



universität
wien

Masterarbeit / Master's Thesis

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

**„Eine quantitative Analyse zum Wechselverhältnis von Homeoffice und
Work-Life Balance während der Corona-Pandemie“**

Verfasst von / submitted by

Hannes Gruber, (BA)

Angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2023 / Vienna, 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Nadia Steiber

Inhalt

1. Einleitung	1
1.1 Problemstellung & Relevanz	2
1.2 Zielsetzung und Ableitung der Forschungsfrage	4
1.3 Eingrenzung des Forschungsgegenstandes	5
1.4 Aufbau der Arbeit	5
2 Forschungsstand	6
2.1 Homeoffice und WLB	6
2.1.1 Homeoffice und WLB vor Corona	7
2.1.2 Homeoffice und WLB während Corona	9
2.2 Einflussfaktoren auf die WLB	12
2.2.1 Arbeitszeit	12
2.2.2 Autonomie	14
2.2.3 Prekarität	16
2.2.4 Unternehmen	18
2.2.5 Fazit	19
3. Theorie	20
3.1 Mikro-Theorien	21
3.1.1 Klassische Modelle	21
3.1.2 Mikro- Rollenübergänge	22
3.1.3 Mikro-Interrollenkonflikte	23
3.1.4 Hauptformen der Interrollenkonflikte	23
3.1.5 Work-Family- und Family-Work-Konflikte	24
3.1.6 Bewältigungsstrategien: Segmentation, Kompensation und Adaption	25
3.1.7 Zusammenfassung Mikro-Theorien	26
3.2 Makro-Theorien	26
3.2.1 Die Entgrenzung der räumlichen Dimension	26
3.2.2 Exkurs: Die Dynamik der Arbeitswelt, ein historischer Abriss	27
3.2.3 Der neue Sozialcharakter	29
3.2.4 Arbeitskraft vs. Lebenskraft und das Kippen der Waage	30
3.2.5 Die Assimilierung der Reproduktionssphäre: ein gescheitertes Tauschverhältnis	31
3.2.6 Zusammenfassung Makro-Theorien	32
3.2.7 Kritik und Paradigmenwechsel	33
3.3 Meso-Theorien	34
3.3.1 Die Organisation in der Systemtheorie	35
3.3.2 Formalisierung in der Industrie 4.0	36
3.3.3 Einfluss Arbeitsorganisation	37
3.3.4 Zusammenfassung Mesothorien	38
3.4 Fazit Theorien	38
3.5 Ableitung der Hypothesen aus der Theorie	39
3.5.1 Bivariate Hypothesen	39
3.5.2 Mediationshypothesen	40
3.5.3 Moderationshypothese	41
3.5.4 Grafische Darstellung der Hypothesen	42
4. Methodik	44
4.1 Sample	44
4.2 Datensatzbereinigung	44
4.3 Variablen	45
4.3.1 Abhängige Variable Work-Life Balance	45
4.3.2 Unabhängige Variable Homeoffice	46
4.3.2.1. Kreuztabelle unabhängige Variable	47
4.3.3 Konfundierende Variablen	48
4.3.4 Mediationsvariablen	52
5. Regressionsmodelle	55
5.1 Modellauswahl	55
5.2 Multinomiale logistische Regression	56

5.3 Modell I	56
5.4 Bivariate Hypothesen	57
5.4.1 Modell II.....	57
5.4.2 Hypothese 1	61
5.4.3 Hypothese 2	62
5.4.4 Hypothese 3	63
5.4.5 Kontrolle Haushaltszusammensetzung.....	64
5.4.5.1 Modell II nach Geschlecht	64
5.4.5.2 Präsenz Kinder	65
5.4.5.3 Männer und Frauen mit Kindern.....	67
5.5 Mediationshypothesen	68
5.5.1 Arbeitszeitintensivierung.....	68
5.5.2 Modell III	68
5.5.3 Hypothese 3a und 3b	70
5.5.4 Autonomie.....	71
5.5.5 Modell IV	71
5.5.6 Hypothese 3c und 2a	72
5.5.7 Prekarisierung.....	73
5.5.8 Modell V	73
5.5.9 Hypothese 3d und 3e	74
5.6 Moderationshypothese.....	76
5.6.1 Unternehmensgröße.....	76
5.6.2 Modell II nach Organisationsgröße	76
5.6.3 Hypothese 4.....	77
5.6.4 Modell VI: Full-Model	78
6. Ergebnisdiskussion und Schlussfolgerungen	79
6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	79
6.2 Limitationen der Studie	83
6.3 Ausblick mit Fazit	84
7. Literaturverzeichnis.....	87
8. Anhang	95
8.1 Abstract.....	95
8.2 Do-file.....	96

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eigene Darstellung - Work-Life Balance Waage.....	21
Abbildung 2: Eigene Darstellung - Work-Life Balance Waage mit WFC und FWC.....	24
Abbildung 3: Eigene Darstellung - graphische Darstellung der Hypothesen	42

1. Einleitung

In den frühen 1990er Jahren wurde erstmals im deutschsprachigen Wirtschaftsraum der Terminus „Work-Life Balance“ (im Folgenden WLB) aufgegriffen (Gross, 2012, S. 147). Eine gute WLB ist wichtig für Unternehmen, Mitarbeiter*innen und die Volkswirtschaft (ebd.). Grundsätzlich beschreibt WLB das Wechselspiel zwischen beruflicher Tätigkeit und persönlichem Leben (Alemann & Oechsle, 2019). Die Ausgewogenheit oder Harmonisierung von Berufs- und Privatleben bezieht sich auf das Herstellen eines Gleichgewichts zwischen diesen Lebensbereichen. Diese Ausgewogenheit muss fortlaufend als ein ständiges Ziel angestrebt werden (Jürgens, 2009, S. 175).

Im Zuge der Digitalisierung kommt es zu einer Veränderung bzw. Auflösung der bestehenden Erwerbsstrukturen, welche unter dem Stichwort „Entgrenzung von Arbeit“ kritisch diskutiert wird (Jürgens, 2007). Im Homeoffice, das in den letzten Jahren – insbesondere während der Corona-Pandemie – einen deutlichen Aufschwung erfahren hat, erreichte die Vermischung der Lebensbereiche ihren Höhepunkt (Eurostat, 2022).

Während einige Befürworter*innen in der Möglichkeit des Homeoffice und der damit verbundenen räumlichen Flexibilität einen Vorteil erkennen (Landes, Steiner, Wittmann, & Utz, 2020), äußern Kritiker*innen Bedenken hinsichtlich der Gefahren einer Entgrenzung und Verschlechterung der WLB (Carstensen, Krause, Matuschek, Kleemann, & Mierich, 2022).

Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, ein verbessertes Verständnis über die Beziehung von Homeoffice und Work-Life Balance zu erlangen. Die zu untersuchende Forschungsfrage lautet: *„Welche Auswirkungen hatte der Wechsel ins Homeoffice zu Beginn der Corona-Pandemie in Österreich in Bezug auf die Work-Life Balance (WLB) und welche Rolle spielte dabei die Größe der Arbeitsorganisation?“*

Eine Analyse des aktuellen Forschungsstands bezüglich des Zusammenhangs zwischen Homeoffice und WLB hat ergeben, dass das Arbeiten im Homeoffice sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die WLB haben kann. Homeoffice kann die Konflikte zwischen den Lebensbereichen verstärken, aber es kann auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Familie (als Bestandteil des Privatlebens) beitragen. Diese Zusammenhänge sind äußerst komplex und hängen teilweise stark davon ab, wie Work-Life Balance und Homeoffice gemessen wurden. Zudem spielen zahlreiche weitere Faktoren eine Rolle, die neben dem Homeoffice die WLB beeinflussen können. Unterrepräsentiert sind Studien, welche die Rolle der Arbeitsorganisation beleuchten. Diese bilden die Forschungslücke im Zusammenhang von Homeoffice und WLB.

Um den Einfluss von Homeoffice für die WLB besser zu verstehen, wurden Mikrotheorien verwendet, welche die Auswirkungen des Homeoffice auf einer individuellen Ebene beschreiben. Die verwendeten Makrotheorien bilden das gesamtgesellschaftliche Gerüst, welches dabei hilft, die äußeren Rahmenbedingungen zu reflektieren, welche rückwirkend die individuellen Handlungsentscheidungen beeinflussen und *vice versa*. Die Mesotheorien werden dazu verwendet, um die Forschungslücke zu bedienen und die Rolle der Arbeitsorganisation für den Grad der Formalisierung besser zu verstehen.

Für die geplante Analyse wurde ein negativer Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB angenommen. Diese Erwartung beruhte auf der Annahme, dass sich die Arbeitsbedingungen während der Corona-Krise eher verschlechtert und die unerwartete Umstellung auf das Arbeiten im Homeoffice die Gestaltung des Arbeitsalltags erschwert haben könnte. Zudem wurden verschiedene Effekte für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen angenommen.

Grundlage der Untersuchung bilden Daten aus dem frühen Sommer 2020 aus dem AKCOVID Panel Survey aus Österreich (Steiber, 2021). Mit Hilfe einer multinomial logistischen Regression konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Homeoffice und einer Verbesserung der WLB gefunden werden. Untersucht wurden 978 Arbeitnehmer*innen in Österreich.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Untersuchungspersonen kaum eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen wahrgenommen haben, wodurch die positiven Effekte wie z. B. das Wegfallen von Pendelzeiten stärker hervortreten konnten. Zusätzlich zeigen sich Unterschiede je nach Bevölkerungsgruppe. So erkennt man z. B. im Geschlechterunterschied, dass Männer durch das Homeoffice die WLB eher verbessern konnten als Frauen. Was die Rolle der Organisationsgröße anbelangt, lässt sich lediglich die Tendenz erkennen, dass größere Arbeitsorganisationen aufgrund ihrer Formalisierung die Umsetzung des Homeoffice im Sinne einer Verbesserung der WLB eher ermöglichen als kleinere und weniger formalisierte Arbeitsorganisationen. Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass das Homeoffice Potential für die Verbesserung der WLB bietet. Nichtsdestotrotz gilt es, die Zunahme an Homeoffice kritisch zu reflektieren, um die familiären Bedürfnisse in einer digitalisierten Arbeitswelt nicht zu vernachlässigen.

1.1 Problemstellung & Relevanz

Aus wissenschaftlicher Perspektive bietet die Covid-19 Pandemie eine gute Möglichkeit, um mehr über die Aspekte des flexiblen Arbeitens im Homeoffice zu erfahren. Forscher*innen sprechen von einem riesigen „work from home experiment“ (Kramer & Kramer, 2020) und

interpretieren die Ausnahmesituation im Jahr 2020 als eine „soziale Laborsituation“ (Kugler & Neumüller, 2022). Durch die Krise hat in Österreich und auf der ganzen Welt eine abrupte Veränderung im Arbeitsalltag der Menschen stattgefunden. Entsprechend ist die Frage nach der WLB im Homeoffice ein brisantes und hochaktuelles, politisches und gesellschaftliches Thema.

Der digitale Transformationsprozess hat bereits vor einigen Jahrzehnten begonnen und mit ihm die Verlagerung des Arbeitsplatzes in den familiären Bereich. Die örtliche Verschiebung des Arbeitsplatzes stellt viele Familien auf die Probe, weil sich Berufliches und Familiäres vermischt. Die durch die Covid-19 Pandemie ausgelösten Maßnahmen wie Lockdowns markieren einen historischen Höhepunkt in der Vermischung des Berufs- und Familienlebens. Die Daten von Eurostat zeigen, dass von 2009 bis 2019 ca. 10% der Beschäftigten 15-64-jährigen Männer und Frauen in Österreich im Homeoffice gearbeitet haben. 2020 ist der Anteil der Beschäftigten erstmals auf 18,1% angestiegen (Eurostat, 2022). Von März bis Ende November 2020 waren sogar 39% (1,5 Millionen) aller unselbständig erwerbstätigen Österreicher*innen zumindest vier Wochen im Homeoffice tätig (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 14).

Daten des EWCTS¹ zeigen, dass im Schnitt 90% aller Österreicher*innen eine gute bis sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeben². Damit liegt Österreich etwas über dem europäischen Durchschnitt von 82% (Eurofound, 2023) und etwas unter dem Durchschnitt der OECD-Länder (OECD, 2020).

Die Folgen des Homeoffice für die Work-Life Balance werden bereits seit den 70er Jahren diskutiert, mit zum Teil sehr unterschiedlichen Sichtweisen. Während die eine Seite im Homeoffice und der damit einhergehenden räumlichen Flexibilität einen Vorteil sieht (Landes, Steiner, Wittmann, & Utz, 2020), warnen Kritiker*innen vor den Gefahren einer Entgrenzung und Verschlechterung der WLB (Carstensen, Krause, Matuschek, Kleemann, & Mierich, 2022). Nicht nur für Individuen, sondern auch für die Arbeitsorganisation wird das Thema Homeoffice zunehmend wichtiger. Unternehmen können lukrative Jobangebote ausschreiben und besonders in Krisenzeiten hat sich gezeigt, dass Firmen, welche auf bestehende Homeoffice-Strukturen zurückgreifen können, gegenüber der Konkurrenz klar im Vorteil sind (Schmidtner, Doering, & Timinger, 2021). Was den pandemiebedingten Homeoffice-Boom angeht, so wird

¹ European Working Condition Telephone Survey

² „Wie gut passen Ihre Arbeitszeiten und familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit zusammen? – Überhaupt nicht gut, nicht sehr gut, gut, sehr gut“

angenommen, dass dieser nachhaltige Auswirkungen auf die Organisation von Arbeit haben wird (Alipour, Falck, & Schüller, 2020).

Zwar wurde das Thema schon vor der Krise beforscht, aber durch die Daten, welche in der Corona-Pandemie erhoben wurden, bietet sich erstmals die Möglichkeit, eine abrupte Steigerung im Ausmaß des Homeoffice und dessen Einfluss auf die Veränderung der WLB zu untersuchen. Betroffen waren erstmals Personen, welche unter normalen Umständen nicht im Homeoffice tätig wären und aufgrund der äußeren Umstände dazu gezwungen wurden, auf einen Heimarbeitsplatz zu wechseln. Auch lässt sich untersuchen, welche Rolle die Organisationsgröße bei der Umsetzung des Homeoffice für die WLB spielt.

1.2 Zielsetzung und Ableitung der Forschungsfrage

Ziel der Masterarbeit ist es, den Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB mittels Literatur genauer zu beleuchten und anhand einer quantitativen Analyse zu überprüfen. Beleuchtet wird die Veränderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Homeoffice während der Corona Pandemie (2020) in Österreich. Die Untersuchungspersonen sind unselbständig Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren. Die Ergebnisse sollen dabei helfen, ein Bewusstsein für die Auswirkungen eines flexiblen Heimarbeitsplatzes auf die WLB zu schaffen, um langfristige positive und negative Konsequenzen besser abwägen zu können. Darüber hinaus soll auf die Relevanz der Arbeitsorganisation und ihre Wichtigkeit für die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen hingewiesen werden.

Forschungsfrage: *Welche Auswirkungen hatte der Wechsel ins Homeoffice zu Beginn der Corona-Pandemie in Österreich in Bezug auf die Work-Life Balance (WLB) und welche Rolle spielte dabei die Größe der Arbeitsorganisation?*

Die Forschungsfrage soll mit Hilfe des aktuellen Forschungsstandes und einer quantitativen Analyse beantwortet werden. Zunächst wird auf den bivariaten Zusammenhang von Homeoffice und WLB eingegangen, um herauszufinden, ob ein positiver oder negativer Zusammenhang besteht. Anschließend wird eine Regressions- und Mediationsanalyse durchgeführt, um andere Faktoren als Grund für die Verbesserung/Verschlechterung der WLB auszuschließen (Drittvariablenkontrolle) bzw. um die Rolle der Veränderung von Arbeitsbedingungen im Homeoffice für die Verbesserung/Verschlechterung der WLB zu beleuchten. Abschließend wird eine Moderationsanalyse durchgeführt, um die Rolle der Größe der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen.

Die Erkenntnisse sollen dabei helfen, die Folgen einer Vermischung von Arbeits- und Privatleben besser abschätzen zu können. Es geht darum, ein Bewusstsein für das Arbeiten im Homeoffice zu schaffen und um das Aufzeigen der Konsequenzen für die Familie, den Beruf und die damit einhergehenden Chancen. Aus einer kritischen Perspektive wird auf die möglichen Karrierehürden und die Mehrarbeit für Beschäftigte hingewiesen.

Für Unternehmen wird betont, wie wichtig das Homeoffice als Kompensationsinstrument ist, um in Krisensituationen Totalausfälle zu vermeiden und den Regelbetrieb aufrechtzuerhalten, auch in Bezug auf die Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt.

Auf Organisationsebene wird auf die Relevanz normativer und formalisierter Regelungen für die Umsetzung des Homeoffice im Arbeitsalltag verwiesen.

1.3 Eingrenzung des Forschungsgegenstandes

Forschungsgegenstand bildet die örtliche Verlagerung des Arbeitsplatzes ins Homeoffice und die damit einhergehende Vermischung der Berufs- und Familiensphäre in ihrer Konsequenz für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die im Rahmen der Arbeit behandelten Studien beschränken sich auf keinen spezifischen Raum oder eine spezifische Kultur und werden anhand ihrer Relevanz für die Beurteilung des zu untersuchenden Zusammenhangs ausgewählt. Entsprechend der Forschungsfrage sind Arbeitnehmer*innen relevant, welche in der Krise zumindest gelegentlich im Homeoffice tätig waren. In erster Linie sind es Wissensarbeiter*innen, welche im Homeoffice tätig sind, weil Wissensarbeit weder örtlich noch zeitlich gebunden ist (Vartiainen & Hrkkanen, 2010) (Karmarker & Apte, 2007).

1.4 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit unterteilt sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil und beinhaltet insgesamt sechs Hauptkapitel. Zu diesen gehören die Einleitung (Kapitel 1), der aktuelle Forschungsstand (Kapitel 2) und die Theorie (Kapitel 3), die Beschreibung des Samples und der Methode (Kapitel 4), die Datenauswertung und Interpretation (Kapitel 5) und die Einordnung der Ergebnisse mit einer abschließenden Diskussion (Kapitel 6).

Im ersten Kapitel wurden die Relevanz sowie das Forschungsinteresse vermittelt und die Forschungsfragen formuliert. Im zweiten Kapitel wird auf den aktuellen Stand der Forschung verwiesen und im dritten Kapitel die diesbezügliche Theorie beschrieben. Die Theorie gliedert sich in Mikro-, Makro- und Meso-Theorien. Die Mikro-Theorien behandeln die interpersonellen Konflikte, welche beim Aufeinander-abstimmen der unterschiedlichen Rollen im Homeoffice entstehen. Makro-Theorien helfen dabei, den aktuellen Transformationsprozess im gesellschaftlichen Kontext zu analysieren. Meso-Theorien behandeln die

Organisationsebene, welche für das Setzen der Rahmenbedingungen ausschlaggebend ist. Die aus dem Forschungsstand und der Theorie abgeleiteten Thesen bilden das Fundament für die empirische Untersuchung.

Im vierten Kapitel werden die Daten für die Analyse beschrieben und anschließend in Kapitel 5 ausgewertet. In Kapitel 5 werden die Auswertungen analysiert und theoretisch verknüpft. Im sechsten Kapitel werden die Ergebnisse gebündelt präsentiert, in den aktuellen Forschungsstand eingeordnet, diskutiert und auf die Grenzen der Forschung hingewiesen; zudem werden Handlungsempfehlungen abgeleitet und es wird mit einem Ausblick für die Zukunft abgeschlossen.

2 Forschungsstand

In manchen der vorgestellten Studien wird von Work-Family-Konflikten (WFK) und in wiederum anderen von Work-Life Balance (WLB) gesprochen (zwischen den Variablen besteht ein positiver Zusammenhang (Venkatesan, 2021)). Für die Beurteilung des Forschungsstandes zum bivariaten Zusammenhang von Homeoffice und WLB wird eine gute WLB mit wenig WFK gleichgesetzt und *vice versa*. Zwischen „Life“ und „Family“ kann ebenso unterschieden werden, da „Life“ mehr als „Family“ ist. Eine konkrete Unterscheidung zwischen den Begrifflichkeiten wird erst im theoretischen Teil vorgenommen.

Anstelle des Homeoffice wird häufig auch von Telerarbeit (im engl. telework, remote work, distributed work, flexplace) gesprochen (Allen, Golden, & Shockley, 2015, S. 42). Gemeint ist damit immer eine räumliche Verschiebung des Arbeitsplatzes (Herschel & Andrews, 1997), welche es den Mitarbeitern ermöglicht, ihre Aufgaben entfernt vom Organisationsstandort zu erledigen (Belanger & Collins, 2006).

2.1 Homeoffice und WLB

Zunächst ist es wichtig, diejenigen Studien zu betrachten, welche den bivariaten Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB untersuchen. In einem ersten Schritt werden Studien über den Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB vor Corona und in einem zweiten Moment Studien für den Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB während der Corona-Pandemie betrachtet, welche den verwendeten Daten im Untersuchungspanel am ähnlichsten sind. Anschließend werden weitere Studien mit relevanten Drittvariablen beschrieben.

2.1.1 Homeoffice und WLB vor Corona

Bellman und Hübler widmen sich in ihrer Studie aus dem Jahr 2021 dem Zusammenhang von Homeoffice und WLB. Sie untersuchten mit Hilfe des LPP (linked personal panel 2012-2016, eine repräsentative Arbeitgeberbefragung), unter welchen Bedingungen das Arbeiten von daheim die Arbeitszufriedenheit und die Work-Life Balance beeinflussen. Verwendet wurde der „Entropie-Balancing Ansatz“, um kausale Effekte zu untersuchen. Sie bildeten diverse Blöcke, mit welchen sie die Einflüsse auf die WLB mittels einer Regression analysiert haben. In einer ihrer Hypothesen gehen sie der Annahme nach, dass die WLB durch die Arbeit im Homeoffice verbessert wird. Diese Annahme konnte nicht bestätigt werden. Die Forscher fanden einen negativen Einfluss von Telearbeit auf die WLB (Bellmann & Hübler, 2021).

Auch die Forschungserkenntnisse von Russel et al. (2007) belegen, dass das Arbeiten von daheim mit einem höheren Level von Arbeitsstress und Work-Life Konflikt im Zusammenhang steht. Dies wurde mit dem „National Irish Survey“ untersucht. Der Survey beinhaltet Telefoninterviews mit über 5.000 Angestellten, repräsentativ für die irische Bevölkerung. Der Work-Life Konflikt wurde in Form von Spillover-Effekten gemessen (z.B. erschöpft von der Arbeit nach Hause kommen, die Arbeit nimmt Familienzeit ein etc.) (Russel, McGinnity, & O'Connell, 2007, S. 14). Die Forscher konnten feststellen, dass diejenigen, die in Heimarbeit involviert waren, ein signifikant höheres Level an Work-Life-Konflikten wahrnahmen als diejenigen, die eine ähnliche Arbeit hatten, aber nicht im Homeoffice tätig waren. Homeoffice schien die Spannung zwischen Beruf und Familie zu verschärfen (ebd. S. 20).

Zum selben Ergebnis wie Bellman & Hübler und Russel et al. kommt auch Sarbu. In seiner 2018 durchgeführten Studie über die Rolle der Telekommunikation für Work-Family-Konflikte konnte er einen Zusammenhang zwischen Telearbeit und Work-Family-Konflikten bei Angestellten in Deutschland finden. Sarbu konnte messen, dass die Wahrscheinlichkeit, berufliche und persönliche Interessen zu vereinbaren sinkt, wenn man im Homeoffice arbeitet. Es wurden zwei Gruppen gegenübergestellt. Eine Gruppe beinhaltete diejenigen, welche gelegentlich und häufig daheim arbeiten und eine Gruppe beinhaltete alle, welche niemals daheim arbeiten. Mit dem Probit-Modell wurde eine um 4,3 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit gefunden, dass Arbeitnehmer*innen die beruflichen und persönlichen Interessen im Homeoffice vereinbaren können (Sarbu, 2018, S. 45). Der Autor geht davon aus, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Familie im Homeoffice häufiger verschwimmen. Für die Studie wurden 15.035 Angestellte in Deutschland untersucht (ebd.).

Felstead und Henseke haben den Zusammenhang von Homeoffice und WLB mittels einer Trendanalyse untersucht. Datengrundlage bildete der LFS (Labor Force Survey). Der LFS

enthält 40.000 Haushalte aus England. Interviewt wurden Arbeiter*innen im Alter von 16 Jahren und älter. Es wurden Telearbeiter*innen und nicht Telearbeiter*innen verglichen. 39% der Telearbeiter*innen gaben an, dass sie öfters Überstunden machen müssen, um ihre Arbeit zu schaffen. Bei den Arbeitern mit fixem Arbeitsplatz waren es nur 24,1%. Damit stützen sie die bereits bestehende These, dass der freiwillige Arbeitsaufwand bei Telearbeitern höher sei. Die Forscher bestätigen die Annahme, dass Arbeitstage länger sind, die Intensität der Arbeitsstunden höher und dass mehr freiwillige Arbeit vorausgesetzt wird. Zeitgleich sinkt bei Telearbeitern aber auch die Wahrscheinlichkeit, die Arbeit zu wechseln, der Job wurde als angenehmer empfunden und sie gaben eine höhere Arbeitszufriedenheit an (Felstead & Henseke, 2017, S. 205f). Aus den Ergebnissen schlussfolgern Felstead und Henseke, dass die Arbeitszufriedenheit und das Engagement auf Kosten der Work-Family-Konflikte gehen (ebd.). Belmman & Hübler, Russel et. al., Sarbu, Felstead & Henseke stellten hinsichtlich des Effekts von Homeoffice auf die WLB einen negativen Einfluss fest.

Im Widerspruch dazu stehen die Ergebnisse von Hill et al. Die Autoren und Autorinnen haben 2004 den Zusammenhang von örtlicher und zeitlicher Flexibilität auf Work-Family Balance untersucht und heben die positiven Effekte für Individuen und Unternehmen hervor. Die Daten entstammen der Firma IBM. Es wurde eine Befragung an 6.451 Angestellten des Unternehmens durchgeführt (somit nicht repräsentativ für die Bevölkerung). Flexibilität wurde zeitlich (flexitime) und örtlich (flexplace) gemessen. Die abhängige Variable WLB wurde mit einem Mix aus fünf Fragen über die Fähigkeit der Mitarbeiter*innen, Anforderungen der Arbeit und Familie in Einklang zu bringen, erhoben. Es wurde eine multivariate Analyse durchgeführt. Die Autoren und Autorinnen stellten fest, dass 40% ohne Flexplace Schwierigkeiten bei der WLB hatten, wohingegen jene mit Flexplace nur zu 29% Schwierigkeiten angaben, Familie und Beruf zu vereinbaren (Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2004, S. 54). Sie interpretieren die Ergebnisse dahingehend, dass das Arbeiten im Homeoffice (Flexplace) die WLB verbessert. Zum selben Ergebnis wie Hill. et. al. kommt auch Madsen. Auch er hat die Unterschiede von Telearbeitern und nicht Telearbeitern bezüglich der Work-Family-Konflikte analysiert. Untersucht wurden sieben amerikanische Firmen mit insgesamt 2.052 Personen (172 Samples pro Unternehmen und ebenso nicht repräsentativ). Die abhängige Variable wurde anhand von sechs Hauptdimensionen mit einer 5-Punkte Likert Skala gemessen (zeitbasierte Konflikte, belastungsbasierte Konflikte und gewohnheitsbasierte Konflikte, jeweils von Familie auf Arbeit und von Arbeit auf Familie). Die zwei Gruppen (Telearbeiter*innen, nicht Telearbeiter*innen) wurden mittels einer Manova gegenübergestellt. Es konnte aufgezeigt

werden, dass Telearbeit zu einem niedrigeren Level an verschiedenen Dimensionen von Arbeits- und Familienkonflikten führt (Madsen, 2003).

Die Forschungserkenntnisse von Madsen und Hill et al. weisen Gemeinsamkeiten auf: In beiden Studien wurde ein positiver Zusammenhang von Homeoffice und WLB gefunden und in beiden Studien wurden Mitarbeiter*innen in amerikanischen Unternehmen befragt, welche nicht repräsentativ für die Gesamtbevölkerung sind.

In ihrer Publikation aus dem Jahr 2004 beschäftigten sich Crosbie und Moore mit der Frage, ob das Arbeiten von daheim (oder nicht) die Kapazität der Menschen, Arbeit und Leben in Einklang zu bringen (WLB), beeinflusst. Untersucht wurde die Frage mittels 45 Interviews und drei Fokusgruppen mit Heimarbeitern*innen aus unterschiedlichen sozioökonomischen Feldern. Sie konnten feststellen, dass die Befragten gemischte Gefühle gegenüber dem Homeoffice hatten und es als zweischneidiges Schwert bezeichneten. Die Autorinnen merken an, dass das Arbeiten im Homeoffice sehr wohl zu Spannungen mit der WLB führen kann. Besonders jene, die dazu neigen, lange Überstunden zu machen, sollten es sich gut überlegen, ob sie im Homeoffice arbeiten wollen. Für Unternehmen sei es eine gute Möglichkeit, um auf ein größeres Spektrum an Arbeitnehmer*innen zuzugreifen. Ihr Fazit ist, dass sich kein einheitliches Bild abzeichnen lässt und mehr Forschung notwendig ist, um den Einfluss vollständig zu beurteilen (Crosbie & Moore, 2004).

2.1.2 Homeoffice und WLB während Corona

Die Forschungserkenntnisse von Varotsis aus Griechenland zeigen, dass Telekommunikation die Chance auf eine harmonische Koexistenz von persönlichen und beruflichen Rollen verringert. Dieser Effekt wurde an 836 Angestellten und Managern aus dem Service-Sektor während der Covid-19 Pandemie mit Hilfe einer multiplen linearen Regression geprüft. In der Studie konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen Telearbeit und mehr Work-Family-Konflikten gefunden werden (Varotsis, 2022).

Die Erkenntnisse von Varotsis stehen im Einklang mit denen von Xu et al. Die Autoren und Autorinnen haben den Zusammenhang von Telearbeit auf die Work-Family Konflikte während der Covid-19 Pandemie untersucht. Gemessen wurde an 399 chinesischen Angestellten, vorwiegend Frauen im Alter von 18-27 Jahren. Die Ergebnisse bestätigen einen positiven Effekt von Telearbeit auf Work-Family-Konflikte (Xu, Wang, Han, & Huang, 2022).

Zum selben Schluss kommen auch Andrade & Lousã. Sie stellen fest, dass Telearbeit während der Covid-19-Pandemie als eine Herausforderung für die WLB der Probanden empfunden wurde und zu mehr Konflikten zwischen den Lebensbereichen geführt hat. In ihrer Studie

wurden 212 Vollzeit arbeitende Personen in Portugal aus dem öffentlichen und privaten Sektor im Alter von 18-64 Jahren befragt (71% Frauenanteil). Mehrere Hypothesen wurden mittels Mediationsanalyse überprüft. Die Autorinnen weisen auf die Besonderheit eines verordneten Homeoffice aufgrund der Eigenheit der Krise hin (Andrade & Lousã, 2021).

Gunasekara et al. konnten feststellen, dass in der Zeit der Covid-19 Pandemie die Arbeit im Homeoffice dazu führte, dass viele der Menschen ihre Prioritäten bezüglich der Zeit, welche sie für die Familie und die Arbeit aufwänden, überdachten. Mit Hilfe eines Onlinesurveys wurden 106 Personen im Alter von über 18 Jahren während der Covid-19-Pandemie (Januar bis Mai 2021) in Australien befragt. Alle Personen arbeiteten in dieser Zeit im Homeoffice. Es wurden Kategorien für die unterschiedlichen Domänen gebildet, indem die Personen angeben mussten (von 0 bis 100), wie viel Zeit sie für eine der vier Domänen (arbeitszentriert, familienzentriert, selbstzentriert und Community-zentriert) aufwänden. Arbeitszentriert bedeutet, dass jemand mindestens die Hälfte seiner Zeit für die Arbeit aufwendet. Es zeigte sich, dass je länger der Lockdown anhielt (die Dauer des Lockdowns wurde in drei Phasen unterteilt) und je länger die Personen im Homeoffice waren, mehr Zeit für die Familie aufgewendet wurde. Es war eine Verlagerung von arbeitszentriert zu familienzentriert und selbstzentriert zu beobachten (Gunasekara, Wheeler, & Bardoel, 2022, S. 7). Mehr als die Hälfte der Befragten (63 von 106) durchliefen während der Covid-19-Pandemie einen Wertewandel und überdachten ihre Prioritäten neu (ebd. S. 11).

In einer westafrikanischen Studie, durchgeführt an 28 verheirateten Frauen mit akademischem Hintergrund, konnten Forscher*innen nachweisen, dass die Fernarbeit („remote work“) während der Covid-19 Pandemie zu einem Verlust von persönlichen Ressourcen wie Energie, Zeit und Einkommen geführt hat und die WLB damit schlechter wurde. Die Erkenntnisse wurden mittels qualitativer Telefoninterviews an Frauen in Nigeria gewonnen und sind nicht repräsentativ (Akanji, Mordi, Ajonbadi, & Akedoya, 2023).

In Indien wurden insgesamt 25 Frauen mit akademischem Hintergrund aus der arbeitenden Mittelklasse interviewt. Die Frauen hatten mindestens ein Kind im Alter von unter 15 Jahren. Die Forscher*innen konnten feststellen, dass die Frauen es schwer hatten, eine gute WLB aufrechtzuerhalten. In face-to-face- und Telefoninterviews wurden familiäre Probleme, Arbeitsprobleme und persönliche Probleme wie Burnout, Verlust an Interesse und Motivation, Niedergeschlagenheit und Gefühle der Isolation angesprochen. Die Forscherinnen führen die Ergebnisse zum Teil auf die patriarchalen und traditionellen Familienrollen in Indien zurück, wonach Frauen sich um den Haushalt, die Kinder und die älteren Leute kümmern müssen (Manzoor & Hamid, 2021).

In Indonesien wurde während Corona an 472 Personen untersucht, welchen Effekt das Homeoffice für die WLB hat. Die Forscher*innen fanden in ihrer Korrelation einen signifikant negativen Effekt. Die Autorin und Autoren der Studie gehen davon aus, dass die indonesische Regierung erstmals eine flächendeckende Maßnahme in dieser Form implementierte und diese neue Arbeitsweise noch nicht etabliert genug war, weshalb es die WLB verschlechterte (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021).

In einer Studie aus Bangladesch fanden Forscher*innen heraus, dass das Homeoffice die WLB während der Pandemie verbesserte. Untersucht wurden 150 Frauen aus Dhaka im privaten und öffentlichen Sektor. Die Forscher*innen konnten mit einer einfachen linearen Regression einen positiven und signifikanten Effekt von Homeoffice für die WLB und für die Arbeitszufriedenheit messen. Die Daten wurde durch einem Onlinesurvey erhoben (Ahmed & Jafir, 2022).

Bachmayer und Klotz führten eine repräsentative Umfrage an über 1.000 unselbständigen erwerbstätigen Arbeitnehmer*innen in Österreich während der Corona-Pandemie durch. Die Personen wurden mittels Online-Befragung (Computer Assisted Web Interviewing, CAWI) danach gefragt, ob sie zumindest vier Wochen im Homeoffice tätig waren. Daraufhin wurden die Personen zum jeweiligen Fragebogen weitergeleitet. Mittels univariater deskriptiver Statistik zeigen die Forscher, dass die Mehrheit der befragten (47%) unselbständigen erwerbstätigen Personen auf die Frage „Wie gut hat Homeoffice alles in allem funktioniert?“ angibt, dass das Homeoffice „sehr gut funktioniert hat“. Positive Effekte in Bezug auf die gemeinsamen Aufgaben im Haushalt, Partnerschaft, Freizeit und die Gesundheit werden genannt. Besonders das Wegfallen der Pendelzeit sticht hervor (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 10 & 24 & 34).

Die Studienergebnisse aus Griechenland, Asien und Portugal stehen in Einklang, was den Effekt von Telearbeit auf die Work-Family-Konflikte während der Covid-19 Pandemie anbelangt. In allen Ländern konnte ein Zusammenhang und eine Steigerung des WLK festgestellt werden. Die Ergebnisse aus Australien sind in diesem Kontext besonders interessant, weil die Autorinnen eine Verlagerung der Prioritäten für die unterschiedlichen Domänen beobachten konnten.

In Ländern mit traditionelleren Familienrollen wie Nigeria und Indonesien wurden negative Effekte insbesondere für Frauen festgestellt. In Indonesien gehen Forscher*innen davon aus, dass die flächendeckenden Maßnahmen zum Homeoffice deshalb die WLB verschlechtert haben, weil die neue Arbeitsweise des Homeoffice zuvor noch nicht implementiert war und als eine Neuheit angesehen werden konnte, auf welche sich die Bürger zunächst einstellen mussten.

In Österreich stellt das Homeoffice zwar auch eine Neuheit für viele dar, zwei Drittel der Betriebe gaben jedoch an, bereits vor Corona Erfahrungen mit Homeoffice gemacht zu haben (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 20). Neben Österreich konnte lediglich in Bangladesch ein positiver Effekt des Homeoffice gefunden werden.

Während der Corona-Pandemie wurden auch weitere Gründe genannt, die zu einer besseren WLB beitragen können.

2.2 Einflussfaktoren auf die WLB

2.2.1 Arbeitszeit

Dilmaghani konnte 2020 mit Hilfe des Canadian General Social Survey an über 7.000 Kanadier*innen feststellen, dass die Nutzung einer räumlichen Flexibilität (Flexplace) und einer zeitlichen Flexibilität (Flexitime) die Wahrscheinlichkeit der Befragten erhöht, zufrieden mit ihrer WLB zu sein. Wurde hingegen nur Flexplace gemessen, konnte keine wesentliche Verbesserung für die WLB festgestellt werden. Flexplace war ohne Flexitime nicht signifikant für die WLB (Dilmaghani, 2020).

Eine wesentliche Erkenntnis aus dieser Studie ist die Unterscheidung von Ort und Zeit bei der Flexibilisierung für den Effekt auf die WLB. Während eine räumliche Flexibilisierung häufig auch zu einer zeitlichen Flexibilisierung führt, muss eine zeitliche Flexibilisierung nicht zu einer räumlichen Flexibilisierung führen. Verschiebt sich der Arbeitsort ins Homeoffice (räumliche Flexibilität), geht damit auch häufig eine Veränderung der Arbeitszeit einher.

Diese Erkenntnis stehen im Einklang mit der Studie von Maryuama et al. Die Forscher haben 2009 die WLB von 1.566 britischen Telearbeitern mit Hilfe einer multiplen linearen Regression untersucht. Es wurde gemessen, welche Rolle die Kontrolle über die Arbeitsstunden für die WLB der Untersuchungspersonen spielt. Es stellte sich heraus, dass die Kontrolle über die Arbeitsstunden eine der wichtigsten Variablen war, um eine positive WLB zu erreichen (Maruyama, Hopkins, & James, 2009).

Im Unterschied zu Maruyama et al. haben Holly und Mohnen in ihrer Publikation aus dem Jahr 2012 einen negativen Effekt von Arbeitsstunden auf die WLB festgestellt. Datengrundlage bildete das GSOEP (Household Survey of Households and Persons in Germany). Das Panel beinhaltet 20.000 Haushalte aus Deutschland. Für die Studie wurden die Jahre 1999 bis 2009 ausgewertet. Selbständige und Beamte wurden exkludiert. Gemessen wurden Büroarbeiter*innen, Industriearbeiter*innen und Handwerker*innen in Vollzeit und Teilzeit im Alter von 16-65 Jahren. WLB wurde in der Studie mit diversen Items gemessen, welche danach fragten, wie zufrieden (von 0-10) die Befragten mit unterschiedlichen Lebensbereichen

(Lebenszufriedenheit, Zufriedenheit mit Familie etc.) sind. Es konnte festgestellt werden, dass flexible Arbeitsstunden die Zufriedenheit, im Vergleich zu fixen Arbeitsstunden, reduzieren (Holly & Mohnen, 2012).

Die Studien von Maruyama et al. und Holly & Mohnen unterscheiden sich nicht nur bezüglich des Effekts der Arbeitsstunden auf die WLB, sondern auch dadurch, wie WLB gemessen wird: Maruyama et. al. messen WLB anhand einer 5-Likert-Skala und fragen direkt nach der Balance zwischen Arbeit und anderen Aspekten des Lebens. Holly und Mohnen messen WLB indirekt mit der Zufriedenheit in unterschiedlichen Lebensbereichen (Arbeit, Familie, Freizeit, Leben etc.), wobei jeder Bereich separat mit einer Punkteskala von 0-10 gemessen wurde. Eine hohe Zufriedenheit in den jeweiligen Bereichen wurde mit einer guten WLB gleichgesetzt.

Während in manchen Studien zum Thema der WLB die „Zufriedenheit“ mit „WLB“ gleichgesetzt wird, gibt es auch Studien, welche den Einfluss von WLB auf die Zufriedenheit messen. Zum Beispiel beschäftigen sich Haar et al. mit dem Einfluss von WLB auf die Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit. Verwendet wurde ein Sample von 1.416 Arbeitnehmer*innen aus sieben verschiedenen Kulturen (Malaysia, China, Neuseeland Maori, Neuseeland Europa, Spanien, Frankreich und Italien). Die Forscher*innen konnten aufzeigen, dass die WLB positiv mit Arbeitszufriedenheit korreliert und negativ mit Ängsten und Depressionen im Zusammenhang steht (Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014).

Eine Differenzierung von WLB/WLK und der Zufriedenheit/Unzufriedenheit in den unterschiedlichen Lebensbereichen ist für die weitere Zusammenfassung der Literatur zunächst nur im Hinterkopf zu behalten, eine konkrete Differenzierung wird im theoretischen Teil vorgenommen. Wie in der Studie von Haar et al. aufgezeigt, wird auch für den weiteren Verlauf der Arbeit prinzipiell angenommen, dass die Zufriedenheit in diversen Lebensbereichen sich in einer guten WLB widerspiegelt und die Unzufriedenheit sich in Form von WLK niederschlägt. Beim WLK gibt es wiederum die Möglichkeit, zwischen Work-to-Family-Konflikten (WFC) und Family-to-Work-Konflikten (FWC) zu unterscheiden. Golden hat 2011 den Einfluss von WFC und FWC auf die wahrgenommene Erschöpfung bei Mitarbeiter*innen einer großen Computerfirma untersucht. Er konnte feststellen, dass WFC und FWC im Zusammenhang mit Erschöpfung stehen (Golden T. D., 2012). Interessant an der Studie ist, dass das Homeoffice als Moderationsvariable eingebaut wurde, indem zwischen traditioneller Telearbeit und nicht traditioneller Telearbeit unterschieden wurde. Traditionell meinte Arbeitsstunden, welche daheim während der regulären Arbeitszeiten stattfanden, und nicht traditionelle Arbeitsstunden meint Stunden, welche am Abend oder am Wochenende erledigt werden (ebd. 257f).

Wie bereits festgestellt wurde, spielen die Arbeitsstunden eine wesentliche Rolle für den Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB. Es gibt Studien, welche darauf hinweisen, dass die Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen den Bedürfnissen des Haushaltes beim Homeoffice besser gerecht werden (Siddons & Nickson, 2004). In solchen Studien wird davon ausgegangen, dass durch die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten, die Jobzufriedenheit prinzipiell erhöht wird, weil Angestellte sich Zeit dadurch besser einteilen können.

2.2.2 Autonomie

Gajendran und Harrison verglichen in einer Meta-Analyse 46 Studien mit insgesamt 12.883 Angestellten. Sie wollten messen, welchen Effekt das Telearbeiten auf die wahrgenommene Autonomie bei den Untersuchungspersonen hat. Wahrgenommene Autonomie wurde am Ausmaß der „Struktur und Kontrolle, wie Angestellte ihre Arbeitsaufgaben einteilen können“ gemessen. Angestellte konnten selbst den Arbeitsort und Arbeitszeitplan festlegen. Es konnte eine positive Korrelation von Telearbeit auf die wahrgenommene Autonomie festgestellt werden. Sie interpretierten die Ergebnisse dahingehend, dass Beschäftigte im Homeoffice das Gefühl hätten, mehr Kontrolle über ihre Arbeit zu haben (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1527f & 1532f).

In einer schwedischen Studie haben Brauchli et al. vier große Unternehmen mit 6.091 Angestellten dahingehend untersucht, ob Autonomie einen Effekt für die Work-Life Konflikte hat. Job-Autonomie wurde definiert als „das Maß, in welchem Angestellte selbst entscheiden konnten, wann und wie sie ihre Arbeit erledigen“. Die Autorin und Autoren fanden einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Autonomie und dem Work-Life-Konflikt. Wenn die Job-Autonomie stieg, war der Work-Life-Konflikt niedriger. Die Hypothese wurde bestätigt und von den Forschern wurde angenommen, dass Autonomie als Puffer von Work-Life Konflikten dient (Brauchli, Bauer, & Hämmig, 2014, S. 80-83).

Jobautonomie dient einerseits als Puffer für eine gute WLB, andererseits als Verstärker von Konflikten. Abhängig ist der Einfluss davon, welche Bedürfnisse berücksichtigt werden können. Aber auch hier lässt sich nicht klar sagen, aus welchen Gründen welche Bedürfnisse vorrangig behandelt werden. Es gibt Studien, welche belegen, dass Angestellte mit der Möglichkeit zum Homeoffice mehr Einsatzbereitschaft zeigen, weil sie eine moralische Verpflichtung (eine Art Schuldenlast) empfinden. Ross und Ali fanden mit einer exploratorischen Faktorenanalyse an Personen im ICT-Sektor, dass durch das Homeoffice die Vertrauensbeziehungen gestärkt werden können (Ross & Ali, 2017).

Die Erkenntnisse von Gajendran und Harrison und Brauchli et al. stehen in Einklang mit den Ergebnissen von Ross & Ali. Während einige Studien davon ausgehen, dass Personen, welche bei Entscheidungen mitwirken können, zufriedener in ihrem Job sind, nimmt ein anderer Teil an, dass mehr Entscheidungsfreiheit und Autonomie die Kommunikation komplexer gestaltet und zu Demotivation und Stress führt (Davis & Wilson, 2000, S. 349).

Im Unterschied zu den Studien von Gajendran, Brauchli und Ross konnte Solís feststellen, dass mit mehr Autonomie die Interferenz zwischen Arbeit und Familie anstieg. In seiner Studie wurden 92 Telearbeiter*innen 72 nicht Telearbeiter*innen mit ähnlichen Funktionen gegenübergestellt. Mit Hilfe einer linearen Regression konnte er messen, dass ein niedriges Level an Autonomie, auch zu einem niederen Level an Interferenzen von Familie und Arbeit beiträgt (Solís, 2017). Er mutmaßt, dass Verwandte und Freunde oft nicht verstehen würden, warum man, obwohl man daheim ist, gerade keine Zeit für sie hat (ebd. S. 30).

Lott hat 2018 mit Hilfe der Daten des Sozioökonomischen Panels (2011/12) eine multivariate Analyse durchgeführt und den Effekt von flexiblen Arbeitszeitarrangements auf die kognitive Work-to-Home-Spillover für Männer und Frauen in Deutschland untersucht. In den Auswertungen konnte ein Zusammenhang zwischen Arbeitszeitautonomie und hoher kognitiver Work-to-Home-Spillover gefunden werden. Besonders bei Männern führte die Autonomie in der Arbeit häufig zu einer Verlängerung der Arbeitszeit (Überstunden) (Lott, 2018, S. 13-17).

Kelliher und Deirdre haben 2010 eine Studie an multinationalen Konzernen aus dem Technologiesektor, der Pharmaindustrie und dem Beratungssektor durchgeführt. Sie wollten herausfinden, ob Mitarbeiter*innen ihre Flexibilität gegen Erfolg eintauschen. In allen untersuchten Unternehmen war die Option zum flexiblen Arbeiten seit mehreren Jahren gegeben. Es wurden rund 37 semi-strukturierte Interviews mit einer Dauer von ca. 45-60 Minuten durchgeführt, aufgenommen, transkribiert und anschließend kodiert. Viele der Befragten äußerten in den Interviews, dass die Arbeit im Homeoffice ihren Arbeitstag verlängert. Sie mussten zu Zeiten arbeiten, in denen sie unter normalen Umständen bereits den Arbeitsplatz verlassen hätten. Die Untersuchungspersonen gaben an, dass die Arbeit nicht weniger wurde, sie musste nur in kürzerer Zeit erledigt werden (Kelliher & Deirdre, 2010, S. 88-93).

Scherer untersuchte mit Hilfe des European Social Survey 2004 (ESS) einen Teil der arbeitenden Bevölkerung in 16 westlichen europäischen Länder. Die Befragten waren im Alter von 20-60 Jahren und die Daten wurden mit einer ordinal logistischen Regression (OLS) ausgewertet. Ziel der Arbeit war es herauszufinden, ob flexible Arbeit nicht nur die

Beschäftigung fördert, sondern auch Frauen dabei helfen kann, die Familie und Arbeit besser zu vereinbaren. Es wurden gegenteilige Ergebnisse festgestellt. Flexible Arbeit führte unter anderem eher zu Konflikten mit dem*r Partner*in, einer generellen Unzufriedenheit und Problemen bei der Haushaltssituation. Zum Teil konnten die negativen Effekte auf die niedrige Qualifizierung von Zeitarbeitern zurückgeführt werden, wobei auch länderspezifische Unterschiede herausgearbeitet wurden (Scherer, 2009).

Chung kommt in ihrer Studie zu ähnlichen Ergebnissen. Auch sie beschreibt die Gefahr, dass flexible Arbeitszeit zu Selbstausbeutung führen kann. In ihrem Buch „The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation“ werden Daten aus 30 europäischen Ländern, den US und Indien herangezogen, wobei sowohl qualitative wie auch quantitative Methoden präsentiert werden. Es wird auf das Problem Bezug genommen, dass Telearbeiter*innen als weniger Produktiv angesehen werden, obwohl flexible Arbeit häufig zu Mehrarbeit führt (Chung H. , 2022).

2.2.3 Prekarität

Daneben gibt es weitere Studien, in welchen festgestellt werden konnte, dass Telearbeiter*innen im Vergleich mehr Arbeitsstunden hatten als nicht-Telearbeiter*innen (Peters, Etzels, & Tijdens, 2008) und dass Arbeiter*innen im Homeoffice ihre generelle Arbeitszeit erhöhen (Noonan & Glass, 2012). Auch Mergener und Frank wollten wissen, ob es im Homeoffice zu unbezahlter Mehrarbeit kommt. Als Datengrundlage dient der ETB 2018. Er umfasst eine telefonische Umfrage von über 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland ab 15 Jahren. Jene, welche im Homeoffice im Rahmen der anerkannten Arbeitszeit arbeiten (teilweise und vollständige Anrechnung ihrer geleisteten Arbeitszeit im Homeoffice), wurden denen gegenübergestellt, welche unbezahlte Mehrarbeit von zuhause (die keine Arbeitsstunden angerechnet bekommen) erleben. Sie fanden heraus, dass lediglich 6% der Befragten, die im Homeoffice arbeiten, auch unbezahlte Mehrarbeit leisteten (Mergener & Fank, 2021, S. 8).

Chung und Van der Horst konnten mit Hilfe des englischen Haushaltspanels (2010-2015) feststellen, dass die Arbeit im Homeoffice nicht zwingend die unbezahlten Überstunden erhöhen muss. Sie fanden keinen signifikanten Zusammenhang in ihrer Panel Regression (Chung & Horst, 2018, S. 20).

Abendroth und Reimann haben in ihrer Studie den Einfluss von Telearbeit auf die Work-Family-Konflikte bei 4.898 Personen in großen Unternehmen in Deutschland aus verschiedenen Branchen untersucht (Abendroth & Reimann, 2018, S. 332). In den Auswertungen stellte sich heraus, dass Telearbeit zu einem höheren Level von zeit- und belastungsbasierten Konflikten

führt. Die Autoren und Autorinnen führten dies auf die zum Teil höheren Überstunden bei der Telearbeit zurück. In diesem Zusammenhang wurde in der Studie hervorgehoben, dass die Unterstützung und Anerkennung der Vorgesetzten eine wichtige Rolle spielt (ebd. S. 323f).

Die Relevanz der Unterstützung des Vorgesetzten haben Kovner et al. 2006 untersucht. Sie haben Faktoren für die Arbeitszufriedenheit bei über 1.500 Krankenpfleger*innen analysiert und konnten feststellen, dass die Unzufriedenheit bei den Mitarbeiter*innen unter anderem auch von der Unterstützung der Vorgesetzten beeinflusst wird (Kovner, Brewer, Wu, & Cheng, 2006).

Leslie et al. haben in einer Feldstudie untersucht, wie sich flexibles Arbeiten in der Praxis auf die Karrierechancen von Arbeitnehmer*innen auswirkt. Die Autoren und Autorinnen wollten herausfinden, ob Manager die Nutzung flexibler Arbeit in der Praxis als hohes oder niederes Engagement interpretieren. Im Zuge der Studie wurden zwei Untersuchungsdesigns angewandt. Der Manager Survey beinhaltete Fünf-Skalen Items wie z.B.: „Ich würde diese Mitarbeiter*innen für eine herausfordernde Aufgabe vorschlagen“. Ausgewertet wurden die Daten mit einer Faktorenanalyse. In Studie 2 wurde eine experimentelle Laborstudie durchgeführt. Probanden mussten in einer Simulation vorgeben, Manager*innen einer Consulting-Firma zu sein und ihre Angestellten dahingehend evaluieren, ob sie ihnen eine Beförderung geben würden oder nicht. Während in der Faktorenanalyse aus Studie 1 kein wesentlicher Zusammenhang gefunden werden konnte, zeigte sich bei der Simulation, dass Menschen, die flexible Arbeitszeit nutzten, als engagierter eingestuft wurden, wenn sie angaben, flexible Arbeitszeit für die Arbeit zu nutzen und als weniger engagiert, wenn sie flexible Arbeitszeit für persönliche Ziele im Leben verwenden. Bei Ersteren hätten die simulierten Manager*innen den fiktiven Angestellten eher eine Beförderung gegeben (Leslie, Park, & Mehng, 2012).

Chung untersuchte in ihrer Studie das Vorurteil, dass Personen, die flexible Arbeitszeit hauptsächlich zum Zwecke der Pflege nutzen, weniger produktiv und engagiert seien. Untersucht wurde das Stigma mittels des Work-Life Balance Survey 2011 aus England. Die Daten wurden mittels multivariater logistischer Regressionen ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass 35% aller Arbeiter*innen dem Statement zustimmen, dass diejenigen, die flexible Arbeitszeit haben, mehr Arbeit für andere generieren und 32% glaubten, dass diejenigen, die flexibel arbeiten, geringere Aufstiegschancen hätten. Die Autorin interpretierte die Ergebnisse dahingehend, dass das Arbeiten von zuhause auch für die Karriere eine Gefahr darstellt. Sie geht davon aus, dass es durch das Arbeiten von zu Hause schwieriger sein kann, Engagement

in der Arbeit zu signalisieren (Chung H. , 2020). Nicht anerkanntes Engagement kann wiederum negative Auswirkungen auf die Karrierechancen und das Gehalt haben.

Ähnliche Ergebnisse erzielten Arntz et al. Die Forscher*innen haben mit Hilfe des deutschen sozio-ökonomischen Panels den heterogenen Effekt von Homeoffice auf die Zufriedenheit mit der Arbeit untersucht und konnten einen Einfluss auf den Lohn feststellen. Sie fanden heraus, dass insbesondere Männer und Frauen ohne Kinder das Homeoffice nutzten, um ihre Arbeitsstunden zu erhöhen und dadurch eine Steigerung des Lohnes und der Arbeitszufriedenheit erreicht werden konnte. Das Arbeiten im Homeoffice hatte besonders dann einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, wenn eine Steigerung des Lohnes damit einherging (Arntz, Berlingierl, & Yahmed, 2019, S. 31).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB sehr komplex ist und das Arbeiten von daheim unter bestimmten Voraussetzungen Vorteile, aber auch Nachteile mit sich bringt. Ein wesentlicher Faktor ist sicherlich die Autonomie und die freie Einteilung der Arbeitszeit entsprechend der eigenen Bedürfnisse. Besonders bei bestimmten Gruppen wie Managern*innen oder jüngeren Menschen besteht die Tendenz, die Zeit vermehrt in die Arbeit zu stecken. In diesem Sinne kann die Zufriedenheit verbessert werden, insofern die Mehrarbeit auch in Form von Entlohnung anerkannt wird. Für das Homeoffice gilt, dass die entsprechenden Rahmenbedingungen gegeben sein müssen, um ein Arbeiten von daheim zu ermöglichen und eine gute WLB zu erzielen. Für die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen sind die Unternehmen und das Management zuständig.

2.2.4 Unternehmen

Lott hat in ihrem Report 2020 überprüft, welche Rolle die Vorgesetzten und der Betrieb für die WLB seiner Angestellten spielt. Datengrundlage bildete ein anonymisierter Campus File des LPP (Linked Personal Panel 2014/15, eine repräsentative Arbeitgeberbefragung aus Deutschland). Untersucht wurden der Einfluss von Formalisierung und die Fairness von Führungskräften auf die Vereinbarkeitserfahrung im Homeoffice anhand einer Regression. Formalisierung wurde operationalisiert als vertraglich vereinbarte Heim- oder Telearbeit. Je fairer die Befragten die/den Vorgesetzte*n wahrnahmen, umso besser war auch die Vereinbarkeit. Bei Beschäftigten mit einer vertraglichen Homeoffice-Regelung war die Wahrscheinlichkeit, eine gute WLB zu haben höher (46%) als bei jenen, ohne einer solchen Regelung (32%) (Lott, 2020).

Dieselbe Hypothese, dass Telearbeit außerhalb vertraglich vereinbarter Arbeitszeit die WLB eher verschlechtert, konnte auch von Lutz & Hübler (2021), gemessen mit demselben Datensatz (LPP) für die Jahre 2015/16, bestätigt werden (Lutz & Hübler, 2021).

Grunau et al. haben die Daten des LPP (Betriebe über 50 Mitarbeiter*innen) mit dem IAB-Betriebspanel (Repräsentant für alle Betriebe in Deutschland) verglichen. Sie konnten aufzeigen, dass mit der Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit auf Homeoffice steigt. Bei einer Betriebsgröße von unter 100 Mitarbeitern lag der Anteil mit der Möglichkeit zum Homeoffice bei ca. 20% (LPP), bei Betrieben über 500 Mitarbeitern bei ca. 57% (IAB) (Grunau, Ruf, Steffes, & Wolter, 2019).

Bis jetzt gibt es noch wenige Fallstudien, welche generalisierbare Aussagen bezüglich der Unterschiede zu den Arbeitsbedingungen großer und kleiner Betriebe zulassen (Beck & Lenhardt, 2009). Studien legen zwar nahe, dass formale Regelungen eine Rolle spielen und eben solche Regelungen häufiger in größeren Betrieben vorherrschen; eine Studie, welche den Einfluss von Homeoffice auf die WLB je nach Betriebsgröße misst, gibt es bis zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch nicht.

2.2.5 Fazit

Die WLB und das Homeoffice wurden auf unterschiedlich Weise untersucht. Was den bivariaten Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB angeht, lässt sich auch nach umfangreicher Literaturanalyse kein einheitliches Bild abzeichnen. Zwar zeigen aktuelle Studien (während der Covid-19 Pandemie) einen vorwiegend negativen Zusammenhang. Dieser ist aber aufgrund der Ausnahmesituation mit Vorsicht zu genießen. In älteren Studien ist der Zusammenhang zum Teil stark von der Methodik abhängig. Die unabhängige Variable des Homeoffice wird häufig in Form von Flexibilität, insbesondere Arbeitszeitflexibilität, gemessen. Die abhängige Variable der WLB wird oft mit der Zufriedenheit in diversen Bereichen gleichgesetzt oder mittels der Abwesenheit eines Konfliktes operationalisiert. Daneben gibt es eine Vielzahl an indirekten Einflüssen. Die Arbeit im Homeoffice hat schließlich weitere Konsequenzen für Individuen, welche sich erst nach einer Weile in einer Unzufriedenheit oder schlechten WLB widerspiegeln können. Die Autonomie bei der Arbeit, die Anerkennung, die Karrierechancen und sogar das Gehalt können durch die Arbeit im Homeoffice beeinflusst werden. Wird die Beförderung nicht gegeben, Mehrarbeit nicht anerkannt und ein verhältnismäßig schlechterer Lohn erzielt, kann dies indirekt die Zufriedenheit in der Arbeit und entsprechend die WLB verschlechtern. Die Unternehmensgröße in Form von Rahmenbedingungen bilden die Forschungslücke im Zusammenhang von Homeoffice und WLB.

3. Theorie

In diesem Kapitel wird auf die Theorien eingegangen, welche verwendet werden, um den Einfluss von Homeoffice auf die Work-Life Balance (WLB) besser zu verstehen.

Die WLB-Forschung stellt sich die grundlegende Frage, „*wie trotz neuer Wandlungsimpulse eine optimale Balance von Beruf und Privatleben gewährleistet werden kann*“. Der Begriff der „Work-Life Balance“ wurde erstmals im deutschsprachigen Wirtschaftsraum in den frühen 1990er Jahren aufgegriffen (Gross, 2012, S. 147). Zeitgleich wurden Bedenken über eine Auflösung der bestehenden Erwerbsstrukturen unter dem Stichwort „Entgrenzung von Arbeit“ in arbeitspolitischen Debatten diskutiert (Jürgens, 2007). Eine einheitliche Theorie zur WLB gibt es in der Soziologie bis dato nicht. Die Möglichkeiten reichen von Systemtheorien, dem Marxismus, dem (Neo-)Institutionalismus, Handlungstheorien und Strukturationstheorien bis hin zu ökonomischen Ansätzen (Müller-Jentsch, 2008, S. 239-289).

Prinzipiell bezeichnet Work-Life Balance das Spannungsfeld zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben (Alemann & Oechsle, 2019). Oftmals wird eine Unterscheidung zwischen „Vereinbarkeit“ und „Balance“ vorgenommen. Während die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Unterteilung zwischen Familie und Beruf angesehen wird und dadurch häufig auf Frauen bezogen ist, bezieht sich der Begriff „Balance“ vermehrt auf die „Integration von Arbeit und Leben insgesamt“, womit beide Geschlechter gemeint sind (Jürgens, 2003, S. 167). In der Arbeit wird sowohl die Vereinbarkeit als auch die Balance synonym verwendet und auf die Integration von Arbeit und Leben insgesamt bezogen. Wenn man sich die zwei Wörter „Balance“ und „Integration“ genauer anschaut, erkennt man, dass diese im Grunde nicht dasselbe meinen. Integration meint eine Vermischung bzw. Verschmelzung der Bereiche. So definiert das deutsche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als „*eine neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer veränderten und sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt*“ (Bundesministerium für Familie, 2005, S. 4) (Auf den Hintergrund einer sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt wird im Makro-Teil noch genauer eingegangen). Die Balance bzw. Vereinbarung der Erwerbs- und Privatsphäre bezieht sich eher auf einen Ausgleich zwischen den Lebensbereichen. Ein Ausgleich, der immer wieder aufs Neue hergestellt werden muss im Sinne einer Zielvorstellung (Jürgens, 2009, S. 175). Bei der Balance geht es also weniger um die Integration der Lebensbereiche, sondern vielmehr um das Gleichgewicht zwischen diesen. Aus einer individuellen Perspektive ist die WLB immer ein rein subjektiver Wert (Guest, 2002, S. 261) und mit der eigenen Zufriedenheit mit dem Gleichgewicht zwischen den Bereichen feststellbar. Bewusst ist man sich der Balance oft erst

dann, wenn diese nicht mehr gegeben ist (über die Absenz feststellbar) (ebd. S. 264). Dieses Austarieren der Lebensbereiche wird häufig mit der Metapher einer Wippe beschrieben. Um die Wippe im Gleichgewicht zu halten, müssen Ressourcen umgelenkt und in anderen Bereichen als Puffer eingesetzt werden (Kastner, 2001, S. 3-6). Mit dieser Verlagerung von Ressourcen und Puffer von der einen auf die andere Seite soll Stabilität erreicht werden. Ebenso unterscheiden sich die Begriffe „Life“ und „Familie“. Im Rahmen dieser Arbeit impliziert die Erwähnung der Familie stets auch den Begriff „Life“. Ebenso sollte bei der Verwendung von „Life“ stets die Familie als integraler Bestandteil angesehen werden. Schließlich ist die Familie für die meisten Menschen ein zentraler Bestandteil des Lebens. Sowohl die „Work-Life Balance“ als auch die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ haben gemeinsam, dass beide das Ziel verfolgen, eine ausgewogene und erfüllende Lebensführung zu ermöglichen.

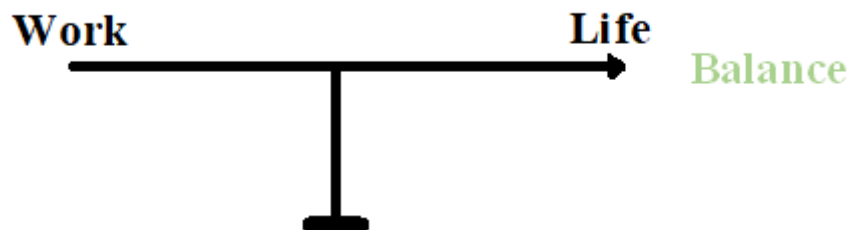


Abbildung 1: Eigene Darstellung - Work-Life Balance Waage

3.1 Mikro-Theorien

Mikrosoziologische Theorien befassen sich vorwiegend mit „kleinen“ individuellen Phänomenen, welche sich in Summe auf gesellschaftliche Normen niederschlagen. Erst wenn eine Vielzahl der Menschen von einer Verlagerung des Arbeitsplatzes betroffen ist, wird auch die Forderung nach einer Anpassung der gesellschaftlichen Normen z. B. im Arbeitsrecht vorangetrieben. Um die Wichtigkeit dieser gesellschaftlichen Forderungen zu verstehen, braucht es ein klares Verständnis der Auswirkungen von einer Vermischung der Arbeits- und Familiensphäre. Im Folgenden werden die Wechselwirkungen dieser Bereiche auf einer interpersonalen Ebene thematisiert.

3.1.2 Klassische Modelle

In klassischen Modellen wie dem Segmentationsmodell geht man von einer Mauer zwischen den zwei Sphären aus, welche die Unabhängigkeit des Familienbereiches vom Arbeitsbereich kennzeichnet. Effekte in der Arbeit wirkten sich demnach ausschließlich auf diesen Bereich aus und gingen nicht in den Familienbereich über (Lambert, 1990, S. 284f). Erst das spätere

Kompensationsmodell berücksichtigte indirekte Zusammenhänge zwischen den zwei Sphären. Demnach kann eine unbefriedigende Arbeitssituation auf die Privatsphäre einwirken. Das Kompensationsmodell erkennt indirekte Einflüsse auf das Verhalten außerhalb der Arbeit an (ebd. S. 246). Neben indirekten Einflüssen misst das Spillover-Modell zusätzlich direkte Zusammenhänge. Während indirekte Einflüsse wie Emotionen, Gewohnheiten und Einstellungen wechselseitig von der Familiensphäre in die Arbeitssphäre getragen werden, berücksichtigen Grenztheorien auch die räumliche und zeitliche Unvereinbarkeit, welche gemessen werden kann. „*Die Verantwortung daheim und die Kindererziehung limitieren schließlich die Energie und Zeit, welche man für die Arbeit aufbringen kann*“ (Lambert, 1990, S. 244). Indem Erwerbs- und Familiensphäre als voneinander getrennte Bereiche dargestellt werden, die zugleich voneinander abhängig sind (und sich gegenseitig beeinflussen), entstehen unterschiedliche Rollen und Verantwortlichkeiten. Mikrotheorien fokussieren die Konflikte innerhalb und zwischen den jeweiligen Familien- und Arbeitsrollen, die sich beim Aufeinanderabstimmen der Bereiche ergeben (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77).

3.1.3 Mikro- Rollenübergänge

Die Border Theory (Grenztheorie) unterteilt mehrere Formen der Übertretung von Rollengrenzen. Es wird zwischen Mikrorollenübergängen und Makrorollenübergängen unterschieden. Makrorollenübergang bedeutet, dass man z. B. in seiner Arbeit befördert wird. Mikrorollenübergänge hingegen beziehen sich auf das Hin- und Herschalten zwischen zwei Rollen. Dies ist etwa der Fall, wenn jemand häufig zwischen Arbeitsplatz und Heimatort pendelt und deshalb immer wieder zwischen der Familien- und Arbeitsrolle umschalten muss. Beim Homeoffice sind diese Mikro-Rollenübergänge weitaus häufiger und allgegenwärtig. Während das Anziehen der Arbeitskleidung noch einen Übergang symbolisiert, nämlich den Sprung in die Rolle des*r Arbeiters*in, so verschwimmen die Grenzen bei der Arbeit von zuhause. Damit kann zwar Zeit eingespart werden, weil man die Vorbereitungs- und Pendelzeit minimiert, was einerseits entlastend wirkt, genauso kann es aber aufgrund der Überschneidung von Rollenanforderungen zu vermehrten Konflikten kommen (Schränk, 2006, S. 1-5). Kommt es häufig zu einer Überschneidung der Arbeits- und Familiensphäre, dann müssen Prioritäten gesetzt werden. Beim Home-Office muss Privat- und Arbeitszeit selbst eingeteilt werden. Auf einer individuellen Ebene entsteht dadurch Unberechenbarkeit. Als Folge dieser Unberechenbarkeit kommt es zum Konflikt. Der Konflikt ist die Reaktion auf Instabilität. Hat sich der Konflikt einmal etabliert, muss er besprochen werden, wodurch Erwartungssicherheit entsteht. Damit wird der Steigerung von Instabilität entgegengewirkt. Der Konflikt sorgt nicht

für eine Lösung des Problems, sondern er sorgt für Erwartungssicherheit (Puls, 1999). Der Begriff „Konflikt“ ist nicht zwingend negativ zu interpretieren. Er ist lediglich Ausdruck einer Veränderung, indem Rollenübergänge nicht mehr durch das Pendeln zur Arbeit stattfinden, sondern permanent und immer wieder am Heimarbeitsort ausgehandelt werden müssen.

3.1.4 Mikro-Interrollenkonflikte

Ein Intrarollenkonflikt besteht, wenn sich innerhalb einer Rolle die Erwartungen nicht erfüllen lassen. In der Rolle als Angestellte*r müssen sowohl die Erwartungen des*r Kunden*in wie auch die der Arbeitgeber*in berücksichtigt werden. Es sind unterschiedliche Bezugsgruppen, die an ein und dieselbe Rolle diverse Anforderungen stellen. Der/die Verkäufer*in muss einerseits eine kompetente und ehrliche Beratung für den/die Kunden*in präsentieren, genauso muss er/sie aber auch den Umsatz beim Verkaufsgespräch mitberücksichtigen (ehrliche Beratung vs. nur der Umsatz zählt). Ein Interrollenkonflikt liegt vor, wenn innerhalb mehrerer Rollen (Rolle als Vater, Ehemann, Angestellter, Freund etc.) Erwartungen an eine*n selbst gestellt werden. Der Druck kommt aus mehreren verschiedenen Rollen, wenn sich die Rolle in der Arbeit mit der Rolle in der Familie überschneidet und man die Erwartungen an eine*n selbst (ein guter Vater zu sein und ein guter Geschäftsmann) nicht mehr erfüllen kann. Aufgrund von multiplen Rollengeflechten spricht man bei Familienkonflikten zumeist vom Interrollenkonflikt (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77f). Interrollenkonflikte entstehen, wenn die Anforderungen in einer Rolle inkompatibel mit den Anforderungen der anderen Rolle werden. Geschieht dies, entstehen negative Konsequenzen für die WLB (Borgmann, Rattay, & Lampert, 2019).

3.1.5 Hauptformen der Interrollenkonflikte

„Zeitbasierter Konflikt“: Wird zu viel Zeit für die Aktivität in einer Rolle aufgewendet, kann die Zeit nicht mehr für die andere Rolle genutzt werden. Das physische Eingebundensein in eine Rolle kann weniger Zeit für die andere Rolle bedeuten, sowie man, obwohl man physisch in eine Rolle eingebunden ist, durch die andere Rolle abgelenkt werden kann (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77fff). Die Erfordernisse in der einen Rolle erschweren die jeweils andere.

„Belastungsbasierter Konflikt“: Die Belastungen oder Spannungen in einer Rolle können es schwieriger machen, den Anforderungen der anderen Rolle gerecht zu werden, da die Belastung auch zu Problemen im anderen Bereich führt (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 81f).

„Gewohnheitsbasierter Konflikt“: Oftmals können emotionale und sensible Anforderungen seitens der Familie im Widerspruch zu den Anforderungen in der Arbeit stehen. Wer es schwer hat, sich umzustellen, erlebt voraussichtlich mehr Konflikte. Der gewohnheitsbasierte Konflikt bezieht auch Stereotype über Männer und Frauen mit ein (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 81f).

Man stelle sich im Homeoffice vor in einer Sekunde noch mit einem*r Mitarbeiter*in zu reden, dem*r Chef*in oder einem*r Kunden*in und im nächsten Moment mit den eigenen Kindern oder dem*r Ehepartner*in. Der sprunghafte Übergang von einem rationalen und gewinnorientierten Gespräch zu einer womöglich sehr emotionalen Unterhaltung mit einem Familienmitglied kann es schwierig machen, angemessen auf die Bedürfnisse der jeweiligen Partei einzugehen.

Beim Homeoffice ist das Individuum nicht nur mit einer Rollenerwartung konfrontiert, sondern zeitgleich mehreren Anforderungen aus diskrepananten Lebensbereichen gegenübergestellt. Die Vermischung der Lebensbereiche findet genau dort statt, wo die Rollenerwartungen von einer Domäne auf die andere „überschwappen“.

3.1.6 Work-Family- und Family-Work-Konflikte

Als Folge der unterschiedlichen Rollenerwartungen entsteht der Konflikt. Neben den unterschiedlichen Konfliktformen kann noch zwischen Work-Family-Konflikten (WFC) und Family-Work-Konflikten (FWC) unterschieden werden. WFC treten auf, wenn Arbeitsaktivitäten die familiären Verpflichtungen beeinträchtigen. FWC treten auf, wenn familiäre Aktivitäten die Arbeitspflichten beeinträchtigen (Boyar, Maertz, & Pearson, 2005, S. 919).

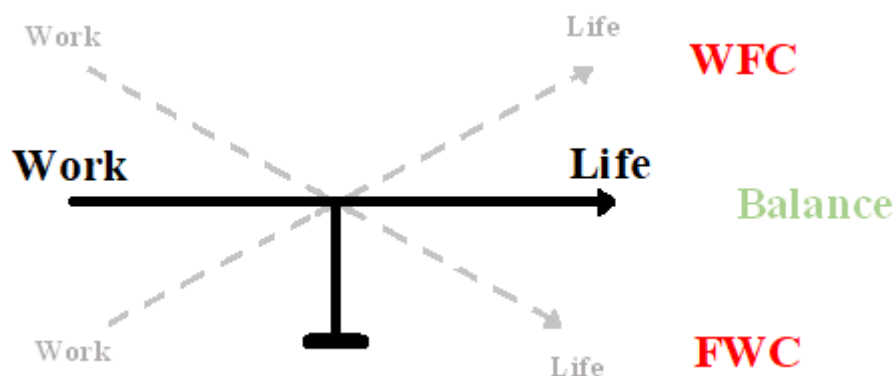


Abbildung 2: Eigene Darstellung - Work-Life Balance Waage mit WFC und FWC

Steigen die Anforderungen in der Arbeit und wiegen diese so schwer, dass familiären Anforderungen nicht mehr ausreichend nachgegangen werden kann, kippt die Waage und die WLB verschlechtert sich. Es entsteht ein Ungleichgewicht (Dysbalance), welche sich in Form eines WFC oder FWC äußert.

3.1.7 Bewältigungsstrategien: Segmentation, Kompensation und Adaption

Eine der vorgeschlagenen Bewältigungsstrategien von Work-Life Balance-Konzepten ist das eigenständige Ziehen von Grenzen zwischen den Lebensbereichen (**Segmentation**). Das Ziehen einer klaren Trennung soll der Überlegung nach die WLB verbessern können. Insbesondere im Homeoffice wird eine Grenzziehung aber immer schwieriger, weshalb die Mehrheit der Strategien zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich auf die Integration der Lebenssphären bezieht.

Grundüberlegung bei **Kompensationsstrategien** ist die Annahme, dass der Erfolg bzw. Nichterfolg in einem Bereich von einem anderen abhängig ist (Edwards & Rothbard, 2000). Wenn es also in Folge der Erosion der Sphären zu neuen alltäglichen Konflikten kommt, sind immer beide Seiten davon betroffen, weil sie in wechselseitigem Verhältnis zueinanderstehen. Probleme in einem Bereich können nicht ohne den anderen erklärt, verstanden, geschweige denn gelöst werden. Kompensationsstrategien versuchen deshalb, negative Erfahrungen in einem Bereich durch Erholung in einem anderen Bereich zu mildern (kompensieren). Demnach könnte die Unzufriedenheit im Beruf durch Mehrinvestitionen im Privatleben ausgeglichen werden, oder umgekehrt. Kompensationsstrategien sollen supplementär wirken. Wenn unzureichende Erfahrungen oder Zustände in einem Bereich auftreten, sollen sie im jeweils anderen Bereich gesucht werden. Fehlt bspw. die Anerkennung im Privatleben, kann versucht werden die Anerkennung im Beruflichen zu steigern und *vice versa*.

Selbstselektions- und Adaptionsstrategien sollen helfen, einen Lebensbereich anhand der Ziele innerhalb eines anderen Bereichs anzupassen. Die Veränderungen in einem Lebensbereich haben demnach Einfluss auf den anderen. Aus diesem Grund versucht man die Segmente besser aufeinander abzustimmen. Adaptionsprozesse meinen die Veränderungen an bereits bestehenden Arrangements eines Lebensbereiches, um die Ziele im jeweils anderen nicht zu gefährden. Auf die Unterschiede von Selbstselektions- und Adaptionsstrategien soll nicht näher eingegangen werden. Viel wichtiger ist ein Blick auf die Unterschiede zwischen arbeitsinternen Selbstselektions- und Adaptionsstrategien und familieninternen SA-Strategien. Bei familieninternen passen die Individuen ihr Privatleben an das Erwerbsleben an, um Konflikte zu vermeiden (Bsp. Aufschieben des Kinderwunsches) und bei zweiterem passen (modifizieren) die Individuen das Erwerbsleben an, um Konflikte im anderen Bereich zu umgehen (bspw., wenn eine Arbeit ausgeschlagen wird, um mögliche negative Folgen für die Familie zu vermeiden) (Becker & Moen, 1999). Selbstselektion meint dabei, einen Lebensbereich den Zielen eines anderen Lebensbereiches unterzuordnen, um dessen Ziele zu verwirklichen (ebd. S. 86-89). Bei familieninternen SA-Strategien wird reaktiv auf die

Bedürfnisse der Arbeit eingegangen. Werden Ressourcen von einer auf die andere Seite verlagert oder Anpassungen in einem Bereich für den anderen vorgenommen, dann kommt es zu einer Vereinnahmung der einen Seite durch die andere. Eine Seite wird als Verursacher der Anforderungen angesehen und die jeweils andere als Anpasser an eben diese (Vobruba, 2004, S. 2660f).

3.1.8 Zusammenfassung Mikro-Theorien

Wenn sich die Anforderungen aus der Familien- und Arbeitssphäre überschneiden, müssen die Prioritäten neu festgelegt werden. Auf individueller Ebene kommt es zur Unberechenbarkeit, welche sich in Form eines Konfliktes widerspiegelt. Der Konflikt ist die Reaktion auf Instabilität und dient dazu, Erwartungssicherheit herzustellen. Im Zuge des Konfliktes müssen Rollen und Verantwortlichkeiten neu ausgehandelt werden. Der Konflikt ist ein zentrales Element für das gesellschaftliche Zusammenleben und Triebkraft von Veränderung und Wandel. Im Homeoffice müssen Individuen selbständig entscheiden, ob sie die Bedürfnisse der Familie oder die Bedürfnisse der Arbeit in den Vordergrund stellen. Im nächsten Kapitel wird aufgezeigt, dass diese Entscheidungen nicht willkürlich getroffen werden und in einem gesellschaftlichen Kontext eingebettet sind.

3.2 Makro-Theorien

Die individuellen Handlungen der Akteure beeinflussen nicht nur die Gesellschaft, sondern die Gesellschaft beeinflusst auch die individuellen Handlungsentscheidungen (Coleman, 2010). Dieser wechselseitige Prozess lässt sich nur dann verstehen, wenn die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und insbesondere die der Wirtschaft mitberücksichtigt werden.

3.2.1 Die Entgrenzung der räumlichen Dimension

Im Homeoffice verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben immer mehr. Mit dem Begriff der Entgrenzung werden die in der Vergangenheit vorherrschenden konstitutiven Grenzen der Gesellschaft in Frage gestellt (Streit, 2001, S. 20). Das Konzept kommt vorwiegend aus der Industrie- und Arbeitssoziologie und dient dazu, zeitgenössische Transformationsprozesse in Bezug auf die Vermischung von Arbeit und Arbeitskraft zu charakterisieren (Fegter & Andresen, 2008, S. 832). Es setzt sich mit den gesellschaftlichen Folgewirkungen einer Auflösung der Grenzen zwischen verschiedenen Gesellschafts- bzw. Lebensbereichen der Moderne auseinander (Minssen, 2000). Das Wegfallen der Grenzen bezieht sich auf eine *Neuordnung* und *Neuschneidung* von Grenzen, welche mit neuen *Begrenzungen* einhergehen (Kirchhöfer, 2004). Das Phänomen der Auflösung von Grenzen ist

nicht nur auf die Familie und den Beruf beschränkt, ähnliche Tendenzen lassen sich derzeit in vielen gesellschaftlichen Teilbereichen wiederfinden (Geschlechterrollen, Nationalstaaten, Milieus u.v.m.) (Gottschall & Voß, 2003, S. 11f). Durkheim und Simmel sahen die Trennung sozialer Räume als Paradebeispiel sozialer Differenzierung. Das berufliche und öffentliche Leben stand der Ehe, Familie und dem Privathaushalt gegenüber. Jeder Bereich forderte bestimmte Kompetenzen. Vernunft und Intellekt für den einen, Gefühl und Intuition für den anderen Bereich (ebd. S. 12f).

3.2.2 Exkurs: Die Dynamik der Arbeitswelt, ein historischer Abriss

Für den Großteil der Menschen war es bis vor kurzem völlig normal, dass Arbeit und Familien- bzw. Privatleben an unterschiedlichen Orten stattfinden und dass es klare Regelungen bzgl. der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit gibt. Diese Form der Erwerbstätigkeit wird pauschal als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet. Normalarbeitsverhältnisse sind durch inflexible und standardisierte, festgelegte Regelungen gekennzeichnet. Der Arbeitsort ist getrennt vom privaten Bereich (Jürgens & Voß, 2007, S. 4f). Diese Form der Arbeits- und Lebensweise gab es nicht immer. In der Vergangenheit fanden Arbeit und Privatleben häufig am selben Ort statt. In den Agrargesellschaften war ein Großteil der Bevölkerung in der Landwirtschaft tätig. Freizeit und Arbeitszeit wurden nicht voneinander getrennt.

Die Verlagerung der Arbeit auf separierte Manufakturen, Fabriken und Büros brachte neue, abhängige Beschäftigungsverhältnisse, in denen Güter und Dienstleistungen für die Existenzsicherung hergestellt wurden, hervor (Jürgens & Voß, 2007, S. 4f). Ein gesellschaftlicher Umwandlungsprozess von der Agrar- zur Dienstleistungsgesellschaft vollzog sich. War der Faktor Zeit vor der industriellen Revolution noch an die Parameter Tag und Nacht gebunden, so gab es in den Fabriken bereits Uhren und damit feste Arbeitszeiten. Arbeit fand bereits damals nicht mehr an dem Ort statt, an welchem man lebte, sondern sie wurde ausgelagert an einen externen, dem Familienleben fremden Ort. Man musste plötzlich zur Arbeit pendeln und Produktions- und Reproduktionsarbeit wurden weitestgehend voneinander getrennt. Es entstand die Normalarbeitszeit, die ihren Höhepunkt im Fordismus fand (Volkswinkel & Lücking, 1996). Von der Normalarbeitszeit ging eine hohe soziale Integrationskraft aus, indem Leistungsbewertung, Rollenverpflichtungen und normative Standards weitgehend festgeschrieben wurden. Eng verbunden mit der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Geschlechtern, Berufsleitbildern und Prozessen der Statuszuweisung wurden sowohl die Vorstellungen vom Normalarbeitstag wie auch dessen Abweichungen vielfach festgelegt (Hörnig, Gerhard, & Michailow, 1990). Mit der Zeit verbesserten sich die

Rahmenbedingungen und erste Tarifverträge sowie gesetzlich geregelte Arbeitszeiten, welche auf den privaten Bereich, der für die Erholung genutzt werden sollte, ausstrahlten, entstanden. Inzwischen hat sich die Trennung zwischen Beruf und Freizeit weitgehend kulturell verfestigt und „normalisiert“ (Jürgens & Voß, 2007, S. 4f). Mit einer klaren räumlichen Trennung wurde der Privatbereich von den Forderungen der Unternehmen außerhalb der Arbeitszeit abgekapselt (Burner, 2014, S. 35). Heute kann der Acht-Stunden-Tag als klassisches Modell geregelter Arbeitszeit angesehen werden (Schöneck, 2009, S. 91).

Der Normalarbeitstag mit starren Arbeitszeiten und einer strikten Trennung zwischen Beruf und Familie befindet sich seit der spätindustriellen Revolution in seiner Auflösung. Das Aufbrechen der strikten Blöcke *Arbeitszeit* – *Freizeit* führt erneut zu strukturellem Wandel in der Produktions- und Freizeitsphäre (Benthaus-Apel, 1995, S. 56f). Führt der gesellschaftliche Fortschritt damals noch zur Trennung zwischen Produktions- und Reproduktionssphäre, scheinen neue Erfindungen diese Grenzen wieder aufzuheben. Durch die neuen Kommunikationsmedien und die allumfassende Digitalisierung der Industrie 4.0 kommt es zu einem Zwang der ständigen Erreichbarkeit (Stock-Homburg & Bauer, 2007), was ein Loslösen vom Arbeitsgeschehen nahezu unmöglich macht.

Die Grenztheorien machen diese „Neuverschmelzung“ der Produktions- und Reproduktionssphäre zum zentralen Element ihrer Analyse. Durch die Einteilung der Sphären in Produktions- und Reproduktionssphäre wird auch die schwindende Diskrepanz der zwei Sphären anerkannt. Erst dadurch wird die Analyse des Wechselverhältnisses der zwei Seiten möglich. Der aktuelle Transformationsprozess ist gekennzeichnet vom Wegfallen klarer räumlicher Grenzen. Als Folge der erneut durch den Fortschritt ausgelösten Wandlungsprozesse muss öffentliche und private Zeit neu koordiniert werden. Die massive zeitliche Entgrenzung nahezu aller Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse wird zur Normalität (Gottschall & Voß, 2003). Wir entwickeln uns in Richtung Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft (Streit, 2001, S. 27). Dies führt dazu, dass die im Zuge der maschinellen Arbeitsteilung in den Fabriken entstandenen kollektiven Standards von den Individuen selbst festgelegt werden müssen. Im Homeoffice muss sich ein jeder eigenständig um das Ziehen seiner persönlichen Grenzen kümmern. Die Durchdringung der Lebensbereiche zwingt zum autonomen Selbsthandeln, wobei die Handlungsmöglichkeiten steigen. Indem die Stabilisierung nicht mehr von außen vorgegeben wird, muss das Individuum selbst die „Handlungsparameter“ festlegen. Selbstorganisation, Selbstbildung, Selbstmotivation und Selbstsozialisation dringen in den Vordergrund (Gottschall & Voß, 2003, S. 15). Parallel dazu gehen kollektive Strukturen verloren.

3.2.3 Der neue Sozialcharakter

Sennett prognostiziert das Entstehen eines neuen Sozialcharakters, den flexiblen Menschen. Durch die New Economy der 1990er Jahre komme es laut Sennett zu einer tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderung, die sich in letzter Konsequenz im Individuum niederschlägt. Charakteristisch für das neue Individuum ist eine ständige Anpassung an die Arbeitsbedingungen (Sennett, 2006). In diesem Kontext wird häufig von einer Subjektivierung von Arbeit gesprochen. Subjektivierung von Arbeit kann zwei verschiedene Bedeutungen haben. Subjektivierung als *genitivus subiectivus* meint, dass Subjekte in höheren Maße Subjektivität in die Arbeit hineintragen und diese dadurch zunehmend subjektivieren. Subjektivierung als *genitivus obiectivus* meint, dass Arbeit durch sich vollziehende strukturelle Wandlungstendenzen eine Subjektivierung bewirkt. Zweiteres geschieht vor dem Hintergrund, dass gesellschaftsprägende Faktoren (institutionelle Strukturen, kulturelle Normierung usw.) wegfallen (Kleemann, Matuschek, & Voß, 1999, S. 2). Im Kontext der De-Regulierung und des Wegfallens fixer Arbeitszeiten lässt sich von einem *genitivus obiectivus* sprechen, indem Arbeit immer mehr Selbstmanagement verlangt. Subjektivierung meint im kritischen Sinne eine Internalisierung von Marktlogik. Dies geschieht, indem Verantwortung an die Arbeitskraft abgetreten wird. Die Grenzen zwischen den eigenen und Unternehmensinteressen vermischen sich (Jürgens, 2009, S. 224). Wenski hält fest, dass eigenständiges Arbeiten zu Hause mehr Selbstorganisation, Zeitmanagement und Selbstdisziplin erfordert (Wenski, 2021). Die aus Sennetts Sicht hauptsächlich dominierenden Arbeitgeberinteressen führen dazu, dass auch die privaten Lebensverhältnisse verändert werden. Neue Beschäftigungsverhältnisse dienen dabei in erster Linie nicht einer Verbesserung der WLB, sondern haben eine effiziente Nutzung der individuellen Arbeitskraft für die Produktionsphase zum Ziel (Sennett, 2000). Auch Voß und Pongratz nehmen eine sehr kritische Stellung zum Thema ein und gehen davon aus, dass es bei Selbst-Kontrolle schneller zu ausbeuterischen Bedingungen kommt als bei kollektiv regulierter Arbeit. Fremdausbeutung sei klar zu erkennen, weshalb man sich ihr zur Wehr setzen könne. Selbstausbeutung würde hingegen zu einem Kampf mit sich selbst führen (Voß & Pongratz, 1998). Herrschaft wird subjektiviert. Pongratz und Voß sprechen in diesem Zusammenhang vom Arbeitskraftunternehmer, welcher gezwungen ist, seine eigene Arbeitskraft, ähnlich dem eines Unternehmers, zu verwalten. Alltagsroutinen ändern sich im Homeoffice. Selbstorganisation und Selbstplanung können auch zur Belastung werden, nämlich dann, wenn die klaren Vorgaben im Büroalltag fehlen, welche normalerweise für Sicherheit sorgen (Landes, Steiner, Utz, & Wittmann, 2021, S. 52)

3.2.4 Arbeitskraft vs. Lebenskraft und das Kippen der Waage

Die Theorie der Arbeitskraft und Lebenskraft von Jürgens geht davon aus, dass Menschen über Arbeitskraft und Lebenskraft verfügen. Diese zwei Kräfte stehen sich wechselseitig gegenüber. Während die Arbeitskraft als „*physische und psychische Belastbarkeit*“ (Jürgens, 2008, S. 196) definiert, bezeichnet die Lebenskraft als eine Tätigkeit, welche zur „*psychischen und physischen Stabilisierung sowie Aufrechterhaltung sozialer Bindungen*“ (ebd. S. 201) zuständig ist. Lebenskraft wird als analytisches Pendant zur Arbeitskraft angesehen. Zwar sollen Erwerbstätige sich selbst Vermarkten und an die Arbeitsbedingungen anpassen, jedoch nur so weit, dass der Einsatz von Arbeitskraft dauerhaft sichergestellt werden kann. Die Reproduktionssphäre soll so gut es geht zur Regenerierung genutzt werden. Arbeitskonflikte dringen nun aber tief in die Reproduktionssphäre ein. Indem Probleme von den Personen als selbst zu lösende Probleme wahrgenommen werden, wird Selbstverantwortung verinnerlicht. Probleme werden nicht als Folge von Rationalisierung gesehen, sondern auf individuelle Defizite reduziert. Hinzu kommen externe Faktoren wie die durch Konkurrenzdruck entstandene immer stärker werdende Forderung nach größtmöglicher Flexibilität und Belastbarkeit. Individuelle Bedürfnisse aus dem privaten Bereich werden deshalb häufig als zweitrangig behandelt. Sowohl Arbeitskraft als auch Lebenskraft sind endlich und müssen reproduziert werden. Die Reproduktion von Lebenskraft dient der physischen und psychischen Generation der Individuen. Arbeitskraft hingegen hat einen rein ökonomischen Bewertungszusammenhang und lässt sich nur über Lebenskraft auffüllen. Kann man Belastungen nicht aktiv gegensteuern, entstehen Arbeitskraftdefizite, weil das Reservoir an Kraft aus der Lebenssphäre nicht nachgefüllt werden kann. Kompensationsstrategien versagen in diesem Moment, bspw. wenn aufgrund des Abweichens fester Arbeitszeitregime über die gesetzlich verankerten Arbeitszeithöchstgrenzen hinaus gearbeitet werden muss. Das Defizit in der Arbeit hat rückwirkend negative Konsequenzen für die Privatsphäre, was ein Nachfüllen an Lebenskraft (um diese wieder in Arbeitskraft umzuwandeln) behindert (ebd. 202ff).

Ressourcentheorien und Kompensationsstrategien stoßen an ihre Grenzen, nämlich dann, wenn keine individuellen Ressourcen mehr vorhanden sind, um die jeweiligen Belastungen zu kompensieren. Rösing schreibt von einem Teufelskreis, welcher entsteht, wenn man mit größten Mühen noch versucht entgegenzusteuern, indem andere Ressourcen angezapft werden. Solche Maßnahmen haben ihre Grenzen, da eine Erschöpfung bereits einen Mangel an Ressourcen bedeutet, weshalb ein Umlenken der Ressourcen kaum gelingen wird, was das Burnout nur wahrscheinlicher macht (Rösing, 2003, S. 112). Findet Arbeit zu Hause statt, können theoretisch zwar auch Unterbrechungen der Arbeit im Sinne der Familie vorgenommen

werden. Kritische Theorieansätze warnen jedoch davor, dass Arbeit dabei nur aufgeschoben wird. Am Ende müsse sie schließlich doch erledigt werden, nur zu einer anderen Zeit wie z.B. in der Nacht (Jürgens, 2009, S. 257) (Kleemann, 2005).

3.2.5 Die Assimilierung der Reproduktionssphäre: ein gescheitertes Tauschverhältnis

Die Social Exchange Theory (Blau, 1986) schreibt von einem Tauschverhältnis zwischen Angestellten und Arbeitgeber*in. Demnach ist die Leistung bei der Arbeit geknüpft an die Reziprozität zwischen Angestellten und Arbeitgeber*in. In diesem Kontext wird häufig auch von einem Art Schuldgefühl zwischen Angestellten und Arbeitgeber*in gesprochen – „man ist es sich schuldig“ vgl. (Golden L. , 2001) (Kelliher & Anderson, 2010). Einen etwas anderen, aber ähnlichen Ansatz verfolgen (Konrad & Mangel, 2000) mit ihrer Gift Exchange Theory. Mit einem Geschenk wie z.B. extra Bezahlung gibt der/die Arbeitnehmer*in dem/der Arbeitgeber*in etwas zurück. Dabei entsteht eine Art von Pflicht (Atkinson & Hall, 2009). Wood verfolgt mit seiner Situational Theory einen etwas pragmatischeren Ansatz. Laut ihm sind es weniger Management-Strategien und -Konzepte, die dazu beitragen, dass mehr im Homeoffice gearbeitet wird, sondern vielmehr die situativen Anpassungen, welche von Unternehmen vorgenommen werden müssen, um dem Druck an Produktivität nachzukommen. Demnach geht es vielmehr darum, angemessen auf Umstrukturierung reagieren zu können, dem optimieren von Fehlzeiten, um Personalfuktuation entgegenzuwirken etc. und weniger um eine optimale Vereinbarkeit von WLB oder die Steigerung des Engagements der Arbeiter*innen. WLB-Konzepte seien vielmehr eine notwendige Reaktion auf diese Veränderungen bzw. Anpassungen (Felstead, Jewson, Phizacklea, & Walters, 2006, S. 59).

Die Landnahme von Klaus Dörre reflektiert das Expansionsparadox der modernen kapitalistischen Gesellschaft. Eine der Grundthesen der Landnahme ist es, dass der Kapitalismus expandieren muss, um zu überleben. Die Okkupation von „neuem Land“ meint aber nicht Territorien, sondern gilt für Bevölkerungsgruppen, Produktionsweisen und Lebensformen. Es wird die Selbstreproduktionsfähigkeit sozialer und natürlicher Ressourcen untergraben, welche gleichermaßen notwendig für die kapitalistische Gesellschaft ist. Es kommt zum Widerspruch, da der Kapitalismus seine eigene Existenzgrundlage gefährdet. Er zerstört sich dabei aber nicht selbst, sondern reproduziert Stabilisierungsmechanismen. Der Kapitalismus setzt eine krisenhafte Dynamik in Gang. *„Im industriellen Kapitalismus mit seinen mikroökonomischen, konkurrenzgetriebenen Zwängen zu fortwährender Revolution der Produktivkräfte vollzieht sich die Reproduktion in erweiterter Form“*. Um überlebensfähig zu sein, muss der Kapitalismus sich ein Außen einverleiben. Er ist auf das nichtkapitalistische

Andere angewiesen (Dörre, 2019, S. 6f). Das nichtkapitalistische Andere ist im Kontext der Flexibilisierung die Privat- und Familiensphäre. Die Arbeitssphäre greift auf diese über. Der Begriff der Landnahme geht über die reine Erosion der Produktions- und Reproduktionssphäre hinaus und impliziert einen Übergriff der Arbeitssphäre mit all seiner kapitalistischen Logik auf die Privat- und Familiensphäre. Rosa Luxemburg merkt an, dass man zwischen inneren und äußeren Märkten unterscheiden muss. Bei inneren kapitalistischen Märkten herrscht das Äquivalenzprinzip, wonach der Kapitalismus sich aus sich selbst produziert. Jedoch kommt zu diesem Prinzip ein weiteres hinzu, nämlich jenes der äußeren Märkte. Diese äußeren, nicht vollends kapitalisierten Märkte, sind von einem ungleichen Tausch, sozialer Abwertung und Überausbeutung geprägt (Luxemburg, 1975, S. 315).

Die Grundüberlegung des Landnahme-Theorems ist, dass neben der ersten industriellen Produktionsweise noch eine zweite steht, nämlich die der „Care-Arbeit“ (Sorge- oder Pflegearbeit, des Sich-Kümmerns). Diese dient nicht der Herstellung von Gütern, sondern der Herstellung von menschlicher Lebens- und Arbeitskraft. Diese zweite Form der Produktionsweise, so Federici, wird bewusst herabgewürdigt, um die erste Produktionsweise billig zu halten (Federici, 2012). Als Beispiel sei die nicht bezahlte Hausarbeit der Frau genannt. Die inneren Märkte verhalten sich gegenüber den äußeren Märkten expansiv. *„Die Landnahme oder Kommodifizierung eines Außen gleicht einem zeitlich lang gestreckten „Zernagen oder „Assimilieren“ nichtkapitalistischer Milieus“* (Luxemburg, 1975, S. 364). Es geht darum, neue Formen der Arbeit für das Kapital zu finden. Man spricht von einer Kommodifizierung. Unfreie, prekäre und nur teilweise kommodifizierte Arbeit wird über einen längeren Zeitraum hinweg konserviert, neu kombiniert und als Arbeit für das Kapital nutzbar gemacht (Dörre, 2019, S. 7).

3.2.6 Zusammenfassung Makro-Theorien

Jürgens, Beck, Sennett, Voß, Pongratz und Klaus Dörre gehen alle von einer dominanten Seite der Arbeitssphäre gegenüber der Reproduktionssphäre aus und erklären die Veränderungen im Wechselspiel von Erwerbsarbeit und Privatleben durch den allgemeinen Wandel von Beschäftigungsverhältnissen. Bereits Weber hat von einer Rationalisierung der Lebensbereiche durch die Etablierung von Marktprinzipien in privaten Beziehungen gesprochen (Jürgens, 2009, S. 111). Durch die Corona-Pandemie wird dieser Trend nun verstärkt. Die Teilhabe an Erwerbsarbeit ist in der Arbeitergesellschaft ein zentraler Faktor für soziale Integration. Einschränkungen des Arbeitsvermögens gefährden den sozialen Status (ebd. S. 193). Externe Bedingungen, wie der Anstieg von Arbeitslosenzahlen, lösen bei den Individuen eine größere

Akzeptanz gegenüber „sozialunverträglichen Arbeitszeiten“ aus (Bündesmann-Jansen, Groß, & Munz, 2000). In Folge können Arbeitsverhältnisse akzeptiert werden, obwohl sie den Bedürfnissen der Familie widersprechen, aufgrund der Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Durch die Vermischung der Grenzen werden die für die Reproduktion vorhandenen Schutzräume verkleinert. Die Trennung wird überflüssig. Individuen akzeptieren die Ökonomisierung und unterwerfen sich ihr. Damit findet auch ein kultureller Umbruch statt (Jürgens, 2009, S. 116). Es wird ein Wandel von sozialem, kulturellem und organisationalem hin zu vorrangig ökonomischem Kapital beschrieben. In der Literatur wird in diesem Zusammenhang häufig von einer Dominanz des ökonomischen Kapitals gesprochen (Platzer, 2010, S. 435). Diese Dominanz führt dazu, dass bei zunächst offenen Handlungsmöglichkeiten, welche durch die neuen Arbeitsformen wie dem Homeoffice entstehen, die Bedingungen von den Unternehmen und dem Markt bestimmt werden, was eine Anpassung des Individuums und eine Internalisierung von Marktlogik zur Folge hat. Es kommt zu Formen der Selbstrationalisierung. Indem Belastungen nicht nur selbst bewältigt werden müssen, sondern auch als selbst zu lösende Probleme gesehen werden. Strukturelle Zwänge werden als individuelle Defizite wahrgenommen (Jürgens, 2009, S. 215), es kommt zum Kampf mit sich selbst und zur Assimilierung nichtkapitalistischer Milieus (Dörre, 2019).

3.2.7 Kritik und Paradigmenwechsel

Die Arbeits- und Industriesoziologie ist stark verwurzelt in der marxschen Tradition und orientiert sich an sozio-ökonomische Analysen. Sie verweisen auf ein generelles Machtungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit (Maurer, 2004, S. 13). In rein ökonomischen Theorien wurde bei der Betrachtung der Familien- und Arbeitssphäre von einer produktiven und unproduktiven Seite gesprochen (Schmiede, 2015). Mit dem Wort „unproduktiv“ geht eine klare Stigmatisierung des familiären und privaten Bereichs einher. Die Industrie- und Arbeitssoziologie weist insbesondere auf diesen Mangel hin: Produktionsarbeit ist wegen des „Nachfüllens an Arbeitskraft“ auf die Reproduktionssphäre angewiesen, weshalb vielmehr von einem wechselseitigen Verhältnis gesprochen werden sollte. Dieses Verhältnis, so die Annahme, kippt. Die WLB-Forschung bietet zwar Strategien diesbezüglich an, um die Balance zwischen den Lebensbereichen aufrechtzuerhalten, aber weitestgehend Anpassungsstrategien. Anpassungsstrategien zielen nicht auf eine Veränderung der Struktur ab, sondern vielmehr auf eine Akzeptanz der bestehenden Verhältnisse. Die Missstände werden dadurch nicht in ihrer Ursache bekämpft, sondern lediglich aufrechterhalten. Kombiniert man die Rollentheorie, Konflikttheorie und die Entgrenzungstheorie mit den kritischen Ansätzen,

zeichnet sich ein tristes Bild für die Zukunft der Familiensphäre in einer globalisierten und flexiblen Gesellschaft ab. Zwar beschreiben die oben genannten Theorien die gesellschaftlichen Wandlungstendenzen der Gesellschaft (technologischer Fortschritt, demographischer Wandel, Arbeitslosenzahlen etc.) in ihrer Folgewirkung für die Erosion der Sphären, münden aber im Primat der Ökonomisierung. Kühl wirft der Industrie- und Arbeitssoziologie Pleonasmus vor. Es schimmere bei der Theorie die bekannte These Marx‘ über Feuerbach durch, wonach „*es nicht darauf ankomme, Gesellschaft zu interpretieren, sondern darauf, sie zu verändern*“. (Kühl, 2008, S. 27)(zit. nach Marx 1958: S. 536). Dies aber, so Kühl, sei durch die einseitige Betrachtung des Kapital-Arbeitgeber-Gegensatz nicht möglich. Er schlägt einen Richtungswechsel zur Systemtheorie (nach Luhmann) vor (Kühl, S. 13f).

3.3 Meso-Theorien

Die Organisationstheorie soll als Analyseinstrument deshalb besser geeignet sein, die interdependenten Wechselverhältnisse zwischen den Bereichen zu beschreiben, weil sie die Perspektive nicht auf das Individuum beschränkt, sondern um die Organisation und ihre Umwelt erweitert. In der Systemtheorie wird Gesellschaft funktional differenziert betrachtet. Das Hauptsystem, die Gesellschaft, welche vorwiegend aus Kommunikation besteht, ist in unterschiedliche Teilsysteme ausdifferenziert. Jedes Teilsystem ist zunächst autonom und hat eine eigene Handlungslogik sowie einen eigenen binären Code (Recht, Unrecht). „*Weil die Teilsysteme aber hochgradig spezialisiert in ihrer Leistungsproduktion sind, ist zum einen jedes von ihnen für seine eigene Reproduktion auf vielfältige Leistungen anderer angewiesen*“. Die Systemintegration ist gegeben, solange die „*Störungsbeziehungen zwischen den Teilsystemen an keiner Stelle in einen kritischen Bereich geraten.*“ (Schimank & Volkmann, 2008, S. 383). Die WLB-Theorien haben zu großen Teilen darauf abgezielt, die Störungsbeziehungen zwischen der Produktions- und Reproduktionssphäre zu minimieren. Die Organisationstheorie spricht nun nicht mehr von Sphären, sondern von Teilsystemen. Es ist zwar nicht 100% klar, ob Familie als Teilsystem eingeordnet werden kann, es gibt aber laut Burkart Anzeichen dafür (Burkart, 2005). Um die bereits bestehenden Erkenntnisse mit den Mesothorien der Organisationstheorie zu verbinden, wird der Begriff der Lebenssphären, welche sich in Reproduktion und Produktion gliedern, um den der Teilsysteme erweitert und im Kommenden von Arbeitsorganisation und Familienorganisation gesprochen. Zudem werden beide Organisationen als Teilsystem definiert.

3.3.1 Die Organisation in der Systemtheorie

Organisationen sind laut Luhmann der Gesellschaft durch funktionale Differenzierung zugeordnet (Luhmann, 2000, S. 405). Entweder werden Organisationen als Subsysteme von Funktionssystemen betrachtet oder sie operieren lediglich in der Umwelt von Funktionssystemen (Tratschin, 2007) (Kneer, 2001, S. 415). Der neo-institutionalistische Ansatz begreift Organisationen als Organismen, die vom Austausch mit der Umwelt leben und sich an dessen Chancen und Zwänge anpassen. Organisationen sind demnach das Resultat von Umweltbedingungen (Kontingenzansatz), auf die Ressourcen der Umwelt angewiesen (Ressourcenansatz) und folgen dabei dem Modell einer natürlichen Auslese (Selektionsansatz). Demnach gilt, dass die Praktiken und Strukturen innerhalb der beteiligten Organisationen durch institutionelle Logiken im organisationalen Feld beeinflusst werden (Pries L. , 2017, S. 148) (Scott, 2001, S. 130,148). Am NI-Ansatz wird kritisiert, dass die Organisation nicht nur auf die äußere Umwelt reagiert, sondern selbst Entscheidungen trifft. Entscheidungen dienen dazu, die Ungewissheit zu bekämpfen (Martens & Ortmann, 2014, S. 407f). Die Organisation wird selbst ein gestaltender Akteur im organisationalen Feld. Die Organisation trägt zum „institutional work“ bei und ist am Prozess einer „negotiated order“ beteiligt (Walton, 1965, S. 141). Entsprechend dazu verhalten sich die individuellen Akteure auf der Mikro-Ebene. Aber auch hier gilt, ähnlich wie bei den Selbstselektions- und Adaptionstrategien des Individuums, muss auch die Organisation sich ihrer Umwelt anpassen und sich an dieser orientieren, wobei sie selbst (die Organisation), wieder unter bestimmten Bedingungen, ihre Entscheidungen abwägen muss. Laut Luhmann ist die Organisation zwar im Zentrum von Teilsystemen, weitgehend aber von dessen Operationen abgegrenzt (Martens & Ortman, 2014, S. 428). Luhmann fragt (wie immer) nach der Funktion der Organisation. Die Funktion der Organisationen ist die Behandlung von Kontingenz. Kontingenz meint die Ungewissheit, etwas könnte so und auch anders sein. *„Die moderne Welt gibt Freiheit, droht aber gleichzeitig, uns mit der Fülle ihrer Möglichkeiten zu überfluten“* (Martens & Ortman, 2014, S. 408). Luhmann löst sich mit dem Kontingenzansatz stark von einem deterministischen Ansatz, in welchen die Umwelt die Organisation zwar beeinflusst, aber nicht bestimmt (ebd.). Während in den kritischen Ansätzen das Abhängigkeitsverhältnis klar festgelegt ist und auch im NI-Ansatz davon geschrieben wird, dass die Organisation sich an die Umwelt und dessen Bedingungen anpasst, spricht Luhmann vielmehr von einer Reduktion an Komplexität. Eine Reduktion von Komplexität bedeutet in diesem Sinne nichts andere als eine Verringerung an Handlungsmöglichkeiten. Entsprechend dazu verhält sich der Konflikt oder, um es im Sinne von Luhmann zu verstehen, die Funktion des Konfliktes. Die Funktion des Konfliktes ist es, wie im Mikro-Teil beschrieben,

Erwartungssicherheit herzustellen. Auf Organisationsebene sind es jedoch nicht Erwartungssicherheiten, sondern bereits entschiedene bzw. festgeschriebene Standards, welche zur Komplexitätsreduktion beitragen.

3.3.2 Formalisierung in der Industrie 4.0

Formale Organisationen entwickeln und setzen Standards. Durch Formalisierung wird generalisiert und der Organisation eine Form gegeben (Arnold, 2018, S. 2ff). Formalisierung bzw. Formalität schafft „Planbarkeit, (in)direkte Steuerbarkeit, Kontrollierbarkeit, Transparenz bzw. Dokumentation, Reproduzierbarkeit und Anschlussfähigkeit für andere formale und technische Systeme“ (Huchler & Rhein, 2017, S. 294).

Selbstorganisation und Selbstplanung können zur Belastung werden, wenn die klaren Vorgaben im Büroalltag fehlen, welche normalerweise für Sicherheit sorgen (Landes, Steiner, Utz, & Wittmann, 2021, S. 52). Im oberen Kapitel wurde bereits auf die Autonomie und die Relevanz von selbstbestimmten Arbeiten beim Individuum eingegangen. Auf Organisationsebene gilt, je formeller etwas festgeschrieben wird, umso weniger muss von den Mitarbeitern frei entschieden werden, weil es bereits Regeln gibt, welche den Ablauf vorgeben. Der Grad an Formalisierung beeinflusst demnach den Grad an Entscheidungsautonomie beim Individuum. Selbstorganisation in der Systemtheorie bedeutet aber nicht ein hohes Maß an freien Entscheidungen, sondern bezieht sich auf das Wertschöpfungssystem einer Arbeitsorganisation. Es geht nicht um die Gestaltung des Arbeitsprozesses durch den Menschen vor Ort, sondern um das Schaffen von Formalitäten. Nicht der Mensch soll sich selbst steuern, sondern die Organisation steuert sich selbst (und damit auch den Menschen). Der Mensch ist bloß Umwelt für die Organisation und hat keine funktionelle Rolle mehr. Funktioniert das System autonom, braucht es den Menschen nicht mehr bzw. wird er austauschbar. Es besteht die Gefahr, dass dessen Bedürfnisse an den Rand gedrängt werden. In diesem Zusammenhang wird häufig von einer **technisch-formalen Koordinierung** gesprochen. Konträr dazu gibt es die **informell-situative Koordination**, bei welcher die Handlungsspielräume breiter sind. Dadurch wird eine subjektivierender Arbeitsbezug möglich, welcher Eigeninitiative, Kreativität, Identifizierung und Motivation zulässt (Huchler & Rhein, 2017, S. 295). Während erstere die Handlungsmöglichkeiten des Individuums und dessen Entscheidungsautonomie einschränkt, ermöglicht zweitere eine umfassende Einbindung des Menschen und seiner Bedürfnisse. Auch hier lässt sich wieder eine Analogie zu der bereits in der Makrotheorie beschriebenen Subjektivierung von Arbeit erkennen.

3.3.3 Einfluss Arbeitsorganisation

Prinzipiell gilt, dass Regeln und Normen umso stärker wirken, je eindeutiger sie sind. *„Je größer der Spielraum ist, den sie für Interpretationen lassen, desto eher können sie ausgehebelt und umgangen werden“* (Linhart, 2006, S. 17f). Die Regulierungsbezüge und auch die Regulierungsergebnisse variieren wiederum nach Betriebsgröße (Pries E. , 2019, S. 68f). Vertretungsorgane sind bei größeren und komplexen Organisationen häufiger vorhanden (Pries E. , 2019, S. 51) als in kleinen Unternehmen, bei denen es seltener Betriebsräte gibt (Müller-Jentsch, 2017, S. 48). Ein Controller übernimmt Aufgaben der Planung, Koordination und Kontrolle des Unternehmens und gibt somit den Angestellten bestimmte Vorgaben. Häufiger sind Controller in großen Firmen vorhanden. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind gezwungen viele Aufgaben auf die Angestellten abzuwälzen. Häufig gibt es schlichtweg nicht genug Führungskräfte und Manager*innen; auch bei Punkten wie z. B. der Datensicherheit, welche im Homeoffice häufig noch ein Problem darstellt. Es müssen zunächst klare Regeln festgesetzt werden, wie diese eingehalten werden können (Landes, Steiner, Utz, & Wittmann, 2021, S. 2f). Bei Bedarf müssen Beauftragte für den Datenschutz oder für die Arbeitsplatzsicherheit hinzugezogen werden (ebd. S. 33). In kleinen Unternehmen werden organisatorische Entscheidungen häufig auf die Menschen im operativen Alltagsgeschäft abgewälzt, was eine zusätzliche Belastung bedeuten kann. In der Corona-Zeit hat sich klar gezeigt, dass Unternehmen mit einer guten Digitalstrategie bzw. einem digitalisierten Arbeitsprozess gegenüber der Konkurrenz im Vorteil sind.

Es lässt sich festhalten, dass Formalisierung in großen Betrieben häufiger ist und bereits organisationale Strukturen bestehen, welche die Komplexität durch Formalisierung reduzieren. Daraus ließe sich die Annahme ableiten, dass in großen Betrieben eine technisch-formale Koordinierung wahrscheinlicher wäre, denn: Je mehr Regeln vorgegeben werden, umso weniger Handlungsspielraum verbleibt den Individuen. Demnach müsste in KMU eher die Möglichkeit bestehen, Eigeninitiative zu zeigen und Aufgaben im Arbeitsalltag individuell zu bewältigen (informell-situative Koordination). Eigeninitiative und Autonomie können aber auch negativ wahrgenommen werden, wenn diese zu Unsicherheiten und Stress führen. Selbstorganisation kann auf einer individuellen Ebene schließlich mit einem höheren Maß an Internalisierung von Marktlogik einhergehen. Liegt die kritische Theorie richtig, dann hätte das langfristig eine Verschlechterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Folge.

3.3.4 Zusammenfassung Mesotheorien

In der Organisationstheorie sind die Reproduktions- und Produktionssphäre nur zwei von vielen weiteren Funktionssystemen. Komplexität wird nicht durch den Konflikt reduziert, sondern durch die Entscheidungen der Organisation. Die Organisation wird im Neoinstitutionalismus weitgehend von der Umwelt geprägt, ist laut Luhmann aber nicht durch diese bestimmt (kontingent). Auf die Funktionen der Reproduktionssphäre und die wechselseitige Beziehung zwischen den Domänen wurde in den Mikro-Theorien sowie dem Konzept von Arbeitskraft und Lebenskraft bereits eingegangen. Ähnlich wie bei der Wippe in den mikrotheoretischen Ansätzen, wird davon gesprochen, die Störungsbeziehungen zwischen den Sphären (Teilsystemen) zu minimieren. Es geht nicht nur mehr darum, ein Ungleichgewicht bei den Individuen zu vermeiden, sondern auch auf Organisationsebene Störungen zu reduzieren. Die Mesotheorien nehmen zur Kenntnis, dass es, wenn die Balance nicht mehr vorhanden ist, zu permanenten Überlastungen kommt und dies zur Dysfunktionalität führt. *„Die Teilsysteme sollen in keinen kritischen Bereich geraten“ und sind „für ihre eigene Reproduktion auf vielfältige Leistungen anderer angewiesen“* (Schimank & Volkmann, 2008, S. 383). Analog dazu ist die Produktionssphäre (Herstellung von Produktionsgütern) auf die Funktion der Reproduktionssphäre (Erholung und Bereitstellung von Arbeitskraft) angewiesen, wie Jürgens es in ihrem Konzept von „Arbeitskraft und Lebenskraft“ nahelegt. Indem eine permanente wechselseitige Beziehung zwischen den Domänen stattfindet, kann die eine Seite nicht ohne die andere funktionieren. Reduktion an Komplexität erfolgt durch Formalisierung, indem Erwartungssicherheiten nicht auf einer individuellen, sondern auf einer Organisationsebene in Form von Standards festgeschrieben werden. Die mesotheoretischen Ansätze der Organisationstheorie weisen große Parallelen zu den mikrotheoretischen Ansätzen auf.

3.4 Fazit Theorien

In einer individualisierten Gesellschaft ist das Halten der „Waage im Gleichgewicht“ die Aufgabe der Person selbst. Während die Mikrotheorien das Individuum und seine Handlungsmöglichkeiten ausführlich thematisieren, behandeln die Makrotheorien das Wegfallen der Grenzen im gesellschaftlichen Kontext. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB ist es wichtig, die Makrotheorien im Hinterkopf zu behalten. Analysen können immer nur kurzfristige Effekte messen und mittels mikrotheoretischer Erklärungsmodelle interpretiert werden. Die Entstehung eines neuen Sozialcharakters durch das Wegfallen der bestehenden Grenzen im Homeoffice kann in dieser Form nicht statistisch überprüft werden, weshalb es umso wichtiger ist, den Transformationsprozess und die

Neuordnung kritisch zu beleuchten. Zwar mag die Arbeit im Homeoffice kurzfristige Vorteile mit sich bringen, wie das Wegfallen der Pendelzeiten oder mehr Entscheidungsautonomie. Flexible Arbeitsbedingungen als Ausdruck von Selbstentfaltung zu postulieren, verkennt jedoch die Gefahr, dass Selbstkompetenz und Eigenverantwortung auch bedeuten kann selbst für das schlechte Austarieren der Lebensbereiche verantwortlich zu sein. In der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass gesellschaftliche Probleme sehr schnell zu individuellen Problemen werden und tief in den geschützten Bereich der Familie eindringen. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Arbeitsorganisation in die Analyse miteinzubeziehen, weil die Organisation formalisierte Regeln und Standards im Sinne der Menschen setzen muss. In einer digitalisierten und flexiblen Welt braucht es gute Rahmenbedingungen, um den Arbeitsalltag im Sinne der eigenen Bedürfnisse planbar zu machen.

3.5 Ableitung der Hypothesen aus der Theorie

Mit Hilfe der Mikrotheorien können mehrere Hypothesen für den Zusammenhang von Homeoffice und WLB abgeleitet werden.

3.5.1 Bivariate Hypothesen

Zunächst erklärt das klassische Spillover-Modell einen direkten und indirekten Zusammenhang zwischen Beruf- und Familie.

Generalisationshypothese:

- H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB

Bei den Bewältigungsstrategien wird davon ausgegangen, dass eine generelle Verbesserung der WLB im Homeoffice erreicht werden kann. Kompensationsstrategien gehen von der Annahme aus, dass Probleme in einem Bereich durch den jeweils anderen kompensiert werden können.

Kompensationshypothese:

- H2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB

Konflikttheorien beschreiben die Schwierigkeiten beim Aufeinanderabstimmen der Anforderungen aus den unterschiedlichen Lebensbereichen und gehen generell von einer Beeinträchtigung der einen Seite durch die andere aus.

Konflikthypothese:

- H3: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB

3.5.2 Mediationshypothesen

Bei der Mediationsanalyse geht es darum, die Mechanismen/Gründe zu finden, die dazu führen, dass Homeoffice und WLB korrelieren. Zum Beispiel: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil man im Homeoffice eher mehr arbeitet (wöchentliche Arbeitsstunden).

Durch die räumliche Verlagerung der Arbeit in den Heimarbeitsplatz entfällt das Pendeln zur Arbeit, wodurch Zeit und Kosten eingespart werden können. Der Annahme nach würde sich die WLB dadurch verbessern. Die Zeit bei der Arbeit limitiert die Zeit, welche man für die Familie aufbringen kann. In der Corona-Pandemie könnte die Arbeitszeit für einige zu, für andere abgenommen haben.

- H3a: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil die Zahl der Arbeitsstunden pro Woche im Homeoffice höher ist (Mehrarbeit als Mechanismus).

Verbleibt, aufgrund eines hohen Arbeitspensums weniger Zeit für die Familie, könnte sich dadurch die WLB verschlechtern. Nicht nur die gemessenen Arbeitsstunden können die WLB beeinflussen. Es könnte auch sein, dass die Arbeitszeit zwar gleichbleibt oder sich sogar verringert, der wahrgenommene Zeit- und Erfolgsdruck jedoch steigt. Es könnte sein, dass ein Teil der Mehrarbeit bzw. die Leistung im Homeoffice generell nicht anerkannt wird, wodurch Angestellte das Gefühl haben, mehr leisten zu müssen.

- H3b: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil der Zeit- und/oder der Erfolgsdruck im Homeoffice höher ist (subjektiver Arbeitsdruck als Mechanismus).

Die kritische Theorie nimmt an, dass die gewonnene Autonomie im Homeoffice nicht im Sinne der Familien umgesetzt wird und Individuen ihren eigenen Bedürfnissen zuwiderhandeln.

- H3c: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil die betriebliche Mitbestimmung bei Mitarbeiter*innen im Homeoffice geringer ist und sich diese Einschränkung negativ auf die Vereinbarkeit auswirken kann.

Demgegenüber gestellt geht die Management-Literatur von einer Verbesserung der WLB aus, indem sie die Autonomie mit mehr Möglichkeiten und Selbstbestimmtheit gleichsetzt. Sowohl Entscheidungsautonomie und auch Planungsautonomie können durch die Verlagerung des Arbeitsplatzes ins Homeoffice während Corona zunehmen und die WLB beeinflussen.

- H2a Homeoffice verbessert die WLB, weil Mitarbeiter*innen im Homeoffice mehr Autonomie haben und sich diese Autonomie positiv auf die WLB auswirken kann.

Ängste aus einem Bereich (z.B. der Arbeit) könnten negative Folgen für die Familie haben. Besonders existenzielle Ängste wie der Verlust des Arbeitsplatzes können zu Stress führen, welcher sich negativ auf die Privatbeziehungen und die Familie auswirkt.

- H3d: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil Mitarbeiter*innen im Homeoffice mehr Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und sich diese Angst negativ auf die WLB auswirkt.

Existenzielle Sorgen und die Angst um Einkommenseinbußen sind miteinander gekoppelt und spiegeln eine prekäre Arbeitssituation wider, welche Auswirkungen für die WLB haben kann. Insbesondere das Gehalt spielt eine große Rolle bei der Kompensation. Arbeitsstress kann durch Urlaub kompensiert werden, ist das Geld für den Urlaub nicht vorhanden und hat man zusätzlich zum Arbeitsstress noch finanzielle Probleme im Privatleben zu bewältigen, kann die WLB stark darunter leiden. In der stattgefundenen Krisensituation könnte eine prekäre Arbeitssituation die WLB beeinflussen.

- H3e: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil Mitarbeiter*innen im Homeoffice mehr Angst haben, Einkommenseinbußen zu erleiden und sich diese Angst negativ auf die WLB auswirkt.

3.5.3 Moderationshypothese

Die Moderationshypothese soll anstelle der generellen Arbeitsbedingungen das organisationale Umfeld und die Unternehmensstruktur in die Analyse miteinbeziehen. Die Stärke des Zusammenhangs zwischen Homeoffice und WLB in a) großen und b) kleinen Unternehmen wird verglichen. Größere Arbeitsorganisationen haben häufiger formalisierte Regelungen bezüglich des Homeoffice, welche eine flexible Umsetzung in Krisenzeiten ermöglichen. Es wird angenommen, dass in Betrieben mit entsprechenden Rahmenbedingungen Homeoffice besser und einfacher umgesetzt werden kann und sich dadurch weniger Konflikte ergeben als in kleineren Betrieben, welche noch keine Digitalstrategie formell ausgearbeitet haben.

- H4: Homeoffice verschlechtert die WLB eher in kleinen Organisationen, während in größeren Organisationen weniger negative oder sogar positive Effekte erwartet werden.

3.5.4 Grafische Darstellung der Hypothesen

In der hier angeführten Abbildung werden alle für die Arbeit relevanten Hypothesen visualisiert. Mit Hilfe der Pfeile (Pfade) wird die Einflussrichtungen aufgezeigt.

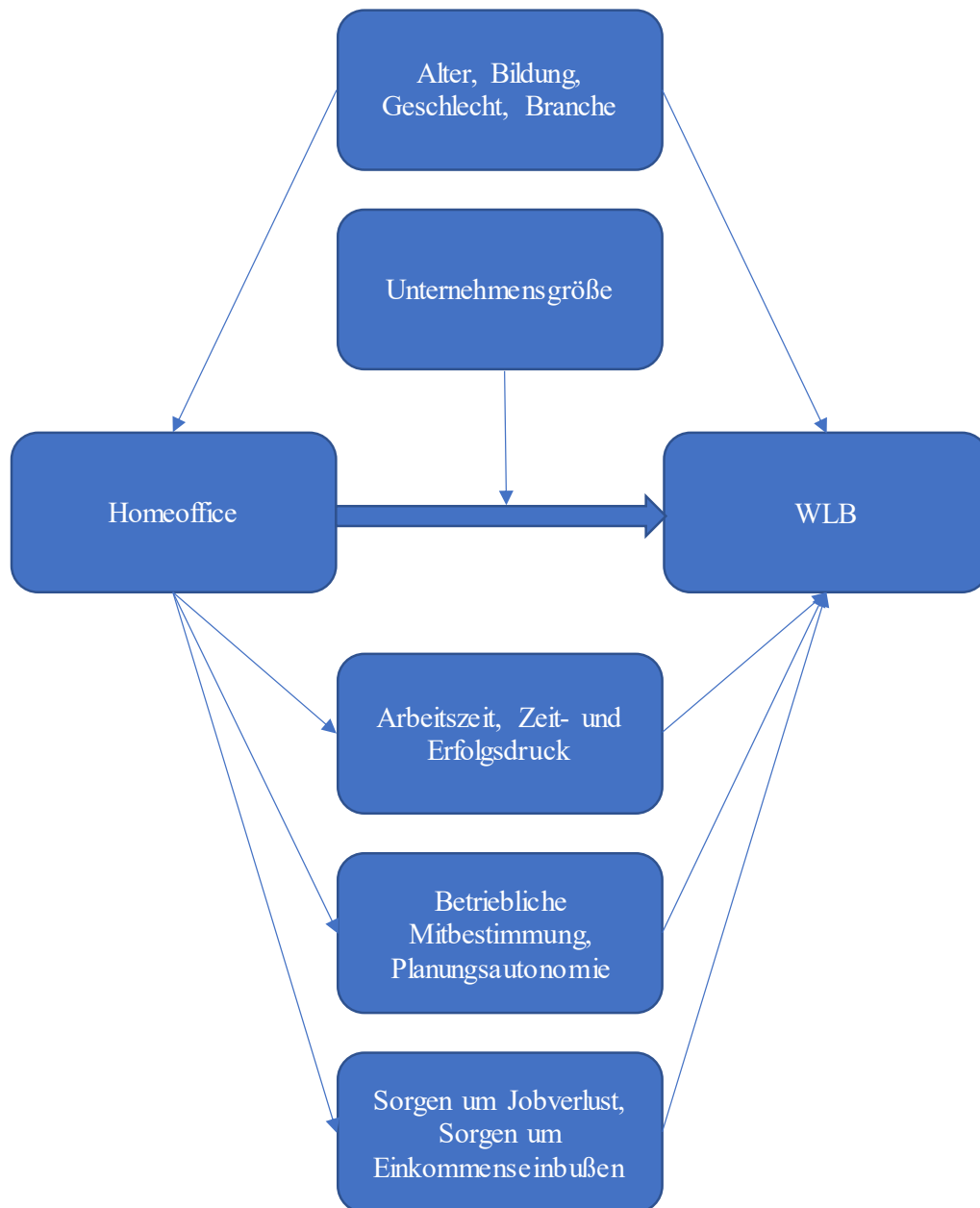


Abbildung 3: Eigene Darstellung – graphische Darstellung der Hypothesen

In Abbildung 3 werden die in Kapitel 3.5 vorgestellten Hypothesen graphisch dargestellt.

Die Hauptforschungsfrage behandelt den bivariaten Zusammenhang zwischen Homeoffice (unabhängige Variable) und WLB (abhängige Variable). Die Pfeilrichtung zwischen

Homeoffice und WLB gibt zu erkennen, dass eine Wirkung des Homeoffice für die WLB angenommen wird.

Um auszuschließen, dass der Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB durch Drittvariablen bedingt wird, werden Kontrollvariablen (sog. Konfundierungsvariablen) ins Modell eingefügt. Da nie alle Kontrollvariablen berücksichtigt werden können, gilt es so viele wie notwendig und so wenige wie möglich aufzunehmen. Die im Zuge der Forschungsfrage relevanten Konfundierungsvariablen wurden eingegrenzt auf das Alter, das Geschlecht, den Bildungsgrad und die Branche. Je nach Branche können Menschen mehr bzw. auch gar nicht im Homeoffice arbeiten, so wie je nach Branche die WLB anders ausfallen kann. Menschen mit einem hohen Bildungsniveau werden als Wissensarbeiter*innen eher im Homeoffice arbeiten und Menschen mit einem hohen Bildungsniveau werden auch eine entsprechend andere WLB aufweisen als Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau. Die Konfundierungsvariablen haben somit einen kausalen Effekt auf die abhängige- und unabhängige Variable. Das Berücksichtigen der Kontrollvariablen hilft eine Scheinkorrelation auszuschließen.

Damit das Beziehungsmuster zwischen der unabhängigen und abhängigen Variablen detaillierter bestimmt werden kann, bietet es sich zusätzlich an, Mediationsvariablen in das Modell aufzunehmen. Die verwendeten Mediationsvariablen (oder auch intervenierenden Variablen) sind die Arbeitsstunden pro Woche, der Zeit- und Erfolgsdruck, die betriebliche Mitbestimmung, die Planungsautonomie, die Sorge vor Jobverlust und die Sorge vor Einkommenseinbußen. Die Mediationsanalyse zielt darauf ab, den Effekt des Homeoffice auf die WLB dadurch zu erklären, dass das Homeoffice eine oder mehrere intervenierende Variablen wie z.B. die Arbeitszeit (Mediator) beeinflusst, und der Mediator selbst mit der abhängigen Variable zusammenhängt (Hartmann, Kopp, & Lois, 2022, S. 136).

Während die Konfundierungsvariablen helfen eine Scheinkorrelation auszuschließen und die Mediationsvariablen dazu dienen den Mechanismus zwischen Homeoffice und WLB zu erklären, fällt der Unternehmensgröße eine weitere Funktion zu. Mit Hilfe der Unternehmensgröße als Moderatorvariable soll überprüft werden, ob der Einfluss des Homeoffice auf die WLB verstärkt oder abgeschwächt wird. Der Moderator gibt die Bedingungen an, unter welchen die Stärke des Zusammenhangs zwischen der unabhängigen und abhängigen Variable variiert (Hartmann, Kopp, & Lois, 2022, S. 147).

4. Methodik

Ziel der Masterarbeit ist es, eine Antwort auf die Forschungsfrage geben zu können. Hierfür muss die eigene Auswertung in den aktuellen Forschungsstand eingegliedert werden. Die Erkenntnisse aus der Literaturanalyse werden deduktiv abgeleitet und mit Hilfe quantitativer Messverfahren in Form von Hypothesen geprüft (verifiziert oder falsifiziert). Im folgenden Kapitel werden das Analysesample beschrieben, die Variablen operationalisiert und mit Hilfe des im oberen Kapitel angeführten DAGS die Zusammenhänge dargestellt.

4.1 Sample

Der Zusammenhang von Homeoffice und WLB in Abhängigkeit zur Arbeitsorganisation wird mithilfe des AKCOVID Panel Survey untersucht. Die Daten wurden im Zeitraum zwischen dem 18. Juni (90% der Befragungen) und dem 2. Juli 2020 erhoben. In dieser Zeit war der erste Lockdown vorüber und das Infektionsgeschehen eher niedrig. Befragt wurden 2.000 in Österreich lebende Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren. Die Befragungen wurden mit einem Multi-Mode Design durchgeführt (90% von den Befragungen waren 80% computerunterstützte Interviews und 20% computerunterstützte Telefoninterviews) (Steiber, 2021). Insgesamt wurden zwei Erhebungswellen durchgeführt. Für die Masterarbeit wird der Datensatz aus der ersten Erhebungswelle verwendet, weil die Krise in dieser Zeit noch neu war und man sich erst auf die Situation einstellen musste. Es wird angenommen, dass sich die Zunahme des Ausmaßes an Homeoffice und die Veränderung der Arbeitsbedingungen in dieser Zeit am stärksten auf die WLB niederschlagen. Mit den Variablen im Datensatz wird gemessen, ob das Ausmaß an Homeoffice (unabhängige Variable) die WLB (abhängige Variable) vereinfacht oder verschlechtert hat. Erfasst werden alle unselbständigen Erwerbspersonen, welche Auskunft darüber geben, ob und in welchem Ausmaß sie zur Zeit der Befragung im Homeoffice tätig waren und inwiefern sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verändert hat.

4.2 Datensatzbereinigung

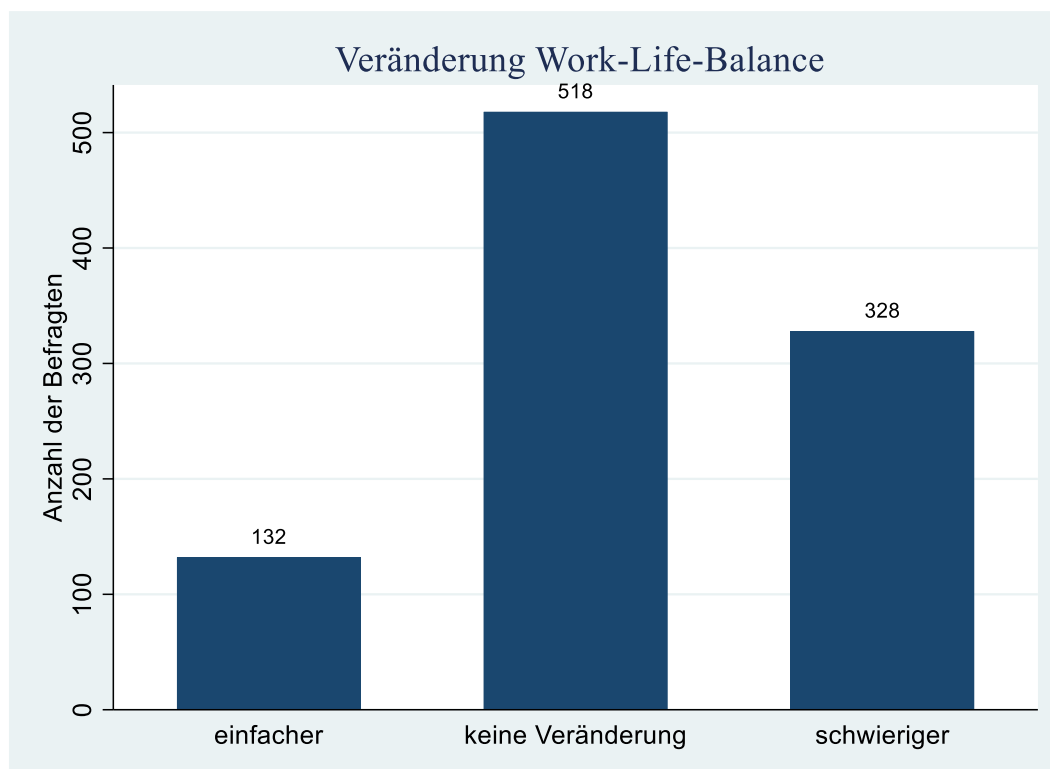
Im ersten Schritt wurde der Datensatz bereinigt. Vor der Bereinigung enthielt der Datensatz 2.000 Beobachtungen. Da die interessierende abhängige Variable „Work-Life Balance“, die unabhängige Variable „Homeoffice“, die konfundierende Variable „Arbeitsorganisation“, die intervenierenden Variablen sowie die gewählten Kontrollvariablen fehlende Werte (missing values) und Angaben beinhalteten, welche nicht gut zugeordnet werden konnten (wie „weiß nicht“ oder „andere“), wurden die Variablen umkodiert beziehungsweise neue Variablen generiert.

Es wurden Werte für die verschiedenen Variablen, die nicht zugeordnet werden und daher für die Analyse nicht verwendet werden können, als fehlende Werte (missing values) kodiert. Anschließend wurden die fehlenden Werte für jede Variable gelöscht, sodass der bereinigte Datensatz keine fehlenden Werte in den für die Analyse relevanten Variablen mehr enthält. Zudem wurden allen für die Analyse relevanten Variablen kurze und passende Benennungen sowie den Kategorien passende Labels zugeordnet. Der bereinigte Datensatz enthält noch 978 Beobachtungen.

4.3 Variablen

4.3.1 Abhängige Variable Work-Life Balance

Die abhängige Variable der WLB weist drei Ausprägungen auf und ist ordinalskaliert.

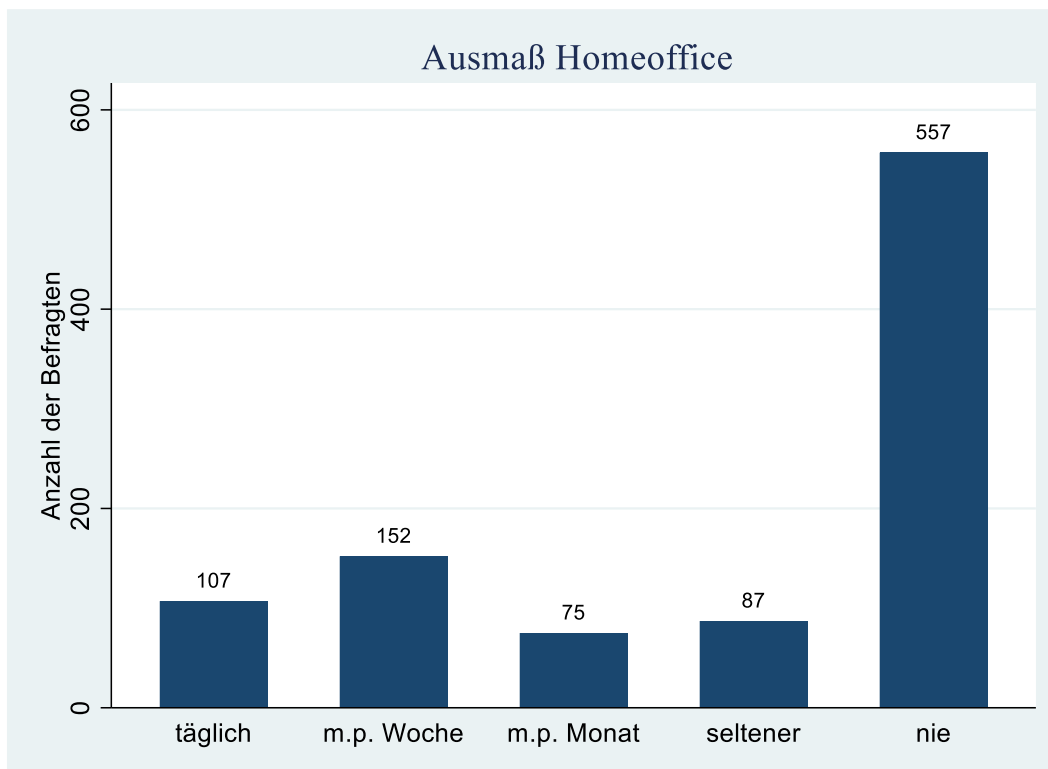


Personen wurden nicht direkt danach gefragt, ob die WLB gut oder schlecht ist, sondern danach, ob die WLB einfacher oder schwieriger geworden ist. „Würden Sie sagen, dass es seit Beginn der Corona-Krise einfacher oder schwieriger geworden ist, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren?“ Folgende Antwortoptionen standen zur Auswahl: „einfacher, keine Veränderung, schwieriger, trifft nicht zu“. Der Tabelle ist zu entnehmen, dass während der Corona-Krise für 132 von 978 Personen (13.50%) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einfacher geworden ist und sich damit die Work-Life Balance verbessert hat. Bei einem Drittel

der Befragten hat sich die WLB verschlechtert. 518 Personen (knapp über die Hälfte) geben keine Veränderung an. An dieser Stelle sei nochmal auf die bereits auf S. 20-21 thematisierte Unterscheidung zwischen „Work-Life Balance“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ verwiesen. Im Zuge der weiteren Interpretation werden beide Begrifflichkeiten, im Sinne einer ausgewogenen Lebensführung, synonym verwendet.

4.3.2 Unabhängige Variable Homeoffice

Die unabhängige Variable des Homeoffice wird in Form einer 5-stufigen Likert-Skala gemessen und ist quasi-metrisch ordinalskaliert. 5-stufige Likert-Skalen haben fünf Ausprägungen und besitzen offiziell ein ordinales Skalenniveau, da die Antwortmöglichkeiten nicht als gleich weit entfernt (äquidistant) wahrgenommen werden können. In vielen Fällen ist es jedoch zulässig, solche Variablen als metrisch anzusehen.



Das Homeoffice wurde wie folgt abgefragt: „Wie oft arbeiten Sie derzeit von zu Hause aus?“ Fünf Antwortoptionen standen zur Auswahl: „täglich, mehrmals pro Woche, mehrmals pro Monat, seltener, nie“. Die Mehrheit (57%) der Befragten gibt an, zum Stichpunkt der Erhebung, nicht im Homeoffice zu arbeiten. 107 Personen (11%) arbeiten hingegen täglich von zu Hause aus. Die restlichen 314 Befragten arbeiten entweder mehrmals pro Woche (15%), mehrmals pro Monat (8%) oder seltener (9%) von daheim.

Veränderung Homeoffice	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
stark verringert	56	5,73%	5,73%
leicht verringert	39	3,99%	9,71%
gleich geblieben	584	59,71%	69,43%
leicht erhöht	111	11,35%	80,78%
stark erhöht	188	19,22%	100,00%
Total	978	100,00%	

Im Zuge der Erhebung wurde auch eine Frage über das Homeoffice im Kontext der Veränderung gestellt: „Wie hat sich Ihre berufliche Situation seit Beginn der Corona-Krise geändert? – Wie viel ich von zu Hause aus arbeite“. Zur Auswahl standen fünf Kategorien von „stark verringert bis stark erhöht“. Für knapp 10% der Befragten hat sich die Arbeitszeit im Homeoffice verringert, wohingegen knapp 30% angeben, dass die Häufigkeit, im Homeoffice zu arbeiten, zugenommen hat.

4.3.2.1. Kreuztabelle unabhängige Variable

Veränderung Homeoffice	Homeoffice Ausmaß				
	täglich	m.p. Woche	m.p. Monat	seltener	nie
stark verringert	6,54%	3,29%	4,00%	4,60%	6,64%
leicht verringert	2,80%	5,26%	9,33%	4,60%	3,05%
gleich geblieben	30,84%	22,37%	24,00%	56,32%	80,79%
leicht erhöht	7,48%	15,13%	28,00%	24,14%	6,82%
stark erhöht	52,34%	53,95%	34,67%	10,34%	2,69%
Summe	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Total	107	152	75	87	557
n=978					

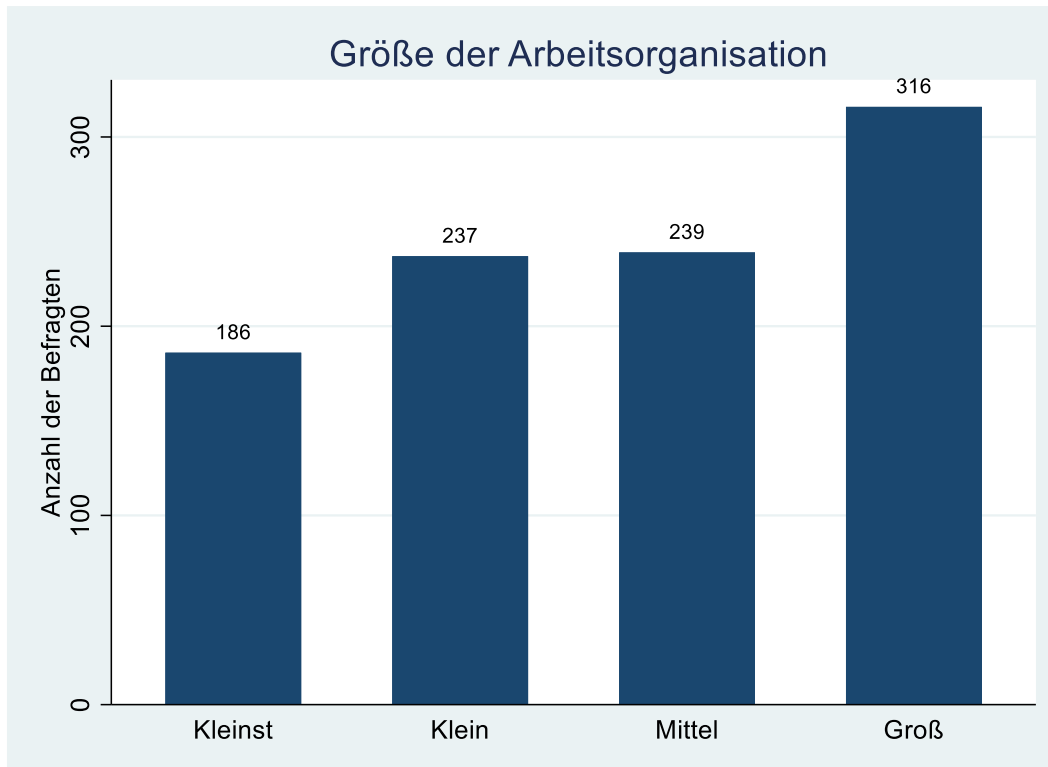
Von 107 Personen, welche täglich im Homeoffice arbeiten, geben 52,34% an, dass sich das Ausmaß an Homeoffice seit Beginn der Corona-Pandemie stark erhöht hat. Im Vergleich dazu hat sich bei Personen, welche seltener im Homeoffice arbeiten, das Ausmaß an Homeoffice um nur 10,34% erhöht. Ein höheres Ausmaß an Homeoffice vor der Pandemie ist in den meisten Fällen also auch mit einer Erhöhung des Ausmaßes an Homeoffice seit Beginn der Pandemie verbunden (Cramers V 0,32).

Es kann davon ausgegangen werden, dass diejenigen Personen, welche bereits vor der Krise häufig im Homeoffice tätig waren, auch während der Krise häufiger im Homeoffice arbeiten mussten. Beide Variablen eignen sich dafür, den bivariaten Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB zu messen. Inhaltlich sinnvoller ist die Variable des Ausmaßes an

Homeoffice, weil sie widerspiegelt, wie oft eine Person im Homeoffice tätig ist und ob mit einer häufigeren Arbeit im Homeoffice auch eine Verbesserung oder eine Verschlechterung der WLB in einer Krisensituation einhergeht.

4.3.3 Konfundierende Variablen

Im Folgenden werden weitere Drittvariablen beschrieben.



Die Organisationsgröße wurde wie folgt erhoben: „Wie viele Personen sind derzeit insgesamt an Ihrer Arbeitsstätte beschäftigt? Denken Sie bitte an die Anzahl der Mitarbeiter*innen an Ihrem Standort (z.B. Filiale, Firma, Kanzlei, Betrieb, Unternehmen), unabhängig davon, ob diese derzeit von zu Hause arbeiten“. Es konnten folgende Antwortoptionen gewählt werden: „weniger als 5; 6-9; 10-49; 50-99; 100-249; 250 oder mehr“. Die Variable gibt somit die Anzahl der Mitarbeiter*innen an der Arbeitsstätte der Befragten wieder. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass etwa neben der Filiale weitere Filialen bestehen und das Unternehmen größer ist als von den befragten Personen angegeben. Nichtsdestotrotz wird die Variable als indirektes Maß für die Unternehmensgröße verwendet, weil ein Standort mit vielen Mitarbeiter*innen auf ein großes Unternehmen schließen lässt und im Zuge der Arbeit die Größe der Arbeitsstätte relevant ist, weil eine große Arbeitsorganisation mit entsprechender Arbeitsteilung und Gliederung von Kompetenzen einhergeht. Je größer die Arbeitsstätte oder der Organisationsstandort, desto eher formalisierter und festgeschrieben sind die einzelnen

Rollenzuteilungen. Eine einheitliche Definition zur Unterteilung von Klein- Mittel- und Großunternehmen gibt es nicht (Wesseloh, 2004, S. 8), weshalb die Variable der Definition der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) entsprechend umkodiert wurde und sich wie folgt zusammensetzt. Kleinstunternehmen (bis 9 Mitarbeiter*innen), Kleinunternehmen (bis 49 Mitarbeiter*innen), Mittlere Unternehmen (bis 249 Mitarbeiter*innen) und Großunternehmen (ab 250 Mitarbeiter*innen) (WKO, 2021). Personen aus Kleinstunternehmen bilden mit unter 20% (186 Personen) die kleinste Gruppe, knapp gefolgt von den Kleinunternehmen mit ca. 24% (237 Personen). Ungefähr ein Viertel der Befragten (239 Personen) arbeiten in mittleren Unternehmen und Personen aus Großunternehmen sind mit ca. 33% (316 Personen) am häufigsten vertreten.

Altersgruppen	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
jung	196	20,04%	20,04%
mittel	526	53,78%	73,82%
alt	256	26,18%	100,00%
Gesamt	978	100%	

Die Befragten werden für die Untersuchung in drei Altersgruppen eingeteilt. Junge Menschen im Alter von bis zu 30 Jahren sind mit 20% am seltensten vertreten. Die am häufigsten vertretene Altersgruppe sind die 30- bis 50-Jährigen. Die restlichen 26% sind Personen im Alter von über 50 Jahren. Die Jungen sind in der „rush hour of life“ und könnten somit eher eine schlechte WLB aufweisen, weil sie sich in einer Lebensphase befindet, in welcher sie häufig Karriere machen und gleichzeitig Kinder betreuen müssen. Im Falle des Alters wird häufig von u-förmigen oder auch kurvenlinearen Zusammenhängen gesprochen. Im Falle der WLB bedeutet ein u-förmiger Zusammenhang, dass die WLB für sehr junge Personen sehr gut sein kann, im mittleren Lebensalter jedoch aufgrund der genannten vielseitigen Anforderungen aus Familie (z.B. wegen der Familiengründung) und Arbeit (wegen der Karriere) absinkt. Im Alter steigt die WLB dann wieder, weil die Kinder außer Haus sind und auch die Arbeitsanforderungen abnehmen.

Geschlecht	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
männlich	548	56,03%	56,03%
weiblich	430	43,97%	100,00%
Gesamt	978	100,00%	

Mit ca. 56% sind Männer häufiger vertreten als Frauen.

Haushaltszusammensetzung

Präsenz Partner*in	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
nein	266	27,20%	27,20%
ja	712	72,80%	100,00%
Summe	978	100,00%	

Präsenz Kinder u7	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
nein	716	73,21%	73,21%
ja	262	26,79%	100,00%
Summe	978	100,00%	

Partner*in arbeitet	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
nein	377	38,55%	38,55%
ja	601	61,45%	100,00%
Summe	978	100,00%	

Mit 72,80% hat die Mehrheit der Befragten eine*n Partner*in, welche*r zum Erhebungszeitpunkt in der Familie präsent war. Bei 61,54% arbeitet der/die Partner*in und bei ca. 26,70% der befragten Familien sind Kinder im Alter von unter 7 Jahren anwesend.

Bildungsgrad	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
max Pflicht	41	4,19%	4,19%
Lehre	427	43,66%	47,85%
BMS	132	13,50%	61,35%
AHS-Matura	56	5,73%	67,08%
BHS-Matura	109	11,15%	78,22%
Diplom, Univ. Lehrgang	65	6,65%	84,87%
Hochschule	148	15,13%	100,00%
Gesamt	978	100,00%	

Ca. 44% und damit fast die Hälfte der Untersuchungspersonen gibt an, lediglich eine Lehre abgeschlossen zu haben. Etwas über 20% geben an ein Diplom oder Univ.-Lehrgang, sowie eine Hochschule absolviert zu haben. Personen mit abgeschlossenem Diplom oder Univ.-Lehrgang könnten im Zuge der Krise eine besonders schlechte WLB angeben, da unter diesen Personen auch jene hineinfallen, welche zum Gesundheitspersonal gehören. Bei höheren Bildungsgruppen kann der Druck zusätzlich gestiegen sein, da diese weitere Verantwortlichkeiten in der Pandemie hatten.

Branche	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
Herstellung von Waren	110	11,25%	11,25%
Handel	126	12,88%	24,13%
Bau	59	6,03%	30,16%
Tourismus/Beherbergung/Gastronomie	45	4,60%	34,76%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	68	6,95%	41,71%
Freiberufliche/technische Dienstleistungen	40	4,09%	45,81%
Gesundheits- und Sozialwesen	131	13,39%	59,20%
öffentliche Verwaltung	94	9,61%	68,81%
Erziehung und Unterricht	57	5,83%	74,64%
Verkehr	34	3,48%	78,12%
Transport/Verkehr/Lagerei	48	4,91%	83,03%
Information und Kommunikation	66	6,75%	89,78%
Restkategorie	100	10,22%	100,00%
	978	100,00%	

Alle Branchen mit weniger als 30 Befragten wurden als Restkategorie zusammengefasst. In der Restkategorie enthalten sind folgende Branchen: Reinigungssektor, Sicherheitsbranche, Land- und Forstwirtschaft, Kunst, Erholung, Unterhaltung und Immobilien. Ungefähr 13% geben an im Gesundheits- und Sozialwesen tätig zu sein. Es zeigt sich, dass die verschiedenen Kategorien der Variable nicht unabhängig vom Geschlecht sind. Wesentlich mehr Männer als Frauen arbeiten in Sektoren wie der Herstellung von Waren, dem Bau, der öffentlichen Verwaltung, dem Verkehr, Transport und in der Information und Kommunikation. Frauen sind hingegen häufiger in Branchen wie Handel, Tourismus, Gesundheit und Erziehung vertreten.

4.3.4 Mediationsvariablen

Veränderung Arbeitsstunden pro Woche	Arbeitszeitintensivierung		
	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
stark verringert	120	12,27%	12,27%
leicht verringert	161	16,46%	28,73%
gleich geblieben	565	57,77%	86,50%
leicht erhöht	84	8,59%	95,09%
stark erhöht	48	4,91%	100,00%
Gesamt	978	100,00%	

Veränderung Zeit- und Erfolgsdruck	Häufigkeiten	Prozent	Kumuliert
stark verringert	51	5,21%	5,21%
leicht verringert	112	11,45%	16,67%
gleich geblieben	630	64,42%	81,08%
leicht erhöht	124	12,68%	93,76%
stark erhöht	61	6,24%	100,00%
Gesamt	978	100,00%	

Es wurde Folgendes abgefragt: „Wie hat sich Ihre berufliche Situation seit Beginn der Corona-Krise geändert? Bitte überlegen Sie sich zu jedem der folgenden Aspekte, ob diese sich verringert haben, gleichgeblieben sind, oder sich erhöht haben.“ Es wurden die zwei folgenden Aspekte erhoben: „Die Anzahl der Stunden, die ich pro Woche arbeite“ und „Der Zeit- oder Erfolgsdruck in der Arbeit“. Die Antwortoptionen waren: „stark verringert, leicht verringert, gleichgeblieben, leicht erhöht, stark erhöht.“ Steigende Arbeitsstunden pro Woche und ein gestiegener Zeit- und Erfolgsdruck bei der Arbeit bedeuten eine wahrgenommene Arbeitszeitintensivierung bzw. eine Verschlechterung des Verhältnisses von Arbeitsaufwand und Zeit. Bei ungefähr 60% der Befragten wurde keine Veränderung in beiden Bereichen festgestellt, da sowohl Arbeitszeit wie auch Zeit- und Erfolgsdruck gleichgeblieben sind. Knapp 30% der Befragten gaben an, dass sich die Arbeitszeit pro Woche verringert hat. Ca. 17% nehmen eine Verringerung des Zeit- und Erfolgsdrucks wahr. Für ca. 14% hat sich die Arbeitszeit pro Woche hingegen erhöht und der Zeit- und Erfolgsdruck ist bei ca. 19% angestiegen. Für die Mehrheit der Befragten hat sich, wie oben beschrieben, diesbezüglich nichts verändert.

Autonomie

Veränderung Betriebliche Mitbestimmung	Häufigkeiten	Prozent	kum. Häufigkeiten
stark verringert	41	4,19%	4,19%
leicht verringert	74	7,57%	11,76%
gleich geblieben	786	80,37%	92,13%
leicht erhöht	59	6,03%	98,16%
stark erhöht	18	1,84%	100,00%
Gesamt	978	100,00%	

Veränderung Planungsautonomie	Häufigkeiten	Prozent	kum. Häufigkeiten
stark verringert	34	3,48%	3,48%
leicht verringert	83	8,49%	11,96%
gleich geblieben	772	78,94%	90,90%
leicht erhöht	73	7,46%	98,36%
stark erhöht	16	1,64%	100,00%
Gesamt	978	100,00%	

„Wie hat sich Ihre berufliche Situation seit Beginn der Corona-Krise geändert? Bitte überlegen Sie sich zu jedem der folgenden Aspekte, ob diese sich verringert haben, gleichgeblieben sind, oder sich erhöht haben“. Es wurden die folgenden zwei Aspekte erhoben: „Wie sehr ich Entscheidungen, die wichtig für meine Arbeit sind, beeinflussen kann.“ „Wie sehr ich meine Arbeit selbst planen/einteilen kann“. Die Auswahlmöglichkeiten reichten auch hier von „stark verringert bis stark erhöht“. Sowohl bei der betrieblichen Mitbestimmung wie auch bei der Planungsautonomie geben ca. 12% der Befragten an, dass die betriebliche Mitbestimmung und Planungsautonomie seit Beginn der Corona-Krise abgenommen hat. Für ca. 80% gab es kaum eine Veränderung. Nur für einen kleinen Teil der Befragten Personen (ca. 7-8%) hat sich die betriebliche Mitbestimmung und die Autonomie bei der Planung seit Beginn der Corona-Krise erhöht.

Prekarisierung

Veränderung Sorgen um Jobverlust	Häufigkeiten	Prozent	kum. Häufigkeiten
gar keine Sorgen	441	45,09%	45,09%
1	92	9,41%	54,50%
2	91	9,30%	63,80%
3	74	7,57%	71,37%
4	50	5,11%	76,48%
5	76	7,77%	84,25%
6	41	4,19%	88,45%
7	36	3,68%	92,13%
8	23	2,35%	94,48%
9	14	1,43%	95,91%
sehr große Sorgen	40	4,09%	100,00%
Gesamt	978	100,00%	

Veränderung Sorgen um Einkommen	Häufigkeiten	Prozent	kum. Häufigkeiten
gar keine Sorgen	288	29,45%	29,45%
1	73	7,46%	36,91%
2	95	9,71%	46,63%
3	77	7,87%	54,50%
4	57	5,83%	60,33%
5	100	10,22%	70,55%
6	63	6,44%	76,99%
7	58	5,93%	82,92%
8	50	5,11%	88,04%
9	27	2,76%	90,80%
sehr große Sorgen	90	9,20%	100,00%
Gesamt	978	100,00%	

Folgende Frage wurde erhoben: „Wie viel Sorgen machen Sie sich, dass Sie aufgrund der Corona-Krise Ihren Arbeitsplatz/Job verlieren?“ „Wie viel Sorgen machen Sie sich, dass Sie aufgrund der Corona-Krise Einkommenseinbußen erleiden?“ Die Antwortoptionen reichten von „0 (gar keine Sorgen) bis zu 10 (sehr große Sorgen)“. Von den 987 befragten Personen machen sich 45% aufgrund der Corona-Krise gar keine Sorgen ihren Arbeitsplatz zu verlieren und ein Drittel scheint ebenso nicht besorgt zu sein, Einkommenseinbußen zu erleiden. Ungefähr 30% haben auf der Skala bei der Sorge um Einkommenseinbußen einen Wert von 6 oder höher angekreuzt. Der Durchschnitt liegt bei 2,8 gerundet.

Sehr besorgt um Einkommenseinbußen sind knapp 10%. Bei den Sorgen um den Arbeitsplatz haben ca. 24% auf der Skala eine 6 oder höher angegeben. Die überwiegende Mehrheit der Befragten ordnet sich auf der Skala bei einem Wert von 5 oder niedriger ein. Der Durchschnitt liegt bei 3 gerundet.

5. Regressionsmodelle

Um die Beziehung zwischen der unabhängigen und abhängigen Variablen angemessen zu untersuchen, muss das richtige Regressionsmodell ausgewählt werden.

5.1 Modellauswahl

Die abhängige Variable misst, ob die WLB seit Beginn der Corona-Krise für die Befragten einfacher, gleichgeblieben oder schwieriger geworden ist, wobei es für die Mehrheit der Korrespondent*innen keine Veränderung gab. Ungefähr ein Drittel der Befragten geben eine schwierigere WLB an und ca. 13.5% eine einfachere und somit bessere WLB seit Beginn der Corona-Krise. Um den Effekt des Homeoffice auf die WLB zu messen, wird folglich kontrolliert, ob ein hohes Ausmaß an Homeoffice die WLB „einfacher“ oder „schwieriger“ gemacht hat.

Die abhängige Variable Work-Life Balance ist kategorial, weswegen ein logistisches Regressionsmodell verwendet werden muss. Da sie mehr als zwei Kategorien besitzt, wird zunächst eine geordnete logistische Regression durchgeführt. Um zu prüfen, ob die beobachtete Abweichung vom geordneten logistischen Regressionsmodell größer ist, als man es dem Zufall zuschreiben könnte, wird der Brant Test durchgeführt. Da dieser signifikant ist ($p\text{-Wert} = 0,034$), kann davon ausgegangen werden, dass die Annahme der Parallelität an die Regression (parallel regression assumption) verletzt ist. Daher wird im Folgenden eine multinomiale logistische Regression verwendet. Die Korrelation zwischen den unabhängigen Variablen sollte nicht zu hoch sein (kleiner 0.7). Um auf Multikollinearität zu prüfen, wurde eine Kreuzkorrelation (Pearson- und Spearman Korrelation) gerechnet. Zwischen den intervenierenden Variablen *Sorge um Einkommen* und *Sorge um Job* zeigt sich eine Korrelation > 0.7 . Für die Auswertung wurde deshalb ein Sorgenindex generiert, welcher beide Variablen zusammenfasst. Es wurde bei den konfundierenden Variablen des Weiteren festgestellt, dass eine Beziehung zwischen Geschlecht und Branche besteht. Diese Beziehung war zu erwarten und stellt kein Problem für die Multikollinearität dar.

Da ein multinomiales logistisches Regressionsmodell verwendet wird, wird auf die Testung weiterer Annahmen an eine Regression (Homoskedastizität, Autokorrelation, etc.) verzichtet.

5.2 Multinomiale logistische Regression

Es soll herausgefunden werden, ob das Ausmaß an Homeoffice einen Einfluss auf die Veränderung der WLB hat. Für die Berechnung der multinomialen logistischen Regression wird eine simultane Schätzung für alle Ausprägungen und damit die gesamte Fallzahl von 948 befragten Personen durchgeführt. Die Ergebnisse werden in Form von Marginaleffekten ausgewiesen.

5.3 Modell I

Modell I mit Marginaleffekten (Referenz: nie)

WLB	(1) einfacher	(2) keine Veränderung	(3) schwieriger
Homeoffice			
täglich	0.214** (0.0521)	-0.151** (0.0516)	-0.063 (0.0477)
mehrmals pro Woche	0.152** (0.0421)	-0.177** (0.0445)	0.025 (0.0437)
mehrmals pro Monat	0.125* (0.0578)	-0.158** (0.0597)	0.033 (0.0594)
seltener	0.009 (0.0454)	0.065 (0.0584)	-0.074 (0.0524)
Observations	978	978	978

Standardfehler in Klammern

** p<0.01, * p<0.05

Log Likelihood: -928.279;

McFadden: 0.025

McFadden(adjusted) 0.014

AIC: 1876.558

Die Referenzkategorie in diesem Modell für Homeoffice ist die Kategorie „nie“. Damit gemeint sind Personen, die nie im Homeoffice gearbeitet haben. Die Wahrscheinlichkeit, dass durch die tägliche Arbeit im Homeoffice die WLB einfacher wurde, ist um 21,4%-Punkte höher als in der genannten Referenzgruppe der Personen, die nie von zu Hause arbeiten. Bei Personen, welche angeben „mehrmals pro Woche“ im Homeoffice zu arbeiten, ist die Wahrscheinlichkeit eine bessere WLB als vor Beginn der Pandemie zu haben, im Verhältnis zur Referenzgruppe um 15,2%-Punkte höher. Befragte Personen, welche angeben „mehrmals pro Monat“ im Homeoffice zu arbeiten, haben im Vergleich zur Referenzgruppe eine um 12,5%-Punkte höhere Wahrscheinlichkeit für eine verbesserte WLB.

Es können keine signifikanten Ergebnisse dafür gefunden werden, dass die WLB durch das Homeoffice schwieriger wird. D.h. Homeoffice hat keinen signifikanten Einfluss darauf, dass

die WLB schwieriger wird, nur darauf, dass die WLB sich nicht verändert und dass sie einfacher wird.

Um die Modellgüte zu überprüfen, wird der fitstat-Befehl verwendet, wobei hier auf die Chi-2 Statistik des Likelihood Ratio Tests eingegangen werden soll. Da der p-Wert 0.000 ergibt, ist das Modell als Ganzes signifikant.

Homeoffice	chi2	P>chi2
täglich	24,614	0,000
m.p. Woche	22,482	0,000
m.p. Monat	8,875	0,012
seltener	1,900	0,387

Die Signifikanz der verschiedenen Kategorien für die Variable Homeoffice auf die WLB – außer der Referenzkategorie – wird mit einem Likelihood Ratio Test (LR-Test) überprüft. Dabei lässt sich bestätigen, dass alle Kategorien, außer „seltener“ einen signifikanten Einfluss haben. Die Interpretation des Log-Likelihood-Wertes und AIC sind nur im Kontext eines Modellvergleichs sinnvoll und werden deshalb erst im nächsten Schritt interpretiert.

Modell I lässt bereits vermuten, dass ein Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB besteht und die allgemeine These angenommen werden kann, dass ein wechselseitiger Effekt zwischen der Familien- und Arbeitssphäre besteht, indem die Verlagerung der Arbeitszeit ins Homeoffice die WLB einfacher macht.

5.4 Bivariate Hypothesen

5.4.1 Modell II

Im zweiten Modell werden neben der unabhängigen Variable Homeoffice auch die Kontrollvariablen Alter, Bildung, Branche, Geschlecht und Unternehmensgröße inkludiert. Modell II bildet also das „Nettomodell“ (im späteren auch Grundmodell genannt), welches mit Modell I, dem „Bruttomodell“ verglichen wird. Ein Vergleich zwischen „Brutto“- und „Netto-Modell“ ermöglicht eine erste Einschätzung, inwiefern die unabhängigen Variablen mit den anderen Modellvariablen korrelieren (Hartmann, Kopp, & Lois, 2022, S. 131). Es soll ausgeschlossen werden, dass die Kontrollvariablen (Konfundierungsvariablen) die Messergebnisse verändern, womit alternative Erklärungen ausgeschlossen werden und eine höhere Präzision des Modells erzielt wird.

Modell II mit Marginaleffekten

WLB	(1) einfacher	(2) keine Veränderung	(3) schwieriger
Homeoffice			
nie	(REF)	(REF)	(REF)
täglich	0.245* (0.0620)	-0.185** (0.0583)	-0.061 (0.0535)
mehrmals pro Woche	0.147** (0.0440)	-0.169** (0.0495)	0.0225 (0.0477)
mehrmals pro Monat	0.116* (0.0584)	-0.162* (0.0650)	0.0462 (0.0641)
seltener	0.004 (0.0417)	0.064 (0.0602)	-0.0680 (0.0549)
Kontrollvariablen			
Altersgruppen			
junges Alter (bis 30)	(REF)	(REF)	(REF)
mittleres Alter (31 bis 50)	-0.0229 (0.0246)	-0.116** (0.0439)	0.139** (0.0416)
hohes Alter (51+)	-0.069** (0.0229)	0.091 (0.0514)	-0.022 (0.0503)
Bildungsgrad			
max Pflicht	(REF)	(REF)	(REF)
Lehre	0.181 (0.127)	-0.173 (0.104)	-0.008 (0.0910)
BMS	0.326 (0.229)	-0.223 (0.148)	-0.104 (0.113)
AHS-Matura	0.303 (0.253)	-0.216 (0.160)	-0.087 (0.131)
BHS-Matura	0.375 (0.238)	-0.283* (0.141)	-0.092 (0.126)
Diplom, Univ. Lehrgang	0.495* (0.246)	-0.359** (0.134)	-0.136 (0.134)
Hochschule	0.322 (0.223)	-0.339** (0.115)	0.017 (0.143)
Branche			
Herstellung von Waren	(REF)	(REF)	(REF)
Handel	-0.054* (0.0269)	-0.122 (0.0742)	0.176* (0.0771)
Bau	-0.076** (0.0246)	-0.099 (0.0911)	0.175 (0.0934)
Tourismus/Beherbergung/Gastronomie	-0.058 (0.0299)	-0.131 (0.0983)	0.189 (0.101)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	-0.041	-0.097	0.138

	(0.030)	(0.0915)	(0.0934)
Freiberufliche/technische Dienstleistung	-0.102**	-0.0347	0.136
	(0.0176)	(0.107)	(0.108)
Gesundheits- Sozialwesen	-0.072**	-0.190**	0.262**
	(0.0231)	(0.0729)	(0.0756)
öffentliche Verwaltung	-0.068**	-0.031	0.100
	(0.0245)	(0.0803)	(0.0816)
Erziehung und Unterricht	-0.047	-0.001	0.048
	(0.0317)	(0.0979)	(0.0983)
Information und Kommunikation	-0.089**	0.011	0.079
	(0.0187)	(0.0916)	(0.0922)
Verkehr	0.001	-0.105	0.104
	(0.0522)	(0.108)	(0.114)
Transport/Verkehr/Lagerei	-0.063*	0.048	0.015
	(0.0310)	(0.0972)	(0.0977)
Restkategorie	-0.046	-0.173*	0.219**
	(0.0274)	(0.0774)	(0.0811)

Geschlecht

Männer	(REF)	(REF)	(REF)
Frauen	0.009	-0.098**	0.089*
	(0.0214)	(0.0372)	(0.0348)

Unternehmensgröße

Kleinstunternehmen bis 9 Mitarbeiter*innen	(REF)	(REF)	(REF)
Kleinunternehmen bis 49 Mitarbeiter*innen	-0.013	-0.047	0.060
	(0.0297)	(0.0528)	(0.0515)
Mittlere Unternehmen bis 249 Mitarbeiter*innen	-0.023	-0.098	0.121*
	(0.0292)	(0.0545)	(0.0541)
Großunternehmen ab 250 Mitarbeiter*innen	0.012	-0.084	0.071
	(0.0306)	(0.0525)	(0.0510)

Beobachtungen

Standardfehler in Klammern

** p<0.01, * p<0.05

Log Likelihood: -869.145

McFadden 0.087

McFadden(adjusted) 0.026

AIC: 1854.290

Durch die Hinzunahme der Kontrollvariablen Alter, Bildung, Branche, Geschlecht und Unternehmensgröße hat sich der in Modell I beschriebene Effekt für eine „einfachere WLB“ bei der Kategorie „täglich“ von 21,4% auf 24,5% etwas erhöht.

Die Wahrscheinlichkeit, dass durch die tägliche Arbeit im Homeoffice die WLB einfacher wurde, ist um 24,5%-Punkte höher als in der genannten Referenzkategorie.

Für die Kategorie „mehrmals pro Woche“ hat sich der Effekt von 15,2% auf 14,7% verringert. Ebenso hat sich der Effekt für die Kategorie „mehrmals pro Monat“ von 12,5% auf 11,6% reduziert. Die Veränderungen sind gering, das Modell bleibt durch die Hinzugabe der Kontrollvariablen als solches robust.

Im Folgenden werden einige signifikante und für die Hypothesenprüfung inhaltlich sinnhafte Effekte der Kontrollvariablen interpretiert. Die Interpretation aller Effekte würde den Rahmen der Arbeit sprengen.

Bei der Variable Alter wurden junge Menschen bis zu 30 Jahren als Referenzkategorie verwendet. Für Personen im mittleren Alter (31-50) ist die Wahrscheinlichkeit, eine schwierigere WLB anzugeben, um 13,9%-Punkte höher als bei jungen Menschen. Diese Altersgruppe, welche mit fast 54% (526 Personen) den Großteil der Befragten ausmacht, befindet sich in der Rush-Hour des Lebens. Diese Phase beginnt beim Abschluss der Berufsausbildung und geht bis zur Lebensmitte. In dieser Zeit fällt mit der Karriere häufig noch die Familiengründung hinzu, was die WLB generell erschwert.

Die Wahrscheinlichkeit, eine einfachere WLB anzugeben, ist bei Personen im hohen Alter (51+) um 6,8%-Punkte geringer als bei jungen Menschen. Die Wahrscheinlichkeit eine einfachere WLB anzugeben ist bei jungen Menschen somit am höchsten im Vergleich zu den anderen Altersgruppen.

Bei der Variable Bildungsgrad wurde der niedrigste Bildungsabschluss (max. Pflichtschule) als Referenzkategorie verwendet. Man erkennt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades auch die Wahrscheinlichkeit steigt, eine einfachere WLB anzugeben. Personen, die angeben ein Diplomstudium oder einen Universitätslehrgang abgeschlossen zu haben, geben eine um 49,5%-Punkte höhere Wahrscheinlichkeit für eine einfachere WLB an als Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Bei Lehre liegt der Wert lediglich bei 18,1% (nicht signifikant). Personen mit einem hohen Bildungsgrad sind vorwiegend Wissensarbeiter*innen, welche mit hoher Wahrscheinlichkeit auch schon von der Krise Erfahrungen im Homeoffice sammeln konnten.

Bei der Branche wurde der Sektor „Herstellung von Waren“ als Referenzkategorie verwendet. Es zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, eine schlechtere WLB anzugeben, im Sektor Handel um 17,6%-Punkte höher ist als in der Referenzkategorie. Dasselbe gilt für Menschen im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese geben eine rund 26,2%-Punkte höhere Wahrscheinlichkeit an, dass die WLB schwieriger wurde. Freiberufliche/technische Dienstleistungen haben eine um 10,2%-Punkte geringere Wahrscheinlichkeit angegeben, dass die WLB besser bzw. einfacher wurde. Personen, welche in der öffentlichen Verwaltung (-

6,83%-Punkte) und Information und Kommunikation (-8,94%-Punkte) arbeiten, geben eine geringere Wahrscheinlichkeit für eine einfachere WLB an als Personen in der Warenherstellung. Wie zu erwarten, sticht das Gesundheitspersonal im Vergleich zu den anderen signifikanten Kategorien in der Corona-Krise besonders hervor.

Für Frauen hat sich, im Verhältnis zu Männern, die Wahrscheinlichkeit eine schwierigere WLB anzugeben um 8,93%-Punkte erhöht.

Bei der Unternehmensgröße zeigt sich eine um 12,1%-Punkte höhere Wahrscheinlichkeit für eine Verschlechterung der WLB bei Personen in Unternehmen von 50-249 Mitarbeiter*innen im Verhältnis zu Personen in Kleinstunternehmen (bis zu 9 Mitarbeiter*innen).

Das Modell ist als Ganzes signifikant.

Homeoffice	chi2	P>chi2
täglich	26,179	0,000
m.p. Woche	19,504	0,000
m.p. Monat	8,131	0,017
seltener	1,469	0,480

Der LR-Test bestätigt auch für Modell II, dass alle Kategorien, außer „seltener“ einen signifikanten Einfluss haben.

Der Log-Likelihood-Wert beträgt in Modell I -928.279 und in Modell II -869.145. Ein höherer Wert (im Wertebereich zwischen minus unendlich bis plus unendlich) spricht für ein besseres Modell. Der Wert in Modell II ist somit höher und das Modell besser.

Beim AIC hat sich der Wert von 1876.558 (Modell I) auf 1854.290 (Modell II) reduziert, wobei ein kleinerer Wert für ein besseres Modell spricht. Auch der AIC bestätigt Modell II als besseres Modell.

Modell II mit allen Kontrollvariablen bildet somit das Grundmodell für den zu untersuchenden Hauptzusammenhang.

5.4.2 Hypothese 1

- H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB.

Hypothese 1 kann für die Kategorie der Ausprägung „einfacher“ bestätigt werden. Das heißt, dass das Ausmaß an Homeoffice einen Einfluss auf die Veränderung der WLB hat. Das in der Theorie bereits erwähnt Spillover-Modell beschreibt das Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, sowie das Verhältnis zwischen Arbeit und Familie. Gemeint sind damit die Übertragungen (Spillover) von Emotionen, Gewohnheiten und Einstellungen von der

Familienosphäre in die Arbeitssphäre, was sich auf unterschiedliche Weise auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt.

5.4.3 Hypothese 2

- H2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB.

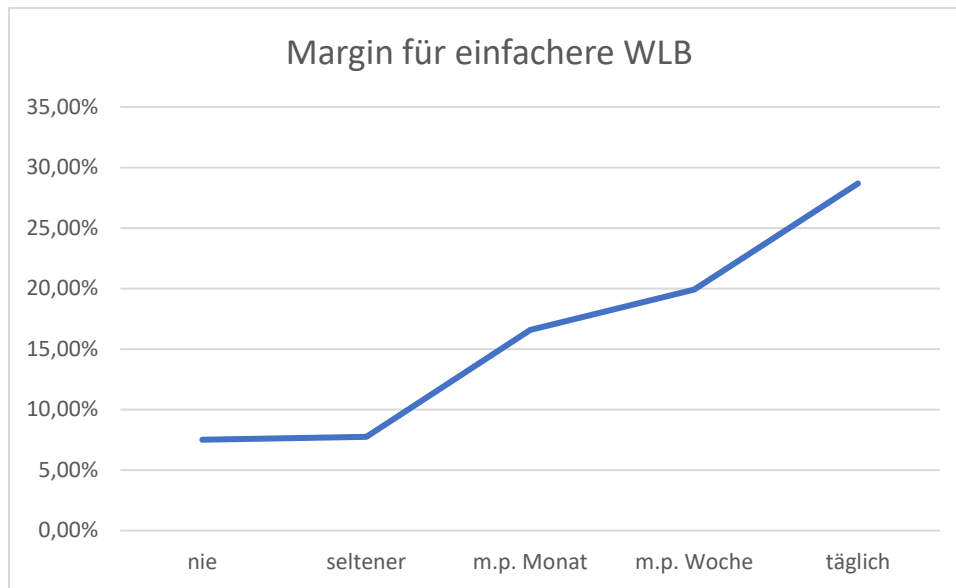
Homeoffice	Margin für einfachere WLB	P> z
nie	7,51%	0,000
seltener	7,75%	0,005
m.p. Monat	16,59%	0,000
m.p. Woche	19,91%	0,000
täglich	28,68%	0,000
n=978		

Im Mittel ist für 7,51% der Personen, welche angeben „seltener“ als mehrmals pro Monat im Homeoffice zu arbeiten, die WLB einfacher geworden. Im Vergleich dazu ist für 16,59% der Personen, die angeben „mehrmals pro Monat“ im Homeoffice zu arbeiten, die WLB einfacher geworden. Und unter jenen, die täglich im Homeoffice arbeiten, geben 28,68% an, dass sich ihre WLB im Vergleich zu vor Beginn der Pandemie verbessert hat.

Die Wahrscheinlichkeit, dass die WLB einfacher wird, steigt mit der Arbeitszeit im Homeoffice.

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB. Das heißt, dass das Ausmaß an Homeoffice zu einer Verbesserung der WLB beiträgt.

Beim Arbeiten im Homeoffice sind die Mikro-Rollenübergänge sehr häufig und die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Der Sprung in die Rolle des*r Arbeiters*in durch das Anziehen der Arbeitskleidung muss nicht mehr vollzogen werden. Neben dem Anziehen der Arbeitskleidung erspart man sich auch das Pendeln zur Arbeit, womit Wegzeit eingespart wird. Die gesparte Vorbereitungs- und Pendelzeit kann schließlich für etwas anderes, z. B. für die Bedürfnisse der Familie, verwendet werden.



Kontrollvariablen: Bildung, Branche, Altersgruppe und Unternehmensgröße.

In der dargestellten Grafik erkennt man, dass die Wahrscheinlichkeit, eine „einfachere“ WLB anzugeben, mit der Häufigkeit des Arbeitens im Homeoffice ansteigt. Es kann angenommen werden, dass das Homeoffice während der Corona-Pandemie einen Kompensationseffekt hatte und den Probanden dabei geholfen hat, die Bedürfnisse der Arbeit und Familie besser in Einklang zu bringen. Das Homeoffice könnte als ein Instrument oder auch eine Maßnahme angesehen werden, um die WLB zu verbessern.

5.4.4 Hypothese 3

- H3: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB

Hypothese 3 kann nicht bestätigt werden, da keine signifikanten Ergebnisse für die Kategorie „schwieriger“ der abhängigen Variable WLB vorliegen.

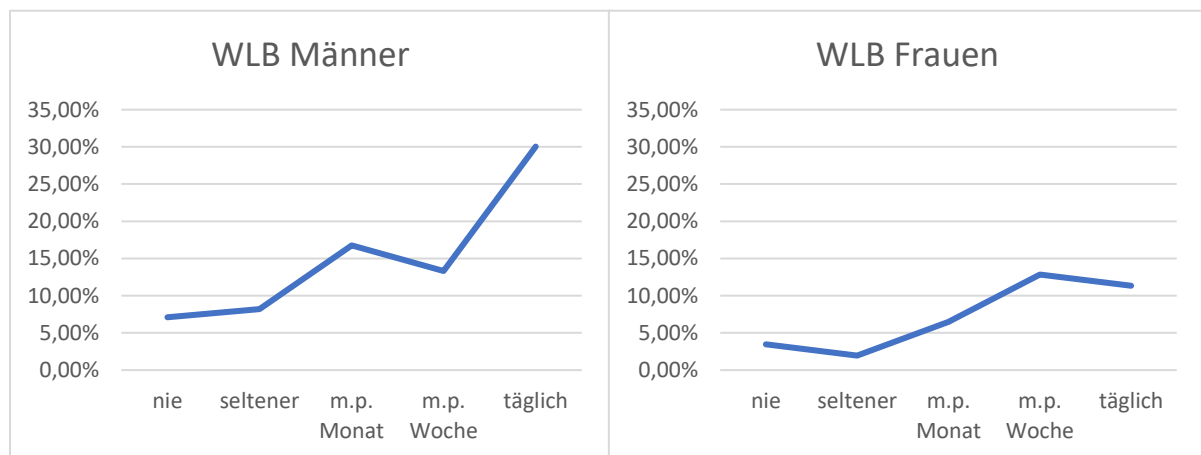
Es kann festgehalten werden, dass die WLB zu Beginn der Corona-Pandemie eher schwieriger geworden ist (33,54%) als einfacher (13,5%) und das Homeoffice sich positiv auf die Verbesserung der WLB auswirkt. In einer Zeit, in der die WLB also generell schlechter wurde, zeigt sich, dass diejenigen Personen, welche Häufig im HO arbeiten, die WLB verbessern konnten. Demnach hat das Homeoffice eine relevante Rolle für die Verbesserung der WLB in der Corona-Krise gespielt. Im Folgenden wird untersucht, aus welchen Gründen das Homeoffice zu einer Verbesserung der WLB in der Corona-Pandemie in Österreich geführt hat bzw. was den Effekt womöglich noch beeinflusst.

5.4.5 Kontrolle Haushaltszusammensetzung

Im folgenden wird für die Haushaltszusammensetzung kontrolliert.

5.4.5.1 Modell II nach Geschlecht

Männer			Frauen		
Homeoffice	Margin für einfachere WLB	P> z	Homeoffice	Margin für einfachere WLB	P> z
nie	7,10%	0,000	nie	3,46%	0,992
seltener	8,21%	0,020	seltener	1,95%	0,993
m.p. Monat	16,76%	0,005	m.p. Monat	6,48%	0,990
m.p. Woche	13,33%	0,001	m.p. Woche	12,84%	0,990
täglich	30,04%	0,000	täglich	11,33%	0,989
n=548			n=430		



Kontrollvariablen: Bildung, Branche, Altersgruppe und Unternehmensgröße.

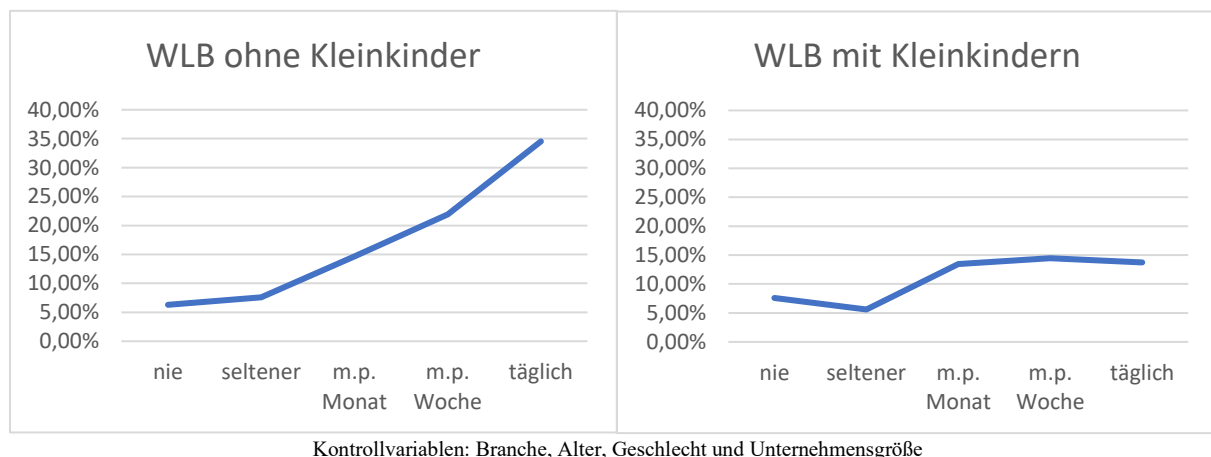
Für Männer bleiben die Ergebnisse signifikant, wobei sich zeigt, dass die Kurve im Vergleich zum Gesamtmodell (Männer und Frauen) nicht monoton ansteigt, sondern ein ähnliches Ergebnis für „mehrmals pro Monat“ und „mehrmals pro Woche“ zeigt. Männer, die nie im Homeoffice arbeiten, geben nur zu rund 7% an, dass die WLB besser wurde im Vergleich zu 30% der Männer, die täglich im Homeoffice arbeiten. Für Frauen zeigt sich, dass generell der Anteil jener mit einer verbesserten WLB niedriger ist im Vergleich zu den Männern und dass dieser Anteil auch kaum mit dem Ausmaß des Homeoffice ansteigt. Der Effekt des Homeoffice ist bei Frauen nicht signifikant. Lediglich für Männer kann angenommen werden, dass die WLB besonders bei „täglichem Homeoffice“ verbessert wird.

Der abgeschwächte bzw. nicht signifikante Effekt bei Frauen lässt sich zum Teil durch den in der Theorie erwähnten „gewohnheitsbasierten Konflikt“ verstehen. Oftmals stehen die

emotionalen und sensiblen Anforderungen der Familie im Widerspruch zu den Anforderungen der Arbeit. Stereotype Rollenbilder von Frauen können dazu führen, dass Anforderungen im Haushalt, entsprechend der Gewohnheit, eher den Frauen zugeteilt werden. Dies kann es für Frauen schwerer machen, eine gute WLB im Homeoffice aufrechtzuerhalten.

5.4.5.2 Präsenz Kinder

ohne Kleinkinder (u7)			mit Kleinkindern (u7)		
Homeoffice	Margin für einfachere WLB	P> z	Homeoffice	Margin für einfachere WLB	P> z
nie	6,30%	0,000	nie	7,60%	0,941
seltener	7,60%	0,015	seltener	5,60%	0,943
m.p. Monat	14,65%	0,003	m.p. Monat	13,48%	0,937
m.p. Woche	21,94%	0,000	m.p. Woche	14,46%	0,937
täglich	34,53%	0,000	täglich	13,71%	0,937
n=716			n=262		



Schränkt man die Gruppe der Befragten auf Personen ein, welche keine Kleinkinder im Alter von unter 7 Jahren haben, und kontrolliert die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten für eine einfachere WLB, zeigt sich ein nahezu linearer Zusammenhang. Untersucht man den Zusammenhang hingegen für Familien mit Kindern im Alter von unter 7 Jahren, verschwindet der Zusammenhang. Die Anwesenheit des Kindes spielt folglich eine sehr große Rolle dafür, ob die Arbeit im Homeoffice die WLB verbessert. Sind kleine Kinder anwesend, ist kein Effekt mehr für die WLB ersichtlich. Es wurde bereits auf den Work-Family- und Family-Work-Konflikt hingewiesen. Der Family-Work-Konflikt tritt auf, wenn familiäre Aktivitäten die Arbeitspflichten beeinträchtigen. Kleinkinder bedürfen einer besonderen Form der Zuneigung und Aufsicht, wodurch sich das Arbeiten im Homeoffice erschwert.

Es wurde für Branche, Alter, Geschlecht und Unternehmensgröße kontrolliert. Fügt man den Bildungsgrad als Kontrollvariable ein, verschwindet der Effekt auch bei der Abwesenheit von Kleinkindern. Es hat sich bereits in Modell II gezeigt, dass Personen mit Diplom und Univ.-Lehrgang eine um 49,5% höhere Wahrscheinlichkeit für eine einfachere WLB angeben. In Modell II erkennt man bereits, dass ein sehr starker Effekt vom Bildungsgrad für eine einfachere WLB ausgeht. Das heißt, dass der Effekt nur dadurch zustande kommt, dass Personen mit höherer Bildung sowohl mehr im HO sind als auch eher angeben, eine bessere WLB zu haben. Es handelt sich also um eine Scheinkorrelation. Grund dafür könnte sein, dass Personen mit einer hohen Bildung auch trotz dem Vorhandensein von Kindern eher die Möglichkeit haben, die Bedürfnisse der Familie zu berücksichtigen, weil sie aufgrund ihrer beruflichen Qualifikationen weniger Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Niedrig qualifizierte Personen hingegen müssen die Bedürfnisse der Arbeit eher in den Vordergrund stellen, aus Angst den Arbeitsplatz zu verlieren. Daneben gibt es noch weitere Gründe für die Unterschiede. Höhere Bildung geht mit mehr Gehalt einher. Mehr Gehalt bedeutet, dass bestimmte Kompetenzen im Haushalt an Haushaltsgehilfen abgetreten werden können.

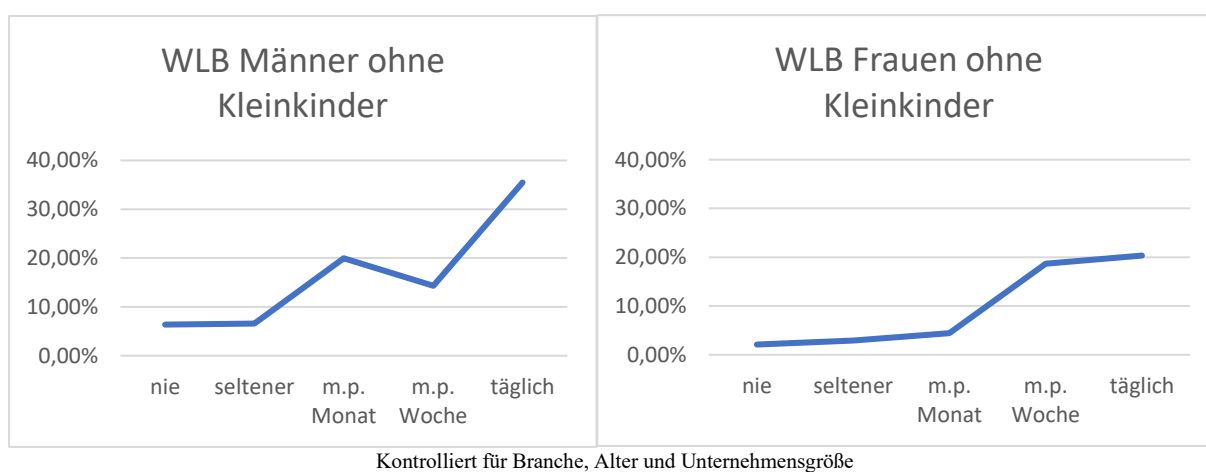
5.4.5.3 Männer und Frauen ohne Kinder

Männer ohne Kinder

Homeoffice	Margin für einfachere WLB	P> z
nie	6,38%	0,000
seltener	6,60%	0,061
m.p. Monat	19,95%	0,017
m.p. Woche	14,33%	0,004
täglich	35,49%	0,000
n=394		

Frauen ohne Kinder

Homeoffice	Margin für einfachere WLB	P> z
nie	2,10%	0,996
seltener	2,90%	0,996
m.p. Monat	4,40%	0,995
m.p. Woche	18,65%	0,994
täglich	20,34%	0,994
n=322		



Mit einer Fallzahl von 394 und 322 sind hier bereits weniger Befragte vorhanden und die Ergebnisse nicht mehr wirklich signifikant.

5.4.5.3 Männer und Frauen mit Kindern

Lediglich 154 Männer und 108 Frauen mit Kleinkindern sind im Datensatz enthalten. Aufgrund der geringen Fallzahl wird auf die Interpretation dieser Personengruppen verzichtet.

5.5 Mediationshypothesen

Es wird angenommen, dass die Beziehung zwischen Homeoffice und WLB sehr komplex ist, weshalb im Folgenden weitere Mediationshypothesen überprüft werden sollen.

5.5.1 Arbeitszeitintensivierung

Modell III beinhaltet neben Modell II zusätzlich die Variablen „Arbeitszeit“ und „Zeit- und Erfolgsdruck“. Die Arbeitszeitintensivierung oder auch Arbeitsintensität gibt das Arbeitsvolumen in einer bestimmten Arbeitszeit an. Nimmt die Arbeitszeit zu und erhöht sich parallel der Druck bei der Arbeit, könnte dies, der Annahme nach, eine Überlastung des Individuums zur Folge haben. Werden zu viele Ressourcen von der Arbeit angezapft, muss Lebenskraft aufgewendet werden, um das Defizit im Arbeitsbereich nachzufüllen. Geschieht dies über einen längeren Zeitraum, kann es zum Burnout kommen. Eine Erhöhung der Arbeitszeit wirkt sich negativ auf die WLB aus. Selbes gilt für den Zeit- und Erfolgsdruck. Wie bereits im Forschungsstand aufgezeigt und in der Theorie erläutert, hat Zeit einen großen Stellenwert in der Vereinbarkeit von Beruf- und Familie.

5.5.2 Modell III

Modell III mit Marginaleffekten

WLB	(1) einfacher	(2) keine Veränderung	(3) schwieriger
Homeoffice			
nie	(REF)	(REF)	(REF)
täglich	0.208** (0.0596)	-0.172** (0.0594)	-0.036 (0.0563)
mehrmals pro Woche	0.124** (0.0413)	-0.164** (0.0500)	0.040 (0.0490)
mehrmals pro Monat	0.097 (0.0542)	-0.157* (0.0655)	0.060 (0.0652)
seltener	-0.002 (0.0389)	0.065 (0.0600)	-0.063 (0.0556)
Mediatoren			
Veränderung Arbeitsstunden pro Woche	0.032** (0.0108)	0.011 (0.0194)	0.021 (0.0184)
Veränderung Zeit- und Erfolgsdruck	-0.018 (0.0118)	-0.012 (0.0215)	0.030 (0.0204)
Kontrollvariablen: Alter, Bildung, Branche, Geschlecht, Unternehmensgröße			
Beobachtungen	978	978	978

Standardfehler in Klammern

** p<0.01, * p<0.05

Log Likelihood: -860.103

McFadden 0.096

McFadden(adjusted) 0.031

AIC: 1844.205

Für eine bessere Darstellung wurden die Mediationsvariablen (fünf Ausprägungen und Likert skaliert) als metrisch in die Modelle aufgenommen.

Die Wahrscheinlichkeit, dass durch die tägliche Arbeit im Homeoffice die WLB einfacher wurde, ist um 20,8%-Punkte höher als in der Referenzkategorie. Für die Kategorie „mehrmals pro Woche“ hat sich der Wert auf 12,4%-Punkte verringert. Was die Mediatorvariablen anbelangt, erkennt man, dass durch die Veränderung der Arbeitszeit pro Woche die Wahrscheinlichkeit um 3,2%-Punkte steigt, eine einfachere WLB anzugeben. Es wird bereits ersichtlich, dass die Mediatorvariablen kaum einen Effekt haben.

Der AIC hat sich in Modell III (1844.205) im Vergleich zu Modell II (1854.290) verbessert. Auch der Log-Likelihood ist höher als in Modell II (-869.145) und somit besser.

Ziel der Mediationsanalyse ist es, den kausalen Erklärungsmechanismus zu finden, indem man die Veränderung der Effektstärke interpretiert. Bei einer normalen Regression können die Modelle schrittweise durch die Hinzugabe von Mediationsvariablen aufgebaut und die Koeffizienten miteinander verglichen werden. Auf diese Weise erfährt man etwas über r kausale Effekte (Hartmann, Kopp, & Lois, 2022, S. 136-146). Im Falle einer logistischen Regression können die Koeffizienten aber nicht direkt verglichen werden (auch nicht die geschätzten Odds-Ratio). Grund dafür ist das sogenannte Skalierungsproblem. In der logistischen Regression ist die Größe der Koeffizienten nicht nur von der Beziehung der erklärenden und abhängigen Variablen abhängig. Vielmehr werden die Koeffizienten auch vom Ausmaß der unbeobachteten Heterogenität mitbeeinflusst. Die Koeffizienten bei Logitmodellen werden in Abhängigkeit von der Güte des Modells skaliert. Damit ist unklar, ob die Veränderung der Koeffizienten auf eine Veränderung des Skalierungsparameters zurückgeführt werden muss oder ob die Stärke des Effektes durch das Hinzufügen der Kovariaten beeinflusst wurde. Die Werte in den folgenden Modellen können deshalb nicht mit den Werten in Modell II verglichen werden. Zur Kontrolle der Mediationshypothesen wird deshalb neben einer Gegenüberstellung der Modelle zusätzlich jeweils ein KHB-Modell verwendet, welches das Skalierungsproblem löst, eine Koeffizienten-Inflation verhindert und damit eine Vergleichbarkeit der Modelle im Rahmen einer Mediationsanalyse auch für die multinomiale logistische Regression gewährleistet.

5.5.3 Hypothese 3a und 3b

- H3a: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil die Zahl der Arbeitsstunden pro Woche im Homeoffice höher ist (Mehrarbeit als Mechanismus).
- H3b: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil der Zeit- und/oder der Erfolgsdruck im Homeoffice höher ist (subjektiver Arbeitsdruck als Mechanismus).

KHB Modell III: Results einfacher

WLB einfacher	Homeoffice nie	täglich	m.p. Woche	m.p. Monat	seltener
Reduced $P > z $	schwieriger (base outcome)	4.533593 0.000	2.464344 0.003	1.905272 0.100	1.274443 0.599
Full $P > z $	schwieriger (base outcome)	3.697689 0.000	2.116697 0.012	1.677949 0.187	1.203825 0.688
Diff $P > z $	schwieriger (base outcome)	1.226061 0.572	116424 0.672	1.135477 0.723	1.058661 0.873

n=978

Beim KHB-Verfahren werden die Odds-Ratio zunächst für das Reduced-Modell (das kleinere Modell) und dann die Odds-Ratio für das Full-Modell (komplexere Modell mit den Mediationsvariablen) gerechnet und dann rechnet es die Signifikanz dieser Differenz.

Die Chance (odds) für Personen, die täglich im Homeoffice arbeiten im Vergleich zu Personen, die nie im Homeoffice arbeiten, dass die WLB einfacher wird, steigt auf das 4,5-Fache.

Der Unterschied „Diff“ ist nicht signifikant (p-Wert = 0.723). D. h. der Unterschied in den Odds Ratios zwischen Modell 1 und Modell 2 ist nicht signifikant.

Die Variablen Arbeitsstunden pro Woche und Zeit- und Erfolgsdruck können nicht erklären, warum Homeoffice „täglich“ einen signifikanten Effekt auf die WLB hat im Vergleich zu Homeoffice „nie“.

Die kontrollierten Variablen der Arbeitszeitintensivierung bilden hier keinen Mediator für den Zusammenhang zwischen Homeoffice und Work-Life Balance.

Hypothese 3a und Hypothese 3b können abgelehnt werden.

Es muss berücksichtigt werden, dass über die Hälfte der Personen weder eine Veränderung der Arbeitszeit pro Woche noch eine Veränderung des Zeit- und Erfolgsdrucks angibt. Bei ca. 19% hat sich der Zeit- und Erfolgsdruck eher erhöht und bei ca. 17% eher verringert. Die Arbeitszeit pro Woche hat sich hingegen eher verringert (ca. 28%) als erhöht (ca. 14%). Die Unterschiede sind marginal, was den nicht vorhandenen Interaktionseffekt erklären kann.

5.5.4 Autonomie

In Modell IV sind die Variablen der betrieblichen Mitbestimmung und Planungsautonomie enthalten. Menschen, die frei darüber entscheiden können, sind der Annahme nach motivierter und können Arbeitszeit und Freizeit ihren eigenen Bedürfnissen entsprechend anpassen. Mitarbeiter*innen können durch das Treffen von Entscheidungen auch im Sinne des Betriebes motiviert werden. Ein subjektivierender Arbeitsbezug kann aus einer kritischen Perspektive jedoch auch negativ aufgefasst werden, weil er mit einer Internalisierung von Marktlogik einhergeht und das treffen von Entscheidungen auch belastend sein kann.

5.5.5 Modell IV

Modell IV mit Marginaleffekten

WLB	(1) einfacher	(2) keine Veränderung	(3) schwieriger
Homeoffice			
nie	(REF)	(REF)	(REF)
täglich	0.246** (0.0622)	-0.185** (0.0585)	-0.061 (0.0536)
mehrmals pro Woche	0.148** (0.0443)	-0.169** (0.0499)	0.021 (0.0479)
mehrmals pro Monat	0.119* (0.0592)	-0.161* (0.0654)	0.042 (0.0643)
seltener	0.004 (0.0419)	0.062 (0.0603)	-0.066 (0.0551)
Mediatoren			
Veränderung Betriebliche Mitbestimmung	0.004 (0.0172)	0.018 (0.0296)	-0.022 (0.0275)
Veränderung Planungsautonomie	-0.002 (0.0165)	0.035 (0.0299)	-0.033 (0.0281)
Kontrollvariablen: Alter, Bildung, Branche, Geschlecht, Unternehmensgröße			
Beobachtungen	978	978	978

Standardfehler in Klammern

** p<0.01, * p<0.05

Log Likelihood: -867.622

McFadden 0.089

McFadden(adjusted) 0.023

AIC: 1859.244

Die Wahrscheinlichkeit, dass durch die tägliche Arbeit im Homeoffice die WLB einfacher wurde ist um 24,6%-Punkte höher als in der Referenzkategorie „nie“. Bei der Kategorie „mehrmals pro Woche“ sinkt die Wahrscheinlichkeit auf 14,8%-Punkte und bei der Kategorie

„mehrmals pro Monat“ erneut auf 11,9%-Punkte. Für die Mediatorvariablen lassen sich hier keine signifikanten Effekte feststellen.

Der AIC hat sich in Modell IV (1859.244) im Vergleich zu Modell III (1844.205) und Modell II (AIC 1854.290) verschlechtert. Der Log-Likelihood hat sich im Vergleich zu Modell II (-869.145) und Modell III (-860.103) ebenso verschlechtert.

5.5.6 Hypothese 3c und 2a

- H3c: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil die betriebliche Mitbestimmung bei Mitarbeiter*innen im Homeoffice geringer ist und sich diese Einschränkung negativ auf die Vereinbarkeit auswirken kann.
- H2a Homeoffice verbessert die WLB, weil Mitarbeiter*innen im Homeoffice mehr Autonomie haben und sich diese Autonomie positiv auf die WLB auswirken kann.

KHB Modell IV: Results einfacher

WLB einfacher	Homeoffice nie	täglich	m.p. Woche	m.p. Monat	seltener
Reduced	schwieriger	4.356352	2.393485	1.873858	1.29444
P> z	(base outcome)	0.000	0.003	0.106	0.570
Full	schwieriger	4.381759	2.407691	1.90543	1.284338
P> z	(base outcome)	0.000	0.003	0.099	0.582
Diff	schwieriger	.9942016	.9940999	.9834305	1.007865
P> z	(base outcome)	0.936	0.935	0.826	0.910

Die Odds im Reduced Model von Personen, die täglich im Homeoffice arbeiten, eine einfachere WLB anzugeben, im Vergleich zu Personen, die nie im Homeoffice arbeiten, ist um den Faktor 4,36 höher.

Es zeigt sich kein intervenierender Effekt der Variablen „Planungsautonomie“ und Entscheidungsautonomie“ (Diff nicht signifikant mit 0.936).

Hypothese 3c und 2a können abgelehnt werden.

Für nahezu 80% der Befragten Personen hat sich die Planungs- und Entscheidungsautonomie während Corona nicht verändert. Dies kann es erschweren, einen Mediationszusammenhang festzustellen. Die Autonomie bei der Arbeit ist für die Mehrheit der Probanden gleichgeblieben, wobei sich die betriebliche Mitbestimmung eher verringert (12%) als erhöht (7%) hat. Ähnlich hat sich die Planungsautonomie eher verringert (12%) als erhöht (9%).

5.5.7 Prekarisierung

Mit Hilfe des Sorgenindex wird gemessen, ob Personen während Corona-Zeit Angst hatten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder Einkommenseinbußen zu erleiden. Ein besonders hoher Wert im Index wird stellvertretend mit einer prekären Arbeitssituation gewertet. Der Sorgenindex spiegelt schlechte Arbeitsverhältnisse wider, welche sich durch einen niedrigeren Lohn und eine schlechte Absicherung bemerkbar machen.

5.5.8 Modell V

Modell V mit Marginaleffekten			
WLB	(1)	(2)	(3)
	einfacher	keine Veränderung	schwieriger
Homeoffice			
nie	(REF)	(REF)	(REF)
täglich	0.249** (0.0625)	-0.178** (0.0592)	-0.071 (0.0528)
mehrmals pro Woche	0.152** (0.0448)	-0.161** (0.0502)	0.010 (0.0474)
mehrmals pro Monat	0.120* (0.0594)	-0.156* (0.0660)	0.036 (0.0641)
seltener	0.005 (0.0422)	0.058 (0.0609)	-0.063 (0.0555)
Mediator			
Sorgenindex	-0.003 (0.00362)	-0.024** (0.00611)	0.027** (0.00567)
Kontrollvariablen: Alter, Bildung, Branche, Geschlecht, Unternehmensgröße			
Beobachtungen	978	978	978
Standardfehler in Klammern			
** p<0.01, * p<0.05			
Log Likelihood: -857.924			
McFadden 0.099			
McFadden(adjusted) 0.036			
AIC: 1835.847			

Die Wahrscheinlichkeit, eine „einfachere“ WLB anzugeben, beträgt bei der Kategorie „täglich“ im Vergleich zur Referenzkategorie „nie“ 24,9%-Punkte, bei der Kategorie „mehrmals pro Woche“ 15,2%-Punkte und bei „mehrmals pro Monat“ 12%-Punkte. Der Sorgenindex erhöht die Wahrscheinlichkeit, eine „schwierigere“ WLB anzugeben um 2,7%-Punkte.

Der AIC hat sich von 1854.290 in Modell II auf 1835.847 etwas verkleinert (besser). Der AIC in Modell V (1835.847) ist im Vergleich zu den bisherigen Modellen am besten. Dies trifft auch für den Log Likelihood (-857.924) zu.

5.5.9 Hypothese 3d und 3e

- H3d: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil Mitarbeiter*innen im Homeoffice mehr Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und sich diese Angst negativ auf die WLB auswirkt.
- H3e: Homeoffice verschlechtert die WLB, weil Mitarbeiter*innen im Homeoffice mehr Angst haben, Einkommenseinbußen zu erleiden und sich diese Angst negativ auf die WLB auswirkt.

KHB Modell V: Results einfacher

WLB	Homeoffice				
einfacher	nie	täglich	m.p. Woche	m.p. Monat	seltener
Reduced	schwieriger	4.405434	2.395439	1.836311	1.301145
P> z	(base outcome)	0.000	0.003	0.120	0.562
Full	schwieriger	4.581425	2.521226	1.931416	1.281566
P> z	(base outcome)	0.000	0.002	0.092	0.585
Diff	schwieriger	.9615861	.9501087	.9507585	1.015278
P> z	(base outcome)	0.867	0.827	0.830	0.948

n=978

Die Odds im Reduced Modell von Personen, die täglich im Homeoffice arbeiten, eine einfachere WLB anzugeben, im Vergleich zu Personen, die nie im Homeoffice arbeiten, ist um den Faktor 4,4 höher.

Die Chance (odds) für Personen, die täglich im Homeoffice arbeiten im Vergleich zu Personen, die nie im Homeoffice arbeiten, dass die WLB einfacher wird, steigt auf das 4,4-Fache.

Der Unterschied „Diff“ ist nicht signifikant (p-Wert = 0.867). D.h. der Unterschied in den Odds Ratios zwischen Modell 1 und Modell 2 ist nicht signifikant.

Der Sorgenindex kann nicht erklären, warum Homeoffice „täglich“ einen signifikanten Effekt auf die WLB hat im Vergleich zu Homeoffice „nie“.

Man kann diesen Effekt nicht teilweise durch die zusätzliche Variable „Sorgenindex“ in Modell 2 (Full Model) erklären, d. h. durch den Umstand, dass Personen, die täglich im Homeoffice arbeiten, geringere Sorgen für Einkommenseinbußen oder Jobverlust haben als Personen, die nie im Homeoffice arbeiten.

Hypothese 3d und 3e können nicht bestätigt werden.

Es muss berücksichtigt werden, dass für die Mehrheit der Probanden die Sorgen bezüglich der Einkommenseinbußen und des Jobverlusts in der Corona Zeit nicht sonderlich hoch war. Die Mehrheit der Probanden hat bei den genannten Variablen einen niederen Wert von 2 (auf einer Skala von 11) angegeben. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren oder Einkommenseinbußen zu erleiden, hat für die Probanden somit generell keine große Rolle gespielt. Ein indirekter Effekt von Sorgen aus einem Bereich (Arbeit) für den jeweils anderen (Freizeit/Familie) kann im Sinne eines Spillover-Effektes nicht vollends ausgeschlossen werden.

Wie auch bei den vorherigen Mediationsvariablen haben die meisten Befragten keine Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes oder Einkommenseinbußen angegeben.

5.6 Moderationshypothese

5.6.1 Unternehmensgröße

Zu Beginn der Arbeit wurde bereits darauf hingewiesen, dass größere Unternehmen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben Homeoffice anzubieten und Regeln in großen Unternehmen eher formalisiert sind. Im Folgenden soll die Annahme geprüft werden, ob sich unter den genannten Voraussetzungen eine Zunahme des Ausmaßes an Homeoffice für die Befragten einfacher gestaltet. Es wird kontrolliert, ob der in Hypothese 2 bestätigte Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB sich durch die Größe des Betriebes verändert.

5.6.2 Modell II nach Organisationsgröße

Modell II Marginaleffekte nach Unternehmensgröße	Kleine Organisationsgröße	Große Organisationsgröße
WLB	(1) einfacher	(1) einfacher
Homeoffice		
nie	(REF)	(REF)
täglich	0.139 (7.491)	0.129 (1.202)
mehrmals pro Woche	0.045 (2.681)	0.109 (1.051)
mehrmals pro Monat	0.041 (2.479)	0.056 (0.567)
seltener	0.001 (0.0511)	-0.001 (0.0425)
Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildung, Branche		
Beobachtungen	423	555
Standardfehler in Klammern ** p<0.01, * p<0.05	Log Likelihood: -363.796 McFadden 0.099 McFadden(adjusted) -0.030 AIC 831.592	Log-Likelihood: -481.189 McFadden 0.122 McFadden(adjusted) 0.027 AIC 1066.378

Die Untersuchungspersonen wurden unterteilt nach:

- Kleinst- (bis 9 Mitarbeiter*innen) und Kleinunternehmen (bis 49 Mitarbeiter*innen)
- Mittel- (50-249) und Großunternehmen (ab 250)

Durch die Aufteilung nach Unternehmensgröße verschwindet der Zusammenhang.

Im Modellvergleich sind die Marginaleffekte bei einer kleineren Organisationsgröße aussagekräftiger, weil der Log Likelihood größer und der AIC kleiner ist. Die Modelle sind nicht mehr aussagekräftig. Es lässt sich keine signifikante Moderation durch die Unternehmensgröße feststellen.

Kleinst- und Kleinunternehmen

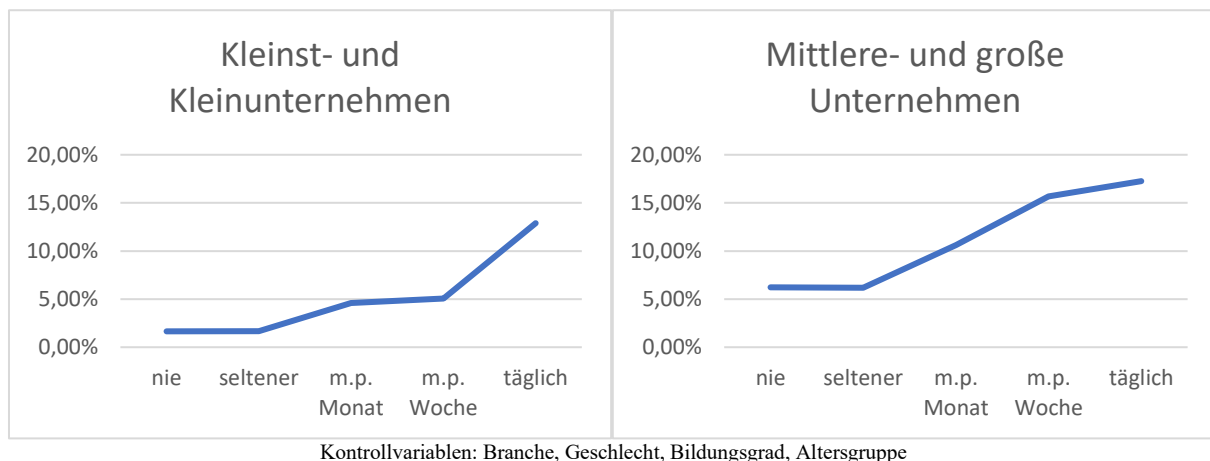
Homeoffice	Margin für einfachere WLB	P> z
nie	1,65%	0,988
seltener	1,66%	0,988
m.p. Monat	4,61%	0,987
m.p. Woche	5,05%	0,987
täglich	12,89%	0,986

n=423

Mittlere- und große Unternehmen

Homeoffice	Margin für einfachere WLB	P> z
nie	6,22%	0,934
seltener	6,18%	0,934
m.p. Monat	10,60%	0,931
m.p. Woche	15,67%	0,927
täglich	17,26%	0,935

n=555



Es wird ersichtlich, dass die Wahrscheinlichkeit, im Durchschnitt eine einfachere WLB anzugeben, bei großen Unternehmen höher ist als bei kleineren Unternehmen. Dies könnte als Indiz darauf hindeuten, dass größere Unternehmen eher die digitalen Strukturen zur Umsetzung des Homeoffice besitzen und formale Regeln für die praktische Anwendung des Homeoffice bereits zu einem früheren Zeitpunkt ausgearbeitet wurden, wodurch sich die Umsetzung von mehr digitaler Heimarbeit in Krisenzeiten vereinfacht. Die Ergebnisse bleiben aufgrund der geringen Fallzahl nicht signifikant. Es geht zwar in die richtige Richtung, aber es fehlt den Daten an Power.

5.6.3 Hypothese 4

- H4: Die Unternehmensgröße moderiert den Zusammenhang zwischen Homeoffice und WLB

Hypothese 4 wird abgelehnt. Es besteht kein signifikanter Zusammenhang mehr zwischen der unabhängigen und abhängigen Variablen, wenn man die Unternehmensgröße als Moderator berücksichtigt.

5.6.4 Modell VI: Full-Model

Modell VI (Full-Model)			
WLB	(1)	(2)	(3)
	einfacher	keine Veränderung	schwieriger
Homeoffice			
nie	(REF)	(REF)	(REF)
täglich	0.194** (0.0601)	-0.148* (0.0629)	-0.046 (0.0576)
mehrmals pro Woche	0.125** (0.0429)	-0.133* (0.0532)	0.008 (0.0502)
mehrmals pro Monat	0.110 (0.057)	-0.141* (0.069)	0.031 (0.0665)
seltener	0.010 (0.0400)	0.050 (0.0618)	-0.060 (0.0573)
Kontrollvariablen: Alter, Bildung, Branche, Geschlecht Unternehmensgröße			
Mediatoren: Sorgenindex, Arbeitszeit pro Woche, Zeit- und Erfolgsdruck, Planungsautonomie, Betriebliche Mitbestimmung			
Beobachtungen	978	978	978
Standardfehler in Klammern			
** p<0.01, * p<0.05			
Log Likelihood: -824.555			
McFadden 0.134			
McFadden(adjusted) 0.037			
AIC: 1833.111			

Das Full-Model enthält alle Kontrollvariablen und alle Mediatoren. Es bleiben die Kategorien „täglich“ mit 19,4% und „mehrmals pro Woche“ mit 12,5% signifikant.

6. Ergebnisdiskussion und Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel wird auf die Ergebnisse der empirischen Analyse und auf die Literaturrecherche Bezug genommen, welche wichtig sind, um die Forschungsfrage zu beantworten.

Welche Auswirkungen hatte der Wechsel ins Homeoffice zu Beginn der Corona-Pandemie in Österreich in Bezug auf die Work-Life Balance (WLB) und welche Rolle spielte dabei die Größe der Arbeitsorganisation?

6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ausgangslage der Forschung war es, die positiven und negativen Konsequenzen einer Vermischung der Berufs- und Privatsphäre aufzugreifen und mit Hilfe des Homeoffice die Folgen einer Lebensvermischung in ihrer Auswirkung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer Krisensituation zu untersuchen. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, die Ergebnisse im Kontext der Corona-Pandemie zu reflektieren.

In den Daten zeigt sich, dass im Zeitraum zwischen dem 18. Juni und dem 2. Juli 2020 die WLB von 33,54% der befragten Personen schlechter geworden ist. Für den Großteil (52,97%) hat sich die WLB nicht verändert und für 13,5% hat sich die WLB verbessert. Die WLB ist in Summe also eher schlechter geworden als besser. Unter den Probanden, welche eine Verbesserung der WLB wahrnehmen, zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Homeoffice und der WLB (H1). Die durchgeführte Analyse gibt zu erkennen, dass Personen, welche häufig im Homeoffice arbeiten, die WLB zu Beginn der Krise sogar verbessern konnten. Mit Hilfe von Modell II (Kapitel 5.4.1) konnte ein signifikanter und repräsentativer Effekt dafür gefunden werden, dass die Wahrscheinlichkeit, eine einfachere WLB anzugeben, mit dem Ausmaß an Homeoffice ansteigt. Demnach kann angenommen werden, dass das Homeoffice die WLB verbessert hat (H2). Für eine Verschlechterung der WLB (H3) durch das Homeoffice konnten keine signifikanten Ergebnisse gefunden werden. Die Ergebnisse decken sich mit der Befragung von Bachmayer & Klotz. Auch sie konnten in ihrer Studie, gemessen an Österreicher*innen 2020, Vorteile im Homeoffice, vor allem im privaten Bereich, feststellen (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 34). Damit sind die Forschungserkenntnisse dem Teil der Literatur zuzuordnen, welcher positive Effekte für eine Verbesserung der WLB durch das Homeoffice feststellen konnte (Ahmed & Jafir, 2022) (Bachmayer & Klotz, 2021) (Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014) (Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2004) et al. Durch die örtliche Verlagerung des Arbeitsplatzes an den Heimarbeitsplatz kommt es zum Verschwimmen der Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben. Indem Pendelzeiten entfallen,

kann Zeit eingespart werden, welche wiederum für andere Dinge genutzt werden kann. Ebenso entfällt der symbolische Rollenwechsel wie z. B. das Anziehen der Arbeitskleidung (Schrank, 2006, S. 1-5). Die eingesparten Vorbereitungs- und Pendelzeiten können schließlich für etwas anderes, wie z. B. die Bedürfnisse der Familie, aufgewendet werden.

Betrachtet man den Zusammenhang im Detail, erkennt man, dass die Vorteile des Homeoffice je nach Bevölkerungsgruppe unterschiedlich ausfallen.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Personen mit hoher Bildung eher eine verbesserte WLB angegeben als Personen mit einer niedrigen Bildung. Es kann angenommen werden, dass Personen mit höherer Bildung als Wissensarbeiter*innen bereits vor der Krise im Homeoffice tätig waren und dass der hohe Bildungsgrad und Qualifikationsstand ein Präferieren der familiären Bedürfnisse eher ermöglicht. Die Konflikttheorie und insbesondere die Theorie der Entgrenzung befasst sich mit dem Überschneiden von Interessen der Familien- und Arbeitssphäre (Fegter & Andresen, 2008, S. 832). Eine Anpassung des familiären Bereichs an die Arbeit in Form von Selbstselektions- und Adaptionstrategien bedeutet ein Zurückstecken der privaten und familiären Bedürfnisse (Becker & Moen, 1999). Personen mit niedrigem Bildungsniveau müssen womöglich öfters die privaten Bedürfnisse in den Hintergrund drängen – aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. In der Literaturrecherche wurde aber auch herausgearbeitet, dass in einigen Ländern die Krise zu einem Wertewandel geführt hat und Prioritäten im Sinne der Familien- und Freizeit neu überdacht wurden (Gunasekara, Wheeler, & Bardoel, 2022, S. 11).

Neben dem Bildungsniveau spielt auch das Alter der Befragten eine Rolle für die WLB. Junge Personen im Alter von bis zu 30 Jahren geben eher eine einfachere WLB an als Personen im Alter zwischen 31 bis 50 und 51+. Einerseits könnte das damit zu tun haben, dass besonders junge Personen flexibel sind und sich im Vergleich zu sehr alten Personen einfacher auf einen digitalen Heimarbeitsplatz einstellen können. Andererseits spielt gerade für Personen im mittleren Alter die Überschneidung der familiären und beruflichen Anforderungen eine große Rolle. Im Alter zwischen 31 und 50 Jahren fallen besonders hohe Anforderungen der Arbeit im Sinne der Karriere und besonders hohe Anforderungen der Familie im Sinne der Familiengründung zusammen. Sind die Anforderungen aus beiden Bereichen sehr groß und fehlt es an Zeit, Lebenskraft aufzufüllen, um diese in Arbeitskraft umzuwandeln (Jürgens, 2008, S. 202ff), kann es schnell zu einer Überlastung in Form eines sog. Work-Family- oder Family-Work-Konfliktes kommen (Boyar, Maertz, & Pearson, 2005, S. 919).

Im Geschlechterunterschied erkennt man, dass Männer durch das Homeoffice die WLB eher verbessern konnten als Frauen. Es wurde bereits in der Literaturrecherche herausgearbeitet,

dass Männer ihre Freizeit häufiger in die Karriere investieren, wohingegen Frauen eher dazu neigen, den familiären Forderungen entgegenzukommen (Lott, 2018, S. 13-17) (Arntz, Berlingierl, & Yahmed, 2019, S. 31). In diesem Kontext erkennt man auch, dass der Zusammenhang zwischen Homeoffice und einer Verbesserung der WLB beim Vorhandensein von kleinen Kindern im Alter von unter 7 Jahren aufgehoben wird.

Bei einer genaueren Betrachtung der unterschiedlichen Branchen erkennt man zusätzlich noch, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Verschlechterung der WLB anzugeben, beim Gesundheitspersonal besonders hoch ist. Dieser Effekt war zu erwarten, da das Gesundheitspersonal in der Corona-Krise besonderen Belastungen ausgesetzt war.

Besonders wichtig war es im Zuge der Untersuchung, die Arbeitsbedingungen zu monetarisieren, da angenommen wurde, dass diese sich im Zuge der Krise besonders verändert haben. Aus diesem Grund wurden Variablen hinzugezogen, welche eine Veränderung der Arbeitsbedingungen messen. Es wurde erwartet, dass Personen mit einem hohen Ausmaß an Homeoffice deshalb eine einfachere oder schwierigere WLB angeben, weil die Arbeitsbedingungen sich verbessert oder verschlechtert haben.

Zunächst wurde überprüft, ob nicht eine generelle Veränderung der Arbeitsstunden pro Woche (H3a) oder der im Zuge der Pandemie gestiegene Arbeitszeit- und Erfolgsdruck (H3b) die WLB beeinflusst hat. In der Literatur wurde schließlich mehrmals ein Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit bzw. WLB gefunden (Dilmaghani, 2020) (Maruyama, Hopkins, & James, 2009) (Siddons & Nickson, 2004) et al.). Als Kontrolle für Modell III (Kapitel 5.5.3) wurde ein KHB-Modell verwendet. Im Konzept von Arbeitskraft und Lebenskraft wurde herausgearbeitet, dass die private Zeit wichtig ist, um Lebenskraft aufzufüllen und diese in Arbeitskraft umzuwandeln. Mehr Arbeitszeit würde weniger Familienzeit und weniger Arbeitszeit würde mehr Zeit für die Familie bedeuten. In einigen der zu Beginn der Arbeit genannten Studien (Bsp. OECD) wurde WLB über das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit gemessen. Bei einer deskriptiven Betrachtung der Daten erkennt man, dass die Mehrheit der Personen angibt, weder eine Veränderung der Arbeitsstunden pro Woche noch eine Veränderung der Arbeitszeit und des Erfolgsdrucks zu erleben. Entsprechend konnte keine Mediation festgestellt werden. Damit kann ausgeschlossen werden, dass die gefundene Veränderung der WLB auf eine Intensivierung von Arbeitszeit zurückzuführen ist.

Eine zusätzliche Veränderung in den Arbeitsbedingungen im Zuge der Pandemie war die Änderung der Autonomie am Arbeitsplatz. Prinzipiell wird davon ausgegangen, dass die Autonomie im Homeoffice zunimmt. Diese kann im Sinne der Selbstentfaltung positiv assoziiert werden und die WLB verbessern (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1527f & 1532f)

(Brauchli, Bauer, & Hämmig, 2014, S. 80-83). Im Sinne der kritischen Theorie wird Selbstentfaltung aber auch häufig negativ assoziiert und mit einer unfreiwilligen Internalisierung von Marktlogik oder Subjektivierung von Arbeit (Jürgens, 2009, S. 224) in Verbindung gebracht. Unabhängig davon, ob Autonomie als positiv oder negativ wahrgenommen wird, wurde angenommen, dass die Entscheidungs- (H3c) und Planungsautonomie (H2a) im Homeoffice eher zunimmt (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1527f & 1532f). Auch hier zeigt sich in den Daten jedoch kaum eine Veränderung. Das KHB-Modell für Modell IV (Kapitel 5.5.6) bestätigt, dass auch hier keine Mediation stattfindet.

Zu guter Letzt wurde die Annahme überprüft, ob die Arbeitsbedingungen prekärer geworden sind und sich die prekäre Arbeitssituation auf die WLB niederschlägt. Da die Covid-19-Pandemie die Weltwirtschaft stark getroffen hat und Personen vielerorts nicht mehr ihrer normalen Arbeitstätigkeit nachgehen konnten, wurde angenommen, dass sich dies in Form von Sorgen in der Bevölkerung widerspiegelt. Aus diesem Grund wurde ein Sorgenindex gebildet, welcher die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes (H3d) und die Angst von Einkommenseinbußen (H3e) misst. In einer Krisensituation kann die Akzeptanz sozial unverträglicher Arbeitsbedingungen schließlich eher toleriert werden, insbesondere wenn die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, besteht (Bündesmann-Jansen, Groß, & Munz, 2000). Die Wichtigkeit der Arbeit für die existenzielle Absicherung und als Identitätsstifter wurde bereits in vielen Studien wie der Marienthal-Studie nachgewiesen. Bereits in klassischen Modellen wie dem Kompensationsmodell wurden indirekte Zusammenhänge zwischen der Arbeits- und Familiensphäre berücksichtigt, wonach eine unbefriedigende Arbeitssituation auf die Privatsphäre einwirkt (Lambert, 1990, S. 246). Erstaunlicherweise hat sich die Arbeitssituation der Befragten seit Beginn der Corona-Krise kaum verändert, weshalb auch in Modell V (Kapitel 5.5.9) keine Mediation festgestellt werden konnte.

Die genannten Ergebnisse der Mediationsanalysen entsprechen nicht den Erwartungen, da angenommen wurde, dass die Pandemie die Arbeitsbedingungen drastisch verändert hat und davon ausgegangen wurde, dass eine Veränderung der Arbeitsbedingungen Einfluss auf die Veränderung der WLB hat. Den Daten zufolge haben die Mehrheit der Probanden jedoch weder eine Steigerung der Arbeitsstunden pro Woche, eine Zunahme des Arbeitszeit- und Erfolgsdrucks, eine Zunahme der Autonomie noch eine Zunahme der Prekarisierung erlebt.

Was den Effekt von Homeoffice auf die WLB betrifft, unterscheidet sich Österreich stark von anderen zu Beginn der Arbeit erwähnten Ländern wie Griechenland (Varotsis, 2022), Asien (Xu, Wang, Han, & Huang, 2022) oder Portugal (Andrade & Lousã, 2021). In den meisten Ländern wurde eine Steigerung des Work-Family-Konfliktes durch das Homeoffice

festgestellt. In Österreich wurden keine Anzeichen dafür gefunden, dass ein hohes Ausmaß an Homeoffice mit einer Verschlechterung der WLB einhergeht. Im Gegenteil: Die durchgeführte multinomiale logistische Regression gibt zu erkennen, dass mit dem Ausmaß an Homeoffice die Wahrscheinlichkeit für eine einfachere WLB steigt. Zum einen ist hervorzuheben, dass die Arbeitsbedingungen in Österreich trotz der Krise im Zeitraum der Messung nicht schlechter wurden und Österreich im Vergleich zu den genannten Ländern wirtschaftlich eher gut dasteht. Zum anderen muss berücksichtigt werden, dass Österreich bereits vor der Krise mit dem Angebot an Homeoffice über dem europäischen Länderdurchschnitt lag (Eurostat, 2022). Hinzu kommt, dass diejenigen Personen, welche eine Zunahme des Homeoffice erfahren haben, auch bereits vor der Krise Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice machen konnten (Kapitel 4.3.2.1). Indem sowohl Österreich als Land generell als auch viele Betriebe bereits vor der Pandemie Homeoffice Strukturen ausgebildet hatten (Bachmayer & Klotz vermerken, dass 2/3 der Firmen bereits vor Corona Erfahrungen mit dem Homeoffice gesammelt haben (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 20)) und einige der Befragten schon im Voraus Erfahrungen mit dem Homeoffice machen konnten, wurden die negativen Konsequenzen von den positiven überschattet.

Was die Rolle der Organisationsgröße für die Stärke des Zusammenhangs anbelangt (H4), konnten keine signifikanten Ergebnisse mehr gefunden werden. Differenziert man zwischen kleinen und großen Organisationen, wird zwar ersichtlich, dass die Wahrscheinlichkeit, eine einfachere WLB anzugeben, bei großen Unternehmen im Durchschnitt höher ist als bei kleinen Unternehmen. Die Annahme, dass große Unternehmen besser mit Krisensituationen umgehen können, weil sie eher Homeoffice (innerhalb vertraglich vereinbarter Arbeitszeit) anbieten (Grunau, Ruf, Steffes, & Wolter, 2019) und eher digitale Strukturen bereitstellen, um das Homeoffice auch umzusetzen, verstärkt sich. Aufgrund der geringeren Fallzahl fehlt es den Daten jedoch an Aussagekraft, um von einer Moderation durch die Größe der Arbeitsorganisation zu sprechen. Die Stärke des Zusammenhangs ändert sich zwar, ist jedoch nicht mehr signifikant. Die Annahme als solche kann somit nicht bestätigt werden.

6.2 Limitationen der Studie

Es wurde bereits zu Beginn der Arbeit darauf hingewiesen, dass WLB auf unterschiedliche Weise gemessen werden kann. Aus diesem Grund ist es schwierig, die Erkenntnisse aus

unterschiedlichen Studien zu vergleichen. Im Fall dieser Studie wurde nicht die WLB direkt gemessen, sondern eine Veränderung der WLB. Es bleibt offen, wie gut oder schlecht die WLB der Probanden tatsächlich war.

Eine offensichtliche Limitation ergibt sich bereits aufgrund des gewählten Studiendesigns (Querschnittstudie). Die Ergebnisse müssen als eine Momentaufnahme angesehen werden, welche generelle Aussagen über den kausalen Ursache-Wirkungspfad der unabhängigen auf die abhängige Variable erschweren.

Durch die Einschränkung der Daten auf das Analysesample ergibt sich eine Fallzahl von 978 Untersuchungspersonen, wodurch manche der Ergebnisse (z.B. bei der Moderation) bei einem Split der Daten nicht mehr signifikant waren, weil ein multinomiales logistisches Regressionsmodell eine hohe Fallzahl braucht, um signifikante Ergebnisse zu liefern.

Für die Mediationshypothesen hat insbesondere die Verteilung der Daten dazu geführt, dass keine Interaktion gefunden wurde, weil die Mehrheit der Probanden auf die Fragen bezüglich der Arbeitsbedingungen mit „keiner Veränderung“ oder „gleichgeblieben“ geantwortet haben. Ein Einfluss der Mediationsvariablen auf die abhängige Variable lässt sich generell nicht ausschließen.

Besonders wichtig ist es, die Ergebnisse im Kontext der stattgefundenen Corona-Pandemie einzuordnen, welche eine Ausnahmesituation darstellt.

Die in der Arbeit beschriebenen Makrotheorien lassen sich nicht direkt messen. Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen können nur theoretisch hergeleitet und erklärt werden. Diese helfen lediglich den mikrotheoretischen Zusammenhang in einem größeren Kontext zu beleuchten.

6.3 Ausblick mit Fazit

Die vorliegende Studie ging der Frage nach, wie die Zunahme des Homeoffice in österreichischen Betrieben auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu Beginn der Corona-Pandemie 2020 eingewirkt hat. Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurden eine quantitative Analyse zum Wechselverhältnis von Homeoffice und WLB durchgeführt und mehrere Hypothesen mit Hilfe statistischer Verfahren überprüft.

Mit der vorgenommenen Untersuchung konnte gezeigt werden, dass die WLB in der Zeit der Corona-Pandemie 2020 durch das Ausmaß Homeoffice verbessert werden konnte. Die Ergebnisse sind repräsentativ für alle Österreicher*innen. Der gefundene positive Zusammenhang lässt sich zum Teil damit erklären, dass Vorbereitungs- und Pendelzeiten im Homeoffice entfallen. Hervorzuheben ist auch, dass es zu keiner starken Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gekommen ist. Die gefundenen Unterschiede je nach Bevölkerungsgruppe und Haushaltszusammensetzung waren erwartbar und lassen sich in den bestehenden Forschungsstand einordnen.

Mit Hilfe der Mikro-, Makro- und Mesoebene wurde ein breiter theoretischer Ansatz für die Interpretation des Zusammenhanges ermöglicht. In Anbetracht der Wandlungstendenzen ist es wichtig, dass der Mensch durch die Technik nicht ersetzt wird, sondern in den Mittelpunkt der Veränderung gebracht wird. Einerseits muss man individuelle Entfaltung fördern, andererseits kollektive Rahmenbedingungen schaffen, um den familiären Bereich zu schützen. Die sprunghafte Weiterentwicklung der Digitalisierung fordert auch Unternehmen dazu auf, sich dem Trend des Homeoffice anzupassen und Strukturen für ihre Mitarbeiter*innen bereitzustellen, welche ein Arbeiten am Heimarbeitsplatz im Sinne einer guten WLB ermöglichen.

Aus diesem Grund ist es wichtig, die Rolle der Arbeitsorganisation besser in die zukünftige Forschung miteinzubeziehen. Um den Einfluss des Unternehmens besser zu verstehen, braucht es konkrete Studien, welche die WLB aus formalisierten und weniger formalisierten Organisationen vergleichen. Es ist wichtig, die Bedingungen zu identifizieren, welche zu einer Verbesserung der WLB im Homeoffice beitragen. Unter welchen Organisationsbedingungen ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Homeoffice möglich? Inwiefern kann das Management seine Mitarbeiter*innen bei der Umsetzung des Homeoffice mit klaren Vorgaben unterstützen? Inwiefern sollen Freiräume gegeben werden, um die WLB zu verbessern und an welchen Stellen braucht es klare festgeschriebene Arrangements, um Personen mit den flexiblen Anforderungen nicht zu überfordern?

Im Hintergrund der gesellschaftlichen Wandlungstendenzen muss eine kritische Perspektive die Grundlage jeder weiterführenden Forschung bilden und neben den Chancen auch auf die negativen Konsequenzen der Entgrenzung hingewiesen werden.

7. Literaturverzeichnis

- Abendroth, A., & Reimann, M. (2018). Telework and work-family conflict across workplaces. Investigating the implications of work-family-supportive and high-demand workplace cultures. *Contemporary Perspectives in Family Research: The Work-Family Interface: Spillover Complications and Challenges* 15, 323-248.
- Ahmed, S., & Jafir, M. M. (2022). Impact of home office on job satisfaction and work-life balance of female employees in Bangladesh during Covid-19. *International Journal for Research Publications* 104 (1), 570-581 doi:10.47119/IJRP1001041720223518.
- Akanji, B., Mordi, C., Ajonbadi, H., & Akedoya, O. (2023). The impact of COVID-19 on the work-life balance of working mothers: evidence from Nigerian academics. *Personnel Review* Vol 52 No. 3, 703-723 <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1108/PR-08-2020-0636>.
- Alemann, A. v., & Oechsle, M. (2019). Vereinbarkeit und Work-Life-Balance: Forschung zu Erwerbsarbeit, Lebensführung und Geschlecht. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch, *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1152-1158). Wiesbaden: Springer VS.
- Alipour, J. V., Falck, O., & Schüller, S. (2020). Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. *ifo Schnelldienst*, ISSN 0018-974X, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol 73 (07), 30-36.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective is Telecommuting? Assessing the Status of our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest* 16 (2), 40-68.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflicts and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology* 66(2), 345-376.
- Andrade, C., & Lousã, E. P. (2021). Telework and Work-Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Science* 11 (103), 1-14.
- Arnold, N. (2018). Organisation(en) von der Stange? Der Trend zu Standardisierung und Formalisierung. In M. M. Apelt, I. Bode, V. v. Groddeck, R. Hasse, U. Meyer, M. Wilkesmann, & A. W. (Hrsg.), *Handbuch Organisationssoziologie* (S. 1-25). Springer VS.
- Arntz, M., Berlingieri, F., & Yahmed, S. B. (2019). *Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages*. Leipzig: ZEW - Centre for European Economic Research Discussion Paper No. 19-015, 1-45
- Atkinson, C., & Hall, L. (2009). The Role of Gender in Varying Forms of Flexible Working. *Gender, Work & Organization* 16 (6), 650-666.
- Bachmayer, W., & Klotz, J. (2021). *Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft - Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern*. Wien: Bundesministerium für Arbeit.
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2009). Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Beschäftigtengesundheit: Welche Rolle spielt die Betriebsgröße? *Prävention und Gesundheitsförderung* 288 (4), <https://doi.org/10.1007/s11553-009-0174-0>.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Becker, P. E., & Moen, P. (1999). Scaling Back: Dual-Earner Couples Work-Family Strategies. *Journal of Marriage and Family* 61 (4), 995-1007.

- Belanger, F., & Collins, R. W. (2006). Distributed Work Arrangements: A Research Framework. *The Information Society* 14 (2), 137-152.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance - robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower* Vol. 42 (3), 424-441.
- Benthaus-Apel, F. (1995). *Zwischen Zeitbindung und Zeitautonomie: Eine empirische Analyse der Zeitverwendung Zeiststruktur der Werktags- und Wochenendfreizeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH.
- Blau, P. M. (1986). *Exchange & Power in social Life*. New York: <https://doi.org/10.4324/9780203792643>.
- Borgmann, L.-S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review. *Front. Public Health*, doi: 10.3389/fpubh.2019.00189.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research* 58 (7), 919-925.
- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2014). A Large-Scale Cross-Sectional Study among Employees in Switzerland. *European Journal of Psychology* 73 (2), <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000126>.
- Bündesmann-Jansen, J., Groß, H., & Munz, E. (2000). *Arbeitszeit 99: Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland*. Köln: Institut zur Erforschung Sozialer Chancen.
- Bundesministerium für Familie, S. F. (2005). *Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte - Zusammenfassung und Ergebnisse*. Berlin: DruckVogt GmbH.
- Burkart, G. (2005). Die Familie in der Systemtheorie. In G. Runkel, & G. Burkart, *Funktionssysteme der Gesellschaft: Beiträge zur Systemtheorie von Niklas Luhmann* (S. 101-128). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Burner, F. (2014). *Work-Life Balance: Herausforderungen für die Beschäftigten vor dem Hintergrund entgrenzter Arbeit und Handlungsempfehlungen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben*. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.
- Carstensen, T., Krause, C., Matuschek, I., Kleemann, F., & Mierich, S. (2022). Entgrenzte Flexibilität im Homeoffice: Neurodnung der alltäglichen Arbeitspraxis, der Geschlechterarrangements und der Betriebsratsarbeit in der Corona-Krise. *Arbeit* 31 (1-2), 195-213.
- Chung, H. (2020). Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK. *Social Indicators Research* 151, 521-545.
- Chung, H. (2022). *The flexibility Paradox: Why flexible Working Leads to (Self-)Exploitation*. Bristol: Policy Press and Bristol University, ISBN: 978-1447354789.
- Chung, H., & Horst, M. V. (2018). Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status. *Social Indicators Research* 151(2), 1-26.
- Coleman, J. S. (2010). *Grundlagen der Sozialtheorie: Band 1 Handlungen und Handlungssysteme* 3. Auflage. München: R. Oldenbourg Verlag.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-Life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society* 3 (3), 223-233.
- Davis, J., & Wilson, S. M. (2000). Principals' Effort to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas* 73 (6), 349-353.

- Dilmaghani, M. (2020). There is a time and a place for work: comparative evaluation of flexible work arrangements in Canada. *International Journal of Manpower Volume 42 Issue 1*, 167-192.
- Dörre, K. (2019). Risiko Kapitalismus. Landnahme, Zangenkrise, Nachhaltigkeitsrevolution. In K. Dörre, H. Rosa, K. Becker, S. Bose, & B. S. (Hrsg.), *Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften* (S. 3-34). Wiesbaden: Springer VS.
- Edwards, J., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review* 25(1), 178-199.
- Eurofound. (2023). European Working Conditions Telephone Survey 2021 dataset. <https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-telephone-survey-2021-data-visualisation>, <https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-telephone-survey-2021-data-visualisation> zugegriffen am 14.05.2023.
- Eurostat. (2022). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. zugegriffen am 19.08.2022: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP__custom_3227989/de/fault/table?lang=en abgerufen
- Federici, S. (2012). *Caliban und die Hexe: Frauen, der Körper und die ursprüngliche Akkumulation*. Mandelbaum.
- Fegter, S., & Andresen, S. (2008). Entgrenzung. In T. Coelen, & H.-U. O. (Hrsg.), *Grundbegriffe Ganztagsausbildung* (S. 832-840). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment* 32 (3), 195-212.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2006). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal* 12 (1), 54-76.
- Gajendran, R. .., & Harrison, D. .. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology* 92 (6), 1524-1541.
- Golden, L. (2001). Flexible Work Schedules: Which Workers Get Them? *American Behavioral Scientist* 44 (7), 1157-1178.
- Golden, T. D. (2012). Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours. *J Bus Psychology* 27, 255-269.
- Gottschall, K., & Voß, G. G. (2003). *Entgrenzung von Arbeit und Leben: zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München und Mehrling: Rainer Hampp Verlag.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict. *Academy of Management Review* 10(1), 76-88.
- Gross, W. (2012). Work-Life-Balance. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer, *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren* (S. 147-156). Berlin Heidelberg: Springer Verlag.
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., & Wolter, S. (2019). Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. *IAB-Kurzbericht: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1-12.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information* 41(2), 255-279.

- Gunasekara, A. N., Wheeler, M. A., & Bardoel, A. (2022). The Impact of Working from Home during COVID-19 on Time Allocation across Competing Demands. *Sustainability* 14 (15), 1-16.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behaviour* 85 (3), 361-373.
- Hartmann, F. G., Kopp, J., & Lois, D. (2022). *Sozialwissenschaftliche Datenanalyse: Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Herschel, R. T., & Andrews, P. H. (1997). Ethical implications of technological advances on business communications. *Journal of Business Communications* 34, 160-170.
- Hill, J. E., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2004). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations* 50 (1), 49-58.
- Holly, S., & Mohnen, A. (2012). Impact of working hours on work-life balance. *SEOPpaper* 465, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2135453>.
- Hörnig, K. H., Gerhard, A., & Michailow, M. (1990). Den Zeitpionieren auf der Spur: Flexibilisierung der Arbeitszeit und neue Formen der Lebensführung. *Soziale Welt* 41(2), 206-221.
- Huchler, N., & Rhein, P. (2017). Arbeitshandeln und der digitale Wandel von kleinen und mittleren Unternehmen: Die Rolle des Menschen und die Grenzen der Formalisierung 4.0. *Arbeit* 26 (3-4), 287-314.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies* 9 (3), 1-13.
- Jürgens, K. (2003). *Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jürgens, K. (2007). Die Ökonomisierung von Zeit im flexiblen Kapitalismus. *Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung* 60(4), 167-173.
- Jürgens, K. (2008). Reproduktion als Praxis: Zum Vermittlungszusammenhang von Arbeits- und Lebenskraft. *Berliner Journal für Soziologie* 18, 193-220.
- Jürgens, K. (2009). *Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jürgens, K., & Voß, G. G. (2007). Entgrenzung von Arbeit und Leben: Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. *Politik und Zeitgeschichte*, 3-38.
- Karmarker, U. S., & Apte, U. (2007). Operations Management in the Information Economy: Information Products, Process, and Chains. *Journal of Operations Management* 25(2), 438-453.
- Kastner, M. (2001). *Work Life Balance: Schwerpunkte der Forschung*. Universität Dortmund: IAPAM Herdecke.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations* 62 (1), 83-106.
- Kelliher, C., & Deirdre, A. (2010). Doing more with less? Flexible working practice and the intensification of work. *Human Relations* 63(1), 83-106.
- Kirchhöfer, D. (2004). *Grenzen der Entgrenzung. Lernkultur in der Veränderung*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
- Kleemann, F. (2005). *Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit: Eine arbeitssoziologische Untersuchung*. Berlin: edition sigma.
- Kleemann, F., Matuschek, I., & Voß, G. G. (1999). Zur Subjektivierung von Arbeit. *Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie*, 99-512.

- Kneer, G. (2001). Organisation und Gesellschaft: Zum ungeklärten Verhältnis von Organisations- und Funktionssystemen in Luhmanns Theorie sozialer Systeme. *Zeitschrift für Soziologie* 30(6), 407-428.
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity. *Strategic Management Journal*, 21 (12) , 1225-1237.
- Kovner, C., Brewer, C. S., Wu, W.-W., & Cheng, Y. (2006). Factors Associated With Work Satisfaction of Registered Nurses. *Journal of Nursing Scholarship* 38 (1), 71-79.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior* 119, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>.
- Kugler, P., & Neumüller, K. (2022). Werden wir morgen noch im Büro arbeiten? Erkenntnisse aus dem Covid-19-Lockdown 2020. In A. C. (Hrsg.), *Hybride Arbeitsgestaltung: Herausforderungen und Chancen* (S. 1-19). St. Gallen, Schweiz: Springer Gabler.
- Kühl, S. (2008). Von der Krise, dem Elend und dem Ende der Arbeits- und Industriesoziologie. In N. Huchler, *Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie* (S. 21-30). Berlin: edition sigma.
- Lambert, S. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations* 43(3), 239-257.
- Landes, M., Steiner, E., Utz, T., & Wittmann, R. (2021). *Erfolgreich und gesund im Homeoffice arbeiten: Impulse für Mitarbeitende und Teams für eine gelungene Zusammenarbeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Landes, M., Steiner, E., Wittmann, R., & Utz, T. (2020). Vorteile und Nachteile von Homeoffice Arbeitsplätzen. In *Führung von Mitarbeitenden im Homeoffice* (S. 11-14). Wiesbaden: Springer Gabler https://doi.org/10.1007/978-3-658-30053-1_2.
- Leslie, L. M., Park, T.-Y., & Mehng, S. A. (2012). Flexible work practices: A source of career premiums or penalties? *Academy of Management Journal* 55, 1407-1428.
- Linhart, E. (2006). *Die Erklärungskraft spiel- und tauschtheoretischer Verhandlungsmodelle in Abhängigkeit vom Institutionalisierungsgrad des Verhandlungssystems*. Mannheim: Mannein University Press.
- Lott, Y. (2018). Does Flexibility Help Employees Switch Off from Work? Flexible Working-Time Arrangements and Cognitive Work-to-Home Spillover for Women and Men in Germany. *Social Indicators Research* 151(1), 1-24.
- Lott, Y. (2020). Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? *WSI Report No. 54*, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.
- Luhmann, N. (2000). *Organisation und Gesellschaft: Organisation und Entscheidung*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Lutz, B., & Hübler, O. (11. September 2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance - robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower* 42 (3), 424-441. Von IAB-Forum: Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: <https://www.iab-forum.de/homeoffice-braucht-klare-regeln/> abgerufen
- Luxemburg, R. (1975). Die Akkumulation des Kapitals. Ein Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Imperialismus. In R. Luxemburg, *Gesammelte Werke, Band 5* (S. 5-411). Berlin: Dietz.
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly* 14 (1), 35-58.
- Manzoor, S., & Hamid, S. (2021). Work Life balance during Covid-19 Lockdown: Experiences of Women Academicians of Kashmir. *Library Philosophy and Practice*

- (e-journal) 5270,
https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/5270/?utm_source=digitalcommons.unl.edu%2Flibphilprac%2F5270&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages.
- Martens, W., & Ortman, G. (2014). Organisationen in Luhmanns Systemtheorie. In A. Kieser, & M. E. (Hrsg.), *Organisationstheorien* (S. 407-435). Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Maruyama, T., Hopkins, P. G., & James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment* 24 (1), 76-88.
- Maurer, A. (2004). Elend und Ender der Arbeits- und Industriesoziologie. *Forum der DGS* 33(4), 7-19.
- Mergener, A., & Fank, J. (2021). *Arbeiten von zuhause aus: anerkannte Arbeitszeiten im Homeoffice oder unbezahlte Mehrarbeit? Unterschiede in Anerkennung und Ausmaß der von zuhause geleisteten Arbeitszeit nach ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Minssen, H. (2000). Entgrenzungen - Begrenzungen. In H. M. (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzungen - Wandlungen von Organisation und Arbeit* (S. 7-15). Berlin: edition sigma.
- Müller-Jentsch, W. (2008). *Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller-Jentsch, W. (2017). *Strukturwandel der industriellen Beziehungen: Industial Cizenship zwischen Markt und Regulierung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Noonan, M. C., & Glass, J. L. (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review* 125 (6), 38-45.
- OECD. (2020). *How's Life? Measung Well-Being*. Paris, <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>: OECD Publishing.
- Peters, P., Etzels, C., & Tijdens, K. (2008). Telework: Timesaving or Time-Consuming? An Investigation into Actual Working Hours. *The Journal of Interdisciplinary Economics* 19, <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1177/02601079X08001900407>.
- Platzer, H.-W. (2010). Europäische Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände. In W. Schroeder, & B. W. (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 420-440). Wiesbaden: VS Verlag.
- Pries, E. (2019). *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt: Theoretische Konzepte und empirische Tendenzen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung in er Transnationalisierung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Pries, L. (2017). *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt: Thereotische Konzepte und empirische Tendenzen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung in der Transnationalisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Puls, S. (1999). *Widerspruch und Konflikt bei Niklas Luhmann*. online zugegriffen am 12.02.2019 <https://www.grin.com/document/97697>.
- Rösing, I. (2003). *Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt?*. Heidelberg, Kröning: Ansanger Verlag.
- Ross, P., & Ali, Y. (2017). Normative commitment in the ICT sector: Why professional commitment and flexible work practices matter. *International Journal of Employment Studies* 25 (1), 44-62.
- Russel, H., McGinnity, F., & O'Connell, P. J. (2007). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-Life Conflict and Work-Pressure in Ireland. *Gender Work and Organizaion* 16 (1), DOI:10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x.
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German empoloyees. *Research in Transportation Economics* 70, 37-51.

- Scherer, S. (2009). The Social Consequences of Insecure Jobs. *Social Indicators Research* 93 (3), 527-47 <http://www.jstor.org/stable/40649292>.
- Schimank, U., & Volkmann, U. (2008). Ökonomisierung der Gesellschaft. In A. Maurer, *Handbuch der Wirtschaftssoziologie* (S. 382-393). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmidtner, M., Doering, C., & Timinger, H. (2021). Agile working during Covid-19 pandemic. *EEE Engineering Management Review* 49 (2), 18-32.
- Schmiede, R. (2015). *Arbeit im informatisierten Kapitalismus*. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Schöneck, N. M. (2009). *Zeiterleben und Zeithandeln Erwerbstätiger: Eine methodienintegrative Studie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schrank, H. (2006). *Border and Boundary Theorey: A concept paper for NC 1030*.
- Scott, R. W. (2001). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Sennett, R. (2000). *Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin : Berlin Verlag.
- Sennett, R. (2006). *Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Siddons, S., & Nickson, D. (2004). *Remote Working: Linking People and Organizations*. Burlington: Elsevier Butterworth-Hinemann.
- Solis, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics Vol. 26 (1)*, 21-34.
- Steiber, N. (08. 09 2021). *AKCOVID Panel Survey (SUF edition)*. Universität Wien: AUSSDA (Austrian Social Science Data Archive) <https://doi.org/10.11587/D9AYZ7>.
- Stock-Homburg, R., & Bauer, E.-M. (2007). Work-Life-Balance im Topmanagement. *Politik und Zeitgeschichte* 34(8), 25-32.
- Streit, A. (2001). *Entgrenzter Alltag - Arbeit ohne Grenzen*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Tratschin, L. (2007). Organisation und moderne Gesellschaft: Zum Verhältnis von Organisatin und funktionaler Differenzierung in Niklas Luhmanns Systemtheorie. *Internationale Zeitschrift für Soziologie Kommunikations- und Kulturforschung* 45(2), 145-175.
- Varotsis, N. (2022). Impact of Telecommuting on Work-Family Conflict and Attitudes Among Greek Employees in Some Service Industries; Based on Working Restrictions During COVID-19. *Journal of East-West Business*, 1-23.
- Vartiainen, M., & Hrkkanen, U. (2010). Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment* 25(2), 117-135.
- Venkatesan, R. (2021). Measung Work-Life Balance: Relationships with Work-Family Conflict and Family-Work Conflict. *Journal of Strategic Human Resource Management* 10 (2), 28-36.
- Vobruba, G. (2004). Zur Soziologie der Arbeitsflexibilität. In K.-S. R. (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München* (S. 2660-2676). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Volkswinkel, S., & Lücking, S. (1996). Normalitäts-Management: Industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft und im Gasgewerbe Deutschlands und Frankreichs. *Soziale Welt* 47(4), 450-479.
- Voß, G. G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50(1), 131-158.
- Walton, M. (1965). A Behavioral Theory of Labor Negotiations. *Historical Studies in Industrial Relations*, 137-168.

- Wenski, G. (2021). *Selbstmanagement im Beruf: Gestalten Sie Ihr Arbeitsleben selbst - sonst tun es andere*. Burghausen, Bayern, Deutschland: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Wesseloh, F. C. (2004). *Strategisches Verhalten kleiner und mittlerer Unternehmen der deutschen Ernährungsindustrie*. Kiel: Institut für Agrarökonomie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.
- WKO. (2021) *Klein- und Mittelbetriebe in Österreich - Definition: Was versteht man unter KMU?* Von <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/KMU-definition.html> abgerufen zugegriffen am 09.11.2021
- Xu, G., Wang, X., Han, X., & Huang, S. (. (2022). The dark side of remote working during pandemics: Examining its effects on work-family conflict and workplace wellbeing. *International Journal of Disaster Risk Reduction* 79, <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2022.103174>.

8. Anhang

Im Anhang befinden sich Abstract und Do-File.

8.1 Abstract

*Durch die Covid-19-Pandemie mussten viele Betriebe in Österreich kurzfristig Mitarbeiter*innen ins Homeoffice schicken. Die Menschen wurden plötzlich dazu gezwungen, die Anforderungen von Arbeit und Familie am selben Ort, dem Heimarbeitsplatz, zu bewältigen. Die durchgeführte Studie thematisiert diese Vermischung der Arbeits- und Familiensphäre in ihrer Konsequenz für die Work-Life-Balance. Ziel der Arbeit war es herauszufinden, inwiefern das Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Corona-Pandemie verändert hat. Mit Hilfe des AKCOVID Panel Surveys konnten 978 erwerbstätige Personen im Juni 2020 nach dem ersten Lockdown befragt werden. Den Erkenntnissen der durchgeführten Untersuchung zufolge zeigt sich, dass das Homeoffice, obwohl die WLB insgesamt eher schlechter wurde, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern konnte. Es wurde ein positiver und statistisch signifikanter Effekt von Homeoffice auf die WLB gefunden. Bei genauerer Betrachtung des Zusammenhangs zeigen sich Unterschiede bei bestimmten Bevölkerungsgruppen. Personen mit hohem Bildungsgrad profitieren mehr vom Arbeiten im Homeoffice, Frauen i. d. R. weniger als Männer. Die Anwesenheit von Kleinkindern erschwert die Vereinbarkeit und Firmen, welche anhand ihrer Organisationsgröße bereits Strukturen für das Arbeiten im Homeoffice ausgearbeitet haben, sind gegenüber kleineren Firmen, ohne Homeoffice-Strukturen, eher im Vorteil. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die österreichische Bevölkerung und unterscheiden sich zum Teil von anderen Ländern, in denen die WLB im Homeoffice eher schlechter wurde. Es wird vermutet, dass dies zum Teil auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist, welche sich in Österreich, trotz der Krise, kaum verändert haben. Entsprechend konnten die positiven Effekte, wie das Wegfallen der Vorbereitungs- und Pendelzeit, stärker hervortreten.*

8.2 Do-file

*Dieses do.file stellt alle Codes bereit, um die relevanten Statistiken und Regressionen, die in der Arbeit inkludiert sind, zu replizieren.

```
*relevante Software
ssc install estout, replace
ssc install oparallel.ado
findit spost13_ado
ssc install bayesmlogit
ssc install wyoung
search spost13_ado
*installieren
net sj 13-1 st0236_2
* INSTALLATION FILES
net install st0236_2
* ANCILLARY FILES, including dlsy_khb.dta and khb.do
net get st0236_2
search outreg2
*"outreg2 from http://fmwww.bc.edu/RePEc/bocode/o" klicken und installieren
search mfx2
*install mfx2.pkg
search khb
*runterscrolle dann auf "khb from http://fmwww.bc.edu/RePEc/bocode/k" klicken > dann
KHB suchen und installieren
ssc install estout
*anderes Programm für export Tabellen
*durch den Befehl eststo wird das Modell kurzzeitig gespeichert und ist mit anderen Modellen
vergleichbar
findit spost13_ado
ssc install oparallel.ado

* Definition der working directory
cd "C:\Users\Admin\Desktop"

dir

* Öffnen des Log-files
log using akcovid.log, replace

*Importieren der Daten
use "akcovid.dta"

* Bereinigen des Datensatzes (Kapital 4.2)

* Work-Life-Balance - Abhängige Variable
```

** Generieren einer neuen Variable, die erstmal nur Missings beinhaltet, was durch "=".
ausgedrückt wird. Die neue Variable für WLB weist den Werten "trifft nicht zu" ebenfalls ein
missing value zu.

gen f68a =.

* Benennung der Variable

label variable f68a "Work-Life-Balance"

* Ersetzen der Werte der neu erzeugten Variable mit passenden Werten aus der alten Variable

replace f68a = 1 if f68 == 1

replace f68a = 2 if f68 == 2

replace f68a = 3 if f68 == 3

* Kategoriebenennung für die Kategorien der Variable erstellen

label define WLB 1 "einfacher"

label define WLB 2 "keine Veränderung", add

label define WLB 3 "schwieriger", add

* Kategoriebenennung der neu erzeugten Variable zuordnen

label values f68a WLB

label list WLB

*gibt die Namen und Inhalte der Value-Labels der einzelnen Werte an

* Missing values löschen

drop if f68a ==.

rename f68a WLB

**** Homeoffice - Unabhängige Variable

** Änderung der Arbeitszeit von zu Hause aus - im Rohdatensatz ex Variable f28_3

gen c_homeofficea =.

label variable c_homeofficea "Homeoffice"

replace c_homeofficea = 1 if c_homeoffice == 1

replace c_homeofficea = 2 if c_homeoffice == 2

replace c_homeofficea = 3 if c_homeoffice == 3

replace c_homeofficea = 4 if c_homeoffice == 4

replace c_homeofficea = 5 if c_homeoffice == 5

label define Homeoffice 1 "stark verringert"

label define Homeoffice 2 "leicht verringert", add

label define Homeoffice 3 "gleich geblieben", add

label define Homeoffice 4 "leicht erhöht", add

label define Homeoffice 5 "stark erhöht", add

label values c_homeofficea Homeoffice

* Missing values löschen

drop if c_homeofficea ==.

```
rename c_homeofficea HomeofficeSeitCorona
```

```
rename homeoffice HomeofficeAusmaß
```

```
gen HomeofficeAusmaßa =.
```

```
label variable HomeofficeAusmaßa "HomeofficeAusmaßa"
```

```
replace HomeofficeAusmaßa = 1 if HomeofficeAusmaß == 1
```

```
replace HomeofficeAusmaßa = 2 if HomeofficeAusmaß == 2
```

```
replace HomeofficeAusmaßa = 3 if HomeofficeAusmaß == 3
```

```
replace HomeofficeAusmaßa = 4 if HomeofficeAusmaß == 4
```

```
replace HomeofficeAusmaßa = 5 if HomeofficeAusmaß == 5
```

```
label define HomeofficeAusmaßa 1 "täglich"
```

```
label define HomeofficeAusmaßa 2 "m.p. Woche", add
```

```
label define HomeofficeAusmaßa 3 "m.p. Monat", add
```

```
label define HomeofficeAusmaßa 4 "seltener", add
```

```
label define HomeofficeAusmaßa 5 "nie", add
```

```
label values HomeofficeAusmaßa HomeofficeAusmaßa
```

```
tab HomeofficeAusmaßa
```

```
*HomeofficeAusmaß mit Referenzkategorie NIE
```

```
gen HomeofficeAusmaßNie =.
```

```
label variable HomeofficeAusmaßNie "HomeofficeNieR"
```

```
replace HomeofficeAusmaßNie = 2 if HomeofficeAusmaß == 1
```

```
replace HomeofficeAusmaßNie = 3 if HomeofficeAusmaß == 2
```

```
replace HomeofficeAusmaßNie = 4 if HomeofficeAusmaß == 3
```

```
replace HomeofficeAusmaßNie = 5 if HomeofficeAusmaß == 4
```

```
replace HomeofficeAusmaßNie = 1 if HomeofficeAusmaß == 5
```

```
label define HomeofficeNieR 1 "nie"
```

```
label define HomeofficeNieR 2 "täglich", add
```

```
label define HomeofficeNieR 3 "m.p. Woche", add
```

```
label define HomeofficeNieR 4 "m.p. Monat", add
```

```
label define HomeofficeNieR 5 "seltener", add
```

```
label values HomeofficeAusmaßNie HomeofficeNieR
```

```
* Unternehmensgröße - Konfundierende ex Variable f14
```

```
gen f14a =.
```

```
label variable f14a "Unternehmensgröße"
```

```
replace f14a = 1 if f14 >= 1 & f14 <= 2
```

```
replace f14a = 2 if f14 == 3
```

```
replace f14a = 3 if f14 >= 4 & f14 <= 5
```

```
replace f14a = 4 if f14 == 6
```

```
label define Unternehmensgröße 1 "Kleinstunternehmen bis 9 Mitarbeiter"
```

```
label define Unternehmensgröße 2 "Kleinunternehmen bis 49 Mitarbeiter", add
```

```
label define Unternehmensgröße 3 "Mittlere Unternehmen bis 249 Mitarbeiter", add
```

```
label define Unternehmensgröße 4 "Großunternehmen ab 250 Mitarbeiter", add
label values f14a Unternehmensgröße
```

```
* Missing values löschen
drop if f14a ==.
```

```
rename f14a Unternehmensgröße
```

```
* Neue Variable für Unternehmensgröße mit nur 2 Werte - Dummy erzeugen (relevant für
Auswertung, weil besser geeignet -hat sich im Nachhinein herausgestellt)
```

```
gen f14c =.
```

```
label variable f14c "Unternehmensgröße3"
```

```
replace f14c = 1 if Unternehmensgröße == 1
replace f14c = 1 if Unternehmensgröße == 2
replace f14c = 2 if Unternehmensgröße == 3
replace f14c = 2 if Unternehmensgröße == 4
```

```
label define Unternehmensgröße3 1 "Klein"
label define Unternehmensgröße3 2 "Groß", add
label values f14c Unternehmensgröße3
```

```
rename f14c Unternehmensgröße3
```

```
tabulate Unternehmensgröße3
```

```
* Intervenierende Variablen
```

```
* Berufliche Situation - ex Variable f28_i
```

```
* Änderung der Arbeitszeit pro Woche - ex Variable f28_1
```

```
gen c_hrsa =.
```

```
label variable c_hrsa "Arbeitszeit pro Woche"
```

```
replace c_hrsa = 1 if c_hrs == 1
replace c_hrsa = 2 if c_hrs == 2
replace c_hrsa = 3 if c_hrs == 3
replace c_hrsa = 4 if c_hrs == 4
replace c_hrsa = 5 if c_hrs == 5
```

```
label define AW 1 "stark verringert"
label define AW 2 "leicht verringert", add
label define AW 3 "gleich geblieben", add
label define AW 4 "leicht erhöht", add
label define AW 5 "stark erhöht", add
label values c_hrsa AW
```

* Missing values löschen

drop if c_hrsa ==.

rename c_hrsa ArbeitszeitproWoche

* Änderung der beruflichen Situation - ex Variable f28_2

gen c_pressurea =.

label variable c_pressurea "Zeit- und Erfolgsdruck"

replace c_pressurea = 1 if c_pressure == 1

replace c_pressurea = 2 if c_pressure == 2

replace c_pressurea = 3 if c_pressure == 3

replace c_pressurea = 4 if c_pressure == 4

replace c_pressurea = 5 if c_pressure == 5

label define Druck 1 "stark verringert"

label define Druck 2 "leicht verringert", add

label define Druck 3 "gleich geblieben", add

label define Druck 4 "leicht erhöht", add

label define Druck 5 "stark erhöht", add

label values c_pressurea Druck

* Missing values löschen

drop if c_pressurea ==.

rename c_pressurea ZeitundErfolgsdruck

* Änderung des Einflusses auf Entscheidungen, die für Arbeit wichtig sind (betriebliche Mitbestimmung) - ex Variable f28_5 - nun Variable c_particip

gen c_participa =.

label variable c_participa "Betriebliche Mitbestimmung"

replace c_participa = 1 if c_participation == 1

replace c_participa = 2 if c_participation == 2

replace c_participa = 3 if c_participation == 3

replace c_participa = 4 if c_participation == 4

replace c_participa = 5 if c_participation == 5

label define BetrieblicheMitbestimmung 1 "stark verringert"

label define BetrieblicheMitbestimmung 2 "leicht verringert", add

label define BetrieblicheMitbestimmung 3 "gleich geblieben", add

label define BetrieblicheMitbestimmung 4 "leicht erhöht", add

label define BetrieblicheMitbestimmung 5 "stark erhöht", add

label values c_participa BetrieblicheMitbestimmung

* Missing values löschen

drop if c_participa ==.

```
rename c_participa BetrieblicheMitbestimmung
```

```
* Änderung der Selbstplanung/ des Selbsteinteilens der Arbeit - ex Variable f29_3
```

```
gen c_disca =.
```

```
label variable c_disca "Planungsautonomie"
```

```
replace c_disca = 1 if c_disc == 1
```

```
replace c_disca = 2 if c_disc == 2
```

```
replace c_disca = 3 if c_disc == 3
```

```
replace c_disca = 4 if c_disc == 4
```

```
replace c_disca = 5 if c_disc == 5
```

```
label define Planungsautonomie 1 "stark verringert"
```

```
label define Planungsautonomie 2 "leicht verringert", add
```

```
label define Planungsautonomie 3 "gleich geblieben", add
```

```
label define Planungsautonomie 4 "leicht erhöht", add
```

```
label define Planungsautonomie 5 "stark erhöht", add
```

```
label values c_disca Planungsautonomie
```

```
* Missing values löschen
```

```
drop if c_disca ==.
```

```
rename c_disca Planungsautonomie
```

```
* Sorgen aufgrund der Corona-Krise - Variable f34_i
```

```
* Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren - Variable f34_1
```

```
gen f34_1a =.
```

```
label variable f34_1a "Sorgen um Jobverlust"
```

```
replace f34_1a = 1 if f34_1 == 1
```

```
replace f34_1a = 2 if f34_1 == 2
```

```
replace f34_1a = 3 if f34_1 == 3
```

```
replace f34_1a = 4 if f34_1 == 4
```

```
replace f34_1a = 5 if f34_1 == 5
```

```
replace f34_1a = 6 if f34_1 == 6
```

```
replace f34_1a = 7 if f34_1 == 7
```

```
replace f34_1a = 8 if f34_1 == 8
```

```
replace f34_1a = 9 if f34_1 == 9
```

```
replace f34_1a = 10 if f34_1 == 10
```

```
replace f34_1a = 11 if f34_1 == 11
```

```
label define Jobverlust 1 "0 - gar keine Sorgen"
```

```
label define Jobverlust 2 "1", add
```

```
label define Jobverlust 3 "2", add
```

```
label define Jobverlust 4 "3", add
```



```

label define Jobverlust 5 "4", add
label define Jobverlust 6 "5", add
label define Jobverlust 7 "6", add
label define Jobverlust 8 "7", add
label define Jobverlust 9 "8", add
label define Jobverlust 10 "9", add
label define Jobverlust 11 "10 - sehr große Sorgen", add
label values f34_1a Jobverlust

```

```

* Missing values löschen
drop if f34_1a ==.

```

```

rename f34_1a SorgeJob

```

```

* Sorgen, Einkommenseinbußen zu erleiden - Variable f34_2

```

```

gen f34_2a =.

```

```

label variable f34_2a "Sorgen um Einkommenseinbußen"

```

```

replace f34_2a = 1 if f34_2 == 1
replace f34_2a = 2 if f34_2 == 2
replace f34_2a = 3 if f34_2 == 3
replace f34_2a = 4 if f34_2 == 4
replace f34_2a = 5 if f34_2 == 5
replace f34_2a = 6 if f34_2 == 6
replace f34_2a = 7 if f34_2 == 7
replace f34_2a = 8 if f34_2 == 8
replace f34_2a = 9 if f34_2 == 9
replace f34_2a = 10 if f34_2 == 10
replace f34_2a = 11 if f34_2 == 11

```

```

label define Einkommenseinbußen 1 "0 - gar keine Sorgen"
label define Einkommenseinbußen 2 "1", add
label define Einkommenseinbußen 3 "2", add
label define Einkommenseinbußen 4 "3", add
label define Einkommenseinbußen 5 "4", add
label define Einkommenseinbußen 6 "5", add
label define Einkommenseinbußen 7 "6", add
label define Einkommenseinbußen 8 "7", add
label define Einkommenseinbußen 9 "8", add
label define Einkommenseinbußen 10 "9", add
label define Einkommenseinbußen 11 "10 - sehr große Sorgen", add
label values f34_2a Einkommenseinbußen

```

```

* Missing values löschen
drop if f34_2a ==.

```

```

rename f34_2a SorgeEinkommen

```

* Genierung eines Indexes von SorgeEinkommen und SorgeJob (ex f34_1a f34_1a und f34_2a) - Durchschnitt der Werte, weil Spearmankorrelation bei den zwei Variablen, siehe unten....

gen Sorgenindex =.

replace Sorgenindex = (SorgeEinkommen + SorgeJob)/2

* Kontrollvariablen

* Alter - Variable sta

codebook sta

label variable sta "Alter"

* Alter kategorisiert - Variable sta_1

tab sta

gen old=1 if sta>40 & sta<.

replace old=0 if sta<=40

tab old

* Altersgruppen

gen altergr=1 if sta<=30

replace altergr=2 if sta>30 & sta<50

replace altergr=3 if sta>=50 & sta<.

tab altergr

label variable altergr "Altersgruppen"

label define grouplabel 1"jung" 2"mittel" 3"alt"

label value altergr grouplabel

tab altergr

* Missing values löschen

drop if altergr ==.

rename altergr Altersgruppen

* Geschlecht - Variable stb

codebook stb

label variable stb "Geschlecht"

label define Geschlecht 1 "männlich", add

label define Geschlecht 2 "weiblich", add

label values stb Geschlecht

rename stb Geschlecht

* Höchster Bildungsgrad - Variable educ

```
codebook educ
describe educ
* label list educ
tab educ
```

```
label variable educ "Bildungsgrad"
rename educ Bildungsgrad
```

```
* Branche - Variable fl1
```

```
tab branche
```

```
rename branche Branche
```

```
codebook Branche
describe Branche
```

```
* Missing values löschen
drop if Branche ==.
```

```
** Branche_Rec1 mit allen Ausprägungen < 30 als Restkategorie
```

```
gen Branche_Recoded=.
```

```
label variable Branche_Recoded "Branche rekodiert"
```

```
replace Branche_Recoded = 1 if Branche == 1
replace Branche_Recoded = 2 if Branche == 2
replace Branche_Recoded = 3 if Branche == 3
replace Branche_Recoded = 4 if Branche == 4
replace Branche_Recoded = 5 if Branche == 5
replace Branche_Recoded = 6 if Branche == 6
replace Branche_Recoded = 7 if Branche == 7
replace Branche_Recoded = 8 if Branche == 8
replace Branche_Recoded = 9 if Branche == 9
replace Branche_Recoded = 13 if Branche == 10
replace Branche_Recoded = 10 if Branche == 11
replace Branche_Recoded = 11 if Branche == 12
replace Branche_Recoded = 12 if Branche == 13
replace Branche_Recoded = 10 if Branche == 14
replace Branche_Recoded = 13 if Branche >= 15 & Branche <= 20
```

```
label define Branche_Recoded 1 "Herstellung von Waren"
label define Branche_Recoded 2 "Handel", add
label define Branche_Recoded 3 "Bau", add
label define Branche_Recoded 4 "Tourismus / Beherbergung / Gastronomie", add
label define Branche_Recoded 5 "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen", add
label define Branche_Recoded 6 "Freiberufliche / technische Dienstleistungen", add
label define Branche_Recoded 7 "Gesundheits- und Sozialwesen", add
label define Branche_Recoded 8 "öffentliche Verwaltung", add
label define Branche_Recoded 9 "Erziehung und Unterricht", add
```

```

label define Branche_Recoded 10 "Information und Kommunikation", add
label define Branche_Recoded 11 "Verkehr", add
label define Branche_Recoded 12 "Transport / Verkehr / Lagerei", add
label define Branche_Recoded 13 "Restkategorie", add
label values Branche_Recoded Branche_Recoded

```

```

tab Branche_Recoded
label list Branche_Recoded

```

```

rename partner PartnerPräsenz
rename filter_7 Partnerarbeitet
rename filter_2 KinderPräsenz
rename filter_8 KinderPräsenz7
rename filter_9 KinderPräsenz15

```

* Nur die für die Analyse relevanten Variablen behalten bzw. alle anderen löschen

```

keep pagnr datum WLB HomeofficeSeitCorona HomeofficeAusmaßa HomeofficeAusmaßNie
Unternehmensgröße Unternehmensgre3 ArbeitszeitproWoche ZeitundErfolgsdruck
BetrieblicheMitbestimmung Planungsautonomie SorgeJob SorgeEinkommen Geschlecht
Bildungsgrad Altersgruppen Branche_Recoded PartnerPräsenz Partnerarbeitet KinderPräsenz
KinderPräsenz7 KinderPräsenz15 weight1 weight2 Sorgenindex

```

* Speichern des bereinigten Datensatzes

```

save akcovid_cleaned, replace

```

* Analyse mit bereinigtem Datensatz

```

use akcovid_cleaned, clear

```

* Deskriptive Statistik (Kapitel 4.3.1)

```

ssc install asdoc
help asdoc

```

*für den Export der Tabellen ins Word muss asdoc vor dem tab befehl eingegeben werden

* Univariate Statistiken - Tabellen und Graphiken

* Abhängige Variable f68a - Work-Life-Balance

* Häufigkeitstabelle

```

tabulate WLB

```

* Balkendiagramm für die Häufigkeiten

```

graph bar (count), over(WLB) blabel(bar) ytitle(Anzahl der Befragten) title("{fontface Times
New Roman: Veränderung Work-Life-Balance}")

```

* Unabhängige Variable f28_3a - Homeoffice

* Häufigkeitstabelle

```

tabulate HomeofficeAusmaßa

```

```
graph bar (count), over(HomeofficeAusmaß) blabel(bar) ytitle(Anzahl der Befragten)
title("{fontface Times New Roman: Ausmaß Homeoffice}")
```

```
tab HomeofficeSeitCorona
```

```
*Kreuztabelle HomeofficeSeitCorona*HomeofficeAusmaß
tabulate HomeofficeSeitCorona HomeofficeAusmaß, col nol chi V
```

```
* Konfundierende Variablen
```

```
tabulate Unternehmensgröße
```

```
* Neue Variable für Unternehmensgröße mit kürzeren Labels
```

```
gen f14b =.
```

```
label variable f14b "Unternehmensgröße2"
```

```
replace f14b = 1 if Unternehmensgröße == 1
replace f14b = 2 if Unternehmensgröße == 2
replace f14b = 3 if Unternehmensgröße == 3
replace f14b = 4 if Unternehmensgröße == 4
```

```
label define Unternehmensgröße2 1 "Kleinst"
label define Unternehmensgröße2 2 "Klein", add
label define Unternehmensgröße2 3 "Mittel", add
label define Unternehmensgröße2 4 "Groß", add
label values f14b Unternehmensgröße2
```

```
rename f14b Unternehmensgröße2
```

```
tabulate Unternehmensgröße2
```

```
* Balkendiagramme
```

```
* Balkendiagramm für die Häufigkeiten
```

```
graph bar (count), over(Unternehmensgröße2) blabel(bar) ytitle(Anzahl der Befragten)
title("{fontface Arial Bold: Größe der Arbeitsorganisation}")
```

```
tab Altersgruppen
tab Geschlecht
```

```
*Haushaltszusammensetzung
```

```
tab PartnerPräsenz
tab KinderPräsenz7
tab Partnerarbeitet
```

```
tab Bildungsgrad
```

```
tab Branche
```

* Mediationsvariablen / Intervenierende Variablen (Kapitel 4.3.4)

* Häufigkeitstabellen

*Arbeitszeitintensivierung

tabulate ArbeitszeitproWoche

tabulate ZeitundErfolgsdruck

* cronbachs Alpha: gibt an, wie gut die beiden Variablen ein einziges unilatentes Konstrukt messen.

alpha ArbeitszeitproWoche ZeitundErfolgsdruck

* Die Variablen haben ein Cronbachs Alpha von <0.5 , weshalb sie zu für die Analyse nicht zu einer gemeinsamen Variable zusammengefasst werden müssen

*Autonomie

tabulate BetrieblicheMitbestimmung

tabulate Planungsautonomie

alpha BetrieblicheMitbestimmung Planungsautonomie

* Die Variablen haben ein Cronbachs Alpha von <0.5

*Prekarisierung

tabulate SorgeJob

tabulate SorgeEinkommen

tabstat SorgeJob, statistics(mean median sd cv min max)

tabstat SorgeEinkommen, statistics(mean median sd cv min max)

*Cronbachs Alpha

alpha SorgeJob SorgeEinkommen

*Die Variablen haben ein Cronbachs Alpha von >0.8 , weshalb sie zu für die Analyse zu einer gemeinsamen Variable zusammengefasst werden müssen.

* Modellauswahl (Kapitel 5.1)

* Da die Variable mehr als 2 Kategorien besitzt, muss eine geordnete logistische Regression durchgeführt werden.

*Brant Test, um die Voraussetzungen an die ordinale logistische Regression zu prüfen

* Installation der nötigen Software

* ssc install oparallel.ado

* Grundmodell

ologit WLB HomeofficeAusmaßNie

brant, detail

*oder

ologit WLB i.HomeofficeAusmaßNie

brant, detail

* p-Wert von All (alle Variablen) = $0.000 < 0.05$, Test signifikant. Parallel regression

assumption is violated. D.h. Voraussetzung für die ordinale logistische Regression is verletzt.

* Man sieht an der Variable pagnr, dass keine Beobachtungen zweimal auftaucht. Also kommt jede Beobachtung von einer anderen Person.

* Multikollinearität - Die Korrelation zwischen den unabhängigen Variablen sollte nicht zu hoch sein, kleiner 0.7. Für die Variablen SorgeEinkommen und SorgeJob wurde deshalb ein Summenindex gebildet.

* Berechnung einer Kreuzkorrelationstabelle mit dem spearman-Befehl - Spearman-Rangkorrelation (Annahme, dass die Daten ordinalskaliert und normalverteilt sind)

```
spearman WLB HomeofficeSeitCorona HomeofficeAusmaßa HomeofficeAusmaßNie  
Unternehmensgröße Unternehmensgre3 ArbeitszeitproWoche ZeitundErfolgsdruck  
BetrieblicheMitbestimmung Planungsautonomie SorgeJob SorgeEinkommen Geschlecht  
Bildungsgrad Altersgruppen Branche_Recoded PartnerPräsenz Partnerarbeitet KinderPräsenz  
KinderPrsenzu7 KinderPrsenzu15
```

* Man sieht, dass die Korrelation (Spearman) zwischen SorgeEinkommen und SorgeJob mit 0.7238 größer 0.7 ist, besteht hier eine kollineare Beziehung --> Problem (Index bilden, Variablen zusammenfassen oder eine Variable weglassen - beides legitim - es wurde ein Index gebildet)

* Berechnung einer Kreuzkorrelationstabelle mit dem corr-Befehl - Pearson-Korrelation (Annahme, dass die Daten metrisch (Likertskalierte intervenierende Variablen) und normalverteilt sind)

```
corr WLB HomeofficeSeitCorona HomeofficeAusmaßa HomeofficeAusmaßNie  
Unternehmensgröße Unternehmensgre3 ArbeitszeitproWoche ZeitundErfolgsdruck  
BetrieblicheMitbestimmung Planungsautonomie SorgeJob SorgeEinkommen Geschlecht  
Bildungsgrad Altersgruppen Branche_Recoded PartnerPräsenz Partnerarbeitet KinderPräsenz  
KinderPrsenzu7 KinderPrsenzu15
```

```
tabulate Geschlecht Branche_Recoded, chi2
```

```
tabulate Geschlecht Branche_Recoded, nol chi V
```

* Dass die verschiedenen Kategorien der Variablen nicht unabhängig vom Geschlecht sind, ist zu erwarten. Dies kreiert aber kein Problem der Multikollinearität

*Modellauswahl (Kapitel 5.1)

* Häufigkeitstabelle der abhängigen Variable anzeigen lassen

```
tab WLB
```

* Da die Variable drei Kategorien hat, ist diese Annahme erfüllt. Da die Variable mehr als 2 Kategorien besitzt, muss eine geordnete logistische Regression durchgeführt werden.

* Annahme 2: Brant Test, um die Voraussetzungen an die ordinale logistische Regression zu prüfen

* Grundmodell - nur mit Homeoffice (m1)

```
eststo m1Homeoffice: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie, nolog base(1)
```

* base(2) oder (3) würde sich die Referenzkategorie ändern

* Option "nolog" lässt die Angabe der Iterationsschritte weg.

* mlogit WLB Homeoffice // Befehl mit Angabe der Iterationsschritte.

* Beste Signifikanz bei base(1)

mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie, nolog base(1)

* Modelltests

mlogtest, lr

* p-Wert = 0.000; Likelihood-ratio test ist signifikant. Der Einfluss von Homeoffice auf WLB ist signifikant.

mlogtest, lrcomb

* nicht sig. Kontraste könnte man zusammenlegen; Kontrast von "keine Veränderung vs. schwieriger" von WLB nicht signifikant. Daher könnte man diese Kontraste hier zusammenlegen, inhaltlich nicht sinnvoll

mlogtest, suest

* dieser Test sollte nicht sig sein; p-Werte für "einfacher" und "schwieriger" > 0.05; der Test ist nicht signifikant. Für "keine Veränderung" ist der p-Wert = 0.045, der Test also signifikant.

mlogtest, hausman

mlogtest, smhsiao

* Modellgüte

fitstat

*Kapitel 5.3 - Modell I mit Marginaleffekten

xi: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie, base(1)

mfx2, replace

outreg2 using multinomial, 2aster excel replace

mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie, base(1)

fitstat

mlogtest, lr

*Modell II mit allen Kontrollvariablen

xi: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht i.Unternehmensgröße, base(1)

mfx2, replace

outreg2 using multinomial, 2aster excel replace

mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht i.Unternehmensgröße, base(1)

mlogtest, lr

* p-Wert = 0.000; Likelihood-ratio test ist signifikant. Der Einfluss von Homeoffice auf WLB ist signifikant.

mlogtest, suest

mlogtest, hausman

mlogtest, smhsiao

* Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für Modell II

* Outcome 1 - einfacher

mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildungsgrad i.Branche Geschlecht i.Unternehmensgröße, base(1)


```
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))
```

```
* Kontrolle Haushaltszusammensetzung (Kapitel 5.4.5)
```

```
* Modell II nach Geschlecht
```

```
* Männer
```

```
use akcovid_cleaned, clear
```

```
drop if Geschlecht == 2
```

```
* vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildungsgrad i.Branche  
i.Unternehmensgröße, base(1)
```

```
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))
```

```
tab Geschlecht
```

```
***====Frauen====***
```

```
use akcovid_cleaned, clear
```

```
drop if Geschlecht == 1
```

```
**vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildungsgrad i.Branche  
i.Unternehmensgröße, base(1)
```

```
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))
```

```
tab Geschlecht
```

```
* Kleinkinder
```

```
* ohne Kleinkinder
```

```
use akcovid_cleaned, clear
```

```
drop if KinderPräsenz7 == 1
```

```
* vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildungsgrad i.Branche Geschlecht  
i.Unternehmensgröße, base(1)
```

```
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))
```

```
*nicht signifikant
```

```
* vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten ohne Bildung
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Branche Geschlecht  
i.Unternehmensgröße, base(1)
```

```
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))
```

```
*signifikant
```

```
*mit Kleinkinder
```

```
use akcovid_cleaned, clear
```

```
drop if KinderPräsenz7 == 0
```

```

save akcovid_cleaned_ohneKleinkinder, replace

use akcovid_cleaned_ohneKleinkinder, clear

*vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten ohne Bildung
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Branche Geschlecht
i.Unternehmensgröße, base(1)
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))

* Männer ohne Kindern (u7)
use akcovid_cleaned, clear

drop if Geschlecht == 2

drop if KinderPräsenzu7 == 1

mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildungsgrad i.Branche Geschlecht
i.Unternehmensgröße, base(1)
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))

tab Geschlecht
tab KinderPräsenzu7

* Frauen ohne Kindern (u7)
use akcovid_cleaned, clear

drop if Geschlecht == 1

drop if KinderPräsenzu7 == 1

save akcovid_cleaned_weiblichohneKinder, replace

use akcovid_cleaned_weiblichohneKinder, clear

mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildungsgrad i.Branche Geschlecht
i.Unternehmensgröße, base(1)
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))

tab Geschlecht
tab KinderPräsenzu7
tab WLB

***Männer mit kleinen Kindern (u7)

drop if Geschlecht == 2
drop if KinderPräsenzu7 == 0
**n=154, nicht mehr sinnvoll zu interpretieren.
tab Geschlecht
tab KinderPräsenzu7
tab WLB

```

```
***Frauen mit kleinen Kindern (u7)
drop if Geschlecht == 1
drop if KinderPräsenzu7 == 0
**n=108, nicht mehr sinnvoll zu interpretieren
```

```
tab Geschlecht
tab KinderPräsenzu7
tab WLB
```

* Mediationshypothesen (Kapitel 5.5)

* Modell IV Arbeitszeitintensivierung

```
tab ArbeitszeitproWoche
tab ZeitundErfolgsdruck
```

```
* Modell III Mediatorvariablen als metrische
xi: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht
i.Unternehmensgröße ArbeitszeitproWoche ZeitundErfolgsdruck, base(1)
mfx2, replace
outreg2 using multinomial, 2aster excel replace
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht
i.Unternehmensgröße ArbeitszeitproWoche ZeitundErfolgsdruck, base(1)
fitstat
```

```
rename ArbeitszeitproWoche ApW
rename ZeitundErfolgsdruck ZE
```

```
* ArbeitszeitproWoche und ZeitundErfolgsdruck als Mediator - KHB
khb mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht
i.Unternehmensgröße || ApW ZE, baseoutcome(3) or
```

* Modell IV Autonomie

```
*Modell IV Mediatorvariablen als metrische
xi: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht
i.Unternehmensgröße BetrieblicheMitbestimmung Planungsautonomie, base(1)
mfx2, replace
outreg2 using multinomial, 2aster excel replace
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht
i.Unternehmensgröße BetrieblicheMitbestimmung Planungsautonomie, base(1)
fitstat
```

```
rename BetrieblicheMitbestimmung BM
rename Planungsautonomie PA
```

*BetrieblicheMitbestimmung und Planungsautonomie als Mediator - KHB

```
khb mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht  
i.Unternehmensgröße || BM PA, baseoutcome(3) or
```

* Modell V Prekarisierung

**Modell V mit Marginaleffekten

```
xi: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht  
i.Unternehmensgröße Sorgenindex, base(1)  
mfx2, replace  
outreg2 using multinomial, 2aster excel replace
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht  
i.Unternehmensgröße Sorgenindex, base(1)  
fitstat
```

*Sorgenindex als Mediator - KHB

```
khb mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht  
i.Unternehmensgröße || Sorgenindex, baseoutcome(3) or  
*Sorgenindex mediiert den Zusammenhang nicht
```

* Moderationshypothese (Kapitel 5.6)

* Datensatz für kleine Unternehmen

```
use akcovid_cleaned, clear
```

```
drop if Unternehmensgröße3 == 2
```

```
save akcovid_cleaned_klein, replace
```

```
use akcovid_cleaned_klein, clear
```

```
xi: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht,  
base(1)  
mfx2, replace  
outreg2 using multinomial, 2aster excel replace
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht, base(1)  
fitstat
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildungsgrad i.Branche Geschlecht,  
base(1)  
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))
```

** Datensatz für große Unternehmen

```
use akcovid_cleaned, clear
```

```
drop if Unternehmensgröße3 == 1
```

```
save akcovid_cleaned_groß, replace
```

```
use akcovid_cleaned_groß, clear
```

```
xi: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht,  
base(1)  
mfx2, replace  
outreg2 using multinomial, 2aster excel replace
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht, base(1)  
fitstat
```

```
mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildungsgrad i.Branche Geschlecht,  
base(1)  
margins i.HomeofficeAusmaßNie, atmeans predict(outcome(1))
```

```
* Modell VI Full Model  
use akcovid_cleaned, clear
```

```
xi: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht  
i.Unternehmensgröße Sorgenindex i.BetrieblicheMitbestimmung i.Planungsautonomie  
i.ArbeitszeitproWoche i.ZeitundErfolgsdruck, base(1)
```

```
fitstat
```

```
xi: mlogit WLB i.HomeofficeAusmaßNie i.Altersgruppe i.Bildung i.Branche Geschlecht  
i.Unternehmensgröße Sorgenindex i.BetrieblicheMitbestimmung i.Planungsautonomie  
i.ArbeitszeitproWoche i.ZeitundErfolgsdruck, base(1)  
mfx2, replace  
outreg2 using multinomial, 2aster excel replace
```

```
* close the log-file  
log close
```

```
exit
```