



HSPVNRW

**Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung:
Erfahrungen und Erlebensweisen
von Müttern und Vätern**

Forschungsbericht, Stand [01.01.2022](#)

Prof. Dr. Bettina Franzke

Professur für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Erna-Scheffler-Str. 4, 51103 Köln

Email: Bettina.Franzke@hspv.nrw.de

Internet: www.professor-franzke.de

Zusammenfassung

Im Zuge der Corona-Pandemie haben viele Arbeitgeber ihren Beschäftigten erstmals oder verstärkt Homeoffice ermöglicht. Auch in der öffentlichen Verwaltung wurden Regelungen erlassen, die Telearbeit erleichtern.

Ziel der vorliegenden Studie war es, Erkenntnisse über die Erfahrungen und Erlebensweisen von Verwaltungsbeschäftigten im Homeoffice aus geschlechtsspezifischer Perspektive zu gewinnen. Denn ob die Pandemie Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verschärft oder neue Arbeitsweisen mehr Chancengleichheit zur Folge haben, ist politisch, gesellschaftlich und wissenschaftlich umstritten.

In 50 Interviews mit in einem Kommunalverband und einer Landesbehörde beschäftigten Müttern und Vätern wurde untersucht, wie Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung realisiert wird.

Die Ergebnisse zeigen, dass Verwaltungstätigkeiten fürs Homeoffice grundsätzlich geeignet sind und die Befragten mit der Telearbeit sehr zufrieden sind. Allerdings gibt es bei der Ausgestaltung von Homeoffice zwischen Müttern und Vätern erhebliche Unterschiede. Den Hauptteil der im Zuge der Pandemie anfallenden zusätzlichen Sorgearbeit fangen die Mütter auf. Homeoffice unterstützt sie dabei, berufliche und familiäre Aufgaben zu vereinbaren. Sie unterbrechen häufig für familiäre Bedürfnisse ihre Arbeit und springen mehrfach täglich zwischen familiären und beruflichen Anforderungen. Oft räumen sie auch das Arbeitszimmer und ziehen in andere Wohnräume um, wenn der Partner ebenfalls im Homeoffice tätig ist. Angesichts dieser Situation fühlen sich einige Mütter belastet, insbesondere wenn parallel zur häuslichen Arbeit Kinder betreut werden müssen.

Den Homeoffice praktizierenden Vätern steht in der Regel ein eigener Arbeitsraum zur Verfügung. Ein Teil von ihnen hat dank Homeoffice mehr Zeit für ihre Kinder – ein Aspekt, den sie positiv erleben. Sie übernehmen aber nicht in gleichem Umfang Sorgearbeit wie die Mütter. Zudem können sie sich im Homeoffice besser abgrenzen und fühlen sich weniger gestresst. Im Vergleich zu den Müttern äußern die Väter mehr Bedenken, dass Homeoffice ihrer beruflichen Weiterentwicklung im Wege stehen könnte.

Obwohl Homeoffice als ein hervorragendes Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen und hierfür genutzt wird, ist ein grundlegender Wandel bei den familiären Rollen damit nicht verbunden: Es bleibt bei der eingespielten Praxis, dass die Mütter für den Hauptteil der Sorgearbeit verantwortlich sind.

Öffentliche Arbeitgeber können die Erkenntnisse nutzen, um Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit im Beruf und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln. Darüber hinaus gibt die Studie Impulse für die Personalführung und das Personalmanagement in Zeiten zunehmender Digitalisierung.

Die Autorin

Bettina Franzke, Dipl.-Psych., Professorin für interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Abteilung Köln. Arbeitsschwerpunkte: Chancengleichheit im Beruf, gendersensible Beratung, diversitätssensible Auswahl- und Beurteilungsverfahren, interkulturelles Lernen.

Inhalt

1. Einführung	5
2. Entwicklungen bei der Chancengleichheit und Telearbeit infolge der Pandemie....	8
2.1 Homeoffice im öffentlichen Dienst.....	9
2.2 Die Chancengleichheit von Frauen und Männern	13
2.2.1 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	13
2.2.2 Entwicklungen bei der Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit und bei der Lebenszufriedenheit.....	15
2.3 Die Rolle von Homeoffice bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	17
2.4 Zwischenfazit	19
3. Methodik	20
3.1 Forschungsfragen	20
3.2 Datenerhebung	21
3.3 Untersuchte Organisationen	22
3.4 Stichprobe	24
3.5 Datenauswertung	29
4. Ergebnisse.....	31
4.1 Quantitative Analyse: Umfang, genutzte Räume und Gesamtzufriedenheit mit Homeoffice	32
4.2 A: Gründe fürs Homeoffice/Beginn.....	38
4.3 B: Vereinbarkeit im Homeoffice.....	43
4.4 C: Erwartungen im sozialen Umfeld.....	56
4.5 D: Reaktionen von Vorgesetzten und aus dem kollegialen Umfeld.....	64
4.6 E: Vor- und Nachteile	68
4.7 F: Ausblick und Handlungsbedarfe seitens des Arbeitgebers	73
5. Diskussion	79
6. Handlungsempfehlungen und weitere Forschung	86
7. Literatur	93
Anhang A: Interviewleitfaden	101
Anhang B: Kategoriensystem	107

Abkürzungen

BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
HSPV NRW	Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

1. Einführung

„Noch so eine Studie über Homeoffice“ – so wurde das vorliegende Forschungsprojekt seitens Wissenschaft und Verwaltungspraxis häufig kommentiert. Es hieß, Telearbeit habe sich während der Corona-Pandemie bewährt. Es laufe rund und „das Thema sei durch“. Doch ist das wirklich so? Die hier gewonnenen Ergebnisse zeigen das Gegenteil: Aus Sicht der Gleichstellung fängt das Thema erst an.

Ausgangspunkt der Studie waren die bekannten Fakten: Im Zuge der Corona-Pandemie haben viele Arbeitgeber ihren Beschäftigten erstmals oder verstärkt Homeoffice ermöglicht. Auch die öffentliche Verwaltung bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Option der Telearbeit – das war schon vor Corona der Fall. Im Zuge der Pandemie wurden Regelungen erlassen, um Telearbeit auszuweiten und zu erleichtern. Ferner können Führungskräfte ihren Beschäftigten unter bestimmten Bedingungen (z. B. Quarantäne, Betriebsschließung, allgemeine Gefährdungslage) nahelegen bzw. sie können von ihnen sogar verlangen, im Homeoffice zu arbeiten (Michaelis, 2021).

Im April 2020 empfahl das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Büroarbeiten nach Möglichkeit im Homeoffice auszuführen, insbesondere wenn Räume von mehreren Personen mit zu geringen Schutzabständen genutzt werden. Mit der im Januar 2021 erlassenen Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde eine Homeoffice-Pflicht festgelegt (Kamann, 2021). Die Regelung ging später in § 28b Abs. 4 Infektionsschutzgesetz über (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021). Bei kritischen Infektionslagen müssen Arbeitgeber das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen, sofern die Tätigkeiten es zulassen und keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, Erkenntnisse über die Erfahrungen und Erlebensweisen von Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung zu gewinnen, die einen Teil ihrer Arbeit im Homeoffice verrichten. Dabei stand eine Analyse aus geschlechtsspezifischer Perspektive im Fokus.

Im Theorieteil wird der Forschungsstand beschrieben. Dabei treffen verschiedene Standpunkte aufeinander: Während die eine Seite behauptet, die Pandemie würde zu einer „entsetzliche[n] Retraditionalisierung“ führen (Allmendinger, 2020a), meinen andere, dass die Ausweitung von Homeoffice neue Arbeitswelten fördert und mit einer Aufweichung traditioneller Rollen eingheht. Väter würden sich verstärkt an der Sorgearbeit beteiligen. Telearbeit trage so zu einer Egalisierung von Geschlechterrollen in Familien bei.

Dieser offensichtliche Widerspruch sollte im Hinblick auf die öffentliche Verwaltung erforscht werden.

Übergeordnet wurde untersucht,

- wie Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung realisiert wird, wie die Betroffenen die Arbeit zu Hause erleben und umsetzen,
- wie insbesondere Mütter und Väter mit Kindern bis zehn Jahren berufliche und familiäre Aufgaben im Homeoffice vereinbaren.

Den Forschungsfragen wurde in 50 Interviews mit Müttern und Vätern nachgegangen, die in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt sind. Die Interviews wurden hauptsächlich qualitativ ausgewertet. Durch die gewählte Methodik war es möglich, über statistische Angaben hinaus die Erlebens- und Verhaltensweisen von Eltern sowohl im beruflichen als auch privaten Kontext zu erfassen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Verwaltungstätigkeiten fürs Homeoffice grundsätzlich geeignet und die Befragten mit der Telearbeit sehr zufrieden sind. Allerdings gibt es bei der Ausgestaltung von Homeoffice zwischen Müttern und Vätern erhebliche Unterschiede. Denn die Rollen von Müttern und Vätern sind von vornherein anders und ungleich definiert: Mütter üben in der Regel Teilzeittätigkeiten aus, Väter sind dagegen in Vollzeit beschäftigt. Dies bedeutet, dass ein Teil der Mütter gegenüber ihrem Partner den niedrigeren Verdienst hat und ihnen die Rolle der Zuverdienerin zukommt. Im Zuge von Corona fangen Mütter den Hauptteil der zusätzlichen Sorgearbeit auf. Homeoffice unterstützt sie dabei, berufliche und familiäre Aufgaben zu vereinbaren. Es ermöglicht ihnen, zwischen beiden Lebensbereichen zeitlich und räumlich flexibel springen zu können. Häufig unterbrechen sie für familiäre Bedürfnisse ihre Arbeit. Die beschriebenen Umstände führen dazu, dass einige Mütter von starkem Belastungserleben berichten, insbesondere wenn parallel zur häuslichen Arbeit Kinder betreut werden müssen. Oft räumen sie auch das Arbeitszimmer und ziehen in andere Wohnräume um, wenn der Partner ebenfalls im Homeoffice tätig ist.

Ein Teil der Homeoffice praktizierenden Väter hat – gefördert durch den Wegfall von Fahrtwegen – mehr Zeit für ihre Kinder. Dies ist ein Aspekt, den sie positiv erleben. Sie engagieren sich zwar mehr bei der Kinderbetreuung, jedoch nicht in gleichem Umfang wie die Mütter. Zudem können sie sich im Homeoffice – für das ihnen in der Regel ein separater Raum zur Verfügung steht – besser abgrenzen und sie fühlen sich weniger gestresst. Im Vergleich zu den Müttern äußern die Väter mehr Bedenken, dass Homeoffice ihrer beruflichen Weiterentwicklung im Wege stehen könnte.

Der anfangs definierte Widerspruch zeigt sich in dieser Studie nicht. Vielmehr treffen beide Thesen zu: Homeoffice ist ein ideales Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das auch Vätern mehr Zeit für die Kinder eröffnet. Ein grundlegender Wandel bei den familiären Rollen ist damit jedoch nicht zu erwarten: Es bleibt bei der eingespielten Praxis, dass die Mütter für den Hauptteil der Sorgearbeit verantwortlich sind und sie Teilzeitpositionen ausüben. Umgekehrt haben die Väter bei der Hausarbeit und Kindererziehung eine oft untergeordnete Rolle. Bei den Männern dominiert

der vollzeitberufstätige Vater, der nur selten und schwerlich seine Arbeitszeit reduziert, um sich mehr in der Sorgearbeit zu engagieren.

Abschließend werden die forschungsleitenden Fragen beantwortet und Empfehlungen für öffentliche Arbeitgeber abgeleitet. Diese können genutzt werden, um die Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln. Es gilt, eine Homeoffice und Chancengleichheit gleichermaßen unterstützende Organisationskultur zu etablieren, digitale Arbeitsleistungen sichtbar zu machen und für geschlechtsspezifische Belastungen im Homeoffice zu sensibilisieren. Zudem sollten Ansätze zur Personalführung auf Distanz ausgebaut und das Personalmanagement in Bezug auf eine mütter- und vätersensible Umsetzung von Homeoffice weiterentwickelt werden.

Dank

Die Autorin dankt den fünf Absolventinnen und Absolventen der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV NRW), dass sie engagiert den Kontakt zu 50 Müttern und Vätern hergestellt haben. Im Rahmen ihrer Bachelorarbeit haben sie Interviews durchgeführt und nach den Anforderungen qualitativer Forschung ausgewertet. Ohne das Engagement von Vera Busse, Patrycja Drapala, Patrick Koslowski, Natascha Reuter und Niklas Wildt wäre die vorliegende Studie nicht möglich gewesen. Die ehemaligen Studierenden haben einer Nachauswertung ihrer Daten aus der Thesis zugestimmt.

Ein Dank geht ebenso an die Gleichstellungsstelle des Kommunalverbandes, die das Projekt beratend unterstützt hat. Darüber hinaus sind der Einsatz und die Leistung von Alina Süß bei der Erstellung der Schaubilder zu würdigen. Die HSPV NRW hat die vorliegende Studie im Rahmen der Forschungsförderung unterstützt – auch dafür sei gedankt.

2. Entwicklungen bei der Chancengleichheit und Telearbeit infolge der Pandemie

In diesem Kapitel wird ein Abriss des aktuellen Forschungsstandes gegeben.

Es geht um die Fragen,

- wie verbreitet Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung vor und während der Pandemie war bzw. ist,
- wie es in Zeiten der Pandemie um die Chancengleichheit von Frauen und Männern steht,
- welche Entwicklungen am Arbeitsmarkt und bei der Rollenaufteilung in Familien beobachtbar sind. Wer übernimmt das Mehr an Sorgearbeit, mit dem Eltern durch Einschränkungen bei der Kinderbetreuung und infolge der schulischen Begleitung von Kindern konfrontiert sind?
- ob Homeoffice zu einer größeren Beteiligung von Vätern bei familiären Aufgaben führt.

Die skizzierten Fragen werden vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstands beantwortet. Dabei sind die Befunde teilweise uneinheitlich. Unstrittig ist, dass Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung erst seit der Pandemie eine bedeutsame Verbreitung angenommen hat. Erste Studien über die Erfahrungen mit Homeoffice im öffentlichen Dienst deuten darauf hin, dass der Übergang vom Büro- zum häuslichen Arbeitsplatz relativ reibungslos verlaufen ist, sofern eine passende technische Infrastruktur gegeben ist und die Wohnverhältnisse sowie die Aufgaben das Arbeiten von zu Hause aus zulassen. Allerdings ist auch ersichtlich, dass rund ein Viertel der Beschäftigten mit der häuslichen Arbeitsweise weniger gut zurecht kommt, darunter Frauen und Männer mit Familienaufgaben (Bertram, 2020; Neumann, Lindert, Seinsche, Zeike & Pfaff, 2020).

Anders als beim Homeoffice weisen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und die Ergebnisse zur Übernahme von Sorgearbeit in Familien in eine klare Richtung: Frauen und Männer sind gleichermaßen von der Wirtschaftskrise betroffen, allerdings sind Mütter in die Betreuungsarbeit stärker eingebunden als Väter. Dies kann langfristig negative Konsequenzen für die Beschäftigungssituation der Mütter haben. Die Rolle von Homeoffice in Bezug auf die Chancengleichheit ist hingegen unklar: Einerseits fördert Homeoffice aus Sicht der Mütter die Vereinbarkeit, andererseits stellt die Gleichzeitigkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen im häuslichen Umfeld eine Belastung dar.

Nachfolgend wird der Forschungsstand näher beschrieben.

2.1 Homeoffice im öffentlichen Dienst

Nach § 2 (7) der Verordnung über Arbeitsstätten sind Telearbeitsplätze „vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat“.

Telearbeitsplätze können in Heimarbeit („Homeoffice“), als alternierende Telearbeit (Homeoffice und betriebliche Arbeitsstätte wechseln sich ab) oder als mobile Arbeit an verschiedenen Orten ausgeübt werden. Einen Rechtsanspruch auf Telearbeit besteht in Deutschland nicht. Die folgenden Überlegungen beziehen sich auf Heimarbeit und alternierende Telearbeit.

Vor der Corona-Pandemie gehörte der öffentliche Dienst zu den Branchen, in denen Homeoffice wenig verbreitet war und die eine ausgeprägte Präsenzkultur pflegten (Brenke, 2016), von der Arnold, Kampkötter und Steffes (2016, S. 10) behaupten, sie „steht (...) klar im Widerspruch zur räumlichen Flexibilität“. Brenke ermittelte für das Jahr 2016, dass 60 Prozent aller Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung „Homeoffice“-tauglich wären, diese Arbeitsweise jedoch nur von acht Prozent der Verwaltungsbeschäftigten genutzt wurde. Alipour, Falck und Schüller (2020) bezifferten das vor der Pandemie arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig nicht genutzte Homeoffice-Potenzial für den Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ mit 69 Prozent – ein im Vergleich zu anderen Branchen hoher Wert. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (2021) ermittelte, dass 30 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Homeoffice machen wollen, ihr Wunsch jedoch bislang nicht erfüllt wurde. Aber auch in Branchen außerhalb des öffentlichen Dienstes war „Arbeiten von zu Hause (...) kein Massenphänomen“ (Grunau, Ruf, Steffes & Wolter, 2019, S. 2), das viele Beschäftigte ohnehin nur stundenweise praktizierten. Die Zurückhaltung der öffentlichen Verwaltung gegenüber der Telearbeit kommt auch in der Analyse Eckerts (2020) zum Ausdruck, in der lediglich drei von 17 untersuchten Dienstvereinbarungen zur Telearbeit in Landesbehörden unbefristet sind. In den meisten Behörden (n = 9) werden Vereinbarungen nur für ein Jahr geschlossen. De facto dürfte die Verbreitung von Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung vor Corona sehr heterogen gewesen sein. Im Verwaltungsbereich des nachfolgend untersuchten Kommunalverbandes lag die Nutzung von Telearbeit bereits vor der Pandemie bei über 60 Prozent.

Als Gründe, weshalb keine Telearbeit praktiziert wird, nennen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne Fokus auf den öffentlichen Dienst), dass die Anwesenheit den Vorgesetzten wichtig ist (69 %), die Tätigkeit das nicht zulässt (66 %), sie Beruf und Privates trennen wollen (64 %), sich die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen schwierig gestaltet (59 %), die technischen Voraussetzungen fehlen (46 %) oder sie schlechtere Aufstiegschancen befürchten (Arnold et al., 2016).

Während der Pandemie setzten viele Arbeitgeber verstärkt auf Homeoffice, um einerseits die Arbeitsprozesse aufrechtzuerhalten und andererseits die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. In welchem Umfang sich ab Mitte März 2020 der Arbeitsort ins Homeoffice verlagerte, dazu existieren unterschiedliche Zahlen. Die Mannheimer Corona-Studie gibt an, dass dies bei 24 Prozent der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung der Fall war (Möhring et al., 2020a). Andere Schätzungen gehen davon aus, dass während der ersten Welle der Pandemie etwa die Hälfte der Beschäftigten in der Landesverwaltung NRW ihre Arbeitsleistung aus dem Homeoffice erbracht hat (Michaelis, 2021). Gleichwohl kann es nach den von Eckert (2021) befragten Landesbeschäftigten noch mehr Homeoffice geben: 90 Prozent wünschen sich eine Ausweitung. 4 Prozent wollen wöchentlich einen Tag, 23 Prozent zwei Tage, 38 Prozent drei Tage und 35 Prozent mehr als drei Tage im Homeoffice arbeiten, wobei der Fokus bei Frauen auf drei Tagen und bei Männern auf mehr als drei Tagen liegt. Als Motive werden unter anderem genannt, Belastungen zu reduzieren, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, sich allgemein wohler zu führen, die eigene Produktivität zu steigern und die Gesundheit zu fördern. Ferner wird „die Kommunikation auf Distanz nicht als Bruch empfunden“ (Eckert, 2021, S. 76).

Eine Befragung von Neumann et al. (2020) mit 352 Angehörigen des öffentlichen Dienstes kam zu dem Ergebnis, dass Telearbeit während der Pandemie für viele Beschäftigte eine neue, von zahlreichen Herausforderungen begleitete Erfahrung darstellte. Die Schaffung einer entsprechenden IT-Infrastruktur zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs aus dem Homeoffice heraus bedeutete für öffentliche Arbeitgeber einen enormen Kraftaufwand. So verwundert es nicht, dass die Beschäftigten im Homeoffice Defizite in der technischen Infrastruktur beklagen, beispielsweise den fehlenden Zugriff auf Programme und Informationen. Als weiteres Problem wird der Mangel an persönlichen Kontakten zu Kolleginnen und Kollegen angegeben, was die Kommunikation erschwert. Berufstätige Eltern erleben darüber hinaus die Vereinbarkeit von Homeoffice mit der Betreuung von Klein- und Schulkindern als belastend. Hinzu kommen ein negatives Image von Homeoffice und fehlendes Vertrauen von Führungskräften. Ferner stellt Homeoffice hohe Anforderungen an das Selbstmanagement bzw. an die Selbstorganisation, denn es verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die auf den öffentlichen Dienst bezogene Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (2021), wonach 36 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice ihre Erholungspausen verkürzen oder gar ausfallen lassen und 31 Prozent oft oder sehr oft zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten. 45 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter stellen heraus, in ihrer arbeitsfreien Zeit oft oder sehr oft nicht abschalten zu können. 30 Prozent meinen Probleme zu haben, private Interessen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Als Grund hierfür führen 66 Prozent an, dass sie die Arbeit sonst nicht schaffen würden. Auch in der Befragung von Eckert (2021) in Landesbehörden NRW zeigte sich, dass 25 bis 30 Prozent der Beschäftigten die Trennung zwischen Beruf und Privatleben nicht gut gelingt und sich 12 Prozent belastet fühlen.

25 bis 30 Prozent meinen, dass der Teamzusammenhalt während der Pandemie gelitten habe.

Zuweilen wird über die Folgen der Verlegung des Arbeitsplatzes in die häusliche Sphäre in gesundheitlicher Hinsicht geforscht. Die Befragung von Neumann et al. (2020) offenbarte, dass die Möglichkeit für Heimarbeit Burnout-Risiken senkt, während eine ausgeprägte Präsenzkultur die Gefahr emotionaler Erschöpfung erhöht. Damit bestätigen sich die Vor- und Nachzüge, die Homeoffice auch außerhalb des öffentlichen Dienstes hat: Einerseits sind mit Telearbeit eine größere Zeitsouveränität, mehr Zufriedenheit und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden („allein das Wissen um die Möglichkeit, im Notfall zuhause bleiben zu können, (...) entspannt“, Carstensen & Demuth, 2020, S. 10), andererseits sind die Gefahren durch einen fehlenden oder eingeschränkten Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, durch Entgrenzung und Überlastung nicht zu übersehen (Ahlers & Zucco, 2020; Fraunhofer, 2020; Grunau et al., 2019). Die Betroffenen berichten, von zuhause „vorzuarbeiten, nachzuarbeiten und sich abends nochmal ranzusetzen“, auch als Entgegenkommen dafür, dass ihnen der Arbeitgeber Homeoffice gewährt (Carstensen & Demuth, 2020, S. 11). Fordermann, Grunau, Wanger und Wolter (2021) fanden heraus, dass insbesondere Mütter mit Kindern unter 14 Jahren ihre Arbeitszeiten während der Pandemie verschoben haben (z. B. auf abends oder das Wochenende), und zwar nicht nur, aber insbesondere diejenigen im Homeoffice. Die Forschenden erklären das damit, dass gerade Mütter vermehrt Sorgearbeit übernahmen und ihre Arbeitszeiten auf Randzeiten ausdehnten.

Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (2021, S. 3) weist darauf hin, dass Homeoffice nicht automatisch zu guten Arbeitsbedingungen führt, denn ohne Unterstützung der Vorgesetzten, entsprechende technische Ausstattung und einen konstruktiven Umgang mit möglichen zusätzlichen Belastungen könne Homeoffice nicht arbeitnehmerfreundlich praktiziert werden. Der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung argumentiert, dass Homeoffice eine Chance für die Gleichstellung ist, „wenn der Rahmen stimmt“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2021a).

Was Homeoffice für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf bedeutet, ist weitgehend unbeleuchtet. Grundsätzlich gilt Telearbeit als ein Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Carstensen & Demuth, 2020; Grunau et al., 2020; Hans-Böckler-Stiftung, 2020): Fahrtwege fallen weg und frühe Schließungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen können wahrgenommen werden. Eltern können selbst die Betreuung, Versorgung und ggf. Beschulung der Kinder übernehmen, wenn Bildungseinrichtungen geschlossen und andere Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht verfügbar sind. Aus Studien außerhalb des öffentlichen Dienstes ist bekannt, dass die durch Homeoffice eingesparte Zeit für die Familie genutzt wird (BMFSFJ, 2017).

Die Realisierung von Telearbeit war vor Corona keineswegs in allen Behörden eine Selbstverständlichkeit, obwohl der öffentliche Dienst gemeinhin bei der Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie als vorbildlich gilt. Erst infolge der Pandemie wurde Telearbeit in großem Stil und für einen größeren Teil der Beschäftigten möglich.

Tabelle 1

Homeoffice im öffentlichen Dienst – Erkenntnisse aus einer explorativen Studie (Bertram, 2020).

Erste Einblicke in den Alltag von Beschäftigten im Homeoffice bietet eine explorative Studie von Bertram (2020) in einer Behörde, die den meisten Verwaltungsangehörigen schon vor Corona Homeoffice ermöglichte. Dass die Mehrheit der befragten 81 Beschäftigten bereits vor der Pandemie die Möglichkeit zum Homeoffice hatte, kam der Organisation sehr zugute. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten nicht sofort ins Homeoffice wechseln, weil in den Richtlinien liegende Barrieren vorlagen, zum Beispiel eine Homeoffice-Sperre für neue Beschäftigte oder im jeweiligen Sachgebiet sowie für Auszubildende. Motive fürs Homeoffice sind die Erwartung einer Zeitersparnis, einer größeren Konzentration, höheren Produktivität sowie besseren Vereinbarkeit. Für 70 Prozent der Befragten haben sich diese Erwartungen erfüllt.

Die Mehrheit ist zu festen Zeiten im Büro, allerdings haben sich die Bürotage seit Ausbruch der Pandemie reduziert. 23 Prozent der Befragten arbeiten auch am Wochenende. Sie erleben viel Gestaltungsspielraum und erledigen in der Regel Aufgaben, die sie sonst im Büro bearbeiten würden. Insbesondere administrative Aufgaben sind gut aus dem Homeoffice heraus zu erledigen. Schwieriger gestalten sich Aufgaben, die mit Kommunikation verbunden sind. Den meisten Befragten steht ein eigenes (Arbeits-)zimmer oder das Wohnzimmer für die Erledigung der Arbeit zur Verfügung. Bei einem Teil der Befragten ist auch die Partnerin oder der Partner zeitgleich im Homeoffice tätig.

Obwohl die Mehrheit der Beschäftigten mit der Option und Umsetzung von Homeoffice zufrieden ist, ist es etwa ein Viertel der Befragten gar nicht. Kritische Situationen im Homeoffice machen sich in der Regel an Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fest. Als weitere Nachteile werden Beeinträchtigungen in der Teamarbeit und Beziehungsgestaltung genannt. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichten auch über Probleme bei der Trennung von Beruf und Privatleben sowie bei der Lösungsfindung zu Problemen.

Insgesamt überwiegen jedoch die Vorteile, welche den ursprünglichen Motiven entsprechen. Der Übergang vom Büro an den häuslichen Arbeitsplatz ist demnach an klassischen Verwaltungsarbeitsplätzen gelungen. Allerdings gibt es auch einen Teil der Beschäftigten, der mit dieser Entwicklung unzufrieden ist.

Erste Erkenntnisse darüber, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Homeoffice erleben, liefert eine explorative Studie von Bertram (2020, s. Tab. 1). Die Ergebnissen zeigen, dass Homeoffice für Mütter und Väter mit besonderen Herausforderungen verbunden ist. Detaillierte geschlechtsspezifische Perspektiven auf die Telearbeit in der öffentlichen Verwaltung liegen bisher nicht vor.

2.2 Die Chancengleichheit von Frauen und Männern

Ob die Pandemie schon vor Corona bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verschärft oder diese mehr Chancengleichheit zur Folge hat, ist politisch, gesellschaftlich und wissenschaftlich umstritten.

Bereits zu Beginn der Pandemie sah Allmendinger (2020a) die Gefahr einer „entsetzliche[n] Retraditionalisierung“ und behauptete, dass Frauen Errungenschaften aus drei Jahrzehnten verlieren werden. Die Menschen würden in alte Gewohnheiten zurückfallen. Dabei sei „Retraditionalisierung (...) ein noch verharmlosendes Wort (...) Es geht um den Verlust der Würde von Frauen, von Respekt, von Rechten“ (Allmendinger, 2020b). 2021 spricht die Forscherin über eine „Spreizung von ungleichen Lebensentfaltungschancen“ und geht in ihren Schlussfolgerungen so weit zu sagen: „Mütter sind aktuell mehrheitlich raus aus dem Arbeitsmarkt“ (Allmendinger, 2021). Während Männer psychisch gut durch die Krise kommen, sei der Stresslevel bei Frauen stark gestiegen.

Andere Akteurinnen und Akteure sehen in der Pandemie die Chance für eine Neugestaltung von Arbeitswelten und gesellschaftlichen Verhältnissen: Systemrelevante, finanziell unterbewertete frauentypische Berufe wie Pflegekräfte im Gesundheitswesen oder die wenig prestigebesetzte Tätigkeit von Verkäuferinnen in den Supermärkten rücken plötzlich in den Mittelpunkt. Es entsteht ein Bewusstsein, dass diese Frauen „über ihre Grenzen hinaus arbeiten, um das Überleben anderer und das Funktionieren der Gesellschaft zu sichern“ (Schraub, 2021, S. 4). Das Arbeiten von zu Hause gewinnt einen Aufschwung und löst einen Digitalisierungsschub aus. In der Wirtschaft tätige Väter werden in Kurzarbeit oder ins Homeoffice geschickt und verstärkt mit den Herausforderungen der Haus- und Sorgearbeit konfrontiert. Gewohnheiten werden durchbrochen und es bietet sich die Gelegenheit, familiäre Rollen bei der Berufs- und Sorgearbeit neu zu diskutieren.

Das Bundesforum Männer (2020a, 2020b) stellt heraus, dass im Zuge der Pandemie der Druck auf Männer gestiegen sei, nicht nur die finanzielle Versorgung der Familie sicherzustellen, sondern mit ihrem Anteil an der Haus- und Sorgearbeit die Partnerin zu entlasten. Auch Väter „haben ein Vereinbarkeitsproblem“. Die Corona-Krise könne Männern „neue wertvolle Erfahrungen“ ermöglichen und „ein Lernfeld für mehr Partnerschaftlichkeit und Väterlichkeit“ sein.

2.2.1 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Am Anfang der Pandemie gerieten vorrangig die Einkommen von Männern unter Druck: Vor allem Männer waren von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen. Dabei fällt auf, dass das Kurzarbeitergeld von Männern häufiger vom Arbeitgeber aufgestockt wurde als das der Frauen (Hans-Böckler-Stiftung, 2020; Zucco & Lott, 2021).

Ende 2020 waren keine Unterschiede mehr beim Bezug von Kurzarbeitergeld und in der krisenbedingten Arbeitslosigkeit zu beobachten (Hans-Böckler-Stiftung, 2020; Zucco & Lott, 2021). Denn auch Arbeitsplätze in frauendominierten Dienstleistungsberufen waren und sind bedroht, beispielsweise in der Gastronomie, in der Hotellerie oder im Kunst- und Erholungssektor (Hammerschmid, Schmieder & Wrohlich, 2020). Hinzu kommt, dass Frauen mit geringfügigen Beschäftigungen (450-Euro-Jobs) keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben und sie dadurch schneller gekündigt werden. Es ist aber davon auszugehen, dass sich einige Frauen nach Jobverlust weder arbeitslos noch arbeitssuchend melden, da sie die Betreuung und Erziehung der Kinder übernehmen und wegen familiärer Verpflichtungen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen können bzw. wollen.

Im Herbst 2020 betrug die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei Frauen 32 Stunden, bei Männern 38 Stunden. Bei Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern ging die Mutter 28 Stunden einer Erwerbsarbeit nach, der Vater 39 Stunden. Die Differenz zwischen Frauen und Männern in Familien lag also bei elf Stunden pro Woche (Hans-Böckler-Stiftung, 2020).

Es sind vor allem Mütter, die während der Pandemie ihre Arbeit kündigen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, um die Kinderbetreuung sicherzustellen (BMFSFJ, 2020). 27 Prozent aller Frauen mit Kindern unter 14 Jahren haben ihre Arbeitszeit verringert, bei den Vätern betrifft dies nur 16 Prozent (Kohlrausch & Zucco, 2020). Eine Erklärung hierfür kann das Ehegattensplitting sein, nach dem es für Frauen in Steuerklasse 5 weniger finanzielle Vorteile bringt, ihre Arbeitszeit (und damit ihr Einkommen) auszubauen bzw. beizubehalten, wie für Männer in Steuerklasse 3. Die Verdienstaufschläge bei Frauen bzw. Müttern fallen ggf. weniger ins Gewicht.

Dass für die Arbeitszeitreduktion von Frauen und Männern während der Pandemie unterschiedliche Gründe in Betracht kommen, wird von der Mannheimer Corona-Studie (Möhring et al., 2020a) gestützt: Frauen verringern ihre Arbeitszeit wegen Sorgearbeit (Kinderbetreuung) und nehmen langfristige (ungewünschte) Teilzeitarbeit in Kauf, wenn die Arbeitszeitverkürzung nach der Krise nicht zurückgenommen wird. Männer dagegen reduzierten vorrangig aus wirtschaftlichen Gründen ihre Arbeitszeit, in der Regel infolge vorübergehender Kurzarbeit.

Insgesamt ist zu befürchten, dass die pandemiebedingte Wirtschaftskrise Frauen auf dem Arbeitsmarkt mittel- und langfristig stärker trifft als Männer, so dass sich Gender Gap und Gender Pension Gap weiter vergrößern werden.

2.2.2 Entwicklungen bei der Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit und bei der Lebenszufriedenheit

Die Pandemie hat den Alltag vieler Familien durcheinandergerüttelt: Durch die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und die Verlagerung schulischer Lernorte in die häusliche Sphäre sehen sich Mütter und Väter mit erweiterten Betreuungsaufgaben konfrontiert. Laut Mannheimer Corona-Studie betreuten in der ersten Welle 93 Prozent aller Eltern ihre Kinder selbst (Möhring et al., 2020a). Speck (2020) spricht von einem „verordneten Rückzug ins Private“. Wenn Schulen und Kindertagesstätten geschlossen sind und die Großeltern als Betreuungsoption wegfallen, nehmen Eltern mehr Rollen ein als sonst: Sie sind nun auch Lehrperson, Strukturgeber für den Tag und verantwortliche Akteure bei der Schaffung lernförderlichen Umweltbedingungen. Knauf (2020, S. 7) meint, dass durch die Pandemie „die Zuständigkeit für das Aufwachsen der Kinder wieder zu einer reinen Privatsache geworden“ sei.

Frauen leisten dabei weit mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer: Mütter verbringen täglich 7,9 Stunden mit Haus- und Familienarbeit (im Vergleich zu 6,6 Stunden vor Corona), was einem Vollzeitjob entspricht. Zwar hat sich bei den Vätern der Wert von 3,3 auf 5,6 Stunden erhöht, er liegt jedoch unter dem Investment der Mütter (Bujard, Laß, Diabaté, Sulak & Schneider, 2020). Im Frühjahr 2020 übernahmen in 54 Prozent der Familien die Frauen und in 12 Prozent der Familien die Männer den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit. In nur etwa jeder dritten Familie wurde die Sorgearbeit von beiden Elternteilen gleichermaßen geleistet. Vor allem Haushalte mit geringem Einkommen haben wenig Spielräume für eine faire Arbeitsteilung. Dass vorrangig Frauen die Betreuung übernehmen, ist auch in Familien der Fall, in denen die Eltern vor Corona die Sorgearbeit zu gleichen Anteilen realisierten (Kohlrausch & Zucco, 2020).

Dabei wünscht sich ein Großteil der Frauen mehr Gleichverteilung bei der Sorgearbeit (Funk & Schwarze, 2020), denn sie ist nach Meinung von Pangritz (2021, S. 21) die „Stellschraube von Gleichstellung“. Im Herbst 2020 hatte sich die Verantwortung der Mütter weiter vergrößert: Jetzt meinten sogar 66 Prozent, dass sie den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen. Nur in 7 Prozent aller Familien ist der Vater vorrangig in der Pflicht und in 27 Prozent fühlen sich beide Elternteile verantwortlich (Hans-Böckler-Stiftung, 2020). Väter, die von Kurzarbeit betroffen sind, engagieren sich stärker bei der Kinderbetreuung als vor Corona: Etwa 30 Prozent halten sich für die Kinderbetreuung als Hauptverantwortliche (zuvor 7 %), aber jeweils 35 Prozent meinen, dass weiterhin ihre Partnerin die diesbezügliche Hauptlast trägt bzw. sich beide Elternteile gleichermaßen einbringen (Pusch & Seifert, 2021).

Doch nicht nur die gelebte Praxis der Berufs- und Sorgearbeit hat sich infolge der Pandemie verändert, auch bei den Einstellungen ist das der Fall. Westdeutsche Väter mit Kindern bis 6 Jahren, deren Haltungen vor Corona zunehmend egalitärer wurden, haben ihre Ansichten über Geschlechterrollen teilweise revidiert: Im Vergleich zu 2016,

als 60 Prozent der Väter gleichberechtigte Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern hatten, waren es 2021 nur noch 54 Prozent. Die Zustimmung zu den Items „Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist“ sowie „Es ist für ein Kind sogar gut, wenn seine Mutter berufstätig ist und sich nicht nur auf den Haushalt konzentriert“ hat abgenommen. Umgekehrt findet die These „Ein Kleinkind wird sicherlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist“ mehr Befürworter (Danzer, Huebener, Pape, Spieß & Wagner, 2021, S. 1). Die Haltungen zur mütterlichen Erwerbstätigkeit sind bei den Müttern hingegen gleich geblieben und positiver als bei den Vätern. Die Autorinnen und Autoren der Studie erklären die Befunde damit, dass durch die Kitaschließungen bei den Vätern mit kleinen Kindern eine (Selbst-)Stereotypisierung im Einklang mit gesellschaftlichen Normen stattgefunden haben könnte. Die egalitären Einstellungen waren vermutlich noch nicht gefestigt und damit anfälliger für Veränderungen. Diese unterschiedlichen Sichtweisen finden sich auch in einer Umfrage der Städteregion Aachen wieder, bei der 58 Prozent der Frauen, aber nur 22 Prozent der Männer Rückschritte beim Frauenbild infolge der Pandemie für möglich oder sogar für sehr wahrscheinlich halten (Bausch, Steibert & Tamm-Kanj, 2021).

Angesichts der Herausforderungen von Eltern, während der Pandemie mit eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten und der häuslichen Beschulung klarzukommen, verwundert es nicht, dass nur ein Teil der Familien die Corona-Zeit als „Entschleunigung“ erleben (Possinger & Gatermann, 2021, S. 11). Viele Eltern berichten hingegen von Überforderung, Erschöpfung, Schuldgefühlen und Existenzängsten (Andresen et al., 2020).

Dabei hat die Zufriedenheit der Mütter mit ihrer Lebens- und Arbeitssituation deutlich abgenommen. Frauen sehen sich stärker unter Druck, machen sich häufiger Sorgen um die Zukunft und Gesundheit ihrer Angehörigen, verspüren öfter finanzielle Ängste und fühlen sich durch die Gesamtsituation stärker belastet als Männer (Funk et al., 2020; Hövermann, 2020; Kohlrausch & Zucco, 2020; Naumann et al., 2020; Würzen, 2020). Insbesondere Mütter klagen über die Mehrfachbelastung im Alltag, unzureichende Regenerationszeiten und sehen die fehlenden Grenzen zwischen Beruf und Privatleben als belastend an (Funk et al., 2020). 49 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer fühlen sich durch die Situation an ihren körperlichen, psychischen und emotionalen Grenzen (Würzen, 2020). Alleinerziehende erleben die Situation besonders negativ (Hans-Böckler-Stiftung, 2020; Hövermann, 2020). Ob durch Überforderung der Eltern, das (enge) Zusammenleben während der Pandemie und eingeschränkte Sozialkontrolle (in Schulen, Kitas usw.) konflikthafte Familienkonstellationen und häusliche Gewalt zunehmen, ist anzunehmen, wenngleich dazu unter anderem aufgrund des Dunkelfeldes noch keine validen Zahlen vorliegen (Wollinger, Werner & Bode, 2021).

Inwiefern die Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit davon abhängt, dass Eltern im Homeoffice arbeiten oder nicht, haben Zucco und Lott (2021) untersucht. Sie kommen

zu dem Ergebnis, dass in 77 Prozent der Familien, in denen kein Homeoffice praktiziert wird, keine Änderung bei der Aufteilung stattgefunden hat. In den Familien, in denen die Eltern im Homeoffice arbeiten, sind es etwa 70 Prozent, bei denen es keine Verschiebungen gab. Bei den meisten Paaren bedeutet das, dass sie während der Lockdowns ihre traditionelle Arbeitsteilung beibehielten. In acht Prozent der Familien ohne Homeoffice, aber 18 Prozent der Familien mit Homeoffice haben sich die Rollen angeglichen. In zwölf Prozent der Familien ohne Homeoffice ist eine Traditionalisierung eingetreten, jedoch in nur fünf Prozent der Familien, die von zu Hause aus arbeiten. In diesen Fällen übernimmt die Frau bzw. Mutter (noch) mehr Sorgearbeit als vor der Pandemie. In drei Prozent der Familien ohne Homeoffice und sieben Prozent der Familien mit Homeoffice ist eine umgekehrte Traditionalisierung zu beobachten, bei welcher der Mann primär in die Kinderbetreuung eingebunden ist. Auch Funk et al. (2020) erkennen eine leichte Tendenz zu einer größeren Beteiligung der Männer an der Kinderbetreuung. Ob die partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit allerdings nachhaltig ist, bleibt abzuwarten. Die Forscherinnen erklären die umgekehrte Traditionalisierung mit einer kurzfristigen Anpassung an eine Notsituation, bei welcher sich der Vater aufgrund von Homeoffice oder Kurzarbeit stärker in der Kinderbetreuung engagiert.

In der Studie von Zucco und Lott (2021) zeichnet sich also ab, dass ein kleiner Teil der Familien im Homeoffice anders lebt als diejenigen, bei denen die erwerbstätigen Eltern nicht von zu Hause aus arbeiten. Homeoffice scheint zu einer Egalisierung und Durchbrechung traditioneller Rollenaufteilungen beizutragen. Allerdings bewegen sich die Effekte im Bereich von wenigen Prozentunterschieden.

2.3 Die Rolle von Homeoffice bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Pandemie brachte einen Digitalisierungsschub mit sich. Mit einem Anstieg um 17 Prozentpunkte im Vergleich zu 2019 liegt der Anteil an Beschäftigten, die mobiles Arbeiten zumindest zeitweise nutzen, im Jahr 2021 bei 32 Prozent (Initiative D21 e. V., 2021). Laut Mannheimer Corona-Studie arbeiteten im April 2020 26 Prozent der erwerbstätigen Frauen und Männer überwiegend im Homeoffice, davon 28 Prozent mit Kindern unter 16 Jahren (Möhring et al., 2020a, Möhring et al., 2020b). Es muss jedoch nach Bildungsgrad und Einkommen differenziert werden: Denn unter denjenigen mit hoher Schulbildung und einem Einkommen über 2.500 Euro lag die Homeoffice-Quote bei über 40 Prozent. Außerdem spielt der Zeitpunkt der Pandemie eine Rolle: Schon im Juni 2020 war ein Teil der Beschäftigten bereitwillig an die betriebliche Arbeitsstätte zurückgekehrt, 13 Prozent taten dies jedoch nur „aus Pflichtgefühl“ heraus (Alipour et al., 2020, S. 34).

Der Verbreitung von Homeoffice sind Grenzen gesetzt, da sich gerade viele frauendominierte, systemrelevante Berufe nicht im Homeoffice ausüben lassen (Kohlrausch & Zucco, 2020). Dazu gehören zum Beispiel Tätigkeiten im Gesundheitswesen, Bildungssektor und Reinigungsgewerbe. Zudem weisen Frauen insgesamt einen geringeren Digitalisierungsgrad als Männer auf – „digital gender gap“ genannt (Initiative D21 e. V. & Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 2020). Das heißt, sie haben weniger Zugang zum Internet sowie zu Geräten, stehen der Digitalisierung weniger offen gegenüber und haben geringere Kompetenzen im Umgang mit digitalen Anwendungen. Insbesondere vollzeitbeschäftigte Männer sind gegenüber teilzeitbeschäftigten Frauen besser mit mobilen Endgeräten und digitalen Anwendungen ausgestattet.

Theoretisch könnte Homeoffice zu einer egalitären Verteilung von Sorgearbeit, also zu einer stärkeren Einbeziehung von Vätern in die Familienarbeit und zur Entlastung von Müttern führen. Homeoffice ist jedoch keine Lösung bei Problemen mit der Kinderbetreuung. Denn konzentriertes Arbeiten ist schwer denkbar oder gar illusorisch, wenn Kinder nebenher betreut und beschult werden müssen. Und ohne Fremdbetreuung sind kaum Erholungszeiten zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit möglich. In einer Umfrage von Bausch et al. (2021) meinten 54 Prozent der Mütter und 36 Prozent der Väter, Kinderbetreuung und Homeoffice seien nicht gut miteinander zu verbinden. Entsprechend sind 41 Prozent der Mütter, aber nur 21 Prozent der Väter unzufrieden mit der Arbeit im Homeoffice.

Forschungsbefunde zeigen, dass Mütter im Homeoffice doppelt so viel Zeit in das Familienleben investieren wie Väter (Bujard et al., 2020). Frauen bringen sich also verstärkt in die Sorgearbeit ein. Auch Studien aus den USA bestätigen, dass wenn beide Eltern im Homeoffice arbeiten, Mütter ihr zeitliches Engagement in der Sorgearbeit im Vergleich zu Arbeitsphasen ohne Homeoffice erhöhen (zusammengefasst bei Zucco & Lott, 2021). Die Hoffnung, dass Homeoffice Geschlechterrollen angleicht, hat sich also nicht erfüllt. Allerdings scheinen Mütter trotz des Mehraufwands bei der Kinderbetreuung von der Flexibilität im Homeoffice zu profitieren, denn sie sind mit dem Familienleben deutlich zufriedener, wenn sie von zu Hause aus arbeiten. Bei den Vätern ist der Arbeitsort für die Arbeitszufriedenheit dagegen nicht relevant (Bujard et al., 2020). Aus Sicht von Müttern trägt Homeoffice zur Vereinbarkeit bei: 42 Prozent der Frauen, aber nur 31 Prozent der Männer machen mit der Arbeit zu Hause positive Erfahrungen (Lott, 2020). Schraub (2021, S. 8) konstatiert jedoch, dass Homeoffice „das Grundproblem einer ungleichen Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit nicht lösen“ kann.

2.4 Zwischenfazit

Durch die Pandemie werden sich Ungleichheitsstrukturen verschärfen und langfristig zu einer wachsenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führen. Eine Frage wird sein, ob es Frauen gelingen wird, zu ihrem Beschäftigungsumfang vor Corona zurückzukehren. Pandemiebedingt bleibt die Hauptlast bei der unbezahlten Sorgearbeit bei den Müttern. Es zeigt sich, dass traditionelle Rollen zwischen Frauen und Männern in Deutschland bisher nie ganz aufgebrochen waren. Insofern sind die pandemiebedingten Folgen als „Rolle rückwärts“ zu bewerten.

Homeoffice kann aber auch als halber Schritt nach vorne betrachtet werden: Denn Arbeiten von zu Hause wirkt diesem Trend teilweise entgegen: Homeoffice ist ein Instrument, um berufliche und familiäre Aufgaben vereinbaren zu können. Gleichzeitig fördert Homeoffice jedoch nicht automatisch die Chancengleichheit von Müttern und Vätern. Es ist „kein Allheilmittel zur ausgewogenen Aufteilung von Sorgearbeit“ (BMFSFJ, 2021b, S. 175). Im Gegenteil: Es scheint, dass Mütter, die Homeoffice praktizieren, noch mehr Sorgearbeit übernehmen als Väter. Angesichts der pandemiebedingten Einschränkungen bei der Kinderbetreuung und der Verlagerung des Schulunterrichts ins häusliche Umfeld sind Mütter mehrfach belastet. Frauen brauchen heute keine Angst haben, „dass sie an den Herd zurückgeschickt werden, sondern vielmehr, dass sie als chronische Burnout-Patientinnen in der Klinik landen. Der eigentliche Skandal besteht nicht darin, dass Frauen mehr Sorgearbeit leisten als Männer, sondern darin, dass die gegenwärtigen gesellschaftlichen Verhältnisse Sorgende in körperliche und psychische Erschöpfungszustände treiben, sie prekarisieren und ihnen ein Leben in Altersarmut in Aussicht stellen“ (Böllinger, 2021).

Trotz einer Egalisierung oder gar umgekehrten Traditionalisierung von Geschlechterrollen in Teilgruppen bleibt in der Mehrheit der Familien alles beim alten: Die Mütter übernehmen den Großteil der Sorgearbeit und fühlen sich durch die „Corona-Krise“ stärker beeinträchtigt. In ersten explorativen Studien hat sich dies auch für die öffentliche Verwaltung bestätigt.

3. Methodik

In diesem Kapitel werden die Vorgehensweisen und Instrumente bei der Datenerhebung und Auswertung sowie die Stichprobenmerkmale beschrieben.

3.1 Forschungsfragen

Übergeordnete Forschungsfragen waren:

- Wie wird Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung realisiert? Wie erleben die Betroffenen die Arbeit zu Hause und wie setzen sie Telearbeit um?
- Wie vereinbaren Mütter und Väter mit Kindern bis einschließlich zehn Jahren berufliche und familiäre Aufgaben im Homeoffice?

Die Forschungsthemen und untergeordneten Forschungsfragen sind in Tabelle 2 zusammengefasst.

Tabelle 2

Forschungsthemen und Forschungsfragen

Forschungsthema	Forschungsfragen
Organisation von Homeoffice	Wie setzen Mütter und Väter, die von zu Hause aus arbeiten, Telearbeit um? (zeitlicher Umfang, Raumnutzung, Art der Aufgaben)
Gründe fürs Homeoffice	Was motiviert Mütter und Väter für die Arbeit von Zuhause?
Der Lebenskontext von Eltern und soziale Erwartungen im Homeoffice	Wie teilen sich Mütter und Väter, die Homeoffice praktizieren, Berufs- und Sorgearbeit auf? Gab es infolge der Pandemie Veränderungen? Welche Erwartungen stellt das soziale bzw. familiäre Umfeld (Partnerinnen/Partner, Kinder) an die Telearbeiterinnen und -arbeiter?
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Homeoffice	Wie gestaltet sich das Zusammenspiel beruflicher und familiärer Aufgaben? Was sind positive Aspekte und kritische Situationen?
Gesamtzufriedenheit und die Zukunft von Homeoffice	Wie zufrieden sind Mütter und Väter insgesamt mit der Möglichkeit und Praxis, von Zuhause zu arbeiten? Was planen sie in der Zukunft?
Die Akzeptanz von Homeoffice	Wie stehen Vorgesetzten und das kollegiale Umfeld zu Homeoffice?
Nachteile	Ist Homeoffice einer beruflichen Weiterentwicklung hinderlich?
Handlungsbedarfe des Arbeitgebers	Was können Arbeitgeber tun, um das Gelingen von Homeoffice (noch besser) zu unterstützen?

3.2 Datenerhebung

Zwischen Oktober 2020 und Juni 2021 wurden im Rahmen von Abschlussarbeiten an der HSPV NRW persönlich oder Videokonferenzen 50 Interviews nach einem gemeinsamen Leitfaden durchgeführt (s. Anhang A). Zugrunde lagen die Daten aus den Abschlussarbeiten folgender Studierender: Vera Busse (Homeoffice in der Informationstechnologie), Patrycja Drapala (Homeoffice in der Landesverwaltung), Patrick Koslowski (Homeoffice in der Kultur- und Klinikverwaltung), Natascha Reuter (Homeoffice in den zentralen Diensten) und Niklas Wildt (Homeoffice in der Sozialverwaltung).

Tabelle 3 enthält eine Übersicht der abgefragten Themen.

Tabelle 3

Themen des Interviewleitfadens für die Befragung von Müttern und Vätern im Homeoffice

- Demografische Daten: Alter, Familienstand, Anzahl Kinder
- Beschäftigungssituation: Arbeitsbereich, Position, Beschäftigungsumfang
- Homeoffice: Umfang, Arbeitszeiten, Räumlichkeiten, Zufriedenheit, Wechselwirkungen mit der Beschäftigungssituation der Partnerin/des Partners
- Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit in der Familie, Zufriedenheit mit der Rollenverteilung, Veränderungen durch die Pandemie
- Gründe/Motive fürs Homeoffice, Erwartungen und Befürchtungen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Homeoffice
- Kritische Situationen im Homeoffice
- Erwartungen des sozialen Umfeldes (Partnerin/Partner, Kinder) und Erwartungsmanagement während der Arbeit im Homeoffice
- Unterstützung von Vorgesetzten und aus dem kollegialen Umfeld
- Vor- und Nachteile von Homeoffice
- Arbeitsweisen in der Zukunft
- Wünsche an den Arbeitgeber bezüglich Homeoffice und Vereinbarkeit

3.3 Untersuchte Organisationen

40 Interviews wurden bei einem Kommunalverband und zehn bei einer Landesbehörde geführt. Nachfolgend werden die beiden Organisationen in Bezug auf ihre Entwicklung bei der Telearbeit beschrieben werden. Dabei zeigt sich, dass beim Kommunalverband Telearbeit bereits vor Corona weit verbreitet war und mehr Beschäftigte die Arbeit vom häuslichen Arbeitsplatz aus praktizierten als in der Landesbehörde. Beide Behörden begründen Telearbeit mit der Absicht, der persönlichen Lebenslage von Beschäftigten besser begegnen zu wollen. Allerdings steht das Sachargument, Büroarbeitsflächen einzusparen, bei der Landesbehörde stärker im Mittelpunkt, insbesondere in der seit Herbst 2021 geltenden Vereinbarung. Der durch Corona bedingte Wandel bei der Telearbeit vollzog sich bei der Landesbehörde innerhalb kürzerer Zeit und intensiver als beim Kommunalverband.

Der Kommunalverband

Beim Kommunalverband handelt es sich um eine große Organisation, die teils typische Verwaltungsaufgaben wahrnimmt und teils in darüber hinaus gehenden Arbeitsbereichen tätig ist.

Im Unterschied zu anderen Organisationen des öffentlichen Dienstes, die vor Corona der Telearbeit eher skeptisch gegenüberstanden und eine ausgeprägte Präsenzkultur pflegten, ist Telearbeit bei dem Verband eine seit vielen Jahren mit der Personalvertretung vereinbarte und mit einer Dienstvereinbarung hinterlegte Regelarbeitsform. Homeoffice war nicht kontingentiert.

Die geltende Dienstvereinbarung zur Heim- und Telearbeit betont die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben sowie die Philosophie einer lebensphasenorientierten Personalpolitik als Gründe für deren Ermöglichung. Die Vereinbarung sieht vor, dass die Aufgaben für die Erledigung vom häuslichen Arbeitsplatz aus geeignet sein müssen. Unter diesen Voraussetzungen können bis zu 80 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit als Homeoffice festgelegt werden, im Einzelfall sogar bis zu 100 Prozent. Sofern eine Auswahlentscheidung getroffen werden muss, sollen soziale und gesundheitliche Gründe priorisiert werden (z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Vorliegen einer Schwerbehinderung).

Die meisten im Verwaltungsbereich des Kommunalverbandes Beschäftigten haben schon vor Corona mit Telearbeit begonnen, viele von ihnen ein oder zwei Tage die Woche. Der Verband setzte voraus, dass die häusliche Arbeit vom privaten PC aus erledigt wird und zahlt dafür einen monatlichen Zuschuss. Ausgenommen von der Telearbeit waren Auszubildende. Außerdem sollten Personen ein Jahr nach Einstellung, Umsetzung oder Ausbildungsabschluss keine Telearbeit praktizieren.

Schon im ersten Lockdown, also im März 2021, wurden Führungskräfte des Kommunalverbandes angewiesen, Tele- bzw. Heimarbeit großzügig zu ermöglichen. Hierzu sollten bei der Beurteilung über die Eignung der Tätigkeit weite Maßstäbe angelegt werden. Hinzu kam, dass die wöchentliche Rahmenarbeitszeit auf Montag bis Samstag 6 bis 24 Uhr ausgeweitet wurde. Geeignete dienstliche Geräte, mit denen Telearbeit realisiert werden kann (z. B. Laptops), konnten ab diesem Zeitpunkt mit nach Hause genommen werden. Die Organisation informierte außerdem, dass für Personen, die grundsätzlich arbeits- bzw. dienstfähig sind, aber zum Beispiel aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht im Büro arbeiten durften (z. B. häusliche Isolierung), verpflichtet werden können, von zu Hause aus zu arbeiten.

Infolge der neuen Regelungen kam es zu einer enormen Ausweitung von Homeoffice: Beschäftigte, die bislang ein oder zwei Tage Telearbeit praktizierten, erhöhten den Umfang ihrer häuslicher Arbeitszeit. Und diejenigen, die bislang nicht von zu Hause aus arbeiteten, nahmen in der Regel diese Möglichkeit erstmals in Anspruch.

Die Landesbehörde

Bei der zweiten Organisation handelt es sich um eine Behörde, die Landesrecht umsetzt, sich als Mittler zwischen Kommunal- und Landesinteressierten versteht sowie überregionale Aufgaben koordiniert und bearbeitet, beispielsweise im Schul-, Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch im Ordnungsrecht, Baurecht, Verkehrswesen, Katastrophen-/Zivilschutz, Umweltschutz, bei der Kommunalaufsicht und der Regionalentwicklung. Sie beschäftigt rund 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Vor Corona wurde die Telearbeit nach einer Vereinbarung von 2018 umgesetzt. Die Zahl der Beschäftigten war limitiert und Telearbeitsplätze waren kontingentiert. Die verfügbaren Telearbeitsplätze standen in der Regel nur Beschäftigten zur Verfügung, die entweder persönliche Gründe vorbrachten oder an einem Modellprojekt zur Mehrfachnutzung von Arbeitsplätzen teilnahmen. Als persönliche Gründe galten die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren, die Gesunderhaltung (insbesondere von Schwerbehinderten) und ein Wohnort, der mindestens 50 km von der Dienststelle entfernt lag. Die Entscheidung über einen Antrag auf Telearbeit war zumeist vom Erreichen eines kritischen Punktwertes abhängig. Wurde ein Kind volljährig, konnte der Punktwert unter die Schwelle sinken und die Bewilligung des Telearbeitsplatzes rückgängig gemacht werden. Beschäftigte durften im Homeoffice maximal 50 Prozent der Arbeitsleistung außerhalb der Behörde erbringen. Bei Stellenwechsel und Neueingestellten sollten die ersten sechs Monate von der Telearbeit ausgenommen sein. Für Auszubildende war die Möglichkeit, vom Homeoffice zu arbeiten, nicht vorgesehen.

Während der Pandemie wurden die Bestimmungen stark ausgeweitet. Es konnte jetzt mehr als die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit vom Homeoffice aus gearbeitet werden, im Ausnahmefall sogar bis zu 100 Prozent. Dadurch sollte einerseits dem Erfordernis des Gesundheitsschutzes nachgekommen werden, andererseits sollte die Arbeitsfähigkeit der Behörde aufrechterhalten werden. Die Zahl der Telearbeiterinnen und Telearbeit wuchs sprunghaft, insbesondere im zweiten Lockdown im Herbst 2020, als die technische Ausstattung für eine größere Zahl der Beschäftigten verfügbar war, um von zu Hause arbeiten zu können.

Im Herbst 2021 hat die Landesbehörde Telearbeit für alle geeigneten Arbeitsplätze flächendeckend eingeführt. Wie in den vorherigen Grundsätzen wird weiterhin mit persönlichen Motiven, aber auch stark mit der Einsparung von Büroraum argumentiert. Die Inanspruchnahme eines Telearbeitsplatzes setzt in der Regel eine Raumeinsparung voraus. Beschäftigte mit Telearbeit sollen ihren Arbeitsplatz im Büro mit anderen teilen (z. B. durch unterschiedliche Büroarbeitstage) oder einen (unter Umständen wechselnden) Platz in einer Insel für Telearbeiterinnen/Telearbeiter nutzen. Für Auszubildende ist auch künftig kein Homeoffice vorgesehen. Ferner kann während der Einarbeitung Telearbeit ausgesetzt werden.

Neben der regelmäßigen Telearbeit werden allen Beschäftigten bis zu zwölf Tage Homeoffice im Jahr ohne bewilligten Telearbeitsplatz zugestanden.

3.4 Stichprobe

In die Stichprobe wurden jeweils 25 Mütter und Väter einbezogen, die...

- mindestens einen Tag in der Woche Homeoffice praktizieren,
- mit mindestens einem Kind unter zehn Jahre im gleichen Haushalt leben und
- von zu Hause aus arbeiten und nicht überwiegend von unterwegs oder von wechselnden Orten.

Die Befragungspersonen wurden durch die damaligen Studierenden über persönliche Ansprache in einem Kommunalverband und in einer Landesbehörde gewonnen. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 30 bis 45 Minuten.

Jeder Befragungsperson wurde ein Code zugewiesen. Mütter beginnen mit dem Buchstaben M, Väter mit V. M1 bis M20 sowie V1 bis V20 sind Beschäftigte des Kommunalverbandes, M21 bis M25 sowie V21 bis V25 sind Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Landesbehörde.

Nachfolgend werden die Merkmale der Stichprobe näher beschrieben.

Arbeitsaufgaben der Befragten und Führungspositionen

Die Tätigkeiten der Befragten decken ein sehr breites Spektrum an Aufgaben ab, die für die öffentliche Verwaltung typisch sind.

Ein erstes Aufgabenfeld ist die *Personalverwaltung*: Hier sind die Betroffenen unter anderem mit der Personalsuche und -gewinnung, Stellenbesetzung, Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beförderungsanträgen, Beurlaubungen, Elternzeiten, Rentenfragen und der Organisation von Fortbildungen befasst. Ein weiterer Teil der Befragten ist im *Finanzwesen* tätig. Sie befassen sich mit dem Rechnungswesen, der Finanzbuchhaltung, dem Haushalt, der Wirtschaftsprüfung, mit Jahresabschlüssen und Kosten-Leistungs-Rechnungen. Beschäftigte im *Einkauf* regeln Ausschreibungen, Beschaffungen oder Angelegenheiten bei der Vergabe. Einige Befragte sind in der *Bau-, Liegenschafts- bzw. Grundstücksverwaltung* eingesetzt. Beim Kommunalverband gibt es auch einen Bereich, der mit der *Sozialverwaltung* befasst ist. Hier werden beispielsweise Pflegegelder administriert und Beihilfen vergeben. Der Verband ist darüber hinaus im Kulturmanagement tätig. Auch aus diesem Feld wurden Mütter und Väter befragt. Schließlich gab es Befragte aus der *IT und Technik*, die zum Beispiel Datenbanken betreuen und technische Systeme verantworten. Wenige Befragte üben Tätigkeiten aus, die singulär sind oder keinem größeren Feld zugeordnet werden können, wie Gleichstellungsarbeit, Assistenz der Geschäftsführung, Koordination der Gremienarbeit oder Berichterstattung.

Ähnlich divers wie die Aufgabeninhalte sind die Rollen der Befragten: Diese reichen von klassischer *Sachbearbeitung* über *koordinierende Aufgaben, Projektarbeit und Stabsaufgaben* bis hin zu *Führungspositionen* unterschiedlicher Ebenen. Manche Befragte engagieren sich zusätzlich zu ihren regulären Aufgaben als Ausbildungsverantwortliche.

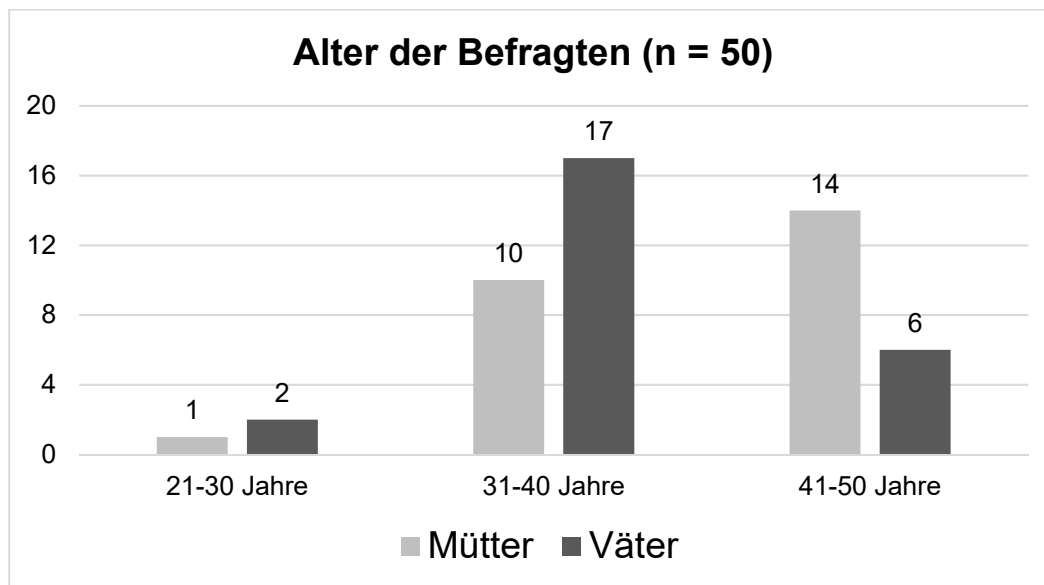
Die Zusammenstellung zeigt, dass Homeoffice über alle Tätigkeitsbereiche und hierarchischen Ebenen der Verwaltung hinweg praktiziert wird. Männer sind unter den Befragten in den Arbeitsfeldern Technik/IT und in hochspezialisierten Positionen des Finanzwesens überrepräsentiert. Führungskräfte sind unter den befragten Frauen und Männern etwa gleichermaßen vertreten: Sechs Mütter und fünf Väter nehmen eine Führungsposition ein. Das entspricht einem Anteil von 24 bzw. 20 Prozent in der jeweiligen Substichprobe.

Alter der Befragten

14 Mütter sind zwischen 41 und 50 Jahre und zehn zwischen 31 und 40 Jahre alt. Eine Mutter ist unter 30 Jahre. Die Väter sind im Durchschnitt etwas jünger als die Mütter: Zwei von ihnen sind unter 30 Jahre, 17 bewegen sich im Altersbereich zwischen 31 und 40 Jahren sowie sechs sind zwischen 41 und 50 Jahre alt. Die Detailergebnisse sind Abb. 1 zu entnehmen.

Abbildung 1

Alter der Befragten



Dass die Mütter etwas älter sind, mag damit zusammenhängen, dass einige von ihnen mit Kindern unter drei Jahren in Elternzeit sind und einer Befragung nicht zur Verfügung standen.

Familienstand

Jeweils zwei Mütter und Väter sind ledig. Die anderen 46 Befragten sind verheiratet. Eine Mutter ist mit einer Frau verheiratet, die anderen Befragten leben in heterosexuellen Partnerschaften.

Anzahl der Kinder und Kinder unter zehn Jahren im gleichen Haushalt

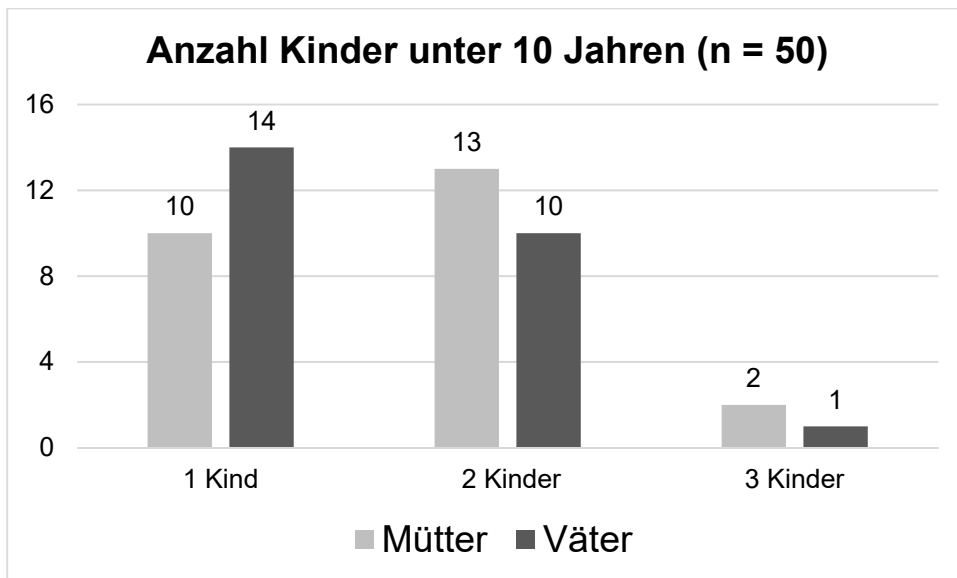
Alle Mütter zusammen haben 49 Kinder, bei den Vätern summieren sie sich auf 42 Kinder. Das entspricht zwei Kindern pro Mutter und 1,7 Kindern pro Vater.

Die meisten dieser Kinder sind unter zehn Jahre alt. Die Mütter leben im Durchschnitt mit 1,7 Kindern unter zehn Jahren zusammen, bei den Vätern sind es 1,5. Bis auf einen Vater, bei dem seine beiden Kinder lediglich die Hälfte der Zeit in seinem Haushalt verbringen, leben die Kinder aller anderen Eltern permanent bei ihnen.

Die Ergebnisse zu den Kindern unter zehn Jahren im gleichen Haushalt sind in Abb. 2 zusammengefasst.

Abbildung 2

Anzahl der Kinder unter zehn Jahren im gleichen Haushalt



Beschäftigungsdauer

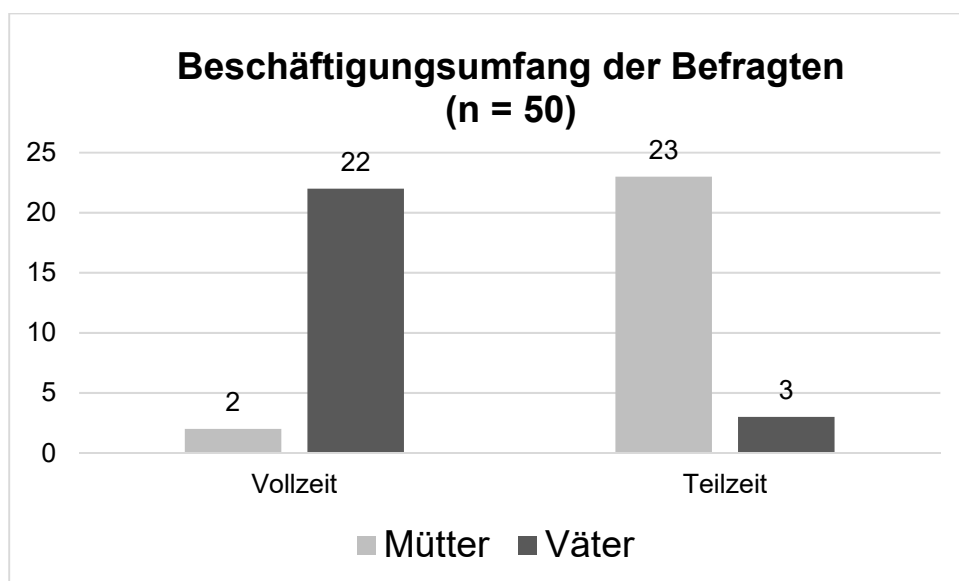
Die Beschäftigungsdauer der Mütter schwankt zwischen einem Jahr und 17 Jahren. Bei den Vätern finden sich Beschäftigungszeiten von einem Jahr bis hin zu 26 Jahren. Im Durchschnitt unterscheiden sich die Betriebszugehörigkeiten der Mütter mit 12,6 Jahren kaum von denen der Väter mit 10,9 Jahren.

Beschäftigungsumfang

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs gibt es zwischen Müttern und Vätern erhebliche Differenzen. Lediglich zwei Mütter sind in Vollzeit beschäftigt, hingegen 22 Väter. Umgekehrt arbeiten 23 Mütter und nur drei Väter in Teilzeit. Abb. 3 verdeutlicht diesen Unterschied, dem bei der Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit im Allgemeinen und den Verantwortlichkeiten im Homeoffice eine hohe Bedeutung zukommt (vgl. Ergebnisse zu Kategorie B5 und B6 im qualitativen Teil).

Abbildung 3

Beschäftigungsumfang der Befragten



3.5 Datenauswertung

Die Auswertung erfolgte im quantitativen Teil über Häufigkeiten bzw. Prozentwerte. Die Daten im qualitativen Teil wurden zunächst über eine Themenmatrix (Kuckartz, 2016; Mayring, 2016) und anschließend entlang der Grounded Theory (Glaser & Strauss, 2010) ausgewertet. Pro Interview lagen ca. zehn Seiten Transkript vor. Insgesamt wurden rund 500 Seiten analysiert. Dabei ging die Forscherin Zeile für Zeile durch und legte vorab definierte Kategorien an das Material. Paraphrasierte Textpassagen und Originaltöne der Befragten wurden in einer Tabelle festgehalten, in welcher diese nach Fragen bzw. Themenblöcken und Befragten zusammengestellt waren. Anschließend wurden aus den Daten heraus Codes und Kategorien entwickelt. Es wurden neue Kategorien entdeckt, definiert und zur Kodierung bzw. Kategorisierung des Materials angewendet, was einer Analyse im Sinne der Grounded Theory entspricht (Glaser & Strauss, 2010). Das Kategoriensystem wurde also induktiv und fortlaufend weiter ausdifferenziert. Jede Kategorie wurde definiert und dann mit Paraphrasen bzw. Originalzitaten aus den Transkripten gefüllt.

Eine Übersicht des Kategoriensystems findet sich in Tabelle 4. Eine ausführliche Darstellung des Kategoriensystems mit Kategoriennummer, Bezeichnung, Themen, ggf. Querverbindungen und Ankerbeispielen ist im Anhang B wiedergegeben.

Die Ergebnisse lassen keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen erkennen, weshalb auf eine diesbezügliche Differenzierung verzichtet wird. Nur bei wenigen Aussagen weichen die Befragten aus der Landesbehörde von denen des Kommunalverbandes ab. Dies betrifft in keiner Weise die Vereinbarkeitsthemen, sondern ausschließlich die Akzeptanz von Homeoffice in der Organisation und die Einschätzung der diesbezüglichen Perspektiven. Hier sind die Angehörigen der Landesbehörde skeptischer im Vergleich zu den Beschäftigten des Kommunalverbandes. In der Diskussion wird darauf näher eingegangen.

Tab. 4: Kategoriensystem im Überblick (qualitative Analyse)

A. Gründe fürs Homeoffice/Beginn

- A1 Gründe fürs Homeoffice und Erwartungen
- A2 Von zu Hause gut zu erledigende Aufgaben
- A3 Von zu Hause weniger gut zu erledigende Aufgaben
- A4 Schwierigkeiten bei der Einrichtung des Homeoffice
- A5 Lösung anfänglicher Schwierigkeiten

B. Vereinbarkeit im Homeoffice

- B1 Vereinbarkeit durch Homeoffice gestärkt?
- B2 Kinderbetreuung während des Homeoffice
- B3 Kritische Situationen im Homeoffice
- B4 Veränderungen seit Corona
- B5 Rollenaufteilung in der Familie
- B6 Änderungswünsche bei der Rollenaufteilung

C. Erwartungen im sozialen Umfeld

- C1 Erwartungen an die Partnerin/an den Partner
- C2 Absprachen mit der Partnerin/dem Partner im Homeoffice
- C3 Erwartungen der Partnerin/des Partners
- C4 Umgang mit den Erwartungen der Partnerin/des Partners
- C5 Erwartungen der Kinder im Homeoffice
- C6 Kann den Erwartungen der Kinder entsprochen werden?
- C7 Umgang mit den Erwartungen der Kinder im Homeoffice

D. Reaktionen von Vorgesetzten und aus dem kollegialen Umfeld

- D1 Unterstützung von Homeoffice durch Vorgesetzte
- D2 Wird die Leistung im Homeoffice fair eingeschätzt?
- D3 Einstellungen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber Homeoffice

E. Vor- und Nachteile

- E1 Vorteile durch Homeoffice
- E2 Nachteile durch Homeoffice
- E3 Ist Homeoffice der beruflichen Weiterentwicklung förderlich oder hinderlich?

F. Ausblick und Handlungsbedarfe seitens des Arbeitgebers

- F1 Zukunftspläne in Bezug auf Homeoffice
- F2 Bedingungen, unter denen Homeoffice aufgegeben werden würde
- F3 Homeoffice bei Stellenwechsel bzw. neuer Stelle
- F4 und F5 Vorstellungen vom perfekten Homeoffice und Handlungsbedarfe seitens des Arbeitgebers

4. Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung beginnt mit der quantitativen Analyse zum Umfang und den Arbeitszeiten im Homeoffice, der Raumnutzung, ggf. diesbezüglichen Wechselwirkungen mit der Partnerin/dem Partner und der Gesamtzufriedenheit.

Die Ergebnisse aus dem qualitativen Teil werden entlang der Kategorien A bis F beschrieben. Darin eingebunden sind Paraphrasen und Originaltöne aus den Interviews. Die Referenz auf die Interviewtranskripte erfolgt über die Angabe der Befragten und Zeilennummer. „M1 17“ bedeutet beispielsweise, dass eine Aussage der Mutter M1 zitiert wird, die in Zeile 17 des Transkriptes steht. Anonymisierte Bezeichnungen stehen in dreifachen Klammern.

Beim Thema Rollenaufteilung in der Familie (B5) wurden die Erkenntnisse – da thematisch passend – aus der quantitativen Analyse in den qualitativen Teil eingefügt.

Themen bzw. inhaltliche Schwerpunkte einer Kategorie sind *kursiv* wiedergegeben. Sollte es innerhalb einer Kategorie übergeordnete Themen geben, werden diese in **Fettschrift** eingeführt. Eine Übersicht aller Kategorien und Themen befindet sich im Anhang B.

4.1 Quantitative Analyse: Umfang, genutzte Räume und Gesamtzufriedenheit mit Homeoffice

Umfang von Homeoffice vor und in Zeiten von Corona

Bis auf zwei Mütter und zwei Väter haben alle Befragte bereits vor Corona Homeoffice praktiziert. Allerdings ist der Umfang in Zeiten von Corona erheblich angestiegen.

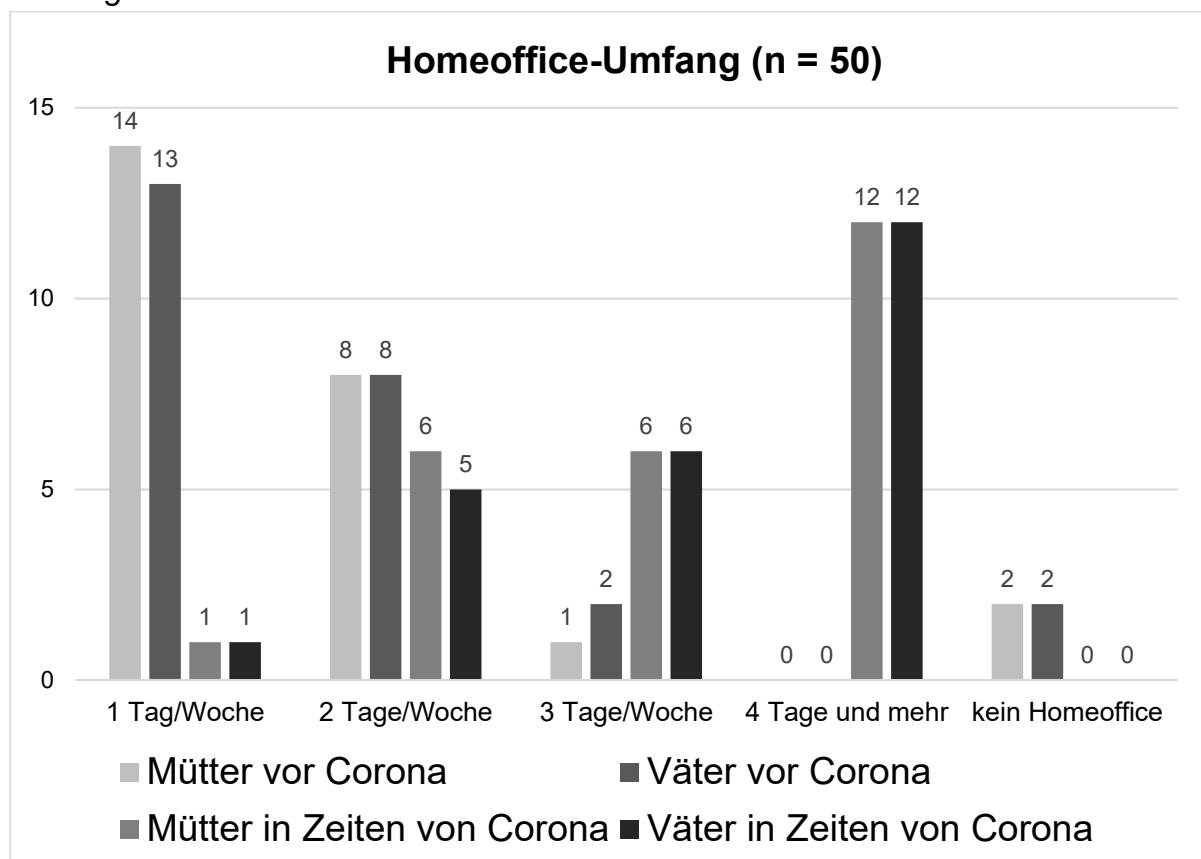
Vor Corona haben die meisten Eltern, und zwar 14 Mütter und 13 Väter, einen Tag in der Woche von zu Hause aus gearbeitet. Jeweils acht Mütter und Väter haben zwei Tage im Homeoffice verbracht. Zwei Väter und eine Mutter waren sogar drei Tage im Homeoffice. Je zwei Mütter und Väter haben keinen häuslichen Arbeitsplatz.

In Zeiten von Corona arbeitet die größte Gruppe Mütter und Väter, und zwar jeweils zwölf von ihnen, vier Tage und mehr von zu Hause aus. Sechs Mütter und sechs Väter geben an, dass Sie drei Tage die Woche im Homeoffice sind. Weitere sechs Mütter und fünf Väter praktizieren zwei Homeoffice-Tage in der Woche. Nur eine Mutter und ein Vater halten mit einem Homeoffice-Tag in der Woche in Zeiten der Pandemie an ihren Gewohnheiten vor Corona fest.

Die Detailergebnisse sind in Abb. 4 wiedergegeben.

Abbildung 4

Umfang von Homeoffice vor und in Zeiten von Corona



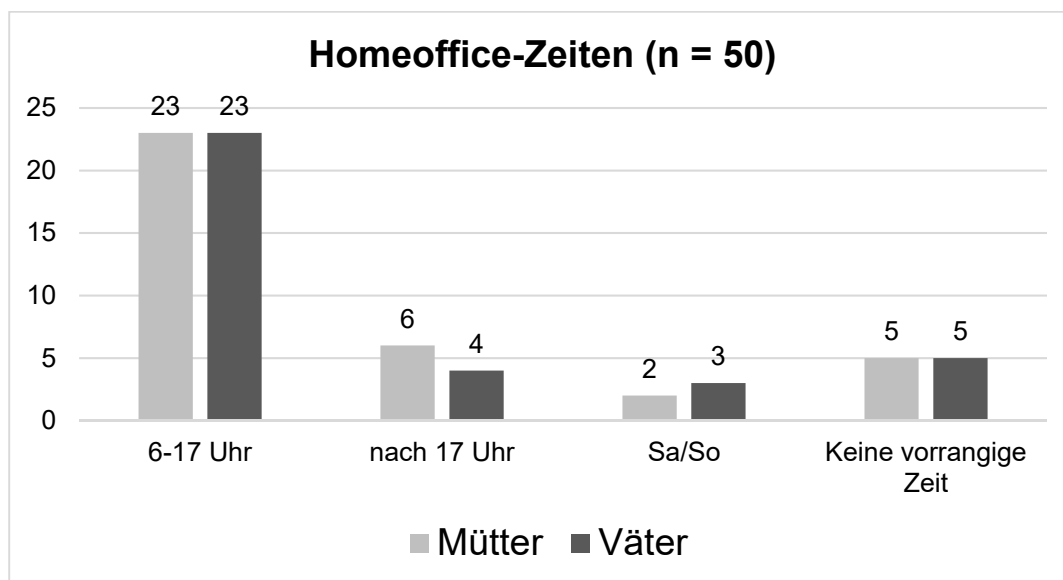
Zeiten, zu denen im Homeoffice gearbeitet wird

Die meisten Mütter und Väter, und zwar jeweils 23, arbeiten im Homeoffice zu den üblichen Bürozeiten, also zwischen 6 und 17 Uhr. Aber auch sog. Randzeiten werden genutzt: Sechs Mütter und vier Väter sind mitunter abends nach 17 Uhr tätig. Zwei Mütter und drei Väter sind sogar auch Samstags oder Sonntags im Dienst. Fünf Mütter und fünf Väter arbeiten komplett entgrenzt bzw. ohne zeitliche Gewohnheiten: Sie geben an, keine vorrangige Zeit zu haben.

Die Detailergebnisse sind Abb. 5 zu entnehmen.

Abbildung 5

Zeiten, in denen im Homeoffice gearbeitet wird (Mehrfachnennungen möglich)



Im Homeoffice genutzte Räume

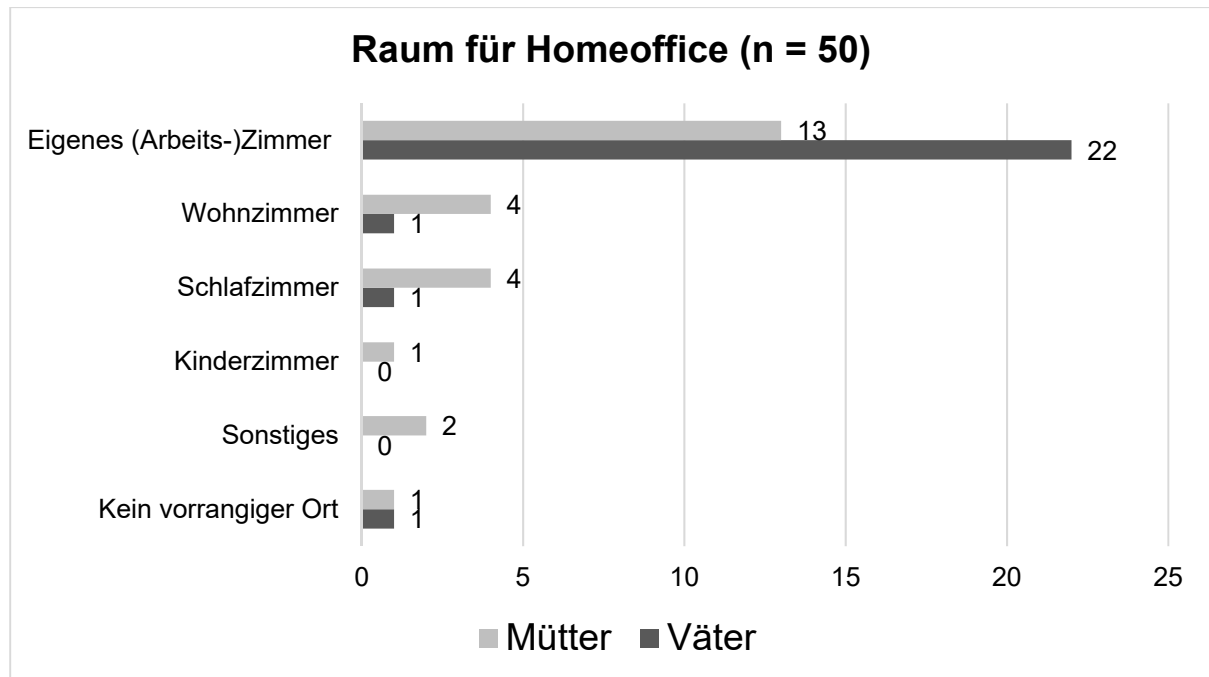
Bei dem vorrangig fürs Homeoffice genutzten Raum unterscheiden sich Mütter und Väter. Fast alle Väter (n = 22) haben ein eigenes (Arbeits-)Zimmer zur Verfügung. Nur ein Vater nutzt das Wohnzimmer, einer das Schlafzimmer und ein Vater gibt an, keinen vorrangigen Ort zu haben. Bei den Müttern sind es lediglich 13, die Homeoffice im eigenen (Arbeits-)Zimmer ausüben. Viele von ihnen müssen auf andere Räumlichkeiten ausweichen: Vier Mütter arbeiten im Wohnzimmer, vier im Schlafzimmer, eine Mutter nutzt das Kinderzimmer, zwei andere nutzen einen sonstigen Raum und eine weitere Mutter hat keinen vorrangigen Ort.

Küche, Balkon, Terrasse, Garten und Keller werden von den Befragten nicht vorrangig für die häusliche Arbeit genutzt.

Die Detailergebnisse sind Abb. 6 wiedergegeben.

Abbildung 6

Raum, in dem vorrangig im Homeoffice gearbeitet wird



Homeoffice der Partnerin/des Partners, ggf. Umfang und Zeiten, zu denen Partnerin/Partner im Homeoffice arbeitet

In den Haushalten der Mütter ist es häufiger der Fall, dass der Partner bzw. die Partnerin ebenfalls im Homeoffice tätig ist. 19 Mütter und zehn Väter erklären, dass dies auf sie zutrifft. Entsprechend geben fünf Mütter, aber 15 Väter an, dass sie sich nicht auf die Situation einstellen müssen, dass die Partnerin oder der Partner ebenfalls von zu Hause aus arbeitet. Eine Mutter gehört ebenfalls zu dieser Gruppe, weil sie derzeit keine Partnerin bzw. keinen Partner hat.

In fast allen Familien, in denen beide Eltern Homeoffice machen, kommt es zu der Situation, dass Mutter und Vater zeitgleich arbeiten. Dies trifft auf 17 Mütter und neun Väter zu. Bei nur zwei Müttern und einem Vater ist das nicht der Fall.

Die Ergebnisse sind in Abb. 7a und 7b veranschaulicht.

Abbildung 7a

Arbeitet die Partnerin bzw. der Partner ebenfalls im Homeoffice

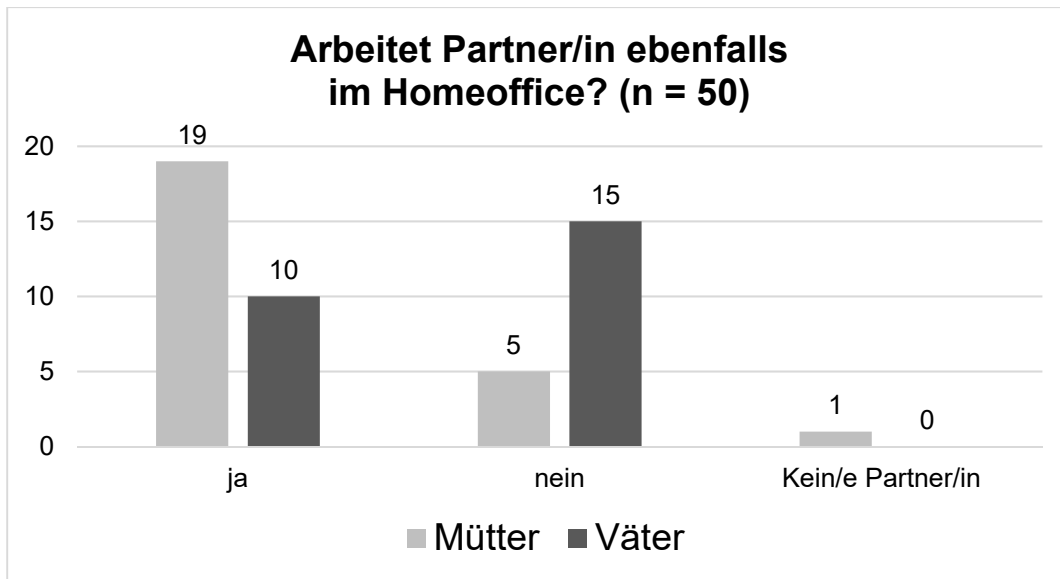
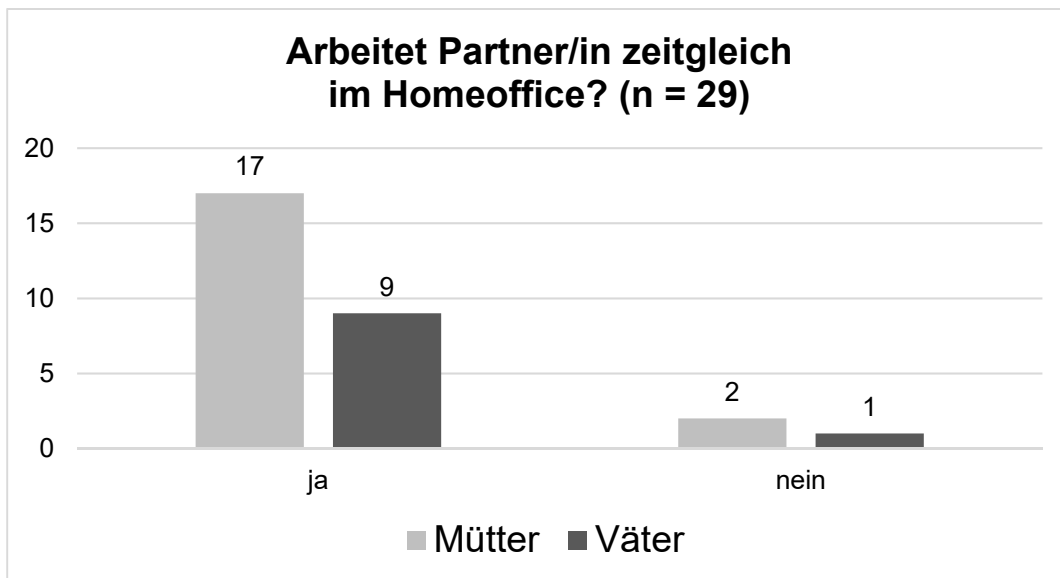


Abbildung 7b

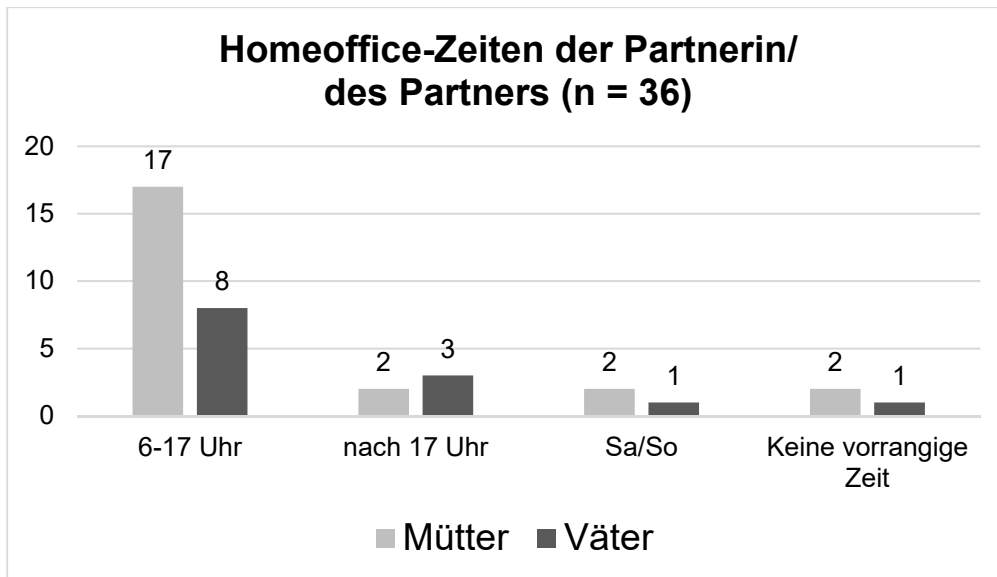
Arbeitet die Partnerin bzw. der Partner zeitgleich im Homeoffice?



Wie aus Abb. 8 hervorgeht, arbeiten die meisten Partnerinnen und Partner, wenn sie im Homeoffice sind, ebenfalls wie die befragten Mütter und Väter zwischen 6 und 17 Uhr. Mitunter weichen die Partnerinnen und Partner auf Randzeiten nach 17 Uhr oder das Wochenende aus, wenige von ihnen arbeiten auch entgrenzt.

Abbildung 8

*Zeiten, in denen die Partnerin/der Partner Homeoffice arbeitet
(Mehrfachnennungen möglich)*



Raumnutzung durch die Partnerin/den Partner sowie wenn beide gleichzeitig zu Hause arbeiten

Wie die Mütter und Väter selbst nutzten auch ihre Partnerinnen und Partner in der Regel das eigene (Arbeits-)Zimmer, wenn sie im Homeoffice sind. Bei zwölf Müttern und sieben Vätern ist das der Fall. Mitunter wird aber auch auf andere Räume ausgewichen. Arbeiten beide Elternteile gleichzeitig von zu Hause aus, so ist ersichtlich, dass deutlich mehr Mütter als Väter auf das eigene (Arbeits-)Zimmer verzichten. Fünf Mütter arbeiten ggf. vom Wohnzimmer aus, zwei Mütter im Schlafzimmer, zwei nutzen sonstige Räume und eine Mutter geht in die Küche. Bei den Vätern gehen zwei ins Wohnzimmer und zwei geben an, ggf. keinen vorrangigen Ort fürs Arbeiten zu haben.

Die Detailergebnisse gehen aus Abb. 9a und 9b hervor.

Abbildung 9a

Raum, den Partnerin/Partner vorrangig fürs Homeoffice nutzt

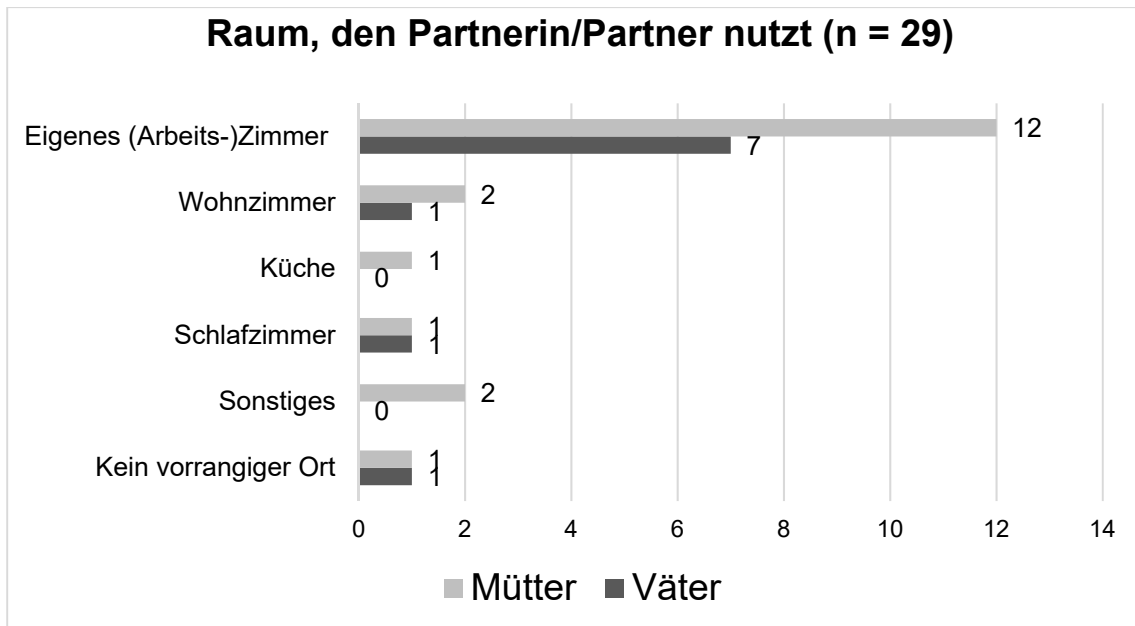
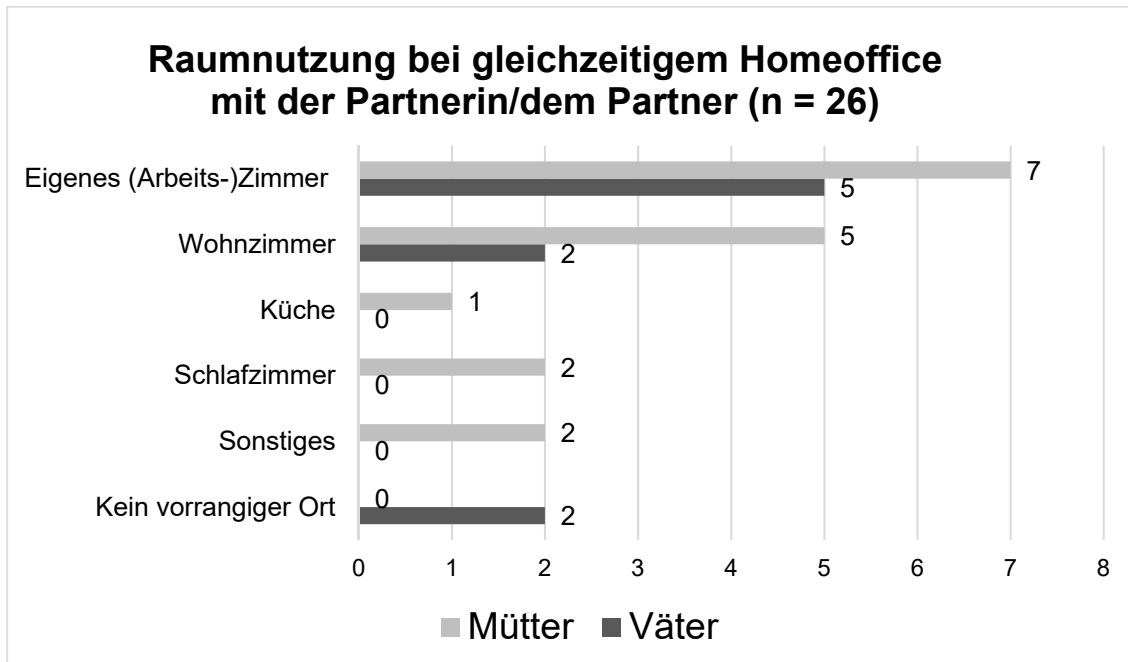


Abbildung 9b

Raumnutzung, wenn beide Elternteile gleichzeitig im Homeoffice sind*



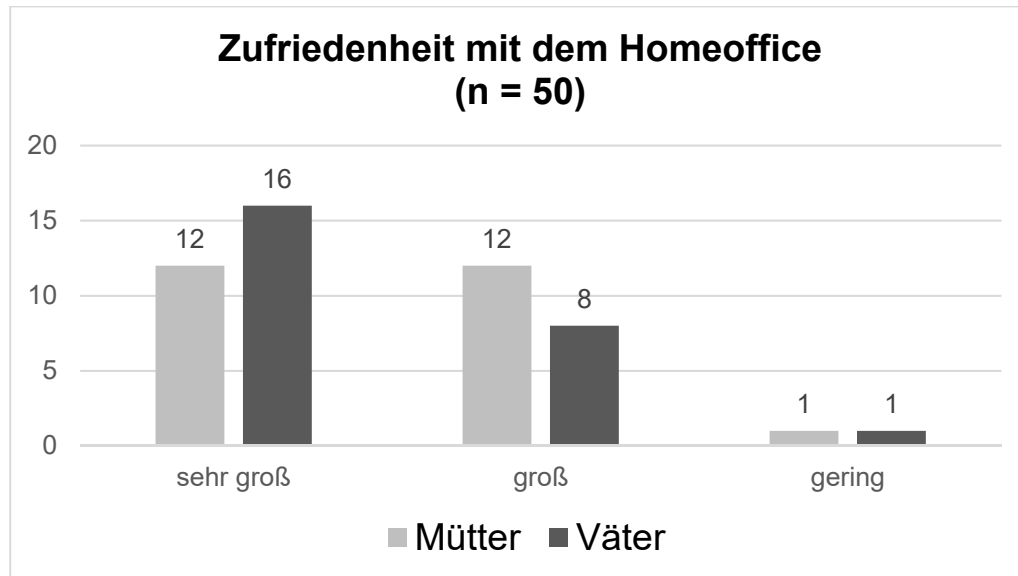
*Die Daten zur Raumnutzung, wenn beide Eltern gleichzeitig im Homeoffice sind, sind unvollständig.

Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice

Die Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice ist insgesamt hoch, wobei die Väter gegenüber den Müttern eine noch größere Zufriedenheit bekunden (s. Abb. 10). 16 Väter und zwölf Mütter geben an, dass sie sehr zufrieden sind. Acht Väter und zwölf Mütter sind zufrieden. Jeweils eine Mutter und ein Vater sind unzufrieden.

Abbildung 10

Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice



4.2 A: Gründe fürs Homeoffice/Beginn

A1 Gründe fürs Homeoffice und Erwartungen

Gefragt nach dem **Beginn** der Arbeit von zu Hause aus erwähnen einige Befragte, dass sie Homeoffice *bereits bei einem früheren Arbeitgeber* praktizierten. Viele Befragte stellen heraus, dass sie seit mehreren Jahren im Homeoffice tätig sind. Ein Grund war für einige Beschäftigte des Kommunalverbandes, dass es einfach das *Angebot des Arbeitgebers* gab. Entsprechend begannen sie, darunter mehr Väter als Mütter, die Arbeit im Homeoffice, ohne sich vorher Gedanken darüber zu machen. M16 nennt als Grund, dass sie Homeoffice testen wollte: „Ursprünglich habe ich damit angefangen, weil ich es mal ausprobieren wollte, wie es so ist, zuhause zu arbeiten“ (M16 25-26). M6 begründet den Beginn von Homeoffice damit, „weil es alle machen“ (M6 8). V16 meint, dass alle aus seinem Team einen Antrag auf einen Tag Homeoffice stellten. Und V9 sagt, „es wurde einfach angeboten und gefördert“ (V9 12).

Nach Familiengründung hatte sich die Nutzung von Homeoffice in der Vergangenheit gerade bei den Müttern verändert. Manche Befragte nahmen sodann das Angebot

erstmalig wahr (z. B. einen Tag/Woche), andere arbeiteten nun vermehrt von zu Hause aus (z. B. zwei Tage/Woche).

Durch **Corona** ergaben sich nochmals **Veränderungen** beim Homeoffice: Mütter und teilweise auch Väter bauten ihre Zeit, in der sie von zu Hause aus arbeiten, aus.

Die **Gründe** für die Nutzung von Homeoffice sind zahlreich. Wenige Befragte nennen den damit verbundenen *Gesundheitsschutz*. M1 betont, „einfach um sich selbst schützen zu können, so ein bisschen“ (M1 13).

Insbesondere Väter stellen heraus, dass sie im häuslichen Umfeld *konzentrierter, effizienter und produktiver arbeiten*. V15 wollte „mal in Ruhe arbeiten können, ohne dass ständig das Telefon klingelt oder jemand ins Büro reinstürmt“ (V15 21-22).

Viele Befragte heben angesichts der wegfallenden Fahrtwege die *Zeitersparnis* als Vorteil hervor. So findet V16 die Arbeit von zu Hause „praktisch“ (V16 24) und „sinnvoll“ (V16 23). V24 stellt heraus, durch weniger Mobilität seltener Stress im Alltag zu haben. V8 wollte es einen Tag pro Woche „etwas bequemer haben“ (V8 13).

Sowohl Mütter als auch Väter geben an, dass Homeoffice ihre *Work-Life-Balance* stärkt, die Lebensqualität steigert und „mehr Freiräume“ eröffnet (V3 14), was ein Grund für diese Arbeitsform bereits vor der Familiengründung war. So sagt M24: „Ich glaube, wenn ich kein Kind hätte, ich mache ich es weiter, weil es mir hilft, mein Leben auf die Reihe zu kriegen“ (M24 595-597).

Ein Großteil der Mütter und auch einige Väter heben hervor, dass für sie der Hauptgrund für das Homeoffice in einer besseren *Vereinbarkeit des Berufs mit familiären Aufgaben* liegt. V14 spricht ganz allgemein davon, dass „die Aufgabenerledigungen passgenauer mit den familiären Anforderungen überein gebracht werden können“ (V14 18-19). Homeoffice bedeutet mehr zeitliche Flexibilität. Eltern können ihre Arbeit früher beginnen („Man steht auf und fängt schon an zu arbeiten“, M9 22) oder auch in die Abendstunden bzw. Randzeiten verlagern. Dadurch wird das Bringen und Abholen von Kindern aus Betreuungseinrichtungen entspannter oder kann überhaupt erst realisiert werden. M14 erklärt: „Wenn mal etwas in der Schule oder dem Kindergarten ist. Wenn man sowieso zu Hause ist, kann man dort hin. Es ist einfacher“ (M14 18-19). Auch Tätigkeiten wie das Kochen oder bestimmte Freizeitaktivitäten der Kinder können besser in den Alltag integriert werden („Familie irgendwie mit in den Alltag einbauen“, V4 22-23). V6 meint, „das macht den Alltag viel einfacher“ (V6 24). V19 erklärt, dass er durch das Homeoffice seine Kinder bei der Hausaufgabenbetreuung unterstützen kann. M10 und M11 bezeichnen die größere zeitliche Flexibilität im Homeoffice als „Segen und Flucht zugleich“ (M10 26, M11 56), was M13 mit den Worten „schafft Flexibilität, aber verlangt auch Flexibilität“ (M13 59-60) kommentiert. Denn wenn etwas zu Hause nicht läuft wie geplant, wird M13 im Arbeitsfluss gestört und erlebt stärkere Frustration als bei der Arbeitsstätte.

Insbesondere Väter betonen, dass durch (vermehrtes) Homeoffice *zusätzliche Zeit für die Familie* entsteht. So ist V23 „Ansprechpartner für Kleinigkeiten“ (V23 23). V17 sagt, dass er sich morgens zu seinem Kind legen kann, wenn es aufwacht. Darüber hinaus kann er die Mittagspausen mit seiner Familie verbringen und somit eine stärkere Bindung zum Kind aufbauen. Über seine Tochter berichtet er: „Also sie möchte, dass ich morgens zu ihr ins Bett komme, wenn sie aufwacht. Und sie macht noch einen Mittagsschlaf, dass ich ihr dann einen Guten-Mittagsschlaf-Kuss gebe und sie ins Bett lege. Also sie kann es noch nicht ausdrücken, was ihr Bedarf ist, aber sie drückt es so aus, dass sie dann möchte, dass ich dabei bin, wenn sie ins Bett gebracht wird oder wir die Mittagspause zusammen verbringen“ (V17 239-245).

Einige Mütter nutzen Homeoffice, um gerade in der Corona-Zeit *überhaupt oder länger berufstätig sein zu können*. M4 sagt: „Da ich meine kleine Tochter zu versorgen hatte, blieb uns nichts anderes übrig, denn sonst hätten wir die Arbeitszeit so nicht mehr stemmen können“ (M4 9-10). Sie bezeichnet das Homeoffice als „einzig rettenden Anker“ (M4 18). Einige Väter stellen heraus, dass sie über Homeoffice die Berufstätigkeit ihrer Frau im Allgemeinen bzw. in Vollzeit gewährleisten. So begründet V23 die häusliche Arbeit folgendermaßen: „Also eigentlich eher für meine Frau, damit sie mehr arbeiten kann“ (V23 14-15). V10 meint, dass er sich bei der Kinderbetreuung stark engagiert, weil seine Frau im Schichtdienst arbeitet.

Während für die meisten Mütter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Hauptgrund für das Homeoffice ist, gibt es bei den Motiven der Väter eine größere Varianz: Hier spielt häufiger der Aspekt, weil es andere auch machen, eine Rolle sowie das Einsparen von Fahrtwegen, ein Gewinn an Lebensqualität oder konzentriertes Arbeiten. Es gibt aber auch wenige aktive Väter, die sich stark in der Sorgearbeit engagieren und mit Hilfe von Homeoffice die Mutter von Betreuungsaufgaben entlasten und ihr mehr Raum für eine Erwerbsarbeit ermöglichen.

Die Motive für die Nutzung von Homeoffice sind dynamisch, das heißt sie können sich je nach Lebenssituation ändern. Die Gründe für die Beibehaltung liegen oftmals in den zahlreichen Vorteilen, die das Leben und die Vereinbarkeit erleichtern (s. auch Kategorie E1), sowie an der Erfahrung, dass eine Vielzahl der Arbeitsaufgaben von zu Hause aus erledigt werden kann. Für nahezu alle Befragte haben sich die privaten Erwartungen ans Homeoffice, sofern sie ursprünglich überhaupt welche hatten, erfüllt. Aber auch mit den technischen Gegebenheiten, der Ausstattung des Arbeitsplatzes und der Aufgabenerledigung sind die Befragten weitgehend zufrieden.

A2 Von zu Hause gut zu erledigende Aufgaben

Die meisten Befragten stellen heraus, dass sie *alle oder (fast) alle Aufgaben aus dem Homeoffice heraus erledigen* können. So meint V3, es gäbe „nahezu nichts, was man nicht im Homeoffice machen kann“ (V3 36-37). Und M9 sagt: „Es ist eigentlich alles

gleich, wie wenn man im Büro ist“ (M9 33). M15 kommentiert dies mit „Da ist eigentlich der Ort, wo man gerade ist, völlig uninteressant“ (M15 24-25). V1 hätte es nicht für möglich gehalten, dass Homeoffice in einem so hohen Ausmaß reibungslos funktioniert, „aber es geht offensichtlich“ (V1 69). Ein Verwaltungsleiter beabsichtigte, zwischen Aufgaben im Büro und zu Hause zu differenzieren, musste jedoch erkennen, dass eine solche Trennung nicht sinnvoll ist, da die Aufgaben an beiden Orten in gleicher Qualität ausgeführt werden können.

Die Mütter und Väter nennen insbesondere folgende Aufgaben, die im Homeoffice gut abgearbeitet werden können: Zunächst ist da die *Erstellung und Bearbeitung von Texten*. Gut erledigt werden können die Auslegung von Gesetzestexten sowie die Anfertigung von Protokollen, Dokumentationen, Listen und Vermerken. Aber auch die *Aktenbearbeitung* ist möglich, beispielsweise die Prüfung von Anträgen. Ferner lassen sich *konzeptionelle Tätigkeiten* von zu Hause aus durchführen, wenn es darauf ankommt, tiefer in bestimmte Inhalte einzusteigen, für deren Durchdringung hohe Konzentration erforderlich ist. In diesem Zusammenhang bieten sich auch *Recherchen sowie (wissenschaftliche) Analysen* (Tests, Studien usw.) für das Homeoffice an. Ein Befragter gibt an, dass er Aufgaben, die seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erledigt haben, gut am häuslichen Arbeitsplatz *kontrollieren* könne, weil er dann die nötige Ruhe habe. Ein Vater aus der Informationstechnologie meint, dass aus dem Homeoffice heraus das Monitoring technischer Systeme möglich sei. Mehrere Befragte erklären, dass *Telefonate und koordinierende Aufgaben* für sie unter anderem wegen der guten Erreichbarkeit im Homeoffice bevorzugt umsetzbar sind. Ein Vater aus den zentralen Diensten berichtet, dass durch die Erweiterung der Homeoffice-Praxis *neue Arbeitsprozesse* definiert wurden. So gibt es bei ihm zweimal wöchentlich einen virtuellen Austausch im Team, wodurch sich der Informationsfluss verbessert habe.

A3 Von zu Hause aus weniger gut zu erledigende Aufgaben

Die Befragten nennen auch zahlreiche Aufgaben, die aus dem Homeoffice heraus nicht gut erledigt werden können, bzw. Begleitumstände, welche die Zusammenarbeit schwieriger machen.

Als gravierende Einschränkung wird ein *reduzierter und weniger intensiver persönlicher Kontakt und Austausch* genannt. Telefonate und Videokonferenzen würden diesen Aspekt nur unzureichend abdecken. M20 denkt, dass die Teammitglieder vor dem Bildschirm nicht so offen sprechen wie in der realen Begegnung. V20 meint, dass die Körpersprache fehlt und es deshalb schwer fällt, die Emotionen richtig wahrzunehmen. V19 beklagt, über Online-Konferenzen nicht herausfinden zu können, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sorgen oder Probleme haben. Er sagt: „Was nicht gut geht, ist der Plausch zwischendurch, mal zuhören und die Stimmung vor Ort auffangen. Das Gefühl dafür zu bekommen, ob die Mitarbeiter irgendwas bedrückt, ob es irgendwelche Nöte und Sorgen gibt, das ist per Telefon und Videokonferenz deutlich schwieriger zu erkennen als im persönlichen Kontakt“ (V19 53-58). Auch M20 bemängelt das Fehlen

des direkten Austausches, nicht nur, aber insbesondere dann, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Videokonferenzen die Kamera ausgeschaltet haben. Sie erklärt: „Dieser Smalltalk, dieses Dazwischen, diese Chemie, das kann man in der Homeoffice-Umgebung nicht alles so spüren“ (M20 243-244). Einen weiteren kritischen Aspekt stellt M22 heraus, wenn sie sagt: „Es gibt Dinge, die man einfach bilateral einfacher, flexibler und effizienter erledigen kann, wenn man sie im persönlichen Gespräch als per Telefon oder per Mail ordert. Das bekommt sofort einen sehr offiziellen Charakter, wenn man es per Mail macht. Die persönliche Variante bleibt ein bisschen auf der Strecke“ (M22 31-36).

Neben dem erschwerten Kontakt und Austausch gestaltet sich die *Einarbeitung und Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* als schwierig. So gelingt es V17 nur begrenzt, zu Auszubildenden einen Kontakt aufzubauen, sie ins Team zu integrieren und die Identifikation mit dem Arbeitgeber zu fördern. Die gleichen Probleme beobachtet er auch beim Herstellen neuer Kundenbeziehungen. Er sagt: „Wenn man neue Kunden kennenlernen möchte, neue Kolleginnen, neue Auszubildende, das finde ich per Kamera nicht so schick. Und wenn man mit mehreren Leuten an einem Tisch sitzt und etwas ganz Neues erarbeiten möchte, denke ich, dass man produktiver ist, wenn es vor Ort gemacht wird“ (V17 328-330).

V6 stellt heraus, dass er bei *Vorstellungsgesprächen* in Präsenz von den Bewerberinnen und Bewerbern einen besseren Eindruck gewinnen kann.

Mehrere Befragte betonen, dass sie *schwierige Gespräche*, zum Beispiel über unangenehme Angelegenheiten oder bei Konflikten, nicht gut aus dem Homeoffice heraus führen können. Dazu gehören auch Mitarbeiter-, Beurteilungs-, Kündigungs- und Disziplinalgespräche sowie Gespräche zum betrieblichen Eingliederungsmanagement. Ein Vater gibt an, dass er seiner beruflichen Rolle als Führungskraft mit Personalverantwortung in Telearbeit nicht voll gerecht werden kann. Er sagt: „Solche Dinge müssen vor Ort erfolgen“ (V14 46).

Für einige Mütter und Väter ist die *bereichsübergreifende Kommunikation*, beispielsweise in Projekten, eine Aufgabe, die im Büro besser gelingt als am häuslichen Arbeitsplatz. Dazu gehört auch der Aufbau von Netzwerken. Mehrere Befragte finden es darüber hinaus schwierig, im Homeoffice *schnelle Absprachen* zu treffen. Das geschieht im Büro besser und schneller.

Eine Person hält die Umsetzung von *Schulungen, Workshops und Veranstaltungen* in größerem Stil für das Homeoffice nicht geeignet. Selbstverständlich setzen *Dienstreisen* ein Verlassen des häuslichen Arbeitsplatzes voraus. Zahlreiche Befragte geben an, dass sie nur am regulären Arbeitsplatz Dokumente *drucken, scannen und unterschreiben* können. Ferner lässt Homeoffice nicht zu, dass *Schriftstücke* (z. B. *Bescheide*) *verschickt* und physischer *Brief-/Postverkehr* erledigt werden können. Mitunter fehlen Unterlagen in den Akten, die am häuslichen Arbeitsplatz nicht sofort ersetzt

werden können. Darüber hinaus können keine *Gegenstände ausgegeben* werden. Auch die *Hardware-Betreuung* ist ausgeschlossen genauso wie bestimmte Aufgaben in der *Bauunterhaltung*, zum Beispiel die Begutachtung eines Rohrbruchs.

A4 und A5

Schwierigkeiten bei der Einrichtung des Homeoffice sowie Problemlösungen

Ein Großteil der Befragten hatte *keine Schwierigkeiten* bei der Einrichtung des Homeoffice. „Hat alles super geklappt“, sagt M14 (57). Dass es „völlig reibungslos“ lief (V4 52), liegt unter anderem an der guten Anleitung, welche die Organisation zur Verfügung stellte. Wenige Befragte nennen *kleine technische Probleme*, beispielsweise bei der Umleitung des Telefons oder das Fehlen einer Kamera. *Sonstige Probleme* bezogen sich auf eine schlechte Internetverbindung, zu wenig Platz auf dem Arbeitstisch oder darauf, dass kein Arbeitsplatz im häuslichen Umfeld verfügbar war. Anfängliche Schwierigkeiten konnten jedoch *schnell überwunden* werden. Bei technischen Problemen half der IT-Service. Ferner konnte Hardware nachgerüstet werden, beispielsweise durch Beschaffung einer Kamera. Manche Befragte sorgten für eine verbesserte Internetverbindung, verlegten ihren Arbeitsplatz in ein anderes Zimmer oder schafften sich Möbel an.

4.3 B: Vereinbarkeit im Homeoffice

B1 Wird die Vereinbarkeit durch Homeoffice gestärkt?

Die Mütter und Väter wurden gefragt, inwieweit sie dem Zitat „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch das Homeoffice gestärkt“ zustimmen.

Insgesamt *bejahen 20 Mütter und 19 Väter diese Aussage ohne Einschränkungen*. Eine der befragten Mütter sieht in Homeoffice einen „zentralen Punkt, um eine Vereinbarkeit überhaupt möglich zu machen“ (M3 31-32). Eine andere Mutter erlebt Homeoffice als eine „enorme Entlastung“ (M4). Und M6 behauptet, dass Arbeit von zu Hause „selbstverständlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ unterstützt (M6 53-54). M13 spricht von einem „totalen Geschenk“ (M13 269) und M4 und V1 meinen, dass dies ein „großer Gewinn“ für die Familie bzw. für das persönliche Umfeld sei (V1 48). Als Gründe für die uneingeschränkte Zustimmung nennen die Befragten die mit wegfallenden Fahrtwegen einhergehende Zeitersparnis. Die gewonnene Zeit wandeln viele Eltern direkt in Familienzeit um, wodurch mehr Teilhabe, Gemeinsamkeit und Zusammenhalt entstehen. V18 sagt: „Die Stunde, die man mehr Zeit hat, mit dem Kind zu verbringen, die ist auf jeden Fall Gold wert“ (V18 41-42). Und M9 berichtet: „Der Tag startet schon ganz anders“ (M9 50-51), wenn sie zusammen mit ihrem Sohn aufsteht und frühstückt, was an Bürotagen nicht möglich ist. V1 gibt an, „näher am Familienleben“ dran zu sein (V1 45). Ein Grund für die Zustimmung ist die bereits bei den Motiven fürs Homeoffice erwähnte Flexibilität, worunter M5 eine ausgeprägte zeitliche und räumliche Ungebundenheit versteht. M5 und V6 schätzen es sehr, bei der Planung

bzw. Einteilung beruflicher und familiärer Aufgaben mehr Freiheiten zu haben. Der „Spagat zwischen Beruf und Familie funktioniert durch Homeoffice wesentlich besser“ (M17 40-41). V3 gibt an, dass die Arbeit mitunter für private Termine unterbrochen werden kann.

Vier Mütter und vier Väter stimmen der Aussage, dass Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärkt, grundsätzlich zu, schränken dies jedoch ein. Einige Eltern heben hervor, dass die Vereinbarkeit nur unter der Bedingung gegeben ist, dass die Kinder während der häuslichen Arbeit anderweitig betreut sind. Aber auch ansonsten gibt es laut V9 „viele Störeffekte“ (V9 54). V22 vertritt den Standpunkt, dass es „stressiger“ wird (V22 56). M14 beklagt die Mehrarbeit und die entgrenzten Arbeitszeiten, denn „man wird dazu verleitet, zu Zeiten zu arbeiten, wo man eigentlich Feierabend hätte, weil man manche Sachen nicht schafft“ (M14 58-60). In solchen Situationen sei Arbeit von zu Hause „eher gegen Familie“ zu sehen (M14 78). Eine andere Mutter vertritt den Standpunkt, dass Homeoffice den Spagat zwischen Beruf und Familie nicht löst. Sie sagt: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist je nach Lebenssituation immer eine Kompromisslösung zugunsten des einen oder anderen“ (M22 52-54). Und die Befragte ergänzt: „Das [Die Vereinbarkeit, BF] ist das Ziel, aber noch nicht die Realität“ (M22 51). Denn nach Einschätzung von M10 werden mit Homeoffice „Rollenbilder oder Rollen verstärkt, die meist den klassischen Rollenbildern entsprechen“ (M10 55-56). Sie als Mutter müsse sich von der Erwartung abgrenzen, dass wenn sie zu Hause ist, automatisch auch mehr Tätigkeiten in Haushalt und Familie übernimmt. Und M25 erwähnt, dass Homeoffice keinesfalls die Kindererziehung vereinfacht.

Eine Mutter und zwei Väter beantworten die Frage (eher) mit nein. M1 hält die Vereinbarkeit im Homeoffice für „schwierig“ (M1 36), weil sie sich stark unter Druck sieht, alles managen zu müssen. Sie sagt: „Das mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf finde ich schön gesagt, aber nicht wirklich gut umgesetzt. Es gibt vielleicht andere Bereiche, aber da wo ich bin, ist das nicht so einfach“ (M1 49-51). Ein Vater verneint die Aussage, dass die Vereinbarkeit durch Homeoffice gestärkt wird, mit dem Hinweis, dass eine Kinderbetreuung parallel „nicht möglich“ sei (V7 44-45). Der zweite skeptische Vater (V2) begründet seine Nichtzustimmung mit der Situation, dass die Kinderbetreuungszeiten in der Kita seines Kindes so kurz seien, dass er tagsüber liegengeliebene Arbeiten in den Abendstunden aufholen muss. Anders als für M14 ist für ihn entgrenztes Arbeiten nicht eine Option, sondern eine Notwendigkeit.

B2 Kinderbetreuung während des Homeoffice

Unter „Normalbedingungen“ ohne Lockdown, also mit geöffneten Kindertagesstätten, Schulen usw., ist bei allen Eltern, die im Homeoffice tätig sind, die Kinderbetreuung vormittags gesichert. Vier Väter berichten, dass die *Mutter während ihrer gesamten Arbeitszeit die Kinderbetreuung übernehmen kann*, da sie derzeit nicht berufstätig ist.

Bei den meisten Eltern ist das Kind mindestens am Vormittag in *externen Organisationen* wie Kindertagesstätte, Tagesmutter oder Schule untergebracht. Manchen Eltern steht eine 45-Stunden-Betreuung in der Woche zur Verfügung, in der Regel unter Einbeziehung der Schule. Bei einigen Müttern und Vätern ist die Kinderbetreuung jedoch nur bis zum frühen *Nachmittag*, also bis 13 oder 15 Uhr, gesichert. Bei fünf Vätern, deren Partnerinnen teilzeitbeschäftigt sind, übernimmt dann die Mutter die Betreuung. In anderen Familien werden die Kinder nachmittags durch die Großeltern, im Einzelfall auch durch die Nachbarin oder eine „Nanny“ (M23 55) beaufsichtigt. Für M10 bedeutet das ein „Jonglieren“ zwischen verschiedenen Betreuungen (M10 68).

Zwei Mütter (M2, M5) betreuen nachmittags ihr Kind bzw. ihre Kinder *parallel zum Homeoffice* im häuslichen Umfeld. Die zeitlichen Überschneidungen bewerten die Betreffenden jedoch als gering. So sagt M2: „Das heißt, dass ich eine geringe Zeit für sie verantwortlich bin, während ich noch im Homeoffice bin. Also diese Überschneidungen sind jetzt zum Glück nicht mehr so häufig“ (M2 72-75). Wenn das eine Kind aus der Kita und das andere aus der Schule kommt, ist auch M5 für ihre Kinder da. Denn die institutionellen Betreuungszeiten sind „halt nicht vollumfänglich“ (M5 45). Zwei Väter (V24, V25) berichten, dass sie mit der Mutter zusammen die Kinder am Nachmittag betreuen. Auch drei weitere Väter erleben eine phasenweise Parallelität von Homeoffice und (nicht anderweitig betreuten) Kindern. Allerdings geben V10, V13 und V22 an, dass sich die *Kinder dann selbst beschäftigen*, beispielsweise spielen oder fernsehen. V13 sagt: „Im Sommer war’s ideal. Da konnten die in den Garten gehen oder auf den Spielplatz. Jetzt in den Wintermonaten sind die so zwischen Keller, Dachgeschoss und Wohnzimmer. Also können sie sich da ein bisschen austoben. Das ist so ihre Beschäftigung. Und ansonsten ja, Disney plus, Netflix“ (V13 116-120).

Es kann also festgehalten werden, dass unter Normalbedingungen zumindest vormittags sowohl Müttern als auch Vätern eine externe Kinderbetreuung sichergestellt ist. Nachmittags jedoch kann es insbesondere bei den Müttern einen Überschneidungsbereich geben, in denen die Eltern zeitgleich im Homeoffice tätig sind und Kinder im häuslichen Umfeld zu betreuen haben. Bei den Vätern steht häufiger die Mutter als vorrangige Ansprechpartnerin zu Verfügung, ggf. auch bei Engpässen in der Kinderbetreuung (s. Kategorie B5 zur Rollenaufteilung). Außerdem gibt es unter ihnen drei, die die Kinder ggf. sich selbst beschäftigen lassen.

B3 Kritische Situationen im Homeoffice

Zwei Müttern (M6, M14) und zwei Vätern (V16, V25) fallen auf die Frage nach kritischen Situationen keine schwierigen Konstellationen ein. Drei Mütter und zwei Väter messen **kritischen Situationen keine große Bedeutung** zu, weil sie durch eine gute Organisation handhabbar seien. So arbeitet M8, wenn die Kinder schlafen. M9 stimmt die Arbeitszeiten mit ihrem Partner ab, so dass sie zeitversetzt beruflichen und familiären Aufgaben nachgehen können. M17 sorgt bei Ausfall der regulären Kinderbetreuung für Ersatz. Und um ungestört arbeiten zu können, fährt sie ins Büro. Auch V14 und

V4 sehen im Homeoffice keine nennenswerten Probleme, sofern man den Arbeitsalltag gut strukturiert bzw. im kollegialen Umfeld Toleranz einfordert.

Jeweils drei Mütter und drei Väter assoziierten mit kritischen Situationen vorrangig **technische oder organisatorische Schwierigkeiten**, beispielsweise wenn eine schlechte Internetverbindung zu Aussetzern bei Videokonferenzen führt (V4, V7). V6 klagt über Probleme bei der Anmeldung im System. M12 hingegen belastet, dass ihre Kolleginnen und Kollegen nicht wissen, wann sie im Dienst ist, so dass sie Telefonate und Emails auch außerhalb ihrer Arbeitszeit beantwortet.

Die Mehrzahl der von den Befragten genannten kritischen Situationen bezieht sich auf die **Anwesenheit von Kindern, während sie im Homeoffice tätig sind**. In den Lock-downs waren viele Mütter und Väter von der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen zumindest phasenweise betroffen. Aber auch dann, wenn ein Kind krank ist, die Familie in Quarantäne muss oder die Mutter wegen Krankheit als Betreuungsperson ausfällt, können vergleichbar schwierige Umstände entstehen.

Befinden sich Kinder während der häuslichen Arbeit im gemeinsamen Haushalt, hat dies in der Regel eine *erhöhte Geräuschkulisse* zur Folge, vor allem wenn mehr als ein Kind zu Hause ist. Sowohl Mütter als auch Väter nennen Situationen, in denen die Kinder während des Homeoffice singen (V13), schreien (M16, V15), laut spielen (V5), sich streiten bzw. lautstark aneinandergeraten (M13), sich prügeln (M13, V19), herumrennen, bei dienstlichen Gesprächen dazwischenrufen (V9) oder bei Videokonferenzen durch Bild laufen (M7, V11) bzw. Ballett aufführen (M11). M4 stellt heraus, dass sich das „nicht abstellen“ lässt (M4 105). M16 meint, es sei „ja so, dass Kinder die ganze Zeit irgendwelche Töne von sich geben oder nicht gerade leise sind“ (M16 128-130). V5 hält die familiäre Geräuschkulisse besonders bei Kundengesprächen für problematisch, weil dadurch seine Souveränität und die Außendarstellung der Behörde leiden könnten. Noch weitere vier Väter stellen die durch die Kinder bedingte Geräuschkulisse als störend heraus. Insgesamt geben vier Mütter, aber elf Väter die Lautstärke als belastend an.

Mit Kindern im räumlichen Umfeld und der damit verbundenen Geräuschkulisse steigt die Gefahr von *Ablenkung und nachlassender Konzentration*, was das Arbeiten grundsätzlich erschwert, insbesondere dann, wenn dringende Aufgaben anfallen (M5). Drei Mütter und ein Vater nennen dies als Belastung.

Das Hauptproblem besteht allerdings dann, wenn *Kinder während der Arbeit betreut werden müssen*. Eine solche Situation wird als „Katastrophe“ (M2 42), „absolute Vollkatastrophe“ (V2 111) und „eine sehr starke Belastung für die Familie“ (V2 194) beschrieben, weil dies „faktisch nicht gleichzeitig geht“ (M3 45) und „man kleine Kinder nicht alleine lassen kann“ (M4 103) bzw. sie sich nicht selbst beschäftigen können (M2). Eine Mutter sagt: „Da kann ich nicht noch meinen Job machen“ (M7 96-97). M16 meint, den Kindern nicht gerecht werden zu können. M21 erlebt ein Gefühl der

„Zerrissenheit“ (M21 62) und Stress, M16 spricht über die Zeit der Kita-Schließung als eine „extreme Belastung“ (M17 131) und V2 über „drei schlimme Wochen“ (V2 117). Auch M3 fühlt sich angespannt und gestresst, während es für M22 „ungewohnt“ war (M22 94). M18 und M20 bezeichnen die Situation als „anstrengend“ (M20 77). Doch nicht nur für die Familie, sondern auch für die Partnerschaft ist Arbeit im häuslichen Umfeld ohne Kinderbetreuung eine Belastungsprobe. So streitet sich V2 mit seiner Partnerin um die Frage, welche berufliche Tätigkeit Priorität hat und wer die Kinder betreut.

Die meisten kritischen Situationen gestalten sich so, dass Kinder Bedürfnisse einfordern (z. B. Aufmerksamkeit, Beschäftigung, Fragen beantwortet bekommen wollen) und sie auf diese Weise die Eltern bei der Arbeit stören. M2 unterbricht ggf. ihre Arbeit. Auch V2 handelt so, was dazu führt, dass ein Arbeitstag bei ihm dann nicht acht, sondern 15 Stunden hat. M1 dagegen meint, dass ihr Kind da „einstecken muss, als dass man da eine Förderung oder Bespaßung gewährleisten kann“ (M1 59-60). Gerade kleine Kinder verstehen nicht bzw. sie können nicht nachvollziehen, dass die Mutter auch arbeiten muss (M2, M19). M10 erlebt die Zurückweisung der Bedürfnisse ihres Kindes als inneren Konflikt, denn sie will nicht immer Nein-Sagen, wenn ihr Kind etwas von ihr möchte. Als schwierig und „emotionale Herausforderung“ (M3 50) erleben gerade Mütter die Situation, wenn sie ihre Kinder parallel zur Arbeit beschulen müssen. M3 motiviert und korrigiert ihr Kind im Homeschooling. Sie lernt mit ihm gemeinsam, wird jedoch als Lehrkraft nicht akzeptiert. Sehr eindringlich beschreibt auch M4 die Situation, wenn beide Eltern im Homeoffice telefonieren. M4 berichtet. „Also dann bin ich mit dem Telefon durch die Wohnung gerannt und das Kind hinter mir her und ich bin vor dem Kind weggerannt. Das war Stress“ (M4 56-57). M5 gibt an, dass die Kinder in dieser Zeit sich selbst beschäftigen müssen und „beiseitegeschoben werden“ (M5 59).

Dass die Kinder während des Homeoffice auch mal sich selbst überlassen sind und sich selbst beschäftigen müssen, ist eine Reaktion auf die Parallelität von Arbeit und Kindern am gleichen Ort (s. auch Kategorie B2 zur Kinderbetreuung während des Homeoffice). M8 ist es gelungen, mit ihren Kindern Vereinbarungen zu treffen, so dass sie bei der Arbeit weniger unterbrochen wird. M15 hat eine Ampel eingeführt, die den Kindern zeigt, wann sie nicht gestört werden darf. Auch bei V1 haben die Kinder gelernt, dass sie den Vater bei der Arbeit, insbesondere bei Videokonferenzen, nicht stören dürfen. M13, V10 und V13 hingegen verlassen eine Videokonferenz, wenn sich die Kinder im Hintergrund streiten. Ebenso unterbricht V5 seine Arbeit bei Krach in seinem Umfeld: Er sorgt dann für Ruhe, bevor er weiterarbeitet. Bei anderen Vätern ist es die Partnerin bzw. Frau, die bei Unruhe interveniert und die Kinder in ihrer Lautstärke bändigt. V2 und M19 versuchen, ihren Tag noch strenger durchzuplanen und haben mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner Kompromisse bei der Beaufsichtigung der Kinder ausgehandelt.

Die Zusammenschau der Ergebnisse zeigt, dass die Mütter eine Situation im Homeoffice, bei der parallel Kinder zu betreuen, zu versorgen und zu beschulen sind, dramatischer und belastender erleben als Väter. So liegen für V1 Stresssituationen nicht „dauerhaft oder wiederkehrend“ vor (V1 138). Viele Väter leiden vor allem unter der Geräuschkulisse, insbesondere bei Telefonaten und Videokonferenzen. Dadurch, dass ihre Partnerin die Kinder betreut, können sie sich gegenüber den Bedürfnissen der Kinder eher abgrenzen. Im Vergleich dazu sehen sich die Mütter noch stärker in der Verantwortung bzw. sie sind noch häufiger als die Väter in der Pflicht, die Kinder zu betreuen, zu versorgen und zu beschulen – weil es sonst keine andere Person tut oder sie sich hier vorrangig in der Pflicht sehen. Entsprechend stark erleben sie den Spagat bzw. eine Zerrissenheit zwischen beruflichen und familiären Aufgaben. Viele Väter kennen diese Situation zwar ebenfalls, doch nicht so oft, weil neben ihnen häufig die Frau im Haushalt anwesend ist.

B4 Veränderungen seit Corona

Dass die Pandemie einen Einschnitt für die Familie und im Beruf bedeutete, wird beispielsweise in der übergeordneten Aussage von M8 deutlich: „Für mich hat sich alles verändert“ (M8 72-73). Und V11 meint: „Die Gemütslage ist bei allen pauschal um 10 Prozent schlechter als sonst“ (V11 92). Die Corona-Pandemie brachte für die befragten Eltern Veränderungen in der Arbeitswelt, in der Familie, in der Freizeit, bei den Kontakten und in weiterer Hinsicht mit sich.

Im **Beruf** war es so, dass manche Befragte *erstmal*s und viele *vermehrt* im Homeoffice arbeiteten. Zwei Mütter (M8, M18) haben ihre *Arbeitsstunden* über die Woche *anders verteilt*. Anstelle von drei Präsenztagen praktizieren sie nunmehr fünf Tage im Homeoffice. Zwei andere Mütter (M4, M11) berichten, dass sie ihren *Tagesablauf* komplett *umstrukturierten*: M11 stellt für die Familie einen täglichen Stundenplan auf, nach dem die unterschiedlichen Aufgaben erledigt werden.

Eine Mutter und zehn Väter vermissen den privaten und fachlichen Austausch im Kollegium. Dieser findet entweder nicht, weniger und (oder) nur noch online statt. So fehlt V4 das „soziale Drumherum“ (V4 68). Auch V12 meint, dass das Miteinander vor Corona ausgeprägter war. Mehrere Mütter und Väter beklagen das *fehlende Beisammensein in Pausen und die Kommunikation bei informellen Begegnungen im Arbeitsalltag*. Das Arbeiten sei „unpersönlicher“ und „einsam“ geworden (V8 77, 222). V10 erwähnt weiterhin, dass er auch weniger Kontakt zu externen Partnern hätte. V15 merkt an, dass es mehr Distanz und Vorsicht zwischen den Menschen gäbe. V20 sieht darin aber auch den Vorteil, dass er stringenter arbeiten kann und es nicht mehr passiert, dass „man sich aus Versehen in der Kaffeeküche für fünf Stunden verquatscht“ (V20 88-89).

Eine Mutter (M3) und ein Vater (V2) stellen heraus, dass durch Corona die *Digitalisierung der Aufgaben* vorangekommen sei. Zwei Mütter und ein Vater berichten, dass

sich die *Einstellung gegenüber dem Homeoffice* durch die Pandemie *gewandelt* habe. M1 meint, Homeoffice sei nicht mehr so negativ behaftet wie vor der Pandemie und auch M23 erfährt eine größere Akzeptanz. V2 war vor der Pandemie „kein Fan von Homeoffice“ (V2 40), hat nunmehr aber eine positive Haltung dazu.

Eine Mutter und drei Väter geben an, dass sie seit der Pandemie eine hohe bzw. *höhere Arbeitsbelastung* haben als vor Corona. Sie erklären das mit Zusatzaufgaben, die sie in der Regel im Rahmen des Corona-Managements wahrnehmen. V4 sieht eine Tendenz zur Mehrarbeit.

Sehr gravierende Einschnitte brachte die Pandemie im **Familienleben** mit sich. Vier Mütter und ein Vater stellen heraus, dass sie die *Kontakte zu den Großeltern einstellten oder reduzierten*. Mit den Großeltern fielen ggf. wichtige Betreuungspersonen weg und es fehlte „der familiäre Rückhalt“ (M12 68).

Mehr Homeoffice sowie die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen bedeutete für die Eltern *mehr Zeit für die Familie*. Dies wird einerseits positiv bewertet, andererseits ging diese Situation gerade für Mütter mit gravierenden Belastungen einher. Positiv wird berichtet, dass die Familie näher zusammenrückte (M7), ein Vater mehr am Familienleben teilnehmen konnte (V1) und der Zusammenhalt gestärkt wurde (M1). Eine Mutter spricht davon, dass „Quality-Time“ dazugekommen sei (M10 96). Für M19 hat Familie als Wert zugenommen. Und auch V1 berichtet über „sehr positive Momente“ (V1 184), wenn ihm seine Kinder über schöne Dinge erzählen, die bei der Arbeit im Büro an ihm vorbeigegangen wären.

Andererseits erwähnen vor allem viele Mütter (*psychische*) *Belastungen, die bei ihnen durch den Fokus auf Familie, die Parallelität von Familie und Homeoffice sowie die zusätzliche Sorgearbeit hervorgerufen wurden*.

Zum größeren Zeitkontingent in der Familie sagt V11: „Das ist schön, führt aber auch zu stressigen Situationen“ (V11 82). M2 meint, „dass wir uns auf die Nerven gegangen sind“ (M2 49-50). M4 spricht von einer „enormen psychischen Belastung“ (M4 64) und M11 sagt: „Es wäre gelogen, wenn man nicht sagt, dass das auf einen einwirkt“ (M11 118-119). M6 fand diese Zeit „anstrengend“ (M6 68), M4 erwähnt Konflikte in der Partnerschaft. V16 berichtet, dass dadurch, dass den Kindern die Spielkameraden fehlten, sie mehr Aufmerksamkeit einforderten. M2 macht die Vorstellung, dass nochmals ein Lockdown kommen könnte, große Angst.

Mit drei kleinen Kindern zuhause zu sein und dazu noch arbeiten zu müssen, empfand M2 als eine „psychische Belastung“ (M2 52). Die Parallelität von Familie und Homeoffice hat sie „psychisch schon ein bisschen fertig gemacht“ (M2 54). Auch M3 erlebt den Versuch, Kind und Arbeit gleichermaßen gerecht zu werden, als „machbar, aber anstrengend“ (M3 69). M16 kann sich ggf. nicht auf die Arbeit konzentrieren. V8 arbei-

tet hingegen „gestückelt“ (V8 77). Ein Vater beschreibt den Spagat zwischen häuslicher Arbeit und Kinderbetreuung mit den Worten: Wir haben „im Privaten diesen Zielkonflikt, einerseits die beruflichen Tätigkeiten so auszuüben, wie wir es jahrelang machen. Aber auch auf der anderen Seite die Betreuung unseres Kindes so sinnvoll zu gestalten, dass wir mögliche zukünftige langfristige Defizite vermeiden“ (V14 75-79).

Ohne Kinderbetreuungseinrichtungen und bei Schulschließungen mussten Eltern vermehrt Zeit in die Kinderbetreuung und Sorgearbeit investieren, einschließlich Beschulung, was eine zusätzliche Belastung darstellte. Für M7 bedeutete dies „massiger Stress“ (M7 106). M15 erlebte einen hohen Erwartungsdruck, die Versorgung und den Haushalt „auf Vordermann zu haben“ (M15 62-63). Sie sagt: „Jeder erwartet, dass das Ding normal läuft“ (M15 64-65). Ein Vater (V1) betont, dass er sich bei der Hausaufgabenbetreuung engagierte, dies aber nicht als belastend empfand.

Über die beschriebenen Veränderungen im Beruf und in der Familie hinaus waren die **Freizeit und weitere Lebensbereiche** durch die Pandemie betroffen. So mussten die Kontakte außerhalb der Familie reduziert werden, worunter nach Ansicht von M19 die Entwicklung der Kinder gelitten hat. Auch der Wegfall von Hobbys bzw. Freizeitaktivitäten wirkt sich nach Auffassung der Eltern kritisch auf die Kinder aus. M13 sagt: „Das macht was mit den Kindern und auch mit uns“ (M13 136-137). Zwei Mütter erleben eine gewissen Monotonie, wenn sie berichten: „Jeden Tag das Gleiche“ (M9 92) und dass die „Freizeit recht langweilig“ ist (M21 83). Gerade für Kinder würden schöne Dinge ausfallen (M13), beispielsweise ein Kindergeburtstag (V10). Positiv hervorzuheben ist, dass zwei Mütter (M1, M20) über verstärkte Freizeitaktivitäten in der Natur berichten. Eine Mutter übt jetzt mehr Sport aus (M17), zwei Väter hingegen machen weniger Sport (V4, V11), ein Vater geht sogar tagelang nicht aus dem Haus. Umgekehrt erzählt M17, dass sie sich Dank vermehrten Homeoffice gesünder ernähren kann. M1 erlebt die Pandemie-Zeit als Entschleunigung und M17 gibt an, dass sich dadurch ihre Work-Life-Balance verbessert hat.

Die Zusammenschau der Befunde zeigt, dass vor allem für die Mütter die Belastungen im Familienleben und in der Freizeit zugenommen haben. Während einige Väter das größere Zeitkontingent mit der Familie positiv erleben, fühlen sich die Mütter durch die zusätzliche Sorgearbeit und die Parallelität zur häuslichen Arbeit unter Druck und gestresst.

B5 Rollenaufteilung in der Familie, hinsichtlich Einkommen und Sorgearbeit

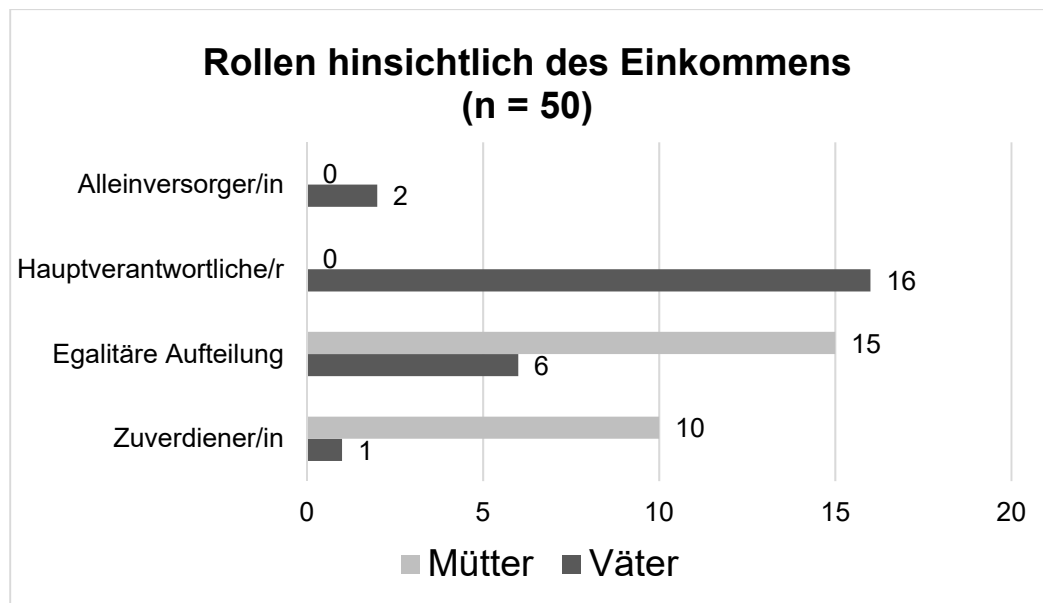
Die meisten Befragten leben im Hauptverdiener-Zuverdienerin-Modell. Zwei Väter geben an, die Familie allein zu versorgen. 16 Väter tragen die Hauptverantwortung für den Verdienst, das heißt sie steuern mindestens 60 Prozent zum Familieneinkommen bei. Sechs Väter praktizieren eine egalitäre Aufteilung, ein Vater ist Zuverdiener.

Unter den Müttern gibt es hingegen keine einzige, die sich in der Rolle der Alleinversorgerin oder Hauptverantwortlichen für das Einkommen befindet. 15 Mütter leben in einer egalitären Aufteilung, zehn sind Zuverdienerinnen.

Die Ergebnisse sind in Abb. 11 wiedergegeben.

Abbildung 11

Rollen hinsichtlich des Einkommens

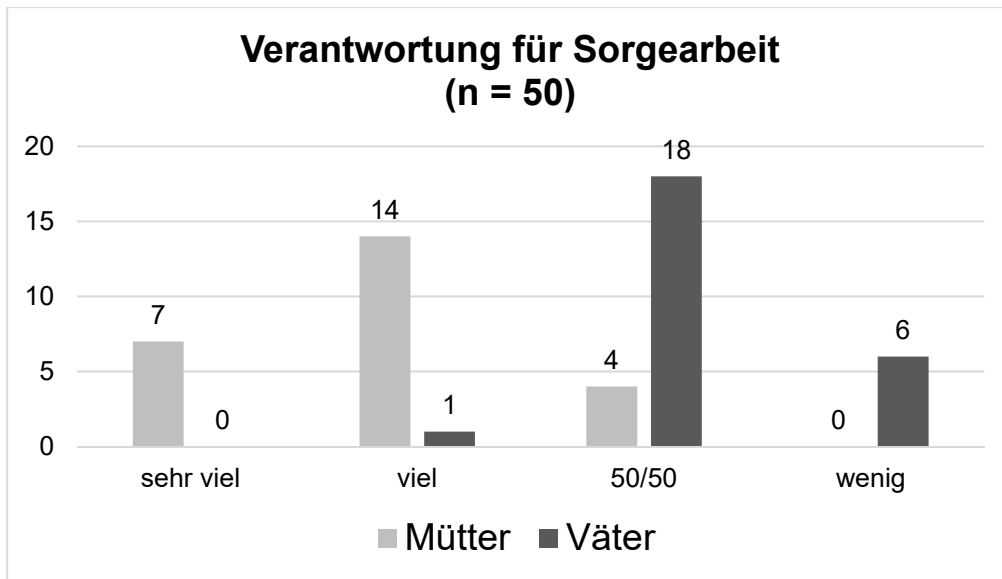


Ganz anders als beim Einkommen verteilt sich die Verantwortung für die Sorgearbeit. Hier ist es so, dass die Mütter die Hauptrolle einnehmen. 14 Mütter übernehmen viel, sieben Mütter sogar sehr viel Sorgearbeit. Nur vier Mütter haben ihrer Einschätzung nach eine gleichberechtigte Unterstützung seitens der Partnerin bzw. des Partners. Dagegen behaupten 18 Väter, sich hälftig an der Sorgearbeit zu beteiligen. Sechs Väter geben zu, dass sie eher wenig diesbezügliche Verantwortung übernehmen. Nur ein Vater meint, viel zur Sorge für die Familie beizutragen.

Die Ergebnisse sind in Abb. 12 wiedergegeben.

Abbildung 12

Verantwortung für Sorgearbeit („Wieviel Sorgearbeit liegt bei Ihnen?“)

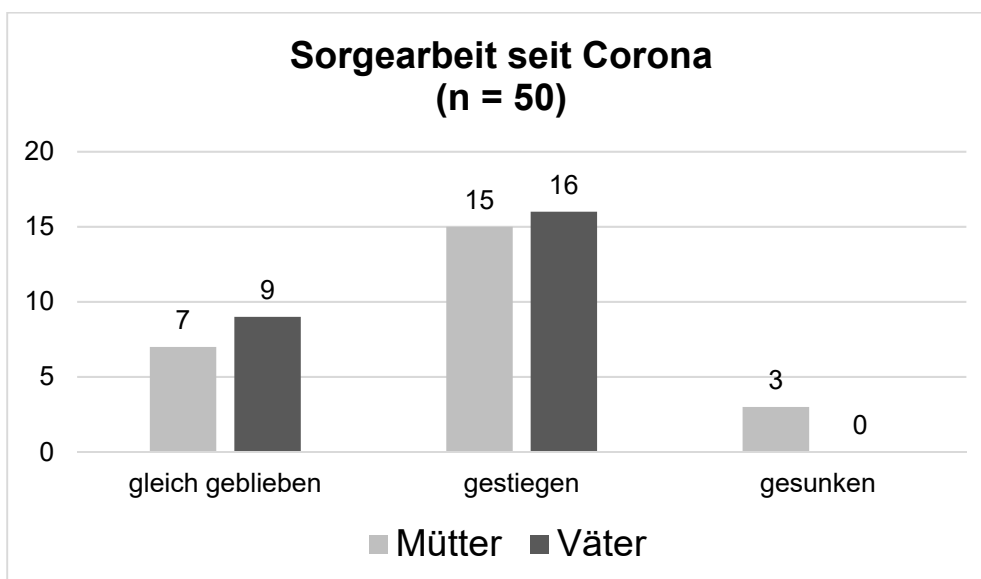


Nur für ein Viertel der Mütter (n = 7) und rund ein Drittel der Väter (n = 9) hat es seit Ausbruch der Pandemie beim Umfang der Sorgearbeit keine Veränderungen geben. 15 Mütter und 16 Väter berichten, dass sie seitdem mehr Sorgearbeit übernehmen. Für drei Mütter ist die Verantwortung allerdings gesunken. Vielleicht werden sie jetzt mehr von ihrer Partnerin / ihrem Partner unterstützt.

Die Ergebnisse sind in Abb. 13 wiedergegeben.

Abbildung 13

Sorgearbeit seit Corona



Bei den qualitativen Fragen zur Berufs- und Sorgearbeit bestätigt sich, dass die Aussagen der Mütter und Väter sich deutlich voneinander unterscheiden. Die meisten Mütter geben an, dass bei ihnen die Rollenaufteilung klassisch oder traditionell erfolgt, das heißt, dass sie den Großteil der Arbeit in Haushalt und Familie übernehmen. Sie sind mit dieser Aufteilung nicht immer zufrieden, akzeptieren diese jedoch, da sie nur in Teilzeit berufstätig sind und weniger zum Familieneinkommen beisteuern. Außerdem erleben einige von ihnen einen sozialen Druck, den gesellschaftlichen Rollen zu entsprechen.

Bei den Vätern sind es hingegen deutlich weniger, die meinen, in traditionellen Rollenarrangements zu leben. Einige Aussagen sind hier sehr kurz und (oder) nicht eindeutig, sollen aber den Eindruck einer egalitären Aufteilung vermitteln. Es scheint, als würden sie die von den Müttern geleistete (Mehr-)Arbeit in der Familie und im Haushalt unterschätzen. Es fehlt ihnen eventuell ein Bewusstsein für die Belastungen, denen Mütter nicht nur, aber gerade in Corona-Zeiten ausgesetzt sind. Theoretisch wäre es auch möglich, dass die Väter durch ihre Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung hervorragende Bedingungen vorfinden, um traditionelle Rollen aufzubrechen. Angesichts dessen, dass ein wesentlicher Teil der Befragten in Hauptverdiener-Zuverdienerin-Konstellationen lebt, ist dies aber eher unwahrscheinlich.

Zur Perspektive der Mütter:

Die Mehrheit von ihnen gibt an, *traditionelle Rollenkonstellationen* umzusetzen. Bei dieser übernimmt die Frau den Großteil der Kindererziehung und Haushaltstätigkeiten, einschließlich der Organisation von Freizeitaktivitäten für die Kinder sowie deren Beschulung im Lockdown. M2 sagt: „Also ich bin theoretisch alleinerziehend, weil mein Mann sehr viel beschäftigt ist“ (M2 68-69). M3 stellt heraus, „zu 100 Prozent für die Kinderbetreuung zuständig“ zu sein (M3 72-73). M7 meint, sie sei „Hauptansprechpartner“ für die Kinder (M7 116).

Bei der traditionellen Aufteilung von Aufgaben in der Familie übernehmen einige Väter bei Bedarf und Interesse die Kinderbetreuung, wenn sie zu Hause sind. Ferner werden Angelegenheiten rund ums Auto, Reparaturen, handwerkliche Dinge, die Finanzen, das Kochen, Einkaufen, der Garten sowie einige Freizeitaktivitäten der Kinder von ihnen geregelt.

Begründet werden die traditionellen Arbeitsteilungen aus Sicht der Mütter damit, dass der Mann Hauptverdiener oder Versorger der Familie ist und die Frau in der Regel lediglich mit einer Teilzeitbeschäftigung zum Einkommen beiträgt. Hinzu kommen Gewohnheiten und gesellschaftliche Rollenmuster. M21 bewertet das mit den Worten: „Ich glaube, das ist eine ganz normale Verteilung“ (M22 92). Und M7 sagt: „Es ist so, dass die Kinder das gewöhnt sind, dass die Mütter eher diesen Versorgerpart haben. Das liegt aber natürlich auch daran, dass ich gewöhnlich mehr zu Hause bin als mein Mann. Und das hat sich halt durch Corona nicht geändert, obwohl wir dann auch beide zu Hause waren“ (M7 123-127). M23 erklärt: „Also wir haben stillschweigend eine klare

Aufteilung und es funktioniert sehr gut, finde ich“ (M23 81-82). Manche Mütter begründen die Aufteilung damit, dass ihr Mann im Unterschied zu ihnen kein Homeoffice hat. Wenige Mütter erklären auch, dass sie sich eine andere Rollenaufteilung wünschen würden, doch „Es ist wahrscheinlich typisch, dass Männer sich da ein bisschen gegen wehren“ (M14 136-137). Und M24 hatte sich ursprünglich ein anderes Lebensmodell vorgestellt, aber jetzt hängt sie da „drin, meiner Meinung nach“ (M24 280-281). Und „wenn bei mir die Möglichkeit auch anders wäre, würde ich das auch anders leben“ (M24 293-294).

Der geringere Teil der Mütter gibt an, dass sie sich mit ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin die Berufs- und Sorgearbeit *egalitär aufteilt*. In diesen Familien übernehmen beide Elternteile die Kinderbetreuung und Aufgaben im Haushalt gleichberechtigt bzw. jeder hat seinen Bereich, insgesamt macht jeder aber etwa die Hälfte. M13 begründet ihre Aufteilung damit, dass es bei vier Kindern gar nicht anders gehen würde.

Zur Perspektive der Väter:

Ein Teil der Väter gibt zu, in *traditionellen Rollenkonstellationen* zu leben, bei der ihre Frau den Hauptteil der Aufgaben bei der Kinderbetreuung und im Haushalt übernimmt. V20 findet die Rollenaufteilung „super“ (V20 138) und springt ein, wenn Unterstützung gebraucht wird. Die Väter sehen sich in diesen Lebensformen eher für den Verdienst, die Finanzen, den Garten oder das Einkaufen in der Verantwortung. Einige bringen sich dann, wenn sie zu Hause sind, in die Kinderbetreuung oder den Haushalt ein.

Die Väter in klassischen Rollenaufteilungen *begründen* ihre Lebensweise damit, dass sie den höheren Beschäftigungsumfang haben und ihre Frau entweder in Teilzeit oder gar nicht arbeitet, weil sie in Elternzeit ist.

Ein anderer Teil der Väter gibt an, *egalitäre Konstellationen* umzusetzen, was die Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit betrifft. Aussagen, die darauf hindeuten, sind beispielsweise: „Wir sind eine gleichberechtigte Familie“ (V1 187-188), „Manchmal macht der eine mehr und manchmal der andere“ (V2 218-219) und „Es gibt nichts, was meine Frau macht, was ich nicht mache“ (V8 84). V9 sagt, dass obwohl seine Frau derzeit nicht berufstätig ist, sie sich die Erziehung zur Hälfte aufteilen. Dazu hat er einen Tag in der Woche frei, um seine Frau zu unterstützen. Unklar bleibt an dieser Stelle, ob neben Fragen der Erziehung auch die Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten partnerschaftlich aufgeteilt sind. Eventuell verstehen einige Väter unter einer egalitären Aufteilung, wenn sie sich entsprechend ihrer zeitlichen Möglichkeiten in die Familie und den Haushalt einbringen, was jedoch nicht bedeuten muss, dass es auf das gleiche Zeitkontingent wie bei der Frau hinausläuft.

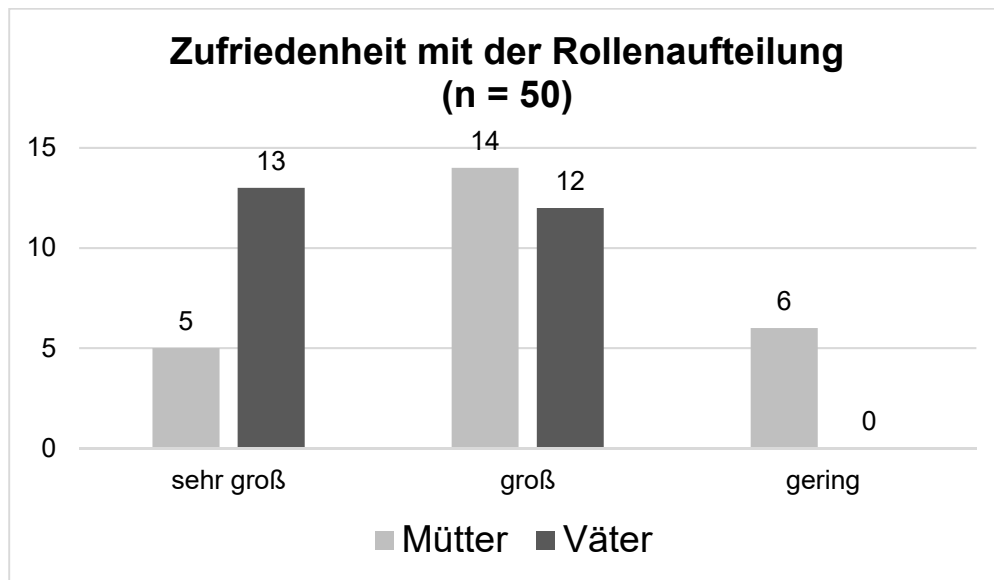
B6 Änderungswünsche bei der Rollenaufteilung

Auch in dieser Kategorie muss zwischen den Sichtweisen der Mütter und Väter differenziert werden.

Die Ergebnisse aus der quantitative Befragung zeigen, dass die Zufriedenheit mit der praktizierten Rollenaufteilung im Allgemeinen hoch ist. Dabei ist die Zufriedenheit der Väter deutlich größer ist als die der Mütter. Zwölf Väter sind zufrieden, 13 sogar sehr zufrieden. Unter den Müttern gibt es lediglich fünf, die sehr zufrieden und 14, die zufrieden sind. Sechs Mütter sind unzufrieden (s. Abb. 14).

Abbildung 14

Zufriedenheit mit der Rollenaufteilung



Die qualitativen Daten offenbaren, dass Eltern, die in *egalitären Mustern* leben, an ihrer Rollenaufteilung nichts ändern wollen. Hier sind sich die betreffenden Mütter und Väter einig. Mütter, die in der Familie und dem Haushalt unterstützt werden, sagen beispielsweise: „Wir sind ein gut eingespieltes Team“ (M4 82) und „Ich glaube, wir haben unseren perfekten Zustand erreicht“ (M13 176-177). Auch die Väter sind mit der Lebensweise zufrieden. Dies kommt in den Aussagen „Das funktioniert“ (V12 82) und „So ein Vater möchte ich sein“ (V8 96) zum Ausdruck. Eine gleichberechtigte Lebensweise scheint das Interesse an noch mehr Familienzeit zu wecken. V1 hat schon einmal an Teilzeit gedacht und V2 wünscht sich, noch mehr Zeit mit der Tochter verbringen zu können, „weil das eigentlich jeder gerne möchte“ (V2 238).

Bei der Sicht auf die traditionellen Lebensformen fällt die Zufriedenheit der Mütter und Väter teilweise unterschiedlich aus. Wenige Mütter, die in *klassischen Rollenkonstellationen* leben, sehen keinen Änderungsbedarf. So sagt M6: „Ich finde es vollkommen okay so“ (M6 90). Nach M21 ist „alles gut. Wir sind da gut aufgestellt“ (M21 104). Und

M12 hebt hervor, das Arrangement sei vorteilhaft. Unter den Vätern sind wesentlich mehr Befragte, die sich mit der Rollenkonstellation zufrieden zeigen. So sagt V3: „Das ist gut gelöst und ganz okay“ (V3 121). V4 hat durch Homeoffice die gewünschte Änderung eingelöst, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Auch V9 behauptet, die Rollenaufteilung sei „perfekt“ (V9 106). Ebenso wie bei V9 ist auch die Frau von V20 in Elternzeit, weshalb es funktioniert. Auch V15 bewertet die Situation sehr positiv mit den Worten „Im Prinzip ist momentan alles rosarot. Ich habe nichts auszusetzen“ (V15 76). V13 und V22 würden sich gerne stärker in die Sorgearbeit einbringen, doch dazu müssten sie halbtags arbeiten bzw. die Frau von V22 müsste ihm die Möglichkeit geben, mehr Aufgaben zu erlernen, die er derzeit weniger gut kann als sie.

Einige Mütter, die für Kinder und Haushalt die Hauptverantwortung tragen, sehen Änderungsbedarf, gehen diesen jedoch nicht an und geben sich mit der aktuellen Situation zufrieden. Eine charakteristische Aussagen für diese Haltung ist: „Es ist halt einfach gerade so“ (M8 112-113). M3 und M20 sehen im Moment keine Möglichkeit, etwas zu ändern. M25 strebt eine paritätischere Aufteilung an, wenn die Kinder größer sind. M10 hatte versucht, etwas an der Rollenverteilung zu ändern, konnte dies jedoch nicht umsetzen. Obwohl M14 Aufgaben in Haushalt und Familie gern macht, empfindet sie ein „Ungerechtigkeitsgefühl“, weil die Arbeit ihres Mannes Vorrang hat (M14 155). M16 hofft darauf, dass ihr Mann mehr Aufgaben übernimmt und mehr Eigeninitiative zeigt. M24 wünscht sich mehr Zeit für eigene Bedürfnisse. Anders als bei den Müttern sind unter den Vätern nur zwei Befragte, die ihre Unzufriedenheit mit der traditionellen Rollenaufteilung explizit äußern. V14 sagt: „Wir müssen da dringend was ändern“ (V14 97) und V19 wünscht sich eine fairere Rollenverteilung, ohne zu konkretisieren, wie diese aussehen und erreicht werden könnte.

4.4 C: Erwartungen im sozialen Umfeld

C1 Erwartungen an die Partnerin bzw. an den Partner

Mütter und Väter haben in Teilbereichen ähnliche, aber auch unterschiedliche Erwartungen aneinander. Die Frauen erhoffen sich von ihrem Mann, parallel zum Homeoffice nicht noch Haushaltstätigkeiten erledigen zu müssen. Außerdem soll ihr Partner sie in ihrer Arbeit ernst nehmen. Entsprechende Erwartungshaltungen fehlen bei den Vätern. Sie unterstreichen nochmals, wie wichtig ihnen Ruhe beim Arbeiten ist und dass sie erwarten, dass die Partnerin während ihrer häuslichen Arbeitszeit die Kinderbetreuung übernimmt und sie möglichst in dieser Zeit auch die Aufgaben im Haushalt erledigt, so dass sich der Vater nach Dienstschluss mit den Kindern beschäftigen kann. Außerdem ist für die Väter viel klarer, dass die Mütter während ihrer Arbeitszeit im häuslichen Büro von ihnen nicht die Rolle eines aktiven Vaters einfordern. Die Mütter dagegen nennen wesentlich seltener den Wunsch nach Ruhe und Ungestörtheit. Entweder ist ihnen das nicht wichtig, oder – und diese Interpretation ist wahrscheinlicher – sie betrachten ungestörtes Arbeiten als unrealistisch.

Es fällt auf, dass fünf **Mütter** (M1, M2, M4, M23, M24) entweder *keine Erwartungen* an den Partner haben oder es ihnen *schwerfällt, diese in Worte zu fassen*. Die Frage nach den Erwartungen scheinen sich die betreffenden Mütter nicht zu stellen. Vielleicht fällt ihnen der Zugang zu den eigenen Erwartungen und Bedürfnissen schwer, möglicherweise gestehen sie sich aber eigene Ansprüche nicht zu oder sie würden dabei erkennen, dass das gelebte Leben nicht den eigenen Vorstellungen entspricht.

Zwei Mütter, die traditionelle Rollen praktizieren und sich als Zuverdienerinnen verstehen, *erwarten von ihrem Partner, dass er sich in Haushalt und Kinderbetreuung nur wenig einbringt*. M8, deren Partner kein Homeoffice hat, möchte, dass der Vater die Kinder abends ins Bett bringt. M19 überlässt im Homeoffice ihrem Mann den Vortritt, da er Hauptverdiener ist. Ggf. stellt sie ihre beruflichen Aufgaben zurück und erledigt diese später.

Sechs Mütter äußern die Erwartungshaltung, dass ihr *Partner Aufgaben im Haushalt und die Kinderbetreuung übernimmt*, während sie zu Hause arbeiten. M6 sagt, ihr Mann solle ihr „die Kinder vom Leib halten“ (M6 96-97). Im Homeoffice steht sie in ihrer Mutterrolle nicht zur Verfügung. Auch M22 und M25 erwarten, dass ihr Partner die Kinder betreut, wenn er zu Hause ist. M7 meint, ihr Mann solle in der zweiten Tageshälfte mehr auf die Kinder achten. M12 hofft darauf, dass ihr Mann dann Ansprechpartner für alle Belange ist. Und M16 möchte, dass ihr Mann Essen zubereitet und dringende Angelegenheiten übernimmt. Der Wunsch, dass sich der Partner in Haushalt und Familie einbringt, besteht also mitunter nur punktuell, insofern sich dieser auf bestimmte Tätigkeiten bezieht.

Vier Mütter äußern die Erwartung, dass sie *nicht nur, aber insbesondere bei Telefonaten und Besprechungen ungestört sind*. M20 wünscht Rücksichtnahme, M3 Ruhe während der Arbeit und M10 und M14 wollen überhaupt nicht gestört werden. Der Mann möge bitte nicht fragen, was die Kinder anziehen sollen (M10).

Fünf Mütter stellen heraus, wie wichtig es ihnen ist, dass ihr *Partner sie bei der häuslichen Arbeit ernst nimmt und ihnen Respekt entgegenbringt*. M11 meint, der Partner müsse erkennen, dass Homeoffice einer Tätigkeit im Büro gleichgesetzt ist. Sie sagt: „Ich bin halt einfach arbeiten, nur zuhause“ (M11 178). M13 erwartet Respekt. M10, M18 und M21 möchten in ihrer Arbeit ernst genommen werden.

Vier Frauen beantworten die Frage nach den Erwartungen, indem sie sagen, was sie nicht erwarten. M11, M17, M18 und M21 erklären, dass sie *parallel zur häuslichen Arbeit nicht noch Aufgaben im Haushalt übernehmen* wollen. So solle sich der Mann nicht wundern, dass Wäsche oder Ähnliches nicht erledigt wird (M11).

Unter den **Vätern** sind lediglich zwei, die *keine expliziten Erwartungen* an ihre Partnerin äußern. Mehrere Väter wünschen sich *Verständnis und Rücksichtnahme*, worunter zumeist eine Trennung von Beruf und Privatleben zu verstehen ist. Der Partnerin soll

dies bewusst sein. V3 sagt: „Das sage ich ziemlich klar: Wenn ich im Homeoffice bin, dass ich dann praktisch nicht da bin“ (V3 131-132). Er erwartet, dass private Angelegenheiten erst nach Feierabend besprochen werden. V6 und V9 wünschen Rücksichtnahme und V23 möchte, dass seine Frau ihm nicht zu viel anderweitige Verpflichtungen auferlegt, wenn er im Homeoffice ist. Und V15 bringt seine Einstellung auf den Punkt, wenn er erklärt: „Ich bin halt anwesend zu Hause, aber geistig und körperlich bin ich nicht da“ (V15 94-95).

14 Väter äußern den Wunsch nach *Ruhe und einer ungestörten Arbeitsatmosphäre*. Viele Väter schreiben dabei die Verantwortlichkeit, für Ruhe in ihrem Umfeld zu sorgen, der Frau zu. V11 verdeutlicht die Notwendigkeit, ungestört arbeiten zu wollen, mit der Aussage: „Es gibt da Sachen, wo man Ruhe braucht, also auch wirklich Ruhe, ohne jede Störung. Das erwarte ich in der Zeit“ (V11 123-125). V19 berichtet, dass er am besten arbeiten kann, wenn sein Haus „leer“ ist (V19 138). V17 setzt durch, dass während seiner häuslichen Arbeitszeit das Kind nicht im Nebenraum gewickelt wird oder herumturnt. V7 meint, seine Frau soll das Arbeitszimmer nicht betreten, die Kinder vom Treppenhaus fernhalten und die Türen der Kinderzimmer schließen.

Sieben Väter erwarten von ihrer *Partnerin*, dass sie während ihrer Arbeit im Homeoffice die *Kinderbetreuung übernimmt*. Die Frau soll dem Mann den Rücken freihalten und sich um die Kinder zu Hause kümmern.

Drei Väter gehen noch weiter, insofern sie von ihrer *Partnerin* wünschen, dass sie während ihrer häuslichen Arbeitszeit *Haushaltstätigkeiten verrichten*, so dass sie als Väter möglichst viel der arbeitsfreien Zeit mit dem Kind bzw. den Kindern verbringen können. V15 sagt: „Ich erwarte von meiner Partnerin, dass sie sich um die Haushaltsangelegenheiten kümmert“ (V15 78-79). Er hätte gern, dass seine Frau noch mehr Verpflichtungen übernimmt, beispielsweise die große Runde mit dem Hund. Auch V23 hofft, dass er von seiner Partnerin bei Haushaltstätigkeiten nicht mehr als bisher in die Pflicht genommen wird.

C2 Absprachen mit der Partnerin bzw. dem Partner im Homeoffice

Die meisten Eltern stimmen sich zur Organisation des Alltags und der Kinderbetreuung ab. Ob sie es planvoll und im Voraus tun und (oder) situationsbezogen, spontan oder quasi „nebenbei“, darin unterscheiden sie sich aber. Klar ist, dass wechselseitige Abhängigkeiten bestehen, denn sowohl die Berufs- als auch Sorgearbeit sind kein Selbstläufer, sondern verlangen Absprachen. Die Aufteilung, wer was macht, geschieht in der Regel einvernehmlich.

Themen, zu denen im Alltag häufig Absprachen getroffen werden, betreffen die Kinderbetreuung sowie Fahrdienste bzw. die Begleitung der Kinder zu Kita, Schule, Freizeitaktivitäten, Arztterminen usw. Auch Einkäufe und sonstige Erledigungen sowie das

Kochen und die Essenszeiten werden mitunter geregelt. Darüber hinaus ist die Zimmernutzung ein Thema, insbesondere wenn beide Elternteile gleichzeitig im Homeoffice sind. M14 darf dann im Arbeitszimmer tätig sein, während ihr Mann zum Arbeiten ins Esszimmer ausweicht. Dagegen nutzt M18 ggf. das Wohnzimmer, ihr Mann darf dafür seine beruflichen Aufgaben vom Arbeitszimmer aus wahrnehmen.

Zwischen den Elternteilen werden darüber hinaus berufliche Termine koordiniert, beispielsweise wer wann im Homeoffice tätig ist und wie die Kinderbetreuung gewährleistet ist. Insbesondere viele Väter erwarten, dass sie die gesamte Zeit oder zu bestimmten Zeiten störungsfrei arbeiten können. Insofern verwundert nicht, dass mehr Väter als Mütter hierzu konkrete Vereinbarungen getroffen haben. V1 hat sichergestellt, dass er an Homeoffice-Tage für die Kinderbetreuung nicht zur Verfügung steht. Auch V3 stellt heraus: „Das sage ich ziemlich klar, wenn ich im Homeoffice bin, dass ich dann praktisch nicht da bin“ (V3 131-132). V19 wünscht keine lauten Hintergrundgeräusche, wie Staubsaugen. Und im Haushalt von V17 haben alle verstanden, „dass eben Arbeit Arbeit ist“ (V17 211-212). V6 hat die Vereinbarung getroffen, dass wenn seine Tür geschlossen ist, er nicht gestört werden darf. Zwei Mütter haben Vorsorge getroffen für den Fall, dass ein Kind erkrankt oder es zu einem weiteren Lockdown kommt: M11 und ihr Mann arbeiten aus diesem Grunde zeitversetzt. Für M14 ist dagegen klar, dass sie bei einem solchen Szenario ihren Mann entlastet und die Kinder betreut.

Bei der *Art und Weise, wie die Absprachen getroffen werden*, gibt es eine große Bandbreite: Einige Familien folgen einem festen Plan, der täglich, wöchentlich oder monatlich festgelegt wird. Bei V2 erfolgen die Absprachen beispielsweise immer sonntags. M11 und ihr Partner bevorzugen dagegen eine fortlaufende Terminkoordination. Manche Familien entscheiden spontan, andere nehmen nur dann situationsbezogene Anpassungen vor, wenn der Plan durch unvorhergesehene Ereignisse nicht mehr funktioniert. Eine Mutter berichtet, dass sie und ihr Mann sich beim Frühstück oder Abendessen abstimmen.

In einigen Familien gibt es unbewusste Vereinbarungen, die sehr stark mit der praktizierten Rollenaufteilung zusammenhängen. V21 meint, es handele sich um „unausgesprochene Vereinbarungen, die da laufen“ (V21 188-189). Die Rollen hätten sich eingespielt, abgesprochen werden lediglich Termine. Eine Mutter argumentiert ähnlich, nur aus der Perspektive der Zuverdienerin und Hauptorgenden: „Dadurch, dass ich in Teilzeit arbeite, ist es generell so, wenn das Kind krank wird, bin ich diejenige, die zu Hause bleibt oder sich dann kümmert. Also es wurde nie richtig ausgesprochen, aber das ist einfach so. Aber ich glaube auch, das ist aus der Natur der Sache, dass wenn das Kind krank ist, bleibt eher die Mama zu Hause, als dass es der Papa macht. Oder wenn es irgendwie andere Termine in der Schule gibt. Die nehme ich wahr. Aber dass man das direkt abgesprochen hat, nein, ist es nicht. Da wächst man so rein“ (M21 119-226).

Der Kategorie lassen sich auch Aussagen zum *Selbstverständnis bzw. zur Verbindlichkeit der Absprachen* zuordnen. M3 erwartet „gute Absprachen“ (M3 80). M4 hat sich abgestimmt, „so gut es eben ging“ (M4 93), was auf einen schwierigen Aushandlungsprozess hindeutet. M5 ist es wichtig, dass die Absprachen verlässlich sind, nur so sei eine Planbarkeit sichergestellt. M16 muss ihren Mann an die Absprachen erinnern. V15 meint, dass seine Frau seine Wünsche bezüglich der Übernahme der Haushaltstätigkeiten kennt und sie versucht, das umzusetzen, „aber ich weiß natürlich auch, dass das nicht immer geht“ (V15 90-91).

C3 Erwartungen der Partnerin oder des Partners

Einige **Mütter** berichten, dass sie die gleichen Erwartungen haben wie ihr Partner bzw. ihre Partnerin. Dann ist es in der Regel so, dass sich die Eltern bei dem Arrangement von Homeoffice und Sorgearbeit unterstützen und sie sich wechselseitig den Rücken freihalten.

Viel häufiger kommt es jedoch vor, dass die Erwartungen unausgesprochen sind. So weiß M20 nicht, was ihr Mann von ihr erwartet. Darüber hinaus formuliert M8 erst gar keine Erwartungen, weil ihr Mann außer Haus arbeitet. Sie sagt: „Ich kann da nicht viel erwarten, weil er nicht da ist“ (M8 120-121).

Ansonsten werden konkrete Erwartungen genannt, welche die Mütter bei ihren Partnern vermuten oder von denen sie wissen: Einigen Frauen ist bewusst, dass ihre Partner darauf bauen, dass sie die *Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten übernehmen*. M12 soll Ansprechpartnerin bei Fragen der Kinder und zum Haushalt sein. M5 hat mit ihrem Partner vereinbart, dass sie vorrangig die Kinderbetreuung übernimmt. Sie sagt: „Er würde sich freuen, wenn er nach Hause kommt und alles ist erledigt“ (M5 110-111). Auch der Partner von M22 erwartet in Bezug auf Haushalt und Familie, „dass das alles noch so nebenbei läuft und alles andere nebenbei auch fertig ist“ (M22 195-196).

Ferner nennen einige Mütter die Erwartung, dass sie *für eine störungsfreie Atmosphäre zu Hause zu sorgen haben*. M3 und M19 behaupten, dass sie beim Homeoffice auf den Mann Rücksicht nehmen sollen. Der Partner von M9 berichtet, dass sie bei wichtigen Terminen ihres Mannes „gerade mal das Kind ein bisschen bespaßt“ (M9 143).

Die Rollen, welche die **Väter** ihren Partnerinnen zuschreiben, stehen spiegelbildlich zu den Vorstellungen, welche die Frauen für ihre Männer vermuten. Angesichts der häufig angetroffenen Sprachlosigkeit bezüglich der Erwartungen der Männer verwundert es nicht, dass die Väter berichten, dass sie bei ihren Partnerinnen keine Erwartungen wahrnehmen oder sie herausstellen, dass ihre Partnerin keine großen Forderungen stellt. Die Frau von V19 hat „keine großen Ansprüche“ (V19 159-160), denn seine Frau

bindet ihn während des Homeoffice weder in die Kinderbetreuung noch in Haushaltstätigkeiten ein. V10 meint, von ihm werde erwartet, sich nicht in die Kindererziehung einzumischen, wenn seine Frau zu Hause ist.

Mitunter gibt es aber auch konkrete und ganz andere Erwartungshaltungen. Einige Väter nehmen sehr wohl wahr, dass sich ihre Partnerin *Unterstützung von ihnen bei der Kinderbetreuung wünscht und sie entlastet werden wollen*, insbesondere bei kurzfristigen Änderungen. So soll V10 die Kinderbetreuung übernehmen, wenn die Frau nicht zu Hause ist. Andere Väter meinen, dass sie spontan einspringen sollen, wenn ihre Frau zum Beispiel duschen möchte (V17), das Kind abgeholt werden muss (z. B. bei Krankheit) (V5, V6) oder die Frau einen wichtigen Termin hat (V9). Zudem kommt es vor, dass sich die Frauen von ihrem Mann die Erledigung kleiner Aufgaben im Haushalt (V7, V24) wünschen, beispielsweise dass sie die Waschmaschine anstellen (V8).

C4 Umgang mit den Erwartungen der Partnerin oder des Partners

Der Großteil der **Mütter** akzeptiert die Erwartungen des Partners, obwohl sie nicht alle damit zufrieden sind. M2 sagt: „Ich würde sie gerne abgeben“ (M2 83). Andere Frauen meinen, die Erwartungen würden wechselseitig bestehen. Sie stören nur in Notfällen den Mann bei der Arbeit. M4 betont, keinen Einfluss auf die Rollenaufteilung zu haben und dass sie daraus das Beste machen müsste. Einige Mütter stellen heraus, dass die *gelebte Praxis im Homeoffice das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses* sei, bei dem am Ende eine Vereinbarung bzw. Absprache stand. M9 hat mit ihrem Partner eine Lösung getroffen und sich abgestimmt. Auch M22 hat die Erwartungen mit ihrem Partner in einem Gespräch abgeglichen und dann einen Modus für den Alltag gefunden.

Ganz anders als viele Mütter, welche sich der von ihnen erwarteten oder zugewiesenen Rolle fügen, *weisen die Väter die Erwartungen der Partnerin oftmals zurück und grenzen sich im Homeoffice von Sorgearbeit ab*. Die Väter fordern in der Regel ein, dass sie bei der Arbeit nicht gestört werden und sich das Umfeld ruhig verhält. Der Erwartung der Frau, im Homeoffice nebenbei Haushaltstätigkeiten und die Kinderbetreuung zu übernehmen, wird nur eine Minderheit der Väter gerecht. Meist lehnen sie dies ab, unter anderem mit dem Hinweis, dass die Arbeit vorgeht. V23 berichtet: „Am Anfang war es so, da war sie auch arbeiten. Dann hieß es, dann kannst du dies und das und jenes machen. Dann sagte ich: Nein, ich bin am Arbeiten, ich kann es nicht“ (V23 175-177).

Einige Väter erzählen, dass sie mit den wechselseitigen *Erwartungen offen umgehen*. So haben sie diese mit der Partnerin besprochen und diskutiert mit dem Ergebnis, dass eine Abstimmung vorliegt (V1) oder Vereinbarungen getroffen wurden (V4). Wessen Vorstellungen sich dabei durchsetzten, bleibt unklar. So meint V2, dass die an ihn gestellten Erwartungen „völlig okay“ seien (V2 262), was bedeutet, dass er sich nicht

in die Kindererziehung einmischt. Andere übernehmen zwischendurch kleine Haushaltstätigkeiten oder Betreuungsaufgaben als Ergebnis des Aushandlungsprozesses.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass es den Vätern häufiger gelingt, sich im Homeoffice gegenüber den Erwartungen ihrer Partnerin abzugrenzen als umgekehrt. Das hat zur Folge, dass die Sorge- und Hausarbeit wesentlich an den Müttern hängen bleibt. Dass dem so ist, wird von vielen Frauen stillschweigend akzeptiert und nicht hinterfragt. Die Väter fordern sich ihre Interessen, insbesondere nach einem ruhigen Umfeld, viel stärker ein.

C5 Erwartungen der Kinder im Homeoffice

Die *Erwartungen* können sehr *unterschiedlicher Art* sein. Ein Teil der Eltern berichtet, dass ihr Kind sehr klein und noch nicht sprechfähig sei, weshalb sie keine Erwartungen nennen können. Oder die Kinder sind in Bildungs- oder Betreuungseinrichtungen untergebracht, so dass keine Situation entsteht, bei der Kinder parallel zum Homeoffice anwesend sind.

Gerade viele Mütter, aber auch einige Väter geben an, dass sie für ihr Kind bzw. ihre Kinder präsent und während der Arbeit deshalb ansprechbar sind. So sagt M13: „Mama ist da. Also ist sie ansprechbar“ (M13 228). Auch bei V16 ist es so, dass wenn er zu Hause ist, das Kind dies als Signal versteht, dass er viel Zeit hat. Auch bei anderen Eltern haben die Kinder die Erwartungen, dass die Mutter „natürlich alles sofort stehen und liegen lässt“ (M22 211), der Vater „greifbar“ (V4 156) ist und fürs Kind da sein soll (V10). Die Kinder von M3 erwarten, dass sie ihnen als Mutter „vollumfängliche Aufmerksamkeit“ schenkt (M3 130). V7 gibt an, dass er bei der Arbeit unterbrochen wird, wenn ihm das Kind etwas zeigen möchte. Mehrere Mütter berichten, dass sie für Fragen, Anliegen und Probleme verfügbar sein sollen. Der Sohn von V5 erwartet die „Stillung seiner Grundbedürfnisse“ (V5 112). Das Kind von V20 will kuscheln (V20) und das ältere Kind von M4 erwartet „emotionalen Rückhalt“ (M4 126).

Neben der Ansprechbarkeit erwarten viele Kinder, dass sie beschäftigt werden. Die Kinder wollen spielen (M5, V16) und erhoffen sich, dass sich die Eltern um sie kümmern (M14), sie beschäftigen (V2) und von der Schule abholen (M14, M23, V25). M10 sagt, sie solle spielen „und trotzdem für alles da sein, wie sonst auch“ (M10 158-159). Die Kinder von M19 wollen nicht allein sein oder sich mit sich selbst beschäftigen. Einige Schulkinder wünschen sich Unterstützung beim Homeschooling (z. B. M24) und bei den Schulaufgaben (z. B. V23, V25).

Die kindlichen Erwartungen *erklären* die Mütter und Väter hauptsächlich damit, dass ihre Kinder nicht verstehen, dass Mutter und Vater arbeiten und keine Zeit haben (M9, M25, V1). Die Kinder erkennen den Unterschied zwischen Arbeit und Freizeit nicht (V11). Insbesondere Arbeit am Computer ist für Kinder schwer als Arbeit zu begreifen (M18). Mitunter denken die Kinder auch, dass im Homeoffice nicht gearbeitet

werden würde (V7) oder sie meinen, die Arbeit sei zu Ende oder die Eltern würden zu lange arbeiten (V13). Ein Vater berichtet, dass seine Kinder die Schulschließung als „Coro-naferien“ betrachten würden (V3 145).

C6 Kann den Erwartungen der Kinder entsprochen werden?

Sofern das Kind keine Erwartungen hat oder äußert (s. Kategorie C5) bzw. es anderweitig betreut ist, ist diese Frage *nicht relevant*.

Die übrigen Mütter und Väter haben die Frage teilweise unterschiedlich verstanden. Die Mütter beziehen ihre Antwort darauf, ob sie ihre Arbeit unterbrechen, wenn die Kinder ein Anliegen haben oder beschäftigt werden möchten. Ein Großteil der Väter hingegen meint, dass sie *den Erwartungen gerecht werden*, obwohl sie sich nicht bei der Arbeit im Homeoffice unterbrechen lassen. Allein der Umstand, dass sie an Homeoffice-Tagen mehr Zeit für die Familie haben, rechtfertigt ihrer Meinung nach diese Auffassung. So behaupten zwei Väter, ihr Kind habe sich mit der Situation arrangiert (V5) bzw. sogar „gut arrangiert“ (V2 285). V12 sagt: „Ich glaube, er ist glücklich, wie es läuft“ (V12 108). Und V10 meint: „Die Kinder haben sich bis jetzt noch nicht beschwert“ (V10 157-158).

Auch einige Mütter geben an, dass sie den Erwartungen ihrer Kinder entsprechen können. Das bedeutet jedoch in der Regel, dass sie ihre Arbeit unterbrechen. Für M3 hat das Kind „oberste Priorität“ (M3 101). M6 unterbricht ihre Arbeit, wenn das Kind etwas von ihr will. M13 stellt heraus, dass die Kinder bei einer Notlage zu ihr kommen, obwohl sie wissen, dass die Mutter bei der Arbeit nicht gestört werden sollte. Sie sagt: „Wenn was ist, kommen sie trotzdem. Das finde ich eigentlich auch gut“ (M13 235-236). Auch V2 erklärt, dass die Eltern in Notfällen ansprechbar sind.

Drei Mütter, aber keiner der Väter lassen bei der Frage, inwieweit sie den Erwartungen der Kinder gerecht werden können, eine *innere Zerrissenheit* erkennen. So will M2 ihren Kindern als berufstätige Frau ein Vorbild sein und gleichzeitig auf ihre situativen Bedürfnisse eingehen. Bei M4 kamen während der Schließung der Kinderbetreuungseinrichtungen Arbeit, Kinderbetreuung oder Partnerschaft zu kurz. Das führte zu einer angespannten Situation in der Familie. Auch M7 sagt: „Man wird keiner Seite gerecht, weder dem Job noch den Kindern, alle sind genervt“ (M7 174-175).

Fünf Mütter sagen explizit, dass sie den *Erwartungen* der Kinder im Homeoffice *nicht entsprechen können*, was beispielsweise bei M5 der Fall ist. M10 grenzt sich ab, indem sie die Tür zumacht. M12 bleibt bei ihrem Vorgang und lässt sich nicht stören. M11 meint, sie habe sich von dem Anspruch gelöst, es allen recht machen zu können. Und M25 entspricht den Erwartungen „gar nicht, also sie wollen halt, dass wir uns mit ihnen beschäftigen und wir müssen arbeiten, das heißt, dann finden wir in der Zeit, in der wir arbeiten, nicht zusammen, unsere Kinder und wir“ (M25 226-228).

C7 Umgang mit den Erwartungen der Kinder im Homeoffice

Eine erste Strategie zum Umgang mit den Erwartungen der Kinder im Homeoffice besteht darin, *dem Kind zu erklären, dass der jeweilige Elternteil jetzt arbeitet* und nicht gestört werden möchte. Dies funktioniert in den Familien mehr oder weniger gut. Insbesondere die Väter berichten, dass ihre Kinder gelernt haben, dass die Eltern arbeiten. Auch M14 sagt: „Die Kinder müssen akzeptieren, dass die Eltern arbeiten müssen“ (M14 231-232). Doch „einem fast fünfjährigen Kind zu vermitteln, dass man jetzt zwar körperlich präsent ist, aber nicht zur Verfügung steht, ist schon eine Herausforderung“ (M11 228-229). Und je länger der Lockdown andauert, desto größer die Ungeduld (M18). Obwohl das Kind von V17 verstanden hat, dass der Vater arbeitet, bringt es zum Ausdruck, dass es Zeit mit dem Vater verbringen möchte.

Eine weitere Strategie beinhaltet, *Arbeit und Freizeit zeitlich und räumlich zu trennen*. Die betreffenden Eltern sagen beispielsweise ihren Kindern, wann sie Zeit für sie haben (M17), zum Beispiel in der Mittagspause (V1). M16 verbringt möglichst viele Tage im Büro, so dass sie für die Kinder erst gar nicht ansprechbar ist. V8 praktiziert eine starke räumliche Trennung – sein Büro liegt in einem anderen Trakt des Hauses –, so dass seine Kinder nicht mitbekommen, dass er im Homeoffice arbeitet (V8). Manche Eltern verlegen ihre Arbeit in Randzeiten, beispielsweise früh morgens (M11, M18, V8) oder spät abends (V20). M2 hat damit jedoch wieder aufgehört. Sie empfand diesen Umstand als große Belastung, „weil man am nächsten Tag ausgelaugt ist und gar keine Zeit mehr für sich hatte, was für die Psyche genauso wenig gut ist“ (M2 97-100).

Drei Mütter und ein Vater haben *Prioritäten definiert und setzen Grenzen*. Sie weisen die Erwartungen der Kinder zurück oder stellen die Arbeit hintan. Für M3 hat ihr Kind klar Vorrang. Auch V3 lässt Unterbrechungen zu. Für M13 steht und fällt alles mit einer guten Organisation. Sie sagt: „Wenn ich da bin, bin ich da. Und ich finde, die Kinder müssen das nicht verstehen. Ich muss es halt hinkriegen. Es ist meine Aufgabe, das zu steuern“ (M13 234-236). Auch M11 hat den Tag durchgeplant und organisiert, dieser folgt einer klaren Struktur. Ferner empfiehlt sie, sich nicht mit anderen zu vergleichen, denn „ich denke, es muss jeder seine Rolle irgendwie finden“ (M11 280-281).

4.5 D: Reaktionen von Vorgesetzten und aus dem kollegialen Umfeld

D1 Unterstützung von Homeoffice durch Vorgesetzte

Die den Befragten von ihren Vorgesetzten entgegengebrachten Haltungen bezüglich Homeoffice reichen von Akzeptanz über Skepsis bis hin zu fehlender Unterstützung. Allerdings hat durch die Ausweitung von Homeoffice im Zuge der Pandemie ein Umdenken stattgefunden, wenngleich die Einstellungen weiterhin „personenabhängig“ seien (V24 384).

Der Großteil der Mütter und Väter gibt an, dass Homeoffice bereits *vor Corona* auf hohe Akzeptanz traf. Typische Aussagen sind hier: „Das wird unterstützt“ (M6 141) oder „Mein Chef unterstützt das“ (M7 199), obwohl er selbst die Präsenz bevorzugt. Die Chefin von M9 regt ihr Team sogar gezielt zum flexiblen Arbeiten an. Auch V7 meint, dass Homeoffice nicht nur unterstützt wird, sondern sogar gewünscht und gewollt ist. V1 berichtet über eine „breite Unterstützung von Vorgesetzten“ (V1 312). Eine Mutter verallgemeinert noch stärker, wenn sie sagt: „Ich glaube, dass der (((Kommunalverband))) insgesamt schon vorher dem Homeoffice sehr positiv gegenüberstand“ (M11 288-289). V9 betont, dass seine Führungskraft Homeoffice vorlebt. Auch drei weitere Eltern (M16, M20, V17) erklären, dass ihre Vorgesetzten selbst Kinder haben und somit die Situation nachvollziehen können und Verständnis entgegenbringen. V2 betont, dass seine Führungskraft sich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlässt. Und V21 gibt an, dass die Akzeptanz bei ihm aufgrund des großen Vertrauens gegeben ist, obwohl sein Vorgesetzter ansonsten Homeoffice skeptisch sieht.

Dies deutet darauf hin, dass es vor Corona auch Bedenken gegenüber der Arbeit von Zuhause aus gab. Einige Führungskräfte standen und stehen teilweise Homeoffice immer noch kritisch gegenüber, insbesondere die oberen Führungsebenen (V4, V5). V15 sagt, dass sein Vorgesetzter „kein Freund von Homeoffice ist bzw. war“ (V15 101). V3 meint, dass vor Corona der Homeoffice-Tag nicht auf Montag oder Freitag fallen sollte. V16 berichtet, dass Homeoffice belächelt und als freier Tag in der Woche angesehen wurde. V6 verweist auf die strengeren Regelungen vor der Pandemie.

Einzelne Befragte berichten über fehlende Akzeptanz und Unterstützung in Zeiten vor der Pandemie. Einige Mütter und Väter stellen heraus, dass mehr als ein Tag in der Woche kritisch gesehen und oft nicht bewilligt wurde. Bei V1 waren mehr als zwei Tage nicht gewünscht. V5 berichtet, es brauchte Überzeugungskraft, um mit seinem Antrag durchzukommen. M8 hingegen sagt, dass Vorgesetzte meinten, im Homeoffice werde nicht gearbeitet.

Im Zuge der Pandemie hat ein „Umdenken“ stattgefunden (V16 178). Die *Haltungen gegenüber Homeoffice haben sich gewandelt*, insofern die Akzeptanz gestiegen ist (z. B. M18) und die Einstellungen positiver geworden sind (V5). Die Begründungen hierfür sind vielschichtig. Es gehe um Gesundheitsschutz (M1) und eine „Hausphilosophie des (((Kommunalverbandes)))“ (V8 177). Viele Befragte verweisen auch darauf, dass Homeoffice sich bewährt habe (M11, M18, V15). So sagt V15 über die ursprünglich kritische Haltung seines Vorgesetzten: „Seit Corona hat sich dieser Eindruck ein bisschen gelockert, weil er merkt, dass das funktioniert“ (V15 102). Die Leistung stimmt (M21, V1) oder sei sogar gestiegen (V4). Manche Einstellungen haben sich auch verändert, weil Vorgesetzte jetzt selbst Homeoffice machen (M23, V16).

Wenige Befragte berichten jedoch, dass eine Einstellungsänderung bei ihren Führungskräften nicht oder nur teilweise stattgefunden habe. Sie stellen heraus, dass die

Skepsis gegenüber mehr als zwei Tagen in der Woche anhält. V20 meint, seine Vorgesetzten hätten es lieber, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder mehr im Büro arbeiten, ihnen sei es zu viel Homeoffice. Insbesondere gäbe es weiterhin Misstrauen und Skepsis in höheren Etagen. Eine Mutter aus der Landesbehörde sagt: „Umso älter und höher die Bezahlung, umso höher wird das Misstrauen und die Akzeptanz schrumpft für das Homeoffice“ (M21 204-206). V14 weist darauf hin, dass im Einzelfall geprüft wird, ob Tätigkeiten und Person für die Arbeit im Homeoffice geeignet sind. M11 nimmt grundsätzlich eine positive Haltung ein, aber „Heimarbeit ist kein Recht“ (M11 296), denn dienstliche Belange würden vorgehen und es dürfe keinen festen Tag in der Woche geben.

Hinsichtlich der *Zeit nach Corona* gibt es unterschiedliche Vermutungen. M2 geht davon aus, dass die Unterstützung fürs Homeoffice abnehmen und nur ein Tag in der Woche Normalität werden wird. V1 prognostiziert dagegen, dass mehr Homeoffice-Tage als vor der Pandemie möglich sind.

D2 Wird die Leistung im Homeoffice fair eingeschätzt?

Die meisten Befragten sind sich sicher, dass ihre Leistungen im Homeoffice gerecht eingeschätzt wird. Es gibt jedoch Ausnahmen. Darüber hinaus fällt auf, dass sich manche Befragte die Frage, ob die Leistung im Homeoffice fair beurteilt wird, noch nicht gestellt haben.

17 Mütter und 22 Väter sind sich sicher, dass ihre Leistungen im Homeoffice auf hohe Akzeptanz treffen, denn die Aufgaben sind identisch (M8). V6 sagt: „Ich mache das Gleiche wie im Büro“ (V6 175). Zwei Väter meinen, die Produktivität sei am häuslichen Arbeitsplatz sogar höher (V6, V17).

Die Überzeugung, im Homeoffice bei der Beurteilung gleichberechtigt zu sein, basiert auf mehreren Überlegungen. Zum einen sei die Akzeptanz von Homeoffice insgesamt und gerade bei den Führungskräften gestiegen (V16, s. auch Kategorie D1). Darüber hinaus ist eine Kontrolle/Überprüfung der Aufgabenerledigung sowie des Bearbeitungsstandes möglich, unter anderem durch die digitale Aktenführung und ein transparentes Berichtswesen (M8, V1). Die Arbeitsergebnisse sind messbar (V18), sichtbar (V24) und nachvollziehbar (M19). Ein Vater sagt: „Für mich zählt das Arbeitsergebnis und so wird es von den Vorgesetzten auch honoriert“ (V4 198-199). V17 und V20 machen ihre Überzeugungen an regelmäßigem (positiven) Feedback der Vorgesetzten, Kundinnen/Kunden, Auszubildenden sowie an Projekterfolgen fest.

Fünf Mütter und zwei Väter nehmen an, dass ihre Leistungen im Homeoffice fair eingeschätzt werden, sind sich aber *nicht ganz sicher*. Die Unsicherheit kommt in Aussagen wie „Ich glaube schon“ (M10 193) und „Ich denke schon“ (V15 105) zum Ausdruck. M6 bewertet den Umstand, dass ihre Leistung nicht kritisiert wird, als positives Signal. V2 ist unsicher, hofft aber, dass er fair eingeschätzt wird. M12, M15 und M24 meinen,

dass die Beurteilung von der Person der Führungskraft und ihrer Haltung gegenüber Homeoffice abhängig sei.

Drei Mütter und ein Vater vertreten den Standpunkt, dass ihre Leistungen im Homeoffice *nicht fair eingeschätzt* werden. Eine Mutter sagt: „Das Vertrauen ist einfach nicht da, von den Vorgesetzten in die Mitarbeiter“ (M2 108-109). V23 (Landesbehörde) meint, es gäbe die Haltung, dass man im Homeoffice weniger produktiv ist und die im Büro erbrachte Leistung stärker gesehen wird. Das Arbeitsaufkommen von M4 hat sich durch die Pandemie verringert. Vorgesetzte sind nunmehr bestrebt, sie mit ausreichend Aufgaben versorgen zu müssen. Es sei für sie schwierig, ihre Arbeitsleistung einzuschätzen. Auch M7 glaubt nicht an Fairness, da Personen ohne Kinder die Situation nicht einschätzen könnten. Für die Arbeit im Homeoffice benötigt sie mehr Energie. Sie sagt: „Wenn man selber keine Kinder hat, weiß man nicht, wie das ist. Wenn ich jetzt was Kompliziertes ausarbeite und parallel die ganze Zeit Lärm und jemanden auf dem Schoß habe. Dass das eine viel größere Kraftanstrengung ist, als wenn ich alleine und in Ruhe mich voll darauf konzentrieren könnte. Ich glaube nicht, dass Kollegen das so wahrnehmen, wenn man selber keine Kinder hat“ (M7 204-210).

D3 Einstellungen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber Homeoffice

Nicht nur bei den Vorgesetzten, auch im Kollegium hat sich im Zuge der Pandemie ein Einstellungswandel vollzogen. Dabei war es bereits *vor Corona* so, dass die positiven Haltungen überwogen. Nur V21 bemerkte eine gewisse Skepsis. Es gab aber auch klar ablehnende Haltungen. Eine Mutter sagt: „Als ich vor fünf Jahren angefangen habe, war das schwierig für die, die kein Homeoffice hatten. Da war die Meinung zwiespalten. So von wegen, wer im Homeoffice ist, ist nicht am Arbeitsplatz und der, der nicht sichtbar ist, der tut nichts. Es galt dann immer noch, die körperliche Anwesenheit ist das, was die Arbeitskraft ausmacht“ (M21 217-222). Und eine weitere Mutter aus der Landesbehörde meint: „Also es gibt Kollegen, die das nicht gut finden oder auch eher sagen, dass es eine Möglichkeit ist, sich zu entziehen“ (M25 290-292). M12 behauptet, dass ihre Leistungen nicht gesehen wurden. M10 gibt an, dass nicht alle Kolleginnen und Kollegen Vertrauen in ihre Arbeit hatten. V18 beobachtete eine fehlende Akzeptanz bei Kollegen, die kein Homeoffice machten.

Durch Corona hat aber auch hier ein Umdenken stattgefunden. Die Akzeptanz von Homeoffice innerhalb des Kollegiums ist gestiegen. Ein Vater sagt: „Das ist seit Jahren gelebte Praxis. Ich habe nicht nur den Eindruck, dass es toleriert, sondern auch anerkannt wird“ (V14 143-144). V19 meint, Homeoffice sei zur Routine geworden. M21 ist es gelungen, andere von den Vorteilen des Homeoffice zu überzeugen. Sie sagt: „Ich hatte ältere Kollegen, die haben gesagt, ich weiß nicht, ob das was für mich ist. Wo ich dann sagte, ich glaube, wenn du es mal gemacht hast und in diesem Flow drin bist, dann weißt du, es ist was Gutes. Bei allen hat es geklappt, dass sie sagen, sie könnten es sich nicht mehr ohne vorstellen“ (M21 337-342). V7 meint, es gäbe sogar eher Ver-

wunderung, wenn ein Vater so wie er wenig Homeoffice macht. V17 wird gefragt, warum er einmal wöchentlich ins Büro fährt und M16 meint, die Kollegen fänden es komisch, wenn jemand kein Homeoffice macht.

Begründet wird die hohe Akzeptanz damit, dass alle Homeoffice machen bzw. es vermehrt genutzt wird und damit zur Alltagsnormalität geworden ist. Es gäbe keinen Neid mehr (M15), weil „die dürfen ja auch alle“ (V12 120). Außerdem ist ersichtlich, dass die Leistungen aus dem Homeoffice heraus erbracht werden. Es finden eine gute Kommunikation und Absprachen statt (M6, M17). V16 vermutet eine hohe Zufriedenheit, was ebenfalls die Akzeptanz stärkt.

Drei Befragte vertreten den Standpunkt, dass in der *Zeit nach Corona* die Kollegen wegen der besseren Ausstattung wieder mehr im Büro arbeiten wollen (V1). Sie wünschen sich mehr Präsenz, insbesondere bei Problemen und Eskalationen (V20). Eine Mutter meint: „Man lebt im Homeoffice mehr in seiner Blase“ (M12 121).

4.6 E: Vor- und Nachteile

E1 Vorteile durch Homeoffice

Die Befragten nennen Vorteile, die unmittelbar mit der Arbeit im Homeoffice verbunden sind sowie Folgerungen, die daraus entstehen.

Ein **unmittelbarer Vorteil** ist der *Wegfall der Fahrtwege*. Dies bedeutet einen Zeitgewinn, eine Kostenersparnis und insbesondere für Väter resultiert daraus im positiven Sinne mehr Zeit für die Familie. Keinen Fahrtweg zu haben, impliziert auch weniger Gefahren im Straßenverkehr und weniger mobilitätsverbundenen Stress, unter anderem entfällt die Parkplatzsuche.

Ein weiterer Vorteil ergibt sich aus dem *Gesundheitsschutz*. Das Ansteckungsrisiko im Büro und ggf. in öffentlichen Verkehrsmitteln ist reduziert, was als ein Beitrag zum Infektionsschutz verstanden werden kann. M11 sagt: „Das ist ein Aspekt der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung, die man damit übernehmen kann“ (M11 326-328). Mehrere Befragte führen an, dass es während der Pandemie weniger Krankmeldungen gab.

Wie bereits unter den Motiven fürs Homeoffice beschrieben (s. Kategorie A1), halten sich einige Mütter und Väter im Homeoffice für *produktiver*. Die Konzentration sei höher, sie haben mehr Ruhe und es gibt weniger Ablenkung. So sagt M2: „Ich schaffe mehr im Homeoffice“ (M2 125). Ein Vater stellt heraus, dass Besprechungen im Online-Format effizienter seien, weil sich alle kürzer fassen (V8). Umgekehrt könnten *diejenigen im Büro ebenfalls besser arbeiten*, weil die Belegung geringer sei und somit eine ruhigere Arbeitsatmosphäre herrscht. Zudem sind dann Besprechungsräume eher verfügbar.

Aus diesen unmittelbaren Vorteilen ergeben sich eine Reihe von **Folgerungen**: Wie bereits in den Kategorien A1 und B1 beschrieben, eröffnet Homeoffice den Müttern und Vätern *mehr zeitliche Flexibilität* und dadurch eine *bessere Vereinbarkeit* von Beruf und Familie. So können beispielsweise kritische Situationen (Kind ist krank oder muss von der Kita/Schule abgeholt werden) aufgefangen werden. Auf solche und ähnliche Ereignisse kann schneller und bequemer reagiert werden.

Außerdem bringt Homeoffice *Vorteile beim Gesundheitsmanagement* mit sich: Die Befragten berichten, keinen oder weniger Stress bei der Mobilität zu haben, länger schlafen zu können und regelmäßiger Mahlzeiten einnehmen zu können. So ist V16 vor Corona mit zwei Broten durch den Tag gekommen, jetzt kann er mit der Familie zu Mittag essen.

Einige Befragte berichten auch von einer *besseren Work-Life-Balance*: Sie haben mehr Zeit für Hobbys, zum Beispiel für Sport oder den Garten. Sie kochen häufiger, erleben morgens weniger Zeitdruck und als Erleichterung, dass sie sich nicht zurecht-machen müssen (M1).

M4 geht davon aus, dass unter anderem infolge einer besseren Vereinbarkeit das Angebot von Homeoffice die *Mitarbeiterzufriedenheit erhöht*.

E2 Nachteile durch Homeoffice

Die Frage nach den mit Homeoffice verbundenen Nachteilen führt zu ausführlicheren Antworten als diejenige nach den Vorteilen. Allerdings sind es oft nicht mehr als fünf Befragte, die einen der nachfolgenden Aspekte erwähnen.

Ein erster Nachteil wird in einer *höheren Arbeitslast, Mehrarbeit und in einer hohen Termindichte* gesehen. V19 berichtet über die Gefahr der Mehrarbeit und dass nicht alle Überstunden als Arbeitszeit erfasst werden. M1 beklagt, dass Videokonferenzen dicht aufeinander folgen. Auch andere Eltern stellen heraus, dass in Zeiten vermehrter Homeoffice-Nutzung vieles über Telefon oder Videokonferenzen besprochen werden muss, das früher die Alltagskommunikation abdeckte.

Als zweiten Nachteil nennen wenige Befragte die Tendenz, dass *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch arbeiten, wenn sie erkrankt sind*. M1 spricht von der Erwartung, sich als Beschäftigte im Homeoffice nicht krank zu melden. Auffällig sei, dass während der Pandemiezeit weniger Krankmeldungen eingehen. Einige Befragte vermuten, dass Homeoffice als Alternative zur Krankmeldung betrachtet wird, um die Glaubwürdigkeit zu bewahren. M9 sagt: „Bevor ich mich krankmelde, gehe ich halt ins Homeoffice. Das ist vielleicht nicht so gut, dass man, wenn man sich nicht gut fühlt, sich ja eigentlich krankmelden sollte. Ich glaube, das machen viele, dass man dann dazu neigt, von zu Hause zu arbeiten. Ob das dann immer so sinnvoll ist, weiß ich nicht“ (M9 213-217).

Ein dritter Nachteil wird in der *Erwartung ständiger Erreichbarkeit* gesehen. M5 erläutert das mit den Worten: „Die Möglichkeit, dass man das Homeoffice nutzt, schlägt auch schnell dahin um, dass man die ganze Zeit meint, man muss erreichbar und präsent sein“ (M5 20-22). Und V21 ergänzt: „Da ist diese Erwartungshaltung, dass man im Grunde fast immer erreichbar ist“ (V14 166-167). Und tatsächlich, sei „man natürlich immer ansprechbar“ (V21 316). V14 findet Anrufe bis 18 Uhr „grenzwertig“ (V14 164).

Ein vierter Nachteil liegt im *entgrenzten Arbeiten*. Darunter verstehen viele Befragte die häufige Praxis, auch in der Freizeit zu arbeiten. Typische Aussagen zu diesem Aspekt, der von mehr als fünf Befragten erwähnt wird, sind: „Homeoffice ist irgendwie immer da, weil man das Gefühl hat, man müsste was arbeiten“ (M14 274-275). „Da habe ich immer gearbeitet, wenn Zeit war“ (M13 277-278). M5 hat im Homeoffice ihre Arbeitszeit ausgeweitet. Gleichzeitig verschwimmen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Die Beschäftigten hätten nie richtig Feierabend, denn „Mein Büro ist ja quasi momentan mein Zuhause“ (M8 206). Die Verlockung ist da, nach Feierabend noch etwas für die Arbeit zu erledigen. Hinzu kommt, dass private Dinge nach außen gelangen (z. B. Rufnummern). Auch das Abschalten fällt schwer, was bei der Büroarbeit auf dem Heimweg erfolgt. Die betreffenden Befragten berichten, permanent an die Arbeit erinnert zu werden. Im Büro wird ausgestempelt, im Homeoffice dagegen bleibt der PC an und der eine oder die andere schaut nach Emails oder geht ans Telefon: V11 wünscht sich „wirklich Feierabend“ (V11 215).

Ein fünfter Nachteil, der jedoch nur von wenigen Befragten ausgesprochen wird, ist, dass Homeoffice ein „*hohes Maß an Eigenverantwortung und Disziplin*“ voraussetzt (M3 128). Homeoffice wird zum Problem, wenn jemand entsprechende Fähigkeiten nicht mitbringt. V3 hat den Eindruck, dass ihm manchmal der Überblick über die Arbeitsvorgänge verloren geht. Und V19 meint, dass eine Person ein gutes Selbst- und Zeitmanagement braucht, um nicht zu viel zu arbeiten.

Wenige Befragte nennen *mangelnde Bewegung und fehlende Pausen* als kritischen Punkt.

Neben dem entgrenzten Arbeiten stellt die *Reduktion der sozialen Kontakte* im Homeoffice aus Sicht zahlreicher Mütter und Väter ein Problem dar. Insbesondere werden die eingeschränkten Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen als Verlust erlebt (M2). Mehrere Befragte stellen heraus, dass sie ihre Kolleginnen und Kollegen bereits seit Wochen nicht mehr oder allenfalls online gesehen haben, was den persönlichen Austausch jedoch nicht ersetzt. Ferner sind soziale Aktivitäten im Team ausgesetzt. Es gäbe seit dem Umstieg aufs Homeoffice weniger Gemeinschaftsgefühl und Spaß. V8 sagt, die Arbeit „fühlt sich einsam an“ (V8 222). Und V18 meint: „Es wird ein ganzes Stück anonymer. Das ganze Arbeitsleben“ (V18 133). Einige Befragte haben das Gefühl, dass wenn sie Kolleginnen/Kollegen telefonisch kontaktieren, sie stören würden. Insgesamt gäbe es weniger Teambildung und -entwicklung. Auch die Entwicklung von

Netzwerken ist erschwert und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht gut integriert werden.

Mit den reduzierten sozialen Kontakten gehen *Einschränkungen bei der Information und Kommunikation* einher. In den Teams gibt es keinen gemeinsamen Sachstand mehr und die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind nicht oder weniger darüber informiert, was die andere arbeiten. Die Hemmschwelle, auf Kolleginnen und Kollegen zuzugehen, ist im Büro niedriger, „es ergibt sich nichts mehr einfach so“ (V8 232-233). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen keine schnelle Rückmeldung und Lösungen auf Fragen und Probleme, sie können nicht einfach ins Nebenbüro gehen. Homeoffice unterbindet die in Präsenz üblichen zufälligen Begegnungen („Elevator-Pitch“, M17 187). Damit entfallen kurze Gespräche zu dienstlichen Angelegenheiten. Für V1 „entmenschlicht eine Videokonferenz in gewisser Weise den Umgang“ (V1 417-418).

Ein nicht zwischenmenschlicher, sondern praktischer Nachteil des Homeoffice liegt in dem mitunter *aufwendigeren Dokumentenmanagement*. Manche Befragte müssen Unterlagen zwischen Büro und Wohnung hin und her transportieren. Mitunter fehlen Dokumente, welche die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter spontan benötigen. Außerdem sind nicht alle Unterlagen digitalisiert.

Wenige Befragte bemängeln *Defizite bei der Ausstattung*. Im Büro gäbe es einen besseren Bildschirm, Bürostuhl und eine größere Ablagefläche. *Sonstige Nachteile* bestehen, wenn Kinder im Homeoffice betreut werden müssen, was in der Kategorie B3 thematisiert wurde. Aber auch dann, wenn die Kita in der Nähe des Arbeitsplatzes liegt, entsteht ein logistisches Problem, weil der Fahrtweg ggf. nicht wegfällt, sondern an einem Tag sogar doppelt zurückgelegt werden muss. Zudem befürchtet V23 Karriereeinbußen.

E3 Ist Homeoffice der beruflichen Weiterentwicklung förderlich oder hinderlich?

Viele Befragte wollen sich bei der Frage, ob Homeoffice der beruflichen Weiterentwicklung förderlich oder hinderlich ist, nicht festlegen oder sie nennen sowohl förderliche als auch hinderliche Facetten. So sieht M23 eine gestiegene Akzeptanz von Homeoffice, aber auch die Gefahr, übersehen zu werden. Die Antworten von ein und derselben Befragungsperson lassen sich folglich mehreren Unterkategorien zuordnen. Nicht wenige Mütter und Väter vertreten auch den Standpunkt, dass die Antwort auf die Frage von bestimmten Faktoren abhängig ist, beispielsweise ob die Führungskraft die Telearbeit unterstützt und wie viele Beschäftigte eines Arbeitsbereichs Homeoffice praktizieren (je mehr, desto weniger hinderlich für die Entwicklung).

Die Aussagen der Befragten wurden vier Unterkategorien zugeordnet: Die ersten beiden sind „Homeoffice als Chance“ oder als „Für die berufliche Entwicklung nicht rele-

vant“. In der dritten Subkategorie wird die Abhängigkeit von bestimmten Rahmenbedingungen betont. Die vierte Unterkategorie enthält Aussagen, die Homeoffice für die berufliche Entwicklung als kritisch betrachten.

Die Gründe, weshalb **Homeoffice als Chance** betrachtet werden kann, sind unterschiedlich: Zum einen *ermöglicht Homeoffice vollzeitnahes Arbeiten*: M5 berichtet, dass sie nur mit Homeoffice vollzeitnah arbeiten kann (30 Stunden/Woche) und dies der Karriere förderlich ist. Auch M13 könnte ohne Homeoffice nicht ihren derzeitigen Stundenumfang leisten. Ferner bedeutet Homeoffice einen *Zeitgewinn, der für die berufliche Entwicklung genutzt werden kann*, was beispielsweise auf M19 zutrifft. Dass Homeoffice der Entwicklung förderlich ist, dafür spricht auch, dass *konzentrierteres Arbeiten möglich ist, über das qualitativ bessere Ergebnisse erzielt werden können* (M14, M19). Mehrere Befragte unterstreichen, dass sie sich über das Homeoffice *neue Fähigkeiten angeeignet haben, die der beruflichen Entwicklung förderlich sind*. So hat M3 selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten bewiesen, V1 seine Führungsqualität sowie Arbeitsorganisation weiterentwickelt und V2 seine Selbstorganisation verbessert.

Andere Befragte meinen, dass **Homeoffice der beruflichen Entwicklung weder förderlich noch hinderlich ist**. M8 sagt: *Meine Arbeit läuft, ob ich im Büro bin oder nicht*“ (M8 236-237). Und M17 ist der Ansicht, dass sie im Homeoffice gleichermaßen präsent ist wie im Büro. Die Aussagen einiger Befragter lassen sich dieser Kategorie ebenfalls zuordnen, weil sie keine weiteren Karriereziele verfolgen (z. B. M4, V20).

Zahlreiche Mütter und Väter vertreten den Standpunkt, dass die Frage, **ob Homeoffice der beruflichen Entwicklung förderlich oder hinderlich ist, von verschiedenen Faktoren abhängt**: Ein erster Einflussfaktor ist die *Zahl der Beschäftigten*, die Homeoffice praktizieren. M12 hält Homeoffice für karriereschädlich, doch weil im Moment alle den gleichen Nachteil haben, nicht im Büro präsent sein zu können, fällt das nicht ins Gewicht. Zwei Befragte nennen die *Beschäftigungsdauer* als mitbestimmend, denn bei Neuantritt einer Stelle sei Homeoffice hinderlich (V13), weil die Einarbeitung erschwert ist (M7). Doch auch die *Position* ist entscheidend. Die Einfindung in Führungsaufgaben ist schwierig (M9) und auch sonst ist gerade in Führungspositionen Homeoffice erschwert, weil der persönliche Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fehlt (V8). Zudem spielt der *Arbeitsbereich* eine Rolle. So stellt V4 heraus, dass eine Karriere in Bereichen, „die noch ein wenig in der alten Welt verhaftet sind, schwierig“ sei (V4 245-247). Darüber hinaus sind die Karrierechancen im Homeoffice abhängig von der Haltung der *Führungskraft*. Hinderlich sei, wenn die Vorgesetzten skeptisch sind und meinen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden zuhause nicht arbeiten (M18, V14, V17). M24 sagt: „Das ist nichts Objektives“ (M24 583). Letztlich kommt es auch auf den *Umfang von Homeoffice* an: M20 sieht es als nicht so kritisch an, wenn die Mischung von Homeoffice und Präsenz stimme.

Dass **Homeoffice der beruflichen Entwicklung hinderlich sein kann, dafür führen die Befragten mehrere Gründe an:** Einige Mütter erwähnen die mit einem Stellenwechsel verbundene *Wartezeit*. M6 will das Privileg und die Flexibilität nicht aufgeben. Und M3 und M4 können sich neuen Stellen nur mit sofortigem Homeoffice vorstellen. Ferner können sich die *reduzierten Kontakte* (V7) im Homeoffice nachteilig auswirken: Damit entfällt der für die Netzworkebildung so wichtige Smalltalk (M20). Denn Kontakte vor Ort sind der Karriere förderlich und Fachfragen sind schneller geklärt (M7). Informelle Gespräche bedeuten, dass man von der Arbeit anderer mehr mitbekommt und schneller über neue Gesetze und Regelungen (V15) informiert ist. Weniger Präsenz impliziert zudem, dass *Arbeitsergebnisse weniger sichtbar und schwerer einzuschätzen* sind. Zwei Väter geben an, im Homeoffice werde die Arbeit weniger gesehen (V23, V24). Auch V11 meint, man werde weniger wahrgenommen und könne sich nicht so in den Vordergrund spielen. M23 sieht die Gefahr, übersehen zu werden. M12 bringt es mit den Worten auf den Punkt: „In normalen Zeiten ist derjenige, der vor Ort ist, sichtbarer. Nur wer mehr da ist, wird mehr gesehen, wird mehr gefragt und an den denkt man eher bei der Karriere, das ist mein Eindruck“ (M12 158-162). V9 meint, dass Homeoffice der Karriere hinderlich ist, weil jeder für sich arbeitet und hinsichtlich der Weiterentwicklung „schon viel über Präsenz“ geht (V9 197-198) Nicht zuletzt stellt V7 heraus, dass im Homeoffice erbrachte Leistungen schwer einzuschätzen sind.

Dass Homeoffice die berufliche Entwicklung blockieren kann, lässt sich auch durch bestimmte *familiäre Konstellationen* erklären. Insbesondere wenn die Kinder nicht betreut sind, kann es zu kritischen Situationen kommen (s. Kategorie B3).

Insgesamt fällt auf, dass bei den Chancen von Homeoffice Aussagen der Mütter überwiegen. Dagegen führen Väter mehr Barrieren für die berufliche Entwicklung an, die sich vorrangig an der fehlenden Präsenz im Büro festmachen.

4.7 F: Ausblick und Handlungsbedarfe seitens des Arbeitgebers

F1 Zukunftspläne in Bezug auf Homeoffice

Was die Zukunft des Homeoffice betrifft, so liegen die Ansichten der Befragten weit auseinander. Ein Teil wünscht eine dauerhafte Fortführung oder zumindest eine Fortsetzung für die Zeit, da sie betreuungsbedürftige Kinder haben. Ein anderer Teil möchte den Umfang von Homeoffice nach der Pandemie reduzieren. Ganz aufgeben möchten das Homeoffice nur einige Mütter und Väter, die derzeit familienbedingt diese Arbeitsform nutzen. Hier scheint das Frustrationspotenzial besonders groß zu sein. Dies sind die Ergebnisse im Einzelnen:

Homeoffice *auf unbestimmte Zeit* zu praktizieren, kommt in den Aussagen „den Rest meiner beruflichen Karriere“ (V22 215), „so lange wie es geht, also bis zur Pensionierung“ (M14 302) und „für immer“ (V2 378) zum Ausdruck. V16 will fünf Tage im Homeoffice sein und nur nach Bedarf ins Büro fahren.

Mehrere Mütter und Väter wollen nach der Pandemie wieder regulär im Büro arbeiten (M2, M3, M9, M12, M13, V12, V23) und nur solange Homeoffice machen, *wie ihre Kinder betreuungsbedürftig sind*. M24 meint: „Für mich ist total klar, wenn ich kein Kind hätte, würde ich keine Heimarbeit machen. Ich kann mir das nicht vorstellen, dass ich es darüberhinausgehend irgendwann mal mache“ (M24 627-629). Dagegen wollen M8 und V7 *am Homeoffice festhalten, wenn ihre Kinder größer sind*.

Eine weitere Gruppe möchte zwar auf *Homeoffice* nicht ganz verzichten, doch den Umfang *verringern*. Die Betroffenen wollen künftig nur einen Tag in der Woche von zu Hause aus arbeiten, manche auch zwei Tage. Dass drei oder vier Tage die Woche oder 50 Prozent der Wochenarbeitszeit genannt wird, ist eher selten. M2 sagt: „Ich würde Homeoffice weiter machen, nur in einem geringeren Umfang“ (M2 183-184). M5 will „einen Teil der Arbeit im Homeoffice verrichten“ (M5 197-198). M17 strebt hingegen an, im Büro zu arbeiten, auch wenn es die Aufgaben nicht erfordern. M19 bevorzugt ebenfalls die Präsenz, weil das wichtig fürs Gemeinschaftsgefühl ist.

Zwei Väter lassen auf die Frage nach ihren künftigen Vorstellungen bezüglich Homeoffice erkennen, dass sie *keinen Plan* haben (V10, V14).

F2 Bedingungen, unter denen Homeoffice aufgegeben werden würde

Das Antwortverhalten auf die Frage, unter welchen Bedingungen Homeoffice aufgegeben werden würde, lässt erkennen, dass vielen Müttern und Vätern diese Vorstellung fern liegt. Wie bereits unter F1 erwähnt, plant ein Teil der Befragten, wieder mehr oder ausschließlich im Büro zu arbeiten, wenn sich die *familiäre oder private Situation verändert* hat. M13 möchte ins Büro zurückkehren, wenn die Kinder größer und selbständiger sind. Bei M2 und M3 wird das der Fall sein, wenn die Kinder anderweitig (durchgehend) betreut sind. Dagegen würde V10 auf Homeoffice verzichten, wenn er zuhause nicht mehr effektiv arbeiten könnte. M20, V18 und V22 würden Homeoffice aufgeben, sofern der *Wohnort nahe der Arbeitsstelle* wäre. Zwei Mütter und zwei Väter würden für eine *neue Stelle* nicht mehr von zu Hause aus arbeiten, sofern diese sehr attraktiv wäre bzw. einem Traumjob gleichkäme (M8, M18, V17, V25) oder mit mehr Geld und beruflichen Vorteilen verbunden wäre (V24). Zwei Väter wären bei der Aussicht auf eine *Führungsposition* dazu bereit (V11, V15). Aber auch in dem Szenario, dass das *Vertrauen der Vorgesetzten nicht mehr gegeben* und sie für das Homeoffice *keine Unterstützung seitens der Führungskräfte* mehr hätten, würden M5 und V5 das Homeoffice beenden.

Viele Befragte stellen aber heraus, dass sie die Homeoffice-Option *nicht freiwillig* aufgeben würden. So betont V6, dass Homeoffice „ein Teil Lebensqualität geworden“ ist (V6 218). Auch M23 sagt: „Ich will mein Homeoffice nie wieder aufgeben“ (M23 240). Und V1 sagt: „Wenn ich es nicht müsste, würde ich es nicht aufgeben“ (V1 450-451). „Nur wenn ich muss“ (M6 191), ist M6 Aussage. „Das wäre für mich keine Option“

(M17 215) und sogar Grund für einen Stellenwechsel, meint M17. Auch für V17 ist eine Aufgabe der Telearbeit wegen seiner Kinder derzeit nicht denkbar.

F3 Homeoffice bei Stellenwechsel bzw. neuer Stelle

Die meisten Befragten, darunter besonders viele Mütter, machen Homeoffice zur Bedingung für einen Stellenwechsel bzw. für die Übernahme neuer Aufgaben. Auch dann, wenn dies nicht oberste Priorität hat, spielt Homeoffice eine große Rolle bei der Entscheidungsfindung. Nur wenige Beschäftigte, darunter mehr Väter als Mütter, wären bereit, unter bestimmten Bedingungen auf Homeoffice zu verzichten bzw. sie machen ihre Entscheidung über eine neue Stelle nicht davon abhängig, von zu Hause arbeiten zu können.

Gerade für einige Mütter stellt Homeoffice eine *absolute Voraussetzung* für einen Stellenwechsel dar. Homeoffice hat höchste Priorität (M12) bzw. solange erste Priorität, wie die Kinder noch klein sind (M15). M13 sagt: „Im Moment muss Homeoffice immer möglich sein“ (M13 291-293). Homeoffice ist entscheidendes Auswahlkriterium (M8) bzw. Bedingung (M22), um überhaupt eine neue Stelle antreten zu können. V4 sucht gezielt nach Stellen mit Homeoffice. Für M9 ist Homeoffice wichtiger als eine neue Stelle. Für M6 sind Stellen ohne Homeoffice unattraktiv. M6, M17 und V5 würden ohne Homeoffice keine neue Aufgabe übernehmen. M21 fasst das in den Worten zusammen: „Ich würde meine Stelle nicht wechseln, wenn ich wüsste, dass die andere Stelle nicht heimarbeitsfähig ist und auch nicht, wenn sie nicht sofort heimarbeitsfähig ist“ (M21 267-269). M23 stimmt dieser Ansicht zu. Sie sagt: „Wenn es grundsätzlich nicht die Möglichkeit gäbe, im Homeoffice zu arbeiten, wäre sie für mich irrelevant“ (M23 244-245). Auch für V24 wäre eine Stelle ohne Homeoffice ein Ausschlusskriterium.

Zahlreiche andere Befragte vertreten nicht ganz so absolute Standpunkte, obwohl *Homeoffice auch für sie bei der Entscheidung eine große Rolle spielt*. M12 sagt: „Das würde für mich eine große Rolle spielen“ (M12 178). V25 ergänzt, dass Homeoffice eine Stelle attraktiver macht (V25). Für drei Väter hat Homeoffice hohe Priorität (V14, V17, V18) „egal über welchen Arbeitgeber wir hier reden“ (V14 188-190). Ein anderer Vater betrachtet Homeoffice als einen „Anreiz“ (V3 248), „positiven Faktor“ (V3 247) und „Zusatzpunkt“ (V3 250), er würde jedoch seine Entscheidung nicht davon abhängig machen. M2 hingegen würde den Umfang von Homeoffice bei der Frage eines Stellenwechsels berücksichtigen. M5 bezeichnet Homeoffice als „großen Luxus“ (M5 210), den sie ungern aufgeben würde.

Eine Mutter und drei Väter wären bereit, auf Homeoffice *unter bestimmten Bedingungen zu verzichten*. So würde M24 für ihre Traumstelle nicht auf Homeoffice bestehen. V12 würde Homeoffice aufgeben, wenn er eine Führungsposition auf oberer Ebene angeboten bekäme. M20, V18 und V22 wären Homeoffice nicht so wichtig, wenn sie in der Nähe ihrer Arbeitsstelle wohnen würden.

Für zwei Mütter und sechs Väter ist *Homeoffice nicht oder von untergeordneter Bedeutung bzw. sie würden ihre Entscheidung über eine neue Stelle davon nicht abhängig machen*. Für M2 wären die Arbeitsinhalte ein wichtigeres Kriterium. Auch V3 denkt so. Für V21 hat Homeoffice ein Gewicht von 20 Prozent bei der Entscheidungsfindung. Das Kind von M18 wird größer, deshalb ließe sich eine Stelle ohne Heimarbeit ihrer Meinung nach organisieren. Auch für V10 wäre das kein K.-o.-Kriterium. Er würde sich anders organisieren und auf Homeoffice verzichten. Für V19 ist Homeoffice angenehm, aber nicht zwingend notwendig und deshalb kein Entscheidungskriterium. Ähnlich ist die Aussage von V2 zu verstehen: „Also Homeoffice ist schön, aber wenn man kein Homeoffice hat, dann hat man halt keins“ (V2 403-404). Und V7 stellt schlicht heraus: „Es spielt keine Rolle“ (V7 219).

F4 und F5 Vorstellungen vom perfekten Homeoffice und Handlungsbedarfe seitens des Arbeitgebers

Die Mütter und Väter wurden gefragt, wie sich für sie das perfekte Homeoffice gestalten würde und welche Handlungsbedarfe sie seitens des Arbeitgebers sehen. Hier werden zahlreiche Punkte erwähnt. Die Aussagen reichen von der Feststellung, den perfekten Zustand bereits erreicht zu haben, über eine verbesserte technische Ausstattung, die Digitalisierung von Akten und den Wunsch nach einem eigenen Arbeitszimmer bis hin zu den Homeoffice betreffenden Regelungen, Bewegungsangeboten und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es fällt auf, dass Mütter sich eine bessere technische Ausstattung, aber darüber hinaus flexiblere Regelungen, Schulungen und Bewegungsangebote wünschen, die Väter hingegen auf eine verstärkte Digitalisierung und bessere Technik fokussiert sind.

Viele Befragte meinen, der *Zustand beim Kommunalverband hinsichtlich Homeoffice ist bereits perfekt. Homeoffice funktioniert und gestaltet sich voll zufriedenstellend* (M4, M17, V2, V17) oder nahezu perfekt (V1). Aussagen, die keine Handlungsbedarfe, sondern eine hohe Zufriedenheit mit dem Erreichten erkennen lassen, sind beispielsweise:

- „Prinzipiell bin ich da sehr zufrieden mit“ (M10 291). „Ich finde, der Arbeitgeber hat schon alles getan, was er konnte. Ich glaube, besser kann man es nicht machen“ (M14 310-311).
- „Ich muss (((dem Kommunalverband))) ein Lob aussprechen, was schon möglich ist. Also das ist schon richtig toll und auch sehr familienfreundlich“ (M14 341-343).
- „Da jetzt noch etwas zu fordern, ist es ein wenig viel“ (V11 164).
- „Im Prinzip hat der (((Kommunalverband))) in meinen Augen schon alles Nötige ermöglicht“ (V15 164).
- „Vielleicht fehlt mir da ein bisschen die Fantasie, aber ich finde das schon ganz gut, wie es ist“ (V3 258-259).

Verbesserungsvorschläge beziehen sich unter anderem auf die *Bereitstellung von Möbeln*. M5 wünscht ganz allgemein „ergonomische Arbeitsmittel“ (M5 214). Einige Befragte regen an, dass der Arbeitgeber sich diesbezüglich an Kosten beteiligen oder die entsprechenden Möbel bereitstellen sollte. Gewünscht werden insbesondere bequemere Bürostühle sowie größere und (oder) höhenverstellbare Schreibtische.

Darüber hinaus werden hinsichtlich der *technischen Ausstattung* zahlreiche Verbesserungsvorschläge genannt. Ziel sei eine „doppelte Ausstattung“ (M24 645). Dazu gehören nach Ansicht mehrerer Befragter schnellere PCs und Internetverbindungen, größere und (oder) zweite Bildschirme sowie eine angenehmere Tastatur. Ferner werden Verbesserungen angeregt hinsichtlich der Verfügbarkeit von Kamera/Webcam und Headset, einem virtuellen Hintergrund bei Videokonferenzen und bei der Weiterentwicklung der Videotelefonie. Manche Befragte hätten gern einen Kopierer oder Scanner zu Hause. Bei der Kommunikationstechnik besteht der Wunsch nach Internettelefonie (Vorteil: Rufnummern werden eingeblendet, auch verpasster Anrufe) sowie der Möglichkeit, (physische) Post aus dem Homeoffice heraus verschicken können bzw. ins Homeoffice geliefert zu bekommen. Der Arbeitgeber sollte hier die Arbeitsmittel bereitstellen oder sich an den Kosten beteiligen, so dass insbesondere keine privaten Laptops mehr genutzt werden müssen.

Ideal wäre es darüber hinaus, wenn die *Akten vollständig digitalisiert* wären. Im perfekten Homeoffice wären in die E-Akte alle relevanten Dokumente eingebunden. Die Unterlagen wären komplett digitalisiert, so dass auf Informationen und Daten virtuell zugegriffen werden könnte.

Insbesondere einige Mütter wünschen sich einen *eigenen Arbeitsraum bzw. ein geeignetes Arbeitszimmer*, um beispielsweise Geräte in der Freizeit nicht wegräumen zu müssen. Ein „schönes großes, helles Büro mit Blick nach draußen“ (M15 163), fände eine Mutter ideal. Auch andere Mütter erwähnen gute Lichtverhältnisse, während einige Väter auf Schallisolierung Wert legen, um Störungen von außen abzuhalten. Einmal wird auch eine Klimaanlage als Merkmal eines Idealzustandes genannt.

Unter den Gedanken zum perfekten Homeoffice befinden sich Anregungen, welche auf eine *Weiterentwicklung der Regelungen* abzielen. Nach M1 sollte die Genehmigung von mehr als einem Tag Homeoffice in der Woche vereinfacht werden. Auch M21 hofft, dass die Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, in der Landesbehörde erweitert werden. Sie sagt: Es gilt, den „Heimarbeits-Rahmen zu erweitern und dem ganzen Vertrauen zu schenken. Die Akzeptanz muss sich steigern. Das ist ein ganz großes Thema. Das ist durch Corona noch massiver geworden und ein ganz schwieriges Thema bei (((Behörde))). Ich kenne andere Behörden, wo das überhaupt kein Problem ist und bei uns ist das ganz schwierig. Also da muss der Arbeitgeber noch eine Menge lernen“ (M21 300-305). M25, ebenfalls Mitarbeiterin der Landesbehörde, möchte, dass die Arbeitszeiten im Homeoffice eine Flexibilisierung erfahren (z. B. Arbeit abends und am Wochenende).

M11 will, dass ihr Arbeitgeber seine Regelungen präzisiert. Sie wünscht sich eine Antwort auf die Frage: „Also wieviel Heimarbeit ist denn jetzt eigentlich erwünscht?“ (M11 453-454). Andere Befragte regen an, dass die Sperre bei Antritt einer neuen Stelle bzw. bei Stellenwechsel fallen sollte. Ein Kodex zur Erreichbarkeit und Rufnummern nur für die Arbeit würden bedeuten, dass eine Person im Homeoffice nach Feierabend auf dienstliche Anrufe nicht mehr reagieren müsste. Zwei Väter könnten sich ortsunabhängiges Arbeiten vorstellen. V16 würde mit seiner Familie gerne reisen, auch in andere Zeitzonen. V18 möchte neben seinem Zuhause andere Arbeitsorte wählen dürfen.

Zwei weitere Väter entwerfen eine Art Vision fürs Arbeiten in einer digitalen Welt: V2 meint, dass bei dauerhaft hoher Homeoffice-Quote ein Teil der angemieteten Immobilien gekündigt werden könnte und V4 favorisiert Desksharing als künftige Arbeitsform.

M4 und M17 verbinden ihr ideales Homeoffice mit mehr *Bewegungsangeboten*. M4 kann sich beispielsweise Instruktionen zur Entspannung in Pausen vorstellen. M17 erwähnt bestehende Online-Sportangebote und hebt diese positiv hervor. M4 regt außerdem an, die Arbeit im Homeoffice mit *Fortbildungen* zu flankieren, in denen es beispielsweise um die Strukturierung des Arbeitstages geht.

Auch in dieser Kategorie machen die befragten Mütter und Väter Vorschläge für eine *bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Zwei Mütter bringen den perfekten Telearbeitsplatz mit externer Kinderbetreuung während der Arbeit in Verbindung (M1, M16). M17 schätzt die Informationen seitens ihres Arbeitgebers, wie Kinder während des Homeoffice beschäftigt werden können. V7 möchte während der häuslichen Arbeit von der Hausarbeit befreit sein. V23 wünscht sich im Kontext Familie die volle Rücken- deckung durch Vorgesetzte. Auch M25 wäre an familienfreundlicheren Denkweisen interessiert in dem Sinne, dass das berufliche Umfeld in der Landesbehörde mehr Verständnis haben sollte, wenn sie im Homeoffice ihr Kind abholen muss. Für M1 wäre ein perfekter Zustand erreicht, wenn sie den Erwartungen von Arbeit und Familie gleichermaßen gerecht werden könnte.

Zwei Mütter regen an, dass es *hinsichtlich benötigter Arbeitsmittel eine Bedarfsabfrage* geben (M5) bzw. die *Erfahrungen im Homeoffice evaluiert* werden sollten (M12).

5. Diskussion

In diesem Kapitel werden die forschungsleitenden Fragen beantwortet und die Erkenntnisse in den Forschungsstand eingeordnet.

Zeitlicher Umfang, Raumnutzung und Art der Aufgaben:

Wie setzen Mütter und Väter, die von zu Hause aus arbeiten, Telearbeit um?

Vor Corona haben die meisten Mütter und Väter einen Tag oder zwei Tage in der Woche im Homeoffice gearbeitet. Die Einrichtung des Telearbeitsplatzes lief weitgehend reibungslos. Infolge der Pandemie verrichtet der Großteil der Eltern vier Tage in der Woche ihre Arbeit von zu Hause. Manche Eltern leisten im Homeoffice Mehrarbeit oder geben an, bei Krankheit trotzdem ihre Aufgaben zu erledigen.

Die Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen hat den Alltag von Eltern durcheinandergebracht. Viele haben ihren Tagesablauf im Homeoffice umstrukturiert. Etwa jede zweite Mutter und jeder zweite Vater arbeitet nun auch am Abend oder am Wochenende oder hat gar keine festen Arbeitszeiten mehr. In den Interviews berichten die Befragten, dass sie permanent erreichbar sind oder sich der Erwartung ausgesetzt sehen, ständig erreichbar sein zu müssen. Die anderweitig beschriebenen Befunde, dass Homeoffice mit einer Entgrenzung von Beruf und Privatleben und unter Umständen auch mit Mehrarbeit einhergeht, bestätigen sich hier (Ahlers & Zucco, 2020; Deutscher Gewerkschaftsbund, 2021; Fraunhofer, 2020; Grunau et al., 2019). Mütter und Väter scheinen angesichts von Schulschließungen und infolge des Ausfalls anderer Betreuungseinrichtungen keine Alternative zum entgrenzten Arbeiten zu haben.

Bei den Räumen, die fürs Homeoffice genutzt werden, sind die Väter im Vorteil: Fast allen steht für die häusliche Arbeit ein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung. Dagegen gibt nur die Hälfte der Mütter an, dass sie fürs Homeoffice ein Arbeitszimmer nutzen. Bei den Müttern kommt auch häufiger die Situation vor, dass der Partner ebenfalls und zeitgleich Telearbeit verrichtet. Ggf. räumen in der Regel die Mütter für ihre Partner das häusliche Büro und weichen auf andere Räume aus. Einige Befragte erklären explizit, dass der Berufstätigkeit des Mannes eine höhere Bedeutung zugemessen wird, weil dieser mehr verdient und einen höheren Beschäftigungsumfang hat. Es ist also davon auszugehen, dass die meisten Väter eine gute Raumsituation vorfinden, während bei einem Teil der Mütter diese als suboptimal anzusehen ist. Väter haben damit auch bessere Voraussetzungen, sich im Homeoffice von familiären Erwartungen abzugrenzen und den Kindern zu verdeutlichen, dass sie bei der Arbeit sind. Wer dagegen im Wohn- oder Schlafzimmer am PC sitzt, ist zum Beispiel gegenüber den Kindern in größerer Erklärungsnot und hat mehr Schwierigkeiten bei der Trennung von Beruf und Privatleben.

Die meisten Eltern können grundsätzlich ihre Aufgaben im Homeoffice genauso gut erledigen wie am Büroarbeitsplatz. Insbesondere lassen sich Akten und Texte gut bearbeiten. Auch konzeptionelle Tätigkeiten und Telefonate können wirksam und effizient durchgeführt werden. Dagegen sind die Einarbeitung neuer Beschäftigter sowie der Austausch und die Kommunikation mit Anderen erschwert. Auch konfliktbehaftete Gespräche können am Büroarbeitsplatz besser geführt werden als aus dem Homeoffice heraus. Da Kommunikation und Koordination essenzielle Bestandteile einer Führungsposition sind, kann davon ausgegangen werden, dass klassische Verwaltungsaufgaben sehr geeignet fürs Homeoffice sind, bestimmte Leitungsaufgaben jedoch wirkungsvoller in der Präsenz ausgeführt werden. Für Fachkräfte scheint Homeoffice unter diesem Aspekt weniger problematisch zu sein als für Führungskräfte. Allerdings besteht zwischen beiden Gruppen eine Wechselwirkung, insofern die Führungskräfte gerade bei der Kommunikation über kritische Inhalte oder bei der Teamentwicklung auf die Präsenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen sind.

Gründe fürs Homeoffice: Was motiviert Mütter und Väter für die Arbeit von Zuhause?

Die Gründe, weshalb Homeoffice praktiziert wird, sind zahlreich und dynamisch. Sie reichen vom Gesundheitsschutz, von dem Wunsch nach konzentrierter Arbeit und einer Zeitersparnis durch wegfallenden Fahrtwege über eine Stärkung der Work-Life-Balance bis hin zu familiären Aspekten wie einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie mehr Zeit für die Familie bzw. um einen gewissen Erwerbsumfang bzw. eine Berufstätigkeit überhaupt zu gewährleisten. Es gibt aber auch eine Art Nachahmungseffekt, insofern manche Befragte mit Homeoffice nur deshalb begonnen haben, weil es andere auch machen.

Während für die meisten Mütter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Hauptgrund für das Homeoffice ist, spielen bei den Motiven der Väter häufiger das Bestreben nach konzentrierter Arbeit oder ein Gewinn an Lebensqualität eine Rolle. Aber auch einige Väter nutzen Homeoffice, um sich verstärkt in der Sorgearbeit zu engagieren, die Partnerin von Betreuungsaufgaben zu entlasten und ihr mehr Raum für eine Erwerbsarbeit ermöglichen. Dass die Familie einen hohen Stellenwert hat und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Väter im öffentlichen Dienst ein wichtiges Thema ist, hatte sich bereits in der Väterstudie bestätigt (Franzke, 2020).

Insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass für viele Mütter Homeoffice zwingend notwendig ist, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Für viele Väter stellt Homeoffice hingegen ein wünschenswertes Angebot mit angenehmen Nebeneffekten hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und Familie dar.

Wer einmal Homeoffice kennengelernt hat, möchte darauf in der Zukunft nicht mehr verzichten, auch wenn familiäre Gründe weniger bedeutsam sind oder sich die sonsti-

gen Motive wandeln: Die kennengelernten Vorteile, die das Leben und die Vereinbarkeit erleichtern, sowie die Erfahrung, dass eine Vielzahl der Arbeitsaufgaben von zu Hause aus erledigt werden kann, sorgen für eine Beibehaltung.

**Der Lebenskontext von Eltern und soziale Erwartungen im Homeoffice:
Wie teilen sich Mütter und Väter, die Homeoffice praktizieren, Berufs-
und Sorgearbeit auf? Gab es infolge der Pandemie Veränderungen?
Welche Erwartungen stellt das soziale bzw. familiäre Umfeld (Partnerin-
nen/Partner, Kinder) an die Telearbeiterinnen und -arbeiter?**

Ein Teil der befragten Mütter und Väter lebt im Hauptverdiener-Zuverdienerin-Modell. Dies scheint nicht nur die in der Gesellschaft, sondern auch die in der öffentlichen Verwaltung vorherrschende Konstellation zu sein (s. auch Franzke, 2020). In den Familien mit in der Regel ein oder zwei Kindern arbeiten nahezu alle Mütter Teilzeit und die Väter Vollzeit. 80 Prozent der Mütter sind de facto Hauptorgende, die Väter definieren sich vorrangig über die Rolle als Ernährer und Versorger (s. auch Franzke, 2020). Diese Rollen schreiben sich die Frauen und Männer selbst zu und (oder) sie werden von ihnen seitens der Partnerin/des Partners erwartet. Obwohl sich gerade viele Mütter eine egalitärere Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit vorstellen können, akzeptieren viele von ihnen die eingespielten asymmetrischen Rollen, die mitunter nicht explizit vereinbart wurden oder ausgesprochen werden, sondern sich aus dem Lebenskontext ergeben haben und normalerweise nicht hinterfragt werden.

Durch die mehrfachen Lockdowns entstand ein Mehr an Sorgearbeit, was bedeutete, dass Kinder umfassender betreut und zusätzlich beschult werden mussten. Die reguläre berufliche Tätigkeit blieb zeitgleich erhalten, da in der öffentlichen Verwaltung keine Kurzarbeit oder Entlassungen aus betrieblichen Gründen vorgesehen sind. In dieser Zeit fiel nicht nur die Schließung der Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen ins Gewicht, sondern auch die Reduktion bzw. der Wegfall von Freizeitaktivitäten der Kinder, die sich im Austausch mit Anderen abspielten. Dieses Mehr an Sorgearbeit wurde hauptsächlich durch die Mütter aufgefangen, obwohl die Sorgearbeit auch für die Väter angestiegen ist. Dies bestätigt die Befunde von Bujard et. al. (2020) und Kohlrausch und Zucco (2020), wonach die zusätzliche Sorgearbeit während der Pandemie vorrangig von Frauen übernommen wird. Entsprechend berichten auch Mütter häufiger und ausgeprägter davon, sich gestresst, zerrissen und belastet zu fühlen, was den Ergebnissen zahlreicher anderer Studien entspricht (Funk et al., 2020; Hövermann, 2020; Kohlrausch & Zucco, 2020; Naumann et al., 2020; Würzen, 2020).

Die Rolle der Väter in dieser für die Eltern neuen, unerwarteten und die Mütter stark belastenden Situation ist dabei nicht klar: Einerseits engagieren sie sich ihrer Aussage nach ebenfalls stärker in der Familie, indem sie mehr Zeit mit den Kindern verbringen. Andererseits fühlen sie sich insgesamt weniger beansprucht und keiner der Männer berichtet explizit, dass ihre Partnerin belastet ist. Da es ihnen besser gelingt, sich im Homeoffice gegenüber familiären Erwartungen abzugrenzen, könnte es sein, dass

viele Väter nicht bewusst wahrnehmen, was die Mütter leisten und in welcher anstrengenden Lage sie sich befinden.

Es kann also festgehalten werden, dass in der Ausnahmesituation der Pandemie die meisten Eltern in ihren bisherigen Rollen bleiben: Der Großteil der Sorgearbeit bleibt an den Müttern hängen, während die Väter darauf hoffen, dass die Rollen bleiben wie gehabt und sie ihre Berufstätigkeit – nunmehr eben im Homeoffice – möglichst ungestört und in ruhiger Atmosphäre ausüben können. Die Zeit im Homeoffice wird nicht genutzt, um grundlegend neue und partnerschaftliche Lebensmodelle zu erproben. Einige Mütter wünschen sich von ihren Partnern mehr Engagement in Haushalt und Familie, was den Vätern jedoch entweder nicht bekannt ist, von ihnen nicht wahrgenommen oder von ihnen zurückgewiesen wird. Dass Väter ihren eigenen Anteil an der Kinderbetreuung anders wahrnehmen und überschätzen, davon spricht auch der Väterreport 2021 (BMFSFJ, 2021c). Als Erklärung hierfür wird angeführt, dass Vätern der Gesamtüberblick bezüglich aller anfallenden Familienaufgaben fehlen könnte. Vor dem Hintergrund häufig anzutreffender Zuverdienerinnen-Rollen trauen sich die Frauen nicht, größeres Engagement vehementer einzufordern.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Homeoffice:

Wie gestaltet sich das Zusammenspiel beruflicher und familiärer Aufgaben?

Was sind positive Aspekte und kritische Situationen?

Sowohl 80 Prozent der befragten Mütter als auch 80 Prozent der befragten Väter stimmen der Aussage zu, dass Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Allerdings beruhen die Meinungen der Frauen und Männer auf unterschiedlichen Überlegungen: Mütter verbinden Homeoffice mit einer größeren zeitlichen Flexibilität, die ihnen ermöglicht, familiäre und berufliche Anforderungen situativ besser miteinander zu verknüpfen. So kann beispielsweise ein krankes Kind schneller und problemloser von der Kita oder Schule abgeholt werden. Im Notfall wird es parallel zur häuslichen Arbeit gepflegt bzw. betreut. Auch ein gesundes Kind kann mit einer kleinen Unterbrechung der Arbeit von der Kita, Schule oder einer Freizeitaktivität abgeholt werden.

Väter hingegen assoziieren Homeoffice mit mehr Zeit für ihre Kinder, die sie für eine gemeinsame Freizeitgestaltung nutzen. Außerdem haben sie – anders als an den Präsenztagen am Büroarbeitsplatz – einen größeren Anteil am Alltag ihrer Kinder („näher am Familienleben“, V1 45). Das heißt, sie können beispielsweise gemeinsam mit der Familie zu Mittag essen oder das Kind ins Bett bringen. Dieser Befund verdeutlicht, dass Homeoffice dem wesentlichen Anliegen vieler Väter gerecht wird, mehr Zeit für die Familie zu haben (Franzke, 2020). Er korrespondiert auch mit den Erkenntnissen von Schmid und Sartorius (2021), wonach Männer den Nutzen von Gleichstellungspolitik vor allem mit mehr Zeit für die Kinder und Familie assoziieren. Frauen hoffen dagegen an erster Stelle auf gleichen Lohn.

Die unterschiedlichen Selbstverständnisse und Handlungskontexte implizieren, dass für Mütter Homeoffice-Tage oft entgrenzter ablaufen und sie gestückelter arbeiten als Väter: Sie werden mit größerer Wahrscheinlichkeit bei ihren beruflichen Tätigkeiten unterbrochen und sehen darin einen Vorteil, flexibel auf Anforderungen im Familienleben reagieren zu können. Im Vergleich dazu wollen sich Väter auf die Arbeit fokussieren und konzentriert durcharbeiten. Dieser Befund findet sich auch im Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wieder: Allgemein arbeiten Männer im Homeoffice mit großer Arbeitsintensität, die auch Mehrarbeit einschließt. Frauen werden hingegen häufiger durch Sorgearbeit unterbrochen (BMFSFJ, 2021b).

Dieser Effekt verstärkte sich in Zeiten der Pandemie: Dass Kinder parallel zum Homeoffice betreut und beschult werden müssen, versetzte die Familien in einen Ausnahmezustand. Nunmehr gab es Lärm und Ablenkung bei der Arbeit mit der Folge, dass die Eltern weniger konzentriert arbeiten konnten. Kinder forderten Aufmerksamkeit und Beschäftigung ein. Gerade kleine Kinder deuteten die Situation so, dass wenn ihre Eltern zu Hause sind, sie auch Zeit für sie haben. Eltern unternahmen Versuche, den Kindern die Situation zu erklären, was jedoch unter anderem in Abhängigkeit vom Alter des Kindes nicht immer gelang.

In der Regel sahen sich die Mütter in der Verantwortung bzw. es wurde von ihnen erwartet, das Mehr an Sorgearbeit zu übernehmen. Entsprechend erlebten sie den Spagat bzw. die Zerrissenheit zwischen beruflichen und familiären Aufgaben dramatischer und belastender als die Väter. Viele Väter hingegen litten unter der Geräuschkulisse. Dadurch, dass ihre Partnerin oftmals die Kinder betreute, konnten sie sich aber gegenüber den Bedürfnissen der Kinder besser abgrenzen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Vereinbarkeit im Homeoffice nur dann gegeben ist, wenn die Kinder anderweitig betreut sind. Fällt die Kinderbetreuung weg oder die Schule aus, so ist die Vereinbarkeit im Homeoffice erschwert bis unmöglich. Dies betrifft insbesondere die Mütter, weil es ihnen seltener gelingt, die Kinderbetreuung während ihrer Arbeit an den Partner abzugeben. Väter profitieren häufiger von einer Partnerin, die – derweil sie im Homeoffice tätig sind – die Kinder versorgt. Ihnen gelingt eine zeitliche und räumliche Trennung von Familie und Beruf besser.

Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie gehen konform mit den Ausführungen im Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, nach denen Mütter häufiger Family-to-Work-Konflikte und Väter häufiger Work-to-Family-Konflikte erleben (BMFSFJ, 2021b, S. 177). Das heißt, Frauen betrachten es aufgrund der privaten Situation und ihrer Rolle als Hauptverantwortliche für die Familie im Homeoffice eher als schwierig, der beruflichen Aufgabe voll gerecht zu werden. Bei den Männern ist es umgekehrt, das heißt die berufliche Rolle hindert sie daran, mehr Verantwortung in Familie und Haushalt zu übernehmen.

Gesamtzufriedenheit und die Zukunft von Homeoffice: Wie zufrieden sind Mütter und Väter insgesamt mit der Möglichkeit und Praxis, von Zuhause zu arbeiten? Was planen sie in der Zukunft?

Trotz der Ausnahmesituation während der Pandemie findet Homeoffice im Allgemeinen großen Anklang. Dabei ist die Zufriedenheit bei den Vätern ausgeprägter als bei den Müttern, offenbar deshalb, weil sie im Homeoffice der Parallelität von Berufs- und Sorgearbeit seltener ausgesetzt sind und sie die Telearbeit häufiger für intensives, konzentriertes Arbeiten nutzen können. Mütter sind auf Homeoffice stärker angewiesen, um den Spagat zwischen Familie und Beruf überhaupt zu schaffen.

Deshalb verwundert auch nicht, dass gerade für viele Mütter die Telearbeit eine Notwendigkeit oder ein Erfordernis für einen möglichen Stellenwechsel oder die Übernahme neuer Aufgaben ist. Väter sind hier eher zum Verzicht bereit, insbesondere um eine Position mit mehr Verantwortung zu übernehmen. Hier besteht die Gefahr, dass die Väter kompromissbereiter sind, berufliche Chancen eher wahrnehmen als die Mütter und aufstiegsorientierte Männer an den Frauen vorbeiziehen.

Unabhängig von der Gesamtzufriedenheit möchte ein Teil der Eltern – einige von ihnen bereits unmittelbar nach der Pandemie, andere erst wenn die Kinder selbständiger sind – ihre Homeoffice-Tage reduzieren. Ein Grund hierfür ist der gleichermaßen von Müttern und Vätern wahrgenommener Nachteil, dass ihnen im Homeoffice der informelle Austausch im Team, aber auch die bereichsübergreifende Kommunikation fehlt. Diese, manchmal nicht geplanten Gespräche am Rande scheinen für die Lösung von Alltagsfragen und -problemen sowie für den Teamzusammenhalt und das eigene Wohlbefinden von sehr hohem Stellenwert zu sein. Bislang ist es nicht gelungen, diese Funktionen der Kommunikation und des Zusammenseins über virtuelle Formate vollständig aufzufangen.

Die Akzeptanz von Homeoffice: Wie stehen Vorgesetzte und das kollegiale Umfeld zu Homeoffice?

Beim Kommunalverband fand Homeoffice bereits vor der Pandemie eine hohe Akzeptanz in der Organisation. Anders war es bei der Landesbehörde: Telearbeitsplätze waren kontingentiert und der Zugang hierzu begrenzt. Durch Corona wurde Homeoffice in beiden Organisationen erheblich ausgeweitet. Das führte insbesondere in der Landesbehörde zu einem Umdenken und einer Steigerung der Akzeptanz. Diese macht sich unter anderem an der Erfahrung fest, dass eine Leistungsüberprüfung der im Homeoffice erledigten Verwaltungsaufgaben gut möglich ist und Telearbeit in der Pandemie keinen Leistungseinbruch zur Folge hatte.

Allerdings bleibt bei einigen Müttern und Vätern eine gewisse Skepsis bezüglich der Akzeptanz: Sie befürchten, dass unter „Normalbedingungen“ mehr wie ein oder zwei Homeoffice-Tage kritisch betrachtet werden und (oder) Aufstiegschancen mindern

könnten. Darüber hinaus gibt es Unsicherheiten, ob die Leistungen im Homeoffice tatsächlich fair eingeschätzt werden.

Erlebte Nachteile:

Ist Homeoffice einer beruflichen Weiterentwicklung hinderlich?

Viele Befragte zeigen sich bei der Beantwortung dieser Frage unsicher und zögerlich. Das heißt, es könnte sich bei dem Aspekt, ob Homeoffice der Karriere schädlich ist, um einen verdrängten und (oder) tabuisierten Punkt handeln.

Auffällig ist, dass vor allem Mütter die Chancen von Homeoffice betonen. Angesichts der Tatsache, dass ihre Berufstätigkeit bzw. ihr Stellenumfang sowie die Vereinbarkeit mit Homeoffice steht und fällt, ist das gut nachvollziehbar. Dies kann aber auch zur Folge haben, dass potenzielle Gefahren und Nachteile ausgeblendet werden, weil es zum Homeoffice keine Alternative gibt.

Mehr Väter als Mütter nennen hingegen Barrieren und kritische Aspekte, die mit dem Homeoffice de facto oder möglicherweise verbunden sind. Diese machen sich hauptsächlich an der fehlenden Präsenz im Büro fest. Am häuslichen Arbeitsplatz könne man sich selbst und seine Ergebnisse weniger gut präsentieren. Dagegen sind die Beschäftigten im Büro sichtbarer und ihre Leistungen könnten präziser beurteilt werden.

Viele Befragte meinen allerdings, dass die berufliche Entwicklung von Telearbeiterinnen und Telearbeitern auch wesentlich von der Person der Vorgesetzten und dem kollegialen Umfeld abhängig ist. Obwohl Homeoffice grundsätzlich akzeptiert wird, kann es Nachteile für Beschäftigte mit Homeoffice geben. Es scheint, als hafte Homeoffice ein Rest unkontrollierbares Risiko an.

Handlungsbedarfe des Arbeitgebers: Was können Arbeitgeber tun, um das Gelingen von Homeoffice (noch besser) zu unterstützen?

Aufgrund der hohen Gesamtzufriedenheit werden nicht viele Verbesserungsvorschläge gemacht. Väter äußern Wünsche für eine bessere technische Ausstattung und verstärkte Digitalisierung. Mütter erwähnen neben einer verbesserten technischen Ausstattung klarere Regelungen und Vereinbarungen, die möglichst noch mehr Flexibilität bei der Telearbeit zulassen, beispielsweise hinsichtlich der Anzahl der Tage oder eine Aufhebung der „Homeoffice-Sperre“ bei Stellenantritt bzw. Stellenwechsel.

Handlungsbedarf liegt aus Sicht der Beschäftigten weniger beim Arbeitgeber, sondern setzt bei der Aushandlung privater Rollen an, das heißt bei den Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten in Familie und Partnerschaft. Außerdem ist die Sicherstellung der Kinderbetreuung, auch und gerade in kritischen Situationen wie der Pandemie, bei

Schließung von Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen oder bei Erkrankung eines Kindes, ein Dreh- und Angelpunkt für das Gelingen der Vereinbarkeit.

Fazit

Die Ausgangsfrage war, ob die Pandemie mit einer Retraditionalisierung (Allmendinger, 2020a) einhergeht und einen Rückschritt bei der Gleichstellung bedeutet oder als Chance für eine Neugestaltung von Arbeitswelten und gesellschaftlichen Verhältnissen anzusehen ist.

Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie stützen beide Annahmen bzw. Standpunkte. Diese schließen sich nicht aus, sondern beide Entwicklungen laufen parallel ab: Einerseits folgen die Geschlechterrollen weiterhin traditionellen Mustern. Einige Väter, die im Homeoffice tätig sind, übernehmen mehr Verantwortung für die Familie. Allerdings bleibt der Großteil der Sorgearbeit bei den Müttern. Eine grundlegende Infragestellung und Neuausrichtung familiärer Rollen findet nicht statt. Das Stresslevel ist insbesondere bei den Frauen gestiegen, sie fühlen sich belasteter.

Andererseits hat Telearbeit in der öffentlichen Verwaltung an Akzeptanz und Selbstverständlichkeit gewonnen. Dabei stehen Mütter in größerer Abhängigkeit vom Homeoffice als Väter. Väter haben mehr Möglichkeiten, zwischen Präsenz und Telearbeit zu wechseln, was ihnen unter Umständen bessere Karriereemöglichkeiten eröffnen wird. Insofern kann Homeoffice – wenn nicht gegengesteuert wird – traditionelle Rollen stärken und ungleiche Chancen im Beruf aufrechterhalten.

6. Handlungsempfehlungen und weitere Forschung

Abschließend werden Folgerungen aus der Studie für öffentliche Arbeitgeber abgeleitet. Diese können genutzt werden, um...

- Konzepte zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf fortzuschreiben,
- Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mütter- und vätersensibel weiterzuentwickeln,
- digitale Arbeitsleistungen genderbewusst sichtbar zu machen und zu kontrollieren,
- für geschlechtsspezifische Belastungen zu sensibilisieren,
- Ansätze zur Personalführung auf Distanz, insbesondere zum Führen, Fördern und Beurteilen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Aufgaben auszubauen,
- eine Homeoffice und Chancengleichheit gleichermaßen unterstützende Organisationskultur zu etablieren und

- das Personalmanagement in Bezug auf die Umsetzung von Homeoffice und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu flankieren.

Ein Teil der Maßnahmen ist allgemein gehalten, ein anderer Teil auf die spezifischen Bedürfnisse von Müttern und Vätern bezogen. Das passt zur Empfehlung Eckerts (2021), die bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit für einen zielgruppenspezifischen Ansatz plädiert.

Es werden folgende **Empfehlungen** ausgesprochen:

1. An Ausweitung von Homeoffice festhalten

Die Arbeitswelt nach Corona ist nicht mehr die gleiche wie davor. Die pandemiebedingte Ausweitung von Homeoffice hat dazu geführt, dass künftig mehr Beschäftigte im Homeoffice arbeiten bzw. ihren Umfang an Homeoffice-Tagen im Vergleich zu vor Corona erhöhen wollen. Öffentliche Verwaltungen, die vor der Pandemie zu den im Abschnitt 2.1 beschriebenen skeptisch eingestellten Organisationen gehörten und bei denen Homeoffice kontingentiert war, sollten sich darauf einrichten, dass Vollzeitkräfte künftig im Regelfall nicht mehr einen, sondern eher zwei oder drei Tage in der Woche vom häuslichen Arbeitsplatz aus tätig sein möchten. Bei der Ausweitung und Ermöglichung sollten insbesondere Führungskräfte in den Blick genommen werden. Erst wenn diese von dieser Arbeitsform überzeugt sind und selbst Homeoffice in nennenswertem Umfang umsetzen, wird Homeoffice noch selbstverständlicher und die nachfolgenden Maßnahmen werden besser greifen.

2. Regelungen zur Telearbeit anpassen und weiter flexibilisieren

Die Regelungen zur Telearbeit sollten künftig mehrere Tage in der Woche Homeoffice zulassen. Ferner sollte die Möglichkeit geschaffen (Landesbehörde) bzw. beibehalten werden (Kommunalverband), in Randzeiten zu arbeiten. Dies kommt Eltern sehr zugute und ist ein Signal in den vertrauensvollen Umgang mit Homeoffice. Die vorliegende Studie zeigt, dass Arbeit im Homeoffice, insbesondere seitens der Mütter, bedeutet, dass diese mitunter zur Wahrnehmung von Sorgepflichten kurzfristig unterbrochen wird. Diese Unterbrechungen sollten toleriert, einkalkuliert und zulässig sein. Inwieweit hier ein Regelungsbedarf besteht, sollte geprüft werden.

Homeoffice sollte auch bei Einarbeitung und Stellenwechsel erprobt werden. So werden neue Beschäftigte früh an diese Arbeitsform herangeführt. Bei der Personalgewinnung und -bindung werden öffentliche Arbeitgeber nur wettbewerbsfähig sein, wenn sie neuen Beschäftigten Telearbeit in Aussicht stellen. Eine Homeoffice-Sperre für neue Beschäftigte und bei Stellenwechsel könnte abschreckend wirken. Ferner ist zu befürchten, dass – sofern Telearbeit für neue Beschäftigte und bei Stellenwechsel wei-

terhin nicht vorgesehen ist – das Risiko eines Karrierenachteils für Eltern besteht. Gerade Mütter sind zur Ausübung ihrer Berufstätigkeit auf Homeoffice angewiesen. Auch die berufliche Weiterentwicklung steht und fällt für viele mit dieser Option.

Letztlich sollte der Zugang zur Telearbeit weiter geöffnet werden. Es sollte hinterfragt werden, ob an Homeoffice Interessierte ihren Antrag überhaupt begründen müssen. Inzwischen liegen keine technischen Barrieren oder Engpässe bei der Ausstattung mehr vor, als dass diese Arbeitsform kontingentiert werden müsste. Die Entscheidung darüber, ob eine Person Telearbeit ausüben darf oder nicht, sollte sich lediglich an der Eignung von Person und Arbeitsaufgaben festmachen. Die Ziele und Gründe fürs Homeoffice sollten offen gehalten werden. Dies trägt zur weiteren Akzeptanzsteigerung bei. Telearbeit kann aus diversen Gründen lebensphasenbezogen oder auch voraussetzungsfrei genutzt werden und verliert somit seinen Ruf, als Arbeitsweise von Müttern zu gelten. Auch dem Vorurteil, im Homeoffice würde nicht gearbeitet werden, könnte mit einem noch breiteren Zugang begegnet werden. Denn je mehr Beschäftigte Telearbeit machen, desto ungerechtfertigter sind diese Vorbehalte.

3. Rahmenbedingungen im Homeoffice im Antragsverfahren und in Mitarbeitergesprächen thematisieren

Im Antragsverfahren zur Telearbeit sollte ein Gespräch angeboten oder sogar zur Pflicht gemacht werden. An diesem sollten neben der antragstellenden Person die zugeordneten Führungskräfte, die Personalverantwortlichen sowie auf Wunsch der Beschäftigten die Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragten teilnehmen. Hier sollten – entlang eines noch zu entwickelnden Gesprächsleitfadens oder einer Checkliste – Absprachen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Telearbeit getroffen werden, wozu unter anderem das zur Person und Stelle empfohlene Mischungsverhältnis von Präsenzzeiten und Homeoffice, die Lage und der Umfang von Präsenzzeiten und Homeoffice sowie die Zusammenarbeit im Team gehören.

Ferner sollten die Raumnutzung sowie bei Eltern die Kinderbetreuung, der Umgang mit Entgrenzung und sozialen Erwartungen thematisiert werden. Viele Mütter und Väter haben damit ein Problem. Das Gespräch sollte beratenden Charakter haben, in dem die Betroffenen mögliche kritische Situationen reflektieren, sich dazu positionieren und Umgangsweisen zurechtlegen können. Das hätte zur Folge, dass sie diesbezügliche Schwierigkeiten nicht überrumpeln, sondern ggf. einen Aushandlungsprozess in der Familie einfordern. Mütter und Väter würden sich so ihrer teils unterschiedlichen Bedürfnisse bewusst werden und es wäre zu hoffen, dass Rollen mitunter neu diskutiert und angepasst werden, anstelle bisherigen Mustern zu folgen, die für die Arbeit im Homeoffice nicht (mehr) funktional und zufriedenstellend sind.

Auch in Mitarbeitergesprächen sollten die Rahmenbedingungen von Homeoffice ein Thema sein. Damit Führungskräfte dazu in der Lage sind, müssten sie entsprechend geschult werden (s. auch Punkt 9).

4. (Geschlechtsspezifische) Belastungen sichtbar machen und Angebote zur Selbstfürsorge schaffen

Im Homeoffice können Belastungssituationen entstehen, die sich für Mütter oft anders zeigen als für Väter. Diese Belastungen sollten sichtbar gemacht (und weiter erforscht) werden. Darauf aufbauend, sollten öffentliche Arbeitgeber ihren Beschäftigten im Homeoffice Angebote zum Einüben und zur Stärkung der Selbstfürsorge machen. Bei den Angeboten kann es sich um Coaching oder Fortbildungen handeln, die sich mit dem Zeitmanagement, der Tagesorganisation, dem Abbau von Belastungen oder dem Umgang mit sozialen Erwartungen befassen. Da die Problemlagen sehr individuell und persönlich sind, werden Einzelberatungen vermutlich eher angenommen.

5. Mütter zum Ausbau ihrer Arbeitszeit ermutigen

Homeoffice ist ein Instrument, um Müttern eine Erwerbsarbeit zu ermöglichen und zum Ausbau des Erwerbsumfangs beizutragen. Insbesondere Mütter mit 50-Prozent-Stellen sollte ein Gesprächsangebot gemacht werden, wie sie mittels Homeoffice ihren Stundenumfang erhöhen können. Dabei sollte auch über einen Wechsel der Steuerklasse nachgedacht werden, wenn bisher das sog. Ehegattensplitting praktiziert wird, das für (teilzeitbeschäftigte) Mütter eine erhebliche finanzielle Benachteiligung bedeutet.

6. Maßnahmen zur weiteren Akzeptanzsteigerung umsetzen

Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um in einer Homeoffice-ermöglichenden Organisationskultur die Akzeptanz von Telearbeit weiter zu steigern und letzte Zweifel zu zerstreuen. Dies gelingt erstens durch eine nicht mehr an persönliche Gründe gekoppelte Öffnung (s. Punkt 2). Zum anderen sollte betont werden und sich eine Praxis durchsetzen, Leistungen an Ergebnissen und nicht über Anwesenheit zu messen („Ergebniskultur“, BMFSFJ, 2017, S. 6). Statt physischer Präsenz sollte eine digitale Sichtbarkeit geschaffen werden (Carstensen & Demuth, 2020). Das heißt, es sollten klare Kriterien existieren, wie im Homeoffice erbrachte Leistungen gemessen und überprüft werden. Gerade bei Verwaltungsaufgaben auf Sachbearbeitungsebene scheint dies kein Problem zu sein und die Praxis zeigt, dass im Homeoffice sehr verdichtetes, effizientes Arbeiten möglich ist. Führung über Ziele kann dabei ein zur Ergebniskultur passender Managementstil sein.

7. Leistungsanforderungen transparent und verbindlich kommunizieren

Im Homeoffice erbrachte Leistungen fair beurteilen zu können, setzt eine transparente und verbindliche Kommunikation von Leistungsanforderungen voraus (Ahlers & Zucco, 2020). Um diesen Punkt sicherzustellen, sollten sämtliche Stellenbeschreibungen und Jobprofile geprüft und ggf. hinsichtlich der Aufgaben und Leistungserwartungen präzisiert werden.

8. Beurteilungsverfahren weiterentwickeln

Klassische Verwaltungstätigkeiten sind im Homeoffice gut zu erledigen. Beurteilungsverfahren sollten im Homeoffice angeeignete Fähigkeiten aufnehmen und würdigen. Außerdem könnten Telearbeiterinnen und -arbeiter standardmäßig gefragt werden, ob sie über weitere Talente und Kompetenzen verfügen, welche bislang nicht erfasst worden sind. Digitale Beurteilungsverfahren sollten so eindeutig sein, dass auch die Potenziale und Leistungen von Führungskräften und an Führungspositionen Interessierten festgestellt werden.

Die Entwicklung und Erprobung solcher Verfahren wird einige Zeit in Anspruch nehmen. In der Zwischenzeit kann überlegt werden, was die Beschäftigten selbst tun können, um auf ihre Leistungen, Potenziale und ihren Aufstiegswillen aufmerksam zu machen. Gerade teilzeitbeschäftigte Mütter im Homeoffice dürften der Zuschreibung ausgesetzt sein, nicht führungsorientiert zu sein. Dass dem nicht so sein muss, dafür bedarf es sowohl klischeefrei denkender Führungskräfte als auch selbstbewusster Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die sich gegen Zuschreibungen wehren und selbstsicher ihre Interessen vertreten (ggf. unter Einbeziehung von Interessenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten).

9. Digitale Führungskompetenz definieren und messen/beurteilen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich im Homeoffice befinden, einzuarbeiten, anzuleiten und zu entwickeln, setzt besondere Kompetenzen in der digitalen Kommunikation sowie Kooperation voraus. „Führungskräfte sind Botschafter*innen“, schreibt Eckert (2021, S. 76). Dieser Kompetenzbereich ist auch nach Angaben von Führungskräften der öffentlichen Verwaltung ausbaufähig (Eckert, 2021). Ein wesentlicher Punkt ist hier das wechselseitige Vertrauen zwischen den Führungskräften und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern (Eckert, 2021; Landes, Steiner, Wittmann & Utz, 2020).

Auch der Aufbau und das Führen digitaler Teams sowie die Zusammenarbeit auf Distanz stellen Herausforderungen dar. Führungskompetenz sollte im digitalen Zeitalter neu definiert werden. Es sollte näher bestimmt werden, was digitale Führungskompetenz ausmacht. Zwei Bestandteile digitaler Führungskompetenz könnten sein, die Potenziale von Telearbeiterinnen und -arbeitern zu erkennen und zu fördern sowie genderspezifischen Belastungen im Homeoffice empathisch zu begegnen (z. B. in Mitarbeitergesprächen, s. Punkt 4).

Digitale Führungskompetenz kann bzw. sollte in Fortbildungen systematisch gefördert und eingeübt werden.

10. Kommunikation und Teamzusammenhalt in Postcorona-Zeiten neu reflektieren

Kommunikation und Teamzusammenhalt sollten im Zuge der Digitalisierung neu reflektiert werden. Die Frage ist, wie Telearbeiterinnen und -arbeiter künftig noch besser im Homeoffice erreicht und in die Teamentwicklung einbezogen werden können. Dabei sollten (die besten) technischen Möglichkeiten (z. B. Videokonferenzsysteme mit virtuellen Hintergründen, Bildübertragung) und moderne Instrumente des Personalmanagements genutzt werden (z. B. Führen auf Distanz).

11. Digitale Personalentwicklung und Fortbildungen ausbauen

Instrumente der Personalentwicklung und so auch Fortbildungen sollten stärker digital ausgerichtet werden. Eine zentrale Frage ist, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen nennenswerten Teil ihres Stellenumfangs (z. B. 50 Prozent) aus dem Homeoffice heraus erledigen, weiterentwickelt werden können. Darüber hinaus sollten Fortbildungen ganz oder teilweise in digitaler Form angeboten werden.

12. Vereinbarkeitsbedarfe von Beschäftigten ohne Homeoffice weiterhin in den Blick nehmen

Spätestens durch den pandemiebedingten Ausbau von Telearbeit ist Homeoffice zu einem Erfolgskonzept für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie avanciert. Vielleicht ist es sogar das Instrument mit der diesbezüglich größten Wirkung. Doch dürfen diejenigen Menschen, deren Tätigkeit Homeoffice nicht zulässt, nicht aus dem Blick geraten. Deren Berufe und Vereinbarkeitsbedarfe müssen gleichermaßen Beachtung und Anerkennung finden.

13. Ungleichheiten gesamtgesellschaftlich betrachten und politisch bearbeiten

Ein Großteil der Väter will sich an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder in gleichem Umfang wie die Mutter beteiligen (BMFSFJ, 2021c). Inwieweit die von den Vätern in der Pandemie gemachten Erfahrungen mit vermehrter Sorgearbeit ein Treiber für eine partnerschaftliche Aufteilung von Aufgaben in Beruf und Familie sein werden, bleibt abzuwarten. Die Übernahme von Sorgearbeit durch Männer sollte noch vehementer gefördert werden, beispielsweise durch Elterngeld oder Elternzeit, welche Geldleistungen an eine Arbeitszeitreduktion beider Elternteile knüpft (Müller, Samtleben, Schmieder & Wrohlich, 2020). Schließlich geht es auch um die Aufhebung von Fehlanreizen (z. B. Ehegattensplitting), die zum aktuellen Ungleichgewicht bei der Aufteilung privater Arbeit und zu asymmetrischen Formen der Arbeitsteilung beitragen (s. auch Blömer, Brandt & Peichl, 2021).

Weitere Forschungsbedarfe ergeben sich zu folgenden Themen:

1. Homeoffice-Potenzial und Homeoffice-Praxis nach Corona

Es sollte untersucht werden, wie viele und welche Beschäftigte an der Telearbeit festhalten wollen. Dabei gilt es, die Sichtweise von Eltern und Führungskräften zu fokussieren. Nach einer Studie der Initiative D21 (2021) möchten 75 Prozent der Führungskräfte nicht, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Corona mehr im Homeoffice arbeiten als vorher. Aber 53 Prozent der Beschäftigten, die durch Corona erstmals oder mehr im Homeoffice waren, wollen nach Corona häufiger im Homeoffice arbeiten. Darüber hinaus sollten die Bedeutung und Umsetzung von Homeoffice in Post-Corona-Zeiten kontinuierlich wissenschaftlich begleitet werden.

2. Erfahrungen und Erlebensweisen von Müttern und Vätern geschlechterdifferenziert untersuchen und bewerten

Eine geschlechterdifferenzierende Analyse ist künftig unumgänglich: Es kann damit gerechnet werden, dass Väter wegen ihrer Bedenken bezüglich der beruflichen Weiterentwicklung schneller aus dem Homeoffice an den Präsenzarbeitsplatz zurückkehren und ihr Homeoffice-Umfang künftig unter demjenigen der Mütter liegt. Ob ein solcher Unterschied sich auf das Erleben, Management und Karrierepotenzial auswirkt, sollte ggf. untersucht werden.

Zwingend erforderlich ist es, die Art und Ausprägung von (unsichtbaren) Belastungen weiter zu erforschen, die sich für Mütter und Väter im Homeoffice ergeben. Dabei sollte auch die Wechselwirkung zwischen Müttern und Vätern bzw. die Rollenaufteilung berücksichtigt werden.

3. Evaluation von Maßnahmen zur Vereinbarkeit

Nicht zuletzt sollten die verschiedenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Homeoffice-Beschäftigte und nach Geschlecht differenziert evaluiert werden.

7. Literatur

Grundlage der vorliegenden Studie bilden Daten aus **fünf unveröffentlichten Bachelorthesen** an der HSPV NRW über die Erfahrungen und Erlebensweisen von Müttern und Vätern im Homeoffice:

- Vera Busse
- Patrycja Drapala
- Patrick Koslowski
- Natascha Reuter
- Niklas Wildt

Darüber hinaus wurde folgende Literatur einbezogen:

Ahlers, Elke & Zucco, Aline (2020). Homeoffice – der positive Zwang?
www.wsi.de/de/blog-17857-homeoffice-der-positive-zwang-27498.htm

Alipour, Jean-Victor, Falck, Oliver & Schüller, Simone (2020). Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. ifo Schnelldienst, 2020, 73, Nr. 07, 30-36.
www.ifo.de/publikationen/2020/aufsatz-zeitschrift/homeoffice-waehrend-der-pandemie-und-die-implikationen

Allmendinger, Jutta (2020a). „Frauen werden entsetzliche Retraditionalisierung erfahren.“ Anne Will vom 03.05.2020.
<https://daserste.ndr.de/annewill/Frauen-werden-entsetzliche-Retraditionalisierung-erfahren,videoimport31586.html>

Allmendinger, Jutta (2020b). Die Frauen verlieren ihre Würde.
www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollen-verteilung-rueckentwicklung/komplettansicht

Allmendinger, Jutta (2021). „Wir erleben eine Spreizung ungleicher Lebensentfaltungschancen“.
<https://editionf.com/jutta-allmendinger-wir-erleben-eine-spreizung-ungleicher-lebensentfaltungschancen/>

Andresen, Sabine, Lips, Anna, Möller, Renate, Rusack, Tanja, Schröder, Wolfgang, Thomas, Severine & Wilmes, Johanna (2020). Kinder, Eltern und ihre Erfahrungen während der Corona-Pandemie. Erste Ergebnisse der bundesweiten Studie KiCo-Hilddesheim.
<https://hildok.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/1081>

Arnold, Daniel, Kampkötter, Patrick & Steffes, Susanne (2016). Homeoffice als Herausforderung für die Mitarbeiterführung. PERSONALquarterly, 03/16, 8-13.

Bausch, Sabine, Steibert, Ann-Katrin & Tamm-Kanj, Silke (2021). „Homeschooling 2.0“. Eine Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Städteregion Aachen. Umfrage des Frauennetzwerks Städteregion Aachen.

www.frauennetzwerk-aachen.de/aktuelles/themen/2021-03-08/202103_UM-FRAGE_FNWAC_Corona_Pr%C3%A4sentation_PK.pdf

Bertram, Lara (2020). Homeoffice: Motive, Umsetzung und Erfahrungen. Unveröffentlichte Bachelorarbeit an der HSPV NRW.

Blömer, Maximilian, Brandt, Przemyslaw & Peichl, Andreas (2021). Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle. Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/raus-aus-der-zweitverdienerinnenfalle-all#0

Brenke, Karl (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht 5/2016, 95-106.

www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf

Böllinger, Lena (2021). Corona und Gleichstellung. Die schlechte Nachricht: Niemand muss zurück an den Herd. ZEIT online vom 15. Juni 2021.

www.zeit.de/kultur/2021-06/corona-gleichstellung-retraditionalisierung-geschlechterrollen-care-arbeit-10vor8

Bujard, Martin, Laß, Inga, Diabaté, Sabine, Sulak, Harun & Schneider, Norbert (2020). Eltern während der Corona-Krise: Zur Improvisation gezwungen. Wiesbaden, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf?_blob=publicationFile&v=7

Bundesforum Männer (2020a). Männer und Väter in Zeiten von Corona: Was sind die besonderen Herausforderungen für Männer in Zeiten von Corona?

<https://bundesforum-maenner.de/2020/05/20/vatertag2020/#Corona>

Bundesforum Männer (2020b). Unter Corona: Männer gewinnen mit und für Sorgearbeit.

<https://bundesforum-maenner.de/2020/07/03/positionspapier-maennerpolitik-corona/>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020). SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard.

www.agv-vers.de/fileadmin/doc/covid19/AR_2020_23_Anhang_A_SARS_CoV2_Arbeitsschutzstandard_BMAS.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Sicherheit am Arbeitsplatz wird weiter gestärkt. Regeln zum betrieblichen Infektionsschutz werden um weitere betriebliche Testangebote ergänzt. Pressemitteilung vom 21.04.2021.

www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/sicherheit-am-arbeitsplatz-wird-weiter-gestaerkt.html

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Digitale Vereinbarkeit. Home-Office und mobiles Arbeiten – eine Toolbox für Unternehmen und Beschäftigte mit Familienaufgaben.

www.bmfsfj.de/resource/blob/118752/909122f7ce343f454f3ff5c37e482a5c/digitale-vereinbarkeit-home-office-und-mobiles-arbeiten-eine-toolbox-fuer-unternehmen-und-beschaeftigte-mit-familienaufgaben-data.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020). Familien in der Corona-Zeit: Herausforderungen, Erfahrungen und Bedarfe. Ergebnisse einer repräsentativen Elternbefragung im April und Mai 2020.

www.bmfsfj.de/resource/blob/163136/fdc725b0379db830cf93e0ff2c5e51b5/familien-in-der-corona-zeit-allensbach-data.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021a). Ministerin Lambrecht: „Digitalisierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern nutzen“. Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Kabinett beschlossen. Pressemitteilung vom 09.06.2021.

www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-lambrecht-digitalisierung-fuer-die-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-nutzen--182034

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021b). Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten.

www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/665a7070dbc68f9984fe968dc05fd139/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021c). Väterreport. Update 2021.

www.bmfsfj.de/resource/blob/186176/5ce7892cc4d0ea903321b7ee32e46a52/vaeter-report-update-2021-data.pdf

Carstensen, Tanja & Demuth, Ute (2020). Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung. Empirische Ergebnisse und Gestaltungsansätze für Vereinbarkeit, digitale Sichtbarkeit und den Wandel von Tätigkeiten in der betrieblichen Praxis. www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007935

Danzer, Natalia, Huebener, Mathias, Pape, Astrid, Spieß, Katharina & Wagner, Gert (2021). Kita- und Schulschließungen haben bei westdeutschen Vätern Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern verändert. DIW Wochenbericht Nr. 34/2021. www.diw.de/de/diw_01.c.823640.de/publikationen/wochenberichte/2021_34_1/kita-und-schulschliessungen-haben-bei-westdeutschen-vaetern-einstellung-zur-erwerbstaetigkeit-von-muettern-veraendert.html

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2021). Homeoffice im öffentlichen Dienst. Sonderauswertung des DGB-Index gute Arbeit. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++43b42a0e-5bf5-11eb-8a6c-001a4a160123>

Eckert, Martina (2020). Mobiles Arbeiten. Dienstvereinbarungen in der Landesverwaltung. www.viwa.nrw

Eckert, Martina (2021). Mobiles Arbeiten und Corona. Eine Befragung in fünf Landesbehörden NRWs. www.viwa.nrw

Fraunhofer (2020). Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum New Normal. https://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf

Fordermann, Corinna, Grunau, Philipp, Wanger, Susanne & Wolter, Stefanie (2021). „Nine to five“ war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert. IAB-Forum vom 20. Juli 2021. www.iab-forum.de/nine-to-five-war-gestern-in-der-pandemie-haben-viele-beschaef-tigte-ihre-arbeitszeiten-verlagert/

Franzke, Bettina (2020). Neue Väter – Gibt es sie? Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst. Köln: LVR. www.professor-franzke.de/pdf/Franzke_Neue_Vaeter_Gibt_es_sie_2020.pdf

Funk, Lore & Schwarze, Barbara (2020). (Digital) arbeiten 2020: Chancengleichheit für alle? Analyse einer Erwerbstätigenbefragung unter Genderaspekten. Teil 2: Partnerschaftliche Arbeitsteilung. www.kompetenzz.de/aktivitaeten/arbeiten2020#Teil2

Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (2010). Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung (3. Aufl.). Bern: Huber.

Grunau, Philipp, Ruf, Kevin, Steffes, Susanne & Wolter, Stefanie (2019). Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB Kurzbericht, 11/2019.

<http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf>

Hammerschmid, Anna, Schmieder, Julia & Wrohlich, Katharina (2020). Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. Berlin: DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

www.diw.de/de/diw_01.c.789751.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0042/frauen_in_corona-krise_staerker_am_arbeitsmarkt_betroffen_als_manner.html

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2020). Corona und Arbeitszeit: Lücke zwischen den Geschlechtern bleibt – Frauen erhalten seltener Aufstockung bei Kurzarbeit.

www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2020_12_29.pdf

Hövermann, Andreas (2020). Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheit und Corona - Auswirkungen für Erwerbstätige. WSI Policy Brief, 6/2020.

www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007724

Initiative D21 e. V. & Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (2020). Digital Gender Gap. Lagebild zu Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt.

https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf

Initiative D21 e. V. (2021). D21 Digital Index 2020/2021. Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft.

https://initiated21.de/app/uploads/2021/02/d21-digital-index-2020_2021.pdf#page=45

Kamann, Jannis (2021). Home Office - Sweet Home Office. Die Regelungen zum Homeoffice nach der ab 27.1.2021 geltenden Corona-Arbeitsschutzverordnung.

www.juris.de/jportal/nav/juris_2015/aktuelles/magazin/corona-homeoffice.jsp

Knauf, Helen (2020). Corona – Familien am Limit. Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung.

www.kas.de/documents/252038/7995358/Corona+%E2%80%93+Familien+am+Limit.pdf/a31e9a94-9f27-e738-89cd-ac00b4d270b4?t=1588687485712

Kohlrausch, Bettina & Zucco, Aline (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676

Kuckartz, Udo (2016). Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung (3. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.

Landes, Miriam, Steiner, Eberhard, Wittmann, Ralf & Utz, Tatjana (2020). Führung von Mitarbeitenden im Home Office. Umgang mit dem Heimarbeitsplatz aus psychologischer und ökonomischer Perspektive. Wiesbaden: Springer.

Lott, Yvonne (2020). Work-Life Balance im: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig?. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007598

Mayring, Philipp (2016). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Michaelis, Lars Oliver (2021). Rechtliche Aspekte der (mobilen) Telearbeit als Folge der Corona-Pandemie. In Bernhard Frevel & Thomas Heinicke (Hrsg.), Managing Corona. Eine verwaltungswissenschaftliche Zwischenbilanz (S. 179-192). Baden-Baden: Nomos.

Möhring, Katja, Naumann, Elias, Reifenscheid, Maximiliane, Blom, Annelies G., Wenz, Alexander, Rettig, Tobias, Lehrer, Roni, Krieger, Ulrich, Juhl, Sebastian, Friedel, Sabine, Fikel, Marina & Cornesse, Carina (2020a). Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung.

www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-05_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit_und_Kinderbetreuung.pdf

Möhring, Katja, Naumann, Elias, Reifenscheid, Maximiliane, Weiland, Andreas, Blom, Annelies G., Wenz, Alexander, Rettig, Tobias, Lehrer, Roni, Krieger, Ulrich, Juhl, Sebastian, Friedel, Sabine, Fikel, Marina & Cornesse, Carina (2020b). Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns.

www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/MannheimerCorona-Studie_Homeoffice_2020-07-09.pdf

Müller, Kai-Uwe, Samtleben, Claire, Schmieder, Julie & Wrohlich, Katharina (2020). Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden.

www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.787652.de/20-19-1.pdf

Naumann, Elias, Mata, Jutta, Reifenscheid, Maximiliane, Möhring, Katja, Wenz, Alexander, Rettig, Tobias, Lehrer, Roni, Krieger, Ulrich, Juhl, Sebastian, Friedel, Sabine, Fikel, Marina, Cornesse, Carina & Blom, Annelies G. (2020). Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zum Angstempfinden in der Bevölkerung.

www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/Schwerpunktbericht_Angstempfinden_Mannheimer_Corona_Studie.pdf

Neumann, Jana, Lindert, Lara, Seinsche, Laura, Zeike, Sabrina & Pfaff, Holger (2020). Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie: Köln: Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft.

https://kups.ub.uni-koeln.de/11744/1/Homeofficekultur%20im%20oeffentlichen%20Dienst%20in%20Zeiten%20von%20Corona_Ergebnisbericht.pdf

Pangritz, Johanna (2021). Männlichkeit, Care und Gleichstellung. Fürsorgende Männlichkeiten als Chance für das Geschlechterverhältnis? IZGOnZeit Nr. 10 (2021).

www.izgonzeit.de/index.php/izgonzeit/article/view/4691

Possinger, Johanna & Gatermann, Dörthe (2021). Familien in Zeiten der Pandemie – Erschöpfung, Home Office und ein „Backlash“ der elterlichen Arbeitsteilung? NDV 1/2021, 11-15.

https://landesfamilienrat.de/wp-content/uploads/2021/01/Possinger_Gatermann_NDV-1-2021.pdf

Pusch, Toralf & Seifert, Hartmut (2021). Kurzarbeit – mehr als eine Beschäftigungsbrücke. WSI Policy Brief 03/2021.

www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007987

Schmid, Sophia & Sartorius, Oliver (2021). Mehr Gleichstellung im Beruf, mehr Partnerschaftlichkeit im Privaten. Frauen- und Männerbefragungen zu Fragen der Gleichstellung. www.bmfsfj.de/re-source/blob/176914/cb19d020cf65b063077bac142a0da39c/20210326-kantar-befragung-gleichstellung-data.pdf

www.bmfsfj.de/re-source/blob/176914/cb19d020cf65b063077bac142a0da39c/20210326-kantar-befragung-gleichstellung-data.pdf

Schraub, Leonie (2021). Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bezüglich der Care-Arbeit und der Arbeitssituation in Deutschland. Onlinejournal Kultur & Gesellschaft, 26.

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/wp-content/uploads/2021/02/Schraub-Care-Arbeit.pdf>

Speck, Sarah (2020). Zuhause arbeiten. Eine geschlechtersoziologische Betrachtung des „Homeoffice“ im Kontext der Corona-Krise.

<https://blog.transcript-verlag.de/zuhause-arbeiten/>

Wollinger, Gina Rosa, Werner, Alexander & Bode, Felix (2021). Auswirkungen der Pandemie auf die Kriminalitätsentwicklung. In B. Frevel & T. Heinicke (Hrsg.), Managing Corona. Eine verwaltungswissenschaftliche Zwischenbilanz (S. 321-333). Baden-Baden: Nomos.

Würzen, Barbara von (2020). Traditionelle Rollenverteilung in Corona-Krise belastet die Frauen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Spotlight Rollen und Aufgabenverteilung bei Frauen und Maennern in Zeiten von Corona.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Spotlight_Rollen_und_Aufgabenverteilung_bei_Frauen_und_Maennern_in_Zeiten_von_Corona.pdf)

Zucco, Aline & Lott, Yvonne (2021). Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007964

Anhang A: Interviewleitfaden

Fragen im quantitativen Teil

Beschäftigungssituation

1. **Arbeitsbereich** (von Interviewer*in auszufüllen, es können diverse Tätigkeitsfelder angegeben werden, unterschieden nach Kommunalverband und Landesbehörde).
Aus Gründen der Anonymisierung der Organisationen hier nicht abgedruckt.

2. **Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber?**

Jahre (ca.): _____

3. **Sind Sie in einer Führungsposition tätig?**

₁ Ja

₂ Nein

4. **In welchem Umfang arbeiten Sie?**

₁ Vollzeit

₂ Teilzeit

Homeoffice

5. **Wie häufig arbeiteten Sie durchschnittlich vor Corona im Homeoffice?**

₁ stundenweise nach Bedarf

₂ 1 Tag / Woche

₃ 2 Tage / Woche

₄ 3 Tage / Woche

₅ 4 Tage und mehr / Woche

₆ kein Homeoffice vor Corona

6. **Wie häufig arbeiten Sie derzeit durchschnittlich im Homeoffice?**

₁ stundenweise nach Bedarf

₂ 1 Tag / Woche

₃ 2 Tage / Woche

₄ 3 Tage / Woche

₅ 4 Tage und mehr / Woche

7. **Zu welchen Zeiten arbeiten Sie derzeit vorrangig im Homeoffice?**

(Mehrfachantwort möglich)

_{7.1} zwischen 06:00 und 17:00 Uhr

_{7.2} nach 17:00 Uhr

_{7.3} keine vorrangige Zeit

_{7.4} auch Samstag und/oder Sonntag

8. Welche Räumlichkeit nutzen Sie vorrangig als häuslichen Arbeitsplatz?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ eigenes (Arbeits-)Zimmer | <input type="checkbox"/> ₂ Wohnzimmer |
| <input type="checkbox"/> ₃ Küche | <input type="checkbox"/> ₄ Schlafzimmer |
| <input type="checkbox"/> ₅ Kinderzimmer | <input type="checkbox"/> ₆ Balkon, Terrasse, Garten |
| <input type="checkbox"/> ₇ Keller | <input type="checkbox"/> ₈ _____ |
| <input type="checkbox"/> ₉ kein vorrangiger Ort | |

9. Wie groß ist Ihre Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice?

- ₁ sehr groß ₂ groß ₃ gering ₄ sehr gering

10. Arbeitet Ihr/e Partner/in im gleichen Haushalt auch im Homeoffice?

- ₁ Ja
(Weiter bei Frage 11) ₂ Nein
(Weiter bei Frage 16) ₃ keine Partnerin /
kein Partner
(Weiter bei Frage 16)

11. Wie häufig arbeitet Ihr/e Partner/in derzeit durchschnittlich im Homeoffice?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ stundenweise nach Bedarf | <input type="checkbox"/> ₂ 1 Tag / Woche |
| <input type="checkbox"/> ₃ 2 Tage / Woche | <input type="checkbox"/> ₄ 3 Tage / Woche |
| <input type="checkbox"/> ₅ 4 Tage und mehr / Woche | |

12. Zu welchen Zeiten arbeitet Ihr/e Partner/in vorrangig im Homeoffice?
(Mehrfachantwort möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> _{12.1} zwischen 06:00 und 17:00 Uhr | <input type="checkbox"/> _{12.2} nach 17:00 Uhr |
| <input type="checkbox"/> _{12.3} keine vorrangige Zeit | <input type="checkbox"/> _{12.4} auch Samstag und/oder Sonntag |

13. Welche Räumlichkeit nutzt Ihr/e Partner/in vorrangig als häuslichen Arbeitsplatz?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ eigenes (Arbeits-)Zimmer | <input type="checkbox"/> ₂ Wohnzimmer |
| <input type="checkbox"/> ₃ Küche | <input type="checkbox"/> ₄ Schlafzimmer |
| <input type="checkbox"/> ₅ Kinderzimmer | <input type="checkbox"/> ₆ Balkon, Terrasse, Garten |
| <input type="checkbox"/> ₇ Keller | <input type="checkbox"/> ₈ _____ |
| <input type="checkbox"/> ₉ kein vorrangiger Ort | |

14. Arbeiten Sie und Ihr/e Partner/in teilweise zeitgleich im Homeoffice?

- ₁ Ja ₂ Nein

15. Was ist Ihr häuslicher Arbeitsplatz, wenn sie beide im Homeoffice sind (Raum)?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ eigenes (Arbeits-)Zimmer | <input type="checkbox"/> ₂ Wohnzimmer |
| <input type="checkbox"/> ₃ Küche | <input type="checkbox"/> ₄ Schlafzimmer |
| <input type="checkbox"/> ₅ Kinderzimmer | <input type="checkbox"/> ₆ Balkon, Terrasse, Garten |
| <input type="checkbox"/> ₇ Keller | <input type="checkbox"/> ₈ _____ |
| <input type="checkbox"/> ₉ kein vorrangiger Ort | |

Demographische Daten

16. Alter

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ₁ unter 21 Jahre | <input type="checkbox"/> ₂ 21 – 30 Jahre |
| <input type="checkbox"/> ₃ 31 – 40 Jahre | <input type="checkbox"/> ₄ 41 – 50 Jahre |
| <input type="checkbox"/> ₅ über 50 Jahre | <input type="checkbox"/> ₆ keine Angabe |

17. Geschlecht

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ₁ männlich / Vater | <input type="checkbox"/> ₂ weiblich / Mutter |
| <input type="checkbox"/> ₃ divers | <input type="checkbox"/> ₄ keine Angabe |

18. Familienstand

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ ledig | <input type="checkbox"/> ₂ verheiratet |
| <input type="checkbox"/> ₃ geschieden | <input type="checkbox"/> ₄ verwitwet |
| <input type="checkbox"/> ₅ Eingetragene Lebenspartnerschaft | <input type="checkbox"/> ₆ keine Angabe |

19. Wie viele Kinder haben Sie, für deren Betreuung und Erziehung Sie verantwortlich sind?

Anzahl: _____ davon bis einschließlich 10 Jahre _____

20. Inwiefern leben die von Ihnen betreuten Kinder in Ihrem Haushalt?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ₁ ständig/dauerhaft | <input type="checkbox"/> ₂ zur Hälfte der Zeit |
| <input type="checkbox"/> ₃ selten und/oder nur am Wochenende | |

Rollenverteilung

21. Welche Rolle nehmen Sie hinsichtlich des Einkommens ein?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ Alleinversorger/in | <input type="checkbox"/> ₂ Hauptverdiener/in
(> 60 % Haushalts-EK) |
| <input type="checkbox"/> ₃ Zuverdiener/in
(< 40 % Haushalts-EK) | <input type="checkbox"/> ₄ egalitäre Aufteilung
(jeder 40-60 %) |

22. Inwieweit hat sich Ihr Anteil bei der Sorgearbeit seit Ausbruch von Corona verändert?

- ₁ ist gleich geblieben ₂ hat sich erhöht ₃ ist gesunken

23. Wieviel der Sorgearbeit in Ihrem Haushalt liegt bei Ihnen?

- ₁ sehr viel ₂ viel ₃ 50/50 ₄ wenig ₅ sehr wenig

24. Wie groß ist Ihre Zufriedenheit mit der Rollenverteilung in Ihrem Haushalt?

- ₁ sehr groß ₂ groß ₃ gering ₄ sehr gering

Fragen im qualitativen Teil

Einstiegsfrage

Was sind Ihre derzeitigen Arbeitsaufgaben?

A. Gründe fürs Homeoffice/Beginn

1. Wie kam es dazu, dass Sie Homeoffice machen? Welche Erwartungen hatten Sie? Inwiefern haben sich diese erfüllt?
2. Welche Aufgaben können Sie gut von zu Hause erledigen?
3. Bei welchen Aufgaben ist das weniger gut der Fall?
4. Gab es Schwierigkeiten bei der Einrichtung des Homeoffice?
5. Wenn ja, welche? Wie wurden die Probleme gelöst?

B. Vereinbarkeit im Homeoffice

1. Was fällt Ihnen ein, wenn Sie folgendes Zitat hören:
„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch das Homeoffice gestärkt.“
2. Wie sind Ihre Kinder betreut, wenn Sie im Homeoffice arbeiten?
3. Erleben Sie kritische Situationen im Homeoffice?
Wenn ja, welche und könnten Sie mir diese beschreiben?
4. Beschreiben Sie bitte, was sich für Sie seit dem Ausbruch von Corona verändert hat.
(beruflich und privat, ggf. nachfragen, wie die Veränderungen erlebt und bewertet werden)
5. Können Sie mir die Rollenverteilung in Ihrem Haushalt beschreiben? (F23/24)
6. Inwiefern wünschen Sie sich Änderungen in diesem Bereich?

C. Erwartungen im sozialen Umfeld

1. Was erwarten **Sie** von Ihrem/r Partner/in, wenn Sie im Homeoffice arbeiten?
2. Welche Absprachen haben Sie mit der/m Partner/in getroffen?
(wenn kein/e Partner/in, dann ggf. Absprachen mit Personen im sozialen Umfeld wie Nachbarschaft, Großeltern usw.)
3. Welche Erwartungen hat **Ihr/e Partner/in** an Sie, wenn Sie im Homeoffice arbeiten?
4. Wie gehen Sie mit diesen Erwartungen um?
5. Was denken Sie, erwarten Ihre Kinder von Ihnen, wenn Sie im Homeoffice arbeiten?
6. Inwiefern meinen Sie, dass Sie den Erwartungen seitens der Kinder gerecht werden?

7. Was müsste sich ändern, um den Erwartungen (gefühl) gerecht zu werden?

D. Reaktionen von Vorgesetzten und aus dem kollegialen Umfeld

1. Inwiefern haben Sie den Eindruck, Ihr/e Vorgesetzte/r Homeoffice im Allgemeinen unterstützt?
2. Meinen Sie, Ihre im Homeoffice erbrachte Leistung wird fair eingeschätzt?
3. Was denken Sie, wie sehen Ihre Kollegen/innen es, dass Sie Homeoffice machen?

E. Vor- und Nachteile

1. Welche Vorteile entstehen für Sie durch Homeoffice? (ggf. Nachfragen)
2. Welche Nachteile sind für Sie mit Homeoffice verbunden? (ggf. Nachfragen)
3. Inwieweit meinen Sie, dass Homeoffice für Ihre berufliche Weiterentwicklung förderlich oder gar hinderlich ist? (Karriere / Fähigkeiten)

F. Ausblick und Handlungsbedarfs seitens des Arbeitgebers

1. Wie lange planen Sie noch, Homeoffice zu machen? (Filterfrage)
2. Unter welchen Bedingungen würden Sie das Homeoffice aufgeben?
3. Inwieweit würde für Sie die Möglichkeit des Homeoffice eine Rolle bei der Auswahl einer neuen Stelle spielen?
4. Stellen Sie sich eine fiktive Welt vor, wie sähe dort für Sie das perfekte Homeoffice aus?
5. Was könnte Ihr Arbeitgeber tun, um dem von Ihnen beschriebenen optimalen Zustand ein Stück näher zu kommen?

G. Abschlussfrage

Möchten Sie noch etwas hinzufügen?

Anhang B: Kategoriensystem

Anmerkung zur Darstellung:

Themen bzw. inhaltliche Schwerpunkte einer Kategorie sind *kursiv* wiedergegeben. Sollten innerhalb einer Kategorie übergeordnete Themen existieren, werden diese in **Fettschrift** eingeführt. Erläuterungen zu den Kategorien sowie Unterkategorien sind in Normalschrift notiert.

Als Ankerbeispiele werden Zitate aus den Transkripten, Paraphrasen oder beispielhafte Nennungen angegeben. Bei manchen Kategorien sind die Themenbezeichnungen so treffend, dass es keiner Ankerbeispiele bedarf. Dies ist beispielsweise bei den Kategorie A2 und A3 (von zu Hause aus gut bzw. weniger gut zu erledigende Aufgaben) der Fall. Hier sind die genannten Themen bereits selbsterklärend.

A. Gründe fürs Homeoffice/Beginn

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
A1	Gründe fürs Homeoffice und Erwartungen	Beginn Schon bei früherem Arbeitgeber Angebot des Arbeitgebers Veränderungen durch Familiengründung Erstmals (z. B. einen Tag / Woche) Ausbau (z. B. zwei Tage / Woche) Veränderungen durch Corona Erstmals (eher Väter) Ausbau (Mütter und Väter)	„Es wurde einfach angeboten und gefördert“ (V9 12). „weil es alle machen“ (M6 8)

		<p>Gründe</p> <p><i>Gesundheitsschutz</i></p> <p><i>Konzentriertes Arbeiten</i></p> <p><i>Zeitersparnis</i></p> <p><i>Stärkung der Work-Life-Balance</i></p> <p><i>Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i></p> <p><i>Mehr Zeit für die Familie</i></p> <p><i>Um Berufstätigkeit überhaupt zu ermöglichen</i></p>	<p>„einfach um sich selbst schützen zu können, so ein bisschen“ (M1 13)</p> <p>V15 wollte „mal in Ruhe arbeiten können, ohne dass ständig das Telefon klingelt oder jemand ins Büro reinstürmt“ (V15 21-22).</p> <p>V16 findet das „praktisch“ (V16 24) und „sinnvoll“ (V16 23).</p> <p>„Ich glaube, wenn ich kein Kind hätte, mache ich es weiter, weil es mir hilft, mein Leben auf die Reihe zu kriegen“ (M24 595-597).</p> <p>„Es ist einfacher“ (M14 18-19).</p> <p>z. B. Kind mittags ins Bett bringen (V17)</p> <p>„sonst hätten wir die Arbeitszeit so nicht mehr stemmen können“ (M4 9-10)</p> <p>„Also eigentlich eher für meine Frau, damit sie mehr arbeiten kann“ (V23 14-15).</p>
A2	Von zu Hause gut zu erledigende Aufgaben	<p><i>(Fast) alle Aufgaben, insbesondere:</i></p> <p>Erstellung und Bearbeitung von Texten Aktenbearbeitung, Antragsprüfung Konzeptionelle Tätigkeiten Recherchen, (wissenschaftliche) Analysen Kontrolle von Aufgaben, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erledigt haben</p>	<p>V3 sagt, es gäbe „nahezu nichts, was man nicht im Homeoffice machen kann“ (V3, 36-37).</p>

		Telefonate Austausch im Team	
A3	Von zu Hause weniger gut zu erledigende Aufgaben	<p><i>Persönlicher Austausch</i></p> <p><i>Einarbeitung und Integration neuer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter</i></p> <p><i>Vorstellungsgespräche</i></p> <p><i>Schwierige Gespräche</i></p> <p><i>Bereichsübergreifende Kommunikation, z. B. in Projekten</i> <i>Schnelle Absprachen</i> <i>Schulungen, Workshops, größere Veranstaltungen</i> <i>Dienstreisen</i> <i>Drucken, Scannen, Unterschreiben</i> <i>Schriftstücke/Bescheide verschicken, Postverkehr</i> <i>Ausgabe von Gegenständen</i> <i>Hardware-Betreuung</i> <i>Bauunterhaltung</i></p>	<p>„Dieser Smalltalk, dieses Dazwischen, diese Chemie, das kann man in der Homeoffice-Umgebung nicht alles so spüren“ (M20 243-244).</p> <p>„Wenn man neue Kunden kennenlernen möchte, neue Kolleginnen, neue Auszubildende, das finde ich per Kamera nicht so schick“ (V17 238-239).</p> <p>z. B. Gespräche über unangenehme Angelegenheiten oder bei Konflikten (betriebliches Eingliederungsmanagement, Kündigungsgespräche usw.), „solche Dinge müssen vor Ort erfolgen“ (V14 46)</p> <p>z. B. Wartung von Maschinen z. B. Begutachtung eines Rohrbruchs</p>
A4	Schwierigkeiten bei der Einrichtung des Homeoffice	<i>Keine Schwierigkeiten</i>	<p>„Hat alles super geklappt“ (M14 57). „völlig reibungslos“ (V4 52)</p>

		<p><i>Kleine technische Probleme</i></p> <p><i>Sonstige Probleme</i></p>	<p>Probleme bei Umleitung des Telefons Keine Kamera</p> <p>Schlechte Internetverbindung Kein Arbeitsplatz Zu wenig Platz auf dem Arbeitstisch</p>
A5	Lösung anfänglicher Schwierigkeiten	<p><i>Bei technischen Problemen:</i> Problemlösung durch IT-Service Nachrüstung bei der Hardware (z. B. Beschaffung Kamera) Verbesserung der Internetverbindung</p> <p><i>Bei sonstigen Problemen:</i> Verlegung des Arbeitsplatzes in ein anderes Zimmer Anschaffung neuer Möbel</p>	

B. Vereinbarkeit im Homeoffice

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
B1	Vereinbarkeit durch Homeoffice gestärkt?	<p>Gesamtbewertung</p> <p><i>Ja, ohne Einschränkungen</i> (n = 20 Mütter und n = 19 Väter)</p> <p><i>Ja, mit Einschränkungen</i> (n = 4 Mütter und n = 4 Väter)</p> <p><i>(Eher) nein</i> (n = 1 Mutter und n = 2 Väter)</p> <p>Gründe für (eingeschränkte) Zustimmung oder Nicht-Zustimmung, dass Homeoffice Vereinbarkeit fördert</p> <p><i>Gründe dafür</i> Zeitersparnis Mehr Zeit für die Familie, dadurch mehr Teilhabe und Zusammenhalt</p> <p>Flexibilität</p>	<p>Homeoffice ist eine „enorme Entlastung“ (M4 43), „unterstützt selbstverständlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (M6 53-54) und ist ein „großer Gewinn für das persönliche Umfeld“ (V1 48).</p> <p>Es gibt „viele Störeffekte“ (V9 54) und es wird „stressiger“ (V22 56).</p> <p>„schwierig“ (M1 36), Arbeit von zu Hause ist ohne „parallele Kinderbetreuung nicht möglich“ (V7 44-45)</p> <p>Keine Fahrtwege „Der Tag startet schon ganz anders“ (M9 50-51), V1 ist „näher am Familienleben“ dran (V1 45).</p> <p>Mehr Freiheiten bei der Einteilung von Aufgaben in Beruf und Familie (M5, V6)</p>

		<p><i>Einschränkungen</i> Geht mit entgrenzten Arbeitszeiten und Mehrarbeit einher</p> <p>Spagat zwischen Familie und Beruf bleibt</p> <p>Verstärkung klassischer Rollenbilder</p> <p><i>Gründe dagegen</i> Druck durch Mehrfachbelastung</p> <p>Eingeschränkte Kinderbetreuung</p>	<p>„Man wird dazu verleitet, zu Zeiten zu arbeiten, wo man eigentlich Feierabend hätte, weil man manche Sachen nicht schafft“ (M14 58-60).</p> <p>„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist je nach Lebenssituation immer eine Kompromisslösung zugunsten des einen oder anderen“ (M22 52-54).</p> <p>Es „werden Rollenbilder oder Rollen verstärkt, die meist den klassischen Rollenbildern entsprechen“ (M10 55-56).</p> <p>„Das mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf finde ich schön gesagt, aber nicht wirklich gut umgesetzt. Es gibt vielleicht andere Bereiche, aber da wo ich bin, ist das nicht so einfach“ (M1 49-51).</p> <p>Liegengebliebene Arbeiten in den Abendstunden aufholen (V2)</p>
B2	Kinderbetreuung während des Homeoffice	<p>Unter „Normalbedingen“ ohne Lockdown, also mit geöffneten Kindertagesstätten, Schulen usw.</p> <p><i>Mutter komplett, ohne institutionelle Betreuung (n = 4 Väter)</i></p> <p><i>Betreuung durch externe Organisationen</i></p>	<p>Kindertagesstätte, Tagesmutter, Schule (teilw. mit Nachmittagsbetreuung)</p>

		<p><i>Betreuung durch weitere Personen am Nachmittag</i></p> <p><i>Betreuung parallel zum Homeoffice durch Mutter (n = 2 Mütter) oder beide Elternteile (n = 2 Väter)</i></p> <p><i>Kinder beschäftigen sich selbst (n = 3 Väter)</i></p>	<p>Mutter (bei n = 5 Vätern), Großeltern, Nachbarin, „Nanny“ (M23 55)</p>
B3	Kritische Situationen im Homeoffice	<p>Keine kritischen Situationen (n = 2 Mütter und n = 2 Väter)</p> <p>Keine kritischen Situationen, da organisatorisch lösbar (n = 3 Mütter und n = 2 Väter)</p> <p>Technische/organisatorische Schwierigkeiten (n = 3 Mütter und n = 3 Väter)</p> <p>Kinder sind während des Homeoffice anwesend (also bei Ausfall der Kinderbetreuung, z. B. im Lockdown)</p> <p><i>Erhöhte Geräuschkulisse</i> (n = 4 Mütter und n = 11 Väter)</p> <p><i>Ablenkung</i> (n = 3 Mütter und n = 1 Vater)</p> <p><i>Betreuung während der Arbeit</i></p> <p>Situationsbewertung</p>	<p>M8 arbeitet, wenn Kinder schlafen. M9 arbeitet mit Partner zeitversetzt. M17 stellt Kinderbetreuung anderweitig sicher oder fährt ins Büro. V14 sieht keine Probleme, wenn man den Arbeitsalltag gut strukturiert.</p> <p>Schlechtes Internet (V4, V7) Probleme bei der Anmeldung (V6)</p> <p>Kinder schreien, streiten oder prügeln sich, laufen bei Videokonferenzen durchs Bild oder machen Ballett.</p> <p>durch Ablenkung weniger Konzentration</p> <p>„eine Katastrophe“ (M2 42) „eine sehr starke Belastung für die Familie“ (V2 194)</p>

		<p>Situationsbeschreibung</p> <p>Reaktionen/Umgang mit Parallelität von Arbeit und Kindern im gleichen Haushalt</p>	<p>„was faktisch nicht gleichzeitig geht“ (M3 45) „Da kann ich nicht noch meinen Job machen“ (M7 96-97). M16 hat das Gefühl, den Kindern nicht gerecht zu werden. M21 erlebt „Zerrissenheit“ (M21 62)</p> <p>Kinder fordern Bedürfnisse ein (M7). Kinder müssen beschult werden (M7). „Man kann kleine Kinder nicht alleine lassen“ (M4 103). M3 motiviert und korrigiert ihr Kind, lernt mit ihm gemeinsam. Kinder müssen „beiseitegeschoben werden“ (M5).</p> <p>Kinder müssen sich selbst beschäftigen (M5). Kindern lernen, dass Vater bei der Arbeit, insbesondere bei Videokonferenzen, nicht gestört werden darf (V1). Vereinbarungen treffen (M8) Partnerin sorgt für Ruhe im Umfeld.</p>
B4	Veränderungen seit Corona	<p>Arbeitswelt <i>Erstmals oder mehr Homeoffice</i> <i>Verteilung der Arbeitsstunden über mehr Tage</i></p> <p><i>Umstrukturierung der Arbeitszeit im Tagesablauf</i> <i>Kein/Weniger Austausch und Beisammensein im Kollegium</i></p>	<p>z. B. statt drei Präsenztagen fünf Tage im Homeoffice (M8)</p> <p>Das „soziale Drumherum“ fehlt (V4 68). Das Miteinander war vorher ausgeprägter (V12 73-74).</p>

		<p><i>Digitalisierung der Arbeitsaufgaben</i> <i>Positivere Einstellung gegenüber Homeoffice</i></p> <p><i>Größere Arbeitslast</i></p> <p>Familie <i>Keine oder weniger Kontakte zu Großeltern</i></p> <p><i>Mehr Zeit mit der Familie</i></p> <p><i>Folgen von mehr Zeit mit der Familie</i></p> <p>Belastung durch Fokus auf Familie</p>	<p>Homeoffice ist nicht mehr so negativ behaftet (M1), erfährt mehr Akzeptanz (M23). Zusatzaufgaben im Zuge des Corona-Managements</p> <p>Großeltern fielen als Betreuungspersonen aus, familiärer Rückhalt fehlte.</p> <p>Familie rückte näher zusammen (M7). Mehr Teilnahme am Familienleben (V1) Mehr Zusammenhalt (M1) Es ist „Quality-Time“ dazugekommen (M10 96). V1 berichtet über „sehr positive Momente“ (V1 184), wenn ihm die Kinder über schöne Dinge erzählen.</p> <p>M2 meint, „dass wir uns auf die Nerven gegangen sind“ (M2 49-50). „enorme psychische Belastung“ (M4 64) „anstrengend“ (M6 68) Spielkameraden fehlen, Kinder fordern mehr Aufmerksamkeit ein (V16) Konflikte in der Beziehung (M4)</p>
--	--	---	--

		<p>Belastung durch Parallelität Familie/Homeoffice</p> <p>Belastung durch zusätzliche Sorgearbeit</p> <p>Veränderungen in der Freizeit und in weiteren Lebensbereichen <i>Weniger Kontakte außerhalb der Familie</i></p> <p><i>Wegfall von Hobbys/Freizeitaktivitäten</i></p> <p><i>Mehr Freizeitaktivitäten in der Natur</i> <i>Mehr oder weniger Sport</i> <i>Gesündere Ernährung</i> <i>Verbesserte Work-Life-Balance</i></p>	<p>„Das hat mich psychisch schon ein bisschen fertig gemacht“ (M2 54-55). M16 kann sich nicht auf die Arbeit konzentrieren. V8 arbeitet „gestückelt“ (V8 77). „Ansonsten haben wir im Privaten diesen Zielkonflikt, einerseits die beruflichen Tätigkeiten so auszuüben, wie wir es jahrelang machen. Aber auch auf der anderen Seite die Betreuung unseres Kindes so sinnvoll zu gestalten, dass wir mögliche zukünftige langfristige Defizite vermeiden“ (V14 75-79).</p> <p>„massiger Stress“ (M7 106) Versorgung, Haushalt „auf Vordermann haben“ (M15 62-63), hoher Erwartungsdruck: „Jeder erwartet, dass das Ding normal läuft“ (M15 64-65).</p> <p>Entwicklung der Kinder leidet (M19) „Das macht was mit den Kindern und auch mit uns“ (M13 136-137).</p> <p>„Jeden Tag das Gleiche“ (M9 92). Die „Freizeit ist recht langweilig“ (M21 83). Ausfall von schönen Dingen (M13), z. B. Kindergeburtstag (V10)</p> <p>V18 geht tagelang nicht aus dem Haus.</p> <p>Entschleunigung (M1)</p>
--	--	---	--

		<p><i>Egalitäre Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit</i></p> <p>Perspektiven der Väter</p> <p><i>Traditionelle Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit</i></p> <p><i>Begründungen für traditionelle Aufteilung</i></p> <p><i>Egalitäre Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit</i></p>	<p>Frau und Mann teilen sich Kinderbetreuung und Aufgaben im Haushalt gleichberechtigt auf bzw. jeder hat seinen Bereich, insgesamt macht jeder Elternteil aber etwa die Hälfte.</p> <p>Frau übernimmt den Hauptteil der Aufgaben bei der Kinderbetreuung und im Haushalt. V20 findet die Rollenaufteilung „super“ (V20 138). Er springt ein, wenn Unterstützung gebraucht wird.</p> <p>Mutter ist in Elternzeit. Vater hat höheren Beschäftigungsumfang.</p> <p>„Wir sind eine gleichberechtigte Familie“ (V1 187-188). „Manchmal macht der eine mehr und manchmal der andere“ (V2 218-219). „Es gibt nichts, was meine Frau macht, was ich nicht mache“ (V8 84).</p>
B6	Änderungswünsche bei der Rollenaufteilung	<p><i>Änderungswünsche bei egalitärer Aufteilung</i></p> <p>Mütter ohne Änderungswunsch</p>	<p>„Wir sind ein gut eingespieltes Team“ (M4 82). „Ich glaube, wir haben unseren perfekten Zustand erreicht“ (M13 176-177).</p>

		Väter ohne Änderungswunsch	„Das funktioniert“ (V12 82). „So ein Vater möchte ich sein“ (V8 96). V2 hätte gerne noch mehr Zeit mit der Tochter, „weil das eigentlich jeder gerne möchte“ (V2 238).
		<i>Änderungswünsche bei traditioneller Rollenaufteilung</i>	
		Mütter ohne Änderungswunsch	„Das ist alles gut. Wir sind da gut aufgestellt“ (M21 104). Es ist vorteilhaft (M12).
		Väter ohne Änderungswunsch	„Das ist gut gelöst und ganz okay“ (V3 121). Durch Homeoffice hat V4 bereits Änderung eingelöst, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Die Rollenaufteilung ist „perfekt“ (V9 106), Frau ist noch in Elternzeit. Es funktioniert (V20). „Im Prinzip ist momentan alles rosarot. Ich habe nichts auszusetzen“ (V15 76). V22 würde sich mehr einbringen, wenn seine Frau ihn ließe.
		Mütter mit Änderungswunsch	Frauen sind nicht zufrieden, finden sich aber mit der Situation ab. „Es ist halt einfach gerade so“ (M8 112-113). Es sind keine Änderungen möglich (M3, M20). M25 strebt paritätischere Aufteilung an, wenn die Kinder größer sind.

		Väter mit Änderungswunsch	<p>M10 wollte etwas ändern, es ist aber schon alles eingespielt.</p> <p>Obwohl M14 Aufgaben in Haushalt und Familie gern macht, empfindet sie ein „Ungerechtigkeitsgefühl“, weil die Arbeit ihres Mannes Vorrang hat (M14 155).</p> <p>M16 wünscht sich, dass ihr Mann mehr Aufgaben übernimmt und mehr Eigeninitiative zeigt.</p> <p>M24 wünscht sich mehr Zeit für eigene Bedürfnisse.</p> <p>„Wir müssen da dringend was ändern“ (V14 97).</p> <p>V19 sieht Potenzial für eine fairere Rollenverteilung.</p>
--	--	---------------------------	---

C. Erwartungen im sozialen Umfeld

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
C1	Erwartungen an die Partnerin/ an den Partner	<p>Mütter</p> <p><i>Keine Erwartungen oder schwer auszudrücken (n = 5)</i></p> <p><i>Erwartung, dass sich Partner in Haushalt und Kinderbetreuung nur wenig einbringt (n = 2)</i></p> <p><i>Erwartung, dass Partner Aufgaben in Haushalt und die Kinderbetreuung übernimmt (n = 6)</i></p> <p><i>Partner soll die Mutter in Ruhe arbeiten lassen, insbesondere bei Telefonaten und Besprechungen (n = 4)</i></p>	<p>Fünf Frauen haben entweder keine Erwartungen oder es fällt ihnen schwer, die Erwartungen in Worte zu fassen (M1, M2, M4, M23, M24).</p> <p>Bei M8 hat der Partner kein Homeoffice. Sie erwartet, dass er die Kinder abends ins Bett bringt.</p> <p>M19 überlässt dem Mann im Homeoffice den Vortritt, da er Hauptverdiener ist. Sie erledigt ihre Aufgaben später.</p> <p>M6 sagt, der Mann solle ihr „die Kinder vom Leib halten“ (M6 96-97). Sie steht dann in ihrer Mutterrolle nicht zur Verfügung. Auch M22 und M25 erwarten, dass ihr Partner die Kinderbetreuung übernimmt, wenn er zu Hause ist.</p> <p>M7 meint, ihr Mann solle in der zweiten Tageshälfte mehr auf die Kinder achten. M16 erwartet, dass der Mann Essen zubereitet und dringende Angelegenheiten übernimmt.</p> <p>Der Mann soll nicht fragen, was Kinder anziehen sollen (M10). M20 erwartet Rücksichtnahme. M3 wünscht Ruhe bei Besprechungen.</p>

		<p><i>Partner soll die Frau bei der häuslichen Arbeit ernst nehmen und ihr Respekt entgegenbringen (n = 5)</i></p> <p><i>Der Mann soll nicht erwarten, dass parallel zum Homeoffice Haushaltstätigkeiten erledigt werden (n = 4)</i></p> <p>Väter</p> <p><i>Keine Erwartungen (n = 2)</i></p> <p><i>Verständnis und Rücksichtnahme (n = 6)</i></p>	<p>M14 erwartet, dass sie während der Arbeit nicht von ihrem Mann gestört wird.</p> <p>Homeoffice ist einer Tätigkeit im Büro gleichgesetzt (M11). „Ich bin halt einfach arbeiten, nur zuhause“ (M11 178). M13 erwartet Respekt, M10, M18 und M21 möchten in ihrer Arbeit ernst genommen werden.</p> <p>M11, M17, M18 und M21 äußern die Erwartung, dass sie parallel zur häuslichen Arbeit nicht noch Aufgaben im Haushalt übernehmen. So solle sich der Mann nicht wundern, dass Wäsche oder Ähnliches noch nicht erledigt ist (M11).</p> <p>Wunsch nach Trennung von Beruf und Privatleben (V1) „Das sage ich ziemlich klar: Wenn ich im Homeoffice bin, dass ich dann praktisch nicht da bin“ (V3 131-132). V3 erwartet, dass private Angelegenheiten erst nach Feierabend besprochen werden. V6, V9 und V18 erwarten Rücksichtnahme. V23 erwartet, dass seine Frau nicht zu viel erwartet, wenn er im Homeoffice ist.</p>
--	--	---	---

		<p><i>Ruhe und ungestörte Arbeitsatmosphäre (n = 14)</i></p> <p><i>Partnerin übernimmt Kinderbetreuung (n = 7)</i></p> <p><i>Partnerin erledigt Haushaltstätigkeiten, während er im Homeoffice ist (n = 3)</i></p>	<p>„Ich bin halt anwesend zu Hause, aber geistig und körperlich bin ich nicht da“ (V15 94-95).</p> <p>Die Frau soll für Ruhe sorgen (V8). „Es gibt da Sachen, wo man Ruhe braucht, also auch wirklich Ruhe, ohne jede Störung. Das erwarte ich in der Zeit“ (V11 123-125). Das Haus soll leer sein (V19). Kind soll nicht im Nebenraum gewickelt werden oder herumturnen (V17). V7 meint, seine Frau soll das Arbeitszimmer möglichst nicht betreten, die Kinder vom Treppenhaus fernhalten und die Türen der Kinderzimmer schließen.</p> <p>Die Frau soll dem Mann den Rücken freihalten (V2s, V16) und sich um die Kinder zu Hause kümmern (V6, V8, V10, V14, V17).</p> <p>V24 erwartet, „dass sie hier ihre Sachen macht, die sie so zu tun hat“ (V24 86-88). „Ich erwarte von meiner Partnerin, dass sie sich um die Haushaltsangelegenheiten kümmert“ (V15 78-79). V15 erwartet, dass seine Frau noch mehr Verpflichtungen übernimmt, beispielsweise die große Runde mit dem Hund.</p>
--	--	--	---

C2	Absprachen mit der Partnerin bzw. dem Partner im Homeoffice	<p><i>Themen, zu denen Absprachen getroffen werden</i></p> <p>Kinderbetreuung Fahrdienste und Begleitung der Kinder zu Kita, Schule, Freizeitaktivitäten, Arztterminen usw. Einkauf und sonstige Erledigungen Kochen und Essenszeiten</p> <p>Zimmernutzung</p> <p>Berufliche Termine (z. B. Homeoffice-Tage)</p> <p>Störungen während der Arbeitszeit</p>	<p>Die meisten Eltern stimmen sich zur Organisation des Alltags und der Kinderbetreuung ab. Es bestehen wechselseitige Abhängigkeiten. Die Aufteilung, wer was macht, geschieht in der Regel einvernehmlich.</p> <p>M14 darf das Arbeitszimmer nutzen, ihr Mann geht ins Esszimmer zum Arbeiten. M18 geht ins Wohnzimmer, ihr Mann ins Arbeitszimmer.</p> <p>Insbesondere viele Väter erwarten, dass sie störungsfrei arbeiten können, entweder den gesamten Arbeitstag lang oder zu bestimmten Zeiten. V1 hat vereinbart, dass er an Homeoffice-Tagen für die Kinderbetreuung nicht zur Verfügung steht. „Das sage ich ziemlich klar, wenn ich im Homeoffice bin, dass ich dann praktisch nicht da bin“ (V3 131-132). V19 wünscht keine lauten Hintergrundgeräusche, wie Staubsaugen. „dass eben Arbeit Arbeit ist“ (V17 211-212). keine Störung, wenn die Tür geschlossen ist (V6)</p>
----	---	--	---

		<p>Rollenaufteilung/Sorgearbeit bei Krankheit oder erneutem Lockdown</p> <p><i>Wie die Absprachen getroffen werden</i></p> <p>Fester Plan: z. B. Tages-, Wochen- oder Monatsplan</p> <p>Spontane und situationsbezogene Entscheidungen</p> <p>Entscheidungen „nebenbei“</p> <p>Unbewusste/Unausgesprochene Vereinbarungen</p>	<p>M11 und ihr Mann arbeiten versetzt. M14 entlastet dann ihren Mann.</p> <p>Plan wird immer sonntags erstellt (V2), fortlaufende Terminkoordination (M11)</p> <p>Manche Familien entscheiden spontan, andere dann, wenn der Plan durch unvorhergesehene Ereignisse nicht mehr funktioniert.</p> <p>Absprachen beim Frühstück oder Abendessen (M12)</p> <p>„Alles unausgesprochene Vereinbarungen, die da laufen“ (V21 188-189), die Rollen haben sich eingespielt, nur Termine werden abgesprochen.</p> <p>„Dadurch, dass ich in Teilzeit arbeite, ist es generell so, wenn das Kind krank wird, bin ich diejenige, die zu Hause bleibt oder sich dann kümmert. Also es wurde nie richtig ausgesprochen, aber das ist einfach so. Aber ich glaube auch, das ist aus der Natur der Sache, dass wenn das Kind krank ist, bleibt eher die Mama zu Hause, als dass es der Papa macht. Oder wenn es irgendwie andere Termine in der Schule gibt. Die nehme ich wahr. Aber dass man das direkt abgesprochen hat, nein, ist es nicht. Da wächst man so rein“ (M21 119-226).</p>
--	--	---	---

		<i>Selbstverständnis bzw. Verbindlichkeit der Absprachen</i>	M3 erwartet „gute Absprachen“ (M3 80). M5 ist es wichtig, dass die Absprachen verlässlich sind, nur so sei eine Planbarkeit sichergestellt. M16 muss ihren Mann an die Absprachen erinnern. V15 meint, dass seine Frau seine Wünsche bezüglich der Übernahme der Haushaltstätigkeiten kennt und sie versucht, das umzusetzen, „aber ich weiß natürlich auch, dass das nicht immer geht“ (V15 90-91).
C3	Erwartungen der Partnerin/ des Partners	<p>Mütter</p> <p>Sie haben gleiche Erwartungen wie Partner/in oder es gibt nicht ausgesprochene oder konkrete Erwartungen.</p> <p>Konkrete Erwartungen der Väter</p> <p><i>Übernahme von Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten</i></p>	<p>Sich wechselseitig den Rücken freihalten (M7)</p> <p>„Ich kann da nicht viel erwarten, weil er nicht da ist“ (M8 120-121).</p> <p>M20 weiß nicht, was ihr Mann von ihr erwartet.</p> <p>M12 soll Ansprechpartnerin bei Fragen der Kinder und zum Haushalt sein. M5 hat mit dem Partner vereinbart, dass sie vorrangig die Kinderbetreuung übernimmt.</p> <p>„Er würde sich freuen, wenn er nach Hause kommt und alles ist erledigt“ (M5 110-111).</p> <p>„dass das alles noch so nebenbei läuft und alles andere nebenbei auch fertig ist“ (M22 195-196)</p>

		<p><i>Für eine störungsfreie Atmosphäre sorgen</i></p> <p>Väter</p> <p>Sie nehmen keine Erwartungen der Partnerin wahr, sie hat keine großen Ansprüche oder es gibt konkrete Erwartungen</p> <p>Konkrete Erwartungen der Mütter</p> <p><i>Entlastung bei der Kinderbetreuung, insbesondere bei kurzfristigen Änderungen</i></p> <p><i>Kleinere Haushaltstätigkeiten</i></p>	<p>M3 und M19 sollen auf den Mann Rücksicht nehmen und für eine störungsfreie Atmosphäre sorgen.</p> <p>Bei wichtigen Termine erwartet der Partner von M9, dass sie „dann gerade mal das Kind ein bisschen bespaßt“ (M9 143).</p> <p>Die Frau von V19 hat „keine großen Ansprüche“ (V19 159-160), denn sie bindet ihn während des Homeoffice weder in Kinderbetreuung noch Haushaltstätigkeiten ein. V10 meint, er solle sich nicht in Kindererziehung einmischen, wenn sie zu Hause ist.</p> <p>Frau erwartet größere Verfügbarkeit, V10 soll die Kinderbetreuung übernehmen, wenn die Frau nicht zu Hause ist. Andere Väter sollen spontan einspringen, wenn z. B. das Kind wegen Krankheit abgeholt werden muss (V5, V6) oder die Frau einen wichtigen Termin hat (V9).</p> <p>Kleine Aufgaben im Haushalt (V7, V24) Waschmaschine anstellen (V8)</p>
--	--	--	--

		<i>Offener Umgang mit den Erwartungen</i>	Erwartungen wurden besprochen und diskutiert, man hat sich abgestimmt (V1) und Vereinbarungen getroffen (V4), Erwartungen sind „völlig okay“ (V2 262) (Vater mischt sich nicht in Kindererziehung ein), andere Väter übernehmen kleine Haushaltstätigkeiten oder Betreuungsaufgaben zwischendurch.
C5	Erwartungen der Kinder im Homeoffice	<i>Art der Erwartungen</i> Keine Erwartungen Mutter/Vater ist ansprechbar und präsent.	Kind ist sehr klein, noch nicht sprechfähig oder Befragte können keine Erwartungen nennen bzw. stellen heraus, dass ihr Kind keine kommuniziert. Oder Kinder sind betreut. „Mama ist da. Also ist sie ansprechbar“ (M13 228). Wenn Vater zu Hause ist, versteht das Kind das als ein Signal, dass er viel Zeit hat (V16). Mutter soll „natürlich alles sofort stehen und liegen lassen“ (M22 211). Vater soll „greifbar“ (V4 156) und fürs Kind da sein (V10). Kinder erwarten, dass die Mutter ihnen „vollumfängliche Aufmerksamkeit“ schenkt (M3 130). Kind will dem Vater was zeigen (V7).

		<p>Kinder wollen beschäftigt werden</p> <p>Unterstützung beim Homeschooling und den Schulaufgaben</p> <p><i>Erklärung bzw. Interpretation kindlicher Erwartungen aus Sicht der Eltern</i></p>	<p>Kinder wollen spielen (M5, V16) und erwarten, dass sich die Eltern um sie kümmern (M14), sie beschäftigen (V2) und von der Schule abholen (M14, M23, V25).</p> <p>Unterstützung beim Homeschooling (M24) oder bei den Schulaufgaben (V23, V25)</p> <p>Kinder verstehen die Situation nicht, dass Mutter und Vater arbeiten und keine Zeit haben (M9, M25, V1). Kinder verstehen Unterschied zwischen Arbeit und Freizeit nicht (V11). Insbesondere Arbeit am Computer ist für Kinder schwer zu begreifen (M18). Kinder denken, im Homeoffice würde nicht gearbeitet werden (V7) oder sie meinen, die Arbeit sei zu Ende oder die Eltern würden zu lange arbeiten“ (V13). Kinder betrachten Schulschließung als „Coronaferien“ (V3 145).</p>
C6	Kann den Erwartungen der Kinder entsprochen werden?	<p><i>Nicht relevant</i></p> <p><i>Ja</i></p>	<p>Kind hat oder äußert keine Erwartungen (s. Kategorie C5) bzw. ist betreut.</p> <p>Kind hat „oberste Priorität“ (M3 101). M6 unterbricht ihre Arbeit. Bei einer Notlage kommen Kinder, obwohl sie wissen, dass Mutter bei der Arbeit nicht gestört werden sollte. „Wenn was ist, kommen sie trotzdem. Das finde ich eigentlich auch gut“ (M13 235-236).</p>

		<p><i>Es ist schwierig, innere Zerrissenheit</i></p> <p><i>Nein</i></p>	<p>Mehrzahl der Väter meint, den Erwartungen im Homeoffice eher entsprechen zu können als ohne Homeoffice. Das bedeutet aber nicht, dass sie sich bei der Arbeit stören lassen. Das Kind hat sich mit der Situation „gut arrangiert“ (V2 285). „Ich glaube, er ist glücklich, wie es läuft“ (V12 108). „Die Kinder haben sich bis jetzt noch nicht beschwert“ (V10 157-158).</p> <p>M2 will den Kindern als berufstätige Frau ein Vorbild sein und gleichzeitig den Kindern gerecht werden. Bei M4 kamen Arbeit, Kinderbetreuung oder die Partnerschaft zu kurz. Das führte zu einer angespannten Situation in der Familie. „Man wird keiner Seite gerecht“, weder dem Job noch den Kindern, alle sind genervt (M7 174-175).</p> <p>M5 entspricht nicht den Erwartungen der Kinder, M10 macht die Tür zu. M12 bleibt bei ihrem Vorgang. M25 entspricht den Erwartungen „gar nicht, also sie wollen halt, dass wir uns mit ihnen beschäftigen und wir müssen arbeiten, das heißt, dann finden wir in der Zeit, in der wir arbeiten, nicht zusammen unsere Kinder und wir“ (M25 226-228).</p>
--	--	---	---

		<p><i>Prioritäten definieren und Grenzen setzen</i></p>	<p>Kind hat Vorrang (M3). V3 lässt Unterbrechungen zu. Gute Organisation: „Wenn ich da bin, bin ich da. Und ich finde, die Kinder müssen das nicht verstehen. Ich muss es halt hinkriegen. Es ist meine Aufgabe, das zu steuern“ (M13 238-241). M11 hat den Tag durchgeplant und organisiert, dieser folgt einer klaren Struktur. Sich nicht mit anderen vergleichen (M11), „Ich denke, es muss jeder seine Rolle irgendwie finden“ (M11 280-281).</p>
--	--	---	---

		<p>Fehlende Akzeptanz und Unterstützung</p> <p><i>Wandel durch Corona</i></p> <p>Ja, hat stattgefunden</p> <p>Nein, hat nicht stattgefunden</p>	<p>Mehrere Befragte meinen, mehr als ein Tag wurde kritisch gesehen. Man brauchte Überzeugungskraft (V5). Vorgesetzte meinten, im Homeoffice werde nicht gearbeitet (M8).</p> <p>„Umdenken“ fand statt (V16 178). Akzeptanz ist gestiegen (M18), Einstellungen haben sich gewandelt (V5). Wegen Gesundheitsschutz (M1) „Hausphilosophie“ (V8 177) Weil es funktioniert (M18, V15) weil die Leistung stimmt (M21, V1) oder sogar gestiegen ist (V4) weil Vorgesetzte jetzt selbst Homeoffice machen (M23, V16)</p> <p>Skepsis gegenüber mehr als zwei Tagen bleibt. V20 meint, Vorgesetzte hätten es lieber, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr im Büro arbeiten, ihnen ist es zu viel Homeoffice. Skepsis/Misstrauen bleibt in höheren Etagen: „Umso älter und höher die Bezahlung, umso höher wird das Misstrauen und die Akzeptanz schrumpft für das Homeoffice“ (M21 204-206).</p>
--	--	---	---

		<i>Ausblick auf Zeit nach Corona</i>	M2 vermutet, dass Unterstützung abnehmen wird, dann nur noch einen Tag in der Woche. V1 geht davon aus, dass mehr Homeoffice-Tage als vor der Pandemie möglich sind.
D2	Wird die Leistung im Homeoffice fair eingeschätzt?	<p><i>Ja, sicher</i> (n = 17 Mütter und n = 22 Väter)</p> <p>Begründungen</p> <p><i>Ja, vermutlich</i> (n = 5 Mütter und n = 2 Väter)</p>	<p>Aufgaben sind identisch (M8). „Ich mache das Gleiche wie im Büro“ (V6 175). Produktivität ist höher (V6, V17).</p> <p>Akzeptanz von Homeoffice ist gestiegen (V16). Kontrolle/Überprüfung der Aufgabenerledigung sowie des Bearbeitungsstandes ist möglich (u. a. durch digitale Akten und transparentes Berichtswesen) (M8, V1). Ergebnisse sind messbar (V18), sichtbar (V24) und nachvollziehbar (M19). „Für mich zählt das Arbeitsergebnis und so wird es von den Vorgesetzten auch honoriert“ (V4 198-199).</p> <p>„Ich glaube schon“ (M10 193). V2 ist unsicher, hofft aber, dass er fair eingeschätzt wird. M12, M15 und M24 meinen, das ist abhängig von der Person.</p>

		<p><i>Nein</i> (n = 3 Mütter und n = 1 Vater)</p>	<p>„Das Vertrauen ist einfach nicht da, von den Vorgesetzten in die Mitarbeiter“ (M2 108-109). V23 meint, es gäbe die Haltung, dass man im Homeoffice weniger produktiv ist und die in der Behörde erbrachte Leistung mehr gesehen wird. M7 glaubt nicht an Fairness, da Personen ohne Kinder die Situation nicht einschätzen können. „Wenn man selber keine Kinder hat, weiß man nicht, wie das ist. Wenn ich jetzt was Kompliziertes ausarbeite und parallel die ganze Zeit Lärm und jemanden auf dem Schoß habe. Dass das eine viel größere Kraftanstrengung ist, als wenn ich alleine und in Ruhe mich voll darauf konzentrieren könnte. Ich glaube nicht, dass Kollegen das so wahrnehmen, wenn man selber keine Kinder hat“ (M7 204-210).</p>
D3	<p>Einstellungen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber Homeoffice</p>	<p><i>Vor Corona</i></p> <p>Akzeptanz</p> <p>Skepsis</p> <p>Fehlende Akzeptanz und Unterstützung</p>	<p>Positive Haltungen überwiegen.</p> <p>Misstrauen (V21)</p> <p>„Als ich vor fünf Jahren angefangen habe, war das schwierig für die, die kein Homeoffice hatten. Da war die Meinung zwiegespalten. So von wegen, wer im Homeoffice ist, ist nicht am Arbeitsplatz</p>

		<i>Ausblick auf Zeit nach Corona</i>	<p>Die Leistungen werden erbracht. V16 vermutet eine hohe Zufriedenheit.</p> <p>Kollegen wollen wegen guter Ausstattung wieder mehr im Büro arbeiten (V1). Kollegen wünschen sich wieder mehr Präsenz, insbesondere bei Problemen und Eskalationen (V20). „Man lebt im Homeoffice mehr in seiner Blase“ (M12 121).</p>
--	--	--------------------------------------	--

E. Vor- und Nachteile

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
E1	Vorteile durch Homeoffice	<p>Unmittelbare Vorteile</p> <p><i>Wegfall der Fahrtwege</i></p> <p><i>Gesundheitsschutz</i></p> <p><i>Produktiveres Arbeiten im Homeoffice, effizientere Besprechungen</i></p> <p><i>Effizienteres Arbeiten in Präsenz</i></p> <p>Folgerungen</p> <p><i>Mehr zeitliche Flexibilität, dadurch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (s. auch Kategorien A1 und B1)</i></p>	<p>Zeitgewinn Kostenersparnis mehr Zeit für die Familie weniger Gefahren im Straßenverkehr weniger Stress, u. a. keine Parkplatzsuche</p> <p>Infektionsschutz, „Das ist ein Aspekt der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung, die man damit übernehmen kann“ (M11 326-328). weniger Krankmeldungen</p> <p>höhere Konzentration, mehr Ruhe, weniger Ablenkung, „Ich schaffe mehr im Homeoffice“ (M2 125). effizientere Besprechungen</p> <p>geringere Bürobelegung ruhigere Arbeitsatmosphäre Besprechungsräume sind eher verfügbar</p> <p>z. B. können kritische Situationen aufgefangen werden (Kind krank usw.), schnelle Reaktion auf Ereignisse mit Kindern</p>

		<p><i>Besseres Gesundheitsmanagement</i></p> <p><i>Bessere Work-Life-Balance</i></p> <p><i>Höhere Mitarbeiterzufriedenheit</i></p>	<p>weniger Stress wegen wegfallender Mobilität mehr Schlaf regelmäßigere Mahlzeiten: vorher mit zwei Broten durch den Tag, jetzt Mittagessen mit Familie (V16)</p> <p>mehr Zeit für Hobbys, z. B. Sport, Garten häufiger kochen morgens weniger Zeitdruck sich nicht zurechtmachen müssen (M1)</p> <p>z. B. infolge besserer Vereinbarkeit (M4)</p>
E2	Nachteile durch Homeoffice	<p><i>Höhere Arbeitslast, Mehrarbeit, hohe Termindichte</i></p> <p><i>Bei Krankheit arbeiten</i></p>	<p>Gefahr der Mehrarbeit (V19), es wird nicht alles als Arbeitszeit erfasst. Man muss vieles über Telefon oder Videokonferenzen besprechen, das früher die Alltagskommunikation abdeckte.</p> <p>Erwartung, dass sich Beschäftigte im Homeoffice nicht krank melden (M1). „Bevor ich mich krankmelde, gehe ich halt ins Homeoffice. Das ist vielleicht nicht so gut, dass man, wenn man sich nicht gut fühlt, sich ja eigentlich krankmelden sollte. Ich glaube, das machen viele, dass man dann dazu neigt, von zu Hause zu arbeiten. Ob das dann immer so sinnvoll ist, weiß ich nicht“ (M9 213-217).</p>

		<p><i>Aufwendiges Dokumentenmanagement</i></p> <p><i>Defizite bei der Ausstattung</i></p> <p><i>Sonstige Nachteile (s. auch Kategorie B3 zum Problem, wenn Kinder im Homeoffice betreut werden müssen)</i></p>	<p>Unterlagen müssen hin und her transportiert werden. Es fehlen Dokumente, die man spontan benötigt. Nicht alles ist digitalisiert.</p> <p>Im Büro besserer Bildschirm, Bürostuhl und größere Ablagefläche.</p> <p>Kita ist der Nähe des Arbeitsplatzes, Fahrt fällt nicht weg, sondern an einem Homeoffice-Tag doppelt an. Karriereeinbußen (V23)</p>
E3	Ist Homeoffice der beruflichen Weiterentwicklung förderlich oder hinderlich?	<p>Homeoffice als Chance</p> <p><i>Homeoffice ermöglicht vollzeitnahes Arbeiten</i></p> <p><i>Zeitgewinn für berufliche Entwicklung genutzt</i></p> <p><i>Konzentriertes Arbeiten, qualitativ bessere Ergebnisse</i></p> <p><i>Aneignung neuer Fähigkeiten, die der beruflichen Entwicklung förderlich sind</i></p>	<p>M13 könnte ohne Homeoffice nicht so viel arbeiten, wie es ihr derzeit möglich ist.</p> <p>M19 nutzt den Zeitgewinn für ihre berufliche Weiterentwicklung.</p> <p>Aufgaben können konzentriert, in Ruhe und damit in besserer Qualität erledigt werden (M14, M19).</p> <p>M3 hat selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten bewiesen. V1 hat seine Führungsqualität und Arbeitsorganisation weiterentwickelt. V2 hat seine Selbstorganisation verbessert.</p>

		<p>Homeoffice ist der beruflichen Entwicklung weder förderlich noch hinderlich</p> <p>Ob Homeoffice förderlich oder hinderlich ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, und zwar:</p> <p><i>Anzahl Beschäftigter im Homeoffice</i></p> <p><i>Beschäftigungsdauer</i></p> <p><i>Position</i></p> <p><i>Arbeitsbereich</i></p> <p><i>Führungskraft</i></p>	<p>„Meine Arbeit läuft, ob ich im Büro bin oder nicht“ (M8 236-237). Im Homeoffice gleiche Präsenz wie im Büro (M17) Nicht hinderlich, da keine weiteren Karriereziele (z. B. M4, V20).</p> <p>Im Moment haben alle den gleichen Nachteil, dass sie nicht im Büro präsent sind (M12).</p> <p>Bei Neuantritt einer Stelle hinderlich (V13), Einarbeitung schwierig (M7).</p> <p>Einfindung in Führungsaufgaben ist schwierig (M9). Persönlicher Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht verloren (V8).</p> <p>Karriere ist in Bereichen, „die noch ein wenig in der alten Welt verhaftet sind, schwierig“ (V4 245-247).</p> <p>Wenn Führungskraft skeptisch ist und meint, Mitarbeiter würde zuhause nicht arbeiten (M18), analog V14, V17. „Das ist nichts Objektives“ (M24 583).</p>
--	--	---	---

		<p><i>Umfang von Homeoffice</i></p> <p>Homeoffice ist der beruflichen Entwicklung hinderlich, Gründe:</p> <p><i>Wartezeit</i></p> <p><i>Weniger Kontakte</i></p> <p><i>Weniger Präsenz, dadurch sind Arbeitsergebnisse weniger sichtbar und schwerer einzuschätzen</i></p>	<p>Es braucht eine gesunde Mischung (M20).</p> <p>M6 will das Privileg und die Flexibilität nicht aufgeben. M3, M4 würden neue Stellen nur mit Homeoffice antreten.</p> <p>Im Homeoffice fehlen Kontakte (V7). Im Homeoffice gibt es keinen Smalltalk (M20). Kontakte vor Ort sind der Karriere förderlich, auch Fachfragen sind schneller geklärt (M7).</p> <p>Man ist weniger präsent, die Arbeit wird weniger gesehen (V23, V24). Man wird weniger wahrgenommen, kann sich nicht in den Vordergrund spielen (V11). „In normalen Zeiten ist derjenige, der vor Ort ist, sichtbarer“ (M12, 158-159). „Nur wer mehr da ist, wird mehr gesehen, wird mehr gefragt und an den denkt man eher bei der Karriere, das ist mein Eindruck“ (M12 160-162).</p>
--	--	---	--

		<i>Familiäre Situation</i> , siehe auch Kategorie B3	Homeoffice ist der Karriere hinderlich, weil jeder für sich arbeitet und hinsichtlich der Weiterentwicklung „schon viel über Präsenz“ geht (V9 197-198). Die familiäre Situation im Homeoffice ist problematisch (V1).
--	--	--	---

F. Ausblick und Handlungsbedarfe seitens des Arbeitgebers

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
F1	Zukunftspläne in Bezug auf Homeoffice	<p><i>Dauerhafte Fortführung auf unbestimmte Zeit</i></p> <p><i>Solange Kinder betreuungsbedürftig sind</i></p> <p><i>Auch wenn Kinder größer sind</i></p> <p><i>Reduktion von Homeoffice</i></p> <p><i>Keinen Plan haben</i></p>	<p>„den Rest meiner beruflichen Karriere“ (V22 215) „für immer“ (V2 378) V16 will fünf Tage im Homeoffice sein und nur nach Bedarf ins Büro fahren.</p> <p>Mehrere Mütter und Väter wollen wieder regulär im Büro arbeiten (M2, M3, M9, M12, M13, V12, V23). „Solange, bis die Kinder keine Unterstützung mehr benötigen“ (V23 360). „Für mich ist total klar, wenn ich kein Kind hätte, würde ich keine Heimarbeit machen. Ich kann mir das nicht vorstellen, dass ich es darüberhinausgehend irgendwann mal mache“ (M24 627-629).</p> <p>M8, V21</p> <p>Reduktion auf einen Tag, zwei Tage, drei Tage, vier Tage die Woche oder 50 % der Wochenarbeitszeit „Ich würde Homeoffice weiter machen, nur in einem geringeren Umfang“ (M2 183-184). M5 will „einen Teil der Arbeit im Homeoffice machen“ (M5 197-198), Mischung Homeoffice/Präsenz</p> <p>V10, V14</p>

F2	Bedingungen, unter denen Homeoffice aufgegeben werden würde	<p><i>Veränderte familiäre und private Situation</i></p> <p><i>Wohnort nahe der Arbeitsstelle</i></p> <p><i>Neue Stelle/Führungsposition</i></p> <p><i>Kein Vertrauen/Keine Unterstützung durch Vorgesetzte</i></p> <p><i>Nicht freiwillig</i></p>	<p>Wenn Kinder größer und selbständiger sind (M13) Wenn Kinder anderweitig (durchgehend) betreut wären (M2, M3) Wenn zuhause nicht mehr effektiv gearbeitet werden könnte (V10)</p> <p>M20, V18, V22</p> <p>Neue Stelle wäre sehr attraktiv bzw. Traumjob (M8, M18, V17, V25) mit mehr Geld und beruflichen Vorteilen (V24). Aussicht auf Führungsposition (V11, V15)</p> <p>Wenn das Vertrauen nicht mehr gegeben wäre (M5) bzw. die Unterstützung des Vorgesetzten fehlen würde (V5)</p> <p>Homeoffice ist „ein Teil Lebensqualität geworden“ (V6 218). „Ich will mein Homeoffice nie wieder aufgeben“ (M23 240). „Wenn ich es nicht müsste, würde ich es nicht aufgeben“ (V1 450-451). „Das wäre für mich keine Option“ (M17 215) und Grund für einen Stellenwechsel. Zurzeit wegen Kindern nicht denkbar (V17).</p>
----	---	--	--

		<i>Homeoffice spielt keine bzw. nur eine geringe Rolle oder Entscheidung hängt nicht davon ab</i>	<p>M1 würde Entscheidung für eine neue Stelle nicht vom Homeoffice abhängig machen, die Inhalte wären wichtiger. Für V21 hat Homeoffice ein Gewicht von 20 Prozent bei der Entscheidungsfindung.</p> <p>Das Kind von M18 wird größer, deshalb ließe sich eine Stelle ohne Heimarbeit organisieren.</p> <p>Auch für V10 wäre das kein K.-o.-Kriterium. Er würde sich anders organisieren und auf Homeoffice verzichten.</p> <p>„Also Homeoffice ist schön, aber wenn man kein Homeoffice hat, dann hat man halt keins“ (V2 403-404).</p> <p>„Es spielt keine Rolle“ (V7 219).</p>
F4 und F5	Vorstellungen vom perfekten Homeoffice und Handlungsbedarfe seitens des Arbeitgebers	<p><i>Keine Handlungsbedarfe, der Idealzustand ist erreicht bzw. die Situation ist perfekt oder nahezu perfekt</i></p> <p><i>Bereitstellung von Möbeln</i></p>	<p>Der Zustand beim Kommunalverband ist perfekt bzw. es funktioniert bereits voll zufriedenstellend (M4, M17, V2, V17) oder nahezu perfekt (V1).</p> <p>„Prinzipiell bin ich da sehr zufrieden mit“ (M10 291).</p> <p>„Ich finde, der Arbeitgeber hat schon alles getan, was er konnte. Ich glaube, besser kann man es nicht machen“ (M14 310-311).</p> <p>„ergonomische Arbeitsmittel“ (M5 214) Beteiligung an/Übernahme von Kosten Bequemerer Bürostuhl Großer, höhenverstellbarer Schreibtisch</p>

		<p><i>Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i></p> <p><i>Erhebung der Bedarfe/Evaluation der Erfahrungen im Homeoffice</i></p>	<p>Kinderbetreuung während der Arbeit (M1, M16) Keine zusätzliche Hausarbeit (V7) Volle Rückendeckung durch Vorgesetzte (V23) Familienfreundlicheres Denken. Verständnis dafür, dass man sein Kind abholen muss (M25).</p> <p>Abfrage benötigter Arbeitsmittel (M5) Umfrage zu Problemen im Homeoffice (M12)</p>
--	--	---	---