

Alberg, Ivonne et al.

Research Report

Homeoffice während der Corona-Pandemie und darüber hinaus - Potenziale für erwerbstätige Eltern

IAQ-Report, No. 2022-04

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Alberg, Ivonne et al. (2022) : Homeoffice während der Corona-Pandemie und darüber hinaus - Potenziale für erwerbstätige Eltern, IAQ-Report, No. 2022-04, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/75860>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301579>

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.

Homeoffice während der Corona-Pandemie und darüber hinaus – Potenziale für erwerbstätige Eltern

Ivonne Alberg, Cecilia Brunoni, Julia Kirsten,
Ute Klammer, Steffen Opolony, Jacqueline Oppers,
Sabrina Schorr, Mirena Shishkova, Beyza Yilmaz und
Madita Zöll

- Die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice traf auf sehr unterschiedliche Ausgangsbedingungen mit entsprechend unterschiedlichen Entwicklungspfaden.
- Hindernisse und Vorbehalte bezüglich der Arbeit im Homeoffice konnten auf Seiten der Unternehmen wie auch der Arbeitnehmer*innen abgebaut werden.
- Viele der befragten erwerbstätigen Eltern wünschen sich, auch in Zukunft einen Teil ihrer Erwerbsarbeit im Homeoffice erbringen zu können.
- Voraussetzungen für gelingendes Homeoffice sind die technische Unterstützung unter Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes, Schulungen sowie klare Absprachen bezüglich der Arbeitsaufgaben im Homeoffice.

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

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung: Das pandemiebedingte Arbeiten im Homeoffice – Chancen und Potenziale.....	3
2. Befunde für Beschäftigte in Verwaltungsberufen.....	4
3. Befunde für die Gruppe der Juniorprofessor*innen.....	7
4. Befunde für Beschäftigte von Museen.....	9
5. Befunde für erwerbstätige Väter	11
6. Welche Chancen und Potenziale? Gemeinsamkeiten und Unterschiede.....	14
7. Handlungsempfehlungen.....	16
Literatur.....	19

1. Einleitung: Das pandemiebedingte Arbeiten im Homeoffice – Chancen und Potenziale

Um der exponentiellen Verbreitung des Coronavirus entgegen zu wirken, wurden seit März 2020 – in variierenden Formen und Ausprägungen – Schulen, Kindergärten, kulturelle Einrichtungen und Universitäten geschlossen. Kaum ein Bereich des öffentlichen Lebens blieb von den Einschränkungen unberührt. Als besonders tiefgreifend erwiesen sich die Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und das Familienleben. Homeoffice, coronabedingte Kurzarbeit und alternierende Formen der Erwerbsarbeit entgrenzten vormals feststehende Arrangements von Erwerbs- und Carearbeit und forderten von Arbeitnehmer*innen und Familien Lösungsstrategien für neue Vereinbarkeitsprobleme.

Die vielfältigen Maßnahmen und ihre sozialen Auswirkungen führten zu einer breiten und schnell wachsenden Landschaft an wissenschaftlicher Literatur, die sich insbesondere aus familien- und wirtschaftssoziologischen Beiträgen speist. In der aktuellen Diskussion und empirischen Forschung wurden bislang vorrangig die negativen Folgen für Frauen sowie insbesondere Mütter thematisiert. Allmendinger (2020) sprach in diesem Kontext von einer Retraditionalisierung – Frauen übernehmen noch stärker als zuvor die zusätzlich anfallenden Sorgearbeiten, wodurch sich negative Folgen bezüglich ihrer Karriere sowie Jobsicherheit ergeben können. Zucco und Lott (2021) konnten anhand empirischer Daten zeigen, dass die Krise Frauen und Männer nicht in gleichem Ausmaß trifft und mittelfristig negative Entwicklungen hinsichtlich des Gender Pay Gap, Gender Care Gap und Gender Time Gap zu erwarten sind. Zugleich identifizierten die Autorinnen aber auch Modernisierungspotenziale bei der Arbeitsgestaltung und partnerschaftlichen Aufgabenverteilung.

Während sich bisher vorliegende Studien zur häuslichen Arbeitsteilung in der Pandemie überwiegend auf eine Perspektive konzentrieren, die angesichts des unfreiwilligen, „verordneten“ Homeoffice negative Konsequenzen für Frauen sowie Retraditionalisierungs- und Entgrenzungstendenzen in den Fokus rückt, bleiben Potenziale und Chancen der neuen Arbeitsgestaltung für die Bereiche der Erwerbs- und Sorgearbeit weitgehend unberücksichtigt. Dabei können eine aktive und gesteuerte Be- und Entgren-

zung von Arbeit, ortsunabhängiges und zeitautonomes Arbeiten sowie der Einsatz von digitaler Kommunikations- und Informationstechnologie zu einer gesteigerten Vereinbarkeit, einer egalitär aufgeteilten Care-Arbeit und einer gesteigerten Zufriedenheit führen. Die bestehende Forschungslücke bietet die Möglichkeit, eine neue und bisher weniger beachtete Sichtweise einzunehmen. Unter Einbezug der leitenden Themenstränge der auf die Pandemie bezogenen familien- und arbeitssoziologischen Forschung zu Gender, Digitalisierung und Arbeitsgestaltung leitet sich hieraus die übergreifende Fragestellung des vorliegenden IAQ-Reports ab: Welche Chancen und Potenziale ergeben sich aus den – durch die Pandemie ausgeweiteten – neuen Arbeitsformen für die Gestaltung von Erwerbs- und Familiensphäre sowie die Vereinbarkeit beider Bereiche?

Um einen breit gefächerten Blickwinkel auf die komplexe und weit gefasste Forschungsfrage möglich zu machen, werden zur Beantwortung vier studentische Forschungsprojekte mit jeweils spezifischen Themenschwerpunkten, Datengrundlagen und Teilforschungsfragen zusammengeführt. Die Projekte wurden im Rahmen des von Prof. Dr. Ute Klammer und Dr. Caroline Richter (IAQ) geleiteten Lehrforschungsprojektes „Kind und Karriere im Homeoffice: Digitalisierung in der Arbeitswelt aus Genderperspektive“ 2020–2021 im Masterstudiengang Soziologie an der Universität Duisburg-Essen ausgearbeitet.

Unter der Überschrift: „Homeoffice: Interessierte Selbstgefährdung in Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufen“ und mit Rückgriff auf die Theorien der alltäglichen Lebensführung, der interessierten Selbstgefährdung und des Arbeitskraftunternehmers stellt das erste Projekt eine qualitative Untersuchung zu den Zusammenhängen zwischen Homeoffice und der interessierten Selbstgefährdung von Männern und Frauen mit Verwaltungsberufen dar. Das zweite Projekt, betitelt „Das pandemiebedingte Arbeiten im Homeoffice und die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Juniorprofessor*innen“, bedient sich ebenfalls der Theorie der alltäglichen Lebensführung, ergänzt um die Theorien der doppelten Vergesellschaftung und des Habitus nach Bourdieu. Anhand von qualitativen Interviews mit Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden die nach Geschlecht unterschiedenen Auswirkungen des Homeoffice auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf untersucht. Das dritte Projekt, „Homeoffice als alternative Arbeitsform in Museen: Veränderte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen während der

Corona-Pandemie“ illustriert an leitfadengestützten Interviews mit in Museen angestellten Frauen, wie sich ihr Arbeitsalltag verändert hat und ob eine gesteigerte Vereinbarkeit durch alternierende Formen der Arbeit erreicht werden kann. Das vierte Projekt schließlich, „Väterliches Potenzial – zwischen Pandemie, Homeoffice und Familie“, untersucht anhand von leitfadengestützten Interviews, unter welchen Voraussetzungen Väter in Zeiten von Homeoffice und reduzierten Betreuungsmöglichkeiten ihr väterliches Potenzial nutzen können, um die doppelte Vergesellschaftung der Frau zu beeinflussen. Auch in diesem Projekt wird auf den theoretischen Ansatz der alltäglichen Lebensführung zurückgegriffen, ergänzt um die Ansätze der subjektiven Konstruktion von Vaterschaft und der doppelten Vergesellschaftung.

Im Folgenden werden die vier Forschungsprojekte in der oben genannten Reihenfolge kurz vorgestellt. Nach einer kompakten Darstellung der jeweils verwendeten Theorien, Datengrundlage und Methode erfolgt eine Darlegung ausgewählter Ergebnisse mit Fokus auf die ermittelten Potenziale – die Möglichkeit durch alternierende Arbeitsformen eine gesteigerte Vereinbarkeit, eine egalitär aufgeteilte Care-Arbeit und gesteigerte Zufriedenheit zu realisieren – die sich im Zusammenhang mit der Pandemie für die Befragten gezeigt haben. Anschließend werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede der gefundenen Potenziale und Chancen herausgearbeitet. Eine Zusammenstellung der Möglichkeiten, aber auch neuer Herausforderungen von Homeoffice, der Flexibilisierung von Arbeit und der daraus resultierenden Chancen für das Familienleben stehen im Zentrum dieses Abschnitts. Abschließend werden aus den Ergebnissen einige politische sowie arbeits- und familiensoziologische Handlungsempfehlungen abgeleitet. Wo Homeoffice prinzipiell realisierbar ist, bietet sich für Arbeitnehmer*innen, Unternehmen und die Politik die Möglichkeit, Arbeitsabläufe zu reflektieren und zu modernisieren, im Zuge der Digitalisierung hybride Arbeitsmodelle zu begünstigen und langfristig zu etablieren sowie die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbssphäre zu verbessern.

2. Befunde für Beschäftigte in Verwaltungsberufen

Nachdem die WHO am 12.03.2020 aufgrund der zunehmenden Fälle von Covid 19 die pandemische Lage und Krisensituation ausrief und im Zuge dessen die Arbeitnehmer*innen aufgrund des Lockdowns ins Homeoffice geschickt wurden (Funke 2020), erlangte das Thema der Digitalisierung der Arbeit eine verstärkte Bedeutung (Roscher & Begerow 2020). Dies brachte nicht nur neue Debatten über die Veränderung und eventuelle Rationalisierung des Büro-Arbeitsplatzes mit sich, sondern auch über Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entgrenzung der Arbeit wie auch die schon in Zeiten der Industrialisierung geführte Debatte über die gesundheitlichen Folgen der Arbeit (Möhring et al. 2020; Samtleben et al. 2020). An Fragen nach der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Entgrenzung von Arbeit und Beruf knüpft auch das Konzept der interessierten Selbstgefährdung an, das in der Forschung zur Arbeitssicherheit aufgegriffen wurde (Storck et al. 2020). Betraf dieses Phänomen lange Zeit vor allem Selbstständige und freiberuflich tätige Personen, so werden Phänomene der interessierten Selbstgefährdung im Zusammenhang mit der zunehmenden indirekten Steuerung von Beschäftigten inzwischen vermehrt auch bei abhängig Beschäftigten („Arbeitskraftunternehmer“) und hier auch bei Beschäftigten in den Verwaltungsberufen diagnostiziert (Peters 2013). Im Zuge der Covid 19-Pandemie, die Gesellschaft, Politik und Wissenschaft auf eine einschneidende Weise beschäftigte, hat sich die Arbeitswelt auf eine ganz neue Art verändert (Brenke 2016; Gutierrez 2020). So wurde der Arbeitsplatz von Berufsgruppen aus dem Feld der Verwaltungsberufe ins Homeoffice verlagert, bei denen dieses Arbeitsmodell bisher wenig verbreitet war. Wir haben deshalb im Rahmen einer qualitativen Studie zu den Auswirkungen des Homeoffice Frauen und Männer in Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsberufen untersucht. Diese Berufsgruppen wurden mit Hilfe der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 operationalisiert. Hierzu wurden alle Berufe, die unter den Berufsbereich 7 *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung* fallen mit Ausnahme der Rechtsberufe in das Sample miteingeschlossen (Bundesagentur für Arbeit 2011). Beispiele hierfür sind Sachbearbeiter*in, Buchhalter*in sowie Verwaltungsangestellte*r. Diese Berufe zeichnen eine Routinetätigkeit aus, welche vor Corona zumeist vor Ort in einem Büro ausgeübt wurde (Bach et al.

2020). Dazu wurden im Zeitraum von Februar bis März 2021 17 problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews mit abhängig Beschäftigten aus den interessierenden Berufsgruppen durchgeführt. Die Rekrutierung der Interviewteilnehmer*innen erfolgte anhand des Schneeballverfahrens.

Zur theoretischen Untermauerung des Projektes dienten vier verschiedene Ansätze: Als grundlegende Theorie wurde (1.) die alltägliche Lebensführung (Bolte 1995) verwendet. Dabei ging es darum, die Veränderungen herauszustellen, die mit den Maßnahmen der Corona-Pandemie einhergingen und deren Einfluss auf das alltägliche Leben der Befragten zu beleuchten. Das Arrangement der Geschlechter (Goffman 2001) bildet (2.) eine weitere theoretische Grundlage. Zentrale Bedeutung hatte dieser Ansatz für das Projekt, indem er durch die Gesellschaft zugeschriebene Geschlechterrollen behandelt und so die Veränderung der Rollenbilder vor bzw. während der Pandemie miteinander verglichen werden konnten. Die Figur des Arbeitskraftunternehmers (Voß 2017) wurde (3.) herangezogen, um mögliche Veränderungen des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer*in durch die Arbeit im Homeoffice zu untersuchen. Arbeitnehmer*innen werden zunehmend autonomer und gleichzeitig mit den Bedingungen des Marktes konfrontiert. Diese Veränderung vom „verberuflichten Arbeitnehmenden“ zum Arbeitskraftunternehmer bringt sowohl Chancen als auch Risiken mit sich. Einerseits können Arbeitnehmer*innen von flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten profitieren. Andererseits erschwert die räumliche Distanz die Kontrolle von Schutznormen, was unter anderem dazu führen kann, dass Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes, wie bspw. das Einhalten von Pausen und Arbeitszeiten, nicht befolgt werden oder Arbeitnehmer*innen trotz Krankheit arbeiten. Wenn sich Arbeitnehmer*innen zur Erreichung des beruflichen Erfolgs bewusst über Arbeitsschutzgesetze hinwegsetzen, kann dieses Verhalten (4.) zu interessierter Selbstgefährdung (Peters 2011) führen. Krause et al. (2015) definieren dies als:

„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. 2015: 51).

Die problemzentrierten Leitfadeninterviews wurden transkribiert und anschließend mit Hilfe der qualita-

tiven Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. Es wurden einerseits deduktive Kategorien basierend auf dem theoretischen Hintergrund gebildet, andererseits induktive Kategorien, die sich aus dem empirischen Material herauskristallierten, zur Analyse verwendet. Aus dem daraus entstandenen Kategoriensystem ließen sich inhaltliche Regelmäßigkeiten sowie Auffälligkeiten ableiten, die zur Beantwortung der Forschungsfrage verhalfen.

Die Interviewpartner*innen gaben an, ihnen falle die selbstständige Strukturierung des Arbeitstages schwer. Abhängig Beschäftigte im Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungssektor sind es häufig gewohnt, einen zeitlich vorgegebenen und durch Aufgaben strukturierten Arbeitsalltag zu haben, ihre Arbeitsaufgaben werden in der Literatur oft als Routineaufgaben charakterisiert (Bach et al. 2020). Durch die Verlegung der Arbeitsstätte ins Homeoffice waren die gewohnten Rahmenbedingungen nicht mehr gegeben. Zudem fiel vielfach die Arbeitszeiterfassung weg. Für andere Interviewpartner*innen brachte diese Veränderung Chancen im Hinblick auf eine flexible Gestaltung des Arbeitstages mit sich. So können Familien mit Kindern ihr Arbeits- mit ihrem Privatleben abstimmen und Vorteile aus den veränderten Arbeitsbedingungen ziehen.

Des Weiteren charakteristisch für Berufe im Verwaltungswesen ist, dass viele Prozesse bislang nicht digitalisiert waren (Kühn 2021). Demzufolge brachte die im Zuge der Corona-Pandemie beschlossene Homeoffice-Empfehlung besondere Herausforderungen mit sich (bspw. Roscher & Begerow 2020; Hofmann et al. 2020). Eine Interviewpartnerin (Frau Daikon) beschreibt den Vorgang der Genehmigung eines Projektes anhand der Weitergabe von Laufzetteln vor Beginn der Pandemie. Ebenso beschreibt sie das Unternehmen, in dem sie arbeitet als „oldschool“ und ist demzufolge eher skeptisch gegenüber dem Konzept „Homeoffice“. Mehrfach wurde berichtet, dass die Geschäftsleitung vor der Pandemie von einer Digitalisierung und vor allem vom Homeoffice Abstand nahm, da sie davon ausging, die Arbeitnehmer*innen würden Zuhause ihrer Tätigkeit nicht adäquat nachgehen. Diese Skepsis bestand auch noch zu Beginn der Pandemie, konnte jedoch nach Beobachtung der Befragten im Zuge der Pandemie abgebaut werden. So entwickelte sich die anfängliche Skepsis der Geschäftsleitungen dazu, dass sie ihren Mitarbeiter*innen zunehmend Vertrauen im Hinblick auf ihre Arbeitseinstellung entgegenbrachten:

Frau Daikon: „Richtig. Sitzen zu Hause und machen nichts und deswegen gab's das früher nicht. Jetzt über die lange Pandemiezeit haben sie mitgekriegt: es lief. [...] wir hatten mal 'ne große Betriebsversammlung online und da haben sie selber gesagt sie sind erstaunt, wie toll das lief und sie müssen naja haben sie selber gemerkt, wir müssen mehr Vertrauen in unsre Leute haben“ (Frau Daikon, Zeile 190–195).

Zudem gaben die interviewten Personen an, dass ihre Unternehmen bzw. Dienststellen mittlerweile gut digitalisiert seien. So kann davon ausgegangen werden, dass die nun weitgehend digitalisierten Prozesse auch nach der Pandemie beibehalten werden können und dass Homeoffice künftig leichter umsetzbar sein wird. Als Potenzial aus diesen durch die Pandemie hervorgerufenen Umständen kann für die Zukunft mitgenommen werden, dass die Arbeitsmoral der Arbeitnehmer*innen bei der Arbeit im Homeoffice nicht negativ beeinflusst wird bzw. die Qualität nicht darunter leidet.

In Bezug auf den Arbeitsplatz im Homeoffice konnte festgestellt werden, dass die Befragten aus der Gruppe der Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungsbeschäftigten bisher überwiegend nicht über einen eingerichteten Arbeitsplatz in ihrer Wohnung oder ihrem Haus verfügten. Dies ist bei dieser Gruppe häufig der Fall, da sie bislang vor allem in Büros in ihrem Unternehmen arbeiteten (Bach et al. 2020) und nicht immer über großzügige private Räumlichkeiten verfügen. 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

Herr Quandong: „Die Küche ist auch mein Büro, weil ich gesagt habe ich möcht es nicht im Wohnzimmer machen. Das ist eh klein, aber ich will es halt auch so getrennt haben und Wohnzimmer ist Wohnzimmer, also da möcht ich nicht meine Bürosachen irgendwie machen“ (Herr Quandong, Zeile 298–306).

Dies birgt die Gefahr einer Auflösung der Grenzen von Arbeits- und Berufsleben. Hier zeigte sich allerdings als neues Potenzial, dass Unternehmen versuchten, ihre Arbeitnehmer*innen bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen im Privathaushalt zu unterstützen. Sie ermöglichten die Einrichtung eines Arbeitsplatzes für ihre Mitarbeiter*innen z.B. durch eine Prämie oder die Möglichkeit, ihren Computer oder Bildschirme mit nach Hause zu nehmen. Fast alle interviewten Arbeitnehmer*innen (16) ergänzten die mitgebrachten Arbeitsmittel mit zusätzlicher, eigenfinanzierter Ausstattung. Dies hat zur Folge, dass

nun auch die interviewten Personen der untersuchten Berufsgruppe mit einem Arbeitsplatz zu Hause ausgestattet sind und somit künftig einfacher im Homeoffice arbeiten könnten.

Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung, welches ebenfalls spezifisch für die Gruppe des Verwaltungspersonals erscheint, ist die Art, wie gearbeitet wird. Gewohnt sind die interviewten Personen nicht nur an die Fahrt ins Büro und den dortigen Arbeitsplatz, sondern auch an das Abarbeiten von vorgegebenen Aufgaben. Eine Studie von Bach et al. (2020) macht darauf aufmerksam, dass Personen der Berufsgruppe der Büroberufe durch ihre Ausbildung genau auf ihre spätere Tätigkeit vorbereitet werden und so von Beginn an eine klare Perspektive auf ihre späteren Aufgaben haben. In den geführten Interviews zeigt sich, dass auch in dem vorliegenden Sample eine klare Vorstellung der Angestellten von ihrem Tagesablauf besteht. Dieser wird durch die Verschiebung der Arbeit nach Hause und die fehlende Kinderbetreuung gestört. Diese Verschiebung führt weiterhin zu einer Anpassung der Führung durch die Vorgesetzten. Mitarbeitende werden nun weniger über die Abarbeitung von Aufgaben und stärker über das Erreichen von Zielen geführt. Dies ist vielen Interviewten nicht direkt bewusst, wird aber durch Erzählungen über Abgaben oder Bonuszahlungen deutlich wie im Falle von Herrn Hokkaido, der von einem leistungsorientierten Vergütungssystem in seinem Arbeitsbereich berichtet:

„Die Menge, die wir bearbeiten müssen, ist nicht vereinbart. Auch von der Qualität ist nichts vertraglich vereinbart, also da gibts nichts. Wir haben einzelne Tage wo [...] da also gibts Vergütungssystem am Ende vom Tag wo man eine gewisse Anzahl an E-Mails zum Beispiel beantworten muss an diesen Tag [...] extra Summe die man ausgezahlt bekommt als Belohnung dafür“ (Herr Hokkaido, Zeile 329–335).

Da die interviewten Personen dies nicht gewohnt sind, kommt es zu Arbeitszeitausdehnungen und der Herausforderung, den Tag strukturiert zu planen. Vorteil der indirekten Art der Steuerung ist, dass sich die Personen mehr mit ihren Arbeitgebern identifizieren und die Prozesse der Unternehmen aktiver selbst gestalten, was sich auf die Leistungsdynamik der Beschäftigten auswirkt. Dies zeigte sich ebenfalls in den Interviews. In Bezug auf den Umgang mit Erkrankungen gaben die Befragten an, bei leichten Erkrankungen wie bspw. Erkältungen nun zu Hause im Homeoffice zu arbeiten, anstatt sich krankschreiben zu lassen. Homeoffice wird hier von den Interview-

ten als Alternative zur Krankschreibung gesehen. Zuvor haben sie sich krankschreiben lassen und sind zu Hause geblieben, um Kolleg*innen nicht anzustecken. Dieses Verhalten – im Homeoffice zu arbeiten anstatt sich krankschreiben zu lassen – kann zum einen schlecht für die generelle physische und psychische Gesundheit sein, bietet aber auf der anderen Seite die Chance, dass die Mitarbeitenden trotz leichter Infekte weiterarbeiten können. Für die Unternehmen hat dies den Vorteil, dass sich z.B. Erkältungswellen nicht mehr so extrem auf die Produktivität der einzelnen Abteilungen auswirken, da die Beschäftigten teilweise von zu Hause weiterarbeiten. Gerade im Hinblick auf die Pandemie bietet dies einen zusätzlichen Schutz für das Unternehmen davor, durch Ansteckungen der Mitarbeiter*innen nicht mehr handlungsfähig zu sein.

Insgesamt lässt sich durch die Interviews zeigen, dass das Arbeiten im Homeoffice für Beschäftigte aus den Gruppen des Organisations-, Buchhaltungs- und Verwaltungspersonals verschiedene Herausforderungen mit sich bringt. Werden diese Herausforderungen und Umstellungen allein den Arbeitnehmer*innen überlassen, kann das Arbeiten im Homeoffice gesundheitlich bedenklich sein. Jedoch konnte gezeigt werden, dass die Interviewten auch Vorteile in der Arbeit zu Hause sehen. Hierbei führten sie insbesondere die Potenziale der flexiblen Gestaltung des Arbeitstages, die Attraktivitätssteigerung der Berufsgruppe, die nun eingesetzte Digitalisierung und die Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung von Unternehmensprozessen an.

3. Befunde für die Gruppe der Juniorprofessor*innen

Die Verlagerung der Kinderbetreuung in die familiäre Sphäre sowie die gleichzeitige Verlagerung der beruflichen Sphäre in das häusliche Umfeld hat sich während der Covid 19-Pandemie als eine zentrale Herausforderung für Eltern dargestellt (Müller et al. 2020: 336). Im wissenschaftlichen Umfeld haben diese neuen Herausforderungen insbesondere auf die Nachwuchswissenschaftler*innen einen Einfluss, da diese sich noch in einer Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und „Bewährung“ befinden. Daher kann davon ausgegangen werden, dass sie während der Zeiten der Pandemie einem besonderen Druck ausgesetzt waren und sind (Heil 2020). Zu diesen Nachwuchswissenschaftler*innen zählen

unter anderem die Juniorprofessor*innen. Die Juniorprofessur als neuer Qualifikationsweg in der Wissenschaft wurde im Jahr 2002 u.a. mit dem Ziel eingeführt, die Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern zu erhöhen. In unserer qualitativen Studie wurden die Wahrnehmungen und Umgangsweisen von Juniorprofessor*innen im Homeoffice untersucht und die Auswirkungen der Pandemie auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf analysiert. In diesem Rahmen wurden vergleichende Fallanalysen im Hinblick auf das Geschlecht der Interviewpartner*innen und die innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesse durchgeführt. Während bei der Konzeption der Studie ursprünglich die Dimension „Geschlecht“ im Mittelpunkt stand, hat sich im Laufe des Projekts gezeigt, dass die Herausforderungen und Chancen weniger durch das Geschlecht als vielmehr durch den Faktor „Elternschaft“ geprägt sind. Daher wurde die Studie besonders auf dieses Kriterium fokussiert.

Für die Betrachtung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Homeoffice wurde u.a. die Theorie der alltäglichen Lebensführung hinzugezogen. In diesem Ansatz wird zwischen der traditionellen, der strategischen und der situativen Lebensführung unterschieden (Voß 1998). Das alltägliche Handeln der Juniorprofessor*innen wurde entsprechend nach dem Grad der Strukturiertheit betrachtet. Weiterhin wurde auf das Konzept des Habitus nach Bourdieu Bezug genommen. Im Rahmen der Studie wurden 16 problemzentrierte Interviews mit Juniorprofessor*innen durchgeführt, die mindestens ein Kind haben, welches zum Zeitpunkt der Befragung höchstens zehn Jahre alt war. Die Interviews wurden codiert und anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) analysiert. Dabei wurden innerhalb eines sowohl deduktiven wie induktiven Verfahrens Kategorien entwickelt und am Material überprüft.

Einer der wesentlichen Aspekte, welcher sich im Rahmen der Auswertungen herauskristallisierte, ist die hervorstechende doppelte Belastung der Mütter und Väter gegenüber kinderlosen Juniorprofessor*innen. Im Zuge der Pandemie hat die Belastung der Juniorprofessor*innen mit Kindern deutlich zugenommen. Das simultane Bewältigen der familiären und beruflichen Sphären erwies sich für einige Befragte als eine besonders herausfordernde Aufgabe.

„faktisch ist es eigentlich die ganze Zeit, dass man nur gucken muss, ok was kriege ich irgendwie geregelt und was ist gerade ganz wichtig und der Rest rutscht irgendwie weiter nach hinten oder fällt auch mal hinten runter“ (Frau Elsbeere).

Die Kinderbetreuung wird unter anderem als ein Unterscheidungsmerkmal zu kinderlosen Arbeitskolleg*innen herausgestellt. Mehrere befragte Juniorprofessor*innen nehmen eine Spaltung der wissenschaftlichen Welt in kinderbetreuende und kinderlose Wissenschaftler*innen wahr. Für kinderlose Wissenschaftler*innen sei ein eindeutiger Vorteil gegeben. Während der Phasen, in denen das gesellschaftliche Leben durch die Pandemie fast vollständig heruntergefahren wurde, hatten diese nach Auffassung der Befragten deutlich mehr Zeit für wissenschaftliche Arbeiten. Die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass die Kolleg*innen ohne Kinder die langen Phasen im Lockdown im Unterschied zu ihnen relativ effektiv nutzen konnten. Die Juniorprofessor*innen, denen simultan zur Arbeit auch die Pflicht der Kinderbetreuung oblag, empfanden eine starke Ungerechtigkeit in Zeiten der Pandemie, da sie erheblich weniger Zeit für ihre wissenschaftliche Karriere zur Verfügung gehabt hätten. Dies wurde darauf zurückgeführt, dass Wissenschaftler*innen mit Kindern während der Pandemie kaum bis keine öffentliche Kinderbetreuung wahrnehmen konnten und auch die private Unterstützung durch die Kontaktbeschränkungen limitiert wurde.

„Also ich konkurriere ja mit den Leuten auf dem Markt, also auf dem Bewerbermarkt, [...] die keine Kinder haben“ (Herr Pflaume, Zeile 500–501).

Neben diesen Herausforderungen werden jedoch auch diverse pandemiebedingte Vorteile im Homeoffice herausgestellt. Ein Vorteil, der von einem Großteil der Befragten sehr geschätzt wird, betrifft die neuen Möglichkeiten der technischen Weiterbildung durch die Online-Lehre. Die Juniorprofessor*innen beschreiben neu erlernte Fähigkeiten, die effizient in der Lehre genutzt werden können. Weiterhin wird häufig die Flexibilität ihres Berufes beschrieben, die ihnen gegenüber anderen Beschäftigtengruppen einen deutlichen Vorteil in Zeiten der Pandemie verschafft hat. Diese Flexibilität wird als fördernd für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf definiert. Die Flexibilität allein reicht jedoch nicht aus. Die Ermöglichung einer Vereinbarkeit ist von einem Zusammenspiel mehrerer Fakto-

ren abhängig. Dazu gehört die gewünschte und notwendige Unterstützung vor allem im Bereich der Kinderbetreuung. Mehr als die Hälfte der Juniorprofessor*innen gibt an, effizienter zuhause arbeiten zu können, wenn die Kinder nicht zuhause sind.

„also zum einen kann ich halt nicht produktiv sein, weil ich einfach nicht den Raum habe, also Zeit habe mich hinzusetzen und Sachen zu machen [...] ich kann halt produktive Sachen nur machen, wenn die Kinder im Grunde nicht da sind“ (Frau Birne, Zeile 211–214).

Die Betreuungsangebote variieren von Universität zu Universität. Zum Teil werden gute Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Universitäten angeboten. Einige Befragte beschreiben jedoch auch, geringe bis keine Unterstützung seitens der Universität erhalten zu haben. Nach Einschätzung der Juniorprofessor*innen hängt dies häufig davon ab, ob die Entscheidungsträger*innen selber Kinder haben oder nicht. Eine als hilfreich empfundene Unterstützung sei die Lehrreduktion für Lehrende mit Care-Aufgaben. Darüber hinaus wird die Unterstützung seitens der Kolleg*innen erwähnt, welche als besonders zuvorkommend und hilfreich eingeschätzt werden. Manche Universitäten haben für ihre Beschäftigten eine Kinderbetreuung angeboten. Die Juniorprofessor*innen, denen vorübergehend zusätzliche wissenschaftliche Hilfskräfte angeboten wurden, empfanden diese Unterstützung im Vergleich dagegen als weniger hilfreich. Dies wird damit begründet, dass die Einarbeitung zu aufwendig und im Homeoffice schlecht zu realisieren sei.

Ein weiterer zentraler Vorteil umfasst das häufig angesprochene Wegfallen des „Pendelns“. Angesichts ihres noch ungesicherten Status haben gerade Juniorprofessor*innen oft einen weiten Fahrtweg zwischen ihrem (Haupt-)Wohnsitz und ihrer Universität. Aufgrund der fehlenden Fahrtwege zur Universität oder zu Konferenzen kann die gewonnene Zeit nun anders genutzt werden. Das Homeoffice ermöglicht zudem die Teilnahme an weltweiten Konferenzen. Dies kann gerade für Juniorprofessor*innen mit Familienverpflichtungen ein besonderer Vorteil sein, die vor der Pandemie oft Probleme hatten, den Erwartungen an internationale Mobilität nachzukommen. Viele Juniorprofessor*innen berichten, dass sie dadurch an mehr Konferenzen und Meetings teilgenommen haben als vor der Pandemie. Frau Platane, eine alleinerziehende Mutter, betont auch,

dass sie im Zuge des pandemiebedingten Homeoffice an mehreren Weiterbildungen teilnehmen und dahingehend mehr arbeiten konnte.

„ich muss auch sagen, dass ich dadurch, dass die jetzt halt angeboten werden als Video-Call auch weiter/ also Fortbildungen, Weiterbildungen, dass ich mich dann halt viel öfter anmelde und eventuell dann dadurch bisschen mehr arbeite noch als vorher“ (Frau Platane, Zeile 483–485).

Gleichzeitig leidet die familiäre Sphäre nicht unter dieser Teilnahme aufgrund der entfallenden An- und Abreisezeiten. Einige der männlichen Befragten erwähnen weiterhin, dass sie durch das Homeoffice die Möglichkeit haben, gemeinsam mit der Familie mittags oder abends essen zu können und so mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Viele Juniorprofessor*innen betonen in diesem Zusammenhang, dass ihre Kinder ebenfalls diese positiven Auswirkungen spüren konnten. Die früheren Erfahrungen der Juniorprofessor*innen mit der Arbeit im Homeoffice sind deutlich ausgeprägter als in anderen Berufsgruppen. Der Umfang des Homeoffice während der Pandemie bedeutete jedoch auch für den Großteil der Befragten eine große Umstellung, da zum Beispiel neben der Lehre auch Konferenzen digitalisiert wurden. Einerseits wurde die Freiwilligkeit der Homeoffice-Möglichkeit zu einer Pflicht umgewandelt, wodurch eine vorher organisierte Balance des Homeoffice nicht mehr bestand. Weiterhin fehlten gleichzeitig auch andere Unterstützungsmöglichkeiten bei der Bewältigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei vor allem der längerfristige Ausfall der öffentlichen Kinderbetreuung die vorher bestehenden Arrangements ins Wanken brachte. Es zeigt sich zusammenfassend, dass das Homeoffice einige positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Karrierestadium der Juniorprofessur haben kann – zumindest dann, wenn es mit einer ausreichenden Kinderbetreuungsinfrastruktur verknüpft ist.

4. Befunde für Beschäftigte von Museen

Die Kunst- und Kulturszene wurde von den coronabedingten Schließungen besonders hart getroffen. Veranstaltungen wurden abgesagt, Kinos und Theater waren geschlossen, Museen menschenleer. Es folgten finanzielle Totalausfälle und Publikumsverluste (Hammer/Verlic 2020). Die Corona-Pandemie legte den normalen Museumsbetrieb lahm. Gleichzeitig gab sie den digitalen Angeboten

der Museen jedoch neue Impulse. Während der Phasen längerer Museumsschließungen, in denen Museumsbesuche unmöglich waren, brauchten die Menschen mehr denn je Abwechslung und Inspiration durch kulturelle Angebote. Dank der digitalen Technologien war es einerseits möglich, den Kontakt zu den Museumsbesuchern während der Pandemie aufrechtzuerhalten, und andererseits erwiesen sie sich für das Museumspersonal oft als die einzige Möglichkeit, ihre berufliche Tätigkeit trotz der Schließung der Museen von zu Hause aus fortzusetzen. Homeoffice ersetzte während der Pandemie die Büroarbeit, und so ergab sich die Möglichkeit, die Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen mit einer bezahlten Tätigkeit kombinieren zu können. Aber war das Homeoffice eine Alternative oder eher eine Herausforderung für museumsbeschäftigten Frauen, die ihre Arbeit von zu Hause aus mit der Betreuung von Kindern und anderen Familienmitgliedern vereinbaren mussten? Was sind die positiven und die negativen Aspekte der Arbeit im Homeoffice für diese Gruppe? Konnten die in Museen beschäftigten Frauen Homeoffice und die Sorgearbeit erfolgreich vereinbaren? Wie hat sich ihr Alltag geändert? Das von Oktober 2020 bis September 2021 durchgeführte studentische Forschungsprojekt mit dem Thema: "Homeoffice als alternative Arbeitsform in Museen: veränderte Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen während der Corona-Pandemie" hatte zum Ziel, Antworten auf diese Fragen zu finden.

Die Studie sollte dazu beitragen, ein Bild der aktuellen Situation der in Museen beschäftigten Frauen und der Herausforderungen zu gewinnen, denen sie während der ersten beiden Wellen der Corona-Pandemie gegenüberstanden. Die Untersuchung fokussierte auf die neuen digitalen Formen und Entwicklungen in der Kultur und in der Museumsarbeit als alternative Arbeitsformen für museumsbeschäftigte Frauen während der ersten beiden Wellen der Corona-Pandemie unter besonderer Berücksichtigung der Arbeit im Homeoffice. Zum einen wurden die Vor- und Nachteile von Homeoffice aus Sicht der beschäftigten Frauen identifiziert; zum anderen wurde eruiert, ob und wie sich ihr Arbeitsalltag durch die Corona-Pandemie verändert hat.

Es wurden acht leitfadengestützte Interviews mit Museumsmitarbeiterinnen geführt, die einerseits Einblick in die beschleunigte Digitalisierung von Museen aufgrund der Corona-Krise hatten und andererseits ihre Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause aus während der ersten Wellen der Pandemie teilen

konnten. Die berufstätigen Frauen berichteten, inwieweit die digitale Entwicklung in Museen dabei geholfen hat, sich an die neue Corona-Realität anzupassen und wie hilfreich sie zur Unterstützung der Museumsmitarbeiter*innen und Besucher*innen war. Die Datenerhebung wurde mittels leitfadengestützter Interviews realisiert und mithilfe der Qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2015) ausgewertet. Für die Entwicklung eines ersten Kategoriensystems wurde ein deduktiver Ansatz gewählt, der in der nächsten Phase der Untersuchung durch induktive Kategorien ergänzt wurde, die sich aus dem Interviewmaterial ergaben.

Für die theoretische Fundierung wurde auf Literatur zur Digitalisierung der Arbeitswelt zurückgegriffen. Ein besonderes Interesse galt der Frage, inwiefern die Digitalisierung Chancen für die Entwicklung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur, z.B. durch den Ausbau mobiler Arbeitsformen, bietet. So beschreiben Ahlers et al. (2018), dass mobiles Arbeiten die Zufriedenheit von Beschäftigten mit Familienaufgaben mit der Arbeitsorganisation ihres Unternehmens verbessern kann und Unternehmen innovative Wege finden, Arbeit und „Vereinbarkeit 4.0“ gemeinsam neu zu denken. Hierdurch könne auch die berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen verbessert werden (ebd.). Um die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt sowie das Phänomen des Gender Care Gaps besser analysieren zu können, bezog sich die hier präsentierte Untersuchung auch auf bekannte Geschlechtertheorien wie die Theorie des Doing Gender (West/Zimmermann 1987) sowie auf den Gleichheits- und den Differenzfeminismus (Theißl 2020). Diese Theorien machen auf den Unterschied zwischen biologischem Geschlecht und sozial konstruiertem Geschlecht aufmerksam. Der Schwerpunkt liegt hier darauf, dass die soziale Konstruktion von Geschlecht für die Art und Weise verantwortlich ist, wie Männer und Frauen in der Gesellschaft behandelt werden.

Bevor die positiven Aspekte des Homeoffice für Museumsmitarbeiterinnen während der Corona-Pandemie aufgezeigt werden, ist es wichtig, auf die digitale Transformation der Museen einzugehen, die während der Pandemie einen großen Schub erhielt. Vor dem Ausbruch der Pandemie schien die Digitalisierung vieler Museen im Vergleich zur Digitalisierung anderer Bereiche im Rückstand zu sein. Dies lässt sich durch die Spezifik der Museumsarbeit erklären, die vor allem eine Bildungs- und Vermittlungsfunk-

tion hat. Untersuchungen des Netzwerks der europäischen Museumsorganisationen (NEMO) während der ersten beiden Wellen der Corona-Pandemie ergaben jedoch, dass die Digitalisierung von Museen die erfolgreichste Strategie zur Bewältigung der Auswirkungen der Pandemie war (NEMO 2021). Unter den Bedingungen der Corona-Krise war die Suche nach neuen Formen, die einen alternativen Zugang zum Kulturgut ermöglichen, unvermeidlich. Als Reaktion auf die Bedürfnisse der Kulturinteressierten wurde festgestellt, dass digitale Kontaktformen gute Möglichkeiten für den Zugang zu kulturellen Werten bieten. Infolgedessen haben sich viele neue Angebote für Online-Besucher entwickelt, wie z.B. Online-Weihnachtsworkshops, Online-Quiz, 360-Grad-Touren usw. Aber auch die neuen digitalen Programme, die den Kontakt zwischen Kollegen im Homeoffice ermöglichen, wie z.B. Zoom-Plattformen, wurden von den Interviewpartnerinnen herausgestellt. Die Beschleunigung der Museumsdigitalisierung während der Pandemie hat jedoch die Notwendigkeit einer Umstrukturierung der Museumsbudgets deutlich gemacht, um den Bedarf an weiterem Ausbau und der Schulung von Museumsmitarbeiter*innen im Umgang mit den neuen digitalen Werkzeugen zu gewährleisten.

Bei der Auswertung des empirischen Materials konnte festgestellt werden, dass sich die beschleunigte Digitalisierung von Museen während der Corona-Pandemie überwiegend positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Beschäftigten auswirkte, trotz der Herausforderungen, die die Pandemie für die Familien mit sich brachte. Zum Beispiel bedeutet für Frau Gerbera die Arbeit von zu Hause aus, dass sie mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen kann:

„Ja, doch, das glaube ich schon. Also ich denke, es wäre anders, wenn die Kinder noch kleiner wären. Aber jetzt so das geht. Und das ist auch an sich schön, dass man so zusammen halt dann noch in Ruhe frühstücken kann oder in Ruhe Mittagessen kann“
(Frau Gerbera, Zeile 57–59).

Für museumsbeschäftigte Frauen mit kleinen Kindern war es eine große Herausforderung, im Homeoffice zu arbeiten und gleichzeitig ein Kind zu betreuen, doch diese Frauen berichteten auch über einige wichtige Vorteile der Arbeit zu Hause. Für Frau Marguerite zum Beispiel bedeutet das Homeoffice eine große Erleichterung im Umgang mit der Krankheit ihres kleinen Kindes:

„Und wenn das Kind sehr krank ist und man sich um das Kind kümmern muss, kann ich halt sonst am späten Nachmittag noch zwei Stunden arbeiten oder so was. Für mich ist es auf jeden Fall eine deutlich bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die durch das Homeoffice ermöglicht worden ist. Ja.“
(Frau Marguerite, Zeile 42–45).

Auch die Ergebnisse anderer veröffentlichter Studien zeigen deutlich, dass im Sommer 2020 die Tendenz in Deutschland dahin ging, dass die Beschäftigten mit ihrer Arbeit im Homeoffice insgesamt sehr zufrieden waren (Bonin et al. 2020). Es wurde deutlich, dass dies auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass sie von zu Hause aus konzentrierter und produktiver arbeiten können. Dies sind auch die Vorteile der Arbeit im Homeoffice, die von den für dieses Forschungsprojekt befragten Museumsmitarbeiterinnen hervorgehoben wurden.

Von den acht im Rahmen des Projekts interviewten Museumsmitarbeiterinnen betonten drei, die alle Kinder im Kleinkinder- oder Vorschulalter hatten, dass sie in der ersten Welle der Pandemie große Probleme hatten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Wie die Ergebnisse der Interviews zeigen, geben die Frauen an, dass sie Zeit brauchten, die Aufteilung der Kinderbetreuung und der Haushaltsaufgaben so anzupassen, dass sie der veränderten Situation gerecht wurde. Jedoch berichten sie auch von Lern- und Aushandlungsprozessen. Frau Marguerite kommentiert die Organisation des täglichen Lebens, die für sie während der ersten Welle nicht so eingeübt war, insbesondere im Hinblick auf die Aufteilung der Care-Arbeit zwischen ihr und ihrem Mann:

„Es ist auf jeden Fall so, dass die erste Welle noch sehr stark von Unsicherheit geprägt war. Und die Frage: Wie man das überhaupt geregelt bekommt, also ob das überhaupt so möglich ist? Und tatsächlich diese Aushandlungsprozesse auch noch waren: Wer macht jetzt Care-Arbeit? Wer ist wofür zuständig? Wer kann wann wieviel arbeiten? Und das ist in der zweiten Welle einfach sehr viel routinierter gewesen. Also, es war einfach klar: wir können es schaffen und wir kriegen das hin. Das heißt aber da war die Aufregung gar nicht mehr so groß“
(Frau Marguerite, Zeile 60–65).

Die Veränderung ging vor allem in die Richtung, dass die Betreuung von Kleinkindern je nach der Verteilung der Tagesaufgaben aufgeteilt wurde. Was die Aufteilung der Hausarbeit betrifft, so lässt sich sagen, dass sich nicht viel geändert hat.

Wie in der Zeit vor der Corona-Pandemie gab die Mehrheit der befragten Museumsmitarbeiterinnen an, dass sie auch während der Pandemie den größten Teil der Hausarbeit übernahm. Anschauliches Beispiel hierfür ist Frau Gerbera:

„Ich habe vorher mehr gemacht. Ich mache jetzt auch mehr. [...] Also den ganzen familiären Kram und Haushaltskram mache ich mehr. Das war aber vorher auch so“ (Frau Gerbera, Zeile 53–56).

Ein Rückblick auf das für dieses Forschungsprojekt entwickelte Kategoriensystem zeigt, dass einige der Hauptvorteile des Homeoffice, wie z.B. der Wegfall des Pendelns, die Flexibilität und die bessere und konzentriertere Arbeit von zu Hause aus, auch in den Interviews mit den Museumsmitarbeiterinnen genannt wurden. Diese sind zum Beispiel: Weniger Zeit im Stau, Wegfall von hohem Organisationsaufwand und Erledigung eines Teils der Hausarbeit während des Arbeitstages. An dieser Stelle ist es interessant zu erwähnen, dass die Erledigung von Hausarbeit während des Arbeitstages in den geführten Interviews sowohl positiv als auch negativ konnotiert war.

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass die Digitalisierung der Museen während der Corona-Pandemie, die auch die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice erleichterte, von den Museumsmitarbeiterinnen insgesamt positiv aufgenommen wurde. Übereinstimmend äußerten sie den Wunsch, Homeoffice verbunden mit Möglichkeiten der freien Zeiteinteilung auch in Zukunft beizubehalten und künftig in einem stärker hybriden Homeoffice- und Präsenzmodell arbeiten zu können.

5. Befunde für erwerbstätige Väter

Die Arbeit im Homeoffice von erwerbstätigen Vätern im Rahmen der Corona-Pandemie stellt einerseits eine Herausforderung für die Familienorganisation dar, bietet jedoch auch weitreichende Potenziale für Väter im Bereich der Haus- und Sorgearbeit. In dem Projekt mit Themenschwerpunkt “Väterliches Potenzial - zwischen Pandemie, Homeoffice und Familie” wurden berufsgruppenunabhängig vollzeiterwerbstätige Familienväter mit mindestens einem Betreuungspflichtigen Kind unter 12 Jahren im selben Haushalt, die seit Beginn der Pandemie verstärkt im Homeoffice arbeiten, sowie ihre berufstätigen Partnerinnen untersucht. Hierfür wurden im

Frühjahr 2021 14 qualitative problemzentrierte Leitfadenterviews durchgeführt. Zentrales Erkenntnisinteresse des Projektes war es, die Themenkomplexe *Väter in der Corona-Pandemie, Auswirkungen von Homeoffice auf den Beitrag zur Haus- und Sorgearbeit* sowie die *Unterstützung der Partnerin* zu untersuchen. Aufgrund des gewählten Themas war die Einschränkung des Samples auf eine spezifische Berufsgruppe in Abweichung zu den drei bisher skizzierten Projekten nicht forschungsleitend. Ein weiterer Unterschied liegt in der stärkeren Fokussierung der Familiensphäre gegenüber der Sphäre der Erwerbsarbeit. Ziel war es, einen Beitrag zu dem bislang wenig entwickelten Forschungsfeld des väterlichen Potenzials im Kontext der familiären Arbeitsteilung während und nach der Corona-Pandemie zu leisten.

Für die Rahmung des Erkenntnisinteresses wurden vier theoretische Perspektiven herangezogen. Neben der Skizzierung des Rollenverständnisses von Vaterschaft bzw. Väterlichkeit in der Familiensoziologie und der zunehmenden Abkehr vom Leitbild des Vaters als alleinigem Familienernährer (Meuser 2012) wird mit der subjektiven Konstruktion von Vaterschaft von Fthenakis und Minsel (2002) ein Konzept verwendet, welches die Analyse von gewünschter Vaterschaft, gelebter Vaterschaft und möglichen Divergenzen im Kontext der Corona-Pandemie ermöglicht. Für die Beurteilung des väterlichen Potenzials und die Beeinflussung des familiären Zusammenlebens sowie der Neugewichtung von Erwerbs- und Familiensphäre wurde die Theorie der doppelten Vergesellschaftung herangezogen. Diese zeigt auf, „dass Frauen über zwei unterschiedliche und in sich widersprüchlich strukturierte Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden sind“ (Becker-Schmidt 2010, S. 68). Zusätzlich erlaubt die Theorie der alltäglichen Lebensführung eine Betrachtung differierender Einflüsse der Pandemie auf das Familienleben sowie ihrer Implikationen auf die unterschiedlichen Sphären der Erwerbs- und Care-Arbeit (Voß 2000). Auf den Forschungsgegenstand angewandt, ermöglichen die vier Theorien eine umfassende Sichtweise auf das komplexe Thema des väterlichen Potenzials, welches sich aus den neuen Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten sowie den Umständen der Pandemie ergibt.

Für das Forschungsprojekt wurden 60- bis 90-minütige qualitative Leitfadenterviews einzeln mit den Vätern und ihren Partnerinnen durchgeführt. Im De-

tail setzt sich das Sample beinahe in Gänze aus Akademiker*innen mit einem Haushaltsnettoeinkommen in den oberen Einkommensdezilen zusammen.

Diese Samplezusammensetzung steht im Einklang mit den Erkenntnissen bisheriger Studien, dass insbesondere Personen mit einem hohen Bildungsniveau und/oder einem monatlichen Nettoeinkommen in den oberen Dezilen die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten (Möhring et al. 2020, S. 7ff.).

Mithilfe der Software MAXQDA wurden die Interviews wörtlich transkribiert, mit einem an das theoretische Fundament angelehnten Kategoriensystem codiert sowie ausgewertet. Als Analysemethode fand die qualitative Inhaltsanalyse in Anlehnung an Kuckartz (2018) und Mayring (2015) Verwendung, um die gesamte Fülle an Determinanten, Zusammenhängen und Interdependenzen zu erfassen und zu ordnen.

Ausgehend von den gewählten Theorien konnte eine Annäherung der gelebten und gewünschten Vaterschaft bei den Befragten im Rahmen der Corona-Pandemie identifiziert werden.

“Dass man für seine Kinder da ist. Am Leben der Kinder teilhaben kann und dass die dann immer zu einem kommen, wenn sie Fragen oder Probleme haben. Und dass man dann auch einfach gemeinsam Zeit mit seinen Kindern verbringen kann“ (Herr Elster, Z. 823–825).

Für die befragten Väter des Samples definiert sich Väterlichkeit allgemein durch eine starke soziale sowie instrumentelle Funktion. Demnach zeichnet sich die gewünschte Vaterschaft durch Offenheit für die Anliegen und Probleme der Kinder, die Vermittlung von Allgemeinbildung und Wissen sowie gemeinsam verbrachte Zeit aus, während das Leitbild des Brotverdieners im Sinne des alleinigen Familienernährers bei der Definition der eigenen Rolle in den Hintergrund rückt (Fthenakis/Minsel 2002).

Hinsichtlich der Veränderungen, die sich im Rahmen der Pandemie und der damit einhergehenden alternierenden Arbeitsformen ergeben haben, konnten mehrere Potenziale für die Annäherung von gewünschter und gelebter Vaterschaft und die damit verbundene stärkere Einbringung in die familiäre Sphäre sowie die Unterstützung der Partnerin identifiziert werden. Eines der zentralen Potenziale ist hierbei erneut der Wegfall von Fahrtzeiten, welcher den Vätern eine stärkere Einbringung in den familiä-

ren Morgen sowie in die Care-Arbeit ermöglicht, beispielsweise durch die Vorbereitung des gemeinsamen Frühstücks oder die Abholung des Kindes/der Kinder von Betreuungseinrichtungen.

„ich hatte zwei Stunden weniger Autozeit, dementsprechend zwei Stunden, die ich für die Arbeit, Familie nutzen konnte“ (Herr Kleiber, Z. 530–531).

Frei gewordene Handlungsspielräume durch eingesparte Fahrzeiten bieten zeitliche Voraussetzungen für die Annäherung der gelebten an die gewünschte Vaterschaft. Obwohl die neu gewonnenen Zeitbudgets unterschiedlich genutzt werden, lässt sich eine generelle Tendenz zur Verwendung innerhalb der familiären Sphäre über das gesamte Sample erkennen. In diesem Zusammenhang nehmen die Väter Vereinbarkeitsproblematiken bezüglich Erwerbs- und Care-Arbeit bewusster wahr.

Des Weiteren bietet eine eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice Potenziale, bewusste Pausen in den Arbeitsalltag zu integrieren und diese für gemeinsame Familienzeit zu nutzen.

„Das heißt zum Beispiel wir haben bis tief in den November hinein war’n wir regelmäßig zusammen auf dem Skateboard, was zum Beispiel nicht gegangen wäre, wenn ich nicht im Homeoffice gearbeitet hätte, weil ich einfach dann, weil ich hatte jetzt einfach die Möglichkeit“ (Herr Fitis, Z. 619–623).

Im Gegensatz zur Tätigkeit am Arbeitsort bietet das Homeoffice für die Väter die Möglichkeit, alltägliche Familienaktivitäten in den Arbeitsalltag einzubinden und eigenständig zu gestalten. Festhalten lässt sich, dass für die Befragten große Potenziale für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Ausgestaltung der Arbeit und dem damit zusammenhängenden individuellen Gestaltungspotenzial liegen. Somit tragen Unternehmen und Vorgesetzte über die Ermöglichung von Homeoffice und die Gestaltung der Rahmenbedingungen ebenfalls einen gewichtigen Anteil der Verantwortung für die Verbesserung des Vereinbarkeitsproblems. Gleichzeitig kann die stärkere Präsenz der Väter zu einer Annäherung und Neubewertung der Erwerbs- und Familiensphäre beitragen und die in diesem Zusammenhang bestehende (hohe) Belastung der Partnerin abmildern.

„und mir persönlich ist meine Familie sehr wichtig, das ist jetzt auch mit Corona bewusst geworden. [...] Wobei mittlerweile die Abstufung ganz klar dahin geht, ja Job ist Job, der ist wichtig, aber die Familie geht für mich vor“. (Herr Kleiber, Z. 548–553).

Die Pandemie hat für die befragten Väter einen Rahmen geschaffen, der die Bedeutung der familiären Sphäre und die Präsenz in dieser nachhaltig verändert hat. Diese Erfahrung hat das Potenzial, dass die familiäre Sphäre auch künftig höher bewertet wird und einen höheren Stellenwert neben der Arbeitssphäre einnehmen kann.

Allgemein zeigt sich, dass die Annäherung der gewünschten und gelebten Vaterschaft sowie der gegensätzlichen Sphären Erwerbs- und Care-Arbeit von den befragten Vätern nicht nur als kurzfristiges Veränderungs potenzial im Rahmen der Corona-Pandemie gesehen wird, sondern auch langfristig über diese hinaus angestrebt wird. Als zentrale Voraussetzung führen alle Befragten im Sample hierbei die Möglichkeit an, auch künftig einen Teil ihrer Arbeit orts- und zeitflexibel (z.B. durch hybride Arbeitsformen) zu erbringen und eine selbstbestimmte Be- und Entgrenzungsstrategie implementieren zu können. Unter der Voraussetzung, dass eine externe Kinderbetreuung garantiert ist, wollen die befragten Väter die Potenziale, die sich durch die Corona-Pandemie und den mit ihr einhergehenden Veränderungen ergeben haben, langfristig nutzen und können somit ebenfalls zu einer zunehmenden Entlastung bzw. Unterstützung der Partnerin beitragen.

Limitierend ist zu erwähnen, dass die aufgezeigten Potenziale aufgrund einer spezifischen Samplezusammensetzung nicht verallgemeinerbar sind. Das Sample muss – wie erwähnt – als relativ homogen angesehen werden. Die befragten Väter hatten zudem die Möglichkeit, ihre berufliche Tätigkeit vollständig von zuhause zu erbringen. Die fehlende soziale Diversität führt zu einer Verengung der Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse auf diese spezifische Gruppe an Befragten und darf daher nicht unberücksichtigt bleiben. Insbesondere die systematische Konzentration von hochverdienenden sowie hochqualifizierten Befragten, die die Möglichkeit hatten, ihre berufliche Tätigkeit vollständig ins Homeoffice zu verlagern, spiegelt nicht die Gesamtheit der Arbeitnehmer*innen in Deutschland wieder.

Abschließend lässt sich festhalten, dass Väter, die entsprechend positive Erfahrungen im Homeoffice gemacht haben, eine Vorreiterrolle am Arbeitsplatz einnehmen können, in dem sie ihre Erfahrungen in die Unternehmenskultur einbringen und einen Wandel bezüglich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit bei Vorgesetzten einfordern und bei Kolleg*innen begünstigen. Deutlich wird jedoch auch, dass auch künftig weitere Voraussetzungen, zum

Beispiel der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und das Angebot und die Akzeptanz von alternierenden und flexiblen Erwerbsarrangements, geschaffen werden müssen. Diese können eine weitergehende Annäherung von gelebter und gewünschter Vaterschaft, wie auch der Sphären von Erwerbs- und Care-Arbeit, ermöglichen und eine Entlastung der Partnerin in verschiedenen Bereichen fördern.

6. Welche Chancen und Potenziale? Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Die skizzierten Ergebnisse zu den unterschiedlichen untersuchten Gruppen zeigen, mit welchen verschiedenen Zugängen man sich dem Thema des Homeoffice während der Corona-Pandemie nähern kann. Da in den Einzelprojekten sowohl thematisch als auch theoretisch unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt wurden, sind die Ergebnisse nicht in allen Punkten direkt vergleichbar. Alle Analysen konnten jedoch herausarbeiten, dass sich durch das Arbeiten im Homeoffice der Alltag der interviewten Personen und ihrer Familien geändert und der neu entstandenen Situation angepasst hat. Durch diesen Wandel berichten die Interviewten von unterschiedlichen Chancen, die durch das Homeoffice in der Corona-Pandemie seit März 2020 entstanden sind.

Über alle Projekte und ihre Befunde hinweg konnte gezeigt werden, dass die Arbeit im Homeoffice insgesamt positiv bewertet wird. Unabhängig von der Tätigkeit und dem Arbeitsfeld der interviewten Personen wünscht sich der größte Teil von ihnen, auch nach der Corona-Pandemie die Möglichkeit zu haben, von zu Hause aus zu arbeiten. Unterschiede zeigen sich darin, unter welchen Voraussetzungen diese Arbeit möglich sein soll. Demnach sind die Grundvoraussetzungen und die Ausstattung für das Homeoffice von der Branche und dem Arbeitsfeld sowie der bisherigen Arbeitsgestaltung und dem Einkommen einer Person abhängig. Auch die familiäre Situation beeinflusst, wie sich die Interviewten die Arbeit im Homeoffice für die Zukunft vorstellen.

Die dargestellte positive Grundhaltung gegenüber der Arbeit zu Hause zeigt sich vor allem in den wahrgenommenen Vorteilen der flexibleren Alltagsgestaltung. Als eine Gemeinsamkeit der neuen Alltagsgestaltung wird von der Mehrzahl der Interviewten der entfallende Arbeitsweg genannt. Diese Zeiter-

sparnis wird von den betroffenen Personen zwar unterschiedlich, zu großen Teilen jedoch als Gewinn wahrgenommen. So wird berichtet, dass der Wegfall der Pendelzeit dafür genutzt werden könne, mit der Familie zu frühstücken, abends die Kinder ins Bett zu bringen sowie die Unterstützung bei Schulaufgaben zu übernehmen oder das Mittagessen zuzubereiten. Neben der Übernahme familiärer Aufgaben wird ebenfalls positiv angemerkt, dass individuellere Erholungsphasen möglich seien oder die Umwelt durch den geringeren Kraftstoffverbrauch entlastet werde. Neben den positiven Seiten des Wegfalls der Pendelzeiten hat sich gezeigt, dass dieses Zeitfenster nicht gänzlich mit Freizeit gleichzusetzen ist. Dies lässt sich an der Gestaltung der gewonnenen Zeit erkennen und daran, dass teilweise die Arbeitszeit in diesen Zeitraum ausgedehnt wird. Diese Extensivierung der Arbeitszeit ließ sich nicht auf eine spezielle Berufsgruppe beschränken, sondern stellte sich als generell zu beachtender Punkt dar. Abgesehen von dem Vorteil, dass durch das Pendeln mehr Zeit für die Arbeit bleibt, kann die genannte Ausdehnung auch als interessierte Selbstgefährdung angesehen werden beziehungsweise sich zu dieser entwickeln, wenn nicht auf Pausenzeiten und andere Arbeitsschutzstandards geachtet wird.

An den vorangegangenen Punkt anschließend ist die generelle Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu nennen, die sich durch die Arbeit im Homeoffice über alle untersuchten Arbeitsfelder zeigt. Im Zentrum steht neben der Zeitersparnis durch den entfallenden Weg zur Arbeit auch die Gestaltung von Pausenzeiten. Durch die erschwerte Kontrolle von Arbeits- und Pausenzeiten durch Vorgesetzte können diese vielfach aufgeteilt werden, um besser in den Tagesablauf integriert werden zu können. Des Weiteren berichteten die Befragten davon, dass Anfangs- und Endzeit der Arbeit von ihnen persönlich stärker nach eigenen Vorstellungen geplant wurden. Darüber hinaus wurden auch seitens einiger Unternehmen die Rahmenarbeitszeiten ausgeweitet, sodass die Erwerbsarbeit in Teilen in die späten Abend- und frühen Nachtstunden verschoben werden konnte. Dies wird in vielen Fällen zwar als anstrengend bewertet, aber dennoch als Möglichkeit gesehen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten zu können.

Weiterhin werden von den interviewten Personen die Aufgabenverteilung bei der Kinderbetreuung und die häuslichen Tätigkeiten genannt. Durch die bereits erwähnte Zeiterparnis sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit war es den Befragten möglich,

diese Aufgaben besser in ihren Alltag zu integrieren. Sie berichteten davon, dass sie beispielsweise ihren Kindern bei den Hausaufgaben helfen oder mittags schnell einkaufen gehen konnten, da eine flexible Arbeitsunterbrechung möglich war. Diese Flexibilisierung wird zwar größtenteils als positiv erlebt, einzelne Personen berichten aber auch, dass diese kleinen Unterbrechungen das produktive Arbeiten gefährden können. Aufgrund dessen, dass im Zuge der Pandemie die Betreuungsangebote wie Kindertagesstätten und Schulen geschlossen wurden, fielen in den Familien vermehrt Sorge- und Betreuungsarbeiten an. In Bezug auf die Aufteilung dieser Betreuungsaufgaben ließen sich aus den Interviews gegenläufige Ergebnisse schließen. Zum einen konnte gezeigt werden, dass sich im Homeoffice arbeitende Väter vermehrt in die genannten Tätigkeiten einbringen. Sie helfen beispielsweise bei den Hausaufgaben, betreuen die Kinder nach ihrer Arbeitszeit oder in ihren Pausen. Hierbei wird der Alltag in Teilen an diese Umstände angepasst. Dies empfinden die Väter als gewinnbringend und es führt ihrer Aussagen nach zu einer Annäherung von der gelebten an die gewünschte väterliche Praxis. Darüber hinaus wurden Väter mehr als vor der Pandemie dafür sensibilisiert, welche Vereinbarkeitsprobleme bestehen.

Die Forschungsarbeit über die Juniorprofessor*innen unterstrich, dass in dieser noch nicht langfristig abgesicherten Berufsgruppe Eltern beiderlei Geschlechts im Vergleich zu Kolleg*innen ohne Kinder deutliche Mehrbelastungen zu schultern hatten. Allerdings konnte keine Forschungsarbeit zeigen, dass die Neuverteilung der häuslichen Care-Arbeit pauschal mit einer Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements einherging. Die meisten Interviewten führten aus, dass die Gewichtung der Aufgaben zwischen den Partner*innen in etwa gleichgeblieben sei. Herrschte vor der Pandemie eine egalitäre Aufteilung, kann diese auch während der Pandemie vorgefunden werden. Das gleiche gilt für den Fall, dass vor der Pandemie eine traditionelle Rollenverteilung bestand.

Neben der Zeitersparnis und Flexibilisierung der Arbeitszeit konnte als gemeinsamer Punkt das konzentriertere und effektivere Arbeiten im Homeoffice herausgearbeitet werden. Die interviewten Personen empfanden es als angenehmer, zu Hause zu arbeiten, da sie hier beispielsweise nicht von Kolleg*innen gestört werden beziehungsweise das Raumklima besser gestaltet ist. Es zeigten sich allerdings erneut Unterschiede zwischen Personen, die

Kinder zu betreuen hatten und Personen, die keine Betreuungsarbeiten leisten mussten, beziehungsweise nicht primär in ihrem Haushalt dafür zuständig waren. Einige der interviewten Personen mit Kindern zu Hause beschrieben, dass ein Arbeiten im Büro angenehmer sei, da durch die Betreuung der Kinder ungeplante Pausen eingelegt werden müssen. Dies störe die Konzentration und führe zu weniger effektiver Arbeit. Allerdings zeigte sich auch bei ihnen, dass bei einer Übernahme der Betreuung durch eine andere Person, wie beispielsweise die Großeltern, das Arbeiten im Homeoffice als angenehmer empfunden wird.

Hieran schließt sich der Punkt der Ausstattung des Arbeitsplatzes und der Digitalisierung an. Die Interviewten berichteten, dass eine gute Ausstattung des Arbeitsplatzes zu Hause Voraussetzung dafür sei, die eigene Arbeit konzentriert und effektiv erledigen zu können. Gerade für Berufsgruppen, welche vor der Pandemie nicht von zu Hause gearbeitet haben, stellte dies eine Herausforderung dar, da sie den Arbeitsplatz zu Hause häufig zunächst selber einrichten mussten. Innerhalb der Einzelprojekte traf dies insbesondere auf die Museumsbeschäftigten und die Verwaltungsangestellten zu. Die Museumsbeschäftigten gaben an, dass sich nicht ihre gesamte Arbeit digitalisieren lasse und daher vorher das Arbeiten im Homeoffice häufig nicht in Frage kam. Auch die befragten Verwaltungsbeschäftigten erlebten die Pandemie als Treiber der Digitalisierung, durch die Prozesse vereinfacht und ins Homeoffice verlegt werden konnten. Im Gegensatz dazu arbeiteten die Juniorprofessor*innen schon vor der Pandemie viel zu Hause und beschrieben diesen Zustand auch als sehr förderlich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Obwohl einige Personen demnach ihren Arbeitsplatz zu Hause komplett neu gestalten mussten, sehen die meisten Personen die damit verbundenen Anschaffungen als eine sinnvolle Investition an. Einerseits können die Geräte privat verwendet werden, andererseits schaffe diese neue Infrastruktur die Möglichkeit, auch nach der Pandemie gewisse Aufgaben aus dem Homeoffice zu erledigen.

Ein weiterer Punkt ist der Umgang mit Erkrankungen. Ein Großteil der Befragten gab an, sich bei Krankheit im Büro krank zu melden und zu Hause zu bleiben, primär um Kolleg*innen nicht anstecken zu können. Aus diesem Grund wird die Arbeit im Homeoffice als Chance gesehen, trotz leichter Krankheitssymptome wie einer Erkältung die Arbeit zu Hause erledigen zu können. Aus Sicht der interessierten Selbstgefährdung sei angemerkt, dass übermäßiges

Arbeiten trotz Krankheit schlecht für die generelle physische und psychische Gesundheit ist. Aus Sicht der interviewten Personen wird die genannte Möglichkeit jedoch als positiv wahrgenommen.

Die hier dargelegten Erläuterungen zeigen, dass sich trotz der unterschiedlichen Herangehensweisen an das Thema Homeoffice sowie die unterschiedlichen thematischen Schwerpunkte der Berichte viele Gemeinsamkeiten und insbesondere Chancen in Bezug auf das Arbeiten im Homeoffice herausarbeiten lassen. So werden Vorteile in der Arbeitszeitgestaltung, der Vereinbarkeit von familiärer und beruflicher Sphäre, der Digitalisierung und auch dem Umgang mit Erkrankungen gesehen; schließlich zeigten sich auch Chancen für eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse hin zu einer stärkeren Einbindung von Vätern in die familiäre Haus- und Sorgearbeit.

Da alle Forschungsprojekte qualitativ gearbeitet haben, können die Ergebnisse nicht ohne Weiteres verallgemeinert werden. Die Interviewten haben aus ihrer eigenen Perspektive gesprochen und ihre subjektive Sicht geschildert. Andere Lebensumstände und somit ein anderes Sample hätte in allen Projekten zu anderen Ergebnissen führen können. Dennoch lässt sich zeigen, dass sich die Ergebnisse ähneln und somit im Folgenden Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen, betriebliche Interessenvertretungen und politisch Verantwortliche abgeleitet werden können. Diese beziehen sich auf das Arbeiten im Homeoffice, die Kinderbetreuung und Erwerbsarrangements im Allgemeinen.

7. Handlungsempfehlungen

Ausgehend von den oben dargestellten sowie weiteren Ergebnissen der vier vorgestellten studentischen Forschungsprojekte lassen sich spezifische Handlungsempfehlungen, insbesondere für die Zeit nach der Pandemie, identifizieren. Neben Empfehlungen für allgemeine politische Rahmenbedingungen zeigen die Ergebnisse der Projekte vor allem generelle Handlungsbedarfe im Bereich der Arbeits(zeit)gestaltung und im Speziellen für berufstätige Eltern auf. Eine zentrale Erkenntnis ist, dass sich Arbeitnehmer*innen wünschen auch in Zukunft, einen Teil ihrer Erwerbsarbeit im Homeoffice erbringen zu können. Hierbei werden vorrangig auf Freiwilligkeit beruhende hybride Arbeitsmodelle gefordert, die einen regelmäßigen und autonomen Wechsel zwischen Präsenzzeit und Homeoffice ermöglichen. In

Übereinstimmung mit dem aktuellen öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs zeigen die Ergebnisse der Projekte, dass im Rahmen der Pandemie Hindernisse und Vorbehalte bezüglich der Arbeit im Homeoffice auf Seiten der Unternehmen und Vorgesetzten wie auch der Arbeitnehmer*innen abgebaut werden konnten (Frodermann et al. 2021). Fehlende soziale Kontakte, Gefühle sozialer Isolation, Arbeitsaufgaben, die besser vor Ort erledigt werden können sowie der persönliche face-to-face Austausch mit Kolleg*innen bedingen jedoch – insbesondere bei Personen, die während der Corona-Pandemie ihre Erwerbsarbeit zum Großteil oder vollständig im Homeoffice erbracht haben – den Wunsch nach einer zukünftigen Kombination von Präsenzarbeit und Homeoffice.

In diesem Kontext zeigen die gewonnenen Erkenntnisse der Forschungsprojekte mehrere Handlungsbedarfe auf. Zentral ist bei einer langfristigen (hybriden) Homeoffice-Möglichkeit vor allem die Unterstützung der Arbeitnehmer*innen bei der Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes seitens der Arbeitgeber*innen. Hierbei sollte der Fokus nicht nur auf der Bereitstellung von (technischen) Arbeitsmitteln liegen, sondern ebenfalls den Gesundheitsschutz, beispielsweise durch die Bereitstellung des passenden Mobiliars, in den Blick nehmen. Eine weitere zentrale Handlungsempfehlung, die sich aus den Forschungsergebnissen ergibt, sind klare Absprachen von Führungskräften und Arbeitnehmer*innen bezüglich der Arbeitsaufgaben im Homeoffice. Konkret lässt sich aus den Interviews ableiten, dass Arbeitnehmer*innen bestimmte Arbeitsaufgaben besser im Homeoffice und andere wiederum besser vor Ort erledigen können. Dieses Wissen bzw. diese Arbeitserfahrungen sollten mit Arbeitgeber*innen geteilt und für effiziente Arbeitsarrangements bzw. Absprachen genutzt werden. Neben der Einschätzung der Arbeitsaufgaben seitens der Arbeitnehmer*innen sollten Unternehmen in Absprachen weitergehende Möglichkeiten für eine flexible Arbeitszeitgestaltung sowie individuelle Bedarfe der Arbeitnehmer*innen berücksichtigen, die im Einzelnen allerdings stark von dem jeweiligen beruflichen Umfeld und den Subjekten abhängig sind. Hierbei wird zukünftig eine wesentliche Herausforderung die kollektive Regulierung legitimer individueller Ansprüche sein.

Ausgehend von den Ergebnissen der Forschungsprojekte schafft eine flexible und individuell gestaltbare Arbeitszeitgestaltung die Möglichkeit einer verbes-

serten Rekombination von Erwerbs- und Privatsphäre, wobei insbesondere für Eltern das Homeoffice eine vermehrte Integration von gemeinsamer Familienzeit in den Arbeitsalltag ermöglicht. Die Interviews verdeutlichen jedoch auch, dass Bedarfe und Wünsche in Bezug auf die (neuen) Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung individuell und von der jeweiligen Lebenssituation abhängig sind und daher konkret in Absprachen bzw. Gesprächen thematisiert und berücksichtigt werden sollten.

Im Kontext flexibler sowie hybrider Arbeitsmodelle über die Pandemie hinaus in der Kombination von Präsenzarbeit und Homeoffice ergeben sich jedoch auch vielfältige neue Herausforderungen, unter anderem aufgrund neuartiger Arbeitsformen, Methoden und Tools sowie der Notwendigkeit eines neuen Zeitmanagements. Die Ergebnisse der Forschungsprojekte verdeutlichen in diesem Zusammenhang Handlungsbedarfe in Form von Schulungen für Vertreter*innen der Arbeitgeberseite sowie Arbeitnehmer*innen. Neben Kompetenzen im Bereich (neuer) digitaler Tools und Methoden sollten diese vor allem die neuen Arbeitsformen sowie deren Möglichkeiten wie auch Risiken fokussieren. Weitere wichtige Aspekte für Schulungen sind zudem das Zeit- und Gesundheitsmanagement, welches sich durch hybride Arbeitsmodelle weitreichend verändern kann. Von besonderer Relevanz ist hierbei die Schulung sowohl von Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen, da nur ein beidseitiges Verständnis sowie eine beidseitige Weiterbildung digitales und flexibles Arbeiten mit realistischen Zielsetzungen, der Vermeidung interessierter Selbstgefährdung und gleichen Voraussetzungen ermöglicht.

Des Weiteren zeigen die Erkenntnisse der Projekte die Notwendigkeit auf, kontinuierlich Unterstützungsangebote zur Weiterbildung im Zuge der Digitalisierung anzubieten. Ausgehend von konkreten Vorschlägen aus den Interviews sind hier beispielsweise Angebote im Bereich der digitalen Lehre für Juniorprofessor*innen, der Digitalisierung von Ausstellungen für Museumsbeschäftigte sowie der Digitalisierung von Verwaltungsprozessen denkbar. Werden die aufgezeigten Handlungsbedarfe im Bereich der Arbeits(zeit)gestaltung in Zukunft umgesetzt, können sie, ausgehend von den Forschungserkenntnissen, Risiken von hybriden Arbeitsmodellen wie Überstunden, gesundheitliche Belastungen oder Gefühle sozialer Isolation verringern, eine verbesserte Kombination von Erwerbs-, Privat- und Familiensphäre, insbesondere für Väter, ermöglichen und

einen fortlaufenden Lernprozess im Zuge der Digitalisierung begünstigen.

Neben Handlungsempfehlungen für die generelle Arbeits(zeit)gestaltung zeigen die Forschungsergebnisse in diesem Kontext weitergehend spezielle Bedarfe von berufstätigen Eltern auf. Aus den Interviews geht hervor, dass Eltern verstärkt eine flexible und individuell gestaltbare Arbeits(zeit)gestaltung fordern. Nur wenn diese Bedarfe künftig berücksichtigt werden, ermöglichen hybride Arbeitsmodelle eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch bewusste Pausen im Arbeitsalltag können Eltern langfristig gemeinsame Aktivitäten wie gemeinsames Essen, Spielen mit den Kindern oder Unterstützung bei Hausaufgaben in den Arbeitsalltag im Homeoffice integrieren und Vereinbarkeitsproblematiken verringern. Zusätzliche Relevanz gewinnen diese Handlungsbedarfe, da sie neben einer generellen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch eine verstärkte Einbringung von Vätern in die familiäre Sphäre und somit eine Entlastung der Partnerin sowie eine Annäherung von gewünschter und gelebter Vaterschaft begünstigen können.

Weitergehend leiten sich aus den Forschungserkenntnissen konkrete Handlungsbedarfe bei Entlastungs- und Unterstützungsmöglichkeiten von berufstätigen Eltern ab. Diese kritisieren, dass Herausforderungen, die sich aus der Rekombination von Familien- und Erwerbssphäre ergeben, oftmals im Arbeitsumfeld nicht wahrgenommen bzw. berücksichtigt werden. Die Interviews verdeutlichen die Dominanz des Wunsches nach mehr bzw. besserer Sichtbarkeit für die spezifischen Anliegen, Problematiken, Verpflichtungen sowie Herausforderungen von Eltern von Seiten der Unternehmen, aber auch von Seiten der Kolleg*innen ohne entsprechende familiäre Verpflichtungen. Ausgehend von der Kritik an der (mangelnden) Sichtbarkeit bzw. Wahrnehmung von spezifischen Bedarfen berufstätiger Eltern werden konkrete Entlastungs- und Unterstützungsmöglichkeiten gefordert, die diesen Bedarfen gerecht werden und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Konkret werden hier von den Befragten beispielsweise zusätzliche Homeoffice-Möglichkeiten (sofern dies im ausgeführten Beruf möglich ist) bei privaten Verpflichtungen, insbesondere für Personen mit familiären Verpflichtungen vorgeschlagen. Solche Regelungen ermöglichen Eltern die Sicherheit, kurzfristig, beispielsweise auf die Schließung von Betreuungsangeboten, reagieren und gleichzeitig ihrer Erwerbsarbeit weiter nachgehen zu können. Zusätzlich können

entsprechende Möglichkeiten neben Eltern auch Personen mit weitergehenden Care-Verpflichtungen, wie der Pflege von Angehörigen, entlasten und somit zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit beitragen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ergibt sich im Kontext der Corona-Pandemie in Bezug auf die Planungssicherheit aufgrund politischer Entscheidungen. Die qualitativen Interviews verdeutlichen, dass Eltern Maßnahmen wie die Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen grundsätzlich im Rahmen der Pandemiebekämpfung befürworten, jedoch die kurzfristige Umsetzung (teilweise innerhalb weniger Tage) als problematisch und belastend kritisieren. Für eine Verbesserung der Planungssicherheit sollten einschneidende Maßnahmen bzw. die Absicht der Umsetzung solcher Maßnahmen seitens der Politik künftig klarer formuliert und Reaktions- sowie Handlungsspielräume für Familien berücksichtigt werden. Gerade vor dem Hintergrund politischer Entscheidungen zur Eindämmung der pandemischen Lage, die schnell und tagesaktuell erfolgen müssen, ist diese Handlungsempfehlung mit Herausforderungen verbunden, gleichwohl sollte sie bei künftigen politischen Entscheidungen nicht unberücksichtigt bleiben.

Eine weitere zentrale Handlungsempfehlung, die sich aus den Studien ergibt, ist die Fortsetzung bzw. langfristige Etablierung von Konferenzen, Schulungen und Tagungen in Online- oder hybriden Formaten über die Pandemie hinaus. Die Forschungsergebnisse zeigen deutlich, dass solche Formate besonders für Frauen, Eltern und Personen mit privaten Verpflichtungen die Teilnahme erleichtern und von diesen besonders positiv beurteilt werden. Während Konferenzen, Schulungen und Tagungen vormals oft aufgrund von fehlenden zeitlichen Kapazitäten für die An- und Abreise abgesagt wurden, werden Online- und hybride Angebote von vielen Befragten gerne genutzt und in den Arbeitsalltag integriert. Hybride und Online- Formate bieten somit künftig die Möglichkeit, Teilnahmechancen, insbesondere für vormals benachteiligte Gruppe, gerechter zu gestalten und (Fach-)Wissen sowie Standpunkte dieser Gruppen in die Formate zu integrieren. Handlungsbedarfe bestehen in diesem Zusammenhang jedoch noch hinsichtlich der Austauschmöglichkeiten der Teilnehmer*innen untereinander. Die Interviews veranschaulichen, dass speziell informeller Austausch und Networking bei hybriden Formaten zwischen Online- und präsenten Teilnehmer*innen er-

schwert wird und bei Online-Formaten der ungezwungene Charakter des Austausches verloren geht. Diese bestehenden Problematiken und Barrieren dürfen bei künftigen Veranstaltungsformaten nicht vernachlässigt werden, vielmehr verdeutlichen sie die Bedarfe nach neuen innovativen Tools, die speziell auf die Förderung des informellen Austausches und Networkings bei Online- und hybriden Veranstaltungen ausgelegt sind. Wie weit technische Tools adäquate Möglichkeiten von informellem Austausch und Networking bieten, wäre weiter zu untersuchen.

Neben den thematisierten Handlungsempfehlungen der Arbeits(zeit)gestaltung generell und spezifisch für Eltern lassen sich aus den Forschungserkenntnissen konkrete sozialpolitische Empfehlungen ableiten. Aus den Projekten geht hervor, dass vor allem eine grundlegende Verbesserung von Kinderbetreuungseinrichtungen seitens der Befragten gefordert wird. Basierend auf den unterschiedlichen Forderungen sollten künftige politische Maßnahmen neben dem Ausbau des Kinderbetreuungsangebots vor allem die Förderung innovativer Angebote, wie beispielsweise Betriebskindergärten, sowie die Flexibilisierung von Betreuungszeiten fokussieren. Maßnahmen, die diese Aspekte berücksichtigen, können so nicht nur die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen allgemein, sondern auch eine individuelle sowie flexible Vereinbarkeit von Familie und Beruf seitens der Eltern verbessern.

Weitere zentrale Handlungsbedarfe zeigen sich zudem bezüglich alternierender Erwerbsarrangements jenseits einer Vollzeittätigkeit. Speziell die befragten Väter verdeutlichen, dass eine Erwerbstätigkeit, die von einer Vollzeitbeschäftigung abweicht, für sie zwar aufgrund einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchaus attraktiv wäre, aber wegen fehlender Angebote und/oder fehlender Akzeptanz seitens der Unternehmen gegenwärtig nicht angestrebt wird. Für eine Verbesserung von Vereinbarkeitsproblematiken und eine stärkere Einbringung von Männern bzw. Vätern in die Privat- und Familiensphäre ist es daher zentral, dass künftige politische Maßnahmen alternierende und flexible Erwerbsarrangements und die Möglichkeit der Inanspruchnahme dieser Angebote für Arbeitnehmer*innen fördern, vereinfachen und attraktiver gestalten.

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Nutzung hybrider Arbeitsmodelle über die Pandemie hinaus ergibt sich des Weiteren die Empfehlung, rechtliche

Rahmenbedingungen für die Tätigkeit im Homeoffice zu reformieren, um diese Arbeitsoption für Arbeitnehmer*innen zu vereinfachen und attraktiver zu gestalten. Denkbar sind zum Beispiel Änderungen im Bereich des Steuerrechts, wie die Vereinfachung der steuerlichen Absetzbarkeit von Räumen, die ebenfalls privat und nicht ausschließlich für das Homeoffice genutzt werden. Im Fokus neuer Rahmenbedingungen sollte die Förderung der Potenziale sowie die Optimierung hybrider Arbeitsmodelle, der Schutz von Arbeitnehmer*innen sowie der Abbau von Chancenungleichheiten stehen – Aufgaben, deren Umsetzung nicht nur rechtlich gelöst werden können, sondern insbesondere auch der Gestaltung durch Tarifverträge und die Akteure der betrieblichen Mitbestimmung bedürfen.

Insgesamt ermöglichen es die aufgezeigten Handlungsbedarfe sowie -empfehlungen, die Potenziale und Chancen, die durch die Corona-Pandemie sichtbar wurden, über die Pandemie hinaus langfristig zu nutzen sowie (neu entstandene) Bedarfe zu berücksichtigen und umzusetzen. Für Arbeitnehmer*innen, Unternehmen wie auch politisch Verantwortliche bieten sie somit die Möglichkeit, Risiken zu minimieren, die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Privat- sowie Familiensphäre und die innerfamiliäre Aufgabenteilung zu verbessern, Lernprozesse im Zuge der Digitalisierung zu begünstigen und hybride Arbeitsmodelle mit ihren Potenzialen zu fördern, zu optimieren und langfristig zu etablieren.

Literatur

Ahlers, Elke, Christina Klenner, Yvonne Lott, Manuela Maschke, Annekathrin Müller, Christina Schildmann, Dorothea Voss und Anja Weusthoff. 2018. *Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt*, Arbeitspapier, No. 311. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. (Zugegriffen: 16. Feb. 2022). [Online](#)

Allmendinger, Jutta. 2020. *Die Frauen verlieren ihre Würde*. <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung>. (Zugegriffen: 20. Jan. 2022). [Online](#)

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. (Zugegriffen: 16. Feb. 2022). [Online](#)

Becker-Schmidt, Regina. 2010. Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, Hrsg. Ruth Becker und Beate Kortendiek, 65–74. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

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.

Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten und Susanne Steffes. 2020. *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice: Kurzexpertise*. Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, September/ Oktober 2020.

Burkhardt, Anke, Sigrun Nickel, Sarah Berndt, Vitus Püttmann und Annika Rathmann. 2016. Die Juniorprofessur. Vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. In *Beiträge zur Hochschulforschung* 1-2 (38):86–117.

Frodermann, Corinna, Philipp Grunau, Georg-Christoph Haas und Dana Müller. 2021. Homeoffice in Zeiten von Corona – Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. *IAB-Kurzbericht*, 05/2021. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-05.pdf> (Zugegriffen: 27. Jan. 2022). [Online](#)

Fthenakis, Wassilios E. und Beate Minsel. 2002. *Die Rolle des Vaters in der Familie*. Schriftenreihe BMFSFJ Bd. 213. Stuttgart: Kohlhammer.

Goffman, Erving. 2001. *Interaktion und Geschlecht*. 2. Aufl. Frankfurt: Campus Verlag.

Hammer, Katharina, und Mara Verlic. 2020. *Kunst und Kultur unter Druck: fortschreitende Prekarisierung in Corona-Zeiten*", Onlineblog: Kunst und Kultur in Corona-Zeiten, 8. Juli 2020. (Zugegriffen: 15. Feb. 2022). [Online](#)

Heil, Florian. 2020. *Juniorprofessor werden: Voraussetzungen, Aufgaben, Besoldung*. (Zugegriffen: 03. Aug. 2021). [Online](#)

Hofmann, Josephine, Alexander Piele und Christian Piele. 2020. *Arbeiten in der Corona-Pandemie – Leistung und Produktivität im „New Normal“*. Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e. V. (Zugegriffen: 16. Feb. 2022). [Online](#)

Krause, Andreas, Sophie Baeriswyl, Martial Berset, Nicole Deci und Laura Straub. 2015. Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. In *Wirtschaftspsychologie* 16 (4)/17 (1):49–59.

- Kuckartz, Udo. 2018. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 4. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- 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.
- Mayring, Philipp. 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 12. überarbeitete Auflage. Weinheim/Basel: Beltz.
- Meuser, Michael. 2012. Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen. In *Mutter + Vater = Eltern?* Hrsg. Karin Böllert und Corinna Peter, 63–80. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, Kai-Uwe, Claire Samtleben, Julia Schmieder und Katharina Wrohlich. 2020. Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter. Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. In *DIW Wochenbericht* 87 (19):331-340. (Zugegriffen: 16. Feb. 2022). [Online](#)
- NEMO (Netzwerk der europäischen Museumsorganisationen). 2021. *Survey on the impact of the Covid-19 situation on museums in Europe*. Final Report.
- 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. Aufl., 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 vor unternehmerischen Herausforderungen. In *Eigenverantwortlich und leistungsfähig: das selbständige Individuum in der sich wandelnden Arbeitswelt; [Beiträge und Diskussionen des DASA-Symposiums "Constructing the future of work – Eigenverantwortlich und selbständig – Individuum und Gesellschaft in der sich wandelnden Arbeitswelt", Dortmund, am 8. und 9. November 2012]*, 31–40. Bielefeld: transcript Verlag.
- Roscher, Susanne und Elisa Begerow. 2020. Führung im Homeoffice – Wandel der Führungsrolle und neue Herausforderungen. *DGUV Forum*.
- Theißl, Brigitte. 2020. Differenzfeminismus: Gleichberechtigt, aber nicht gleich, Online-Artikel Der Standard, 11. März 2020. (Zugegriffen: 15. Feb. 2022). [Online](#)
- Voß, G. Günter. 1998. Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3) Sonderdruck.
- Voß, G. Günter. 2000. Zur sozialen Differenzierung von „Arbeit und Leben“. Überlegungen aus der Perspektive des Konzepts „Alltägliche Lebensführung“. In *Lebensführung und Gesellschaft: Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*, Hrsg. Werner Kudera und G. Günther Voß, 63–76. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Voß, G. Günter. 2017. Arbeitskraftunternehmer. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, 2. Aufl., Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 49–52. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- West, Candace und Don H. Zimmermann. 1987. Doing Gender. In *Gender & Society* 2/1:125–151.
- Zucco, Alina und Yvonne Lott. 2021. *Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona*, WSI-Report Nr. 64. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. (Zugegriffen: 16. Feb. 2022). [Online](#)

Autorinnen und Autor



Ivonne Alberg

Masterstudentin der Soziologie

Mail: ivonne.alberg@stud.uni-due.de



Cecilia Brunoni

Masterstudentin der Soziologie

Mail: cecilia.brunoni@stud.uni-due.de



Julia Kirsten

Masterstudentin der Soziologie

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



Prof. Dr. Ute Klammer

Geschäftsführende Direktorin des IAQ,
Professorin am Institut für Soziologie

Mail: ute.klammer@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91827



Steffen Opolony

Masterstudent der Soziologie

Mail: steffen.opolony@stud.uni-due.de



Jacqueline Désirée Oppers

Masterstudentin der Soziologie

Mail: jacqueline.oppers@stud.uni-due.de



Sabrina Schorr

Masterstudentin der Soziologie

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



Mirena Shishkova

Masterstudentin der Soziologie

Mail: mirena.shishkova@stud.uni-due.de



Beyza Yilmaz

Masterstudentin der Soziologie

Mail: beyza.yilmaz@stud.uni-due.de



Madita Zöll

Masterstudentin der Soziologie

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

IAQ-Report 2022 | 04

Redaktionsschluss: 11.04.2022

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

IAQ-Reporte:

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

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir
über eine Mailingliste:

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

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007
in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektroni-
sche Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

Redaktion:

Dana Morisse
dana.morisse@uni-due.de

Thomas Haipeter
thomas.haipeter@uni-due.de

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/75860

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20220420-083803-5

Alle Rechte vorbehalten.