

Kirsten, Julia; Miszk, Marco; Schorr, Sabrina; Zöll, Madita

Research Report

Vom Büro ins Homeoffice: Erfahrungen von Verwaltungsbeschäftigten während der Corona-Krise

IAQ-Forschung, No. 2022-06

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Kirsten, Julia; Miszk, Marco; Schorr, Sabrina; Zöll, Madita (2022) : Vom Büro ins Homeoffice: Erfahrungen von Verwaltungsbeschäftigten während der Corona-Krise, IAQ-Forschung, No. 2022-06, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/76817>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301468>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Vom Büro ins Homeoffice: Erfahrungen von Verwaltungs- beschäftigten während der Corona-Krise

**Julia Kirsten, Marco Misk, Sabrina Schorr
und Madita Zöll**

- Wie im Rahmen einer qualitativen Studie deutlich wurde, stellte der coronabedingte Übergang ins Homeoffice (HO) Beschäftigte in Büroberufen vor besondere Herausforderungen, da häufig keine Infrastruktur für das Arbeiten im Homeoffice vorhanden war.
- Den Befragten fällt die Trennung von Arbeits- und Berufsleben oft schwer, was zu Belastung und/ oder Konflikten führen kann. Sie arbeiten im HO zudem häufiger trotz Krankheit.
- Positiv werden die Zeitersparnis, die vermehrten Zeitressourcen für die Familie und die Entlastung der Umwelt gesehen. Zudem registrieren die Verwaltungsbeschäftigten einen Imagegewinn des HO bei ihren Führungskräften. Die befragten Verwaltungsbeschäftigten wünschen sich daher mehrheitlich zukünftig hybridere Arbeitsformen.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung..... 3

2 Forschungsstand 5

 2.1 Indirekte Steuerung als Führungskonzept 5

 2.2 Arbeiten im Homeoffice..... 7

 2.2.1 Interessierte Selbstgefährdung im Homeoffice..... 7

 2.2.2 Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie 8

 2.2.3 Homeoffice und geschlechterspezifische Unterschiede in der Sorgearbeit 9

 2.3 Interessierte Selbstgefährdung als Folge der indirekten Steuerung 9

 2.4 Die Berufsgruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe 10

3 Theoretische Grundlage der empirischen Untersuchung 11

 3.1 Alltägliche Lebensführung 12

 3.2 Das Arrangement der Geschlechter..... 13

 3.3 Arbeitskraftunternehmer..... 14

 3.4 Interessierte Selbstgefährdung..... 16

4 Methodische Grundlagen der empirischen Untersuchung..... 17

 4.1 Darstellung des qualitativen Forschungsdesigns 18

 4.2 Darstellung der Erhebungsmethode: Problemzentrierte Interviews 21

 4.3 Darstellung der Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse 23

5 Forschungsergebnisse 24

 5.1 Auswirkungen des Homeoffice auf die alltägliche Lebensführung..... 24

 5.2 Indirekte Steuerung der Arbeitnehmer*innen 26

 5.3 Entgrenzung von Berufs- und Privatleben 36

 5.4 Kommunikation im beruflichen Kontext..... 38

 5.5 Belastung im beruflichen und privaten Kontext 40

 5.6 Konflikte im beruflichen und privaten Kontext..... 42

 5.7 Umgang mit Erkrankungen 44

 5.8 Positive Aspekte der Arbeit im Homeoffice..... 47

6 Zusammenhänge und Muster 49

7 Fazit und Diskussion 50

8 Limitationen und Ausblick..... 51

Literaturverzeichnis 54

Anhang..... 61

1 Einleitung

Die Entwicklung von Erwerbstätigkeit prägt Menschen und Gesellschaft in besonderem Ausmaß. Schon zu Zeiten der Industrialisierung beschäftigten die existenziellen Lebensrisiken der Arbeitnehmer*innen, welche durch die sich immer mehr verbreitende lohnabhängige Erwerbsarbeit entstanden, die Gesellschaft, Politik und Wissenschaft (Boldorf 2016: 3). Aufgrund dessen verlas Reichskanzler Bismarck am 17. November 1881 die kaiserliche Botschaft, infolgedessen dann die ersten Sozialversicherungen – Krankenversicherung, Unfallversicherung und Invaliditäts-/Altersversicherung – gegründet wurden. Dadurch wurden die schlechten Arbeitsbedingungen und die daraus resultierenden Krankheiten sowie Unfälle abgesichert (Boldorf 2016: 3). Aber nicht nur der Arbeitnehmer*innenschutz ist seit langer Zeit ein Thema, sondern auch der technologische Fortschritt. Wurden zu Beginn eher neue Produktionsmöglichkeiten entwickelt, weshalb von der Technologisierung überwiegend das produzierende Gewerbe betroffen war, so waren es in den 1970er Jahren die Büros und die Verwaltungen, die von einer neuen Revolution in Form des Computers geprägt wurden (Schröder 2016: 47).

Gerade die Gewerkschaften beschäftigten die mit dem Einzug des Computers verbundenen Rationalisierungsfolgen. So versuchten sie die Produktivitätsgewinne umzuverteilen und verfolgten das Ziel, die Wochenarbeitszeit zu verkürzen. Dabei spielte das Thema Datenschutz schon damals eine bedeutende Rolle. Das wird unter anderem dadurch deutlich, dass sich die Betriebsräte dafür einsetzten, dass mit Hilfe der Computer keine Informationen zu der Leistung und dem Verhalten der Beschäftigten gesammelt werden konnten (Schröder 2016: 47). Mit der Entwicklung des Minicomputers Altair 8800 im Jahr 1975 hatte der Computer seinen Durchbruch. Somit stand nach nicht allzu langer Zeit ein Computer auf jedem Arbeitsplatz und unterstützte die Arbeitnehmer*innen beispielsweise bei der Erstellung genauer Quartalsberichte sowie Speicherung und Vervielfältigung von Briefen und Berichten (Schröder 2016: 48). Auf diesen Fortschritt folgte nun die nächste Stufe der Entwicklung, indem das flexible und ortsunabhängige Arbeiten in den 1990er Jahren eingeführt wurde. Vorreiter war erneut IBM. In Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Wien startete IBM 1996 ein Pilotprojekt, in dem die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit hatten, freiwillig in die Telearbeit zu wechseln, also ihren Arbeitsplatz

nicht im Betrieb zu haben (Fischer & Laggner 2017: 245). Damit einher ging die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Vertrauensarbeitszeit. Dies war eine neue Art des Arbeitens und wurde auch damals bereits ausgiebig diskutiert. Dabei waren nicht ausreichende Arbeitsmaterialien am Ort der Telearbeit sowie die Einschränkungen bei der Kommunikation Themen dieser Diskussion (Fischer & Laggner 2017: 245). Jedoch waren von der Revolutionierung des Arbeitsplatzes in Bezug auf die Telearbeit eher (hochqualifizierte) Führungskräfte berührt (Peters 2013: 31 ff.). Die typischen Büroberufe in Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufen wurden weiterhin überwiegend am Arbeitsort, also in dem Unternehmen vor Ort, ausgeübt und zeichnen sich häufig durch Routineaufgaben aus. Seit 2012 ist ein stetiger Zuwachs an den Beschäftigten in Büroberufen zu verzeichnen, genauso wie ein Anstieg der Ausbildungsberufe in diesem Bereich seit den 2000er Jahren (Bach et al. 2020: 26 f.). Von 2012 bis 2018 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Büroberufen von 9,5 Mio. auf 12,2 Mio. (Hammermann & Voigtländer 2020: 67). Während der Corona-Pandemie stagnierte die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Büroberufen auf diesem Niveau (Möbert & Schatzenberg 2021: 2). Dabei ist die Digitalisierung der Arbeit in Verwaltungsberufen noch nicht immer angekommen (Kühn 2021).

Nachdem die WHO am 12.03.2020 aufgrund der zunehmenden Fälle von Covid-19 die Pandemie und Krisensituation ausrief und im Zuge dessen die Arbeitnehmer*innen aufgrund des Lockdowns ins Homeoffice geschickt wurden, erlangte das Thema der Arbeit und Digitalisierung erneut an Bedeutung (Roscher & Begerow 2020: 10). Aufgrund der Corona-Pandemie mussten viele Unternehmen ihre Mitarbeiter*innen ins Homeoffice schicken (Roscher & Begerow 2020: 10). Laut einer frühen Umfrage des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) gaben 42 Prozent der Unternehmen im Zuge der Corona-Krise an, auch nach dieser mehr Homeoffice anbieten zu wollen (Hofmann et al. 2020: 10). Durch die drastische Umstellung wurde ebenfalls deutlich, dass sich mit dem Arbeiten im Homeoffice zudem die Ansprüche an Personalführung verändern würden, da dadurch eine Führung auf Distanz stattfindet (Roscher & Begerow 2020: 10). Dies impliziert u.a. einen stärkeren Wechsel von direkter zu indirekter Steuerung. Ein direkter Kontakt zu den Mitarbeitenden ist nur noch eingeschränkt

gegeben und so können keine direkten Anweisungen oder Hilfen bei den zu erfüllenden Aufgaben gegeben werden (Roscher & Begerow 2020: 11). Hierfür müssen die Führungskräfte ihren Beschäftigten vertrauen, dass sie Aufgaben selbstständig und zufriedenstellend erledigen. Dies hat zur Folge, dass – wie oben bereits beschrieben – die Leistung der Arbeit tendenziell nicht an der Arbeitszeit, sondern am Erfolg gemessen wird, welcher beispielsweise durch erreichte Zielvereinbarungen festgestellt wird (Baeriswyl et al. 2018: 157; Begerow 2020: 6). Hofmann et al. (2020: 12) konnten feststellen, dass sich 12 Prozent der befragten Führungskräfte mit der neuen Situation häufig überfordert fühlen. 40 Prozent gaben an, dass eine Überforderung selten sei. Nur 34 Prozent gaben an, dass keine Überforderung vorliege. Den Grund für die Überforderung sahen die Befragten in fehlenden Schulungen. 40 Prozent der Befragten sahen ein Schulungsdefizit (Hofmann et al. 2020: 12).

Dies zog nicht nur eine neue Debatte über die Veränderung des Arbeitsplatzes mit sich, sondern auch über Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entgrenzung der Arbeit, und die schon in der Industrialisierung geführte Debatte über die gesundheitlichen Folgen der Arbeit (beispielsweise Möhring et al. 2020a; Samtleben et al. 2020; Storck et al. 2020). Ein Fokus liegt auf der psychischen Gesundheit und den Auswirkungen der Telearbeit (Peters 2013: 31). Ebenso wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wieder neu diskutiert, indem eine Debatte um die Chancen und Risiken von Homeoffice in Bezug auf die Gleichverteilung der Sorgearbeit entbrannt ist (Samtleben et al. 2020: 42). In diesem Zuge wurde eine Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements in der Familie befürchtet (Storck et al. 2020: 5). Allerdings weisen Pandemie-Studien der Hans-Böckler-Stiftung darauf hin, dass eine Retraditionalisierung nicht stattfindet, sondern dass schon vorher existierende traditionelle Rollenverteilungen in einem Teil der Familien durch die Pandemie nur sichtbar geworden sind (bspw. Zucco & Lott 2021). Im Zusammenhang mit der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Entgrenzung von Arbeit und Beruf wurde das Konzept der interessierten Selbstgefährdung aufgegriffen und mit der Forschung zur Arbeitssicherheit verknüpft (Storck et al. 2020: 7). Im Zuge der COVID-19 Pandemie, die die

Gesellschaft, Politik und Wissenschaft auf eine außergewöhnliche Weise beschäftigte, hat sich die Arbeitswelt deutlich verändert (Guterres 2020). Dies gilt auch in Bezug auf das Arbeiten im Homeoffice, welches bis dahin überwiegend hochqualifizierten Beschäftigten vorbehalten war, nun aber auch vermehrt zur Arbeitsrealität von Beschäftigten in Verwaltungs- und vergleichbaren Berufen geworden ist. Da abhängig Beschäftigte im Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungssektor es häufig gewohnt sind, einen zeitlich vorgegebenen und durch Aufgaben strukturierten Arbeitsalltag zu haben, ihre Tätigkeiten häufig Routineaufgaben sind sowie, wie bereits beschrieben, die Digitalisierung im Verwaltungswesen vor der Pandemie wenig verbreitet war (Bach et al. 2020; Kühn 2021), standen gerade diese Personengruppen vor besonderen Herausforderungen beim Arbeiten im Homeoffice (bspw. Roscher & Begerow 2020; Hofmann et al. 2020).

Aus diesen Beobachtungen entwickelten sich die Forschungsfragen, die im Rahmen des hier präsentierten Forschungsprojekts untersucht wurden: *Welche Erfahrungen haben Verwaltungsbeschäftigte mit der Arbeit im Homeoffice während der Pandemie gemacht? Lassen sich Tendenzen zur interessierten Selbstgefährdung dieser Beschäftigten in Verbindung mit der verstärkten Arbeit im Homeoffice feststellen?* In dieser Studie¹ wird zunächst der Forschungsstand aufgearbeitet. Anschließend wird mit Hilfe der Theorien der alltäglichen Lebensführung, des Arrangements der Geschlechter nach Goffman, des Arbeitskraftunternehmers nach Voß und Pongratz sowie des Konzepts der interessierten Selbstgefährdung nach Krause die theoretische Fundierung gelegt. Danach wird auf die vor dem Hintergrund der theoretischen Ansätze entwickelten Interviewleitfäden eingegangen. Im weiteren Verlauf wird das Interviewmaterial mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert. Die hierbei gewonnenen Ergebnisse werden dargestellt sowie Zusammenhänge und Muster identifiziert. Die Studie endet mit einer Zusammenfassung und kritischen Reflexion.

¹ Die vorliegende Arbeit wurde im Rahmen des Lehrforschungsprojekts „Kind & Karriere im Homeoffice: Digitalisierung in der Arbeitswelt aus

Genderperspektiven“ unter Leitung von Prof. Dr. Ute Klammer und Dr. Caroline Richter, IAQ, an der Universität Duisburg-Essen angefertigt.

2 Forschungsstand

Da die indirekte Steuerung Voraussetzung für die interessierte Selbstgefährdung ist, soll im Rahmen des folgenden Forschungsüberblicks zunächst auf diesen Aspekt als Grundlage eingegangen werden (Krause et al. 2012: 193). Anschließend werden die Aspekte Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie sowie die interessierte Selbstgefährdung erläutert.

2.1 Indirekte Steuerung als Führungskonzept

Die indirekte Steuerung ist ein Führungskonzept, welches von Klaus Peters geprägt wurde. Von indirekter Steuerung kann dann die Rede sein,

„wenn weisungsgebundene Beschäftigte sich zu ihrer Rechtfertigung nicht mehr allein auf ihre tatsächlich geleistete Arbeit [...] berufen können, sondern in erster Linie Erfolge vorweisen müssen, die in der Regel betriebswirtschaftlich – durch Kennziffern – definiert sind“ (Peters 2011: 108).

Dies bedeutet, dass die Mitarbeitenden mit den vorhandenen Marktbedingungen konfrontiert werden und damit selbst umgehen müssen (Peters 2011: 108 f.). Eine solche Konfrontation mit den Marktbedingungen war traditionell vor allem für die Arbeit von Selbstständigen und freiberuflich tätigen Personen charakteristisch (Baeriswyl et al. 2018: 157; Peters 2013: 39). Abhängig Beschäftigte sind durch die Umstellung häufig orientierungslos, da sie nun mit den Marktbedingungen konfrontiert werden und selbst den Erfolg oder Misserfolg erleben (Krause et al. 2012: 197). Diese Konfrontation kann dazu führen, dass abhängig Beschäftigte ebenfalls wie Selbstständige und Freiberufliche zur interessierten Selbstgefährdung² neigen (Peters 2013: 35-37). Baeriswyl et al. (2018: 165 f.) konnten zeigen, dass die Art, wie die indirekte Steuerung von Unternehmen durchgeführt wird, Auswirkungen darauf hat, ob und wie stark ein selbstgefährdendes Verhalten von den Mitarbeiter*innen gezeigt wird. In ihrer Studie zeigte sich, dass in Dienstleistungsberufen die Merkmale der indirekten Steuerung, wie beispielsweise Qualität der Ziele und Dominanz der Arbeitsziele, mit der Selbsterfahrung im privaten Bereich

zusammenhängen (Baeriswyl et al. 2018: 165 f.). Diese Erkenntnisse werden von Fallstudien in Unternehmen der Softwarelösung, Logistik-, Finanz- und öffentlichen Dienstleistungen untermauert (Krause et al. 2012: 195). In diesen Studien konnten sechs Fehlbelastungen ausgemacht werden. Zunächst sind hier die Orientierungslosigkeit, Resignation und fehlende Wertschätzung zu nennen (Krause et al. 2012: 195-197.). Die Veränderung von der direkten zur indirekten Steuerung ging mit einer Produktivitätserhöhung sowie einer zunehmenden Bedeutung von Kennzahlen einher. So zeigte sich, dass die Vorgesetzten seltener vor Ort waren und somit die informellen Gespräche fehlten, da diese nun im Büro mit der Verwaltung der neuen Ziele beschäftigt waren. Diese Abwesenheit führt bei den Mitarbeitenden zu einem Gefühl von fehlender Wertschätzung, da die Personen wahrnahmen, dass sie lediglich an Zahlen gemessen wurden (Krause et al. 2012: 197). Als zweite Fehlbelastung ist die Bedrohung des Erfolgs zu nennen. Nur ein Drittel der befragten Personen gab an, dass die Ziele erreichbar seien. Zudem empfand die Mehrheit der Beschäftigten, dass die Ziele „nur unter sehr großer Anstrengung erreichbar“ seien (Krause et al. 2012: 197). Eine weitere Fehlbelastung ist der Widerspruch zwischen fachlicher Arbeit und unternehmerischem Blick. Die Mitarbeitenden mussten bei der indirekten Steuerung eine Doppelrolle einnehmen. So gaben 25 Prozent der Dienstleistungsbetriebe an, dass aufgrund unternehmerischer Ziele die fachlichen Aspekte häufig vernachlässigt würden (Krause et al. 2012: 197). Diese Konflikte zwischen fachlichen und unternehmerischen Ansprüchen bestätigte auch eine Fallstudie in einem Dienstleistungsunternehmen. Hier gaben 73 Prozent der Befragten an, manchmal bis sehr oft von diesen Konflikten betroffen zu sein (Krause et al. 2015: 168). Die vierte Fehlbelastung ist der Widerspruch zwischen mehr Selbstständigkeit einerseits und einer Einschränkung der Spielräume andererseits. So zeigte sich, dass sich Hilfsmittel wie Controlling-Tools oftmals zu Kontrolltools entwickelten (Krause et al. 2012: 198). Weiterhin zu nennen sind der Realitätsverlust sowie Störungen bei Rückkopplungsprozessen. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen richtige Angaben vertuschen oder diese nicht an die Vorgesetzten melden. Beispiele hierfür sind das Nichteintragen von geleisteter Arbeitszeit, um nicht gegen das Arbeitszeitgesetz zu verstoßen

²Die interessierte Selbstgefährdung wird folgendermaßen definiert. „Handlungen von Erwerbstätigen, welche mit dem Ziel der Bewältigung arbeitsbezogener Stressoren ausgeübt werden, jedoch gleichzeitig die

Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen und/oder notwendige Regeneration verhindern“ (Krause et al. 2014: 51). Weitere Erläuterungen finden sich in Kapitel 2.3 und 3.4.

(Krause et al. 2012: 198). In den Fallstudien erschienen 70 Prozent der Beschäftigten krank zur Arbeit. Das Zugeben von Ängsten und Schwächen sowie das Fälschen von Statistiken und Berichten ist ein weiterer Faktor, welcher auf eine interessierte Selbstgefährdung hinweist (Krause et al. 2012: 198 f.). Als letzte Fehlbelastung konnte das Nichteinhalten von gesundheitsfördernden Maßnahmen erkannt werden.

Diese Ergebnisse bestätigten auch andere sowohl qualitative als auch quantitative Studien (Ahlers 2010; Astleithner 2016; Breisig 2018; Lewis 2003; Matta 2015; Mazmanian et al. 2013; Munz 2005; Perlow 1999). Die oben genannten Einschränkungen des eigenen Selbstständigen Handelns sowie ebenfalls auftretende Ungerechtigkeits Erfahrungen betrafen in einer Fallstudienanalyse von Dienstleistungsunternehmen jeweils 73 Prozent der Befragten (Krause et al. 2015: 168). Wie eine Analyse mit dem Sozio-Oekonomischen Panel (SOEP) zeigt, hat eine hochgradig selbstgesteuerte Arbeitszeit einen Effekt auf die Ausweitung der Arbeitsstunden (Matta 2015: 262). Weiterhin konnte die Untersuchung die Evidenz liefern, dass Arbeitszeitextensivierung immer dann vorhanden ist, wenn die Selbststeuerung nicht regulativ durch Schutzmechanismen, wie beispielsweise Arbeitszeitkonten, geregelt wird (Matta 2015: 264 f.). In Bezug auf Frauen und Männer konnte festgestellt werden, dass Frauen im Vergleich zu Männern bei einer selbstgesteuerten Arbeitszeit von 19 Prozent (reguliert-eingeschränkte Selbststeuerung) bzw. 23 Prozent (unreguliert-hochgradige Selbststeuerung) der Gesamtarbeitszeit eine individuelle Überbeschäftigung von zehn oder mehr Stunden pro Woche aufweisen. Bei den Männern hingegen gab es keinen Unterschied zwischen der reguliert-eingeschränkten Selbststeuerung und der festen Arbeitszeit. Auffällig war hier allerdings, dass bei einer unreguliert-hochgradigen Selbststeuerung der Anteil an Befragten, die mehr als zehn Stunden individuelle Überbeschäftigung betreiben, bei 41 Prozent lag (Matta 2015: 262). Diese Zunahme der Arbeitszeitausdehnung mit steigender Autonomie konnte auch durch weitere quantitative Analysen belegt werden (Astleithner & Stadler 2019; Munz 2005; Saupe & Stadler 2016). Ahlers (2010) konnte in einer Befragung von Betriebsräten in Deutschland im Rahmen des Projektes PARGEMA zeigen, dass besonders die Zielvereinbarungen als Teil der indirekten Steuerung dazu führen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit ausdehnen. Dies gaben 47 Prozent der Betriebsräte zum Verhalten ihrer Beschäftigten an (Ahlers 2010: 354).

Diese Arbeitsintensivierung kann weiterhin dazu führen, dass Arbeitszeitkonten und Zeitguthaben verfallen, da Vertrauensarbeitszeiten mit hohen Zielen verbunden sind, die in vertraglichen und tariflichen Arbeitszeiten nicht erreicht werden können (Breisig 2018: 185).

Indirekte Steuerung kann allerdings auch als Sinnstiftung aufgefasst werden und positive Auswirkungen auf die Beschäftigten haben (Baeriswyl et al. 2018). Hierfür müssen folgende vier Kriterien gegeben sein. Die Kohärenz der Arbeit – dies bedeutet, dass die Arbeit einer Person mit ihren anderen Lebensbereichen und Fähigkeiten zusammenpassen muss. Die Bedeutsamkeit – die Personen müssen daran glauben, dass ihre Arbeit einen Sinn hat bzw. etwas bewirken kann. Orientierung – als Ausrichtung des Lebensweges und der damit verbundenen Werte, welche wiederum mit denen der Arbeitgeber*innen übereinstimmen müssen. Die Zugehörigkeit – sie besagt als letztes Kriterium, ob sich eine Person zur Gruppe und zu dem Unternehmen dazugehörig fühlt oder nicht (Schnell 2018: 12). Baeriswyl et al. (2018: 165) konnten in ihrer Studie im Dienstleistungsbereich belegen, dass die Verbundenheit und die Identifikation mit den Arbeitgebenden in Frage gestellt wird und sich somit negativ auswirken kann, wenn diese Kriterien nicht erfüllt sind. Wenn diese Voraussetzungen durch eine gute Umsetzung der indirekten Steuerung gegeben sind, indem diese konsequent ausgeführt wird, dann können Arbeitnehmer*innen, die selbstständig am Markt handeln, hierbei ihre Handlungs- und Entscheidungsspielräume nutzen (Krause et al. 2015: 166). Dies kann dazu führen, dass Mitarbeitende Verantwortung übernehmen und über die Art der Umsetzung selbst entscheiden können. So können die Mitarbeitenden den Erfolg auf die eigene Arbeit zurückführen und stolz auf diese sein. Das wiederum führt zu einer Motivation der Beschäftigten, allerdings werden auch hier besonders erfolgsmotivierte Mitarbeitende angesprochen. Weiterhin erlangen die Beschäftigten hierdurch ein größeres Selbstbewusstsein, aufgrund dessen ihnen ihr Wert mehr bewusst wird und sie sich gegebenenfalls auch trauen, sich bei anderen Firmen zu bewerben. Auch können gut vereinbarte Ziele, gerade wenn es sich um Teamziele handelt, das Gemeinschaftsgefühl stärken (Krause et al. 2015: 166). Diese Aspekte sind Chancen der indirekten Steuerung, positiv auf die Gesundheit zu wirken.

Wie an den vorliegenden Studien gesehen werden kann, wurden bis jetzt überwiegend Dienstleistungs- sowie IT-Entwicklungs- und Industrieberufe in Bezug

auf die Auswirkungen indirekter Steuerung analysiert (Astleithner 2016; Baeriswyl et al. 2018; Breisig 2018; Hofmann et al. 2020; Lewis 2003; Mazmanian et al. 2013; Munz 2005; Perlow 1999). Neben diesen wurden mit dem SOEP gesamtgesellschaftliche Daten analysiert, die keine Unterscheidung nach Berufsgruppen vollzogen (Matta 2015: 262). Ebenso konnte eine Befragung der Betriebsräte zum Forschungsstand der indirekten Steuerung beitragen (Ahlers 2010: 354). Wenig Aufmerksamkeit hat die Forschung allerdings bisher den Auswirkungen indirekter Steuerung in Büroberufen und hier im Speziellen den Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufen gewidmet. Forschungen zu den aktuellen neuen Bedingungen durch das Homeoffice und die damit verbundenen Auswirkungen auf die indirekte Steuerung in diesen Berufen sind bisher kaum vorhanden. Die vorliegende Studie versteht sich als Beitrag, diese Lücke zu füllen.

2.2 Arbeiten im Homeoffice

Homeoffice gewann im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung. In der Literatur existieren unterschiedliche Definitionen, die zum einen das ortsflexible Arbeiten, aber auch die mobilen Endgeräte mit einschließen (Breisig et al. 2017; Breisig & Vogl 2019; Ducki und Nguyen 2016; Vogl et al. 2014). Die vorliegende Arbeit stützt sich auf die Definition „*Mobile Arbeit findet statt, wenn die Arbeitstätigkeit in erheblichem Maße mit räumlicher Mobilität einhergeht. Die Arbeit wird an verschiedenen Orten – unter Nutzung mobiler Endgeräte – erbracht*“ (Breisig et al. 2017: 6), welche im BMBF-Forschungsprojekt *Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit* verwendet wurde. Diese Definition erscheint im Rahmen des Forschungsvorhabens am besten geeignet: Im Rahmen des Homeoffice ist es möglich, dass die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz bis zu einem gewissen Grad selbst wählen können. Allerdings wird dieser auch von Kollegen und Kunden mit beeinflusst (Kraus et al. 2020: 168). Die Vorteile sind beispielsweise, dass Pendelzeiten entfallen und eine bessere Vereinbarkeit von Sorgearbeiten möglich ist. Nachteilig ist, dass beim Homeoffice die informellen Gespräche entfallen (Kraus et al. 2020: 168). Wie Carstensen & Demuth (2020: 18) zeigen konnten, sind diese besonders wichtig für die Karriere und den damit verbundenen Aufstieg. Eine vor der Pandemie durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) anhand von SOEP-Daten durchgeführte Studie zeigte, dass das Arbeiten im Homeoffice vor allem hochqualifizierten Beschäftigten

vorbehalten war (Brenke 2016: 98). Nur einem Teil der Facharbeiter und Angestellten mit mittlerer Qualifikation war es vor der Pandemie möglich, zumindest teilweise im Homeoffice zu arbeiten (Brenke 2016: 98). Brenke bezifferte seinerzeit den Anteil der Arbeitnehmer*innen, bei denen Arbeit von zuhause möglich sei, auf 40 Prozent, allerdings arbeiteten nur 12 Prozent der Arbeitnehmer*innen wirklich von Zuhause (Brenke 2016: 100), was sich im Zuge der Pandemie und entsprechenden Verordnungen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen in den meisten Branchen geändert hat. Dieser Unterschied kam zustande, da viele Unternehmen die Arbeit von Zuhause vor der Pandemie nicht erlaubten, obwohl sie theoretisch möglich gewesen wäre (Brenke 2016: 101). Dies kann an dem Vertrauen zu den Mitarbeiter*innen liegen, da die Arbeitgebenden hierauf vertrauen müssen, dass die Mitarbeiter*innen mit der gleichen Intensität von zuhause arbeiten wie bei einem Büroarbeitsplatz (Baeriswyl et al. 2018: 157; Begerow 2020: 6). Brenke (2016) zeigt außerdem, dass Selbstständige wesentlich öfter im Homeoffice arbeiten als die abhängig Beschäftigten (Brenke 2016: 97). Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Deutschland vor der Pandemie in Bezug auf die Verbreitung des Homeoffice im EU-Durchschnitt deutlich hinter den Ländern Frankreich, dem Vereinigten Königreich sowie den skandinavischen Ländern zurücklag.

2.2.1 Interessierte Selbstgefährdung im Homeoffice

Wie bereits skizziert, können indirekte Steuerung und Homeoffice zur Auflösung der Grenzen von Berufs- und Privatleben führen. Dies konnte durch mehrere Studien belegt werden (beispielsweise Brenke 2016; Carstensen & Demuth 2020; Samtleben et al. 2020). Im Durchschnitt kamen in der bereits zitierten Studie von Brenke die Vollzeitbeschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, auf eine 46-Stunden Woche. Das waren im Schnitt drei Stunden mehr als Personen, die im Betrieb arbeiten. Diese Überstunden werden dann nur teilweise oder gar nicht durch Freizeit oder Geld entlohnt (Brenke 2016: 102). Diese Mehrarbeit kann im Zusammenhang mit der ständigen Erreichbarkeit, die durch die Digitalisierung und den damit verbundenen neuen Kommunikationsmedien gegeben ist dazu führen, dass eine Entgrenzung von Berufs- und Privatleben erfolgt (Brück & Gümbel 2020: 10; Carstensen & Demuth 2020: 11). Gerade in Interviews mit Personen aus

Start-Ups wurde betont, dass gesunde Arbeitsbedingungen wichtig seien, doch ließen es die zu erledigenden Aufgaben nicht zu, dass diese im regulären Rahmen der Arbeitszeit abgearbeitet werden konnten (Carstensen & Demuth 2020: 11). Wie bereits beschrieben, ist indirekte Steuerung oft mit Vertrauensarbeitszeit verknüpft. Bei dieser sind die Arbeitnehmer*innen nicht dazu verpflichtet, Arbeitszeiten aufzuschreiben, was zu einer nicht dokumentierten Mehrarbeit und somit zu einer zeitlichen Entgrenzung führen kann (Brück & Gümbel 2020: 12). Ein weiterer Punkt ist die mögliche Entgrenzung durch die Arbeitsmittel. Gerade im Homeoffice stellen es Arbeitgeber*innen ihren Beschäftigten häufig frei, womit sie arbeiten wollen. Dafür dürfen sie Endgeräte ebenfalls für private Dinge nutzen. Dies geht allerdings teilweise damit einher, dass die Beschäftigten einen Teil dieser Geräte mitfinanzieren müssen. So verändern sich die Rahmenbedingungen von abhängig Beschäftigten und sie nähern sich an diejenigen von Freiberufler*innen und selbstständigen Personen an, insofern auch abhängig Beschäftigte nun für die Beschaffung ihrer Ausstattung selbst verantwortlich sind (Brück & Gümbel 2020: 12). Die größte Entgrenzung ist jedoch im sozialen Bereich zu sehen. Zum einen werden die Hierarchien flacher und die abhängig Beschäftigten werden immer mehr zu Unternehmern, indem sie quasi zu einer Ich-AG werden (Brück & Gümbel 2020: 13; Krause et al. 2015: 167). Da die private Wohnung zu einem Arbeitsort wird, ist es immer schwieriger, eine klare Grenze zwischen Privat- und Arbeitsleben zu ziehen (Hofmann et al. 2020: 23). Dies kann im Zusammenhang mit den längeren Arbeitszeiten sogar zu einer Verschärfung der Vereinbarkeitsprobleme führen (Abendroth & Reimann 2018). Die Arbeit im Homeoffice ist allerdings ebenfalls mit positiven Aspekten verknüpft. So entfallen beispielsweise die Pendelzeiten, was sich positiv auf die Gesundheit auswirken und zu mehr Freizeit führen kann (Brück & Gümbel 2020: 23). Wie die Untersuchungen von Gerstenberg und Wöhrmann (2018) zeigen, hat das Pendeln negative Auswirkungen auf die Gesundheit. Als Beschwerden werden hier sowohl Müdigkeit und Erschöpfung als auch Nervosität und Reizbarkeit herausgearbeitet. Auch körperliche Symptome werden geschildert. Darunter sind besonders Magen- und Verdauungsbeschwerden sowie Nacken und Schulterschmerzen (Gerstenberg & Wöhrmann 2018). Ebenso ist eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf denkbar, so können Abhol- oder Pflorgetermine im Homeoffice besser vereinbart werden (Brück & Gümbel

2020: 26). Hier lässt sich gut erkennen, dass es sowohl Vorteile als auch Nachteile in Bezug auf die Entgrenzung im Homeoffice gibt. Die Zahl der einschlägigen Veröffentlichungen aus den vergangenen Jahren zeigt, dass dieses Thema von der Forschung in letzter Zeit verstärkt aufgegriffen wurde. Da sich gerade im Zuge der Corona-Pandemie die Anzahl der Personen, die im Homeoffice arbeiten, erhöht hat, stellen sich hier jedoch nun neue Forschungsfragen.

2.2.2 Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie

Viele Arbeitgeber*innen mussten im Zuge der Corona-Pandemie und den Lockdowns ihre Beschäftigten ins Homeoffice schicken (Roscher & Begerow 2020: 10). Darunter waren auch viele Beschäftigte, die eine mittlere Qualifikation haben und vor der Pandemie nicht oder selten im Homeoffice gearbeitet haben. Diese waren nun verstärkt mit Formen der indirekten Steuerung konfrontiert, die sich von ihrer bisherigen Arbeitsweise unterschied. Allerdings waren nicht nur die Beschäftigten diesen Veränderungen ausgesetzt, sondern auch die Führungskräfte (Hofmann et al. 2020: 12). Gerade im ersten Jahr der Pandemie sind aufgrund der Veränderungen der Arbeitswelt viele Studien durchgeführt worden, die Homeoffice unter Corona-Bedingungen untersuchen (beispielsweise Alipour et al. 2020; Demmelhuber et al. 2020; Herrmann & Frey Cordes 2020; Frodermann et al. 2021; Möhring et al. 2020a). Neben diesen sind weitere Publikationen erschienen, die sich mit dem Thema Homeoffice in der Pandemie beschäftigen (Begerow et al. 2020; Heitmann et al. 2020; Roscher & Begerow 2020). Diese Studien zeigten, dass im März 2020 ein starker Anstieg an Personen, die im Homeoffice arbeiteten, zu beobachten war, welcher im Verlaufe des Jahres wieder abflachte (Frodermann et al. 2020: 2; Möhring et al. 2020b: 3). Allerdings kommen die beiden genannten Studien zu unterschiedlichen Ergebnissen. Frodermann et al. (2020), welche als Datengrundlage für ihre Studie das Hochfrequente Online Personen Panel (HOPP) nutzen, kamen zu dem Ergebnis, dass im Mai 2020 39 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland die Möglichkeit auf Homeoffice zur Verfügung stand. Dies nutzten im Mai bereits 81 Prozent, vor der Pandemie waren es lediglich 44 Prozent (Frodermann et al. 2020: 2). In Bezug auf Frauen und Männer stellte sich heraus, dass 54 Prozent der Männer und 60 Prozent der Frauen vor der Pandemie nicht im Homeoffice arbeiteten (Frodermann et al. 2020: 3). Die Mannheimer

Corona-Studie zeigt hingegen, dass von den Personen, die befragt wurden, in der ersten Mai-Woche 2020 nur noch 21,6 Prozent im Homeoffice arbeiteten (Möhring et al. 2020b: 7). Weiterhin konnten Möhring et al. (2020b: 6) in der Befragung ermitteln, dass mehr als 80 Prozent der Befragten ein Recht auf Homeoffice befürworten würden. Diese Ergebnisse werden dadurch bestätigt, dass drei Viertel der befragten Personen des Linked Personnel Panels (LPP), die im Homeoffice arbeiten, mit diesem zufrieden sind (Frodermann et al. 2020: 4). Weiterhin zeigten Frodermann et al. (2020: 4), dass der Wunsch nach mehr Arbeit aus dem Homeoffice von 8 Prozent auf 13 Prozent anstieg. Dies passt zu den Ergebnissen von Demmelhuber et al. (2020: 2), dass 67 Prozent der befragten Firmen auch in Zukunft mehr Homeoffice anbieten wollen. Dabei unterschieden sich die Ergebnisse nach dem Bildungsgrad der Befragten. So arbeiteten deutlich mehr Personen mit einem Hochschulabschluss im Homeoffice als Personen mit einem niedrigeren Abschluss (Alipour et al. 2020: 33; Möhring 2020a: 7). Zudem gab es einen regionalen Unterschied: in den alten Bundesländern wurde deutlich häufiger im Homeoffice gearbeitet als in den neuen Bundesländern (Alipour et al. 2020: 32). Wird die Gruppe der Büroberufe inklusive der sozialversicherungspflichtigen Personen, den Beamten und Selbstständigen betrachtet, arbeiteten 2018 46 Prozent zumindest gelegentlich im Homeoffice. Dies stellte einen Anstieg von 9 Prozent im Vergleich zum Jahr 2006 dar (Hammermann & Voigtländer 2020).

2.2.3 Homeoffice und geschlechterspezifische Unterschiede in der Sorgearbeit

Im Hinblick auf die die geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung kann das Homeoffice zugleich Chance als auch Nachteil sein. So zeigten internationale Studien vor Corona, dass überwiegend Frauen Homeoffice nutzen, um Sorgearbeiten zu leisten (beispielsweise Hilbrecht et al. 2013; Maruyama & Tietze 2012). Weiterhin konnte die Studie von Sullivan und Lewis (2001) zeigen, dass Homeoffice die traditionellen Geschlechterrollen verstärkt. Auf der anderen Seite konnten weitere qualitative und quantitative Daten zeigen, dass Männer im Homeoffice zwar mehr Sorgearbeit leisten, dies jedoch von der Unternehmenskultur abhängig ist (Reimer 2015). Zu Beginn der Pandemie übernahmen 66 Prozent der Frauen in Paarhaushalten zusätzliche Sorge- und Hausarbeiten (Samtleben et al. 2020: 42). So weiteten einer Studie von Samtleben et al. Frauen ihre Sorgearbeit um 1,7 Stunden und Männer um 0,6

Stunden pro Woche aus, wenn sie anfangen im Homeoffice zu arbeiten (Samtleben et al. 2020: 42). Hierbei war die Nutzung von Homeoffice sehr unterschiedlich verteilt. 24 Prozent der Männer arbeiteten vor der Pandemie im Homeoffice, hingegen nur knapp 17 Prozent der Frauen (Samtleben et al. 2020: 42). An dieser Stelle ist festzuhalten, dass diese Ergebnisse sich von Frodermann et al. (2021) unterscheiden. Bei Frodermann et al. (2021) waren es die Frauen, die mit 60 Prozent häufiger im Homeoffice arbeiten. Diese unterschiedlichen Ergebnisse können durch die zeitliche Differenz zwischen den Betrachtungszeiträumen erklärt werden. Die Studie von Samtleben et al. (2020) bezieht sich auf Daten vor der Pandemie, Frodermann et al. (2021) auf Daten, die während der Pandemie erhoben wurden. Samtleben et al. (2020: 44) kamen in ihrer Studie zu dem Schluss, dass das Arbeiten im Homeoffice nicht zwangsläufig zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt. Auch die Mannheimer Corona-Studie kam zum Ergebnis, dass drei Viertel der befragten Frauen überwiegend die Sorge- und Hausarbeiten übernahmen (Möhring et al. 2020a: 13). Diese Studien zeigen, dass es unterschiedliche Ergebnisse zur geschlechtsspezifischen Aufteilung von Sorgearbeiten im Homeoffice gibt. Hierbei müssen allerdings immer die absolute und relative Mehrarbeit berücksichtigt werden.

2.3 Interessierte Selbstgefährdung als Folge der indirekten Steuerung

Homeoffice und der damit verbundene stärkere Übergang zu indirekten Steuerungsformen können zu einer interessierten Selbstgefährdung führen. Bisher konnten in unterschiedlichen Studien acht Facetten der interessierten Selbstgefährdung ermittelt werden (Krause et al. 2015). Zu erwähnen ist hier eine Schweizer Studie, die mit dem European Working Condition Survey durchgeführt wurde (Grebner et al. 2011; Dorsemagen et al. 2012), sowie die bereits in Kapitel 2.1 erwähnte Studie von Krause et al. (2012). Als erstes ist hier die Ausdehnung der eigenen Arbeitszeit zu nennen (Dorsemagen et al. 2012: 23; Krause et al. 2012: 193; Krause 2015: 168). Hierbei werden zugunsten der Arbeitszeit die Freizeit sowie Zeit für die Familie reduziert. Des Weiteren verzichten die Personen auf Erholung und Freizeitausgleich zum Arbeitsalltag. Gepaart mit einer permanenten Erreichbarkeit in der Freizeit kann dies zu psychischer Belastung führen (Krause 2012: 199). 18 Prozent der weisungsgebundenen, ausführenden

Beschäftigten, die feste Arbeitszeiten besitzen, geben an, in der Freizeit zu arbeiten. Von den weisungsgebundenen, ausführenden Beschäftigten, die flexible Arbeitszeiten ohne Zeiterfassung hatten, waren es 27,8 Prozent (Dorsemagin et al. 2012: 25). Bei dieser Arbeitszeitausdehnung umfassen die geleisteten Arbeitsstunden bei einer Vollzeitbeschäftigung pro Woche circa 49 Stunden (Astleithner & Stadler 2019: 365). Gesetzlich ist geregelt, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt nicht mehr als 48 Stunden betragen darf (§ 7 Abs. 8 ArbZG). Als nächstes kann die Intensivierung genannt werden. Hier werden Geschwindigkeit sowie Effizienz erhöht. Dabei kann es dazu kommen, dass sich die Beschäftigten von ihren Kolleg*innen zurückziehen und auf Hilfe verzichten (Krause et al. 2015: 168). Der Präsentismus, welcher das Arbeiten trotz Krankheit bezeichnet, ist ein weiterer Faktor (Krause et al. 2015: 169). Von den weisungsgebundenen, ausführenden Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten arbeiteten 50,4 Prozent trotz Erkrankung. Bei den Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten und ohne Zeiterfassung lag der Anteil bei 53,1 Prozent (Dorsemagin et al. 2012: 33). In die gleiche Richtung geht das Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards. So werden Arbeits- und Gesundheitsschutzregeln des Betriebes häufig aktiv missachtet, um eine effektivere Arbeit zu erzielen. Diese Missachtung kann allerdings die Wahrscheinlichkeit von Unfällen und Krankheiten erhöhen sowie zu körperlichem Verschleiß führen (Krause et al. 2012: 199; Krause et al. 2015: 169). Als nächstes ist die doppelte Rolle der Beschäftigten als Unternehmer*innen und in ihren fachlichen Tätigkeiten zu nennen. Oft wird mit Blick auf den unternehmerischen Erfolg die fachliche Qualität der Arbeit gesenkt oder ganz auf sie verzichtet. Dieses Verhalten kann nicht nur Auswirkungen auf die eigene Person, sondern auch auf das Arbeitsumfeld oder Kunden haben (Krause et al. 2012: 197; Krause et al. 2015: 169). Ein weiterer Faktor ist das Vortäuschen. Hier werden bewusst Informationen zurückgehalten oder falsche Informationen herausgegeben, damit eine hohe eigene Leistung suggeriert werden kann. Die Ursache liegt dort darin, dass die Beschäftigten bereits an einer Überlastung leiden, diese aber aus Angst vor negativem Feedback verbergen. Diese Befürchtungen der Personen können aufgrund von internen Statistiken oder der Sorge, dass sie von anderen Mitarbeitenden als schwach wahrgenommen werden, entstehen (Krause et al. 2012: 198; Krause et al. 2015: 169). Als letztes ist die Einnahme von Substanzen zu erwähnen, welche in die beiden Faktoren „Einnahme zur Erholung“ und „Einnahme zur

Stimulierung“ unterteilt werden kann. Beim ersten Faktor nehmen die Beschäftigten Substanzen ein, um sich von ihrem Arbeitstag zu erholen und die weitere kognitive Bearbeitung von Inhalten aus dem Arbeitsalltag zu unterdrücken oder besser einzuschlafen. Andererseits können auch Substanzen genutzt werden, um die Leistung zu steigern oder zu verlängern. In diesem Zusammenhang werden hauptsächlich Aufputzmittel und Medikamente eingenommen (Krause et al. 2015: 169). Ähnliche Effekte konnten auch in Studien zu Substanzmissbrauch bei Studierenden dokumentiert werden (beispielsweise Kollmann & Löbmann 2017). Gerade die Fallstudien von Krause et al. (2012) zeigen, welche verschiedenen Faktoren die interessierte Selbstgefährdung ausmachen. Die einschlägige Forschung aus den vergangenen Jahren hierzu bezog sich allerdings überwiegend auf Selbstständige und freiberufliche Personen. Zu abhängig Beschäftigten und gerade Beschäftigten in Bezug auf die Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe fehlen Studien bisher, obgleich diese Berufsgruppen im Zuge der aktuellen Corona-Pandemie nun auch verstärkt im Homeoffice arbeiteten und mit der Vereinbarkeit von Homeoffice und Sorgearbeit konfrontiert waren (Alipour et al. 2020: 33; Möhring 2020a: 7; Samtleben et al. 2020: 42).

2.4 Die Berufsgruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe

Über die Berufsgruppe der Büroberufe, zu welchen die Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe zählen, wurde bislang nur wenig geforscht (Bach et al. 2020: 244), obwohl sie seit langem unter Berücksichtigung der Klassifikation der Berufe 2010 zu einer der größten Berufshauptgruppen zählt (Helmrich & Zika 2010: 92). Während sich nur wenige Studien ausschließlich mit dieser Berufsgruppe auseinandersetzen, wird diese teilweise in Studien zu anderen Themen, in denen nach Berufsgruppen unterschieden wird, berücksichtigt (Bach et al. 2020; Hasselhorn & Nübling 2004; Helmrich & Zika 2010; Troll 1982; Vogler-Ludwig 2017; Zika et al. 2018). Auch in Bezug auf die Digitalisierung stellt diese Berufsgruppe eine interessante Untersuchungsgruppe dar. Zwar sind teilweise technische Lösungen wie PC und Softwarelösungen vorhanden (Bach et al. 2020: 244; Troll 1982: 490), doch werden diese selten (effizient) in den Unternehmen eingesetzt, stattdessen werden analoge Technologien bevorzugt (Kühn 2021). Lange Zeit war es schwierig, Büroberufe zu definieren. Zum einen hatte dies den Grund, dass bis

2010 zwei Berufsklassifikationsschemata, das KldB 1988 und KldB 1999, in Deutschland existierten, die jeweils unterschiedlich aufgebaut waren (Bundesagentur für Arbeit 2011: 14). Zum anderen traten Schwierigkeiten auf, die Amtsbezeichnungen der Beamten und die tariflichen Berufsbezeichnungen der Angestellten in Einklang zu bringen (Troll 1982). Mit der Einführung des KldB 2010 und der damit verbundenen Neuorganisation konnten diese Schwierigkeiten behoben werden (Bundesagentur für Arbeit 2011: 14ff.). Die beschäftigten Personen in den Büroberufen werden somit in die Gruppe der abhängig Beschäftigten eingegliedert (Rehling et al. 2012: 1). Die Arbeit der abhängig Beschäftigten wird von den drei Leistungsdynamiken Weisungsgebundenheit, Lob und Belohnung sowie der intrinsischen Motivation (Bsp. durch Facharbeiterstolz) bestimmt, welche somit auch auf die Untersuchungsgruppe zutreffen (Peters 2013: 32). Weitere Merkmale der Berufsgruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsbeschäftigten sind, dass sie zeitlich und aufgabenbezogen strukturiert ist. So wird die Arbeitszeit häufig als „9 to 5 Job“ bezeichnet. Die Aufgaben werden in der Literatur oft als Routineaufgaben charakterisiert. Diese Rahmenbedingungen haben zur Folge, dass diese Berufsgruppe bislang vor allem in Büros innerhalb ihres Unternehmens arbeitet und keine Möglichkeit des mobilen Arbeitens hat (Bach et al. 2020).

Die Zahl der Beschäftigten in dieser Berufskategorie verzeichnete einen stetigen Zuwachs. Lag die Zahl der Beschäftigten, die in Büroberufen arbeiten, im Jahr 1961 noch bei 5,27 Millionen, so waren es 1980 schon 7,34 Millionen (Troll 1982: 486). 1996 lag die Anzahl der Beschäftigten bei etwa sechs Millionen. Seitdem ist nur ein geringer Wachstumstrend zu verzeichnen (Bach et al. 2020: 35). In Bezug auf die Verteilung von Frauen und Männern konnten sowohl Troll (1982: 495) als auch Bach et al. (2020: 35 f.) darlegen, dass überwiegend Frauen in Büroberufen tätig sind. Dies zeigt, dass sich in Bezug auf die Geschlechterverteilung in dieser Beschäftigungskategorie seit mehreren Jahrzehnten keine großen Veränderungen ergaben. 2005 lag der Anteil der Frauen bei rund 66 Prozent, der der Männer bei 34 Prozent der Beschäftigten (Bach et al. 2020: 35 f.). In einer Studie zu arbeitsbedingter psychischer Erschöpfung bei Erwerbstätigen wurde aufgezeigt, dass die Berufsgruppe der Verwaltungsangestellten, welche zu der Berufsgruppe der Büroberufe gehört, eine signifikant leicht erhöhte psychische Erschöpfung auf-

weist, allerdings konnte keine Erklärung hierfür gefunden werden (Hasselhorn & Nübling 2004: 574). Im Zuge der Digitalisierung kann davon ausgegangen werden, dass die grundlegenden Arbeitsaufgaben in allen Teilgebieten der Berufsgruppe ähnlich sind. Hierzu zählen Informationssammlungs-, Recherche- und Dokumentationsarbeiten. Weiterhin konnte festgestellt werden, dass der Großteil der Beschäftigten sich den genannten Aufgaben gewachsen fühlt (Bach et al. 2020: 245). Voraussetzung für diese Berufe ist eine duale Ausbildung in einem Büroberuf, wenngleich immer mehr Beschäftigte angeben, dass sie einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss besitzen (Bach et al. 2020: 245f.). Es konnte auch gezeigt werden, dass die Ausbildung in Büroberufen die Auszubildenden gut auf ihre spätere Berufstätigkeit vorbereitet und sie dadurch von Beginn an eine klare Perspektive auf ihre späteren Aufgaben und Tagesablauf haben (Bach et al. 2020: 246). Nichtsdestotrotz wurde angegeben, dass die Ausbildung in Zukunft mehr Lerninhalte zu Themen wie prozessorientiertes Denken sowie zu Social-Media-Management enthalten soll (Bach et al. 2020: 247). Aufgrund ihrer vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und dem Bedarf in unterschiedlichen Branchen sind Bürobeschäftigte weitestgehend geschützt in Bezug auf negative technikinduzierte Beschäftigungsentwicklungen (Bach et al. 2020: 248), auch wenn Vogler-Ludwig (2017: 868) einen Rückgang (-1 Prozent) des Bedarfs an Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen ermittelt hat. Abschließend lässt sich feststellen, dass Büroberufe eine sehr bedeutende Gruppe der abhängig Beschäftigten darstellen, diese aber bis heute noch relativ unerforscht ist.

3 Theoretische Grundlage der empirischen Untersuchung

Theoretische Anknüpfungspunkte für die Studie bilden Theorien der alltäglichen Lebensführung, des Arrangements der Geschlechter, des Arbeitskraftunternehmers sowie der interessierten Selbstgefährdung. Die Theorie der alltäglichen Lebensführung befasst sich mit der aktiven Gestaltung des alltäglichen Lebens. Für das Forschungsprojekt ist die Theorie von Bedeutung, da die Veränderungen durch die Corona-Pandemie das Leben der Menschen maßgeblich beeinflusst haben (Kapitel 3.1). Im Zuge dessen mussten abhängig Beschäftigte insbesondere in Lockdown-Phasen im Homeoffice arbeiten und währenddessen die Kinderbetreuung übernehmen. Das Arrangement der Geschlechter wurde als

Grundlage herangezogen, um aus theoretischer Perspektive zu ergründen, inwiefern sich diese Umstände auf die Arbeitsteilung im Haushalt ausgewirkt haben könnten (Kapitel 3.2). Die Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung sowie der Steuerungsformen werden im Kapitel 3.3 beleuchtet. Dabei geht es in der vorliegenden Forschungsarbeit um die Auswirkungen der Entwicklung der direkten Steuerung hin zur indirekten Steuerung sowie der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Aus der bisherigen Forschung ließ sich ableiten, dass Entgrenzungserscheinungen zwischen Arbeits- und Privatleben besonders bedeutend zu sein scheinen (Kapitel 3.3). Der theoretische Hintergrund wird mit der für das Forschungsprojekt zentralen Theorie der interessierten Selbstgefährdung abgerundet (Kapitel 3.4). Die theoretischen Ansätze werden im Hinblick auf mögliche Ursachen für selbstgefährdendes Verhalten verknüpft.

3.1 Alltägliche Lebensführung

Die alltägliche Lebensführung ist, wie die ebenfalls genutzte Theorie des Arbeitskraftunternehmers, eine Theorie der *subjektorientierten Soziologie*, welche die Mikro- und Makroebene zu verbinden versucht und das alltägliche Handeln von Personen in den Fokus der wissenschaftlichen Untersuchungen rückt (Bolte 1997). Der Vorteil einer Ebenen übergreifenden Theorie ist, dass sowohl gesellschaftliche Strukturen, die auf der Makroebene einzuordnen sind, als auch individuelle Aushandlungsprozesse, welche sich auf der Mikroebene befinden, ganzheitlich betrachtet und erklärt werden.

Als historischer Ausgangspunkt der Theorie kann zunächst der Begriff der Lebensführung angesehen werden, welcher schon in den religionssoziologischen Werken von Weber eine bedeutende Rolle einnimmt und sich besonders in seinen Ausführungen über die protestantische Ethik wiederfinden lässt (Weber 2016). Weber beschreibt in dieser Veröffentlichung, wie das gesellschaftliche Leben vom Protestantismus beeinflusst wurde und inwiefern dies mit dem Kapitalismus im Zusammenhang steht, wobei er darauf eingeht, zu welchem Zweck gearbeitet wird und wurde (Weber 2016). Kudera und Voß (2000) sehen den Ausgangspunkt der alltäglichen Lebensführung deswegen bei Weber, weil dieser von Selbstregulierung, Rationalität und Askese als drei

wesentlichen Elementen zur Steuerung des eigenen Lebens ausgeht und erstmals von einer „*methodischen*“ Lebensführung spricht (Kudera & Voß 2000: 18f.). Demnach regulieren und organisieren Menschen ihr Leben eigenständig und bestimmen, nach welchen Werten sie dieses ausrichten. Es deutete sich also schon vor einigen Jahrhunderten eine Art Individualisierung der Lebensführung an, da persönliche Ziele und Interessen mehr und mehr in den Fokus und Fremdbestimmung durch gesellschaftliche Zwänge oder göttliche Lenkung des Lebens in den Hintergrund rückten. Dass der Mensch allein verantwortlich für den eigenen Lebensverlauf ist und sich Lebensstile oder die Lebensführung unterscheiden, steht bei der Theorie der alltäglichen Lebensführung, genau wie bei Weber, im Mittelpunkt der Überlegungen.

Als Ausgangspunkt für die Entwicklung der Theorie kann die Entstehung eines neuen Lehrstuhls für Soziologie in München gesehen werden, woraufhin der Forschungsverbund *Flexibilisierte Arbeitsverhältnisse und Organisation der individuellen Lebensführung* (A1/SFB 333) initiiert wurde. In der Arbeit ging es insbesondere um die Entwicklung von Bevölkerung, sozialer Ungleichheit sowie Arbeit und Beruf im Wandel der Gesellschaft (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 15). Nachdem einzelne Projekte durchgeführt wurden, entstand als Forschungsperspektive eine spezielle Form der *subjektorientierten Soziologie*, da nicht nur von Bedeutung ist, wie sich Berufe und andere Gesellschaftsbereiche verändern, sondern wie vor allem die individuelle Reaktion auf diese Veränderungen aussieht (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 17). Die Projektgruppe stellte besonders heraus, dass es bei einer *subjektorientierten Soziologie* darum gehe, „*Individuen als Geformte und Formende, als Betroffene und Gestaltende, in und von gesellschaftlichen Strukturen, die Wechselwirkung zwischen Mensch und Gesellschaft und damit einen spezifischen Aspekt gesellschaftlicher Dynamik besonders ins Blickfeld zu rücken*“ (ebd.).

Durch gesellschaftliche Entwicklungen wie die erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen im erwerbsfähigen Alter (Wagner 2020) sowie dem Trend weg vom Normalarbeitsverhältnis³ hin zu atypischer Beschäftigung (Mückenberger 2010) kam und kommt es

³ „Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer/eine Normalarbeitnehmerin arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat.“

Bei Zeitarbeiterinnen und -arbeitnehmern, die von ihrem Arbeitgeber – der Zeitarbeitsfirma – an andere Unternehmen verliehen werden, ist das nicht der Fall.“ (Statistisches Bundesamt 2021a)

dazu, dass neue Probleme in der Arbeitszeit- und Freizeitgestaltung aufkommen, für die neuartige Arrangements gefunden werden müssen (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 20).

Freizeit wird in diesem Kontext nicht als freie Zeit begriffen, sondern als Zeit, die strukturiert wird (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 24). Um diesen Zusammenhang der Dimensionen *Arbeit und Leben*⁴ erfassen zu können und dabei individuelle gesellschaftliche Kontexte, in denen ein Alltag erlebt wird, im Blick zu behalten, wurde das Konzept der „*Arbeitsteilung der Person*“ entwickelt (Voß 1991). Dieses Konzept betrachtet das Ineinandergreifen verschiedener Lebensbereiche einer Person und die damit verbundenen strukturellen Herausforderungen als eine Art Arbeitsteilung, die nicht, wie in der Soziologie üblich, zwischen verschiedenen Personen (-gruppen) aufgeteilt wird, sondern entsprechend von einer einzelnen Person organisiert und ausgeführt werden muss (Voß 1991).

Auf der Basis dieses Konzepts und mit Bezugnahme auf den von Weber geprägten Begriff der Lebensführung wurde die Theorie der alltäglichen Lebensführung entwickelt. Dabei soll das gesamte Leben einer Person in den Fokus rücken, anders als in der Biografieforschung jedoch nicht in der gesamten Länge des Lebens, sondern eher im Sinne der gesamten Breite des Lebens (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 30ff.). Dabei geht es der Theorie um das Leben als Praxis alltäglicher Handlungen und die sinnhafte Deutung von verschiedenen Handlungsmustern und der Struktur von Tätigkeiten, die das Leben einer Person prägen (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 31). Das Konzept der Lebensführung ist weniger daran interessiert, die Summe an Aktivitäten darzustellen oder allein die zeitliche Folge aufzuzeigen, sondern vielmehr zu untersuchen, wie die Lebensbereiche ineinandergreifen (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 32):

„Die Form der Lebensführung einer Person besteht darin, zu welchen Zeitpunkten, an welchen Orten, in welcher inhaltlichen Form, in welchen sozialen Zusammenhängen und orientiert an welchen sozialen Normen, mit welchen

sinnhaften Deutungen sowie mit welchen Hilfsmitteln oder Ressourcen und schließlich mit welchen emotionalen Befindlichkeiten eine Person im Verlauf ihres Alltags typischerweise tätig ist“ (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 32).

Speziell geht es also darum, wie ein Individuum alle verschiedenen Bereiche gemeinsam arrangiert. Zudem kann Lebensführung als das *Handlungssystem*⁵ einer Person angesehen werden, da sie ein System einer einzigen Person und kein Subsystem der Gesellschaft wie andere arbeitsteilige Systeme wie beispielsweise eine Organisation darstellt (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 33). Wichtig ist, dass die alltägliche Lebensführung von äußeren Faktoren abhängig ist und somit immer wieder neu ausgerichtet werden muss, wobei diese Reorganisation nicht von dem Willen der einzelnen Person abhängt und somit nur zum Teil bewusst gestaltet werden kann (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 34ff.).

Bezogen auf das Forschungsprojekt steht der durch die COVID-19- Pandemie unfreiwillige Wechsel der Beschäftigten in das Homeoffice im Zentrum. Für die alltägliche Lebensführung bedeutete dies, dass durch den eventuellen Wegfall von Betreuungsmöglichkeiten der Kinder, Kontaktbeschränkungen und andere Bestimmungen Handlungsabläufe auf allen Ebenen neu organisiert werden mussten. Dies kann bewusst oder unbewusst geschehen. Interessant für die Forschung ist, wie Arrangements in verschiedenen Lebensbereichen gefunden werden, welcher Bereich dabei im Fokus steht und durch wen die Arrangements der einzelnen Personen unterstützt werden. Außerdem gilt es zu betrachten, welche Situationen oder Bereiche als besonders belastend von den Befragten wahrgenommen werden und ob durch die Neuorganisation der alltäglichen Lebensführung ein erhöhtes Risiko für die interessierte Selbstgefährdung entsteht.

3.2 Das Arrangement der Geschlechter

Um aus theoretischer Sicht abzuleiten, ob mögliche geschlechtsspezifische Verhaltensweisen in der Sorge- sowie Hausarbeit entstehen können, wird im

⁴ Leben meint dabei das gesamte Leben und die gesamte Strukturierung von Alltag und Nicht-Arbeitszeit.

⁵ Eine einzelne Person strukturiert zwar sozial geprägt, aber dennoch nur mit sich selber die Tätigkeiten des Alltags auf verschiedenen Dimensionen wie beispielsweise der zeitlichen und räumlichen Dimension (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“, 1995: 33).

Folgendes die soziologische Theorie des Arrangements der Geschlechter von Goffman beleuchtet.

In seinem Aufsatz „das Arrangement der Geschlechter“ geht Goffman davon aus, dass das Geschlecht sozial konstruiert ist. Das Geschlecht bildet die Grundlage eines Codes, aus welchem soziale Strukturen und Interaktionen entstehen. Dieser Code bestimmt die Vorstellung einer Person über die menschliche Natur (Goffman 2001: 105). Dabei betrachtet Goffman (ebd.) diese Überlegungen aus der Perspektive, dass soziale Situationen dazu dienen, die öffentliche Ordnung aufrecht zu erhalten. Hierbei definiert er eine soziale Situation als „jeden räumlichen Schauplatz, auf dem sich eine eintretende Person der unmittelbaren Gegenwart einer oder mehrerer anderer ausgesetzt findet“ (Goffman 2001: 106). Somit sind Geschlechterunterschiede nicht angeboren, sondern werden durch soziale Arrangements gebildet, dies wird von Goffman als *institutionelle Reflexivität* bezeichnet (Goffman 2001: 107). Dementsprechend werden mehrere Arten von Geschlechterunterschieden benannt. Zunächst gibt es das *biologische Geschlecht*, welches anhand der äußeren Geschlechtsmerkmale direkt nach der Geburt festgelegt wird. Die *Geschlechtsklasse* kann als soziologische Kategorie gesehen werden. Diese Kategorie wird von der Gesellschaft nach der Geburt festgelegt. So wird auf Grundlage der äußeren Geschlechtsmerkmale das Neugeborene einem der beiden Geschlechter zugeordnet. Dies setzt dann eine Identifikationskette in der Gesellschaft frei, welche sich auf die Sozialisation des Kindes auswirkt (Goffman 2001: 107 f.). Es werden an die beiden *Geschlechtsklassen* unterschiedliche Erwartungen geknüpft, die zu erfüllen sind (Goffman 2001: 109). Diese Erwartungen können als Idealbilder von Männlichkeit und Weiblichkeit gesehen werden. Frauen werden somit Attribute wie Mütterlichkeit, Reinlichkeit und Sanftheit zugeschrieben. Männer hingegen seien stark, haben kein Empfinden für Sauberkeit und sind technisch begabt (Goffman 2001: 150). Durch diese Erwartungshaltung der Gesellschaft entwickelt das Individuum unter Berücksichtigung der jeweiligen Idealbilder der *Geschlechtsklassen* eine eigene Geschlechtsidentität. Dies führt dazu, dass das Individuum sich selbst und sein Verhalten nach den Idealbildern beurteilt (Goffman 2001: 110). Diese Idealbilder werden durch die *institutionelle Reflexivität* produziert, verstetigt und reproduziert. Hierzu führt Goffman fünf Merkmale an und verdeutlicht diese mit Beispielen. So geht er u.a.

auf die *geschlechterspezifische Arbeitsteilung* in der Familie ein: Hier werden aufgrund der oben genannten Idealbilder von Männlichkeit und Weiblichkeit, der Frau eher Aufgaben des Haushaltes wie auch Sorgearbeiten zugeschrieben, dem Mann werden dagegen die Aufgaben außerhalb des familiären Haushaltes zugeschrieben. Dies führt bei beiden Geschlechtern zu einer reziproken Abhängigkeit, da sie ohne das andere Geschlecht nicht in der Natur handeln können (Goffman 2001: 128 f.).

Anhand der von ihm identifizierten Merkmale verdeutlicht Goffman, dass diese Verhaltensweisen zwar biologische Bezüge haben, doch eher zur Anerkennung und sogar zur Erschaffung des Unterschieds beitragen (Goffman 2001: 134). Die Biologie gibt also einen Anhaltspunkt zu der Zuteilung einer bestimmten *Geschlechtsklasse*, doch die Zuschreibungen, Risiken und Reaktionen sind von gesellschaftlichen Organisationen erzeugt (Goffman 2001: 150). Für die vorliegende Studie ergibt sich daraus die Frage, inwiefern gesellschaftliche Zuschreibungsprozesse dazu beitragen (können), dass sich im Rahmen des Homeoffice (möglicherweise) unterschiedliche Auswirkungen für männliche und weibliche Verwaltungsbeschäftigte im Hinblick auf ihre interessierte Selbstgefährdung abzeichnen.

3.3 Arbeitskraftunternehmer

Im Rahmen der stetigen Veränderungen in der Arbeitswelt verändert sich auch das Anforderungsprofil der Arbeitnehmer*innen selbst. Der klassische Arbeitnehmer, der sich mit immer gleichbleibenden Anforderungen konfrontiert sieht, wird zunehmend durch einen neuen Typus von Arbeitskraft ersetzt. Die Rede ist von einem Übergang vom verberuflichten Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer (Voß & Pongratz 1998). In der arbeitssoziologischen Theorie bezeichnet der Begriff des Arbeitskraftunternehmers eine neue gesellschaftliche Form der Arbeitskraft, die sich durch überdurchschnittlich selbstverantwortliches Handeln sowie eine unternehmensähnliche Orientierung auszeichnet (Voß 2017: 49). An einigen Stellen in der Literatur wird dieser Typus auch als „*Unternehmer der eigenen Arbeitskraft*“ (Voß 2017: 49) geführt. So wird aus einem Arbeitnehmer, der auf gegebene Umstände reagiert ein Arbeitnehmer, der diese Umstände aktiv mitgestaltet und sich damit zunehmend selbst organisieren muss (Pongratz & Voß 2004 11f.).

Eine gewöhnliche Kontrolle und Nutzung der Arbeitskraft ist heutzutage oftmals nicht mehr ausreichend, um betriebliche Produktionsziele zu erreichen. Aus diesem Grund wird das Transformationsproblem von Arbeit an den Arbeitskraftunternehmer zurückgegeben. Dabei hat er dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Leistung erbracht wird (Voß & Pongratz 1998). Es ist ihm überlassen, ob er entsprechende Ziele erreicht. Dies bezieht sich ebenfalls auf die Arbeitszeit, den Arbeitsort sowie auf die Regulierung interpersonaler Beziehungen (Voß & Pongratz 1998). Dabei wird von Seiten des Betriebes nicht auf eine Kontrolle verzichtet. Die früher übliche Prozesskontrolle während der Arbeit wird von einer zunehmenden Ergebniskontrolle abgelöst (Voß & Pongratz 1998.).

Aufgrund dessen muss sich der Arbeitskraftunternehmer selbst organisieren und begreift sich selbst als Unternehmer, der sein Arbeitsvermögen als Ware ansieht, die wirtschaftlich genutzt und aktiv verwertet werden muss (Voß 2017: 50). Der Arbeitskraftunternehmer baut seine Arbeit, welche stark mit dem Privatleben verbunden ist, auf drei Säulen auf. Diese sind die Selbst-Kontrolle, die Selbst-Ökonomisierung und die Selbst-Rationalisierung (Voß 2017: 50). Durch die verstärkte Selbst-Kontrolle ist der Arbeitskraftunternehmer selbst verantwortlich für Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Arbeit (Voß 2017: 50.). Diese vermeidlich gewonnene Autonomie durch die Reduzierung der direkten Arbeitssteuerung birgt aber auch eine Kehrseite in Form indirekter Steuerung oder auch in erweiterten direkten Kontrollen. Derartige Kontrollen sind zum Beispiel datentechnische Überwachung, detaillierte Leistungskontrollen oder auch Termindruck (Voß 2017: 50). Daraus ergibt sich eine neue Form der Ausbeutung des menschlichen Arbeitsvermögens, die stark durch „Selbst-Ausbeutung“ gekennzeichnet ist. Folge dieser Ausbeutung ist eine erheblich steigende psychische Belastung für Arbeitskraftunternehmer (Voß 2017: 50). Dieser Punkt erlaubt es, eine erste Verbindungslinie zur Theorie der interessierten Selbstgefährdung zu ziehen.

Stark zusammenhängend mit der Selbstkontrolle ist die Selbst-Rationalisierung. Solch eine Rationalisierung äußert sich in einer tiefgreifend und systematisch durchstrukturierten Gestaltung des Alltags. Dabei verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben und Organisations- und Kommunikationsmittel wie Terminplaner, Handy oder Laptop. Diese werden essenzielle Helfer, um dem eigenen

Leistungsanspruch gerecht zu werden (Minssen 2012: 110). Beck sagt in seinen Ausführungen sinngemäß, dass sich Akteur*innen in einer individualisierten Gesellschaft selbst als Handlungszentrum oder als Planungsbüro in Bezug auf den eigenen Lebenslauf begreifen und eigene Fähigkeiten und Orientierungen eigenständig verwalten müssen (Beck 1986: 217) Durch die zunehmende Durchgestaltung und Entgrenzung der alltäglichen Lebensführung kann dies ebenfalls die Work-Life-Balance stark beeinflussen. In der Literatur wird im Zuge dessen von einem „*verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmer*“ gesprochen, welcher unter geregelten Bedingungen eines Normalarbeitsverhältnisses tätig ist und dennoch alle Merkmale eines Arbeitskraftunternehmers ausweist (Minssen 2012:113).

Als letztes Charakteristikum des Arbeitskraftunternehmers beschreibt die Selbst-Ökonomisierung eine steigende zweckgerichtete Produktion und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten auf dem Markt, aber auch innerhalb von Betrieben (Minssen 2012: 110). Dabei wird ein erheblicher Fokus auf eine gezielte Selbstvermarktung gesetzt (Voß 2017: 50).

Zusammenfassend lässt sich der Arbeitskraftunternehmer als neuer Typus des Arbeitnehmers ansehen, der durch seine eigene Geisteshaltung Arbeit als Abfolge unterschiedlicher Projekte begreift, die sich am Markt oder innerhalb des Betriebes beweisen müssen (Minssen 2012: 113). Dabei unterscheidet er sich vom klassischen Arbeitnehmer, indem er sich nicht passiv ökonomisch verhält, sondern aktiv in unternehmerischer Weise auf dem Markt oder im Betrieb agiert. Selbst-Kontrolle, Selbst-Rationalisierung und Selbst-Ökonomisierung sind die zentralen Säulen bei der Bewältigung der alltäglichen Arbeit (Minssen 2012: 109). So bedeutet der Typus des Arbeitskraftunternehmers eine gewisse Form von Autonomiegewinn, da sich Arbeitszeit, Arbeitsort oder andere Faktoren flexibel einrichten lassen können, solange die Leistung am Ende stimmt. So birgt dieses Konzept aber auch die Gefahr der Ausbeutung der eigenen Arbeitskraft, welche sich wiederum in einer steigenden psychischen Belastung zeigen kann (Voß 2017: 50). Gerade dieser Aspekt kann für die Frage nach der interessierten Selbstgefährdung von Verwaltungsbeschäftigten in dieser Arbeit von besonderer Bedeutung sein.

3.4 Interessierte Selbstgefährdung

Die Bedeutung von mobilem und flexiblem Arbeiten nimmt im Zuge der Globalisierung sowie der Digitalisierung in der aktuellen Erwerbsarbeitswelt immer weiter zu. So besteht neben der Möglichkeit, von verschiedenen Orten aus zu arbeiten, ebenso die Chance, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Diese Veränderungen bringen sowohl Chancen als auch Risiken mit sich. Insbesondere im Homeoffice haben Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit, sich die Arbeitszeit weitestgehend frei einzuteilen. Als weitere Vorteile gelten u.a. das Entfallen der Pendelzeiten sowie die Option der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen zu Hause. Auf der anderen Seite birgt ebendiese Option die Gefahr der Entgrenzung zwischen Beruf- und Privatleben. So können beispielsweise fehlende betriebliche Regelungen zur Erreichbarkeit sowie extensives Arbeiten im Homeoffice die Entgrenzung verstärken und sowohl zu physischen als auch zu psychischen Belastungen führen (Kraus et al. 2020: 167f.).

Mit der mobilen Arbeit geht eine geringe Kontrollmöglichkeit durch Vorgesetzte einher (Krause et al. 2014: 50f.). Es vollzieht sich – wie bereits ausgeführt – ein Wandel von der *direkten Steuerung* hin zur *indirekten Steuerung*. Bei der *direkten Steuerung* befolgen die Arbeitnehmer*innen konkrete Anweisungen, gegeben durch die Vorgesetzten, und erledigen bestimmte Aufgaben innerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten. Bewertet wird die Arbeit anhand des Arbeitsverhaltens, der Bemühung sowie der Anstrengungsbereitschaft. In Folge *indirekter Steuerung* müssen abhängig Beschäftigte selbst darauf achten, ob und inwiefern sich die geleistete Arbeit für das Unternehmen rentiert (Baeriswyl et al. 2018: 157).

Indirekte Steuerung ist als Voraussetzung *interessierter Selbstgefährdung* zu sehen (Krause et al. 2012: 193) und kann sich durch vielseitige Merkmale äußern. Mitarbeitende werden weniger über ihr generelles Arbeitsverhalten geführt, sondern vielmehr über vorgegebene Ziele, die erreicht werden sollen und als quantifizierbare Kennzahlen für den unternehmerischen Erfolg stehen. Diese Kennzahlen dienen dem internen Vergleich zwischen Abteilungen sowie dem externen Vergleich zwischen Unternehmen, um den unternehmerischen Erfolg widerspiegeln zu können (Benchmarking, Baeriswyl 2018:

157f.). Arbeitnehmer*innen, die nunmehr als Arbeitskraftunternehmer*innen agieren, werden direkt mit den existierenden Marktbedingungen konfrontiert und reagieren selbstständig und eigenverantwortlich auf diese. So wird die Arbeitsleistung nicht mehr anhand von Fleiß und fachlicher Qualität bemessen, sondern „immer mehr über ihren Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens“ (Krause et al. 2012: 192). Die Entscheidung, welche Arbeitsaufgaben wann bearbeitet werden, liegt ebenso wie die Einteilung der Pausenzeiten bei den Arbeitnehmer*innen (Krause et al. 2014: 51). Unter Erhöhung von Zielvorgaben oder anderen Leistungsanforderungen werden teilweise Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmer*innen unterlaufen, weshalb betriebliche Vorschriften und Vereinbarungen unwirksam werden (Krause et al. 2012: 199). Es werden potenziell gesundheitsschädigende Entscheidungen zur Erreichung der vorgegebenen Ziele getroffen (Krause et al. 2014: 51). Dieses Verhalten bezeichnet der Philosoph Peters (2021) als *interessierte Selbstgefährdung*⁶.

Unter dem Konzept der *interessierten Selbstgefährdung* ist Folgendes zu verstehen:

„Handlungen von Erwerbstätigen, welche mit dem Ziel der Bewältigung arbeitsbezogener Stressoren ausgeübt werden, jedoch gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen und/oder notwendige Regeneration verhindern“ (Krause et al. 2014: 51).

So sind sich die Arbeitnehmer*innen der gesundheitlichen Gefährdung zwar bewusst, leiten jedoch aus Interesse am beruflichen Erfolg keine Gegenmaßnahmen ein (Peters 2011: 109).

Es werden Bewältigungsstrategien eingesetzt, um arbeitsbezogene Stressoren zu reduzieren, das heißt, dass aktiv Strategien zur Bewältigung von beispielsweise hohen Arbeitsmengen oder anspruchsvollen Zielvorgaben entwickelt werden. Dies kann ebenso positive wie auch negative Effekte auf die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen haben (Krause et al. 2014: 51).

⁶ Klaus Peters gilt sowohl als Entwickler der Theorie der indirekten Steuerung in Unternehmen (1999) als auch des Konzepts der interessierten Selbstgefährdung (Peters 2021).

Einerseits kann die Bearbeitung insbesondere von herausfordernden Stressoren, beispielsweise durch die Übernahme von Verantwortung, zur Steigerung des Selbstwertgefühls beitragen (Krause et al. 2014: 51). Weiterhin können innovative Managementtechniken den Arbeitnehmer*innen ermöglichen, ihr individuelles Potenzial zu nutzen. So können sie den Erfolg auf die eigene Leistung zurückführen und dadurch zugleich das Ansehen im Unternehmen steigern. Sowohl indirekte Steuerung als auch interessierte Selbstgefährdung führen möglicherweise dazu, dass sich Mitarbeiter*innen im Gegensatz zur Vergangenheit immer öfter über ihren eigenen Wert bewusst werden und einen Wechsel des Arbeitsplatzes in Betracht ziehen, falls sich eine attraktive Möglichkeit bietet (Krause et al. 2015: 116).

Andererseits kann es zu psychischen und physischen Auswirkungen wie beispielsweise erhöhter Reizbarkeit, Ermüdung oder psychosomatischen Beschwerden kommen (Krause et al. 2014: 51). Gesundheitsgefährdend kann das Verhalten über einen längeren Zeitraum dann werden, wenn keine Phase der Erholung folgt. Neben dem bewussten Negieren des Erholungsbedarfs können sich Widersprüche zwischen zeitlichen Ressourcen und erwünschter Produktqualität belastend auf abhängig Beschäftigte auswirken. Zur Kompensation dieses Dilemmas reduzieren sie zum Beispiel ihre Arbeitsqualität und steigern die -quantität (Krause et al. 2014: 51).

Interessierte Selbstgefährdung kann sich unter anderem durch die zunehmende Unfähigkeit zeigen, nach Beendigung des Arbeitstages abzuschalten. Das kann dazu führen, dass auch in Erholungszeiten wie im Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub gearbeitet wird. In manchen Fällen kommt es zur Einnahme von Substanzen entweder zur Leistungssteigerung oder auf der anderen Seite zur Herbeiführung eines erholsamen Zustandes. Zudem kann der fehlende Kontakt zu Kolleg*innen zum Beispiel bei der Arbeit aus dem Homeoffice dazu beitragen, dass Betroffene sich weniger sozial unterstützt fühlen. Auch das Arbeiten trotz Krankheit (Präsentismus) kann zu einem selbstgefährdenden Verhalten führen, wenn es zur Normalität wird (Baeriswyl et al. 2018: 158; Ruhle & Süß 2018: 170). So kann der Verzicht auf Regeneration bei Krankheit dazu führen, dass die Anzahl der krankheitsbedingten Fehlertage steigt (Krause et al. 2015: 169; Ruhle & Süß 2018: 170).

Verhaltensweisen, die auf eine indirekte Steuerung zurückzuführen sind und sich als interessierte Selbstgefährdung äußern, bilden einen Fokus im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes. Ansätze wie die Theorie des Arbeitskraftunternehmers, das Arrangement der Geschlechter sowie die alltägliche Lebensführung können helfen, Ausgangspunkte für interessierte Selbstgefährdung und ihre Entwicklung zu identifizieren. Die Theorie der alltäglichen Lebensführung dient dabei in der vorliegenden Studie als eine Basis, weil sie in den Blick nimmt, wie Menschen auf Änderungen ihrer individuellen Lebensumstände reagieren. Durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Maßnahmen wurde das Leben der gesamten Bevölkerung eingeschränkt und die Menschen mussten ihren Alltag neu strukturieren. Dies war auch Auslöser für die Arbeit im Homeoffice der betrachteten Personengruppe. Da aufgrund von Erkenntnissen bisheriger Studien zu erwarten ist, dass Frauen anders auf diese Änderung ihrer Lebensumstände reagieren als Männer und in dieser Arbeit auf diese Unterschiede eingegangen werden soll, bildet das Arrangement der Geschlechter eine weitere Untersuchungsdimension. Die Theorie des Arrangements der Geschlechter wurde für die Studie ausgewählt, da sie nicht von biologischen Unterschieden der Geschlechter ausgeht, sondern auf den gesellschaftlichen Erwartungen aufbaut, denen sich Frauen und Männer anpassen. Bezogen auf das Erwerbsleben von Personen wird die Theorie des Arbeitskraftunternehmers herangezogen, da diese die Entwicklung vom Normalarbeitnehmer hin zu einem Arbeitskraftunternehmer beschreibt. Hiermit ergibt sich ein direkter Bezug zum Konzept der interessierten Selbstgefährdung. Auf dieser Basis wird herausgearbeitet, wie sich selbstgefährdendes Verhalten äußert und welche Einflussfaktoren die interessierte Selbstgefährdung bedingen.

4 Methodische Grundlagen der empirischen Untersuchung

Im Folgenden werden die methodischen Grundlagen der im Rahmen des Projekts durchgeführten empirischen Untersuchung dargestellt. Hierbei wird zu Beginn auf das Forschungsdesign eingegangen. Anschließend werden in dem Kapitel Erhebungsmethode die Entwicklung des Leitfadens für die problemzentrierten Interviews sowie auf die Erhebung

skizziert. Abschließend wird die Auswertungsmethode dargestellt.

4.1 Darstellung des qualitativen Forschungsdesigns

Um die aufgrund der oben beschriebenen Forschungslücke im Bereich der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe im Hinblick auf die interessierte Selbstgefährdung im Homeoffice entwickelte Forschungsfrage zu beantworten, wurden 17 Interviews (siehe Tabelle 1) mit in diesen Berufen tätigen Personen durchgeführt und mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. Um eine passende Auswahl der zu interviewenden Personen zu treffen, musste die Berufsgruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe zu Beginn genauer eingegrenzt werden. Diese Definition wird dem im vorangegangenen Kapitel erläuterten Berufsklassifikationsschema KldB 2010 entnommen. Die Auswahl hat insbesondere den Grund, dass sich diese Arbeit auf den deutschen Berufskontext bezieht und das KldB 2010 diesen in seinen verschiedenen Facetten am besten abbildet. (Bundesagentur für Arbeit 2011: 39). Ein weiterer Punkt ist, dass es eine hohe Kompatibilität zum ISCO-08 hat und so auch eine Übertragung in dieses System möglich ist (Bundesagentur für Arbeit 2011: 51). Dies hat den Vorteil, dass eine Vergleichbarkeit dieser Arbeit mit anderen Studien gewährleistet ist.

Orientiert man sich an der genannten Klassifikation, erweist sich für diese Arbeit der Berufsbereich *7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung* als geeignet (Bundesagentur für Arbeit 2011: 267). Es wurde sich dafür entschieden den Berufsbereich auf die Berufshauptgruppen *71 Berufe in der Unternehmensführung und -organisation* sowie *72 Berufe in der Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung* einzugrenzen (Bundesagentur für Arbeit 2011: 267, 272). Innerhalb der genannten Berufshauptgruppen liegen die interviewten Personen in den Berufsgruppen *713 Unternehmensorganisation und -strategie*, *715 Personalwesen und -dienstleistung*, *721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen* sowie *722 Rechnungswesen, Controlling und Revision* (Bundesagentur für Arbeit 2011: 267-274). Die meisten interviewten Personen sind der Berufsgruppe 713 zuzuordnen (siehe Tabelle 1). Da ein wichtiger Aspekt in dieser Arbeit die

Auswirkungen der neuen Situation im Homeoffice ist, war ein weiteres Auswahlkriterium, dass die Personen seit mindestens einem Jahr in diesem Beruf tätig sein mussten. Dadurch konnte sichergestellt werden, dass die interviewten Personen mit den Aufgabenbereichen vertraut sind und den Arbeitsalltag im Büro kennen. Zugleich konnte angenommen werden, dass die Personen die Unterschiede zum vorhergehenden Alltag wahrnehmen und benennen können. Ausgewählt wurden Personen, die seit mehr als drei Wochen für mindestens zwei Tage pro Woche aus dem Homeoffice arbeiten. Personen, die generell Telearbeit leisten, waren nicht von Interesse, da diese in der Regel keinen Arbeitsplatz im Unternehmen besitzen (Begerow et al. 2020: 3). Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass der Telearbeitsplatz einer Person in der Regel vom Arbeitgeber*innen gestellt wird und folglich häufig besser und ergonomischer ausgestattet ist als der provisorische Homeoffice-Bereich. Zudem gilt hier die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) (Heitmann et al. 2020: 18). Es sollten sowohl Männer als auch Frauen befragt werden, um mögliche Unterschiede überprüfen zu können. Da verschiedene Studien zeigen, dass die Betreuung von Kindern während des Homeoffice eine zusätzliche Belastung sein kann und diese Belastung durch den Wegfall der Betreuungsmöglichkeiten steigt, sollten in das Sample zudem Eltern aufgenommen werden, bei denen die Kinder aktuell im Haushalt leben (Andresen et al. 2020, Samtleben et al. 2020). Eine Besonderheit des Samples besteht in der Tatsache, dass ein Großteil der Interviewten in einem Großunternehmen⁷ beschäftigt ist.

Der Feldzugang erfolgte über das Schneeballsystem und wurde zunächst über persönliche Kontakte angestrebt. Diese Art des Feldzugangs erschien für diese Arbeit am sinnvollsten, da aufgrund von egozentrierten Netzwerken eine Vielzahl an Personen mit ähnlichen Berufen erreicht werden kann (Schnell et al. 2013: 251, 292). Eine angefragte Firma teilte uns allerdings mit, dass sie an keiner Studie interessiert sei. Des Weiteren entschieden wir uns für die Kontaktaufnahme zunächst schriftlich per E-Mail über eine vorher entworfene Vorlage, wobei im Anschluss die Möglichkeit bestand, über einen Anruf oder per E-Mail-Rückfragen zu stellen. Die erneute Kontaktaufnahme durch ein Telefonat war in den meisten Fällen jedoch nicht nötig, da die Personen

⁷ Als Großunternehmen wird ein Unternehmen definiert, welches mindestens 249 Mitarbeiter*innen beschäftigt oder über 50 Millionen Euro Umsatz macht (Statistisches Bundesamt 2021b).

sich zeitnah zurückmeldeten und ein Interviewtermin vereinbart werden konnte. Durch die oben beschriebene Art des Feldzugangs konnten Interviewpartner*innen aus verschiedenen Firmen und mit verschiedenen Berufen akquiriert werden. So konnten Interviewpartner*innen mit unterschiedlichen Arten von Arbeitszeitregelungen, Zielvereinbarungen und Personalführung gewonnen werden.

Insgesamt konnten 17 Interviews mit Personen im Alter von etwa 22 bis 55 Jahre geführt werden, von denen sieben Personen mit Kindern im Alter von 0 bis 16 im gleichen Haushalt leben.

Die Dauer der Interviews variierte zwischen 20 Minuten und einer knappen Stunde. Ein Grund dafür schien zu sein, dass Personen ohne Kinder und Partner*in wenig zu der Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichen beziehungsweise über die Aufgabenverteilung und andere Punkte zu sagen hatten. Eine Auflistung der interviewten Personen inklusive des Berufs lässt sich der Tabelle 1 entnehmen.

Die Interviews wurden aufgrund des Lockdowns sowie der Kontaktbeschränkungen zum größten Teil über das Videokonferenztool Zoom geführt. Dies wird in Kapitel 4.2 genauer ausgeführt und Vor- und Nachteile der entsprechenden Vorgehensweise diskutiert. Zudem ist zu erwähnen, dass pro Interview jeweils ein/e Interviewer/in anwesend war. Dabei wurde nicht auf die Geschlechtszusammensetzung von Interviewer*in und interviewter Person geachtet. Es wurden dementsprechend Frauen sowohl von männlichen als auch weiblichen Interviewer*innen befragt und Männer ebenso von männlichen wie auch weiblichen Interviewer*innen. Dies und generell die Anwesenheit von Interviewer*innen kann zu Intervieweinflüssen oder Interviewfehlern führen (Jedinger & Michael 2019). Bezogen auf die geschlechtliche Zusammensetzung kann das insbesondere vorkommen, wenn Fragen gestellt werden, die mit Rollenbildern wie beispielsweise Aufgabenverteilung im Haushalt zu tun haben (Reinecke 1991: 119). Die genannte Problematik und ihr Einfluss auf die geführten Interviews werden in dem Kapitel zur Reflexion diskutiert und eingeordnet.

Abschließend wurden die Interviews nach dem Bochumer Anonymisierungsmodell (BAM) anonymisiert (Richter et al. 2021). Um eine ausreichende Anonymisierung gewährleisten und eine mögliche Rückverfolgbarkeit ausschließen zu können, erfolgte eine Kombination aus der faktischen, absoluten und formalen Anonymisierung (Richter et al. 2021:

158ff.) Dementsprechend wurden die Namen der interviewten Personen durch Namen von Gemüse- und Obstsorten, welche alphabetisch gewählt wurden, ersetzt. Es wurde an dieser Stelle darauf verzichtet, das Geschlecht der Personen zu anonymisieren, da dies für das Forschungsinteresse von Bedeutung ist. Weiter wurden die Namen der Kinder und Partner*innen anonymisiert, indem der tatsächliche Name durch einen fiktiven, von der Projektgruppe ausgewählten Namen ersetzt wurde. Zudem wurden Wohnort, Arbeitsort und Name der Firma ersetzt, indem in eckige Klammern *“Nennung des Wohnortes”* oder *“Name der Firma”* in das Transkript geschrieben wurde (Richter et al. 2021:161). Wenn es in den Interviews zu weiteren Nennungen kam, durch die eine Rückverfolgbarkeit der interviewten Person möglich wäre, wurden diese Nennungen ebenfalls paraphrasiert, ersetzt oder ganz gestrichen (Richter et al. 2021: 158ff.).

Tabelle 1: Übersicht über die geführten Interviews

Bezeichnung Interview	Geschlecht	Alter	Tätigkeit	Berufsklassifikation	Kinder	Notizen
Aubergine	Weiblich	40–45	Personalsachbearbeiterin	(715)	2	
Champignon	Weiblich	40–45	Sachbearbeiterin Rentenversicherung	(721)	2	
Daikon	Weiblich	40–45	Buchhalterin	(722)	2	
Erbse	Männlich	35–40	Sachbearbeiter Webshop Großhandel	(713)	2	
Feuerbohne	Männlich	20–25	Finanzanalyst/ Data Scientist	(721)	-	Bruder von Herrn Gurke
Gurke	Männlich	20–25	Projektarbeit in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft	(713)	-	Bruder von Herrn Feuerbohne
Hokkaido	Männlich	20–25	Sachbearbeiter Versicherung	(721)	-	
Ingwer	Männlich	30–35	Projektleiter/Scrum Master	(713)	-	
Jalapenio	Männlich	40–45	komplexe Spezialisten Tätigkeiten in der Assistenz und Controlling/Sachbearbeiter	(713)	1	
Kohlrabi	Weiblich	20–25	Sachbearbeiterin im Bereich Einkauf	(713)	-	
Limette	Weiblich	20–25	Sachbearbeiter	(713)	-	
Mandarine	Männlich	25–30	Sachbearbeiter	(713)	-	
Nektarine	Weiblich	30–35	Sachbearbeiter	(713)	-	
Olive	Männlich	35–40	Vertriebsinnendienstleiter	(713)	2	
Paprika	Männlich	30–35	Projektleiter	(713)	-	
Quandong	Männlich	55–60	Controlling und Rechnungsschreiben	(722)	-	
Radieschen	Männlich	35–40	Unternehmensorganisation und -planung	(713)	3	

4.2 Darstellung der Erhebungsmethode: Problemzentrierte Interviews

Die Erhebung der qualitativen Daten erfolgte mit der Methode des semi- bzw. halbstrukturierten Interviews (Strübing 2018: 101f.). Im Unterschied zu narrativen Interviewformen, bei denen die Interviewten die Inhalte und Struktur des Interviews selbst vorgeben, erfolgt dies beim Leitfadeninterview über die Forschenden (Misoich 2015: 65). Innerhalb der vorliegenden Forschungsarbeit fiel die Wahl auf die Methode des problemzentrierten Interviews nach Witzel (1985). Bei dieser Interviewform geht es zentral darum, subjektive Sichtweisen der interviewten Personen hinsichtlich eines gesellschaftlichen „Problems“ zu erlangen, um dann „zu einer Theoriegenerierung zu gelangen“ (Misoich 2015: 71). Dies geschieht sowohl auf deduktivem als auch auf induktivem Wege. So werden die Interviewfragen hinsichtlich eines bereits vorhandenen theoretischen Vorwissens konzipiert und im nächsten Schritt durch die Analyse der bereits geführten Interviews weiteres Wissen generiert. Diese neu gewonnenen Erkenntnisse können in den darauffolgenden Prozess der Datenerhebung einfließen (Misoich 2015: 72).

Das problemzentrierte Interview ist durch vier Elemente gekennzeichnet. Zu Beginn steht die Erstellung eines Kurzfragebogens, durch den soziodemographische Daten wie beispielsweise Alter und Beruf der Interviewten abgefragt werden. Zur Erfassung des Gesagten werden die Gespräche per Tonband, mittlerweile in digitaler Form, aufgezeichnet. Der zuvor erstellte Leitfaden dient als Orientierung und zur thematischen Steuerung des Gesprächsverlaufs. Nach Beendigung des Interviews werden Besonderheiten und Auffälligkeiten des Gesprächs im Postskriptum festgehalten (Witzel 1985: 236ff.). Auf eine weitere Abfrage von soziodemographischen Daten abgesehen von dem Alter, Geschlecht, Familienstand wurde verzichtet. Die für den Interviewleitfaden entwickelten Fragen wurden von den oben erläuterten Theorien der alltäglichen Lebensführung, des Arrangements der Geschlechter, dem Arbeitskraftunternehmer sowie der interessierten Selbstgefährdung abgeleitet. Bei den Fragen zu der interessierten Selbstgefährdung erfolgte ein Bezug auf die von Krause et al. (2018) entwickelte Checkliste für Anzeichen von interessierter Selbstgefährdung (Krause et al. 2018: 40).

Als wesentlicher Vorteil des problemzentrierten Interviews gilt die Verknüpfung zwischen narrativen Elementen, bei denen die Interviewten möglichst frei und offen erzählen können, und Teilstücken, in denen die Interviewer*innen die Möglichkeit haben, durch fokussierte Nachfragen auf bestimmte Aspekte genauer einzugehen (Misoich 2015: 77). Gleichzeitig kann die Variabilität in den Gesprächsverläufen in der Auswertungsphase zu einer begrenzten Vergleichbarkeit dieser führen.

Bevor die problemzentrierten Interviews durchgeführt werden konnten, wurden im Voraus per E-Mail Einwilligungserklärungen zur Verwendung der Daten und Aufzeichnung der Interviews an die Personen verschickt. Darin enthalten war ebenfalls eine kurze Beschreibung zum Thema des Forschungsprojektes.

Aufgrund des Lockdowns, der zur Zeit der Interviews bestand, konnten die meisten Interviews nicht in Form von Face-to-Face-Gesprächen durchgeführt werden. Alle Interviews wurden im Zeitraum von Ende Februar bis Ende März 2021 geführt, die meisten über ein Videokonferenztool. Bei allen digital durchgeführten Interviews wurde die Konferenzsoftware Zoom benutzt. Die Ausnahmen bilden die Interviews mit Frau Kohlrabi, Frau Limette, Herr Mandarine sowie Frau Nektarine, welche in einem Face-to-Face-Gespräch geführt wurden. Bei einem Interview musste auf das Telefon ausgewichen werden, da die interviewte Person nicht die Möglichkeit der Videotelefonie hatte. Die Videokonferenzinterviews hatten im Vergleich zu Telefoninterviews den Vorteil, Mimik und Gestik für die Interviewer*innen sichtbar zu machen und somit die Interaktion zu stärken (Archibald et al. 2019: 4). In Telefoninterviews ist dies nicht gegeben, was dazu führt, dass diese oft mechanisch und kalt klingen (Cohen et al. 2007: 153). Zu beachten ist allerdings, dass es bei der Durchführung von Interviews mit Videokonferenzsystemen nicht nur Vorteile, sondern auch Nachteile gibt. Ein großer Vorteil der Videokonferenztools ist es, dass die Personen nicht vor Ort sein müssen, um ein Interview mit ihnen führen zu können (Lo Iacono et al. 2016). Dies war ein besonderer Vorteil während der Corona-Pandemie, da die zu interviewenden Personen erreicht werden konnten, ohne die Kontaktbeschränkungen zu missachten oder Anwesende einer Ansteckungsgefahr aussetzen. Als weiterer Vorteil kann genannt werden,

dass die Personen das Interview an Orten führen können, an denen sie sich wohlfühlen. Dies hat zur Folge, dass sich die Befragten gegenüber dem Interviewer leichter öffnen können (Lo lacono et al. 2016). Dies ist ebenfalls in den für diese Arbeit durchgeführten Interviews von besonderer Bedeutung, da hier teilweise persönliche Themen wie Gesundheit und Konflikte im privaten Umfeld angesprochen werden. Nachteile ergeben sich hauptsächlich in Bezug auf die technischen Aspekte der Videokonferenztools. So ist es Voraussetzung, dass die Befragten über die benötigte technische Ausstattung verfügen, um das Interview über Zoom oder einen anderen Anbieter durchführen zu können (Lo lacono et al. 2016). Damit einher geht auch eine zu geringe zur Verfügung stehende Internetbandbreite, die zu Störungen führen kann (Archibald et al. 2019: 5). Diese beiden Aspekte stellten in den geführten Interviews nur selten ein Problem dar, da alle angefragten Personen über die benötigte technische Ausstattung verfügten. Allerdings kam es vereinzelt zu Verbindungsstörungen, doch hat das in den wenigsten Fällen den Gesprächsverlauf gestört. Die beschriebene Problematik wird an späterer Stelle ausführlich diskutiert. Ein Vorteil, den man gegenüber den Telefoninterviews hat, ist, dass man die Gestik und Mimik sieht. Dies muss allerdings nicht zwingend gegeben sein, wenn die Kamera beispielsweise nicht optimal eingestellt oder deaktiviert ist (Lo lacono et al. 2016). Da alle interviewten Personen eine Frontkamera an ihrem PC oder eine externe Kamera besaßen und die Interviews lediglich als Tonaufnahme aufgezeichnet wurden, lagen die zuvor beschriebenen Einschränkungen nur in kleinem Rahmen vor. Um zu gewährleisten, dass die Tonaufnahmen sicher und entsprechend des informed consents gespeichert werden, wurden diese nur auf dem lokalen Laufwerk abgespeichert. Abschließend zu den Problemen ist die Störung durch dritte Personen zu nennen (Archibald et al. 2019: 5). Dieses Phänomen existiert allerdings nicht nur bei Videokonferenztools, sondern ist auch bei Telefoninterviews oder Interviews bei den Befragten vor Ort möglich. Diese Störungen fanden in den geführten Interviews nicht statt. Abschließend kann festgehalten werden, dass die Durchführung von Interviews mittels Videokonferenztools unter Berücksichtigung der oben genannten Argumente eine gute Alternative zu den anderen Interviewformen bilden kann.

Die Interviews begannen jeweils mit einer Aufwärmphase (warming-up). Dabei stand im Vordergrund, die zu interviewenden Personen nicht direkt mit komplexen Fragen oder Reizthemen zu überfordern, sondern eine entspannte Gesprächsatmosphäre zu schaffen (Mey & Mruck 2007: 259). Im Zuge dessen wurden die technischen Geräte überprüft, darunter Ton- und Videoeinstellungen von Zoom sowie die Funktionstüchtigkeit des Aufnahmegeräts. In dem von uns verwendeten warming-up wurden den Interviewten sowohl die Projektgruppe als auch das Forschungsinteresse kurz vorgestellt. Außerdem wurde kommuniziert, dass das Interview voraussichtlich 45 bis 60 Minuten dauern würde und sich bei den Interviewten für die Teilnahmebereitschaft bedankt. Nach Witzel (1985) würde es zu Beginn des Interviews wie oben beschrieben ein Kurzfragebogen zur detaillierten Abfrage der soziodemographischen Daten des Interviewpartners kommen. Im Rahmen dieses Projekts wurden die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevanten soziodemographischen Daten jedoch innerhalb des Gesprächs durch die Integration in den Leitfaden erfragt. Als notwendig erachtet wurden: Anzahl der Kinder, Geschlecht, Alter und Beruf. Im Falle einer Nichtbeantwortung der für das Forschungsprojekt relevanten Fragen wurden nach den Gesprächen jeweils gezielt Nachfragen gestellt. Für das Interview wurde folgender Einstieg gewählt: *„Zu Beginn bitte ich Sie, mir einmal von Ihrem aktuellen Beruf und Ihren Aufgaben zu erzählen!“* (siehe Anhang II). Durch diese allgemein gehaltene Art und Weise, das Gespräch zu beginnen, wird den Befragten die Möglichkeit gegeben, selbst zu entscheiden, in welche Richtung das Gespräch gelenkt werden soll und was demjenigen/derjenigen wichtig scheint zu erwähnen. Hierbei konnten die Befragten entscheiden, ob sie den Fokus eher oberflächlich und knapp oder in aller Ausführlichkeit auf den Arbeitsalltag und den darin enthaltenen Aufgaben richten.

Der Leitfaden wurde anhand von vier Themenbereichen aufgebaut, die sich aus dem theoretischen Hintergrund herleiten ließen. Nachdem die Interviewteilnehmer*innen die Eingangsfrage ausgeführt hatten, wurde gefragt, welchen Einfluss die Digitalisierung auf den Beruf der jeweiligen Personen hat und wie sich dieser im Verlauf der Covid19-Pandemie verändert hat (siehe Anhang II).

Diese Frage wurde auf Grundlage der alltäglichen Lebensführung entwickelt und als relevant erachtet, da erwartet werden konnte, dass die Digitalisierung den Berufszweig der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe und somit auch die Lebensumstände und die tägliche Organisation verändert hat. Der zweite Teil fokussierte die Arbeit im Homeoffice, wobei als Basis dieser Fragen die Theorien des Arbeitskraftunternehmers sowie der interessierten Selbstgefährdung verwendet wurden. Dabei sollten die Interviewten ihre Arbeitswoche schildern sowie den Aufbau ihres Arbeitsplatzes beschreiben und Informationen zur Ausstattung geben. Wie detailliert sie das tun wollten, wurde ihnen freigestellt, es sei denn es wurden relevante Themenbereiche ausgelassen, die durch Nachfragen abgedeckt wurden (siehe Anhang II). Der dritte Themenbereich, welcher von der Theorie der alltäglichen Lebensführung sowie dem Arrangement der Geschlechter abgeleitet wurde, beschäftigte sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sollte Informationen über entgrenzendes Verhalten aufdecken. Der vierte und gleichzeitig für die Forschungsfrage wichtigste Teil des Leitfadeninterviews ist definiert durch Fragen zu selbstgefährdendem Verhalten, welche mit Hilfe der Theorie der interessierten Selbstgefährdung entwickelt wurden. Hierbei wurde auf Kennzeichen für selbstgefährdendes Verhalten wie fehlende Kommunikation unter Arbeitskollegen, krank zur Arbeit zu gehen (Präsentismus) sowie berufliche Ziele eingegangen (siehe Anhang II). Durch die Offenheit, die das Leitfadeninterview garantiert, wurden die Fragen nicht chronologisch gestellt, sondern entsprechend des Kontextes variiert.

Neben der Variabilität der Struktur der Gespräche unterschieden sich die Interviews hinsichtlich des Gesprächsflusses. So gab es auf der einen Seite Interviewpartner*innen, die sich gesprächsfreudig zeigten und die Fragen weit ausschweifend beantworteten (siehe Anhang I). Fragen des Leitfadens wurden teilweise von den interviewten Personen bereits im Interview thematisiert, sodass die Reihenfolge der Leitfragen flexibel angepasst werden konnte und bei Abschweifungen als Mittel diente, zum Thema zurückzuführen. Auf der anderen

Seite wurden Gespräche geführt, in denen der Leitfaden notwendig war, um den Gesprächsfluss zu erhalten.

4.3 Darstellung der Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse

Als Auswertungsmethode der erhobenen Interviews diente in diesem Projekt die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015), da für das Erkenntnisinteresse lediglich der Inhalt der Interviews und weniger die paraverbale Kommunikation im Vordergrund stand. Die geführten Interviews wurden mit Hilfe von MAXQDA⁸ nach dem Gesprächsanalytischen Transkriptionssystem 2 transkribiert. Dieses Transkriptionssystem lässt sich in drei Unterstufen einteilen, die sich darin unterscheiden, welche paraverbalen Besonderheiten ins Transkript aufgenommen werden und wie genau ein Gespräch oder Interview transkribiert wird (Selting et al. 2009). Da es sich bei dieser Analyse um eine Inhaltsanalyse und nicht um ein konversationsanalytisches Vorgehen handelt, reicht das Minimaltranskript aus, bei welchem zwar alle Pausen der beteiligten Personen sowie hörbares Ein- und Ausatmen, nicht aber Betonungen oder Tonhöhenunterschiede notiert werden (Selting et al. 2009: 359). Pausen sind insofern für die Analyse möglicherweise hilfreich, da Stellen identifiziert werden können, an denen Interviewte stocken und über ihnen eventuell unangenehme Themen sprechen. Um die Transkription zu erleichtern, wurden die Interviews in MAXQDA transkribiert, wo sie auch im nächsten Schritt kodiert wurden.

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ist eine der am häufigsten für qualitative Daten angewendete Auswertungsmethode, die auf jede Art von Textdokumenten angewendet werden kann (Mayring & Fenzl 2019: 633). Ziel ist es, inhaltliche Strukturen in Texten zu finden und einzelne Texte anhand von deduktiv oder induktiv gebildeter Kategorien zu ordnen. Dies hat den Vorteil, dass Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews herausgestellt und analysiert werden können. In dieser Arbeit wurde sowohl mit deduktiven als auch induktiv gebildeten Kategorien gearbeitet, um sowohl den genutzten Theorien als auch der

⁸ MAXQDA ist eine Software der Firma VERBI. Aufgrund von diversen Funktionen dient sie der computergestützten Analyse von qualitativen Text-, Video- oder Bilddateien.

Lebenswirklichkeit der Menschen gerecht zu werden. In diesem Projekt wurde eine Kombination aus der zusammenfassenden und strukturierenden Inhaltsanalyse genutzt. Bei der strukturierenden Inhaltsanalyse sollen insbesondere inhaltliche Strukturen aufgezeigt werden. Zunächst wurde ein Kategoriensystem mit unterschiedlichen Kategorien auf Basis der in Kapitel 3 dargestellten Theorien und der zuvor bestimmten Forschungsfrage gebildet, welches dann durch induktive Kategorien, die aus den Daten extrahiert wurden, ergänzt wurde. Die Intra- und Intercoderreliabilität wurde überprüft, indem zunächst ein Interview von allen Beteiligten kodiert wurde und jedes weitere Interview von mindestens zwei Personen unabhängig voneinander. Bei Stellen, an denen sich Codes unterschieden, konnte mit dem gesamten Team über die Auslegung und die Einordnung in eine Kategorie diskutiert werden. Als letzter Schritt folgt die Auswertung des Materials. Hier wird herausgearbeitet, wie häufig einzelne Codes vorkommen, wie sich die Ergebnisse zu den Theorien verhalten und wie sie sich in den bisherigen Forschungsstand einordnen lassen.

5 Forschungsergebnisse

Im Folgenden werden die in den Interviews gewonnenen Ergebnisse anhand von beispielhaften Ausschnitten aus Interviews dargelegt. Aus der Perspektive des Arbeitskraftunternehmers, des Arrangements der Geschlechter, der alltäglichen Lebensführung sowie der interessierten Selbstgefährdung stellt sich zunächst die Frage, inwiefern die COVID19-Pandemie die alltäglichen Lebensumstände verändert hat und wie sich dies auf die interviewten Verwaltungskräfte auswirkt. Im weiteren Verlauf wird skizziert, wie die Figur des Arbeitskraftunternehmers durch die entstehende indirekte Steuerung, Entgrenzung und Kommunikation der COVID19-Pandemie beeinflusst wird. Anschließend werden die Auswirkungen der COVID19-Pandemie unter Betrachtung der Theorie des Arbeitskraftunternehmers analysiert. Bei allen Analysen wird die Perspektive des Arrangements der Geschlechter mit eingebunden, indem auf die Unterschiede von Frau und Mann eingegangen wird. Abschließend soll die Frage geklärt werden, wie diese Komponenten die interessierte Selbstgefährdung beeinflussen beziehungsweise sich die

interviewten Personen interessiert selbstgefährden.

5.1 Auswirkungen des Homeoffice auf die alltägliche Lebensführung

In Bezug auf die Lebenssituation hat die COVID19-Pandemie den Alltag stark verändert. Mit dem Lockdown wurden die Schulen und Kindertagesstätten geschlossen. Somit mussten Kindergartenkinder zu Hause betreut werden, während die schulpflichtigen Kinder am Homeschooling teilnahmen. Das hatte zur Folge, dass Eltern auch die Kinderbetreuung übernehmen mussten.

Herr Erbse: ja genau also wenn sie ähh (-) was zu essen brauchen oder wollen wie auch immer dann muss ich denen halt was machen machen ich kann ja nicht sagen ne in ner stunde kriegst de was zu essen ähhm (.) ja ich meine auch dass es ähm jetzt natürlich eine ausnahmesituation ist ähm und es auf jeden fall besser laufen würde wenn die schulen und kitas wieder offen haben [...] aber jetzt arbeitszeittechnisch muss ich da natürlich ähh bisschen flexibler aggieren (Herr Erbse Zeile 113-122)

Dieses Interview verdeutlicht, dass Personen durch die COVID19-Pandemie dazu gezwungen sind, ihre gewohnten Tagesabläufe zu verändern und neue Aufgaben wie beispielsweise die Kinderbetreuung während ihrer Arbeitszeit zu übernehmen. Auf diesen Änderungsprozess hatten sie keinen direkten Einfluss, da sie über die Schließung von Kindertagesstätten oder Schulen nicht mitentscheiden konnten und meist keine Notbetreuung vorhanden war. Als Folge der fremdbestimmten Entscheidung mussten die Eltern auf diesen Umstand reagieren und somit ihre alltägliche Lebensführung ändern. Diese Änderung des Tagesablaufes ist insbesondere für die Gruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsbeschäftigten eine besondere Herausforderung, da, wie Bach et al. (2020) darauf aufmerksam macht, Personen dieser Berufsgruppe durch ihre Ausbildung genau auf ihre spätere Tätigkeit vorbereitet werden und so von Beginn an eine klare Perspektive auf ihre späteren Aufgaben und Tagesabläufe haben.

Ein weiterer Punkt, auf den die interviewten Personen keinen oder nur begrenzt Einfluss hatten, war die Maßnahme, dass Mitarbeitende ihre Arbeit aus dem Homeoffice ausführen mussten. Überwiegend entsandten die Arbeitgebenden ihre Mitarbeitenden zu Beginn der Pandemie im März 2020 ins Homeoffice, um diese zu schützen. Spätestens ab dem 27.01.2021 mussten alle Arbeitnehmer*innen, denen es möglich war, aufgrund der von der Bundesregierung beschlossenen und im Arbeitsschutzgesetz verankerten Homeoffice-Pflicht von zu Hause aus arbeiten (§18 Abs. 3 ArbSchG). Ein weiterer äußerer Umstand, der dazu führte, dass die interviewten Personen im Homeoffice arbeiteten, war die oben bereits erwähnte Schließung der Kitas, Schulen und sonstigen Betreuungsangebote für Kinder. Diesen Eingriff in die alltägliche Lebensführung der Personen und eine damit verbundene Anpassung lässt sich gut an Herrn Erbse verdeutlichen.

Herr Erbse: das war ja auch mehr oder weniger so eine hauruck-aktion ich mein äam man hat gesagt gut die kitas schließen zack was machst du jetzt da muss man natürlich irgend-eine lösung finden das dann so problematisch ähh da bin ich meinem arbeitgeber auch dankbar (.) dafür (Herr Erbse Zeile 94-97).

An diesem Interview lassen sich die Fremdbestimmtheit und die plötzlichen Veränderungen im Alltag gut erkennen. Herr Erbse spricht von einer „Hauruck-Aktion“, die auf eine schnelle Änderung hindeutete, bei der nichts geplant war. Auch sind „Hauruck-Aktionen“ davon geprägt, dass die Personen mit der Zustandsänderung plötzlich konfrontiert sind und diese ohne Lösungsansatz lösen müssen. Auch das „Zack“ verdeutlicht noch einmal, wie schnell diese Änderungen im März 2020 aufgetreten sind und dass die Beschäftigten und vor allem jene, die Eltern sind, sich gar nicht auf diese Situation einstellen konnten. Durch diese Änderungen mussten die interviewten Personen innerhalb kürzester Zeit ihren Alltag ändern und an die neuen Situationen anpassen. Die für diese Berufsgruppe festen Strukturen in Form von einem Arbeitsalltag mit zeitlichen und aufgabenbezogenen Vorgaben (Bach et al. 2020), wurden erzwungen durch die Pandemie aufgelöst. Dies führte bei den interviewten Personen, insbeson-

ders bei der Kinderbetreuung, zu Herausforderungen. Ein Grund hierfür kann sein, dass dieser strukturierte Arbeitstag bisher gut mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungen übereingestimmt hat. Somit ist die Sorge um die Betreuung der Kinder für diese Berufsgruppe, im Vergleich zu Personen, die beispielsweise auf Grund von Schichtarbeit dieser Herausforderung schon vor der Pandemie gegenüberstanden, neu. Wie komplex sich dieses Vorhaben gestaltet hat, verdeutlicht Herr Erbse daran, dass er sagt, er sei seinem Arbeitgeber dankbar, zusammen mit ihm eine Lösung gefunden zu haben.

Allerdings wurden nicht nur negative Aspekte dieser Änderungen genannt. So wurde unter anderem das Wegfallen der Arbeitswege als positiv empfunden. Zur Begründung wurden der Umweltschutz, Geldeinsparung durch die nicht vorhandenen Benzinkosten oder die gewonnene Zeit für die Familie angeführt (siehe Interviews von Frau Aubergine, Zeile 549-550; Herrn Erbse, Zeile 405-406; Herr Jalapenio, Zeile 380-381). Es ist allerdings anzumerken, dass einige Personen die neu gewonnene Zeit, die durch den wegfallenden Fahrtweg entstanden ist, durch Arbeitszeit ersetzen, wie dies bei Herrn Gurke der Fall war.

Herr Gurke: [...] wir mal ich weiss dass ich im homeoffice länger arbeite aber meistens ähm ist es wenn ich die die reisezeit oder die den anfahrtsweg auf meinen also nach vom büro wieder nach hause drauf rechnen würde dann kommt es ungefähr aufs gleiche raus also das weil ich brauche ungefähr eine dreiviertel stunde bis eine stunde aus dem büro nach hause und sagen wir mal die zeit arbeite ich auch länger (Herr Gurke Zeile 97-104).

Der Ausschnitt zeigt, dass die gewonnene Zeit nicht immer für private Aktivitäten genutzt wird. Vielmehr wird der Zeitgewinn als Anreiz gesehen, in dieser Zeit zu arbeiten, da die Personen den Fahrtweg als Teil der Arbeit interpretieren. Auch hier spielt die stark strukturierte und gesteuerte Arbeitsweise eine Rolle (Bach et al 2020); die untersuchte Personengruppe muss nun erstmals ihre Arbeitszeit, welche sonst stark zeitlich vorgegeben ist (auch als 9 to 5 Job beschrieben), selbst organisieren und strukturieren. Dies kann dazu führen,

dass die Personen, die früher die Fahrtzeit aufgrund der starken zeitlichen Strukturierung des Arbeitsalltages als Arbeitszeit wahrgenommen haben, nun das Gefühl oder Bedürfnis haben, diese Zeit noch zu nutzen, um zu arbeiten. Dies ist ein erster Anhaltspunkt dafür, dass sich im Homeoffice eine Entgrenzung von Privat- und Berufsleben verstärkt. In Kapitel 5.3 soll dazu die Entgrenzung von beiden Bereichen genauer analysiert werden.

Es wurde als positiv empfunden, dass die Arbeitgebenden wahrnahmen, dass die Arbeitnehmer*innen im Homeoffice produktiv arbeiteten sowie die Umsetzung dieser Maßnahme mit weniger großen Schwierigkeiten verbunden war als die Arbeitgebenden vor der Homeofficepflicht angenommen hatten. Dies verdeutlicht Herr Ingwer im Interview.

Herr Ingwer: ähm (---) ja also bei uns war es so dass man in der woche nur ein tag homeoffice machen durfte also nicht mehr und ähm wenn ja als dieser lockdown dann kam und wo natürlich die manager das dann auch gemerkt haben dass das ja auch so funktioniert [=ne] also weil ja dann wir es auch paramode ja auch vieles machen naja äm haben sie haben sie dann schon auch gesagt dass es bei auch eine veränderung geben wird also das wir dann auch denke ich halt öfters halt dann auch ähm also homeoffice machen dürfen [...] manager das dann jetzt auch kennen und sehen dass er es trotzdem leisten kann wenn man im homeoffice ist oder nicht im büro ist und dass das ja jetzt auch lockerer wird (Herr Ingwer, Zeile 167-173, 182-185).

An diesem Ausschnitt ist erkennbar, dass gerade das Management vor der COVID19-Pandemie dem Homeoffice sehr skeptisch gegenüberstand und deshalb diese Möglichkeit ihren Mitarbeiter*innen weniger angeboten hat. Herr Ingwer empfindet die Möglichkeit des Homeoffice allerdings als gut und hofft, dass diese Möglichkeit auch weiterhin so bestehen bleibt. Daher ist seine Hoffnung, dass die Manager die positiven Aspekte des Homeoffice wahrnehmen und diese Möglichkeit weiterhin ihren angestellten Personen einräumen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Corona-Pandemie in Bezug auf die alltägliche Lebensführung bei den Verwaltungsbeschäftigten zu starken Veränderungen führte. Hierdurch wurde der für diese Personengruppe geregelte Tagesablauf, welcher durch ein Arbeiten im Büro und den Routinetätigkeiten gegeben ist, gestört. Dies stellte besonders die Kreativität und Flexibilität von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebenden auf die Probe. Spezifisch für die Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe war außerdem, dass häufig eine ganz neue Struktur geschaffen werden musste, um das Homeoffice zu ermöglichen. Dies führte dazu, dass die Digitalisierung vorangetrieben werden konnte und nun die Infrastruktur besteht, teilweise die Arbeit im Homeoffice auch nach der Pandemie aufrecht zu erhalten. Außerdem betonten die interviewten Personen den Durchbruch eingefahrener Strukturen, wie beispielsweise das fehlende Vertrauen in das Arbeiten im Homeoffice und die Abneigung dagegen von Seiten der Führungskräfte.

5.2 Indirekte Steuerung der Arbeitnehmer*innen

Im Rahmen der Corona-Pandemie kam es zu Veränderungen in der indirekten Steuerung. Diese Auswirkungen werden in den folgenden Abschnitten näher betrachtet. Dazu werden die Faktoren Arbeitszeitgestaltung, die Zielvereinbarungen, die Autonomie der Arbeitnehmer*innen und die Leistung in den Fokus genommen.

Arbeitszeitgestaltung

Bei der Analyse der Interviews fiel in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung auf, dass die Arbeitszeiterfassung in vielen Fällen nicht mehr direkt über das Unternehmen erfolgte, sondern durch die Arbeitnehmenden selbst erfolgen musste. Die Ursache hierfür lag darin, dass viele Firmen sich nicht schnell genug an die digitalen Herausforderungen anpassen konnten und ihnen somit die Möglichkeiten zur digitalen Zeiterfassung fehlten. Dies stellt gerade die Gruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe vor Herausforderungen, da diese im Vergleich zu Hochqualifizierten bisher immer mit einer Zeiterfassung über verschiedene Systeme konfrontiert war. So berichtet Herr Feuerbohne:

Herr Feuerbohne: die human resources abteilung hat aber versagt bei der einführung äm des neuen hr-systems. es wurde nämlich ein tool gekauft, wo man die möglichkeit des stempels explizit hinzu buchen muss das ist bisher noch nicht geschehen (Herr Feuerbohne Zeile 68).

Dieses Zitat zeigt viele Facetten. Zum einen scheinen die Unternehmen nicht über das nötige Fachwissen zu verfügen, die richtige Software anzuschaffen. Zum anderen wird die Verantwortung zur Zeiterfassung direkt auf die angestellten Personen übertragen. Dies führt dazu, dass die Arbeitszeiten selbst erfasst werden oder die Firmen sogar auf das Konzept der Vertrauensarbeit umgestellt haben. Das eigene Aufschreiben der Zeiten sowie die Vertrauensarbeitszeit führen zu einer Flexibilisierung des Arbeitstages, da somit keine festen Anfangs- und Endzeiten mehr existieren. Vereinzelt wurde von den Arbeitgebern die Rahmenarbeitszeit verlängert. Beispielsweise betrug diese nun bei Herrn Feuerbohne 6:00 Uhr bis 24:00 Uhr (siehe Interview Herr Feuerbohne, Zeile 96-97). Dies verdeutlicht sehr gut die Säule der Selbstkontrolle (Kapitel 3.3) des Arbeitskraftunternehmers, bei der Mitarbeitende sich selbst kontrollieren und strukturieren müssen (Minssen 2012: 110; Voß 2017: 50). Herr Feuerbohne begründet diese Ausweitung der Rahmenarbeitszeit damit, dass den Angestellten entgegenkommen werden sollte. Die Intention dafür lag darin, dass Beschäftigte „die Kinder haben, sich auch um die Kinderbetreuung kümmern“ (siehe Interview Herr Feuerbohne Zeile 117f.) können sollten. Neben Herrn Feuerbohne berichteten auch weitere interviewte Personen von einer Ausdehnung der Rahmenarbeitszeit.

Inwiefern die Rahmenarbeitszeit negative Effekte auf die interviewten Personen haben kann, zeigt das Beispiel von Herrn Hokkaido. So fällt es ihm schwer, seinen Tag zu strukturieren, was sich darin zeigt, dass er zu keiner festen Uhrzeit aufsteht.

Herr Hokkaido: es ist halt im home-office für mich persönlich schwieriger generell den geregelten tagesablauf hinzubekommen weil mein arbeitsplatz ist ziemlich äh nah neben mein bett also im endeffekt direkt neben

mir ob ich jetzt um sieben aufstehe oder um zehn ist mir dann eigentlich auch pumpe und auch am ende vom tag ist wo man ist wo man ist wo man auch nicht so viel machen kann privat mit freunden oder generell ausflüge äm ist es mir auch (unverständlich) das mir dann auch gerade dadurch dass ich von zuhause arbeite ist es mir auch egal im endeffekt wann ob jetzt von 7 (-) bis 15 uhr 30 arbeite und 10 bis 18 uhr am ende vom tag hat man ja eh nichts was man dann noch freizeit oder nicht viel was man noch freizeitmäßig machen kann (Herr Hokkaido Zeile 115-125).

Es fällt auf, dass der Arbeitsalltag den kompletten Tag ausfüllt und keine klare Abgrenzung zum Privatleben möglich ist. Zudem scheint die Struktur des Arbeitsalltags verloren zu gehen. Dieser Strukturverlust kann auch bei Frau Kohlrabi beobachtet werden. Durch die Pandemie hat sie nicht nur Kurzarbeit, sondern auch flexible Arbeitszeiten. Hieran lässt sich gut erkennen, dass die Tagesstruktur der einzelnen Personen von äußeren Faktoren, wie hier der COVID19-Pandemie beziehungsweise der damit einhergehenden Maßnahmen und Einschränkungen, abhängt und infolgedessen immer wieder neu angepasst werden muss.

Frau Kohlrabi: ähm (--) an sich ich habe einen schreibtisch an dem ich halt meistens arbeite manchmal arbeite ich auch bei mir am esstisch °h ähm zur arbeitswoche ich arbeite montags bis freitags und siebeneinhalb stunden bzw jetzt gerade in der kurzarbeit sechs stunden ähm arbeitszeiten sind bei uns relativ (--) flexibel kann ich mir eigentlich selber einteilen (Frau Kohlrabi Zeile 96-100).

Weiterhin konnte festgestellt werden, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten mit flexiblen Pausenzeiten einhergeht. Die interviewten Personen berichteten von unregelmäßigen Pausenzeiten, die keine einheitliche Länge aufweisen. Hierbei ist festzuhalten, dass sich nur wenige Personen an die gesetzlichen Pausenzeiten von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und bis zu neun Stunden halten. Dies trifft ebenso

auf die Zeit von 45 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von über neun Stunden zu. Diese Pausenzeiten sind im Arbeitszeitschutzgesetz (ArbZG) formuliert und sind in § 4 ArbZG zu finden. Häufig berichteten Personen sogar davon, dass sie die Pausen ganz ausfallen ließen oder teilweise flexibel über den Tag verteilen. Dies kann unter anderem bei Herrn Olive gezeigt werden.

Herr Olive: (lacht) nein also es gibt äh bei mir äh wirklich pausen gibts auch manchmal am tag (.) die mache ich leider gar nicht versuche es aber immer mehr einzuhalten weil wir wissen auch wir sagen auch immer jedem wir achten da bei mitarbeitern zum beispiel sehr hart drauf (Herr Olive Zeile 156-159).

Dieses Auslassen der Pausen sowie die kleinteilige Verteilung führen dazu, dass Personen sich teilweise nicht mehr ausreichend Zeit für die Regeneration nehmen. Dies kann zu einer Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben führen. Durch die eigenverantwortliche Steuerung der Pausenzeiten kann abgeleitet werden, dass die Verantwortung für den Gesundheitsschutz auf die angestellte Person übertragen wird, da die Unternehmen ihrer Fürsorgepflicht nicht im ausreichenden Maße nachkommen können. Neben dieser Betrachtungsweise zeigt sich bei Personen, die zusätzlich Sorgearbeiten zu verrichten haben, eine weitere Entwicklung. So werden Pausen nicht nur flexibel über den Tag verteilt, sondern Personen mit Kindern berichteten davon, dass sie immer wieder fünf bis zehn Minuten Pausen machen, um sich um die Kinder zu kümmern oder diesen bei Schulaufgaben helfen. Hierdurch können keine Pausen im arbeitsrechtlichen Sinne genommen werden, sondern es handelt sich um Zeiten, in denen andere Arbeiten verrichtet werden. Dies zeigt sich unter anderem am Interview von Herrn Erbse.

Herr Erbse: wenn meine große kommt und möchte irgendwelche aufgaben schulisch wissen dann muss ich mich da auch kümmern ähm wenn meine kleine vielleicht mal hungriger hat dann äh muss ich ihr äh n brot schmieren ne das sind dann so sachen ähh (--) ja die halten dann in der arbeit natürlich auf ähm was zur folge hat ähm das ich meine pause so

mehr oder weniger strecke das heißt ich ähh mach mal hier 10 minuten da 10 minuten aber so ne komplette volle pause wies halt geregelt auf der arbeit ist auch nicht (Herr Erbse Zeile 102-108).

Hierbei ist den Personen bewusst, dass sie Pausenregelungen missachten oder durch kurze Pausen, wie beispielsweise bei Herrn Erbse, zu keiner Erholung kommen beziehungsweise kein Mittagessen zu sich nehmen. Dies hat zur Folge, dass diese Personen ihr Essen am Schreibtisch einnehmen (beispielsweise Frau Aubergine Zeile 329-331; Herr Erbse Zeile 134-135). Dabei kann es sich, wie im Falle von Herrn Erbse und Frau Aubergine, um geschmierte Brote und Kaffee beziehungsweise eine Möhre handeln (Frau Aubergine Zeile 331; Herr Erbse Zeile 134-135). Bei ein paar geschmierten Broten und besonders im Falle von Frau Aubergine, die eine Möhre als Hauptmahlzeit isst, handelt es sich zudem nicht um ausgewogene und gesunde Ernährung. Da es zum einen keine vollwertige Nahrung darstellt und zum anderen ein beiläufiges Essen am PC nicht gesund ist, da hier nicht bewusst gegessen wird. Auch wird so die eigentliche Pause, welche Erholung bringen soll, nicht wahrgenommen (Kovatsch 2014: 258). Allen interviewten Personen war explizit bewusst, dass sie gegen die gesetzlichen Pausenzeitregelungen verstoßen. Herr Feuerbohne erläuterte diese Regelungen noch ausführlich, bevor er zugab, dass er sich eigentlich nicht daran hält (Herr Feuerbohne Zeile 136-142). Dieses Nichteinhalten der Pausen ist ein Indikator für die interessierte Selbstgefährdung (Krause et al. 2018: 40).

Die beschriebene Flexibilisierung der Arbeitszeit im Zusammenhang mit Homeoffice wirkt sich ebenfalls auf eine Ausweitung der Arbeitszeit aus. Dies hat vorrangig zwei Gründe, die von den interviewten Personen beschrieben wurden. Zum einen, „weil du einfach diesen Heimweg nicht hast“ (Herr Olive Zeile 171-172). Die Angestellten rechtfertigen die Ausweitung des Arbeitstages damit, dass bestimmte Strecken wegfallen. Ein zweiter Grund für eine Ausdehnung kann aber auch sein, dass das Arbeitsaufkommen, das zu erledigen ist, nicht geschafft wird (beispielsweise Herr Feuerbohne Zeile 135-137). Die Angestellten sehen sich demzufolge einem höheren Arbeitsdruck ausgesetzt, ohne dass das Unternehmen diesen Arbeits-

druck direkt kommuniziert hat. Der einzelne Angestellte sieht sich hier in einer Bringschuld dem Arbeitgebenden gegenüber. Dies zeigt sich unter anderem dadurch, dass der Arbeitsalltag über den regulären Feierabend hinaus ausgedehnt wird. Sehr deutlich zeigt sich dies in dem Interview mit Herrn Feuerbohne. Er führt dazu aus:

*Herr Feuerbohne: wobei es in ausnahmefällen vorkommt dass ich nach be-
ginn des feierabends wieder an den
arbeitsplatz also nicht an den physi-
schen arbeitsplatz sondern wieder an
die arbeit zurückkehren wenn wir
doch noch was eingefallen ist sprich
ich hab irgendwas nicht gelöst be-
kommen ich habe beschlossen feier-
abend zu machen zwei stunden spä-
ter bekomme ich einen geistesblitz
dann mache ich das nochmal wenn
jetzt nicht gerade einfach nachts ist
(Herr Feuerbohne Zeile 361-367).*

Diese Aussage verdeutlicht, dass der Arbeitsalltag weiterhin stattfindet, auch wenn sich diese Person bereits im Feierabend befindet. Das wird dadurch begünstigt, dass diese Personen nicht erst zur Arbeit fahren müssen, sondern einfach wieder an ihren Schreibtisch zurückkehren können. Dieser Umstand wird dadurch gefördert, dass Personen nach ihrem regulären Feierabend für Kollegen und Vorgesetzte noch erreichbar sind. Deutlich wird das Beschriebene an der Aussage von Herrn Mandarine zu dem Thema. Er sagt im Interview:

*Herr Mandarine: kurz bevor ich ein-
schlafe noch am handy und wenn
dann da halt irgend ne mail ähm von
irgendwem reinkommt und die ich
dann aber jetzt halt ohne große an-
strengungen eben kurz dann in drei
bis fünf minuten dann eben kurz run-
terschreibe dann schicke ich die dann
auch noch eben ab (Herr Mandarine
Zeile 179-183).*

Der Interviewausschnitt zeigt, dass den Personen ihr Arbeitsalltag auch nach Feierabend stets präsent ist. Diese Tatsache wird noch dadurch gefördert, dass es die neuen Informations- und Kommunikationsmedien erlauben, an jedem beliebigen Ort erreichbar zu sein. Das kann dann unter anderem dazu führen, dass E-Mails oder Telefonate auf das private Handy umgeleitet werden, um sie auch

zu Hause oder unterwegs abrufen zu können. Hierzu führt Herr Gurke aus:

*Herr Gurke: wenn dann da doch wirk-
lich eine mail kommt die würde ich
auch so dann würde ich ja auch er-
warten äm klar könnte ich da würde
ich wäre ich ja dann auch bereit die
natürlich zu beantworten mir durch-
zulesen und äm im homeoffice könnte
ich dann natürlich sagen wir mal hin-
gehen oh ich klapp mein laptop aus
und guckt mir das nochmal am laptop
an sonst würde ich es ja nur am handy
sehen und da kann man dann schon
erklären dass es da kommt ja dann
wirklich drauf an was das thema das
ist wenn es wirklich wichtig ist klar
dann dann kann man ja nochmal
drauf schauen (Herr Gurke 307-314).*

Wie dieser Ausschnitt zeigt, fällt es gerade im Homeoffice leichter, erhaltene E-Mails auch nach Feierabend zu bearbeiten, da die Personen an den Arbeitsplatz zurückkehren können und dort alle wichtigen Informationen zu Verfügung haben. Das wäre mit einem Arbeitsplatz im Büro nicht so einfach möglich. Zwar können auch hier die E-Mails auf das Handy umgeleitet werden, allerdings steht der PC im Büro, weshalb gegebenenfalls nicht alle Nachrichten umfassend mit dem Handy zu bearbeiten wären. Diese permanente Erreichbarkeit fördert, dass die im Homeoffice Arbeitenden gedanklich keinen Abstand von der Arbeit gewinnen können. So beschäftigen sich diese auch im Feierabend noch mit Arbeitsinhalten. Es wird unter anderem beschrieben, dass die wegfallende Fahrt vom Büro nach Hause dazu diene, eine gedankliche Distanz zu schaffen (Frau Champignon Zeile 584-586). Dieser Umstand kann an Herrn Quandong gezeigt werden:

*Herr Quandong: wenn man oder
wenn ich grad (-) irgendwie so viele
sachen im kopf hab manchmal und
dann verwirrt bin dann guck ich da
nochmal nach hab ich das gemacht o-
der nicht gemacht (---) ähm die tren-
nung ist schwierig zu hause=ne also
wenn du fährst ja nicht mal in_s büro
und denkst oh ich mach den rechner*

nochmal an und guck ob ich was gemacht hab oder so=ne (Herr Quandong Zeile 596-600).

Der Interviewausschnitt zeigt, dass sich Herr Quandong auch nach Feierabend kognitiv mit seiner Arbeit beschäftigt, insbesondere damit, inwiefern die Arbeit erwartungsgemäß ausgeführt und alle Tätigkeiten erledigt wurden. Das Arbeiten im Homeoffice begünstigt dies. Hier hat er den Arbeitsplatz Zuhause und somit immer die Option, die erledigte Arbeit erneut zu überprüfen. Ein weiterer Faktor der Arbeitszeitausdehnung zeigt sich darin, dass Personen vermehrt am Wochenende arbeiten, da aufgrund der Pandemie in einigen Firmen die Rahmenbedingungen für die Wochenendarbeit gelockert wurden (Herr Feuerbohne Zeile 120-122). Dies wird von den Mitarbeitenden auch genutzt, wie Herr Paprika verdeutlicht:

Herr Paprika: wo du eigentlich in anführungszeichen jetzt nichts zu tun hast (.) oder wo du dann schon mal in ruhe sitzt und denkst so was machst_e denn jetzt=ne (.) und äh dann kommen einem schon mal die gedanken ah vielleicht äh die woche steht dies oder jedes an man könnte jetzt eigentlich schonmal grad für die arbeit jetzt (-) schnell mal die paar folien machen oder so=ne [...] es kommt schon vor das ich dann mal echt mal abends was länger mach oder mal am wochenende was mach [...] aber die versuchung ist jetzt natürlich größer als früher (Herr Paprika Zeile 607-618).

Hier zeigt sich, dass sich Herr Paprika ohne konkrete Planungen für sein Wochenende an seinen Schreibtisch beziehungsweise Arbeitsplatz begibt und Dinge für die kommende Woche bearbeitet. Dies fällt ihm jetzt durch das Arbeiten im Homeoffice nochmals leichter. Der Grund hierfür ist, dass der Arbeitsplatz sich am gleichen Ort befindet und somit die Hürde für das Arbeiten am Wochenende sehr gering ist. Allerdings berichten weitere Personen davon, dass sie weder länger noch am Wochenende arbeiten. Hier ist allerdings ein aktives Entgegenwirken nötig. Diese Personen kommunizieren ihre Arbeitszeiten aktiv an Kollegen, um nicht angerufen zu werden. Weiterhin be-

schreiben sie, dass sie sich selbst aktiv daran erinnern müssen, nicht länger zu arbeiten. Dies gelingt besonders Herrn Erbse (Herr Erbse Zeile 258-259).

Auch entwickelten viele Personen Strategien, die ihnen beim Abschalten helfen. So wurde davon berichtet, dass Personen nach Feierabend ihren Rechner bewusst herunterfahren. Des Weiteren gaben Personen an, dass sie meditieren, sich umziehen oder die Tastatur an ihrem PC wechseln (Herr Quandong Zeile 286; Herr Paprika Zeile 693-694, 705-709; Herr Feuerbohne Zeile 198-201). Dies wird besonders durch die Aussage von Herrn Quandong deutlich:

Herr Quandong: ähm (2.3) ich fahr den rechner einmal runter [...] weil ich nutz den halt auch privat also wenn ich jetzt emails lese also private emails oder meditiere am computer nutze ich den auch (-) mein ritual ist den einmal runterzufahren [...] das ist dann quasi ähm damit beende ich meine arbeit (lacht) [...] und ähm (--) das ist ein ritual und (---) sonst hab ich jetzt kein ritual zur arbeit (-) (Herr Quandong Zeile 287-297).

Anhand dieser Interviewstelle lässt sich zeigen, dass Herr Quandong den Rechner, den er sowohl für das private als auch für berufliche Arbeiten nutzt, nach Feierabend einmal herunterfährt und wieder einschaltet, um so eine optische und kognitive Trennung zwischen Berufs- und Privatleben zu haben. Dies zeigt, wie schwer es für Personen ist, durch Homeoffice eine Trennung von beiden Lebensbereichen zu erreichen. Diese Punkte verdeutlichen zudem, wie eine Entgrenzung zwischen Arbeitsalltag und Privatleben stattfindet, indem Arbeitszeiten ausgedehnt werden und so der Arbeitnehmer zu einem eigenen Unternehmer wird (Voß 2017: 50).

Ziele

Nachdem die Arbeitszeitgestaltung analysiert wurde, wird im Folgenden auf die Ziele und ihre Verknüpfung mit der Arbeitszeitgestaltung eingegangen. Dabei stellt sich die Frage, wie eine Erfolgskontrolle der Angestellten erfolgen kann, wenn eine konkrete Arbeitszeiterfassung nicht mehr möglich ist. Eine Kontrolle kann hier über

Zielvereinbarungen erfolgen. Diese können unterschiedlich gestaltet sein. Einen Hinweis auf diese Vorgehensweise durch die Unternehmen gibt bereits das Interview von Herrn Feuerbohne. Dieser beschreibt, dass er am Ende der Woche Auslieferungstermine einhalten muss (beispielsweise Herr Feuerbohne Zeile 80-87). Hierzu führt er an:

Herr Feuerbohne: geht das bis acht-zehn uhr teilweise auch länger je nach donnerstagabend zum beispiel wenn absehbar ist dass es knusprig wird mit der mit der auslieferung (lacht) dann äm dann äm dann äm kann es don-nerstag auch schon mal länger gehen (Herr Feuerbohne Zeile 132-135).

Dieses Zitat zeigt, dass die anfallende Arbeit der Woche auf diesen Auslieferungstermin hinausläuft. Auch wird deutlich, dass solche Ziele zu einer Ausdehnung der Arbeitszeit führen können, um die zu erledigenden Aufgaben rechtzeitig zu liefern. Herr Feuerbohne spricht hier davon, dass es „knusprig“ (Herr Feuerbohne Zeile 135) werde. Dies deutet darauf hin, dass es sehr knapp wird, das definierte Ziel bis Donnerstag zu erreichen und somit die Arbeitszeit ausgedehnt wird. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die zu interviewenden Personen ihre Zielvereinbarungen oft nicht als Zielvereinbarungen wahrnehmen. Auf die Frage nach Zielvereinbarungen antworteten die Personen häufig damit, dass sie keine besitzen oder es so etwas in ihrem Unternehmen nicht gibt. Bei weiteren Ausführungen wurden dann doch Vereinbarungen genannt, welche die interviewten Personen nicht explizit als Zielvereinbarungen deklarierten. Herr Hokkaido führt dazu an:

Herr Hokkaido: ok ja ja also ne ne menge die wir bearbeiten müssen ist nicht vereinbart (..) auch von der qualität ist nichts vertraglich vereinbart also da gibt's da gibts nichts wir haben einzelne tage wo die auf freiwilliger basis äm man da also gibts vergütungssystem am ende vom tag wo man eine gewisse anzahl an e-mails zum beispiel beantworten muss an diesen tag [...] es ist also generell wird werden die gruppenleiter oder werden die gruppen dann natürlich auch daran gemessen was die gruppe ja macht also für die gruppenleiter ist

natürlich generell nicht so gut weil der vorgesetzte ja wieder nachfragt was los aber es ist eine absolut freiwillige sache (Herr Hokkaido Zeile 328-344).

Herr Hokkaido beschreibt hier, dass er keine Ziele habe allerdings an einzelnen Tagen eine bestimmte Anzahl an E-Mails bearbeiten müsse, um einen Bonus zu erhalten, dies aber auf freiwilliger Basis geschehe. Weiterhin führt er an, dass die Gruppenleiter und Gruppen daran gemessen würden und betont wiederum, es sei freiwillig. Betrachtet man dies aus der Perspektive des Arbeitskraftunternehmers nach Voß und Pongratz (1998), dann stellt die Bearbeitung der E-Mails eine Zielvereinbarung dar. Es scheint allerdings so, dass das Unternehmen, beziehungsweise die Vorgesetzten, die Freiwilligkeit betonen und die beschriebenen Tage nicht als Ziele deklarieren. So ist Herrn Hokkaido nicht klar, dass er sehr wohl Zielvereinbarungen hat. Herr Hokkaido betont mehrfach, dass es freiwillig ist. Dies kann so gedeutet werden, als wolle er die Zielvereinbarungen beschönigen, da er dafür eine Vergütung bekommt. Dementsprechend kann das Nichterhalten der Vergütung als Misserfolg betrachtet werden. Der Erfolg, beziehungsweise Misserfolg ist ein Bestandteil der indirekten Steuerung, welcher im Vergleich zu Belohnung und Bestrafung ein Bestandteil der traditionellen Führung von abhängig Beschäftigten ist und sich deutlich stärker auf die Leistungsdynamik auswirkt (Peters 2013: 33).

Als nächstes sind die persönlichen Ziele der Personen zu nennen. Im Zuge der Interviewauswertung wurden drei Arten herausgearbeitet: Weiterbildungen, Beförderungen mit eventueller Personalverantwortung sowie Gehaltserhöhungen. In Bezug auf Weiterbildungen können diese sowohl intern als auch extern sein. Als interne Weiterbildungen können jene gesehen werden, die vom Unternehmen ausgehen. Dabei können die Unternehmen einen externen Anbieter beauftragen oder diese mit eigenem Personal durchführen. Als extern werden Weiterbildungen angesehen, bei denen der Arbeitgebende kein Organisator ist, hierunter können beispielsweise Weiterbildungen der IHK fallen. Herr Ingwer beschreibt dies folgendermaßen:

Herr Ingwer: also es ist tatsächlich so als ich mein ich bin jetzt ja noch ähm

also relativ frisch auch also erst seit zwei drei jahren also jetzt also als scrum master unterwegs war nicht bekommen beziehungsweise ging das schon letztes jahr los als also eine ausbildung eben als als agil coach also scrum master konzentriert sich halt viel mehr auf ein team und ähm der agil coach ist dann derjenige experte halt der dann halt der die gesamte organisation dann betrachtet und und ähm ja genau und genau und da hats dann letztes jahr hat dann eben so eine ausbildung gestartet [...] das ist ähm (..) das ist ähm nicht das wird dann auf jeden fall zertifiziert auf jeden fall das wird schon von unserem management beratungsfirma wird das dann schon gemacht auf jeden fall (Herr Ingwer Zeile 433-450).

Herr Ingwer formuliert als eigenes Ziel, dass er seine Weiterbildung zum AGIL Coach abschließen möchte, die von seinem Management organisiert wurde. Hieran lässt sich erkennen, dass Karriereziele oftmals im Einklang mit Weiterbildungen gesehen werden, um durch eine Zertifizierung oder Zertifikat im aktuellen Berufsfeld eine andere Position zu erreichen. Eine weitere Möglichkeit eines Karriereziels ist die Beförderung in eine höhere Position mit mehr Verantwortung sowie Personalverantwortung. Dabei fällt auf, dass diese Personen sich vorstellen können, ihre bisherige Arbeit weiter auszuüben. Herr Hokkaido führt hierzu an:

Herr Hokkaido: der beruf macht mir sehr viel spaß und ich könne den jetzt auch stand jetzt mein leben lang weiter aber ich habe vor in näherer zukunft mich gegebenenfalls auch auf eine position als stellvertretender gruppenleiter oder generell in die führungspositionen zu bewerben (Herr Hokkaido Zeile 391-394).

Hieran lässt sich erkennen, dass Herr Hokkaido mit seiner aktuellen Arbeit zufrieden ist und sie ihm Freude bereitet. Er möchte seinen Arbeitsbereich nicht wechseln, aber durch Weiterbildung weitere Karrieremöglichkeiten und das Aufsteigen in eine Führungsposition erreichen. Dadurch hofft er ein höheres Gehalt und mehr Verantwortung zu bekommen. Gerade die Verantwortung kann einen

positiven Effekt auf die Motivation haben (Herzberg 2003). Dies wäre somit ein Vorteil, den die indirekte Steuerung bewirkt. Als drittes ist die Gehaltserhöhung zu nennen. Die interviewten Personen streben mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie mit wachsenden Aufgaben an, mehr Gehalt zu verdienen. Dies verdeutlicht Frau Kohlrabi folgendermaßen:

Frau Kohlrabi: dass ich vor ein paar monaten ein größeres feld übernommen habe h° und ähm natürlich gerne eine gehaltserhöhung (..) hätte (lacht) was natürlich im lockdown und in kurzarbeit °h bisschen schwierig ist anzusprechen (Frau Kohlrabi Zeile 219-222).

Dieser Interviewausschnitt zeigt, dass es den interviewten Personen wichtig ist, bei zunehmender Verantwortung auch mehr Gehalt zu erhalten. Das kann bei den Mitarbeitenden als Belohnung für die größere Verantwortung gesehen werden. An diesem Ausschnitt wird ein weiterer Punkt der indirekten Steuerung deutlich, und zwar, dass die Arbeitnehmer*innen auch immer mehr ein Augenmerk auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens legen (Minssen 2012: 110; Voß 2017: 50). So berichteten die interviewten Personen davon, wie der Ausschnitt von Frau Kohlrabi verdeutlicht, dass sie in der aktuellen schwierigen Situation, in denen sich die Unternehmen aufgrund der COVID19-Pandemie befinden, nicht nach einer Gehaltserhöhung fragen.

Neben diesen Formen der eigenen Ziele wurde auch davon berichtet, dass das jeweilige Ziel von dem Faktor Familie eingeschränkt wird. Das scheint besonders der Fall zu sein, wenn sich die Person auch als primär Verantwortliche um Kinder kümmern muss. Frau Aubergine berichtet:

Frau Aubergine: dadurch dass es jetzt erstmal diese kombination äh familie un un job gebn wird ähmm hab ich da im moment keine höheren ziele °h weil das würde wahrscheinlich auch mehr arbeitseinsatz fordern und das ähm funktioniert dann eben halt die nächsten zehn jahre nich (Frau Aubergine Zeile 457-460).

Wie dieser Ausschnitt zeigt, empfindet es Frau Abergine als schwierig, Familie und Beruf zu vereinen. Sie beschreibt, dass höhere Ziele mit mehr Arbeit verbunden sind und dies im Zusammenhang mit der Familie nicht möglich sei und sie sich somit gar keine Ziele setzt. Dass sie der Meinung ist, dass es in den nächsten zehn Jahren auch nicht funktionieren wird, deutet darauf hin, dass sie keine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem Zeitraum vermutet.

In der Analyse ist zudem aufgefallen, dass es Personen schwerfällt, ihre eigenen Ziele zu formulieren oder ihre Wünsche als Ziele zu definieren. Dies geht in eine ähnliche Richtung wie das oben bereits beschriebene Nichterkennen von vorhandenen Zielvereinbarungen. Herr Radieschen sagt dazu:

Herr Radieschen: ähm äh ja inwiefern ziele also ich will grundsätzlich möchte ich mich ja gerne verwirklichen und was bewegen [...] ähm (---) in in dem unternehmen (--) ähm (--) ja will auf der karriereleiter gerne noch ein oder zwei stufen steigen (---) ähm (---) aber (-) wenn jetzt so_n äh konkretes also so n konkretes ziel so das projekt oder sowas kann ich jetzt nicht sagen (Herr Radieschen Zeile 475-481).

Herr Radieschen hat zu Beginn Probleme, die Ziele zu fassen und ein Ziel für sich zu definieren. Dabei führt er zunächst an, sich selbst zu verwirklichen, um etwas in der Firma zu bewegen und bezieht sich am Ende eher zufällig auf seine Karriere. Dies zeigt, dass er selbst noch kein klares Ziel für sich definiert hat, beziehungsweise es nicht bewusst als Ziel auffasst. Dies lässt sich daran erkennen, dass er beschreibt, er hätte kein konkretes Ziel. Als Ziele scheint er Projekte aufzufassen, welche eher als Zielvereinbarungen zu verstehen sind und nicht als selbstgesteckte Ziele. Das könnte darauf hinweisen, dass Unternehmen Ziele sehr stark vorgeben und somit der Begriff des Ziels mit der Zielvereinbarung verbunden wird. Dem widersprechen allerdings die gefundenen Ergebnisse, dass die interviewten Personen Zielvereinbarungen nicht als solche verstehen. Um diese Erkenntnisse zu vertiefen, muss weiterführende Forschung betrieben werden.

Autonomie

In diesem Abschnitt wird die Autonomie als letzter Faktor der indirekten Steuerung thematisiert. Dabei wird das Vertrauensverhältnis zwischen Angestellten und Arbeitgeber*innen fokussiert und auf die Maßnahmen geblickt, durch welche das Vertrauensverhältnis gestärkt werden sollte. Mit dem Beginn des Homeoffice kam es zu einer Machtverschiebung in der dynamischen Machtbalance zwischen Unternehmen und Angestellten. Das führte dazu, dass die Arbeitgeber*innen mit einem gefühlten Kontrollverlust konfrontiert waren, für den sie noch keine adäquaten Strategien entwickelt hatten. So mussten sie neue Strukturen entwickeln, um wieder mehr Kontrolle über die Angestellten erlangen zu können. Dabei wurde unter anderem die Strategie entwickelt, dass angestellte Personen ihren Vorgesetzten eine E-Mail mit den Inhalten ihrer täglichen Arbeit schreiben mussten. Dies wird unter anderem an dem Interview von Frau Nektarine deutlich:

Frau Nektarine: generell ist es bei uns jetzt so ich weiss halt nicht ob das jeder oder jede abteilung machen muss wir müssen halt jeden tach unserem ähm vorgesetzten ähm ne kurze email schreiben wir stempeln bei uns ja im normalfall im betrieb jetzt können wir es natürlich nicht deswegen muss er das dann manuell machen und schicken ihm dann immer unsere anfangs und endzeiten und nen kurzes (.) ja nen kurzen bericht was wir gemacht haben ähm bei mir steht dann zum beispiel drin ähm anforderung bearbeitet bestellung geschrieben anfragen heraus geschickt ach also eigentlich was ich so den tag über gemacht hab einfach stichpunktartig zusammen geschrieben und das kriegt er dann immer jeden tach von uns und ähm ja so haben wir die kleine reglung einfach dass das er darüber bescheid weiß was wir dann tatsächlich zuhause machen (Frau Nektarine Zeile 108-120).

Dieser Interviewausschnitt zeigt, dass zum einen die Zeiterfassung im Homeoffice eine große Schwierigkeit für die Unternehmen darstellt, da sie über keine passende Software für die Zeiterfassung im Homeoffice verfügen. Dieser Punkt wurde bereits im Kapitel 5.1.1 Arbeitszeitgestaltung betrachtet. Zum anderen macht allerdings diese tägliche E-Mail auch deutlich, wie groß das Misstrauen der Vorgesetzten gegenüber ihren Angestellten ist. Durch die kurze Auflistung bzw. den Bericht der geleisteten Tätigkeiten soll der vorgesetzten Person signalisiert werden, dass die angestellte Person im Homeoffice ihre Tätigkeiten gewissenhaft erledigt und nicht den prüfenden Blick des Vorgesetzten benötigt. Es ist kritisch anzumerken, dass im Büroalltag die Angestellten ebenfalls nicht ständig von der Abteilungsleitung überprüft werden. Es scheint, als ob die räumliche Distanz für die Verunsicherung der Vorgesetzten verantwortlich ist. Eine Strategie diese Unsicherheit zu reduzieren ist die tägliche E-Mail. Infolgedessen stellten die Unternehmen fest, dass im Homeoffice ebenfalls die zu erledigenden Aufgaben bearbeitet wurden. Dadurch kam es zu einem Umdenken in den Unternehmen. So berichtet Herr Ingwer im Interview, dass vor allem die Vorgesetzten den Angestellten mehr Vertrauen im Homeoffice entgegenbringen.

Herr Ingwer: also das war tatsächlich bisher wurde das immer nicht so gut angesehen halt auch in der firma man sollte aber die leute auch halt lieber in der firma sehen halt und dann das dass man sie dann halt auch so spricht oder sieht vielleicht hat auch das vertrauen halt auch gefehlt vielleicht beim management an die mitarbeiter ja gefehlt und sie haben gesagt ,wenn er daheim ist dann macht er sowieso nichts oder so' ich denk mal auch das passt das halt nach wie vor eine größere rolle spielt aber ähm ja also nicht ich hoffe jetzt einfach mal dass das den manager das dann jetzt auch kennen und sehen dass er es trotzdem leisten kann wenn man im homeoffice ist oder nicht im büro ist und dass das ja jetzt auch lockerer wird (Herr Ingwer Zeile 156-166).

Dieser Interviewabschnitt kann als typisch verstanden werden, da diese fehlende Vertrauenskomponente ebenso von Herrn Erbse (Zeile 43-45) und Frau Daikon (Zeile 194-195) betont wurde. Ebenso wird berichtet, dass die bestehende Homeofficeregelung ebenso für die Zeit nach den pandemischen Beschränkungen aufrechterhalten werden soll. Allerdings wird sich die Homeoffice-regelung nicht mehr über alle Arbeitstage erstrecken, sondern nur noch einzelne Tage beinhalten. Das wird an dem folgenden Interviewausschnitt deutlich:

Frau Daikon: un da ham se jetz eine neue dienstweisung rausgebracht die dann nach der pandemieregelung gilt °h un dann dürfn wir weiterhin zwei tage die woche im homeoffice arbeitsn [...] is ne riesn errungenschaft (Frau Daikon Zeile 198-202).

Es wird also deutlich, dass das Misstrauen auf Seite der Unternehmen teilweise abgebaut wurde, allerdings noch keine vollständige Sicherheit besteht. Die Arbeitgeber*innen nehmen wahr, dass die Angestellten im Homeoffice ebenso ihre Aufgaben erledigen wie im Präsenzbürobetrieb. Die bisher vorhandenen Ergebnisse bestätigen, dass die Arbeitgebenden ihren Mitarbeiter vertrauen müssen, wenn diese im Homeoffice arbeiten (Baeriswyl et al. 2018: 157; Begerow 2020: 6). Ebenso wird bestätigt, dass die technischen Möglichkeiten gegeben sind, diese aber aufgrund von fehlendem Vertrauen nicht genutzt werden (Brenke 2016: 101).

Leistung

Ein weiteres Themenfeld der indirekten Steuerung, welches in diesem Abschnitt betrachtet werden soll, ist die Leistung der Beschäftigten im Homeoffice. In dieser Arbeit wird unter Leistung in diesem Zusammenhang verstanden, inwieweit die Arbeit produktiver (effizienter oder effektiver) erledigt wird und unter welchen Umständen das der Fall ist. Einige der Befragten berichteten von dem Anspruch an sich selbst, zu Hause ebenso produktiv zu sein wie im Büro.

Herr Erbse: ne aber das war ja aber auch wie gesagt mein ziel das äh das

ich äm meine arbeit so verrichten kann als wäre ich wirklich auf meiner arbeit (--) [das ist] [...] das mein ich hab ich ganz gut hingegriegt und deswegen hab ich da auch wenig probleme ich weiß jetzt nicht wies bei anderen ist äm aber bei mir im speziellen funktioniert das ganz gut (Herr Erbse Zeile 283-289).

Ob diesem Anspruch entsprochen werden kann, ist abhängig von verschiedenen Faktoren: Einerseits der räumlichen Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben, also inwiefern ein eigener Büroraum zur Verfügung steht oder in einem zentralen Wohnraum gearbeitet wird. Auf diese Entgrenzung soll im folgenden Kapitel genauer eingegangen werden und wird an dieser Stelle nur angerissen. Als weiterer Faktor kann die Kinderbetreuung angesehen werden.

Frau Limette: mh ich würde sagen es ist unterschiedlich ähm (--) in der ersten zeit hatte ich den eindruck dass ich zuhause ähm oft viel mehr schaffe weil auf der arbeit dann einfach auch kollegen kommen die dann fragen haben oder auch die werkstudenten die ich schon angesprochen hatte die dann auch betreut werden mussten dann auch aufgaben zugewiesen bekommen mussten und ähm (.) dadurch fand ich das schon einfacher als ich zuhause war weil ich dann eifach durcharbeiten konnte ohne zwischenfragen ähm (.) jetzt ist es natürlich so dass wir gefühlt viel mehr meetings haben alleine wegen den ganzen lieferantengesprächen und so weiter °h und ähm (.) da macht es irgendwie kein unterschied wo ich sitze weil ich dann einfach nur telefoniere telefoniere und telefoniere und dann ist der tag irgendwie vorbei ähm (.) aber es gibt auch (-) das hatte ich vor nem monat ungefähr da hatte ich bei da war ich etwas länger im homeoffice und dann bin ich einmal ins büro und hab da einfach viel mehr geschafft als ähm (.) zuhause °h weil im büro aber auch keine menschenseele war (Herr Limette Zeile 135-149).

Hier zeigt sich beispielsweise, dass Personen ohne Kinder das Arbeiten im Homeoffice als produktiver erleben, weil Kolleg*innen keine Zwischenfragen stellen können und sie sich auf ihre eigene Arbeit besser konzentrieren können. Diese Wahrnehmung zeigt sich auch bei Interviewpartner*innen, die nicht oder nicht primär für die Kinderbetreuung und den größten Teil der Haushaltsaufgaben zuständig sind. Die Interviewten jedoch, die für die Kinderbetreuung im Haushalt zuständig sind, gaben an, im Büro besser arbeiten zu können, da die Kinder dort nicht stören oder versorgt werden müssen (beispielsweise Frau Aubergine Zeile 135-150; Herr Erbse Zeile 113-119).

Ebenfalls einen Einfluss scheint die Art der Arbeit zu haben. So sind kommunikative Aufgaben im Homeoffice weniger gut zu bewältigen als Aufgaben, für die man Konzentration braucht. Dies wird damit begründet, dass die Entscheidungs- und Kommunikationswege im Homeoffice länger und schwieriger seien, da beispielsweise das Aufsuchen der Kolleg*innen im Nachbarbüro nicht möglich ist (Herr Mandarine Zeile 235-247; Herr Paprika Zeile 299-345). Aufgaben, bei denen viel gelesen oder nachgedacht werden muss, gestalten sich im Homeoffice einfacher, da weniger Störungen von den Kolleg*innen ausgehen (siehe vorangegangenen Abschnitt).

Als weiterer Punkt kam bei den Interviews außerdem die Ausstattung des Arbeitsplatzes im Homeoffice auf:

Herr Feuerbohne: heißt es ja nicht dass ich ihn angeschafft habe um ihn als arbeitsmittel zu verwenden was ich jetzt tue wovon mein arbeitgeber zweifelsohne auch profitiert denn die alternative wäre dass ich 13 zoll laptop sitze und eine lupe vorgespannt habe und versuche da irgendwie codes zu schreiben und dann ist die effizienz sicher nicht gegeben (--) (Herr Feuerbohne Zeile 262-266).

Neben Herrn Feuerbohne geben auch weitere Interviewpartner*innen an, dass die schlechte Ausstattung im Homeoffice sich negativ auf die Arbeitsmotivation auswirke. Ist der Arbeitsplatz zu Hause jedoch adäquat ausgestattet, kann dies auch einen positiven Einfluss auf die Produktivität der Arbeitnehmer*innen haben.

Abschließend kann zusammengefasst werden, dass alle diese Faktoren der indirekten Steuerung die Theorie sowie die bisher vorhandenen Forschungsergebnisse bestätigen. Die in der Theorie des Arbeitskraftunternehmers vorhandenen Säulen der Selbst-Kontrolle, der Selbst-Ökonomisierung und der Selbst-Rationalisierung konnten in dieser Analyse herausgearbeitet werden (Minszen 2012: 110; Voß 2017: 50). Hier wurde gezeigt, dass die Aspekte Arbeitszeitgestaltung, Ziele, Autonomie und Leistung ein Teil der Selbst-Kontrolle, der Selbst-Ökonomisierung sowie der Selbst-Rationalisierung sind.

5.3 Entgrenzung von Berufs- und Privatleben

Aus den oben vorgestellten Theorien wird ersichtlich, dass die Entgrenzung von Arbeits- und Berufsleben einen wesentlichen Faktor darstellen kann, wenn es um die interessierte Selbstgefährdung geht. In diesem Kapitel soll daher darauf eingegangen werden, inwiefern Entgrenzung bei den Interviewpersonen zu erkennen ist.

Arbeitsplatz

Zunächst lässt sich der Arbeitsplatz als Faktor für die Entgrenzung aus den Interviews herausarbeiten. So berichteten einige Interviewpersonen davon, dass sie ihren Arbeitsplatz nicht in einem gesonderten Raum unterbringen konnten, sondern ihn im Schlaf-, Wohn-, Kinderzimmer oder in der Küche einrichten mussten.

Frau Aubergine: ja ja also °h ähm ja ich hab am anfang am anfang hab ich ja auch jeden tag bei uns am esstisch gesessn oder Peter hat das am anfang auch gemacht wo ich dachte nee das geht nich wenn wir die ganze zeit hier alle zuhause sind °h ähmm a zu kommst nicht richtig zum arbeitn wenn alles da rundherum wuselt und in som zentraln zimmer wie halt nem wohnzimmer wohnesszimmer °h ähmm das is das das funktioniert halt nich wirklich °h und dann ähmm (.) außerdem jedesmal dann stand der laptop da oder der bildschirm noch da und das dann jedes mal wegzuräumen oder das steht dir mitten im weg

während du noch abendessen willst °h das ist halt mega nervig oder dann ,kinder schmeißt bloß nicht noch das wasser um' ach herje der laptop °h äh deshalb haben wir ebn halt irgendwann ja hm ja halt den den (-) äh den schreibtsch geholt uuund ihn ins schlafzimmer gesetzt was natürlich auch überhaupt nich geht eigentlich im schlafzimmer nen °h äh schreibtsch und so zu haben (Frau Aubergine Zeile 593-606).

Anhand dieses Interviewabschnittes lassen sich verschiedene Auffälligkeiten herausstellen, die sich auch in anderen Interviews zeigen. Zunächst wird deutlich, dass ein zentraler Raum wie das Wohnzimmer als unpraktisch angesehen wird, wenn zusätzlich andere Personen, insbesondere Kinder, sich in diesem Raum aufhalten. Es wird also als Vorteil empfunden, wenn sich der Arbeitsplatz in einem abschließbaren Raum befindet (siehe ebenfalls Herr Radieschen Zeile 109-123 oder Herr Gurke Zeile 236-250). Gerade für die Berufsgruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufen kann die Einrichtung eines solchen Raumes eine Herausforderung darstellen. Ein Grund hierfür kann sein, dass diese Personen häufig ein mittleres Einkommen erzielen (van Hoorden et al. 2017), so ist es ihnen unter Umständen nicht möglich, eine größere Wohnung mit einem Extrazimmer oder eine gute Ausstattung des Arbeitsplatzes zu finanzieren. Da sie zudem vor der Pandemie in der Regel nicht zu Hause gearbeitet haben, war ein weiterer Raum zuvor nicht vorgesehen und meist, wenn überhaupt, nur zufällig vorhanden und wurde als Büro umfunktioniert. Des Weiteren wird als Problem herausgestellt, dass auch während der Mahlzeiten der Arbeitsplatz präsent bleibt, wenn in einem zentralen Raum gearbeitet wird. Dies führt dazu, dass man sich sowohl gedanklich als auch räumlich nie von dem Arbeitsplatz entfernt (siehe ebenso Herr Hokaido Zeile 506-513). Eine besondere Form hat Herr Quandong gewählt der angibt, dass er seinen Arbeitsplatz in der Küche eingerichtet habe, um bewusst seine Arbeit von seinem Wohnzimmer zu trennen und somit versucht eine Grenze zu schaffen (Herr Quandong Zeile 304-312). Diese bewusste Trennung scheint auf den ersten Blick sinnvoll, so lässt sich aber im weiteren Interviewver-

lauf sehen, dass dies anscheinend nicht ausreichend ist, sondern auch bei dieser Interviewperson die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben aufgrund von dem nicht getrennten Arbeitsplatz zunehmend zu verschwimmen scheint. Neben diesen Beispielen erwähnten eine Reihe von Personen, einen getrennten Raum zur Verfügung zu haben, in dem gearbeitet werden kann. Diese Personen gaben dementsprechend an, dass während der Arbeitszeit weniger Störungen auftreten und sie das Homeoffice positiv bewerten (beispielsweise Herr Radieschen Zeile 129-136; Herr Paprika Zeile 339-345).

Private Tätigkeiten während der Arbeitszeit

Um die Entgrenzung der beiden genannten Bereiche weiter untersuchen zu können, soll nun zunächst auf private Aktivitäten eingegangen werden, die während der Arbeitszeit erledigt werden, aber nicht die eigentliche Arbeit betreffen. Anschließend wird die Frage gestellt, welche Rolle die Arbeit auch nach der eigentlichen Beendigung des Arbeitstages einnimmt. Auf die daraus möglicherweise entstehenden Konflikte wird in Kapitel 5.5 eingegangen.

Ein Großteil der Interviewpartner*innen gab an, private Erledigungen während der Arbeitszeit zu tätigen. Dabei wird besonders häufig das Einräumen der Spülmaschine, der Waschmaschine oder das Aufhängen der Wäsche genannt (beispielsweise Herr Quandong Zeile 707-710; Herr Gurke Zeile 334-348). Interessanterweise machen zwei Interviewpartner, nämlich Herr Paprika und Herr Quandong, darauf aufmerksam, dass sie am Anfang der Zeit im Homeoffice ein ungutes Gefühl bei privaten Gesprächen oder kleineren Haushaltsaufgaben während der Arbeitszeit hatten. Es ist festzustellen, dass beide Personen sowie die anderen Interviewten angaben, dass obwohl es kontraintuitiv scheint, im Büro deutlich mehr Zeit für außerberufliche Tätigkeiten beansprucht würde (siehe Herr Paprika Zeile 502-518; Herr Quandong Zeile 715-721).

Arbeit auch nach Feierabend

Da in Kapitel 5.1 schon auf den Feierabend und die Erreichbarkeit nach dem Feierabend eingegangen wurde, soll in diesem Abschnitt nur darauf Bezug genommen werden, welche Bedeutung die Arbeit neben der Erreichbarkeit auch im Feierabend einnimmt. Besonders ein Interviewpartner sticht in

diesem Bereich hervor, da Herr Feuerbohne mehrfach angibt, in der Freizeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren, um beispielsweise einen Gedanken in die Tat umzusetzen (Herr Feuerbohne Zeile 406-419). Zudem zeigt folgender Interviewausschnitt mit Herrn Feuerbohne, wie Privat- und Berufsleben vermischt werden können:

Int: ok (---) gut äm da hätte ich nochmal eine nachfrage weil das ist mir tatsächlich auch schon mal untergekommen und zwar dass man da ja mittlerweile abends dann doch mal irgendwie ne zoom-konferenz mit freunden macht oder so dann mal den ein oder anderen dabei hat der dann nebenbei noch tatsächlich arbeitet oder emails beantwortet

Herr Feuerbohne: ja [...] [selten] tue ich das aber wirklich in extremen ausnahmefällen das hat auch einfach damit zu tun dass ich um zu arbeiten vpn an machen muss das ist ein sogenannter full tunnel also mein gesamter datenverkehr wird durch diesen vpn äm der ist aber so geschaltet dass ich nur die remote desktopverbindung der firma nutzen kann und keine andere dienste das heißt jetzt whatsapp zoom teams da geht nichts das heißt es eigentlich nicht möglich außer ich mache etwas am laptop nebenbei oder ich telefoniere und mehr arbeite das ist möglich was aber nicht möglich ist eine videokonferenz und arbeiten (Herr Feuerbohne Zeile 636-652).

Herr Feuerbohne sagt, dass er nur in ganz seltenen Fällen während privater Online-Treffen arbeite, kennt sich aber so genau damit aus, was möglich ist und was nicht, dass er sich offensichtlich schon sehr intensiv mit den möglichen Wegen auseinandergesetzt hat und diese unter Umständen anders nutzen würde, wenn sie miteinander kompatibel wären.

Flexibilisierung

Der Punkt der Flexibilisierung findet sich ebenfalls als Auffälligkeit in der Arbeitszeitgestaltung der Befragten wieder. Hier soll jedoch spezifisch darauf eingegangen werden, inwiefern sich diese

Flexibilisierung auf die Entgrenzung auswirkt. Zunächst lässt sich festhalten, dass die Arbeitszeit, wie bereits beschrieben, teilweise stärker zerteilt wird als im Büro, was bei den Befragten in der Regel an fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder lag. So gaben sowohl befragte Väter als auch Mütter an, dass sie ihre Arbeitszeit entweder um das Homeschooling der Kinder planen oder aber ihre Arbeit unterbrechen, um ihren Kindern beispielsweise etwas zu Essen zu machen (beispielsweise Frau Aubergine Zeile 667-695; Herr Erbse Zeile 182-212).

5.4 Kommunikation im beruflichen Kontext

Kommunikation mit Arbeitskolleg*innen

Im Folgenden soll der Bereich der Kommunikation in den Blick genommen werden. Insbesondere wird die Kommunikation mit den Arbeitskolleg*innen sowie den Vorgesetzten in der alltäglichen Arbeit fokussiert. Unter dem Gesichtspunkt der Kommunikation lassen sich weitläufige Veränderungen feststellen. Aufgrund des konstanten Arbeitens im Homeoffice bleibt die Face-to-Face-Kommunikation aus und muss über andere Kanäle erfolgen (Herr Ingwer Zeile 101-102). Diese erfolgt laut der Befragten fast ausschließlich nur noch über das Telefon, per E-Mail, Skype oder andere Videokonferenzdienste (Frau Aubergine Zeile 157-158; Herr Gurke Zeile 44-52; Herr Erbse Zeile 273-281). An dieser Stelle berichteten die Befragten davon, dass diese räumliche Distanz zu Einschränkungen und längeren Kommunikationswegen führen kann. Herr Mandarine führt die Einfachheit der kurzen Kommunikationswege in der folgenden Aussage aus:

Herr Mandarine: also sag ich mal im büro ist es (--) aus dem eigentlich nur einfacher weil es liegt eigentlich auch nur daran wie da so die infrastruktur bei uns ist und das wir eigentlich im büro unsere abteilung sitzt im büro direkt nebeneinander so und wenns dann so mal so ne frage gibt dann ähm dreht man seinen kopf und ähm hat dann auch so direkt seinen ansprechpartner dasselbe halt auch wir sitzen dann auch oft auf derselben etage wie halt auch der einkauf und

wenns jetzt auch mal außerhalb der eigenen abteilung ist dann stapft man da eben rüber das sind maximal zwanzig meter und dann hat man da auch seine antwort ohne irgendwen anrufen zu müssen (Herr Mandarine Zeile 206-214).

Dieses „mal eben schnell rüber laufen“ (Herr Gurke Zeile 45), wie Herr Gurke es nennt, ist im Homeoffice nun nicht mehr möglich. Herr Gurke muss ebenso, um in den Austausch mit seinen Kolleg*innen zu kommen, auf Telefon oder E-Mail zurückgreifen. Diese Tatsache sieht er als eine Barriere an, da es weniger aufwändig sei, in das Nebenbüro zu gehen, um an die gewünschten Informationen zu gelangen.

Herr Gurke: jetzt muss man halt immer gucken okay äm äm rufe ich den jetzt kurz auf skype an oder halt auf teams schreibe ich ihm eine nachricht äm chat nachricht oder schreib ich ne mail also da hat man dann diese möglichkeiten für für sagen wir mal kürzere themen wenn man glück hat und der geht ans telefon sagen wir mal dann kann man das auch relativ schnell klären aber da ist natürlich immer noch so ein bisschen die barriere da im vergleich zu ich gehe einfach mal schnell hin und sage hey kannst du mir kurz mal was helfen (Herr Gurke Zeile 46-53).

Herr Feuerbohne spricht in diesem Zusammenhang ebenfalls von einer „Hemmschwelle“, die es zu überwinden gilt (Herr Feuerbohne Zeile 492). Dabei sei die Hemmschwelle bei ihm selbst nicht so stark ausgeprägt, jedoch fällt es ihm bei seinen Kollegen auf.

Herr Feuerbohne: naja büros das ist natürlich deutlich einfacher weil es gibt also ich muss sagen ich glaube ich habe diese hemmschwelle (-) liegt bei mir niedriger als bei manchen kollegen aber ich meine eben eine hemmschwelle zu beobachten dass man anruft weil das immer noch der man muss immer noch der griff zum telefon getätigt werden (Herr Feuerbohne Zeile 491-495).

Unter diesem Umstand leidet nicht nur arbeitsinhaltliche Kommunikation, viele Personen haben ebenfalls angegeben, dass der „Flurfunk“ (Herr Erbse Zeile 300) entfallen sei und private Gespräche während der Arbeitszeit immer weniger werden (Herr Jalapenio Zeile 151-156; Herr Erbse Zeile 491-495). Im Rückbezug auf bisherige Forschungsergebnisse lässt sich festhalten, dass diese Form der informellen Kommunikation für den Karriereverlauf ausschlaggebend ist (Carstensen & Demuth 2020: 18). Wenn es zu einem Austausch kommt, verlaufe der dann zielgerichteter und die wesentlichen Arbeitsinhalte würden mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten besprochen werden (Frau Aubergine Zeile 162-168).

Eingangs wurden die längeren Kommunikationswege erwähnt, die sich durch den Umstand des Homeoffice ergeben haben. Diese haben zur Folge, dass das Arbeiten für die befragten Personen in die Länge gezogen beziehungsweise ineffektiver wird (Herr Mandarine Zeile 240; Herr Gurke Zeile 403). Grund dafür ist die längere Wartezeit auf eine E-Mail oder einen Rückruf, um Antworten auf offene Fragen zu erhalten. An diesem Punkt verweist unter anderem Herr Mandarine darauf, dass die räumliche Nähe im Büro ein schnelleres Arbeiten fördern würde.

Herr Mandarine: es zieht sich halt immer bisschen länger ähm man kriegt halt schneller infos aus den leuten raus wenn man vor deren schreibtisch steht und dann man sagt ich gehe hier nicht mehr weg bis du mir hier irgendeine antwort gibst ähm deswegen aber das ist dann auch so das einzige also von meinem direkten ablauf bin ich genauso schnell nur eben was die kommunikation mit anderen bereichen anbelangt hier und da kanns dann halt zu fällen kommen wo man dann halt wirklich schneller gewesen wäre wenn man dann halt ähm also wenn halt alle da gewesen wären (Herr Mandarine Zeile 240-247).

Herr Ingwer bewertet die Kommunikation im Homeoffice als schwieriger. Er beschreibt, dass die Kommunikation darunter leide (Herr Ingwer Zeile 100). Darüber hinaus sei die fehlende Wahrnehmung der Mimik und Gestik per E-Mail oder am

Telefon problematisch, da es dadurch zu Missverständnissen und Fehlinterpretation kommen könne. Laut Herrn Ingwer können aufgrund dessen Konflikte entstehen, die bei einer Face-to-Face Kommunikation nicht entstehen würden (Herr Ingwer Zeile 110). Als weiteren Grund für Konflikte nennt Herr Jalapenio eine eingeschränkte Kommunikation zwischen Kolleg*innen und Vorgesetzten. Dabei ginge der arbeitsinhaltliche Informationsfluss verloren. In folgender Aussage wird dieser Konflikt beschrieben:

Herr Jalapenio: (...) grund war eigentlich dass ein kollege bisschen. (...) ja auffällig geworden war (...) er hat halt ab und zu sich mal auf den schlips getreten gefühlt und ich will es jetzt nicht näher erläutern auf jeden fall aber dann gesagt okay es ist vielleicht besser wenn er (...) oder wenn wir zusammen mit ihm da ein bisschen öfters kontakt haben (Herr Jalapenio Zeile 213-220).

An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass es Personen gab, die keinerlei Probleme in der Kommunikation mit den Arbeitskolleg*innen im Homeoffice bemerkt haben. Frau Kohlrabi ist der Meinung, dass die Kommunikation zu ihren Kolleg*innen gleichgeblieben sei. Der Kontakt per Telefon oder Skype verlief einfach und problemlos (Frau Kohlrabi Zeile 171-174). Herr Erbse ist in diesem Punkt der gleichen Meinung, was man an folgender Aussage erkennen kann:

Herr Erbse: (--) ja gut also (beide lachen) wenn was ist ähh schreiben wir uns also wir äm (--) wir haben auch so n äh chatraum mehr oder weniger wo wir (unverständlich) e-mails gehen natürlich immer und das telefon läuft auch immer neben her von daher das funktioniert eigentlich reibungslos wir haben natürlich wenig meetings (Herr Erbse Zeile 273-277).

Im Fall von Herr Radieschen verläuft die Kommunikation im Homeoffice besser als zuvor (Herr Radieschen Zeile 203-205). In seinem konkreten Fall war es bereits vor den Corona-Beschränkungen so, dass sich die Mitglieder des Teams in unterschiedlichen Städten befanden und zusammengearbeitet haben. Aufgrund dessen bestand bereits

vorher eine räumliche Distanz und die Kommunikation verlief weitestgehend über das Telefon oder Videokonferenzdienste. Anders als bei den zuvor genannten Personen musste sich Herr Radieschen im Bereich der Kommunikation im Homeoffice nicht umorientieren (Herr Radieschen Zeile 198-207).

Kommunikation mit Vorgesetzten

Als letzter Aspekt soll die Kommunikation mit den Vorgesetzten betrachtet werden. Dabei wurde anhand der Aussagen der Befragten deutlich, dass sie durch das Arbeiten im Homeoffice erschwert wurde. Besonders die Erreichbarkeit der Vorgesetzten ist ein zentrales Problem. Insbesondere ist das Fehlen der räumlichen Nähe ein zentraler Aspekt, da nicht mehr die Möglichkeit besteht, am Nebenbüro zu klopfen, wenn ein Anliegen oder eine Frage besteht. Im Homeoffice nehmen die Vorgesetzten vermehrt an Videokonferenzen teil, während derer sie nicht von ihren Mitarbeitenden erreicht werden können. Frau Kohlrabi fasst diesen Umstand in folgender Aussage zusammen und beschreibt die Probleme bei der Kommunikation mit den Vorgesetzten:

Frau Kohlrabi: mhh ich glaube das ist mit den kollegen eigentlich gleich ist weil man einfach mal kurz bei skype ne kurze chat nachricht schreiben kann oder man ruft einfach an und man sieht ja auch immer bei skype ob jemand verfügbar ist oder grad in ner besprechung °h mit vorgesetzten finde ich es ist zurzeit schwieriger einfach weil bei uns die vorgesetzten also meine vorgesetzte jetzt ähm viel in terminen ist und ich sehe dann immer nur auf skype sie ist beschäftigt und wenn ich büro wär könnte ich ja sehen wenn der termin früher vorbei ist, dass sie wieder zurück kommt zum platz und das sehe ich ja jetzt nicht sondern ich sehe immer nur dass sie beschäftigt ist und ähm wenn ich sie anrufe erreiche ich sie halt nicht also deswegen da (.) das finde ich ein bisschen schwieriger ähm (.) einfach weil man sonst ja viel dichter beieinander ist und das (.) also (-) wenn man einfach sieht ob jetzt der termin ausgefallen ist oder früher

vorbei war oder später angefangen hat und äh das kann ich jetzt ja so nicht sehen (Frau Kohlrabi Zeile 171-184).

Abschließend lässt sich zur Kommunikation im Homeoffice sagen, dass es für die meisten befragten Personen eine Umstellung und Umstrukturierung der alltäglichen Arbeitsweise erfordert hat. Die persönlichen Gespräche und das „mal eben schnell rüber laufen“ (Herr Gurke: 45) wurden durch Telefon, E-Mail und Videokonferenzdienste weitestgehend ersetzt. Das führte dazu, dass private Gespräche ausblieben und die gesamte Kommunikation abnahm. Darüber hinaus kann festgestellt werden, dass die vorhandene Kommunikation aktiv aufgebaut werden musste, was als Hürde angesehen wurde, da ein informeller oder schneller Austausch im Büro nicht stattfinden konnte. Dieser Umstand führt, durch den überwiegend schriftlichen und dadurch auch geringeren Austausch, zu längeren Kommunikationswegen und Reibungspunkten aufgrund von Fehlinterpretationen und Missverständnissen (Herr Ingwer Zeile 107-116). Trotz weniger Ausnahmen wird die Kommunikation im Büro als unkomplizierter empfunden. Gerade auch die Erreichbarkeit der Vorgesetzten wird im Homeoffice als problematisch angesehen (Frau Kohlrabi Zeile 171-184).

40

5.5 Belastung im beruflichen und privaten Kontext

Berufliche Belastung

Im folgenden Abschnitt wird auf die Belastung eingegangen, die sich durch das Arbeiten im Homeoffice ergeben hat. Dabei wird zunächst die berufliche und im Anschluss die private Belastung beleuchtet. Unter Belastung wird in diesem Forschungsprojekt ausschließlich die subjektiv empfundene Belastung der interviewten Personen verstanden. Persönliche Annahmen sowie objektive Betrachtungen der Forschenden, welche Faktoren oder Umstände als Belastung angesehen werden können, werden bewusst nicht aufgeführt. Die berufliche Belastung zeigt sich bei den befragten Personen als facettenreich. Herr Gurke empfindet die Situation zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht als belastend, dabei kann er sich aber vorstellen, dass sich dieser Zustand durch das dauerhafte Arbeiten im Homeoffice verändern kann.

Herr Gurke: also ich ich finds derzeit noch okay es kommt halt drauf an wie lange es nicht weitergeht wenn es jetzt sagen wir mal noch übermäßig lange wird dann wird man wahrscheinlich dann auch genervt aber derzeit sagen wir mal finde ich es noch außerhalb ertragbar äm und es ist ja derzeit auch noch sagen wir mal die maßnahmen sind ja relativ sinnvoll derzeit (Herr Gurke Zeile 254-258).

Herr Mandarine empfindet die Situation als nicht belastend, sondern spricht von einem „guten Stress“ (Herr Mandarine Zeile 149). Dazu führt er aus, dass in seiner Firma und insbesondere auf seine Position erheblicher Druck von der Geschäftsleitung ausgeübt wird (Herr Mandarine Zeile 33). Dabei betont er wiederholt, dass der Stress nicht unangenehm sei, er stets motiviert bleibe und die Arbeit ihm viel Freude bereitere (Herr Mandarine Zeile 146-152). Dies berichtet ebenfalls Frau Aubergine, die aufgrund dessen bereit ist, Mehrarbeit zu leisten. Daraus kann abgeleitet werden, dass die Stress- und Belastungsresistenz mit zunehmender Arbeitszufriedenheit steigen könnte. Diese arbeitsbezogene Zufriedenheit im Homeoffice lässt sich jedoch nicht bei allen Personen erkennen. So besteht bei einigen Personen eine Unzufriedenheit mit der derzeitigen Situation. Herr Erbse zum Beispiel empfindet die Situation im Homeoffice als belastend, was sich an folgender Aussage erkennen lässt:

Herr Erbse: äm ja belastend schon so ich bin froh wenns äm (-) ja anders möglich ist äm also jetzt von (unverständlich) möglicherweise ersetzt worden mal abgesehen von äm mal abgesehen von meinem homeoffice ist das auch schwierig für die kinder ne (Herr Erbse Zeile 159-162).

Herr Olive empfand die Situation speziell zu Beginn der Pandemie aufgrund des vielen Stresses als belastend. Durch das Einstellen zusätzlichen Personals konnte der arbeitsinhaltliche Stress abgemildert werden (Herr Olive Zeile 533-540). Herr Feuerbohne hingegen sieht sich mit einer Doppelbelastung konfrontiert, da er im Homeoffice den Beruf und das Studium miteinander vereinen muss. Aufgrund der zeitlichen Überschneidungen

von Beruf und Studium müssen private Verabredungen verschoben oder Arbeitstätigkeiten bei privaten Treffen bearbeitet werden (Herr Feuerbohne Zeile 300-308).

Herr Quandong beschreibt die größte berufliche Belastung. Er befindet sich an der Grenze seiner Belastbarkeit und sagt dazu: „*ich schaff das nicht mehr bin ich ganz ehrlich also ich bin da ich geh am limit grade*“ (Herr Quandong Zeile 505-506).

Er hat seinen Vorgesetzten bereits mitgeteilt, dass die Situation für ihn momentan nicht zu bewältigen sei. Laut seiner Aussagen schenken die Vorgesetzten seinem Anliegen keine Aufmerksamkeit (Herr Quandong Zeile 512). Im Falle von Herrn Quandong muss hinzugefügt werden, dass einer seiner Arbeitskollegen durch einen schweren Covid19-Verlauf länger ausgefallen ist. Die dadurch anfallende Mehrarbeit muss Herr Quandong übernehmen, was ihn zusätzlich belastet (Herr Quandong Zeile 59-62).

Private Belastung

Wird nun die private Belastung der befragten Personen betrachtet, so fällt auf, dass die Betreuung der Kinder ein wesentlicher Einflussfaktor ist. Den eigenen Arbeitsaufwand zu bewältigen, stellt bereits eine Herausforderung dar. Für Personen mit Kindern kommt die Verantwortung hinzu, dass die Kinder ihre Hausaufgaben täglich erledigen und in vielen Fällen dabei betreut werden müssen. Die Koordination zwischen eigener Arbeit und der schulischen Betreuung nimmt Frau Daikon deutlich wahr. Sie empfindet diese Situation als sehr belastend und war „*nur noch gereizt*“ (Frau Daikon Zeile 373-378). Herr Hokkaido fühlt sich ebenfalls durch die Arbeit im Homeoffice gereizter als sonst (Herr Hokkaido Zeile 478-492). Die Tatsache, dass im Homeoffice nahezu der gesamte Tag am Schreibtisch verbracht wird, wird ebenfalls als Belastung angesehen (Herr Feuerbohne Zeile 209-221).

Eine weitere Sorge, die bei Personen mit Kindern hinzukommt, ist das Problem, dass die Kinder durch den Lockdown keine sozialen Kontakte zu Gleichaltrigen mehr haben. Besonders bei noch sehr jungen Kindern sei es schwierig dafür zu sorgen, dass sie mit anderen Kindern in Kontakt kommen. Bei älteren Kindern ist dieses Problem nicht so stark ausgeprägt, da sie öfter über soziale Netz-

werke oder Videokonferenzdienste in den Austausch treten können (Herr Erbse Zeile 168-174). Dieser Umstand führt dazu, dass Eltern äußern, „ein schlechtes Gewissen“ (Herr Erbse Zeile 398) gegenüber ihren Kindern zu haben.

Kinderlose Personen sind dieser Doppelbelastung aus eigener Arbeit und Kinderbetreuung nicht ausgesetzt. So nimmt Frau Kohlrabi kein erhöhtes Stressempfinden durch die Arbeit im Homeoffice wahr (Frau Kohlrabi Zeile 257-266). Sofern die Möglichkeit besteht, dass die Kinder weiterhin die Kindertagesstätte besuchen können, wirkt sich das positiv auf die subjektiv empfundene Belastung der interviewten Personen aus (Herr Radieschen Zeile 354-363).

Abschließend lässt sich festhalten, dass sowohl die berufliche als auch die private Belastung durch das Arbeiten im Homeoffice in vielen Fällen gestiegen ist. Auf beruflicher Ebene kann es zu Problemen kommen, wenn der Arbeitsaufwand nicht bewältigt werden kann. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Erwartungen der Geschäftsführung an die Mitarbeitenden steigen. Wie die Interviewauschnitte von Herrn Mandarine zeigen, scheint die eigene Motivation und Freude am Beruf positive Auswirkungen auf die subjektiv empfundene Belastung im Homeoffice zu haben (Herr Mandarine Zeile 146-152). Auf privater Ebene führen Kinder im Haushalt zu einer höheren Belastung für die interviewten Personen, da sie neben ihrer eigenen Arbeit dafür Sorge tragen müssen, dass die Kinder ihre Hausaufgaben erledigen und die schulischen Leistungen nicht beeinträchtigt werden (Frau Daikon Zeile 367-371). Die Analyse zeigte, dass dies geschlechtsunabhängig der Fall ist und eher auf die Elternschaft der Personen zurückzuführen ist.

5.6 Konflikte im beruflichen und privaten Kontext

Inwiefern das Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Pandemie Einfluss auf das Konfliktpotenzial der Interviewpersonen hat, wird im folgenden Abschnitt aufgezeigt. So fiel bei der Auswertung der Interviews insbesondere auf, dass die meisten Gesprächspartner*innen bei der Frage nach Konflikten im Privaten weniger auf Konflikte in der Partnerschaft eingingen, worauf die Frage

eigentlich abzielte. Vielmehr wird in Partnerschaften mit Kindern auf die erschwerte Situation mit den Kindern verwiesen.

Schuldgefühle der Eltern gegenüber ihren Kindern

Auf Partnerschaften mit Kindern hatten die Einschränkungen und Bestimmungen während der Pandemie und der Lockdowns besonders großen Einfluss. So führte die Situation speziell bei Familien mit kleinen Kindern im Grundschul- beziehungsweise Kindergartenalter zu Herausforderungen im Alltag. Einhergehend mit der Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Schulen mussten die Kinder betreut werden, während ein beziehungsweise beide Elternteile von Zuhause aus gearbeitet haben. Nicht selten kam es unter diesen anfangs sehr ungewohnten Umständen, bei denen die Kinder anwesend sind, während die Eltern arbeiten, zu Unmutsbekundungen der Kinder gegenüber ihren Eltern. Diese beinhalteten, dass sie, obwohl sie den ganzen Tag Zuhause sind, keine Zeit für sie hätten.

Frau Aubergine: un dann ham sie natürlich von der ersten sekunde an total krass mitgekriegt =ne also ähm natürl die beschwern sich auch äh massiv dass ihnen das viel zu viel is und dass ich zu wenig zeit habe (Frau Aubergine Zeile 436-438).

Andererseits haben die Eltern durch die dauerhafte Anwesenheit der Kinder Probleme, sich zu konzentrieren. Deren störendes Verhalten hat zur Konsequenz, dass die Kinder vom Arbeitsplatz verwiesen werden mussten.

Herr Erbse: also das ist natürlich auch schwierig wenn man dann rausgerissen wird wenn man gerade irgendwie sachen macht und dann äm kommt die kleine und sagt mir ist langweilig naja was machst denn dann man muss du fünf minuten spielen nee sorry ich muss dann äm aber jetzt wieder weiter arbeiten (.) ist natürlich auch schwierig für die kinder das zu verstehen (Herr Erbse Zeile 202-206).

Herr Erbse ebenso wie Frau Aubergine zeigen die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Kinderbetreuung im Homeoffice auf. Ins-

besondere kleinere Kinder können noch nicht zwischen ihren Eltern in der Position der Arbeitnehmer*innen und der Privatperson unterscheiden und fühlen sich vernachlässigt. Das führt bei den Eltern zu einem schlechten Gewissen, da sie einerseits ihren Erwerbsarbeitsaufgaben nachkommen müssen, andererseits jedoch die Kinder nicht abweisend behandeln wollen.

Herr Erbse: man (-) fühlt sich so eigentlich ähh ja man hat ein schlechtes gewissen ähh [...] den kindern gegenüber weil die das ja jetzt noch nicht verstehen die große schon die kleine nicht [...] die versteht dann nicht warum also (unverständlich rauschen) zur ganze dass doch der papa dann jetzt halt hier irgendwelche sachen machen muss und ähh halt nicht immer (-) zeit hat wenn wenn sie braucht =ne also des ist (-) [...] da hat man dann schon ein bisschen ein schlechtes gewissen des schon das stimmt schon ja (Herr Erbse Zeile 387-399).

Frau Aubergine fügt noch hinzu, dass sie das Gefühl habe, keinem der Kinder gerecht werden zu können. Die kleinere Schwester Mia beklagt sich darüber, dass die Eltern Zeit für Anna haben aber nicht für sie. Dass die Eltern mit Anna Schulaufgaben erledigen und Anna dabei keine Freude hat, kann Mia noch nicht differenzieren, weshalb sie sich benachteiligt fühlt. Anna wiederum beklagt sich, dass sie nur Aufmerksamkeit von den Eltern erhält, wenn sie Schulaufgaben machen soll (Frau Aubergine Zeile 730-738).

Gesamtsituation führt zu Gereiztheit

Die Situation, dass alle Familienmitglieder ihren Alltag zu Hause verbringen, hat besonders bei Familien mit Kindern zu gereizter Stimmung geführt. Dabei spricht der dreifache Vater Herr Radieschen davon, dass es durch die neue Alltagssituation häufiger zu Konflikten gekommen sei, da die Nerven blank liegen würden. Solche Streitsituationen hätten jedoch keinen negativen Einfluss auf die Harmonie innerhalb der Familie (Herr Radieschen Zeile 414-419). Ebenso wie Herr Radieschen stellt Frau Daikon eine zunehmende Gereiztheit während der Lockdowns einhergehend mit Schulschließungen fest (Frau Daikon Zeile 367-378).

Während sie im Homeoffice arbeitet, ist sie allein für den Haushalt verantwortlich und hilft ihren Kindern bei den Schulaufgaben. Dabei scheint sie besonderen Wert darauf zu legen, dass die Themen verstanden werden und verbringt abends noch zusätzliche Lernstunden mit ihrem größeren Sohn. Erst als sie gelernt hat, „den großen jetzt einfach laufen [zu] lassen“ (Frau Daikon Zeile 389-390), sei sie entspannter geworden. So überlässt sie ihm einen Teil der Verantwortung im Hinblick auf seine schulische Laufbahn. Obwohl Frau Daikon den ganzen Tag Zuhause versucht, alle genannten Faktoren miteinander zu vereinbaren, scheint ihr Ehemann, wenn er nach Hause kommt, etwas auszusetzen zu haben, „nach dem motto bistn ganzn tag daheeme un hier siehts aus (schmunzelt) [...]bin den ganzn tag daheeme un mache nischt =nor hm_hm (schmunzelt)“ (Frau Daikon Zeile 608-612). Indem Frau Daikon versucht, die für sie belastende Gesamtsituation durch ihr Schmunzeln zu verdecken, scheint sie sich nach außen hin als unverletzlich darstellen zu wollen.

Bisher wurde auf Konflikte innerhalb von Partnerschaften mit Kindern eingegangen. Dabei wurde herausgestellt, dass insbesondere Probleme in Bezug auf die Beziehungsgestaltung zu den Kindern in den Vordergrund rücken. Gleichzeitig scheint die Gesamtsituation, dass Eltern und Kinder ihren Alltag gemeinsam im Haus oder in der Wohnung verbringen, zunehmend an den Nerven aller Parteien zu zehren. Im folgenden Abschnitt wird es um das private Konfliktpotenzial kinderloser Personen gehen.

Erwerbsarbeit wird Privatleben vorgezogen

Kinderlose Personen können ihren Alltag weitestgehend individuell strukturieren, ohne sich mit schnell ändernden Gegebenheiten, zum Beispiel durch Kinder, konfrontiert zu sehen. So kann angenommen werden, dass der Alltag so organisiert wird, dass Videokonferenzen mit Freunden am Abend stattfinden können. Sowohl Herr Paprika als auch Herr Feuerbohne zeigen, dass nicht zwingend davon ausgegangen werden kann. So werden Videokonferenzen mit Freunden abgesagt beziehungsweise verpasst, weil noch berufliche Angelegenheiten zu bearbeiten sind (Herr Paprika Zeile 648-657; Herr Feuerbohne Zeile 629-636). In seltenen Fällen, so gibt Herr Feuerbohne an, arbeitet er während der Videogespräche mit seinen

Freunden (Herr Feuerbohne Zeile 645-646). Sowohl das Verhalten von Herrn Feuerbohne als auch das von Herrn Paprika können Anzeichen für interessierte Selbstgefährdung darstellen. Indem Herr Paprika als Projektleiter seine Arbeitszeit regelmäßig ausdehnt, um zielgerichtet auf die Erfüllung von Projekten hinzuarbeiten, kann dieses Verhalten unter anderem zu Konflikten im Privaten führen. Die Führung der Arbeitgeber*innen durch vorgegebene Ziele sowie die eigene Motivation, das Projekt bis zu einem bestimmten Zeitpunkt beenden zu wollen, können selbstgefährdendes Verhalten hervorrufen und verstärken. So setzt sich Herr Paprika auch nach Beendigung der Arbeitszeit in seinem Feierabend aktiv mit beruflichen Aufgaben auseinander und vernachlässigt dadurch seine sozialen Kontakte. Ebenso wie Herr Paprika ist Herr Feuerbohne sehr ambitioniert bei der Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben. Herr Feuerbohne dehnt seine Arbeitszeit zugunsten des Unternehmens regelmäßig aus und missachtet, um die Existenz des Arbeitsschutzgesetzes wissend, konsequent die Pausenzeiten. Als Begründung für sein Verhalten kann eine von ihm angestrebte leitende Position gesehen werden, für deren Erreichung er bewusst Sicherheitsstandards ignoriert.

Während bisher mögliche Konfliktsituationen während der Arbeit im Homeoffice beleuchtet wurden, wird der nächste Abschnitt Ergebnisse aufzeigen, bei denen keine Konflikte im Privaten aufgetreten sind.

Keine Konflikte im Privaten

Dieser Abschnitt zeigt, dass die veränderte Situation während der Pandemie nicht zwingend zu Konflikten im Privaten führen muss. So berichtet etwa die Hälfte der Interviewpartner*innen, dass es während der Arbeit im Homeoffice zu keinerlei Konfliktsituationen gekommen sei (bspw. Herr Ingwer Zeile 268-271; Frau Kohlrabi Zeile 260-266). Mögliche Gründe dafür könnten sein, dass die extreme Beschäftigung mit der Arbeit und die Konzentration darauf keine Zeit für etwaige Streitigkeiten zwischen Partner*innen zugelassen hat (Herr Ingwer Zeile 312-319). Zudem spricht sich das familiäre Umfeld von Frau Aubergine für ihr Arbeitspensum aus, da Frau Aubergine das viele Arbeiten gut zu tun scheint (Frau Aubergine Zeile 438-440). Ein weiterer Faktor, der für das Ausbleiben von privaten Konflikten von Relevanz sein könnte, ist die Lebenssituation. So scheint es bei

Frau Champignon keinerlei Konflikte zu geben, da sie in einem Mehrgenerationenhaus lebt, in dem ihre Mutter das Mittagessen kocht, sie einen Extraraum für ihr Büro zur Verfügung hat und die Kinder weitestgehend selbstständig sind. Für den Haushalt nutzt sie zudem ihren wöchentlich freien Freitag.

5.7 Umgang mit Erkrankungen

Eine besonders relevante Form interessierter Selbstgefährdung stellt der Präsentismus dar. Es wird trotz Krankheit gearbeitet, da die Arbeit als wichtiger als die Gesundheit erachtet wird. Bei der Auswertung der Interviews ist aufgefallen, dass fünfzehn von siebzehn Befragten entweder bereit wären, krank zu arbeiten oder es bereits getan haben. Die übrigen zwei Gesprächspartner gaben an, sich bei leichter Erkrankung sofort krankschreiben zu lassen.

Bereitschaft, trotz Erkrankung zu arbeiten

Die Bereitschaft, trotz Krankheit zu arbeiten, wird im Großteil der Interviews geäußert. So können sich die Gesprächspartner*innen, obwohl sie während der Zeit im Homeoffice noch nicht krank gewesen sind, bei leichten Erkrankungen vorstellen zu arbeiten. Bei der Arbeit aus dem Homeoffice bestehe im Gegensatz zur Arbeit im Büro kein Risiko, Arbeitskolleg*innen anzustecken (Herr Mandarine Zeile 257-258), weshalb sich beispielweise Herr Erbse und Herr Quandong im Büro eher krankschreiben lassen würden als im Homeoffice (Herr Erbse Zeile 347-351; Herr Quandong Zeile 787-791), beziehungsweise statt ins Büro zu fahren einen Tag Homeoffice einlegen würden (Frau Limette Zeile 221-226).

Herr Erbse: also kommt kommt natürlich auch auf die Stärke der Krankheit drauf an =ne also wenn ich jetzt komplett bettlegrich bin dann natürlich schreib ich mich krank [...] ääm aber wenns jetzt (Klingelgeräusch) ne kleine Erkältung ist oder sonst irgendwas dann ähh nehme ich an das ich ähh von meiner Arbeitsmentalität so bin dass ich mich dann eher vor den pece setze und trotzdem arbeite [...] im Büro bin ich tatsächlich dann ähh hab ich mich dann häufig krankgeschrieben weil ich ähh äm (---) ja das

ist auch so ein thema das wird ein später im alter bewusst (erst lacht Herr Erbse dann beide) dass man ja weiß nicht also ich finde das auch so so äm bisschen sozialer =ne wenn man krank ist soll man zuhause bleiben damit nicht andere krank werden (Herr Erbse Zeile 336-351).

Herr Erbse setzt das Arbeiten trotz Krankheit mit einer angemessenen Arbeitsmentalität gleich. Bei dieser Aussage scheinen die Personen die Erwartungshaltung an sich selbst zu haben, dass es einen gravierenderen Grund als eine kleine Erkältung geben müsse, um nicht arbeiten zu können.

Frau Nektarine scheint die Option auf Homeoffice als eine Alternative zur Krankschreibung zu sehen. So äußert sie, dass sie sich nicht direkt krankschreiben lassen würde, wenn sie sich nicht im Stande fühle ins Büro zu fahren, sondern in dem Fall eher einen Tag im Homeoffice arbeiten würde. Sie würde zwar vielleicht etwas später mit dem Arbeiten anfangen und bei Bedarf eine Tablette einnehmen, dennoch würde sie sich bei Symptomen wie leichten Kopfschmerzen nicht unmittelbar krankschreiben lassen (Frau Nektarine Zeile 206-217). Auch Frau Limette beschreibt eine Situation, in der sie krank war, sich jedoch zu Hause um die Weiterleitung von wichtigen Informationen gekümmert hat (Frau Limette Zeile 221-226).

Bisher ging es ausschließlich um Personen, die während der Pandemie nicht krank gewesen sind, sich jedoch vorstellen könnten, trotz Krankheit im Homeoffice zu arbeiten. Auffällig ist, dass Homeoffice eher als eine Alternative gesehen wird, sich nicht unmittelbar krankschreiben lassen zu müssen, sondern die Arbeit trotz Krankheit an einem anderen Ort ausüben zu können.

Im Folgenden Teil werden die Ergebnisse der Interviews von Personen vorgestellt, die trotz Krankheit während der Pandemie im Homeoffice tatsächlich gearbeitet haben.

Arbeiten trotz Krankheit

Während die Auswertung der Interviews sichtbar werden ließ, dass acht der befragten Personen in der Corona-Zeit nicht krank gewesen sind, jedoch bereit wären, bei leichter Erkrankung zu arbeiten, gaben ebenso viele Interviewpartner*innen an, trotz leichteren Erkrankungen wie Schnupfen, Kopfschmerzen und Husten tatsächlich gearbeitet

zu haben. Es zeigt sich also eine klare Tendenz zu selbstgefährdendem Verhalten, wenn Krankheiten nicht auskuriert und in manchen Fällen sogar verschleppt werden (Herr Radieschen Zeile 508-539).

So gibt Herr Jalapenio an, dass er sich nur krankschreiben ließe, wenn die Symptome so stark seien, dass er „wirklich nicht mehr arbeitsfähig wäre“ (Herr Jalapenio Zeile 228-229). In der nächsten Aussage führt er jedoch aus: „ich würde mich krankschreiben lassen, wenn ich krank bin“ (Herr Jalapenio Zeile 233-234), was er kurz darauf revidiert, indem er angibt, dass er es nicht ausnutzen würde, sich krankschreiben zu lassen, nur um einen Tag frei haben zu können und es deshalb nur machen würde, wenn es wirklich notwendig sei (Herr Jalapenio Zeile 238). Diese sich widersprechenden Aussagen zeigen, dass Herr Jalapenio sichtlich verunsichert bei der Beantwortung der Frage zu sein scheint. Er beantwortet die Frage in dreifacher Ausführung. Anfangs sagt er, er ließe sich nur krankschreiben, wenn er nicht mehr arbeitsfähig sei. Später führt er aus, dass er sich nicht so einfach krankschreiben lassen würde, nur um einen Tag frei zu haben, wobei krank sein eher mit Genesung und nicht mit „frei haben“ gleichgesetzt werden sollte. Zuletzt gibt er an, dass er sich unmittelbar krankschreiben lassen würde, wenn er krank sei. Wie er sich jedoch tatsächlich im Falle einer Erkrankung verhält, lässt sich aus seinen Aussagen nicht eindeutig entnehmen.

Der Großteil der Interviewten gibt an, im Homeoffice zu arbeiten, wenn sie leichte Grippesymptome beziehungsweise Magen-Darm-Beschwerden aufweisen. Erst wenn es gar nicht mehr gehen würde, ziehen diejenigen eine Krankschreibung in Betracht (Herr Hokkaido Zeile 622-654). Herr Hokkaido begründet das Arbeiten trotz Krankheit damit, dass im Homeoffice die Hemmschwelle niedriger sei als im Büro und man deshalb eher im Homeoffice als im Büro arbeitet, „auch wenn es nicht ganz so gut geht“ (Herr Hokkaido Zeile 632-640). Ebenso gibt Frau Champignon an, dass sie bei leichten Symptomen anfängt zu arbeiten und dann schaut, ob es schlimmer wird. Falls das der Fall ist, meldet sie sich beim Chef krank. Sie begründet dies folgendermaßen:

Frau Champignon: das is ja bei uns auch nee so schlimm (.) also es is also wir ham schon viel arbeit aber °h es

geht ja hier bei uns nee um menschenleben wir arbeiten nee in der pflege (.) ob nu der rentenantrag nen tag eher oder später rausgeht (-) das is ja jetz nich äh keen weltuntergang wenn da mal was länger liegen bleibt (Frau Champignon Zeile 373-377).

Die Aussage verdeutlicht, dass der Fokus beim Kranksein weniger auf das eigene Wohlbefinden und die Gesundheit gelegt wird, sondern vielmehr auf die Relevanz der Arbeit. So fällt es leichter, sich als Sachbearbeiter krankschreiben zu lassen, da es bei der Arbeit nicht um Menschenleben geht, wie in der Pflege beispielsweise (Frau Champignon Zeile 374-375).

Einige der Interviewpersonen gaben an, bei Krankheitssymptomen eine Schmerztablette einzunehmen, um arbeiten zu können. So zum Beispiel Frau Daikon:

Frau Daikon: ja dann (-) werf ich mir ne pille ein (schmunzelt) un hoffe dass es besser wird °h aber h° dass ich mich jetz wirklich ma raus nehme un ma hinlege °h hatt ich jetz noch nee (.) die chefin sagt zwar immer weil se kriegts manchmal mit wenn man in ner videokonferenz bissl da hängt =nor sie kriegt das schon mit sagt se ,mensch dann °h mach den computer aus oder leg dich mittag mal zwei stundn hin' °h dürftn wir alles aber kann ich mit mir irgendwie (.) da bin ich (.) jaa kann ich mit mir nee vereinbarn (schmunzelt) [...] kann ich mit mir nee so neeee (schmunzelt) ich bin oh eene ich geh erst zum arzt wenns jetz wirklich gar nee mehr geht (schmunzelt)

Int: ooke (schmunzelt) (-) °hh jaa also hast du schon mal gearbeitet obwohl du krank warst

Frau Daikon: ja (.) klar hmmm (Frau Daikon Zeile 555-571).

An diesem Gesprächsausschnitt ist zu erkennen, dass die Arbeitsmoral einen großen Einfluss auf die Bereitschaft hat, sich krank zu melden (siehe auch Herr Erbse Zeile 340-343). Frau Daikon könne einen Ausfall aufgrund von Krankheit nicht mit ihrem Gewissen vereinbaren und nimmt deshalb zur

Leistungssteigerung Medikamente ein, um arbeiten zu können. Dabei scheint ihre Chefin sich für Erholungspausen auszusprechen und sich um das Wohl ihrer Mitarbeiter*innen zu sorgen. Es scheint für Frau Daikon also "klar" (Zeile 571) zu sein, trotz Krankheit zu arbeiten. Herr Radieschen ist zwar bereit, trotz "ich sag mal (-) kindergarten (-) krankheiten =ne ne erkältung" (Herr Radieschen Zeile 514-515) zu arbeiten, sobald es jedoch schlimmer wird und er zu Medikamenten greifen müsste, meldet er sich krank. "[Es] ist sinnvoller dann lieber mal drei tage krank zu sein als (-) es zu verschleppen und dann (-) ist der ausfall halt länger =ne" (Herr Radieschen Zeile 537-539). So spielt er Krankheiten wie Erkältungen anfangs noch herunter, jedoch nur so lange, bis die Symptome so stark werden, dass er zu Medikamenten greifen müsste.

Frau Kohlrabi wählt anstelle des Wegs, sich krank zu melden, den Weg, Überstunden abzubauen. Sie ist vor Corona bei leichten Erkrankungen ins Büro gefahren, falls es schlimmer wurde aber nach Hause gefahren. Auf die gleiche Art und Weise geht sie im Homeoffice vor (Frau Kohlrabi Zeile 248-256). Sie setzt ihre gesammelten Überstunden demnach nicht dafür ein, einen Tag Urlaub zu machen, sondern dafür, sich nicht krankschreiben lassen zu müssen.

Einen weiteren Grund, warum Arbeitnehmer*innen trotz Krankheit arbeiten, führt Herr Olive an. Er gibt an, trotz Krankheit in der Vergangenheit gearbeitet zu haben.

Herr Olive: ich wusste okay die arbeit bleibt liegen wird nicht gemacht und dann °hh ist man schon jeden tag den man nicht arbeitet echt angespannt nervös weil man weiß wann willst du das irgendwann wieder aufholen (Herr Olive Zeile 493-496).

Diese Aussage macht deutlich, wie stark der Druck auf Herrn Olive lastet. So kann er sich, wenn er krank ist, nicht entsprechend erholen, da er genau weiß, dass sich die Arbeit von einem krankgeschriebenen Tag zum nächsten summiert.

Nachdem bisher auf einige Gründe eingegangen wurde, warum die Interviewpartner sich trotz Krankheit nicht krankschreiben lassen würden und damit zu interessierter Selbstgefährdung neigen,

behandelt der nächste Abschnitt das Krankschreiben bei vorliegender Krankheit.

Arbeiten im Homeoffice trotz Krankheit

Die Annahme, Personen die krank sind, ließen sich tatsächlich krankschreiben, scheinen lediglich zwei von siebzehn Gesprächspartner*innen zu bestätigen. So scheint Arbeiten trotz Krankheit kein Sonderfall mehr, sondern vielmehr zur Normalität geworden zu sein. Eine Ausnahme darunter scheinen Herr Feuerbohne und Herr Quandong zu sein: *„falls das jetzt darauf abzielt, ob ich quasi trotz grippe arbeiten würde, äh nein ich würde da meine oder meine persönliche gesundheit würde ich eindeutig den vorrang äm einräumen“* (Herr Feuerbohne Zeile 587-589).

Herr Quandong gibt an, dass er in der Vergangenheit trotz Krankheit ins Büro gefahren sei, jedoch später nicht mehr, weil er Kolleg*innen angesteckt haben soll (Herr Quandong Zeile 787-791). Er hatte jedoch während Corona einen erheblichen Teil an Mehrarbeit zu leisten, da sein Kollege schwer erkrankt war und er sich wegen der dadurch entstehenden Mehrarbeit mit auftretenden psychischen Problemen über zwei Wochen hinweg krankschreiben lassen musste. *„[I]m äh ende letzten jahres hab ich mich ähm zwei wochen mal krankschreiben lassen [...] weil ich nicht mehr konnte“* (Herr Quandong Zeile 771-772).

Herr Paprika gibt zu Beginn zwar an, dass er sich sofort krankschreiben ließe, wenn er krank sei:

Herr Paprika: äh gar kein thema also wenn ich krank wäre würde ich jetzt quasi meinem chef einfach bescheid sagen anrufen (--) °h dann gegebenenfalls zum arzt gehen und ähm ja dann halt nach drei tagen krankmeldung =ne (Herr Paprika Zeile 733-735).

Im weiteren Gesprächsverlauf stellt sich jedoch heraus, dass er bei einer Erkältung trotzdem arbeitet und sich nur krankschreiben lassen würde, wenn er *„richtig krank wär“* (Herr Paprika Zeile 757). Einige Interviewpartner sind sich zwar bewusst, dass sie sich bei Krankheit auch krankschreiben lassen sollten, tun dies aber oftmals ausschließlich dann, wenn sie nicht mehr arbeitsfähig sind (beispielsweise Frau Aubergine Zeile 396-408; Herr Erbse Zeile 330-338; Herr Ingwer 458-468).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Erkrankungen wie Grippe, Erkältung sowie subjektiv betrachtet leichte Magen-Darm-Beschwerden für die meisten Interviewpartner*innen keinen Grund für eine Krankschreibung darstellen. Einige Gesprächspartner*innen äußerten, dass sie das Gefühl haben, dass die Krankenquote in ihrem Arbeitsumfeld gesunken sei (Frau Aubergine Zeile 401; Herr Olive Zeile 464-468). Die kann hier allerdings nur als subjektive Wahrnehmung der interviewten Personen verstanden werden. Als Gründe nannten die Personen hier die Corona-Maßnahmen, wie beispielsweise Kontaktbeschränkungen, Homeoffice-Pflicht sowie die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen, wodurch es nicht oder deutlich weniger zur Übertragung von Krankheiten kommen konnte. Bei der Auswertung der Interviews ist außerdem aufgefallen, dass die Gesprächspartner*innen das Arbeiten im Homeoffice als Alternative zur Krankschreibung sehen, da sie im Homeoffice keine Arbeitskolleg*innen anstecken können. Aufgrund dessen könnte es weniger Krankmeldungen gegeben haben.

5.8 Positive Aspekte der Arbeit im Homeoffice

47

In den vorangegangenen Kapiteln wurden vorwiegend Faktoren herausgearbeitet, die in Verbindung mit der Arbeit im Homeoffice die interessierte Selbstgefährdung beeinflussen. Da die interviewten Personen explizit betont haben, dass das Arbeiten im Homeoffice diverse Vorteile mit sich bringe, werden diese nachfolgend dargestellt.

Zu Beginn lässt sich feststellen, dass die interviewten Personen abgesehen von Herrn Quandong das Arbeiten im Homeoffice insgesamt positiv wahrnehmen. Hier berichteten die Interviewten von verschiedenen individuellen Faktoren, die die aktuelle persönliche Lebenssituation positiv unterstützen. Der erste zu nennende Aspekt ist der entfallende Fahrtweg und die damit einhergehende Zeitersparnis. Hierzu führt Frau Champignon aus: *„ich sach ma für mich überwiegen die vorteile im homeoffice auf jeden fall [...] schon weil die fahrei wegfällt“* (Frau Champignon Zeile: 213-217). Diese Zeitersparnis wird von den Interviewten für verschiedene Tätigkeiten genutzt. Frau Nektarine gibt an, länger schlafen zu können und sich nicht fertig machen zu müssen (Frau Nektarine Zeile 145-148). Herr Olive und Herr Jalapenio berichten

davon, die gesparte Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, was diese in Herrn Olives Fall bereits positiv angemerkt haben (Herr Olive Zeile 514-527; Herr Erbse Zeile 97-108). Auch Personen ohne Kinder empfinden die ersparte Zeit als positiv, da sich so das Studium und der Arbeitsalltag besser vereinbaren lassen (Herr Feuerbohne Zeile 120-121; Frau Limette Zeile 155-163) Ebenso bringt der entfallene Fahrtweg den Vorteil mit sich, dass sowohl die Umwelt entlastet als auch der Kraftstoffverbrauch gesenkt werden kann (Frau Aubergine Zeile 548-550; Frau Champignon Zeile 532-533).

Ein weiterer positiver Effekt der Arbeit im Homeoffice zeigt sich für Personen mit Vorerkrankungen. Herr Jalapenio erläutert: „ja also (---) aufgrund dessen das ich zur risikogruppe gehöre hatte ich sowieso schon auch vor corona mal angedacht mal homeoffice zu machen ich muss sagen mir persönlich gefällt es sehr gut“ (Herr Jalapenio Zeile 376-378). Die entsprechenden Personen können dadurch ihren Tagesablauf nach den individuellen Bedürfnissen gestalten. Des Weiteren können Personen, die aufgrund einer Vorerkrankung einer erhöhten Ansteckungsgefahr ausgesetzt sind, durch die Arbeit im Homeoffice insbesondere in Zeiträumen mit erhöhter Influenza-Aktivität besser geschützt werden.

Neben den individuellen Vorteilen der Arbeit im Homeoffice sehen die Interviewpartner*innen auch mögliche positive Aspekte für die Arbeitgebenden. Demnach könne das Unternehmen durch das Ausweiten der Arbeit im Homeoffice Büroflächen einsparen und eine Kostenreduktion erreichen (Herr Hokkaido Zeile 797-800; Herr Radieschen Zeile 682-698). Wenn ein solcher Prozess stattfinden würde, könnten gerade die ungenutzten Ressourcen wie beispielsweise Baugrundstücke sowie Büroflächen gesamtgesellschaftlich (um-)gestaltet werden. Diese könnten sowohl für Wohnraum als auch für nachhaltige und ökologische Projekte genutzt werden.

Abschließend wurde von der Mehrheit der interviewten Personen eine Imageverbesserung der Arbeit im Homeoffice seitens der Führungskräfte angemerkt. So sei vor der Corona-Pandemie von einigen Führungskräften davon ausgegangen worden, dass im Homeoffice der Arbeit nicht nachgegangen werde und sich die Arbeitnehmer*innen zu leicht ablenken ließen (Herr Ingwer Zeile 148-

166). Während der Corona-Pandemie habe sich diese Sichtweise geändert:

Frau Daikon: riichtig sitzn zuhause un machn nichts und deswegen gabs das früher nee °h jetzt (.) über die lange pandemiezeit ham se mitgekriegt (.) es lief (.) sie ham och selber in einer °h wir hattn ma ne große betriebsversammlung online un da ham se selber gesagt also sie sind erstaunt °h wie toll das lief und sie müssn °h ähhm naja ham selber gemerkt (.) wir müssn mehr vertraun in unsre leute ham [...] un da ham se jetz eine neue dienstweisung rausgebracht die dann nach der pandemieregulung gilt °h un dann dürfn wir weiterhin zwei tage die woche im homeoffice arbeiten (Frau Daikon Zeile 190-200).

Wie dieser Interviewausschnitt zeigt, hat das von der Regierung angeordnete Arbeiten im Homeoffice insbesondere zwei Auswirkungen. Zum einen wird das Arbeiten im Homeoffice nicht mehr als unproduktives Arbeiten angesehen, wie vor der Pandemie. Zum anderen können sich die Unternehmen darüber hinaus durch die gemachten Erfahrungen vorstellen, die Homeoffice-Regelungen für ihre Arbeitnehmer*innen auszuweiten.

Zusammenfassend lässt sich aus allen Interviews übereinstimmend festhalten, dass sich die interviewten Personen aufgrund der genannten Vorteile und trotz der aufgezeigten Nachteile für die Zukunft ein Arbeiten im Homeoffice wünschen. Dabei ist ihnen wichtig, dass dies in einer „Mischform“ (Frau Aubergine Zeile 128) ermöglicht wird. Hierunter wird von den Interviewpartner*innen verstanden, dass das Arbeiten im Homeoffice mit einer Tätigkeit im Büro verbunden wird (Herr Hokkaido Zeile 433-438). Für die konkrete Umsetzung legen die interviewten Personen auf unterschiedliche Voraussetzungen Wert wie beispielsweise die Gewährleistung einer Kinderbetreuung, eine gute Ausstattung sowie die vertragliche Regelung (Herr Erbse Zeile 434-445; Herr Ingwer Zeile 508-512; Herr Gurke Zeile 514-523).

6 Zusammenhänge und Muster

Nachdem in dem vorangegangenen Kapitel die durch die Analyse der Interviews entstandenen Ergebnisse geordnet nach Themengebieten dargestellt wurden, sollen nun Zusammenhänge und Muster herausgestellt werden.

Auf Basis der Geschlechtertheorie von Goffmann (2001) (Kapitel 3.2) ließe sich vermuten, dass Personen gleichen Geschlechts die momentane Situation im Homeoffice ähnlich erleben. Tatsächlich stellt sich jedoch heraus, dass bezogen auf Belastung oder die Produktivität im Homeoffice nicht das Geschlecht der entscheidende Faktor zu sein scheint. Eher ist ausschlaggebend, ob eine Person Kinder hat und wer im Haushalt primär für die Kinderbetreuung während der Pandemie zuständig ist. Personen mit Hauptverantwortung, egal ob männlich oder weiblich, nehmen die Situation als ähnlich belastend und weniger produktiv wahr. Es bedarf also intersektionaler Perspektiven in weiteren Forschungsarbeiten.

Zudem sind Verhaltensweisen aufgefallen, die geschlechterspezifisch zu sein scheinen und die es in weiteren Arbeiten noch zu vertiefen gilt. Die befragten Frauen haben ihre Belastung häufig verharmlost und ihre viele Arbeit damit kommentiert, dass es schon vor der Pandemie ähnlich war. Viele Befragte schildern außerdem ein sehr traditionelles Familienbild – gerade, wenn Kinder zu der Familie gehören. Daraus lässt sich eventuell schließen, dass Frauen die Mehrfachbelastung aus Haushalt, Kindern und Arbeit schon vor dem Lockdown gewohnt waren und die zusätzliche Belastung durch das Homeschooling oder ähnliches nicht mehr als so viel größer wahrnehmen. An diese Überlegung schließt sich an, dass die befragten Männer eher klar definierte oder indirekte Karriereziele haben und häufiger darauf verwiesen, ihre Effektivität auch zu Hause beibehalten zu wollen. Eine Begründung dafür könnte sein, dass die Frauen durch die stärkere Belastung im Haushalt weniger häufig über ihre Karriere nachdenken. Daraus kann geschlossen werden, dass die von Goffman (2001) beschriebenen sozial konstruierten Geschlechterrollen auch heute noch einen erkennbaren Einfluss auf das Leben von Personen haben.

In nahezu allen Interviews sind im Umgang mit Erkrankungen zwei wesentliche Verhaltensmuster aufgefallen. Zum einen scheinen Personen eher

dazu zu neigen, auch krank zu arbeiten, wenn sie eine höhere Position innehaben. Dies wird dann dadurch begründet, dass die Arbeit sonst nicht gemacht werde und andere Kolleg*innen von der Arbeit der einen Person abhängig sind. Das zweite auffällige und in Bezug auf die interessierte Selbstgefährdung sehr spannende Muster ist, dass Personen das Homeoffice häufig als Alternative zu einer Krankschreibung verstehen. Dies lässt sich auf die Begründung zurückführen, dass Personen nur deswegen nicht zur Arbeit fahren, um die anderen Mitarbeitenden nicht anzustecken. Wenn dann die Möglichkeit besteht, stattdessen von zu Hause auszuarbeiten, wird diese Möglichkeit gerne genutzt, um sich nicht krankschreiben lassen zu müssen.

Im Folgenden wird das Kapitel dazu genutzt, die oben dargestellten Ergebnisse auf das Konzept der interessierten Selbstgefährdung zu beziehen, um zu erkennen, inwiefern das Arbeiten im Homeoffice die interessierte Selbstgefährdung beeinflusst. Die einzelnen Unterpunkte, die in den Ergebnissen genannt wurden, sind teilweise induktive und teilweise aus der Kategorie abgeleitete deduktive Codes. Sie weisen, je nachdem, wie sie bei den einzelnen Personen ausgeprägt sind, auf interessierte Selbstgefährdung hin. Da die Interviews sich auf das Arbeiten im Homeoffice beziehen, können die Antworten ein Indikator dafür sein, ob und wenn ja inwiefern sich das Arbeiten im Homeoffice auf die interessierte Selbstgefährdung auswirkt. Die Interviews haben gezeigt, dass sich die Arbeitszeiten durch den Wegfall der Wege ausgeweitet haben, Pausen teilweise verkürzt oder gar nicht mehr gemacht wurden. Vielmehr wurde die zu erledigende Arbeit über einen längeren Zeitraum am Tag aufgeteilt und viele Interviewte gaben an, nach dem Feierabend keine emotionale Distanz zu ihrer Arbeit erreichen zu können. Dies scheint besonders der untersuchten Berufsgruppe schwer gefallen zu sein, da sie aufgrund des für ihre Berufsgruppe besonders zeitlichen und strukturierten Arbeitsalltags nicht gewohnt war, sich individuell zu strukturieren und Grenzen zu setzen. Ein weiterer Faktor, der hier hineinspielt, ist die bis zur Pandemie ausschließliche Arbeit vor Ort im Büro (Bach et al. 2020). Hierdurch musste diese Personengruppe aktiv nie eine Grenze ziehen, da sie sich mit Verlassen des Arbeitsplatzes und spätestens nach dem Fahrtweg im Feierabend befanden. Diese Faktoren haben

sich durch das Arbeiten im Homeoffice gezeigt und verstärkt. Sie sind gleichzeitig Hinweise, die auf eine interessierte Selbstgefährdung hindeuten. Des Weiteren gaben einige Personen an, auch nach der Arbeitszeit weiterhin erreichbar zu sein, am Wochenende zu arbeiten, oder aktiv dagegen angehen zu müssen, dies nicht zu tun. Auch das sind Faktoren interessierter Selbstgefährdung. Diese Verschiebung von geführter zu selbststrukturierter Arbeit führt weiterhin zu einer Anpassung der Führung durch die Vorgesetzten. Mitarbeitende werden nun weniger über die Abarbeitung von Aufgaben der für die Berufsgruppe typischen Routineaufgaben (Bach et al. 2020) sondern stärker über das Erreichen von Zielen geführt. Bezüglich der Ziele lässt sich sagen, dass Zielvereinbarungen in vielen Fällen zwar vorhanden sind, allerdings nicht offensiv als solche formuliert werden. Es ist schwierig einzuschätzen, inwiefern die Personen sie dennoch unbewusst als solche wahrnehmen und als belastend empfinden. Inwieweit die Leistung im Homeoffice oder vor Ort im Büro als besser eingeschätzt wird, hängt von verschiedenen oben beschriebenen Faktoren ab. Kinderbetreuung oder die Arbeitsplatzgestaltung haben einen entscheidenden Einfluss darauf, in welchem Maße das Arbeiten im Homeoffice die interessierte Selbstgefährdung verstärkt oder nicht. Gerade die Arbeitsplatzgestaltung zu Hause stellt für die Gruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsbeschäftigten eine besondere Herausforderung dar, weil diese wie bereits beschrieben häufig nicht über einen Arbeitsplatz zu Hause verfügen oder ein zusätzlicher Raum für die Einrichtung des Arbeitsplatzes vorhanden ist (Bache et al. 2020). Da die Kommunikation durch die räumliche Barriere erschwert wird, kann auch dies die interessierte Selbstgefährdung verstärken. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Interviewten teilweise angaben, dass neue Formen wie eine „Online-Kaffeerunde“ oder ähnliches geschaffen wurden, um dem entgegenzuwirken. Hier lässt sich erkennen, dass diese Personen weniger Kontaktverluste erleben. Inwiefern die momentane berufliche oder private Situation als belastend empfunden wird, ist abhängig von diversen Bedingungen, besonders von den gerade genannten Aspekten. Ist die persönliche Belastung sehr hoch, kann dies ebenfalls ein Hinweis auf die Neigung zu interessierter Selbstgefährdung sein (Krause et al. 2018: 38, 40). Diese Neigung ist daran erkennbar, inwieweit die erhöhte Arbeitszeit oder andere

Umstände zu Konflikten im privaten Bereich der einzelnen Personen führen. Ein Phänomen, das in Bezug auf die interessierte Selbstgefährdung auffällt, ist der Umgang mit Krankheit. Hier lässt sich festhalten, dass häufig nur deshalb eine Krankenschreibung erwirkt wird, damit die Kolleg*innen nicht angesteckt werden. Einige der Interviewten gaben an, dass sie bei Erkrankung einen Tag im Homeoffice arbeiten oder Medikamente einnehmen, um arbeiten zu können. Dieses Verhalten zählt ebenfalls zur interessierten Selbstgefährdung (Krause et al. 2018: 38, 40).

Neben den genannten Punkten soll außerdem auf die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben durch das Arbeiten im Homeoffice eingegangen werden. Dies geht einher mit den bisher angeführten Punkten und wird von der Gesamtheit der Interviewten wahrgenommen. Dabei wurde festgestellt, dass Privat- und Berufsleben durch das Arbeiten im Homeoffice mehr ineinandergreifen als zuvor. Mit der Ausnahme von Personen, die zu Hause für die Kinderbetreuung zuständig sind, wird dies jedoch durchaus als Vorteil gesehen. So könnten während der Arbeit im Homeoffice Haushaltsaufgaben und private Tätigkeiten nebenbei erledigt werden. Was folglich aus theoretischer Sicht als interessierte Selbstgefährdung definiert wird, wird bei den interviewten Personen nicht unbedingt als solche wahrgenommen.

7 Fazit und Diskussion

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit bestand darin, herauszuarbeiten, wie Verwaltungsbeschäftigte während der Corona-Pandemie das Arbeiten im Homeoffice erleben und wie hierdurch die interessierte Selbstgefährdung von Frauen und Männern in entsprechenden Berufen beeinflusst wird. Dazu wurden 17 problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews mit abhängig Beschäftigten aus den interessierenden Berufsfeldern durchgeführt.

Zur Konzeption des Forschungsdesigns sowie des Leitfadens dienten vier Theorien: Die alltägliche Lebensführung, das Arrangement der Geschlechter, der Arbeitskraftunternehmer sowie die interessierte Selbstgefährdung. Neben den genannten Theorien bildete der aktuelle Forschungsstand zu indirekter Steuerung, Homeoffice und interessier-

ter Selbstgefährdung sowie Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufen im Hinblick auf die Corona-Pandemie die Basis für die zentralen Themenbereiche des Leitfadens: Digitalisierung, Homeoffice, Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Entgrenzung sowie selbstgefährdendes Verhalten.

Nachdem die problemzentrierten Leitfadeninterviews anhand des Minimaltranskripts des Gesprächsanalytischen Transkriptionssystems 2 transkribiert wurden, folgte die Auswertung dieser mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). So wurden einerseits deduktive Kategorien, basierend auf dem theoretischen Hintergrund, gebildet, andererseits jedoch auch induktive Kategorien, die sich aus dem empirischen Material herauskristallisierten, zur Analyse verwendet. Aus dem daraus entstandenen Kategoriensystem ließen sich inhaltliche Regelmäßigkeiten sowie Auffälligkeiten ableiten, die zur Beantwortung der anfangs gestellten Forschungsfrage verhalfen.

Die Ergebnisse zeigten, dass das Arbeiten im Homeoffice zu einer interessierten Selbstgefährdung führen bzw. diese verstärken kann. Hierbei konnten vor allem Faktoren der Arbeitszeitgestaltung, der Entgrenzung sowie der Arbeitsschutzregelungen ausgemacht werden, welche bei Missachtung zu einem selbstgefährdenden Verhalten führen können. Im Hinblick auf das Geschlecht kann gesagt werden, dass gerade Frauen ihre Aufgaben eher verharmlosen und somit dazu neigen, sich aufgrund einer Überlastung durch zu viele Aufgaben interessiert selbst zu gefährden. Männern hingegen ist der Output ihrer Arbeit wichtig, weshalb sie häufiger die oben beschriebenen Faktoren missachten, um diesen auch im Homeoffice zu erhalten. Es zeigte sich also, dass sowohl Männer als auch Frauen sich interessiert selbstgefährden, dies allerdings auf verschiedene Art und Weise tun. Ebenso scheinen sie einen unterschiedlichen Antrieb dahinter zu haben. Diese gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass die interessierte Selbstgefährdung auch in der Berufsgruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe auftritt und eine besondere Herausforderung darstellt. So hat die Einführung des Homeoffice aufgrund der Pandemie in der genannten Berufsgruppe zur Zunahme von Formen der indirekten Steuerung geführt. Damit untermauern diese Erkenntnisse die Ergebnisse von Roscher &

Begerow (2020), welche ebenfalls feststellten, dass das Arbeiten im Homeoffice und die damit verbundene Führung auf Distanz zu einer indirekten Steuerung führen. Mit den Ergebnissen konnte nicht nur die Forschungsfrage umfangreich beantwortet werden, sondern sie zeigten eine klare Übereinstimmung mit anderen bisherigen Forschungsergebnissen. Es konnte dargelegt werden, dass Frauen, die in den erwähnten Berufsgruppen arbeiten, häufig ein traditionelles Rollenbild beschrieben, was sich mit den Ergebnissen von Storck et al. (2020: 5) deckt. Durch die Arbeit konnte allerdings nicht gezeigt werden, dass dieses Rollenbild aufgrund der Retraditionalisierung, wie es von Storck et al. (2020: 5) vermutet wird, entsteht. Vielmehr deuten die Ergebnisse darauf hin, dass dieses Rollenbild bereits vor der Pandemie bestand. Damit bestätigen diese Ergebnisse diejenigen der Pandemie-Studien der Hans-Böckler-Stiftung (bspw. Zucco & Lott 2021). Welche Gründe dieses traditionelle Rollenbild hat und ob es gegebenenfalls einen Zusammenhang mit der betrachteten Berufsgruppe aufweist, muss in weiteren Forschungsarbeiten analysiert werden. Abschließend kann somit festgehalten werden, dass diese Arbeit die vorhandenen Studien zu den Themen indirekte Steuerung, Homeoffice und interessierte Selbstgefährdung auch für die Berufsgruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe bestätigten konnte.

8 Limitationen und Ausblick

Nachdem die Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert wurden, sollen die Limitationen der Arbeit herausgestellt sowie ein Ausblick auf Möglichkeiten für zukünftige Forschungsfragen gegeben werden. Als erstes soll auf die Limitation eingegangen werden. Hier ist die Limitation der Auswahl der Personen, die für diese Arbeit interviewt wurden, zu nennen. Ein Aspekt, der hier herausgearbeitet wurde, ist, dass ein Großteil der interviewten Personen in Großunternehmen arbeiten. Anzunehmen ist, dass in Großunternehmen im Vergleich zu kleinen und mittelständischen Unternehmen eine andere Unternehmenskultur herrscht. Dies könnte einen Effekt auf die oben beschriebenen Ergebnisse haben. So könnte es beispielsweise der Fall sein, dass in einem kleinen oder mittelständischen Betrieb die Arbeitgebenden ver-

mehrt ein Augenmerk auf das gesundheitsgefährdende Verhalten ihrer Mitarbeitenden haben und so schneller einschreiten können. Allerdings wäre auch eine Überlegung in die andere Richtung möglich. In diesem Falle könnte es beispielsweise sein, dass diese Unternehmen eher von den wirtschaftlichen Folgen der COVID19-Pandemie betroffen sind und die Arbeitnehmenden sich aus diesem Grund interessiert selbstgefährdend verhalten, um das Unternehmen zu unterstützen. Ein Hinweis hierfür lässt sich in den Interviews finden. So wurde von Personen angemerkt, dass sie zum Wohle der Firma ihre Karriereziele besonders in Bezug auf das Gehalt zurückstellen. So wäre es ebenso denkbar, dass Personen ihre Gesundheit zurückstellen, um der Firma aus der Krise zu helfen und so ihren Arbeitsplatz behalten zu können. Um zu untersuchen, ob solche Unterschiede vorliegen, bedarf es weiterer Forschung. Als weiterer Punkt kann das Auswahlverfahren der Interviewpartner*innen genannt werden. Die zu interviewenden Personen wurden über persönliche Kontakte sowie über ein Schneeballsystem akquiriert. Dadurch entstand eine gewisse Homogenität dieser Gruppe. Zum einen kann dadurch eine bessere Vergleichbarkeit erzielt werden, zum anderen kann es zu einer Einschränkung der Perspektiven, Einstellungen und Arbeitsweisen führen.

Hinsichtlich der technischen Gegebenheiten ist zu erläutern, dass es bei verschiedenen Interviews zu Problemen mit dem Internet kam. Dies ist auf die geringe Bandbreite oder Internetverbindung der zu interviewenden Personen zurückzuführen. Hier informierten allerdings die Befragten bereits vor Beginn des Interviews darüber. Dies ermöglichte dem/der Interviewer/in, individuell auf das Problem einzugehen. Die hier beschriebenen Unterbrechungen können dazu führen, dass der Interviewfluss verloren geht und somit das Interview nicht alle vollumfänglichen Informationen enthält. Die Interviewer*innen waren insbesondere für diesen Punkt sensibilisiert und wussten, wie in diesen Situationen die Problematik am besten gelöst werden kann. Beispielsweise konnte durch Ausschalten der Videos oder das sensible Rückfragen, wenn die zu interviewende Person nicht richtig verstanden wurde, ermöglicht werden, dass die Interviews ohne Beeinträchtigung der Qualität durchgeführt werden konnten.

Ein weiterer Punkt, der die Interviews betrifft, ist die Tatsache, dass die Interviews von vier verschiedenen Personen durchgeführt worden sind. Obwohl der Interviewleitfaden innerhalb der Forschungsgruppe entwickelt wurde, besitzen alle Interviewer*innen einen individuellen Interviewstil, was dazu führen kann, dass die Interviews in ihrer Länge und Tiefe unterschiedlich ergiebig sind. Diese Unterschiede konnten durch Besprechungen sowie den Interviewleitfaden minimiert werden. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass Unterschiede bemerkbar bleiben. In diesem Punkt kommen auch die zwischenmenschlichen Beziehungen und Stimmungen zum Tragen. Dies kann zum einen dazu führen, dass die Person anders antwortet als sie es normal tun würde, zum anderen aber auch die Ausführlichkeit und den Detailgrad der Antwort beeinflussen. Speziell im Hinblick auf private Fragen wäre es möglich, dass eine Person aufgrund der zwischenmenschlichen Stimmung mehr oder weniger zu einem sensiblen privaten Thema erläutert. In Bezug auf die Konflikte im Privaten ist in der Analyse aufgefallen, dass die Personen keinen Gesprächsfluss aufbauten und Faktoren wie Erzählpflichten keine Wirkung entfalteten. Da es sich bei den Interviews um offene Fragestellungen handelte, berichteten die Interviewten während anderer Kontexte über die Thematik, sodass dadurch ein Einblick in die privaten Konflikte gewonnen werden konnte. An dieser Stelle ist ebenfalls zu diskutieren, dass von den insgesamt elf interviewten Männern zehn von weiblichen Interviewerinnen interviewt wurden. Im Hinblick auf die Fragen nach der Verteilung der Haushalts- und Sorgearbeiten, kann es vorkommen, dass Männer ihre Antworten auf die vermuteten Ansichten der Interviewerinnen abstimmen (Reinecke 1991: 119). Dies kann dazu führen, dass die Verteilung als eher geschlechtergerecht beschrieben wird. Der Grund, weshalb in dieser Arbeit eine solche ungleiche Verteilung stattfand, lag darin, dass nur ein männlicher Interviewer an dem Forschungsprojekt beteiligt war. Daher war es aufgrund der Planung und Durchführung nicht möglich, eine gleiche Verteilung von männlichen und weiblichen Interviewer*innen auf die zu interviewenden Personen zu gewährleisten. Dies sollte in zukünftiger Forschung berücksichtigt werden. Bei den Interviews der weiblichen Personen war das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Interviewer*innen ausgeglichen.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Arbeit trotz der genannten Limitationen einen informativen ersten Einblick in den Einfluss von Homeoffice auf die interessierte Selbstgefährdung von Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsbeschäftigten gibt. Denkbar ist, dass die bereits gesammelten Daten für weitere, spezifischere Fragestellungen wie beispielsweise zu Geschlechterunterschieden oder Themenschwerpunkten wie Krankheit verwendet werden. Zudem könnten alternative, wie zum Beispiel rekonstruktive Auswertungsmethoden für die Analyse in Betracht gezogen werden. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die gewonnenen Ergebnisse mit Hilfe einer quantitativen Studie zu überprüfen, um eine Verallgemeinerbarkeit gewährleisten zu können. Darüber hinaus wäre es von Interesse, verschiedene Branchen und Unternehmen in die Untersuchung mit einzubeziehen und nicht ausschließlich große Unternehmen in die Forschung mitaufzunehmen. Eine weitere Vorgehensweise wäre es, eine qualitative Studie mit gleicher Erhebungs- und Auswertungsmethode, jedoch einem einzigen oder zwei gegensätzlichen Unternehmen durchzuführen. So könnte analysiert werden, inwiefern die Führung oder bestimmte betriebliche Faktoren die interessierte Selbstgefährdung von Arbeitnehmer*innen beeinflusst. Von Interesse wäre schließlich auch eine Wiederholungsbefragung der Interviewpartner*innen im weiteren Verlauf oder nach dem Ende der Corona-Pandemie.

Literaturverzeichnis

- Abendroth, Anja-Kristin, und Mareike Reimann, Hrsg. *The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges*: Emerald Publishing Limited.
- Ahlers, Elke. 2010. Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientiert gesteuerte Arbeitsformen. *WSI-Mitteilungen* 63 (7):350–356.
- Alipour, Jean-Victor, Oliver Falck und Simone Schüller. 2020. Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. *ifo Schnelldienst* 73 (7):30–36.
- Andresen, Sabine, Anna Lips, Renate Möller, Tanja Rusack, Wolfgang Schröer, Severine Thomas und Johanna Wilmes. 2020. *Kinder, Eltern und ihre Erfahrungen während der Corona-Pandemie*. Hildesheim: Universitätsverlag.
- Archibald, Mandy M., Rachel C. Ambagtsheer, Mavourneen G. Casey und Michael Lawless. 2019. Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers and Participants. *International Journal of Qualitative Methods* 18:160940691987459.
- Astleithner, Franz. 2016. Vollzeit als Norm? Arbeitszeitwünsche in Europa. https://www.forba.at/wp-content/uploads/2018/11/1206-Trendreport_2-2016_Webversion-FINAL.pdf (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Astleithner, Franz, und Bettina Stadler. 2019. Arbeitszeitlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 73 (4):355–368.
- Bach, Nicole von dem, Myriam Baum, Marco Blank, Kathrin Ehmann, Betül Güntürk-Kuhl, Sabine Pfeiffer, David Samray, Marco Seegers, Ugur Sevindik, Michael Tiemann und Pia Wagner. 2020. *Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen. Lebendiges Arbeitsvermögen, Aufgabenprofile und berufliche Mobilität*. Version 1.0. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Baeriswyl, Sophie, Cosima Dorsemagen, Andreas Krause und Maida Mustafić. 2018. Indirekte Steuerung, interessierte Selbstgefährdung und Sinnerleben. In *Fehlzeiten-Report 2018*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 157–168. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Beck, Ulrich. 1986. *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Begerow, Elisa, Nicole Jansen, Susanne Roscher und Esin Taşkan-Karamürsel. 2020. Homeoffice gesund gestalten – ein Überblick zu aktuellen Erkenntnissen. *DGUV Forum* 2020-08. <https://forum.dguv.de/ausgabe/8-2020/artikel/homeoffice-gesund-gestalten-ein-ueberblick-zu-aktuellen-erkenntnissen> (Zugegriffen: 01. August 2022).
- Boldorf, Marcel. 2016. Sozialpolitik. <https://www.bpb.de/ajax/183654?type=pdf> (Zugegriffen: 27. August 2021).
- Bolte, Karl Martin. 1995. Zur Entstehungsgeschichte des Projekts im Rahmen einer "subjektorientierten" Forschungsperspektive. In *Alltägliche Lebensführung*, Hrsg. Projektgruppe "Alltägliche Lebensführung", 15–22. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Breisig, Thomas. 2018. Arbeiten Sie noch oder leisten Sie schon? Ein Essay über Entwicklungen und Praktiken der betrieblichen Leistungspolitik. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 72 (3):185–189.

- Breisig, Thomas, Hiltraud Grzech-Sukalo und Gerlinde Vogl. 2017. Mobile Arbeit gesund gestalten – Trend-ergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo – präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit. <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/prentimo-Mobile-Arbeit-gesund-gestalten.pdf> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Breisig, Thomas, und Gerlinde Vogl. 2019. Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch. <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/prentimo-Mobile-Arbeit-gesund-gestalten.pdf> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Brenke, Karl. 2016. Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW-Wochenbericht* 2016-05: 95–105.
- Brück, Carsten, und Michael Gümbel. 2020. Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/226.erwerbsarbeit-geschlecht-und-entgrenzung-aus-93wirkungen-von-digitalisierung-und-flexibilisierung-auf-geschlechterverhaeltnisse-und-gesundheit.html> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Bundesagentur für Arbeit. 2011. *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. Nürnberg.
- Carstensen, Tanja, und Ute Demuth. 2020. Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung: Empirische Ergebnisse und Gestaltungsansätze für Vereinbarkeit, digitale Sichtbarkeit und den Wandel von Tätigkeiten in der betrieblichen Praxis. *Working Paper Forschungsförderung* 201. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007935 (Zugegriffen: 01. August 2022).
- Cohen, Louis, Lawrence Manion und Keith Morrison. 2007. *Research methods in education*. 6. ed. London: Routledge.
- Demmelhuber, Katrin, Florian Englmaier, Felix Leiss, Sascha Möhrle, Andreas Peichl und Theresa Schröter. 2020. Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. *ifo Schnelldienst Digital* 1.
- Dorsewagen, Cosima, Andreas Krause, Mara Lehmann und Ulrich Pekruhl. 2012. *Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft
- Ducki, Antje, und Huu T. Nguyen. 2016. *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt*. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F2353-3d.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Fischer, Gabriele, und Christina Laggner. 2017. IBM: Kultur(R)evolution flexibles Arbeiten. In *Unternehmen der nächsten Generation*, Hrsg. Michael Bartz, Andreas Gnesda und Thomas Schmutzer, 243–255. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Frodermann, Corinna, Philipp Grunau und Georg-Christoph Haas. 2021. *Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche*. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-05.pdf> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Gerstenberg, Susanne, und Anne M. Wöhrmann. 2018. *Pendeln und gesundheitliche Beschwerden. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung*. Dortmund: BAuA.
- Goffman, Erving. 2001. *Interaktion und Geschlecht*. 2. Aufl. Frankfurt: Campus Verlag.

- Grebner, Simone, Ilana Berlowitz, Vanessa Alvarado und Manuel Cassina. 2010. *Stressstudie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/stressstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Guterres, António. „Größte Krise seit Zweitem Weltkrieg“. <https://www.tagesschau.de/ausland/guterres-corona-101.html> (Zugegriffen: 26. September 2021).
- Hammermann, Andrea, und Michael Voigtländer. 2020. Bürobeschäftigte in Deutschland (Regionalanalyse). *IW Trends* 47 (3): 61–78.
- Hasselhorn, Hans, und Matthias Nübling. 2004. Arbeitsbedingte psychische Erschöpfung bei Erwerbstätigen in Deutschland. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 39 (11):568–576.
- Heitmann, Christina, Thomas Fietz und Hanna Zieschang. 2020. Sicheres und gesundes Arbeiten von zu Hause aus: Informationen und Empfehlungen zu Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit. *DGUV Forum* 2020-05. <https://forum.dguv.de/ausgabe/5-2020/artikel/sicheres-und-gesundes-arbeiten-von-zu-hause-aus-informationen-und-empfehlungen-zu-homeoffice-und-vertrauensarbeitszeit> (Zugegriffen: 24. September 2021).
- Helmrich, Robert, und Gerd Zika. 2010. Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. In *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025*. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, Hrsg. Robert Helmrich, 13–62. Bielefeld: Bertelsmann.
- Herrmann, Mario, und Regina Frey Cordes. 2020. *Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis?* IUBH Discussion Papers – Human Resources 2/2020. Erfurt.
- Herzberg, Frederick. 2003. One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review* 81 (1):87–96.
- Hilbrecht, Margo, Susan M. Shaw, Laura C. Johnson und Jean Andrey. 2013. Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment* 28 (2):130–144.
- Hofmann, Josephine, Alexander Piele und Christian Piele. 2020. *Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum new normal. Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e. V.*
- Hoorde Joël van, Heiner Dribbusch und Fikret Öz. 2017. Was verdienen Bürokaufleute? Eine Analyse auf der Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Düsseldorf.
- Jedinger, Alexander, und Tobias Michael. 2019. Interviewereffekte. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, Hrsg. Nina Baur und Jörg Blasius, 365–376. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kollmann, Patrick, und Rebecca Löbmann. 2017. Drogenkonsum unter Studierenden der Sozialen Arbeit. *Prävention und Gesundheitsförderung* 12 (1):15–21.
- Kovatsch, Effi. 2014. Gesunde Ernährung – Gesunde Mitarbeiter. In *Betriebliche Gesundheitsförderung*, Hrsg. Simon Hahnzog, 255–259. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Kraus, Sylvia, Hiltraud Grzech-Sukalo und Kerstin Rieder. 2020. Mobile Arbeit – Home-Office, Dienstreisen, Außendienst – was ist wirklich belastend? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 74 (3):167–177.
- Krause, A., C. Dorsemagen, J. Stadlinger und S. Baeriswyl. 2012. Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In *Fehlzeiten-Report 2012*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 191-202. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Krause, Andreas, Sophie Baeriswyl, Martial Berset, Nicole Deci und Laura Straub. 2014. Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie* 16:49–59.
- Krause, Andreas, Martial Berset und Klaus Peters. 2015. Interessierte Selbstgefährdung – von der direkten zur indirekten Steuerung. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 50(3):164–170.
- Krause, Andreas, Andrea Deufel, Cosima Dorsemagen, Michaela Knecht, Jonas Mumenthaler, Maida Mustafić und Samuel Zäch. 2018. Betriebliche Interventionen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung indirekter Steuerung. In *BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen*, Hrsg. Mario A. Pfannstiel und Harald Mehlich, 33–57. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kühn, Hannes. 2021. Recht als Gestaltungsinstrument einfacher, digitaler Verwaltungsleistungen – Bessere Rechtsetzung als Voraussetzung vollzugs- und digitaltauglicher Gesetze. In *Handbuch Onlinezugangsgesetz*, Hrsg. Margrit Seckelmann und Marco Brunzel, 17–51. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Lewis, Suzan. 2003. The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies* 22 (4):343–345.
- Maruyama, Takao, und Susanne Tietze. 2012. From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review* 41:450–469.
- Matta, Vanita I. 2015. Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden? Eine Längsschnittanalyse auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels. *Zeitschrift für Soziologie* 44 (4):253–271.
- Mayring, Philipp. 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12., überarb. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Mayring, Philipp, und Thomas Fenzl. 2019. Qualitative Inhaltsanalyse. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, Hrsg. Nina Baur und Jörg Blasius, 633–648. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Mazmanian, Melissa, Wanda J. Orlikowski und JoAnne Yates. 2013. The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science* 24 (5):1337–1357.
- Möhring, Katja, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Annelies G. Blom, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Roni Lehrer, Ulrich Krieger, Sebastian Juhl, Sabine Friedel, Marina Fikel und Carina Cornesse. 2020a. *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung*. Mannheim: Universitätsbibliothek Mannheim.
- Möhring, Katja, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Andreas Weiland, Annelies G. Blom, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Roni Lehrer, Ulrich Krieger, Sebastian Juhl, Sabine Friedel, Marina Fikel und Carina Cornesse. 2020b. *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns*. Mannheim: Universitätsbibliothek Mannheim.

- Mückenberger, Ulrich. 2010. Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. *Zeitschrift für Sozialreform* 56 (4):403–420.
- Munz, Eva. 2005. Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. Eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung. Dissertation. <https://elib.suub.uni-bremen.de/diss/docs/00010117.pdf> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Perlow, Leslie A. 1999. The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time. *Administrative Science Quarterly* 44 (1):57–81.
- Peters, Klaus. 2011. Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180- Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*, 1. Auflage, Hrsg. Nick Kratzer, Wolfgang Dunkel, Karina Becker und Stephan Hinrichs, 105–122. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Peters, Klaus. 2013. Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Abhängig Beschäftigte von unternehmerischen Herausforderungen. In *Eigenverantwortlich und leistungsfähig: das Selbstständige Individuum in der sich wandelnden Arbeitswelt ; [Beiträge und Diskussionen des DASA-Symposiums "Constructing the future of work - Eigenverantwortlich und Selbstständig - Individuum und Gesellschaft in der sich wandelnden Arbeitswelt", Dortmund, am 8. und 9. November 2012]*, 31-40. Bielefeld: transcript-Verl.
- Peters, Klaus. 2021. COGITO. Institut für Autonomieforschung. Klaus Peters. https://cogito-institut.de/?page_id=69 (Zugegriffen: 22. September 2021).
- Pongratz, Hans J., und G. G. Voss. 2004. *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*, Bd. 56. Berlin: edition sigma.
- Projektgruppe "Alltägliche Lebensführung", Hrsg. 1995. *Alltägliche Lebensführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rehling, Julia, Wiebke Wrage und Simon Schmiederer. BIBB/BAuA-2012 Arbeiten ohne Pause – Verstöße gegen Pausen- und Ruhezeitregelungen von jungen Beschäftigten. In *baua-faktenblatt*.
- Reimer, Thordis. 2015. Working time arrangements and family time of fathers: How work organization(s) shape fathers' opportunities to engage in childcare. *management revue* 26 (3):227–252.
- Reinecke, J. 1991. *Interviewer- und Befragtenverhalten. Theoretische Ansätze und methodische Konzepte*: Westdeutscher Verlag.
- Richter, Caroline, Nadine Kwelik, Moritz Müller und Lisa Severing. 2021. Qualitative Daten anonymisieren und für Sekundäranalysen aufbereiten: Das Bochumer Anonymisierungsmodell (BAM). In *Qualitative Sekundäranalysen. Daten der Sozialforschung aufbereiten und nachnutzen*, Hrsg. Caroline Richter und Katharina Mojescik, 153-184. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Rinne, Ulf, und Klaus F. Zimmermann. 2016. Die digitale Arbeitswelt von heute und morgen. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66 (18-19):3–9.
- Roscher, Susanne, und Elisa Begerow. 2020. Führung im Homeoffice – Wandel der Führungsrolle und neue Herausforderungen. *DGUV Forum* 2020-08. <https://forum.dguv.de/ausgabe/8-2020/artikel/fuehrung-im-home-office-wandel-der-fuehrungsrolle-und-neue-herausforderungen> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).

- Ruhle, Sascha Alexander, und Stefan Süß. 2018. Konzeptionelle Überlegungen zu Sinnerleben und Präsentismus: Beeinflusst Sinnerleben im Arbeitskontext das Anwesenheitsverhalten kranker Mitarbeiter? In *Fehlzeiten-Report 2018*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 169–176. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Samtleben, Claire, Yvonne Lott und Kai-Uwe Müller. 2020. Auswirkungen der Ort-ZeitFlexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/204.auswirkungen-der-ort-zeit-flexibilisierung-von-erwerbsarbeit-auf-informelle-sorgearbeit-im-zugeder-digitalisierung.html> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Saupe, Bernhard, und Bettina Stadler. 2016. Arbeitszeitflexibilisierung – die Perspektive der ArbeitnehmerInnen. Endbericht im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. FORBA-Forschungsbericht 11/2016. https://www.forba.at/wp-content/uploads/2018/11/1228-FB_11_2016.pdf (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Schnell, Rainer, Elke Esser und Paul B. Hill. 2013. *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 10., überarb. Aufl. München: Oldenbourg.
- Schnell, Tatjana. 2018. Von Lebenssinn und Sinn in der Arbeit. In *Fehlzeiten-Report 2018*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 11–21. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Schröder, Lothar. 2016. Die Digitalisierung der Arbeitswelt. Ein Blick zurück nach vorn. In *Digitale Arbeitswelt: Trends und Anforderungen*, 46–57. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Statistisches Bundesamt. 2021a. Arbeitsmarkt. Normalarbeitsverhältnis. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/normalarbeitsverhaeltnis.html> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Statistisches Bundesamt. 2021b. Unternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen. https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/_inhalt.html.
- Storck, Johanna, Jana Gerlach und Anna Torgovnik. 2020. Entgrenzte Erwerbsarbeit und interessierte Selbstgefährdung in der digitalen Wirtschaft. Dokumentation eines Hearings der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/238.entgrenzte-erwerbsarbeit-und-interessierte-selbstgef%C3%A4hrdung-in-der-digitalen-wirtschaft.html> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).
- Strübing, Jörg. 2018. *Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung für Studierende*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Boston/Berlin: De Gruyter.
- Sullivan, Cath, und Suzan Lewis. 2002. Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work & Organization* 8 (2):123–145.
- Troll, Lothar. 1982. Arbeitsplatz Büro. Beruf, Qualifikation und Arbeitsplatzsituation im Wandel. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 15 (1):480–496.
- Vogl, Gerlinde, Katrin Roller, Veronika Eichmann, Nina Schiml und Barbara Pangert. 2014. Mobilität „rund um die Arbeit“. Ergebnisse der quantitativen Befragung. cogito Institut für Autonomieforschung. <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/Vogl-u.a.-2014-Broschure-Mobilitat-rund-um-die-Arbeit-Ergebnisse-quanti-Befragung.pdf> (Zugegriffen: 15. Juli 2022).

- Vogler-Ludwig, Kurt. 2017. Beschäftigungseffekte der Digitalisierung — eine Klarstellung. *Wirtschaftsdienst* 97 (12):861–870.
- Voß, Gerd-Günter. 1991. *Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft*, Bd. 51. Stuttgart: F. Enke.
- Voß, Gerd-Günter. 2017. Arbeitskraftunternehmer. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, 2. Auflage, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 49–52. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Voß, Gerd-Günter, und Hans J. Pongratz. 1998. Arbeitskraftunternehmer. Eine Neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1):131–158.
- Wanger, Susanne. 2020. Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht: Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (AZR AG) für die Jahre 1991–2019. *IAB-Forschungsbericht* 16/2020. Nürnberg.
- Weber, Max. 2016. *Die protestantische Ethik und der "Geist" des Kapitalismus*. Neuausgabe der ersten Fassung von 1904-05 mit einem Verzeichnis der wichtigsten Zusätze und Veränderungen aus der zweiten Fassung von 1920. Herausgegeben und eingeleitet von Klaus Lichtblau und Johannes Weiß. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Witzel, Andreas. 1985. Das problemzentrierte Interview. In *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*, Hrsg. Gerd Jüttemann, 227–255. Weinheim, Basel: Beltz.
- Zika, Gerd, Robert Helmrich, Tobias Maier, Enzo Weber und Marc I. Wolter. 2018. Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035: Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle. *IAB-Kurzbericht* 9/2018. Nürnberg.
- Zucco, Aline, und Yvonne Lott. 2021. Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. *WSI-Report* 64 (3). Düsseldorf.

Anhang

I Fallvignetten

Frau Aubergine

Frau Aubergine ist zwischen 40 und 45 Jahre alt und hat 2 Kinder im Grundschul- und Kindergartenalter. Von Beruf ist sie Personalsachbearbeiterin in einem großen deutschen Unternehmen. Die Alltagssituation von Familie Aubergine änderte sich mit den Corona-Maßnahmen häufig. Zum Zeitpunkt des Interviews mussten die Kinder aufgrund von Schul- und Kita-Schließungen zu Hause betreut werden. Frau und Herr Aubergine arbeiten im Homeoffice, was dazu führt, dass die ganze Familie ständig gemeinsam im Haus ist. Frau Aubergine hat bereits vor der Pandemie in einer hybriden Form aus Homeoffice und Präsenz gearbeitet, um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Durch die aktuelle Situation in der Familie, in der Haushalt und Beruf miteinander in Einklang gebracht werden mussten, fühlt sich Frau Aubergine zum Teil sehr gestresst. Neben der Kinderbetreuung und dem Haushalt, wofür sie quasi allein verantwortlich ist, versucht sie, die beruflichen Aufgaben in die Lücken zu schieben. Die gesamte Situation führt zunehmend zu Konflikten zwischen den Eheleuten sowie zu Unverständnis seitens der Kinder. Frau Aubergine ist mit ihrem Beruf sehr zufrieden. Es sei zwar manchmal ziemlich stressig, jedoch fühlt sie sich gebraucht und wertgeschätzt. Frau Aubergine findet die Mischform an sich sehr passend für sich und ihre Situation, jedoch ausschließlich unter der Voraussetzung der externen Kinderbetreuung. Sie wünscht sich, dass die Corona-Pandemie die Möglichkeit, Homeoffice mit Präsenztagen zu kombinieren, auch für andere Arbeitnehmer eröffnet.

Das Gespräch fand Anfang Februar an einem Abend um 20 Uhr über Zoom statt. Unter einer ruhigen und entspannten Atmosphäre gab sich Frau Aubergine sehr gesprächig und offen gegenüber der Interviewerin. Es gab weder Verbindungsprobleme noch Störfaktoren während des Gesprächs.

Frau Champignon

Frau Champignon ist zwischen 40 und 45 Jahre alt und arbeitet als Sachbearbeiterin bei der Deutschen Rentenversicherung. Sie ist alleinerziehende Mutter von 2 Teenagern im Alter von 14 und 16. Frau Champignon lebt mit ihrer Mutter in einem Mehrgenerationenhaushalt und hat ein Büro außerhalb der Wohnung. Sie geht morgens in den Büroraum, den sie nach Beendigung der Arbeitszeit auch erst wieder verlässt. Ihre Mutter unterstützt sie, indem sie täglich das Mittagessen für die Familie vorbereitet. Frau Champignon bevorzugt das Arbeiten im Homeoffice vor allem aufgrund des wegfallenden Arbeitsweges von 160 km täglich.

Das Interview fand Anfang Februar an einem Vormittag statt. Es wurde telefonisch durchgeführt, da Frau Champignon keinerlei Videokonferenztools nutzt. Die Atmosphäre war entspannt und locker. Es gab weder Unterbrechungen noch Störgeräusche während des Gesprächs.

Frau Daikon

Frau Daikon ist zwischen 40 und 45 Jahre alt. Sie ist Buchhalterin und wohnt mit ihrem Mann und ihren beiden Kindern (11 und 14) in einem Eigenheim. Zur Zeit des Interviews waren die Kinder im Homeschooling. Frau Daikon ist sehr darauf bedacht, dass die Kinder ihre Schulaufgaben ordentlich erledigen, den Lernstoff verstehen und in der Schule nicht hinterher hängen. Sie setzt sich deshalb nach Beendigung ihres Arbeitstages noch mit den Kindern hin, um mit ihnen zu lernen. Da sie zusätzlich den Haushalt allein erledigt, fühlt sie sich sehr belastet.

Das Interview fand Anfang Februar an einem Nachmittag statt und wurde über Zoom geführt. Die Atmosphäre war entspannt und aufgelockert, jedoch wurde das Gespräch mehrfach durch Verbindungsprobleme beeinträchtigt. Auffällig war, dass Frau Daikon empfindliche Themen stets mit einem ironischen Lachen hinterlegt hat.

Herr Erbse

Herr Erbse ist 37 Jahre alt und arbeitet bei einem Großhandelsunternehmen als Sachbearbeiter im Webshop. Er wohnt zusammen mit seiner Lebensgefährtin und seinen beiden Töchtern (10 und 4

Jahre alt) in einer 3-Zimmerwohnung. Seine Frau ist ebenfalls berufstätig und kann nicht von zu Hause aus arbeiten. Herr Erbse ist ambitioniert und möchte seinen Job gut und vor allem effizient machen, dabei ist ihm wichtig, dass er von zu Hause aus genauso effizient wie im Büro arbeiten kann. Hierfür hat er sich extra einen neuen Arbeitsplatz im Schlafzimmer eingerichtet. Er findet Homeoffice an sich gut, da so beispielsweise Sprit gespart werden kann. Auch findet er dies eine gute Lösung für Personen, die auf dem Land leben. Allerdings betont er hierbei, dass mit der aktuellen Infrastruktur ein gutes Arbeiten beispielsweise in ländlichen Gebieten noch nicht möglich ist. Als weitere Voraussetzung ist ihm eine verlässliche Kinderbetreuung sehr wichtig, da die aktuell vielen Unterbrechungen der Betreuungszeiten und das Homeschooling viele Kapazitäten binden. Dies führt zu einem schlechten Gewissen den Kindern gegenüber, wenn er dann etwas für die Arbeit machen muss, anstatt sich mit ihnen zu beschäftigen. Hinzu kommt, dass er dadurch immer wieder kurze Pausen macht, um den Kindern zu helfen, sie zu beschäftigen oder ihnen etwas zu essen zu machen. Dies hat zur Folge, dass er selber nur kurze Pausen für sich hat oder sein Essen am PC isst.

Das Gespräch verlief sehr angenehm. Zu Beginn gab es kleine Tonschwierigkeiten, wenn Herr Erbse zu weit von seinem Mikro weggegangen ist. In diesen Fällen wurde die Tonqualität für die Aufzeichnung sehr leise. Dies konnte allerdings mit einem kurzen Hinweis der Interviewerin behoben werden. Das Gespräch verlief sehr locker und Herr Erbse machte auch ein oder zwei Scherze. Generell wirkte es so, dass Herr Erbse keine Person ist, die von sich aus viel erzählt, weshalb für einen tiefen Einblick immer mal wieder Nachfragen gestellt werden mussten. Er erwähnte häufig seine Kinder oder setzte Dinge in Bezug mit ihnen. Dies wirkte, als ob seine Kinder eine sehr große Bedeutung für ihn haben.

Herr Feuerbohne

Herr Feuerbohne ist 22 Jahre alt und arbeitet bei einem nachgelagerten Finanzdienstleister als Finanzanalyst/ Data Scientist. Er wohnt alleine in einer Einzimmerwohnung und hat keine*n Partner*in. Er arbeitet neben seinem Master, welchen er im Vollzeitstudium absolviert. Im Semester arbeitet er ca. 20 – 30 Stunden in der Woche und

während der vorlesungsfreien Zeit 40 Stunden die Woche. Nach eigenen Angaben arbeitet er aber auch sehr häufig während des Semesters mehr als 30 Stunden die Woche. Er ist mit seiner Arbeit und seinem Arbeitgeber sehr zufrieden und könnte sich dort auch eine Zukunft nach dem Studium vorstellen. Er würde sich wünschen, in Zukunft auch eine leitende Position einzunehmen. Dabei ist ihm aber wichtig, dass er weiterhin einen Praxisbezug hat. Er missachtet bewusst Pausenregelungen und arbeitet auch oft länger, beziehungsweise kehrt nach dem Ende des Arbeitstages an den Arbeitsplatz zurück, um Lösungen, die er in seiner Freizeit gefunden hat, einzuarbeiten. Auch kommt es bei ihm schon mal vor, dass er während privaten Videokonferenzen arbeitet. Homeoffice findet er gut, da er hier auch seine Arbeit und das Studium gut vereinen kann. Weiterhin sind für ihn die Vorteile im Homeoffice, dass beispielsweise das Raumklima und die Belüftung zu Hause besser ist als in seinem Büro, welches er als Gipskiste bezeichnet.

Das Gespräch verlief entspannt und es traten keine Komplikationen auf. Er war äußerst geschickt und redegewandt. Weiterhin hatte er ein umfangreiches Wissen zu arbeitsrechtlichen Fragen und ein sehr gutes allgemeines sozialwissenschaftliches Verständnis. Ihm ist die rechtliche Lage jederzeit bewusst und er weiß ebenfalls, dass er sich oft nicht an die rechtlichen Rahmenbedingungen hält. Während der Beantwortung der Fragen bezog er immer nicht nur seine Perspektive, sondern auch immer die rechtliche Situation sowie die des Unternehmens mit ein. Gerade aus dieser Perspektive legt er Wert auf Produktivität und Wirtschaftlichkeit. Hierbei ist anzumerken, dass Herr Feuerbohne der Zwillingbruder von Herrn Gurke ist. Dies ergab sich auf Grund des für die Rekrutierung verwendeten Schneeballsystems.

Herr Gurke

Herr Gurke ist 22 Jahre alt und arbeitet in der Projektarbeit in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft in einem Unternehmen, welches Wasserzähler und Energiezähler herstellt. Er wohnt in einer Einzimmerwohnung und hat keine*n Partner*in. Herr Gurke ist ein sehr engagierter Arbeitnehmer, sodass er bereit ist, gelegentlich Überstunden zu machen, welche er nicht immer aufschreibt. Dies tut er nur, wenn es sehr

viele sind und sie einem konkreten Projekt zuzuordnen sind. Hierbei achtet er allerdings auf Ausgleich. So macht er täglich um 13 Uhr Mittagspause und geht in dieser meist auch nach draußen, um weg vom Schreibtisch zu kommen. Allerdings beschreibt er es auch als schwierig, den ganzen Tag in einem Raum zu sein und Arbeit und Beruf immer im selben Raum zu haben. So führt er an, dass, wenn er nach Feierabend noch ein YouTube Video schaut, er eigentlich am gleichen Platz sitzen bleibt was er als belastend empfindet. Hierbei führt er an, dass die aktuelle Situation momentan noch in Ordnung ist, sich allerdings langsam etwas ändern muss.

Das Gespräch war insgesamt sehr angenehm und verlief ohne Unterbrechungen. Herr Gurke ist sehr redegewandt und hat ein großes Allgemeinwissen. Auffällig war bei dem Gespräch, dass er in Bezug auf den privaten Bereich bei Bekannten überwiegend von Nachbarn geredet hat. Weitere soziale Kontakte neben seiner Familie hat er nicht erwähnt. Herr Gurke antwortete auf alle Fragen immer sehr ausführlich und versuchte auch zwischen den einzelnen Themen Verknüpfungen zu bilden. Hierbei ist anzumerken, dass Herr Gurke der Zwillingbruder von Herrn Feuerbohne ist. Dies ergab sich auf Grund des für die Rekrutierung verwendeten Schneeballsystems.

Herr Hokkaido

Herr Hokkaido ist 22 Jahre alt und arbeitet bei einer Versicherung als Sachbearbeiter. Herr Hokkaido wurde in diesem Unternehmen ausgebildet und ist mittlerweile seit 2 Jahren ausgelernnt. Er wohnt zusammen mit seiner Schwester und seinen Eltern in einem Haus, in dem er ein Zimmer bewohnt. Er muss sich hier nicht groß um Haushaltsaufgaben kümmern. Zu Beginn konnte er das Büro des Hauses nutzen, doch nachdem sein Vater ebenfalls im Homeoffice war, richtete er sich einen Arbeitsplatz in seinem Zimmer ein. Herr Hokkaido macht seine Arbeit Spaß und er möchte in Zukunft auch gerne eine Führungsposition übernehmen. Er kann sich vorstellen, eine stellvertretende Gruppenleitung zu übernehmen und dann später auch eine Gruppenleitung. Er selber sagt, dass er lieber im Büro arbeitet und dieses auch in Zukunft wieder machen möchte. Allerdings würde er sich wünschen, dass das Homeoffice weiter möglich bleibt, um so gerade die 20 Uhr Dienste

von zu Hause aus erledigen zu können. Herr Hokkaido hat im Homeoffice ein Problem mit der Tagesstruktur. So berichtet er davon, dass er aktiv seinen Wecker weiterstellt, da er noch keine Lust hat aufzustehen und so bis zu ca. zwei Stunden länger liegen bleibt. Die Arbeit fängt er dann dementsprechend später an und arbeitet dann länger. Auch scheint er im Vergleich zum Arbeiten im Büro keine geregelte Tagesstruktur zu haben.

Das Gespräch verlief sehr angenehm. Im letzten Drittel gab es Internetprobleme, welche sich in Form von Verzerrungen äußerten. Diese konnten gelöst werden, indem die Kameras ausgeschaltet wurden. Aufgrund des sehr angenehmen, harmonischen Gesprächs wurde die Gesprächsführung nicht beeinträchtigt. Auch konnte keine Veränderung im Antwortverhalten festgestellt werden.

Herr Ingwer

Herr Ingwer ist 31 Jahre alt und arbeitet als Projektleiter/ Scrum Master in einem Unternehmen in der Automobilebranche. Er lebt zusammen mit seiner Freundin in einer Wohnung. Diese ist Lehrerin und ebenfalls im Homeoffice tätig. In der Wohnung gibt es ein Büro, welches Herr Ingwer nutzt. Seine Freundin arbeitet hingegen am Esstisch. Herr Ingwer ist sehr ambitioniert und möchte auch in seiner Karriere noch einiges erreichen. So will er zum Beispiel eine Weiterbildung zum Scrum Master machen. Hierfür nimmt er lange Arbeitszeiten in Kauf und verzichtet auf Pausen. Dieses Verhalten zeige sich bei Herrn Ingwer auch schon im Büro, allerdings musste er hier Zeit stechen. Mit dem Homeoffice hat sich dieses Verhalten noch ausgeweitet, sodass er zwischenzeitlich ohne Pausen von 8:00 Uhr bis 22:00 Uhr gearbeitet hat. Damit dies nicht auffällt, schreibt er die Arbeitszeiten nicht korrekt auf. Herr Ingwer beschreibt selber, dass ihm das nicht guttut. Er hat alle sozialen Kontakte reduziert beziehungsweise aufgegeben und hat Probleme, nach der Arbeit abzuschalten. Für Herrn Ingwer ist die Arbeit sein Lebensmittelpunkt.

Das Gespräch verlief sehr angenehm und es gab keine Störungen, zudem ist er sehr sprachgewandt. Bei dem Gespräch fiel auf, dass Herr Ingwer alles auf seine Arbeit bezog. Bei privaten Fragen wich er aus oder erzählte, was seine Freundin beruflich macht und wie es ihr geht. Auf die Frage

nach privaten Konflikten wich er aus. Allerdings erwähnte er an anderer Stelle, dass er nur wenige bis keine Kontakte außerhalb des Büros hat und auch nicht mehr zum Fußball geht und auch weitere sportliche Aktivitäten eingestellt hat. Im Vergleich zu den privaten Fragen antwortete er auf die beruflichen Fragen sehr ausführlich und umfassend. Ihm war auch im Gespräch bewusst, dass er in manchen Punkten nicht so gehandelt hat, wie er sollte. Auch waren ihm die negativen Folgen bewusst. Er merkte auch an, dass er da was tun muss oder möchte. Ihm ist somit auch die Außenwirkung seines Arbeitspensums und seines Verständnisses von Arbeit bewusst.

Herr Jalapenio

Herr Jalapenio ist 42 Jahre alt und arbeitet als Sachbearbeiter im technischen Support. Herr Jalapenio lebt zusammen mit seinem 10 Jahre alten Sohn und seiner Frau in einem Haus. Er besitzt dort ein eigenes Büro. Herr Jalapenio betont häufig, dass er der Risikogruppe angehört und deshalb gerne von zu Hause arbeitet und dies auch nach der COVID19-Pandemie gerne weitermachen möchte. Er erwähnte nach dem Gespräch, dass er vor ca. 3 Jahren eine schwere Krankheit hatte und deshalb in der Risikogruppe ist. Herr Jalapenio arbeitet sehr gerne und ihm ist ein effizientes Arbeiten wichtig. Dabei achtet er aber genau auf seine Arbeitszeiten und hält diese sowie die Mittagspause ein. Hier legt er Wert darauf, dass er nicht gestört wird, beziehungsweise nur in Ausnahmefällen von außen ansprechbar ist. Die Rollenverteilung im Haushalt ist traditionell. Seine Frau ist zu Hause und macht das Mittagessen sowie alle anderen Haushaltstätigkeiten. Seine Frau ist selbstständig und kann ebenfalls von zu Hause aus arbeiten. Ebenfalls legt Herr Jalapenio sehr viel Wert darauf, dass er nicht arbeitet, wenn er krank ist. Dies liegt vermutlich an den Erfahrungen seinerseits mit der schweren Krankheit.

Das Gespräch verlief sehr gut und angenehm. Herr Jalapenio äußerte vor dem Interview die Bitte, ihm die Fragen per Bildschirmteilung jeweils nacheinander einzublenden, damit er diese immer im Blick hat und sieht. Dieses führte zu teilweise längeren Pausen im Interview, da die Fragen geteilt werden mussten. Weiterhin brauchte Herr Jalapenio im Vergleich zu den restlichen zu interviewenden Personen etwas mehr Zeit, bis er eine

Frage beantwortete. Das führte allerdings zu keiner Beeinträchtigung des Interviews, sondern lediglich zu einem verlangsamten Verlauf. Der Interviewerin ist die konkrete Krankheit bekannt, aufgrund des Datenschutzes sowie aus Rücksicht auf Herrn Jalapenio wird diese in dieser Arbeit nicht explizit genannt.

Frau Kohlrabi

Die Interviewte ist 24 Jahre alt und arbeitet bei einem großen Einzelhandelsunternehmen. Sie wohnt mit ihrem Partner zusammen und hat keine Kinder. Nach dem Abschluss ihres dualen Studiums hat sie diese Vollzeitstelle angetreten. Zur Zeit des Interviews befindet sie sich jedoch in Kurzarbeit und im Homeoffice. Allgemein ist sie mit ihrem Job zufrieden, würde sich aber mehr Gehalt wünschen, da sie vor kurzem noch einen weiteren Verantwortungsbereich zugeteilt bekommen hat. Die Arbeit im Homeoffice kann sie problemlos bewältigen. In mancher Hinsicht stellt das Homeoffice sogar eine Erleichterung für sie da. Dennoch möchte sie nicht nur noch ausschließlich von zu Hause aus tätig sein.

Das Gespräch verlief entspannt und es gab keine Komplikationen. Die Interviewte hat sich in dem Gespräch sehr stark auf ihre Arbeitsinhalte fokussiert und diese sehr ausführlich wiedergegeben. Die Antworten auf die Fragen nach dem Privatleben wurden hingegen eher kurzgehalten.

Frau Limette

Die Interviewte ist 24 Jahre alt und arbeitet bei einem großen Einzelhandelsunternehmen. Sie wohnt mit ihrem Partner zusammen und hat keine Kinder. Außerdem befindet sie sich noch in einem dualen Studium. Aufgrund des Homeoffice kann sie Studium und Job besser miteinander vereinbaren. Grundsätzlich kann sie dem Homeoffice viel Positives abgewinnen. Die Einschränkung der sozialen Kontakte zu Freunden und Kollegen stört sie allerdings. Auch sie möchte nicht dauerhaft von zu Hause ausarbeiten. Zur Zeit des Interviews befand sie sich nicht in Kurzarbeit. Ihr Stundenpensum pro Woche beträgt 37,5 Stunden.

Das Interview verlief in Präsenz. Es gab keine Probleme und die Stimmung war relativ entspannt. Zu Beginn des Interviews merkte man jedoch, dass

der Interviewten die Interviewsituation nicht geläufig ist. Sie sprach oftmals ziemlich leise und sehr schnell. An manchen Stellen im Interview wirkten einige Aussagen sehr gewollt, als würde sie sich und ihre Tätigkeit ständig ins richtige Licht rücken wollen.

Herr Mandarine

Der Interviewte ist 25 Jahre alt und arbeitet bei einem großen Einzelhandelsunternehmen. Er wohnt mit seinem Partner zusammen und hat keine Kinder. Neben seiner Tätigkeit absolviert er ein berufsgleitendes Studium. Herr Mandarine ist sehr ambitioniert und möchte in seinem Job möglichst viel erreichen. Das Homeoffice scheint den Interviewten nicht daran zu hindern, berufliche Ziele zu erreichen. Das ohnehin schon hohe Arbeitspensum wird im Homeoffice genauso erreicht. Dabei wird von geplanten Überstunden und kurzen Pausen Gebrauch gemacht. Es wird zwar von Stress gesprochen, dieser sei aber ausschließlich „positiver Stress“, der in Kauf genommen wird, weil die Arbeit dem Interviewten so viel Spaß macht. Er fühlt sich vollständig für seinen Aufgabenbereich verantwortlich und deshalb werden auch noch Mails bis spät in die Nacht hinein beantwortet. Ausdrücklich betont er immer wieder, dass es ihn in keiner Weise stört. Auch in seiner Freizeit versucht Herr Mandarine sich mit Dingen zu beschäftigen, die ihn in seinem Job voranbringen können (Excel Seminare etc.).

Das Interview verlief in Präsenz. Es gab keine Probleme und die Stimmung war entspannt. Zu Beginn des Interviews merkte man, dass dem Interviewten die Interviewsituation nicht geläufig ist. Manche Sätze gerieten ins Stocken oder mussten neu angefangen werden. Teilweise waren die Aussagen recht sprunghaft. Besonders das Ende des Interviews war sehr spannend, da der Interviewte den Faktor der allgemeinen Arbeitszufriedenheit einbrachte, um das Empfinden im Homeoffice zu erklären. Demnach ist er im Homeoffice genauso zufrieden, wie er es im Büro ist. Darüber hinaus bringt das Homeoffice für ihn einige Erleichterungen mit sich. (Keine Fahrt zur Arbeit und sich morgens nicht fertigmachen zu müssen).

Frau Nektarine

Die Interviewte ist ungefähr 30 Jahre alt. Sie hat keine*n Partner*in und keine Kinder. Sie arbeitet bei einer Firma für Messtechnik und Messgeräte. Ihre Anstellung ist in Vollzeit und zur Zeit des Interviews befindet sie sich ausschließlich im Homeoffice. Die Interviewte ist im Allgemeinen im Homeoffice sehr zufrieden. Besonders die Zeiterparnis und die erhöhte Produktivität sieht sie als positiv an. Bis auf die Betreuung eines Pferdes muss sie keinen Sorgearbeiten nachgehen. Die fehlende Kommunikation zu ihren Kolleg*innen scheint sie auch nicht zu stören. Auffällig ist jedoch, dass sie nach jedem Arbeitstag ihrem Chef eine E-Mail schreiben muss, wann sie die Arbeit beendet hat und was sie geschafft hat. Für die Zukunft wünscht sie sich, dass das Arbeiten im Homeoffice zusätzlich zu der normalen Büroarbeit angeboten wird.

Ansonsten lief das Gespräch sehr entspannt ab. Jedoch gab es am Ende des Interviews ein Problem mit der Internetverbindung, sodass die Abschlussfrage nicht mehr gestellt werden konnte.

Herr Olive

Herr Olive ist Ende 30 und hat als Vertriebsinnendienstleister mit Softwares zu tun. Er ist verheiratet und hat drei Kinder, seine beiden Töchter (eine im Kindergarten, eine in der Schule) wohnen mit seiner Frau im gemeinsamen Haus. Vor Corona hat er nur unregelmäßig mal einen Tag Homeoffice gemacht, seit Corona ist er vier bis fünf Tage die Woche zu Hause und fährt nur in Ausnahmen in das Büro zu Terminen. Herr Olive empfindet das Arbeiten im Homeoffice durch die entsprechende Ausstattung eines eigenen Büroraums als angenehm und möchte seine Homeoffice-Zeit nach der Pandemie auf jeden Fall ausweiten.

Insgesamt herrschte während des Interviews eine angenehme und vertraute Stimmung. Es wurde viel gelacht und gab keine technischen Schwierigkeiten. Es wurde recht ausführlich auf die Fragen eingegangen und einiges auch von sich aus erzählt. Da er jedoch selbst Personalverantwortung hat, sprach er auch oft aus Unternehmenssicht und als Führungskraft als über auf sich bezogene Einschätzungen.

Herr Paprika

Herr Paprika ist Mitte 30 und arbeitet als Projektleiter in einem deutschlandweit aufgestellten Unternehmen. Er ist verheiratet und wohnt mit seiner Frau in einem Haus. Vor Corona musste er fast täglich rund zwei Stunden zu seinem Arbeitsplatz pendeln und hat immer mal wieder unregelmäßig ein oder zwei Tage im Homeoffice gearbeitet. Seit Corona (seit März 2020) ist er dauerhaft fünf Tage die Woche im Homeoffice. Da er zu Hause einen eigenen Raum hat, in dem er arbeitet, empfindet er das Homeoffice als angenehm und möchte nach Corona mindestens zu seiner alten Homeoffice-Reglung zurück, eventuell die Tage auch ausweiten.

Während des Interviews herrschte eine angenehme und vertraute Stimmung. Herr Paprika hat von sich aus viel erzählt und es gab nur kleine technische Schwierigkeiten, die den Gesprächsverlauf allerdings nicht störten.

Herr Quandong

Herr Quandong ist Mitte 50 und arbeitet in einem großen Unternehmen im Bereich Rechnungswesen und Controlling. Herr Quandong hat zwei erwachsene Töchter, die nicht in seinem Haushalt leben. Er beschreibt seine Wohnung als sehr klein und hat seinen Arbeitsplatz in der Küche eingerichtet. Er gibt an, das Wohnzimmer bewusst von seinem Arbeitsplatz trennen zu wollen, um eine Grenze zwischen beruflichem und privatem zu schaffen. Vor Corona hat er nicht im Homeoffice gearbeitet, seit Corona arbeitet er alle Tage (vier) im Homeoffice und nimmt dies als extrem negativ wahr.

Das Interview begann mit einigen Schwierigkeiten. Bei der Terminkoordination war sein Mailfach überfüllt, wodurch der erste Termin verschoben werden musste. Dann vergaß Herr Quandong den neuen Termin. Dieser wurde dann eine Stunde nach hinten verlegt. Während des Interviews kamen technische Schwierigkeiten hinzu. Außerdem unterbrach sein Handy mehrfach das Gespräch und er wirkte sehr gestresst und zerstreut. Herr Quandong war der Interviewerin gegenüber sehr offen. Er berichtete ehrlich sowohl über die private Belastung des Alleinlebens und die Kontaktbeschränkungen sowie von der beruflichen Belas-

tung. Diese geht bei ihm so weit, dass er psychologische Hilfe in Anspruch nimmt und sich wenige Wochen nach dem Interviewtermin in eine Kur begibt.

Herr Radieschen

Herr Radieschen ist Mitte/Ende 30 und arbeitet in der Unternehmensorganisation und -planung in einem deutschlandweit aufgestellten Unternehmen. Er wohnt mit seiner Frau und seinen drei Kindern in einem Haus. Vor Corona hat er nur unregelmäßig mal einen Tag Homeoffice gemacht. Seit Corona ist er fast ausschließlich im Homeoffice und gibt an, dass er das von sich aus auch gerne so weiterführen könnte. Er hat sich im Keller einen eigenen Büroraum eingerichtet und empfindet das Arbeiten dort aufgrund von der guten Ausstattung als sehr angenehm.

Während des Interviews wechselte Herr Radieschen von seinem Handy an den Computer, was zu einer besseren Ton- und Bildqualität führte. Infolgedessen kam es nur zu leichten technischen Schwierigkeiten, die den Gesprächsverlauf nicht störten. Auffällig war, dass er anfänglich erst wenig redete und nur kurz auf die Fragen antwortete. Dies wurde dann während des Interviews immer besser und er erzählte von Frage zu Frage mehr. Durch das sehr kurze Antwortverhalten in Bezug auf sein Privatleben entstand das Gefühl, dass er darüber wenig preisgeben möchte. Insgesamt herrschte während des Interviews eine angenehme Stimmung.

II Leitfaden

Warm-Up

Schön, dass Sie sich die Zeit für das Interview genommen haben. Zu Beginn möchten wir uns gerne noch einmal vorstellen. Wir sind Sabrina Schorr, Madita Zöll, Julia Kirsten und Marco Miszk von der Universität Duisburg-Essen. Im Rahmen des Masterstudiengangs Soziologie führen wir ein Lehrforschungsprojekt zum Thema „Einfluss von Homeoffice auf die interessierte Selbstgefährdung am Beispiel von Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufe“ durch. Im Zuge der Covid-19 Pandemie gewinnt die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice zunehmend an Bedeutung. Dabei ergeben sich stetig neue Herausforderungen, die sich auf die interessierte Selbstgefährdung der Arbeitnehmer:innen auswirken können. Uns interessiert hierbei besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die alltägliche Arbeitsgestaltung. Aufgrund dessen möchten wir mit Ihnen gerne ein Interview von circa 60 Minuten führen, um praxisnahe Aussagen zu unserem Thema zu erhalten. Hierfür haben Sie ja eben die Einverständniserklärung unterschrieben. Dann können wir direkt starten.

Eingangsfrage

1. Zu Beginn möchten wir Sie bitten, uns einmal von ihrer aktuellen Arbeit zu erzählen.

Themen	Frage	Ergänzende Fragen	Muss enthalten sein
Digitalisierung	Inwiefern wirkt sich die Digitalisierung auf ihren Job aus?	Wie war es vorher? Wie hat sich die Digitalisierung im Zuge von Corona entwickelt?	-Vor-/ Nachher-Vergleich
Homeoffice Corona	Was hat sich durch Corona verändert?		
Homeoffice	Wie kam es dazu, dass Sie begonnen haben, im Homeoffice zu arbeiten?		-Seit wann -Initiative von welcher Partei -Stärke der Eigeninitiative -Freie Mitbestimmung -Telearbeit
	Erzählen Sie mir mal, wie eine typische Arbeitswoche im Homeoffice bei Ihnen so aussieht (Tag für Tag; zeitliche Struktur).	Wie ist ihr Arbeitsplatz gestaltet? Wer hat diesen eingerichtet? Würden Sie sagen, dass Sie mehr oder weniger als im Büro arbeiten? Wie empfinden Sie diese Alltagssituation? (Stress!!)	-Arbeitszeiten (z.B. Kernarbeitszeit) -Wie viele Tage -Arbeitsorte -Pausen -Regeln, die eingehalten werden müssen -Welche Aufgaben hat die Person -Zielvereinbarungen -Fühlen Sie sich unterstützt

Überleitungsfrage Arbeit und Privates

2. Nun möchte ich gerne einmal mit Ihnen über die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben reden. Wie lassen sich bei Ihnen beide Bereiche kombinieren?

Entgrenzung	Aufgabenverteilung in Ihrem Haushalt beschreiben? (Haushalt, Kinder, Care-Aufgaben)	Welche Sorgearbeiten müssen bei Ihnen geleistet werden?	-Anzahl der Kinder -Alter -Andere Sorgearbeiten (Pflege) -Wahrnehmung von außen
	Inwiefern beschäftigen Sie sich auch nach Beendigung ihres Arbeitstages in Ihrer Freizeit noch mit Arbeitsaufgaben (Emails)?	Inwiefern erledigen Sie private Dinge während Ihrer Arbeitszeit?	-Ende des Arbeitstags (Ritual) -Erreichbarkeit nach der Arbeitszeit

Überleitungsfrage selbstgefährdendes Verhalten

3. (Individuell auf das davor eingehen und das Gesagte zusammenfassen) z.B. Wie empfinden Sie die aktuelle Situation?

Selbstgefährdendes Verhalten	Wie funktioniert die Kommunikation mit Ihnen und Ihren Kolle*innen/Vorgesetzten im Homeoffice?		
	Wie schätzen Sie Ihre Leistung im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Büro ein?	Welche Ziele möchten Sie in Ihrer Karriere noch erreichen?	
	Wie gehen Sie mit Erkrankungen um, wenn Sie im Homeoffice sind?	Haben Sie schon mal gearbeitet, obwohl Sie krank waren?	
	Wie wirkt sich das Arbeiten im Homeoffice auf Ihr Privates Umfeld aus?		- Konflikte durch Arbeit am WE, - Partnerschaft
Schließende Frage	Würden Sie auch in Zukunft gerne weiter im Homeoffice arbeiten, und wenn ja unter welchen Bedingungen?		Darauf achten, dass es bei keiner Ja-Nein Antwort bleibt.
Schlussfrage	Welche Botschaft ist Ihnen besonders wichtig, welche ich für mich besonders mitnehmen soll?		

Autor und Autorinnen



Julia Kirsten

Masterstudentin der Soziologie
Universität Duisburg-Essen

Mail: julia.kirsten@stud.uni-due.de



Marco Misk

Masterstudent der Soziologie
Universität Duisburg-Essen

Mail: marco.misk@stud.uni-due.de



Sabrina Schorr

Masterstudentin der Soziologie
Universität Duisburg-Essen

Mail: sabrina.schorr@stud.uni-due.de



Madita Zöll

Masterstudentin der Soziologie
Universität Duisburg-Essen

Mail: madita.zoell@stud.uni-due.de

IAQ-Forschung 2022 | 06

Redaktionsschluss: 01.08.2022

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ-Reihen:

<https://www.uni-due.de/iaq/reihen.php>

IAQ-Forschung (ISSN 2366-0627) erscheint seit 2015 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

Redaktion:

Prof. Dr. Ute Klammer

IAQ im Internet
<https://www.uni-due.de/iaq/>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/76817

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20220907-081112-6

Alle Rechte vorbehalten.