

**Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen
Regulierung
(ISSN: 1866-8798)**

**Ausgewählte Abschlussarbeiten
ST 2021/1**

Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung. Geschlechterspezifische Herausforderungen

Mai-Britt Hinners

Abstract

Die Corona-Pandemie stellt Familien vor neue Herausforderungen. Vor allem die Schließung von externen Kinderbetreuungseinrichtungen fordert eine Umstellung von etablierten Strukturen.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist zu untersuchen, wie die Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung gelingen kann. Der Fokus wird dabei auf die spezifischen Herausforderungen der Geschlechter gesetzt. Dazu wird die folgende Forschungsfrage gestellt:

Inwiefern führt die Arbeit im Home-Office zu einer Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung, wenn Kinder zu Hause betreut werden müssen?

Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurden vier qualitative Leitfadeninterviews mit Erwerbstätigen im Home-Office geführt. Diese leben mit eine*r Partner*in und ihren Kindern zusammen und sind vom Wegfall der Kinderbetreuung betroffen.

Die Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass vor allem in Familien, in denen die Mutter in Teilzeit und der Vater in Vollzeit arbeitet, Mütter einen erhöhten Anteil der Care-Arbeit tragen.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	IV
1 Einleitung	1
1.1 Einführung in die Thematik.....	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit	4
1.3 Aufbau der Arbeit.....	5
2 Work-Life-Balance	6
2.1 Konzept der Work-Life-Balance	6
2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	9
2.3 Flexibilisierungsmaßnahmen / Entgrenzung der Arbeit.....	12
2.3.1 Flexible Arbeitszeiten	13
2.3.2 Zeitliche und räumliche Entgrenzung im Home-Office	14
2.4 Home-Office im Kontext der Corona-Krise.....	18
3 Geschlechterungleichheiten in der Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung.....	21
3.1 Geschlechterrollen	22
3.2 Teilzeitarbeit als Maßnahme der Vereinbarkeit	24
3.3 Geschlechterspezifische Arbeitsteilung.....	28
3.4 Hypothesen	32
4 Methodisches Vorgehen	34
4.1 Begründung der Methode	34
4.2 Qualitative Leitfadeninterviews	36
4.3 Transkription der Interviews	37
4.4 Bestimmung der Stichprobe	39
4.5 Durchführung der Interviews	40
4.6 Qualitative computergestützte Inhaltsanalyse nach Mayring.....	40
4.6.1 Kategorisierung.....	41
4.6.2 Codierung.....	42
4.6.3 Phase der Analyse.....	43
5 Ergebnisse	44
5.1 Darstellung der Ergebnisse.....	44
5.1.1 Ergebnisse Kategorie Home-Office.....	46
5.1.2 Ergebnisse Kategorie Kinderbetreuung.....	51
5.1.3 Ergebnisse Kategorie Vereinbarkeit.....	53
5.2 Diskussion der Ergebnisse.....	56

5.3	Begrenzungen der Untersuchung	63
5.4	Ausblick weitere Forschung	64
6	Fazit	66
7	Literaturverzeichnis	68
Anhang	73

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitaufwand von Männern und Frauen für unbezahlte Sorgearbeit. **3**

Abbildung 2: Work-Life-Balance hinsichtlich verschiedener Tätigkeitsfacetten. **7**

Abbildung 3: Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern nach Haushaltstypen, 2012/2013 **26**

1 Einleitung

Das Jahr 2020 ist geprägt durch die Corona-Pandemie¹. Diese besonderen Umstände haben dafür gesorgt, dass viele Erwerbstätige, wenn möglich, ihrer Arbeit im Home-Office² nachgehen mussten. Im ersten Lockdown³ während der Pandemie, welcher im März 2020 durch die Bundesregierung veranlasst wurde, arbeiteten bis zu 27% aller Beschäftigten in Deutschland im Home-Office (Statista 2021). Zudem wurden Schulen, KiTas und Kindergärten vorläufig geschlossen. Familien mussten kurzfristig auf diese Umstände reagieren und sich neu strukturieren. Die vorliegende Arbeit soll diese besonderen Umstände analysieren und geht dabei insbesondere auf die Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung ein. Unter der Annahme, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Wegfall der externen Kinderbetreuung die Elternteile in unterschiedlichem Ausmaß betrifft, werden die geschlechterspezifischen Herausforderungen besonders berücksichtigt. Mit Hilfe von qualitativen Interviews wird der Zugang zu dem Thema hergestellt und vor dem theoretischen Hintergrund der Work-Life-Balance und der Bedeutung von Geschlechterrollen analysiert. Im Folgenden wird dieser Begriff mit WLB abgekürzt.

Im nächsten Abschnitt soll zunächst ein Überblick über die Thematik (1.1) geschaffen werden. Anschließend werden die Relevanz und die Zielsetzung (1.2) dieser Arbeit erläutert sowie die Forschungsfrage. Anschließend wird der Aufbau der Arbeit (1.3) vorgestellt und ein kurzer Überblick über die einzelnen Kapitel gegeben.

1.1 Einführung in die Thematik

Um die Verbreitung von Covid-19 einzudämmen, mussten viele Maßnahmen ergriffen werden. Das soziale und wirtschaftliche Leben wurde ebenfalls stark eingeschränkt. Im ersten Lockdown, welcher Mitte März 2020 veranlasst wurde, wurden viele Institutionen des öffentlichen Lebens geschlossen. Dazu gehörten unter anderem Schulen, KiTas, Kindergärten sowie der Einzelhandel. Viele Firmen mussten

¹ Am 11. März 2020 wurde der Ausbruch der Lungenkrankheit COVID-19 offiziell zur Pandemie erklärt (WHO-Regionalbüro für Europa 2021).

² Home-Office, auch alternierende Teleheimarbeit, ist eine Organisationsform der Erwerbsarbeit, bei der zumindest ein Teil der Arbeitszeit zu Hause verrichtet wird (Kleemann 2001, S. 193).

³ Im Kontext der Corona-Krise wird unter dem Begriff Lockdown ein Herunterfahren des öffentlichen, privaten und Arbeitsleben zur Eindämmung der Pandemie verstanden (Klosa-Kückelhaus 2020).

rapide Maßnahmen ergreifen, wie die Bereitstellung von Arbeitsmaterial und technischer Ausstattung, um Arbeitnehmer*innen das Arbeiten im Home-Office ermöglichen zu können. Dies war vor allem zur Eindämmung des Virus, jedoch auch aufgrund der plötzlich fehlenden Kinderbetreuung notwendig.

Das Konzept des Home-Office war schon vorher bekannt und wurde auch teilweise von Unternehmen ermöglicht, jedoch eher sporadisch. Gründe für die Arbeit im Home-Office können beispielsweise die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Wegfall von Pendelzeiten oder die ruhigere Arbeitsatmosphäre sein (Kleemann 2001, S. 193). 2019 lag der Anteil der Erwerbstätigen, die von zu Hause arbeiteten noch bei 12,9% (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2021), während der Anteil im April 2020 auf 27% anstieg (Statista 2021). Die pandemiebedingte Situation sorgte dafür, dass Unternehmen gezwungen waren, schnell umzudenken und Lösungen zu finden, um die Sicherheit der Mitarbeiter*innen und gleichzeitig eine Aufrechterhaltung des Betriebes gewährleisten zu können.

Flexibilisierungsmaßnahmen⁴, zu denen auch die Arbeit im Home-Office gehört, werden vor allem für Familien als Chance gesehen, die zwei großen Lebensbereiche der Erwerbsarbeit und der Familie besser miteinander vereinbaren zu können. In diesem Zusammenhang spielt das Konzept der WLB eine bedeutende Rolle, welche den Anspruch hat, die Bereiche des Lebens in ein Gleichgewicht zu bringen. Home-Office als Flexibilisierungsmaßnahme kann hier dazu beitragen, dieses Gleichgewicht herzustellen.

Diese Möglichkeit kann als „Privileg“ ausgehend vom Arbeitgebenden angesehen werden. Dadurch wird möglicherweise implizit der Druck aufgebaut, zu beweisen, auch im Home-Office die geforderte Leistung abzurufen.

Die Sorgearbeit liegt immer noch hauptsächlich in der Verantwortung der Frauen, auch bei zunehmender Erwerbstätigkeit dieser. So lag der Gender Care Gap, welcher auf Grundlage der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2015) berechnet wurde, bei 52,4%. Der Gender Care Gap wird errechnet, „indem der Unterschied beim täglichen Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit von Frauen und Männern zum täglichen Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit der Männer ins Verhältnis gesetzt wird“ (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2015, S. 11). Diese Zahlen zeigen, dass

⁴ Flexibilisierungsmaßnahmen sind beispielsweise Home-Office, Teilzeitarbeit, Gleitzeitarbeit oder Arbeitszeitkonten (Jürgens 2005b).

es noch immer eine Differenz zwischen den Geschlechtern hinsichtlich unbezahlter Arbeit gibt.

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht den aufgebrauchten täglichen Zeitaufwand von Männern und Frauen für unbezahlte Sorgearbeit. Dabei wird dieser einmal für Paare ohne Kinder und einmal für Paare mit Kindern dargestellt. In beiden Fällen zeigt sich ein erheblicher Unterschied im Zeitaufwand, wobei bei Paaren mit Kindern die Lücke mit einem Gender Care Gap von 83,8% noch einmal entscheidend größer ist.

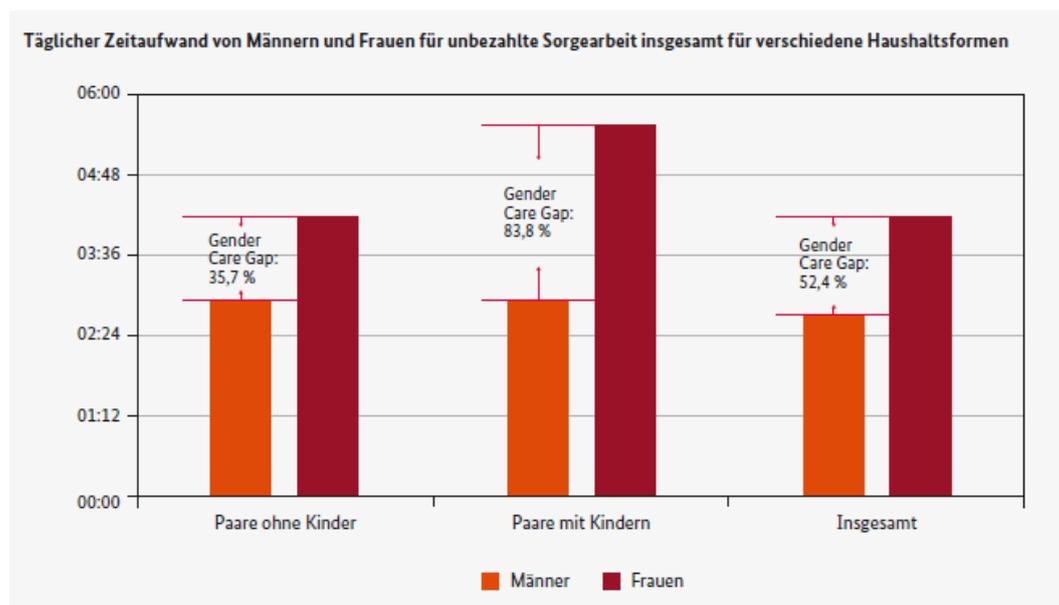


Abbildung 1: Zeitaufwand von Männern und Frauen für unbezahlte Sorgearbeit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018, S. 12)

Mit der Schließung der Kinderbetreuungseinrichtungen stehen die Familien mit Kindern vor der Herausforderung, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Beide Bereiche müssen im privaten Rahmen organisiert werden und es findet eine räumliche und zeitliche Entgrenzung statt. Doch kann es gelingen, diese beiden Bereiche zu vereinbaren und wie verhält sich die Aufteilung der Sorgearbeit zwischen den Elternteilen im Home-Office?

Mädchen erwerben heute mindestens genauso hohe Bildungsabschlüsse wie Jungen, trotzdem bleibt die traditionelle Arbeitsteilung im Haushalt ein harter Kern der Geschlechterungleichheit (Jurczyk 2005, S. 102). Bei Frauen liegt eine deutlich höhere Teilzeitquote vor als bei Männern. Zudem sind ihre Aufstiegschancen immer noch geringer und das Lohnniveau ist um ein Drittel niedriger trotz des weitgehend gleichen Bildungsstands (Jurczyk 2005, S. 103).

In der vorliegenden Arbeit soll in dem Zusammenhang analysiert werden, ob die dargestellten Ungleichheiten im Home-Office mit gleichzeitigem Wegfall der Kinderbetreuung weiter bestehen oder sogar verstärkt werden.

Im nächsten Abschnitt sollen die Relevanz und die Zielsetzung dieser Arbeit erläutert werden.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Diese Arbeit nimmt die zuvor beschriebene aktuelle Situation der Corona-Pandemie als Ausgangslage. Vor dem Hintergrund, dass Menschen vermehrt im Home-Office arbeiten und gleichzeitig die Kinderbetreuung wegfällt, soll die Vereinbarkeit dieser beiden Lebensbereiche analysiert werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat als neues Konzept unter dem Begriff Work-Life-Balance den Anspruch, nicht mehr nur Frauen die Verantwortung zur Vereinbarkeit zu überlassen. Die WLB soll in Hinblick auf die immer noch in der Gesellschaft verankerten Geschlechterrollen analysiert werden.

Wie im vorangegangenen Kapitel angedeutet, sind in partnerschaftlichen Beziehungen⁵ oftmals deutlich abgegrenzte Aufgabenbereiche zu erkennen. Die Pandemie sorgte dafür, dass auch Väter vermehrt im Home-Office arbeiten mussten oder aufgrund von Kurzarbeit mehr zu Hause waren. Hier soll geprüft werden, welche Auswirkungen die Situation auf die Familien hat. Vor dem Hintergrund, dass Frauen einen Großteil der Care-Arbeit⁶ leisten, soll untersucht werden, inwiefern eine Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung im Home-Office stattfindet. Retraditionalisierung meint hier, dass Frauen die durch die Pandemie verlagerte Kinderbetreuung im Home-Office auffangen und so eine traditionelle Arbeitsteilung entsteht. Diese schreibt Frauen den Bereich der Familie und Männern den Bereich der Erwerbsarbeit zu. Auf die geschlechterspezifischen Zuweisungen wird in Kapitel (3.3) der Arbeit genauer eingegangen.

Durch die Situation der Arbeit im Home-Office sind nun auch viele Männer zu Hause. Daher soll mittels Interviews herausgefunden werden, ob ein Teil der Care-Arbeit durch diese neue Situation gerechter auf beide Partner*innen aufgeteilt wird oder ob eine Retraditionalisierung stattfindet.

⁵ In dieser Arbeit werden nur heteronormative Partnerschaften untersucht, also zwischen männlich und weiblich gelesenen Personen.

⁶ Unter Care-Arbeit wird hier die unbezahlte Sorgearbeit der Eltern für ihre Kinder verstanden (Possinger 2013, S. 33).

Wie der Titel der Arbeit „Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung. Geschlechterspezifische Herausforderungen“ andeutet, sollen in dieser Arbeit verschiedene Unterthemen miteinander verbunden werden. Diese beziehen sich auf den Arbeitsmarkt, Flexibilisierungsmaßnahmen und Geschlechterunterschiede.

Auf diesen Überlegungen basierend soll der folgenden Forschungsfrage nachgegangen werden:

Inwiefern führt die Arbeit im Home-Office zu einer Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung, wenn Kinder zu Hause betreut werden müssen?

Im nächsten Unterkapitel wird der Aufbau der Arbeit beschrieben. Die einzelnen Kapitel werden in diesem Zuge ebenfalls kurz dargestellt.

1.3 Aufbau der Arbeit

Der theoretische Teil dieser Arbeit befasst sich zunächst mit dem Konzept der Work-Life-Balance (2). Dazu wird zuerst die Begriffsentstehung (2.2) erläutert und darauf aufbauend die Abgrenzung zu dem Konzept der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2.2) vorgenommen. In diesem Zusammenhang soll Home-Office als Beispiel für Flexibilisierungsmaßnahmen (2.3) aufgegriffen werden und die damit einhergehende Entgrenzung der Arbeit wird thematisiert. Innerhalb dieses Kapitels sollen zum einen flexible Arbeitszeiten (2.3.1) und deren Auswirkung auf die Beschäftigten und zum anderen die damit verbundene zeitliche und räumliche Entgrenzung im Home-Office (2.3.2) durch Hinzunahme aktueller Studien analysiert werden. „Home-Office im Kontext der Corona-Krise“ (2.4) geht auf den aktuellen Forschungsstand ein. Im nächsten Kapitel soll darauf aufbauend der eigene Ansatz dieser Arbeit erschlossen werden, welcher sich auf Geschlechterrollen (3) bezieht. Um diesen Ansatz theoretisch zu untermauern, werden zusätzlich Studien zur Teilzeitarbeit als Maßnahme der Vereinbarkeit (3.2) und zur hierarchisierten Arbeitsteilung (3.3) hinzugezogen. Die Hypothesen (3.4) der Arbeit werden anschließend aus dem theoretischen Rahmen erschlossen. Im methodischen Vorgehen (4) soll dann erläutert werden, wie der Fragestellung nachgegangen wird. Dabei werden die gewählte Methode (4.1) sowie die Darstellung der Interviewform (4.2) und des Analyseverfahrens (4.6) begründet. Die aus den qualitativen Interviews resultierenden Ergebnisse (5) werden dann zunächst separiert nach jeweiliger Kategorie dargestellt, um diese anschließend in der Diskussion (5.2) vor dem Hintergrund des

theoretischen Rahmens zu interpretieren. In der Diskussion werden auch die zuvor aufgestellten Hypothesen angenommen oder abgelehnt. Zuletzt wird ein Ausblick (5.4) auf mögliche weiterführende Forschungen gegeben, bevor das Fazit (6) mit der Beantwortung der Forschungsfrage die Arbeit abschließt.

2 Work-Life-Balance

Folgendes Kapitel soll den theoretischen Teil der Arbeit darstellen. Es fokussiert sich thematisch auf das Konzept der Work-Life-Balance. Um eine begriffliche Vorstellung zu bekommen, soll in einem ersten Schritt zunächst die Entstehung des Begriffs dargestellt werden. Anschließend wird das Konzept der Vereinbarkeit⁷ kurz dargestellt, um dann beide Konzepte voneinander abgrenzen zu können. Dabei soll auch dargelegt werden, inwiefern das „neue“ Konzept der WLB das „alte“ Konzept der Vereinbarkeit ablösen soll.

In dem Unterkapitel „Flexibilisierungsmaßnahmen / Entgrenzung der Arbeit“ (2.3) wird auf die Arbeit im Home-Office als eine Flexibilisierungsmaßnahme eingegangen. Die damit einhergehende zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeit soll ebenfalls thematisiert werden.

2.1 Konzept der Work-Life-Balance

In diesem Kapitel soll das Konzept der Work-Life-Balance vorgestellt und erläutert werden, was darunter verstanden wird und wie sich dieses zusammensetzt. Anschließend soll das damit zusammenhängende Konzept der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dargelegt werden. Beide Konzepte werden in Abgrenzung voneinander untersucht und eine Differenzierung wird herausgearbeitet. Daran anknüpfend werden im darauffolgenden Unterkapitel (2.3) Flexibilisierungsmaßnahmen und die damit möglicherweise einhergehende Entgrenzung dargestellt. In diesem Zusammenhang wird auf flexible Arbeitszeiten, welche durch das Arbeiten im Home-Office auftreten können und eine im Home-Office stattfindende zeitliche und räumliche Entgrenzung eingegangen.

Das Konzept der Work-Life-Balance ist ursprünglich ein Begriff aus dem amerikanischen Human Resource Management (Oechsle 2010, S. 234). Dabei beschreibt der Balance-Begriff ein Bestreben danach, Arbeit und Leben im Gleichgewicht zu halten. Der gesamte Lebenszusammenhang gerät dabei ins Blickfeld und sieht die

⁷ Das Konzept der Vereinbarkeit meint hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

beiden Begriffe nicht mehr als gegensätzliche Pole, die es zu vereinbaren gilt, sondern als ein komplexes ganzheitliches Muster (Metz-Göckel 2004, S. 118).

Kastner (2004) schlägt vor, die Balance nicht nur als Ausgleich zwischen Arbeits- und Privatleben zu sehen, sondern alle belastenden und erholenden Aktivitäten mit einzubeziehen. Dabei muss auch bedacht werden, dass Arbeits- und Privatleben immer stärker verschwimmen (Kastner 2004b, S. 3). Statt also nur die beiden Pole „Arbeit“ und „Leben“ einander gegenüberzustellen, entwickelte Kastner ein mehrdimensionales Konzept, welches Tätigkeiten in verschiedene Kategorien einordnet. Die drei Dimensionen bestehen aus den Gegensätzen „investiv/konsumtiv“, „sinnvoll/sinnlos“ und „motivierend/demotivierend“ (Kastner 2004b, S. 6).

In der nachfolgenden Abbildung 2 ist das Konzept von Kastner abgebildet. Es veranschaulicht, wie sich die verschiedenen Tätigkeitsfacetten mit ihren gegensätzlichen Dimensionen zusammenfügen.

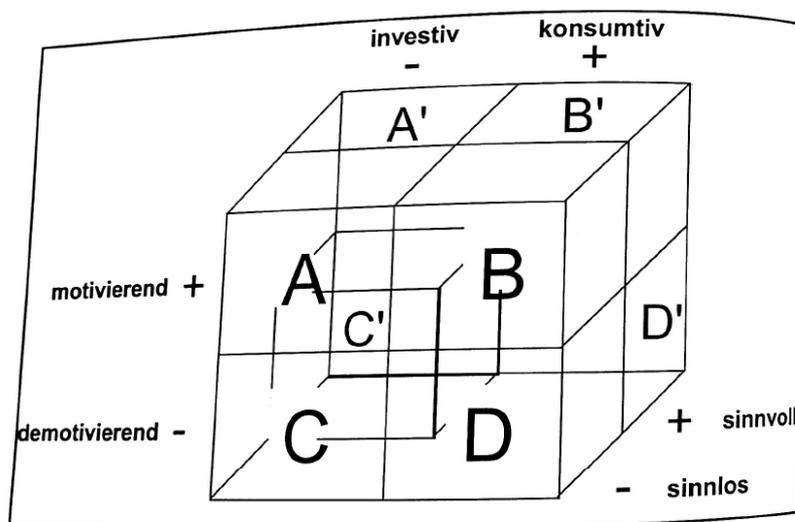


Abbildung 2: *Work-Life-Balance hinsichtlich verschiedener Tätigkeitsfacetten (Kastner 2004b, S. 6)*

Jede Tätigkeit einer Person kann innerhalb des Schemas einem Würfel zugeordnet werden. Der Erfolg oder Misserfolg des WLB-Konzepts angewandt aufs eigene Leben kann jedoch nur über die subjektive Einschätzung von Wohlbefinden definiert werden und umfasst den Ausgleich von investiven und konsumtiven Tätigkeiten (Kastner 2004b, S. 8). Dabei werden unter investiven Tätigkeiten diejenigen verstanden, in die Ressourcen wie Zeit oder Energie hineingesteckt werden, während konsumtive Tätigkeiten der Befriedigung der Lebensbedürfnisse dienen.

Nach Oechsle sind verschiedene Dimensionen innerhalb des Konzeptes zu unterscheiden. Dazu zählen die normative Ebene, die Handlungsebene und die Ebene

von Organisationen. Auf der normativen Ebene formuliert die WLB die Vorstellung eines ganzen, gelungenen Lebens, wobei die verschiedenen Lebensbereiche in Balance gebracht werden sollen. Auf der Handlungsebene liegt der Fokus auf dem Handeln der Menschen, also wie konkret gehandelt wird, um eine Balance zwischen Arbeit und Leben herzustellen. Auf der Ebene von Organisationen wird beleuchtet, inwiefern Organisationen durch betriebliche Maßnahmen und Praktiken dazu beitragen, dass die Beschäftigten in einer besseren Balance von Arbeit und Leben unterstützt werden (Oechsle 2010, S. 234).

Work-Life-Balance wird als neuer, schillernder Begriff gesehen, welcher ein komplexes Zusammenspiel von Problemen, Diskursen und Praktiken im Spannungsfeld von Erwerbsleben und Privatleben beschreibt (Oechsle 2007, S. 129).

Es soll das in vielerlei Richtung aus den Fugen geratene Verhältnis von Arbeit und Privatleben wieder in ein ausgewogenes Gleichgewicht bringen. Mit dem Begriff schwingt auch die Hoffnung auf Chancengleichheit der Geschlechter mit (Jurczyk 2005, S. 103).

Neben den positiven Aspekten der WLB wird teilweise auch kritisch auf dieses Konzept geblickt. Es werden Zweifel geäußert, dass das Konzept der WLB tatsächlich auf ein ausbalanciertes Verhältnis von Berufs- und Privatleben aus ist. Ein weiterer Kritikpunkt ist die Annahme, dass Mitarbeiter*innen nur noch mehr für das Unternehmen verfügbar gemacht werden sollen. Auch bleibt unklar, ob der Einsatz von WLB-Konzepten zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt und Care-Verpflichtungen dabei berücksichtigt werden (Oechsle 2010, S. 237). An dem Konzept der WLB wird ebenfalls kritisiert, dass die Bereiche Arbeit und Leben implizit getrennt werden, obwohl die Arbeit einen Teil des Lebens darstellt (Dorniok 2014, S. 10). In diesem Punkt gibt es jedoch verschiedene Ansichten und es hängt von der Auslegung des Begriffes ab.

Die WLB ist also ein neuartiges Konzept, welches den Anspruch hat, das Leben in all seinen Facetten zu erfassen und in ein Gleichgewicht zu bringen. Dabei wird das Leben als mehrdimensionales Konzept gesehen, welches der Erwerbsarbeit nicht nur als Gegenpol gegenübersteht, sondern es in sich einschließt und in eine Balance zu bringen versucht. Dies kann beispielsweise durch betriebliche Maßnahmen oder einer Aufteilung von Tätigkeitsbereichen auf verschiedene Personen geschehen.

Im nächsten Kapitel soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf analysiert werden, um damit eventuelle Abgrenzungs- und Anknüpfungspunkte zum Konzept der WLB herauszuarbeiten.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in diesem Unterkapitel thematisiert und in Bezug zur WLB gesetzt.

Das Konzept der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als „vorangegangenes Modell“ der Work-Life-Balance gesehen. Das Vereinbarkeitsproblem bildet den Ausgangspunkt dieses Konzeptes. Es beschreibt die alltäglichen und biografischen Handlungsprobleme von Frauen, Erwerbsarbeit und Familie lebensweltlich zu verbinden. Beide Bereiche bringen verschiedene Anforderungen und Logiken mit sich (Oechsle 2010, S. 238).

Es gilt dabei, vor dem Hintergrund des Begriffes der Vereinbarkeit, Spannungsfelder zwischen Familie und Wirtschaftssystem zu analysieren und in ein Gleichgewicht zu bringen (Jurczyk et al. 2005, S. 15). In diesem Zusammenhang spielt auch der Begriff der doppelten Vergesellschaftung eine wichtige Rolle. Er beschreibt ein komplexes Zusammenspiel von Trennungen und Verknüpfungen zwischen Erwerbsarbeit und privatem Lebensbereich mit der dort geleisteten Reproduktionsarbeit (Oechsle 2010, S. 239).

Der Begriff der Vereinbarkeit ist ein eher statischer Begriff, welcher fast ausschließlich weiblich konnotiert ist. Durch den Wandel in der Arbeitswelt ist dieser jedoch nur noch begrenzt geeignet (Oechsle 2010, S. 239). Ein Aspekt des Wandels ist beispielsweise die vermehrte Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Arbeit ist ein zentraler Aspekt der Gesellschaft, mittels dessen sie sich als „Wirtschaftsstandort und Produktionsprozess, als Herrschaftsgefüge und politische Ordnung, als kulturelle Identität und als Lebenswelt“ (Schmidt 2010, S. 128) reproduziert.

Das Verhältnis von Arbeit, Familie und Freizeit wird durch die Veränderung der Arbeitsorganisation zunehmend entgrenzt (Oechsle und Mischau 2005, S. 7).

Stattdessen muss von einer „Wechselwirkung“ der verschiedenen Lebensbereiche die Rede sein. Laut Oechsle ist diese analytische Begrifflichkeit der Wechselwirkung neutral genug, da sie nicht ausschließlich den Fokus auf die weibliche Ver-

einbarkeit setzt (Oechsle 2010, S. 239). Durch den Wandel der Arbeitswelt gewinnen die Begrifflichkeiten Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund erhält die Frage nach den Wechselwirkungen der verschiedenen Lebensbereiche eine neue Relevanz und Aktualität (Oechsle 2010, S. 239).

Im Gegensatz zu dem Begriff der Wechselwirkung fokussiert sich das Konzept der WLB stärker auf die Subjektseite, also auf die Ebene des Individuums. Die WLB betrachtet Individuen mit ihren Orientierungen und Strategien, Ressourcen und Kompetenzen (Oechsle 2010, S. 239). Der im Konzept der WLB beinhaltete Begriff der Balance impliziert eine normative Idee des Gelingens und der Vorstellung eines guten Lebens. Der verschobene Fokus der WLB weg von der Familie hin zum „Leben“ als Gegenpol zur Erwerbsarbeit sorgt dafür, dass lebensweltliche Erfahrungen beider Geschlechter berücksichtigt werden. Damit ist es für verschiedene Gruppen anschlussfähig (Oechsle 2010, S. 240). Durch die implizite Zuordnung von Frauen als Verantwortliche für die Familie schiebt das Konzept der Vereinbarung dieses augenscheinliche „Problem“ in die Verantwortung der Frauen. Die WLB dagegen versucht durch den lebensweltlichen Ansatz, beide Geschlechter anzusprechen und eine Balance nicht nur innerhalb des individuellen Lebens, sondern auch zwischen den Geschlechtern herzustellen.

Im Gegensatz zur Vereinbarkeit ist die WLB ein lebensweltlich orientierter Begriff, welcher aktuelle und von vielen Beschäftigten erlebte Problemlagen thematisiert (Oechsle 2007, S. 129).

Das Konzept der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein prominentes Konzept aus der Frauenforschung. Dieses ursprünglich gedachte Konzept ging daher von der Lebenssituation von Frauen aus und bezog sich auf die doppelte Belastung, unter der besonders Frauen litten. Die Vereinbarkeit wurde als „Frauenproblem“ konstruiert, welches aus den Anforderungen der doppelten Lebensführung entstand. Die doppelte Lebensführung meint hierbei, dass bei unveränderten Strukturen von Erwerbsarbeit, fehlender Kinderbetreuung und einer geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung alle Lebensbereiche in Einklang gebracht werden müssen (Oechsle 2007, S. 130).

Das Konzept der Vereinbarung wurde über viele Jahre eher als ein marginalisiertes Frauenthema gesehen, welches als WLB heutzutage im Mittelpunkt wirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Debatten steht. In dem alternativen Konzept stellt

der Gegenpol zur Arbeit nun nicht mehr die Familie, sondern das Leben dar. Durch den Wandel kommt es auch dazu, dass der Begriff als ein neutralerer gesehen werden kann, da das Leben keine geschlechterspezifische Zuordnung erhält, während der Begriff der Familie stark mit dem weiblichen Geschlecht assoziiert wird (Oechsle 2007, S. 130). Die Zuordnung der Frauen zum Bereich der Familie wird im Unterkapitel (3.3) zu der hierarchisierten Geschlechterteilung genauer erläutert. Diese Geschlechtsneutralität kann laut Oechsle auch der Ausgangspunkt sein, das Konzept der WLB in der Öffentlichkeit zu thematisieren. Dabei muss der Fokus vor allem darauf gesetzt werden, auch Väter als Zielgruppe einzuschließen (Oechsle 2007, S. 138). Das Konzept zielt darauf ab, das Problem in die Mainstreamforschung hineinzutragen, indem auch Männern Aufgaben innerhalb der Familie zugesprochen werden (Metz-Göckel 2004, S. 112).

Um das Konzept der WLB im alltäglichen Sein etablieren zu können, ist immer eine Vereinbarung zwischen den Partner*innen nötig. Dieses Konzept der alltäglichen Lebensführung beschreibt die verschiedenen Tätigkeiten, die eine Person in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten ausführen muss. Beispielsweise im Beruf, in der Familie und der Freizeit. Die individuellen Lebensführungen müssen dann unter den Partner*innen ausgehandelt werden. Die Aushandlungsmöglichkeiten hängen auch von äußeren Einflüssen, wie sozialen Vorgaben in Form von Rollenzuschreibungen, ab. Dazu gehören die jeweilige Mutter- und Vaterrolle, aber auch die Rolle innerhalb des Arbeitskontextes (Metz-Göckel 2004, S. 121). Auf die Entwicklung von Geschlechterrollen und die damit verbundenen Ideale von Müttern und Vätern soll in einem späteren Teil der Arbeit (3.1) genauer eingegangen werden. Rollenzuschreibungen werden oftmals von Betrieben reproduziert. Das führt zu Rollenkonflikten, da es nur eingeschränkt möglich ist, beiden Rollen – der als Arbeitnehmer*in und der als Elternteil – vollständig gerecht zu werden (Lott 2019, S. 3).

Der in der Einleitung angesprochene Gender Care Gap zeigt, dass Frauen noch immer einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit leisten. Somit kann nicht gesagt werden, dass die WLB das Vereinbarkeitsproblem schon vollständig abgelöst hätte. Während Männer hauptsächlich der Erwerbsarbeit nachgehen, wird von Frauen gefordert, die Bereiche Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, was zu einem Ungleichgewicht führen kann.

Ungleichgewichte entstehen beispielsweise, wenn Frauen bezahlter Arbeit nachgehen und gleichzeitig unbezahlte Familienarbeit leisten und somit keine Zeit für sich selbst aufwenden können (Kastner 2004a, S. 69). Die Doppelbelastung führt auch dazu, dass Frauen häufiger erschöpft sind, da sie bezahlte Arbeit und Sorgearbeit miteinander vereinbaren müssen (Hobler et al. 2020, S. 6). Zudem ergab eine Studie von Hochschild, dass Frauen sich durch Probleme zu Hause in der Regel eher aus dem Gleichgewicht bringen lassen als durch Probleme bei der Arbeit. Sie litten also mehr unter dem familiären als unter beruflichem Stress (Hochschild 2002).

Die Gegenüberstellung der beiden Konzepte zeigt, dass nicht mehr nur zwei Aspekte des Lebens miteinander vereinbart werden sollen, sondern der Anspruch besteht, das Leben mit all seinen Aspekten und verschiedenen Bereichen in ein Gleichgewicht zu bringen. Dazu kommt, dass das Konzept der Work-Life-Balance eine Geschlechterneutralität anstrebt und so nicht mehr nur Frauen vor der Aufgabe stehen, verschiedene Bereiche miteinander vereinbaren zu müssen. Vielmehr sollen beide Partner*innen gleichermaßen bezahlter und unbezahlter Arbeit nachkommen. Die Balance bezieht sich somit auf verschiedene Aspekte des Lebens. Zum einen soll ein Gleichgewicht der Anteile des jeweiligen Geschlechts an der Erwerbs- oder Care-Arbeit angestrebt werden und zum anderen sollen die Lebensbereiche des jeweiligen Elternteils sich in einem Gleichgewicht befinden. Die Idee der WLB ist, von einer Doppelbelastung wegzukommen und egalitäre Verhältnisse herzustellen. Im nächsten Unterkapitel sollen vor dem Hintergrund der WLB Flexibilisierungsmaßnahmen erläutert werden. Sie sollen Beschäftigte von der Arbeitgeber*innen-seite dabei unterstützen, eine Balance der verschiedenen Lebensbereiche herzustellen. Des Weiteren kann sie die Möglichkeit bieten, flexibel auf diverse Lebensumstände zu reagieren und eine bessere Vereinbarkeit zu erzielen.

2.3 Flexibilisierungsmaßnahmen / Entgrenzung der Arbeit

In diesem Unterkapitel soll es um Flexibilisierungsmaßnahmen und die damit verbundene Entgrenzung der Arbeit gehen.

Als Kern der Entgrenzung der Erwerbsarbeit kann die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses gesehen werden. Als Norm gelten in vielen Berufskontexten heutzutage immer noch eine volle Erwerbstätigkeit, regelmäßige Arbeitszeiten und eine unbefristete Anstellung (Jurczyk et al. 2009).

Die Entgrenzung von Arbeitszeiten bietet neue Möglichkeiten, aber auch neue Anforderungen für die Gestaltung umfassender Lebenszusammenhänge (Jurczyk 2005, S. 104). In diesem Kapitel soll daher darauf eingegangen werden, ob eine Flexibilisierung der Arbeit, beispielsweise durch das Home-Office, die Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen erleichtert. In dem Zusammenhang wird auch erläutert, ob es dabei zu Schwierigkeiten und Hindernissen kommt.

Dazu wird zunächst allgemein auf die Wirkung von Flexibilisierungsmaßnahmen eingegangen. Anschließend soll die Entgrenzung von Arbeit am Beispiel von Home-Office dargestellt werden. Dabei werden Aspekte der zeitlichen und der räumlichen Entgrenzung erläutert und welche Chancen und Risiken sie für Beschäftigte mitbringen.

2.3.1 Flexible Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten stellen eine Chance dar, Erwerbsarbeit mit anderen Arbeiten, wie Care-Arbeit, zu vereinbaren (Jürgens 2005b, S. 35).

Home-Office stellt eine Ausprägung von Flexibilisierungsmaßnahmen dar, die eine Vereinbarung erleichtern sollen. Der Begriff der alternierenden Teleheimarbeit beschreibt den Wechsel zwischen Büro und dem Arbeiten von zu Hause, während „Teleheimarbeitende“ ausschließlich von zu Hause arbeiten (Degenhardt et al. 2014, S. 11). Die bezahlte Arbeit kann somit vor Ort im Büro und ebenso von zu Hause im Home-Office ausgeführt werden.

Die Arbeit im Home-Office ist für die vorliegende Masterarbeit von besonderem Interesse. Mit Beginn der Pandemie und den verhängten Kontaktbeschränkungen wurden zunehmend Beschäftigte dazu aufgefordert, die Erwerbsarbeit von zu Hause aus zu verrichten. Dies erfolgte teilweise freiwillig und teilweise unter Anordnung. Vorteile des Home-Office sind beispielsweise der Wegfall von Pendelzeiten oder eine flexible Reaktion auf äußere Umstände, wie die frühzeitige Schließung von Kinderbetreuungsstätten (Lott 2020, S. 2).

Die Flexibilisierung führt zu mehr Handlungsspielraum von angestellten Menschen, jedoch müssen sie ihren Alltag und Lebenslauf zunehmend selbst, aktiv zeitlich strukturieren. Von Arbeitnehmer*innen wird vermehrt erwartet, stets verfügbar, zeitlich hoch flexibel zu sein und schnell zu handeln. Diese Punkte müssen erfüllt werden, um sich auf dem Markt bewähren zu können. Die Arbeitnehmer*innen sind somit einem gewissen Erwartungsdruck ausgesetzt und müssen sich den Anforderungen der Arbeitgebenden anpassen (Jurczyk 2005, S. 104). Arbeits- und

Lebensbereiche können oft nicht mehr klar voneinander getrennt werden, da sich Privatleben und Arbeitszeiten vermischen. Die Umstände führen dazu, dass die Zeitgestaltung anders geplant werden muss. Dies geschieht jedoch nicht völlig frei, sondern muss beispielsweise den betrieblichen Anforderungen angepasst werden (Jurczyk 2005, S. 104).

Die Arbeit im Home-Office kann neben Arbeitszeitkonten zu den moderneren Formen flexibler Arbeitszeit gezählt werden (Jürgens 2005b, S. 41).

Zu den traditionelleren Formen zählen Gleitzeit, Teilzeit-, Schicht- und Wochenendarbeit, welche schon seit Jahrzehnten zu den verbreiteten Arbeitszeitmodellen in Deutschland gelten (Jürgens 2005b, S. 41).

Flexible Arbeitszeiten als Teil des Home-Office können als ein Teil des WLB-Konzeptes dienen, um eine bessere Vereinbarkeit der verschiedenen Bereiche im Leben der Beschäftigten zu ermöglichen.

Nachdem in diesem Kapitel flexible Arbeitszeiten, also eine Ausprägung der Flexibilisierungsmaßnahmen, analysiert wurden, soll im nächsten Kapitel die zeitliche und räumliche Entgrenzung im Home-Office thematisiert werden.

2.3.2 Zeitliche und räumliche Entgrenzung im Home-Office

Nach Jurczyk werden in der alltäglichen Lebensführung verschiedene Zeitlogiken in einer subjektiven Zeitordnung zusammengebracht. Die subjektive Zeitordnung beinhaltet die Zeitlogiken des Berufs, der Familie, der Freizeit, der Körperzeit oder der biografischen Zeit, welche als einzelne Bereiche und Dimensionen institutioneller, natürlicher und personeller Zeit zusammengefügt werden (Jurczyk 2005, S. 104–105). Das Konzept der WLB strebt hier an, alle Zeitlogiken in ein Gleichgewicht zu bringen. Durch flexible Arbeitsarrangements sind die verschiedenen Bereiche des Lebens und somit die Zeitlogiken jedoch nicht mehr klar voneinander abgetrennt und eine zunehmende Entgrenzung findet statt. Daher müssen flexible Lösungen für die Vereinbarung gefunden werden, welche jedoch auch eine Stabilität der Lebensführung gewährleisten. Zeitkompetenzen sind entscheidend dafür, ob eine Work-Life-Balance erfolgreich gelingen kann, da es auf die Fähigkeit ankommt, angesichts offener, entgrenzter Umstände mit Zeit richtig umgehen zu können (Jurczyk 2005, S. 105).

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die damit einhergehende Entgrenzung der Gesamtzeit sind als Teilaspekte eines umfassenden Prozesses der Dynamisierung, Dezentralisierung und Deregulierung gesellschaftlicher Arbeitsstrukturen zu sehen

(Jurczyk 2005, S. 103). Die Entwicklungen der Entgrenzung von Arbeitszeit bringen neue Möglichkeiten, aber auch neue Anforderungen für die Gestaltung umfassender Lebenszusammenhänge mit sich. Die verschiedenen Lebensbereiche wie Erwerbsarbeit, Ferien, Arbeitszeit und Freizeit können nicht mehr strikt voneinander getrennt werden, wodurch der Alltag nicht mehr klar durch Arbeitszeiten strukturiert wird und an Komplexität gewinnt (Jurczyk et al. 2005, S. 22–23).

Um sich auf dem Arbeitsmarkt bewähren zu können, müssen Arbeitnehmer*innen stets verfügbar sein, zeitlich hoch flexibel und schnell agieren können. Solche Anforderungen beeinflussen unweigerlich das Privatleben und führen dazu, dass Arbeits- und Lebensbereiche nicht mehr scharf voneinander abtrennbar sind. Private Zeiten und Arbeitszeiten vermischen sich durch diese Flexibilisierung zunehmend (Jurczyk 2005, S. 105).

Insbesondere, wenn beide Partner*innen flexibel arbeiten, fordert dies eine wachsende Komplexität täglicher Abstimmungsleistung (Jurczyk 2005, S. 107). Durch das Konzept Home-Office als eine Form der Flexibilisierung kommt zur zeitlichen Entgrenzung zusätzlich auch die räumliche Entgrenzung hinzu. Dies führt dazu, dass unterschiedlichste Aktivitäten ineinander übergehen (Jurczyk 2005, S. 105).

Flexibles Arbeiten soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, da keine örtliche Bindung vorhanden ist und die Arbeitszeiten variabel eingeteilt werden können. Es hat den Anspruch, die Erwerbsarbeit besser an außerberufliche Bedarfe anzupassen (Lott 2019, S. 2).

Lott untersucht in ihrer Studie, ob die Arbeit im Home-Office die WLB fördern kann oder ob dies eher zu einer weiteren Belastung und zu Konflikten innerhalb der Familie führt. Der Ausgangspunkt ihrer Studie war die Unklarheit, ob Home-Office die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt (Lott 2020, S. 2).

Betriebe haben noch eine vorherrschende Präsenzkultur, weshalb Beschäftigte oft unter Druck stehen, ihre Leistungsstärke gerade im Home-Office unter Beweis zu stellen. Home-Office-Nutzende haben häufiger das Gefühl, dass die Gewährung von Home-Office ein Privileg sei. Sie arbeiten in der Regel länger und nehmen die Anforderung wahr, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen (Lott 2020, S. 3). Dies kann dazu führen, dass es zu einem Vereinbarkeitsproblem zwischen Familie und Beruf kommt, da die Grenzen zwischen den beiden Bereichen verschwimmen. Die im vorherigen Kapitel erläuterte Balance zwischen den ver-

schiedenen Bereichen des Lebens ist durch die räumliche und auch zeitliche Entgrenzung, welche durch Mehrarbeit entsteht, nur schwer aufrecht zu erhalten (Lott 2020, S. 3). Eine gestörte Balance kann als Form eines Interrollenkonfliktes gesehen werden, wobei die Ausübung der Familienrolle durch die Ausübung der Arbeitsrolle gestört wird (Greenhaus und Beutell 1985, S. 77).

In dem Zusammenhang können drei Formen von Konflikten unterschieden werden. Bei den zeitbedingten Konflikten sind Beschäftigte zeitlich zu stark in die Erwerbsarbeit involviert, sodass sie familiären Verpflichtungen nicht mehr nachkommen können. Stressbedingte Konflikte entstehen, wenn das Privatleben durch den Beruf emotional gestört wird, die Beschäftigten können beispielsweise nicht mehr „abschalten“. Der Stress, der durch die Arbeit entsteht, wirkt sich negativ auf das Familienleben aus und es kann so zu einem Konflikt zwischen den beiden Rollen kommen (Greenhaus und Beutell 1985, S. 80). Verhaltensbedingte Konflikte entstehen dann, wenn eine Veränderung des Verhaltens der Beschäftigten auftritt, beispielsweise durch ein ungehaltenes und aggressives Verhalten gegenüber der Familie aufgrund von Stress bei der Arbeit. Dabei treffen die verschiedenen Erwartungen aufeinander, die mit den Rollen einhergehen. Während die Familie ein ruhiges und einfühlsames Verhalten erwartet, ist diese Erwartung für die Arbeitsrolle eventuell gegenteilig. Dies führt auch zu einem Konflikt zwischen den jeweiligen Rollen (Greenhaus und Beutell 1985, S. 81–82).

Mit den Rollenkonflikten gehen auch die geschlechtsspezifischen Erwartungen in den Betrieben einher.

52% der Befragten der Studie von Lott (2020) gaben an, dass durch die Arbeit im Home-Office eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hergestellt werden kann. Sie untersuchte in der Studie die Vereinbarkeitserfahrungen im Home-Office. Dabei machten 63% der Frauen die Angabe, ausschließlich positive Erfahrungen mit der Vereinbarkeit im Home-Office gemacht zu haben. Knapp 50% der Befragten gaben allerdings an, dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit durch das Home-Office verschwimmt (Lott 2020, S. 8).

In einer anderen Studie von 2019 untersuchte Lott, wofür Elternteile flexible Arbeitszeitarrangements nutzen. Dabei kam heraus, dass Mütter im Home-Office knapp drei Stunden pro Arbeitswoche mehr Zeit in die Kinderbetreuung investieren als Mütter, die nicht im Home-Office arbeiten. Bei Vätern wurde hinsichtlich des Zeitaufwandes in die Kinderbetreuung kein Unterschied festgestellt, unabhängig

davon, ob diese im Home-Office arbeiteten oder nicht. In beiden Fällen investierten die Väter durchschnittlich nur 13 Stunden pro Arbeitswoche in die Kinderbetreuung und damit erheblich weniger als Mütter. Diese investieren im Home-Office durchschnittlich 21 Stunden wöchentlich in die Kinderbetreuung und Mütter ohne Home-Office rund 18 Stunden. Es konnte also auch bei der Arbeit im Home-Office eine Gender Care Gap festgestellt werden.

Väter investieren dagegen im Home-Office mehr Zeit in Überstunden und kommen dabei auf zwei Stunden mehr in der Woche, als Väter, die regulär im Büro arbeiten. Auch bei den Müttern konnte festgestellt werden, dass im Home-Office eine Stunde wöchentlich mehr gearbeitet wird (Lott 2019, S. 5). Hinsichtlich der Freizeitaktivitäten stellte sich heraus, dass Mütter weniger Zeit in diese investieren als Väter. Die Studienergebnisse bestätigen, dass Mütter häufig unter einer Doppelbelastung leiden. Flexibilisierungsmaßnahmen sollen der Versuch sein, Leben und Erwerbsarbeit besser miteinander vereinbaren zu können. Lotts Studie zeigt jedoch, dass es in der Nutzung dieser Flexibilität erhebliche Unterschiede gibt. Während Frauen noch mehr Zeit in die Kinderbetreuung investieren als zuvor, arbeiten Väter im Home-Office mehr, ohne dabei mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen (Lott 2019, S. 5).

Die fehlende räumliche Trennung von Arbeitsort und Wohnbereich kann dazu führen, dass sich Beschäftigte auch außerhalb der Arbeitszeit dazu aufgefordert fühlen, sich mit der Erwerbsarbeit zu beschäftigen. Dies ist besonders dann der Fall, wenn es keinen abgetrennten Bereich zum Arbeiten gibt, sondern im Wohnbereich gearbeitet werden muss. Des Weiteren kann es durch Stress im Home-Office dazu kommen, dass negative Gefühle auf die Familie übertragen werden. Positive Effekte durch die Arbeit im Home-Office können dagegen sein, mehr Zeit mit der Familie zu haben (Büssing 2004, S. 110).

Studien bezüglich des Rollenverständnisses im Home-Office ergaben, dass es dort keine Veränderung gab, auch wenn dies in den Anfängen dieser Flexibilisierungsmaßnahme eine wesentliche Erwartung war. Es kommt nicht dazu, dass Frauen weniger Belastung durch das Home-Office erfahren, sondern gegenteilig familiäre Aufgaben zunehmend zu Lasten der Mütter gehen (Büssing 2004, S. 113). Als Vorteile für das Arbeiten im Home-Office bestätigten Studien die selbstorganisierte Arbeitsweise und flexiblere Arbeitszeiten, die eine bessere Vereinbarkeit zwischen

häuslichen, familiären und beruflichen Anforderungen ermöglichen würden (Büsing 2004, S. 117–118).

Zudem werden als Vorteile die flexiblen Arbeitszeiten und die damit verbundene bessere Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche betont. Jedoch wird hier oftmals der Fokus auf die Vereinbarkeit von Frauen gelegt. Es zeigt sich, dass obwohl Betriebe versuchen Maßnahmen der WLB zu etablieren, mehrheitlich weiterhin das Bild besteht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Frauen betrifft.

Es kann geschlussfolgert werden, dass zwar eine bessere Vereinbarkeit im Home-Office erreicht wird, diese Angabe allerdings nur auf Antworten von Frauen bezogen ist. Sie investieren zudem noch mehr Zeit in die Kinderbetreuung als vorher, während Männer mehr Zeit in Überstunden investieren. Aus diesen Ergebnissen kann abgeleitet werden, dass flexible Arbeitsarrangements zu einer besseren Vereinbarkeit beitragen können. Dies betrifft aber nur Frauen, die auch schon vorher die überwiegende Sorgearbeit geleistet haben. Flexibilisierungsmaßnahmen, die eine WLB fördern sollen, haben vermehrt Frauen als Zielgruppe. Angestrebt ist die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung bei Frauen, sie tragen aber nicht wirklich zu einem Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern bei.

Die vorliegende Arbeit widmet sich der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Home-Office, mit der Besonderheit, dass pandemiebedingt Kinderbetreuungseinrichtungen nicht verfügbar sind. Daher sollen im nächsten Kapitel dazu erste Beiträge und eine aktuelle Studie kontrastiert werden.

2.4 Home-Office im Kontext der Corona-Krise

Das folgende Unterkapitel setzt die derzeitige Berichterstattung und aktuelle Studien zur Corona-Krise in Beziehung zu der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Home-Office. Die Aktualität des Themas bedingt den Forschungsstand, auf welchen im weiteren Verlauf ebenfalls eingegangen wird.

Allmendinger spricht in DIE ZEIT von einem „Verlust der Würde von Frauen“. Diese Aussage bezieht sie auf die Tatsache, dass Mütter sich in Folge der Corona-Krise und als Reaktion auf den Wegfall der Kinderbetreuung vom Arbeitsmarkt zurückziehen. So reduzierten 20% der arbeitenden Mütter ihre Arbeitszeit und gleichzeitig erhöhte sich die aufgebrauchte Zeit für die Betreuung der Kinder. Als eine Folge ist eine Reduzierung der Zufriedenheit der Mütter wahrzunehmen. Väter treten dagegen deutlich seltener zurück und wenden ihre Zeit gleichbleibend für die

Arbeit auf, auch wenn sie im Home-Office tätig oder in Kurzarbeit sind (Allmendinger 2020). Auch Speck argumentiert, dass der Großteil der anfallenden Aufgaben sowie Homeschooling von Frauen bewältigt werden und Tätigkeiten wie Einkaufen, Kochen und Aufräumen während der Krise zunehmen, da alle Personen des Haushalts vermehrt zu Hause sind (Speck 2020).

Tertilt gibt in einem Interview mit DER FREITAG dagegen positivere Einschätzungen ab und sieht in der Corona-Krise die Chance für einen langfristigen gesellschaftlichen Wandel. Dabei merkt sie an, dass Männer im Home-Office zwar noch immer weniger Zeit in die Kinderbetreuung stecken als Frauen, aber mit durchschnittlich 4,7 Stunden pro Tag mehr Zeit als dies bisher der Fall war. Sie stellt in Aussicht, dass Männer neue Erfahrungen als Väter machen und eine Vorbildfunktion für kommende Generationen übernehmen. Gleichzeitig sieht sie in der steigenden Akzeptanz vom Arbeiten im Home-Office die Möglichkeit, dass besonders Frauen mit Kindern davon profitieren können (Baureithel 2020)⁸.

Eine aktuelle Studie von Zucco und Lott, veröffentlicht im März 2021, analysiert die Gleichstellung von Männern und Frauen in Bezug auf die Corona-Pandemie. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass Frauen vorwiegend wegen der fehlenden Kinderbetreuung und Männer durch verordnete Kurzarbeit eine Arbeitszeitreduzierung vornehmen (Zucco und Lott 2021, S. 15). Die Autorinnen befragten in der Studie die gleichen Personen zu drei Zeitpunkten, um nicht nur eine Momentaufnahme der Situation zu erhalten. Dabei wollten sie untersuchen, ob die Arbeit im Home-Office zu einer Traditionalisierung, Egalisierung oder umgekehrten Traditionalisierung führt.

Bezüglich der Kinderbetreuung konnten sie feststellen, dass die Aufteilung unter den Geschlechtern in den meisten Fällen unverändert blieb. Dabei fanden sie heraus, dass Väter, die ausschließlich im Home-Office arbeiten, eine geringere Wahrscheinlichkeit der traditionalisierten Aufteilung der Kinderbetreuung haben. Die Egalisierung und umgekehrte Traditionalisierung der Arbeitsteilung betrug einen höheren Anteil als bei Vätern ohne Home-Office, womit hier eine Steigerung zu sehen ist. Allerdings sind die Anteile mit 18% der Egalisierung im Home-Office und 7% der umgekehrten Traditionalisierung noch sehr gering (Zucco und Lott 2021, S. 20).

⁸ Der Artikel zu dem Interview wurde von Ulrike Baureithel verfasst, die daraus stammenden Aussagen kommen jedoch von Michèle Tertilt.

So kann als Ergebnis dieser Studie zwar festgehalten werden, dass es keine deutliche Veränderung der Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Geschlechtern gab. Die Kinderbetreuung geht aber noch immer zu Lasten der Mütter, da diese zuvor schon den Großteil dieser unbezahlten Arbeit übernahmen.

Die vorgestellten Beiträge zur aktuellen Forschung im Zusammenhang der Coronapandemie zeigen, dass noch keine klare Aussage über die Auswirkungen auf die Arbeitsteilung in Familien gemacht werden kann. Während Tertilt eine zuversichtliche Prognose abgibt mit den Worten „Daher denke ich, dass es langfristig mehr ‚moderne‘ Paare geben wird als bisher“ (Baureithel 2020), spricht Allmendinger von einem Verlust der Würde. Zucco und Lott stellen hingegen eine unveränderte Situation der Aufteilung bezüglich der Kinderbetreuung heraus. Tertilts Aussicht auf eine Chance, dass Frauen mit Kindern von der Krise profitieren, impliziert, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein „Frauenproblem“ und somit kritisch zu hinterfragen ist. Auch Speck stärkt die Argumentation von Allmendinger und sieht in der Krise die Frauen als Leidtragende.

Zu den aktuellen Studien ist anzumerken, dass sie ausschließlich von Frauen verfasst sind, was eventuell darauf schließen könnte, dass diese ein größeres Forschungsinteresse an dem Thema haben.

In dem Kapitel (2) wurden zunächst die Begrifflichkeiten der Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit erläutert und einander gegenübergestellt. Dabei konnte herausgearbeitet werden, dass das Konzept der WLB einen Versuch darstellt, einen neutralen geschlechterunabhängigen Begriff zu kreieren. Dieser zielt darauf ab, dass nicht mehr nur die beiden Pole „Familie“ und „Beruf“, wie der Begriff der Vereinbarkeit mehrheitlich impliziert, sondern alle Bereiche des Lebens in ihrer Komplexität zu erfassen und in ein Gleichgewicht zu bringen sind. Die dargestellten Studien von Lott und Büssing zeigen auf, dass Frauen noch immer mehr Zeit in die Kinderbetreuung investieren. Währenddessen häufen Männer im Home-Office vielfach Überstunden an. Es wurde erläutert, dass Home-Office zu einer besseren Vereinbarkeit der Bereiche Erwerbsarbeit und Familie beitragen kann. Mehrheitlich wird das Arbeiten im Home-Office jedoch von Frauen in Anspruch genommen. Dies führt nicht wie erwartet zu einer Entlastung, sondern regelrecht zu einer Doppelbelastung.

Des Weiteren wurde in Kapitel (2.3) der Fokus auf Flexibilisierungsmaßnahmen und die damit mutmaßlich einhergehende Entgrenzung der Arbeit gelegt. Hinsichtlich der Entgrenzung der Zeit wurde von der Autorin herausgearbeitet, dass der Alltag durch die Arbeit im Home-Office an Komplexität gewinnt. Aufgrund dessen ist eine zunehmend selbstständige zeitliche Strukturierung der Arbeitnehmer*innen notwendig. Von den Beschäftigten wird gefordert, sich dem Erwartungsdruck der Arbeitgebenden auszusetzen und gleichzeitig ihr Privatleben an die Anforderungen anzupassen. Dies kann zu mehr Leistungsdruck führen und damit zu einer weiteren Belastung.

Die aktuellen Studien zur Corona-Situation zeigen, dass es noch keine einheitlichen und aussagekräftigen Ergebnisse gibt. Der Bedarf, das Feld weiter zu erforschen, besonders um Zusammenhänge und Gründe der möglichen Geschlechterungleichheit im Home-Office zu analysieren, ist weiterhin vorhanden.

3 Geschlechterungleichheiten in der Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung

Im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit wurde dargestellt, dass das neue Konzept der Work-Life-Balance den Anspruch hat, ein Gleichgewicht in den verschiedenen Lebensbereichen herzustellen. Dazu gehört eine gleichmäßige Aufteilung der verschiedenen Lebensbereiche und damit einhergehend auch die gleichberechtigte Aufteilung der Erwerbs- und Care-Arbeit zwischen Partner*innen. Das heißt konkret, dass bei einem Paar mit Kindern die zeitliche Investition in die Erwerbsarbeit und in familiäre Belange von beiden gleichermaßen ausgeübt wird. Die einseitige Belastung eines Elternteils, durch die alleinige Verantwortung für einen Bereich, muss verhindert werden.

Der eigene Ansatz der vorliegenden Arbeit soll hier anknüpfen und auf dem Anspruch des Konzeptes basieren. Die bisher aufgezeigten Studien beschäftigten sich mit der WLB, der Vereinbarkeit und Flexibilisierungsmaßnahmen. Durch Flexibilisierungsmaßnahmen, wie die Arbeit im Home-Office, findet eine zeitliche und räumliche Entgrenzung statt. Dadurch kann es zu einer zunehmenden Stressbelastung kommen, da die Grenzen zwischen beiden verschwimmen. Ziel dieser Arbeit ist es, die besondere Situation von Familien in der Corona-Pandemie zu untersuchen. Im vergangenen Jahr entfiel durch die Corona-Beschränkungen die externe

Kinderbetreuung zu großen Teilen. Der sonst extern aufgefangene Bereich musste in der Corona-Zeit ebenfalls von den Familien kompensiert und vereinbart werden. Aktuelle Studien zeigen, dass noch keine klare Aussage darüber gemacht werden kann, welchen Effekt die Arbeit im Home-Office auf die Arbeitsteilung der Geschlechter haben wird. Während Allmendinger argumentiert, dass vor allem Frauen unter der Doppelbelastung leiden und eine Retraditionalisierung der Arbeitsteilung stattfindet, sieht Tertilt die Chance auf einen langfristigen gesellschaftlichen Wandel durch die Corona-Krise. Die Studie von Zucco und Lott untersuchte die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung im Home-Office und stellte keine Veränderung in der Verteilung der Kinderbetreuung fest.

Es soll an die bisherigen Ansätze zur Analyse der Aufteilung der Kinderbetreuung im Home-Office angeknüpft werden. Dazu wird erläutert, welcher Ansatz unterstützt werden kann und zusätzlich welche neuen Aspekte herausgearbeitet werden können. Um einen Eindruck davon zu gewinnen, vor welchen geschlechterspezifischen Herausforderungen Elternteile stehen, soll im Kapitel (3.1) des eigenen Ansatzes zunächst auf Geschlechterrollen eingegangen werden. Hier geht es um geschlechterspezifische Zuschreibungen und welche Problematiken und Rollenkonflikte damit einhergehen. Anschließend wird die Teilzeitarbeit als eine Maßnahme der Vereinbarkeit analysiert. Gleiches gilt für die Analyse der hierarchisierten Arbeitsteilung. Hier soll aufgezeigt werden, wie die hierarchisierte Arbeitsteilung entstanden ist und welcher Einfluss auch heutzutage noch auf Familien besteht. Die herausgearbeiteten Aspekte sollen dazu beitragen, eine neue Perspektive auf die Arbeitsteilung in Familien und spezifisch auf die Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung zu erhalten.

3.1 Geschlechterrollen

Den Geschlechtern werden bestimmte Stereotype in Form von Zuschreibungen und Eigenschaften zugewiesen. Diese gesellschaftlich zugeschriebenen Geschlechterrollen sollen eine Grundlage für die spätere Analyse bilden und stellen gleichzeitig Erklärungsansätze für die geschlechterspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes und der hierarchisierten Arbeitsteilung dar.

Doing Gender-Ansätze gehen von einer fortlaufenden Produktion und Reproduktion von Geschlechteridentitäten aus, welche durch alltägliche Handlungen und Tätigkeiten ausgelöst werden. Die Ausführung von Tätigkeiten, die dem Geschlecht

zugeordnet werden, sorgt für die Bestätigung der Geschlechtsidentität unter den bestehenden Geschlechterrollen. Frauen können ihre zugeschriebene Rolle durch Reproduktionsaufgaben wie Hausarbeit und Kinderbetreuung bestätigen, während Männer ihre gesellschaftlich zugeschriebene Funktion als „Familienernährer“ durch Erwerbsarbeit bestätigen (Dörfler und Wernhart 2016, S. 5).

Das Leitbild der guten Mutter sieht eine mehrjährige Berufsunterbrechung vor und schließt für die ersten Lebensjahre eine dauerhafte externe Betreuung aus. Dieses Leitbild lässt sich nur schlecht mit dem Ideal der selbstständigen Frau vereinbaren (Kortendiek 2010, S. 443). Frauen sehen sich daher mit verschiedenen Rollenerwartungen konfrontiert, welchen sie gerecht werden müssen.

Rollenzuschreibungen werden teilweise von Betrieben durch geschlechtsspezifische Erwartungen reproduziert. Dabei und auch generell existiert das Bild von idealen Müttern und Vätern, welche jeweils verschiedenen Ansprüchen gerecht werden müssen. Das traditionelle Ideal der Mutter sieht vor, dass die Familie vor den Job gestellt wird, wobei die Nutzung von flexiblen Arbeitsarrangements als legitim gilt, um den Verpflichtungen der Familienarbeit nachzugehen. Allerdings kommen Mütter in einen Rollenkonflikt, indem auch für sie die Normen der idealen Arbeitskraft gelten. Sie müssen der Erwerbsarbeit als solche im vollen Umfang nachkommen. Dies führt zu widersprüchlichen Erwartungen, die an die Beschäftigte herangetragen werden und es kann zu einer Doppelbelastung kommen. Die Rolle der idealen Mutter sieht vor, die Familie zu priorisieren, während sie als ideale Arbeitnehmerin den Job in den Vordergrund stellt (Lott 2019, S. 3).

Männern wird die Rolle des „Familienernährers“ zugeschrieben, was dazu führt, dass für Männer die Priorisierung des Jobs als Idealbild gilt. In der Gesellschaft und in Betrieben gelten oftmals traditionelle Geschlechterbilder, welche die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit in den Betrieben unterstützen (Lott 2019, S. 3). Dabei befinden sich auch Väter in einer widersprüchlichen Situation, in der sie einerseits stärker als Generationen zuvor in Kindererziehung und Familienarbeit eingebunden sind, sie andererseits aber durch stärkeren beruflichen Einsatz weniger Zeit mit den Kindern verbringen (Schneider 2020, S. 12).

Die unterschiedlichen Rollen, in denen sich erwerbstätige Paare und gleichzeitig Elternteile wiederfinden, verlangen von ihnen eine fortwährende Doppelbelastung, in der es gilt, beiden gerecht zu werden. Auch in diesem Rollenkonflikt kann das Konzept der WLB angewandt werden, um möglichst ein Gleichgewicht zwischen

den Tätigkeiten und zu erfüllenden Rollen herzustellen. Hierbei ist jedoch auch anzumerken, dass viele Personen die zugeschriebenen Rollen erfüllen wollen, viele aber auch nicht. Die Schwierigkeit dabei liegt jedoch darin, dass es bestimmte gesellschaftliche Erwartungen gibt. Daher kann keine klare Aussage darüber gemacht werden, ob Personen die gesellschaftlichen Rollen erfüllen wollen oder die verinnerlichten Strukturen und die eigene Sozialisation zu dieser Rollenerfüllung führen. Für die Analyse der Arbeit sind die Geschlechterrollen von Bedeutung, da sie eine Erklärung für die Handlungsweisen des jeweiligen Elternteils sein können. Beide stehen unter dem Erwartungsdruck, die gesellschaftlichen Rollen erfüllen zu müssen. Das folgende Kapitel behandelt die geschlechterspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes und zeigt auf, welche Geschlechterunterschiede es gibt.

3.2 Teilzeitarbeit als Maßnahme der Vereinbarkeit

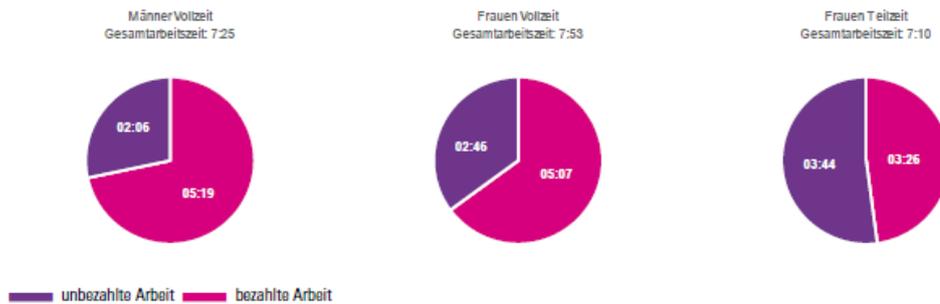
In diesem Unterkapitel wird vor allem auf die Reduzierung der Arbeitszeit von Frauen eingegangen, die vermehrt in Teilzeit arbeiten sowie den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit übernehmen. Dabei wird Teilzeitarbeit als Flexibilisierungsmaßnahme verstanden und thematisiert, inwiefern dies zur Vereinbarkeit beiträgt. Für die Verwirklichungschancen von Männern und Frauen ist besonders die wirtschaftliche Unabhängigkeit von zentraler Bedeutung. Wesentliche Ressourcen für die wirtschaftliche Unabhängigkeit sind insbesondere Bildung, Einkommen und Zeit für Erwerbsarbeit. Der Zeitaspekt für Erwerbsarbeit hängt überwiegend mit der Vereinbarkeit der anderen Lebensbereiche zusammen. In einer partnerschaftlichen Beziehung heißt dies, dass die Sorgearbeit, also die Care-Arbeit, unter den Elternteilen aufgeteilt wird (Hobler et al. 2020, S. 3). Der Erwerbsarbeit kann nur nachgegangen werden, wenn die Betreuung der Kinder sichergestellt ist. Daraus ergibt sich eine Korrelation des Zeitaspekts und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Kinderbetreuung kann durch externe Betreuungseinrichtungen, familiäre Unterstützung oder der Aufteilung durch die Elternteile erfolgen. Ist dieses Gleichgewicht jedoch nicht vorhanden, muss ein Elternteil im Bereich der Erwerbsarbeit zurücktreten, da die zeitliche Belastung der Kinderbetreuung überwiegt und sichergestellt werden muss.

Eine Möglichkeit für die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit kann die Reduzierung der Arbeitszeit sein. Teilzeitarbeit bietet die Chance, Arbeit und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren (Jürgens 2005b, S. 37).

Die Studie von Hobler et al. (2020), welche hinsichtlich der Verteilung von Teilzeitarbeit hinzugezogen wird, untersuchte den Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland. Dabei stellten sie heraus, dass der Anteil der Teilzeitarbeit unter Frauen sehr hoch ist. Fast jede zweite Frau arbeitet wöchentlich weniger als 32 Stunden, bei den Männern jedoch nur jeder zehnte. Der Gender Time Gap beschreibt in dem Zusammenhang die wöchentliche Stundenzahl in der Erwerbsarbeit bei Männern und Frauen. Männer arbeiten durchschnittlich 38,7 Stunden die Woche, wohingegen Frauen 30,5 Stunden tätig sind (Hobler et al. 2020, S. 26). Dieser erhebliche Unterschied des zeitlichen Aufwandes für die Erwerbsarbeit kann mit der unterschiedlichen Quote in Teil- und Vollzeit begründet werden. Für Eltern in Paarhaushalten ergeben sich große geschlechtsbezogene Erwerbsunterschiede. Das Muster, dass Männer überwiegend in Vollzeit und Frauen mehrheitlich in Teilzeit arbeiten, wird dadurch sichtbar. Die Studie ergab außerdem, dass Frauen einen deutlich höheren Anteil der unbezahlten Care-Arbeit leisten als Männer, selbst wenn beide in Vollzeit arbeiten. Der sogenannte Gender Care Gap „beschreibt die Differenz der durchschnittlichen wöchentlich geleisteten Sorgearbeitsstunden zwischen Männern und Frauen“ (Zucco und Lott 2021, S. 4). Des Weiteren ist eine traditionelle Arbeitsteilung im Haushalt vorzufinden, sobald Kinder in der Familie vorhanden sind. Das bedeutet, dass Frauen einen hohen Anteil der Care-Arbeit und den Haushalt übernehmen, wohingegen Männer zum größten Teil der bezahlten Arbeit nachgehen (Hobler et al. 2020, S. 5). Bei Paaren ohne Kinder gehen häufig beide Partner*innen einer Vollzeitbeschäftigung nach (Hobler et al. 2020, S. 28). Hier ist lediglich ein kleiner Unterschied in der Verteilung der unbezahlten Arbeit zu sehen. Abbildung 3: Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern nach Haushaltstypen, 2012/2013 zeigt den durchschnittlichen täglichen Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit differenziert nach Paaren ohne Kinder und Paarhaushalten mit Kindern unter 18 Jahren. Männer, die Vollzeit arbeiten, wenden durchschnittlich 2,06 Stunden für unbezahlte Arbeit auf, während Frauen bei einer Vollzeitbeschäftigung 2,46 Stunden pro Tag investieren. In Paarhaushalten mit Kindern unter 18 Jahren vergrößert sich die Lücke stark.

Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern nach Haushaltstypen, 2012/2013
Angaben in Stunden und Minuten

Paarhaushalte ohne Kinder



Paarhaushalte mit Kind(ern) unter 18 Jahren

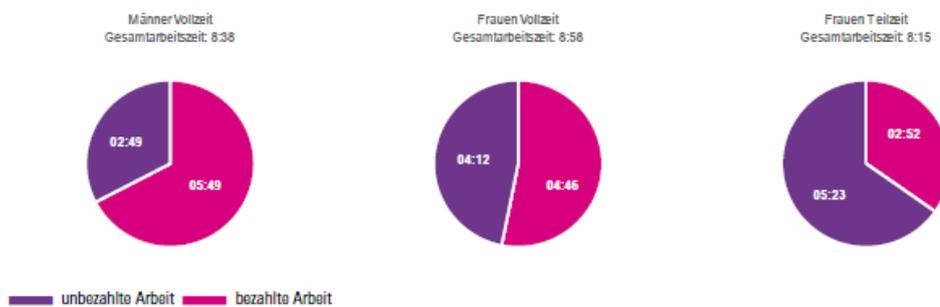


Abbildung 3: Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern nach Haushaltstypen, 2012/2013 (Zucco und Lott 2021, S. 7).

Auch wenn die Verbreitung von Teilzeitarbeit in der Vergangenheit zugenommen hat, gilt eine Vollzeitbeschäftigung noch immer als das normative Leitbild. Reduzierungen der Arbeitszeit und familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbsarbeit können dazu führen, dass Beschäftigte erhebliche Nachteile in Bezug auf Einkommen, Qualifizierung oder Einkommenssicherheit erfahren (Jürgens 2005b, S. 37). Pfau-Effinger (2012) untersuchte in ihrer Studie die Beschäftigung von Frauen mit Kindern unter drei Jahren. Dabei fand sie heraus, dass nicht nur die Rolle des Staates entscheidend ist, sondern vor allem kulturelle Familienmodelle. In Deutschland besteht das vorherrschende Modell des Mannes als Hauptverdiener und der Frau als Teilzeitbeschäftigte in Kombination mit externer Kinderbetreuung. Viele Menschen sehen das Familienmodell als die beste Lösung für die Kinderbetreuung an. Daran lässt sich erklären, warum in Deutschland der Anteil von Müttern in Teilzeit verhältnismäßig hoch ist. Frauen bleiben dabei in der Regel zwei bis drei Jahre zu Hause und gehen anschließend in einen Teilzeitjob über. Der Zeitraum ist länger

als dies in anderen Ländern üblich ist (Pfau-Effinger 2012, S. 538). Im europäischen Vergleich können mindestens drei Familienmodelle unterschieden werden. Dazu gehören (1) „the male breadwinner / female part-time care model“, also der Mann als Hauptverdiener und die Frau in Teilzeit, (2) „the dual breadwinner / external care model“, zwei Hauptverdienende in Kombination mit externer Kinderbetreuung und (3) the dual breadwinner model with childcare in the extended family“, zwei Hauptverdienende in Kombination mit Kinderbetreuung durch die erweiterte Familie (Pfau-Effinger 2012, S. 533).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist stark geprägt von dem vorherrschenden kulturellen Familienmodell sowie den angebotenen staatlichen Angeboten zur Realisierung. In Ländern, in denen die Beschäftigungsrate von Frauen mit Kindern unter drei Jahren mäßig oder niedrig ist, denken nur ein Drittel der Bevölkerung, dass Kinder unter drei Jahren in externen Kinderbetreuungseinrichtungen betreut werden sollten (Pfau-Effinger 2012, S. 539).

Um eine Vereinbarung von Familie und Beruf zu gewährleisten, hat sich als Leitbild für Frauen die „doppelte Lebensführung“ entwickelt. Der zentrale Aspekt hiervon ist die Aufrechterhaltung der Erwerbsarbeit bis in die Phase der Elternschaft hinein (Geissler und Oechsle 1994, S. 147). Die Erwerbsarbeit von Frauen ist schon lange eher flexibel, unregelmäßig, unsicher, befristet, vielfältig und vermischt mit anderen Aktivitäten. „Care“ als verpflichtende Zuständigkeit für Fürsorgearbeit wird oftmals nicht beachtet. Dabei macht dieser Aspekt ein klassisches Normalarbeitsverhältnis praktisch unmöglich. Es wird nicht bedacht, dass Frauen den „normativen Standards“ nicht entsprechen können, da das Konzept der Erwerbsarbeit auf den Mann als Hauptverdiener ausgerichtet ist und die Care-Arbeit hier in der Regel nicht damit vereinbart werden muss (Jurczyk 2005, S. 106). Das Modell der Teilzeitbeschäftigung von Frauen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf löst das „Drei-Phasen-Modell“, welches die Phasen Erwerbsarbeit, Unterbrechung und Wiedereinstieg vorsieht, ab (Kortendiek 2010, S. 448). Die Berufstätigkeit von Müttern mit Kindern setzt voraus, dass Kinder betreut sind, daher sind Kinderbetreuungseinrichtungen ein wichtiger Faktor. Im internationalen Vergleich arbeiten Frauen in Deutschland vergleichsweise häufig in Teilzeit. Im Jahr 2000 waren 78% der Kinder zwischen drei und sechs Jahren in einer privaten oder öffentlichen Einrichtung betreut. Allerdings sind diese häufig nur auf die halbtägige

Betreuung der Kinder ausgelegt, was sich daran zeigt, dass nur jedes siebte Kindergartenkind ganztags betreut wurde (Eichhorst und Thode 2004, S. 21–27).

Ein wichtiger Grund für die Entscheidung, keine Familie zu gründen oder erst zu einem späten Lebenszeitpunkt, kann die fehlende strukturelle Unterstützung sein. Die mangelhafte öffentliche Kinderbetreuung gilt in Deutschland als zentrales Hindernis für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit. Kinderbetreuungseinrichtungen umfassen zumeist nur halbtägige Betreuungsangebote, die zudem stark nachgefragt werden. Das bestehende Angebot reicht jedoch nicht aus, damit beide Elternteile einer Erwerbsarbeit in Vollzeit nachgehen können. Familien sind somit darauf angewiesen, selbstständig private Betreuungsangebote zu organisieren. Dies kann beispielsweise durch familiäre Hilfen realisiert werden oder durch selbstfinanzierte Betreuungsangebote. Eine andere Möglichkeit stellt die Reduzierung der Arbeitszeit dar und somit eine Teilzeitbeschäftigung (Jürgens 2005b, S. 36). Die staatliche Sicherstellung von externen Betreuungsangeboten kann als Grundvoraussetzung für die Erwerbsbeteiligung von Frauen gesehen werden. Jedoch führt das in Deutschland vorherrschende kulturelle Familienmodell des „male breadwinner / female part-time care model“ (Pfau-Effinger 2012, S. 533) dazu, dass Mütter vermehrt in Teilzeit arbeiten. Hier spielt die gesellschaftliche Einstellung hinsichtlich der Anerkennung externer Betreuung von Kindern unter drei Jahren eine wichtige Rolle. Die Grundlage der in dieser Arbeit durchgeführten qualitativen Studie bildet die Corona-Situation, in der die externe Kinderbetreuung entfällt. Es ist daher für diese Forschung von Interesse, wie Familien auf diesen Wegfall reagieren. Die dargestellten Forschungen haben gezeigt, dass der Gender Time Gap und der Gender Care Gap zum Nachteil von Frauen ausfallen. Frauen wenden durchschnittlich weniger Zeit für die Erwerbsarbeit auf als Männer, dafür erfüllen sie einen größeren Anteil der Care-Arbeit. Bezugnehmend zu der hier dargestellten Teilzeitarbeit als Maßnahme der Vereinbarkeit soll es nachfolgend um die hierarchisierte Arbeitsteilung gehen. Dabei soll die Zuweisung der Geschlechter zu verschiedenen Tätigkeitsbereichen erläutert werden.

3.3 Geschlechterspezifische Arbeitsteilung

In diesem Unterkapitel soll erläutert werden, inwiefern der Arbeitsmarkt geschlechterspezifisch aufgeteilt ist und wie es zu diesen Zuweisungen kam.

Die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung entstand in Folge der Zuweisung von Frauen zum Bereich der Familie und Männern zum hiervon klar abgetrennten Bereich des Erwerbs im Verlauf der Industrialisierung (Jurczyk 2005, S. 102). Der den Frauen zugeschriebene Bereich beinhaltete alle Tätigkeiten, die mit „Emotionen“ zu tun hatten. Dazu gehören beispielsweise die Bereiche Care-Arbeit und Haushalt. Die Männerwelt erschloss sich rund um den Beruf. Die „Sachwelt“ steht konträr zur „emotionalen Welt“ der Frauen und verfolgt das Ziel, Geld zu verdienen (Jurczyk 2001, S. 13).

Beim Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft kam es zu einer Differenzierung der gesellschaftlichen Arbeitsbereiche (Badura und Vetter 2004, S. 10).

Hierarchisierte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern meint, dass geschlechterspezifische Ungleichheiten in Teilsystemen der Gesellschaft fortlaufend reproduziert werden (Jurczyk 2005, S. 103). Diese geschlechtsspezifischen Teilungen von Arbeiten, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind bis heute ein grundlegendes Element des Ordnens gesellschaftlicher Verhältnisse.

Die im 19. Jahrhundert erfolgte Einengung des Arbeitsbegriffes auf Erwerbsarbeit sorgte für eine klare Differenzierung. Gleichzeitig wurde damit die auf Frauen ausgelegte Arbeit ab- und die für Männer aufgewertet. Die den Männern zugeschriebene Erwerbsarbeit wurde somit durch die Begrenzung des Begriffes als normativ „richtige“ Arbeit definiert (Hausen 2000, S. 345). Die Sicherung der Arbeitsteilung wird fortwährend durch Interaktionen gewährt und ist maßgeblich geprägt durch die gegensätzliche Charakterisierung von Männer- und Frauenarbeiten. Wobei die der Männer zugeordneten Arbeitsbereiche stets als höherwertig eingestuft wurden (Hausen 2000, S. 351–352).

Ende der 50er Jahre kam es zu einer wachsenden Zahl an Ehefrauen in Teilzeitarbeit, da sie eine Alternative zur Familien- und Hausarbeit ermöglichte sowie zu einer individuellen Lebensführung (Hausen 2000, S. 353). Doch trotz der zusätzlichen Erwerbstätigkeit von Frauen, wurde ihnen hauptsächlich der Bereich der Familie und Hausarbeit zugeschrieben. Ihre Aufgabe war es Familienpflichten zu übernehmen und den Mann somit zu entlasten. Daher hatte die Berufstätigkeit der Frau nur eine nachrangige Bedeutung und die Erwerbsarbeit musste immer auf Familienpflichten abgestimmt werden (Pfau-Effinger 1990, S. 12). Diese Zuschreibung führte zu einer sozialen und ökonomischen Abhängigkeit der Frauen von

Männern – erst durch den Vater, später durch den Ehemann. Die Geschlechtercharaktere wurden durch die Zuordnung der Geschlechter zu bestimmten gesellschaftlichen Tätigkeiten und Bereichen geformt. Den Geschlechtern werden unterschiedliche Verhaltensweisen und Eigenschaften zugeschrieben, die sich auch in den zugewiesenen Tätigkeitsbereichen wiederfinden (Jurczyk 2001, S. 14).

Bis in die 60er Jahre wurde durch gesellschaftspolitische Maßnahmen versucht, die geschlechtsspezifische Ordnung in den Belangen, in denen sie bedroht schien, aufrecht zu erhalten. Seit Ende der 60er Jahre hat diese Ordnung die frühere selbstverständliche Akzeptanz durch feministische Debatten und Reformbemühungen verloren (Hausen 2000, S. 344).

Die Geschlechterverhältnisse haben sich modernisiert, was beispielsweise an der Angleichung der abgeschlossenen Bildungsabschlüsse zu erkennen ist. Mädchen schließen in der Regel sogar mit besseren Noten ab, trotzdem bleibt eine traditionelle Arbeitsteilung bestehen (Hobler et al. 2020, S. 3). Trotz dessen sind geschlechtsspezifische Zuordnungen noch tief in der Gesellschaft verankert. Sie durchdringen hierarchische Ordnungen nach Klassen und Schichten. Diese Ordnungen gelten für einzelne Tätigkeiten sowie für umfassende Zuständigkeits- und Arbeitsbereiche. Die geschlechtsspezifischen Zuweisungen zu den getrennten Bereichen sind gesellschaftlich so verankert, sodass daraus die Besonderheiten der weiblichen Erwerbspraxis resultieren (Gottschall 1990, S. 43). Die Zugehörigkeit der Frauen zur Familie ist in der Gesellschaft noch so festgelegt, dass auch wenn diese erwerbstätig sind, die Vereinbarkeit der Kinderbetreuung in ihren Aufgabebereich fallen. Wie im Kapitel zuvor erläutert, sind es nach wie vor überwiegend Frauen, die ihre Erwerbsarbeit reduzieren, um die Versorgung der Kinder zu gewährleisten. Mit der Familiengründung setzt meist eine Traditionalisierung der Geschlechterrollen ein, auch wenn zuvor eine egalitäre Aufteilung die Regel war (Jürgens 2005a, S. 172).

Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ergibt sich aus Sicht der Frauen- und Geschlechterforschung als ein Bestandteil der Geschlechterordnung und wird als Teil der gesellschaftlichen Struktur vorgegeben. Die Arbeitsteilung setzt sich durch die Verankerung innerhalb der Strukturen in Paarbeziehungen durch (Metz-Göckel 2004, S. 126). Untersuchungen ergaben dabei, dass mit der Geburt eines Kindes die vorher egalitäre Arbeitsteilung eines Paares aufgehoben wurde (Metz-

Göckel 2004, S. 126–127). Geschlechterverhältnisse sind nie traditioneller ausgeprägt als zu Beginn einer Elternschaft. Obwohl junge Männer und Frauen vor Beginn einer Elternschaft häufiger eine egalitäre Einstellung zur familiären Arbeitsteilung haben (Kortendiek 2010, S. 446). Rerrich drückt dieses Phänomen mit den Worten „Nach der Geburt eines Kindes gilt meist immer noch: Männer haben Familie, Frauen leben Familie“ aus (Rerrich 1988, S. 167). Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbsarbeit und übernehmen den Hauptteil der Verantwortung für Kinder und Haushalt. Junge Männer dagegen konzentrieren sich mehrheitlich auf den Beruf (Kortendiek 2010, S. 446).

Frauen bewegen sich in den beiden voneinander getrennten Bereichen – Privatheit und Öffentlichkeit – und müssen somit unbezahlte Hausarbeit mit bezahlter Erwerbsarbeit kombinieren. Die jeweiligen Aufgaben werden in den getrennten Bereichen ausgeführt, sind jedoch voneinander abhängig (Becker-Schmidt 2010, S. 72). Die beiden getrennten Bereiche umfassen, wie zuvor erläutert, die Familie als „privater“ und die Erwerbsarbeit als „öffentlicher“ Bereich.

Hausarbeit gilt als Frauenarbeit und bleibt in der Gesellschaft oft unbeachtet, da sie keinen messbaren ökonomischen Wert hat. Die gesellschaftliche Unterbewertung hat auch Einfluss auf die berufliche Praxis von Frauen, da ihr in Folge der Zuschreibung zur Familie, schlechtere Berufs- und Verdienstchancen zugestanden werden (Becker-Schmidt 2010, S. 72). Die traditionelle Sichtweise auf Geschlechterrollen hat einen Einfluss auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter, gut und schlecht vergüteter Arbeit. Erwerbsarbeit wird eine größere Bedeutung zugeschrieben als Hausarbeit. Das führt dazu, dass bezahlte Arbeit von Männern besser honoriert wird als die von Frauen. Frauen bewegen sich zwischen den eigentlich getrennten Bereichen der Privatsphäre und Öffentlichkeit, indem sie in Erwerbs- und Hausarbeit gleichermaßen involviert sind. Männer profitieren von dieser Doppelbelastung von Frauen insofern, dass sie davon verschont bleiben und auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt werden (Becker-Schmidt 2010, S. 72).

Die Zuweisung der Frauen zum häuslichen Bereich bildet die Voraussetzung dafür, dass Frauen den größeren Teil der unbezahlten Sorgearbeit leisten. Aufgrund dessen haben sie weniger Zeit für die Erwerbsarbeit und nutzen viel häufiger das Angebot einer Teilzeitstelle.

Im folgenden Kapitel werden die Hypothesen aus den hier dargestellten Zusammenhängen herausgearbeitet. Sie stellen die Grundlage für die Analyse dar.

3.4 Hypothesen

Nachfolgend sollen Hypothesen formuliert werden, welche sich aus den bisher dargestellten Aspekten ableiten. Sie bilden den Ausgangspunkt für die spätere Analyse und für die Diskussion der Ergebnisse aus den qualitativen Interviews. Mithilfe der Hypothesen soll der folgenden Forschungsfrage nachgegangen werden:

Inwiefern führt die Arbeit im Home-Office zu einer Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung, wenn Kinder zu Hause betreut werden müssen?

Die geschlechterspezifische Aufteilung der Lebensbereiche ist gesellschaftlich so verankert, dass sie noch einen Einfluss auf heutige Strukturen hat. Familien sind von diesen Zuschreibungen geprägt. Dazu kommen noch andere Aspekte, welche die Arbeitsteilung in Familien beeinflussen. Die bestehenden Geschlechterrollen sorgen dafür, dass sich Elternpaare in einem Rollenkonflikt befinden. Beide haben den Anspruch, diese Rollenzuschreibungen zu erfüllen, vor allem, da in dem Fall der Frau als Arbeitskraft auch Erwartungen von außerhalb hinzukommen. Die Arbeitgebenden erwarten von Frauen, dass die zugeschriebene Rolle als Arbeitnehmerin erfüllt und gleichzeitig die Rolle als Mutter damit vereinbart wird. Dadurch entsteht ein Rollenkonflikt, welcher zu einer Doppelbelastung bei Frauen führt. Die Hinzunahme von verschiedenen Studien ergab, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch immer Frauen zugeschrieben wird. Neue Konzepte, wie die in Kapitel 2 vorgestellte WLB, haben den Anspruch, diese Zuschreibung aufzubrechen, indem sie eine Geschlechterneutralität anstreben. Dies wird jedoch durch die gesellschaftliche Verankerung verhindert.

Der Wegfall der Kinderbetreuung als Folge der Corona-Pandemie bildet eine besondere Situation als Ausgangspunkt. Die dargestellten Studien beschäftigen sich mit Home-Office als Flexibilisierungsmaßnahme und stellen dort auch eine Entgrenzung der Bereiche fest. Es wurde auch dargestellt, dass Kinderbetreuung ein wichtiger Faktor für die Erwerbsbeteiligung von Müttern ist. In dieser ungewohnten Situation sind Familien darauf angewiesen, neue Lösungen zu finden und umzudenken. Die vorliegende Arbeit soll analysieren, was der Wegfall der Kinderbetreuung für Familien bedeutet und wie sie damit umgehen. Dafür sind die vorherigen Strukturen von Bedeutung, da sie einen Anhaltspunkt bieten, wie die Verteilung der Aufgaben aussehen kann. Dazu gehören die Unterschiede der Arbeitszeitmodelle

der Elternteile, die Gehaltsunterschiede oder Unterschiede in der Position im Unternehmen.

Im Kapitel „Teilzeitarbeit als Maßnahme der Vereinbarkeit“ (3.2) wurde herausgestellt, dass Frauen im Vergleich zu Männern zu einem größeren Anteil in Teilzeit beschäftigt sind. Dies dient der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche noch immer größtenteils zu Lasten der Frauen geht. Die Zuweisung der Geschlechter zu verschiedenen Bereichen führt dazu, dass Frauen zwar auch erwerbstätig sind, jedoch noch immer einen großen Anteil der Care-Arbeit übernehmen und die Familienpflichten auf die Erwerbsarbeit abstimmen müssen. Zudem herrscht in Deutschland das kulturelle Familienmodell des männlichen Hauptverdieners und der Frau in Teilzeitarbeit in Kombination mit externer Kinderbetreuung. Die Studie von Lott (2019) zur Nutzung des Home-Offices hat bestätigt, dass Frauen flexible Arbeitszeiten vorwiegend für die Kinderbetreuung nutzen. Daraus ist zu schließen, dass die Frau den Wegfall der Kinderbetreuung während der Corona-Pandemie auffangen wird und so einen noch größeren Anteil an Care-Arbeit leisten muss.

Dies führt zu der ersten Hypothese:

H1: Wenn die Frau zuvor in Teilzeit gearbeitet hat, dann fällt auf sie im Home-Office ein größerer Teil der Care-Arbeit zurück.

Des Weiteren führt die geschlechterspezifische Zuweisung der Geschlechter und die Tatsache, dass der Erwerbsarbeit eine größere Bedeutung zugeschrieben wird als der Hausarbeit, dazu, dass es zumeist einen Gehaltsunterschied zwischen den Elternteilen gibt. Der erhöhte Anteil der Frauen in Teilzeitarbeit verstärkt häufig diesen Unterschied der Gehälter zusätzlich. Hier kann vermutet werden, dass in Familien daher Abstriche bei der Erwerbsarbeit der Frau gemacht werden und diese den Fokus auf die Kinderbetreuung setzt. Durch die vorliegende Arbeit soll daher analysiert werden, ob Frauen als Reaktion auf den Wegfall der Kinderbetreuung eher ihre Arbeitszeiten reduzieren als ihre Partner. Daraus kann die zweite Hypothese abgeleitet werden:

H2: Wenn der Mann mehr Gehalt verdient, dann reduziert die Frau eher ihre Arbeitszeiten im Home-Office.

Wie zuvor erläutert, wird vermutet, dass Frauen die Kinderbetreuung auffangen müssen. Da sie jedoch auch weiterhin erwerbstätig sind, soll überprüft werden, ob Frauen unter einer stärkeren Doppelbelastung stehen. Die Doppelbelastung kann

beispielsweise durch einen Rollenkonflikt ausgelöst werden, in dem sich eine erwerbstätige Mutter befindet. Es wird erwartet, dass Frauen beide Bereiche vereinbaren, was durch den Wegfall der Kinderbetreuung verstärkt wird. Diese Überlegungen führen zu der dritten Hypothese:

H3: Wenn die externe Kinderbetreuung wegfällt, dann führt dies zu einer stärkeren Doppelbelastung bei Frauen.

Die aufgestellten Hypothesen sollen bei der Beantwortung der Forschungsfrage unterstützen und ein wesentlicher Bestandteil des methodischen Vorgehens sein.

4 Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel soll das methodische Vorgehen der vorliegenden Arbeit dargestellt werden.

Um die zentrale Fragestellung:

Inwiefern führt die Arbeit im Home-Office zu einer Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung, wenn Kinder zu Hause betreut werden müssen?

zu beantworten, wurden vier qualitative Leitfadeninterviews geführt.

Im Folgenden soll im ersten Unterkapitel (4.1) begründet werden, weshalb die oben genannte Methode ausgewählt wurde. Danach wird erläutert, wie die qualitativen Leitfadeninterviews durchgeführt (4.2) und nach welchen Regeln die Transkripte der Interviews angefertigt wurden (4.3). In einem nächsten Schritt wird die Bestimmung der Stichprobe (4.4) erläutert und anschließend der Ablauf der Datenerhebung (4.5) dargestellt.

Um die erhobenen Daten auswerten zu können, wird die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring genutzt, welche in einem weiteren Unterkapitel (4.6) erläutert wird.

4.1 Begründung der Methode

Für das methodische Vorgehen entschied sich die Autorin der Arbeit für einen qualitativen Forschungsansatz. Mithilfe qualitativer Leitfadeninterviews, welche anschließend durch eine qualitative Inhaltsanalyse ausgewertet werden, soll die zentrale Fragestellung:

Inwiefern führt die Arbeit im Home-Office zu einer Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung, wenn Kinder zu Hause betreut werden müssen?

beantwortet werden.

Qualitative Forschung bietet die Möglichkeit, induktive Schlüsse zu ziehen und Erklärungsansätze aus den Daten heraus zu entwickeln. Der Forschungsauftrag qualitativer Forschungsverfahren ist das Verstehen eines bestimmten Themenbereiches und der Rekonstruktion des Sinns beziehungsweise subjektiver Sichtweisen (Helfferich 2011, S. 21).

Der qualitative Ansatz geht im Gegensatz zum quantitativen davon aus, dass der Sinn, der relevant für die Forschung ist, erst durch die Interaktion mit den Befragten gebildet wird. Ein qualitatives Interview bietet die Möglichkeit, die Lebenswelt der befragten Person zu erforschen und Äußerungen und Interpretationen vor diesem Hintergrund zu verstehen (Helfferich 2011, S. 22).

Die qualitative Forschung ist aufgrund der genannten Aspekte besonders für die Beantwortung der Forschungsfrage geeignet. Die Forschungsfrage ist auf die Lebenswelt von Personen ausgerichtet und bedarf daher der individuellen Interpretation der einzelnen Begrifflichkeiten und dem damit verbundenen Sinn, den jede Person dort hineininterpretiert. Mithilfe der qualitativen Interviews sollen die individuellen Erfahrungen der befragten Personen ergründet werden und das zentrale Problem, welches durch die Forschungsfrage analysiert wird, kann ganzheitlich aus individueller Perspektive betrachtet werden. Interviews als methodisches Vorgehen haben den Vorteil, dass ein persönliches Gespräch aufgebaut wird, in welchem direkte Nachfragen gestellt werden können. Zudem kann sichergestellt werden, dass das Verständnis der Interviewerin und der befragten Person hinsichtlich der Begrifflichkeiten und dessen Interpretation übereinstimmt.

Ein Interview schafft einen offenen Äußerungsraum, in dem die Befragten selbst beeinflussen und festlegen können, welche Schwerpunkte sie innerhalb der Thematik durch ihre Antworten setzen. Dadurch äußert sich, was den Personen besonders wichtig ist und sie werden nicht zu sehr in eine Richtung gelenkt. Zu den Grundprinzipien qualitativer Interviews gehören „Kommunikation“, „Offenheit“, „Vertrautheit und Fremdheit“ und „Reflexivität“. Durch die Kommunikationssituation zwischen den Gesprächspartner*innen ergibt sich der Zugang zu dem Sinn der Befragten. Besonders wichtig ist dabei, dass die Befragten diesen Sinn frei entfalten können, da dieser auch ein anderer sein kann als der der Forschenden. Dabei ist ein offener Äußerungsraum zentral, da dieser mit den Aspekten gefüllt werden kann, die den Befragten selbst besonders wichtig erscheinen (Helfferich 2011, S. 24).

Das dritte Grundprinzip der „Vertrautheit und Fremdheit“ beschreibt die Fähigkeit der Interviewerin, sich auf „Fremdheitsannahme“ einzulassen und nicht davon auszugehen, dass die Sinnsysteme der Befragten und Forschenden die gleichen sind. Was als Normalität im eigenen Denken gilt, muss nicht ebenso für die andere Person gelten. Relevant ist zudem die Reflexion des eigenen Parts während der Interviews selbst und auch während der Interpretation (Helfferich 2011, S. 24).

4.2 Qualitative Leitfadeninterviews

Als Interviewform wurde sich für ein qualitatives, halbstrukturiertes Leitfadenterview entschieden, welches zu der Kategorie der von Witzel geprägten problemzentrierten Interviews gehört.

Das zentrale Kriterium ist, wie die Bezeichnung schon sagt, die *Problemzentrierung*. Dabei wird sich an einer relevanten gesellschaftlichen Problemstellung orientiert (Witzel 1985, S. 230). In dieser Arbeit wird sich auf den familiären Umgang mit der Corona-Situation als gesellschaftliches Problem bezogen.

Durch das Gespräch zwischen Befragten und der Interviewerin soll eine Vertrauenssituation aufgebaut werden, um das Problem von der Seite des Subjekts zu beleuchten. Mithilfe des Interviewleitfadens wird zwar auf bestimmte Fragestellungen hingelenkt, jedoch gibt es keine Antwortvorgaben und die Befragten können offen darauf reagieren und antworten. Dadurch wird auch das Prinzip der Offenheit gewährleistet und den Personen wird ermöglicht, ohne große Beeinflussung der Interviewerin auf die Fragen zu antworten. Diese Offenheit sorgt dafür, dass das Verständnis der Befragten überprüft werden kann. Zudem können die Befragten ihre subjektiven Perspektiven und Deutungen in die Antwort einfließen lassen. Lediglich der zuvor angefertigte Leitfaden gibt die thematische Richtung des Interviews vor (Mayring 2002, S. 69).

Die Fragen in Leitfadeninterviews strukturieren die Befragung und begrenzen durch die zuvor getätigte Auswahl der Themen mögliche Antworten. Das Erkenntnisinteresse in Leitfadeninterviews richtet sich in der Regel auf bestimmte Themenkomplexe, welche zuvor von der Forschenden ermittelt wurden und somit ein gewisses Vorverständnis des Untersuchungsgegenstandes voraussetzt (Friebertshäuser und Langer 2013, S. 439). Der Einsatz und die Umsetzung von Leitfadeninterviews können unterschiedlich ausfallen. Die Vorstrukturierung kann entweder

vorab formulierte und detaillierte Fragen beinhalten oder eher als loses Gerüst bestehen, wobei die Themenkomplexe offene Erzählaufforderungen beinhalten (Friebertshäuser und Langer 2013, S. 439). Zudem können auch Nachfragethemen festgelegt werden, um eine gute Vorbereitung auf eventuelle Unklarheiten zu gewährleisten (Friebertshäuser und Langer 2013, S. 440).

In dieser Arbeit wurde sich für ein Leitfadeninterview als problemzentriertes Interview entschieden, da *die Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung* als relevantes gesellschaftliches Problem im Fokus steht. Mithilfe eines Leitfadens, welcher sich auf verschiedene Theorien stützt, wird dieses Problem analysiert. Die Themenblöcke des Leitfadens umfassen grob die *allgemeine Situation der Befragten im Lockdown*, *Persönliche Fragen*, die beispielsweise auf die Form der Erwerbstätigkeit, die Anzahl der Kinder, die räumliche Situation und die Arbeitszeiten abzielen, die Arbeit im *Home-Office*, die *Kinderbetreuung* und die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Diese Themenblöcke finden sich auch im Kategoriensystem wieder sowie in den Hypothesen.

Der Leitfaden dient der groben Orientierung, um alle relevanten Themenbereiche abdecken zu können. Im Laufe der Interviews wurde sich zwar auch an zuvor überlegten Fragestellungen orientiert, jedoch wurde eine Offenheit der Gesprächssituation gewährt, indem spontan Nachfragen im Laufe des Interviews gestellt wurden.

4.3 Transkription der Interviews

Durch eine Verschriftlichung der Interviews, können diese für die Auswertung in Form von schriftlichen Daten verfügbar gemacht werden. Dieser Vorgang wird in der qualitativen Sozialforschung als Transkription bezeichnet (Fuß und Karbach 2019, S. 17). Das Transkript bildet die Ausgangsbasis für die wissenschaftliche Analyse und vergegenständlicht das zuvor geführte Interview. Wissenschaftliche Transkripte geben wortgetreu sämtliche Inhalte eines Interviews wieder und erlauben, den gesamten Gesprächsverlauf nachzuvollziehen (Fuß und Karbach 2019, S. 19). Die zuvor aufgestellten Transkriptionsregeln legen fest, in welcher Detailgenauigkeit das Interview transkribiert werden soll. Diese sorgen für eine einheitliche Erstellung der Transkripte. Es existieren in der qualitativen Sozialforschung verschiedene Transkriptionsregeln nebeneinander. Die Unterschiede liegen darin, wie detailliert die gesprochene Sprache verschriftlicht wird (Fuß und Karbach 2019, S. 20). Die Transkriptionsregeln unterscheiden sich hauptsächlich darin, „ob und wie

verbale und nicht-verbale Merkmale in der Transkription berücksichtigt werden“ (Kuckartz 2018, S. 166). Dazu gehören beispielsweise Merkmale wie Gestik, Mimik, Betonungen, Lautstärke, Sprechpausen, Lachen oder Stöhnen. Auch Merkmale der Interviewsituation können relevant für die Auswertung sein. Informationsverluste sind bei der Überführung von gesprochener Sprache in die sprachliche Form unvermeidlich. Jedoch hängt es von der geplanten Analyse ab, welche Verluste akzeptabel sind (Kuckartz 2018, S. 166).

In dieser Arbeit wird sich an den Transkriptionsregeln von Udo Kuckartz (2018) orientiert. Dabei wird die gesprochene Sprache in die Schriftsprache überführt. Jedes Wort wird ins Hochdeutsche übertragen und verschriftlicht. Fehler im Satzbau oder grammatikalische Fehler werden beibehalten und bei der Zeichensetzung wird sich an der deutschen Rechtschreibung orientiert (Fuß und Karbach 2019, S. 29). Kuckartz hat die Transkriptionsregeln an die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode angepasst. Sie stellt ein kategorisierendes Analyseverfahren dar und setzt damit den Fokus der Analyse mehr auf die inhaltliche als auf die sprachliche Ebene. Vor diesem Hintergrund bleiben beispielsweise Dehnungen einzelner Wortsilben oder Betonungen der Wörter unberücksichtigt. (Fuß und Karbach 2019, S. 31).

Angelehnt an die Regeln von Kuckartz wurden die folgenden Transkriptionsregeln für eine inhaltlich-semantische Überführung in Schriftform berücksichtigt:

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau ins Hochdeutsche übersetzt.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, das heißt an das Schriftdeutsche angenähert. Die Satzform, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten.
3. Zustimmungende beziehungsweise bestätigende Lautäußerungen der Interviewerin (mhm, aha, etc.) werden nicht mit transkribiert.
4. Lautäußerungen der befragten Person (Lachen, Seufzen, Husten etc.) werden nicht mit transkribiert.
5. Absätze der interviewenden Person werden durch ein „I:“, die der befragten Person durch das Kürzel „B:“ gekennzeichnet.
6. Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht.

7. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert. (Kuckartz 2018, S. 167)

Vorschläge von Dresing und Pehl erweitern diese Regeln. Dabei werden Wort- und Satzabbrüche geglättet beziehungsweise ausgelassen. „Ganze“ Halbsätze, denen die Vollendung fehlt, werden erfasst und mit dem Abbruchzeichen „/“ gekennzeichnet. Pausen werden durch „(...)“ markiert (Dresing und Pehl 2018, S. 23).

Alle Angaben, die Rückschlüsse auf die Personen geben können, wurden anonymisiert und durch Platzhalter ersetzt. Als Platzhalter dient die Bezeichnung des anonymisierten Begriffs in Großbuchstaben. Beispielsweise wurde der Name des Wohnorts als STADT anonymisiert (Meyermann und Porzelt 2014, S. 7).

4.4 Bestimmung der Stichprobe

Im Folgenden soll auf die Bestimmung der Stichprobe eingegangen werden. Die Stichprobe ist eine Auswahl von Elementen der Grundgesamtheit (Diekmann 1995, S. 327). Diese wird in qualitativen Forschungen in der Regel bewusst ausgewählt (Diekmann 1995, S. 451). Durch das zentrale Thema der qualitativen Untersuchung ist die Wahl des Gegenstands schon gegeben und die Stichprobe kann anhand dessen ausgewählt werden (Merkens 2015, 287, 288). Mit qualitativen Untersuchungen wird häufig eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse angestrebt. Diese kann unter anderem dadurch erreicht werden, dass die Stichprobe den Fall inhaltlich repräsentiert (Merkens 2015, S. 291). Es muss allerdings beachtet werden, dass die Auswahl einer Gruppe immer unter dem Aspekt der Zugänglichkeit erfolgt und der Forschende immer subjektive Empfindungen mit ins Feld bringt. Die Konstruktion des Falls bleibt so immer in gewissen Grenzen, welche von der forschenden Person beeinflusst werden (Merkens 2015, S. 290).

Die interviewten Personen wurden in Hinblick auf bestimmte Faktoren ausgesucht, die relevant für die Beantwortung der Forschungsfrage sind. Voraussetzungen waren, dass die Befragten im Home-Office arbeiten und Kinder haben. Die beiden Aspekte führten dazu, dass die Personen einen persönlichen Bezug zum Forschungsgegenstand hatten und diesen inhaltlich repräsentieren. Die vier Personen wurden aus dem persönlichen Umfeld ausgewählt, somit war sichergestellt, dass sie die geforderten Voraussetzungen erfüllten. Zudem handelt es sich bei den interviewten Personen um zwei Frauen und zwei Männer, um die Erfahrungen von ver-

schiedenen Perspektiven zu erhalten. Die Forschungsfrage zielt auf persönliche Erfahrungen und auf die Rollenverteilung innerhalb der Familie ab. Durch die Auswahl der Befragten können beide Geschlechterperspektiven beleuchtet werden. Die Arbeit im Home-Office als zentraler Aspekt der Forschung schließt jedoch bestimmte Berufsgruppen von vornherein aus, da die befragte Person die Möglichkeit haben sollte, ihre Tätigkeit im Home-Office auszuführen. Die interviewten Personen leben jeweils in einer heterosexuellen Beziehung mit ihren Kindern zusammen in einem Haushalt.

Zur besseren Übersicht folgt eine Auflistung der Kriterien zur Auswahl der interviewten Personen:

- Aus dem persönlichen Umfeld
- Gleichmäßige Verteilung der Geschlechter
- Berufsgruppen mit Möglichkeit zu Home-Office
- Heterosexuelle Beziehung mit Kindern im Haushalt

4.5 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden aufgrund der Kontaktbeschränkungen entweder über das Telefon oder über ein Kommunikationstool mit Videofunktion geführt (BigBlueButton, Skype, WhatsApp Video). Die befragten Personen wurden vor Beginn des Interviews bereits oberflächlich über das Thema der Masterarbeit informiert. Sie wurden über die Datenschutzbestimmungen aufgeklärt sowie über die Aufnahme des Interviews und stimmten dieser zu. Dazu erfolgte eine Audioaufzeichnung mithilfe eines Smartphones, um das Interview anschließend transkribieren zu können. Wie in Unterkapitel (4.2) zuvor beschrieben, wurden die Interviews mithilfe eines Leitfadens geführt. Er fungierte als Orientierungshilfe innerhalb der Gespräche, wurde jedoch nicht strikt in einer bestimmten Reihenfolge abgearbeitet, sondern diente lediglich als Gedankenstütze, um innerhalb des Interviews Nachfragen stellen zu können.

4.6 Qualitative computergestützte Inhaltsanalyse nach Mayring

Zur Auswertung der Interviews soll die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring genutzt werden. Der Grundgedanke dieser Methode ist die systematische Analyse von Texten, wobei das Material schrittweise mit einem zuvor erstellten Kategoriensystem bearbeitet wird (Mayring 2002, S. 114). Die Systematik besteht dabei in der Regelgeleitetheit, in der Theoriegeleitetheit und dem Vorgehen, Texte orientiert an

Kategorien schrittweise in einzelne Analyseeinheiten zu gliedern (Mayring 2015, S. 471). Die qualitative Inhaltsanalyse wird als ein Verfahren zur Beschreibung ausgewählter Textbedeutungen verstanden, wobei relevante Dateneinheiten in Kategorien mit relevanten Bedeutungsaspekten definiert werden (Schreier 2014). Mayring unterscheidet dabei zwischen drei Hauptformen der qualitativen Inhaltsanalyse - die Zusammenfassende, die Strukturierende und die Explikative. Die Strukturierende wird jedoch als zentrale Technik hervorgehoben und soll auch in dieser Arbeit angewandt werden (Schreier 2014).

Ziel der Inhaltsanalyse ist der wissenschaftlich kontrollierte Nachvollzug der Alltagswelt, die durch kommunikative Akte repräsentiert werden. Dies geschieht in diesem Fall durch die Interviewsituation (Lamnek 2010, S. 465).

Die Inhaltsanalyse muss bestimmte Gütekriterien erfüllen, um den Status einer sozialwissenschaftlichen Forschungsmethode zu erfüllen. Die klassischen Gütekriterien in den Sozialwissenschaften sind die Reliabilität, also die Zuverlässigkeit, und die Validität, also die Gültigkeit (Mayring 2003, S. 109).

Die Inhaltsanalyse unterteilt das vorhandene Material aus den Interviews, demnach die Transkripte, in Einheiten und bearbeitet diese nacheinander. Die Ziele der Analyse sollen in Kategorien konkretisiert werden und das Kategoriensystem stellt dafür das zentrale Instrument dar (Mayring 2003, S. 43). Das Kategoriensystem, welches die Grundlage bildet, wird theoriegeleitet am Material entwickelt. Dadurch werden die Aspekte festgelegt, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen (Mayring 2002, S. 114). Das Kategoriensystem ist in Anhang 5 einzusehen und wird in Kapitel (5.1) *Darstellung der Ergebnisse* genauer erläutert.

Die Inhaltsanalyse hat den Anspruch, über eine rein deskriptive Darstellung von Ergebnissen hinaus zu gehen und durch „Offenheit dem Material gegenüber“ im Material selbst nach weiteren möglichen Ansätzen Ausschau zu halten (Dresing und Pehl 2018, S. 36).

4.6.1 Kategorisierung

Die Kategorisierung als Teil des Ablaufmodells der Analyse sorgt dafür, dass die Analyse für andere nachvollziehbar und intersubjektiv überprüfbar ist (Mayring 2003, S. 53). Die erste Durchsicht des Materials verschafft der Forscherin einen Überblick über die Kategorien, mit denen sich die Einzelfälle kategorisieren lassen (Lamnek 2010, S. 471).

Ein wichtiger Faktor bei der Kategorienbildung ist die Logik des Systems, das heißt, dass keine Überlappungen zwischen den Kategorien vorkommen und die gebildeten Kategorien zu Gegenstand und Forschungsfrage passen. Dieses Vorgehen führt dazu, dass ein Set von Kategorien entsteht, dem spezifische Textstellen zugeordnet sind (Mayring 2002, S. 117).

Beim Verfahren der Strukturierung müssen die grundsätzlichen Strukturierungsdimensionen genau bestimmt werden. Zudem müssen sie von der Fragestellung abgeleitet und theoretisch begründet sein (Mayring 2003, S. 83).

Das Kategoriensystem muss so konkret definiert werden, dass eine eindeutige Zuordnung der Textstellen möglich ist.

Das Verfahren kann in drei Schritte aufgeteilt werden:

- Im ersten Schritt werden die Kategorien definiert, wobei genau festgelegt wird, welche Textstellen unter welche Kategorie fallen (Mayring 2002, S. 118). In der ersten Phase wird grob entlang von Hauptkategorien codiert. Dabei kann sich beispielsweise an dem Interviewleitfaden orientiert werden. Die Kategorien werden daraufhin am Material weiterentwickelt und ausdifferenziert (Kuckartz 2018, S. 97).
- Im zweiten Schritt werden Ankerbeispiele definiert, wobei konkrete Textstellen angeführt werden, die als Beispiel für diese Kategorie gelten sollen (Mayring 2002, S. 118).
- Im letzten Schritt werden Codierregeln aufgestellt, die dafür sorgen sollen, Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien zu verhindern (Mayring 2002, S. 119).

4.6.2 Codierung

Sobald die Kategorien gebildet wurden, werden die Interviewtexte mithilfe des Programms „MAXQDA“ codiert. Es gehört zur Gattung der QDAS „Qualitative Data Analysis Software“ und wird zur Analyse qualitativer Daten eingesetzt (Rädiker und Kuckartz 2019, S. 2). In dieser Arbeit wird die Software dafür verwendet, die zuvor transkribierten Interviews zu codieren und das hierarchische Kategoriensystem, welches aus Haupt- und Subkategorien besteht, auf die Transkripte anzuwenden. Mithilfe des Programms können einzelne Codes „aktiviert“ werden, das heißt sie werden aus den Transkripten herausgefiltert. Zudem können Dokumente aktiviert werden, aus denen die Codes entnommen werden sollen. Dies ermöglicht eine

übersichtliche Arbeit mit den Codes und den transkribierten Interviews. Die jeweils relevanten Informationen können so für eine Kategorie ausgewählt werden und gehen nicht in der Masse der Textabschnitte unter. Durch das Programm können die einzelnen Textbestandteile einfacher dem Codesystem zugeordnet werden. Zudem können hierdurch die jeweiligen Abschnitte, die einer Kategorie zugehörig sind, herausgefiltert werden. Dadurch kann der Prozess der Codierung sowie die anschließende Ergebnisdarstellung vereinfacht werden. Beim ersten Codierungsprozess wird der Text Zeile für Zeile durchgegangen und dabei entschieden, welcher Textabschnitt welchen Kategorien zugewiesen wird (Kuckartz 2018, S. 102). Dabei werden Textabschnitte, die nicht sinntugend sind oder keine Relevanz für die Forschungsfrage haben, nicht mit codiert. Es ist dabei möglich, dass innerhalb eines Textabschnittes mehrere Themen angesprochen werden und dieser somit auch mehreren Kategorien zugeordnet wird. Dies widerspricht auch der Regel nicht, dass es disjunkte, präzise definierte Kategorien geben muss (Kuckartz 2018, S. 103).

Wurde der Text thematisch in größere Kategorien unterteilt, erfolgt im nächsten Schritt die Ausdifferenzierung von Subkategorien. Dabei ist es wichtig, immer das Ziel der Auswertung im Blick zu behalten, um zu entscheiden, ob die Subkategorie hilfreich ist, um die Fragestellung zu beantworten (Kuckartz 2018, S. 106).

Im zweiten Codierungsprozess werden dann die ausdifferenzierten Subkategorien den zuvor durch Hauptkategorien codierten Textstellen zugeordnet. (Kuckartz 2018, S. 110).

4.6.3 Phase der Analyse

In der anschließenden Analyse des Interviewmaterials sollen zunächst die Ergebnisse jeder Hauptkategorie in einer sinnvollen Reihenfolge der Kategorien dargestellt werden. Im Kapitel (5.1) *Darstellung der Ergebnisse* wird die Auswertung zunächst beschreibend durchgeführt, wobei die inhaltlichen Ergebnisse der Themen und Subthemen jeweils dargestellt werden (Kuckartz 2018, S. 118). Um die Ergebnisse zu belegen, werden passende Ankerbeispiele zitiert (Kuckartz 2018, S. 119). Dies führt zu einer besseren Veranschaulichung der Ergebnisse und macht sie gleichzeitig greifbarer, da ein direkter Bezug zum Material hergestellt wird.

In Kapitel (5.2) werden die zuvor lediglich beschriebenen Ergebnisse, in Bezug auf die dargestellte Literatur diskutiert sowie die Hypothesen angenommen oder abgelehnt.

In diesem Kapitel wurde dargestellt, wie die Forschungsfrage methodisch beantwortet wird. Dazu wurde die Form der Interviews, die Bestimmung der Stichprobe, die Durchführung der Interviews und die Analyse vorgestellt. Im nächsten Kapitel sollen die Ergebnisse dargestellt werden, die mithilfe der Codierung in MAXQDA aus den Interviews generiert wurden.

5 Ergebnisse

Nachdem im letzten Kapitel das methodische Vorgehen dargelegt wurde, sollen in diesem Kapitel die Ergebnisse der Interviews gezeigt werden. Dazu wird zunächst das hierarchische Kategoriensystem (5.1) vorgestellt, auf dessen Grundlage die Interviewtranskripte codiert wurden. Anschließend werden die zu den jeweiligen Hauptkategorien zugeordneten Ergebnisse vorgestellt. Die Ergebnisse werden anhand von Ankerbeispielen verdeutlicht.

In der anschließenden Diskussion der Ergebnisse (5.2) werden die zuvor lediglich beschriebenen Ergebnisse auf Grundlage des Forschungsstandes und des eigenen Ansatzes interpretiert. Dort werden zudem die Hypothesen ausgewertet. Ein Teil der Diskussion bildet die Eingrenzung der Untersuchung (5.3). Hier wird dargelegt, was mit der vorliegenden empirischen Forschung untersucht wurde. Zudem wird darauf eingegangen, welchen Ansprüchen sie nicht gerecht wird, das heißt welche Teilfragen hier nicht beantwortet werden konnten. Daran anschließend soll ein Ausblick (5.4) darauf gegeben werden, welche weitere Forschungen auf Grundlage der vorliegenden Arbeit möglich sind.

5.1 Darstellung der Ergebnisse

Das hierarchische Kategoriensystem beinhaltet drei Hauptkategorien und mehrere Subkategorien. Im Folgenden werden zunächst die drei Hauptkategorien dargestellt. Das Kategoriensystem, welches die inhaltliche Beschreibung, die Anwendung der Kategorie inklusive der Subkategorien, jeweils ein Ankerbeispiel und die Abgrenzung der Kategorien voneinander beinhaltet, ist im Anhang vorzufinden (siehe Anhang 5: Kategoriensystem).

Die drei Hauptkategorien sind K1 *Home-Office*, K2 *Kinderbetreuung* und K3 *Ver-einbarkeit*.

Mithilfe des Kategoriensystems werden die Ergebnisse der Interviews in sinnvolle Einheiten unterteilt. Dadurch kann eine strukturierte Diskussion erfolgen und zudem die Hypothesen überprüft werden. Die Kategorienbildung erfolgte in Hinsicht auf die Beantwortung der Forschungsfrage:

Inwiefern führt die Arbeit im Home-Office zu einer Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung, wenn Kinder zu Hause betreut werden müssen?

K1 *Home-Office* bezieht sich auf alle Aspekte aus den Interviews, die die Arbeit im Home-Office darstellen. Genauer werden dabei die Veränderung der Arbeitszeiten und die räumliche Situation betrachtet und welche Auswirkungen dies auf die befragten Personen hat. Weiter soll hier die Veränderung des Arbeitszeitmodells und eine mögliche Reduzierung der Stundenzahl während der Pandemie eine Rolle spielen, um den unterschiedlichen Umgang der Geschlechter mit der Situation zu analysieren.

K2 *Kinderbetreuung* umfasst alle Aspekte bezüglich der Kinderbetreuung. Hier werden alle Aspekte zusammengetragen, die sich auf die Kinderbetreuung vor und während des Lockdowns beziehen. Dadurch kann analysiert werden, inwiefern sich die Aufteilung der Care-Arbeit durch die Arbeit im Home-Office geändert hat, mit der Besonderheit, dass die Kinder zu Hause betreut werden. Der Ist-Zustand der Betreuung der Kinder zu Hause während des Lockdowns wird mit der Situation zuvor verglichen. Es wird auch darauf eingegangen, wie die Eltern sich mit den Kindern beschäftigen und wie die Kinder sich gegenüber den Eltern verhalten, wenn beide anwesend sind.

K3 *Vereinbarkeit* geht auf Aspekte der Vereinbarkeit der verschiedenen Bereiche ein. Dabei geht es zum einen um die Trennung zwischen Freizeit beziehungsweise Privatsphäre und Arbeit sowie die damit einhergehende Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie. Auch sollen hier Aspekte bezüglich der Aufgabenverteilung im Haushalt berücksichtigt werden. Es wird ebenfalls untersucht, inwiefern die Änderung der Situation einen Einfluss auf diese Aspekte hat.

Die drei Kategorien teilen sich in mehrere Subkategorien auf, um eine weitere Differenzierung der jeweiligen Aspekte zu ermöglichen. Die Subkategorien können in der Kategorisierungstabelle (Anhang 5) nachvollzogen werden.

Hier folgt noch eine kurze Vorstellung der interviewten Personen, um eine bessere Einordnung zu ermöglichen. Die Namen wurden dabei anonymisiert und durch Hauptstädte ersetzt.

Stockholm lebt mit ihrem Mann und ihren zwei Kindern zusammen. Die Kinder sind vier und sechs Jahre alt. Sie arbeitet als Online-Redakteurin und ihr Mann als Chefredakteur. Vor dem Lockdown hat sie 24 Stunden in der Woche in Teilzeit gearbeitet und ihr Mann 32 Stunden.

Helsinki lebt mit ihrem Mann und ihren zwei Kindern zusammen. Die Kinder sind sechs und zwölf Jahre alt. In ihrem Job arbeitet sie hauptsächlich am Computer und ihr Mann baut Maschinen auf. Vor dem Lockdown arbeitete sie mit 24 Stunden pro Woche in Teilzeit und ihr Mann in Vollzeit.

Oslo lebt mit seiner Frau und seinen zwei Kindern zusammen. Das Alter der beiden Kinder beträgt fünf und eins. Beide sind Vollzeit erwerbstätig und arbeiten in der Wissenschaft.

Kopenhagen lebt mit seiner Frau und seinen zwei Kindern zusammen. Beide arbeiten als kaufmännische Angestellte. Er ist vollzeitbeschäftigt und seine Frau arbeitet in Teilzeit.

In den folgenden Unterkapiteln werden die Ergebnisse aus den Interviews zu den einzelnen Hauptkategorien dargestellt.

5.1.1 Ergebnisse Kategorie Home-Office

In diesem Unterkapitel sollen alle Aspekte gesammelt werden, die der Kategorie *Home-Office* durch die Codierung zugeordnet wurden. Hier werden alle Ergebnisse zusammengetragen, die sich auf die Arbeit im Home-Office beziehen, um so die Rahmenbedingungen der jeweiligen Interviewpartner*innen zu erfassen. Diese werden zunächst beschrieben, bevor sie in der Diskussion vor dem Hintergrund des Forschungsstandes interpretiert werden.

Eine Subkategorie sammelt alle Textstellen, die dem Code *Veränderungen durch die Arbeit im Home-Office* zugeordnet werden. Diese wurde noch einmal in sechs weitere Subcodes differenziert. Im ersten Subcode wurden Fragen dazu gestellt, inwiefern sich durch die Arbeit im Home-Office die *Arbeitszeiten* geändert haben, um herauszufinden, welche Veränderungen durch die Verlagerung der Erwerbsarbeit in die eigenen Wohnräume stattfinden.

Die Befragten gaben an, dass eine starke Veränderung der Arbeitszeiten stattfand. Die Arbeitszeiten wurden zumeist an die Ränder des Tages verlegt, das heißt, es

wurde morgens früher angefangen und abends nachgeholt, was an Arbeit über den Tag liegen geblieben ist, da nachmittags ein Arbeiten durch die Betreuung der Kinder kaum möglich war. Eine interviewte Person (Oslo) gab an, dass es Tage gab, an denen nur drei Stunden am Tag gearbeitet werden konnte. Dafür musste die liegengebliebene Arbeit dann am Wochenende oder abends nachgearbeitet werden. Eine entsprechende Erholung war somit nicht vorhanden, was auf Dauer zu Schlafentzug führte. Es musste zeitlich dichter gearbeitet und auf die Randzeiten des Tages ausgewichen werden. Die Arbeitszeiten der Elternteile mussten zudem teilweise aneinander angepasst werden, sodass ein Befragter (Kopenhagen) angab, immer erst mittags in das Büro gefahren zu sein, wenn die Frau morgens im Home-Office arbeitete. Diese fehlende Zeit musste dann hinten drangesetzt werden und auch der Samstag wurde dazu genutzt, um die fehlenden Stunden aufzuholen. Zudem fing die Frau morgens bereits um sechs Uhr an zu arbeiten, statt um acht oder neun Uhr, um eine bessere Vereinbarkeit der jeweiligen Arbeitszeiten zu gewährleisten. Eine andere befragte Person (Helsinki) gab an, dass auch sie schon morgens um sechs anfang zu arbeiten, um zwei Stunden abarbeiten zu können, bevor die Kinder aufwachten, da der Mann nicht im Home-Office arbeitete, sondern zur Arbeitsstelle fahren musste.

Also ich kann nur sagen, aber das ist jetzt aber wirklich Corona spezifisch, nicht jetzt per se Home-Office, dass jetzt Corona spezifisch einfach weniger Zeit war und man versuchen musste, wirklich dichter zu arbeiten und dann auch nochmal in die Randzeiten des Tages auszuweichen, also schon verschieben, ja, (...) dem Tag etwas wegnehmen, was sonst eigentlich ganz gut tut, nämlich schlafen (Oslo, 23).

Im zweiten Subcode *Räumliche Situation* wurde erfasst, wie die räumlichen Gegebenheiten bei den Befragten für die Arbeit im Home-Office sind, um nachvollziehen zu können, inwiefern dies zu einer zusätzlichen Belastung führen kann, beziehungsweise, wo Probleme im Home-Office auftreten können. Stockholm gab an, dass ein Arbeitszimmer zur Verfügung stand, welches von ihrem Mann zusammen mit der älteren Tochter zum Arbeiten und für das Homeschooling genutzt wurde. Die Befragte arbeitete mit ihrem Laptop in der Küche und musste sich nebenbei um die kleine Tochter kümmern. Zudem hat die Familie ein kleines Haus und einen kleinen Garten, welcher von den Kindern genutzt werden konnte, um draußen zu spielen.

Oslo gab an, dass die Wohnung auf zwei Etagen aufgeteilt ist, was den Vorteil hatte, dass in der oberen Ebene in Ruhe gearbeitet werden konnte. Die Räume wurden

teilweise multifunktional genutzt, das heißt, dass beispielsweise das Schlafzimmer des jüngeren Kindes zum Büro umfunktioniert wurde. Der Befragte gab an, dass er und seine Frau dort abwechselnd arbeiteten, je nachdem, wer auf die Kinder aufpasste und wer arbeitete. Durch die Multifunktionalität des Raumes musste dann teilweise auf andere Räumlichkeiten der Wohnung ausgewichen werden, da der Raum in seiner eigentlichen Funktion als Kinderzimmer genutzt wurde.

Kopenhagen berichtete, dass er weitestgehend noch zum Arbeitsplatz fahren konnte und dies auch nutze, um sich besser auf seine Arbeit konzentrieren zu können. Er arbeitete nur einen Tag in der Woche im Home-Office, da an dem Tag seine Frau in das Büro fuhr, die restliche Woche arbeitete sie allerdings im Home-Office.

Alle Befragten gaben an, dass sich vor allem ein Garten als Vorteil erwies, da so mehr Platz für die Kinder vorhanden war und sie draußen spielen konnten. Ein eigenes Büro hatte nur eine Familie, da dort auch schon vor der Pandemie im Home-Office gearbeitet wurde. Die anderen Befragten nutzten Räume multifunktional und funktionierten beispielsweise ein Kinderzimmer in ein Arbeitszimmer um.

Wir haben vier Zimmer, ein Schlafzimmer, Wohnzimmer und zwei Kinderzimmer und wir haben das so gemacht, dass wir das eine Kinderzimmer von der Kleinen zum provisorischen Büro umfunktioniert haben. Und das Bettchen zu der großen Schwester ins Zimmer gestellt haben, dass die beiden sich jetzt momentan mehr oder weniger ein Zimmer teilen. Natürlich, wenn nicht gearbeitet wird, dass die dann das andere Zimmer auch mit nutzen können, haben für die Zeit ein Schreibtisch aufgestellt und alles, was man so braucht und ja, alles alles sehr sehr provisorisch (Kopenhagen, 13).

Bei den Familien, bei denen beide Eltern im Home-Office arbeiteten, wurde zudem der Wohnraum als Arbeitsplatz mitgenutzt oder auch, wenn sich gleichzeitig um die Kinder gekümmert werden musste, da die Beziehungsperson nicht da war. Die Familien, die Kinder im schulpflichtigen Alter hatten, gaben auch an, dass diese in der Nähe eines Elternteils saßen, um eventuelle Nachfragen zu Schulaufgaben stellen zu können.

Als *Vorteil* der Arbeit im Home-Office wurde der Wegfall des Pendelweges genannt. Dadurch kann die Arbeitszeit effektiver genutzt werden und es fällt keine Zeit dafür an, erst zum Arbeitsplatz zu kommen. Stockholm gab hier eine Zeiterparnis von einer Stunde pro Strecke an. Zudem wurde die Flexibilität als Vorteil genannt, da so die Möglichkeit gegeben ist, zwischendurch Termine wahrzunehmen, ohne einen ganzen Tag frei zu nehmen. Zudem erwähnte Oslo, dass er im Home-Office besser seine produktiven Phasen abstimmen könnte und so effizienter arbeitete. Dies wurde auch von Stockholm bestätigt, die berichtete, dass sie im

Home-Office im Vergleich zur sonstigen Arbeit im Großraumbüro konzentrierter und effektiver arbeiten könne.

Bezogen auf die Arbeit im Home-Office mit gleichzeitiger Kinderbetreuung zu Hause erwähnte Stockholm, dass konzentriertes Arbeiten so gut wie nicht möglich wäre, da die Arbeit immer wieder durch die Kinder unterbrochen werden würde. Auch Probleme bei der Strukturierung der Arbeit und mögliche Ablenkungen wurden genannt. Das Fehlen der zwischenmenschlichen Interaktion wurde als ein weiterer *Nachteil* der Arbeit im Home-Office genannt.

Die *betrieblichen Voraussetzungen* wurden von den vier Befragten sehr unterschiedlich geschildert. Stockholm arbeitet als Online-Redakteurin und gab an, dass ihr Arbeitgeber auch schon vor der Pandemie sehr offen für die Möglichkeit der Arbeit im Home-Office war und sich so nicht viel geändert hätte. Helsinki hingegen gab an, dass diese Möglichkeit erst mit Aufkommen der Pandemie ermöglicht wurde, um den Arbeitnehmenden zum einen die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung zu ermöglichen und zum anderen aus Gründen des Infektionsschutzes.

Ja und dann war ich ganz froh, dass sie dann von der Arbeit aus, weil die das Problem halt gleich gesehen haben, weil wir da viele Eltern haben oder viele Mütter ebend haben und dass die dann gleich gesagt haben, wir haben noch Laptops und wir bereiten die jetzt gerade auf, dass wir dann kurzfristig alle da einen mobilen Arbeitsplatz gekriegt haben, dass man zumindest erstmal arbeiten kann, aber von zu Hause aus arbeiten kann und gucken kann, wie kriegt man es dann überhaupt mit den Kindern organisiert (Helsinki, 3).

Die Befragten sind in Arbeitsbereichen tätig, in denen eine Arbeit im Home-Office möglich ist, im Falle der Arbeit an der Universität wurde dies nach Pandemiebeginn sogar angeordnet. Der Partner von Helsinki konnte jedoch aufgrund seiner Arbeit, bei der er große Maschinen aufbaute, nicht die Möglichkeit vom Home-Office nutzen.

Im Subcode *Druck durch Arbeitgeber*in* sollen alle Aspekte gesammelt werden, die beschreiben, inwiefern auf die befragte Person Druck ausgeübt wird hinsichtlich der zu leistenden Arbeit im Home-Office. Stockholm berichtete hier, dass sie das Gefühl hatte, am Ende des Tages etwas abgeben zu müssen, um zu zeigen, dass die Arbeit tatsächlich geleistet wurde. Durch ein intern genutztes System wurde angezeigt, ob die Person durchgehend online war, da sonst bei kurzer Abwesenheit dies farblich zu sehen war. Auch war das Gefühl da, jeden Tag mit der Vorgesetzten telefonieren zu müssen, damit zumindest der Kontakt aufrechterhalten wird.

Zum Beispiel habe ich auch das Gefühl, dass ich jetzt jeden Tag mit meiner Chefin telefonieren muss, jetzt in Corona Zeiten, wie gesagt, haben wir sowieso jeden Tag eine Konferenz, die geht nicht lange, aber die ist jeden Tag, sodass man immer sich einmal sieht. Vorher war es aber so, alle anderen waren ja im Büro, ich war zu Hause und hab dann eigentlich immer jedes Mal einmal mit meiner Chefin telefoniert, dass das nicht so, weil ich das schon ein bisschen komisch, wenn man so den ganzen Tag vor sich hin arbeitet, gar keinen Kontakt hat und auch nichts hin und her geht, könnte ich ja echt genauso gut am Strand liegen immer so gefühlt, deswegen (...) habe ich einmal mit ihr gesprochen (Stockholm, 25).

Helsinki konnte diesen Eindruck jedoch nicht bestätigen und gab an, dass seitens des Arbeitgebenden kommuniziert wurde, das bestmögliche Arbeitspensum zu erreichen, jedoch die Grenzen der Belastung nicht zu überschreiten, da das Verständnis zur parallelen Kinderbetreuung vorhanden ist.

Die *Arbeitszeitmodelle* der Elternteile wurden abgefragt, um eine mögliche Veränderung dessen in Bezug auf die Pandemie zu erkennen. Die mögliche Veränderung des Arbeitszeitmodells hinsichtlich der Stundenanzahl soll als weiterer Indikator genutzt werden, um den unterschiedlichen Umgang der Geschlechter mit der Situation zu analysieren. Oslo gab an, dass er und seine Partnerin beide vollbeschäftigt sind. Bei den anderen befragten Personen lag die Konstellation vor, dass die Frau jeweils in Teilzeit arbeitete und der Mann in Vollzeit. Kopenhagen gab dabei jedoch an, erst kurz vor Beginn der Pandemie von Teilzeit zu Vollzeit gewechselt zu sein. Als Gründe für diese Konstellation gab Stockholm an, dass bei ihrem Partner in der vorherigen Firma keine Teilzeitbeschäftigung möglich war, dieser jedoch die Möglichkeit der Elternzeit nutzte und durch einen Jobwechsel auch die Stunden auf 32 reduzieren konnte, um einen Tag in der Woche frei zu haben.

Der Verdienstunterschied und eine höhere Anstellung des Mannes im Beruf in einer Führungsposition wurden von zwei befragten Personen als Grund genannt, dass die Frau in Teilzeit arbeitete. Zudem wurde von Kopenhagen angesprochen, dass die Frau ihrer Arbeit stundentechnisch nicht nachkommen würde, da sie sich aufgrund des geringeren Gehalts vermehrt um die Kinder kümmern müsse, da die Erwerbsarbeit von ihm priorisiert wurde.

Man muss natürlich im Blick haben, wer von uns beiden verdient mehr (...). Müssen dann dementsprechend natürlich auch gucken, was für ein Posten hat wer und dann schauen, dass derjenige, der da den größten Teil mit nach Hause bringt durchs Gehalt, halt auch seiner Arbeit dementsprechend nachkommt. Also da achten wir dann schon drauf und da sind dann schon Prioritäten gesetzt, wenn es darum geht, wer kümmert sich jetzt worum. Aber im Grundsatz kümmern wir uns beide um alles (Kopenhagen, 39).

Darüber hinaus wurde als ein weiterer Punkt genannt, dass die Frau gerne die Zeit mit den Kindern nutzen wollte, solange diese noch klein sind. Eine Tätigkeit in

Vollzeit würde sie daher in dieser Phase zunächst nicht anstreben. Helsinki gab in dem Zusammenhang an, dass sie die Zeit nutzen wollte, um sich um die Schulsachen der Kinder zu kümmern und um zu vermeiden, dass diese nach der Schule in die Ganztagesbetreuung gehen mussten.

Nein, jetzt zuletzt nicht. Also sie wollte schon die Zeit nutzen, wo die Kinder noch so klein sind. So viel Zeit wie möglich mit den Kindern zu verbringen und nicht direkt wieder Vollzeit mit der Arbeit anzufangen (Kopenhagen, 45).

Bezüglich der zu leistenden Arbeitsstunden gab Stockholm an, dass sie und ihr Mann in Kurzarbeit gehen mussten und somit nur noch die Hälfte ihrer Arbeitszeit arbeiteten. In einem Interview (Kopenhagen) wurde auch angemerkt, dass die Frau ihren Stunden nicht nachkommen würde und während der Pandemie Minusstunden aufbaute. Der Mann hingegen konnte seine Arbeitsleistung durch längere Arbeitszeiten am Abend oder am Samstag bewältigen.

5.1.2 Ergebnisse Kategorie Kinderbetreuung

In diesem Unterkapitel sollen alle Aspekte der Interviews hinsichtlich der Kinderbetreuung gesammelt werden. Besonders soll hier auf eine Veränderung der Aufteilung der Care-Arbeit durch die Arbeit im Home-Office geprüft werden. Dabei wird die Situation vor der Pandemie mit der Situation im Lockdown verglichen, bei der die Kinder während der Arbeit im Home-Office zu Hause betreut werden mussten. Es wird zudem beleuchtet, wie die Kinder beschäftigt werden und wie diese sich gegenüber den Eltern verhalten.

Zunächst werden die Aspekte zu *Care-Arbeit vor Lockdown* und Aufteilung der *Care-Arbeit zu Hause im Lockdown* gesammelt, um diese beiden Situationen gut für die jeweiligen befragten Personen vergleichen zu können.

Die Erfahrungen zu der Aufteilung der Kinderbetreuung zu Hause im Lockdown waren sehr individuell und auch davon abhängig, ob beide Elternteile im Home-Office arbeiteten. Stockholm gab an, dass ihr Mann zum Arbeiten mit der älteren Tochter zusammen in einem Raum saß, um ihr bei Problemen im Homeschooling zu helfen. Die Frau saß in einem anderen Raum mit der kleineren Tochter zusammen und beschäftigte diese nebenbei. Während beide Elternteile im Home-Office arbeiten und nebenbei die Kinder betreuen, ist die Care-Arbeit zwischen beiden also gleichermaßen aufgeteilt, mit der einzigen Einschränkung, dass der Mann eine Stunde am Tag länger arbeitet. Sie gab jedoch bezüglich der Zeit vor dem Lock-

down an, dass dort die Aufgaben der Care-Arbeit bei ihr lagen und durch die Möglichkeit, dass ihr Mann in der derzeitigen Situation von zu Hause arbeiten kann, sich dies verändert hat und er mehr Zeit mit den Kindern verbringen kann. Sie gibt hier auch an, dass die vorher festgelegten Rollenbilder so aufgeweicht wurden.

(...) also das zumindest kann ich für uns jetzt überhaupt nicht bestätigen, weil wir, ich hab dir ja gesagt, mein Mann ist sehr viel mehr zu Hause als vorher und kann ja sehr viel mehr von der Care-Arbeit zumindest übernehmen als vorher, von daher hat sich das bei uns (...) gerade jetzt, wo er auch in Kurzarbeit ist, vorher war es natürlich noch anders, weil er ja hier auch voll gearbeitet hat und ich war trotzdem mittags fertig, aber jetzt wo er auch in Kurzarbeit ist, sind wir ja quasi auf 50 50, was wir sonst niemals waren und was wir uns auch sonst nicht leisten könnten, so runterzufahren (...), auch wenn ich das toll finden würde, aber (...) genau, also das finde ich jetzt, also das ist für uns auch was positives, dass man da jetzt wirklich die Möglichkeit hat das 50 50 aufzuteilen. Und das klappt finde ich auch super und das tut meinem Mann auch gut und das tut dem Verhältnis von meinem Mann zu den Kindern auch gut (Stockholm, 43).

Oslo gab an, dass durch die Tätigkeit beider Elternteile an einer Universität, die Kinderbetreuung auf vormittags und nachmittags aufgeteilt wurde, beziehungsweise danach, ob einer der beiden Online-Präsenzlehre machen musste. Die Aufgaben wurden demnach nach eigener Angabe gleichberechtigt aufgeteilt. Bezüglich der Aufteilung vor dem Lockdown gab er jedoch an, dass er zum Arbeitsort in eine andere Stadt pendelte und dadurch an drei Tagen in der Woche die Frau alleine die Care-Arbeit übernehmen musste. An den Tagen, wo beide Elternteile zu Hause waren, wurde dies jedoch gleich aufgeteilt. Diese Entscheidung begründete er damit, dass sie beschlossen haben, an den Ort zu ziehen, an dem die erste Person eine feste Anstellung bekam und er auch bereit wäre, diese „Rollen“ zu tauschen.

Als eine Begründung für die Aufteilung der Care-Arbeit wurde auch der Gehaltsunterschied genannt und dass dementsprechend Prioritäten gesetzt werden würden, wer welche Aufgabe übernahm.

Helsinki musste sich, bis der Mann in Kurzarbeit ging, alleine um die Kinderbetreuung im Lockdown kümmern, während sie im Home-Office arbeitete. Dabei half sie nebenbei dem älteren Sohn bei den Schularbeiten und sorgte sich ebenfalls um den jüngeren Sohn. Als ihr Mann in Kurzarbeit ging, konnte sie für zwei Tage die Woche ins Büro fahren und der Mann kümmerte sich um die Kinder, da er an diesen Tagen freigestellt war und nicht nebenbei arbeiten musste.

Bezüglich der *externen Kinderbetreuung* vor der Zeit des Lockdowns berichteten einige der Befragten, dass beispielsweise die Großeltern einen Teil der Kinderbetreuung übernahmen. Die Personen, dessen Familienmitglieder nicht in der Nähe

wohnten, griffen außerhalb von Betreuungseinrichtungen auf externe Hilfe in Form von einer Babysitterin oder Nachbarschaftshilfe zurück.

Die *Beschäftigung der Kinder* fand in verschiedenen Formen statt. Kinder im schulpflichtigen Alter wurden in Form von Homeschooling unterrichtet. In dem Zusammenhang berichteten die Befragten davon, dass viel Unterstützung nötig war und zumeist ein Elternteil für Rückfragen in der Nähe saß. Kleinere Kinder mussten sich in dem Fall, dass beide Elternteile ihrer Arbeit nachgingen, zumeist selbstständig beschäftigen. Teilweise wurden die Arbeitszeiten der Eltern so aufgeteilt, dass ein Elternteil sich ganz um die Kinder kümmerte. Zudem integrierten die vier befragten Familien in ihren Alltag Spaziergänge in die Natur oder sie nutzten den bei allen vorhandenen Garten vermehrt.

Hinsichtlich des *Verhaltens der Kinder in Bezug auf die Eltern* stellte sich heraus, dass die Kinder häufig die Mutter aufsuchten, obwohl der Vater ebenfalls zu Hause war. Stockholm begründete dies damit, dass die Kinder gewohnt seien, dass die Mutter in der Regel anwesend war und der Vater bei der Arbeit.

Man muss aber auch sagen, dass die Kinder natürlich auch sehr viel mehr zu mir kommen, also dadurch, dass sie es so gewohnt sind, Papa ist immer weg, Mama ist immer da, kommen die mit ganzen vielen Fragen zu mir. Die jetzt natürlich wo NAME MANN da ist, er auch machen könnte. Weißt du was ich meine? Also wenn jetzt, kannst du mir mal Klebeband geben, weil ich will was basteln, kann ja genau so gut der Papa wie die Mama, aber die Frage geht halt direkt an mich und das ist schon oft so, dass ich sage, ja, aber du kannst doch den Papa fragen, weil der ist ja genau neben dir. Aber das ist einfach so ein Gewohnheitsding glaube ich von den Kindern, weil man vorher so aufgeteilt war, so streng. Also was heißt streng, aber durch die Arbeitssituation so aufgeteilt war, vor allem bei der Kleinen, die sowieso noch so ein bisschen mehr Mamakind ist, sind sehr viele Sachen eher bei mir angesiedelt, also nicht, weil mein Mann da jetzt kein Interesse dran hat oder sowas, sondern einfach, weil die Kindern wirklich irgendwie immer erstmal zu mir kommen, weil sie es so gewohnt sind. Und das ist ja auch was, was jetzt in der Zeit sich erstmal entwickeln musste, dass man irgendwie denkt so, ja aber er ist auch zu Hause, ihr könnt auch zu ihm gehen und dass das nicht immer ist, alles, was wir bisher immer brauchten oder was wir fragen wollten, haben wir immer mit Mama geklärt (Stockholm, 29).

Auch Helsinki gab an, dass sie in dem Zeitraum, in dem ihr Mann aufgrund von Kurzarbeit zu Hause war, bevorzugte, ins Büro zu fahren, da die Kinder stets zu ihr kamen, obwohl der Vater anwesend war.

5.1.3 Ergebnisse Kategorie Vereinbarkeit

In diesem Unterkapitel sollen alle Aspekte gesammelt werden, die sich auf die Vereinbarkeit der verschiedenen Bereiche beziehen. Dabei geht es vor allem um die Trennung zwischen Freizeit beziehungsweise Privatsphäre und Erwerbsarbeit sowie damit einhergehend die Vereinbarkeit mit der Familie. Ferner sollen Aspekte

miteinbezogen werden, die sich auf die Aufteilung der Aufgaben im Haushalt beziehen. Dabei wird betrachtet, inwiefern sich diese Aspekte durch die Umstellung der Arbeitssituation und der Kinderbetreuung geändert haben.

Zunächst geht es um alle Aspekte, die in den Bereich der *Vereinbarkeit von Freizeit / Privatsphäre und Erwerbsarbeit* fallen.

Bezüglich der Vereinbarkeit von Freizeit / Privatsphäre und der Erwerbsarbeit berichteten die Befragten, dass eine Vermischung zwischen den beiden Bereichen stattfand. Durch die Arbeit im Home-Office wäre ein Abschließen der Arbeit nicht wirklich möglich. Aufgrund der Arbeitsverfügbarkeit und der damit einhergehenden Möglichkeit, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit tätig zu sein, gehen beide sonst voneinander getrennten Bereiche ineinander über. Kopenhagen berichtete zudem über das Gefühl, dass er den Anforderungen der beiden Bereiche nicht gerecht werden kann, da es durch den Lockdown etliche Anforderungen zu bewältigen gilt. Diese externen Belastungen von mehreren Seiten wurden auch von den anderen Befragten als großer Stressfaktor wahrgenommen.

Aber das ist halt jetzt nicht so einfach, das alles jetzt unter einen Hut zu bekommen. (...) Das möchte ich damit sagen. Man versucht allen Seiten irgendwie gerecht zu werden. Sei es Kinder, sei es Arbeit, sei es halt dem Haushalt zu Hause, aber im Gefühl bleibt irgendwie auf allen Seiten immer irgendwas auf der Strecke. Das frustriert natürlich ungemein (Kopenhagen, 27).

Helsinki berichtete von einer „Forderung“ von beiden Seiten. Einerseits musste die Arbeit erledigt werden, andererseits war auch die Forderung von den Kindern nach Aufmerksamkeit da. In ihrem Fall wurde sie des Öfteren wegen Kleinigkeiten der Kinder aus der Arbeit gerissen. Zudem konnte sie nur schwer von der Arbeit abschalten, da die Möglichkeit bestand, sich kurz in das System einzuloggen und nachzuschauen. Auch war sie durch die Arbeit im Home-Office zu Zeiten erreichbar, die außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit lagen. Dabei kam bei ihr das Gefühl auf, diese anstehenden Aufgaben schnell erledigen zu müssen. Sie berichtete von einer Vermischung von Freizeit und Arbeitszeit, nicht zuletzt durch das zwischenzeitige Abarbeiten von kleineren Aufgaben, anders als bei ihrer Tätigkeit im Büro. In dem Subcode *Vereinbarkeit Kinder* werden alle Aspekte gesammelt, die die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit der Kinderbetreuung im Home-Office beinhalten. Stockholm beschrieb die Zeit, in der sie noch nicht in Kurzarbeit war, als herausfordernd. Durch ihre Tätigkeit am Nachmittag mussten sich die Kinder nach dem Mittagessen nochmals selbstständig beschäftigen. Sie merkte jedoch an, dass sich

die Familienzeit durch den Lockdown stark verändert hätte und sie diese Zeit in ein paar Jahren positiv in Erinnerung haben würde. Durch das Arbeiten im Home-Office beider Elternteile und die gleichzeitige Betreuung der Kinder zu Hause hätten sie sehr viel Zeit zu viert gehabt. Diese haben sie auch genutzt, um als Familie viele Ausflüge zusammen zu machen. Die Anwesenheit des Mannes beschrieb sie als große Entlastung, da sie vorher den ganzen Tag alleine mit den Kindern verbrachte und er so mehr in das Familienleben integriert wurde.

(...) also vor allem für meinen Mann natürlich einen sehr großen Unterschied gemacht, weil er ja sonst immer weg ist und eigentlich oft das Gefühl hat ‚ihr drei macht so das Familienleben und ich bin eigentlich fast immer weg und komm dann immer erst abends wieder‘, der ist ja größtenteils durch das Pendeln auch erst da, wenn die Kinder schlafen, das heißt, außer an seinem freien Tag sieht er die Kinder meistens echt nur am Wochenende. Und das ist ja völlig anders, also das ist ja genau das Gegenteil von dem, was jetzt vorher war, von daher, das haben wir auch schon sehr genossen muss man sagen, die Kinder haben es auch genossen und ich natürlich auch, weil das ja eine große Entlastung auch für mich ist, weil ich ja sonst alleine mit den Kindern bin, außer den Tag, wo er hier ist und ich bin weg, bin ich ja die ganze Zeit mit den Kindern alleine, von daher (...) waren quasi Probleme, die wir vorher hatten in der Organisation, waren plötzlich weg (Stockholm, 23).

Als große Herausforderung wurde vor allem die Kombination des Wegfalls der Kinderbetreuung und zwei Vollzeitjobs gesehen. Oslo merkte jedoch an und bestätigte damit die Einschätzung von Stockholm, dass er durch den Wegfall des Pendelwegs wesentlich mehr Zeit mit der Familie verbringen kann. Die Zeit, die er sonst beruflich in einer anderen Stadt verbringt, kann er so im Home-Office mit seiner Familie verbringen. Durch die flexible Anpassung seiner Arbeitszeiten konnte er diese nach den Bedürfnissen der Kinder ausrichten. Vor allem von den männlichen Befragten wurde angemerkt, dass der Lockdown eine intensivere Zeit mit den Kindern ermöglichte, die so sonst nicht gegeben wäre.

Für mich persönlich hat jetzt natürlich die Tatsache, dass Corona war, also trotz aller Schwierigkeiten, hatte das den Vorteil, dass ich jetzt natürlich auch erstmal in dem Semester gar nicht pendeln musste. Weil für mich ist pendeln normalerweise eine Belastung, das ist ja auch blöd wegen der Familie, weil ich drei Tage dann weg bin von den Kindern, das finde ich nicht gut und ich glaube, das finden die auch nicht gut und von daher war das der positive Nebeneffekt, dass ich gar nicht verreisen musste (Oslo, 39).

Die Vereinbarung von der Arbeit im Home-Office und der Kinderbetreuung wurde als sehr improvisiert und chaotisch dargestellt. Vor allem mit kleinen Kindern, die sich nicht für mehrere Stunden allein beschäftigen können, müsse die Arbeit nebenher geleistet werden.

Bezüglich der *Vereinbarkeit mit der Partnerschaft* gaben die Befragten an, dass für die Zeit zwischen den Partner*innen neben der Kinderbetreuung und der Arbeit nur

noch wenig Zeit bliebe und teilweise nur noch abends eine Stunde übrig sei. Helsinki gab auch an, dass es durch stressige Situationen gelegentlich Anspannungen zwischen den Elternteilen gab und sie eine Auszeit für sich brauchte, um Abstand gewinnen zu können.

Die *Aufgabenverteilung im Haushalt* gaben alle Befragten als gleichmäßig aufgeteilt an. Hier berichteten die meisten, dass die Bereiche funktional nach den eigenen Stärken aufgeteilt wurden und sich durch den Lockdown auch keine Veränderung ergab.

In diesem Kapitel wurden die Ergebnisse der Interviews, sortiert nach der jeweiligen Kategorie, dargestellt. Das nächste Kapitel soll die Ergebnisse vor dem Hintergrund, der im Forschungsstand und eigenem Ansatz vorgestellten theoretischen Implikationen und Forschungen, diskutieren. Zudem werden die Hypothesen ausgewertet, welche einen Anhaltspunkt für die Beantwortung der Forschungsfrage darstellen.

5.2 Diskussion der Ergebnisse

Vor dem Hintergrund der in den Kapiteln (2) und (3) dargestellten theoretischen Ansätze und der bisherigen Studienlage, sollen nun die Ergebnisse aus den Interviews diskutiert werden. Auf Grundlage dessen sollen auch die zuvor aus dem Forschungsstand abgeleiteten Hypothesen ausgewertet werden.

In zwei der vier Familien (Helsinki und Kopenhagen) arbeitete die Frau in Teilzeit und der Mann in Vollzeit. Oslo und seine Partnerin arbeiteten beide in Vollzeit. In der Familie von Stockholm arbeiten beide in Teilzeit, sie mit 24 Stunden und er mit 32 Stunden die Woche.

Das kulturelle Familienmodell des „the male breadwinner / female part-time care model“ (Pfau-Effinger 2012, S. 533) findet sich somit in zwei der befragten Familien wieder. Sie gaben außerdem an, dass sie sich dazu entschieden, in Teilzeit zu arbeiten, um sich der Kinderbetreuung zu widmen, solange sie noch jünger sind. Dies deckte sich auch mit den Ergebnissen von Pfau-Effinger, die ergaben, dass in Deutschland die Mehrzahl der Menschen das vorherrschende kulturelle Familienmodell als das beste ansehen.

Bezüglich der Arbeitszeiten im Home-Office gaben fast alle Befragten an, dass eine Verlagerung dieser stattfand. Um die Erwerbstätigkeit und die Kinderbetreuung zugleich ausüben zu können, wurde die Arbeit morgens früher aufgenommen und

abends später beendet. Dies führte, nach Aussage von Oslo, auf Dauer zu einem Schlafmangel. Die Entgrenzung der Arbeit hat somit einen Einfluss auf die Befragten. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass beispielsweise der Schlafmangel auf Dauer zu einer höheren Belastung führt. Helsinki gab an, teilweise Zeit für sich gebraucht zu haben oder lauter in der Kommunikation mit den Kindern geworden zu sein. Die doppelte Belastung durch die Erwerbsarbeit und die Kinderbetreuung, welche durch die fehlende räumliche Trennung verstärkt wurde, führte zu einem großen Stressfaktor. Die zeitliche und räumliche Trennung begünstigt einen Interrollenkonflikt, welcher die Balance in der Ausführung beider Rollen (Familien- und Arbeiter*innenrolle) stört. Hier ist insbesondere der stressbedingte Konflikt zu erkennen, da der Stress der Arbeit auf die Familie übertragen wird (Greenhaus und Beutell 1985, S. 80). Allerdings kann hier nicht ausschließlich von der Stressübertragung der Erwerbsarbeit auf die Familie gesprochen werden. Vielmehr entsteht ein Stressfaktor bedingt durch die Vereinbarung beider Bereiche.

Ein Unterschied zwischen den Geschlechtern bezüglich der Verschiebung der Arbeitszeiten konnte hier nur bei Helsinki festgestellt werden, deren Mann nicht im Home-Office arbeitete. Ansonsten berichteten alle Befragten von dieser Einschränkung im Home-Office. Dies weist darauf hin, dass auch Männer ihre Arbeitszeiten hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung im Home-Office teilweise an die Ränder des Tages verschieben mussten.

Das Interview mit Helsinki ergab, dass in der Zeit, in der ihr Mann noch nicht in Kurzarbeit war, sie ihre Arbeitszeiten so anpassen musste, dass sie Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit vereinbaren konnte. Dazu begann sie morgens bereits um sechs Uhr mit der Arbeit im Home-Office, um schon einen Teil abgearbeitet zu haben, bevor die Kinder wach wurden. Sie arbeitete auch vor Beginn des Lockdowns in Teilzeit und die Stundenzahl veränderte sich auch während der Arbeit im Home-Office nicht. Ihr Mann arbeitet in Vollzeit und kann aufgrund seines Berufes als Maschinenbauer nicht im Home-Office arbeiten. Als Gründe ihrer Teilzeitarbeit gab sie an, für die Kinder da sein zu wollen und vor allem bei den Schularbeiten helfen zu können. Bevor der Mann in Kurzarbeit ging, wurde die gesamte Care-Arbeit von ihr neben der Erwerbsarbeit her geleistet.

Die Situationen von Kopenhagen und Helsinki ähneln sich hinsichtlich der Arbeitszeitmodelle. In der Familie von Kopenhagen arbeitet die Frau ebenfalls in Teilzeit.

Der Mann nahm zu Beginn des Lockdowns eine neue Stelle in einer Führungsposition an und stockte im Zuge dessen auf eine Vollzeitbeschäftigung auf.

Stockholm berichtete, dass sie anfangs im Lockdown die komplette Care-Arbeit übernehmen musste, da ihr Mann noch nicht in Kurzarbeit arbeitete. Dies änderte sich jedoch, sobald dieser aufgrund von Kurzarbeit die Stunden reduzierte. Die Ergebnisse bezüglich der Teilzeitarbeit zielen vor allem auf die Auswertung der ersten Hypothese ab.

H1: Wenn die Frau zuvor in Teilzeit gearbeitet hat, dann fällt auf sie im Home-Office ein größerer Teil der Care-Arbeit zurück.

Die erste Hypothese wurde auf der Grundlage der Studien zur Teilzeitarbeit gebildet. Diese ergaben, dass vor allem Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Daraus abgeleitet, wurde die Erwartung formuliert, dass bei einem Wegfall der externen Betreuung, wie dies in Folge des Lockdowns geschah, Frauen diese auffangen würden. Daraus wurde geschlussfolgert, dass Frauen auf Grund dessen einen noch höheren Anteil der Care-Arbeit übernehmen würden, da die Kinderbetreuung nun in den privaten Bereich verlagert wurde.

Die erste Hypothese kann teilweise bestätigt werden. Für den Fall, dass der Mann einer Vollzeittätigkeit nachgeht, ist zu beobachten, dass die Care-Arbeit zu Lasten der Frau ausfällt. Wie im eigenen Ansatz (Kapitel 3.2) erläutert, wird die Arbeit in Teilzeit als Flexibilisierungsmaßnahme genutzt, um Erwerbsarbeit und Care-Arbeit vereinbaren zu können. Der Wegfall der externen Kinderbetreuung führt dazu, dass Frauen diese eher auffangen. Grund dafür ist zum einen der zeitliche Aspekt, da sie weniger Zeit für Erwerbsarbeit aufbringen und damit mehr Zeit für Aufgaben innerhalb der Familie bleibt. Zum anderen führt die Zuschreibung der Frauen zum Bereich der Familie dazu, dass sie dieser, durch die Erfüllung der Rollenerwartungen, gerecht werden. Dies kann entweder durch eine bewusste Handlung der Fall sein oder durch verinnerlichte Strukturen. Dies ist hier schwer nachzuvollziehen, da Rollenbilder gesellschaftlich geprägt sind und oft nur unbewusst reproduziert werden.

Als Gründe für die Arbeit in Teilzeit wurde von den Befragten stets die bewusste Entscheidung für dieses Arbeitszeitmodell angegeben. Zudem wollen sie die Zeit mit den Kindern nutzen und ihre Kinder bei den Schularbeiten unterstützen. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass verinnerlichte Geschlechterrollen dazu führen,

dass sie beiden Rollen gerecht werden wollen. Mit der Geburt des Kindes kommt zu der Rolle der Arbeitnehmerin die Rolle der Mutter hinzu. Da die Mutterrolle sowie die gesellschaftliche Erwartung vorsehen, dass sie den Schwerpunkt auf die häusliche Arbeit setzen, entscheiden sich viele Mütter für die Reduzierung der Erwerbsarbeit. Dieser Entscheidungsprozess kann auch auf die familiären Strukturen innerhalb des Lockdowns übertragen werden. Hier mussten sich Familien schnell auf die neue Situation einstellen und eine Vereinbarung finden, um die Betreuung der Kinder sicherzustellen.

Bei der Familie von Helsinki kam zusätzlich der Faktor dazu, dass die Arbeit des Mannes per se nicht im Home-Office durchgeführt werden kann. Dadurch musste die Frau alleine im Home-Office die Erwerbsarbeit mit der Kinderbetreuung vereinbaren. Dies führte zu der Situation, dass die Care-Arbeit während der Arbeitszeit geleistet und beide Bereiche gleichzeitig vereinbart werden mussten. Jedoch wurden die Arbeitszeiten des Vaters während des Lockdowns reduziert, sodass dieser mehr Zeit zu Hause verbrachte.

Allerdings muss angemerkt werden, dass drei der vier Väter ebenfalls, teilweise schon vor der Pandemie, flexible Arbeitszeitarrangements nutzten.

So hat Kopenhagen vor der Pandemie auch in Teilzeit gearbeitet und stockte erst mit Beginn dieser auf Vollzeit auf, da er eine höhere Position in der Firma übernahm. Auch der Mann von Stockholm reduzierte mit einem Jobwechsel seine Stunden, um in Teilzeit zu arbeiten. Dies war ihm im alten Job von Seiten des Betriebes nicht möglich. In der Familie von Oslo befand sich der Vater bis zum Lockdown in Elternzeit.

Bezüglich der Reduzierung der Arbeitszeit wurde von Kopenhagen berichtet, dass seine Frau während des Lockdowns nicht auf ihre geforderten Arbeitsstunden kam. Dies begründete er damit, dass aufgrund des höheren Gehalts und der höheren Position innerhalb seiner Firma, seine Erwerbsarbeit priorisiert wurde. Seine Frau musste sich seinen Arbeitszeiten anpassen und dabei selbst Abstriche machen.

Bei den Partnern von Stockholm und Helsinki wurde lediglich von einer Verringerung der Arbeitszeit durch Kurzarbeit berichtet.

Damit kann die zweite Hypothese:

H2: Wenn der Mann mehr Gehalt verdient, dann reduziert die Frau eher ihre Arbeitszeiten im Home-Office

nur für eine Familie bestätigt werden. Allerdings spielt das unterschiedliche Gehaltsniveau zwischen den Elternteilen vor allem bei der Entscheidung eine Rolle, wer in Teilzeit arbeitet, um die Care-Arbeit zu übernehmen.

Gründe dafür können in der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung, welche in Kapitel (3.3) thematisiert wurde, gefunden werden. Durch die Zuteilung der Frauen zum Bereich der Familie und Männern zum Bereich der Erwerbsarbeit besteht noch immer ein Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern. Dieser besteht sowohl durch Unterschiede in Positionen sowie in Branchen (Gender Pay Gap).

Die Zuschreibung von Frauen zur Familie resultiert in schlechteren Verdienst- und Berufschancen (Becker-Schmidt 2010, S. 72). So hat der Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern nur bei der Familie von Kopenhagen einen direkten Einfluss auf die Arbeitszeiten im Home-Office. Allerdings fließt der Faktor in die Entscheidung für die Arbeit in Teilzeit mit ein. Diese Entscheidung hat wiederum einen Einfluss darauf, wie viel Zeit die Elternteile für die Erwerbsarbeit aufwenden.

Die dritte Hypothese:

H3: Wenn die externe Kinderbetreuung wegfällt, dann führt dies zu einer stärkeren Doppelbelastung bei Frauen

wurde auf der Annahme basierend aufgestellt, dass Frauen bei Wegfall der externen Kinderbetreuung diese auffangen würden. Gleichzeitig müssten sie jedoch noch ihrer Erwerbsarbeit nachkommen, was zu einer stärkeren Doppelbelastung führen könnte.

Diese Hypothese kann nur teilweise bestätigt werden. Vor allem Helsinki war zu Anfang der Pandemie, in der ihr Mann noch nicht in Kurzzeit arbeitete, von einer starken Doppelbelastung betroffen. So war sie neben der Erwerbsarbeit gleichzeitig für das Homeschooling ihres älteren Sohnes sowie für die Betreuung des jüngeren Sohnes zuständig. Stockholm berichtete davon, dass auch sie in der Zeit, in der ihr Mann noch nicht in Kurzarbeit war, die Hauptlast der Care-Arbeit übernahm, da sie durch die geringere Stundenzahl in der Erwerbsarbeit „mehr Zeit“ dafür aufbringen konnte.

Oslo berichtete davon, dass beide Elternteile gleichermaßen von der Belastung, beiden Bereichen gerecht zu werden, betroffen waren.

In dem Zusammenhang ist allerdings interessant zu erwähnen, dass Helsinki und Stockholm, davon berichteten, dass trotz Anwesenheit beider Elternteile die Kinder

öfter zu der Mutter kommen würden. Dies begründet sie darin, dass die Kinder daran gewöhnt seien, dass die Mutter hauptsächlich zu Hause sei und der Vater aufgrund der Erwerbstätigkeit nicht. Hieraus kann abgeleitet werden, dass Rollenbilder fest in familiären Strukturen verankert sind. Durch die vorherige Aufteilung der Geschlechter und des erhöhten Anteils an Care-Arbeit der Frauen reproduzieren Kinder die Rollenerwartung an die Mutter. Sie sind dadurch bei der Arbeit im Home-Office mehr durch die Kinder gefordert. Diese gefestigten Strukturen innerhalb der Familie führen dazu, dass Frauen stärker in die Care-Arbeit eingebunden sind. An die Frauen wird somit, neben den Rollenerwartungen seitens der Arbeitgebenden und der Gesellschaft als „ideale Arbeitskraft“ und „ideale Mutter“ (Lott 2019, S. 3), zusätzlich die Erwartungen der Kinder herangetragen. Helsinki berichtet davon, dass sie, als der Vater durch die Kurzarbeit zu Hause war, die Möglichkeit nutzte, einige Tage in das Büro fahren, um dort in Ruhe arbeiten zu können. Ansonsten hätte sie sich laut eigener Aussage nicht auf die Erwerbsarbeit konzentrieren können. Die Forderung von beiden Seiten, führte ihren Angaben nach, zu einer starken Doppelbelastung.

Die Interviews haben gezeigt, dass die Arbeit im Home-Office als Flexibilisierungsmaßnahme eine Förderung der WLB sein kann. Allerdings führt die fehlende externe Kinderbetreuung dazu, dass alle Bereiche selbstständig im privaten Rahmen vereinbart werden müssen. Dies führt zu einer extremen zeitlichen und räumlichen Entgrenzung. Die Befragten berichten davon, dass Wohnräume umfunktio- niert werden müssen, um dort der Arbeit nachgehen zu können. Des Weiteren findet eine Entgrenzung der Arbeitszeiten statt, da diese an die Kinderbetreuung angepasst werden müssen. Auch berichten einige Befragte davon, dass sie das Gefühl hätten, unbewusst mehr zu arbeiten, da durch die fehlende räumliche Trennung „mal eben zwischendurch die E-Mails beantwortet“ werden könnten. So ist die Flexibilisierung dafür verantwortlich, dass eine Vereinbarkeit möglich ist, gleichzeitig führt die Situation allerdings zu einer extremen Stressbelastung. In diesem Punkt kann also die Studie von Büssing (2004) unterstützt werden.

Für zwei Familien (Oslo und Kopenhagen) hat die Arbeit im Home-Office für die Väter ermöglicht, wesentlich mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen als zuvor. So brachte die Arbeit von zu Hause vor allem den Vorteil mit sich, dass kein Pendeln zum Arbeitsplatz mehr nötig war. In der Familie von Oslo bestand vor der Pandemie die Situation, dass der Vater drei Tage die Woche nicht zu Hause war. In

dieser Zeit lag die Care-Arbeit alleinig bei der Mutter. Diesbezüglich gab er jedoch an, dass diese Konstellation durch die Entscheidung zustande kam, an den Ort zu ziehen, an dem die erste Person einen unbefristeten Vertrag bekommen würde.

Bei der Familie von Stockholm musste der Vater während der Pandemie in Kurzarbeit gehen und war somit gezwungen, seine Arbeitszeiten zu reduzieren. Hier gab die Mutter an, dass dies dazu führte, dass er aufgrund dessen viel mehr Zeit mit den Kindern verbringen konnte. Dies wäre zuvor nie möglich gewesen, da er immer erst spät abends zu Hause war.

Diese beiden Beispiele zeigen, dass die pandemiebedingte Situation auch eine Möglichkeit für Väter bietet, sofern diese die Option auf Home-Office haben, mehr Zeit mit der Familie zu bringen.

Voraussetzung dafür ist jedoch, dass nicht ein Elternteil einen wesentlich größeren Anteil an Erwerbsarbeit ausführt, da, wie aus den Interviews zu entnehmen, die Care-Arbeit dann zu Lasten des Elternteils geht, welches über „mehr Zeit“ verfügt. Alle drei in den Hypothesen berücksichtigten Faktoren (Teilzeitarbeit, Gehalt und Doppelbelastung) hängen somit zusammen. Die Arbeit in Teilzeit und das Gehalt bedingen einander gegenseitig. Einerseits gehen Frauen unter anderem durch ein geringeres Gehalt häufiger in Teilzeit. Andererseits reduzieren sie ihre Arbeit, wenn es um die Verteilung der Kinderbetreuung geht.

Vergleichend mit den Studien in Kapitel (2.4) kann gesagt werden, dass vor allem eine größere Belastung der Frau festzustellen ist, wenn der Vater in Vollzeit und nicht im Home-Office arbeitet. So hängt die Belastung der Frau stark von den Umständen in der Familie ab.

Allerdings kann sich auch der Aussage von Tertilt angeschlossen werden, da die Pandemie für Väter die Möglichkeit bietet, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Dies ist vor allem durch die Kurzarbeit der Fall.

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass es Tendenzen bezüglich der geschlechterspezifischen Aufgabenverteilung im Home-Office gibt. Die Hypothesen können jedoch nicht klar bestätigt oder abgelehnt werden, da die Lebensumstände der Familien verschieden sind und sich zudem auch während der Pandemie gewandelt haben. So kann festgehalten werden, dass Frauen tendenziell einen größeren Teil der Care-Arbeit im Home-Office übernehmen. Hier spielt vor allem der Faktor eine Rolle, dass die Kinder auch bei Anwesenheit beider Elternteile, eher auf die Mutter zurückgreifen.

5.3 Begrenzungen der Untersuchung

Wie in der Diskussion der Ergebnisse erläutert, wurde die Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung im Home-Office untersucht.

Im Rahmen der Masterarbeit wurden vier qualitative Interviews geführt. Die individuellen Perspektiven der Befragten bilden somit die Grundlage. Sie gestatten einen Einblick in das Feld und ermöglichen, dass daraus erste Schlüsse gezogen werden können. Die Forschung erhebt jedoch keinen Anspruch auf eine vollständige und ganzheitliche Betrachtung des Forschungsinteresses.

Zudem ist immer die Perspektive der interviewten Person entscheidend. Hier wurde jeweils ein Teil des Elternpaares befragt. Somit konnte nur die subjektive und einseitige Perspektive der Familiensituation in der Forschung betrachtet werden. Infolgedessen kann nicht nachvollzogen werden, ob der*die Partner*in die Perspektive geteilt hätte oder eine andere Einschätzung der Situation äußern würde. So besteht die Eventualität, dass Probleme in der ungleichen Verteilung durch ein Elternteil nicht erkannt werden, obwohl diese vorliegen. Aus der subjektiven Perspektive des Vaters liegt eventuell eine Egalität zwischen den Partner*innen vor, es kann durch diese Studie jedoch nicht überprüft werden, ob auch die Mutter diese Aussage unterstützen würde. Die subjektive Perspektive, die mit den qualitativen Interviews einhergeht, hat den Vorteil einen tiefgründigen Einblick in die Lebenswelt der Familie zu erhalten. Es liegt jedoch insofern eine Begrenzung vor, als dass die Familiensituation nur einseitig beleuchtet wird.

Das Ergebnis der Interviews ist stark von den interviewten Personen und deren Umständen abhängig. So würden die Ergebnisse beispielsweise anders aussehen, wären vier Familien wie die von Helsinki untersucht worden. Hier hätte wahrscheinlich eine klarere Aussage bezüglich der Rollenverteilung der Geschlechter gemacht werden können. Die Fallauswahl ermöglicht jedoch, verschiedene Blickwinkel zu erhalten und vor allem den unterschiedlichen Umgang mit der Pandemie, der durch bestimmte Faktoren geprägt ist, zu untersuchen.

Ebenso kann eine Limitation der Forschung durch internalisierte Verhaltensweisen entstehen. Dadurch ist es möglich, dass Rollenbilder und Rollenverteilungen derart durch die Gesellschaft geprägt sind, dass sie in den familiären Strukturen verankert sind. Hier ist es möglich, dass die gesellschaftlich geprägte Arbeitsteilung innerhalb der Familie nicht als Problem angesehen und dadurch in den Interviews nicht angesprochen wird. Das Familienleben kann durch verfestigte Handlungsweisen und

Strukturen so geprägt sein, dass eine ungleiche Aufgabenverteilung den Involvierten nicht auffällt.

Die Forschung beschränkt sich zudem auf Familien, in denen beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Daher ist eine Aussage über eine Aufteilung in Familien, in denen nur ein oder kein Elternteil erwerbstätig ist, nicht möglich.

Die vorliegende Arbeit bezieht sich ebenfalls nur auf heteronormative Partnerschaften. Somit wurden queere Familien⁹ von der Untersuchung ausgeschlossen. Diese Einschränkung ergibt sich jedoch daraus, dass in der Arbeit geschlechterspezifische Unterschiede untersucht werden sollten und diese sich aus Forschungserkenntnissen von heteronormativen Paaren ergeben.

Die hier geführten Interviews fanden zwischen Mai und August 2020 relativ zu Anfang der Pandemie statt. Daher konnte nur eine Momentaufnahme der familiären Situation abgebildet werden. Es können folglich keine Aussagen über Veränderungen gemacht werden, die sich im Laufe der Pandemie ergeben haben. So fließen nur die Erfahrungen in die Schilderungen ein, die bis zu dem Zeitpunkt des Interviews innerhalb der Pandemie gesammelt wurden. Da die Familien sich schnell auf die neue Situation einstellen mussten, können spätere Veränderungen der Arbeitsteilung nicht erfasst werden. Auch können spätere Maßnahmen der Bundesregierung¹⁰ und deren Auswirkungen auf die Arbeits- und Kinderbetreuungssituation nicht berücksichtigt werden.

5.4 Ausblick weitere Forschung

Diese Masterarbeit kann als Anhaltspunkt für weiterführende Forschungen genutzt werden. Resultierend aus den Limitationen der Arbeit wäre ein weiterführender Ansatz, beide Elternteile zur Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung zu befragen. Ein Vergleich der unterschiedlichen Perspektiven würde eventuelle Missstände besser aufdecken. Dadurch erschließt sich ein ganzheitlicheres Bild auf die Situation der Familien.

Des Weiteren könnte eine Langzeitstudie dafür sorgen, dass eine Beobachtung über einen längeren Zeitraum stattfindet. Dadurch kann eine eventuelle Veränderung der Situation analysiert werden. Möglich wäre zu überprüfen, ob sich die Vereinbarkeit

⁹ Als queere Familien werden alle nicht-heteronormativen Familien verstanden, wie Regenbogen- oder LSBTIQ*-Familien (Riegel 2017, S. 69).

¹⁰ Dazu gehören die teilweise Öffnung der Kinderbetreuungseinrichtungen sowie veränderte Regelungen der Betriebe bezüglich des Arbeitens im Home-Office.

von Home-Office und Kinderbetreuung und die Aufteilung auf die Eltern im Laufe der Pandemie ändert. Ein weiterer Ansatz wäre, verschiedene Phasen der Pandemie miteinzubeziehen. Innerhalb der Phasen könnte geprüft werden, wie in den Betrieben mit verschiedenen Maßnahmen der Regierung umgegangen wird. Hier spielt es eine Rolle, ob und wie die Betriebe weiterhin Home-Office ermöglichen. Dies könnte in Anbetracht der Auswirkungen auf die Familien und deren Arrangement zwischen den Partner*innen analysiert werden.

Eine weitere Studie auf Grundlage dieser Arbeit könnte genauer auf den sozioökonomischen Hintergrund der Befragten eingehen und untersuchen, ob dieser einen Anhaltspunkt für die Erklärung bei der ungleichen Verteilung der Care-Arbeit bietet. So könnte die Vereinbarkeit unter den Geschlechtern bei Familien mit höherem sozioökonomischen Status anders stattfinden als bei solchen mit einem niedrigeren. Ein weiterer Anhaltspunkt wäre die Anzahl der Kinder. Hier wäre es möglich, in einer weiterführenden Studie zu untersuchen, ob mehr Kinder zu einer höheren Belastung der Eltern führen und dies eine Auswirkung auf die Aufteilung der Care-Arbeit hat.

Eine Gegenüberstellung unterschiedlicher Berufsgruppen wäre ein weiterer Ansatz. Dabei könnte untersucht werden, wie Paare, die nicht die Möglichkeit, haben im Home-Office zu arbeiten, die Aufteilung untereinander lösen. Dabei wäre besonders interessant zu analysieren, welches Elternteil eher die Arbeitszeit reduziert und wie dies mit der Berufsgruppe beziehungsweise dem Einkommen zusammenhängt. Als Interviewpartner*innen wären zudem Paare denkbar, bei denen die Frau ein höheres Gehalt erzielt als der Mann. Hier kann geprüft werden, wer in diesem Fall vermehrt die unbezahlte Care-Arbeit übernimmt und wer die Arbeitszeiten reduziert, um eine Vereinbarkeit zu gewährleisten.

Interessant wäre außerdem die Untersuchung der Studienlage zur Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung. Hier könnte analysiert werden, ob vermehrt Frauen die Studien verfassen oder ob das Geschlechterverhältnis der Autor*innen ausgeglichen ist. Ein Ergebnis dieser Studie wäre ein Anhaltspunkt dafür, dass eine solche Studie für eines der Geschlechter von größerem Interesse ist.

Die vorliegende Arbeit untersucht Familien mit unterschiedlichen Lebenssituationen und sorgt damit dafür, dass das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln diskutiert werden kann. Um einen besseren Vergleich der Familien zu ermöglichen, wäre eine weitere Studie mit Familien denkbar, die ähnliche Strukturen aufweisen. Dies

kann zu einer weiterführenden Analyse von Familienmodellen und deren Auswirkung auf geschlechterspezifische Ungleichheiten verhelfen.

6 Fazit

Mit dieser Masterarbeit wurde die Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung analysiert. Ausgangspunkt dieser Arbeit bildete die Situation der Corona-Pandemie und dem damit verbundenen Wegfall der externen Kinderbetreuung. Ziel der vorliegenden Arbeit war es, vor diesem Hintergrund die Auswirkung auf Familien und insbesondere die geschlechterspezifische Arbeitsteilung zu untersuchen. Mithilfe von vier qualitativen Interviews sollte der folgenden Forschungsfrage nachgegangen werden:

Inwiefern führt die Arbeit im Home-Office zu einer Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung, wenn Kinder zu Hause betreut werden müssen?

Um einen thematischen Überblick zu bekommen, wurden zunächst die Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit vorgestellt. Hier wurde herausgearbeitet, dass das Konzept der Vereinbarkeit von Frauen als Verantwortliche ausgeht die Bereiche Familie und Beruf zu vereinbaren. Die WLB hingegen versucht, einen neutralen geschlechterunabhängigen Begriff zu schaffen. Hierbei spielen nicht mehr nur die beiden Pole der Erwerbsarbeit und Familie eine Rolle, sondern es gilt, das Leben mit all seinen Facetten in ein Gleichgewicht zu bringen. Von der WLB ausgehend, wurden Flexibilisierungsmaßnahmen und die Entgrenzung der Arbeit erläutert. Hier wurde aufgezeigt, dass Flexibilisierungsmaßnahmen die Möglichkeit bieten, eine bessere Vereinbarkeit herzustellen. Daraus ergab sich jedoch auch die Frage, ob dies geschlechterunabhängig gelingt, wie es die WLB vorsieht, oder ob die Care-Arbeit nach wie vor überwiegend von Frauen ausgerichtet wird. Um diese Forschungslücke zu schließen, wurde im eigenen Ansatz der Ausgangspunkt für die Geschlechterungleichheiten in der Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung herausgearbeitet. Dabei wurde zunächst auf Geschlechterrollen und damit verbundene Rollenkonflikte eingegangen. Die Teilzeitarbeit als Maßnahme der Vereinbarkeit und die geschlechterspezifische Arbeitsteilung bildeten die weiteren Grundlagen dieser Arbeit.

Mithilfe von qualitativen Leitfadeninterviews sollte ein Einblick in die Lebenswelt von Familien ermöglicht werden, um die eingangs dargestellte Forschungsfrage beantworten zu können. Diese wurden mit einer qualitativen Inhaltsanalyse auf Grundlage eines zuvor erstellten Kategoriensystems ausgewertet.

Aus den Ergebnissen der Interviews ergab sich die Tendenz, dass durch die vermehrte Teilzeitarbeit von Frauen, diese, vorausgesetzt der Partner arbeitet in Vollzeit, einen erhöhten Teil an Care-Arbeit leisten. Hier deckten sich die Aussagen der Frauen zu den Gründen, warum sie sich für die Arbeit in Teilzeit entschieden mit den in Kapitel (3.2) vorgestellten Studien. Hier greifen mehrere Bedingungen und Gründe ineinander. Durch geschlechterspezifische Zuschreibungen zu den getrennten Bereichen Erwerbsarbeit und Familie ergibt sich ein Gehaltsunterschied sowie die vermehrte Teilzeitarbeit von Frauen. Zudem sorgen gesellschaftlich verankerte Rollenbilder dafür, dass an Mütter und Väter bestimmte Erwartungen herangetragen werden. So wird von Frauen erwartet, die Rolle der Mutter und die Rolle der idealen Arbeitskraft zu vereinbaren.

Es konnte herausgestellt werden, dass vor allem zu Anfang der Pandemie Frauen zunächst den größeren Teil der Care-Arbeit übernahmen. Aufgrund von Kurzarbeit mussten Männer jedoch auch ihre Arbeitszeiten reduzieren. Dies führte in zwei Familien dazu, dass die Väter in der Pandemie mehr Zeit mit der Familie verbringen konnten und somit die zuvor herrschende Rollenverteilung teilweise aufgebrochen wurde. Gleichzeitig ergab sich, dass gesellschaftlich verankerte Rollenzuschreibungen in Familien strukturell etabliert sind. So wenden sich Kinder trotz der Anwesenheit beider Elternteile aus Gewohnheit häufiger an die Mutter.

Diese Arbeit konnte einen Beitrag dazu leisten, die neu entstandene Situation in der Pandemie zu analysieren. Sie gibt einen Einblick in die Lebenszusammenhänge von Familien und deren Umgang mit den ungewohnten Umständen.

Es wird aufgedeckt, dass Geschlechterunterschiede noch auf verschiedene Weisen in Familien verankert sind. Die Arbeit gibt allerdings auch einen Ausblick darauf, dass die Arbeit im Home-Office als Flexibilisierungsmaßnahme dazu beitragen kann, dass Väter mehr Zeit mit ihren Familien verbringen.

7 Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta (2020): Die Frauen verlieren ihre Würde (DIE ZEIT online vom 12. Mai 2020). Online verfügbar unter <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung>, zuletzt geprüft am 16.03.2021.

Badura, Bernhard; Vetter, Christian (2004): "Work-Life-Balance" - Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik und den Staat. In: Bernhard Badura, Henner Schellschmidt und Christian Vetter (Hg.): Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, S. 1–19.

Baureithel, Ulrike (2020): "Es wird mehr moderne Paare geben als bisher". Interview. Jobs von Frauen hat die Corona-Krise besonders hart getroffen. Aber es gibt auch Gründe, nun auf mehr Gerechtigkeit zu hoffen, weiß die Ökonomin Michèle Tertilt (DER FREITAG vom 10.06.2020; Ausgabe 23/2020). Online verfügbar unter <https://www.freitag.de/autoren/ulrike-baureithel/es-wird-mehr-moderne-paare-geben-als-bisher>, zuletzt geprüft am 20.03.2021.

Becker-Schmidt, Regina (2010): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 65–74.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. 2. Aufl.

Büssing, André (2004): Telearbeit - Chance zur Balance zwischen Arbeit, Familie und Freizeit? In: Bernhard Badura, Henner Schellschmidt und Christian Vetter (Hg.): Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, S. 107–120.

Degenhardt, Barbara; Gisin, Leila; Schulze, Hartmut (2014): Schweizerische Umfrage "Home-Office 2013" - Teil 1: Vergleich der Rahmenbedingungen aus der Sicht der nie, unregelmässig und regelmässig alternierend im Home-Office Arbeitenden. Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Olten.

Diekmann, Andreas (1995): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rohwolt Taschenbuch Verlag GmbH.

Dörfler, Sonja; Wernhart, Georg (2016): Die Arbeit von Männern und Frauen: eine Entwicklungsgeschichte der geschlechterspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. Wien (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 19).

Dorniok, Daniel (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Maßnahmen zur Work-Life-Balance und ihre Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte. Hamburg: Igel Verlag RWS.

Dresing, Thorsten; Pehl, Thorsten (2018): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 8. Aufl. Marburg. Online verfügbar unter <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/418>, zuletzt geprüft am 09.02.2021.

- Eichhorst, Werner; Thode, Eric (2004): Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Deutschland im internationalen Vergleich. In: Bernhard Badura, Henner Schellschmidt und Christian Vetter (Hg.): Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, S. 19–45.
- Friebertshäuser, Barbara; Langer, Antje (2013): Interviewformen und Interviewpraxis. In: Barbara Friebertshäuser, Antje Langer und Annedore Prengel (Hg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 4. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 437–455.
- Fuß, Susanne; Karbach, Ute (2019): Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Geissler, Birgit; Oechsle, Mechthild (1994): Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen. In: Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim (Hg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, S. 139–167.
- Gottschall, Karin (1990): Vom "weiblichen Arbeitsvermögen" zur "doppelten Vergesellschaftung" - Zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenarbeitsforschung zentralen Paradigmas. In: Autorinnengemeinschaft (Hg.): Erklärungsansätze zur Geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes (SAMF Arbeitspapier, 1), S. 40–53.
- Greenhaus, Jeffrey H.; Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. In: *Academy of Management Review* 10 (1), S. 76–88.
- Hausen, Karin (2000): Arbeit und Geschlecht. In: Jürgen Kocka, Claus Offe und unter Mitarbeit von Beate Redslob (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH, S. 343–361.
- Helfferrich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hobler, Dietmar; Lott, Yvonne; Pfahl, Svenja; Schulze Buschoff, Karin (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. WSI Report Nr. 56.
- Hochschild, Arlie Russell (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich.
- Jurczyk, Karin (2001): Individualisierung und Zusammenhalt. Neuformierungen von Geschlechterverhältnissen in Erwerbsarbeit und Familie. In: Margrit Brückner und Lothar Böhnisch (Hg.): Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven der Veränderung. Weinheim, München: Juventa Verlag, S. 11–37.
- Jurczyk, Karin (2005): Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Hartmut Seifert (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH, S. 102–123.
- Jurczyk, Karin; Lange, Andreas; Szymenderski, Peggy (2005): Zwiespältige Entgrenzungen: Chancen und Risiken neuer Konstellationen zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit. In: Anina Mischau und Mechthild Oechsle (Hg.): Arbeitszeit - Familienzeit - Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Wiesbaden: VS Verlag für

Sozialwissenschaften (Sonderheft 5 der Zeitschrift für Familienforschung), S. 13–33.

Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas; Voß, G. Günter (2009): Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: edition sigma.

Jürgens, Kerstin (2005a): Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Hartmut Seifert (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH, S. 169–190.

Jürgens, Kerstin (2005b): Kein Ende von Arbeitszeit und Familie. In: Anina Mischau und Mechthild Oechsle (Hg.): Arbeitszeit - Familienzeit - Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Sonderheft 5 der Zeitschrift für Familienforschung), S. 34–53.

Kastner, Michael (2004a): Verschiedene Zugänge zur Work Life Balance. In: Michael Kastner (Hg.): Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren? Kröning: Asanger, S. 67–105.

Kastner, Michael (2004b): Work Life Balance als Zukunftsthema. In: Michael Kastner (Hg.): Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren? Kröning: Asanger, S. 1–65.

Kleemann, Frank (2001): Zur weiteren Entwicklung des Konzepts "Alltägliche Lebensführung". Überlegungen auf der Grundlage einer Untersuchung zur Teleheimarbeit. In: G. Günter Voß und Margit Weihrich (Hg.): tagaus - tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München, Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 191–202.

Klosa-Kückelhaus, Annette (2020): Shutdown, Lockdown und Exit. In: Aktuelle Stellungnahmen zur Sprache in der Coronakrise. Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS). Mannheim.

Kortendiek, Beate (2010): Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In: Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 442–453.

Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI Report Nr. 47.

Lott, Yvonne (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? WSI Report Nr. 54.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff und Ines Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 11. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rohwolt Taschenbuch Verlag GmbH, S. 468–475.
- Merkens, Hans (2015): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff und Ines Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 11. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rohwolt Taschenbuch Verlag GmbH, S. 286–299.
- Metz-Göckel, Sigrid (2004): Wenn die Arbeit die Familie frisst: Work Life Balance ein Genderproblem? In: Michael Kastner (Hg.): Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren? Kröning: Asanger, S. 107–139.
- Meyermann, Alexia; Porzelt, Maike (2014): Hinweise zur Anonymisierung von qualitativen Daten. Hg. v. Forschungsdatenzentrum (FDZ) Bildung am DIPF (forschungsdaten bildung informiert, 1).
- Oechsle, Mechthild (2007): Work-Life-Balance statt Vereinbarkeit? Diskursive Verschiebungen und veränderte Problemlagen. In: Susanne Baer und Julia Lepperhoff (Hg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 129–142.
- Oechsle, Mechthild (2010): Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In: Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 234–243.
- Oechsle, Mechthild; Mischau, Anina (2005): Editorial. In: Anina Mischau und Mechthild Oechsle (Hg.): Arbeitszeit - Familienzeit - Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Sonderheft 5 der Zeitschrift für Familienforschung), S. 7–12.
- Pfau-Effinger, Birgit (1990): Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung. In: Autorinnengemeinschaft (Hg.): Erklärungsansätze zur Geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes (SAMF Arbeitspapier, 1), S. 3–21.
- Pfau-Effinger, Birgit (2012): Women's employment in the institutional and cultural context. In: *IJSSP* 32 (9/10), S. 530–543.
- Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Privatleben. "Neuen Vätern" auf der Spur. Wiesbaden: Springer VS.
- Rädiker, Stefan; Kuckartz, Udo (2019): Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA. Text, Audio, Video. Wiesbaden: Springer VS.
- Rerrich, Maria S. (1988): Balanceakt Familie. Zwischen alten Leitbildern und neuen Lebensformen. Freiburg am Breisgau: Lambertus-Verlag.
- Riegel, Christine (2017): Queere Familien in pädagogischen Kontexten - zwischen Ignoranz und Ordnung. In: Jutta Hartmann, Astrid Messerschmidt und Christine Thon (Hg.): Queertheoretische Perspektiven auf Bildung. Pädagogische Kritik der Heteronormativität. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 69–98.
- Schmidt, Gert (2010): Arbeit und Gesellschaft. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 127–147.

Schneider, Norbert F. (2020): Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben - Einführende Betrachtungen. In: Norbert F. Schneider und Heike Matthias-Bleck (Hg.): Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben. Opladen: Leske + Budrich (Sonderheft 2 der Zeitschrift für Familienforschung), S. 9–21.

Schreier, Margrit (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 15 (1). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1401185>, zuletzt geprüft am 09.02.2021.

Speck, Sarah (2020): Zuhause Arbeiten. Eine geschlechtersoziologische Betrachtung des "Home-Office" im Kontext der Corona-Krise (transcript blog). Online verfügbar unter <https://blog.transcript-verlag.de/zuhause-arbeiten/>, zuletzt geprüft am 16.03.2021.

Statista (2021): Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten in Deutschland vor und während der Corona-Pandemie 2020 und 2021. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1204173/umfrage/befragung-zur-homeoffice-nutzung-in-der-corona-pandemie/>, zuletzt geprüft am 15.03.2021.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015): Zeitverwendungserhebung 2012/2013. Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): Qualität der Arbeit. Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html>, zuletzt geprüft am 18.03.2021.

WHO-Regionalbüro für Europa (2021): Pandemie der Coronavirus-Krankheit (COVID-19). Online verfügbar unter <https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>, zuletzt geprüft am 26.03.2021.

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Gerd Jüttemann (Hg.): *Qualitative Forschung in der Psychologie : Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Weinheim: Beltz, S. 227–255.

Zucco, Aline; Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. WSI Report Nr. 64.

Anhang

Anhang 1: Transkript Interview Helsinki

- 1 Helsinki
- 2 I: Vielleicht kannst du erstmal allgemein erzählen, wie du den Lockdown so erlebt hast, also im Bezug auf Home-Office und dass die Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen waren.
- 3 B: Ja, also erstmal fand ich es ziemlich, also dieses plötzliche. Donnerstag kam ja irgendwie die Info, dass am Freitag die Schulen dann dicht gemacht werden. Das fand mein Sohn dann natürlich super, der fand das ganz toll, der ist jetzt in der sechsten Klasse gewesen, also kommt jetzt in die siebte Klasse und der fand das natürlich super, ja dann brauch ich ja nicht in die Schule und ich hab gesagt ne ne das geht nicht. Weil man dann halt dasteht mit der Arbeit, dann weiter arbeiten geht, dann ein größeres Kind zu Hause hat und die Kindergärten (unv.), ich habe noch einen kleineren Sohn, der ist jetzt sechs geworden, der ist jetzt das letzte Jahr im Kindergarten gewesen und kommt jetzt in die Schule Ende August und wenn die das auch zu machen, deshalb ich weiß gar nicht, wie ich das überhaupt darstellen sollte mit zwei Kindern zu Hause und trotzdem noch in irgendeiner Form arbeiten. Fand ich schwer, wusste nicht was ich machen sollte, weil es sind zwar noch ein paar Großeltern da, aber die sind ja dann auch meistens in einem Risikoalter, wo man sagte hm und wenn jemand dann wirklich was kriegt, man möchte das ja nicht an die Großeltern weitergeben, weil da ja das Risiko, dass es sie schlimmer erwischt höher ist, dass wir dann echt überlegt haben, wie kriegt man denn das überhaupt erstmal hin. Ja und dann war ich ganz froh, dass sie dann von der Arbeit aus, weil die das Problem halt gleich gesehen haben, weil wir da viele Eltern haben oder viele Mütter ebend haben und dass die dann gleich gesagt haben, wir haben noch Laptops und wir bereiten die jetzt gerade auf, dass wir dann kurzfristig alle da einen mobilen Arbeitsplatz gekriegt haben, dass man zumindest erstmal arbeiten kann, aber von zu Hause aus arbeiten kann und gucken kann, wie kriegt man es dann überhaupt mit den Kindern organisiert.
- 4 I: Okay, wohnst du alleine mit den Kindern oder?
- 5 B: Ne, mein Mann wohnt hier auch mit. Das Ding ist halt, ich arbeite ja am Computer hauptsächlich und mein Mann baut Maschinen auf. Also der ist in einer Firma, das sind riesige Maschinen, große Maschinen, die sie zu zweit oder zu dritt aufbauen in großen Hallen und von daher fällt es für ihn raus von zu Hause aus zu arbeiten. Außer er muss dann Urlaub machen oder die haben jetzt auch Kurzarbeit, da fällt er auch mit drunter. An den Tagen, wo er in der Kurzarbeit ist, ist das halt nicht das Problem, aber wenn er arbeiten muss, dann muss ich es halt komplett darstellen, weil ich ja von zu Hause aus arbeiten kann mit dem Computer.
- 6 I: Arbeitet ihr beide Vollzeit?
- 7 B: Mein Mann arbeitet Vollzeit und ich habe 24 Stunden, also eine halbe Stelle.
- 8 I: Und warum habt ihr euch dafür entschieden, dass du Teilzeit arbeitest? Gibt es da bestimmte Gründe für? #00:03:38-6#
- 9 B: Naja er verdient mehr. Also das einmal und (...) also ich fand es für mich einfacher, also ich wollte das auch einfach, ich hab gesagt, wenn ich Kinder kriege möchte ich mich halt auch kümmern. Mein Mann ist jetzt nicht so der Papa, der viel mit Kleineren eher so umgehen kann. Je größer die Kinder sind, desto mehr kann er da eigentlich noch mit anfangen vom Umgang her. Deswegen war es für mich jetzt gar keine Frage, dass ich gesagt habe ich bleib dann eben zu Hause, stocke irgendwann dann wieder auf, wenn der Kleine ein bisschen größer ist. Ich hab auch früher 30 Stunden gearbeitet, als wir nur unser erstes Kind, unseren ersten Sohn hatten, habe ich 30 Stunden gearbeitet und als der Kleine dann dazu kam und der Große ebend in die Schule kam, die sind sechs Jahre auseinander, da war es für mich klar, dass ich ein bisschen reduziere, um eben bei den Schulsachen da ein bisschen hinterher zu sein, weil das sonst, fand ich es auch ziemlich lang für die Kinder, das wird bei uns hier mit angeboten im Ort, dass die zur Schule gehen können und hinterher mit Mittagessen, Hausaufgabenbetreuung und auch AGs, das heißt, dass sie quasi von acht bis Viertel nach drei betreut sein könnten, aber ich fand das zu viel, wenn die dann nach Hause kommen und dann eigentlich noch die Schularbeiten nicht geschafft haben oder irgendwas machen müssen für die Schule, fand ich es zu viel für so ein sechs Jähriges Kind schon

ihnen, ich sag mal zuzumuten, jeden Tag dahin gehen zu müssen. Bei manchen Eltern ist das so, also ich kenne auch viele, die arbeiten beide Vollzeit, da muss das Kind von acht bis Viertel nach drei gehen, aber ich (...), also für unseren Sohn war es nicht so gut, also so lang zu gehen. Also im ersten Schuljahr hatten wir ihn erst angemeldet, ein bisschen länger auch an zwei oder drei Tagen und da hab ich ganz schnell gemerkt, dass das für ihn nichts ist, dass der überfordert ist damit, also dass er nach Hause kommt und dann unausgeglichen war und (...) also ich hab gemerkt, dass er überfordert war mit der ganzen Situation nach Hause zu kommen und dann vielleicht noch Schularbeiten machen zu müssen, weil er nicht alles geschafft hat oder eben es nicht richtig gemacht hat oder es teilweise dann auch nochmal erklärt werden musste und er lässt sich halt auch leicht ablenken von irgendeiner Fliege an der Wand oder von irgendeinem Stift und wenn die dann in der Hausaufgabenbetreuung irgendwas rumkaspert oder irgendjemand was erzählt, ein Witz macht oder dann ist er immer gleich dabei, sodass er die Hausaufgaben nicht geschafft hat und dann sich nachmittags um halb vier nochmal hinzusetzen und da irgendwas zu machen, da war es für mich wichtiger, dass ich gesagt hab, ich reduzier nochmal die Stunden und kümmer mich drum, dass er da in der Schule mitkommt und dass er eben auch früher nach Hause kommen kann, da war er nur einen Tag in der Woche lang in der Schule und die anderen Tage ist er früher nach Hause gekommen und dann haben wir zusammen Hausaufgaben gemacht und da war er wieder ganz anders drauf, viel ausgeglichener und da war alles gut und das war mir wichtig, weil ich gesagt hab, wenn ich Kinder kriege, dann möchte ich mich auch kümmern und möchte sie auch so fördern und sie nicht so, ja eben dazu gezwungen sein müssen jeden Tag lang zu gehen, das war doch für ihn zu viel insgesamt mit der Schule und mit dem lang da sein und dann eventuell noch Hausaufgaben zu machen, das hat er nicht gepackt. #00:06:51-4#

- 10 I: Ja, wenn das möglich ist auf Teilzeit zu gehen, dann kann man das ja auch gut machen. Also deine Kinder sind sechs und zwölf?
- 11 B: Genau, der Kleine ist jetzt sechs geworden, also beide gerade geworden. Der Kleine ist Ende Juni sechs geworden und der Große ist Anfang Juli, die sind nur eine Woche auseinander, ist er zwölf geworden. Der Große kommt jetzt in die siebte Klasse und der Kleine wird jetzt eingeschult Ende des Monats.
- 12 I: Wie sieht die Wohnsituation bei euch aus? Gibt es einen Garten zum Beispiel?
- 13 B: Ja, wir haben ein eigenes Haus, ein Einfamilienhaus und haben ein Garten mit Tausendquadratmetern dran, wo die draußen spielen, machen, toben. Das ist ganz schön, das ist ganz praktisch auch. Wenn die Kinder Besuch kriegen, wenn sie dann zum Spielen sich verabreden oder sowas, da findet hier ganz viel statt, dass hier manchmal mehrere Kinder auch sind und die hier rumtoben und machen. #00:07:48-5#
- 14 I: Ja und auch gerade während der Coronazeit war es ja wahrscheinlich auch praktisch.
- 15 B: Weil wir uns die erste Zeit wirklich auch ziemlich abgeschottet haben dann, wie es ja auch eigentlich gewünscht war, haben wir dann auch wirklich eingehalten, auch mit Großeltern so, das war zu Anfang (unv.). Und meine Schwiegermutter, die ist noch da, aber die ist 91 und ist auch fit, geistig und körperlich auch soweit, soweit man das mit 91 ist, aber sie kommt alleine klar, sie wohnt auch noch alleine, aber wir wollten sie natürlich nicht in Gefahr setzen, dass sie sich irgendwie ansteckt, weil mit 91 wäre das ihr Todesurteil gewesen. Deswegen haben wir da uns eigentlich so komplett zurück gezogen und das war schon super mit einem eigenen Garten, dass die Kinder da draußen spielen konnten, draußen rumtoben konnten und wir sind halt auch viel nachmittags noch unterwegs gewesen, wenn mein Mann nach Hause gekommen ist, dass wir dann nochmal eine Runde Fahrrad gefahren sind oder noch ein bisschen in den Wald. Wir wohnen direkt am Waldrand, wo Wald und Wiesen sind und durch die Feldmark nochmal gelaufen sind, dass die Kinder den Ausgleich auch einfach kriegten, den sie sonst im Kindergarten oder Schule haben. Ansonsten waren sie ja dann mehr oder weniger nur draußen oder drinnen hier im Haus, da sind sie nicht so ausgelastet, als wenn sie zur Schule gehen und sich da ein bisschen auspowern und rumtoben oder im Kindergarten, wenn sie da ja auch mit den anderen Kindern draußen im Kindergarten sind, also das fehlte, das hat man auch total gemerkt. Und da war ich schon ganz froh, das ist mit Garten bestimmt einfacher gewesen, als wenn man nur einen Balkon hat oder in einer Großstadt wohnt und nur einen Balkon hat, das war hier schon toll, also im dörflichen Bereich ist das glaub ich einfacher gewesen.
- 16 I: Ja, das kann ich mir auch vorstellen. Du meinstest jetzt gerade, dass deine Schwiegermutter, wohnt die bei euch in der Nähe oder?

- 17 B: Meine Schwiegermutter wohnt in der Stadt, also das sind drei vier Kilometer von uns aus, wir wohnen halt auf dem Dorf, meine Schwiegermutter wohnt in der Stadt und eine Eltern wohnen auch hier im Dorf mit, am anderen Ende, also das sind zehn Minuten zu Fuß oder so.
- 18 I: Okay und die haben auch teilweise dann vorher auf die Kinder aufgepasst oder?
- 19 B: Genau, einmal in der Woche, also im Kindergarten war immer (unv.) ein bisschen länger und in der Schule, mein großer Sohn ist dann nach der Schule montags ist er regelmäßig oder immer zu meinen Eltern gegangen, hat da Mittag gegessen, Hausaufgaben gemacht, weil ich montags länger arbeite, ich arbeite jeden Tag und normalerweise von acht bis Viertel vor eins, aber montags muss ich um auf die Stunden zu kommen bis um Viertel nach zwei arbeiten und dann bin ich, wenn ich dann Feierabend gemacht habe, hab ich ihn dann abgeholt oder hab angerufen, dass er nach Hause kommen kann, dann ist er zu Fuß gekommen oder so. Aber dann montags ist er immer zu Oma und Opa gegangen, Mittagessen, Hausaufgaben und dann ist er nach Hause, wenn ich zu Hause war.
- 20 I: Und haben sich deine Arbeitszeiten verändert, seit du im Home-Office dann gearbeitet hast?
- 21 B: Ja, zu Anfang extrem muss ich sagen, weil ich die Kinder ja auch bespaßen musste. Der Große hat mit der Schule, das hat ein bisschen gedauert, es kam ja erst der Lockdown und dann war es noch zwei Wochen oder zehn Tage wäre noch Schule gewesen und dann kamen ja die Ferien ja sowieso und in der Zeit haben die Kinder bis Ostern gab es keine Aufgaben direkt, also da war ja die schulische Verpflichtung nicht, da haben eins zwei Lehrer mal eins zwei Arbeitsblätter eingestellt, aber es war ja diese Verpflichtung so nicht, wie es hinterher war, wo sie dann richtig Unterricht gemacht haben online oder eben bestimmte Aufgaben machen mussten und die einreichen mussten, das war vorher nicht. Also die Zeit vorher war dann schon sehr anstrengend, weil ich ja arbeite musste, um Ostern herum hatte ich eine Woche Urlaub, aber die anderen Tage musste ich dann schauen, dass ich an die Stunden komme, musste aber auch schauen, dass die Kinder dann gefrühstückt haben, dass ich sie auch beschäftigt habe, ich konnte sie ja nicht von acht bis um Viertel vor eins vor den Fernseher setzen oder so, das war dann halt schon ein bisschen schwierig. Ich hab dann, normalerweise fang ich halt um acht an, habe dann in der Zeit oft mich um sechs vor den Computer gesetzt, habe dann bis um acht schonmal zwei Stunden gearbeitet, acht Viertel nach acht, bis die Kinder dann irgendwann wach waren und runtergekommen sind, dann haben wir gefrühstückt zusammen und dann hab ich gesagt, dass sie morgens, da sind sie ja dann fit, dann haben sie nochmal einen Augenblick für sich gespielt, eine halbe Stunde oder eine Stunde vielleicht auch, habe gesagt sie sollen sich dann anziehen und da hab ich in der Zeit dann immer nochmal geguckt, was gemacht oder auch telefoniert, weil meine Kollegen dann ja teilweise in der Bank waren oder zumindest erreichbar waren, von sechs bis um acht eher nicht und dann bin ich meist mit den Kindern noch irgendwie raus oder in den Garten sind oder Fahrrad gefahren, dass ich sie ein bisschen beschäftigt habe und dann mittags Mittag gegessen, Mittagessen gemacht habe und dann den Kindern nochmal irgendwelche Aufgaben gegeben habe oder im Notfall hab ich sie auch mal eine halbe Stunde vor den Fernseher gesetzt, dass ich dann noch ein paar Stunden gemacht habe, oder eine Stunde gemacht habe, damit ich so ein bisschen auf die Anzahl kam, das kam jetzt bei mir nicht auf den Tag an, ich musste nur meine Stundenzahl in der Woche irgendwie hinkriegen und da hat unser Abteilungsleiter gesagt, macht wie ihr das könnt, Hauptsache ich bekomme eure Arbeit soweit hin, das Nötigste und wenn ihr mal einen Tag nichts macht und am nächsten Tag dafür dann mehr, also das war total super, dass unser Abteilungsleiter da gesagt hat, ist mir egal, wann ihr das macht und wie ihr das macht, aber seht zu, dass ihr das irgendwie hinkriegt und dass wir da dann auch ein bisschen flexibel waren und dann hab ich gesagt auf dem Handy am besten anrufen, weil wenn ich dann mal draußen war, war ich halt erreichbar arbeitstechnisch, dass ich zumindest eine Antwort geben konnte und hab mir das dann immer so eingeteilt, wie es ging oder dass ich dann früh was gemacht habe und wenn mein Mann dann nach Hause kam, dass er dann die Kinder mal mit denen zwei Stunden draußen war oder mit denen was gespielt hat oder so und ich dann nochmal zwei Stunden machen konnte, das war schon ein bisschen, auch mit Rechnerei immer, weil man auch gucken musste, wie viel hab ich denn jetzt eigentlich schon, muss ich denn noch was oder kommt noch was, was ich erledigen muss zeitnah, da musste man dann schon immer ein bisschen gucken, wie man das halt mit den Kindern hinkommt mit dem eigenen Tagesablauf, wann ist der Partner da und wann nicht, das war schon so ein bisschen anstrengend fand ich.

- 22 I: Okay, aber bist du immer auf deine Stunden gekommen oder gab es da große Probleme?
23 B: Ne ne, war alles gut, also es hat sich immer gut ausgeglichen. Ich teile mir die Stelle mit einer anderen Mutter und die hat das auch so gemacht und dann haben wir uns eigentlich auch immer ziemlich gut ergänzt, dass man einen von uns immer erreicht hat und wir dann auch wenn sie gesagt hat, Mensch ich schaff das morgen gar nicht, ich hab hier morgen irgendwie was oder noch irgendwelche Termine, nen Arzttermin oder was, dann hab ich halt ein bisschen mehr gemacht und umgedreht auch, dann haben wir halt telefoniert und haben ein bisschen (...) also, dass wir es immer hingekriegt haben. Weil wir ja auch irgendwie in der gleichen Situation gesteckt haben und das hat auch so ein bisschen dann aufgebaut. Dass man sich gegenseitig immer auch unterstützt hat.
- 24 I: Hattest du denn einen separaten Arbeitsplatz zu Hause, also ein Büro oder hast du in den Wohnräumen dann gearbeitet?
25 B: Entweder in der Küche oder im Esszimmer auf dem Tisch. Eins von beidem, je nach dem ob mein Mann mit den Kindern war.
26 I: Okay und die Kinder haben sich dann aber im anderen Raum dann meistens aufgehalten oder?
27 B: Ja, also ein bisschen später, als dann das Homeschooling richtig losging nach Ostern, da war es an der Schule von meinem Sohn so, dass teilweise die Lehrer eben wirklich online Unterricht gemacht haben, die Hauptfächer eigentlich, also Englisch und Mathe und Spanisch zum Beispiel und da musste er auch zu bestimmten Zeiten sich an den Computer setzen und musste halt diese Dreiviertelstunde glaub ich haben sie immer gemacht, ja ne Dreiviertelstunde haben sie dann ebend ja dieses Homeschooling gemacht, da mussten wir gucken, dass wir das PC mäßig auch hinkriegten, da hat er von unserem PC eben aus, vom Laptop aus dann einem Tisch gesessen und hat dann das gemacht und ich hab dann im anderen Zimmer gesessen und hab dann halt auch immer noch geguckt, dass in der Zeit der Kleine auch beschäftigt war, denn der, dadurch dass es noch nicht in der Schule ist, er kann nicht lesen, er kann nicht schreiben, dann war es schon schwierig, was kann er überhaupt machen. Er hat sich dann da mit einem Zettel hingesezt und ein bisschen gemalt, aber das machen die halt auch noch nicht stundenlang in dem Alter und dann musste ich immer gucken, dass ich ihn ein bisschen bespaße, weil wir natürlich in der Schulzeit auch nicht stören wollten, wenn der Große dann Homeschooling hatte, da musste ich ihn aus dem Zimmer so ein bisschen raushalten.
- 28 I: Musstest du denn viel helfen beim Homeschooling oder?
29 B: Ja, also wenn die Unterricht an sich gemacht haben, das war ja dann mit Zuhören und mit reden, also vom System war das ganz witzig, dass die genau sehen konnten wer angemeldet ist und wenn die dann die Lehrerin oder der Lehrer ne Frage gestellt hat, dann konnten die sich wie so melden, das wirklich so ein Männchen mit so einer Hand und dann mussten die, dann konnten die was antworten, also wie im richtigen Unterricht, nur dass die eben sich nicht direkt sehen konnten, sondern die konnten sich nur hören und derjenige, der dran war, der hat sich immer reingeschaltet quasi und musste sich hinterher wieder rausschalten, das hatten die auch ruckzuck drauf (unv.), das war echt gut, aber manche Lehrer haben auch das eben nur eingestellt, die haben dieses Onlineschooling so gar nicht, also nicht live gemacht, sondern die haben Aufgaben eingestellt und die musste man bis zu einem gewissen Zeitpunkt erledigen und dieses ganze System fand ich unübersichtlich, das war eine Plattform mit den verschiedenen Fächern und mal war das neuste oben, mal war das neuste unten (...) dann war das nicht in einer Übersicht bis wann man was denn abgeben musste, man musste wirklich jeden Tag in jedes Fach reingehen und gucken, gibt es was neues, bis wann muss man was machen, dann haben wir keinen Scanner zu Hause und dann musste man das, wenn die irgendwas schriftlich gemacht haben, mussten wir das dann, hab ich es dann abfotografiert, hab es an mich vom Handy aus geschickt an meine Email-Adresse und hab es dann auf den Desktop gezogen, hab mich da dann auf meiner Email-Adresse quasi angemeldet, auf den Desktop gezogen, damit er es dann überhaupt reinmachen konnte, das fand ich schon ziemlich umständlich und wenn er Hausaufgaben gemacht hat und er es vergessen hat mir zu sagen, dann hat er es zwar gemacht, aber vergessen einzureichen. Oder wir mussten halt, das ist aufgefallen, wenn ich da jeden Tag mal durchgeguckt hab, na das musst du noch, ja hab ich gemacht, ja gut dann muss ich das noch abfotografieren, dann einstellen, also das war, also nicht nur bei uns, ich fand es nicht nur unübersichtlich, sondern andere auch und es hatten auch mehrere andere immer mal wieder, dass mal was vergessen wurde reinzustellen oder auch gar nicht gesehen wurde, also es war schon (...) also ich fand es anstrengend. Es gibt aber auch andere, also meistens waren es

Mädchen, wie mir die anderen Mütter berichtet haben, wo die gesagt haben, die kümmern sich gar nicht, das läuft. Die erste Zeit haben wir uns da wirklich den halben Tag da hingestellt und haben das jedes Mal durchgesehen und die waren da so besser organisiert. Bei meinem Sohn hat das irgendwie nicht geklappt, woran das liegt weiß ich nicht, aber bei ihm musste ich immer nochmal gucken, ist denn was Neues drin, ja oder nein, dass man das dann nochmal ausdrückt, dass er das auch macht, dann hatte ich gesagt, er soll das bitte in sein Hausaufgabentimer einfach, den sowieso alle haben von der Schule aus, dass er das da einfach reinschreibt, um dran zu denken, dass er zu dem Datum das machen muss, zu dem Datum das machen, dass er sich dann so ein bisschen selber, ja so ein bisschen im Blick hat, was muss er noch machen, was muss er nicht machen, aber sobald irgendwas Neues eingestellt war, war es eh immer schon wieder ein bisschen was durcheinander, ich fand es schon mühselig, also man musste wirklich jeden Tag und auch Sonntagabend nochmal reingucken, war da noch was, ist noch irgendwas, was müssen wir für die nächste Woche, wie sollten wir es (unv.), aber dann stellt der eine Lehrer Dienstag früh was ein, der andere Donnerstagabend. Dann haben sie (...) diese Onlineschule gehabt, also diese Stunde gehabt und da sagt die Lehrerin, ja ich stelle euch gleich die Hausaufgaben ein, das war Dienstagmittag, Donnerstagabend um sieben hat sie es dann eingestellt, das sind so Sachen, was ich persönlich nicht so glücklich fand.

30 I: Das ist ja auch alles neu mit der Plattform wahrscheinlich, da muss man sich ja auch erstmal dran gewöhnen. Hört sich auf jeden Fall anstrengend an.

31 B: Ja genau, war es auch und dann hab ich immer gedacht, für mich persönlich so, dass diese Hauptfächer, dass das weiter geht, dass sie da auf dem Laufenden sind, dass sie da ihr Ziel erreichen, aber wenn dann in Religion drei DIN A4 Blätter gemacht werden müssen oder in Kunst mussten sie Objekte machen und dann einstellen, hinschicken und also was die da für Aufgaben machen mussten in Nebenfächern, wo ich dann denke, für mich könnte man die ein bisschen runterfahren, das ist für mich nicht so gravierend wie Deutsch, Mathe, Englisch, Spanisch, das war für mich jetzt wichtiger, aber teilweise hatten die in den Nebenfächern viel mehr auf als in den Hauptfächern.

32 I: Ja, da fehlt dann wahrscheinlich auch die Kommunikation zwischen den Fächern ein bisschen.

33 B: Ja, also das fand ich persönlich nicht so glücklich muss ich sagen.

34 I: Gehen deine Kinder denn jetzt wieder normal zu Schule oder wie ist das?

35 B: Also das wurde ja vorgegeben von BUNDESLAND, von der Schulbehörde und er ist jetzt am 22. Juni das erste Mal wieder in der Schule gewesen und dann kommt es immer auf das Schulsystem an, wie die das gemacht haben und bei ihm an der Schule sind die eine Woche zur Schule gegangen und waren dann eine Woche wieder komplett zu Hause, dann waren sie wieder eine Woche in der Schule, beziehungsweise bei ihm war es eine Woche ganz, dann hat er die andere Woche frei gehabt und dann war es ich glaub noch zwei Tage und dann war schon wieder Ferien.

36 I: Und in der Zeit warst du auch noch im Home-Office oder?

37 B: Also ich war immer, also drei Tage danach, also zum Schluss war ich noch drei Tage im Home-Office, weil mein Mann dann eben Kurzarbeit hatte zwei Tage die Woche und an den beiden Tagen, wo er da war bin ich zur Arbeit gefahren. Weil das wurde mir dann, ich hab das mal versucht hier, aber wenn ich zu Hause war und dann war der Große zu Hause und teilweise eben auch der Kleine noch, dann kommen die doch an, Mama hier, Mama da und da hab ich bei der Arbeit konnte ich dann hinfahren, konnte meine Arbeit machen, konnte abschließen und wieder nach Hause fahren. Wenn man im Home-Office ist, dann guckt man doch immer nochmal auf den Computer, dass man dann gar nicht richtig abschließen kann für sich. Der Tag ist dann irgendwann erst ein bisschen später zu Ende, also arbeitsmäßig zu Ende, dass man doch noch was erledigen will oder fertig machen will und ja man wird halt auch gestört dann kommt dann doch mal, dann heult der eine, dann kommt der andere, ja der hat dies, der hat das, ich so ja geh zu Papa (...) das fand ich dann halt auch anstrengend, dass man dann quasi in beide Richtungen gefordert war, dann war man auch wieder, wenn man bei der Arbeit grad im Thema war und dann wird man wieder rausgerissen wegen irgendeiner Kleinigkeit und dann fand ich es halt entspannter als mein Mann dann hier war, als der zu Hause war, dass ich gesagt habe, ich fahre zu Arbeit, da kann ich in Ruhe arbeiten und kann dann Mittags Feierabend machen und das fand ich dann für mich einfacher.

- 38 I: Und an den Tagen, wo dann dein Mann auch zu Hause war und du zu Hause gearbeitet hast, habt ihr euch dann die Kinderbetreuung so aufgeteilt, dass er sich dann hauptsächlich um die Kinder gekümmert hat?
- 39 B: Genau.
- 40 I: Und das hat auch so gut geklappt oder sind die dann doch noch viel zu dir gekommen?
- 41 B: Ja, doch die kamen schon öfter mal rein. (Unv.) ne Fahrradtour, wo sie dann wirklich mal weg waren, aber ja, sobald dann irgendwie, der eine hat dies, der eine hat das, dann haben sie was gespielt, der eine hat geschummelt, dann kommen sie an, Mama, der hat aber geschummelt. Ja, Mama ist da, also gehen sie da auch hin. Deswegen fand ich es dann einfacher wirklich zu Arbeit zu fahren, dann ist man einfach wirklich weg. Gerade, weil wir keinen Arbeitsplatz extra haben, weil ich halt kein Büro habe, wo ich die Tür zu machen kann und wo man mich nicht sieht, sondern weil ich ja wirklich in der Küche oder im Esszimmer gegessen habe und ich ja im Blick war immer.
- 42 I: Hättet ihr denn von der Arbeit aus vorher auch schon die Möglichkeit gehabt Home-Office zu machen oder kam das jetzt erst durch die Krise, dass es die Möglichkeit gibt?
- 43 B: Ne, das kam erst jetzt, also vorher nicht. Vorher haben wir keinen mobilen Arbeitsplatz bekommen, das kam wirklich erst durch Corona und da war das auch in dem Moment ein bisschen Glückssache, weil sie neue PCs bestellt hatten, die eigentlich ausgetauscht, also wo die alten ausgetauscht werden sollten und da kam gerade Corona und da haben sie gesagt, wir geben die Alten nicht zurück, sondern wir behalten die Alten und die Neuen kriegen erstmal die, die eben auch im Home-Office sitzen, das war einfach Glück, dass wir da auch kurzfristig wirklich alle einen PC kriegen konnten.
- 44 I: Okay, konntest du denn alles erledigen von zu Hause aus oder gab es Sachen, die du nur hättest aus dem Büro aus machen können.
- 45 B: Ne, ich konnte schon alles von zu Hause aus machen, musste eben nur bestimmte Sachen muss ich halt auch ausdrucken und ablegen und da hab ich mir ein extra Ordner halt geschaffen, dass ich mir das quasi, wenn ich es gemacht habe, anstatt richtig zu drucken, hab ich mir dann ein PDF gedruckt und hab das in den einen Ordner reingeschoben, wo ich dann nur noch, muss ausgedruckt werden nur draufgeschrieben habe und wenn ich bei der Arbeit war hab ich dann alles was da drin war auslaufen lassen hab das dann hinterher halt abgelegt, war dann nochmal zusätzliche Arbeit bei der Arbeit, wenn man dann wirklich dann vor Ort war, dass man das dann alles rauslaufen lassen hat und dann abgeheftet hat, denn in der Zeit ich konnt es auch nicht rauslaufen lassen bei der Arbeit, hätt ich machen können, ich kann das von hier aus steuern, dass ich das bei der Arbeit ausdrucke, aber wir hatten, wir sind normal fünf im Team und es war nur eine in (unv.), also da wo ich halt arbeite, eine Mutter war zu Hause, eine war in STADT und eine in (unv.) und von daher ist sowieso alles, was an Post gekommen ist schonmal oder Telefonate bei der einen Kollegin viel aufgelaufen und da wollte ich sie jetzt nicht auch noch mit den Sachen belasten, dass sie das auch noch alles wegheften soll und zumal manche Sachen wusste sie gar nicht, weil sie das nicht macht, wo gehört das hin, deswegen hab ich das dann für mich zwischengespeichert, bin ich dann hingefahren hab das ausgedruckt und hab es dann nochmal abgelegt, war dann halt nochmal eine halbe Stunde Arbeit.
- 46 I: Was würdest du sagen, was der größte Störfaktor im Home-Office war? Also zum Beispiel, dass ja die Kinder immer um dich herum gewuselt sind oder der Lärmpegel?
- 47 B: Ja, eigentlich so, dass man sich nicht, ja also eigentlich, ja die Kinder, das war (unv.), aber auch so, dass man sich nicht auf eins konzentrieren konnte, sondern man war immer wieder abgelenkt, wenn dann irgendwas von der Schule her nicht passte oder in einer Situation oder in zweien, da fing mein Sohn sogar an zu weinen, weil sie da im Unterricht hat die Lehrerin, sie mussten eine Zeichnung abgeben und er hatte sich wirklich Mühe gegeben, das hatten wir halt auch online abgegeben und hat dann hat sie da aber rumkritisiert und da ist er einfach heulend weggelaufen und da musste ich natürlich erstmal hinterher, hab gefragt was los ist, da hat er mir das erzählt und das sind so Sachen, die stören dann, also da stört einen der Ablauf dann von der Arbeit her, man ist dann erstmal wieder raus und nach einer halben Stunden versucht man sich wieder reinzufuchsen (...) ja und ich glaube auch, dass das von der Schule, dass das von der Schule aus nicht so organisiert war, wie ich es mir gewünscht hätte oder wie andere es vielleicht auch gemacht haben (...) war es sehr durcheinander viele Sachen, dass sie wirklich immer wieder geguckt haben und gemacht haben und das einfach sehr zeitaufwändig war, so wie es da organisiert war, ich weiß von mehreren anderen Müttern, man tauscht sich ja auch aus, man telefoniert zu der Zeit ja auch ein bisschen mehr, manche Schulen haben montags morgens ein DIN A4 Plan eingestellt,

was in der Woche für welches Fach zu tun ist und das musste Freitagabend alles weggeschickt werden oder bis Freitagabend, konnte man auch Donnerstagabend und da hatten die Kindern einmal den Zettel, konnten den abhaken, zack zack zack, man hatte als Elternteil eben auch einen Blick drauf gehabt, alles klar, das ist erledigt, das das das und dann war gut, dann wussten die Kinder genau was zu tun ist, die Eltern konnten kontrollieren was zu tun ist und das hätte ich für mich und für meinen Sohn jetzt einfacher gefunden als wie es jetzt gelaufen ist und ich glaube, dass das einfach auch Reibereien und Zeit erspart hätte, aber das ist ja was, das die Schulen für sich, jede Schule für sich entscheidet, wie sie das machen wollen.

48 I: Ja, da gab es ja auch keine einheitlichen Vorgaben, ne?

49 B: Ja, genau.

50 I: Vielleicht kannst du mir einmal erzählen, wie die Kinderbetreuung und der Haushalt zwischen euch als Eltern vor der Krise aufgeteilt war und wie sich das dann verändert hat während du im Home-Office warst.

51 B: Also vom Haushalt her teilen wir uns das eigentlich. Mein Mann ist da auch immer ziemlich so, der räumt Spülmaschine aus, der sieht auch wenn gesaugt oder gewischt werden muss und wir haben das auch im Haus ein bisschen aufgeteilt, dass er einmal die Woche die untere Etage saugt und wischt und ich die obere Etage sauge und wische und ich oben das Bad mache, er unten das Bad, also das klappt eigentlich ziemlich gut und das war vorher so, dass wir das gemacht hatten und uns aufteilen und das ist auch während der Zeit so gewesen. Also nur, weil ich länger zu Hause war hatte ich ja die Kinder und hab das auch nicht nebenbei noch geschafft oder so, sondern hab das dann wirklich, das haben wir die ganze Zeit weiterhin so aufgeteilt, wenn die Spülmaschine sauber war, hab ich sie ausgeräumt, wenn sie sauber war, hat er sie ausgeräumt, je nach dem mit Einkaufen oder mit Essen machen haben wir uns das aufgeteilt, das haben wir vorher schon so gemacht und das haben wir auch die ganze Zeit so gemacht. Es ist halt nur so, dass ich in der Zeit, wo ich zu Hause war, in der Corona-Zeit, oder jetzt auch teilweise ja noch bin dann oder wer weiß wie es weiter geht, dass ich in der Zeit einfach versuche meine Arbeit zu machen und die Kinder betreue halt, also geguckt habe, dass er pünktlich sich anmeldet für seine Schul-sachen und dass er dann da sitzt und was er dann noch schriftlich machen muss auch erledigt. Dem Kleinen ein bisschen was zum Spielen geben oder hatte ihm dann auch zwischenzeitlich so, es gibt ja extra so Kindergarten Vorschulblöcke, wo sie dann irgendwelche Sachen anmalen oder verbinden müssen oder dieses Malen nach Zahlen, dieses eins bis zehn, eins bis zwanzig und so, da hab ich dann zwischendurch ein paar Hefte bestellt und das machte er dann ganz gerne, wenn der Große dann Hausaufgaben gemacht hat, ich sag du machst jetzt auch Hausaufgaben, setzt dich hin, dann konnte ich ein bisschen am Computer was machen und die beiden haben dann da am Tisch gesessen ein bisschen beschäftigt, also das mit den Kindern zu organisieren habe ich mehr gemacht. Es sei denn mein Mann war da und da hab ich gesagt ihr müsst mal raus, ich brauch mal zwei Stunden Ruhe, dann hat er mit denen, ist dann in den Wald oder ist mit denen Fahrrad fahren gegangen und vormittags, wenn er arbeiten war hab ich es halt gemacht, hab ich geguckt, dass das Essen natürlich auf dem Tisch stand und ja, dass ich versucht hab die Kinder zu beschäftigen und meine Arbeit irgendwie hinzukriegen.

52 I: Okay, und was würdest du sagen, wie sich die Situation im Home-Office so auf das Familienleben ausgewirkt hat oder auch auf die Partnerschaft?

53 B: Also ich war schon manchmal genervt, geladen halt auch, weil dadurch, dass die Kinder halt auch ihre Freunde nicht sehen konnten und wir wirklich so aufeinander hingen, war es schon öfter mal angespannt, gerade wenn es dann auch schulmäßig, ich sag du musst das aber noch machen und er sagt nein, ich hab jetzt aber kein Bock das zu machen, ich kann das auch morgen noch machen, weil man das ja auch nach hinten schieben kann, dem Lehrer fällt das ja vielleicht nicht auf, ob es ein Tag früher oder später ist und ich auch immer eher so ein anderer Typ bin als mein Sohn, ich immer eher sage, was du jetzt gemacht hast oder auch heute und morgen, dann hast du vielleicht einen Tag frei hinterher, mach es doch schneller fertig, dann ist es erledigt und mein Sohn ist halt noch in dem Alter mit jetzt zwölf, dass man auch gerne nach hinten schiebt, ich muss es doch heut nicht machen, da kamen halt auch öfter mal Spannungen oder wenn der Kleine gesagt hat, du musst mit mir spielen und ich hab gesagt ich kann jetzt aber nicht, ich brauche noch einen Augenblick Zeit, wo dann mit sechs Jahren das Verständnis einfach fehlt, wo ich manchmal so geladen war, wenn dann mein Mann dann nach Hause gekommen ist, wo ich dann gesagt hab (...) ich geh mal eine halbe Stunde alleine vor die Tür, weil ich einfach dann runter kommen

musste, ne, es gab bestimmt auch mal Situationen, wo ich dann einfach laut geworden bin, wo die Kinder nichts zu konnten, wo es mir dann auch hinterher selber einfach Leid tat, wenn man einfach angespannt ist, dann muss man bestimmte Sachen für die Arbeit fertig machen, dann muss man sich um das Essen kümmern, das war einfach schon, um die Kinder kümmern, wenn in der Schule was nicht lief, weil er es nicht verstanden hat, musste man mal eben ein bisschen Mathe erklären oder man musste ein bisschen Chemie erklären oder Geschichte, aber man muss sich ja dann auch erst reinlesen, das ist ja jetzt auch nicht mein Fachgebiet, also das war dann schon, dass man kopfmäßig extrem voll war, fand ich, also das war schon (...) also da war man eben auch schneller mal geladen und ist schneller mal an die Decke gegangen und dann hab ich ab und zu mal gesagt, weißt du was, ich muss mal raus und wir sind auch zu zweit dann raus, dass wir gesagt haben, wir gehen mal ne halbe Stunde kurz raus und dann waren die beiden hier und haben was gespielt und wir sind dann nur mal kurz in den Garten einen Augenblick oder sind halt kurz um die Ecke hier mal eine kleine Runde gegangen oder so, das das haben wir schon mal gemacht oder dass man sich gegenseitig auch schon mal, also mein Mann und ich uns auch gegenseitig mal, mensch du könntest doch dies mehr, du könntest doch das oder du könntest mal Chemie übernehmen oder dass man dann auch mal einfach, man wurde schon mal eher lauter, weil es ist einfach angespannt gewesen und genervt teilweise, man wollte manchmal einfach nur was anderes sehen, was anderes hören und manchmal brauchte man dann eine halbe Stunde einfach mal Auszeit auch für sich, wenn man einfach nur mal spazieren gegangen ist oder Fahrrad gefahren ist.

- 54 I: Ja, das war ja wahrscheinlich auch die Unsicherheit, weil ihr ja gar nicht wusstet, wie lange das noch geht und so.
- 55 B: Ja, am Anfang hieß es ja auch für die Kindergartenkinder bis Anfang Juli, das fand ich dann auch, da macht man sich ja immer einen Kopf, einmal wegen der Schule, dann schaffen sie wirklich das, was sie schaffen müssten oder dadurch, dass sie Lehrerwechsel haben, was erwarten die Lehrer dann, können die das dann überhaupt alles, da können die Kinder ja nichts zu, dass das jetzt so gelaufen ist oder im Kindergarten hab ich gedacht er hatte gar keinen Abschied, manche Kinder sieht er ja nie wieder da, die er jetzt im Kindergarten hat, wenn er in die Schule kommt, es gab früher eine Übernachtung als Extra, was Besonderes für die Schulkinder, die eingeschult werden und es gab eine kleine Abschiedsfeier und all sowas, das hat alles nicht stattgefunden, ne, also die Kinder konnten Gott sei Dank ab Ende Mai durften die, bei uns war es jetzt hier so, die Schulkinder, ne die Kinder, die in die Schule kamen als erstes wieder in den Kindergarten zurück kommen durften, also war mein Sohn einer der ersten mit, die da hinkommen durften Ende Mai und da war ich schonmal ganz glücklich, weil das zu Hause die Situation schon ein bisschen entspannt hat, weil ich ja nur noch ein Kind zu Hause hatte und keine zwei und der eben auch durch die Schule ein bisschen abgelenkt war und sich selber beschäftigen konnte (...) und also das war schonmal für mich entspannter, ich hab ihn dann morgens um acht in den Kindergarten gebracht und hab ihn dann eben mittags wieder abgeholt und in der Zeit hab ich mehr geschafft, weil es ein bisschen ruhiger war, ich mich nicht auch noch um ihn kümmern musste und der Große eben Schulsachen machen musste, da musste man zwar auch mal gucken, aber es war halt lange nicht so viel wie vorher, wenn man sich um zwei Kinder kümmern musste. (...) Das war schon besser. Als dann der Große eine Woche wieder los war, war das natürlich mega entspannt, da habe ich richtig was geschafft arbeitsmäßig. Ja, die Woche zu Hause ging dann halt auch, ne, also besser als vorher. Mit zwei Kindern war es wirklich sehr anstrengend fand ich. #00:35:19-0#
- 56 I: Hast du denn das Gefühl, dass du bei der Arbeit im Home-Office unter mehr Druck stehst, also dass du irgendwie mehr schaffen musst?
- 57 B: Ne, also das Gefühl habe ich überhaupt nicht. Manche von den Kollegen sagen, dass sie mehr im Home-Office schaffen würden, aber das, ne. Das kann ich echt nicht sagen.
- 58 I: Okay, weil ich hab von einigen gehört, die dann meinten, dass sie das Gefühl haben, dass der Arbeitgeber irgendwie dann mehr erwartet, weil sie ja praktisch das Privileg haben von zu Hause zu arbeiten.
- 59 B: Ne, also das hab ich eigentlich auch nie so empfunden, dass da irgendwie was gesagt wurde oder so. Ne, also hab ich auch nie irgendwas gehört oder, dass ich da irgendwie mehr schaffen müsste in irgendeiner Form, er hat immer nur gesagt, unser Teamleiter hat auch ein Kind und der hat auch zu Hause gearbeitet, der hat auch Home-Office gemacht sich das mit seiner Frau geteilt und der hat gesagt, er weiß wie anstrengend das ist Kinder nebenbei

- zu beschäftigen und dass man da nicht immer bei der Sache ist, also das war nie ein Problem, hab ich auch nie so empfunden. Ich hab meine Arbeit gemacht, so gut ich es konnte und so viel wie ich konnte und (...) ja, hatte auch das Gefühl, also dass ich zumindest der Arbeit soweit gerecht werden konnte.
- 60 I: Und hat sich denn dahingehend was von der Arbeitgeberseite verändert, also dass ihr jetzt vielleicht in Zukunft auch die Möglichkeit habt mal im Home-Office zu arbeiten oder?
- 61 B: Also wir dürfen es jetzt nutzen bis Jahresende, dann nach Absprache halt, wie wir es machen wollen, also wenn wir jetzt mal eine ganze Woche gar nicht kommen, dann sollen wir einfach Bescheid sagen oder wir sollen in unseren Kalender eintragen, wo wir arbeiten, damit wenn mal was ist sie wissen, wo erreichen sie uns, sind wir jetzt wirklich bei der Arbeit oder sind wir zu Hause und auch von wann bis wann erreichbar, damit sie wissen, wenn irgendwas ist, wie sie mal jemanden was fragen können oder so. Aber wir können es bis Jahresende erstmal, weil wir ja auch nicht wussten, was jetzt ist, kommt nochmal ein zweiter Lockdown oder sowas, deswegen haben sie sich das erstmal gesichert bis Jahresende und danach ist der Betriebsrat jetzt mit dem Arbeitgeber so ein bisschen in Gange, was könnte es hinterher für Modelle geben, aber da sind sie jetzt am machen und wie das dann aussehen wird weiß ich nicht (...) und wie viel sie dann überhaupt Zugeständnisse machen, weil ich glaube schon, dass sie auch gemerkt haben, dass das für manche ganz gut ist.
- 62 I: Okay, also denkst du auch, dass die Flexibilität ein bisschen mehr gewährt wird sozusagen.
- 63 B: Ja.
- 64 I: Okay und was würdest du allgemein sagen, was so die Vor- und Nachteile vom Arbeiten im Home-Office sind?
- 65 B: Also Vorteile sind finde ich, man hat diese Fahrtzeit nicht zur Arbeit hin, das ist schonmal eine Zeitersparnis, also bei mir ist es eine Stunde, bei anderen ist es ein bisschen mehr manchmal noch. Man ist ein bisschen flexibler, man kann auch wirklich um halb acht mal anfangen, anstatt um acht und man kann auch mal sagen, ich hab jetzt einen Arzttermin und geh mal eine Stunde raus und mache dafür eine Stunde länger, also ich finde es einfach viel flexibler als wenn ich meine festen Zeiten habe, ich muss dann zur Arbeit und komme dann nach Hause und so kann ich sagen ich bin, ich fahr vielleicht auch mal einkaufen oder muss noch schnell was erledigen und mache dafür eben später nochmal ein zwei Stunden, Hauptsache ich komme auf meine Stunden und ich leiste meine Arbeit, also das finde ich total praktisch. (Unv.) wenn man zu Hause ist und dann irgendwas laufen hat gerade oder eine Anfrage, wo man auf eine Antwort wartet oder auch bestimmte Sachen einfach zeitlich erledigen muss, dass man sagt ich setz mich auch eben nachmittags nochmal dran, was ich sonst ja nicht machen würden, weil ich ja die Möglichkeit nicht hätte oder ich setz mich gegen Abend nochmal dran. Man kann dann dieses Abschalten dann manchmal nicht so einfach, manche können das super, ich kann das nicht so gut, da ist ja auch jeder so ein bisschen anderes drauf, aber auf manche Sachen warte ich halt und bin dann kribbelig und will das dann erledigt haben oder bin dann neugierig und will wissen, was ist dabei rausgekommen, aber man kann halt nicht so gut abschalten, weil man eben immer wieder sich einfach einloggen kann kurz und nachgucken kann.
- 66 I: Ja, es vermischt sich ja dann auch viel so Freizeit und Arbeitszeit, ne? #00:39:46-2#
- 67 B: Ja, genau und man arbeitet, glaube ich, auch unbewusst mehr. Weil man einfach auch immer nochmal guckt und man schreibt sich ja nicht jede Viertelstunde oder halbe Stunde auf, weil dann sagt man, ach naja nicht so schlimm, hab ich erledigt, super, brauch ich morgen nicht. Also ich glaube, dass man unbewusst einfach auch ein bisschen mehr arbeitet dann.
- 68 I: Ja, weil es ja auch immer erreichbar ist irgendwie.
- 69 B: Ja stimmt, das war auch, also die Kollegen haben mich dann zu Hause auch Nachmittags tatsächlich angerufen, weil sie dann auch nicht auf die Uhr geguckt haben bei der Arbeit hätten sie mich ja gar nicht mehr erreicht, hätten sie eine Kollegin dran gehabt. So haben sie mich halt zu Hause auch immer nochmal nachmittags dann angerufen, wo sie mich sonst nicht erreicht hätten, wo ich dann auch meinte ja das müsste ich nochmal machen oder hab mich so gefühlt ich müsste das jetzt nochmal kurz erledigen und bin dann doch nochmal dran an den Computer und hab das dann ebend schnell gemacht.
- 70 I: Und hatte das irgendwie Auswirkungen auf die Kommunikation zwischen den Kollegen das Home-Office?

- 71 B: Fand ich nicht, ich hab auch viel telefoniert. Ich hab halt immer reingeschrieben, wenn ich im Home-Office bin, dass ich auf der Handynummer eben immer erreichbar bin und wenn ich irgendwas hatte habe ich die Kollegen versucht anzurufen, wenn ich sie im ersten Moment nicht bekommen habe, gerade wenn es jetzt mal ein Berater ist, der in einem Gespräch ist oder so habe ich immer eine Mail geschickt und habe dann eben die Handynummer eingetragen und die haben mich dann zurückgerufen. Also ich hab auch mit meinem Chef dann telefoniert oder so, wenn irgendwas war, ich hab dann einfach zum Telefon gegriffen und wenn ich ihn mal nicht erreicht habe, eine kurze Mail geschrieben und dann wurde ich halt zurückgerufen. Also das fand ich jetzt, mit der einen Kollegin hab ich täglich telefoniert.
- 72 I: Okay, hattet ihr dann auch so regelmäßige Teambesprechungen oder?
- 73 B: Regelmäßig zu Anfang noch nicht, ein bisschen später dann schon, wenn man dann dieses System halt auch erst aufgebaut hat, das war, Go To Meeting heißt das bei uns, zu Anfang war das ganz ganz wenig und dann haben ein paar Mitarbeiter die Kompetenzen gekriegt dazu eben einzuladen, das zu organisieren, das wurde immer mehr dann. Dass wir dann also auch mit mehreren zusammen gesprochen haben, das wird auch jetzt noch viel genutzt, gerade jetzt, es ist immer noch nicht so, dass alle Kollegen wieder da sind, sondern wir sind immer noch in verschiedenen Filialen sag ich jetzt mal oder eben zu Hause und dann wird eben so ein Go To Meeting angesetzt, wo man dann auch mit mehreren sich mal trifft und mal was austauscht oder eine Schulung auch macht, haben wir gemacht in der Zwischenzeit, das wird jetzt immer mehr genutzt und das ist auch ein System, was läuft und was auch einfach zu bedienen ist und was ich auch gut finde oder von vielen auch mitgekriegt hab, dass sie es auch gut finden, weil es einfach ist.
- 74 I: Okay, hattet ihr denn vorher auch schon solche regelmäßigen Treffen oder kam das dann mit der Möglichkeit das auch online zu machen?
- 75 B: Das kam dann eigentlich erst. Vorher haben wir uns wirklich regelmäßig, also einmal im Monat oder alle zwei Monate dann getroffen oder wenn wir jetzt mit ein paar Kollegen eine Besprechung hatten zu einem Thema, weil es verschiedene Abteilungen waren, hat man da eingeladen, hat sich aber immer an einem Ort getroffen, da musste man viel fahren und das ist jetzt alles weggefallen und das wird auch weiterhin so genutzt und das hab ich auch von mehreren Abteilungsleitern gehört, dass die gesagt haben, das ist super, da braucht man nämlich nicht angefahren zu kommen für eine halbe Stunde, sondern jeder bleibt da, wo er ist, man kann das mit Bild machen oder ohne Bild, aber man kann sich halt austauschen und das klappt genauso gut.
- 76 I: Ja, und alle haben dann auch die Möglichkeit daran teilzunehmen ne, ohne dass dann der Anfahrtsweg dabei ist.
- 77 B: Ja.
- 78 I: Okay, ich glaube ich habe schon alle Fragen. Vielen Dank auf jeden Fall. Fällt dir noch irgendwas ein, was dir auf der Seele brennt?
- 79 B: Ja, ich hoffe nur, dass es nicht nochmal kommt. Dass der zweite Lockdown nicht wie angekündigt kommt, weil das ist echt. Weil das geht wirklich, fand ich, das geht an die Grenzen von dem, was man leisten kann, aber man kriegt es hin und ich finde, was mich immer so ein bisschen aufgebaut hat, wenn man mit anderen Müttern oder mit anderen Eltern, egal wie, mal telefoniert, dass man merkt, es geht allen so. Ich find das baut einen so ein bisschen auf.
- 80 I: Ja, dass alle im gleichen Boot irgendwie sitzen.
- 81 B: Ja, jeder empfindet das irgendwie gleich und ist für alle Kinder dann schwierig gewesen, gerade zu Anfang. Zum Schluss hab ich dann beiden erlaubt, dass sie sich jeweils mit einem Freund treffen können, dass immer zwei Kinder zusammen was gemacht haben, durften sich halt nur die treffen, weil man dann wusste, wenn irgendwas ist oder dass die auch nirgendwo hingehen, da war man sich so ein bisschen sicher, dass da nichts groß kommen kann, denn man hat ja auch so ein bisschen ein schlechtes Gewissen, man will es ja nicht aufnehmen und auch verbreiten und da, wo es ein bisschen entspannter war, so ab ich glaub Anfang Mai oder was haben wir es beiden erlaubt sich jeweils mit einem Freund immer mal zu treffen oder, dass die sich untereinander zumindest mal besuchen konnten, aber ich, also ich fand die Situation sehr schwer, dass man dann die Familie nicht so sehen konnte. Ich hab das bei meiner Schwiegermutter gesehen, dadurch, dass die nun 91 ist und sie auch immer nicht weiß, wie lange sie ihre Enkelkinder überhaupt noch sehen kann, da merkt man auch bei ihr, dass sie, wir haben zwar regelmäßig telefoniert und mein Kleiner hat auch angerufen, nur um ihr einen Witz zu erzählen, einfach damit man weiß es geht ihr gut

- und sie mal jemand anderen hört oder sieht, sieht nicht, aber jemanden hört und mal was anderes mitbekommt und mal auf andere Gedanken kommt, aber man merkte bei ihr dann schon nach vier Wochen, dass sie melancholisch wurde, das war dann schon nicht so ohne und das sind dann Sachen, wo man sich halt auch immer noch so ein bisschen Gedanken mit drum rum macht. Es sind die Kinder, es ist die Arbeit, man selber hat ja so viel im Kopf in dem Moment. Deswegen hoffe ich, dass das nicht nochmal kommt.
- 82 Aber man weiß es nicht, man steckt nicht drin. Im Moment geht alles wieder ein bisschen höher.
- 83 I: Ja, es ist ja auch so schwankend irgendwie. Also man kann es ja auch echt nicht vorausschauen irgendwie.
- 84 B: Deshalb finde ich so bestimmte Sachen ganz gut, wenn sie diese Tests jetzt einführen in Flughäfen und ich finde sie sollten sie auch an den Grenzen einführen um einfach zu gucken, dass man ein bisschen vorsichtig ist und wirklich nicht so viel eingeschleppt wird. Viele wissen es gar nicht, macht ja keiner mit Absicht.
- 85 I: Ne, aber das war es ja auch, warum das überhaupt so ausgebreitet ist. Das kam ja alles irgendwie, ich glaub Karneval war ja ein ziemlich großer Faktor und diese Skiurlaube.
- 86 B: Also ich hoffe, dass das nicht nochmal kommt, dass es eher besser wird und wir den richtigen Lockdown eben nicht nochmal haben, sondern die Kinder jetzt, ja und man wünscht sich halt auch eine richtige Einschulung zum Beispiel für meinen Kleinen, wo wir uns auch Gedanken gemacht haben, aber die gibt es nicht, es dürfen nur die Eltern mitkommen, es darf keine Patentante oder keine Großeltern, es wird nichts vorgeführt, so kenn ich das von unserer Grundschule hier, dass dann die anderen Klassen, entweder singen sie was oder sie spielen ein Theaterstück oder sie lesen ein Gedicht vor, also irgendwas macht eigentlich jeder Jahrgang und es gibt Kaffee und Kuchen für die Eltern und die Kinder machen eine halbe Stunde, wie so eine erste Schulstunde, das gibt es halt alles nicht. Maximal eine Stunde haben sie gesagt, die Direktorin wird was sagen, die Pastorin kommt, sagt mal fünf Minuten was, es wird aber nicht in die Kirche gegangen, was sonst immer war und die Kinder lernen ihre Lehrerin kennen und wir sind nach maximal einer Stunde wieder zu Hause und die Familie darf gar nicht mitkommen. Naja, aber wenigstens das, also wenn jetzt alles runtergefahren wäre, hätten wir noch nicht mal eine Einschulung. Das sind so Sachen, was man einfach nicht möchte, dann wenigstens mit den Eltern bei der Einschulung.
- 87 I: Ja, immerhin, aber das ist natürlich trotzdem eine komische Situation.
- 88 B: Ja, also für mich ist es komisch, aber ich denke mit mein Sohn kennt es nicht anders dann, der hat dann so eine Einschulung, er hat es nicht anders kennen gelernt, aber noch nicht mal sein Bruder darf mit, das halt (...) das sind so manche Sachen, die nicht so schön sind und deswegen denke ich so ein Lockdown können wir nicht nochmal gebrauchen, wenn es sein muss, ist es so, aber wünschen würde ich es mir nicht.

Anhang 2: Transkript Interview Kopenhagen

- 1 Kopenhagen
- 2 I: Vielleicht kannst du mir einfach einmal allgemein erzählen, wie die Situation gerade bei euch zu Hause aussieht in der Krise in Bezug auf das Home-Office und auf die Kinderbetreuung.
- 3 B: Also im allgemeinen läuft es seitdem wir mit dieser Corona Krise zu kämpfen haben sehr sehr chaotisch ab muss ich sagen. Dadurch, dass die Kinderbetreuung wegfällt, ich habe zwei Töchter, die eine ist eins und die andere, die ist vier, haben wir die beiden seit das losging und die Kitas geschlossen haben zu Hause. Genauso mit der Arbeit im Büro, teilweise wurde man ja ins Home-Office geschickt. Wir haben zum Glück, oder ich habe zum Glück die Möglichkeit noch ins Büro zu fahren und von da aus zu arbeiten und versuche das auch weitestgehend um einfach mich auf die Arbeit konzentrieren zu können. Wir wechseln uns da zu Hause aber ab. Also meine Frau die arbeitet weitestgehend im Home-Office, bis auf freitags, da fährt sie ins Büro und ich bleibe dann freitags zu Hause, mache mehr oder weniger Home-Office, so richtig Home-Office kann man auch nicht sagen. Ich check meine Emails nebenbei, weil ich halt die beiden Kleinen zu Hause hab und die noch so klein sind, dass sie sich nicht den ganzen Tag selbst beschäftigen können. Also so läuft quasi bei uns zu Hause alles sehr sehr improvisiert. Alles irgendwie eher nebenbei sage ich mal. Man hat die Kinder die ganze Zeit an der Seite, wenn man zu Hause arbeitet, hat den Laptop an, telefoniert zwischendurch (...) und versucht beiden Seiten irgendwo gerecht zu werden und das klappt leider nicht immer.
- 4 I: Okay, aber du arbeitest Vollzeit und deine Frau Teilzeit?
- 5 B: Genau, ich arbeite Vollzeit. Wieder Vollzeit seit dem 01.04. quasi kurz nachdem das alles losging mit Corona, vorher hatte ich ja auch Teilzeit gearbeitet. Meine Frau arbeitet in Teilzeit, hat montags und dienstags frei und arbeitet normalerweise mittwochs, donnerstags und freitags halt acht Stunden. Kommt den Stunden aber momentan auch vorne und hinten nicht nach, also da die Kinder halt zu Hause sind (...) hatten wir uns das so aufgeteilt, dass ich mittwochs und donnerstags erst um zwölf anfangen zu arbeiten, damit ich die Kinder bis elf nehmen kann, sie dann von morgens um sechs an ein bisschen zumindest was arbeiten kann im Home-Office (...). Wir tauschen dann um elf, sie macht nebenbei so ein bisschen weiter mit der Arbeit, hat die Kinder dann aber, ich fahr dann ins Büro, arbeite dann meistens so bis acht, halb neun, neun. (...) Ja, so sehen die Tage von Mittwoch bis Freitag aus, also ziemlich ziemlich chaotisch und auch ziemlich anstrengend.
- 6 I: Okay, aber Ihre Frau hat vor der Krise auch schon Teilzeit gearbeitet?
- 7 B: Die hat auch schon Teilzeit gearbeitet, genau, richtig.
- 8 I: Okay, und welche Art der Tätigkeit führt ihr beide aus?
- 9 B: Kaufmännische Angestellte jeweils. Sie arbeitet in einem Groß- und Außenhandelsunternehmen und ich arbeite halt in der Spedition, Logistikunternehmen.
- 10 I: Okay, wie sieht eure Wohnsituation aus, also gibt es irgendwie einen Garten oder wie beschäftigt ihr die Kinder?
- 11 B: Ja, zum Glück, also wir haben, wir wohnen in einem Einzelhaus, haben einen relativ großen Garten. Zum Glück hatten wir während dieser ganzen Corona Zeit weitestgehend auch wirklich gutes Wetter, so dass die Kinder auch mal raus in den Garten konnten. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Spielplätze alle gesperrt gewesen sind. Wenn ich mir jetzt vorstelle wir würden irgendwo in Hamburg in einer Dreizimmerwohnung wohnen, eventuell nicht mal einen Balkon haben, da kann ich mir schon vorstellen, dass es da der einen oder anderen Familie ziemlich ziemlich übel damit geht, wenn ich das mal so ausdrücken darf.(...) Also wir sind sehr sehr froh darüber, dass wir da zumindest ein bisschen Platz haben.
- 12 I: Ja, das kann ich mir vorstellen. Und wenn ihr im Home-Office arbeitet, habt ihr dann ein Büro oder arbeitet ihr im Wohnraum mit?
- 13 B: Wir haben vier Zimmer, ein Schlafzimmer, Wohnzimmer und zwei Kinderzimmer und wir haben das so gemacht, dass wir das eine Kinderzimmer von der Kleinen zum provisorischen Büro umfunktioniert haben. Und das Bettchen zu der großen Schwester ins Zimmer gestellt haben, dass die beiden sich jetzt momentan mehr oder weniger ein Zimmer teilen. Natürlich, wenn nicht gearbeitet wird, dass die dann das andere Zimmer auch mit nutzen können, haben für die Zeit ein Schreibtisch aufgestellt und alles, was man so braucht und ja, alles alles sehr sehr provisorisch.

- 14 I: Okay, und ihr teilt euch die Kinderbetreuung aber nur untereinander auf oder gibt es noch irgendwie Nachbarn oder Familie?
- 15 B: Ne, wir haben tatsächlich, wo das alles so strikt gewesen ist, das nur unter uns aufgeteilt, versucht, dass wir nicht mit anderen Leuten in Kontakt treten. Dementsprechend schwierig oder anstrengend ist das halt auch alles gewesen. Jetzt seit zwei Wochen, wo das alles so ein bisschen gelockert wurde, ist es tatsächlich so, dass wir (...) die Familie mit eingebunden haben. Letzte Woche schon meine Schwiegermutter für zwei Tage und diese Woche ist mein Vater (unv.) eingestiegen und hat mit unterstützt. So dass man sich dann auch ein bisschen mehr auf die Arbeit konzentrieren kann wieder.
- 16 I: Okay, und haben sich irgendwie eure Arbeitszeiten geändert zu vorher?
- 17 B: Deutlich, gerade dadurch, dass ich dann ja, also man muss ja schauen, dass man trotzdem seiner Arbeitszeit irgendwie nachkommt, den acht Stunden, die du vertraglich hast. Und (...) wenn ich jetzt mittwochs und donnerstags die Kinder bis elf hatte, konnte ich immer erst um zwölf im Büro sein und musste dann natürlich schauen, dass ich da die Zeit irgendwie hinten dran setze, um auch der Arbeit irgendwie gerecht zu werden, hatte dann nicht voll die acht Stunden durchgezogen, bin dann aber die letzten Wochen auch samstags immer noch ins Büro gefahren, um da irgendwie einigermaßen Herr der Lage zu werden. (...) Ja, von daher hat sich das schon alles sehr sehr vom zeitlichen her (...) gewandelt oder umgestellt. Auch, dass meine Frau morgens um sechs schon im Büro sitzt, im Kinderzimmer-Büro, sonst hätte sie normalerweise zwischen acht und neun angefangen, um ein paar Stunden Ruhe zu haben bevor die Kinder dann aufwachen (...) Ja, das hat sich schon sehr geändert. Teilweise auch abends dann um abends noch um neun, zehn am Laptop gewesen, um nachzuarbeiten oder zu gucken, was ist im Laufe des Tages noch so passiert. In der Zeit, wo man sich dann nicht komplett drauf konzentrieren konnte und die Kinder halt hatte, weil man irgendwie Essen kochen musste, (unv.) was auch immer.
- 18 I: Okay, aber die Stunden haben sich dann nicht unbedingt erfüllt sondern/
- 19 B: Ne, die Stunden haben sich nicht verändert. Also wir haben halt unsere Arbeitsstunden, die wir abzuleisten haben. Wie gesagt, meine Frau kommt den Stunden momentan oder zuletzt in den letzten Wochen nicht nach, hat mehr oder weniger Minusstunden gemacht auf ihrem Konto, Zeitkonto. (...) Ich hab das dadurch, dass ich samstags halt noch ins Büro gefahren bin und dann mittwochs, donnerstags länger gearbeitet hab, bin ich da schon auf meine Stunden gekommen.
- 20 I: Okay, (...) und war es vorgeschrieben, dass deine Frau im Home-Office arbeiten muss oder wurde das irgendwie freiwillig entschieden?
- 21 B: Ne, das wurde (...) uns freigestellt (...) sie hätte oder sie kann auch ins Büro fahren, das macht sie freitags ja immer noch, das ist dann der Tag, wo ich zu Hause bin. Aber dadurch, dass wir die Kinder halt haben, bleibt uns ja nichts anderes übrig, als den einen oder anderen Tag dann halt im Home-Office zu arbeiten. (...) Also, wenn es nach uns beiden gehen würde, würden wir beide lieber im Büro sitzen, um da einfach sich auch voll und ganz konzentrieren zu können. (...) Aber dadurch, dass die Kinder halt zu Hause sind ist das nicht machbar.
- 22 I: Und was hat sich allgemein im Vergleich zu vorherigen Situation im Home-Office verändert, also hat sich irgendwie die Aufgabenverteilung im Haushalt verändert oder irgendwie dass du mehr oder weniger Zeit mit den Kindern hast zum Beispiel?
- 23 B: Naja es hat sich generell ziemlich viel geändert, man improvisiert im Grunde genommen von Tag zu Tag, man hat ja auch jeden irgendwie von der Arbeit her neue Herausforderungen oder Aufgaben oder gegebenenfalls Termine, die reinkommen, die man dann wahrnehmen muss. (...) Man improvisiert zu Hause im Haushalt. Man hat sonst ja so seine Tage gehabt, in denen man da irgendwie ein bisschen aufräumen konnte oder sich ein bisschen um den Haushalt kümmern konnte, sag ich mal. Wenn die Kindern dann in der Kita gewesen sind oder mal woanders zum spielen, das ist ja jetzt insofern alles nicht gegeben, weil die Kinder wirklich rund um die Uhr mit dabei sind und (...) da guckt man dann schon mal, dass man hier oder da sich ein bisschen Zeit frei schaufelt, dass vielleicht der eine sich dann mit den Kindern beschäftigt und der andere ein bisschen was im Haushalt macht. Aber im Grunde genommen (...) ist die Situation um einiges stressiger als noch in der Zeit zuvor.
- 24 I: Okay, aber das vorher dann auch schon zwischen euch aufgeteilt der Haushalt?
- 25 B: Ja, das war immer aufgeteilt.
- 26 I: Alles klar.
- 27 B: Aber das ist halt jetzt nicht so einfach das alles jetzt unter einen Hut zu bekommen. (...) Das möchte ich damit sagen. Man versucht alles Seiten irgendwie gerecht zu werden. Sei

- es Kinder, sei es Arbeit, sei es halt dem Haushalt zu Hause, aber im Gefühl bleibt irgendwie auf allen Seiten immer irgendwas auf der Strecke. Das frustriert natürlich ungemein.
- 28 I: Ja, kann ich mir vorstellen. Siehst du denn auch irgendwelche Vorteile oder eher nur Nachteile fürs Arbeiten im Home-Office?
- 29 B: Ja, ein Vorteil ist schon einfach weil von unserer Firma her aus das Thema Home-Office nie gegeben war, also das war nie oder das stand nie zur Diskussion, dass das irgendwie erlaubt wird, sehe ich da schon irgendwie den Vorteil, dass sich da der Arbeitgeber auch so ein bisschen (...) wandelt. Und (...) ja, mit der Zeit geht und gegebenenfalls den Mitarbeitern sowas künftig, weil er sieht, dass es funktioniert, auch von zu Hause aus ermöglicht, auch mal den ein oder anderen Tag Home-Office einlegen zu können, gerade vor dem Hintergrund, dass die Kita vielleicht irgendwann wieder aufmacht. Man dann von zu Hause aus arbeitet, wenn man mal irgendwelche Termine hat, wenn Techniker vorbeikommt ohne, dass man dann einen Tag Urlaub nehmen muss oder dass man irgendwie (...) sich Stunden von seinem Zeitkonto abziehen muss, das ist schon eine ganz gute Sache und einfach auch ein Experiment gewesen, sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber (...) und in meinen Augen ist das ganz gut geglückt (...) von daher ist das schon, also das ist schon eine positive Sache. Eine andere positive Sache ist natürlich die intensive Zeit, die man mit den Kindern zu Hause hat jetzt, die du sonst halt auch nicht so so hast, wie du sie jetzt hast. (...) Man hat natürlich nicht so viele Möglichkeiten wie vorher (...) und kann nicht mehr so viel machen und muss da so ein bisschen kreativ sein, erfinderisch, aber ja, die Zeit, die man dadurch mehr hat mit den Kindern und auch, dass (...) dem Arbeitgeber gezeigt werden kann, dass es möglich ist von zu Hause aus zu arbeiten und da eventuell künftig ein bisschen lockerer und entspannter zu reagieren, das sind so Vorteile, die ich daraus ziehen würde.
- 30 I: Okay, also kannst du dir vorstellen auch dann später nochmal Home-Office zumachen?
- 31 B: Durchaus, wenn sich das dann wirklich zu Hause alles so zurecht stellt und die Möglichkeiten hat das von zu Hause aus zu betreiben, klar, warum nicht, auf jeden Fall.
- 32 I: Okay.
- 33 B: Voraussetzung ist dann natürlich, dass die Kinder in der Betreuung sind, sodass man der Arbeit auch voll und ganz nachkommen kann, also (...) wenn das jetzt nicht gegeben wäre, dass wär das für mich eher sinnfrei, gerade weil die noch so klein sind.
- 34 I: Und vorher waren die Kinder in einer ganztägigen Betreuung?
- 35 B: Nein, Halbtagsbetreuung. Vorher ist das so gewesen, meine Frau ist halt montags, dienstags zu Hause, hat sich dann nachmittags um die Kids gekümmert und am Donnerstag (...) und Mittwoch sind Großeltern da gewesen und haben die Kinder dann am Nachmittag gegen 14 Uhr von der Kita abgeholt und bis zum 01.04. war ich freitags immer noch zu Hause und hab mich dann um die Kids gekümmert.
- 36 I: Okay, aber dann würdest du auch sagen, dass ihr keine klassische Rollenaufteilung habt?
- 37 B: Nein, das haben wir nicht, jeder macht mal den Haushalt und jeder geht mal irgendwie einkaufen von uns. Jeder kümmert sich mal um die Kinder, also ne, klassische Aufteilung gibt es bei uns nicht.
- 38 I: Okay.
- 39 B: Man muss natürlich im Blick haben, wer von uns beiden verdient mehr (...). Müssen dann dementsprechend natürlich auch gucken, was für ein Posten hat wer und dann schauen, dass derjenige, der da den größten Teil mit nach Hause bringt durchs Gehalt, halt auch seiner Arbeit dementsprechend nachkommt. Also da achten wir dann schon drauf und da sind dann schon Prioritäten gesetzt, wenn es darum geht, wer kümmert sich jetzt worum. Aber im Grundsatz kümmern wir uns beide um alles.
- 40 I: Okay, war das denn auch der Grund, warum du jetzt wieder Vollzeit arbeitest?
- 41 B: Ich hatte einen neuen Posten angenommen. Also deswegen war die Bedingung an diesen Posten, dass ich wieder auf meine Vollzeit, oder auf die vollen Stunden aufstocke.
- 42 I: Okay und aber deine Frau wird jetzt erstmal in Teilzeit bleiben?
- 43 B: Die bleibt jetzt erstmal in Teilzeit, ja.
- 44 I: Alles klar. War das da aber irgendwie im Gespräch, dass sie auch auf Vollzeit irgendwann aufstockt?
- 45 B: Nein, jetzt zuletzt nicht. Also sie wollte schon die Zeit nutzen, wo die Kinder noch so klein sind. So viel Zeit wie möglich mit den Kindern zu verbringen und nicht direkt wieder Vollzeit mit der Arbeit anzufangen.
- 46 I: Okay, ich glaube dann habe ich sogar fast alles.

Anhang 3: Transkript Interview Oslo

- 1 Oslo
- 2 I: Vielleicht können Sie mir einfach allgemein einmal erzählen, wie gerade die Situation bei Ihnen zu Hause aussieht im Home-Office?
- 3 B: Ich kann ja mal den Laptop hier rumschwenken. Damit Sie das Chaos hier (unv.) Also (...) geht es Ihnen eigentlich jetzt, wenn ich kurz nachfragen darf, geht es Ihnen jetzt konkret irgendwie speziell um Corona oder (...) oder ist es eher allgemeiner? Das Interesse an (...)
- 4 I: Also es ist ja jetzt halt gerade die Situation, die findet ja so normalerweise nicht unbedingt statt, dass man jetzt diese Doppelbelastung hat. Also ist es ja schon diese, also auf diese Ausnahmesituation bezogen.
- 5 B: Okay, ja dann fang ich nämlich ungefähr an, also ich bin ja jetzt bis Ende März, also bis Ende März war ich in Elternzeit und dann (...) dachte ich es funktioniert alles ganz (...), es wird alles ganz gut funktionieren, mich aufs neue Semester vorzubereiten und so und dann war plötzlich eben keine Kinderbetreuung da wegen der, wegen dem Lockdown und so und das war in der Tat schon (...) eine schwierige Situation, also (...) weil wir dann eben versuchen mussten Kinderbetreuung und zwei Vollzeitjobs zu Hause zu (...) kombinieren und (...) also es gab da wirklich Tage, wo wir maximal mal drei Stunden hingekriegt haben. Und dafür hat man dann das Wochenende noch mit durchgearbeitet und eigentlich haben wir wochenlang dann auch nicht wirklich eine Pause gehabt. (...) Man hat ein bisschen dann abends versucht noch zusätzlich zu machen um (...) ja, ich sag mal man arbeitet, wir haben ein bisschen mit Schlafentzug gearbeitet, da waren einige Nächte, da hat man weniger geschlafen, aber das hält man nicht lange durch. Also kann ich schon sagen, ja, insgesamt durchaus eine Herausforderung. Wobei ich gleichzeitig natürlich froh bin, dass ich meinen Job habe, meine Frau auch und es gibt ja auch viele, die jetzt mit Kurzarbeit auch und dann und da ganz andere Schwierigkeiten anstehen. Und jetzt hat zuletzt die, also vor circa drei Wochen sind wir dann in die Notbetreuung gekommen, weil die Berufsgruppen erweitert wurden, die da ein Anrecht drauf haben. Da waren plötzlich Lehrende an Universitäten, die Online-Lehre machen müssen, waren sozusagen mit berücksichtigt und dann ging es ein bisschen leichter, wobei das aber reduzierte Betreuungszeiten sind und so weiter, von daher haben wir uns noch nicht wirklich davon wieder, also es hat sich einfach wirklich viel angestaut, es wird über die nächsten Wochen noch viel auch nachzuarbeiten sein und man merkt halt schon, dass man (...) dadurch jetzt vielleicht auch ein bisschen (...) dass sich gewisse Ungleichheiten verschärfen werden. Also (...) ich merk das so ein bisschen, die Kollegen und Kolleginnen, die jetzt keine Kinder haben, die haben jetzt gerade aktuell ihre produktivste Phase (...) also einige davon, aber sicher einige haben auch Probleme und so, aber (...) das heißt da wird jetzt wahrscheinlich in der Forschung mehr stattfinden. Bei uns ist es so, bei meiner Frau und mir, meine Frau arbeitet auch in der Wissenschaft, dass man jetzt versucht, also da zu kürzen, man versucht die Lehre hinzukriegen und das was so unmittelbar jetzt an Terminen und so ansteht und Forschung kann man immer aufschieben (...). Das heißt aber, dass man so ein bisschen den Anschluss vielleicht auch verlieren kann. Also man produziert weniger, man wird aber gemessen an Forschung, man wird ja dann auf Basis von Forschung auch möglicherweise anders bezahlt, es gibt ja dann sogenannte Leistungsbezüge und so. Das heißt da gibt es schon Einschnitte, das ist jetzt natürlich nach zwei Semestern vielleicht, äh nach zwei Monaten erstmal nicht so schlimm (...) Aber wenn es das nochmal geben sollte oder so dann könnten sich die Ungleichheiten da weiter verschärfen, das ist uns bewusst, aber das sorgt jetzt weniger als der kurzfristige Schlafentzug, den es gab, von dem man sich noch nicht wieder so richtig erholt hat.
- 6 I: Und wie lange sind dann die Kinder in der Notbetreuung, den ganzen Tag oder (...)?
- 7 B: Ja, jetzt können sie von 9 bis 15 Uhr bleiben. Und (...) es gibt insofern die Einschränkung, dass wenn jetzt der kleinste Husten, also normalerweise können kleine Kinder, wenn sie jetzt nicht gerade Fieber haben und richtig erkältet sind, dann können die, wenn die Nase ein bisschen läuft oder wenn der Husten, wenn der Hals ein bisschen kratzt und mal gehustet wird und das nicht ansteckend ist, dann ist das normalerweise kein Problem die Kinder dann halt auch in der Kita zu haben, weil das ist gerade in der Frühlingszeit oder auch in der Winterzeit ist das noch der Standard, da laufen die manchmal wochenlang mit so einer Rotznase herum, sag ich mal, also nicht unbedingt unsere, aber man sieht immer wieder Kinder, die dann die ganze Zeit (...) und das geht jetzt nicht, das heißt das ist immer so ein bisschen die Sorge, dass jetzt diese Notbetreuung auch erstmal wieder für ein zwei Wochen ausfallen kann. Sobald es das kleinste Anzeichen eines Symptoms gibt, was mit

Corona auch im Zusammenhang stehen könnte, was ja auch fair ist, man will vorsichtig sein, nur das heißt diese Notbetreuungslage ist natürlich jetzt immer ein bisschen (...) ja, brüchig, fragil, also kann jederzeit erstmal wieder vorbei sein und wir haben leider keine Großeltern in der Nähe, keine Familie, die noch bei der Betreuung mithelfen könnte. Daher behelfen wir uns noch mit einer Babysitterin, die ab und zu jetzt nochmal kommt oder die auch (...) eine Woche vor der Notbetreuung haben wir dann damit schon angefangen, weil das da auch schon ein bisschen gelockert, wurde, dass man quasi wieder eine Person außerhalb des Haushaltes treffen durfte.

8 I: Okay, also sind Sie beide praktisch Hauptverdiener?

9 B: Ja, also wir sind beide Vollzeit erwerbstätig.

10 I: Und wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt und wie alt sind die?

11 B: Zwei Kinder, der eine ist fünf, der andere ist eins.

12 I: Okay und wie sie sieht die Wohnsituation bei Ihnen aus? Also haben Sie auch einen Garten oder wie viele Räume gibt es?

13 B: Also wir wohnen ja hier in STADT, gar nicht in STADT und (...) wir haben hier so ein großes Mehrfamilienhaus, was quasi um den gesamten Block geht (...). Also und das ist innen, also innen von diesem Gebäude, von diesem Quadrat oder Rechteck gibt es halt einen großen Hof mit einer Wiese. Das sind insgesamt auf unserer Seite dann glaub ich 90 Wohneinheiten, in der Mitte zwei große Bäume, die so ein bisschen Blick auch versperren, damit man dann ja (...) das ist dann eigentlich ganz nett für die Kinder draußen, die können dann schon viel auf dem Hof spielen, in dem Garten spielen, und die Wohnung selber ist halt ja (...) wir wohnen (...) also was wollen Sie denn wissen, die Anzahl der Zimmer oder?

14 I: Ja genau, wie weiträumig es ist oder ob Sie sich alle in einem Raum befinden.

15 B: Also wir haben vier Zimmer, Küche, Bad und so, also wir haben ein ziemlich großes Wohnzimmer, wo halt auch ordentlich Platz zum Spielen für die Kinder ist. Und das Gute ist, dass wir die Wohnung, also die ist auf zwei Etagen aufgeteilt, so dass wir dann schon jetzt das mit dem Home-Office insofern ganz gut hingekriegt haben, dass dann der (...). Das kann unheimlich laut seiner in so einer Familie mit zwei kleinen Kindern, das kennen Sie ja vielleicht auch noch, weiß ich nicht, eben ob Sie Geschwister haben und so und dann ist arbeiten, also das habe ich von anderen auch gehört, arbeiten teilweise fast unmöglich (...) wegen dem Lärm und wir können aber ganz gut dann (unv.) aus dem Weg gehen, also wir haben ja jetzt unsere Räume so ein bisschen multifunktional, das heißt ich sitze jetzt auch in dem Zimmer, wo eigentlich dann der Kleine schläft (...) und das heißt manchmal muss ich dann ausweichen, manchmal kann ich hier sitzen, wenn er Mittagsschlaf macht, sitze ich woanders zum Arbeiten, aber trotzdem kann ich hier die Tür zumachen und wenn die dann unten spielen die Kinder, dann ist hier Ruhe und ich kann arbeiten oder meine Frau kann hier arbeiten, das ist also insofern ganz gut. Außerdem während der Zeit des Lock-downs war es auch (...) ganz schön, man hatte ja wenig Bewegung, wenig draußen und wenn man dann irgendwie nochmal eine Treppe gehen kann, innerhalb der eigenen Wohnung, fällt einem die Decke nicht ganz so leicht auf den Kopf. Weil ich habe natürlich auch in kleineren Wohnungen gewohnt und so weiter und da habe ich schon viel schneller das Gefühl früher gehabt, dass einem da die Decke auf den Kopf fällt.

16 I: Ja, das merkt man als Studentin ja jetzt auch schon im Moment. Also gibt es keine (...) also sie haben eine Babysitterin genau, gibt es aber noch Familie oder Freunde in der Nähe irgendwie, die teilweise auf die Kinder aufpassen? #00:09:30-0#

17 B: Also so gut wie nicht, sag ich mal, also wir haben natürlich jetzt Freunde, die wir während der Corona Zeit erstmal auch nicht gesehen haben, aber hinterher auch dann wieder treffen konnten, also ist dann viel jetzt auch mittlerweile über die Kinder, dass es dann so neue Bekanntschaften oder Freundschaften sind, die sich dann über den Kleinen auch aus der Kita ergeben haben, aber das ist dann nicht so stark, sag ich mal, dass man dann schon sagen kann, jetzt passt ihr mal auf die Kinder auf oder jetzt passen wir mal auf eure auf. Hier in der Nachbarschaft gibt es natürlich auch einige (...) Nachbarschaftskontakte, wo mittlerweile auch die eine oder andere Freundschaft draus entstanden ist und da gibt es schon zwei Familien, wo man in geringem Ausmaß mal Hilfe kriegen kann oder auch umgekehrt, wo wir mal Hilfe geben, dass man sagt jetzt, keine Ahnung, da kommt mal euer Junge oder eure Tochter kommt mal zu uns für zwei, drei Stunden am Nachmittag und ihr könnt mal was anderes machen. Zur Not, das haben wir jetzt noch nicht gemacht, wäre es auch glaube ich in Ordnung, wenn der Ältere dann mal da schlafen würde, aber beide kriegen wir jetzt irgendwie noch nicht unter. Im Hof ist es dann manchmal so, dass die Oma von dem einen Jungen (...) wir haben denen ein bisschen geholfen und die kümmern sich

jetzt ab und zu mal ein bisschen, dass man dann vielleicht mal ein Kapitel zwischendurch mal lesen kann und dann sagt sie auch schon mal, ach komm ich geh mit dem Kleinen mal eine Runde über die Wiese, also sowas gibt es schon. Aber das sind dann eher kurze Momente (...) nichts was jetzt wirklich so eine Ganztagsbetreuung oder eine Halbtagsbetreuung übernehme würde.

18 I: Okay, alles klar. Also Sie arbeiten dann beide im Home-Office, wurde das so vom Arbeitgeber vorgegeben oder was das eine freiwillige Entscheidung?

19 B: Das wurde tatsächlich vom Arbeitgeber so vorgegeben. Weil die Universität hat ja dann irgendwann gesagt, jetzt das Semester ist online. Man darf die Uni gar nicht mehr betreten, jetzt darf man ja mittlerweile wieder, aber da kam ja irgendwann die Entscheidung, dass die Lehre ganz online stattfindet.

20 I: Und was würden Sie sagen, hat sich im Vergleich zur vorherigen Situation durch das Arbeiten im Home-Office verändert?

21 B: Also ich bin ja ziemlich viel Home-Office gewöhnt schon, dadurch, dass ich eh pendel zwischen STADT und STADT, das heißt ich komme eigentlich ganz gut klar mit dem Home-Office arbeiten versus im Büro arbeiten. (...) Es ist eher so, dass durch die Corona-Zeit jetzt durch die fehlende Kinderbetreuung (...) dann (...) einfach die Zeit, die Zeit nicht da war, um so viel zu machen, wie man eigentlich machen müsste. Was mir vielleicht einfällt, also, ich sag mal viele berichten jetzt, also wenn ich jetzt mir Leuten rede, die sonst wirklich nicht im Home-Office waren, haben die teilweise dann eben Probleme ihre Arbeit dann entsprechend zu strukturieren, weil doch viele Ablenkungen da sind und so, das ist ja für mich jetzt keine große Änderung, das bin ich schon gewohnt. (...) Von daher weiß ich auch bestimmte Aspekte von Home-Office auch zu schätzen, also die Flexibilität, dass man auch mal sagen kann, jetzt muss ich zwischendurch mal, jetzt kann ich auch einen Termin mal wahrnehmen und mach dann dafür abends nochmal was oder so, das ist ja im Home-Office alles dann kein Problem, das ist ja auch ganz schön. Was ich ein bisschen als Problem empfunden habe, dadurch dass ich jetzt mehr im Home-Office arbeiten musste (...) ist, dass ich einfach viel mehr auch dazu tendiert habe, zu Hause habe ich jetzt vielleicht nicht so das Equipment, die Bürostühle und die Bildschirme, die man braucht, damit man eine einigermaßen gesunde Arbeitshaltung hat, dadurch, dass ich dann auch ausweichen muss wegen der Platz (unv.), also so knapp ist der Platz jetzt nicht, aber, wie gesagt, manchmal schläft der Junge hier, dann sitze ich eben nicht an meinem großen Bildschirm und auf meinem Bürostuhl, sondern sitz dann mal irgendwie an einem anderen Tisch oder vielleicht auch einfach mal auf dem Sofa und dann merk ich nach so vielen Wochen schon irgendwie, dass das für die Haltung nicht so gut ist und am Arbeitsplatz im Büro, da hat man ja schon dann irgendwie das alles ergonomisch eingerichtet und so weiter. Das heißt also da bräuchte man im Prinzip, wenn das jetzt dauerhaft so ist auch mal, da müsste man sich ganz anders einrichten nochmal.

22 I: Okay, aber würden Sie sagen, dass sich irgendwie die Arbeitszeiten verändert haben, also ob Sie mehr oder weniger arbeiten oder ob die sich verschoben haben? Zum Beispiel, dass sie früher anfangen oder später arbeiten?

23 B: Also ich kann nur sagen, aber das ist jetzt aber wirklich Corona spezifisch, nicht jetzt per se Home-Office, dass jetzt Corona spezifisch einfach weniger Zeit war und man versuchen musste, wirklich dichter zu arbeiten und dann auch nochmal in die Randzeiten des Tages auszuweichen, also schon verschieben, ja, (...) dem Tag etwas wegnehmen, was sonst eigentlich ganz gut tut, nämlich schlafen, aber ich hab ja schon gesagt, das hält man dann ein paar Tage durch und dann merkt man, ne geht auch nicht, also dann doch lieber vielleicht die Ansprüche reduzieren bei der Arbeit und das führt eben dazu, dass man dann sagt, okay, dann mache ich halt nur noch das Notwendige jetzt und an der Forschung wird erstmal ein bisschen gespart, auch wenn es für einen langfristig vielleicht nicht so gut ist, aber (...) man muss ja auch auf seine Gesundheit achten (...). Als Student hab ich immer noch meistens, wenn nicht gerade eine Abschlussarbeit anstand oder so, noch acht bis zehn Stunden geschlafen oder so und jetzt gab es halt schon viele Tage, wo wir mal mit sechs Stunden oder manchmal vielleicht mal ein bisschen weniger auskommen mussten, weil man hat halt, dann hat man vielleicht abends ein bisschen zu lange gearbeitet, weil man dachte, das macht man noch fertig und dann kommt noch hinzu, dass man jetzt aufgeweckt wird nachts durch den Einjährigen, der hat dann wieder dreimal was und dann ist man am nächsten Tag echt gerädert, also das ist dann schon (...) wenn man sowas dann zwei drei Tage hintereinander hat, dann reicht (...) dann wünscht man sich auch mal wieder zehn Stunden, aber die kriegt man im Moment nicht. (...) Das ist eigentlich so das Hauptproblem.

- 24 I: Und wie arrangieren Sie dann Ihre Arbeitszeiten untereinander, also arbeiten dann der eine und der andere kümmert sich um die Kinder oder wie machen Sie das?
- 25 B: So haben wir das gemacht, genau, wir haben uns dann versucht immer so ein bisschen aufzuteilen nach Vormittag Nachmittag. Einer ist vormittags für die Kinder, der andere ist nachmittags und dementsprechend kann man dann arbeiten. Manchmal ist es natürlich auch so, dass meine Frau jetzt zum Beispiel mal, die macht Lehre an der Fachhochschule, die hat viel mehr Präsenzlehre zu machen, also jetzt auch aktuell Online-Präsenzlehre, aber (...) eben Live-Lehre nicht asynchron und die hat dann manchmal einen Tag, wo sie dann von neun bis sechzehn Uhr dann durchgängig da vorm Computer sitzen muss und da übernehme ich dann auch mal einen ganzen Tag und dafür bin ich dann mal einen ganzen Tag dran mit der Arbeit. Aber meistens haben wir versucht, dass so halbtägig aufzuteilen (...) aber dadurch, dass man zwischendurch sich auch um das Mittagessen und so für die Kinder kümmern muss ist es dann so, dass man eben manchmal auch weniger als einen halben Tag wirklich hingekriegt hat an effektiver Arbeit, also jetzt in den Hauptzeiten. Dann versucht man das eben, wie gesagt, in den Randzeiten nachzuholen, was nicht ganz geht und auch nicht geht, wenn man noch schlafen möchte.
- 26 I: Okay, aber es ist keinen von Ihnen beiden, der irgendwie mehr zurückstecken muss bei der Arbeit?
- 27 B: Also würde ich jetzt nicht sagen, weil ich glaub schon, dass (...) wir uns das schon ziemlich fair aufteilen. (...) Auch bei der Elternzeit und so, also das ist auch schon vor Corona so gewesen, dass wir eigentlich da versucht haben das egalitär zu machen. #00:17:05-6#
- 28 I: Okay, also hat Ihre Frau auch schon immer Vollzeit gearbeitet?
- 29 B: Ja.
- 30 I: Ist denn alles machbar im Home-Office an Arbeit, was sie machen müssen oder gibt es irgendwas, was so nicht machbar ist?
- 31 B: Also Sie meinen jetzt, was ich (unv.) also es geht jetzt nicht um den zeitlichen Aufwand. Also ich schaff jetzt nicht alles von der Zeit her, aber ich kann eigentlich, also ich habe insofern das Glück, dass ich eigentlich alles hier machen kann außer Klausuren vergeben, weil das ist jetzt noch das große Thema, was bei uns in der Online-Lehre halt ansteht, wir geht man mit Klausuren um, aber im Prinzip fast alles. Bestimmte Forschungsprojekte, da ließe sich jetzt vielleicht nicht alles umsetzen, wenn man jetzt mal was im Labor machen möchte, aber da steht aktuell nichts an (...) und von daher kein Problem.
- 32 I: Okay, und würden Sie sagen, dass es irgendwie eine andere Aufgabenverteilung innerhalb des Haushaltes gibt oder war das vorher schon gleichmäßig aufgeteilt? Oder wie sah das vorher aus?
- 33 B: Das war vorher schon gleichmäßig aufgeteilt, ja. Also wir haben (...) jetzt nicht jeder fünfzig Prozent von allem, sondern wir haben das auch ein bisschen funktional aufgeteilt. Ich sag mal als Beispiel, meine Frau ist jetzt eher für die Wäsche zuständig, ich bin eher für die Küche zuständig oder so. Da mach ich dann die Küche sauber, Geschirr sauber und so weiter, meine Frau macht die Wäsche, als Beispiel. Bei den Kindern ist es aufgeteilt und dann gibt es diverse andere Sachen, die wir auch so funktional aufgeteilt haben, das hat sich dann so ergeben über die Jahre. Vielleicht noch als Hinweis, weil es geht Ihnen ja jetzt hauptsächlich zwar um die Corona Zeit, aber es klingt immer so durch, dass es auch ein bisschen darüber hinaus (...) gehen soll, was jetzt die Aufteilung angeht, also ich würde Ihnen jetzt schon sagen, dass wir versuchen das egalitär zu machen, muss aber sagen, wenn ich dann vor der Krise gependelt bin, dann hatte meine Frau schon halt die drei Tage, die ich in STADT war, hatte sie dann alles hier, das heißt da musste sie dann den ganzen Laden alleine schmeißen und ich hab natürlich dann versucht, also an den übrigen Tagen war es dann aufgeteilt, ich glaub es ist an den übrigen Tagen nicht so, dass ich das alles kompensieren würde, jetzt kann man darüber natürlich debattieren, ist es dann gleich oder nicht, ich meine ich bilde mir ein, dadurch, dass ich die Pendelzeit ja dann habe ist es auch eine Anstrengung, die man auch ja mit berücksichtigen muss und es ist ja immer de Frage, gleichzeitig könnte es ja auch umgekehrt sein, wir könnten ja auch die Entscheidung treffen, wir ziehen dann in die andere Stadt und dann muss die andere Person pendeln, also insofern würde ich das nach wie vor dann auch als egalitär bezeichnen und in den Zeiten, wo ich nicht pendel ist es auf jeden Fall egalitär. Also da teilen wir uns das auf jeden Fall gleich auf. Aber ja, wenn ich pendel, muss sie halt mehr machen an den Tagen. Ich wäre aber gerne bereit das zu tauschen.
- 34 I: Und wie kam es zu der Entscheidung, dass Sie pendeln?

- 35 B: Wir haben einfach irgendwann mal vor ein paar Jahren die Entscheidung getroffen als wir noch befristete Arbeitsverhältnisse hatten, dass wir dann an den Ort ziehen, wo die erste Person von uns eine Daueranstellung hat und das war meine Frau dann 2014 und seit dem pendeln wir. Wir haben aber auch schonmal in STADT gelebt, also von daher ist das auch ganz schön, dass wir hier wieder hin kommen konnten.
- 36 I: Wie beschäftigen Sie ihre Kinder während der Arbeit im Home-Office? Aber Sie teilen das ja sowieso auf, also beschäftigt sich ja dann sowieso ein Elternteil mit den Kindern?
- 37 B: Ja, fernsehen. Das war natürlich nur Spaß. Sie dürfen nicht viel gucken. Wir versuchen meistens möglichst viel nach draußen zu gehen, also als der Lockdown war und man auch nicht mehr auf die Spielplätze durfte haben wir versucht also zumindest dann halt Fahrradtouren zu machen oder so mit den beiden und irgendwie irgendwo draußen halt wo keiner ist sonst, trotzdem die Kinder dann auch ein bisschen rumlaufen zu lassen. Ansonsten zu hause mit den spielen, aber wir haben eigentlich versucht möglichst viel draußen, auch im Garten hier, wenn dann halt auch nicht so viele andere draußen waren oder so, dass man den Garten auch noch nutzte, das tut denen am besten und das ist dann so, da ist man ja (...) da hat man immer die Aufpasserrolle, teilweise spielt man ein bisschen mit, manchmal spielen sie ja auch alleine, aber man ist immer halt dabei, um zu gucken, gerade für den Kleinen. #00:21:49-4#
- 38 I: Sehen Sie denn auch irgendwelche Vorteile im Home-Office, obwohl Sie haben ja vorher wahrscheinlich dann ja auch schon im Home-Office gearbeitet, aber Sie haben ja schon die Flexibilität angesprochen, fällt Ihnen da noch irgendwas anderes ein?
- 39 B: Ja, ich glaube man kann dann auch ein bisschen besser abstimmen, wann man eine gute Phase hat zum arbeiten. Im Büro sitzt man halt acht Stunden am Tag und man hat unproduktive Phasen, in denen man eigentlich nichts zustande bringt und dann sitzt man da trotzdem und zu Hause könnte man jetzt sagen, na ja dann räume ich jetzt halt mal die Spülmaschine ein oder ich geh vielleicht auch mal joggen oder was auch immer und danach bin ich dann wieder produktiver, da ist der Kopf wieder ein bisschen freier und letztendlich könnte ich mir vorstellen ist es eigentlich (...) also ich könnte mir vorstellen, dass man sogar fast ein bisschen effizienter sein kann. Gefahr ist aber, dass man auch viel Ablenkung hat, ein bisschen ist das dann vielleicht auch eine Persönlichkeitsfrage, was dann am Ende überwiegt. Ich weiß es sehr zu schätzen mit dem Home-Office, auch die Tatsache, dass man eben also flexibel für die Familie eben ist, heißt ja auch, dass ich mal an den Tagen, wo die Kinder dann da sind, da kann ich auch für sie da sein. In den Zeiten, wo sie wach sind und dann mal was machen, wenn die schon im Bett sind. Da kann ich also auch (...) ich finde das für die Kinder dann auch angenehmer oder für die Familie. Für mich persönlich hat jetzt natürlich die Tatsache, dass Corona war, also trotz aller Schwierigkeiten, hatte das den Vorteil, dass ich jetzt natürlich auch erstmal in dem Semester gar nicht pendeln musste. Weil für mich ist pendeln normalerweise eine Belastung, das ist ja auch blöd wegen der Familie, weil ich drei Tage dann weg bin von den Kindern, das finde ich nicht gut und ich glaube das finden die auch nicht gut und von daher war das der positive Nebeneffekt, dass ich gar nicht verreisen musste.
- 40 I: Okay, also würden Sie sagen, dass sich die Situation schon durchaus auch positiv aufs Familienleben auswirkt und auf die Partnerschaft, weil Sie sich dann mehr sehen wahrscheinlich?
- 41 B: Ja, das ist jetzt leider eher ein Aspekt der dann also, während der Corona Zeit war es so, man ist zwar die ganze Zeit zusammen, aber man hat weniger Zeit eigentlich, weil man ja entweder die ganze Zeit damit beschäftigt ist sich dann um die Kinder zu kümmern oder um die Arbeit, das ist alles schwierig unterzubringen und dann ist man oft, dann hat man manchmal irgendwie noch eine Stunde abends zusammen, ist aber schon total müde und das ist, insofern ist das so suboptimal. Man muss wirklich die verschiedenen Sachen abwägen und das ist manchmal das wofür dann viel zu wenig Zeit bleibt.
- 42 I: Was würden Sie denn als größten Stressfaktor im Home-Office beschreiben, also ist es dann die Ablenkung oder (...)?
- 43 B: Meinen Sie jetzt auf die Corona Zeit oder ganz allgemein?
- 44 I: Auf die Corona Zeit.
- 45 B: Der größte Stressfaktor ist wirklich einfach gewesen nicht alles hinzukriegen in der Zeit und dadurch eben manchmal auf Schlaf zu verzichten und dann eben einige Tage halt dadurch total fertig. Das ist ein Stressfaktor.

Anhang 4: Transkript Interview Stockholm

- 1 Stockholm
- 2 I: Vielleicht kannst du mir einmal allgemein erzählen, wie die Situation jetzt während der Corona Krise gerade bei euch so aussieht.
- 3 B: Also mein Mann und ich sind ja beide in den Medien tätig. Ich arbeite als Online-Redakteurin und er als Chefredakteur und wir arbeiten beide in STADT. Das heißt das ist sowieso schon eine Sondersituation, weil wir ja in STADT wohnen, nach STADT pendeln, das ist eh schon mit der Vereinbarkeit relativ schwierig und das hat in der Corona Krise den Vorteil einfach gehabt, dass wir das Pendeln nicht mehr machen mussten. Dadurch, also, dass wir immer so abgehetzt irgendwie noch den Zug kriegen mussten und alles war irgendwie so auf Kante genäht eigentlich, das ist jetzt natürlich weggefallen, deswegen sind wir, das war auf jeden Fall ein Vorteil, den wir hatten. Sowohl mein Mann als auch ich sind beide im Home-Office gewesen von Anfang an, also von Tag eins, wo die Schulen geschlossen sind, sind wir auch beide zu Hause gewesen. Wir haben eine Tochter, die geht in die erste Klasse eine, die ist in der Kita und genau, bei der Erstklässlerin war natürlich von Anfang an auch Homeschooling mit dabei und wir haben das so gemacht, dass mein Mann immer in unserem Arbeitszimmer, was wir Gott sei dank haben, also das muss man ja auch sagen, viele haben das ja nicht, noch ein extra Zimmer, wir haben sogar ein Arbeitszimmer, weil ich auch oft sonst im Home-Office arbeite, hat mein Mann im Arbeitszimmer mit der Größeren gesessen und gleichzeitig Homeschooling und seine Arbeit gemacht und ich habe ein Laptop, deswegen bin ich immer in die Küche gegangen und hab da gearbeitet und hab da dann die Kleine so ein bisschen nebenbei bespaßt, die beschäftigt sich aber Gott sei dank auch selber ziemlich gut, die ist erst vier, das kann man jetzt finde ich auch nicht verlangen, aber sie macht es echt gut, von daher sind wir glaub ich noch relativ glimpflich davon gekommen, aber es ist trotzdem sehr anspruchsvoll gewesen, denn die meiste Zeit (...) also konzentriertes Arbeiten ist ja so gut wie nicht möglich, wenn die ganze Zeit immer irgendwas ist, da will die eine dann noch einen Apfel geschnitten haben und dann fällt da ein Becher um und dann muss man nochmal bei der Toilette helfen und dann dies und jenes, also es ist ja immer irgendwas, deswegen man jetzt nicht irgendwie straight durcharbeiten kann. Am Anfang haben wie auch beide noch, also mein Mann voll gearbeitet und ich arbeite in Teilzeit 24 Stunden und bei mir war es aber so, dass ich Mitte April schon in Kurzarbeit gegangen bin, also nicht nur ich, sondern unser ganzer Verlag und so musste ich, ich arbeite eigentlich 24 Stunden in der Woche und so hatte ich nur noch zwölf und das teilt sich auf vier Tage auf und so hatte ich jeden Tag von neun bis zwölf, also vormittags und das ließ sich ganz gut vereinbaren, weil die Kinder den Vormittag, also der Vormittag ging so schnell um eigentlich, dass man das, dann war es zwölf, da war ich schon fertig mit arbeiten, dann habe ich was zu essen gemacht und dann musste ich mich auch nicht nochmal ransetzen. Die ersten Wochen, also das war ja dann von Mitte März bis Mitte April, also vier Wochen lang, wo ich wirklich auch noch nachmittags wieder mich hinsetzen musste, das fand ich extrem schwierig, weil man dann nach dem Mittagessen tatsächlich nochmal sagen musste, jetzt muss ich noch zwei drei Stunden und ihr müsst euch jetzt zwei drei Stunden nochmal irgendwie selbst beschäftigen. Seit ich aber in Kurzarbeit bin war das ganz gut, weil wir dann tatsächlich irgendwie nach dem Mittagessen gleich raus konnten, Ausflüge machen oder (...) uns gemeinsam beschäftigen konnten, mein Mann hat dann aber noch voll gearbeitet jetzt bis Anfang dieses Monats, ne also jetzt ist ja schon wieder Juni, bis Mitte Mai und seitdem ist er auch in Kurzarbeit und arbeitet vier Stunden am Tag, sodass er auch mittags, also so gegen eins ist er immer fertig. Ja, das ist so die Grundsituation.
- 4 I: okay, aber du hast schon immer Teilzeit gearbeitet oder erst als du die Kinder bekommen hast?
- 5 B: Genau, also ich habe vorher voll gearbeitet und (...) beziehungsweise ich war vorher, also dann kann man eigentlich so gar nicht so richtig sagen, ich war nicht fest angestellt, sondern als freie Journalistin tätig und da durfte ich in ein und dem selben Verlag nicht fünf Tage voll arbeiten, weil man ja immer noch mehr Arbeitgeber braucht wenn man frei ist und ich habe trotzdem immer schon vier Tage gearbeitet und den fünften habe ich andere Kunden gehabt, aber bin immer auf vierzig, meistens eher fünfzig Stunden gekommen. Und nach der Elternzeit mit der Großen hab ich erst 25 Stunden gearbeitet und nach der Elternzeit mit der Kleinen waren das nur noch 24 Stunden, plus das Pendeln, was natürlich ein bisschen, also was auch noch Zeit frisst, aber reine Arbeitszeit sind es 24 Stunden.

- 6 I: Und warum habt ihr euch dazu entschieden, dass du in Teilzeit gehst und nicht dein Mann, also wäre es bei ihm auch möglich gewesen? #00:05:23-5#
- 7 B: In seiner alten Firma wäre das nicht möglich gewesen, also da hat er mehrere Male nachgefragt, das war auch eine kleine Firma und er ist da in einer Führungsposition und er ist in Elternzeit gegangen, aber danach hat er wieder voll angefangen und also es sind zwei Faktoren, einmal, weil ich wollte (...) und die zweite Sache ist natürlich auch der Verdienst, also mein Mann, in einer Führungsposition, also ich weiß gar nicht, ob das am Geschlecht liegt, aber liegt einfach vor allem daran, dass er in einer Führungsposition arbeitet. Er ist Textchef und stellvertretender Chefredakteur und genau, ich bin Onlineredakteurin, das ist natürlich einfach, also sowieso Print und Online ist ein großer Verdienstunterschied, immer noch muss man sagen und (...) genau Onlineredakteurin, also Redakteur ist einfach auch nochmal einfach weit unter einem stellvertretendem Chefredakteur, also Textchef, von daher war die Kluft sehr groß, aber wir haben das uns so aufgeteilt, dass er erstmal voll arbeitet und dann haben wir irgendwann gemerkt, dass es eigentlich schön wäre er würde in Teilzeit arbeiten oder zumindest (...) ein Tag im Home-Office. Das war in seiner alten Firma nicht möglich, aber in der Firma, in der er jetzt ist arbeitet er 32 Stunden, also er hat einen Tag frei auch die Woche. Und den Tag arbeite ich dann voll, also da bin ich in STADT und arbeite den Tag voll, dann ist mein Mann hier, genau.
- 8 I: Und wie sieht denn die Wohnsituation bei euch aus, also gibt es ein Garten oder du meinst ja schon, dass ihr ein Büro habt?
- 9 B: Genau, also wir wohnen in einem Haus, das ist ein kleines Haus, das hat ungefähr 100 Quadratmeter, also was heißt klein, aber für ein Haus relativ klein. Wir haben einen (...) kleinen Garten, der ist ungefähr so groß wie ein Vorgarten, war aber jetzt in der Corona Zeit also auf jeden Fall Gold wert, weil wir haben vorher in der STRABE gewohnt, in STADT, was ein Einkaufs- und Wohnviertel ist mit vierspuriger Straße in der Mitte und in einer Altbauwohnung im vierten Stock, wenn ich mir vorstelle, dass ich da jetzt irgendwie drei Monate hätte sitzen sollen, das wäre absolut, also da wäre ich komplett an meine Grenzen gekommen, so war es natürlich wirklich super, dass wir den Garten haben, die Kinder waren viel draußen, wir haben aber auch viel noch (...) also ich will jetzt nicht sagen angeschafft, weil wir nichts gekauft haben, aber wir haben zum Beispiel eine Matschküche gebaut für die Kinder, also in der Zeit jetzt, damit haben die sich super beschäftigt. Wir haben irgendwie dafür gesorgt, dass sie draußen viele Sachen haben, mit denen sie sich beschäftigen können. Die Große liest auch viel und die zieht sich dann zurück und liest (...) und das Wetter hat natürlich auch irgendwie mitgeholfen, dass man jetzt nicht die ganze Zeit drinnen saß und ansonsten (...) ist die Wohnsituation so, dass wir ein Arbeitszimmer haben, das ist aber auch ein, also da steht auch ein Schlafsofa drin, wenn wir Gäste haben, aber die meiste Zeit, also ich arbeite auch sonst zwei Tage im Home-Office und zwei Tage im Verlag, von daher mussten wir das sowieso von Anfang an so einrichten, dass ich hier arbeiten kann, deswegen mussten wir jetzt nur so ein bisschen umräumen, damit die große Tochter hier noch ihren Schreibtisch hinkriegt und mein Mann mit ihr parallel hier arbeiten kann und genau. Wohnsituation sonst, wir wohnen in der Innenstadt, allerdings im Hinterhof, sodass wir zwar mittendrin wohnen, aber recht ruhig und eben diesen kleinen Garten haben und wir haben uns auch ziemlich eingeeigelt die ersten Wochen muss ich sagen. Also dadurch, dass wir in der Innenstadt wohnen, ich mein die Geschäfte waren sowieso alle zu, aber es ist ja doch immer noch was los und wir haben das eigentlich komplett vermieden, also sind wirklich nur zum Einkaufen rausgegangen, sonst nicht, sonst waren wir hier so in unserer kleinen Oase.
- 10 I: Okay, also war der Lärmpegel auch aushaltbar?
- 11 B: Ja, Lärm ist hier überhaupt nicht, also es ist hier absolut leise tatsächlich, also im Hinterhof auch sowieso und die Straße ist zwar eine Einkaufsstraße und die ist auch recht wuselig, also viele Menschen, aber es fahren kaum Autos durch, weil das sind so ganz viele kleine Geschäfte und das ist eher so eine, ja, wo man so ein bisschen stöbert, irgendwie in kleinen Lädchen und sowas und das war ja alles nicht, die Geschäfte waren ja auch alle zu und dann haben die Geschäfte ja wieder aufgemacht, die ganzen kleinen durften die durften ja wieder aufmachen, das heißt hier waren alle Geschäfte auf, aber es waren trotzdem kaum Leute da.
- 12 B: Und wenn ihr dann arbeitet im Home-Office, wo halten sich die Kinder meistens auf, also mit euch in den Wohnräumen oder im Kinderzimmer meistens?
- 13 I: Das ist ganz gemischt. Also genau, NAME, die Ältere, die macht ja Schule quasi neben meinem Mann, also sie sitzt an ihrem Schreibtisch, mein Mann neben dran, die machen das

parallel, sodass wenn sie fragen hat, die ihn immer gleich ansprechen kann. Ich bin mit dem Laptop, eben wie gesagt, immer nach unten gegangen und teilweise war die Kleine dann neben mir, dann haben wir die Malunterlage geholt, dann hat sie da irgendwie gemalt oder gepuzzelt oder sowas neben mir und teilweise war die auch in ihrem Zimmer, hat einfach Hörbuch gehört und da irgendwie rumgetüdelte, also hab ich ja schon gesagt, dadurch, dass sie sich recht gut auch alleine beschäftigt hat sie auch oft gesagt, ich geh jetzt mal hoch oder ich geh jetzt mal in den Garten oder sowas, sie braucht eigentlich keine Animation, sie kam eigentlich nur wenn irgendwas, ja, wenn halt irgendwas ist, was ein Kind halt so braucht und da das ja relativ oft der Fall ist, dass so ein Kind was braucht, ist man halt immer wieder, das meine ich mit dem konzentrierten Arbeiten, was eigentlich nicht möglich ist, weil halt immer irgendwas ist, also man hat gerade einen klaren Gedanken gefasst und muss irgendwie einen Artikel schreiben und dann ist immer irgendwas, aber es war jetzt nicht so, dass ich mich grundsätzlich mit ihr beschäftigen musste, also das macht sie schon ganz gut alleine muss ich sagen. Und was wir tatsächlich so völlig, also was wir am Anfang auch gedacht haben, dass wir die dann irgendwie so ungefähr vor den Fernseher mal parken, irgendwie da denkt man so, das ist eine Ausnahmesituation, das muss jetzt auch einfach mal in Ordnung sein, haben wir tatsächlich so gut wie gar nicht gemacht, also es war eigentlich nicht nötig und das fand ich total interessant, weil die Kinder auch in der Zeit einfach gut gelernt haben (...) Mama und Papa arbeiten jetzt und jetzt machen wir das hier irgendwie, wir suchen uns jetzt einfach was. Was wir aber gemacht haben ist, wenn du das mitgekriegt hast, für Schulkinder und für Kitakinder gab es ja von Alba Berlin so Sport, ein Sportangebot über YouTube, die haben dann mit Kitakindern oder mit Grundschulkindern immer so Sport gemacht und das haben wir denen dann angeschaltet und dann haben sie sich tatsächlich immer ihr Sportzeug angezogen und dann irgendwie eine halbe Stunde vorm Fernseher mit dieser Animation von Alba Berlin, von diesem Basketballverein, Sport gemacht, weil ich am Anfang einfach auch dachte die Struktur, die sie quasi in der Kita haben und in der Schule, das ist einfach wichtig und sowieso die Bewegung war ja am Anfang total eingeschränkt, das war ja nach und nach dann so ein bisschen lockerer, aber am Anfang war ja wirklich kaum Bewegung da eigentlich und deswegen haben wir das so gemacht. Und die Lehrerin von der Großen, die macht das wirklich mit dem Unterricht so super, dass wir eigentlich auch kaum was erklären mussten, wir haben dann eher dafür gesorgt, dass sie weiß, welche Aufgaben sie machen muss und natürlich hat sie auch mal Verständnisfragen, was auch ganz klar ist, aber wir waren jetzt nicht Lehrersersatz, also weil das hat die Lehrerin selber gemacht. Sie hat das über Teams gemacht, die haben sich da so (...) die ganze Schule macht das mit Teams und (...) genau da hat die dann teilweise über YouTube Videos geschickt, wo sie halt einfach wirklich zehn Minuten lang was erklärt, was sie dann auch im Unterricht machen würde und das war super. Also, so dass wir dann quasi nicht der Ersatzlehrer waren, also nur so wie man auch bei den Hausaufgaben manchmal hilft, einfach so mal was erklärt, wenn sie was nicht verstanden hat oder sowas, weil das andere hätte man nicht, hätten wir nicht leisten können während unserer Arbeit.

14 I: Und genau, du meinst ja, dass dein eines Kind in der Schule ist und das andere in der Kita, habt ihr denn vorher auch schon andere externe Betreuungsmöglichkeiten, also von Verwandten oder so, oder habt ihr das außerhalb der schulischen und Kita Einrichtung selber alles gewuppt?

15 B: Also meine Mutter ist hier, die macht immer einen Oma-Tag, dann holt sie die Kinder auch ab (...) und bringt sie erst quasi nach dem Abendbrot wieder. Das ist dann der Tag, wo mein Mann und ich auch lange arbeiten können und genau, die Große ist auch nach der Schule in der Betreuung, die Schulbetreuung, die auch vom Kitaträger gemacht wird, da ist sie auch bis drei. Die Kita ist eigentlich bis vier, aber ich hol sie, weil Kita und Schule fast nebeneinander sind, hab ich die eigentlich immer so ungefähr um drei abgeholt, also außer den einen Tag, wo meine Mutter dann da ist.

16 I: Okay und haben sich eure Arbeitszeiten zu vorher verändert, also du meinst ja schon, dass du jetzt auch in Kurzarbeit bist?

17 B: Ja, genau, also die haben sich bei uns beiden halbiert. Bei mir nach einem Monat, einen Monat hab ich noch (unv.). Die Schule schloss ja am sechzehnten März, wenn ich mich richtig erinnere und Mitte April bin ich in Kurzarbeit gegangen, also sind dann von den 24 Stunden noch zwölf übrig geblieben und mein Mann hat bis Mitte Mai voll gearbeitet, aber wobei ja voll bei ihm 32 Stunden heißt, weil er ja einen Tag frei hat und der ist jetzt auf 50 Prozent, macht jetzt zwanzig Stunden, ne sechzehn Stunden muss es ja sein, Hälfte von 32 so. Genau, also hat sie sich insofern verändert, wobei bei ihm ist das jetzt noch bis Ende

- Juli Kurzarbeit und bei mir ist Kurzarbeit bisher also angekündigt sogar bis Ende August, wobei der Arbeitgeber auch sagt, wenn alles wieder losgeht und es läuft auch wirtschaftlich, dann könnten wir auch ab August wieder voll arbeiten, aber im Moment sieht es so aus, als wäre auf jeden Fall den Juni und den Juli noch, vielleicht sogar den August.
- 18 I: Okay und was würdest du sagen, was sich im Vergleich zur vorherigen Situation durch das Arbeiten im Home-Office allgemein verändert hat? Also zum Beispiel in Bezug auf die Arbeitszeit, das hattest du ja schon gesagt oder aufs Familienleben oder ob ihr mehr oder weniger Zeit mit den Kindern zum Beispiel habt?
- 19 B: Meinst du das in Bezug auf die Zeit vor Corona oder wie sich das Arbeiten im Home-Office verändert hat?
- 20 I: In Bezug auf die Zeit vor Corona.
- 21 B: Die Familienzeit oder die/
- 22 I: Ja, also allgemein.
- 23 B: Also die Familienzeit hat sich natürlich verändert, weil wir ja fast drei Monate ausschließlich zusammen waren, also das ist ja wirklich, das macht ja einen riesen Unterschied, ob du dein Kind morgens um acht abgibst und um sechzehn Uhr abholst oder fünfzehn Uhr oder ob du es 24 Stunden um dich hast, also das ist ja wie Tag und Nacht, völlig anders. Und auch, dass mein Mann die ganze Zeit hier ist, der ja sonst immer weg ist, hat es natürlich auch total verändert und wir genießen teilweise, also wir genießen das eigentlich sehr, sagen wir mal so, aber es ist teilweise auch sehr herausfordernd. Wobei ich glaube, dass wir (...) also sagen wir mal in drei Jahren werden wir wahrscheinlich positiv, also je nach dem, was jetzt noch kommt, aber über diese Zeit werden wir wahrscheinlich eher positiv denken, weil es ist zwar anstrengend, aber es hat uns ja auch als Familie dazu gebracht, dass wir sehr sehr viel Zeit für Ausflüge zum Beispiel hatten, dadurch, dass wir ganz viele Sachen nicht machen konnten, nicht verabreden konnten mit anderen Leuten, keine was weiß ich, keine Geschäftsreisen, nicht das Pendeln und so weiter, so viel Zeit zu viert hatten, dass wir wirklich hier im Bundesland irgendwie so viele Ausflüge gemacht haben auch am Wochenende, denn sonst waren wir am Wochenende einfach viel unterwegs oder einzeln verabredet oder die Kinder waren verabredet und diese ganze Zeit war jetzt nur für uns, wir waren ja wirklich komplett zusammen und das hat schon viel (...) also vor allem für meinen Mann natürlich einen sehr großen Unterschied gemacht, weil er ja sonst immer weg ist und eigentlich oft das Gefühl hat ihr drei macht so das Familienleben und ich bin eigentlich fast immer weg und komm dann immer erst abends wieder, der ist ja größtenteils durch das Pendeln auch erst da, wenn die Kinder schlafen, das heißt, außer an seinem freien Tag sieht er die Kinder meistens echt nur am Wochenende. Und das ist ja völlig anders, also das ist ja genau das Gegenteil, von dem, was jetzt vorher war, von daher, das haben wir auch schon sehr genossen muss man sagen, die Kinder haben es auch genossen und ich natürlich auch, weil das ja eine große Entlastung auch für mich ist, weil ich ja sonst alleine mit den Kindern bin, außer den Tag, wo er hier ist und ich bin weg, bin ich ja die ganze Zeit mit den Kindern alleine, von daher (...) waren quasi Probleme, die wir vorher hatten in der Organisation, waren plötzlich weg. Das ist schonmal gut, was glaub ich in Zukunft schwierig wird, je nach dem wie sich das jetzt in Zukunft gestalten wird ist, dass wir, wenn es wieder losgehen sollte, dass wir unsere normale Arbeitszeit haben und die auch vor Ort verrichten müssen und nicht mehr auf meine Mutter zurückgreifen können als Oma, die dann einen Tag die Kinder betreut, weil wir das wahrscheinlich auch in Zukunft nicht machen werden durch Corona, weil sie auch Risikopatientin ist, wissen wir einfach noch nicht so richtig, wie wir es machen sollen, denn da ist ja ein ganzer Tag zu überbrücken, wo die Kinder sonst betreut waren, die jetzt im Moment nicht mehr (...) wo sie dann nicht mehr betreut sind, aber das muss man irgendwie versuchen mit dem Arbeitgeber zu regeln. Ich denke einfach, dass die Zeit auch sehr viel gebracht hat, was Home-Office angeht, also mein Arbeitgeber ist FIRMA, der Verlag war immer schon sehr fortschrittlich finde ich und sehr offen für Home-Office und wir haben das auch schon oft gemacht und das ist auch einfach, dadurch, dass ich in der Online-Redaktion arbeite, ist das nochmal sehr viel intuitiver als Leute, die irgendwie jahrelang in Print gearbeitet haben und auch irgendwie darauf angewiesen sind, was auszudrucken und sowas, das müssen wir ja alles nicht. Wobei das auch nicht mehr zeitgemäß ist, eigentlich müsste man auch in 2020 als Printredakteur nichts mehr ausdrucken, aber, also ich arbeite ja bei NAME MAGAZIN, das ist ein sehr altes Magazin, das ist 60 Jahre alt, teilweise sind Redakteure da, die schon zwanzig, dreißig Jahre da arbeiten und für die ist das glaube ich eine sehr große Umstellung, für mein Team jetzt in der Online-Redaktion hat sich jetzt nicht so wahnsinnig viel verändert. Was sich aber

verändert hat ist, dass wir eben fast alles Remote machen, also wir konferieren ja jeden Tag mit Videokonferenz, wir haben Workshops per Video und es klappt auch super, also es fehlt einem natürlich so das Zwischenmenschliche, es fehlt dann mal einen Kaffee zu holen mit jemandem und dann mal ein bisschen zu quatschen in der Küche (...) aber alles andere ist, wie wir merken, ich glaub das merkt der ganze Verlag, dass das einfach genau so möglich ist auch wenn man zu Hause ist, deswegen glaub ich wird sich das auch in Zukunft nochmal verändern, also dass es einfach nicht mehr (...) also ich denke schon, dass sich viele noch geschämt haben zu sagen, kann ich vielleicht diesen Tag im Home-Office arbeiten oder (unv.) manchmal kamen ja die Handwerker den ganzen Tag, weiß ich nicht und dann hat man mal gesagt kann ich im Home-Office arbeiten und hatte trotzdem immer ein schlechtes Gefühl, weil man denkt so, das ist jetzt eine Extrawurst oder irgendwas und ich denke, dass das ab jetzt keine Extrawurst mehr sein wird, sondern völlig normal.

24 I: Hattest du vorher manchmal schon das Gefühl, dass du im Home-Office mehr leisten müsstest, also dass du beweisen musstest sozusagen, dass du auch alles schaffst, wie wenn du im Büro arbeiten würdest?

25 B: Also ich hatte allgemein glaub ich sowieso schon immer das Gefühl, dass man mehr leisten muss oder auch mehr leistet, wenn man in Teilzeit arbeitet. Weil für alles, was man in Vollzeit macht, mal hier ein Schwätzchen halten und die Raucher mal eine Zigarette rauchen, als hab ich nicht gemacht, aber trotzdem, es gibt ja genug Leute und dann irgendwie zwischendurch mal vielleicht auch sogar privat mal im Internet surfen oder sowas, das ist in Teilzeit absolut nicht möglich, also weil gefühlt (...) bin ich sehr sehr sehr viel effektiver seit ich in Teilzeit arbeite und ich arbeite im Home-Office auch sehr effektiv, ich kann mich einfach besser konzentrieren, weil wir im Verlag in einem Großraumbüro arbeiten mit 40 Leuten und da ist ja immer irgendwas los, irgendjemand telefoniert, irgendjemand drückt etwas aus, irgendjemand quatscht, irgendjemand holt sich was zu essen, ganz normal, ist eben so, aber dadurch kommt man oftmals nicht dazu wirklich, wenn man in Ruhe einen Artikel schreiben muss. Also es gibt Sachen, die kann ich gut im Großraumbüro machen, wenn ich Fotos bearbeiten muss oder irgendwie sowas und oftmals hab ich auch Kopfhörer, aber hier zu Hause kann ich wirklich völlig in Ruhe schreiben. Also von daher, ja. (...) Ob ich mehr leisten muss (...) also ich hab schon immer das Gefühl ich musste auch am Ende des Tages was abgeben, damit die dann auch sehen, ich hab auch wirklich was gemacht. Weil, eben, man sieht es nicht, andererseits wir haben auch so ein System, wo man immer sieht, dass derjenige online ist. Also wenn es grün ist, dann sieht man, der macht da gerade was am Rechner, wenn ich jetzt mal fünf Minuten die Waschmaschine anstelle und mir ein Brot mache, dann ist das plötzlich gelb. Wenn das jetzt jemand nachprüfen würde oder sieht, dann (...) ja, dann hab ich schon immer ein komisches Gefühl, aber andererseits, das machst du im normalen Alltag ja auch, also wenn du normal im Büro bist gehst du ja auch mal auf die Toilette oder irgendwas, aber ja ich (...). Zum Beispiel habe ich auch das Gefühl, dass ich jetzt jeden Tag mit meiner Chefin telefonieren muss, jetzt in Corona Zeiten, wie gesagt, haben wir sowieso jeden Tag eine Konferenz, die geht nicht lange, aber die ist jeden Tag, sodass man immer sich einmal sieht. Vorher war es aber so, alle anderen waren ja im Büro, ich war zu Hause und hab dann eigentlich immer jedes Mal einmal mit meiner Chefin telefoniert, dass das nicht so, weil ich das schon ein bisschen komisch, wenn man so den ganzen Tag vor sich hin arbeitet, gar keinen Kontakt hat und auch nichts hin und her geht, könnte ich ja echt genauso gut am Strand liegen immer so gefühlt, deswegen (...) habe ich einmal mit ihr gesprochen, ich denke aber, dass ich sehr effektiv arbeite eigentlich im Home-Office und dass sie das auch weiß. Also Home-Office bisher ging bei uns in der Firma immer mit Vertrauensvorschuss und ich glaube ich kenne jetzt niemanden, der das jetzt so verspielt hätte, dass das irgendwann nicht mehr ging. Aber wir haben das ja auch im Vertrag stehen, also vorher war das so, die zwei Tage, die ich im Home-Office gearbeitet hab, die sind vertraglich festgelegt und im Vertrag steht auch, jederzeit kann das zurückgenommen werden. Also, wenn ich jetzt da scheiße baue und nicht richtig effektiv bin könnten die mir genauso gut sagen, ja, Home-Office geht jetzt nicht mehr, du musst jetzt jeden Tag nach STADT kommen und das will ich halt auf jeden Fall verhindern, deswegen würd ich jetzt (...) würd ich auch nie, ja, das aufs Spiel setzen.

26 I: Und was würdest du sagen, also du meinst ja schon, dass dein Mann eigentlich jeden Tag arbeitest und du ja mehr zu Hause bist, dass du dann wahrscheinlich den meisten Teil des Haushaltes machst oder wie sieht das aus?

27 B: Ja, also Haushalt teilen wir uns auf, aber Care-Arbeit halt, also um die Kinder kümmern liegt ja komplett bei mir. Ich würde da jetzt nochmal unterscheiden, also (...) denn mein

- Mann kocht zum Beispiel, ich koche nicht oder selten, das macht er zum Beispiel auf jeden Fall. Aber natürlich, wenn ich im Home-Office bin oder zu Hause, dann stell ich die Waschmaschine an. Aber eigentlich Hausarbeit teilen wir uns ziemlich genau auf, aber eben das Kümmern um die Kinder und alles, was damit zu tun hat liegt halt bei mir und das ist jetzt halt anders, in dieser Zeit jetzt gerade.
- 28 I: Aber du würdest dann auch sagen, jetzt wo dein Mann im Home-Office ist, er sich genau so viel um die Kinder kümmert?
- 29 B: Ja, also er kümmert sich genau so viel, also quasi er hat ja eine Stunde weniger Zeit am Tag, weil er eine Stunde mehr arbeiten muss als ich. Er kümmert sich in der Zeit genau so viel, man muss aber auch sagen, dass die Kinder natürlich auch sehr viel mehr zu mir kommen, also dadurch, dass sie es so gewohnt sind, Papa ist immer weg, Mama ist immer da, kommen die mit ganzen vielen Fragen zu mir. Die jetzt natürlich wo NAME MANN da ist, er auch machen könnte. Weißt du was ich meine? Also wenn jetzt, kannst du mir mal Klebeband geben, weil ich will was basteln, kann ja genau so gut der Papa wie die Mama, aber die Frage geht halt direkt an mich und das ist schon oft so, dass ich sage, ja aber du kannst doch den Papa fragen, weil der ist ja genau neben dir. Aber das ist einfach so ein Gewohnheitsding glaube ich von den Kindern, weil man vorher so aufgeteilt war, so streng. Also was heißt streng, aber durch die Arbeitssituation so aufgeteilt war, vor allem bei der Kleinen, die sowieso noch so ein bisschen mehr Mamakind ist, sind sehr viele Sachen eher bei mir angesiedelt, also nicht, weil mein Mann da jetzt kein Interesse dran hat oder sowas, sondern einfach weil die Kindern wirklich irgendwie immer erstmal zu mir kommen, weil sie es so gewohnt sind. Und das ist ja auch was, was jetzt in der Zeit sich erstmal entwickeln musste, dass man irgendwie denkt so, ja aber er ist auch zu Hause, ihr könnt auch zu ihm gehen und dass das nicht immer ist, alles, was wir bisher immer brauchten oder was wir fragen wollten haben wir immer mit Mama geklärt. Mal gucken, wie das in Zukunft ist.
- 30 I: Vielleicht verändert sich das ja irgendwie. Aber die Stunden, die ihr schaffen müsst, die schafft ihr auch oder bauen sich irgendwie Minusstunden oder so bei euch auf? Oder schafft ihr die Arbeitszeit, die ihr schaffen müsst?
- 31 B: Also (...) wir müssen nicht stempeln oder so was, von daher kann man jetzt nicht so richtig sagen, dass ich Minusstunden aufbaue, aber ich merke schon definitiv, dass ich in den drei Stunden, weil es einfach sehr wenig Zeit ist, ne drei Stunden am Tag arbeiten, davon ist immer noch ungefähr ne viertel Stunde, halbe Stunde die Konferenz. Ich schaff eigentlich so wenig, weil doch immer zwischendurch irgendwas ist mit den Kindern, dass ich mich eigentlich abends nochmal hinsetzen müsste, einfach für mein Gewissen. Also ich bin ja die Stunden am Rechner so, ich bin denen nichts schuldig, aber natürlich will man auch mal erzählen, dass man irgendwas mal geschafft hat und mal irgendwie was präsentieren. Bei uns ist es ja so in der Online-Redaktion, anders als bei einem Printmagazin, was ja irgendwann fertig sein muss, weil es in Druck geht, ist es ja oftmals bei Onlineartikeln, ob es jetzt morgen erscheint oder heute, macht jetzt nicht so einen großen Unterschied. Aber natürlich haben wir auch ein Pensum, was wir schaffen müssen und da drücken jetzt alle ein Auge zu, weil sie genau wissen, wie krass die Situation ist, auch gerade für Familien, dass man da jetzt nicht so super effektiv ist wie vorher, wenn man in Ruhe gearbeitet hat und wirklich drei Stunden drei Stunden waren, das ist einfach jetzt nicht. Also drei Stunden sind (...) zwei maximum, also da fehlt mir immer eigentlich eine Stunde, die ich abends nochmal nachholen müsste, mache ich aber nicht immer. Manchmal schon, aber manchmal auch nicht, also heute zum Beispiel saß ich schon um sieben am Rechner, obwohl ich erst um neun anfangen muss, dann hab ich schon mal Mails gecheckt und sowas, aber so wahnsinnig effektiv ist man nicht muss man sagen.
- 32 I: Okay, also es ist aber schon manchmal so, dass die Arbeitszeiten sich an die Ränder des Tag sozusagen verteilen?
- 33 B: An die was?
- 34 I: Dass sie sich an die Ränder des Tages verteilen, also dass du zum Beispiel früher mal anfängst.
- 35 B: Ja, definitiv, also entweder abends nochmal nachholen oder morgens früher anfangen, definitiv, weil nachmittags, das würde ja gar nichts bringen, weil also haben Bock was zu machen und ja genau. Also ich denk auch dadurch, dass gerade die Kleine, die sich jetzt ja den ganzen Vormittag in Grunde alleine beschäftigen muss, die braucht auch dann nachmittags jemanden, der irgendwie sie animiert irgendwas zu machen oder der eine Idee hat, was zu basteln oder ein Ausflug macht oder sowas, weil sonst wäre sie ja den ganzen Tag ohne richtigen Input. Ich mein das ist eh schon krass, dass sie drei Monate jetzt überhaupt

keinen Input, in dem Sinne, also was eine Kita leisten kann ist ja (...) neue Lieder, singen, basteln, was weiß ich was und das haben wir ja, natürlich haben wir auch gebastelt und wir haben auch gesungen, aber trotzdem so ein Thema bearbeiten oder was weiß ich irgendwie, was die heutzutage in der Kita alles machen, das kann man ja gar nicht zu Hause aufbringen und schon gar nicht, wenn man nebenbei arbeiten muss, von daher ist es total wichtig finde ich, dass man das nicht nachmittags macht und dann wiederum ist man aber abends auch so müde, dass man eigentlich auch nicht unbedingt noch Arbeit nachholen möchte. Also man möchte es sowieso nicht, aber (...) manchmal muss man halt und kommt nicht drum rum, aber das finde ich halt auch wirklich, das bauscht sich ja alles dann so auf, also man ist sowieso schon doppelt und dreifach belastet und dann muss man auch noch abends arbeiten, wenn man sich sonst erholt und dann fängt man morgens auch noch früher an, damit man irgendwie schonmal die Mails gecheckt hat, wenn man eigentlich anfangen würde zu arbeiten, also das türmt sich alles so aufeinander auf und da sind wir glaub ich mit der Kurzarbeit vor allem, auch wenn das finanziell eine große Einbuße hat ist das auf jeden Fall in der Zeit für uns besser machbar, als wenn wir jetzt beide noch voll arbeiten würden und dann wären die Kinder noch da. Also da bin ich auch wirklich froh, da sind wir in einer komfortablen Situation, muss man wirklich sagen.

36 I: Genau, aber die Kurzarbeit, das war von den Firmen so vorgeschrieben?

37 B: Ja.

38 I: Du hast ja schon gesagt, dass du viele Vorteile fürs Arbeiten im Home-Office siehst, was würdest du allgemein nochmal sagen, was so die Vor- und Nachteile konkret sind am Home-Office?

39 B: Ja, also für uns ist der größte Vorteil auf jeden Fall, dass das Pendeln wegfällt, also der Weg zur Arbeit, das ist natürlich auch sonst, wenn man in der Stadt arbeitet auch so, dass der Weg zur Arbeit wegfällt. Aber bei uns ist es nochmal extrem, weil wir immer mindestens eine Stunde unterwegs sind. Was noch ja, was ist noch ein Vorteil? (...) Muss ich einmal fragen, allgemein oder jetzt in der Corona Zeit, weil das sind ja schon zwei verschiedene Arten im Home-Office zu arbeiten, muss man sagen.

40 I. In der Corona Zeit.

41 B: Also dann ist im Grunde im Home-Office arbeiten natürlich, also vor allem der Pendelweg der wegfällt und so viel mehr positives gibt es eigentlich auch nicht, außer, dass man sieht, dass alles, was man sonst so gemacht hat auch im Home-Office möglich ist. Also rein technisch finde ich, dass wir uns in der kurzen Zeit sehr viel weiterentwickelt haben, sehr viele Sachen jetzt einfach Remote passieren können, die vorher angeblich nicht möglich waren, das festzustellen ist ja auch schonmal interessant, wenn das vorher so schwierig war umzusetzen und jetzt auf einmal geht das alles, dann kann es ja eigentlich auch vorher nicht so wahnsinnig schwierig gewesen sein. Das finde ich total gut. Ich kann sagen, dass (...) ich glaube viele das nicht bestätigen würden, aber in unserem konkreten Fall in unserem Team ist es so, dass dadurch, dass alle zu Hause arbeiten, dann sieht man das Wohnzimmer, dann kommt mal ein Kind rein, dann schreibt mal einer, ich schaff es heute nicht, weil irgendwas mit keine Ahnung. Da war man viel mehr an den Leuten dran, also was sonst so ganz normal ist, jeder geht so, kommt an seinen Platz und man arbeitet in diesem Großraumbüro, das ist auch oft anonym und das fand ich so eigentlich ganz interessant zu sehen, dass das irgendwie dadurch, dass man dann, man sah dann das Wohnzimmer oder genau, wie ich gesagt hab, ständig kam dann ein Kind rein oder jemand sagt, oh Gott das ist jemand, ich muss mal schnell (...) kurz, weißt du während der Konferenz geht mal einer schnell raus, weil irgendwas mit den Kindern ist, das war in der Zeit jetzt normal, weil muss ja, man muss sich ja auch darum kümmern und klar versucht man irgendwie die Kinder auch rauszuhalten und zu sagen jetzt wo ich Konferenz hab dürft ihr nicht reinkommen oder man schließt ab oder sowas, aber es ist halt immer mal was und das fand ich eigentlich, es hat sich so eine Nähe entwickelt einfach zu den Kollegen, die man vorher einfach nicht hatte, weil man hat ja auch gesehen, wie jeder wohnt, das ist ja auch total interessant, das weiß man ja sonst nicht. Also das finde ich auch ein Vorteil muss ich sagen. Am Anfang haben wir immer noch, weil wir ziemlich viele Eltern sind in unserem Team, haben wir oft noch gesagt, oh was kocht ihr heute, weil dieses Kochthema ist ja auch wirklich, ich weiß nicht ob du das mitbekommen hast, aber Eltern müssen ja jetzt sieben mal in der Woche kochen, das hat man ja vorher nicht gemacht, das ist für Eltern einfach ein riesengroßes Thema, also für die meisten, die ich kenne, eigentlich für alle, weil wem fällt denn schon ein, was er sieben mal in der Woche kochen soll für Kinder, da weiß man das einfach nicht, weil sonst macht die Kita kocht, in der Schule kriegen die Essen, dann gibt es abends ein

Brot und am Wochenende kocht man schön zusammen, so war das zumindest bei uns. Ich mein das war als ich Kind war anders, aber heutzutage essen die in der Kita und in der Schule und man muss sich darum überhaupt nicht kümmern (...) und das muss ja nebenbei sein, also man arbeitet und muss ja eigentlich auch dann irgendwie noch für die Kinder was zu essen zubereiten während man arbeitet, damit die dann auch was zu essen haben und genau, da haben wir dann im Home-Office immer, also da haben wir bei der Konferenz dann immer gesagt, oh was kocht ihr heute und so und das war ja auch nochmal interessant einfach, das hat einfach so ein bisschen Nähe zwischen den Kollegen gebracht, fand ich spannend einfach.

42 I: Ja, kann ich mir vorstellen, dass dann auch bisschen privater dann irgendwie ist. Ich glaube ich hab sogar jetzt fast alle Fragen. Außer dir fällt noch irgendwas ein, was du mir noch mitteilen möchtest über eure Situation.

43 B: Also du hast ja gesagt, du gehst auch so ein bisschen oder deine Arbeit geht auch so ein bisschen in das Rollenverständnis von Mann und Frau. Also dazu kann ich definitiv sagen, in meiner Instagramblase oder Freundesblase hab ich auch oft gehört irgendwie die Frau ist so ein bisschen zurückversetzt in die 50er Jahre, weil ja klar ist der Mann arbeitet weiter, die Frau hat aufgehört zu arbeiten, in der Corona Zeit jetzt und (...) also das zumindest kann ich für uns jetzt überhaupt nicht bestätigen, weil wir, ich hab dir ja gesagt, mein Mann ist sehr viel mehr zu Hause als vorher und kann ja sehr viel mehr von der Care-Arbeit zumindest übernehmen als vorher, von daher hat sich das bei uns (...) gerade jetzt, wo er auch in Kurzarbeit ist, vorher war es natürlich noch anders, weil er ja hier auch voll gearbeitet hat und ich war trotzdem mittags fertig, aber jetzt wo er auch in Kurzarbeit ist, sind wir ja quasi auf 50 50, was wir sonst niemals waren und was wir uns auch sonst nicht leisten könnten, so runterzufahren (...), auch wenn ich das toll finden würde, aber (...) genau, also das finde ich jetzt, also das ist für uns auch was positives, dass man da jetzt wirklich die Möglichkeit hat das 50 50 aufzuteilen. Und das klappt finde ich auch super und das tut meinem Mann auch gut und das tut dem Verhältnis von meinem Mann zu den Kindern auch gut. Aber ich kann mir halt auch vorstellen, dass es für viele so ist, dass wenn der Mann weiter arbeiten geht und die Frau aufhört wegen Corona, ich weiß nicht genau, warum man das so machen sollte, aber wahrscheinlich einfach, weil eine Frau zurücksteckt, weil der Mann mehr verdient, dann (unv.) die Frau doppelt und dreifach und dann kommt man sich wirklich nur noch vor wie jemand, der irgendwie kocht und putzt und sich um die Kinder kümmert und das finde ich ja auch wirklich hart, aber das kann ich für uns nicht sagen, für uns ist eigentlich das Gegenteil, die vorher so festgelegten Rollenbilder sind fast ein bisschen aufgeweicht. Und die Rollenbilder haben wir uns ja freiwillig ausgesucht, da bin ich ja jetzt nicht reingezwungen worden oder so, sondern das ist wirklich auch eine bewusste Entscheidung, aber definitiv ist das einfach ein sehr veraltetes Rollenbild, was wir ja auch fahren, also dadurch, dass ich in Kurzarbeit bin und er arbeitet Vollzeit jetzt mit dem einen freien Tag das ist super und vorher Vollzeit er und ich Teilzeit, das ist ja so ein wirklich klassisches Bild (...) und das konnte ich mir auch vorher nie vorstellen, aber das ist natürlich auch immer so eine Frage, also genau, aber das ist ja jetzt so aufgebrochen, das finde ich total gut.

44 I: Auf jeden Fall sehr interessant zu hören, das kommt ja auch immer total auf die persönlichen Erfahrungen an.

45 B: Das denke ich auch, egal wen du da fragst, du wirst wahrscheinlich völlig unterschiedliche Sachen hören. Also wenn jetzt jemand (...) Vollzeit weiter arbeiten muss und hat immer die Kinder zu Hause, wird der ja völlig andere Erfahrungen gehabt haben, als jemand, der in Kurzarbeit ist oder gar nicht mehr arbeiten musste und das ist ja wirklich ja, also (...). Und sehr viele Leute haben ja auch sehr sehr sehr viele blöde Erfahrungen in Corona Zeiten gemacht, für die ist das einfach super schwer und ich weiß auch, dass es nicht selbstverständlich ist, dass wir noch was positives daraus ziehen und deswegen bin ich auch total dankbar, aber (...) ja.

Anhang 5: Kategoriensystem

	K1 Home-Office	K2 Kinderbetreuung	K3 Vereinbarkeit
Inhaltliche Beschreibung	<p>Diese Kategorie bezieht sich auf die Arbeit im Home-Office. Dabei soll geschaut werden, inwiefern sich die Arbeitszeiten verändern und wie die räumliche Situation aussieht und welche Auswirkungen dies auf die Personen hat. Die mögliche Veränderung des Arbeitszeitmodells hinsichtlich der Stundenanzahl soll als weiterer Indikator genutzt werden, um den unterschiedlichen Umgang der Geschlechter mit der Situation zu analysieren.</p>	<p>Hier werden Aspekte hinsichtlich der Kinderbetreuung gesammelt. Dabei wird geprüft, inwiefern sich die Aufteilung der Care-Arbeit durch die Arbeit im Home-Office geändert hat, mit der Besonderheit, dass die Kinder zu Hause betreut werden. Es wird dabei geschaut, inwiefern sich die Elternteile mit den Kindern beschäftigen und wie die Kinder sich gegenüber den Eltern verhalten. Hier wird der Ist-Zustand der Betreuung der Kinder zu Hause während des Lockdowns mit der Situation zuvor verglichen.</p>	<p>Hier werden Aspekte gesammelt, die auf die Vereinbarkeit verschiedener Bereiche eingehen. Zum einen geht es um die Trennung zwischen Freizeit beziehungsweise Privatsphäre und Arbeit sowie damit einhergehend die Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie. Zum anderen sollen auch Aspekte berücksichtigt werden, die sich auf die Aufteilung der Aufgaben im Haushalt beziehen. Auch hier soll geschaut werden, inwiefern sich Aspekte durch die Änderung der Arbeitssituation und der Kinderbetreuung geändert haben.</p>
Anwendung der Kategorie incl. Unterpunkte	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Veränderungen durch die Arbeit im Home-Office 1.1.1. Arbeitszeiten 1.1.2. Räumliche Situation 1.1.3. Vorteile 1.1.4. Nachteile 1.1.5. Betriebliche Voraussetzungen 1.1.6. Druck durch Arbeitgeber*in 1.2. Arbeitszeitmodelle der Partner 1.2.1. Veränderung der wöchentlichen Stundenzahl 1.2.2. Gründe der Entscheidung 	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Kinderbetreuung zu Hause im Lockdown 2.1.1. Aufteilung der Care-Arbeit 2.1.2. Beschäftigung der Kinder 2.1.2.1. Homeschooling 2.1.3. Verhalten der Kinder in Bezug auf die Eltern im Home-Office 2.2. Kinderbetreuung vor Lockdown 2.2.1. Externe Betreuung 2.2.2. Care-Arbeit vor Lockdown 	<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Vereinbarkeit 3.1.1. Vereinbarkeit Freizeit/ Privatsphäre und Erwerbsarbeit 3.1.2. Vereinbarkeit Kinder 3.1.3. Vereinbarkeit Partnerschaft 3.2. Hausarbeit 3.2.1. Aufgabenverteilung

Ankerbeispiel	<p>„Also ich kann nur sagen, aber das ist jetzt aber wirklich Corona spezifisch, nicht jetzt per se Home-Office, dass jetzt Corona spezifisch einfach weniger Zeit war und man versuchen musste wirklich dichter zu arbeiten und dann auch nochmal in die Randzeiten des Tages auszuweichen, also schon verschieben, ja, (...) dem Tag etwas wegnehmen, was sonst eigentlich ganz gut tut, nämlich schlafen (...)“ (Oslo, 23)</p>	<p>„aber (...) genau, also das finde ich jetzt, also das ist für uns auch was positives, dass man da jetzt wirklich die Möglichkeit hat das 50 50 aufzuteilen. Und das klappt finde ich auch super und das tut meinem Mann auch gut und das tut dem Verhältnis von meinem Mann zu den Kindern auch gut(...)“ (Stockholm, 43)</p>	<p>„(...)es gab bestimmt auch mal Situationen, wo ich dann einfach laut geworden bin, wo die Kinder nichts zu konnten, wo es mir dann auch hinterher selber einfach Leid tat, wenn man einfach angespannt ist, dann muss man bestimmte Sachen für die Arbeit fertig machen, dann muss man sich um das Essen kümmern, das war einfach schon, um die Kinder kümmern, wenn in der Schule was nicht lief, weil er es nicht verstanden hat, musste man mal eben ein bisschen Mathe erklären oder man musste ein bisschen Chemie erklären oder Geschichte, aber man muss sich ja dann auch erst reinlesen, das ist ja jetzt auch nicht mein Fachgebiet, also das war dann schon, dass man kopfmäßig extrem voll war, fand ich, also das war schon [...] also da war man eben auch schneller mal geladen und ist schneller mal an die Decke gegangen(...)“ (Helsinki, 53)</p>
Abgrenzung	<p>Diese Kategorie soll sich abgrenzen von: Inhalten, die sich auf Aspekte der Kinderbetreuung oder der Vereinbarkeit beziehen.</p>	<p>Diese Kategorie soll sich abgrenzen von: Inhalten, die sich auf die Erwerbsarbeit beziehen. Der Fokus soll auf Aspekten der Kinderbetreuung liegen, für die Situation vor und während des Lock-downs.</p>	<p>Diese Kategorie soll sich abgrenzen von: Inhalten, die sich auf die Erwerbsarbeit im Home-Office beziehen.</p>

S