

Bessere Vereinbarkeit im Homeoffice? Erfahrungen und Grenzgestaltungen von Eltern

Anja Mallat

- Homeoffice kann für Eltern zu mehr Flexibilität und Freiheit in ihrer Alltagsgestaltung, jedoch auch zu einer zunehmenden Entgrenzung der Lebensbereiche Beruf und Familie führen. Insbesondere erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten werden in der Forschung als negative Konsequenz von Homeoffice bewertet.
- Der Beitrag zeigt auf, dass es aufseiten der Beschäftigten sehr verschiedene Sichtweisen auf das Arbeiten außerhalb regulärer Arbeitszeiten und folglich auch unterschiedliche Regulierungsbedarfe für eine gelingende Vereinbarkeit gibt.
- Deswegen gilt es, in der betrieblichen Praxis nicht einzig auf kollektive Regelungen zu erwerbsbezogenen Erreichbarkeiten zu fokussieren, sondern auch die Vereinbarkeitsideale der Beschäftigten zu berücksichtigen.
- Dies setzt zum einen voraus, Führungskräfte für Vereinbarkeitsfragen zu sensibilisieren. Zum anderen müssen die Beschäftigten familiäre und berufliche Leitbilder und Vereinbarkeitsideale reflektieren und befähigt werden, aktive Grenzsetzungsstrategien zu erlernen.

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

1 Gesellschaftliche Relevanz von Vereinbarkeitsfragen

Thema dieses Reports ist das Arbeiten im Homeoffice. Konkret geht es um die Frage, wie die damit assoziierte individuelle (Zeit-)Flexibilität wie auch die gemeinhin negativ konnotierte arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit vonseiten erwerbstätiger Mütter und Väter wahrgenommen werden und sich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken. Im Ergebnis arbeitet der Beitrag förderliche Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zuge flexibilisierter Arbeitszeitmuster heraus.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein breit diskutiertes und politisch sowie gesellschaftlich relevantes Thema. Vereinbarkeit meint im Alltagsverständnis, dass zwei Bereiche – in diesem Fall die Erwerbs- und Familiensphäre – im Einklang bzw. miteinander vereinbar sind.¹ Vereinbarkeitskonflikte dagegen können erhebliche Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit von Müttern und Vätern haben (Greenhaus und Beutell 1985; Menz et al. 2017, S. 47).

Das Konzept der Vereinbarkeit wird in der Soziologie kritisch betrachtet. So stellt etwa Kerstin Jürgens heraus, dass Vereinbarkeit in Wirklichkeit eine „Schimäre“ sei, also ein nicht zu erreichender Zustand (Jürgens 2003). Vereinbarkeit sei deshalb als Bezeichnung irreführend, da Eltern sich zwar jeden Tag bemühen, die Sphären Beruf und Familie miteinander zu verbinden, diese jedoch strukturell widersprüchlich seien (ebd., S. 256).

Aus geschlechtersoziologischer Perspektive wird zudem angemerkt, dass die Bereiche „Familie“ und „Beruf“ nach wie vor hierarchisiert sind. In der Erwerbsarbeit wird die Leistung einer Person finanziell, und letztlich auch gesellschaftlich, anerkannt (vgl. Wimbauer 2012; Schweiger und Peitler 2010). Familiäre Care-Arbeit wird hingegen unbezahlt geleistet und geschieht meistens im privaten Raum, ist also in der Öffentlichkeit weitgehend unsichtbar. Die gesellschaftliche Nichtanerkennung der Care-Arbeit ist umso bemerkenswerter, da sie eine Vielzahl an Tätigkeiten rund um das Familienleben umfasst, welche elementar sind, um die Arbeitskraft aufrechtzuerhalten (Reproduktionsarbeit) – und die somit unerlässlich sind für unser gesellschaftliches

(und wirtschaftliches) Zusammenleben (vgl. Jürgens 2003, S. 253; Jürgens 2006).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, zumindest bei heterosexuellen Paaren mit Sorgeverantwortung, „eine Frage der Arbeits- und Zeitverteilung zwischen den Geschlechtern“ (Kocher 2016, S. 10). Angesichts der in unserer Gesellschaft nach wie vor hierarchisierten Sphären und einer ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit (BMFSFJ 2022) ist die Zeitverwendung in Familien immer auch eine Macht- und Anerkennungsfrage. Gerade aufgrund der geschlechterdifferenzierenden Bedeutung und Hierarchisierung der Grenzen zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit ist es umso wichtiger, Grenzverschiebungen und ihre „neue Durchlässigkeit aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten“ (vgl. Nowak et al. 2019, S. 314).

Es gibt zahlreiche Bemühungen und Maßnahmen in der Politik, um eine bestmögliche Vereinbarkeit für Familien zu ermöglichen. Zu nennen sind hier etwa der Ausbau von U-3-Kitaplätzen, die Einführung von Elterngeld (2007) und Elterngeld Plus (2015) (BMFSFJ 2017).

Auf der anderen Seite fördern aber „Betreuungsgeld und Ehegattensplitting wiederum das modernisierte Ernährermodell mit männlichem Haupternährer und weiblicher Zuverdienerin“ (Peukert 2015, S. 13). Damit gebe es eine „Gleichzeitigkeit widersprüchlicher Leitbilder in der Familien- und Sozialpolitik“ (ebd. S. 35; siehe auch Ahrens und Blum 2012, S. 13ff.).

Auch Unternehmen und Arbeitgeber haben das Thema der „außerbetrieblichen Lebensbedingungen ihrer Beschäftigten“ (Jürgens 2003, S. 252) inzwischen auf ihre Agenda gesetzt, nicht zuletzt, um in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels attraktiv für hochqualifizierte Arbeitnehmer*innen zu sein (vgl. z.B. Weßler-Poßberg 2013; Schultz 2022). Konkret spiegeln sich solche Bemühungen insbesondere in einer Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wider (Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit, Homeoffice, Teilzeit), welche allerdings vielfach auch mit einer Verlagerung der Verantwortung für Arbeitsergebnisse auf die Beschäftigten einhergeht. Zugleich wird im Sinne einer Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit von den Beschäftigten erwartet, dass Tätigkeiten flexibel erledigt werden und sie vermehrt für unternehmerische Anliegen erreichbar sind (vgl. Voß 1998; Kratzer 2003; Strobel 2019).

¹ Vgl. <https://www.dwds.de/wb/Vereinbarkeit>.

Homeoffice, verstanden als zeitlich und örtlich flexible Arbeitsform, wird verbreitet als Chance und zugleich Risiko für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewertet. Als Chance gilt eine größere, also vereinbarkeitsfördernde Arbeitszeitsouveränität (DGB Index Gute Arbeit 2022). Als Risiko wird die Entgrenzung von Arbeit und Leben gesehen (ebd.; Hans-Böckler-Stiftung 2020; siehe dazu vertiefend Abschnitt 3).

In diesem Beitrag wird aus einer subjektorientierten, qualitativen Perspektive betrachtet, wie Mütter und Väter örtlich und zeitlich flexible Arbeit im Spannungsfeld zwischen Vereinbarkeit und Entgrenzung wahrnehmen. Diesem Anliegen dient eine auf 30 qualitativen Interviews fußende Studie, die die Autorin zwischen 2019 und 2021 durchgeführt hat. Es wurden erwerbstätige Mütter und Väter befragt, wie sie die mit digitalen Arbeitsformen verbundenen Flexibilitätsspielräume sowohl im Erwerbs- als auch im Familienkontext gestalten und bewerten. Der Fokus wird in diesem Beitrag auf die mit Homeoffice assoziierten arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeiten, also Erreichbarkeiten jenseits üblicher Arbeitszeiten gelegt. Dabei wird die hohe Relevanz von betriebsinternen (Unterstützungs-) Strukturen bekräftigt, der Blick jedoch verstärkt auf berufliche und familiäre Leitbilder der Interviewten und die damit einhergehende Bewertung von erwerbsbedingten erweiterten Erreichbarkeiten für die Vereinbarkeit gerichtet – was bringt also der/die Einzelne mit und auf welche individuellen Anspruchs- und Erwartungshaltungen treffen entsprechende betriebliche Vereinbarungen zum Homeoffice?

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden die der Analyse zugrunde liegenden theoretischen Grundannahmen dargestellt (Abschnitt 2), um daran anschließend die aktuelle Forschungslandschaft im Themenfeld zu skizzieren (3). Abschnitt 4 widmet sich der empirischen Beantwortung der im Report aufgeworfenen Forschungsfrage. Abschnitt 5 diskutiert die empirischen Befunde im Lichte aktueller Diskurse zu Digitalisierung, Flexibilität, Vereinbarkeit und Entgrenzung und zieht Schlussfolgerungen für die betriebliche Praxis und Gestaltung.

2 Konzeptionelle Grundlagen: Gesellschaftliche Entgrenzungen und alltägliche Grenzgestaltung als Gegenbewegung

Die Debatte um Flexibilität im Homeoffice ist eng mit der Entgrenzungsdebatte verbunden. Bei dieser geht es um die gesellschaftlichen Folgen, wenn sich – als typisches Charakteristikum „moderner Gesellschaften“ (Böhm 2015, S. 63) – die traditionellen Grenzen zwischen verschiedenen Lebensbereichen verschieben. Entgrenzung ist dabei zwar kein neues Phänomen für die Arbeitsforschung, wurde jedoch in den 1990er Jahren im Rahmen der Diskussionen zum „Wandel der Arbeit“ neu entdeckt und wiederbelebt, da „Entgrenzungsprozesse in den letzten Jahrzehnten eine neue Qualität erreicht haben“ (Janczyk 2009, S. 152; Jurczyk et al. 2009, S. 27).

Bis weit in die 1970er Jahre hinein dominierte (nicht nur) in Deutschland ein fordistisches Gesellschaftsmodell, das – arbeits- und sozialpolitisch flankiert – auf die Trennung zwischen der öffentlichen Erwerbs- und der privaten Familienarbeit (Produktion und Reproduktion) ausgerichtet war und mit einer klaren Arbeitsteilung einherging (vgl. Jürgens und Voß 2007, S. 3f.), die „auf die Ordnung der Gesellschaft insgesamt aus[strahlte]“ (ebd., S. 4). So waren Frauen hauptsächlich für die private Reproduktionssphäre, also unbezahlte Arbeit, zuständig, wodurch sie in Abhängigkeit zu einem männlichen Familienernährer gerieten. Jürgens und Voß konstatieren, dass dieses Modell der strengen Trennung der beiden Sphären zu einer ungleichen Verteilung gesellschaftlicher Aufgaben führte und „fundamentale Ungleichheiten der Geschlechter“ festlegte: Männer übernahmen im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses die Funktion des „Ernährers“, während Frauen auf ihre Rolle als Hausfrau und Mutter reduziert wurden (ebd. S. 4). Diese Trennung von Produktion und Reproduktion in der fordistischen Arbeitsgesellschaft führt nach Jürgens und Voß dazu, dass der Arbeitsmarkt noch heute durch geschlechtliche Segregationen (bspw. nach Branchen und Positionen) gekennzeichnet ist (ebd.). Im Zuge ökonomischer Umbrüche, aber auch arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Notwendigkeiten und Reformen, die u.a. auf eine stärkere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zielten, brach das fordistische Gesellschaftsmodell in den letzten Jahrzehnten sukzessive auf. Und nicht zuletzt durch die mit der Corona-Pandemie beschleunigte Digitalisierung kommt es zunehmend zu

Entgrenzungsprozessen auf den Ebenen der Erwerbsarbeit und des Privatlebens (vgl. Jürgens und Voß 2007: 5ff.; Carstensen et al. 2022). Die im fordistisch-tayloristischen Arbeitssystem herausgebildete „klare zeitliche, räumliche, sachliche, soziale“ Trennung von Erwerbs- und Privatleben verliert vermehrt an Bedeutung, so bereits eine Diagnose von Ende der 1990er Jahre (Voß 1998).

Solche, hier nur skizzierten gesellschaftlichen Entgrenzungen gehen mit „erheblichen handlungspraktischen Folgen“ einher (Jurczyk et al. 2009, S. 62). Durch die Erosion der bisher klar festgelegten Arbeitsteilung müssen Personen die beiden Sphären permanent selber ausbalancieren und (neu) arrangieren, was ein erhöhtes Maß an Selbstorganisation von ihnen erfordert (Schier et al. 2011, S. 403). Dabei treffen innerhalb von Familien „mehrere, individuelle Lebensführungen mit unterschiedlichen Strukturen, Bedürfnissen und Interessen aufeinander“, wodurch diese „zeitlich und räumlich, sozial und emotional zueinander ausbalanciert werden“ müssen (Jurczyk et al. 2009, S. 68). Grenzen müssen neu gezogen werden. Mit diesem „Doing Boundary“ schließen Jurczyk et al. an der Annahme des Grenzmanagements als „neue Handlungsanforderung“ in Zeiten zunehmender Entgrenzung an (Jurczyk et al. 2009, S. 62). Die tatsächliche umgesetzte Grenzziehung betrachten sie dabei als Ergebnis von Prozessen des „Abwägens, Ausprobierens, Reflektierens, aber auch von Aushandlungen zwischen Partner/inne/n“ (ebd.). Grenzziehungen haben für Subjekte und ihre Familien eine „stabilisierende Wirkung und lassen sich als ‚schützende‘ Handlungspraxis definieren“ (ebd., S. 63).

Die Ausführungen zum Konzept der Entgrenzung lassen sich abschließend in einigen zentralen Grundannahmen zusammenfassen:

- Ehemals geltende Normalzustände als Referenzrahmen: Um Entgrenzungsprozesse zu verstehen, werden ehemals geltende Normalitäten wie das Normalarbeitsverhältnis und die Normalfamilie als Bezugspunkt genommen.
- Erweiterter Arbeitsbegriff: Eine Besonderheit der Entgrenzungskonzepte ist der konsequente Einbezug (unbezahlter) Care-Arbeit – die getrennten Lebensbereiche werden in ihrer Aufeinander-Bezogenheit betrachtet, wodurch die Trennung der Sphären zumindest infrage gestellt wird.

- Gestaltungsanforderung: Entgrenzung geht mit einer Handlungsaufforderung einher, die Grenzen vermehrt selber aktiv zu gestalten.

3 Forschungsstand: Homeoffice als risikante Chance für die Vereinbarkeit

Folgt man wissenschaftlichen und medialen Debatten, so ist davon auszugehen, dass das Arbeiten im Homeoffice aufgrund der digitalen Transformation und insbesondere der Corona-Pandemie von einem Nischenthema für besonders privilegierte Beschäftigte hin zur Lebens- und Arbeitswirklichkeit von immer mehr Eltern wird (Bonin et al. 2020; Flüter-Hoffmann und Stettes 2022). Während der Pandemie konnte rund ein Viertel aller Beschäftigten (mit erheblichen Unterschieden nach Branche, Betriebsgröße und Qualifikation) im Homeoffice arbeiten. Zum Vergleich: Vor der Pandemie konnten nur etwa 12 % regelmäßig im Homeoffice arbeiten (Flüter-Hoffmann und Stettes 2022, S. 8ff.). Umfragen zufolge möchte mindestens die Hälfte der Beschäftigten, die während der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben, diese Option zumindest teilweise weiterhin haben, da sie positive Erfahrungen mit dieser Arbeitsform gemacht haben (vgl. ebd., S. 17). Aus diesem Grund erscheint es umso wichtiger, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie erweiterte Flexibilitätsspielräume wahrgenommen werden und ob sie dazu beitragen, mögliche Vereinbarkeitskonflikte zu lösen – oder erst hervorzurufen.

In der Debatte um eine geschlechtergerechte Gestaltung digitalisierter Erwerbsarbeit geht es immer wieder auch um die Frage, inwiefern digital unterstützte flexible Arbeitsformen – wie etwa Homeoffice – jene Bestrebungen einer gleichberechtigten innerfamiliären Arbeitsteilung unterstützen und als Chance für die Vereinbarkeit gewertet werden können. Dazu gibt es unterschiedliche Positionen:

In der Literatur wird die Möglichkeit von Homeoffice verbreitet als „Chance für die Vereinbarkeit“ gesehen (siehe hierzu Klenner und Lott 2018; Wallbruch et al. 2017; Kirschenbauer 2015; BMFSFJ 2016; BMAS 2015a). Demnach erhalten Arbeitnehmer*innen mehr Zeitautonomie (Klenner und Lott 2017, S. 10; vgl. auch Abendroth et al. 2022, S. 3) und die Chance „ihre Arbeit besser an außerberufliche Bedarfe“ (Lott 2019, S. 2) anpassen zu können, da ggf. Pendelzeiten wegfallen bzw. Beginn und Ende der Arbeitszeit variabel gehandhabt werden können

(vgl. ebd.). Dadurch können sich neue, (häufig) selbstbestimmte und für alltägliche Verrichtungen verfügbare Zeitfenster ergeben (vgl. z.B. BMAS 2015b, S. 12; Bonin et al. 2020, S. 31ff.). Auch der dritte Gleichstellungsbericht sieht Digitalisierung als Chance für „individuelle Lebensführung“ durch die flexible Gestaltung der Grenzen zwischen den Sphären Erwerbs- und Care-Arbeit (Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht 2021, S. 25). Digitale Technologien ermöglichen „neue Handlungsmöglichkeiten und Verwirklichungschancen“ und können im Zusammenhang mit Flexibilität und Eigenständigkeit als „positive Ressource“ gesehen werden (Waltersbacher et al. 2019, S. 79). Laut DGB-Index Gute Arbeit (2022) geben 78 % der Personen, die häufig im Homeoffice arbeiten können, an, einen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu haben (DGB-Index Gute Arbeit 2022, S. 6). Mit 81 % (keine betrieblichen Regelungen zum Homeoffice vorhanden) respektive 95 % (betriebliche Regelungen zum Homeoffice vorhanden) ist ein Großteil der Beschäftigten im Homeoffice laut HBS-Erwerbspersonenbefragung (sehr) zufrieden mit der Flexibilität im Homeoffice (Ahlers et al. 2021, S. 18).

Dieser positiven Sicht auf Homeoffice und auf die vereinbarkeitsförderlichen Auswirkungen flexibler Arbeitsformen stehen allerdings auch – in der Forschungsliteratur gleichfalls diskutierte – Risiken gegenüber. So lässt sich quasi als Gegenspieler der beschriebenen zeitlichen Souveränität ein zunehmender externer Zugriff auf die zeitlichen Ressourcen bzw. die zeitliche Souveränität der Beschäftigten beobachten (Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht 2021, S. 92; vgl. auch Lott 2019; Hofmann 2021, S. 31f.). Mit einer höheren Zeitsouveränität geht oftmals das Phänomen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit einher, was die dieser Arbeitsform zugrunde liegende Ambivalenz bzw. das Spannungsfeld verdeutlicht: „Denn es ist die kritische Frage im Blick zu behalten, ob ‚grenzenlos mobil‘ nicht immer öfter ‚grenzenlos tätig‘ bedeutet“ (Kirschenbauer 2015, S. 54). So sind laut Studie des DGB-Index Gute Arbeit 32 % der Personen im Homeoffice (sehr) häufig außerhalb der normalen Arbeitszeiten erreichbar, 32 % der Befragten arbeiten zwischen 18 und 23 Uhr, 28 % leisten unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit, 46 % geben an, dass sie bei der Arbeit Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen. Und 47 % der befragten Personen können in ihrer

arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten (DGB-Index Gute Arbeit 2022, S. 7ff.).

Ein Grund für die Mehrarbeit im Homeoffice ist die in Betrieben weit verbreitete Präsenzkultur, in deren Folge dann das Arbeiten im Homeoffice als „eine Art Geschenk“ empfunden wird, „so dass sich Beschäftigte verpflichtet fühlen können, mehr Engagement bzw. höhere Leistung zurückzugeben“ (Lott 2020, S. 3). Solchen Formen „übererfüllter“ Arbeitsleistungen können betrieblich gesetzte Rahmenbedingungen entgegensteuern. Dabei geht es um eine Kontrolle bzw. Erfassung der Arbeitszeit, die Unterstützung von Vorgesetzten, transparente Kriterien zur Leistungsbeurteilung, eine gewisse Verhandbarkeit in Bezug auf Häufigkeit und Lage von Homeoffice sowie eine vertragliche Regelung vom Arbeiten im Homeoffice (ebd., S. 4ff.; siehe dazu auch Backhaus et al. 2021; Entgelmeier 2022).

Eine viel diskutierte Frage ist in diesem Kontext die der (externen) Strukturierung – inwiefern soll und muss es den Beschäftigten selbst überlassen sein, selbstbestimmt Grenzen zu ziehen? Inwiefern sind Arbeitgeber bzw. Gewerkschaften in der Pflicht, ausuferndes Arbeiten (gesetzlich) zu untersagen?

Dass Entgrenzung nicht per se gesundheitsgefährdend und negativ für die Beschäftigten sein muss, betonen Menz et al. (2017). Sie haben die Ursachen und Formen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit sowie die Bewertung von Entgrenzungserfahrungen untersucht. Für Letzteres ist ihren Befunden zufolge entscheidend, von wem aus die Erreichbarkeit bzw. Kontaktaufnahmen außerhalb der regulären Arbeitszeit ausgehen – von Vorgesetzten, Kolleg*innen, Kunden oder vom Beschäftigten selbst, indem er oder sie etwa eigenständig Mails kontrolliert o.ä. Gründe für erweiterte Erreichbarkeit könnten erstens die Unternehmenskultur sein, dass also Beschäftigte (implizit) davon ausgehen, dass von ihnen eine erweiterte Erreichbarkeit erwartet wird. Zweitens wäre eine hohe Arbeitsmenge zu nennen. Drittens seien auch „individuelle Präferenzen nach Segmentation oder Integration sowie die persönliche Bedeutung von Arbeit bzw. Privatleben“ relevant (Menz et al. 2016, S. 57f.).

Das „Modell der digitalen Arbeitsformen und deren Auswirkungen auf Gesundheit, Leistungsfähigkeit und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben“ unterscheidet ebenfalls verschiedene Formen digitalen Arbeitens mit je spezifischen Chancen und Risiken (segmentierend-responsiv, segmentierend-initiiert; integrierend-responsiv sowie integrierend-

initiiierend) (vgl. Ott et al. 2021, S. 221ff.). Insbesondere die Form des segmentierend-initiiierenden digitalen Arbeitens ist an dieser Stelle hervorzuheben, da diese Form eine „selbstbestimmte und klare Einteilung von Arbeitszeiten, durch das Setzen von Zielen und Prioritäten“ ermöglicht, was dazu führt, dass „die arbeitsbezogene IKT-Nutzung klar begrenzt wird und sich die Lebensbereiche nicht unkontrolliert überlagern (ebd., S. 224).

Die Erfahrungen von Beschäftigten im Homeoffice sind, wie dargestellt, unterschiedlich, was sich insbesondere in den Aussagen zu Vereinbarkeit und Entgrenzung kristallisiert: So sagen 77 % einer Online-Befragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (2020), das Homeoffice erleichtere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 60 % glauben, die Arbeit daheim sogar effektiver organisieren zu können als im Betrieb. Allerdings haben 60 % der Befragten mit Homeoffice-Nutzung den Eindruck, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Nach Ahlers et al. (2021) geben die befragten Eltern häufig beides an, dass sie also im Homeoffice entgrenzt arbeiten und dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser sei (ebd., S. 21). Im Homeoffice wird die Vereinbarkeit erleichtert, gleichzeitig verschwimmen die Grenzen (Hans-Böckler-Stiftung 2020). Insgesamt herrscht in der Forschung also insbesondere „in der Frage, ob Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt bzw. Vereinbarkeitsprobleme reduziert“, Uneinigkeit (Lott 2020, S. 2).

4 Ergebnisse: Bewertungen von und Umgangsstrategien mit erwerbsbezogenen erweiterten Erreichbarkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Folgenden werden nun basierend auf einer qualitativen Interviewstudie empirische Antworten auf die in diesem Report untersuchten Fragen gesucht.² Das Augenmerk gilt der Frage, wie Beschäftigte erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten, wie sie im Rahmen des Arbeitens im Homeoffice vermehrt möglich sind, im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewerten. In Anlehnung an Pangert et al. (2016) wird hier mit einem weiten Verständnis von arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeiten „eine Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. von Arbeitsbelangen für Arbeitende, welche sich über die Arbeitsdomäne hinaus auf andere Lebensbereiche erstreckt“ (Pangert et al. 2016, S. 9) verstanden.

Im Rahmen der Studie wurden zwischen 2019 und 2021, also vor und während der Corona-Pandemie, 30 problemzentrierte, teil-narrative Interviews mit erwerbstätigen Müttern und Vätern von (Klein-)Kindern geführt. Die interviewten Personen sind zwischen 30 und 45 Jahre alt und haben ein bis vier im Haushalt lebende Kinder, wobei davon mindestens ein Kind höchstens sechs Jahre alt ist. Die Interviewten haben alle die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten und sind als sogenannte Wissensarbeiter*innen mit 15 bis 40 Wochenstunden in verschiedenen Branchen und Arbeitsbereichen, teilweise auch in leitenden Positionen, erwerbstätig. Sie leben in heterosexuellen Partnerschaften, zum Teil als Verheiratete, zum Teil als Lebensgemeinschaft.³

In den Interviews wurden Themen wie Alltagsorganisation, (durch Technologien und Apps unterstützte) paarinterne Aushandlungsprozesse sowie die Bewertung von und Erfahrung mit örtlich und

² Die hier dargestellten Ergebnisse sind Teil der noch nicht veröffentlichten Dissertation der Autorin mit dem Arbeitstitel „Ambivalente Flexibilität im Zeichen der Digitalisierung – Zur Grenzgestaltung von Erwerbs- und Care-Arbeit in Familien“. In dieser wird neben der Aushandlung erwerbsbezogener erweiterter Erreichbarkeiten im Homeoffice auch die Aushandlung von entgrenzten

Zuständigkeiten in Familien mittels digitaler Medien wie virtuelle Familienkalender und -assistenten untersucht.

³ Erhebung, theoretisches Sampling sowie Datenanalyse und -Interpretation wurden im Forschungsstil der Grounded Theory durchgeführt (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2008; Mey und Mruck 2011).

zeitlich flexiblen Arbeitsformen behandelt.⁴ Das Interviewmaterial wird in diesem Beitrag dahingehend betrachtet, mit welchen Argumenten das Arbeiten außerhalb regulärer Arbeitszeiten begründet und wie mit erwerbsbezogenen erweiterten Erreichbarkeiten umgegangen wird.

Erweiterte Erreichbarkeiten im Erwerbskontext bedeutet für die Interviewten konkret, dass sie die Erwerbsarbeit an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten durchführen können (oder müssen). Digitale Medien ermöglichen dabei das zeitlich, örtlich und inhaltlich flexible Arbeiten erst und unterstützen dieses zugleich. Die Interviewten nutzen zur arbeitsbezogenen Organisation und Kommunikation Tools wie Slack, Zoom, MS-Teams, Outlook und SharePoint. So kann potenziell orts- und zeitflexibel auf Arbeitsinhalte zugegriffen und mit Kolleg*innen kommuniziert werden. Den Interviewten stellt sich also vermehrt die Frage: Wann und wo arbeite ich? Für wen bin ich wann erreichbar?

Mit Menz et al. (2016) wird unterschieden zwischen äußeren Faktoren wie Erreichbarkeitskulturen und „sachlich-funktionalen Erreichbarkeitserfordernissen“ (ebd., S. 59) sowie Faktoren, die vom Beschäftigten selber ausgehen. Diese Unterscheidung ist für die Interviewten zentral für die Bewertung von erweiterten Erreichbarkeiten – und ist gleichzeitig auf einer manifesten Ebene teilweise gar nicht so leicht zu treffen. Zudem zeigt sich in ihr die wahrgenommene „Agency“, also die individuelle Handlungsmacht der Befragten – handelt es sich um eine fremdbestimmte oder eine selbstbestimmte Erreichbarkeitspraxis?

In den folgenden Abschnitten werden zentrale *Begründungsfiguren*⁵ mit je spezifischen Legitimationsmustern für eine arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit rekonstruiert. Unter Begründungsfiguren werden hier Argumentationen verstanden, welche von den Interviewten zur Legitimation und Erklärung von erweiterten Erreichbarkeiten genutzt werden. Es geht also um die Frage, wie die Interviewten das Arbeiten außerhalb regulärer Arbeitszeiten legitimieren, wie diese Legitimationen zustande kommen (etwa durch zugrunde liegende berufliche und familiäre Leitbilder) und welche

⁴ Als *positive* Aspekte der Flexibilität im Homeoffice werten die Interviewten insbesondere neue zeitliche Spielräume in ihrer Alltagsgestaltung und eine gewisse Zeitsouveränität, welche der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugutekommen (u.a. Reduktion des morgendlichen

Auswirkungen sie auf die Grenzgestaltung der Interviewten haben. Die Begründungsfiguren sind teilweise nicht trennscharf voneinander, d. h., dass Interviewte verschiedene Legitimationsmuster gleichzeitig aufweisen können.

4.1 Begründungsfigur: Umgang mit der Doppelbelastung „Beruf“ und „Familie“

Stella, die in der Marktforschung eines Bauhauses arbeitet (28 Std./Woche) und Mutter eines zweijährigen Sohnes ist, berichtet, dass es für sie ein Lernprozess war (und teilweise noch ist), die Sphären Beruf und Familie zu trennen, da sie nach der Rückkehr aus ihrer Elternzeit lange das Gefühl hatte, auch nachmittags erreichbar sein zu müssen, um eine „gute Arbeitnehmerin“ zu sein:

„Und vorher habe ich mich, obwohl es auch gar nicht so nötig war, für Themen, die gar nicht so zeitkritisch waren, noch eher verpflichtet gefühlt, dann auch nachmittags immer erreichbar zu sein. Ich habe dann an meinen halben Tagen, da bin ich von 9:00 bis 13:00 Uhr da, auch zu meinen Mitarbeitern gesagt: Ihr könnt mich aber trotzdem anrufen. Und dann saß/stand ich auf dem Spielplatz und habe versucht, auf dem Spielplatz irgendwie Kind und Arbeit zu koordinieren“ (Stella, 2021, Pos. 134–135)

Dieses Verpflichtungsgefühl, eine (so wahrgenommene) Erreichbarkeitserwartung von außen, erklärt sie sich aufgrund eines „Mutti-Komplexes“ – da sie nach ihrer Elternzeit in Teilzeit wieder in den Beruf zurückgekehrt ist. Sie hat sich in dieser Zeit als „Arbeitnehmer zweiter Klasse“ (Pos. 132) gefühlt. Vor der Geburt des Kindes war sie öfters auch bis abends im Büro und hat die Bereiche Beruf und Privatleben gerne einmal vermischt, wenn sie z.B. unter der Dusche noch über Themen von der Arbeit nachgedacht hat – jetzt haben sich ihre Prioritäten geändert, und sie möchte dem Beruf nicht mehr im Sinne von „24/7“ ihre ganze Aufmerksamkeit schenken.

Zeitdrucks, eigene Priorisierungen im Alltag, Zeit für außerberufliche Termine, mehr Zeit für die Familie). Dieser Aspekt wird in diesem Beitrag aber nicht zentral gesetzt.

⁵ Vgl. zur methodischen Ausarbeitung des Konzepts der Begründungsfiguren auch Peukert 2015, S. 165f.

Erweiterte Erreichbarkeiten werden durch ihre beschriebenen Minderwertigkeitsgefühle in ihrer Rolle als Arbeitnehmerin in Teilzeit als eine Art Kompensation aktiv zugelassen:

„Dass ich halt irgendwie, ich habe versucht, zu überkompensieren. Einmal so für meinen Mutti-Minderwertigkeitskomplex, den ich jetzt irgendwie da beruflich bekommen habe.“ (Stella 2021, Pos. 146)

Aus diesem negativen Gefühl heraus hat sie ihre Erreichbarkeiten immer mehr ausgeweitet und damit die Bereiche Beruf und Familie vermischt. Diese Vermischung ging dabei auch in die andere Richtung, d.h., dass sie während ihrer Arbeitszeit z.B. „so kleine Kinderbesorgungs-Alltagsthemen“ (Pos. 148) erledigt hat (private erweiterte Erreichbarkeiten). Dieses Begründungsmuster ist vergeschlechtlicht insofern, als dass es insbesondere Mütter sind, die in Teilzeit aus der Elternzeit zurückkehren, um Sorgeverpflichtungen nachzukommen. So entsteht bei Frauen, die eine hohe Identifikation mit ihrem Beruf und ihrer Rolle als Arbeitnehmerin haben, das Gefühl, niemals genug zu arbeiten. Gerade im Vergleich zu vorher oder zu kinderlosen Frauen – oder Vätern.⁶ Die erwerbsbezogenen erweiterten Erreichbarkeiten muten so paradox an, da die Teilzeitarbeit ja gerade deshalb angenommen wurde, um den Nachmittag für das Kind frei zu haben.

Stella gelingt es dann aber, die Autonomie über ihr Grenzhandeln zurückzugewinnen und die Bereiche wieder aktiv zu trennen, indem sie etwa die Anrufe von Kolleg*innen in ihrer Freizeit nunmehr begrenzt:

„Und dann habe ich irgendwann gesagt: Leute, ruft mich wirklich nur an, wenn es nicht bis morgen warten kann ((lacht)), weil es ein bisschen auch überhandgenommen hat. Und irgendwann habe ich es dann auch nicht mehr eingesehen, weil ich halt gedacht habe, so ist halt der Deal und ich krieg ja auch weniger Gehalt und ich habe ja auch noch ein Leben und es ist ja auch, also ich wollte dann halt auch in meiner Familienzeit, sage ich mal, präsenter sein und nicht immer so mit halbem Kopf noch bei der Arbeit irgendwie, weil ich

mir halt gedacht habe, das hat mein Kind halt auch nicht verdient.“ (Stella 2021, Pos. 134–137)

Spannend ist in ihren weiteren Ausführungen, dass sie insbesondere ein Feedbackgespräch mit ihrer Chefin als sehr unterstützend wahrgenommen hat. Sie hat ihr empfohlen, sich weniger „aufzureiben“ und mehr Arbeit an die Mitarbeiter*innen abzugeben, – und ihr damit den Druck genommen. Das Verständnis ihrer Vorgesetzten für ihre prekäre Situation (und damit in gewisser Weise ihre Absolution) – von Clark (2000) begrifflich als „Other-Domain-Awareness“ gefasst – hat ihr also letztlich entscheidend die Handlungsmacht über ihre Grenzgestaltung zurückgegeben. Ähnliche Erfahrungen werden von anderen teilzeitarbeitenden Müttern berichtet („Teilzeit-Mutti-Stempel“).

4.2 Begründungsfigur: Arbeitspensum, Arbeitsbelastung und Druck

Daniel, Vater von zwei Kindern, ist in Vollzeit als Key-Manager tätig und für (wichtige) Kunden zuständig. Er fühlt sich in hohem Maße für seine Kunden verantwortlich, weshalb er für sie in bestimmten Projektphasen allzeit erreichbar ist und auch seinen Feierabend dafür zurückstellt (nach dem Motto: Der Kunde ist König). Nur so wird er seiner Wahrnehmung nach den externen Anforderungen gerecht. Auf die Frage, inwiefern und wann Daniel Feierabend hat, antwortet er:

„Ja ich hab schon Feierabend, definitiv. Aber je nachdem, wo ich mich in meinen Projekten gerade befinde [in welcher Phase], hab ich halt auch einfach das Interesse, dass ich da voran komme oder dass ich es abschließen kann. Und dann ist es mir auch mal egal, dass ich halt abends noch ein bisschen länger arbeite. Dafür hab ich vielleicht mal morgens ein bisschen mehr Luft oder zwei Stunden, in denen ich dann nichts mache. Also das ist halt diese Flexibilität, die auch bei mir in der Firma mit meinen Vorgesetzten ganz gut funktioniert. Und solange das Projekt so weiterläuft, ist das dann auch alles in Ordnung. Ja ist immer nur dann blöd, wenn es nicht gut

⁶ Siehe hierzu auch das Phänomen der „Doppelten Vergesellschaftung“ nach Becker-Schmidt (2010).

läuft, ne? [Wenn ich] Zeitdruck hab, dass ich irgendwelche Dinge abschließen muss zu einem bestimmten Zeitpunkt, was sehr oft auch vorkommt. Und dann gibts natürlich ein bisschen mehr Druck in der Leitung, ja, wo man dann nicht mehr so ganz so flexibel ist.“
(Daniel 2020, Pos. 42–48)

Daniel bewertet erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten also dann als negativ, wenn sie mit einem „Muss“, einem Druck von außen, einhergehen. Die beschriebene hohe Arbeitsbelastung empfindet er als von außen kommendes „sachlich-funktionales Erreichbarkeitserfordernis“ (vgl. Menz et al. 2016, S. 59), das seine Handlungsmacht einschränkt. Im weiteren Verlauf des Interviews zeigt sich, dass Daniel sich mehr Verständnis von Akteur*innen aus dem Erwerbskontext für private Verpflichtungen wünscht. Gerade in der Corona-Pandemie hat er sein berufliches Umfeld als wenig unterstützend erlebt – so wurde bspw. bei der Terminierung von Arbeitsmeetings wenig Rücksicht darauf genommen, dass im Lockdown bei Daniel zwei kleine Kinder zu Hause waren. Wie im gesamten Interviewverlauf deutlich wird, scheint Daniel mit der bei seinen Vorgesetzten und Kunden wahrgenommenen Selbstverständlichkeit eines Erwerbsfokus (Familie richtet sich nach berufsbezogenen Erfordernissen) mehr und mehr zu hadern und ein Reflexionsprozess bezüglich seiner eigenen Leitbilder in Gang gekommen zu sein. Auch ein anderer Vater mit einer ähnlichen Begründungsfigur wünscht sich mehr Verständnis für private Belange von seinem Arbeitgeber. Gefragt nach seiner Idealvorstellung von Vereinbarkeit antwortet er:

„Dass wir von den Arbeitgebern [...] durch die Kultur im Unternehmen nicht den Druck kriegen würden, den wir jetzt haben. Das heißt, du meldest dich beim Chef und sagst: „Der Kleine ist in Quarantäne“. Dann sagt der Chef zwar: „Oh nein, hoffentlich ist er nicht krank und nehmen Sie sich die Zeit“. Aber du weißt genau: Der meint es vielleicht so, aber das Gesamtkonstrukt Unternehmen meint es nicht so. Präsenz, Power und Effizienz ist immer noch das Wichtigste [...] Aber das wäre schon echt Bombe, wenn der Druck weggenommen wird.“
(Arthur 2021, Pos. 138)

Insbesondere während der Corona-Pandemie bzw. des Lockdowns und der damit (teilweise)

verbundenen Zunahme an Care-Arbeit scheinen einige Väter ihre bisherigen Prioritäten – eine Erwerbszentrierung bei gleichzeitiger Unterordnung von familiären Bedürfnissen – zu hinterfragen und die Belastung erwerbsbezogener erweiterter Erreichbarkeiten stärker wahrzunehmen (vgl. zu ähnlichen Erkenntnissen Brunoni et al. 2022, S. 48ff.; Abendroth et al. 2022, S. 15f.). Die Pandemie hat also Reflexionen in Bezug auf berufliche und familiäre Leitbilder angestoßen.

Auch bei anderen Interviewten wird die Begründungsfigur „Arbeitspensum, Arbeitsbelastung, Arbeitsdruck“ für das Arbeiten außerhalb regulärer Arbeitszeiten ersichtlich. So macht auch Steven (in Vollzeit tätig als Sales-Manager; zwei Kinder) seinen Feierabend und das Abschalten von der Arbeit abhängig von der jeweiligen Projektphase und damit dem Arbeitspensum: „Kommt auch immer halt ein bisschen drauf an, was in der Arbeit gerade momentan so ansteht“ (Steven 2020, Pos. 185). Er wertet dies jedoch nicht negativ, da er stark das Leitbild des Familienernährers („work-firster“, Kreiner 2006) verinnerlicht hat und es folgerichtig findet, sein Familienleben rund um das Arbeitsleben zu organisieren.

Das Legitimationsmuster scheint insofern vergeschleht zu sein, als dass es nach wie vor insbesondere Väter sind, welche als „work-firster“ die Erwerbsarbeit in der Alltags- und Grenzgestaltung priorisieren, da sie häufig die finanzielle Verantwortung für die Familie tragen und deshalb ihr Familienleben um berufliche Belange herum organisieren.

Während der Corona-Pandemie lässt sich die Begründung des hohen Arbeitspensums für erweiterte Erreichbarkeiten aufgrund mangelnder externer Kinderbetreuung jedoch auch geschlechterübergreifend beobachten. Auch die Mütter im Sample mussten während des Lockdowns vermehrt zu atypischen Zeiten für Belange aus dem Erwerbskontext erreichbar sein, da sie tagsüber nicht dazu kamen. Sie empfanden dies dann ebenfalls als belastend, da sie nicht selber entscheiden konnten, ob und wann sie erreichbar sein wollten.

4.3 Begründungsfigur: Hohe Identifikation mit der Arbeit und ein „Geben und Nehmen“

Aufgrund einer hohen Identifikation mit der Arbeit ist es für Jenny (zwei Kinder, in Vollzeit tätig im Qualitätsmanagement) keine wirkliche Arbeitszeit, wenn

sie nach Feierabend noch einmal eine halbe Stunde in ihre Mails schaut. Sie beschreibt sich als eine Person, die die Bereiche „nicht so richtig kritisch trennt oder richtig strikt trennt“ (Jenny 2021, Pos. 42). An anderer Stelle sagt sie aber auch, dass sie in hohem Maße selbstbestimmt und ergebnisorientiert arbeitet und dass es nicht um Lage und Umfang der Arbeit geht, sondern darum, dass die Arbeit am Ende erledigt ist (Vertrauensarbeitszeit). Somit ist das Arbeiten am Abend für sie Teil eines impliziten Flexibilitätskompromisses mit dem Arbeitgeber:

„Also tatsächlich haben wir das auch vorher schon gar nicht so kritisch gehandhabt, also auch vor der Corona-Lockdown-Zeit, als wir beide noch Vollzeit gearbeitet haben, war es trotz allem so, dass wir nachdem wir zuhause waren, obwohl wir nicht im Homeoffice waren, trotz allem nochmal abends drauf geguckt haben. Und [...] ich hab's nicht so empfunden, dass das irgendwie Arbeitszeit wäre, sondern keine Ahnung, es hat irgendwie einfach dazu gehört, weiß ich nicht, also selbst wenn ich im Urlaub bin, bin ich ehrlich gesagt auch jemand, der dann mal drauf guckt.“ (Jenny 2021, Pos. 44)

Im Vergleich dazu berichtet sie von einem anderen Job, den sie „einfach sterbenslangweilig“ fand:

„Und da war es dann auch wirklich so, da bin ich Heim und hab den Stift fallen lassen, da hab ich nicht einen Finger mehr krumm gemacht. Und ja, von daher ist das, glaube ich schon, massiv abhängig davon, wie sehr man sich mit seiner Stelle oder mit seiner Arbeit identifiziert.“ (Jenny 2021, Pos. 44)

Jenny erlebt sich also als autonom, wenn sie am Abend noch einmal arbeitet. Da sie diese Arbeit am Abend jedoch nicht als zusätzliche Arbeitsleistung wahrnimmt, besteht hier die Gefahr der Mehrarbeit (und einer „interessierten Selbstgefährdung“, vgl. Krause et al. 2015; Lott und Ahlers 2021, S. 5f.), welche dann jedoch nicht als solche wahrgenommen wird, weil „selbstmotivierte“ Arbeit eben nicht als Arbeitszeit angesehen wird. In diesem Begründungsmuster, welches im Sample sowohl bei Müttern als auch bei Vätern zu finden ist, werden erweiterte Erreichbarkeiten bei gleichzeitiger hoher Flexibilität in der Alltagsgestaltung als ein „Geben und Nehmen“ empfunden.

Auch Jasmin (IT-Beraterin, 30 Std./Woche, ein zweijähriges Kind) rahmt ihre Arbeit an atypischen Zeiten (abends, am Wochenende) positiv, da sie „Bock“ darauf hat, noch etwas zu tun. Gleichzeitig scheint die Arbeit am Wochenende im beschriebenen Beispiel auch eine Art Entlastungsstrategie zu sein, da sie direkt Montagmorgen einen Workshop durchführen muss:

„Also ich hatte jetzt z.B. am Wochenende auch Bock, noch was zu tun. Weil ich noch einen Workshop gleich am Montag hatte, der um 10 Uhr begann. Und ich hatte am Freitag auch Workshops und dann bin ich halt nicht dazu gekommen, das vorzubereiten. Dann hab ich schon zu meinem Mann gesagt: Du, ich brauch Samstag oder Sonntag auf jeden Fall nochmal eine Stunde oder zwei, um was zu machen. Und das ist dann auch okay. Und so ist es aber auch okay für mich, wenn er was machen muss. Solange es in 'nem gewissen Gleichgewicht ist, ist es glaub ich für beide ganz in Ordnung. Und wenn's mich stört, dann sag ich's aber auch.“ (Jasmin 2020, Pos. 129–130)

Letztlich scheint die erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeit und das Arbeiten am Wochenende für Jasmin notwendig zu sein, da sie das Arbeitspensum in ihrer regulären Arbeitszeit nicht geschafft hat. Sie bewertet die Arbeit am Wochenende jedoch als positiv, sie hat „Bock“ darauf, und stellt sie damit als freiwillig dar – was jedoch angesichts der scheinbaren unabdingbaren Notwendigkeit ambivalent ist.

4.4 Begründungsfigur: Vereinbarkeitsstrategie

Einige Interviewte sehen die Vorteile einer erhöhten Flexibilität durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten, wenn bspw. durch die digitale Vernetzung die Möglichkeit besteht, am Abend noch einmal Mails zu beantworten – wenn dies in den eigenen (Familien-) Alltag passt. Kennzeichnend für diese Begründungsfigur ist ein recht selbstbestimmter Umgang mit Erreichbarkeitsanforderungen aus dem Erwerbskontext, was mit einer aktiven Grenzgestaltung (und Begrenzungspraxis) einhergeht. So beschreibt etwa Simon, Personalmanager mit 34 Wochenstunden und Vater eines Zweijährigen, diese Flexibilität wie folgt:

„E-Mails kann ich halt – und das ist das Schöne auch durch diese Digitalisierung – E-Mails kann ich eigentlich spät-abends beantworten, die kann ich morgens beantworten [...] Also diese Lösung von der Tätigkeit und der Zeit, ne? Also das ist mal abgesehen von der Präsenz vor Ort, das finde ich als Elternteil extrem wertvoll. Also, dass nicht mehr die Erwartungshaltung ist, ich schreibe eine E-Mail und dann wird die hier innerhalb von drei Stunden beantwortet oder ich rufe den an, geht der auch ans Telefon? Ich habe so das Gefühl, dass quasi diese Loslösungen von Anforderungen und zeitlichem Rücklauf für Eltern ziemlich gut so [ist], weil dann [...] kannst [du] der Familie den Vortritt geben und kannst die Arbeit Drumherum organisieren. Und das heißt nicht unbedingt, dass es jetzt schlechter wird, ne? Also du hast dann einfach nur quasi einen anderen Rhythmus in deinem Leben, der von was Anderem vorgegeben wird und die Arbeit geht so eher Drumherum.“ (Simon 2021, Pos. 110–117)

Er betont dann aber auch, dass diese Freiheit sehr tätigkeitsabhängig ist und er nicht so viele Deadlines in seinem Job hat wie etwa seine Partnerin. Simon wünscht sich, dass er seinen Alltag je nach aktuellen Priorisierungen selbstbestimmt gewichten kann – dies führt er auch auf die Frage nach seiner Idealvorstellung von Vereinbarkeit aus. Für Simon meint dieses Ideal etwa, dass er es schafft,

„...die Dinge rotierend hoch und runter zu gewichten, dass es irgendwie ein rundes Bild ergibt [...] Also, dass man Phasen hat, in denen man vielleicht mehr arbeitet, es gibt Phasen, in denen hat man mehr Familie, weil es halt gerade notwendig ist, weil das Kind krank ist, oder weil es einfach irgendwie gerade eine coole Zeit ist. Und es gibt Phasen, in denen hat man auch vielleicht mehr Freunde, weil es gerade irgendwie wichtig ist für einen. Und ich glaube, das ist so diese Idealvorstellung“ (Simon, 2021, Pos. 343–345)

Wichtig ist, dass er nichtsdestotrotz die Sphären klar voneinander trennt – durch aktives Begrenzen von arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeiten

während seiner Familienzeit verhindert er eine Vermischung der Sphären. Es geht ihm darum, selber entscheiden zu können, für was (Familie oder Beruf) er gerade seine Aufmerksamkeit aufwenden möchte. So beschreibt Simon seine aktiven und auch erfolgreichen Bemühungen, die Macht der Technik einzugrenzen, indem u.a. Push-Benachrichtigungen ausgestellt werden:

„Ja, das lernt man halt, ne? Also ab einer gewissen Anzahl von E-Mails, die man kriegt [...] guckt man sich halt um, wie man mit sowas umgeht. Und eine von den Empfehlungen, und das finde ich sehr sinnvoll, ist halt irgendwie, sich bestimmte Zeiträume zu definieren, wann man seine E-Mails checkt. Und auch quasi dieses System so zu konfigurieren, dass man gar nicht sieht, wenn eine neue E-Mail kommt. Also es macht mich total verrückt, wenn ich irgendwie bei jemanden sitze und sehe den Rechner und die haben immer, wenn das hier so aufplopt von Outlook so und sieht jede Nachricht, die kommt. Also da kann man ja keinen einzigen Satz lesen, da wird man ja total verrückt, also wenn ich das sehe, dann denke ich mir, wie kannst du denn mal einen Satz, drei Sätze am Stück lesen. [...] Und wenn es wirklich dringend ist, dann ruft mich jemand an und damit fahre ich gut und damit kriegt man auch so ein bisschen den Frieden und die Trennung und lässt sich nicht so versklaven von diesen Geräten.“ (Simon 2020, Pos. 135–136)

Simon möchte nicht von der Technik beherrscht („versklavt“) werden und somit die Handlungshoheit über die Grenzgestaltung behalten. Auch andere Interviewte begrenzen arbeitsbezogene Erreichbarkeiten aktiv und nutzen dafür ebenfalls die Technik. So tragen auch andere Mütter und Väter Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit für Kolleg*innen transparent im Arbeitskalender ein und berufen sich darauf dann auch bei etwaigen Kontaktforderungen. Der IT-Berater Peter (in Vollzeit tätig, zwei Kinder) ärgert sich entsprechend, wenn sein Vorgesetzter einen Termin vor neun oder nach 17 Uhr in den Kalender einträgt, obwohl er seine Abwesenheiten in seinem Arbeitskalender offengelegt hat und sagt dann auch entsprechend gelegte Termin ab. Die virtuell sichtbaren Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit wirken also auch als eine Art Abwehrmittel gegenüber Anfragen des

Arbeitgebers zu nicht vereinbarten Zeiten. Voraussetzungen für eine positive Homeoffice-Erfahrung in Bezug auf arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten sind hier also u.a. transparente Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit (z.B. bei Slack, im Arbeitskalender).

Ein ähnliches Legitimationsmuster für arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten zeigt Sandra, mit 20 Std./Woche in einem Onlineverlag tätig, nebenberuflich selbstständig und Mutter einer zweijährigen Tochter:

„Aber Feierabend ist sonst eigentlich echt die Zeit, die ich mit meiner Familie verbringe. Da ist aber egal – es muss jetzt für mich nicht 18 Uhr sein, ne? Sondern das kann halt auch einfach von 15 bis 18 Uhr sein und ab 18 Uhr ist dann nochmal Arbeitszeit. Und Feierabend [...] ist für mich auch dann, wenn ich ihn mir einfach nehme, ne? [...] Feierabend ist für mich auch, wenn ich zum Sport gehe. Alleine mir die Zeit nehme. Das ist nicht auf eine feste Uhrzeit begrenzt, würde ich sagen.“ (Sandra 2019, Pos. 185)

Diese Interviewsequenz zeigt noch einmal anschaulich, wie sich die Bewertung von arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeiten (implizit) daran ausrichtet, wie Feierabend individuell definiert wird. Feierabend ist für Sandra kein terminlich fixer Zeitpunkt, sondern es ist der Zeitraum, den sie mit ihrer Familie verbringt.

5 Diskussion und Handlungsempfehlungen: Bedingungen erwerbsbezogener erweiterter Erreichbarkeiten im Homeoffice für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestalten

Homeoffice hat ambivalente Auswirkungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wie bei der Skizzierung des Forschungsstands festgehalten (Abschnitt 3), sind zeitliche Spielräume und Zeitsouveränität eine Chance für die Vereinbarkeit, während arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten und eine zunehmende Entgrenzung zwischen den Lebensbereichen als Risikofaktoren dargestellt werden.

Ob Homeoffice als positiv für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen wird, hängt erheblich mit betrieblichen Rahmenbedingungen zusammen, d.h. entscheidend ist, ob es Regulierungen für zeitlich und örtlich flexible Arbeit (Betriebsvereinbarungen, Arbeitszeiterfassungen) gibt. Nicht minder wichtig sind andere (weiche) Faktoren, wie die Unternehmens- und Erreichbarkeitskultur (so u.a. Lott 2020; Backhaus et al. 2021; Entgelmeier 2022).

Auf solchen sogenannten weichen Faktoren lag ein wesentlicher Fokus dieses Beitrags. Dafür wurden die Bewertungen der Interviewten von arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeiten wie auch die diesen Bewertungen zugrunde liegenden Leitbilder analysiert und eine Antwort auf die Frage gesucht, wie die Interviewten mit erwerbsbezogenen erweiterten Erreichbarkeiten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgehen. Ein besonderes Augenmerk galt den Bedingungen und Kapazitäten, die es den interviewten Müttern und Vätern ermöglichen, eigene Handlungsspielräume für selbstbestimmte Grenzsetzungen zu entwickeln (ein Analyseansatz, der in der Soziologie als Agency-Paradigma diskutiert wird), um unter den Bedingungen erweiterter Erreichbarkeiten (trotzdem) Zeit für die Familie und private Belange verfügbar zu haben („Doing Boundary“ vgl. Jurczyk et al. 2009, S. 62).

Die vier dargestellten zentralen Begründungsfiguren machen deutlich, dass erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten sehr unterschiedlich bewertet werden, je nachdem, welche beruflichen und familiären Leitbilder und daraus resultierende individuelle Normen für Grenzsetzungen (welche wiederum sehr häufig vergeschlechtlicht sind) eine Person verinnerlicht hat, in welchen betrieblichen Strukturen sie sich bewegt, von wem die Erreichbarkeitsanforderung ausgeht und wie handlungsfähig sie sich entsprechend in der Grenzgestaltung erlebt.

In den im Sample vergeschlechtlichten Begründungsfiguren „Umgang mit der Doppelbelastung ‚Beruf‘ und ‚Familie‘“ (Abschnitt 4.1) und „Arbeitspensum, Arbeitsbelastung und Druck“ (Abschnitt 4.2) werden erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten eher als Belastung angesehen, da diese als externe (vermeintlich unumstößliche) Anforderungen bewertet werden, welche auf spezifische Unternehmens- und Erreichbarkeitskulturen zurückzuführen sind. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten werden hier als hinderlich für die Vereinbarkeit gewertet, da aufgrund eines Verpflichtungsgefühls

(Kompensation) oder vermeintlichen Sachzwangs (Arbeitspensum, Arbeitsbelastung und Druck) prompt auf Kontaktaufnahmen aus dem Erwerbskontext reagiert wird oder sogar proaktiv Arbeit außerhalb des üblichen Zeitrahmens erledigt wird. Somit erleben sich die Beschäftigten nicht als handlungswirksam und selbstbestimmt, sondern als fremdgesteuert in ihrer Grenzgestaltung. Die vermeintliche Flexibilität wird als sehr einseitig zugunsten anderer wahrgenommen. Es zeigt sich hier sehr gut, dass für Vereinbarkeitskonflikte nicht nur fehlende betriebliche Grenzsetzungen allein verantwortlich sind, sondern verschiedene Vorstellungen von Beschäftigten und Vorgesetzten über „Verantwortlichkeiten und Erwartungen [...] und die daran gekoppelten unterschiedlichen Vorstellungen über die notwendige Durchlässigkeit und Flexibilität der Grenzen“ (Weßler-Poßberg 2013, S. 88). Wie dargestellt wurde, können gerade die direkten Vorgesetzten die in diesen Fällen fehlende Handlungsmacht der Betroffenen, also deren Fähigkeiten, Erreichbarkeiten selbst zu begrenzen, aber unmittelbar stärken.

Das heißt umgekehrt aber nicht, dass einzig Dritte (Vorgesetzte, betriebliche Rahmenvereinbarungen) für gelungene Grenzziehungen verantwortlich sind. Teilweise müssen von den Beschäftigten selber auch implizite eigene Leistungsnormen reflektiert werden. In der Begründungsfigur „Hohe Identifikation mit der Arbeit und ein ‚Geben und Nehmen‘“ (Abschnitt 4.3) werden arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten (und auch damit einhergehende Mehrarbeit) als Teil eines impliziten Flexibilitätskompromisses mit dem Arbeitgeber oftmals positiv gerahmt, wodurch es auf Dauer zu Belastungen und auch Vereinbarkeitskonflikten kommen kann. Zudem sei hier mit Nowak et al. (2019) auf die Gefahr verwiesen, dass sich dadurch in Unternehmen neue Erreichbarkeitskulturen einschleichen können, die letztlich Erreichbarkeitserwartungen für alle Beschäftigten immer weiter ausdehnen (ebd. S. 324ff.).

Die Begründungsfigur der „Vereinbarkeitsstrategie“ (Abschnitt 4.4) macht dagegen deutlich, dass einige Interviewte versuchen, arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten in ihre Alltagsorganisation so zu integrieren, dass sie zu ihrer Vorstellung von Vereinbarkeit passen. Sie finden es durchaus in Ordnung, am Abend oder am Wochenende noch einmal auf Anfragen etc. zu antworten, unter der Prämisse, dass dies in ihren (Familien-)Alltag passt und sie selbst über die Aufnahme der Arbeit entscheiden

können. Im Unterschied zu den vorherigen Begründungsfiguren erleben sich die Befragten hierbei als handlungswirksam und begrenzen Kontaktanfragen auch aktiv, indem sie bspw. Push-Nachrichten abstellen oder Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit für Vorgesetzte und Kolleg*innen transparent in den Arbeitskalender eintragen. Die dann punktuelle – und selbstbestimmte – Arbeit zu atypischen Zeiten scheint für die entsprechenden Personen in ihre Alltagsgestaltung zu passen. Im Gegenzug nehmen sie sich gelegentlich auch während der Arbeitszeiten Zeit für private Termine. Es kommt also weniger zu Unterbrechungen der Familienzeit durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten, sondern vielmehr idealiter zu einem punktuellen Verschieben der Grenzen nach eigenen (persönlichen und familiären) Bedarfen. Auch andere Forschungsarbeiten zeigen, dass erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten nicht per se eine Gefahr für die Beschäftigten darstellen (Menz et al. 2017; Nowak et al. 2019; Ott et al. 2021; Jurczyk et al. 2009). Entsprechend spiegelt sich die Begründungsfigur der „Vereinbarkeitsstrategie“ letztlich in dem Typ des „zufriedenen Grenzziehers“ (Menz et al. 2016, S. 61) sowie der „segmentierend-initiiierenden“ Arbeitsform (Ott et al. 2021, S. 225) wider.

Diesen Befunden entsprechend wird hier dafür plädiert, dass ergänzend zu betrieblichen Regelungen zu erwerbsbezogenen Erreichbarkeiten Vereinbarkeitsvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer*in und Führungskraft ausgemacht werden, welche auch individuelle Grenzziehungsleitbilder und Vereinbarkeitsideale der bzw. des Beschäftigten sowie die jeweiligen Erreichbarkeitserwartungen mitberücksichtigen.

Dazu müssen einerseits Führungskräfte in Vereinbarkeitsfragen sensibilisiert sein. Die empirischen Ergebnisse haben noch einmal mehr gezeigt, dass eine sog. „Other-Domain-Awareness“ (Clark 2000), also hier ein Verständnis von Vorgesetzten für familiäre Anliegen der Beschäftigten, als zentraler Faktor für die Bewertung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeiten zu sein scheint. Insbesondere in Zeiten des Corona bedingten Lockdowns führte eine fehlende Other-Domain-Awareness zu vermehrten Vereinbarkeitskonflikten. Konkret wünschen sich einige Personen mehr Flexibilität vom Arbeitgeber im Hinblick auf die Lage von Arbeitsterminen – und damit ein gewisses Mitspracherecht bei der Terminvergabe. Entsprechend müssen bei der Gestaltung des Arbeitens im Homeoffice insbesondere Führungspersonen in die Verantwortung genommen

und entsprechend geschult werden (vgl. auch Menz et al. 2016).

Auf der anderen Seite müssen Beschäftigte ihre Vereinbarkeitsleitbilder und Grenzziehungspräferenzen, welche sich insbesondere aus familiären und beruflichen Leitbildern ergeben, reflektieren. In diesem Zuge müssen die Beschäftigten lernen, wie sie die Grenzen zwischen Beruf und Familie aktiv mitgestalten („Doing Boundary“) und digitale Medien auch zur aktiven Begrenzung nutzen können. Digitale Medien sind hier letztlich als ein Vehikel zu verstehen – es kommt darauf an, wie, von wem und wofür sie genutzt werden, um eine Antwort auf die Frage zu finden, inwiefern sie eine Chance für die Vereinbarkeit sein können.

Die identifizierten Vereinbarkeitsideale und entsprechende Bewertungen von arbeitsbezogenen

erweiterten Erreichbarkeiten der Einzelnen müssen also mitberücksichtigt werden, wenn betriebliche Regelungen und Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirklich stärken sollen (vgl. auch Nowak et al. 2019).

Nicht anders als bei den „atmenden Lebensläufen“⁷ könnte man hier von einer *atmenden Grenzgestaltung* sprechen. Mütter und Väter erleben das Arbeiten im Homeoffice dann als Chance für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wenn sie auf erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten nach eigenen (familiären) Bedürfnissen reagieren können. Das setzt zum einen voraus, dass sie selber zu einer aktiven Grenzgestaltung befähigt und zum anderen durch vereinbarkeitssensible Führungskräfte unterstützt werden.

–
⁷ Siehe vertiefend hierzu das Schwerpunktheft des Zeitpolitischen Magazins: „Mit Zeit jonglieren oder: Atmende

Lebensläufe“ der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP) (2016).

6 Literatur

- Abendroth, Anja-Kristin, Yvonne Lott, Lena Hipp, Dana Müller, Armin Sauermann und Tanja Carstensen. 2022. Has the COVID-19 pandemic changed gender- and parental-status-specific differences in working from home? Panel evidence from Germany. *Gender, work, and organization* 29 (6): 1991–2011. [DOI](#)
- Ahlers, Elke, Sandra Mierich und Aline Zucco. 2021. *Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Ahrens, Regina, und Sonja Blum. 2012. Zwischen Stau und Stimulus: Hemmende und fördernde Vetospieler in der Familienpolitik. In *Vetospieler in der Policy-Forschung*, Hrsg. Florian Blank, 13–49. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Backhaus, Nils, Louisa-Katharina Stein und Ines Entgelmeier. 2021. *Arbeitszeiterfassung und Flexibilität. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019*. Dortmund: baua: Fokus.
- Becker-Schmidt, Regina. 2010. Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, Hrsg. Ruth Becker und Beate Kortendiek, 65–74. Wiesbaden: VS Verlag (Geschlecht und Gesellschaft, 35).
- BMAS. 2015a. *Gute Praxis. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben. Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele*. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- BMAS. 2015b. *Monitor. Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung*. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- BMFSFJ. 2016. *Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Expertise der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie*. Zugegriffen: 14. Juli 2023. [Volltext](#)
- BMFSFJ. 2017. *Maßnahmen für mehr Vereinbarkeit vorantreiben*. Zugegriffen: 14. Juli 2023. [Volltext](#)
- BMFSFJ. 2022. *Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage*. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- Böhm, Sebastian. 2015. *Beruf und Privatleben – ein Vereinbarkeitsproblem? Entstehungsfaktoren von erwerbsarbeitsbedingten Abstimmungsproblemen und Konflikten im Privatleben von Beschäftigten in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS.
- 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 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- Brunoni, Cecilia, Steffen Opolony und Jacqueline Oppers. 2022. Väterliches Potenzial – zwischen Pandemie, Homeoffice und Familie. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *IAQ Forschung* 2023-03. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- Carstensen, Tanja, Christoph Krause, Ingo Matuschek, Frank Kleemann und Sandra Mierich. 2022. Entgrenzte Flexibilität im Homeoffice. *ARBEIT* 31 (1-2):195–213. [DOI](#)
- Clark, Sue Campbell. 2000. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations* 53 (6): 747–770. [Volltext](#)
- DGB-Index Gute Arbeit. 2022. *Arbeit der Zukunft im "Neuen Normal"? Entgrenzung und Erholung bei digitaler und mobiler Arbeit*. Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2021. Berlin: DGB. [Volltext](#)
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP). 2016. Mit Zeit jonglieren oder: Atmende Lebensläufe. *Zeitpolitisches Magazin* 13 (28). Zugegriffen: 14. August 2023. Berlin. [Volltext](#)

- Entgelmeier, Ines. 2022. Arbeiten von zuhause und Entgrenzung: Eine Frage betrieblicher Gestaltung? Der Zusammenhang zwischen betrieblich vereinbartem und nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt nach Geschlecht. In *sozialpolitik.ch* 2/2022 (2.6). [DOI](#)
- Flüter-Hoffmann, Christiane, und Oliver Stettes. 2022. Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie: Ein Rück- und Ausblick über die Verbreitung und Struktur der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit in Deutschland, Europa und den USA. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW). *IW-Report* 2. [Volltext](#)
- Greenhaus, Jeffrey H., und Nicholas J. Beutell. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 10 (1): 76–88. [DOI](#)
- Hans-Böckler-Stiftung. 2020. Homeoffice – Besser klar geregelt. *Böckler-Impuls* 15. Zugegriffen: 14. Juli 2023. [Volltext](#)
- Hofmann, Josephine. 2021. Arbeit in Zeiten von Gesundheitskrisen – Veränderungen in der Corona-Arbeitswelt und danach. In *Fehlzeiten-Report 2021*. Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder und Markus Meyer, 29–43. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Janczyk, Stefanie. 2009. *Arbeit und Leben. Eine spannungsreiche Ko-Konstitution; zur Revision zeitgenössischer Konzepte der Arbeitsforschung*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot (Arbeit, Demokratie, Geschlecht, 12).
- Jurczyk, Karin. 2020. Geschlechterverhältnisse in Familie und Erwerb. Widersprüchliche Modernisierungen. In *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen*. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen, Hrsg. Sylvia Marlene Wilz, 61–105. Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS.
- Jurczyk, Karin, Michaela Schier, Peggy Szymenderski, Andreas Lange und Günter G. Voß. 2009. *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie: Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung).
- Jürgens, Kerstin. 2003. Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeit. In: ZSE: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 23(3): 251–267. [DOI](#)
- Jürgens, Kerstin. 2006. *Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: Springer.
- Jürgens, Kerstin, und Günter G. Voß. 2007. Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)* B 34. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- Kirschenbauer, Annette. 2015. Neuformierung von Arbeit und Leben durch Informatisierung? Projektergebnisse - Empirische Auswertungen. In *Geschlechterarrangements in Bewegung. Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?* Hrsg. Ulla Wischermann und Annette Kirschenbauer, 25–118. Bielefeld: transcript.
- Klenner, Christina, und Yvonne Lott. 2018. Wie kann flexibles Arbeiten für die Verbesserung der Work-Life-Balance genutzt werden? In *Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt: Diskussionspapier für die Kommission "Arbeit der Zukunft"*, Hrsg. Hans Böckler Stiftung, 9–16. Düsseldorf.
- Kocher, Eva. 2016. Zeit zum Leben für alle Geschlechter. In *Zeitpolitisches Magazin* 13 (28): 10–13.
- Kratzer, Nick. 2003. *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 48).
- Krause, Andreas, Martial Berset, und Klaus Peters. 2015. Interessierte Selbstgefährdung – von der direkten zur indirekten Steuerung. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 50 (3): 164–170.
- Kreiner, Glen E. 2006. Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior* 27 (4): 485–507. [DOI](#)

- Lott, Yvonne. 2019. Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. *WSI Report* Nr. 47. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- Lott, Yvonne. 2020. Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? *WSI Report* Nr. 54. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- Lott, Yvonne, und Elke Ahlers. 2021. Flexibilisierung der Arbeitszeit: Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind. *WSI Report* Nr. 68. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- Lübcke, Stefanie, und Heike Ohlbrecht. 2023. Home sweet home? Arbeits(t)raum Homeoffice. In: *ARBEIT* 32 (2): 175–194. [DOI](#)
- Menz, Wolfgang, Nina Pauls und Barbara Pangert. 2016. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. In: *Wirtschaftspsychologie* (2): 55–66.
- Menz, Wolfgang, Nina Pauls, Christian Schlett und Barbara Pangert. 2017. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit - Handlungsstrategien von Beschäftigten zwischen Segmentierung und Integration der Lebensbereiche. *WISO* 40 (1): 45–63.
- Mey, Günter, und Katja Mruck. 2011. *Grounded Theory Reader*. Wiesbaden: Springer.
- Nowak, Iris, Coco Klußmann und Wolfgang Menz. 2019. Normalität in Bewegung. *ARBEIT* 28(3): 307–332. [DOI](#)
- Ott, Ida, Julia Widler, Michaela Knecht und Laurenz Linus Meier. 2021. Always on – Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben in der digitalisierten Arbeitswelt. In *Betriebliche Prävention stärken - Lehren aus der Pandemie (Fehlzeiten-Report)*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder und Markus Meyer, 217–233. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Pangert, Barbara, Nina Pauls und Heinz Schüpbach, Heinz. 2016. *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit*. Forschung Projekt F 2353. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. 2., vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Peukert, Almut. 2015. *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS (Geschlecht und Gesellschaft, Band 61).
- Przyborski, Aglaja, und Monika Wohlrab-Sahr. 2008. *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.
- Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. 2021. *Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Zugegriffen: 14. Juli 2023. [Volltext](#)
- Schier, Michaela, Karin Jurczyk, und Peggy Szymenderski. 2011. Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung. *WSI Mitteilungen* 65(8): 402–408. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)
- Schultz, Susanne U. 2022. *Fachkräftemigrationsmonitor 2022*. Bertelsmann Stiftung. Zugegriffen am 24. Juni 2023. [Volltext](#)
- Schweiger, Gottfried, und Michael Peitler. 2010. Umkämpfte Arbeit – Umkämpftes Leben. Kampf um Anerkennung im Kontext der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit. In *Der Kampf um Arbeit. Dimensionen und Perspektiven*, Hrsg. Gottfried Schweiger, und Bernd Brandl, 337–379. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Strobel, Hannes. 2019. *Erreichbarkeit im Arbeitsleben. Aushandlungsprozesse in der Automobilindustrie*. Wiesbaden: Vieweg.

Voß, G. Günter. 1998. Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3): 473–487.

Wallbruch, Stefanie, Klaus Hess und Friedrich Weddige. 2017. *Mobile Arbeit, computing anywhere ... Neue Formen der Arbeit gestalten!* Dortmund: Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.

Waltersbacher, Andrea, Maia Maisuradze, und Helmut Schröder. 2019. Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund? In *Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen (Fehlzeiten-Report)*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki und Helmut Schröder, 77–107. Berlin: Springer.

Weßler-Poßberg, Dagmar. 2013. Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Spannungsverhältnis von Geschlecht und Qualifikation. Fallstudien zur Umsetzung, Nutzung und Wirkung der Instrumente betrieblicher Familienpolitik in Organisationen der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Sektors. Dissertation. Zugegriffen: 14. August 2023. [Volltext](#)

Wimbauer, Christine. 2012. *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit.* Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Autorin



Anja Mallat

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie (IfS)
der Universität Duisburg-Essen

Mail: anja.mallat@uni-due.de

IAQ-Report 2023 | 08

20

Redaktionsschluss: 22.08.2023

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

IAQ-Reporte:

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.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 elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

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/79083

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20230927-092549-0

Alle Rechte vorbehalten.