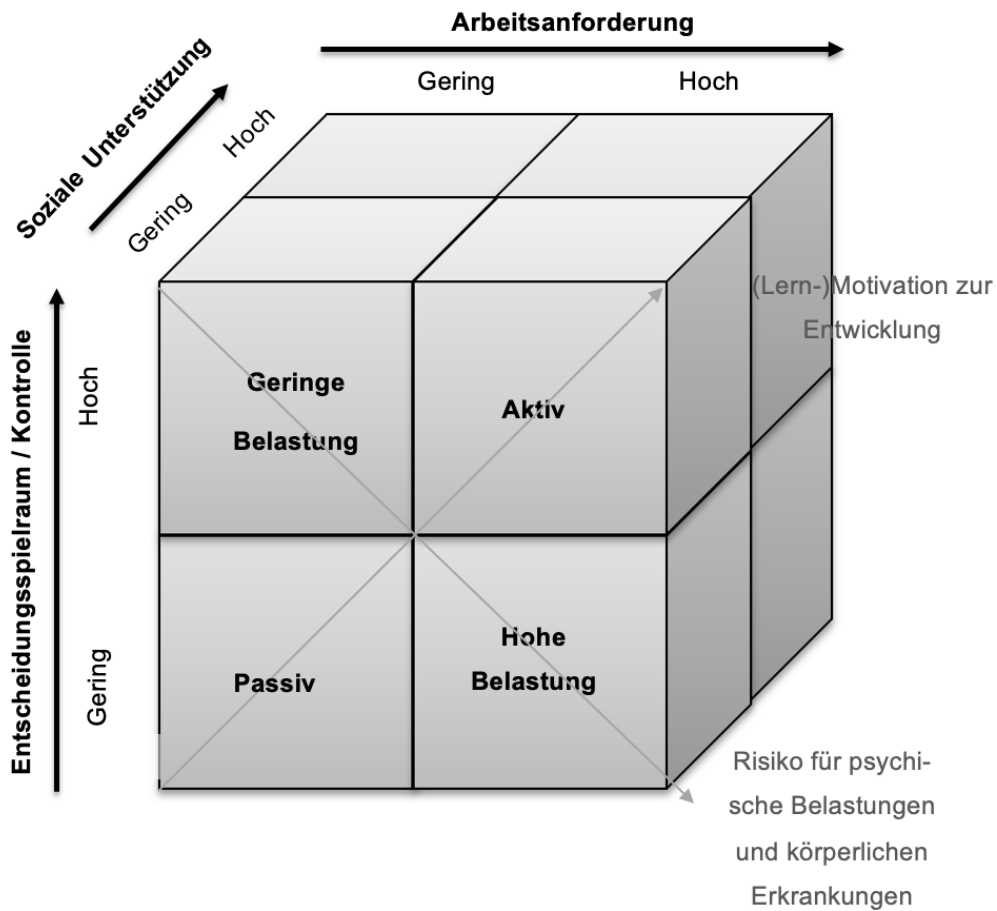
Der Arbeit im Homeoffice werden zahlreiche Vorteile nachgesagt, darunter Flexibilität, geringere Umweltbelastungen und Zeiteinsparungen durch die Reduzierung von Pendelfahrten und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Doch mit diesen Chancen kommen auch Herausforderungen. Die Gewährleistung einer gesunden Work-Life-Balance im Homeoffice erfordert eine bewusste Gestaltung des Arbeitsumfelds, ein individuelles Grenzmanagement zwischen Arbeit und Freizeit und Strategien zur Vermeidung von Überarbeitung und Isolation. In diesem Abschnitt werden Faktoren und empirische Erkenntnisse betrachtet, die eine erfolgreiche Work-Life-Balance im Homeoffice ermöglichen sollen.

Frauen scheinen im Vergleich zu Männern eher den Wunsch zu haben, im Homeoffice zu arbeiten (Mokhtarian et al., 1998, S. 1130 f). Dabei konnten sechs wesentliche Motivationsfaktoren für die Arbeit im Homeoffice identifiziert werden: die Steigerung der Arbeitseffizienz (23,8 %), mehr Zeit für sich selbst zu haben (10,8 %), Reduzierung von Bürostress (8,7 %), Umweltbelastungen zu verringern, indem weniger Autofahren getätigt werden (7,9 %) und um die eigene Flexibilität zu steigern (6,0 %).

Dass eine erhöhte Autonomie über den beruflichen Zeitplan zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt, zeigen auch empirische Untersuchungen des Job Demand Control (JDC)-Modells (Karasek, 1979, S. 285 ff). Dieses Modell, entwickelt von Robert Karasek in den späten 1970er Jahren, untersucht, wie die Kombination von Arbeitsanforderungen (job demands) und Kontrolle (job control) die Gesundheit und das Wohlbefinden von Arbeitnehmer:innen beeinflusst. So können hohe Anforderungen bei gleichzeitig geringer Kontrolle zu erhöhtem Stress und potenziellen Gesundheitsrisiken führen. Umgekehrt kann eine hohe Kontrolle über die Arbeit, auch bei hohen Anforderungen, zu einem gesteigerten Wohlbefinden führen.

In den 1980er Jahren wurde das Modell um eine soziale Dimension zum Job Demand Control-Support (JDSCS)-Modell erweitert. Dies berücksichtigt die Unterstützung am Arbeitsplatz (Social Support), was die Auswirkungen auf die Gesundheit verändern kann. Eine unterstützende Arbeitsumgebung kann die negativen Effekte hoher Anforderungen und geringer Kontrolle mildern (Van Der Doef & Maes, 1999, S. 87 ff). Alleinerziehende befinden sich häufiger im Quadranten der hohen Belastung, die sich durch hohe Arbeitsanforderungen und geringe Entscheidungsfreiheit ergeben (Dziak et al., 2010). Nachfolgende Abbildung 1 veranschaulicht zum besseren Verständnis die verschiedenen Ausprägungen und Quadranten des JDC(S)-Modells.

Abbildung 1 JDCS-Modell nach Karasek und Theorell (1996)



Quelle: Eigene Darstellung

Generell wird der Arbeit im Homeoffice eine gesteigerte Flexibilität nachgesagt. Die Arbeit im Homeoffice soll die Flexibilität der Arbeitnehmer:innen steigern, die sich insbesondere auf die Verteilung der Arbeitszeiten und Kombination von Privat- und Berufsleben bezieht. Dies wiederum kann die Work-Life-Balance positiv beeinflussen. Andere Studien jedoch erkennen im Homeoffice ein Flexibilitätsparadoxon sowie potenzielle Geschlechtsunterschiede, welche Konsequenzen mit sich bringen können (Lu, Wang & Olsen, 2023, S. 2 ff).

Das Flexibilitätsparadoxon beschreibt das Phänomen, bei dem flexible Arbeitsbedingungen, die ursprünglich dazu gedacht waren, ein Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben zu schaffen, stattdessen zu längeren Arbeitszeiten und zu einer geringeren Freizeit führen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die erhöhte Autonomie und Flexibilität der Arbeitnehmer:innen bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit dazu führen kann, dass sie bspw. durch Einsparung von Arbeitswegen länger arbeiten bzw. die Arbeit in die eigentliche „Freizeit“ hineinreicht. Besonders betroffen sind Frauen, die neben der beruflichen Flexibilität auch den Großteil der unbezahlten Hausarbeit und Kinderbetreuung übernehmen (Powell & Craig, 2015, S. 580 f). Dies kann zu zusätzlichen Belastungen

führen, indem die vermeintliche Flexibilität, die die Arbeit im Homeoffice bietet, tatsächlich in einen erhöhten Druck, zu einer gesteigerten Arbeitsleistung und dem Drang, durch erhöhte Leistungen für Führungskräfte sichtbarer zu werden, führt.

Die Möglichkeit, im eigenen Heim zu arbeiten, erweckt oftmals die Erwartung, dass berufliche Aufgaben parallel zu familiären Verpflichtungen erledigt werden können, was den Druck für Frauen mit Kindern steigen lässt und die Work-Life-Balance beeinträchtigt. Entgegen den Annahmen, dass flexiblere Arbeitsbedingungen es Männern ermöglichen, Aufgaben im Haushalt und der Kinderbetreuung zu übernehmen und Frauen zu entlasten, deuten Theorien wie „Doing Gender“ (West & Zimmerman, 1987, S. 126 ff) auf die Gefahr hin, dass flexible Arbeitszeiten aufgrund bestehender traditioneller Geschlechternormen die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern noch weiter verstärken können (Lu et al., 2023, S. 2 f).

Das Flexibilitätsparadoxon wirft somit kritische Betrachtungswinkel über die tatsächlichen Vorteile flexibler Arbeitsbedingungen für Frauen und insbesondere Mütter auf (Powell & Craig, 2015, S. 574 f).

Frauen, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, verbringen im Durchschnitt 2,5 Stunden weniger mit bezahlter Arbeit, während die unbezahlte Arbeit wie Kinderbetreuung oder Haushalt erheblich zunahm (Powell & Craig, 2015, S. 583). Dass Frauen generell mehr Zeit für Haushalt und Kinderbetreuung aufwenden (müssen), selbst wenn beide Elternteile im Homeoffice arbeiten, zeigen auch weitere Untersuchungen (Santos et al., 2023, S. 538 f).

Zudem wurde die erhöhte Arbeitszeitflexibilität dafür genutzt, die Zeitaufwendung effizienter zwischen Arbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung aufzuteilen, nicht jedoch für mehr Freizeit. Im Gegenteil: mehr Frauen als Männer, die im Homeoffice tätig sind, opfern ihre Freizeit, um die übrigen Lebensbereiche wie Hausarbeit und Kinderbetreuung managen zu können (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021, S. 9 ff). Dies deutet darauf hin, dass Homeoffice keine direkten positiven Effekte auf die Work-Life-Balance hat, da die Arbeitszeitflexibilität für andere Arten von „Arbeit“ genutzt werden.

Das betrifft zumindest die Gruppe der alleinerziehenden Mütter. Es ist jedoch möglich, dass diese Autonomie zur (Arbeits-)Zeitgestaltung als Vorteil von Homeoffice gesehen wird und ein Grund für dessen Inanspruchnahme darstellen kann (Powell & Craig, 2015, S. 586 ff; Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021, S. 9 ff).

Wie kann die Work-Life-Balance im Homeoffice dennoch gesteigert werden, insbesondere für alleinerziehende Mütter? Eine gesteigerte Work-Life-Balance wurde beispielsweise bei jenen Arbeitnehmer:innen beobachtet, die seitens ihrer Führungskräfte

Vertrauen und Unterstützung für die Arbeit im Homeoffice erhielten. Unterstützungsformen, die über das übliche Ausmaß hinaus gehen, werden dabei als besonders förderlich hinsichtlich der Work-Life-Balance bewertet. Dazu zählen beispielsweise das betriebliche Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen oder Kooperationen mit solchen, die ein gewisses Kontingent an Plätzen für Arbeitnehmer:innen bieten (Perrigino, Dunford & Wilson, 2018, S. 601 ff).

Nicht nur Arbeitnehmer:innen profitieren von solchen Angeboten. Arbeitgeber:innen heben durch soziale Benefits, die darauf abzielen, die Work-Life-Balance zu erhöhen und Familien zu unterstützen, ihr Arbeitgeber:innenimage. Perrigino, Dunford und Wilson gehen davon aus, dass dies für beide Seiten eine „Win-Win-Situation“ schafft. Darüber hinaus nennen die Autoren einige Aspekte, die die Work-Life-Balance hemmen, darunter ein schlechtes Arbeitgeber:innenimage, Unzufriedenheit hinsichtlich der Umsetzung von Maßnahmen, Karriereeinbußen sowie Stigmatisierungen hinsichtlich familiärer Bedürfnisse und Verantwortlichkeiten. Unternehmen, die zu wenig Wert auf die Work-Life-Balance ihrer Arbeitnehmer:innen legen, oder Branchen, die dahingehend weniger Spielraum haben, sind immer wieder in der Liste der „schlechtesten Unternehmen, bei denen man arbeiten kann“ zu finden (Perrigino et al., 2018, S. 605).

Darüber hinaus scheint der Arbeitsplatz im eigenen Heim für eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu sorgen, welcher idealerweise in einem separaten und entsprechend ausgestatteten Raum eingerichtet ist (Weerarathna et al., 2022, S. 9 ff). Andere wiederum scheinen eine gesteigerte oder geminderte Work-Life-Balance durch das Homeoffice auf verschwindende Grenzen der beiden Lebensbereiche zurückzuführen, wie die zuvor erläuterte Boundary Theory erklärt. Diese Erkenntnisse sind ein Hinweis darauf, dass Homeoffice sich sehr individuell auf Arbeitnehmer:innen auswirkt und mehrere Faktoren berücksichtigt werden müssen, was allgemein gültige Aussagen betreffend Homeoffice und Work-Life-Balance schwierig zu machen scheint (Sullivan, 2012, S. 279 ff). Generell scheint die Möglichkeit auf Homeoffice mit der „Familienfreundlichkeit“ der Arbeitgeber:innen in Verbindung gebracht zu werden, wohingegen der Versuch, gleichzeitig Betreuungs- und Arbeitsaufgaben nachzugehen, zu Problemen und Unzufriedenheiten führte.

Weitere Untersuchungen zeigten eine Verbindung zwischen der Enrichment Theory (Bereicherungstheorie) und der Work-Life-Balance (Rincy & Panchanatham, 2014, S. 4 f). Diese besagt, dass die Erfahrungen und Fähigkeiten, die in einem Bereich des Lebens erworben werden, genutzt werden können, um die Qualität in einem anderen Bereich zu verbessern. Verschiedene Autoren empirischer Belege betonen, dass Erfahrungen aus einem Bereich das Potenzial haben, die allgemeine Lebensqualität zu verbessern. Dies

führt zu einer positiveren Gesamterfahrung, wodurch sich die Work-Life-Balance steigern kann (Greenhaus & Powell, 2006, S. 72 ff; Morris & Madsen, 2007, S. 440 ff; Rincy & Panchanatham, 2014, S. 4 f).

Wichtig dabei sind die verschiedenen Rollen, die die Individuen einnehmen. Wenn es gelingt, aus mehreren Rollen keine zu große Belastung zu erfahren, sondern belohnende Erfahrungen zu gewinnen, gelingt die Übertragung dieser positiven Emotionen auf andere Rollen eher, was zu gesteigerten Leistungen, einer höheren Motivation und einer allgemein besseren Work-Life-Balance beitragen kann. Die Enrichment Theory ermöglicht daher eine optimistische Sichtweise darauf, die Work-Life-Balance positiv zu beeinflussen, was zu einer allgemein gesteigerten Lebensqualität und größere Zufriedenheit führen kann.

Inwieweit dies auf Alleinerziehende zutrifft, ist kritisch zu hinterfragen. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie zu große Belastungen in einer oder mehreren Rollen erfahren, scheint tendenziell höher zu sein als bei Familien, die diese unter zwei Erziehungsberechtigten aufteilen können.

Eine verwandte Theorie, die Spillover Theory (Theorie des „Überschwappens“), besagt, dass Arbeitnehmer:innen die entwickelten Emotionen in den verschiedenen Lebensbereichen wie Arbeit und Privatleben in den jeweils anderen Lebensbereich übertragen (Rincy & Panchanatham, 2014, S. 6 ff).

So können positive Emotionen aus dem Familienleben positive Effekte im Beruf haben, ebenso wie negative Emotionen aus dem Beruf negative Auswirkungen auf das Familienleben haben können. Dabei wird negativen Stimmungen eine tendenziell leichtere Übertragung in andere Lebensbereiche zugeschrieben als positiven. Die Theorie geht davon aus, dass es keine strikte (emotionale) Trennung zwischen den Lebensbereichen gibt, womit die Work-Life-Balance mitunter abhängig von jeweils ausgeglichenen Lebensbereichen ist (Rincy & Panchanatham, 2014, S. 6 ff). Wenn Stress bei der Arbeit nach Hause getragen wird, so kann dies familiäre Beziehungen und das häusliche Wohlbefinden belasten. Ebenso können private Konflikte die Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Davon ausgehend, dass diese Theorie eine gewisse Anerkennung in der aktuellen Forschung verdient, würde dies bedeuten, dass Arbeitnehmer:innen Strategien entwickeln müssen, ein negatives „Überschwappen“ möglichst zu minimieren, um nicht in einen negativen Kreislauf zu gelangen. Ein effektives Abgrenzungsmanagement oder Stressmanagement könnten dazu beitragen, dass dies eher gelingt.

Ein Verständnis über diese Spillover Theory sowie der Enrichment Theory ermöglicht es uns die Beziehung und Einflussfaktoren einer gesunden Work-Life-Balance besser zu

verstehen. Indem Arbeitnehmer:innen lernen, wie sie Fähigkeiten, Ressourcen und positive Einstellungen aus einem Bereich in den anderen übertragen, können sie ihre Lebensqualität und Zufriedenheit sowohl im Beruf als auch im Privatleben signifikant verbessern. Unternehmen, die diese Erkenntnisse berücksichtigen und flexible Arbeitsmodelle einführen, Mitarbeiter:innenressourcen stärken sowie eine förderliche Unternehmenskultur schaffen, können effektiv zu einer verbesserten Work-Life-Balance ihrer Arbeitnehmer:innen beitragen und dadurch nicht nur die allgemeine Zufriedenheit, sondern auch die Loyalität der Arbeitnehmer:innen steigern (Greenhaus & Powell, 2006, S. 73 ff).

Es ist jedoch fraglich, ob diese Maßnahmen ausreichen, um die Gruppe der alleinerziehenden Arbeitnehmer:innen zu unterstützen. Aufgrund der Doppelbelastung ist davon auszugehen, dass sie mehr Ressourcen aus der beruflichen sowie der privaten Umgebung benötigen, um eine annähernde Work-Life-Balance zu erreichen, wie es womöglich Familien mit zwei Elternteilen gelingt.

Ein wesentlicher Faktor bei der Diskussion rund um die Work-Life-Balance ist der Umgang mit Stress. So kann übermäßiger und langanhaltender Stress nicht nur zu einer geringen Work-Life-Balance führen, sondern auch zu gesundheitlichen Problemen der Arbeitnehmer:innen. Die Conservation of Resources Theory (Theorie der Ressourcenerhaltung) geht davon aus, dass Menschen bestrebt sind, ihre Ressourcen zu erhalten oder gar zu erweitern (Hobfoll, 1989, S. 512 ff). Stressempfinden kann dazu beitragen, dass diese Ressourcen erschöpft werden, wodurch die betreffende Person Zeit benötigt, diese wieder aufbauen zu können (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl & Westman, 2014, S. 1335 ff).

Darüber hinaus wird die Erhaltung der Ressourcen priorisiert, während der Erwerb neuer Ressourcen nachgestellt wird. Alleinerziehende, die tendenziell an weniger Ressourcen (beispielsweise in finanzieller oder zeitlicher Hinsicht) verfügen, könnten somit über weniger Möglichkeiten verfügen, ihre Ressourcen zu erweitern, da sie vorrangig mit der Erhaltung vorhandener Ressourcen beschäftigt sind. Dies kann zu einer höheren Belastung und zu Schwierigkeiten führen, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu finden. Bewältigungsstrategien könnten beispielsweise soziale Unterstützungsformen, ein effektives Zeitmanagement oder das Nutzen flexibler Arbeitsbedingungen, wie Homeoffice, sein, um ein gesünderes Verhältnis zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Privatleben zu schaffen (Halbesleben et al., 2014, S. 1336 ff; Hobfoll, 1989, S. 515 f).

Nachdem die Bedeutung einer gesunden Work-Life-Balance im Homeoffice und deren Einfluss auf das persönliche Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der

Mitarbeiter:innen näher betrachtet wurde, stellt sich nun die Frage, wie diese Balance konkret zur Steigerung der Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit beitragen kann.

2.4 Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit im Homeoffice

In diesem Kapitel werden die Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit in den Fokus gestellt. Dieses Kapitel beleuchtet insbesondere, wie sich die Flexibilität und Autonomie, die das Arbeiten von zu Hause bietet, auf die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten auswirken. Anhand unterschiedlicher Studien und empirischer Belege wird untersucht, welche Faktoren die Arbeitseffizienz im Homeoffice fördern oder hemmen können und wie eine positive Arbeitsumgebung geschaffen werden kann, die zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führt. Es werden Strategien und Methoden vorgestellt, die zur jeweiligen Förderung beitragen. Im Anschluss wird auf ihre Bedeutung in Bezug auf die Arbeit im Homeoffice und auf eine mögliche Praktikabilität hinsichtlich der Gruppe der Alleinerziehenden hingewiesen.

Hinsichtlich der Arbeitseffizienz zeigen Studien in Deutschland und dem Vereinigten Königreich während und nach der Pandemie positive Entwicklungen, welche auf die Anzahl der Stunden im Homeoffice und der erfahrenen Autonomie zurückgeführt wurden (Martin, Hauret & Fuhrer, 2022, S. 5 ff). Ähnliche Ergebnisse zeigt eine Studie aus dem Jahr 2017, in welcher die Arbeitnehmer:innen überwiegend eine Effizienzsteigerung im Homeoffice wahrnahmen (Felstead & Henseke, 2017, S. 206 ff). Empirische Belege aus China zeigten, dass Arbeitnehmer:innen im Homeoffice weniger Pausen machten, weniger krankheitsbedingte Ausfälle hatten und insgesamt mehr Arbeitsstunden leisteten (Bloom, Liang, Roberts & Ying, 2015, S. 21 ff). Dies würde darauf hinweisen, dass die Arbeitseffizienz durch die Arbeit im Homeoffice gesteigert werden kann.

Negative Korrelationen von Homeoffice und der Arbeitseffizienz, die andere Studien feststellten, führen Martin et al. (2022, S. 5 ff) auf deren Erhebungszeitraum während der Pandemie zurück. Es kann zwar nicht ausgeschlossen werden, dass die Pandemie und der damit einhergehenden Einschränkungen sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen diese Erkenntnisse negativ beeinflusst haben, dennoch ist eine kritische Betrachtungsweise erforderlich. Einige Autoren weisen darauf hin, dass eine Verallgemeinerung über Aussagen, die die Arbeitseffizienz im Homeoffice betrifft, über verschiedene Berufsgruppen hinweg kaum möglich sind (Felstead & Henseke, 2017, S. 204 ff). Weitere Untersuchungen bestätigten diese Annahme, dass die Arbeitseffizienz im Homeoffice je nach Beruf variieren kann.

So können Berufe, die hauptsächlich am Computer ausgeübt werden (z.B. Buchhaltung, IT), oft besser im Homeoffice durchgeführt werden als Berufe, die persönlichen Kontakt

(z.B. Therapeut:innen, Kundenservice-Mitarbeiter:innen) erfordern, selbst wenn dieser Kontakt virtuell stattfinden kann (Awada et al., 2021, S. 1173 ff).

Ein weiterer Faktor, der die Arbeitseffizienz sowie die Arbeitszufriedenheit mit steigendem Homeoffice-Anteil negativ beeinflusste, war die zunehmende Isolation der Arbeitnehmer:innen im Homeoffice und der dadurch zunehmenden Abgrenzung zum Unternehmen. Dies führten die Autoren Allen, Renn und Griffeth auf die Social Identity Theory of Intergroup Behavior (Theorie der sozialen Identität) zurück (2003, S. 135 ff).

Diese Theorie, entwickelt von Henri Tajfel und John Turner in den 1970er Jahren, beschreibt, wie die Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Gruppen Einzelpersonen und ihr Verhalten beeinflusst. Sie geht davon aus, dass ein Teil des Selbstkonzepts eines Menschen aus dem Gefühl der Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen stammt, wie z.B. der ethnischen Zugehörigkeit, hinsichtlich des Berufs oder der Nationalität. Die Theorie legt nahe, dass Menschen nach positiver sozialer Identität streben, die durch den Vergleich ihrer Gruppe mit einer anderen entsteht. Dies kann zu einem verstärkten Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der Gruppe, aber auch zu Vorurteilen oder Diskriminierung gegenüber anderen Gruppenmitglieder:innen führen (Tajfel, 1974, S. 65 ff).

Erweitert wird die Theorie durch das Konzept der sozialen Kategorisierung, das erklärt, wie Menschen die soziale Welt in unterschiedliche Gruppen einteilen, und das Phänomen der sozialen Identifikation, bei dem sich Menschen mit einer Gruppe identifizieren und deren Normen und Werte übernehmen. Die Theorie verdeutlicht, dass Gruppenzugehörigkeiten nicht nur Auswirkungen auf das Selbstkonzept haben, sondern auch auf interpersonelle Beziehungen und Gruppendynamiken, indem sie die Wahrnehmung von Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen Gruppenmitgliedern und Nicht-Mitgliedern schärfen (Tajfel, 1974, S. 65 ff). Ein weiterer wichtiger Aspekt der Theorie ist die Überzeugung, dass Menschen ihre Gruppenzugehörigkeit ändern können, oder, dass die Gruppenverhältnisse selbst verändert werden müssen.

In Bezug auf die Arbeitseffizienz und die Arbeitszufriedenheit kann die Social Identity Theory of Intergroup Behavior ein Indiz dafür sein, dass diese Aspekte gesteigert werden können, wenn Arbeitnehmer:innen sich dem Team oder dem Unternehmen und dessen Erfolg zugehörig fühlen (Rincy & Panchanatham, 2014, S. 9 f). Die Arbeit im Homeoffice kann die soziale Identität mit dem Unternehmen durch die physische Distanz beeinflussen und die Kommunikation mit den Führungskräften oder Arbeitskolleg:innen beeinträchtigen. Es ist daher ratsam, dass Arbeitgeber:innen sowie Arbeitnehmer:innen Maßnahmen ergreifen, um die soziale Identität mit dem Unternehmen aufrecht zu erhalten.

Generell scheint die Qualität und Art der Kommunikation zwischen den Arbeitnehmer:innen im Homeoffice und ihren Vorgesetzten eine entscheidende Rolle dabei zu spielen, ob sie sich zu dieser (Berufs-) Gruppe zugehörig fühlen oder nicht. Eine transparente, offene Kommunikationskultur, die durch regelmäßiges Feedback und den Austausch von Informationen geprägt ist, kann dazu beitragen, das Gefühl der Isolation zu mindern und ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl zum Team und zum Unternehmen zu fördern, was sich wiederum positiv auf die Arbeitseffizienz im Homeoffice auswirkt (Sullivan, 2012, S. 283). Für Alleinerziehende scheinen hierbei dieselben Regeln zu gelten, wie für andere Arbeitnehmer:innen. Gelingt es, sie durch einen regen Austausch zu integrieren, sind die positiven Effekte auch bei ihnen sichtbar.

Arbeitnehmer:innen scheinen Homeoffice oftmals als Grund für eine gesteigerte Arbeitsleistung anzusehen, indem ihnen ein gewisses Ausmaß an Kontrolle der Arbeitsbedingungen zugestanden wird. Interessanterweise können einige Studien diese subjektive Einschätzung von Arbeitnehmer:innen nicht belegen. Dies kann auf die Herausforderung zurückzuführen sein, die Arbeitseffizienz von Arbeitnehmer:innen je nach Berufsgruppen zu quantifizieren und zu vergleichen. Zudem können andere Umweltfaktoren und Motivationsfaktoren die Arbeitseffizienz erheblich beeinflussen (Sullivan, 2012, S. 282 ff).

So hat eine Untersuchung aus dem Jahr 2021 (Aczel, Kovacs, Van Der Lippe & Szaszi, 2021) ergeben, die Forscher:innen im Homeoffice während der Pandemie beobachteten, dass 47 % ihre Arbeitseffizienz als geringer im Vergleich zur Arbeit im gewohnten beruflichen Umfeld einschätzte. 23 % der Forscher:innen sagten aus, dass sie effizienter im Homeoffice arbeiten konnten und 30 % stellten keinen Unterschied zwischen den Arbeitssorten fest. Jene Personen, die mit Kindern im selben Haushalt leben, schätzten zu einem überwiegenden Anteil mit 58 % ihre Arbeitseffizienz als geringer ein. Lediglich 20 % konnten eine Verbesserung ihrer Arbeitseffizienz feststellen und 22 % sahen gar keinen Unterschied. Innerhalb dieser Studie wurden auch Alleinerziehende mit Kindern befragt, die im Homeoffice arbeiteten. 71 % der Alleinerziehenden stellten eine Verschlechterung der Arbeitseffizienz im Homeoffice fest (Aczel et al., 2021, S. 5 ff).

Es wurden jedoch unterschiedliche Beobachtungen hinsichtlich der Tätigkeiten im Homeoffice festgestellt. So wurden Aufgaben, die eine Kommunikation mit dem Team oder Arbeiten im Team erforderten, lieber im Büro nachgegangen, während Aufgaben, die eine mentale Fokussierung erforderten, tendenziell lieber im Homeoffice nachgegangen wurde.

Trotz keiner messbaren Arbeitseffizienzsteigerung oder -minderung noch signifikanter Veränderung des Wohlbefindens wünschen sich 66 % dieser Studienteilnehmer:innen

künftig mehr Arbeitszeit im Homeoffice verbringen zu können, wohingegen nur 16 % weniger im Homeoffice arbeiten wollten und 18 % ihr gegenwärtiges Ausmaß beibehalten wollen (Aczel et al., 2021, S. 5 ff). Diese Untersuchungen wurden jedoch während des COVID-Lockdowns gemacht, weshalb nicht auszuschließen ist, dass die starken Einschränkungen der sozialen Kontakte und das Schließen von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Schulen besondere Umstände in den Haushalten bedingten, weshalb die Erkenntnisse nicht vollständig auf das Konzept Homeoffice übertragen werden können.

Alleinerziehenden ist es oftmals nicht möglich, ihren Arbeitsort anhand der Aufgaben zu wählen. Externe Faktoren, wie die Betreuungstage der Kinder in Kindertagesstätten, Kinderkrankheiten oder andere Faktoren schmälern den Planungs- und Organisationspielraum der alleinerziehenden Mütter. Es ist daher anzunehmen, dass ihre Autonomie geringer ist als die der anderen Arbeitnehmer:innen.

Untersuchungen, denen es gelang, die Arbeitseffizienz der Arbeitnehmer:innen anhand von Bearbeitungsprotokollen (wie beispielsweise von Callcenter-Mitarbeiter:innen) zu bewerten, erkannten eine positive Korrelation in Bezug auf die Homeoffice-Nutzungsintensität und einer gesteigerten Arbeitseffizienz. Diese Beobachtung konnten wiederum in einer Meta-Analyse bestätigt werden (Sullivan, 2012, S. 282 ff).

Weiters wird Homeoffice-Arbeitnehmer:innen häufig nachgesagt, dass sie weniger Fehlzeiten durch Krankheiten aufweisen, sondern tendenziell mehr Arbeitszeit erbringen, selbst wenn der Gesundheitszustand eigentlich Ruhephasen erfordern würde. Eine Längsschnittstudie aus dem Jahr 2007 bestätigt diese Beobachtungen, die auf Aufzeichnungen eines Unternehmens mit 2.800 Arbeitnehmer:innen basieren und jene Arbeitnehmer:innen im Homeoffice durchschnittlich vier Arbeitsstunden mehr pro Monat erbrachten als ihre Kolleg:innen im Büro. Diese zusätzliche Arbeitszeit kann einen weiteren Einfluss auf die subjektive Einschätzung der Arbeitseffizienz haben, da die Arbeitnehmer:innen mehr Zeit investieren, um ihre Aufgaben zu erledigen (Butler, Aasheim & Williams, 2007, S. 102 f). Interessanterweise schien die Homeoffice-Tätigkeit von Arbeitnehmer:innen negative Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität der Kolleg:innen im Büro zu haben. Die Studie verzeichnete eine fallende Produktivität in der klassischen Arbeitsumgebung um rund 13 %, während zeitgleich die Arbeitseffizienz der Arbeitnehmer:innen im Homeoffice deutlich zunahm und über einen Zeitraum von insgesamt fünf Jahren anhielt (Butler et al., 2007, S. 102 f).

Eine Studie aus dem Jahr 2013 untersuchte verschiedene Bürosituationen und mögliche Störvariablen, die die Arbeitszufriedenheit minimierten. Das Ergebnis war, dass Lärm

und Verlust der Privatsphäre am Arbeitsplatz negativ mit der Arbeitsleistung und der Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmer:innen korrelierten (Kim & de Dear, 2013, S. 25).

Die Pandemie führte im Jahr 2020 dazu, dass Großraumbüros schlagartig minimalistisch belegt und etliche Arbeitnehmer:innen ins Homeoffice entsendet wurden. Da die Umgebung im Homeoffice bis zu einem gewissen Grad selbst gestaltet werden kann, ist davon auszugehen, dass die Arbeitsatmosphäre, Ruhe und Privatsphäre der Arbeitnehmer:innen bis zu einem bestimmten Maß selbst regulierbar sind. Andere empirische Untersuchungen bestätigen die Annahme einer erhöhten Arbeitszufriedenheit im Homeoffice durch das höhere Autonomieempfinden (Martin et al., 2022, S. 4 ff). Im Homeoffice haben Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, sowohl ihre Arbeitsumgebung selbst zu gestalten als auch ihren familiären Verpflichtungen besser nachzukommen, was potenziell zu einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit führt (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526).

Eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit geht oftmals mit einer gesteigerten Arbeitsleistung einher (Thant & Chang, 2021, S. 157 ff). Aus diesem Grund ist es für Arbeitgeber:innen von großem Interesse herauszufinden, welche intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen können. Basierend auf diesen Überlegungen analysierten Thant und Chang die gängigsten Theorien zur Arbeitszufriedenheit unter Anwendung der Two-Factor Theory (Zwei-Faktoren-Theorie).

Die Two-Factor Theory nach Herzberg unterteilt die Arbeitszufriedenheit in zwei Gruppen: die Hygienefaktoren und die Motivatoren. Zu den Hygienefaktoren zählen die Arbeitsbedingungen, das Gehalt und die Unternehmenspolitik. Positive Ausprägungen dieser Faktoren führen zu einer neutralen Gefühlslage, nicht jedoch direkt zu einer Zufriedenheit. Sie zählen zu den Grundbedingungen. Negative Ausprägungen jedoch führen zu Unzufriedenheit der Arbeitnehmer:innen. Zu den Motivatoren zählen die berufliche Anerkennung, Verantwortung und persönliches Wachstumspotenzial. Positive Ausprägungen in diesen Faktoren steigern die Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitsleistung und das Engagement der Arbeitnehmer:innen. Fehlen sie, so wird ein Gefühl der Motivation verhindert. Herzbergs Theorie legt nahe, dass Unternehmen beide Faktoren berücksichtigen müssen, um die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer:innen und damit die Arbeitsleistung zu steigern (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, S. 7 ff).

Im Homeoffice-Kontext könnten zu den Hygienefaktoren eine stabile Internetverbindung, ein angenehmer Arbeitsplatz sowie flexible Arbeitszeiten darstellen. Sind diese vorhanden, kann Unzufriedenheit im Homeoffice vermieden werden. Zu den Motivatoren könnten die Anerkennung der geleisteten Arbeit sowie das selbstbestimmte Arbeiten zählen. Sind beide Faktoren erfüllt, kann die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitseffizienz im

Homeoffice gesteigert werden. Untermauert wird diese Theorie in Bezug auf die Arbeit im Homeoffice, indem bei den Arbeitnehmer:innen, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiteten, eine gesteigerte intrinsische Motivation beobachtet werden konnte. Sie zeigten eine deutlich gesteigerte Begeisterung für die Arbeit an sich und eine insgesamt höhere Arbeitszufriedenheit (Felstead & Henseke, 2017, S. 206 ff).

Für alleinerziehende Arbeitnehmerinnen, die im Homeoffice arbeiten, findet die Two-Factor Theory auf besondere Weise Anwendung. Im Kontext der Alleinerzieherinnen könnten spezifische Faktoren entscheidend sein, da sie zusätzlich zu ihren beruflichen Aufgaben auch die Betreuung und das Wohl ihrer Kinder sicherstellen müssen. Die Anerkennung ihrer Arbeit und die Möglichkeit, selbstbestimmt zu arbeiten, können wesentlich zur Motivation und somit zur Arbeitszufriedenheit beitragen. Wenn alleinerziehende Mütter beispielsweise nicht das gleiche Ausmaß an beruflicher Anerkennung erfahren, weil sie ihre Ressourcen zwischen Beruf und Familie aufteilen müssen, oder keinen adäquaten eigenen Raum für die Arbeit im Homeoffice zur Verfügung haben, fehlt bereits die Grundlage für eine hohe Arbeitszufriedenheit gemäß der Two-Factor Theory.

Die Herausforderungen und Belastungen, denen Alleinerziehende gegenüberstehen, machen es umso wichtiger, dass Arbeitgeber:innen diese Faktoren berücksichtigen und gezielt unterstützen, um nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern auch das allgemeine Wohlbefinden dieser spezifischen Arbeitnehmer:innengruppe zu fördern. Die Anwendung dieser Theorie im Homeoffice unterstreicht die Notwendigkeit einer sorgfältigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen für alleinerziehende Mütter, um positive Auswirkungen auf ihre Arbeitszufriedenheit und -effizienz sicherzustellen.

Weitere Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit beeinflussen können, sind das Pausenausmaß und die -häufigkeit. Eine Studie aus dem Jahr 2016 (Hunter & Wu, 2016, S. 302 ff) untersuchte unter dem Effort-Recovery Model (Anstrengungs-Erholungsmodell), wie sich Pausen möglichst vorteilhaft in den Arbeitstag integrieren lassen, um optimale Ergebnisse für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zu erzielen.

Die Theorie des Effort-Recovery Modells besagt, dass Pausen für die Wiederherstellung von Ressourcen genutzt werden und zur Stressreduktion dienen. Werden zu wenig Pausen gemacht, so kann dies dazu führen, dass die Stressreaktionen nicht mehr durch Pausen umgekehrt oder vermieden werden können. Dies kann zu einer länger anhaltenden und stärkeren Belastung der betreffenden Person einhergehen, wodurch auch die Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit betroffen sind.

Der Begriff „Pausen“ impliziert in diesem Zusammenhang die arbeitsfreie Zeit, sowohl in kurzfristiger Form (Kaffeepausen, Mittagspausen, etc.) sowie in längerfristiger Form

(Feierabende, Wochenenden oder Urlaube) (Hunter & Wu, 2016, S. 307 ff; Meijman & Mulder, 1998, S. 2 ff). Die Studienergebnisse zeigen, dass sowohl die Quantität als auch die Qualität der Pausen dazu beitragen können, dass Pausen effiziente und effektive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und den emotionalen sowie gesundheitlichen Zustand der Arbeitnehmer:innen haben.

Förderlich waren demnach jene Aktivitäten während der Pause, denen Arbeitnehmer:innen besonders gerne nachgingen. Dabei war es unerheblich, ob diese Aktivitäten (körperlich sowie mental) anstrengend waren oder nicht. Kurze Pausen („Mikropausen“) reduzierten Ermüdungserscheinungen auf dem effektivsten Weg, während arbeitsbezogene Strategien sich langfristig vorteilhaft auf die Vitalität der Arbeitnehmer:innen auswirkten. Seltener Pausen sollten hingegen länger anhalten, um eine Ressourcenerholung möglichst zu gewährleisten (Hunter & Wu, 2016, S. 308). Pausen, die erst in der zweiten Arbeitstageshälfte gemacht werden, sollten demnach mit bevorzugten Aktivitäten gestaltet werden, um eine bestmögliche Ressourcenerholung zu ermöglichen. Pausen in der ersten Arbeitstageshälfte, in welchen tendenziell die Energie der Arbeitnehmer:innen noch nicht ganz so erschöpft ist, können auch kürzer gestaltet werden. Generell sind jedoch mehrere kurze Pausen zu empfehlen, um eine bestmögliche Erholung zu erzielen (2016, S. 309).

Diese Erkenntnisse über Pausen und Ressourcenerholung sind auch für die Arbeit im Homeoffice von großer Bedeutung. Da die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben im Homeoffice oft verschwimmen, ist es auch im Homeoffice sehr wichtig, bewusste Pausenzeiten einzuplanen, um Erschöpfungszuständen vorzubeugen und die Arbeitseffizienz sowie die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Insbesondere in der selbstgesteuerten Arbeitsumgebung ist die Pausengestaltung wichtig, um effektiv und nachhaltig arbeiten zu können. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass Alleinerziehende womöglich nicht dieselbe Gestaltungsfreiheit ihrer Pausen haben oder diese nicht zur Ressourcenerholung nutzen können, sondern um anderen Verpflichtungen nachzugehen.

Eine weitere Steigerung der Arbeitszufriedenheit wurde in Zusammenhang mit den eingeschätzten Aufstiegschancen in Verbindung gebracht. Diese war umso höher, umso fairer diese Chancen eingeschätzt und auf die individuelle Arbeitsleistung bezogen wurden (Lee, Lee, Choi & Kim, 2022, S. 9 ff). In Bezug auf die Arbeit im Homeoffice kann diese Erkenntnis eine mögliche Erklärung für eine geringere Arbeitszufriedenheit sein, da, wie bereits erwähnt, Arbeitnehmer:innen im Homeoffice von Ängsten berichten, an Sichtbarkeit zu verlieren und bei Karrieremöglichkeiten deshalb übergangen zu werden. Eine entsprechende Unternehmenskultur sollte sicherstellen, dass Arbeitnehmer:innen im Homeoffice diesbezüglich keine Nachteile erfahren.

Die Unternehmenskultur scheint ein weiterer Faktor zu sein, welcher die Arbeitszufriedenheit steigern kann. So wurde eine höhere Arbeitszufriedenheit in jenen Unternehmen beobachtet, in welchen unter den Arbeitnehmer:innen ein allgemein positives Verständnis der Unternehmenskultur vorherrschte. Dies führte nicht nur zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, sondern steigerte darüber hinaus die Arbeitsmotivation und vice versa die Unternehmensleistung (Lee et al., 2022, S. 13).

Die Unternehmenskultur hat auch Einfluss auf die Arbeit im Homeoffice. Sie kann die allgemeine Akzeptanz von Homeoffice fördern, flexible und vertrauensvolle Arbeitsbedingungen sowie das Bereitstellen notwendiger Technologien im Homeoffice begünstigen, womit die Zusammenarbeit zwischen Homeoffice- und Büro-Arbeitnehmer:innen gefördert werden kann. Eine Kultur, die die Teamarbeit auch im virtuellen Raum und dadurch das Zugehörigkeitsgefühl stärkt, kann das Engagement und die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer:innen sowie der Alleinerziehenden erhöhen.

Empirische Untersuchungen konnten im Homeoffice eine Veränderung der Arbeitszufriedenheit im Hinblick auf zwischenmenschliche Beziehungen verzeichnen (Allen et al., 2015, S. 46 f). Dabei sind nicht nur jene zur Führungskraft oder zu Kolleg:innen betroffen, sondern auch familiäre Beziehungen. Es scheint, dass jene Arbeitnehmer:innen, die im Homeoffice tätig sind, eine höhere Flexibilität haben und den Beziehungen im privaten Umfeld mehr Aufmerksamkeit schenken können, was positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit haben kann (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1529 ff).

Die Nutzungsintensität von Homeoffice scheint diesbezüglich als Moderatorvariable zu fungieren (Allen et al., 2015, S. 46 f; Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526 ff). So scheint sich die Arbeitszufriedenheit zu einer stetig steigenden Nutzungsintensität von Homeoffice kurvenförmig zu verhalten und bei mehr als 15,1 Arbeitsstunden im Homeoffice wieder abzunehmen (Allen et al., 2015, S. 47 ff).

Die Verbesserung der familiären Beziehungsqualität wird auf die höhere Autonomie zurückgeführt, durch die flexible Zeiträume für private Angelegenheiten eingeräumt werden können. Dies wurde mit geringeren Belastungen in Verbindung gebracht, womit eine tendenziell höhere Arbeitszufriedenheit begründet wird (Golden, 2006, S. 324).

Diese Ansichten werden durch die Erkenntnisse von Allen, Renn und Griffeth (2003, S. 127 ff) unterstützt, indem sie argumentieren, dass es verschiedene Facetten gibt, die einen Einfluss auf die Arbeitseffizienz und die Arbeitszufriedenheit haben. Diese sind die bereits erwähnte Homeoffice-Nutzungsintensität, das Ausmaß der Flexibilität hinsichtlich der Zeitplanung und das Ausmaß und die Art der Leistungskontrolle durch Vorgesetzte. Diese Facetten sollten individuell manipuliert werden, um bestmögliche Ergebnisse

erzielen zu können. Ein positiv erlebtes Management wird ebenso mit einer allgemein höheren Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht. So wurden jene Führungskräfte besonders positiv beurteilt, die ihren Arbeitnehmer:innen im Homeoffice sowie im Büro gleichermaßen Interesse und Unterstützung zukommen ließen (Lee et al., 2022, S. 13).

Ob diese Erkenntnisse in Bezug auf Homeoffice nach der Pandemie, Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit auf die spezifische Gruppe der alleinerziehenden berufstätigen Mütter mit Betreuungspflichten zutreffen, kann mangels ausreichender Forschungen noch nicht beurteilt werden (Hilbrecht et al., 2008, S. 457 f).

Für alleinerziehende Mütter könnten sich zusätzliche Herausforderungen ergeben, die die Arbeitseffizienz und -zufriedenheit beeinflussen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung, insbesondere ohne geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten, erfordern zusätzliche Ressourcen, die in der bisherigen Forschung noch zu wenig Beachtung gefunden haben. Ziel dieser Forschungsarbeit ist es daher, die bisherigen Erkenntnisse zu den Themen Homeoffice und Work-Life-Balance, Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit im Kontext der alleinerziehenden Mütter zu vertiefen und zu erweitern.

3 Empirischer Teil

Diese Arbeit zielt darauf ab, die Work-Life-Balance von berufstätigen Müttern mit Kindern unter 14 Jahren zu untersuchen und deren Einschätzungen zu ihrer Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit zu analysieren. Durch die Überprüfung der Hypothesen sollen die genannten Forschungsfragen beantwortet und eine Aussage zur Praktikabilität der Arbeit im Homeoffice für berufstätige Mütter abgeleitet werden.

3.1 Hypothesen

Aufgrund des bisherigen theoretischen Hintergrundes werden folgende Zusammenhangshypothesen formuliert und im Rahmen dieser Arbeit nachfolgend untersucht:

FF1: Inwieweit erleben berufstätige Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren eine Work-Life-Balance, weil sie im Homeoffice arbeiten?

H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Work-Life-Balance.

H2: Der positive Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Work-Life-Balance wird vermittelt durch erhöhte zeitliche Flexibilität.

FF2: Wie ist der Zusammenhang von Homeoffice und der Arbeitseffizienz von berufstätigen Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren?

H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der subjektiv empfundenen Arbeitseffizienz.

H4: Die subjektiv empfundene Arbeitseffizienz im Homeoffice ist höher, wenn ein ruhiges Arbeitsumfeld im privaten Wohnbereich geschaffen werden kann.

FF3: Wie ist der Zusammenhang von Homeoffice und der Arbeitszufriedenheit von berufstätigen Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren?

H5: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der subjektiv empfundenen Arbeitszufriedenheit.

H6: Die subjektiv empfundene Arbeitszufriedenheit im Homeoffice ist höher, wenn ein ruhiges Arbeitsumfeld im privaten Wohnbereich geschaffen werden kann.

3.2 Material/Instrumente

Um die postulierten Hypothesen zu testen, wurde die Forschungsmethode der quantitativen Onlinebefragung mittels Fragebogen angewendet. Ziel war, dadurch im Vergleich zur qualitativen Befragung, eine weitaus größere Stichprobe in kürzerem Zeitraum zu erreichen, um eine entsprechende Repräsentativität erzielen zu können.

Die Anonymität der Teilnehmerinnen wird gewährleistet, indem keine Daten abgefragt wurden, die auf ein konkretes Individuum zurückgeführt werden könnten.

Es ist jedoch zu beachten, dass durch die Wahl des Online-Modus für manche Personen eine Zugriffsbarriere errichtet wurde. Da aber davon ausgegangen wurde, dass mittels dieser gängigen Forschungsmethode das Sampling und die Anzahl der gewünschten Teilnehmerinnen auf dem schnellsten Wege erreicht werden, die für aussagekräftige Ergebnisse notwendig sind, wurden diese Einschränkung vernachlässigt (Atteslander & Cromm, 2008, S. 145 ff). Der Online Dienst ermöglicht den Teilnehmerinnen das digitale Ausfüllen des Fragebogens und speichert die Ergebnisse auf einem Server, womit im Vergleich zu postalischen Fragebögen eine höhere Rücklaufquote in Echtzeit erzielt wird. Der Datenschutz gewährt, dass der Zugang zu den Rohdaten rein der Verfasserin dieser Arbeit vorenthalten ist.

Die Studie ist als Querschnittstudie designt. Durch eine einmalige Datenerhebung wurde eine Momentaufnahme der Teilnehmerinnen und ihren Empfindungen erhoben, um sie auf mögliche Zusammenhänge mit den Variablen zu überprüfen. Um die Forschungsfragen beantworten und die Hypothesen überprüfen zu können, wurden die zu

untersuchenden Variablen operationalisiert und möglichst mittels bereits validierter Fragebogenskalen im Fragebogen abgebildet.

Für die digitale Einspeisung des Fragebogens wurde die nichtkommerzielle Online-Befragungsplattform www.soscisurvey.de genutzt. Diese Plattform bietet die Möglichkeit, Fragebögen digital abzubilden, die die Teilnehmerinnen direkt online ausfüllen können und nach dem Erhebungszeitraum die gewonnenen Daten, welche bereits für eine statistische Analyse mit der Software IBM® SPSS® Statistics Version 29.0.2.0 (20) aufbereitet sind, zu exportieren. Die Studie war in dieser Zeit sowohl für Computer als auch mobile Endgeräte unter der URL <https://www.soscisurvey.de/alleinerziehende-im-home-office/> aufrufbar.

Die erste Seite enthielt einen Dank zur Teilnahmebereitschaft, einen kurzen Überblick über die Zielgruppe, eine Einleitung in die Thematik des Fragebogens und das interessierte Forschungsgebiet. Darüber hinaus wurde die ungefähre Bearbeitungsdauer von ca. 10 Minuten angegeben. Die Teilnehmerinnen wurden darauf hingewiesen, die Fragen ehrlich zu beantworten und dass ihre Antworten anonym und vertraulich behandelt werden. Bei Fragen oder dem Wunsch nach den Studienergebnissen wurde auf den Kontakt der Studienleiterin verwiesen.

Filterfragen auf den Seiten 2 bis 4 des Fragebogens dienten dazu, die Teilnahme von Personen, die nicht dem gewünschten Sampling entsprachen (beispielsweise Männer, Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder oder ohne Erwerbstätigkeit usw.), auszuschließen. Ein Überspringen dieser Filterfragen war nicht möglich. Damit wurde sichergestellt, dass die Voraussetzungen zur Prüfung der Hypothesen und Beantwortung der Forschungsfragen anhand eines einheitlichen Samplings erfüllt sind.

Seite 2 enthielt eine kurze Einleitung, indem darauf hingewiesen wurde, dass zunächst allgemeine Informationen über die berufliche und familiäre Situation abgefragt werden, die über die Items AG01 und AG02 erneut in Form von Filterfragen erhoben wurden. Mit dem Item AG01 wurde das Geschlecht der Teilnehmenden erhoben („Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig?“). Als Antwortoptionen wurden 1 = „Weiblich“, 2 = „Männlich“ und 3 = „Anderes/Divers“ angeboten, wobei die zweite und dritte Alternative jeweils zum vorzeitigen Ende führten.

Mit dem Item AG02 waren die Teilnehmerinnen aufgefordert, mittels 1 = „Ja“ oder 2 = „Nein“ anzugeben, ob sie „als alleinige Erziehungsberechtigte für ein oder mehrere Kinder verantwortlich sind, die im selben Haushalt leben“. Die zweite Antwortmöglichkeit führte ebenfalls zum Ende des Fragebogens.

Die weiteren Filterfragen wurden aus optischen Gründen auf die folgenden Seiten gesetzt. Auf der Seite 3 wurde mit dem Item AG03 um die Anzahl der Kinder unter 14 Jahren im selben Haushalt gebeten („Wie viele Kinder unter 14 Jahren leben mit dir im selben Haushalt?“). Diese Frage enthielt fünf Antwortoptionen, wobei zwischen 1 = „eins“ bis 4 = „vier oder mehr“ oder 5 = „Keine“ angekreuzt werden konnte. Durch die Auswahl der letzten Option wurden die Teilnehmerinnen von der weiteren Befragung ausgeschlossen, da mindestens ein Kind unter 14 Jahren zur Überprüfung der Hypothesen und zur Beantwortung der Forschungsfragen Voraussetzung war.

Auf der Seite 3 wurde über das Item AG04 der aktuelle Beschäftigungsstatus der Teilnehmerinnen erhoben („Was ist dein aktueller Beschäftigungsstatus?“). Diese Frage enthielt folgende sechs Antwortoptionen zur Dropdown-Auswahl: 1 = „Vollzeit“, 2 = „Teilzeit“, 3 = „Geringfügig“, 4 = „Karenziert (Elternkarenz, Bildungskarenz)“, 5 = „Arbeitslos“, 6 = „Ruhestand“. Da für die Beantwortung der Forschungsfragen eine Berufstätigkeit Voraussetzung ist, wurden jene Personen, die die vierte, fünfte oder sechste Option auswählten, ebenso von der weiteren Befragung ausgeschlossen.

Auf der Seite 4 wurden die Teilnehmerinnen zunächst gebeten, über das Item AG05 ihre durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche anzugeben („Wie viele Stunden arbeitest du insgesamt pro Woche?“). Hierfür stand ihnen ein Eingabefeld zur Verfügung, welches einen numerischen Wert in Form einer Dezimalzahl erforderte. Als Ausfüllhilfe wurde der Text „z.B. 38,50 Stunden/Woche“ angezeigt. Die Frage war verpflichtend auszufüllen. Die Erfassung der Arbeitsstunden/Woche soll Aufschluss darüber geben, wie Homeoffice die Work-Life-Balance, die Arbeitseffizienz und die Arbeitszufriedenheit beeinflusst, indem sie Rückschlüsse auf die Homeoffice-Nutzungsintensität zulässt. Sie zeigt, ob alleinerziehende Mütter mehr oder weniger Zeit im Homeoffice verbringen und wie dies mit den anderen Variablen zusammenhängt. Darüber hinaus wird durch die Frage die Homeoffice-Nutzungsintensität quantifiziert, was zur Analyse der zeitlichen Flexibilität beiträgt.

Das folgende Item AG06, welches die letzte Filterfrage darstellt, lautete „Wie viele Arbeitstage pro Woche verbringst du durchschnittlich im Homeoffice?“. Erneut konnten die Teilnehmerinnen zwischen sechs Antwortoptionen auswählen: 1 = „1 Arbeitstag/Woche“, 2 = „2 Arbeitstage/Woche“, 3 = „3 Arbeitstage/Woche“, 4 = „4 Arbeitstage/Woche“, 5 = „Mehr als 4 Arbeitstage/Woche“, 6 = „Keinen“. Die letzte Antwortoption führte zum vorzeitigen Ausschluss der weiteren Befragung. Diese Erhebung war relevant, um sicherzustellen, dass auch die letzte Voraussetzung zur Erfüllung der Teilnahmebedingungen erfüllt war. In Kombination mit der Anzahl der Arbeitsstunden/Woche (Item AG05) gab sie darüber hinaus Aufschluss, wie viel Arbeitszeit im Homeoffice verbracht

wird. Dies ist insbesondere zur Überprüfung der Hypothesen H1, H2, H3, und H5 notwendig.

Seite 5 enthielt zwei Items zur Messung der Work-Life-Balance. Diese Erhebung wurde eingeleitet mit dem Text „Es folgen Fragen zu deiner Work-Life-Balance und zu Faktoren, die deine beruflichen und familiären Verpflichtungen beeinflussen“. Das Item WL02 enthielt den Hinweis „Kreuze bitte jeweils die Antwort an, die deiner persönlichen Ansicht entspricht“. Für die empirische Untersuchung wurde auf die Trierer Kurzsкала zur Messung der Work-Life-Balance von Syrek, Bayuer-Emmel, Antoni und Klusemann (2011, S. 134 ff) zurückgegriffen. Grund dafür war ihre bereits anerkannte Validität, die sich in bisherigen Studien und Anwendungen bestätigt hat. In Abweichung zur Originalskala wurde als Antwortmöglichkeit eine fünfstufige anstelle einer sechsstufigen Likert-Skala verwendet (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“), um eine Mittelwertorientierung bei Unsicherheit zu vermeiden.

Die erlebte Work-Life-Balance der Teilnehmerinnen soll tiefere Einblicke in die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verpflichtungen alleinerziehender Mütter geben. Anhand der resultierenden Messwerte dieser Skala soll in Kombination mit der Homeoffice-Nutzungsintensität der Alleinerzieherinnen die erste Forschungsfrage (FF1) „Inwieweit erleben berufstätige Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren eine Work-Life-Balance, weil sie im Homeoffice arbeiten?“, beantwortet werden. Nachstehende Tabelle 1 zeigt für einen besseren Überblick die verwendete Trierer Kurzsкала.

Tabelle 1 Trierer Kurzsкала zur Messung der Work-Life-Balance

Code	Text	Antwortformat
WL02_01	Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.	
WL02_02	Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. ^R	(1) Stimme gar nicht zu
WL02_03	Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.	(2) Stimme eher nicht zu
WL02_04	Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.	(3) Stimme teilweise zu
WL02_05	Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.	(4) Stimme eher zu
		(5) Stimme voll zu

Anmerkung: „^R“ bedeutet, dass das Item rekodiert wurde

Quelle: Eigene Darstellung

Anschließend wurde über das Item WL03 die Einschätzung der Teilnehmerinnen erfasst, ob die Arbeit im Homeoffice die Work-Life-Balance als alleinerziehende Mutter insgesamt verbessert hat („Glaubst du, dass die Arbeit im Homeoffice deine Work-Life-

Balance als alleinerziehende Mutter insgesamt verbessert hat?“). Als Antwort konnten die Teilnehmerinnen zwischen 1 = „Ja“ oder 2 = „Nein“ auswählen. Die Erhebung der Selbsteinschätzung dient dazu, ein direktes Verständnis darüber zu erhalten, wie alleinerziehende Mütter die Auswirkungen von Homeoffice auf ihre Work-Life-Balance wahrnehmen. Die subjektive Bewertung ist für die Beantwortung der ersten Forschungsfrage (FF1) und Überprüfung der Hypothesen H1 und H2 zweckdienlich. Sie lässt Rückschlüsse zu, die einen Einblick in die persönlich erlebte Balance von Beruf- und Privatleben bieten und ob Homeoffice einen positiven Einfluss auf die Lebensqualität alleinerziehender Mütter hat.

Auf Seite 6 wurde mittels Skala zur Messung der „worktime control“ (Nijp, Beckers, Kompier, Van Den Bossche & Geurts, 2015, S. 349 ff) die berufliche zeitliche Flexibilität der Teilnehmerinnen erhoben. Um das Hin- und Herspringen zwischen den verschiedenen Antwortformaten anhand der ursprünglichen Reihenfolge in der Skala zu vermeiden, was zudem optisch nicht ideal wäre, und um den Teilnehmerinnen einen besseren Überblick zu ermöglichen, wurde die Skala auf die Items WL04, WL05 und WL06 aufgeteilt.

WL04 erhob die Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen, in welchem Ausmaß sie das Bedürfnis haben, selbst über die Arbeitszeiten, Pausen, freie Tage und Urlaube, Arbeitstage oder Überstunden zu bestimmen. Als Antwortformat wurde eine fünfstufige Likert-Skala angeboten (1 = „gar nicht“, bis 5 = „in sehr hohem Umfang“).

WL05 erhob die Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen, in welchem Umfang sie die Möglichkeiten haben, über dieselben Aspekte zu bestimmen. WL06 erhob wiederum, inwieweit die Teilnehmerinnen von der Möglichkeit Gebrauch machen, selbst über die zeitlichen Aspekte der Arbeit zu bestimmen. Diese Skala wurde verwendet, da sie die Autonomie in Bezug auf die zeitliche Flexibilität misst. Die Ergebnisse sind relevant, um einen Zusammenhang erhöhter zeitlicher Flexibilität und der Work-Life-Balance zu überprüfen, wie sie für die zweite Hypothese (H2) erforderlich sind. Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt eine Übersicht der worktime control access – Skala.

Tabelle 2 Worktime control access - Skala

Code	Text	Antwortformat
WL04	In welchem Ausmaß hast du das Bedürfnis, ...	
WL04_01	... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	(1) Stimme gar nicht zu
WL04_02	... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	(2) Stimme eher nicht zu
WL04_03	... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	(3) Stimme teilweise zu
WL04_04	... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	(4) Stimme eher zu (5) Stimme voll zu

WL04_05	... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?	
WL04_06	... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?	
WL05 In welchem Umfang hast du die Möglichkeit, ...		
WL05_01	... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	
WL05_02	... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	(1) Gar nicht (2) In geringem Umfang
WL05_03	... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	(3) In angemessenem Umfang
WL05_04	... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	(4) In hohem Umfang
WL05_05	... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?	(5) In sehr hohem Umfang
WL05_06	... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?	
WL06 Inwieweit machst du von der Möglichkeit Gebrauch, ...		
WL06_01	... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	(1) Gar nicht (2) In geringem Umfang
WL06_02	... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	(3) In angemessenem Umfang
WL06_03	... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	(4) In hohem Umfang
WL06_04	... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	(5) In sehr hohem Umfang

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Nijp et al., (2015, S. 349 ff)

Seite 7 und 8 erhoben mit der validierten Skala von Koopmans, Hildebrandt, Bernaards und Van der Beek (2012, S. 6 ff), verteilt auf die Items AE01, AE03 und AE06 die subjektiv empfundene Arbeitseffizienz der Teilnehmerinnen. Zu Beginn wurden die Teilnehmerinnen gebeten, bei der Beantwortung der kommenden Fragen an die letzten Arbeitswochen zurückzudenken. Anschließend wurden sie aufgefordert, die Qualität und die Quantität der geleisteten Arbeit anhand einer fünfstufigen Likert-Skala zu bewerten (AE01: 1 = „ungenügend“ bis 5 = „sehr gut“, AE03: 1 = „nie“ bis 5 = „oft“, AE06: 1 = „überhaupt nicht“ bis 5 = „voll und ganz“).

Die Skala wurde verwendet, da die Ergebnisse einen Einblick auf die subjektiv empfundene Arbeitseffizienz der Teilnehmerinnen bieten. Verglichen mit der Homeoffice-Nutzungsintensität soll damit ein Rückschluss auf die Arbeitseffizienz im Homeoffice gebildet werden können, was zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage („Wie ist der Zusammenhang von Homeoffice und der Arbeitseffizienz von berufstätigen Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren?“) und zur Überprüfung der Hypothesen H3 und H4 sowie H6 dient. Nachfolgende Tabelle 3 zeigt einen Überblick der Skala.

Tabelle 3 Skala zur Messung der Arbeitseffizienz

Code	Text	Antwortformat
AE01/AE03	Denke bei der Beantwortung der kommenden Fragen bitte an die letzten Arbeitswochen zurück...	
AE01_01	Wie bewertest du die Qualität deiner geleisteten Arbeit der letzten Wochen?	(1) ungenügend (2) mangelhaft
AE01_02	Wie bewertest du die Quantität deiner geleisteten Arbeit der letzten Wochen?	(3) ausreichend (4) gut (5) sehr gut
AE03_01 ^R	Wie oft war die Qualität deiner Arbeit in den letzten Wochen unter dem erforderlichen Niveau?	(1) nie (2) selten
AE03_02 ^R	Wie oft war die Quantität deiner Arbeit in den letzten Wochen geringer als sie hätte sein sollen?	(3) manchmal (4) häufig (5) oft
AE06	In den letzten Wochen ...	
AE06_01	... habe ich es geschafft, meine Arbeit so zu planen, dass sie rechtzeitig fertig wurde.	
AE06_02	... habe ich auf das Endergebnis meiner Arbeit hingearbeitet.	
AE06_03	... hatte ich die zu erreichenden Ergebnisse bei meiner Arbeit im Blick.	(1) überhaupt nicht (2) eher nicht
AE06_04 ^R	... fiel es mir schwer, Prioritäten bei meiner Arbeit zu setzen. ^R	(3) teilweise (4) eher ja
AE06_05	... konnte ich bei der Arbeit Hauptthemen von Nebensächlichkeiten unterscheiden.	(5) voll und ganz
AE06_06	... konnte ich meine Arbeit gut mit minimalem Zeit- und Arbeitsaufwand erledigen.	
AE06_07 ^R	... hat es länger gedauert, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen, als vorgesehen. ^R	
Anmerkung: „ ^R “ bedeutet, dass das Item rekodiert wurde.		

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Koopmans et al., (2012, S. 14 ff)

Seite 9 begann mit der Erhebung des Items AZ01. Dieses enthielt die validierte Kurzskala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (Nippa, 2020, S. 20 ff), welche die aktuelle Arbeitszufriedenheit der Teilnehmerinnen erhob. Als Antwortformat stand den Teilnehmerinnen erneut eine fünfstufige Likert-Skala zur Verfügung (1 = sehr unzufrieden bis 5 = sehr zufrieden). Die Kurzskala wurde verwendet, um die subjektive Arbeitszufriedenheit der alleinerziehenden Mütter im Homeoffice zu erfragen. Mit ihr soll ein direkter Vergleich zwischen Homeoffice und einem klassischen Arbeitsumfeld (z.B: Büro) gezogen werden, was Aufschluss darüber geben soll, ob die Homeoffice-Nutzungsintensität einen positiven Einfluss auf die Arbeitseffizienz hat.

Die erhobenen Antworten auf dieses Item ist von zentraler Bedeutung für die Beantwortung der dritten Forschungsfrage („Wie ist der Zusammenhang von Homeoffice und der Arbeitseffizienz von berufstätigen Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren?“)

und der Hypothesen H5 und H6. Tabelle 4 veranschaulicht die Kurzsкала zur Messung der Arbeitszufriedenheit.

Tabelle 4 Kurzsкала zur Messung der Arbeitszufriedenheit

Code	Text	Antwortformat
AZ01	Wie zufrieden bist du mit deiner aktuellen Situation im Homeoffice, verglichen mit deiner Arbeit im Büro?	(1) überhaupt nicht (2) eher nicht (3) teilweise (4) eher ja (5) voll und ganz

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Nippa (2020, S. 20 ff)

Im Anschluss wurden die Teilnehmerinnen mittels des Items AZ03 gebeten, ihre Antwort auf die vorherige Frage AZ01 stichwortartig zu begründen („Bitte begründe deine Antwort auf die vorherige Frage stichwortartig.“). Dafür stand ihnen ein Textfeld ohne Zeicheneinschränkung zur Verfügung. Angesichts der potenziellen Bedeutung dieser Antworten für das interessierte Forschungsgebiet wurde diese Frage als obligatorisch gekennzeichnet.

Die Frage soll tiefere Einblicke in die Gründe für die subjektiv bewertete Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit ermöglichen. Die Interpretation der Ergebnisse kann den notwendigen Kontext liefern, die für die Beantwortung der Forschungsfrage (FF3) und der Hypothesen H5 und H6 notwendig sind.

Das Item AZ04 diente dazu, die Teilnehmerinnen den Einfluss von Homeoffice auf ihre Arbeitszufriedenheit einschätzen zu lassen („Glaubst du, dass dein Arbeitsumfeld im Homeoffice deine Arbeitszufriedenheit insgesamt verbessert hat?“). Als Antwort konnten sie zwischen 1 = „Ja“ oder 2 = „Nein“ auswählen.

Die Resultate dieses Items sollen einen direkten Rückschluss auf die subjektiv empfundene Arbeitszufriedenheit im Homeoffice bieten. Sie ermöglicht es, einen direkten Zusammenhang zwischen der physischen Arbeitsumgebung im Homeoffice und dem Wohlbefinden zu bilden, was für die Beantwortung der Forschungsfrage (FF3) und der Hypothesen H5 und H6 erneut wesentlich ist. Insbesondere kann die Frage dazu beitragen, dass die Wirkung von Homeoffice auf die Arbeitszufriedenheit eingeschätzt werden kann. Mit dem Item AZ04 waren die spezifischen Fragen zur Untersuchung der Forschungsfragen und Hypothesen abgeschlossen.

Im abschließenden Teil des Fragebogens lag der Fokus auf der Erhebung der soziodemografischen Daten der Teilnehmerinnen. Diese unterscheiden sich zur anfänglichen Abfrage persönlicher Daten auf den Seiten 2 bis 4 insofern, dass mit der Beantwortung keine Filterung der Teilnehmerinnen mehr vorgenommen wurde.

Die Fragen zum Abschluss des Fragebogens waren wesentlich, um detailliertere Analysen und wichtige Kontextinformationen zu erheben. Das Item DG02 erfragte das Alter der Teilnehmerinnen. Als Anweisung unter der Frage „Wie alt bist du?“ wurde folgender Hinweis angezeigt: „Bitte gib dein Alter in vollen Jahren an, beispielsweise als "34". Beachte dabei, dass das Mindestalter für die Teilnahme an dieser Studie in Übereinstimmung mit dem österreichischen Berufseintrittsalter 15 Jahre beträgt.“. Das zugehörige Antwortfeld war als offene Eingabe mit dem Hinweis ‚Jahre‘ versehen. Als Antwort konnte nur eine ganze Zahl ohne Nachkommastellen eingetragen werden.

Das Alter der Teilnehmerinnen wird erhoben, um demografische Vergleichsdaten bilden zu können. Aufgrund der übrigen Voraussetzungen zur Stichprobe (Berufstätigkeit im Homeoffice, Kind(er) unter 14 Jahren) wurde davon ausgegangen, dass ein gewisses Mindestalter nicht unterschritten wird, weshalb die Frage nicht als Filterfrage definiert wurde. Darüber hinaus wurde die Antwort als offene Eingabe gewählt, um bei der späteren Ergebnisanalyse allenfalls Altersgruppen bilden zu können.

Das folgende Item DG03 erhob den höchsten Bildungsabschluss der Teilnehmerinnen („Was ist dein höchster Bildungsabschluss?“). Als Antwortmöglichkeiten konnte zwischen 1 = „Pflichtschule“, 2 = „Lehrabschluss / Berufsbildende mittlere Schule / Fachschule“, 3 = „Matura / Abitur“, 4 = „(Fach-)Hochschule / Universität“ ausgewählt werden. Diese Frage konnte bei Bestätigung des aufscheinenden Hinweises auch ohne Antwort übersprungen werden. Die Erhebung des Bildungsabschlusses dient der Analyse, ob bestimmte Bildungsgrade häufiger oder seltener unter der Gruppe der Alleinerzieherinnen präsent sind.

Mittels des Items DG04 wurde anschließend die Berufsgruppe der Teilnehmerinnen erhoben („Welcher Berufsgruppe bist du aktuell zugehörig?“). Als Anmerkung und Auswahlhilfe wurde der Text „Für jede Berufsgruppe werden exemplarisch ein oder zwei Beispiele zur Orientierung angeführt.“, angezeigt. Als Antwortauswahl stand den Teilnehmerinnen die Berufsgruppen nach ISCO (International Standard Classification of Occupations) (www.wikipedia.org, 11.03.2024) zur Verfügung: 1 = „Führungskraft (z.B. Geschäftsführerin, CEO)“, 2 = „Akademische Berufe (z.B. Juristin, Ärztin)“, 3 = „Technikerin und gleichrangige, nichttechnische Berufe (z.B. Bauingenieurin, IT-Spezialistin)“, 4 = „Bürokräft und verwandte Berufe (z.B. Buchhalterin, Assistentin)“, 5 = „Dienstleistungsberufe und Verkauf (z.B. Restaurant-Fachfrau, Einzelhandelsverkäuferin)“, 6 = „Fachkraft in der Landwirtschaft oder Fischerei (z.B. Landwirtin, Fischerin)“, 7 = „Handwerks- und verwandte Berufe (z.B. Tischlerin, Malerin)“, 8 = „Anlagen- und Maschinenbedienstete oder Montageberufe (z.B. Maschinenführerin)“, 9 = „Hilfsarbeitskraft (z.B. Lagerarbeiterin, Reinigungskraft)“, 10 = „Angehörige der regulären Streitkräfte (z.B. Soldatin)“.

Die Frage konnte mittels Bestätigung des angezeigten Hinweises bei fehlender Antwort übersprungen werden.

Die Erhebung der Berufsgruppen geht auf die Theorie zurück, dass verschiedene Berufsgruppen unterschiedliche Erfahrungen und Einstellungen zur Arbeit im Homeoffice machen. Je nach Berufsgruppe gelten in der Regel unterschiedliche Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und -anforderungen, die einen Einfluss darauf haben können, wie alleinerziehende Mütter die Arbeit im Homeoffice erleben und bewerten. Darüber hinaus wird geprüft, ob bestimmte Berufsgruppen eher oder weniger präsent in der Gruppe der Alleinerzieherinnen sind.

Auf Seite 11 wurde das letzte Item AB02 mit dem Hinweis „Hier hast du Platz für Anmerkungen oder zusätzliche Informationen zur Studie, die du mir noch mitteilen möchtest.“, platziert. Den Teilnehmerinnen stand darunter ein Texteingabefeld mit unbegrenzten Zeichen zur Verfügung. Das Ausfüllen dieses Feldes war freiwillig und konnte auch ohne eine Bestätigung übersprungen werden.

Dieses Feld ermöglichte den Teilnehmerinnen, zusätzliche persönliche Gedanken, Anregungen oder Bedenken Ausdruck zu verleihen, die in den vorangegangenen Fragen aufgekommen sind und bis zu diesem Item keinen Platz gefunden hatten. Die Erhebung dient dazu, zusätzliche qualitative Daten zu sammeln und um der Studienleiterin tiefere Einblicke in die Erfahrungen der Teilnehmerinnen zu gewähren. Die Antworten können wertvolle Kontextinformationen bieten, die für die Interpretation der gewonnenen Daten relevant sein könnten.

Durch das Klicken auf den „Weiter“-Button gelangten die Teilnehmerinnen zum Ende des Fragebogens. Dort wurde ein Dank für die Teilnahme ausgesprochen und darauf hingewiesen, dass das Browserfenster nun geschlossen werden kann.

Summa Summarum enthielt der Fragebogen neun soziodemografische Fragen, fünf zur Work-Life-Balance, drei zur Messung der zeitlichen Flexibilität, drei zur Arbeitseffizienz und drei zur Arbeitszufriedenheit. Im Anhang findet sich eine detaillierte Übersicht des Fragebogens sowie das vollständige Codebook.

3.3 Sampling / Studienteilnehmerinnen

Für diese Form der quantitativen Befragung wurde eine nicht-probabilistische Stichprobe gewählt. Teilnahme Kriterien sind eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit, der zur Gänze oder zu Teilen im Homeoffice nachgegangen wird, und die alleinige Betreuungspflicht eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren. Wie unter dem Kapitel „Homeoffice in Österreich“ erwähnt, besteht die deutliche Mehrheit der

Alleinerzieher:innen in Österreich aus Frauen, weshalb sich diese Arbeit auf ihre Erfahrungen konzentriert. Männliche Alleinerzieher wurden von der Studie ausgeschlossen, da davon ausgegangen wurde, dass im Rahmen dieser Forschungsarbeit und der zeitlichen Begrenzung der Datenerhebung eine zu geringe Stichprobe männlicher Probanden erreicht werden kann, um aussagekräftige geschlechtsspezifische Schlussfolgerungen zu erzielen.

Um annähernd repräsentative Ergebnisse zu erzielen, wurde eine Stichprobengröße von mindestens $n > 100$ angestrebt. Insgesamt wurde die Studie 1.233 mal aufgerufen. Davon wurden 291 Interviews abgeschlossen, was auch Personen inkludiert, die mittels Filterfragen zum Ende des Fragebogens gelangten. 52 Personen wurden auf der Seite 2 bei den Items AG01 und AG02 durch Filterfragen von der weiteren Befragung ausgeschlossen. Weitere 21 Personen wurden auf der Seite 3 durch ihre Angaben bei den Items AG03 und AG04 durch Filterfragen von der weiteren Befragung ausgeschlossen. 29 Personen konnten die Befragung durch ihre Angaben auf der Seite 4 beim Item AG06, der letzten Filterfrage, nicht fortführen.

Alle Personen, die ausgeschlossen wurden, gelangten zu einer separaten Endseite des Fragebogens mit dem Hinweis, dass sie leider nicht zur gesuchten Zielgruppe gehörten. Darüber hinaus wurden 42 Abbrüche registriert, die in nachfolgender Tabelle 5 aufgelistet sind. 147 Studienteilnehmerinnen haben die Studie bis zum Ende des Fragebogens durchgeführt.

Tabelle 5 Statistik zu den Ausstiegsseiten des Fragebogens

Letzte bearbeitete Seite	Ausschluss durch Filterfragen	Abbruch	Item
2	52	8	AG01, AG02
3	21	1	AG03, AG04
4	29	12	AG05, AG06
5	0	5	WL02, WL03
6	0	6	WL04, WL05, WL06
7	0	7	AE01, AE03
8	0	2	AE06
9	0	1	AZ01, AZ03, AZ04
10	0	0	DG02, DG03, DG04
11	0	0	AB02

Quelle: eigene Darstellung

Gemäß den Empfehlungen von Leiner (2019, S. 230 ff) wurde die Datenbereinigung computergestützter Fragebögen anhand drei Aspekten durchgeführt. Zunächst wurden jene Personen ausgeschlossen, die mittels Filterfragen von der weiteren Befragung

ausgeschlossen wurden, sowie jene, die den Fragebogen während der Datenerhebung abgebrochen haben.

Anschließend wurde die Auswertung auf den Prozentsatz fehlender Daten untersucht und bereinigt. SPSS® ermittelt diesen Wert laufend während der gesamten Datenerhebungsphase. Mittels den Kennwerten MISSING (fehlende Datensätze) und MISSREL (fehlende Datensätze gewichtet nach Relevanz) konnten zwei Datensätze mit insgesamt 85 % und 54 % fehlender Daten ermittelt und von der weiteren Datenanalyse entfernt werden. Die übrigen Teilnehmerinnen wiesen einen Wert zwischen 0 % und maximal 4 % fehlender Daten auf, wodurch ihre Datensätze beibehalten werden konnten. Diese sind möglich, da nicht alle Fragen oder Skalen des Fragebogens verpflichtend auszufüllen waren, wie beispielsweise Anmerkungsfelder.

Auf nicht obligatorisch gekennzeichnete Fragen, bei denen keine Antwort eingegeben wurde, erschien ein entsprechender Hinweis. Die Teilnehmerinnen mussten diesen Hinweis bestätigen, um den Fragebogen auch ohne eine Antwort fortsetzen zu können.

Auf die Bitte einer Teilnehmerin wurde der Fall 1107, der mit dem Text „blabla“ sowie mit dem angegebenen Zeitraum der Bearbeitungszeit durch die Hilfe der Betreffenden identifiziert werden konnte, gelöscht.

Zuletzt wurde die Bearbeitungszeit näher betrachtet. Diese lässt einen tendenziellen Rückschluss auf eine erhöhte oder verminderte Aufmerksamkeit zu, wobei auch hier die Gefahr darin besteht, gültige Daten z.B. von Schnell- oder Langsamleserinnen auszuschließen (Leiner, 2019, S. 231). Dazu lieferten die 144 Datensätze, die nach der vorangegangenen Datenbereinigung statistisch verwertbare Daten lieferten, einen Mittelwert von 384,72 Sekunden und ein Median von 391,00 Sekunden für die Bearbeitungszeit. Dies entspricht einer durchschnittlichen Bearbeitungsdauer von circa 6,5 Minuten. Anhand dieses Wertes können nun jene Personen identifiziert werden, die den Fragebogen in über- oder unterdurchschnittlicher Zeit ausfüllten. So zeigt der SPSS® Faktor TIME_RSI mit einem Wert von 2,0 jene Personen auf, die den Fragebogen doppelt so schnell als die Durchschnittsteilnehmende ausgefüllt haben. Werte, die annähernd so hoch sind, müssen kritisch betrachtet werden, da ein Ausschluss auch gültige Datensätze von Schnellleserinnen inkludieren könnten (www.soscisurvey.de, 11.03.2024).

Die Bearbeitungsdauer in Sekunden der Teilnehmerinnen wird anhand der Variable TIME_SUM automatisch von SPSS® während der Datenerhebung protokolliert. Für einen besseren Überblick wurde die Variable TIME_SUM_Min manuell in der SPSS® Datenanalyse ergänzt, welche die Bearbeitungsdauer in Minuten anzeigt. So wurden sieben Datensätze aufgrund ihrer hohen TIME_RSI Werte (1,94 bis 2,65) was einer

Bearbeitungszeit von 1,18 bis 3,20 Minuten entspricht, entfernt. Werte, die knapp darüber lagen, wurden aufgrund ihrer Textantworten beibehalten, da davon ausgegangen wird, dass dies ein Indiz für ein aufmerksames Bearbeiten ist.

Weiters wurden vier Datensätze identifiziert, die mit einem TIME_RSI (Relative Speed Index) von 0,42 bis 0,65 eine überdurchschnittlich lange Bearbeitungszeit von 10,18 bis 10,48 Minuten aufwiesen. Bei näherer Betrachtung wird dies jedoch auf längere Textantworten und/oder kürzeren Unterbrechungen zurückgeführt, weshalb diese Daten für die weitere Analyse beibehalten werden. Somit stehen für diese Arbeit 137 Datensätze zur Verfügung.

Das Alter der Teilnehmerinnen (DG02) zeigt ein Minimum von 27 Jahren und ein Maximum von 54 Jahren. Die Varianz beträgt 34,37 Jahre, der Mittelwert 40,12 Jahre und der Median 41,00 Jahre. Die Standardabweichung beträgt 5,86 Jahre. Aufgrund der hohen Varianz wurde es für sinnvoll erachtet, das Alter der Teilnehmerinnen zu gruppieren, welches zuvor numerisch abgefragt wurde. Mittels SPSS® wurde somit eine ordinal skalierte Variable erstellt. Das neu gebildete Item (DG02_gruppiert) umfasst folgende Kategorien: (1) 25-29, (2) 30-34, (3) 35-39, (4) 40-44, (5) 45-49 und (6) 50-54. Der Median liegt in der Gruppe 4 (40-44 Jahren). Die visuelle Überprüfung anhand des Histogramms bestätigte eine annähernd symmetrische Verteilung. Die nachfolgende Tabelle 6 gibt Aufschluss darüber, wie viel Personen der jeweiligen Kategorie zugeteilt wurden und wie sich dies prozentuell auswirkt.

Tabelle 6 Alter der Teilnehmerinnen in Gruppen

Gruppe	Spannweite Alter	Personenanzahl	Häufigkeit
1	25-29	5	3,6 %
2	30-34	23	16,8 %
3	35-39	32	23,4 %
4	40-44	46	33,6 %
5	45-49	23	16,8 %
6	50-54	8	5,8 %

Quelle: eigene Darstellung

Mit dem Item AG03 wurde die Anzahl der Kinder unter 14 Jahren erhoben, die mit den Teilnehmerinnen im selben Haushalt leben. Bei 74,5 % der Frauen lebt ein Kind unter 14 Jahren im selben Haushalt, bei 23,4 % zwei Kinder und bei 2,2 % drei Kinder. Keine der Teilnehmerinnen gab an, dass „4 oder mehr“ Kinder unter 14 Jahren im selben Haushalt leben. Somit liegt eine Verhältnisskala vor. Der Mittelwert liegt daher bei 1,28 Kinder/Alleinerziehende, die Standardabweichung bei 0,50. Es liegt eine rechtsschiefe Verteilung vor. Tabelle 7 stellt die Verteilung übersichtlich dar.

Tabelle 7 Anzahl der Kinder im selben Haushalt

Code	Anzahl der Kinder	Personen- anzahl	Häufigkeit
AG03_01	1 Kind	102	73,9 %
AG03_02	2 Kinder	32	23,9 %
AG03_03	3 Kinder	3	2,2 %
AG03_04	4 oder mehr Kinder	0	0 %

Quelle: eigene Darstellung

Der höchste Bildungsabschluss der Teilnehmerinnen (DG03) setzt sich aus 67,2 % „(Fach-)Hochschule / Universität“, 21,9 % „Matura/Abitur“ und 10,9 % „Lehrabschluss / Berufsbildende mittlere Schule / Fachschule“ zusammen. Keine der Studienteilnehmerinnen wählte das niedrigste Bildungsniveau („Pflichtschule“) als höchster erreichter Bildungsabschluss. Dies zeigt eine überproportionale Repräsentation von Frauen mit akademischer Ausbildung in der Studie, insbesondere im Vergleich zu den statistischen Daten aus Österreich für das Jahr 2021/2022, welche einen Anteil von insgesamt 21,9 % weiblichen Akademikerinnen in ganz Österreich aufwiesen (www.statistik.at, 11.03.2024). Es entspricht jedoch den in Österreich beobachteten Daten, dass Akademiker:innen das Homeoffice am häufigsten nutzen (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 14 ff).

Alleinerziehende in Österreich scheinen einen tendenziell niedrigeren Bildungsgrad aufzuweisen (Berghammer, 09.04.2024). Der Median dieser Ordinalskala liegt in der Gruppe DG03_04, was dem höchsten Bildungsniveau entspricht, das ausgewählt werden konnte. Hinsichtlich der Verteilung liegt bei Betrachtung des Histogramms eine offensichtliche Linksschiefe vor. Tabelle 8 zeigt eine Übersicht zur Verteilung des Bildungsniveaus.

Tabelle 8 Übersicht zur Verteilung des Bildungsniveaus

Code	Bildung	Personen- anzahl	Häufigkeit
DG03_01	Pflichtschule	0	0 %
DG03_02	Lehrabschluss / Berufsbildende mittlere Schule / Fachschule	15	10,9 %
DG03_03	Matura / Abitur	30	21,9 %
DG03_04	(Fach-)Hochschule / Universität	92	67,2 %

Quelle: eigene Darstellung

Die Verteilung der Berufsgruppen der Teilnehmerinnen wurde mittels Item AG04 erhoben und veranschaulicht die Tabelle 9. 35,8 % der Mütter gaben an, als „Bürokräft“ oder „in verwandten Berufen“ zu arbeiten. 34,3 % der Mütter zählen sich zur Berufsgruppe der „Akademischen Berufe“, 16,8 % zu „Technikerinnen und gleichrangige,

nichttechnische Berufe, z.B. Bauingenieurin, IT-Spezialistin“. 7,3 % gaben an, „Führungskraft“ zu sein, 2,9 % arbeiten in „Dienstleistungsberufen und im Verkauf“ und 0,7 % der Mütter als „Angehörige der regulären Streitkräfte“. Drei Teilnehmerinnen haben die Frage nicht beantwortet, wobei dies keine zwingende Voraussetzung war und ihre weiteren Angaben daher beibehalten wurden. Da die Berufsgruppen nur zur Bestimmung einer Zugehörigkeit dienen, liegt ein nominalskaliertes Messniveau vor. Der Modus liegt bei DG04_04.

Tabelle 9 Berufsgruppen der Studienteilnehmerinnen

Code	Berufe	Personenanzahl	Häufigkeit
DG04_01	Führungskraft (z.B. Geschäftsführerin, CEO)	10	7,3 %
DG04_02	Akademische Berufe (z.B. Juristin, Ärztin)	47	34,3 %
DG04_03	Technikerin und gleichrangige, nichttechnische Berufe (z.B. Bauingenieurin, IT-Spezialistin)	23	16,8 %
DG04_04	Bürokräftin und verwandte Berufe (z.B. Buchhalterin, Assistentin)	49	35,8 %
DG04_05	Dienstleistungsberufe und Verkauf (z.B. Restaurant-Fachfrau, Einzelhandelsverkäuferin)	4	2,9 %
DG04_06	Fachkraft in der Landwirtschaft oder Fischerei (z.B. Landwirtin, Fischerin)	0	0 %
DG04_07	Handwerks- und verwandte Berufe (z.B. Tischlerin, Malerin)	0	0 %
DG04_08	Anlagen- und Maschinenbedienstete oder Montageberufe (z.B. Maschinenführerin)	0	0 %
DG04_09	Hilfsarbeitskraft (z.B. Lagerarbeiterin, Reinigungskraft)	0	0 %
DG04_10	Angehörige der regulären Streitkräfte (z.B. Soldatin)	1	0,7 %
-	Keine Angabe	3	2,2 %

Quelle: eigene Darstellung

Der Beschäftigungsstatus (AG04) der Teilnehmerinnen besteht aus 35,8 % Vollzeit- und 64,2 % Teilzeitarbeitenden. Keine Mutter gab an, geringfügig zu arbeiten.

Die Anzahl der Arbeitsstunden/Woche (AG05) besteht aus einem Minimum von 10,00 Stunden/Woche bis zu einem Maximum von 50,00 Stunden/Woche. Der Mittelwert beträgt 31,45 Stunden/Woche, der Median 32,00 Stunden/Woche. Die Standardabweichung liegt bei 7,76 Stunden. Im Rahmen der Datenaufbereitung wurde aufgrund der hohen Varianz eine Gruppierung der Arbeitsstunden/Woche vorgenommen (AG05_gruppiert). Somit liegen der Median sowie der Modus dieser gebildeten Ordinalskala in der Gruppe 4 (30 – 34,9 h/Woche). Es liegt eine asymmetrische bzw. eine linksschiefe Verteilung vor. Tabelle 10 zeigt die Verteilung der gruppierten Arbeitsstunden/Woche.

Tabelle 10 Arbeitsstunden/Woche in Gruppen

Gruppe	Spannweite Arbeitsstunden/Woche	Personen- anzahl	Häufigkeit
1	< 20,0 h/Woche	8	5,8 %
2	20,0 – 24,9 h/Woche	16	11,7 %
3	25,0 – 29,9 h/Woche	22	16,1 %
4	30,0 – 34,9 h/Woche	37	27,0 %
5	35,0 – 39,9 h/Woche	24	17,5 %
6	≥ 40 h/Woche	30	21,9 %

Quelle: eigene Darstellung

AG06 zeigt eine annähernd homogene Verteilung der Arbeitstage pro Woche, die die Teilnehmerinnen im Homeoffice verbringen. Unerheblich dabei ist die Anzahl der Arbeitsstunden/Tag. So gaben jeweils 22,6 % der Teilnehmerinnen an, „2 Arbeitstage/Woche“, „3 Arbeitstage/Woche“ und „mehr als 4 Arbeitstage/Woche“ im Homeoffice zu arbeiten, gefolgt von 16,8 % mit „1 Arbeitstag/Woche“ und 15,3 % „4 Arbeitstage/Woche“. Eine Übersicht dieser Verteilung ist in Tabelle 11 ersichtlich. Der Mittelwert besteht aus 3,04 Arbeitstagen/Woche, der Median liegt bei 3,00 Arbeitstagen/Woche. Die Standardabweichung beträgt 1,40 Arbeitstage/Woche. Somit liegt bei dieser Verhältnisskala eine Normalverteilung vor.

Tabelle 11 Übersicht Arbeitstage/Woche im Homeoffice

Code	Arbeitstage/Woche	Personen- anzahl	Häufigkeit
AG06_01	1 Arbeitstag/Woche	23	16,7 %
AG06_02	2 Arbeitstage/Woche	31	22,5 %
AG06_03	3 Arbeitstage/Woche	31	22,5 %
AG06_04	4 Arbeitstage/Woche	22	15,9 %
AG06_05	Mehr als 4 Arbeitstage/Woche	31	22,5 %

Quelle: eigene Darstellung

Die Variable zur Messung der Arbeitszufriedenheit besteht aus einem Item (AZ01, „Wie zufrieden bist du mit deiner aktuellen Situation im Homeoffice, verglichen mit deiner Arbeit im Büro?“). Die Frage des Items ist positiv formuliert und durch die Antwortoptionen der fünfstufigen Likert-Skala liegt eine Ordinalskala vor. Der Median und Modus liegt im Item AZ01_04. Bei Betrachtung des Histogramms ist eine linksschiefe Verteilung erkennbar. Die Verteilung dieser Variable wird durch Tabelle 12 veranschaulicht.

Tabelle 12 Verteilung der Arbeitszufriedenheit

Code	Antwortoption	Personenanzahl	Häufigkeit
AZ01_01	„Überhaupt nicht“	1	0,7 %
AZ01_02	„eher nicht“	7	5,1 %
AZ01_03	„teilweise“	25	18,2 %
AZ01_04	„eher zufrieden“	58	42,3 %
AZ01_05	„voll und ganz“	46	33,6 %

Quelle: eigene Darstellung

Den Einfluss des Arbeitsumfeldes auf die Arbeitszufriedenheit wurde mit der Variable AZ04 („Glaubst du, dass dein Arbeitsumfeld im Homeoffice deine Arbeitszufriedenheit insgesamt verbessert hat?“) erhoben. Die Teilnehmerinnen konnten ihre Antwort aus einem dichotomen Antwortformat („Ja“/„Nein“) wählen. Die Verteilung zeigt, dass 82,5 % (113 Teilnehmerinnen) die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit auf das Arbeitsumfeld im Homeoffice zurückführen. Lediglich 17,5 % (24 Teilnehmerinnen) verneinten diese Annahme. Der Variable liegt somit ein nominales Skalenniveau zugrunde.

3.4 Durchführung der empirischen Untersuchung

Bevor der Online-Fragebogen auf [soscisurvey.de](https://www.soscisurvey.de) für die Datenerhebung freigegeben wurde, wurde online ein Pretest hinsichtlich der Gebrauchstauglichkeit durchgeführt. Dazu wurden zehn Personen aus dem Bekanntenkreis sowie des Studiumfeldes der Verfasserin dieser Arbeit um Unterstützung gebeten. Für die Beantwortung des Fragebogens wurde ein ungefährer Zeitraum von 10 Minuten avisiert. Anmerkungen, Verständnis- oder Komplexitätsfragen konnten so im Laufe des Pretests von den Tester:innen direkt bei den jeweiligen Texten oder Fragen in einem Anmerkungsfeld ergänzt und von der Studienverfasserin geklärt und bereinigt werden, beispielsweise durch Formulierungsänderungen.

Die Studie wurde anschließend gemäß dem zur Planung vorläufig erstellten Zeitplans vom 18. Dezember 2023 zunächst bis 11.02.2024 veröffentlicht und der Link dazu laufend entsendet. Durch die Notwendigkeit weiterer Teilnehmerinnen zu rekrutieren wurde der Datenerhebungszeitraum bis zum 07.03.2024 verlängert.

Die Rekrutierung der Teilnehmerinnen erfolgte im Wesentlichen durch einen Aufruf über öffentliche Einrichtungen für Alleinerzieher:innen, in weiterer Folge über soziale Medien, speziellen Online-Plattformen, die Forschenden helfen, Teilnehmer:innen zu finden, wie SurveyCircle.com und SurveySwap.io sowie durch das Netzwerk der FernFH-Studierenden und Alumni. Die öffentlichen Einrichtungen für Alleinerzieher:innen erwiesen sich als

den lukrativsten und effizientesten Weg, Teilnehmerinnen zu finden, da diese den Link zur Studie in eigenen SMS- oder Chat-Gruppen weiterleiteten, einen Aufruf zur Teilnahme auf ihrer Homepage oder Social Media Profilen teilten oder einen Hinweis zur Studie inkl. Zugangslink in ihren Newslettern entsendeten. Darüber hinaus wurden eigens erstellte Flyer in vereinzelt öffentlichen (Klein-)Kinderbetreuungseinrichtungen verteilt, die neben dem Titel der Online-Studie, Angaben zur Zielgruppe, den ungefähren Zeitaufwand sowie einen QR Code zur Studie enthielten.

3.5 Bildung der Variablen

Im nächsten Abschnitt folgen die vorbereiteten Analysen, die für die Auswertung der gewonnenen Daten essenziell sind. Die Analyse der vorhandenen Daten (n=137) wurde mit der IBM® SPSS® Statistics Version 29.0.2.0 (20) durchgeführt.

3.5.1 Variable „Homeoffice-Nutzungsintensität“

Das Ausmaß der Arbeitsstunden/Woche sowie der Homeoffice-Arbeitstage/Woche wurde anhand zweier Items abgefragt. Um nun ein Verständnis über die tatsächliche Homeoffice-Nutzungsintensität der Studienteilnehmerinnen zu erhalten, werden diese Daten in Relation gesetzt. Hierfür werden zwei neue Variablen berechnet: zuerst ist es erforderlich, die durchschnittlichen Arbeitsstunden/Tag zu erfassen. Dies gelingt, indem die Arbeitsstunden/Woche durch die übliche Anzahl von Arbeitstagen in einer Woche (fünf) geteilt werden. Diese wird als Variable „AG06_pro_Tag_Durchschnitt“ gespeichert. In weiterer Folge kann die Homeoffice-Nutzungsintensität berechnet werden, indem diese Variable wiederum mit der Variable für die Homeoffice-Tage/Woche multipliziert wird. Beide neu berechneten Variablen sind eine Verhältnisskala. Diese zweite Variable wurde als „HO_Nutzungsintensität“ gespeichert.

3.5.2 Variable „Arbeitszufriedenheit“

Die Arbeitszufriedenheit wurde durch das Item AZ01 erhoben. Ihr liegt die subjektive Einschätzung der Teilnehmerinnen zugrunde, die anhand einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = überhaupt nicht, 2 = eher nicht, 3 = teilweise, 4 = eher zufrieden, 5 = voll und ganz) ihre Arbeitszufriedenheit im Homeoffice mit der im Büro verglichen. Dadurch ist die Variable ordinalskaliert. Die Berechnung des Quotienten zwischen der Schiefe (-0,76) und des Standardfehlers (0,21) ergibt einen Wert von -3,65. Dies deutet darauf hin, dass eine deutliche Linksschiefe Verteilung vorliegt. Die visuelle Überprüfung des Histogramms bestätigt diese Annahme. Der Modus der Variable liegt auf der Ausprägung 4, der Median bei 4,00. Die Verteilung der Arbeitszufriedenheit ist in Tabelle 12 Verteilung der

Arbeitszufriedenheit“ bereits veranschaulicht. Da die Erhebung der Arbeitszufriedenheit mit nur einer Variable erfolgte, ist keine weitere Vorbereitung für die folgende Datenanalyse erforderlich.

Anschließend wurden die Teilnehmerinnen gebeten, ihre vorherige Antwort anhand des Items AZ03 zu begründen. Hierfür stand ihnen ein Textfeld zur Verfügung, dessen Gestaltung bereits im Abschnitt 3.2 „Material/Instrumente“ beschrieben wurde. Diese Daten wurden auf wesentliche Textpassagen untersucht und zu Kategorien zugeteilt, die auf Basis der Theorie erstellt wurden. Diese Kategorien umfassten die 1) unbezahlte Arbeit, 2) Kinderbetreuung, 3) Arbeitsumgebung, 4) Work-Life-Balance, 5) (zeitliche) Flexibilität, 6) Finanzielles, 7) Homeoffice-Nutzungsintensität, 8) Arbeitseffizienz und 9) Arbeitszufriedenheit. Andere wesentliche Informationen, die in keine dieser Kategorien zugeteilt werden konnten, wurden zu 0) Sonstiges eingeteilt. Eine detaillierte Auswertung dieser ergänzenden qualitativen Daten befindet sich im Kapitel „Diskussion und Ausblick“, in welchem sie in Verbindung mit den Ergebnissen der Hypothesentests eingehend analysiert werden.

In Summe haben 132 von 137 Studienteilnehmerinnen eine Begründung zu ihrer Bewertung in den Online-Fragebogen eingetragen.

3.5.3 Variable „Arbeitsumfeld“

Das Item AZ04 wurde erstellt, um die Einschätzung der Teilnehmerinnen zu erheben, ob sich die Arbeitszufriedenheit durch das Arbeitsumfeld im Homeoffice insgesamt verbessert hat. Ihr liegt ein dichotomes Antwortformat mit „Ja“ und „Nein“ zugrunde. Dadurch hat die Variable ein nominales Skalenniveau. Die Antwortausprägungen der Variable wurden bereits im vorherigen Kapitel 3.3 „Sampling / Studienteilnehmerinnen“ beschrieben. Analog zur Arbeitszufriedenheit wurde der Einfluss des Arbeitsumfeldes auf die Arbeitszufriedenheit mit nur einer Variable erhoben, weshalb keine weitere Vorbereitung für die folgende Datenanalyse notwendig ist.

3.5.4 Skalenbildung „WLB_scale“

Das Item WL02_02 der Trierer Kurzsskala zur Messung der Work-Life-Balance (WL02) ist im Vergleich zu den anderen Items negativ formuliert und wurde daher rekodiert. Dies erfolgte erneut mittels SPSS®, wodurch das neue Item „WL02_02_r“ erstellt wurde. Die Verteilungsmaße der Items WL02_01, WL02_02_r, WL02_03 sowie WL02_05 sind zumindest annähernd normalverteilt bzw. symmetrisch. Das Item WL02_04 zeigt eine rechtsschiefe Verteilung. Aus diesem Grund wird es für die weiteren Analyse ausgeschlossen.

Obwohl Likert-Skalen, wie es in der vorliegenden Skala mit den jeweils zur Verfügung stehenden fünf Antwortoptionen der Fall ist, streng genommen ordinalskalierte Daten produzieren, folgt diese Studie der in der sozialwissenschaftlichen Forschung verbreiteten Praxis, diese als „quasi-metrisch“ anzusehen. Diese Annahme basiert auf der Überlegung, dass die Abstände zwischen den einzelnen Antwortkategorien (von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll zu“) als annähernd gleich groß betrachtet werden können.

Dies ermöglicht eine sinnvolle Interpretation der Mittelwerte der Likert-Skala-Antworten. Die Behandlung von Likert-Skala-Daten als quasi-metrisch ist in der Literatur umstritten, jedoch haben mehrere Studien gezeigt, dass Faktorenanalysen robust gegenüber der Verletzung der Annahme intervallskalierter Daten sind, insbesondere wenn die Skala mehr Punkte umfasst (Carifio & Perla, 2008; Norman, 2010, S. 150 ff).

Die Gleichbehandlung der Abstände zwischen den Antwortoptionen ermöglicht eine detaillierte Untersuchung der erhobenen Daten und trägt so zu einem tieferen Verständnis bei. Dennoch müssen die Ergebnisse kritisch interpretiert werden. Es ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass diese Annahme einen Kompromiss in der Messgenauigkeit darstellt.

Um die Eignung für eine Skalenbildung zu prüfen, wird eine Faktorenanalyse durchgeführt. Dazu wird eine Hauptkomponentenanalyse gewählt. Eigenwerte, die geringer als 1,00 sind, werden ausgeschlossen. Eine Varimax-Rotation soll dabei helfen, die Interpretation der Faktoren zu verbessern, da sie die Identifikation von Variablen erleichtern, die stark zu jedem Faktor beitragen. Kleine Koeffizienten mit einem Absolutwert unter 0,30 werden unterdrückt, da sie zu gering sind, um in die Skala aufgenommen werden zu können.

Darüber hinaus wurde zur Eignungsprüfung das Verfahren nach Kaiser, Meyer und Olkon (KMO) sowie der Bartlett-Test mittels SPSS® durchgeführt. Das Maß nach KMO ergab einen Wert von 0,86. Der Bartlett-Test ergab ein Signifikanzniveau von $< 0,00$. Beides lässt darauf schließen, dass die Durchführung einer Faktorenanalyse anhand der vorliegenden Stichprobe sinnvoll ist. Die Extraktionsmethode ergab einen Faktor, der folgenden Eigenwert aufweist: (1) 2,72. Die übrigen Komponenten weisen jeweils einen Wert $< 1,00$ auf, weshalb ihnen nur geringe Erklärungswerte zugeschrieben werden.

Die Interpretation des Screeplots zeigt nach dem ersten Faktor ein Gefälle. Die zweite Komponente stellt einen Knick dar, der als „Ellbogen“ bezeichnet wird. Ab ihm verlaufen die nachfolgenden Werte annähernd asymptotisch zur X-Achse. Dies ist eine Veranschaulichung der Ergebnisse der Faktorenanalyse, womit nur einem Faktor wesentliche Erklärungswerte zugeschrieben werden können. Da nur ein Faktor identifiziert wurde,

konnte keine Varimax-Rotation durchgeführt werden. Es konnten alle Items aufgrund der Höhe ihrer Ladungen (mind. 0,78) auf den extrahierten Faktor beibehalten werden. Anschließend wird eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Aufgrund ihrer inhaltlichen Übereinstimmung können bis auf das Item WL02_04 alle verwendet werden.

Das Cronbach Alpha gibt Auskunft darüber, ob die Items miteinander korrelieren. Der ermittelte Wert beträgt 0,84, womit es als gut angesehen werden kann. Durch das Weglassen der Items WL02_01 und WL02_05 würde dieser Wert nur etwas verringern werden (0,77 bzw. 0,79). Durch das Weglassen anderer Items verändert sich das Cronbach Alpha nur marginal.

Die Skala (WLB_scale) wurde als Mittelwert der Items WL02_01 bis WL02_05 (exkl. WL02_04) berechnet. Der Mittelwert liegt bei 2,73 (Md = 2,75, Sd = 0,89) mit einem Minimum von 1,00 und einem Maximum von 5,00. Die visuelle Überprüfung des Histogramms bestätigt die Annahme durch Vergleich des Mittelwerts und Medians, dass eine Normalverteilung gegeben ist. Tabelle 13 veranschaulicht die Ergebnisse.

Tabelle 13 Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der WLB_scale

Code	Aussage/Frage	M	Sd	Faktor 1
WL02_01	Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.	2,82	1,10	0,87
WL02_02 ^R	Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.	2,63	1,11	0,80
WL02_03	Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.	2,69	1,03	0,78
WL02_04 ^S	Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.	2,23	1,05	-
WL02_05	Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.	2,77	1,01	0,84

Anmerkung: „^R“ bedeutet, dass das Item rekodiert wurde. „^S“ bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde.

Faktor	Anzahl der Items	M	Sd	α
WLB_scale	4 (Mittelwertskala)	2,73	0,89	0,84

Quelle: eigene Darstellung

3.5.5 Skalenbildung „Zeitliche Flexibilität“

Die Skala zur Messung der Arbeitszeitflexibilität erstreckt sich über die Items WL04 bis WL06, wie in der Tabelle 2 „Worktime control access - Skala“ bereits veranschaulicht. Sie enthält nur positiv formulierte Items, weshalb keine Rekodierung notwendig war. Der Skala liegt ein ordinalskaliertes Messniveau zugrunde. Analog der bisherigen vorgangsweise wird jedoch davon ausgegangen, dass die Abstände zwischen den Ausprägungen der Likert-Skala (1 = gar nicht bis 5 = in sehr hohem Umfang) als gleich groß angesehen

werden. Sie wird daher, wie bereits erwähnt, in weiterer Folge als „quasi-metrisch“ betrachtet.

Neben der visuellen Prüfung des Histogramms eines Items, der Vergleichsprüfung des Mittelwerts und Medians, kann der Quotient aus der Schiefe und dem Standardfehler berechnet werden, was die Interpretation der Verteilung erleichtern soll. Werte nahe 0 zeigen eine (annähernde) Normalverteilung bzw. Symmetrie. Werte, die deutlich darüber oder darunter liegen, weisen auf eine rechts- bzw. linksschiefe Verteilung hin. Werte, die zwischen -2 und 2 liegen, können als noch tolerabel in Bezug auf eine annähernde Normalverteilung angesehen werden (Curran, West & Finch, 1996, S. 18 ff).

Hinsichtlich der Verteilung der Items WL04 bis WL06 zeigen in Summe neun Items eine Linksschiefe, die übrigen sieben Items sind unter den beschriebenen Annahmen zumindest annähernd normalverteilt bzw. symmetrisch. Da eine Schiefverteilung der Variablen oftmals mit einem Ausschluss in der Faktorenanalyse einhergeht, wurde ein Kaiser-Meyer-Olkin Test durchgeführt. Dieser soll Aufschluss darüber geben, ob sich die insgesamt 16 Items zur Skalenbildung eignen. Der KMO-Wert liegt bei 0,80, was als wünschenswertes oder „verdienstvolles“ Ergebnis interpretiert wird und die Eignung der Items für die Faktorenanalyse bestätigt. Nachstehende Tabelle 14 gibt eine detaillierte Übersicht über die Verteilung der jeweiligen Items.

Tabelle 14 Verteilung der Items

Code	Aussage/Frage	Quotient aus Schiefe und Standardfehler	Verteilung
WL04_01	... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	-4,13	Linksschiefe
WL04_02	... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	-5,94	Linksschiefe
WL04_03	... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	-4,41	Linksschiefe
WL04_04	... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	-3,86	Linksschiefe
WL04_05	... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?	-6,55	Linksschiefe
WL04_06	... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?	-5,60	Linksschiefe
WL05_01	... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	-0,91	Annähernd NV / Sym.
WL05_02	... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	-2,92	Linksschiefe
WL05_03	... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	-1,31	Annähernd NV / Sym.
WL05_04	... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	1,37	Annähernd NV / Sym.

WL05_05	... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?	-0,37	Annähernd NV / Sym.
WL05_06	... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?	-0,38	Annähernd NV / Sym.
WL06_01	... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	-2,84	Linksschiefe
WL06_02	... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	-3,06	Linksschiefe
WL06_03	... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	-0,60	Annähernd NV / Sym.
WL06_04	... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	0,77	Annähernd NV / Sym.

Quelle: eigene Darstellung

Die Hauptkomponentenanalyse als Extraktionsmethode ergab zunächst vier Faktoren, die folgende Eigenwerte aufweisen: (1) 6,00, (2) 2,78, (3) 1,22, (4) 1,09. Die übrigen Komponenten weisen einen Wert < 1,00 auf. Die Interpretation des Screeplots zeigte, dass der dritte Faktor den „Ellbogen“ darstellt. Aufgrund dessen werden nur den zwei ersten Faktoren (6,00 und 2,78) höhere Erklärungswerte zugeschrieben, die für die Varimax-Rotation herangezogen werden.

Faktorladungen, die im Bereich +/- 0,4 liegen, werden akzeptiert. Je höher der Wert, desto enger besteht ein Zusammenhang zum Faktor. Basierend auf der rotierten Komponentenmatrix konnten alle Items aufgrund der Höhe ihrer Ladungen (mind. 0,59) auf die extrahierten Faktoren beibehalten werden. Die Items WL05 und WL06 laden auf den ersten Faktor („zeitliche Autonomie in der Arbeit“). Die Items der WL04 laden alle auf den zweiten Faktor („Wunsch zur zeitlichen Flexibilität“).

Anschließend wurde eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Das Cronbach Alpha beträgt 0,89, womit es als gut bis sehr gut angesehen werden kann. Durch das Weglassen von Items konnte dieser Wert nur marginal verändert werden. Die Skala zur zeitlichen Flexibilität (ZF_scale) wurde als Mittelwert aus allen Items berechnet. Dieser liegt bei 3,73 (Md = 3,75, Sd = 0,65). Der kleinste Wert beträgt 1,75, der größte 5,00. Die visuelle Überprüfung des Histogramms bestätigt die Annahme durch Vergleich des Mittelwerts und Medians, dass eine Normalverteilung gegeben ist. Tabelle 15 zeigt die Übersicht zur rotierten Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der ZF_scale.

Tabelle 15 rotierte Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der ZF_scale

Code	Aussage/Frage	M	Sd	Faktor 1	Faktor 2
WL04_01	... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	1,37	0,78	-	0,75
WL04_02	... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	4,24	0,95	-	0,76

WL04_03	... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	4,36	0,79	-	0,80
WL04_04	... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	3,88	1,18	-	0,77
WL04_05	... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?	4,20	0,99	-	0,76
WL04_06	... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?	4,22	0,94	-	0,72
WL05_01	... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	3,59	1,01	0,78	-
WL05_02	... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	3,99	1,00	0,72	-
WL05_03	... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	3,53	1,00	0,68	-
WL05_04	... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	2,77	1,31	0,75	-
WL05_05	... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?	3,48	1,23	0,77	-
WL05_06	... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?	3,27	1,15	0,65	-
WL06_01	... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	3,81	1,06	0,61	0,35
WL06_02	... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	3,91	1,08	0,70	-
WL06_03	... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	3,51	1,06	0,59	0,32
WL06_04	... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	2,81	1,32	0,68	-
Faktor	Anzahl der Items	M	Sd	α	
ZF_scale	4 (Mittelwertskala)	3,73	0,65	0,89	

Quelle: eigene Darstellung

3.5.6 Skalenbildung „Arbeitseffizienz“

Die Skala zur Messung der Arbeitseffizienz wurde, wie bereits beschrieben, auf die Items „AE01, AE03 und AE06“ verteilt. Aufgrund ihrer negativen Formulierung im Vergleich zu den übrigen der Skala wurden die Variablen mit den Codes AE03_1 und AE03_2 sowie AE06_4 und AE06_7 rekodiert (neu: AE03_01_r, AE03_02_r, AE06_04_r, AE06_07_r). Die Verteilungsmaße der gesamten Skala (AE01, AE03 und AE06) sind alle zumindest annähernd normalverteilt bzw. symmetrisch. Erneut wird das Skalenniveau aufgrund der Annahme, dass die Abstände der fünfstufigen Likert-Skala annähernd gleich groß sind, als quasi-metrisch angesehen.

Um die Eignung für eine Skalenbildung zu prüfen, wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt. Die Hauptkomponentenanalyse mit Eigenwerten $> 1,00$ mit rotierter Varimax-Lösung als Extraktionsmethode ergab zwei Faktoren, die folgende Eigenwerte aufweisen: (1) 4,84; (2) 1,48. Die übrigen Komponenten weisen jeweils einen Wert $< 1,00$ auf,

weshalb ihnen wie bei den vorherigen Faktorenanalysen nur geringe Erklärungswerte zugeschrieben werden. Darüber hinaus werden Koeffizienten mit einem Absolutwert $< 0,30$ ausgeschlossen, da ihre Ladungen zu gering sind, um in die Skala aufgenommen zu werden.

Die Interpretation des Screeplots zeigt nach dem ersten Faktor ein deutliches Gefälle, wie es bereits durch die Werte der Faktoren erkennbar ist. Nach dem zweiten Faktor ist ein Knick zu erkennen, den „Ellbogen“. Ihnen können daher deutlich weniger Erklärungswerte zugeschrieben werden, womit nur die zwei identifizierten Faktoren für die Varimax-Rotation herangezogen werden. Es konnten alle Items aufgrund der Höhe ihrer Ladungen (mind. 0,50 auf zumindest einen Faktor) beibehalten werden.

Anschließend wurde eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt, wobei alle Items der Skala (AE01, AE03 sowie AE06) aufgrund ihrer inhaltlichen Übereinstimmung und positiven Formulierung durch die Rekodierung miteinbezogen wurden. Das Cronbach Alpha beträgt 0,87, der Mittelwert 3,61 und die Standardabweichung 0,64, womit es als sehr gut angesehen werden kann. Durch das Weglassen von Items kann dieser Wert kaum verändert werden. Tabelle 16 zeigt die Übersicht zur Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der betreffenden Skala.

Tabelle 16 rotierte Faktoren- und Reliabilitätsanalyse zur Arbeitseffizienz

Code	Aussage/Frage	M	Sd	Faktor 1	Faktor 2
AE01_01	Wie bewertest du die Qualität deiner geleisteten Arbeit der letzten Wochen?	3,88	0,79	0,67	0,40
AE01_02	Wie bewertest du die Quantität deiner geleisteten Arbeit der letzten Wochen?	3,76	0,87	0,50	0,55
AE03_01 ^R	Wie oft war die Qualität deiner Arbeit in den letzten Wochen unter dem erforderlichen Niveau?	3,77	0,87	0,65	-
AE03_02 ^R	Wie oft war die Quantität deiner Arbeit in den letzten Wochen geringer als sie hätte sein sollen?	3,59	1,12	0,63	0,42
AE06_01	... habe ich es geschafft, meine Arbeit so zu planen, dass sie rechtzeitig fertig wurde.	3,67	1,12	0,76	-
AE06_02	... habe ich auf das Endergebnis meiner Arbeit hingearbeitet.	3,97	0,88	0,63	-
AE06_03	... hatte ich die zu erreichenden Ergebnisse bei meiner Arbeit im Blick.	4,00	0,86	0,79	-
AE06_04 ^R	... fiel es mir schwer, Prioritäten bei meiner Arbeit zu setzen.	3,16	1,12	0,70	-0,32
AE06_05	... konnte ich bei der Arbeit Hauptthemen von Nebensächlichkeiten unterscheiden.	3,82	0,97	0,72	-
AE06_06	... konnte ich meine Arbeit gut mit minimalem Zeit- und Arbeitsaufwand erledigen.	3,01	1,06	0,54	-0,56

AE06_07 ^R	... hat es länger gedauert, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen, als vorgesehen.	3,08	1,07	0,65	-0,53
----------------------	---	------	------	------	-------

Anmerkung: „^R“ bedeutet, dass das Item rekodiert wurde.

Faktor	Anzahl der Items	M	Sd	α
AE_scale	11 (Mittelwertskala)	3,61	0,64	0,87

Quelle: eigene Darstellung

3.6 Statistische Analyseverfahren

In weiterer Folge werden die angewendeten statistischen Analyseverfahren zu den betreffenden Hypothesen vorgestellt.

3.6.1 Korrelationsanalyse

Bei den vorgestellten Hypothesen handelt es sich um Zusammenhangshypothesen, weshalb eine Korrelationsanalyse zur Untersuchung möglicher Zusammenhänge bevorzugt wird. Eine Korrelationsanalyse dient zur Untersuchung möglicher Zusammenhänge. Sie untersucht, ob zwischen den jeweiligen zwei Variablen eine Beziehung besteht und wie stark diese ist. Sie zeigt Veränderungen bei der Manipulation einer Variable auf die andere, wobei diese positiv oder negativ sein können. Da keine Kausalität impliziert wird, ist die Bestimmung eines Prädikators und eines Kriteriums nicht erforderlich. Die Nullhypothese der Korrelationsanalyse besagt stets, dass kein Zusammenhang besteht.

Folgende Hypothesen basieren auf einen angenommenen positiven Zusammenhang, weshalb diese Analysetechnik zu deren Überprüfung angewendet wird.

- H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungintensität und der Work-Life-Balance.
- H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungintensität und der subjektiv empfundenen Arbeitseffizienz.
- H4: Die subjektiv empfundene Arbeitseffizienz im Homeoffice ist höher, wenn ein ruhiges Arbeitsumfeld im privaten Wohnbereich geschaffen werden kann.
- H5: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungintensität und der subjektiv empfundenen Arbeitszufriedenheit.
- H6: Die subjektiv empfundene Arbeitszufriedenheit im Homeoffice ist höher, wenn ein ruhiges Arbeitsumfeld im privaten Wohnbereich geschaffen werden kann.

Ob die Voraussetzungen für die Korrelationsanalyse gegeben sind, wird anhand folgender Aspekte beurteilt:

- Skalenniveau: Beide Variablen der Pearson-Korrelation müssen ein metrisches Skalenniveau vorweisen. Für die Spearman-Korrelation sollten beide Variablen ordinalskaliert, eine Variable metrisch und die andere ordinalskaliert oder beide Variablen metrisch skaliert sein.
- Verteilung: Die Pearson-Korrelation setzt eine Normalverteilung beider Variablen voraus. Wohingegen bei der Spearman-Korrelation bei mindestens einer Variable die Annahme der Normalverteilung verletzt wird.
- Ausreißer: Um Verzerrungen zu vermeiden, wird empfohlen die Variablen auf Ausreißer zu überprüfen. Diese könnten die Ergebnisse verzerren. Die Ergebnisse der Pearson Produkt-Moment Korrelation kann durch Ausreißer stark verfälscht werden, wohingegen die Spearman-Korrelation weniger empfindlich gegenüber Ausreißern ist.
- Beziehung: die Pearson-Korrelation erfordert eine lineare Beziehung zwischen den Variablen. Die Spearman-Korrelation hingegen setzt eine monotone Beziehung voraus.

Die Variablen zur Überprüfung der Hypothesen (WLB_scale, AE_scale, Arbeitszufriedenheit) weisen ein ordinalskaliertes Messniveau vor. Lediglich die Skala HO_Nutzungsintensität basiert auf einem metrischen Skalenniveau. Die Pearson Produkt-Moment-Korrelation ist gegenüber ordinal- oder nominalskalierten Variablen gegenüber sehr empfindlich und wird allgemein nicht empfohlen, wenn ein solches Messniveau vorliegt. Hierfür eignet sich die Spearman-Korrelation wesentlich besser.

Der Kolmogorov-Smirnov-Test (KS-Test) prüft die Variablen auf eine potenzielle Normalverteilung. Die Nullhypothese des KS-Tests lautet, dass die Variablen normalverteilt sind. Das Ergebnis bestätigte die vorherige Annahme, dass die Variable AE_scale mit einem Signifikanzwert von 0,20 normalverteilt ist. Die übrigen Variablen HO_Nutzungsintensität, WLB_scale und die Arbeitszufriedenheit weisen jeweils einen Signifikanzwert $< 0,00$ auf, was bedeutet, dass die Nullhypothese verworfen werden muss. Diese Variablen sind nicht normalverteilt, aus diesem Grund sollte entsprechend der zweiten Voraussetzung ebenfalls die Spearman-Korrelation für die weitere Analyse verwendet werden.

Anschließend werden die Variablen mit (quasi-)metrischem Skalenniveau auf Ausreißer überprüft. Dies erfolgt mittels visueller Prüfung der Boxplots. Es zeigt sich, dass die Variable HO_Nutzungsintensität einen Ausreißer identifizierte, der das 75. Perzentil der Verteilung mit einem Wert von 50,00 überstieg (Fallnummer 69). Die Skala WLB_scale zeigt drei Ausreißer, die geringfügig über dem oberen Whisker stehen. Die Werte dieser

Ausreißer liegen jeweils bei 5,00 (Fallnummern 1, 40 und 71). Die Variable Arbeitszufriedenheit, die eine linksschiefe Verteilung aufweist, identifiziert in Summe fünf Ausreißer. Alle sind deutlich unterhalb des unteren Whiskers und verstärken die linksschiefe Verteilung. Vier dieser Ausreißer liegen auf dem Wert 2 (Fallnummern 92, 97, 122 und 134). Der letzte Ausreißer zeigt den geringsten Wert von 1 (Fallnummer 109). Die Skala AE_scale weist keine Ausreißer auf. Da die Spearman-Korrelation deutlich robuster gegenüber Ausreißern ist, als die Pearson Produkt-Moment-Korrelation (De Winter, Gosling & Potter, 2016, S. 276, 286), fällt die Entscheidung erneut zugunsten der Spearman-Korrelation.

Um die Variablen auf eine monotone Beziehung, wie sie für die Spearman Analyse erforderlich ist, zu prüfen, wird eine visuelle Überprüfung anhand eines Streudiagramms vorgenommen. Die Interpretation dieses Diagramms ergab, dass keine klare monotone Beziehung zwischen den Variablen besteht. Dies kann bereits ein Indiz auf das mögliche Verwerfen der Hypothesen sein. Es bedeutet jedoch nicht, dass gar keine Beziehung besteht. Ein Grund dafür könnte auch eine zu geringe Stichprobe sein. Da die Spearman-Korrelation auch bei nicht eindeutig erkennbaren (monotonen) Beziehungen berechnet werden und dennoch nützliche Informationen liefern kann, wird mit dieser Analyseverfahren fortgefahren.

Die Analyse der Daten mittels des Spearman-Korrelationskoeffizienten (ρ) wurde sorgfältig durchgeführt, um die Stärke und Richtung eines Zusammenhangs zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und den verschiedenen Aspekten des Berufslebens der Teilnehmerinnen zu beurteilen. Diese Berechnungen werden mittels SPSS vorgenommen.

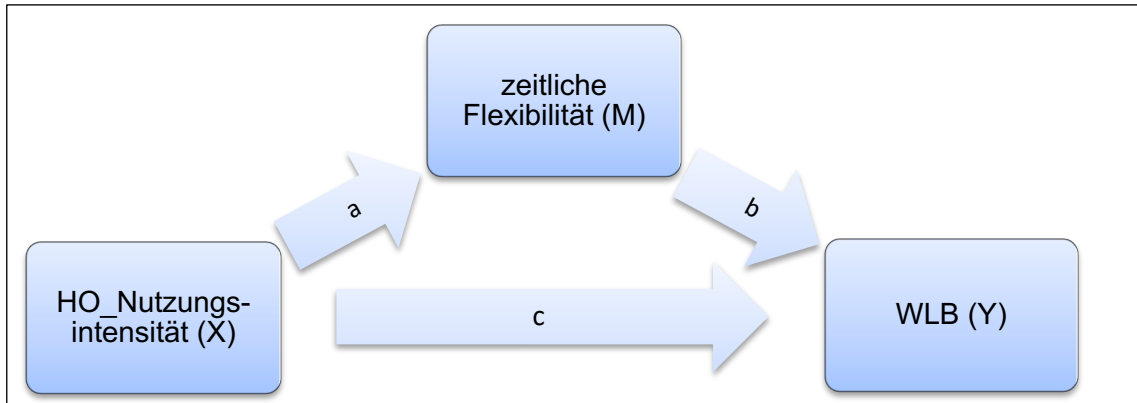
3.6.2 Mediationsanalyse

Eine Mediationsanalyse prüft die Rolle eines Mediators (M) in der Beziehung zwischen einer unabhängigen Variable (X) und einer abhängigen Variable (Y). Der Mediator ist eine dritte Variable, die idealerweise erklärt, wie oder warum es einen Zusammenhang zwischen X und Y gibt. Der a-Pfad stellt den direkten Zusammenhang von X auf M dar, der b-Pfad kennzeichnet den direkten Zusammenhang von M auf Y. Der indirekte Zusammenhang wird über den Pfad „c“ (X auf Y via M) dargestellt. Die Hypothese H2 postuliert einen solchen Zusammenhang, der durch einen Mediator beeinflusst wird.

H2: Der positive Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Work-Life-Balance wird vermittelt durch erhöhte zeitliche Flexibilität.

Nachstehende Abbildung 2 stellt die Mediationsanalyse grafisch dar.

Abbildung 2 Einfluss der Mediatorvariable auf eine potenzielle Beziehung



Quelle: eigene Darstellung

Um diese Mediationsanalyse durchführen zu können, wurde das Plug-In „PROCESS“ für SPSS von Andrew F. Hayes (2024) installiert. Die für die Analyse verwendeten Variablen bestehen aus X (HO_Nutzungsintensität) Y (WLB) und M (zeitliche Flexibilität). In weiterer Folge werden die Voraussetzungen dieser Analysemethode geprüft.

- Verteilung: Idealerweise liegt bei den verwendeten Variablen jeweils eine Normalverteilung vor. Dies gilt jedoch als vernachlässigbare Voraussetzung. Lediglich schwere Verletzungen können bedeutsame Auswirkungen haben.
- Homoskedastizität: die Homoskedastizität prüft die Gleichmäßigkeit der Varianz. Das bedeutet, dass die Streuung der Vorhersagen konstant bleiben, unabhängig von den Werten der unabhängigen Variablen.
- Beziehung: Die Mediationsanalyse nach Hayes geht von der Annahme aus, dass die Beziehungen zwischen den Variablen linear sind. Andere Zusammenhänge könnten möglicherweise durch die Anwendung dieser Analyse unterschätzt werden.
- Unabhängigkeit: Das Unabhängigkeitsprinzip besagt, dass jeder Fehler, dem ein einzelner Datenpunkt zugeordnet ist, von den Fehlern anderer Datenpunkte unabhängig sein muss. Dies kann am besten beurteilt werden, wenn ausreichend Kenntnis über die Datenerhebung besteht.
- Ausreißer: Um Verzerrungen zu vermeiden, wird empfohlen die Variablen auf Ausreißer zu überprüfen. Extreme Ausreißer können die Ergebnisse besonders verzerren.

In Bezug auf die Verteilung weisen die Variablen bzw. Skalen jeweils eine (annähernde) Normalverteilung auf. Dies wurde mittels visueller Prüfung der Histogramme bestätigt. Darüber hinaus wurden Q-Q Diagramme erstellt, um genauere Aussagen zur Verteilung

zu treffen. Q-Q Diagramme zeigen, ob die Verteilung der Datenpunkte einer Normalverteilung folgen. Sie sind daher besonders nützlich, um neben Histogrammen eine visuelle Prüfung vorzunehmen. Sie bestätigen die Annahme, womit die erste Voraussetzung für die Verwendung einer Mediationsanalyse erfüllt ist.

Mithilfe des White-Tests kann die Homoskedastizität geprüft werden. Es gilt jedoch zu beachten, dass statistische Tests bei sehr großen Stichproben selbst kleine Abweichungen von der Homoskedastizität als signifikant anzeigen können, auch wenn diese Abweichungen möglicherweise nicht bedeutsam sind. Aus diesem Grund wird eine grafische Diagnose vorgezogen. Diese erfolgt mittels visueller Prüfung anhand von Streudiagrammen. Diese geben kein deutliches Muster zu erkennen. Kleinere Ansammlungen von Residuen werden vernachlässigt, da davon ausgegangen wird, dass die Stichprobe ausreichend groß ist, um mit der Analyse fortzufahren.

Die Unabhängigkeit der Daten ist bei einer eigenen Fragebogenstudie gegeben, da jede Antwort einer einzelnen Person zugeordnet werden kann, ohne dass eine direkte Beeinflussung durch andere Teilnehmerinnen vorliegt. Jede Teilnehmerin gibt ihre Antworten basierend auf persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen, unbeeinflusst von den Antworten anderer, die ihr ohnehin verborgen bleiben, womit diese Voraussetzung gegeben ist.

In weiterer Folge wurde die Beziehung der Variable bzw. Skalen auf Linearität geprüft. Hierzu wurden mittels SPSS partielle Regressionsdiagramme erstellt. Auf der x-Achse befinden sich die Residuen der unabhängigen Variablen (HO_Nutzungsintensität, ZF_scale), auf der y-Achse die der abhängigen Variable (WLB_scale). Die erzeugten Regressionsdiagramme zeigen keine eindeutigen linearen Zusammenhänge.

Damit das Analyseverfahren dennoch durchgeführt werden kann, wird die Methode des Bootstrapping angewandt. Bootstrapping bietet eine zuverlässige Alternative bei Mediatoranalysen, insbesondere wenn die Linearität nicht erfüllt ist. Durch die Erzeugung von zahlreichen Stichproben aus den vorhandenen Daten ermöglicht diese Methode eine robuste Schätzung des indirekten Effekts, wobei sie gleichzeitig eine hohe statistische Aussagekraft bewahrt (Hayes, 2009, S. 411 f; MacKinnon, Lockwood & Williams, 2004, S. 104 ff).

Da ohnehin eine annähernde Normalverteilung der Variable bzw. Skalen gegeben ist, sind keine extreme Ausreißer vorhanden. Dies bestätigt auch die visuelle Prüfung der jeweiligen Boxplots, die mittels SPSS erstellt wurden. Die Skala ZF_scale weist einen milden Ausreißer unterhalb des unteren Whiskers auf (Fallnummer 75), die Skala WLB_scale drei milde Ausreißer oberhalb des oberen Whiskers (Fallnummern 1, 40, 71)

und die Variable HO_Nutzungsintensität einen milden Ausreißer oberhalb des oberen Whiskers (Fallnummer 69). Da das Bootstrapping Verfahren auch robuster gegenüber Ausreißern ist und ihre Effekte auf die Ergebnisse mildert, werden die Ausreißer nicht von der weiteren Analyse ausgeschlossen.

Somit kann das Mediationsanalyseverfahren mittels PROCESS für SPSS inklusive eines Bootstrapping-Verfahrens mit 5.000 Stichproben durchgeführt werden.

4 Ergebnisse

Nachstehender Abschnitt dieser Forschungsarbeit zeigt die Ergebnisse der Hypothesentests, der qualitativen Datenanalyse zur Arbeitszufriedenheit und veranschaulicht abschließend einige Stimmen von Betroffenen.

4.1 Hypothesentests

Es wurde eine Korrelationsanalyse durchgeführt, um den Zusammenhang zwischen allen Variablen zu untersuchen, die im Kontext dieser Forschungsarbeit betrachtet wurden. Die nachstehende Tabelle 17 zeigt die Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) sowie die Korrelationskoeffizienten (r). Jene Korrelationen, die einen Signifikanzwert auf dem Niveau 0,05 erreicht haben, sind mit einem Stern (*) markiert. Die Korrelationen, die einen Signifikanzwert auf dem Niveau 0,01 erreicht haben, sind mit zwei Sternen (**) markiert. Positive Korrelationen weisen einen positiven Korrelationskoeffizienten (r) auf, negative Korrelationen sind mit einem negativen Vorzeichen des Korrelationskoeffizienten dargestellt. Auf die Ergebnisse der Hypothesentests und der damit verbundenen postulierten Korrelationen wird anschließend näher eingegangen.

Tabelle 17 - Korrelationstabelle

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Alter (gruppiert)	3,61	1,22	--										
2 Anzahl Kinder	1,28	0,50	-0,02	--									
3 Bildung	3,56	0,69	0,04	-0,04	--								
4 h/Woche (gruppiert)	4,04	1,49	0,05	0,22**	-0,04	--							
5 HOW	3,04	1,40	0,02	-0,05	0,03	0,15	--						
6 Arbeitszufriedenheit	4,03	0,89	0,12	0,10	-0,06	0,19*	0,11	--					
7 Arbeitsumfeld	1,18	0,38	-0,11	-0,13	0,03	-0,16	-0,07	-0,37**	--				
8 HO_Nutzungsintensität	19,5	11,04	0,08	0,04	0,03	0,52**	0,90**	0,19*	-0,15	--			
9 AE_scale	3,61	0,64	0,17*	0,01	0,05	0,26**	0,13	0,35**	-0,10	0,22**	--		
10 WLB_scale	2,73	0,89	0,20*	0,08	-0,06	0,03	-0,01	0,49**	-0,21*	0,03	0,44**	--	
11 ZF_scale	3,73	0,65	-0,03	0,11	-0,11	-0,05	0,23**	0,33**	-0,12	0,19*	0,08	0,14	--

N= 137. * = Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig). ** = Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).
1 = Alter (gruppiert), 2 = Anzahl Kinder, 3 = Bildung, 4 = h/Woche (gruppiert), 5 = HOW, 6 = Arbeitszufriedenheit, 7 = Arbeitsumfeld,
8 = HO_Nutzungsintensität, 9 = AE_scale, 10 = WLB_scale, 11 = ZF_scale

Quelle: eigene Darstellung

Hypothese H1:

Der Spearman-Korrelationskoeffizient der HO_Nutzungsintensität und der Work-Life-Balance beträgt $\rho = 0,03$. Der Signifikanzwert beträgt 0,77. Das bedeutet, die Hypothese H1 wird verworfen.

Hypothese H2:

Direkter Zusammenhang von X auf M:

Die separate Betrachtung des Einflusses der HO_Nutzungsintensität X auf die zeitliche Flexibilität M zeigte einen beinahe signifikanten Beta-Koeffizienten von 0,01 ($t = 1,78$, $p = 0,08$). Dies könnte auf eine schwache positive Assoziation hinweisen, jedoch reicht die Evidenz nicht aus, um von einem statistisch signifikanten Zusammenhang zu sprechen. Das Bestimmtheitsmaß R^2 für dieses Modell beträgt 0,02, was bedeutet, dass etwa 2,3 % der Varianz in der zeitlichen Flexibilität durch die Homeoffice-Nutzungsintensität erklärt werden kann.

Direkter Zusammenhang von M auf Y:

Der Beta-Koeffizient beträgt 0,17, was auf einen moderaten positiven Einfluss der zeitlichen Flexibilität auf die Work-Life-Balance hindeutet. Der t-Wert liegt bei 1,42, mit einem Signifikanzniveau von $p = 0,16$, was darauf hinweist, dass dieser Effekt ebenfalls statistisch nicht signifikant ist. Das Bestimmtheitsmaß R^2 beträgt 0,02. Damit werden etwa 1,61 % der Varianz in der Work-Life-Balance durch die zeitliche Flexibilität erklärt.

Indirekter Zusammenhang von X auf Y:

Der indirekte Effekt von X auf Y über M beträgt 0,00 mit einem Bootstrap-Standardfehler von 0,00. Die Bootstrap-Konfidenzintervalle (LLCI = -0,0009, ULCI = 0,0053) schließen Null ein, was darauf hinweist, dass dieser indirekte Effekt nicht statistisch signifikant ist.

Die Hypothese H2 wird aufgrund dieser Ergebnisse verworfen.

Hypothese H3:

Für die Beziehung zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der subjektiv empfundenen Arbeitseffizienz zeigt der Spearman-Korrelationskoeffizient einen Wert von $\rho = 0,22$ eine eher schwache positive Korrelation. Der Signifikanzwert beträgt 0,01. Die Hypothese H3 wird angenommen, auch wenn die Korrelation nicht stark ausgeprägt ist.

Hypothese H4:

Die Spearman-Korrelationsanalyse der Variablen Arbeitseffizienz und Arbeitsumfeld zeigt einen Wert von $\rho = -0,10$ und einen Signifikanzwert von 0,23. Die Hypothese H4 wird aufgrund dieses Ergebnisses verworfen.

Hypothese H5:

Die Korrelation zwischen Homeoffice-Nutzungsintensität und Arbeitszufriedenheit zeigt einen Korrelationskoeffizienten von $\rho = 0,19$ und einen Signifikanzwert von 0,02. Die Hypothese H5 wird trotz der niedrigen Korrelationsstärke angenommen.

Hypothese H6

Der Korrelationskoeffizient der Variablen Arbeitszufriedenheit und des Arbeitsumfeldes weist einen Wert von $\rho = -0,37$ und einen Signifikanzwert $< 0,00$. Die Hypothese H6, die einen positiven Zusammenhang postuliert, wird daher verworfen.

4.2 Qualitative Datenanalyse zur Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitnehmerinnen wurden im Rahmen der Datenerhebung gebeten, ihre subjektive Einschätzung der Arbeitszufriedenheit im Homeoffice zu begründen (AZ03: „Wie zufrieden bist du mit deiner aktuellen Situation im Homeoffice, verglichen mit deiner Arbeit im Büro?“). Diese qualitativen Daten stellen eine Ergänzung zur quantitativen Einschätzung der Arbeitszufriedenheit dar (AZ01). Diese Textpassagen wurden analysiert und auf Basis der Theorie einigen Kategorien zugeteilt. In weiterer Folge werden die zusammengefassten Ergebnisse vorgestellt.

1. „Sehr geringe bis eher geringe“ Ausprägung der Arbeitszufriedenheit

Zunächst wurden jene Aussagen betrachtet, die von jenen Studienteilnehmerinnen ergänzt wurden, die ihre Arbeitszufriedenheit im Homeoffice als sehr gering („überhaupt nicht“ bzw. 2) „eher nicht“) einschätzten. Da nur eine Person angab, sehr unzufrieden zu sein und sieben Personen eher unzufrieden, werden diese Aussagen gemeinsam betrachtet. Drei Personen nannten den fehlenden sozialen Kontakt zu den Arbeitskolleg:innen als mitunter einen der Gründe, weshalb ihre Arbeitszufriedenheit so gering ausfällt.

„Vermisse persönliche Kontakte, fühle mich sehr alleine.“

„Echte Menschen fehlen und der Austausch; Pausen machen fühlt sich falsch an; Überwachung durch Tracking-Tools, wo man jede einzelne Aufgabe eintragen muss und die benötigte Zeit; Isolation; Doppelbelastung, wenn Kind krank ist und ich weiter arbeite.“

Drei weitere Personen sahen trotz der negativen Beurteilung einen Vorteil in der zeitlichen Flexibilität, die insbesondere durch den Wegfall von Pendlerzeiten zustande kam. Ebenso positiv beurteilt wurde die ruhigere Arbeitsumgebung im Homeoffice, verglichen mit der im Büro, sowie die Möglichkeit im Homeoffice unbezahlter Arbeit nachzugehen (zwei Personen) oder der Kinderbetreuung (eine Person).

2. „Mittelmäßige“ Ausprägung der Arbeitszufriedenheit

In weiterer Folge wurden 25 Personen identifiziert, die ihre Arbeitszufriedenheit im mittelmäßigen Bereich („teilweise“) einschätzten. Hierbei wurde häufiger die Möglichkeit zur Erledigung von unbezahlter Arbeit als durchwegs positiven Aspekt des Homeoffice erwähnt (acht Personen). Ebenso verhält es sich mit der besseren Kinderbetreuung, der im Homeoffice einfacher nachgegangen werden kann (acht Personen).

„Als alleinerziehende Mutter ist persönlich es Fluch und Segen zugleich, von zu Hause arbeiten zu können, aber nichtsdestotrotz ist dies die bessere Alternative, als jeden Tag im Büro anwesend sein zu müssen. Homeoffice gibt die Möglichkeit zumindest physisch für die Kinder da zu sein und zwischendurch wichtige Entwicklungsphasen zu unterstützen.“

Als zusätzlichen Vorteil von Homeoffice wurde die ruhigere Arbeitsumgebung genannt, die weniger Störfaktoren oder Lärm aufweist, verglichen mit der Arbeit im Büro (fünf Personen). Sechs Personen sahen durch das Homeoffice Faktoren zur Steigerung der Work-Life-Balance, wohingegen nur zwei Personen eine höhere Belastung durch längere Arbeitszeiten erfahren. 16 Personen erkannten im Homeoffice eine gesteigerte (zeitliche) Flexibilität. Zwei Personen sehen finanzielle Vorteile durch das Homeoffice, wodurch beispielsweise die Vollzeitarbeit neben der Kinderbetreuung überhaupt möglich ist, wohingegen eine Person eine finanzielle Belastung durch das Homeoffice erfährt. Zwei Personen wünschen sich mehrere Homeoffice-Tage in ihrem Arbeitsalltag und vier Personen erkennen eine gesteigerte Arbeitseffizienz durch die Arbeit im Homeoffice.

3. „Gute“ Ausprägung der Arbeitszufriedenheit

58 Personen gaben an, dass sie mit ihrer aktuellen Situation im Homeoffice, verglichen mit der Arbeit im Büro, „eher zufrieden“ sind. Acht Personen identifizierten erneut die Möglichkeit zur Erledigung von unbezahlter Arbeit als Vorteil von Homeoffice, 22 Personen nannten die einfachere Organisation rund um die Kinderbetreuung als wesentlichen Vorteil. Nur vier Personen erkannten eine Erschwernis zwischen der Arbeit im Homeoffice und der Kinderbetreuung, die u.a. aufgrund von Krankheiten des Kindes zustande kommen.

*„Die Flexibilität die das Homeoffice mir bietet erleichtert mir meinen Alltag extrem, auch wenn es evtl schwerer ist sich zu organisieren. Ins Büro zu fahren bedeutet für mich lange Fahrzeiten und Aufeinandertreffen mit unangenehmen Kolleg*innen, Home Office macht die Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung, Arztterminen usw um einiges leichter.“*

Sieben Personen verspüren eine ruhigere Arbeitsumgebung im Homeoffice, wohingegen eine einzige Teilnehmerin eine Herausforderung darin sieht, einen geeigneten Arbeitsbereich im Homeoffice zu finden. Acht Personen sehen eine leichte Steigerung der Work-Life-Balance durch die Arbeit im Homeoffice, wohingegen fünf Personen neben den Vorteilen auch zunehmende Belastungen wahrnehmen, die meist durch Rollenkonflikte entstehen. Eine Person sieht die Begründung ihrer positiv bewerteten Arbeitszufriedenheit in der aktuellen Mischung der beiden Arbeitsformen.

34 Studienteilnehmerinnen erkennen eine höhere zeitliche Flexibilität, die erneut meist auf den Wegfall von Pendelzeiten, aber auch auf die einfachere Organisation mit der Kinderbetreuung zurückgeführt wird. Zwei Personen erleben finanzielle Vorteile im Homeoffice, die durch eingesparte Transport- und Betreuungskosten zustande kommen. Vier Personen wünschen sich mehrere Homeoffice-Tage/Woche, wohingegen keine Teilnehmerin ihre Homeoffice-Tätigkeit reduzieren möchte. Sechs Personen erkennen im Homeoffice eine gesteigerte Arbeitseffizienz, die aufgrund geringerer Störfaktoren oder längeren Arbeitszeiten zustande kommt.

Acht Studienteilnehmerinnen vernehmen trotz der positiven Bewertung eine geringere Arbeitszufriedenheit im Homeoffice. Diese wird meist mit der sozialen Isolation begründet. Eine Teilnehmerin benennt jedoch geringere Karrierechancen durch den „Muttis-tempel“ und zwei weitere die fehlende Unterstützung seitens der Führungskräfte.

„Ich nehme mir Home Office und es wird mir genehmigt, aber es kommen oft blöde Kommentare vom Chef, was mich unter Druck setzt.“

4. „Sehr gute“ Ausprägung der Arbeitszufriedenheit

46 Studienteilnehmerinnen haben ihre Arbeitszufriedenheit im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Büro als sehr gut (bzw. „voll und ganz“) bewertet.

Sechs Personen erwähnten im Zuge der Datenanalyse die Erledigung unbezahlter Arbeit während der Arbeitszeit. Die Meinungen hierzu sind gleichmäßig gespalten: die Hälfte empfindet dies als vorteilhaft, während die andere Hälfte es negativ sieht und als eher ablenkend empfindet.

Elf Teilnehmerinnen führen eine höhere Arbeitszufriedenheit im Homeoffice auf die bessere Vereinbarung mit der Kinderbetreuung zurück, während eine Person dies als eher belastend empfindet.

Neun Personen empfinden das Homeoffice als ruhigere Arbeitsumgebung, wohingegen fünf Personen mehr Unterbrechungen wahrnehmen.

Elf Personen erkennen eine (geringfügig) gesteigerte Work-Life-Balance durch die Arbeit im Homeoffice, wohingegen fünf Personen diese als tendenziell geringer einstufen. Meist wird dieser Umstand auf zu lange Arbeitszeiten, Doppelbelastungen und Rollenkonflikte zurückgeführt.

20 Studienteilnehmerinnen erkennen eine erhöhte zeitliche Flexibilität durch das Homeoffice, die erneut auf geringere Pendelzeiten zurückgeführt wird. Die Zeitersparnis wird gerne für längere Arbeitszeiten genutzt sowie für unbezahlte Arbeiten und Kinderbetreuungsaufgaben. Keine dieser Teilnehmerinnen, die dem Homeoffice die höchste Ausprägung der Arbeitszufriedenheit zuschreiben, gab an die erhöhte zeitliche Flexibilität für sich selbst zu nutzen.

Nur eine Person gab an, finanzielle Vorteile durch die Einsparung von Kinderbetreuungseinrichtungen im Homeoffice zu haben. Wohingegen keine der Teilnehmerinnen finanzielle Nachteile erwähnte. Eine weitere Person wünschte sich mehr Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen.

Hinsichtlich der Arbeitseffizienz sahen drei Personen eine Steigerung durch das Homeoffice, wohingegen vier Personen eine geminderte Arbeitseffizienz beschrieben. Diese führten sie auf Unterbrechungen, ein zu hohes Arbeitspensum oder weitere private Verpflichtungen wie nebenberufliche Weiterbildungen zurück. Eine Person gab an, keinen Unterschied zwischen den Arbeitsformen hinsichtlich der Arbeitseffizienz zu erkennen.

Zwei Personen gaben an, dass ihre Arbeitszufriedenheit im Homeoffice geringer ausfällt, da sie an sozialer Isolation leiden. Eine einzige Person bemerkte, dass ihre Arbeitszufriedenheit durch geringere Störfaktoren im Homeoffice stärker ausgeprägt ist.

4.3 Stimmen der Betroffenen: Persönliche Einblicke

Am Ende der Fragebogenstudie hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Anmerkungen oder zusätzliche Informationen zu hinterlassen, die im Rahmen der Studie keinen Platz gefunden hatten. In Summe wurden 57 Beiträge freiwillig ergänzt, das entspricht einer Beteiligung von 38 %. Diese hohe Anzahl verdeutlicht, welche Bedeutung die Thematik dieser Studie auf die Gruppe der alleinerziehenden Mütter hat und welche Emotionalität sich dahinter verbirgt. Nachstehend werden einige dieser Einblicke als Zitate beispielhaft dargestellt.

„Sich selber steuern zu dürfen, sowohl vom Arbeitsort her, der zeitlichen Verteilung und teilweise den Inhalten, das ist großartig und macht sehr zufrieden.“

„Man ist deutlich mehr belastet da tlw. Kind zuhause, Haushalt, Arbeit gleichzeitig bzw. Nebeneinander machst...“

„Meine Work-Life-Balance ist durch das Homeoffice klar verbessert, weil 3h Fahrt am Tag entfallen. Wäre sonst unmöglich. Allerdings besteht mein Leben auch nur aus Lohnarbeit und Carearbeit, das ist bekomme ich gut geregelt. Hobbies, Freizeit, Freundschaften sind da kaum unterzubringen. Und die Balance ist auch erst okay seit ich alleinerziehend bin weil die Kinder so alle 14 Tage 3 Nächte nicht da sind und ich mehr Ruhe/ Zeit ohne care Arbeit habe als in der Beziehung. Das nur noch zur Einordnung.“

„Durch Homeoffice sind mir mehr Wochenstunden möglich, da Fahrtzeit etc. wegfällt. Auch bei Krankheit eines Kindes Versuche ich im Homeoffice zu arbeiten (mit mehr Pausen zwischendurch), gebe meinem Chef bescheid, besser als mich den ganzen Tag krank zu melden. Wichtig ist das Vertrauen zw. mir und meinem Chef, und Verlässlichkeit (daher arbeite ich sehr konsequent und zielgerichtet an meinen Aufgaben). Leider ist aber Führungsaufgabe nicht möglich, daher habe ich eine "schlechte" Beurteilung bekommen und kann erstmal nicht weiter befördert werden. Das nehme ich aber für die Vorteile im Homeoffice in Kauf.“

„Alleinerziehende werden vernachlässigt, zu wenig unterstützt in jeder Hinsicht, es ist ein Knochenjob Tag für Tag“

„HO an sich ist super alles zu vereinen v.a. für Alleinerziehende. Wobei das eher den Kindern und d Kollegen/AG zugute kommt. Man nimmt sich weniger Pflegeurlaub, Krankenstand und ist daher "gezwungen" auch krank oder mit kranken Kindern zu arbeiten. Einerseits ist es gut die kranken Kinder selbst betreuen zu können andererseits hat man dann die doppelte Belastung zur gleichen Zeit. Ich könnte wahrscheinlich nicht arbeiten, wenn es die Möglichkeit zu HO nicht geben würde. Trotzdem ist es oft eine Herausforderung, so praktisch und erleichternd in vielen Punkten es auch sein mag. Vielen Dank, dass Sie sich dem Thema widmen :)“

„Es gibt so viele von uns, die jeden Tag Wunder vollbringen und zwar sekundär beruflich, egal wie hoch unser Posten ist. Es geht um den Hauptjob und das ist jener, Vollblut-Mama zu sein! Genau aus diesem Grund brauchen wir die Anerkennung und Unterstützung der öffentlichen Institutionen und der Justiz, anstatt dieser teilweise in Prozessen zum Opfer zu fallen.“

„Was an meistens einer Alleinerziehende fehlt ist zeit für sich selbst um die Batterien wieder aufzuladen. Wir gehen von einer Arbeit direkt in die zweite ohne irgendwann freie Zeit zu haben. Deswegen müssen wir öfter steilzeit arbeiten damit wir überhaupt zeit für Haushalt und andere gelegenheiten erledigen können.“

„Sicher ist Homeoffice eine tolle Sache, wenn man sich aus dem Büroalltag zurück ziehen möchte. Meine Firma sitzt in einem anderen Bundesland und da ist es nicht einfach, den direkten Kontakt mit KollegInnen und Vorgesetzten zu haben. Das Arbeitszimmer befindet sich im Wohn-/Schlafzimmer, wodurch ich ständig mit der Arbeit konfrontiert bin. Durch das Tracking fühle ich mich gehetzt und traue mich nicht, Pausen zu machen. Mir wurde gesagt, ich arbeite zu schnell, aber was soll ich angeben, wenn ich mit einer Aufgab fertig bin? Das Schlimmste ist, wenn das

Kind krank ist und ich meine 6 Stunden arbeite. Das schlechte gewissen, eine schlechte Mutter zu sein ist erschlagend groß.“

„Ja man kann Beruf und Elternschaft mit Homeoffice besser vereinbaren. Dennoch ist es ein Kraftakt alles gleichzeitig zu machen. Es darf nicht vergessen werden, dass es zwar so "machbar" ist, aber trotzdem eine große Herausforderung und man an seine Grenzen stoßt. Privat- und Berufsleben verschwimmen und damit auch in gewisser Weise der Stress.“

5 Diskussion und Ausblick

In diesem Abschnitt der vorliegenden Forschungsarbeit werden die Problemstellung zusammengefasst und die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen übersichtlich präsentiert sowie im Hinblick auf die Theorie diskutiert. Dabei werden Abweichungen und verworfene Hypothesen näher betrachtet. Anschließend werden die Einschränkungen und Defizite der Arbeit und Analysemethoden dargelegt. Den Abschluss des Kapitels bilden die Darstellung der Relevanz der Ergebnisse für die Praxis und Anregungen für künftige Forschungsarbeiten.

5.1 Resümee

In der heutigen Arbeitswelt, die von ständigem Fortschritt und Digitalisierung beherrscht wird, stehen Unternehmen vor einer Vielzahl von Herausforderungen. Im Hinblick auf einen hart umkämpften Arbeitnehmer:innenmarkt ist es eine wesentliche Herausforderung, dem Wunsch der Arbeitnehmer:innen zu entsprechen, eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben zu schaffen. Vor diesem Hintergrund hat sich das Konzept des Homeoffice, welches mit der COVID-19-Pandemie einen regelrechten Boom in der Arbeitswelt erlebt hat, als eine innovative Lösung herauskristallisiert. Diese Praxis hat sich während der Pandemie inzwischen vielerorts österreichweit etabliert, deren Auswirkungen und Potenziale in einigen Forschungen bereits betrachtet wurden.

Die Einführung von Homeoffice bietet offenbar zahlreiche Vorteile, was vor allem für berufstätige Elternteile von unschätzbarem Wert ist. Trotz der Vorteile sind jedoch die spezifischen Auswirkungen des Homeoffice auf alleinerziehende Mütter mit Kindern unter 14 Jahren, eine Gruppe, die sowohl im Berufs- als auch im Privatleben einem erhöhten Stressniveau und einer Doppelbelastung ausgesetzt ist, noch nicht ausreichend erforscht.

Angesichts der gesellschaftlichen Erwartungen und des sogenannten „Invisible Family Load“ stehen diese Mütter unter einem enormen Druck, der ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden beeinträchtigen kann (Hilbrecht et al., 2008, S. 456 f; Wayne et al., 2023).

Die Frage, ob und inwieweit Homeoffice tatsächlich zu einer verbesserten Work-Life-Balance für alleinerziehende Mütter beitragen kann, bildet daher eine zentrale Lücke der aktuellen Forschungslage. Ziel der Arbeit war es, das Forschungsgebiet rund um Care-Verpflichtungen und Homeoffice um die spezifische Gruppe der weiblichen Alleinerziehenden mit Kindern unter 14 Jahren in Österreich zu erweitern.

Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein Online-Fragebogen erstellt. Dieser ist eine Ansammlung an bereits validierten Skalen, die erforderlich waren, um die Hypothesen zu überprüfen. Die Hypothesen bestehen aus sechs wesentlichen Aspekten: die Homeoffice-Nutzungsintensität, die Work-Life-Balance, die zeitliche Flexibilität, die Arbeitseffizienz, die Arbeitszufriedenheit und das (ruhige) Arbeitsumfeld, deren unterschiedliche Zusammensetzung auf eine (positive) Korrelation jeweils untersucht wurden.

Die Variable Homeoffice-Nutzungsintensität wurde aus zwei Items AG05 (Arbeitsstunden/Woche) und AG06 (durchschnittliche Anzahl der Arbeitstage im Homeoffice) berechnet. Die Work-Life-Balance basiert auf die Trierer Kurzskala zur Messung der Work-Life-Balance (WL02). Die Arbeitszufriedenheit wurde anhand eines Items (AZ01) erhoben. Das Item AZ03 diente dazu, die Gründe für die Beantwortung des Items AZ01 qualitativ zu erheben, die in weiterer Folge unter dem Punkt 5.2.5 „Forschungsfrage 3: Hypothese H5“ näher betrachtet werden. Das Arbeitsumfeld wurde mittels des Items AZ04 erfasst. Die zeitliche Flexibilität wurde anhand der Skala „worktime control access“ (WL04, WL05 und WL06) (Nijp et al., 2015, S. 349 ff) erhoben und die Arbeitseffizienz anhand der Skala zur „Messung der Arbeitseffizienz“ (Koopmans et al., 2012, S. 6 ff).

Anschließend wurden jeweils entsprechende Vorbereitungen der Skalen und Variablen vorgenommen, um mit den Analyseverfahren fortfahren zu können. Letztendlich konnten 137 Datensätze zur Überprüfung der Hypothesen herangezogen werden.

5.2 Diskussion der Ergebnisse

In weiterer Folge wird chronologisch auf die Ergebnisse der Hypothesentests unter Bezugnahme der Theorie und der Forschungsfragen eingegangen.

5.2.1 Forschungsfrage 1: Hypothese H1 und H2

Einige bisherige Forschungsergebnisse verstärken die Annahme, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Work-Life-Balance gibt. Diese wird im Wesentlichen auf die flexible Arbeitsgestaltung, die höhere Autonomie und die subjektive Wahrnehmung von gesteigerter Arbeitseffizienz und -zufriedenheit der Arbeitnehmer:innen zurückgeführt. Diese Überlegungen wurden auf

die spezifische Gruppe alleinerziehender Mütter mit Kindern unter 14 Jahren angewendet und in die erste Hypothese (H1) integriert. Diese wurde mittels Spearman-Korrelationsanalyse getestet. Es konnte keine Korrelation bestätigt werden, wodurch die Hypothese H1 verworfen wurde.

Die Gründe dafür können variieren. Zunächst wird in der Theorie bereits auf das Flexibilitätsparadoxon hingewiesen (Lu et al., 2023, S. 2 ff). Dieses besagt, dass die erhöhte zeitliche Flexibilität im Homeoffice nicht für mehr Freizeit genutzt wird, sondern in längere Arbeitszeiten investiert wird, was die Work-Life-Balance negativ beeinflussen kann.

Zudem wird im theoretischen Teil dieser Arbeit auf die Wichtigkeit von Unterstützungsmaßnahmen für Alleinerzieherinnen hingewiesen. Die Studie, die im Rahmen dieser Forschungsarbeit durchgeführt wurde, erfasste diesen Aspekt nicht. Es ist daher nicht auszuschließen, dass weitere Ressourcen, wie beispielsweise soziale Unterstützungen, geeigneter oder finanziell attraktivere Kinderbetreuungseinrichtungen notwendig wären, um die Work-Life-Balance von alleinerziehenden Müttern zu verbessern (Powell & Craig, 2015, S. 580 f).

Alleinerzieherinnen sind zudem die (Haupt-)Alleinverdienerinnen einer Familie. Dies stellt eine zusätzliche Belastung und womöglich die Notwendigkeit dar, mehr Arbeitsstunden zu leisten (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021, S. 9 ff).

Ein weiterer Grund, weshalb die Hypothese nicht angenommen werden konnte, könnte in einem ineffektiven Grenzmanagement liegen. Die Boundary Theory erklärt die Wichtigkeit der individuellen Verwaltung von Grenzen, damit eine bessere Work-Life-Balance geschaffen werden kann. Da Alleinerzieherinnen die Herausforderungen und Belastungen eines Familienlebens alleine tragen, ist nicht auszuschließen, dass ihnen dieses Grenzmanagement weniger effektiv gelingt als bspw. Müttern in einer Lebensgemeinschaft.

Forschungen zum Job Demand Control (JDC-)Modell zeigten eine erhöhte Work-Life-Balance, wenn Arbeitnehmer:innen ein hohes Maß an Kontrolle über ihre Arbeitsaufgaben haben und dabei von einem unterstützenden sozialen Umfeld profitieren (Van Der Doef & Maes, 1999, S. 87 ff). Gründe, weshalb Alleinerzieherinnen weniger in der Lage sind, eine gesunde Work-Life-Balance zu schaffen, könnten ebenfalls daran liegen, dass sie die volle Verantwortung für die Kinderbetreuung als auch für das Einkommen tragen. Es fehlt ihnen an sozialer Unterstützung und Flexibilität. Dies kann gemäß dem JDC-Modell dazu führen, dass sie anfälliger für psychische Belastungen und Stress sind. Den Spagat, den sie jeden Tag zwischen Arbeit und Familie leisten, schränkt womöglich auch ihre Entwicklungschancen im Beruf ein. Diese Herausforderungen können die positiven

Effekte, die das JDC-Modell für die Work-Life-Balance vorsieht, durch die realen Lebensumstände der Alleinerzieherinnen abschwächen.

Die Enrichment Theory könnte bei alleinerziehenden Müttern eine niedrigere Work-Life-Balance erklären, wenn die Bedingungen und Anforderungen ihres Alltagslebens es ihnen nicht ermöglichen, die Vorteile der verschiedenen Rollen voll auszuschöpfen (Rincy & Panchanatham, 2014, S. 4 f). Dies kann an eingeschränkten Zeit- und Ressourcenbeschränkungen, der Doppelbelastung, weniger Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung oder Rollenkonflikten liegen. Ähnlich verhält es sich mit der Spillover Theory, wenn negative Emotionen und Stress eines Lebensbereichs auf den anderen übertragen wird (Rincy & Panchanatham, 2014, S. 6 ff) oder der Conservation of Resources Theory, da Alleinerziehende einen Mangel an Erholung und Pausenzeiten haben, in welcher sie sich generieren könnten (Halbesleben et al., 2014, S. 1335 ff).

Dies sind einige der Gründe, die dazu beitragen könnten, dass die Hypothese H1 im Kontext der alleinerziehenden Mütter nicht bestätigt werden konnte. Trotz der theoretischen Annahmen, die eine positive Beziehung zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Work-Life-Balance suggerierten, legen die empirischen Ergebnisse nahe, dass die Realität für alleinerziehende Mütter komplexer ist.

Die Analyse der freiwilligen Kommentare der Teilnehmerinnen aus der Online-Studie verdeutlicht, dass Homeoffice die Flexibilität erhöhen kann und dies insbesondere für alleinerziehende Mütter von Vorteil ist. Dennoch erkennen einige Teilnehmerinnen, dass es schwierig ist, eine Grenze zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen, was zusätzlichen Stress verursachen kann. Andere wiederum nutzen die gewonnene Zeit durch den Wegfall des Pendelns für zusätzliche Arbeitsstunden oder Kinderbetreuung, was ihre Zufriedenheit steigert, nicht jedoch zwangsweise die Work-Life-Balance. Kaum eine der Teilnehmerinnen gab im an, durch die Arbeit im Homeoffice auch mehr Zeit für sich zu haben. Dies verstärkt die bisherigen Annahmen auf Basis der Theorie, dass Alleinerzieherinnen generell stärkeren Belastungen und psychischen Herausforderungen unterliegen als Elternteile, die in einer Partnerschaft leben.

Die Forschungsergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, die spezifischen Bedürfnisse und Lebensumstände alleinerziehender Mütter bei der Gestaltung von Arbeitsmodellen und Unterstützungsmaßnahmen zu berücksichtigen, um ihre Work-Life-Balance zu verbessern.

Der Arbeit im Homeoffice wird gerne eine höhere Arbeitszeitflexibilität nachgesagt. Obwohl anhand der Hypothese H1 kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Work-Life-Balance nachgewiesen werden

konnte, bedeutet dies nicht, dass es nicht weitere Variablen geben kann, die die Wirkung der Homeoffice-Nutzungsintensität auf die Work-Life-Balance beeinflussen.

So wurde anhand der Theorie die Hypothese H2 formuliert, die einen positiven Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Work-Life-Balance, bedingt durch die erhöhte zeitliche Flexibilität, postulierte. Diese Hypothese wurde durch eine Mediationsanalyse getestet. Die empirischen Daten dieser Forschungsarbeit zeigen, dass keine statistisch signifikanten Zusammenhänge zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität, der zeitlichen Flexibilität und der Work-Life-Balance festgestellt werden konnten, was verdeutlicht, dass die zeitliche Flexibilität keine mediierende Rolle in der Beziehung zwischen Homeoffice-Nutzungsintensität und Work-Life-Balance spielt.

Gründe für das Verwerfen der Hypothese H2 könnten ebenfalls das Flexibilitätsparadoxon, ein ineffektives Grenzmanagement oder der Mangel an Unterstützungsnetzwerken sein. Ebenso könnten Effekte der Spillover Theory oder Conservation of Resources Theory dazu beitragen, wie bereits im vorherigen Punkt angeführt.

Zudem zeigt das Analyseverfahren selbst Schwächen auf, die es zu berücksichtigen gilt. So könnte beispielsweise die Stichprobe dieser Forschungsfrage nicht ausreichend groß gewesen sein, was zu Verzerrungen geführt haben könnte. Es konnten keine eindeutigen linearen Zusammenhänge aus den partiellen Regressionsdiagrammen festgestellt werden. Diese Voraussetzung wurde nicht eindeutig erfüllt, was Auswirkungen auf die Ergebnisse gehabt haben könnte.

Des Weiteren wurden milde Ausreißer beibehalten, obwohl die Mediationsanalyse eine (annähernde) Normalverteilung voraussetzt. Diese könnten, obwohl sie keine extremen Ausreißer darstellten, die Ergebnisse dennoch beeinflusst haben. Um einen potenziellen Datenverlust zu vermeiden, wurde dieses Risiko im Rahmen des Analyseverfahrens in Kauf genommen.

Zudem könnten weitere Variablen oder andere Mediatoren, die nicht berücksichtigt wurden, eine bedeutende Rolle in der Beziehung der Homeoffice-Nutzungsintensität und der gesteigerten Work-Life-Balance spielen, wie bspw. die soziale Unterstützung.

Dies eröffnet einige Forschungsfelder, die künftig berücksichtigt werden könnten.

FF1: Inwieweit erleben berufstätige Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren eine Work-Life-Balance, weil sie im Homeoffice arbeiten?

Aufgrund der empirisch erzielten Ergebnisse und auf Basis der diskutierten Theorie kann geschlussfolgert werden, dass kein direkter positiver Zusammenhang der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Work-Life-Balance beobachtet werden konnte, ebenso wenig

durch den vermittelnden Mediator der zeitlichen Flexibilität. Die Alleinerzieherinnen, die im Rahmen dieser Studie an der Online-Befragung teilgenommen haben, wünschen sich dennoch beinahe vollzählig die Beibehaltung oder den Ausbau ihrer Homeoffice-Tätigkeit, welche meist aufgrund der einfacheren Organisation von Kinderbetreuung und unbezahlter Arbeit gerne in Anspruch genommen wird. Wenngleich es ihre Work-Life-Balance nicht verbessert, so hilft es ihnen dennoch in der Bewältigung der Ansprüche und Herausforderungen, die ihre Doppelbelastung mit sich bringt.

5.2.2 Forschungsfrage 2: Hypothese H3 und H4

Auf Basis der bisherigen Forschungen wurde angenommen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der subjektiv empfundenen Arbeitseffizienz besteht. Die gesteigerte Arbeitseffizienz wurde anhand der Theorie darauf zurückgeführt, dass den Arbeitnehmer:innen im Homeoffice eine höhere Autonomie zukommt und sie dadurch die Anforderungen des Berufs und des Privatlebens besser vereinen können. Darüber hinaus wurde die gesteigerte Arbeitseffizienz auf geringere Pausenzeiten, weniger krankheitsbedingter Ausfälle und insgesamt längeren Arbeitsstunden zurückgeführt. Die Hypothese H3 wurde aufgrund der Ergebnisse der Spearman-Korrelationsanalyse angenommen, wobei zu beachten ist, dass nur eine sehr geringe positive Korrelation beobachtet werden konnte.

Dieses Ergebnis kann teilweise durch theoretische Ansätze untermauert werden, die auf die Vorteile von flexiblen Arbeitsarrangements hinweisen. Beispielsweise betont die Boundary Theory, dass das Grenzmanagement eine wichtige Rolle in der Effizienzsteigerung spielen kann, besonders wenn Homeoffice dazu beiträgt, die Konflikte zwischen den Lebensbereichen Beruf und Familie zu reduzieren (Ashforth et al., 2000, S. 474 ff).

Darüber hinaus könnte die Role Strain Theory hilfreich sein, um die Ergebnisse zu interpretieren. Die Role Strain Theory erklärt, wie Personen Stress oder Belastung erfahren, wenn die Anforderungen und Erwartungen, die an sie in ihren verschiedenen sozialen Rollen gestellt werden, miteinander in Konflikt stehen oder schwer zu erfüllen sind. Diese Theorie wurde von William Goode im Jahr 1960 Jahren entwickelt und suggeriert, dass die Verringerung von Rollenkonflikten durch flexible Arbeitszeiten zu einer effizienteren Arbeitsweise führen kann, da weniger Stressoren aus dem Arbeits- und Familienleben miteinander kollidieren (Goode, 1960, S. 483 ff).

Forschungsergebnisse von Shockley und Allen (2012, S. 217 ff) unterstützen diese Ansicht, indem sie zeigen, dass eine größere zeitliche Flexibilität es Alleinerziehenden ermöglicht, ihre Rollen effektiver zu managen, was zu einer erhöhten Arbeitseffizienz

führen kann. Da der Arbeit im Homeoffice eine größere zeitliche Flexibilität nachgesagt wird, könnte die Theorie die nachgewiesene positive Korrelation untermauern.

Des Weiteren erklärt die Self-Determination Theory (Selbstbestimmungstheorie), wie die Erfüllung von drei grundlegenden psychologischen Bedürfnissen, Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit, die Motivation und das Wohlbefinden beeinflusst (Deci & Ryan, 1985). Im Homeoffice-Kontext könnten diese Bedürfnisse auf unterschiedliche Weise befriedigt oder behindert werden, was wiederum die Arbeitseffizienz beeinflusst. Die Theorie betont die Bedeutung von Autonomie als einen der grundlegenden psychologischen Bedürfnisse, die für Motivation und Wohlbefinden wesentlich sind.

Homeoffice kann erhöhte Autonomie in der Arbeitsgestaltung bieten, indem es Mitarbeiter:innen ermöglicht, ihre Arbeitszeit und Arbeitsweise flexibler zu gestalten. Dies könnte wiederum die Arbeitseffizienz steigern, da die Arbeitnehmerinnen ihre Aufgaben in einer Weise erledigen können, die ihren persönlichen und familiären Bedürfnissen besser entspricht. Ein weiteres Kernkonzept der Theorie ist das Bedürfnis nach Kompetenz, das Gefühl, wirksam und fähig zu sein. Durch die Anpassung ihrer Arbeitsumgebung und Arbeitszeiten im Homeoffice könnten alleinerziehende Mütter das Gefühl haben, ihre Aufgaben kompetenter zu bewältigen, was zu einer gesteigerten subjektiven Arbeitseffizienz führt. Und obwohl Homeoffice physische Distanz zu Kollegen bedeuten kann, ermöglicht es dennoch, durch digitale Kommunikationstools verbunden zu bleiben. Wenn diese Tools effektiv genutzt werden, kann das Bedürfnis nach sozialer Verbundenheit erfüllt werden, was ebenfalls positiv zur Arbeitseffizienz beitragen kann.

Es zeigt sich, dass, obwohl die Korrelation nur schwach ausgeprägt ist, die theoretischen Rahmenbedingungen und bestehenden Studien die Möglichkeit eines positiven Effekts von Homeoffice auf die Arbeitseffizienz unterstreichen.

Die Hypothese H4 implizierte eine höhere Arbeitseffizienz von Alleinerzieherinnen im ruhigen Arbeitsumfeld im privaten Wohnbereich. Unter Berücksichtigung der diskutierten Theorie wurde diese Hypothese aufgestellt.

Verglichen mit dem Arbeitsplatz im Büro kann Homeoffice ein ruhigeres Arbeitsumfeld bieten, indem gewisse Störfaktoren wie Unterbrechungen durch Kolleg:innen, Telefonaten oder anderes eingeschränkt oder vermieden werden können (Kim & de Dear, 2013, S. 25). Das ruhigere Umfeld verbessert die Konzentrationsfähigkeit, wodurch die Arbeitseffizienz gesteigert werden kann.

Im Homeoffice können zudem durch die gesteigerte Autonomie hinsichtlich der Arbeitszeit gemäß dem Effort-Recovery-Model Pausen möglichst vorteilhaft in den Arbeitstag integriert werden, was zur Stressreduktion und Ressourcengenerierung dient (Hunter &

Wu, 2016, S. 302 ff). Die Hypothese wurde auf Basis dieser und weiteren Grundlagen der Theorie formuliert und mittels Spearman Korrelationsanalyse überprüft. Die Hypothese wurde aufgrund der Ergebnisse verworfen, was erneut verschiedene Gründe haben kann.

Es konnte keine starke Beziehung des Prädikators zum Kriterium nachgewiesen werden. Weitere Variablen, die nicht im Rahmen der Analyse aufgenommen wurden, könnten zu einer besseren Vorhersage beitragen, wie beispielsweise die soziale Unterstützung. Des Weiteren ist die Größe der Stichprobe ein entscheidender Faktor für die Zuverlässigkeit der Ergebnisse. Obwohl die Stichprobengröße als ausreichend für die Durchführung der Analyse angesehen wurde, ist es möglich, dass eine größere Stichprobe oder eine detailliertere Untersuchung der Prädiktoren notwendig wäre, um präzisere Vorhersagen zu ermöglichen.

Die Ablehnung der Hypothese könnte auch aus theoretischer Sicht nachvollziehbar sein. Zunächst wird ein ruhiges Arbeitsumfeld im Kontext der Hypothese nicht näher definiert, sondern bereits bei der Datenerhebung Spielraum für individuelle Interpretationen gelassen. Im Falle der Alleinerziehenden könnte ein ruhiges Arbeitsumfeld etwa bedeuten, dass während der Arbeitszeit eine externe Betreuung für die Kinder organisiert ist. Allerdings muss beachtet werden, dass auch weitere Faktoren die subjektive Wahrnehmung eines ruhigen Arbeitsumfeldes beeinträchtigen könnten. Beispielsweise könnten Alleinerziehende an den Geräuschpegel eines belebten Haushalts gewöhnt sein, wodurch ihr Empfinden eines ruhigen Umfelds von der Norm abweicht.

Es ist auch denkbar, dass die Haustiere oder die Nachbarschaftsverhältnisse zusätzlichen Lärm verursachen, der die empfundene Ruhe und damit die Arbeitseffizienz mindert, ohne dass dies bewusst wahrgenommen wird. Das Fehlen geeigneter Räumlichkeiten im privaten Umfeld, welche als Voraussetzung für eine gesteigerte Arbeitseffizienz gilt (Weerarathna et al., 2022, S. 9 ff), kann demgemäß Einfluss auf das Ergebnis der Analyse gehabt haben.

Zudem postuliert die Social Identity Theory, dass durch die Arbeit im Homeoffice eine psychische Abgrenzung zum Unternehmen geschaffen werden kann und die Kommunikation zu Führungskräften oder Arbeitskolleg:innen leidet (Allen et al., 2003, S. 135 ff), was sich negativ auf die Arbeitseffizienz auswirkt. Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wurden keine Daten zur sozialen Identität zu den Arbeitgeber:innen erhoben, was Einfluss auf das Ergebnis gehabt haben kann.

Die Rolle der Alleinerzieherinnen und der damit einhergehenden Doppelbelastungen und zusätzlichen Herausforderungen sollte ebenfalls nicht unterschätzt werden, was die

Studie von Aczel et al. (2021) zeigte. Im Vergleich zu den Kolleg:innen zeigte diese Gruppe sogar eine Verschlechterung der Arbeitseffizienz im Homeoffice (2021, S. 5 ff), was bei der Hypothesenbildung dieser Forschungsarbeit womöglich zu wenig berücksichtigt wurde.

Aus den freiwillig angegebenen Kommentaren der Teilnehmerinnen aus der Online-Studie geht hervor, dass hinsichtlich der Arbeitseffizienz die ruhigere Arbeitsumgebung und der Wegfall von Pendelzeiten im Fokus stehen. Diese Aspekte werden überwiegend als effizienzsteigernd empfunden. Jedoch geben einige Mütter an, dass die Doppelbelastung durch die Verantwortung für die Kinderbetreuung und die Arbeit gleichzeitig die Effizienz zeitweise beeinträchtigt, da sie zwischen verschiedenen Rollen wechseln müssen. Unterbrechungen durch familiäre Pflichten werden häufiger genannt, die die Effizienz beeinträchtigen.

FF2: Wie ist der Zusammenhang von Homeoffice und der Arbeitseffizienz von berufstätigen Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren?

Es konnte im Rahmen der empirischen Untersuchung eine schwache positive Korrelation zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Arbeitseffizienz der alleinerziehenden Mütter dieser Forschungsarbeit festgestellt werden. Die Studienteilnehmerinnen berichteten von einer höheren zeitlichen Flexibilität aufgrund von eingesparten Fahrtwegen, die sie häufig für längere Arbeitszeiten nutzten. Einige Mütter berichteten auch davon, dass sie die Zeit, in der ein Kind krank zuhause ist, ebenfalls für die Erledigung von (bezahlter) Arbeit nutzen würden, womit sie tendenziell eine höhere Arbeitseffizienz erzielten. Dies wäre ihnen nicht möglich, wenn sie nicht im Homeoffice arbeiten könnten. Wenngleich einige von ihnen von einem ruhigeren Arbeitsumfeld im Homeoffice berichteten, so konnte anhand der empirischen Untersuchung nicht bestätigt werden, dass dieses ihre Arbeitseffizienz beeinflusste.

5.2.3 Forschungsfrage 3: Hypothese H5 und H6

Die Hypothese H5 basiert auf der diskutierten Theorie, die besagt, dass die Work-Life-Balance im Homeoffice gesteigert werden kann, indem eine höhere Autonomie zur Arbeitszeitgestaltung dazu beiträgt (Martin et al., 2022, S. 4 ff). Vice versa wurde angenommen, dass eine höhere Work-Life-Balance eine höhere Arbeitszufriedenheit inkludiert.

Diese Annahme wurde durch bisherige empirische Belege unterstützt, wie das Ergebnis aus einer Studie, die Störvariablen im Büro für eine niedrigere Arbeitszufriedenheit verantwortlich machten (Kim & de Dear, 2013, S. 25). Es wurde davon ausgegangen, dass

im Homeoffice eine gewisse Gestaltungsfreiheit der Arbeitsumgebung mit sich bringt, wodurch dies verhindert werden kann (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526).

Anhand der Two-Factor Theory nach Herzberg wurde die gesteigerte Arbeitszufriedenheit im Homeoffice auf eine effektive Hardware, stabile Internetverbindung sowie flexible Arbeitszeiten zu den Hygienefaktoren und z.B. die eigenverantwortliche Gestaltung des Arbeitstages zu den Motivatoren zurückgeführt. Diese steigerte die allgemeine Begeisterung und die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer:innen (Felstead & Henseke, 2017, S. 206 ff).

Die Hypothese H5 wurde anhand einer Spearman-Korrelationsanalyse getestet. Die Ergebnisse zeigen eine statistisch signifikante jedoch sehr schwache positive Korrelation. Dies kann darauf hindeuten, dass andere Faktoren womöglich zu wenig berücksichtigt wurden, die die Arbeitszufriedenheit stärker beeinflussen. So kann die Gestaltungsfreiheit der Arbeitsumgebung, was eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit bedingt (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526), bei alleinerziehenden Müttern eingeschränkt sein.

Zudem könnte die Theorie des Effort-Recovery Modells, welches die Wichtigkeit von Pausen zur Ressourcenregeneration und Stressreduktion betont (Hunter & Wu, 2016, S. 307 ff; Meijman & Mulder, 1998, S. 2 ff), bei dieser spezifischen Gruppe im Homeoffice durch kontinuierliche Betreuungspflichten beeinträchtigt werden.

Gemäß Herzbergs Two-Factor Theory könnten die notwendigen Hygienefaktoren wie eine stabile Internetverbindung oder ein angenehmer Arbeitsplatz für alleinerziehende Mütter im Homeoffice nicht immer gewährleistet sein. Ebenso könnten die Motivatoren wie Anerkennung und persönliches Wachstumspotenzial aufgrund der isolierten Arbeitsumgebung des Homeoffice nicht ausreichend erlebt werden, was sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt (Felstead & Henseke, 2017, S. 206 ff).

Zudem wurden in empirischen Untersuchungen und in dieser Forschungsarbeit Befürchtungen von Arbeitnehmer:innen dokumentiert, im Homeoffice an Sichtbarkeit zu verlieren und dadurch Karriereeinbußen in Kauf nehmen zu müssen (Lee et al., 2022, S. 9 ff). Diese Angst war bei Frauen ohnehin verstärkt. Es kann daher angenommen werden, dass Alleinerziehende, die generell weniger soziale Unterstützung erfahren, diese Angst im gleichen oder gesteigerten Umfang wahrnehmen.

Weitere Untersuchungen zeigten, dass die Arbeitszufriedenheit sich in Bezug auf die Homeoffice-Nutzungsintensität kurvenförmig verhält und bei mehr als 15,1 Arbeitsstunden wieder abnimmt (Allen et al., 2015, S. 47 ff). All diese Überlegungen spiegeln die Komplexität der Faktoren wider, die die Arbeitszufriedenheit insbesondere für Alleinerziehende, die im Homeoffice arbeiten, beeinflussen. Die geringe positive Korrelation

verdeutlicht, dass die Nutzung von Homeoffice allein womöglich nicht ausreicht, um die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

Im Rahmen der Datenerhebung dieser Forschungsarbeit wurden die Teilnehmerinnen gebeten, ihre subjektiven Einschätzungen zur Arbeitszufriedenheit im Homeoffice zu begründen. Generell zeigte die linksschiefe Verteilung des Items AZ01 eine allgemein positive Einschätzung der Arbeitszufriedenheit im Homeoffice, verglichen mit jener im Büro. Aufgrund der Analyseergebnisse ist die nähere Betrachtung der qualitativ erhobenen Daten jedoch empfehlenswert. Die Ergebnisse, wie sie im Punkt 4.3.3 „Qualitative Datenanalyse zur Arbeitszufriedenheit“ erläutert wurden, zeigen ein facettenreiches Bild. Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit wurde deutlich, dass viele Alleinerzieherinnen im Homeoffice unter dem geringen sozialen Kontakt und einem Gefühl der Isolation leiden. Sie vermissen die persönliche Interaktion mit Kolleg:innen, was ihre Zufriedenheit senkt, während andere gerade die ruhigere Umgebung und die Abwesenheit von Störfaktoren im Homeoffice schätzen.

Die zeitliche Flexibilität, insbesondere hinsichtlich der Kinderbetreuung, wird als großer Vorteil erlebt, was die Arbeitszufriedenheit sehr positiv beeinflusst.

Die Hypothese H6 wurde auf Basis der Annahme erstellt, dass die subjektiv empfundene Arbeitszufriedenheit von alleinerziehenden Müttern im Homeoffice höher ist, wenn ein ruhiges Arbeitsumfeld geschaffen werden kann. Wie bereits diskutiert, zeigen empirische Belege, dass Störvariablen im Büro eine niedrigere Arbeitszufriedenheit bedingten (Kim & de Dear, 2013, S. 25).

Weitere theoretische Überlegungen, die eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit im Homeoffice untermauern und bereits in der Diskussion der Ergebnisse für Hypothese H5 erörtert wurden, stützen diese Annahme. Auch die Faktoren, die ein ruhigeres Arbeitsumfeld im Homeoffice begünstigen, sind in der Auswertung der Ergebnisse zu Hypothese H4 dargelegt worden.

Gemäß der Studie von Haapakangas et al. (2018, S. 16 ff), die die Auswirkungen von akustischer Privatsphäre auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz untersucht, wurde ebenfalls festgestellt, dass Lärmreduktion signifikant zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit beiträgt. Dies untermauert die Annahme, dass eine ruhige Umgebung im Homeoffice die Arbeitszufriedenheit erhöhen kann.

Die Stress Reduction Theory (Stressreduktionstheorie) nach Ulrich et al. (1991, S. 203 ff) beschreibt, wie bestimmte Umgebungen dazu beitragen können, Stress zu reduzieren und die Erholung zu fördern. Übertragen auf das Homeoffice könnte die Schaffung eines ruhigen Arbeitsumfeldes, das Pflanzen, natürliche Lichtquellen oder Ähnliches dazu

beitragen, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, indem sie die alltäglichen Stressfaktoren mildert und eine effektive Erholung von beruflichen Anforderungen ermöglicht. Diese Theorie könnte erklären, warum die Schaffung eines ruhigen Arbeitsumfeldes im Homeoffice zu einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit beitragen kann.

Die Person-Environment Fit Theory (Caplan, 1987, S. 249 ff) beleuchtet die dynamische Beziehung zwischen den Eigenschaften einer Person und den Merkmalen ihrer Arbeitsumgebung. Diese Theorie postuliert, dass das Wohlbefinden einer Person dann optimiert wird, wenn eine hohe Übereinstimmung („fit“) zwischen ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und den Charakteristiken ihrer Arbeitsumgebung besteht. Ein ruhiges Arbeitsumfeld, das alleinerziehenden Müttern die Möglichkeit gibt, ungestört zu arbeiten und sich auf ihre Aufgaben zu konzentrieren, kann auf Basis dieser Theorie entscheidend zur Verbesserung ihrer Arbeitszufriedenheit beitragen. Insbesondere kann ein solches Umfeld die Stressfaktoren minimieren, die mit einer ständigen Rollenvermischung und den damit verbundenen Ablenkungen zu Hause zusammenhängen.

Die Reduktion von Lärm und Unterbrechungen ermöglicht es diesen Müttern, ihre Arbeitsaufgaben effektiver und effizienter zu erfüllen, was nicht nur ihre Arbeitseffizienz steigert, sondern auch das Gefühl erhöht, den beruflichen und privaten Anforderungen gerecht zu werden. Diese verbesserte Übereinstimmung zwischen den persönlichen und beruflichen Bedürfnissen der Mütter und den Merkmalen ihres Arbeitsplatzes zu Hause unterstützt somit eine positive Wahrnehmung ihrer Arbeitssituation und steigert die Arbeitszufriedenheit.

Die empirischen Befunde dieser Forschungsarbeit sollten auf Basis dieser theoretischen Annahmen die Hypothese H6 stützen. Dennoch musste die Hypothese H6, die eine negative Korrelation feststellte, verworfen werden. Dies kann womöglich auf die unzureichende Formulierung der Erhebungsfrage (AZ04) in der Online-Studie zurückgeführt werden. Anstatt die Natur des Arbeitsumfeldes zu messen (ruhiges oder unruhiges Arbeitsumfeld), erhob diese eher die Wahrnehmung der Teilnehmerinnen, ob das Arbeitsumfeld im Homeoffice die Arbeitszufriedenheit verbessert hat.

Die Begründungen der Alleinerzieherinnen, die auf den ergänzenden qualitativen Daten (Anmerkungen) basieren, zeigten eine höhere Arbeitszufriedenheit sowie eine ruhigere Arbeitsumgebung im Homeoffice. Allerdings ist die Beziehung komplex und nicht eindeutig als Ursache-Wirkung zu definieren. Viele Teilnehmerinnen assoziieren zwar eine ruhige Umgebung im Homeoffice mit positiven Aspekten wie weniger Störfaktoren und einer verbesserten Konzentration, was zu einer erhöhten Arbeitszufriedenheit beitragen kann, jedoch wird die Arbeitszufriedenheit von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst.

Neben der ruhigen Arbeitsumgebung spielten auch die zeitliche Flexibilität, finanzielle Aspekte, die Work-Life-Balance und insbesondere die Kinderbetreuung eine wesentliche Rolle für die subjektive Zufriedenheit. Einige Teilnehmerinnen erwähnten zudem, dass trotz der ruhigeren Arbeitsumgebung Herausforderungen wie soziale Isolation oder Rollenkonflikte im Homeoffice entstehen, die die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen können.

Es kann daher das Resümee gezogen werden, dass eine ruhige Arbeitsumgebung zwar ein wichtiger, aber nicht der einzige Faktor für die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice ist und dass die Beziehung zwischen einem ruhigen Arbeitsumfeld und einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit durch individuelle Faktoren beeinflusst wird.

FF3: Wie ist der Zusammenhang von Homeoffice und der Arbeitszufriedenheit von berufstätigen Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 14 Jahren?

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit wurde die Hypothese H5 angenommen und die Hypothese H6 verworfen. Es wurde ein schwacher positiver Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der subjektiv empfundenen Arbeitszufriedenheit nachgewiesen. Dass ein ruhigeres Arbeitsumfeld im privaten Wohnbereich die Arbeitszufriedenheit ebenfalls positiv beeinflusst, bleibt eine theoretische Annahme, die anhand weiterer Studien erneut untersucht werden muss.

Die Studienteilnehmerinnen berichteten, dass Homeoffice ihren Alltag erleichtern würde, auch wenn die zusätzliche zeitliche Flexibilität für die Erledigung von privaten Terminen, unbezahlter Arbeit oder für die Kinderbetreuung genutzt werden würde. Alternativ müssten sie diese Tätigkeiten nach der Arbeit im Büro erledigen, was womöglich dafür spricht, dass sie ihre Homeoffice-Tätigkeit beibehalten oder ausbauen möchten. Als mindernde Faktoren für die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice wurde häufig von einer sozialen Isolation, teilweise geringeren Karrierechancen und an mancher Stelle auch von einem Gefühl der Unsichtbarkeit berichtet. Die Studienteilnehmerinnen nehmen diese Nachteile des Homeoffice in Kauf, um die Anforderungen ihrer Doppelrolle als Berufstätige und Alleinerziehende möglichst effizient bewältigen zu können.

5.3 Implikationen für die Praxis

Die Ergebnisse der Forschungsarbeit zu den Erfahrungen von alleinerziehenden Müttern mit Kindern unter 14 Jahren verdeutlichten die Komplexität, die das Konstrukt des Homeoffice für diese spezifische Gruppe mit sich bringt, woraus wichtige Implikationen für die Praxis herausgeleitet werden können.

Generell kann für eine moderne Unternehmenspolitik geschlussfolgert werden, dass flexible Arbeitszeiten eine Win-Win-Situation für die Arbeitgeber:innen als auch die Arbeitnehmer:innen darstellen. Übereinstimmend mit vielen bisherigen empirischen Untersuchungen zeigte diese Forschungsarbeit auch für die Gruppe der Alleinerzieherinnen eine tendenziell höhere Arbeitseffizienz im Homeoffice, die mit einer steigenden Homeoffice-Nutzungsintensität einherkam. In Anbetracht dessen, dass in Österreich rund 302.000 Familien mit nur einem Elternteil leben (www.statistik.at, 08.04.2024), ist dies ein wichtiger Aspekt, der seitens der Unternehmenspolitik Beachtung und Unterstützung verdient. Diese Frauen tragen die Last allein, die sich andere Familien mit zwei Erziehungsberechtigten teilen, und nehmen einen beachtlichen Teil des Arbeitnehmer:innenmarktes ein.

Klare Richtlinien, die den Arbeitnehmer:innen Homeoffice ermöglichen, sollten entsprechend gestaltet werden, dass sie keine Nachteile durch ein fehlendes Wohlwollen der Führungskraft erfahren. Eine entsprechende Sensibilisierung der Führungskräfte ist notwendig, damit diese ihren Arbeitnehmer:innen im Homeoffice und besonders den Alleinerzieher:innen die notwendige Sicherheit und Unterstützung zukommen lassen, die mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergehen. Führungskräfte sollten entsprechend geschult werden, wie sie ihr Team aus der Ferne unterstützen und motivieren können. Da Studien darauf hindeuten, dass die Umstellung auf Homeoffice die Dynamik eines Teams und dessen Management verändern kann, bedeutet das für Führungskräfte, dass sie einer klaren Kommunikation Priorität einräumen müssen, die Komplexität des Grenzmanagements zwischen Arbeit und Familie verstehen und sich den Herausforderungen stellen müssen, die mit der gezielten Einbindung von Mitarbeiter:innen im Homeoffice in das bestehende Team ergeben können (Franken et al., 2021, S. 1131 ff).

Die Anpassung traditioneller Führungsstile an virtuelle Umgebungen ist essentiell, um die Kommunikation und das Engagement in verteilten Teams zu fördern. Die Autoren einer zehnjährigen Studie schlagen vor, dass transformationale Führung besonders effektiv in der virtuellen Arbeitsumgebung sein kann, da sie auf Vertrauen und Inspiration basiert, welche über geographische Distanzen hinweg wirksam sein können (Gilson, Maynard, Jones Young, Vartiainen & Hakonen, 2015, S. 7 ff).

Laut Kelloway und Barling (2010, S. 260 ff) sind erfolgreiche Führungspraktiken im Homeoffice von transparenter Kommunikation und klaren Zielvorgaben abhängig. Sie betonen, dass das Führungsverhalten angepasst werden muss, um die spezifischen Anforderungen von Homeoffice-Mitarbeiter:innen zu erfüllen, insbesondere wenn es um die Unterstützung von Alleinerziehenden geht.

Tims, Bakker und Derks (2013, S. 231 ff) untersuchten, wie regelmäßiges Feedback und die klare Kommunikation von Leistungserwartungen in Homeoffice-Umgebungen dazu beitragen können, das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter:innen zu erhöhen. Sie zeigen auf, dass konstruktives Feedback und anerkannte Leistungsbewertungen gerade in räumlich getrennten Teams unerlässlich sind.

In der Literatur wird vorgeschlagen, dass Führungskräfte regelmäßige „Check-ins“ durchführen sollten, um das Engagement und das Wohlbefinden ihrer Teams zu überwachen (Golden & Fromen, 2011, S. 1451 ff). Check-ins in einem beruflichen Kontext beziehen sich auf regelmäßige, geplante Gespräche oder Treffen zwischen Führungskräften und ihren Teammitgliedern. Sie dienen dazu, Updates zu geben, Feedback auszutauschen, den Fortschritt bei Aufgaben oder Projekten zu überprüfen und allgemeine Unterstützung oder Anleitung zu bieten. Sie sind besonders wichtig in Umgebungen, in denen Mitarbeiter:innen im Homeoffice arbeiten, da sie helfen, ein Gefühl der Verbundenheit und des Engagements aufrechtzuerhalten, mögliche Probleme oder Herausforderungen frühzeitig zu identifizieren und die Zusammenarbeit sowie das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen und insbesondere der Alleinerzieherinnen zu fördern.

Zudem wurde im Rahmen des qualitativen Parts dieser Forschungsarbeit häufiger von einer erlebten sozialen Isolation der Arbeitnehmerinnen im Homeoffice berichtet, die seitens der Unternehmenspolitik ernst genommen werden muss. Ein Ausbau der Kommunikationswege und digitalen Infrastruktur im Homeoffice sowie Beratungsmöglichkeiten sind notwendig, um dieses Gefühl der Isolation möglichst zu reduzieren und gleichzeitig die mentale Gesundheit zu fördern. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist die Schaffung von Netzwerken und Gemeinschaften innerhalb des Unternehmens. Virtuelle Kaffeepausen oder regelmäßige Online-Team-Events könnten dazu beitragen, das Gefühl der Isolation zu minimieren.

Technologie spielt eine entscheidende Rolle bei der effektiven Führung von räumlich verteilten Teams. Eine Studie aus dem Jahr 2019 hebt hervor, wie digitale Tools nicht nur die tägliche Zusammenarbeit erleichtern, sondern auch eine zentrale Funktion darin haben, das Gefühl der Isolation zu vermindern, das häufig bei Homeoffice-Mitarbeiter:innen auftreten kann (Nielsen, Boye, Holten, Jacobsen & Andersen, 2019, S. 414 ff). Durch den Einsatz von Kommunikationstechnologien wie Videokonferenzen, gemeinsam nutzbaren digitalen Plattformen und Echtzeit-Messaging-Diensten kann ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl und eine engere Bindung innerhalb des Teams gefördert werden. Diese Technologien ermöglichen es Führungskräften, präsent zu bleiben, was entscheidend ist, um das Engagement und die Zufriedenheit der Teammitglieder zu sichern, besonders, wenn der direkte persönliche Kontakt fehlt.

Arbeitgeber:innen könnten darüber hinaus weitere Unterstützungsformen im Rahmen der Kinderbetreuung anbieten, etwa durch Kooperationen mit Betreuungseinrichtungen oder finanziellen Zuschüssen. Dies führt in Zeiten des Fachkräftemangels zu einem herausstechenden Arbeitgeber:innenimage.

Abseits der Unternehmenspolitik können die Ergebnisse als Grundlage dafür dienen, um politische Entscheidungsträger:innen auf die besonderen Herausforderungen und Bedürfnisse von alleinerziehenden Müttern aufmerksam zu machen und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Durch die Berücksichtigung dieser Forschungsergebnisse können Unternehmen einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Arbeitsbedingungen für alleinerziehende Mütter zu verbessern und damit einen positiven sozialen Wandel zu fördern. Die Umsetzung dieser Maßnahmen kann nicht nur das Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen steigern, sondern auch zu einer höheren Produktivität und Mitarbeiter:innenbindung führen.

5.4 Limitationen und Ausblick auf künftige Forschung

Im folgenden Abschnitt werden die Limitationen dieser Forschungsarbeit aufgezeigt sowie Vorschläge für zukünftige Forschungsaktivitäten formuliert, um das Verständnis der Thematik weiter zu vertiefen und die praktische Anwendung der gewonnenen Erkenntnisse zu verbessern.

Hinsichtlich der soziodemographischen Daten zeigte sich eine hohe Teilnehmerinnen-Quote mit akademischer Ausbildung. Dies stellt eine überproportionale Repräsentation dar, verglichen mit den statistischen Daten aus Österreich, die hinsichtlich des Bildungsstandes von Alleinerzieherinnen eher geringere Ausprägungen feststellten. Womöglich wurde im Rahmen der Rekrutierung von Studienteilnehmer:innen unbewusst auf Einrichtungen zurückgegriffen, die in Kreisen von höher Gebildeten eher bekannt waren. Es ist nicht auszuschließen, dass dadurch wichtige Faktoren nicht erfasst werden konnten, die sich auf die Ergebnisse ausgewirkt hätten. Beispielsweise könnten finanzielle Belastungen durch niedrigere Qualifizierungen eher die Arbeitszufriedenheit oder die Work-Life-Balance beeinflussen. Es ist daher möglich, dass die Repräsentativität der Studienergebnisse eingeschränkt wird.

Des Weiteren wurde in Bezug auf das Alter der Kinder, die im selben Haushalt leben, nur eine theoretisch begründete Obergrenze bei 14 Jahren festgelegt, die auf der Annahme basierte, dass Kinder bis zu diesem Alter einen höheren Betreuungsaufwand benötigen. Die Diskrepanz wird besonders deutlich, wenn man den Betreuungsaufwand von Babys und Kleinkindern, die noch nicht in den Kindergarten gehen, mit dem von Schulkindern vergleicht. Eine Mutter, dessen Kind aufgrund des jungen Alters häufiger

zu Hause ist, als ein Kind, das zumindest an fünf Vormittagen der Woche die Schule besucht, nimmt die subjektive Arbeitseffizienz im Homeoffice womöglich sehr unterschiedlich wahr.

Darüber hinaus wurden gewisse Voraussetzungen im Rahmen der vorbereiteten Analysen vernachlässigt, wie beispielsweise eine linksschiefe Verteilung einiger Items in einer Faktorenanalyse. Diese ungleichmäßige Verteilung könnte zu einer Über- oder Unterschätzung der zugrundeliegenden Faktorstrukturen geführt haben, wodurch die Validität der Ergebnisse möglicherweise beeinträchtigt wird.

Die Spearman-Korrelationsanalyse setzt u.a. voraus, dass die Daten möglichst keine Ausreißer vorweisen. Es wurden jedoch in manchen Variablen einen bzw. mehrere Ausreißer identifiziert, die aufgrund ihrer „Milde“ beibehalten wurden. Obwohl die Spearman-Korrelationsanalyse allgemein als robuster gegenüber Ausreißern gilt, im Vergleich zur Pearson-Korrelationsanalyse, kann diese Entscheidung einen Kompromiss zur Aussagekraft der Ergebnisse darstellen. Um Datenverluste zu vermeiden, wurde dieser Kompromiss bewusst in Kauf genommen.

Darüber hinaus konnte in einem Fall keine klare monotone Beziehung festgestellt werden, was ebenfalls eine Voraussetzung der Spearman-Korrelationsanalyse darstellt und zu einer Unterschätzung der Stärke der Beziehung geführt haben könnte. Künftige Untersuchungen in Bezug auf den Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzungsintensität und der Arbeitszufriedenheit sollten diese Aspekte besser berücksichtigen.

Die Aussagekraft des Spearman-Korrelationskoeffizienten zur Überprüfung eines Zusammenhangs ist begrenzt. Es werden keine Kausalzusammenhänge untersucht, diese werden lediglich auf Basis der Theorie und qualitativ erfassten Daten abgeleitet. Die Komplexitäten könnten in der Operationalisierung nicht vollständig erfasst worden sein. Relevante Variablen, die die Work-Life-Balance, Arbeitseffizienz oder die Arbeitszufriedenheit beeinflussen können, sind womöglich nicht ausreichend berücksichtigt worden.

Eine weitere wesentliche Limitation in der vorliegenden Forschungsarbeit besteht hinsichtlich der Diskrepanz zwischen den formulierten Hypothesen und der tatsächlichen Erfassung der Daten. Die Hypothesen H4 und H6 basieren auf der Annahme, dass ein ruhiges Arbeitsumfeld im Homeoffice die Arbeitseffizienz und die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflusst. Allerdings wurde in der empirischen Online-Studie lediglich allgemein nach der Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch das Arbeitsumfeld im Homeoffice gefragt, ohne spezifisch die Ruhe zu erfassen. Diese Ungenauigkeit in der Operationalisierung der Variablen führte dazu, dass die Ergebnisse der beiden Hypothesentests möglicherweise nicht die tatsächlichen Einflüsse eines ruhigen Arbeitsumfelds

widerspiegeln. So kann auch das Verwerfen beider Hypothesen teilweise darauf zurückzuführen sein, dass die Fragestellung nicht das (ruhige) Arbeitsumfeld erfasste. Um die Validität der Forschungsergebnisse zu erhöhen, wären spezifische Fragen zum ruhigen Arbeitsumfeld und dessen Einfluss auf die Arbeitseffizienz und die Arbeitszufriedenheit notwendig gewesen.

Alle erhobenen Daten basieren auf Selbstauskünften und persönlicher Erfahrungen zu einem einzigen Zeitpunkt. Das schließt eine gewisse Verzerrung nicht aus und erschwert eine verallgemeinernde Interpretation. Es wurde auch nicht in Betracht gezogen, dass getrenntlebende Elternteile eventuell Sorgerechtsvereinbarungen getroffen haben könnten, bzw. inwiefern sich das andere Elternteil im Leben der Kinder engagiert.

Die vorliegende Forschungsarbeit liefert wertvolle Einblicke in die Arbeitszufriedenheit, die Arbeitseffizienz und die Work-Life-Balance von alleinerziehenden Müttern mit Kindern unter 14 Jahren im Homeoffice. Die Ergebnisse verdeutlichen die komplexen Wechselwirkungen zwischen Arbeitsumgebung und individuellem Wohlbefinden. Trotzdem eröffnen sich weitere Forschungsfragen und -gebiete, die zukünftig nähere Betrachtung verdienen, um ein umfassendes Verständnis dieser Thematik zu erlangen. Im Folgenden werden konkrete Vorschläge für weiterführende Studien formuliert, die auf den Ergebnissen und Limitationen dieser Arbeit aufbauen. Diese Empfehlungen dienen dazu, die Forschung im Bereich des Homeoffice und dessen Auswirkungen auf Alleinerzieherinnen zu vertiefen.

Zukünftige Forschungen sollten Faktoren wie das Einkommen, den Zugang zu leistbaren und nahegelegenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Rolle von Unternehmenskulturen und Führungsstilen in den Blick nehmen. Insbesondere die Interaktion zwischen diesen Faktoren und ihrem Einfluss auf das Wohlbefinden der Alleinerzieherinnen verdient weitere Aufmerksamkeit.

Weitere Studien könnten verschiedene Altersgruppen von Kindern festlegen und untersuchen, ob sich unterschiedliche Herausforderungen oder Vorteile im oder durch das Homeoffice ergeben. Dies könnte helfen, spezifische Unterstützungsmaßnahmen für unterschiedliche Familienkonstellationen zu entwickeln.

Potenzielle Vergleichsstudien zwischen Familien mit einem:r Erziehungsberechtigten und zwei gleichermaßen erziehungsberechtigten Elternteilen könnten Aufschluss darüber geben, inwiefern sich spezifische Herausforderungen und Vorteile des Homeoffice unterscheiden.

Die Untersuchung des Umfangs und der Qualität der sozialen Unterstützung durch Familie, Freunde und Kinderbetreuungseinrichtungen könnte aufzeigen, wie diese

Netzwerke die Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit der Alleinerzieherinnen beeinflussen. Darüber hinaus könnte das Erfassen des Ausmaßes an sozialer Unterstützung tiefere Einblicke in die Komplexität der Thematik liefern, die im Rahmen dieser Forschungsarbeit vernachlässigt wurden.

Im Rahmen dieser Studie wurde darauf hingewiesen, dass Verallgemeinerungen in Bezug auf Aussagen zu den Vorteilen von Homeoffice über verschiedene Berufsgruppen hinweg schwierig zu treffen sind. Eine klare Differenzierung dieser Gruppen sollte dabei helfen, spezifischere Empfehlungen für die Implikationen in die Praxis ableiten zu können. Die Untersuchung verschiedener Berufsgruppen und deren spezifische Herausforderungen und Chancen im Homeoffice könnte differenzierte Erkenntnisse liefern, die für die Entwicklung zielgruppengerechter Arbeitsmodelle und Unterstützungsangebote nützlich sind.

Zukünftige Studien sollten zudem eine detailliertere Untersuchung des Homeoffice-Umfelds anstreben. Insbesondere die Definition eines "ruhigen Arbeitsumfeldes" bedarf einer gesonderten Betrachtung. Hierbei könnte die Erforschung spezifischer Elemente, die ein solches Umfeld ausmachen (z.B. räumliche Trennung von Arbeits- und Wohnbereich, Lärmpegel, Unterbrechungen durch Familienmitglieder), zu tieferen Einblicken führen. Zudem sollten die Forschungen eine präzisere Abstimmung der Hypothesen mit den Methoden der Datenerhebung sicherstellen, um potenzielle Beziehungen zwischen einem ruhigen Arbeitsumfeld, der Arbeitseffizienz sowie der Arbeitszufriedenheit genauer abbilden zu können.

Die Untersuchung von Strategien zur Vermeidung sozialer Isolation unter Homeoffice-Mitarbeiter:innen, besonders unter Alleinerziehenden, könnte wertvolle Erkenntnisse darüber liefern, wie die Erweiterung von Kommunikationswegen die Arbeitszufriedenheit und Effizienz beeinflusst.

Eine detaillierte Betrachtung der physischen und technologischen Arbeitsbedingungen im Homeoffice und deren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit könnte ebenfalls helfen, optimale Bedingungen für effektives Arbeiten von zu Hause aus zu identifizieren. Beispielsweise könnte die Untersuchung der Auswirkungen spezifischer Technologien, wie KI-gestützter Tools, auf die Arbeitseffizienz und die Work-Life-Balance wertvolle Einblicke in die Optimierung von Homeoffice-Arbeitsplätzen bieten. Eine solche Analyse würde nicht nur das Potenzial dieser Technologien zur Steigerung der Produktivität aufzeigen, sondern auch deren Rolle bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben beleuchten. Die Ergebnisse könnten maßgeblich zur Gestaltung effektiver und nutzerfreundlicher Homeoffice-Umgebungen beitragen.

Weitere Studien würden vom Einsatz einer methodischen Vielfalt profitieren. Längsschnittstudien, die Veränderungen über eine gewisse Zeit hinweg erfassen, ermöglichen es langfristige Auswirkungen und Änderungen von Homeoffice-Arrangements zu untersuchen. Sie könnten wichtige Erkenntnisse über Langzeiteffekte von Homeoffice-Verbindungen liefern, insbesondere in Bezug auf die Karriereentwicklung und das psychische Wohlbefinden von Alleinerzieherinnen.

Um ein tieferes Verständnis der individuellen Erfahrungen und subjektiven Wahrnehmungen zu erlangen, könnten Mixed-Methods-Ansätze eingesetzt werden. Qualitative Methoden wie Interviews in Kombination mit quantitativen Studien könnten es ermöglichen, die Auswirkungen des Homeoffice auf die Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit besser zu erfassen.

In Anbetracht dessen, dass Homeoffice bereits fixer Bestandteil der Arbeitswelt geworden ist, könnte der Einfluss dieses Arbeitsmodells (Homeoffice vs. Präsenzarbeit) der Mütter oder beider Elternteile auf die schulische Leistung und Bildungschancen ihrer Kinder untersucht werden. Eine solche Untersuchung könnte Aufschluss darüber geben, wie die Arbeitsumgebung der Eltern die Bildungschancen und die damit verbundene akademische Entwicklung der Kinder beeinflusst. Dies könnte wichtige Implikationen für die Gestaltung von Arbeitspolitiken und Bildungsunterstützungsprogrammen haben.

Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit

Während der Vorbereitung dieser Arbeit benutzte ich

- DeepL (kostenlose Version) und ChatGPT (Version 4) zur Übersetzung fremdsprachiger Literatur im Rahmen der Literatursuche und -analyse,
- ChatGPT (Version 4) für die Verbesserung der Lesbarkeit und als zusätzliches Lektorat

Nach der Verwendung dieser Tools habe ich den Inhalt sorgfältig überprüft. Ich übernehme die volle Verantwortung für den Inhalt.

Literaturverzeichnis

- Aczel, Balazs/Kovacs, Marton/Van Der Lippe, Tanja/Szaszi, Barnabas (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLOS ONE*, 16(3), e0249127.
- Allen, David G./Renn, Robert W./Griffeth, Rodger W. (2003). The Impact of Telecommuting Design On Social Systems, Self-Regulation, and Role Boundaries. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (22) (S. 125–163). Bingley: Emerald (MCB UP).
- Allen, Tammy D./Cho, Eunae/Meier, Laurenz L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121.
- Allen, Tammy D./Golden, Timothy D./Shockley, Kristen M. (2015a). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Allen, Tammy D./Golden, Timothy D./Shockley, Kristen M. (2015b). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Allen, Tammy D./Merlo, Kelsey/Lawrence, Roxanne C./Slutsky, Jeremiah/Gray, Cheryl E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70(1), 60–84.
- Andrew F., Hayes (2024). The PROCESS macro for SPSS, SAS, and R. Online: <https://processmacro.org/index.html> [Abruf am 20.03.2024].
- Appel-Meulenbroek, Rianne/Kemperman, Astrid/van de Water, Amke/Weijs-Perrée, Minou/Verhaegh, Jan (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81, 101784.
- Arbeitsinspektion, Österreich (2023). Telearbeitsplätze, Homeoffice. Online: <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/homeoffice> [Abruf am 27.03.2024].
- 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(3), 472.
- Atteslander, Peter/Cromm, Jürgen (2008). *Methoden der empirischen Sozialforschung* 12. Aufl. Berlin: E. Schmidt.

- Awada, Mohamad/Lucas, Gale/Becerik-Gerber, Burcin/Roll, Shawn (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69(4), 1171–1189.
- Bachmayer, Wolfgang/Klotz, Johannes (2021). *Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft*. Wien: Bundesministerium für Arbeit.
- Bailey, Diane E./Kurland, Nancy B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400.
- Berghammer, Caroline (2022). *Wie sich Bildung auf das Familienleben auswirkt*. Wien: Institut für Soziologie der Universität Wien.
- Bloom, Nicholas/Liang, James/Roberts, John/Ying, Zhichun Jenny (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
- Burmeister, Elizabeth/Aitken, Leanne M. (2012). Sample size: How many is enough? *Australian Critical Care*, 25(4), 271–274.
- Butler, E. Sonny/Aasheim, Cheryl/Williams, Susan (2007). Does telecommuting improve productivity? *Communications of the ACM*, 50(4), 101–103.
- Campbell, Mhairi/Thomson, Hilary/Fenton, Candida/Gibson, Marcia (2016). Lone parents, health, wellbeing and welfare to work: a systematic review of qualitative studies. *BMC Public Health*, 16(1), 188.
- Caplan, Robert D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248–267.
- Carifio, James/Perla, Rocco (2008). Resolving the 50-year debate around using and misusing Likert scales. *Medical Education*, 42(12), 1150–1152.
- Curran, Patrick J./West, Stephen G./Finch, John F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16–29.
- De Winter, Joost C.F./Gosling, Samuel D./Potter, Jeff (2016). Comparing the Pearson and Spearman correlation coefficients across distributions and sample sizes: A tutorial using simulations and empirical data. *Psychological Methods*, 21(3), 273–290.
- Deci, Edward L./Ryan, Richard M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Boston, MA: Springer US.

- Dziak, Ewelina/Janzen, Bonnie L./Muhajarine, Nazeem (2010). Inequalities in the psychological well-being of employed, single and partnered mothers: the role of psychosocial work quality and work-family conflict. *International Journal for Equity in Health*, 9(1), 6.
- Feldman, Elana/Reid, Erin M./Mazmanian, Melissa (2020). Signs of Our Time: Time-Use as Dedication, Performance, Identity, and Power in Contemporary Workplaces. *Academy of Management Annals*, 14(2), 598–626.
- Felstead, Alan/Henseke, Golo (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212.
- Franken, Esme et al. (2021). Forced flexibility and remote working: opportunities and challenges in the new normal. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1131–1149.
- Gajendran, Ravi S./Harrison, David A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Golden, Timothy D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319–340.
- Goode, William J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Greenhaus, Jeffrey H./Powell, Gary N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Haapakangas, Annu/Hongisto, Valtteri/Varjo, Johanna/Lahtinen, Marjaana (2018). Benefits of quiet workspaces in open-plan offices – Evidence from two office relocations. *Journal of Environmental Psychology*, 56, 63–75.
- Halbesleben, Jonathon R.B./Neveu, Jean-Pierre/Paustian-Underdahl, Samantha C./Westman, Mina (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364.
- Hayes, Andrew F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408–420.
- Herzberg, Frederick/Mausner, Bernard/Snyderman, Barbara B. (1959). *The motivation to work* (2. ed). New York: Wiley.

- Hilbrecht, Margo/Shaw, Susan M./Johnson, Laura C./Andrey, Jean (2008). 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454–476.
- Hobfoll, Stevan E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hunter, Emily M./Wu, Cindy (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302–311.
- Karasek Robert A. Jr. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285 – 308.
- Kocher, Martin/Bergmann, Nadja (2023). Aktuelles am Arbeitsmarkt & Evaluierung des Homeoffice-Maßnahmenpakets 2021 [Blog-Eintrag], veröffentlicht am 03. Juli 2023 auf youtube.com. Online: <https://www.youtube.com/watch?v=1FZbKT3-KxA> [Abruf am 11.10.2023].
- Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2004). Communication from the Commission to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions and the social partners at Community level concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time. Brüssel. Online: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:302:0074:0079:EN:PDF> [Abruf am 02.10.2022].
- Koopmans, Linda et al. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
- Lange, Martin/Kayser, Ina (2022). The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4955.
- Lee, Byunghyun/Lee, Changjae/Choi, Ilyoung/Kim, Jaekyeong (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability*, 14(19), 12557.
- Leiner, Dominik Johannes (2019). Too Fast, too Straight, too Weird: Non-Reactive Indicators for Meaningless Data in Internet Surveys. *Survey Research Methods*, 229-248.

- Lu, Zhuofei/Wang, Senhu/Olsen, Wendy (2023). Revisiting the 'flexibility paradox': degree of work schedule flexibility and time use patterns across gender and occupational groups. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 790.
- Mackinnon, David P./Lockwood, Chondra M./Williams, Jason (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99–128.
- Martin, Ludivine/Hauret, Laetitia/Fuhrer, Chantal (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLOS ONE*, 17(3).
- Marzban, Samin/Durakovic, Iva/Candido, Christhina/Mackey, Martin (2021). Learning to work from home: experience of Australian workers and organizational representatives during the first Covid-19 lockdowns. *Journal of Corporate Real Estate*, 23(3), 203–222.
- Matthews, Russell A./Barnes-Farrell, Janet L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 330–346.
- Meijman, Theo F./Mulder, Gijsbertus (1998). *Psychological Aspects of Workload* (2nd ed). Hove: Psychology Press.
- Mokhtarian, Patricia L./Bagley, Michael N./Salomon, Ilan (1998). The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting motivations and constraints. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(12), 1115–1134.
- Morris, Michael Lane/Madsen, Susan R. (2007). Advancing Work—Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439–454.
- Nielsen, Poul Aaes/Boye, Stefan/Holten, Ann-Louise/Jacobsen, Christian Bøtcher/Andersen, Lotte Bøgh (2019). Are transformational and transactional types of leadership compatible? A two-wave study of employee motivation. *Public Administration*, 97(2), 413–428.
- Nijp, Hylco H./Beckers, Debby Gj/Kompier, Michiel Aj/Van Den Bossche, Seth Nj/Geurts, Sabine Ae (2015). Worktime control access, need and use in relation to work-home interference, fatigue, and job motivation. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41(4), 347–355.
- Nippa, Michael (2020). Zufriedenheit und Effizienz im Homeoffice während des Covid-19-Lockdowns: Ergebnisse einer empirischen Studie in Südtirol im Frühjahr 2020.

Freie Universität Bozen. Online: https://www.researchgate.net/publication/344609570_Zufriedenheit_und_Effizienz_im_Homeoffice_waehrend_des_Covid-19-Lockdowns_Ergebnisse_einer_empirischen_Studie_in_Sudtirol_im_Fruhjahr_2020 [Abruf am 24.10.2023].

Norman, Geoff (2010). Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics. *Advances in Health Sciences Education*, 15(5), 625–632.

Österreichisches Bundesministerium für Arbeit (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Online: <https://www.bma.gv.at/Services/News/Homeoffice-Studie.html> [Abruf am 31.08.2022].

Pavlou, Menelaos/Ambler, Gareth/Seaman, Shaun/De Iorio, Maria/Omar, Rumana Z. (2016). Review and evaluation of penalised regression methods for risk prediction in low-dimensional data with few events. *Statistics in Medicine*, 35(7), 1159–1177.

Peduzzi, Peter/Concato, John/Kemper, Elizabeth/Holford, Theodore R./Feinstein, Alvan R. (1996). A simulation study of the number of events per variable in logistic regression analysis. *Journal of Clinical Epidemiology*, 49(12), 1373–1379.

Perrigino, Matthew B./Dunford, Benjamin B./Wilson, Kelly Schwind (2018). Work–Family Backlash: The “Dark Side” of Work–Life Balance (WLB) Policies. *Academy of Management Annals*, 12(2), 600–630.

Powell, Abigail/Craig, Lyn (2015). Gender differences in working at home and time use patterns: evidence from Australia. *Work, Employment and Society*, 29(4), 571–589.

Rincy, V.M./Panchanatham, N. (2014). Work Life Balance: a short review of the theoretical and contemporary concepts. *Continental J. Social Sciences*, 7((1)), 1–24.

Rodríguez-Modroño, Paula/López-Igual, Purificación (2021). Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3239.

Santos, Maria Helena/Rosa, Miriam/Correia, Rita B./Ramos, Jéssica/Carvalho, Ana Catarina (2023). Forced to Work from Home: Division of Unpaid Work between Parents and the Relation to Job Satisfaction. *Social Sciences*, 12(10), 539.

Shockley, Kristen M./Allen, Tammy D. (2012). Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work & Family*, 15(2), S. 217-231.

- Sullivan, Cath (2012). Remote Working and Work-Life Balance. In Nora P. Reilly/M. Joseph Sirgy/C. Allen Gorman. *Work and Quality of Life* (S. 275–290). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Syrek, Christine/Bauer-Emmel, Claudia/Antoni, Conny/Klusemann, Jens (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57(3), 134–145.
- Tajfel, Henri (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65–93.
- Targosz, S. et al. (2003). Lone mothers, social exclusion and depression. *Psychological Medicine*, 33(4), 715–722.
- Thant, Zaw Min/Chang, Yongjin (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organization Review*, 21(1), 157–175.
- Theorell, Töres/Karasek, Robert A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9–26.
- Tims, Maria/Bakker, Arnold B./Derks, Daantje (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240.
- Ulrich, Roger S. et al. (1991). Stress recovery during exposure to natural and urban environments. *Journal of Environmental Psychology*, 11(3), 201–230.
- Van Der Doef, Margot/Maes, Stan (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87–114.
- Vittinghoff, E./McCulloch, C.E. (2007). Relaxing the Rule of Ten Events per Variable in Logistic and Cox Regression. *American Journal of Epidemiology*, 165(6), 710–718.
- Wakai, Himawari/Nawa, Nobutoshi/Yamaoka, Yui/Fujiwara, Takeo (2023). Stressors and coping strategies among single mothers during the COVID-19 pandemic. *PLOS ONE*, 18(3).
- Wayne, Julie Holliday/Mills, Maura J./Wang, Yi-Ren/Matthews, Russell A./Whitman, Marilyn V. (2023). Who's Remembering to Buy the Eggs? The Meaning, Measurement, and Implications of Invisible Family Load. *Journal of Business and Psychology*.

Online: <https://link.springer.com/10.1007/s10869-023-09887-7> [Abruf am 12.09.2023].

Weerarathna, Ranitha et al. (2022). Towards work-life balance or away? The impact of work from home factors on work-life balance among software engineers during Covid-19 pandemic. PLOS ONE, 17(12).

West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. Gender & Society, 1(2), 125–151.

www.oesterreich.gv.at (2023a). Allgemeines zur Alleinerziehung. Online: https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/alleinerziehung/Seite.490100.html [Abruf am 07.09.2022].

www.oesterreich.gv.at (2023b). Ausgehzeiten. Online: <https://www.oesterreich.gv.at/themen/jugendliche/jugendrechte/3/Seite.1740220.html> [Abruf am 11.10.2023].

www.oesterreich.gv.at (2023c). Kinder und Jugendliche. Online: <https://www.oesterreich.gv.at/themen/jugendliche/jugendrechte/4/1/Seite.1740210.html>.

www.soscisurvey.de (2024). Zusätzliche Variablen in der Datenausgabe. Online: <https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/de:results:variables> [Abruf am 11.03.2024].

www.statistik.at (2023). Familienformen. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/familien-haushalte-lebensformen/familienformen> [Abruf am 07.09.2022].

www.statistik.at (2024). Bildung. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/bildung> [Abruf am 11.03.2024].

www.statistik.at (2024). Ein Fünftel aller Familien mit Kindern sind Ein-Eltern-Familien. Wien: Statistik Austria. Online: <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2024/03/20240319FamilienHaushalteLebensformen2023.pdf> [Abruf am 08.04.2024].

www.statistikguru.at (2024). Multiple lineare Regression Voraussetzung #4: Multikollinearität. Online: <https://statistikguru.de/spss/multiple-lineare-regression/voraussetzung-multikollinearitaet.html> [Abruf am 12.04.2024].

www.wikipedia.org (2024). International Standard Classification of Occupations. Online:
[https://de.wikipedia.org/wiki/International_Standard_Classification_of_Occupations#:~:text=In%20Deutschland%20wird%20die%20ISCO,KIdB%202010\)%20des%20Statistischen%20Bundesamts](https://de.wikipedia.org/wiki/International_Standard_Classification_of_Occupations#:~:text=In%20Deutschland%20wird%20die%20ISCO,KIdB%202010)%20des%20Statistischen%20Bundesamts). [Abruf am 11.03.2024].

www.wko.at (2021). Homeoffice - Die neuen gesetzlichen Regelungen. Online:
<https://www.wko.at/einstellen/homeoffice-neue-gesetzliche-regelungen> [Abruf am 27.03.2024].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 JDCS-Modell nach Karasek und Theorell (1996)	20
Abbildung 2 Einfluss der Mediatorvariable auf eine potenzielle Beziehung.....	62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Trierer Kurzsкала zur Messung der Work-Life-Balance	37
Tabelle 2 Worktime control access - Skala.....	38
Tabelle 3 Skala zur Messung der Arbeitseffizienz.....	40
Tabelle 4 Kurzsкала zur Messung der Arbeitszufriedenheit.....	41
Tabelle 5 Statistik zu den Ausstiegsseiten des Fragebogens.....	44
Tabelle 6 Alter der Teilnehmerinnen in Gruppen	46
Tabelle 7 Anzahl der Kinder im selben Haushalt.....	47
Tabelle 8 Übersicht zur Verteilung des Bildungsniveaus.....	47
Tabelle 9 Berufsgruppen der Studienteilnehmerinnen.....	48
Tabelle 10 Arbeitsstunden/Woche in Gruppen	49
Tabelle 11 Übersicht Arbeitstage/Woche im Homeoffice.....	49
Tabelle 12 Verteilung der Arbeitszufriedenheit	50
Tabelle 13 Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der WLB_scale.....	54
Tabelle 14 Verteilung der Items	55
Tabelle 15 rotierte Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der ZF_scale.....	56
Tabelle 16 rotierte Faktoren- und Reliabilitätsanalyse zur Arbeitseffizienz	58
Tabelle 17 - Korrelationstabelle	65

Anhang

Anhang A: Fragebogenstudie

Seite 01
BG

Vielen Dank, dass du an dieser Studie im Rahmen meiner Masterarbeit teilnimmst!
Du zählst dich zu meiner Zielgruppe? Dann freue ich mich sehr über deine Unterstützung!

Zwischen Bauklötzen und E-Mails: Alleinerzieherinnen im Homeoffice

ZIELGRUPPE: Mütter mit Kind(ern) bis 14 Jahren, die ganz oder teilweise im Homeoffice arbeiten

SPENDE: 0,20 € an Alltagsheld:innen für jeden vollständig ausgefüllten Fragebogen

DAUER: ca. 10 Min.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft stellt eine besondere Herausforderung dar. Gemäß aktueller Statistiken sind in den meisten Fällen die Mütter das alleinerziehende Elternteil, weshalb sich diese Studie an Frauen richtet. Angesichts des wachsenden Trends zum Homeoffice fokussiert sich diese Studie auf die spezifischen Herausforderungen, die berufstätige Mütter in dieser Arbeitsumgebung erleben. Ziel ist es, von den Erfahrungen der Teilnehmerinnen zu lernen und zu verstehen, wie sie diese Doppelrolle als Mutter und Berufstätige wahrnehmen.

Ich danke dir, dass du dir die Zeit nimmst und die Fragen ehrlich beantwortest. Deine Antworten bleiben anonym und werden vertraulich behandelt.

Bei Fragen oder dem Wunsch nach den Studienergebnissen kontaktiere mich bitte per E-Mail über den Link in der Fußzeile.

P.S.: Diese Umfrage enthält Credits, um kostenlose Umfragebeantwortungen bei SurveySwap.io zu erhalten.

Des Weiteren kannst du Punkte für die vollständige Teilnahme sammeln und sie bei SurveyCircle.com einlösen.

In diesem Abschnitt bitte ich dich, einige allgemeine Informationen über dich sowie deine berufliche und familiäre Situation anzugeben.

1. Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig?

- Weiblich
- Männlich
- Anderes/Divers

2 aktive(r) Filter

Filter AG01/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **3**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **XX01** anzeigen und das Interview beenden

Filter AG01/F2

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **2**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **XX01** anzeigen und das Interview beenden

2. Bist du als alleinige Erziehungsberechtigte für ein oder mehrere Kinder verantwortlich, die im selben Haushalt leben?

- Ja
- Nein

1 aktive(r) Filter

Filter AG02/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **2**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **XX01** anzeigen und das Interview beenden

3. Wie viele Kinder unter 14 Jahren leben mit dir im selben Haushalt?

- 1
- 2
- 3
- 4 oder mehr
- Keine

1 aktive(r) Filter

Filter AG03/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **5**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **XX01** anzeigen und das Interview beenden

4. Was ist dein aktueller Beschäftigungsstatus?

[Bitte auswählen] 

1 aktive(r) Filter

Filter AG04/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **4, 5, 6**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **XX01** anzeigen und das Interview beenden

Ergänzung:

Die Antwortoptionen zu 4. „Was ist dein aktueller Beschäftigungsstatus“ lauteten:

- 1) Vollzeit, 2) Teilzeit, 3) Geringfügig, 4) Karenziert (Elternkarenz, Bildungskarenz),
- 5) Arbeitslos, 6) Ruhestand

5. Wie viele Stunden arbeitest du insgesamt pro Woche?

Stunden/Woche

6. Wie viel Arbeitstage pro Woche verbringst du durchschnittlich im Homeoffice?

- 1 Arbeitstag/Woche
- 2 Arbeitstage/Woche
- 3 Arbeitstage/Woche
- 4 Arbeitstage/Woche
- Mehr als 4 Arbeitstage/Woche
- Keinen

1 aktive(r) Filter

Filter AG06/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **6**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **XX01** anzeigen und das Interview beenden

7. Es folgen Fragen zu deiner Work-Life-Balance und zu Faktoren, die deine beruflichen und familiären Verpflichtungen beeinflussen.

Kreuze bitte jeweils die Antwort an, die deiner persönlichen Ansicht entspricht.

Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.

stimme gar
nicht zu

stimme eher
nicht zu

stimme
teilweise zu

stimme eher
zu

stimme voll
zu

Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

stimme gar
nicht zu

stimme eher
nicht zu

stimme
teilweise zu

stimme eher
zu

stimme voll
zu

Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.

stimme gar
nicht zu

stimme eher
nicht zu

stimme
teilweise zu

stimme eher
zu

stimme voll
zu

Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.

stimme gar
nicht zu

stimme eher
nicht zu

stimme
teilweise zu

stimme eher
zu

stimme voll
zu

Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.

stimme gar
nicht zu

stimme eher
nicht zu

stimme
teilweise zu

stimme eher
zu

stimme voll
zu

8. Glaubst du, dass die Arbeit im Homeoffice deine Work-Life-Balance als alleinerziehende Mutter insgesamt verbessert hat?

Ja

Nein

9. In welchem Ausmaß hast du das Bedürfnis, ...

... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

10. In welchem Umfang hast du die Möglichkeit, ...

... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

11. Inwieweit machst du von der Möglichkeit Gebrauch, ...

... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?

gar nicht	in geringem Umfang	in angemessenem Umfang	in hohem Umfang	in sehr hohem Umfang
--------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------------

12. Denke bei der Beantwortung der kommenden Fragen bitte an die letzten Arbeitswochen zurück...

Wie bewertest du die Qualität deiner geleisteten Arbeit der letzten Wochen?

ungenügend

mangelhaft

ausreichend

gut

sehr gut

Wie bewertest du die Quantität deiner geleisteten Arbeit der letzten Wochen?

ungenügend

mangelhaft

ausreichend

gut

sehr gut

Wie oft war die Qualität deiner Arbeit in den letzten Wochen unter dem erforderlichen Niveau?

nie

selten

manchmal

häufig

oft

Wie oft war die Quantität deiner Arbeit in den letzten Wochen geringer als sie hätte sein sollen?

nie

selten

manchmal

häufig

oft

13. In den letzten Wochen...

Bitte kreuze an, inwieweit du folgenden Aussagen zustimmst.

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
... habe ich es geschafft, meine Arbeit so zu planen, dass sie rechtzeitig fertig wurde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich auf das Endergebnis meiner Arbeit hingearbeitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... hatte ich die zu erreichenden Ergebnisse bei meiner Arbeit im Blick.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... fiel es mir schwer, Prioritäten bei meiner Arbeit zu setzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... konnte ich bei der Arbeit Hauptthemen von Nebensächlichkeiten unterscheiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... konnte ich meine Arbeit gut mit minimalem Zeit- und Arbeitsaufwand erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... hat es länger gedauert, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen, als vorgesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Wie zufrieden bist du mit deiner aktuellen Situation im Homeoffice, verglichen mit deiner Arbeit im Büro?

- überhaupt nicht
- eher nicht
- teilweise
- eher zufrieden
- voll und ganz

15. Bitte begründe deine Antwort auf die vorherige Frage stichwortartig:

16. Glaubst du, dass dein Arbeitsumfeld im Homeoffice deine Arbeitszufriedenheit insgesamt verbessert hat?

- Ja
- Nein

Fast geschafft! Abschließend bitte ich dich mir einige demographische Informationen mitzuteilen.

17. Wie alt bist du?

Bitte gib dein Alter in vollen Jahren an, beispielsweise als „34“. Beachte dabei, dass das Mindestalter für die Teilnahme an dieser Studie in Übereinstimmung mit dem österreichischen Berufseintrittsalter 15 Jahre beträgt.

Jahre

18. Was ist dein höchster Bildungsabschluss?

- Pflichtschule
- Lehrabschluss / Berufsbildende mittlere Schule / Fachschule
- Matura / Abitur
- (Fach-)Hochschule / Universität

19. Welcher Berufsgruppe bist du aktuell zugehörig?

Für jede Berufsgruppe werden exemplarisch ein oder zwei Beispiele zur Orientierung angeführt.

- Führungskraft (z.B. Geschäftsführerin, CEO)
- Akademische Berufe (z.B. Juristin, Ärztin)
- Technikerin und gleichrangige, nichttechnische Berufe (z.B. Bauingenieurin, IT-Spezialistin)
- Bürokräft und verwandte Berufe (z.B. Buchhalterin, Assistentin)
- Dienstleistungsberufe und Verkauf (z.B. Restaurant-Fachfrau, Einzelhandelsverkäuferin)
- Fachkraft in der Landwirtschaft oder Fischerei (z.B. Landwirtin, Fischerin)
- Handwerks- und verwandte Berufe (z.B. Tischlerin, Malerin)
- Anlagen- und Maschinenbedienstete oder Montageberufe (z.B. Maschinenführerin)
- Hilfsarbeitskraft (z.B. Lagerarbeiterin, Reinigungskraft)
- Angehörige der regulären Streitkräfte (z.B. Soldatin)

20. Hier hast du Platz für Anmerkungen oder zusätzliche Informationen zur Studie, die du mir noch mitteilen möchtest:

Ende der Teilnahme

Vielen Dank für dein Interesse und deine Bereitschaft, an der Studie teilzunehmen.

Eine oder mehrere deiner Angaben entsprechen leider nicht den Kriterien der Zielgruppe, die diese Studie voraussetzt. Daher endet die Teilnahme hier.

Danke für dein Verständnis.

Danke für deine Teilnahme!

Vielen Dank für deinen Beitrag zu meiner Masterarbeit. Deine Antworten wurden erfolgreich erfasst und sind wertvoll für das Verständnis zu den Erfahrungen alleinerziehender und berufstätiger Mütter.

Du kannst das Fenster nun schließen.

Für Nutzerinnen von SurveyCircle (www.surveycircle.com): Der Survey Code lautet:
7T9Q-T9AT-4GSU-WNGN

Oder Survey Code mit nur einem Klick einlösen:
<https://www.surveycircle.com/7T9Q-T9AT-4GSU-WNGN/>

Nutzer:innen von SurveySwap (<https://surveyswap.io/de/>) klicken bitte hier:
<https://surveyswap.io/sr/SMLG-TPN6-B00E>

oder kopieren den Code manuell: SMLG-TPN6-B00E

Anmerkung:

„Ende der Teilnahme“ wurde jenen Personen angezeigt, die durch Filterfragen von der weiteren Befragung ausgeschlossen wurden. „Danke für deine Teilnahme“ war die Abschlussseite für alle, die den Fragebogen standardgemäß ausgefüllt haben.

Anhang B: Codebuch

Code	Item	Antwortformat
Case	Interview-Nummer	Fortlaufende Zahl
Teil 1: Einstiegs- und Filterfragen		
AG01	Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig?	1 = Weiblich 2 = Männlich 3 = Anderes/Divers -9 = nicht beantwortet
AG02	Bist du als alleinige Erziehungsberechtigte für ein oder mehrere Kinder verantwortlich, die im selben Haushalt leben?	1 = Ja 2 = Nein -9 = nicht beantwortet
AG03	Wie viele Kinder unter 14 Jahren leben mit dir im selben Haushalt?	1 = 1 2 = 2 3 = 3 4 = 4 oder mehr 5 = Keine -9 = nicht beantwortet
AG04	Was ist dein aktueller Beschäftigungsstatus?	1 = Vollzeit 2 = Teilzeit 3 = Geringfügig 4 = Karenziert (Elternkarenz, Bildungskarenz) 5 = Arbeitslos 6 = Ruhestand -9 = nicht beantwortet
AG05	Wie viele Stunden arbeitest du insgesamt pro Woche?	[Offene Texteingabe] Stunden/Woche
AG06	Wie viel Arbeitstage pro Woche verbringst du durchschnittlich im Homeoffice?	1 = 1 Arbeitstag/Woche 2 = 2 Arbeitstage/Woche 3 = 3 Arbeitstage/Woche 4 = 4 Arbeitstage/Woche 5 = Mehr als 4 Arbeitstage/Woche -9 = nicht beantwortet
Teil 2: Work-Life-Balance		
WL02	Es folgen Fragen zu deiner Work-Life-Balance und zu Faktoren, die deine beruflichen und familiären Verpflichtungen beeinflussen.	Skala 1 - 5
WL02_01	Messung WLB: Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.	1 = stimme gar nicht zu 2 = stimme eher nicht zu 3 = stimme teilweise zu 4 = stimme eher zu 5 = stimme voll zu -9 = nicht beantwortet
WL02_02	Messung WLB: Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.	1 = stimme gar nicht zu 2 = stimme eher nicht zu 3 = stimme teilweise zu 4 = stimme eher zu 5 = stimme voll zu -9 = nicht beantwortet
WL02_03	Messung WLB: Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die aus	1 = stimme gar nicht zu 2 = stimme eher nicht zu 3 = stimme teilweise zu

	meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.	4 = stimme eher zu 5 = stimme voll zu -9 = nicht beantwortet
WL02_04	Messung WLB: Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholenden Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.	1 = stimme gar nicht zu 2 = stimme eher nicht zu 3 = stimme teilweise zu 4 = stimme eher zu 5 = stimme voll zu -9 = nicht beantwortet
WL02_05	Messung WLB: Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.	1 = stimme gar nicht zu 2 = stimme eher nicht zu 3 = stimme teilweise zu 4 = stimme eher zu 5 = stimme voll zu -9 = nicht beantwortet
WL03	Glaubst du, dass die Arbeit im Homeoffice deine Work-Life-Balance als alleinerziehende Mutter insgesamt verbessert hat?	1 = Ja 2 = Nein -9 = nicht beantwortet
WL04	In welchem Ausmaß hast du das Bedürfnis, ...	Skala 1 – 5
WL04_01	Arbeitszeitkontrollen B: ... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL04_02	Arbeitszeitkontrollen B: ... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL04_03	Arbeitszeitkontrollen B: ... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL04_04	Arbeitszeitkontrollen B: ... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL04_05	Arbeitszeitkontrollen B: ... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL04_06	Arbeitszeitkontrollen B: ... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang

		5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL05	In welchem Umfang hast du die Möglichkeit, ...	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL05_01	Arbeitszeitkontrollen M: ... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL05_02	Arbeitszeitkontrollen M: ... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL05_03	Arbeitszeitkontrollen M: ... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL05_04	Arbeitszeitkontrollen M: ... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL05_05	Arbeitszeitkontrollen M: ... die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche selbst zu bestimmen?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL05_06	Arbeitszeitkontrollen M: ... selbst zu bestimmen, ob du Überstunden machst?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL06	Inwieweit machst du von der Möglichkeit Gebrauch, ...	Skala 1 - 5
WL06_01	Arbeitszeitkontrollen G: ... die Anfangs- und Endzeiten deines Arbeitstages selbst zu bestimmen?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL06_02	Arbeitszeitkontrollen G: ... selbst zu bestimmen, wann du eine Pause machst?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang

		3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL06_03	Arbeitszeitkontrollen G: ... Urlaub (oder einen freien Tag) zu nehmen, wann du willst?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
WL06_04	Arbeitszeitkontrollen G: ... selbst zu bestimmen, an welchen Tagen du arbeitest?	1 = gar nicht 2 = in geringem Umfang 3 = in angemessenem Umfang 4 = in hohem Umfang 5 = in sehr hohem Umfang -9 = nicht beantwortet
Teil 3: Arbeitseffizienz		
AE01	Denke bei der Beantwortung der kommenden Fragen bitte an die letzten Arbeitswochen zurück...	Skala 1 - 5
AE01_01	Arbeitseffizienz 1: Wie bewertest du die Qualität deiner geleisteten Arbeit der letzten Wochen?	1 = ungenügend 2 = mangelhaft 3 = ausreichend 4 = gut 5 = sehr gut -9 = nicht beantwortet
AE01_02	Arbeitseffizienz 1: Wie bewertest du die Quantität deiner geleisteten Arbeit der letzten Wochen?	1 = ungenügend 2 = mangelhaft 3 = ausreichend 4 = gut 5 = sehr gut -9 = nicht beantwortet
AE03	Denke bei der Beantwortung der kommenden Fragen bitte an die letzten Arbeitswochen zurück...	Skala 1 - 5
AE03_01	Arbeitseffizienz 2: Wie oft war die Qualität deiner Arbeit in den letzten Wochen unter dem erforderlichen Niveau?	1 = nie 2 = selten 3 = manchmal 4 = häufig 5 = oft -9 = nicht beantwortet
AE03_02	Arbeitseffizienz 2: Wie oft war die Quantität deiner Arbeit in den letzten Wochen geringer als sie hätte sein sollen?	1 = nie 2 = selten 3 = manchmal 4 = häufig 5 = oft -9 = nicht beantwortet
AE06	In den letzten Wochen...	Skala 1 - 5
AE06_01	Arbeitseffizienz 3: ... habe ich es geschafft, meine Arbeit so zu planen, dass sie rechtzeitig fertig wurde.	1 = überhaupt nicht 2 = eher nicht 3 = teilweise 4 = eher ja 5 = voll und ganz -9 = nicht beantwortet

AE06_02	Arbeitseffizienz 3: ... habe ich auf das End- ergebnis meiner Arbeit hingearbeitet.	1 = überhaupt nicht 2 = eher nicht 3 = teilweise 4 = eher ja 5 = voll und ganz -9 = nicht beantwortet
AE06_03	Arbeitseffizienz 3: ... hatte ich die zu errei- chenden Ergebnisse bei meiner Arbeit im Blick.	1 = überhaupt nicht 2 = eher nicht 3 = teilweise 4 = eher ja 5 = voll und ganz -9 = nicht beantwortet
AE06_04	Arbeitseffizienz 3: ... fiel es mir schwer, Pri- oritäten bei meiner Arbeit zu setzen.	1 = überhaupt nicht 2 = eher nicht 3 = teilweise 4 = eher ja 5 = voll und ganz -9 = nicht beantwortet
AE06_05	Arbeitseffizienz 3: ... konnte ich bei der Ar- beit Hauptthemen von Nebensächlichkeiten unterscheiden.	1 = überhaupt nicht 2 = eher nicht 3 = teilweise 4 = eher ja 5 = voll und ganz -9 = nicht beantwortet
AE06_06	Arbeitseffizienz 3: ... konnte ich meine Ar- beit gut mit minimalem Zeit- und Arbeitsauf- wand erledigen.	1 = überhaupt nicht 2 = eher nicht 3 = teilweise 4 = eher ja 5 = voll und ganz -9 = nicht beantwortet
AE06_07	Arbeitseffizienz 3: ... hat es länger gedauert, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen, als vorgesehen.	1 = überhaupt nicht 2 = eher nicht 3 = teilweise 4 = eher ja 5 = voll und ganz -9 = nicht beantwortet
Teil 4: Arbeitszufriedenheit		
AZ01	Wie zufrieden bist du mit deiner aktuellen Situation im Homeoffice, verglichen mit dei- ner Arbeit im Büro?	1 = überhaupt nicht 2 = eher nicht 3 = teilweise 4 = eher ja 5 = voll und ganz -9 = nicht beantwortet
AZ03	Bitte begründe deine Antwort auf die vorherige Frage stichwortartig:	Offene Texteingabe
AZ04	Glaubst du, dass dein Arbeitsumfeld im Homeoffice deine Arbeitszufriedenheit ins- gesamt verbessert hat?	1 = Ja 2 = Nein -9 = Nicht beantwortet
Teil 5: Abschließende soziodemografische Daten		
DG02	Wie alt bist du?	Offene Eingabe (ganze Zahl)
DG03	Was ist dein höchster Bildungsabschluss?	1 = Pflichtschule

		<p>2 = Lehrabschluss/Berufsbildende mittlere Schule/Fachschule</p> <p>3 = Matura / Abitur</p> <p>4 = (Fach-)Hochschule / Universität</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
DG04	Welcher Berufsgruppe bist du aktuell zugehörig?	<p>1 = Führungskraft (z.B. Geschäftsführerin, CEO)</p> <p>2 = Akademische Berufe (z.B. Juristin, Ärztin)</p> <p>3 = Technikerin und gleichrangige, nichttechnische Berufe (z.B. Bauingenieurin, IT-Spezialistin)</p> <p>4 = Bürokräft und verwandte Berufe (z.B. Buchhalterin, Assistentin)</p> <p>5 = Dienstleistungsberufe und Verkauf (z.B. Restaurant-Fachfrau, Einzelhandelsverkäuferin)</p> <p>6 = Fachkraft in der Landwirtschaft oder Fischerei (z.B. Landwirtin, Fischerin)</p> <p>7 = Handwerks- und verwandte Berufe (z.B. Tischlerin, Malerin)</p> <p>8 = Anlagen- und Maschinenbedienete oder Montageberufe (z.B. Maschinenführerin)</p> <p>9 = Hilfsarbeitskraft (z.B. Lagerarbeiterin, Reinigungskraft)</p> <p>10 = Angehörige der regulären Streitkräfte (z.B. Soldatin)</p> <p>-9 nicht beantwortet</p>
AB02	Hier hast du Platz für Anmerkungen oder zusätzliche Informationen zur Studie, die du mir noch mitteilen möchtest:	Offene Texteingabe
Teil 6: Qualitätsindikatoren		
TIME_SUM	Verweildauer gesamt (ohne Ausreißer)	Sekunden
MISSING	Anteil fehlender Antworten in Prozent	Anzahl fehlender Datenpunkte
MISSREL	Anteil fehlender Antworten (gewichtet nach Relevanz)	0 – 100 (in Prozent)
TIME_RSI	Ausfüll-Geschwindigkeit (relativ) (Relative Speed Index)	< 2,0 = ausreichende Qualität ≥ 2,0 = mangelnde Qualität