

Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
Nachhaltige Wirtschaft
Nachhaltige Unternehmensführung

Masterarbeit

**Der Anstieg des Homeoffice
während der Corona-Pandemie**

Potenziale und Grenzen der veränderten Arbeitspraktiken und
Arbeitsbedingungen in Anbetracht der Nachhaltigkeit

Autorin:	Madeleine Hahnle Pfeilstraße 23 16225 Eberswalde E-Mail: madeleine.hahnle@hnee.de
Matrikelnummer:	17211374
Gutachter:	Prof. Dr. Benjamin Nölting
Zweitgutachterin:	Dr. Bettina König
Abgabetermin:	22.07.2021

Kurzfassung

Die vorliegende Masterarbeit behandelt den Anstieg des Homeoffice als Maßnahme zum Schutz vor Infektionen während der Corona-Pandemie. Es wird den Fragen nachgegangen, welche Veränderungen bezogen auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sich aus der abrupten Umstellung ergaben und welche Auswirkungen hinsichtlich der sozial-ökologischen Nachhaltigkeit von Bedeutung sind.

Diesbezüglich wurden Daten der bürgerwissenschaftlichen Studie „Logbuch der Veränderungen“ qualitativ ausgewertet. Den konzeptionellen Rahmen für die Auswertung lieferte die Praxistheorie. Anhand der drei Elemente Materialität, Kompetenzen und Bedeutung wurden die drei soziale Praktiken – *Homeoffice*, *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* und *Präsenzarbeit* – rekonstruiert.

Die Auswertung ergab, dass trotz teilweise unzureichender Arbeitsbedingungen zu Beginn der Pandemie, im Laufe der Zeit neue Routinen etabliert werden konnten und der größte Teil der Logbuchschreiber*innen sich wünscht, auch nach der Pandemie ein kombiniertes Arbeitsmodell aus Homeoffice und Büro umsetzen zu können.

Schlagwörter: Homeoffice, Corona-Pandemie, soziale Praktiken, Arbeitsbedingungen, sozial-ökologische Auswirkungen

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	II
Inhaltsverzeichnis.....	III
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis.....	VI
Abkürzungsverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung und Zielsetzung.....	1
1.2 Aufbau der Arbeit.....	4
2 Homeoffice – Treiber, Verbreitung und Veränderungsdimensionen	6
2.1 Sozial-ökologische Betrachtung des Homeoffice	14
2.1.1 Potenziale und Grenzen hinsichtlich sozialer Nachhaltigkeit	16
2.1.2 Potenziale und Grenzen hinsichtlich ökologischer Nachhaltigkeit	17
2.2 Homeoffice-Erfahrungen während der Corona Pandemie	19
3 Praxistheorie als konzeptioneller Rahmen zur Auswertung der empirischen Daten	24
3.1 Das Konzept sozialer Praktiken	25
3.2 Elemente sozialer Praktiken nach Shove et al.	28
4 Zwischenfazit Theorie.....	30
5 Methodik des Projektes Logbuch der Veränderungen und der Datenauswertung	33
5.1 Forschungsdesign des Projekts Logbuch der Veränderungen	33
5.2 Erhebungsinstrumente des Logbuchs der Veränderungen.....	35
5.3 Durchführung der Studie / Untersuchungsverlauf des Logbuchs der Veränderungen.....	37
5.4 Stichprobe des Logbuchs der Veränderungen mit Fokus auf das Handlungsfeldes Arbeit	40
5.5 Datenauswertung im Rahmen dieser Arbeit.....	43
6 Ergebnisse	49
6.1 Rekonstruktion der Praktiken im Handlungsfeld Arbeit	49
6.1.1 Homeoffice.....	49
6.1.2 Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten	56
6.1.3 Präsenzarbeit.....	61
6.2 Fazit Ergebnisse.....	66

7	Ergebnisdiskussion	67
7.1	Interpretation der Ergebnisse	67
7.1.1	Soziale Praktiken und Veränderungen im Handlungsfeld Arbeit	67
7.1.2	Sozial-ökologische Nachhaltigkeitspotenziale bzw. Hemmnisse	72
7.1.3	Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen.....	76
7.2	Methodenreflexion	79
8	Fazit.....	81
	Literaturverzeichnis.....	VII
	Anhänge.....	VII
	Anhang 1: Überblick Studienergebnisse	VII
	Anhang 2: Fragebogen Logbuch der Veränderungen	VII
	Anhang 3: Codierplan	VII
	Anhang 4: Liste der Codes	VII
	Anhang 5: Auszug des Datensatzes	VII
	Eidesstattliche Versicherung	XIX

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Treiber für die Verbreitung flexibler Arbeitsformen.....	8
Abb. 2 Verbreitung von Homeoffice nach Stellung im Beruf 2019	10
Abb. 3 Vorbehalte gegenüber Homeoffice und mobiler Arbeit	12
Abb. 4 Veränderungsdimensionen flexibler Arbeitsformen	13
Abb. 5 Wirkungen der Verbreitung von Homeoffice und Videokonferenzen.....	18
Abb. 6 Schema zur Datenauswertung.....	44
Abb. 7 Worthäufigkeiten nach erster Autocodierung in MAXQDA.....	45
Abb. 8 Vergebene Codes für Praktiken im Mehrfachschreiber*innen-Datensatz	45
Abb. 9 Zwischenergebnis codierte Praktiken	46
Abb. 10 Codierschema in Form.....	46
Abb. 11 Erweitertes Codierschema der Praktik Homeoffice.....	47
Abb. 12 Aufbereitete Praktiken.....	48
Abb. 13 Wortwolke der Materialität in der Praktik Homeoffice	50
Abb. 14 Wortwolke der Kompetenzen in der Praktik Homeoffice.....	52
Abb. 15 Zusammenfassung der einzelnen Elemente der Praktik Homeoffice	56
Abb. 16 Wortwolke der Materialität in der Praktik Digitale Kommunikation und Arbeitsorganisation.....	57
Abb. 17 Zusammenfassung der einzelnen Elemente der Praktik Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten.....	61
Abb. 18 Wortwolke der Materialität in der Praktik Präsenzarbeit	62
Abb. 19 Zusammenfassung der einzelnen Elemente der Praktik Präsenzarbeit.....	65

Tabellenverzeichnis

Tab. 1 Verbreitung und Intensität von Homeoffice und mobiler Arbeit 2015, 2017, 2019.....	11
Tab. 2 Potenziale und Grenzen des Homeoffice	14
Tab. 3 Kriterien für gute Arbeit	16
Tab. 4 Rücklauf gültiger Lockbucheinträge gesamt und je Phase der Logbucherhebung.....	41
Tab. 5 Beschreibung der Logbuchschrreiber*innen nach Angaben zu Geschlecht.....	41
Tab. 6 Beschreibung der Logbuchschrreiber*innen nach Angaben zu ihrem Alter	42
Tab. 7 Beschreibung der Logbuchschrreiber*innen nach Angaben zu ihrer Tätigkeit... ..	42
Tab. 8 Im Homeoffice adressierte Kriterien für gute Arbeit in Anbetracht der coronabedingten Umstände	74

Abkürzungsverzeichnis

CO ₂ äq	CO ₂ -Äquivalente
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
HO	Homeoffice
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie(n)
IT	Informationstechnologie
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PC	Personal Computer
VPN	Virtual Private Network

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

Der Wandel der Arbeitswelt, der sich bereits vor der Corona-Pandemie stetig vollzogen hat, wird angetrieben durch die globalen Megatrends Globalisierung, Digitalisierung und Klimawandel (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017; Zukunftsinstitut GmbH, 2021). Für die Zukunft der Arbeit werden in diesen Zusammenhängen unterschiedliche Szenarien prognostiziert, insbesondere im Kontext der Digitalisierung und Automatisierung. Stichwort: Industrie 4.0 und künstliche Intelligenz. Dies kann als Fluch und Segen zugleich betrachtet werden: Auf der einen Seite verheißen diese Konzepte Produktivitätssteigerungen und die Befreiung der Beschäftigten von der Mühsal der Arbeit, indem körperlich anstrengende und monotone Routinetätigkeiten automatisiert werden. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr der Rationalisierung, der damit verbundene Verlust von Arbeitsplätzen sowie die Notwendigkeit neuer Qualifikationen in der veränderten Arbeitswelt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017; Zukunftsinstitut GmbH, 2021). Dies sind Themen, um die sich die politischen Debatten über die Zukunft der Arbeit in der jüngeren Vergangenheit vornehmlich kreisten. Parallel dazu wurde sich allmählich – angesichts gesellschaftlicher Veränderungen, des demografischen Wandels und einem veränderten Verständnis von Arbeit – zunehmend mit neuartigen Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitsmodellen im Rahmen von Konzepten der sogenannten *Arbeit 4.0* auseinandergesetzt. Weil vermehrt Sinnfragen und individuelle Lebensstile in den Mittelpunkt rücken, die in der Erwerbsarbeit Berücksichtigung finden sollen, werden unter dem Begriff *New Work* zunehmend neue Formen von Führung und Arbeitsorganisation erprobt. Neben hierarchiefreien Führungskonzepten und plakativen Mitarbeiter*innen-Incentives gelten in diesem Zusammenhang vor allem zeit- und ortsflexible Arbeitsmodelle als vielversprechend, um die Arbeitszufriedenheit zu steigern. Ihnen wird u.a. zugesprochen, eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu ermöglichen, wodurch sich die Arbeitszufriedenheit und somit auch die Produktivität steigern ließe. So könnte man davon ausgehen, dass sie sowohl bei Beschäftigten als auch Unternehmen auf Zuspruch stoßen und in der Praxis Anwendung finden. Die Realität sah bisher jedoch anders aus, vielmehr wurden sie als Konzepte der Zukunft betrachtet, auf die sich infrastrukturell und kulturell noch

vorbereitet werden muss. Mit Ausbruch des Coronavirus wurde diese Zukunft jedoch schlagartig Gegenwart.

Als am 11. März 2020 der Ausbruch des COVID-19 Virus offiziell von der Weltgesundheitsorganisation zur weltweiten Pandemie erklärt wurde, beschloss die deutsche Bundesregierung wenige Tage später Präventionsmaßnahmen, um die Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern (Weltgesundheitsorganisation, 2021). Mit dem darauffolgenden Lockdown am 22. März 2020 und den damit verbundenen Einschränkungen in der alltäglichen Lebensführung waren die Bürgerinnen und Bürger sowohl in ihrem privaten als auch beruflichen Umfeld vor erhebliche Herausforderungen gestellt (Kodzo, 2021). Etablierte Routinen ihres Alltags waren zum Schutz der persönlichen und gesellschaftlichen Gesundheit und aufgrund der bestehenden Kontaktbeschränkungen nicht mehr ausführbar. Es bedurfte Anpassungsreaktionen auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft, in Organisationen und Unternehmen sowie auf individueller Ebene (B. König et al., 2021). Zur Einhaltung der staatlich verordneten Maßnahmen in Unternehmen und öffentlichen Institutionen wurden flächendeckend Beschäftigte, deren Tätigkeit dafür geeignet waren, dazu aufgefordert von zu Hause aus zu arbeiten. Berufsgruppen, deren Tätigkeit dafür ungeeignet und nicht systemrelevant waren, wurden in erheblichen Ausmaßen in Kurzarbeit beschäftigt, sodass eine Neuorganisation des Arbeitsalltags erforderlich war und Unsicherheiten auf Seiten der Unternehmen und der Beschäftigten bestanden (Wagner, 2020). Mit der Umstellung auf Homeoffice wurde es notwendig, Arbeitsprozesse umzustrukturieren, neue digitale Methoden anzuwenden und einen neuen Umgang mit Kolleg*innen zu pflegen, da physischer Kontakt vorerst nicht möglich war. Soweit möglich wurden sämtliche Aktivitäten in den virtuellen Raum verlagert, sodass die Pandemie bereits in einem sehr frühen Stadium als Treiber der digitalen Transformation betrachtet wurde und Fragen über mittel- und langfristige gesellschaftliche Veränderungen gestellt wurden.

Vor diesem Hintergrund startete im März 2020 das Forschungsprojekt *Logbuch der Veränderungen*. Es wurde vom Forschungszentrum [Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer] der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) als bürgerwissenschaftliche Studie ins Leben gerufen. Das Ziel der Studie ist es, empirische Erkenntnisse über die sich im Zuge der Corona-Pandemie

vollziehenden Veränderungsprozesse zu gewinnen, da diese als Beispiele gesellschaftlicher Transformationsprozesse interpretiert werden können (B. König et al., 2021). „Eine Untersuchung der Anpassung an die Gesundheitskrise erlaubt es, Prozesse, Handlungen, Praktiken, Spielräume und Entscheidungsmuster der Veränderung zu entdecken“ (B. König et al., 2021), aus denen möglicherweise Schlussfolgerungen für die notwendige Nachhaltigkeitstransformation gezogen werden können (B. König et al., 2021).

Im Zuge dessen wurden Bürger*innen deutschlandweit dazu eingeladen, regelmäßig ihre Erfahrungen und Beobachtungen zu pandemiebedingten Alltagsveränderungen zu dokumentieren, um somit als Expert*innen ihres Alltags einen aktiven Beitrag zu qualitativer Sozialforschung zu leisten. Zur Dokumentation wurde die Website www.logbuch-der-veraenderungen.org erstellt, auf der, in Form von Tagebucheinträgen, Beiträge zu sechs verschiedenen Handlungsfeldern – Mobilität, Einkaufen und Versorgung, Arbeit, Familie und Freizeit, Fürsorge und Betreuung, Information und Kommunikation – verfasst werden konnten. Im Zeitraum von März bis September 2020 wurden insgesamt 906 Logbucheinträge vorgenommen. Im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit werden die Einträge des Handlungsfeldes Arbeit ausgewertet.

Das Ziel der Arbeit besteht darin, die Veränderungen, welche sich aus der abrupt gestiegenen Nutzung des Homeoffice ergaben, zu untersuchen. Der Fokus liegt dabei darauf, das Homeoffice aus praxistheoretischer Perspektive zu betrachten, um veränderte oder neue Arbeitspraktiken und die daraus resultierenden Auswirkungen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene zu identifizieren. Im Rahmen dessen soll diese Arbeit folgende Forschungsfragen beantworten:

1. Welche sozialen Praktiken werden von den Logbuchschreiber*innen im Handlungsfeld „Arbeit“ im Kontext des Homeoffice beschrieben und welche Veränderungen in der Erwerbsarbeit wurden wahrgenommen?
2. Welche sozial-ökologischen Nachhaltigkeitspotenziale oder Hemmnisse ergeben sich aus den identifizierten Praktiken in der Arbeitswelt?
3. Welche Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen können aus der Zeit der Pandemie und den Logbucheinträgen für die zukünftige Gestaltung des Homeoffice gezogen werden?

1.2 Aufbau der Arbeit

Der Aufbau der Arbeit ist in drei Teile gegliedert. In Teil eins wird der Stand der Forschung anhand der zwei Schwerpunkte Homeoffice und Praxistheorie evaluiert. Dieser Teil bildet die theoretische Grundlage zur Auswertung des empirischen Datenmaterials des Logbuchs der Veränderungen und schließlich zur Beantwortung der Forschungsfragen. Einführend dazu erfolgt eine Begriffsbestimmung der verschiedenen Formen von Telearbeit, die umgangssprachlich als Homeoffice bezeichnet werden. Es werden die Ursachen und deren Zusammenhänge bezüglich der Anwendung flexibler Arbeitsformen sowie die bisherigen Entwicklungen zur Verbreitung des Homeoffice in Deutschland erläutert. In diesem Zusammenhang werden bestehende Vorbehalte gegenüber dem Homeoffice aus Sicht von Unternehmen und Beschäftigten herausgearbeitet, um später Aussagen treffen zu können, inwieweit diese abgebaut werden konnten oder weiterhin bestehen. Des Weiteren werden die in der Literatur beschriebenen Veränderungsdimensionen bezüglich der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation beschrieben. Aufbauend auf den bis hierhin skizzierten Forschungsgegenstand werden im weiteren Verlauf der Arbeit die Veränderungen im Zuge der Corona-Pandemie eingeordnet.

Daran anknüpfend erfolgt eine Auseinandersetzung mit Potenzialen und Grenzen sozial-ökologischer Nachhaltigkeit. Die Dimension der sozialen Nachhaltigkeit wird bezüglich der Arbeitsbedingungen anhand des Konzeptes *Gute Arbeit* betrachtet. Hinsichtlich der ökologischen Nachhaltigkeitsdimension werden potenzielle CO₂-Einsparungen erörtert. Den Abschluss des theoretischen Schwerpunktes zum Homeoffice bildet die Zusammenfassungen von drei Studien zu den ersten Erfahrungen im Homeoffice während der Corona-Pandemie.

Den zweiten theoretischen Schwerpunkt des ersten Teils der Arbeit stellt die Praxistheorie dar. Es handelt sich um eine kulturtheoretische Sozialtheorie, die den konzeptionellen Rahmen zur Strukturierung der Datenauswertung bildet. Der Fokus liegt dabei darauf, den Begriff der sozialen Praktik mit ihren drei Elementen zu definieren, um darauf aufbauend im Ergebnisteil Praktiken aus dem empirischen Datenmaterial rekonstruieren zu können.

Der zweite Teil der Arbeit umfasst das methodische Vorgehen des Forschungsprojektes *Logbuch der Veränderungen* sowie das der Datenauswertung im Rahmen dieser Arbeit. Hierzu werden zunächst das Forschungsdesign, die Erhebungsinstrumente, der Untersuchungsverlauf und die Stichprobe der bürgerwissenschaftlichen Studie erläutert. Abschließend wird die Anwendung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010) und die Nutzung von MAXQDA zur Auswertung der Logbucheinträge beschrieben.

Im dritten und letzten Teil werden die Ergebnisse auf Basis der Praxistheorie in Form von drei rekonstruierten Praktiken – Homeoffice, Digitale Kommunikation und Arbeitsorganisation, Präsenzarbeit – aus dem Handlungsfeld Arbeit dargestellt. Anschließend daran werden im Rahmen der Ergebnisdiskussion die Ergebnisse interpretiert, Forschungsfragen beantwortet sowie die angewendeten Methoden reflektiert. Den Abschluss der Arbeit bildet ein Fazit, welches die Ergebnisse der Arbeit zusammenfasst und einen Ausblick auf weitere Forschungsbedarfe gibt.

2 Homeoffice – Treiber, Verbreitung und Veränderungsdimensionen

Begriffsbestimmungen

Im Sprachgebrauch werden die Begriffe Homeoffice, Telearbeit und mobiles Arbeiten häufig gleichbedeutend für Formen flexibler Arbeit verwendet, obwohl hinsichtlich der Voraussetzungen und Bedingungen Unterschiede existieren. Der Begriff Telearbeit beschreibt allgemein die Erbringung der Arbeitsleistung von Arbeitnehmer*innen für Arbeitgeber*innen außerhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens, unter Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) (Bremer, 1998). Dabei ist zwischen drei Formen zu unterscheiden:

Teleheimarbeit

Bei der häuslichen Telearbeit (Teleheimarbeit) steht Arbeitnehmer*innen kein Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung, sie verrichten ihre Arbeit ausschließlich von zu Hause. Dazu wird ihnen durch den/die Arbeitgeber*in ein Arbeitsplatz in den privaten Räumlichkeiten eingerichtet (CMS Legal Services EEIG, 2021). Dieser muss den folgenden gesetzlichen Anforderungen an Telearbeitsplätze gemäß der Arbeitsstättenverordnung § 2, Abs. 7 entsprechen (Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, 2020):

- Fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten
- Gemeinsam vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung des Telearbeitsplatzes sind in Form des Arbeitsvertrages oder einer Vereinbarung festgehalten
- Ausstattung mit Mobiliar, Arbeitsmittel und der nötigen Kommunikationstechnik wird von dem/der Arbeitgeber*in zur Verfügung gestellt

Für die Beschäftigten besteht keine Wahlfreiheit hinsichtlich ihres nicht-betrieblichen Arbeitsplatzes, sondern er ist auf den, durch den/die Arbeitgeber*in eingerichteten und geprüften, Telearbeitsplatz festgelegt. Die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitssicherheitsstandards liegt bei dem/der Arbeitgeber*in (Knuth, 2019).

Alternierende Telearbeit

Dabei steht Beschäftigten ein Arbeitsplatz im Unternehmen und ein Telearbeitsplatz in den privaten Räumen zur Verfügung. Somit kann die Arbeit abwechselnd von zu Hause oder aus dem Büro in der Arbeitsstätte erbracht werden. Daraus ergibt sich der Vorteil, dass sowohl von der Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit profitiert werden kann und dennoch durch die zeitweise Anwesenheit der Kontakt zu Kolleg*innen und Vorgesetzten aufrecht erhalten bleibt. Das Verhältnis zwischen Arbeit vor Ort und von zu Hause wird individuell vereinbart (Bremer, 1998). Für Arbeitgeber*innen bietet diese Form der Telearbeit die Möglichkeit Büroflächen im Unternehmen einzusparen, in dem ein Arbeitsplatz von mehreren Mitarbeit*innen geteilt wird (Fachanwalt.de, 2020).

Mobile Telearbeit kurz mobile Arbeit

Im Gegensatz zur Teleheimarbeit existiert für mobile Arbeit keine gesetzliche Regelung, in der Anforderungen an die Ausstattung des Arbeitsplatzes gestellt werden. Die Arbeitsleitung wird von unterwegs bzw. einem unbestimmten Ort, der auch das Zuhause sein kann, mit Hilfe von mobilen Endgeräten, wie Laptop, Smartphone und Tablet, erbracht. Sämtliche Einigungen zwischen Arbeitgeber*innen und Beschäftigten beruhen im Allgemeinen auf freiwilligen Entscheidungen der Arbeitgeber*innen.

Homeoffice

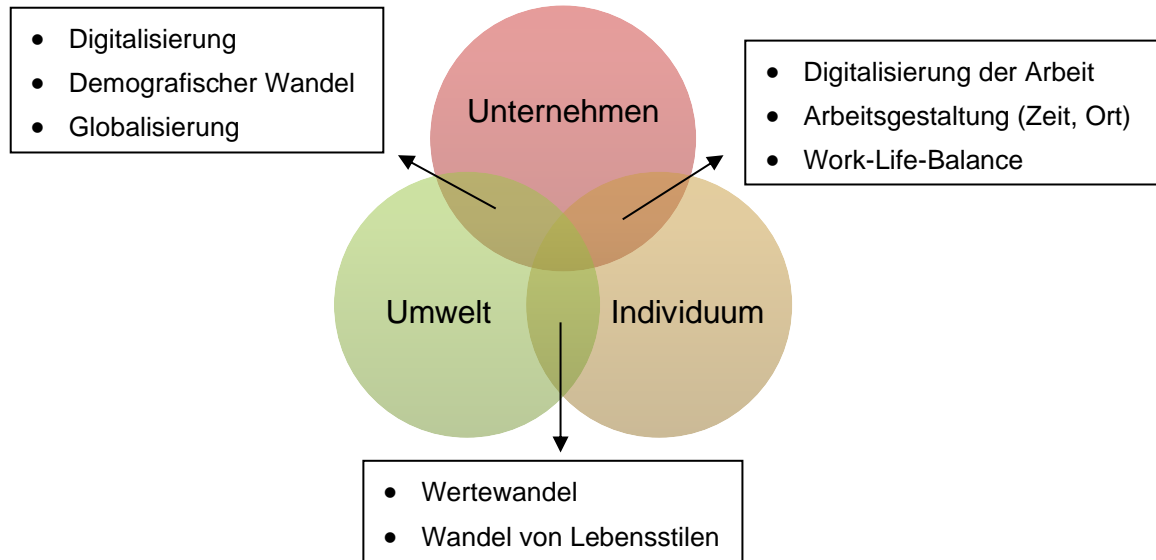
Der Begriff Homeoffice wird umgangssprachlich für alle drei Formen von Telearbeit verwendet. Wenn im weiteren Verlauf der Arbeit die Rede von Homeoffice ist, können damit ebenfalls alle drei Formen von Telearbeit gemeint sein. Die undifferenzierte Verwendung des Begriffs in der Arbeit ist damit begründet, dass zu Beginn der Krise, als eine Vielzahl der deutschen Beschäftigten zum Schutz vor Ansteckungen von ihren Arbeitgebern zum Arbeiten nach Hause geschickt wurden, in der Regel keine konkreten Vereinbarungen zu den Arbeitsbedingungen bestanden (Westheide, 2020). Somit ist es nicht möglich, anhand der definierenden Merkmale zu unterscheiden, um welche Form der Telearbeit es sich explizit handelt.

Treiber

Die Digitalisierung und damit verbundene Veränderungen in der Arbeitswelt gelten als wesentliche Treiber für die Etablierung flexibler Arbeitsmodelle. In enger

Wechselwirkung mit weiteren gesellschaftlichen Transformationen, wie der Globalisierung und dem demografischen Wandel hat sich in den vergangenen mehr als drei Jahrzehnten ein maßgeblicher kultureller und gesellschaftlicher Wertewandel vollzogen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017).

Abb. 1 Treiber für die Verbreitung flexibler Arbeitsformen



Quelle: Eigene Darstellung.

Die umfassende globale Vernetzung von Unternehmen in Form der Globalisierung, welche durch die Digitalisierung erreicht wurde, setzt Unternehmen einem steigenden Wettbewerbsdruck aus. Auf der anderen Seite eröffnen sich Zugänge zu internationalen Arbeitskräftemärkten, sodass dem Fachkräftemangel im Zuge des demografischen Wandels begegnet werden kann (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017; Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2016). Im Kontext des demografischen Wandels werden zugleich die Arbeitskrafterhaltung älterer Beschäftigter und die Steigerung der Arbeitgeber*innenattraktivität gegenüber jungen Nachwuchskräften angestrebt. Dafür erfordert es Arbeitsmodelle, welche die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sowie die Integration individueller Lebensstile ermöglichen, um den veränderten Lebensstilen und Wertevorstellungen jüngerer Generationen gerecht zu werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017; Kuder et al., 2016). Anstelle von Sicherheit, Verbindlichkeit und Aufstiegschancen treten Flexibilität, Handlungsautonomie und Selbstverwirklichung als Wertmaßstäbe für die Güte von Erwerbsarbeit (Klöß et al., 2016). Derartige Tendenzen kombiniert mit den neuen Möglichkeiten, die sich aus der Digitalisierung sowie der Anwendung moderner IKT ergeben, führen zu

veränderten Erwartungen an das Arbeitsumfeld (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017; Klöß et al., 2016). Durch die Nutzung des Internets, mobiler Endgeräte und diverser Softwarelösungen zum Austausch von Daten und zur virtuellen Zusammenarbeit bestehen Möglichkeiten für zeit- und ortsflexibles Arbeiten. Für Beschäftigte bietet dies die Chance, selbstbestimmter verschiedene Lebenswelten individuell zu gestalten und auszubalancieren. Den Unternehmen bieten orts- und zeitunabhängige Arbeitsmodelle die Chance, ihre Arbeitgeber*innenattraktivität zu steigern und flexibler auf externe Einflüsse des Marktumfeldes reagieren zu können (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017).

Während in den letzten Jahren flexible Arbeitsmodelle aufgrund verschiedener Vorbehalte noch zurückhaltend umgesetzt wurden, erfuhren sie zu Beginn und im Laufe der Corona-Pandemie einen starken Zuwachs. Aufgrund der genannten Aspekte und der Entwicklungen in der jüngeren Vergangenheit nahm der gesellschaftliche und wissenschaftliche Diskurs über flexible Arbeitsformen, wie Homeoffice und mobiles Arbeiten, an Fahrt auf. In der Politik wurde im Herbst 2020 über einen Gesetzesentwurf zum Recht auf Homeoffice debattiert und zahlreiche Studien setzten sich mit den Arbeitsbedingungen im Homeoffice auseinander (Lott et al., 2021).

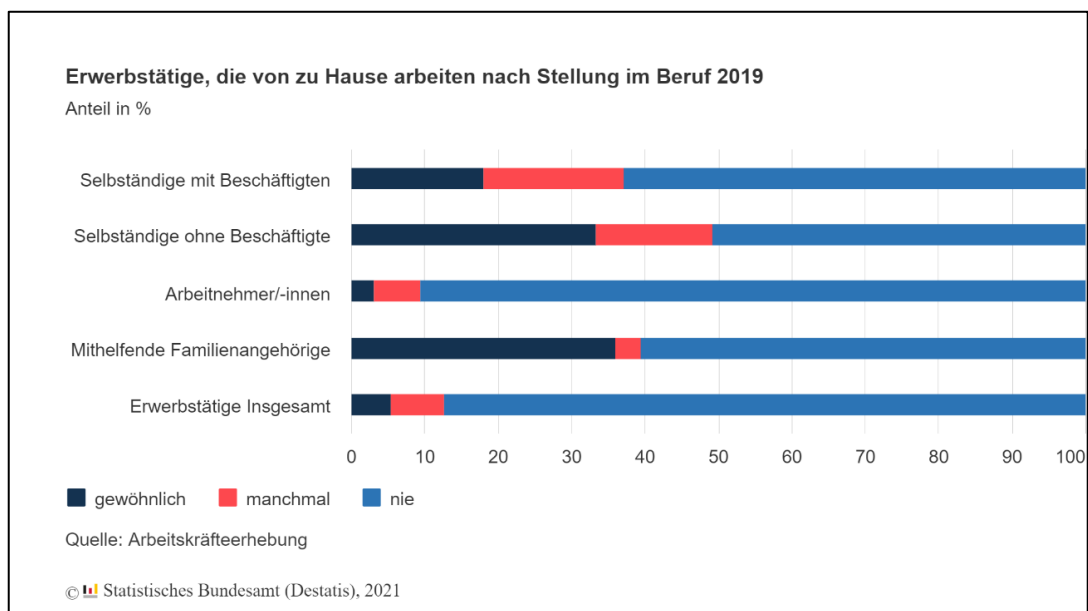
Verbreitung

Bis zum Ausbruch der Corona-Krise war die Verbreitung des Homeoffice, trotz steigender Tendenz in vorangegangenen Jahren, noch nicht sehr hoch (Brenke, 2016; Initiative D21 e. V., 2020; Statistisches Bundesamt, 2020; Wöhrmann et al., 2020). Bereits 2016 titelte Brenke „Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft“ (Brenke, 2016, S. 95). Im europäischen Vergleich lag der Anteil von Homeoffice Nutzer*innen in Deutschland hinter Ländern, wie den Niederlanden, Frankreich, Portugal oder der Schweiz (Brenke, 2016). Daran hatte sich auch in den darauf folgenden drei Jahren bis zur Corona-Krise nicht viel geändert (Grunau et al., 2019).

Laut Mikrozensus Erhebungen arbeiteten 2019 12,9 Prozent der Erwerbstätigen von zu Hause. 5,5 Prozent von ihnen nutzten regelmäßig die Möglichkeit auf Homeoffice, d.h. sie arbeiteten täglich oder mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit von zu Hause. Der Anteil derer, die weniger als die Hälfte von zu Hause arbeiteten, betrug 7,3 Prozent. Neben der Verbreitung und Intensität der Nutzung

des Homeoffice erfasste der Mikrozensus ebenso Unterschiede bezüglich demografischer Aspekte und dem Zugang zu Homeoffice in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung. Ein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Nutzung des Homeoffice existierte nicht. Der Anteil von Frauen und Männern, die regelmäßig von zu Hause arbeiteten, war mit jeweils 5,5 Prozent gleich hoch. Lediglich bei den Beschäftigten, die manchmal von zu Hause arbeiteten, war der Anteil der Männer (8,5 Prozent) etwas über dem der Frauen (6,1 Prozent). Eindeutige Unterschiede in der Nutzung des Homeoffice ergeben sich jedoch aus der Stellung im Beruf. Der Mikrozensus zeigte, dass 2019 Solo-Selbstständige die Gruppe darstellten, deren Homeoffice-Anteil mit 49,3 Prozent am höchsten war. Der Anteil abhängig Beschäftigter dagegen war mit 9,6 Prozent bedeutend geringer. Darüber hinaus belegt der Mikrozensus auch, dass der Zugang zu Homeoffice häufiger höher qualifizierten Beschäftigten vorbehalten ist und von der Art der Tätigkeit abhängt. (Statistisches Bundesamt, 2020)

Abb. 2 Verbreitung von Homeoffice nach Stellung im Beruf 2019



Quelle: (Statistisches Bundesamt, 2020)

Andere Erhebungen, wie die Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin oder der D21-Digital-Index 2019 belegen ähnliche Zahlen zur Verbreitung von Homeoffice und mobiler Arbeit in Deutschland. Bei dem D21-Digital-Index 2019 liegt der Anteil mit 14% etwas über dem der Erhebungen des Mikrozensus (Initiative D21 e. V., 2020). Ein Grund dafür kann sein, dass die Erhebung des D21-Digital-Index breiter angelegt ist. Im Gegenteil zum

Mikrozensus, der nur Erwerbstätige erfasst, die von zu Hause arbeiten, erhebt der Index den Anteil von Beschäftigten, die mobil arbeiten. Dazu zählen die Arbeit von zu Hause an einem festeingerichteten Telearbeitsplatz oder einem anderen Ort außerhalb der Betriebsstätte der Arbeitgeber (Initiative D21 e. V., 2020).

Die BAuA Befragungen beziehen sich auf die Jahre 2015 und 2017 und erfassen, wie der Mikrozensus, ausschließlich Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiteten (Wöhrmann et al., 2020). Die Ergebnisse bewegen sich ebenso in der gleichen Größenordnung. Während der Anteil von Beschäftigten im Homeoffice 2015 noch bei neuen Prozent lag, erreichte er 2017 bereits 12 Prozent (Wöhrmann et al., 2020).

Tab. 1 Verbreitung und Intensität von Homeoffice und mobiler Arbeit 2015, 2017, 2019

	BAuA (2015, 2017)	Mikrozensus (2019)	D21-Digital-Index (2019)
Verbreitung und Intensität	<p><u>2015:</u> 9% Erwerbstätige, die teilweise von zu Hause arbeiten</p> <p><u>2017:</u> 12% Erwerbstätige, die teilweise von zu Hause arbeiten</p>	<p>12,9% Erwerbstätige, die von zu Hause arbeiten</p> <p>5,5% regelmäßig (täglich oder mindestens die Hälfte der Arbeitszeit)</p> <p>7,3% manchmal (weniger als die Hälfte der Arbeitstage)</p>	<p>15% der Berufstätigen, die mobil arbeiten</p> <p>(festeingerichteter Telearbeitsplatz, von zu Hause oder einem anderen Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens)</p>

Quelle: Eigene Darstellung nach (Initiative D21 e. V., 2020; Statistisches Bundesamt, 2020; Wöhrmann et al., 2020)

Die angeführten Zahlen belegen einen leichten Anstieg des Homeoffice während der vergangenen Jahre. Doch wie einleitend erwähnt, blieben die Potenziale einer weiteren Verbreitung ungenutzt. Als Brenke 2016 titelte, dass die Möglichkeiten von Homeoffice nicht ausgeschöpft sind, bezog er sich auf Zahlen des sozioökonomischen Panels aus dem Jahr 2014, wonach bereits damals der Anteil von Beschäftigten im Homeoffice bei 12 Prozent lag (Brenke, 2016). Seinen Analysen zu Folge bestand jedoch im Jahr 2016 bereits bei 40 Prozent der Arbeitsplätze die Möglichkeit auf Homeoffice (Brenke, 2016).

Einen ähnlichen Standpunkt, basierend auf Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2018, nehmen Grunau et al. 2019 in einem IAB-Kurzbericht ein. Auch sie kommen zu dem Schluss, das Arbeiten von zu Hause kein Massenphänomen ist (Grunau et al., 2019). Die Gründe

dafür führen Grunau et al. sowie Brenke sowohl auf die Arbeitgeber als auch auf die Beschäftigten selbst zurück (Brenke, 2016; Grunau et al., 2019). Folgende Vorbehalte, werden für die begrenzte Verbreitung der Arbeit von zu Hause in der Literatur angeführt.

Abb. 3 Vorbehalte gegenüber Homeoffice und mobiler Arbeit

Vorbehalte von Beschäftigten und Unternehmen	Vorbehalte von Beschäftigten	Vorbehalte von Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> • Ungeeignete Tätigkeiten • Erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleg*innen • Erwünschte Präsenzkultur seitens der Führungskräfte • Fehlende technische Voraussetzungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erwünschte Trennung von Berufs- und Privatleben • Fehlender persönlicher Kontakt zu Kolleg*innen • Eingeschränkte Aufstiegschancen 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingeschränkte Führungs- und Kontrollmöglichkeiten

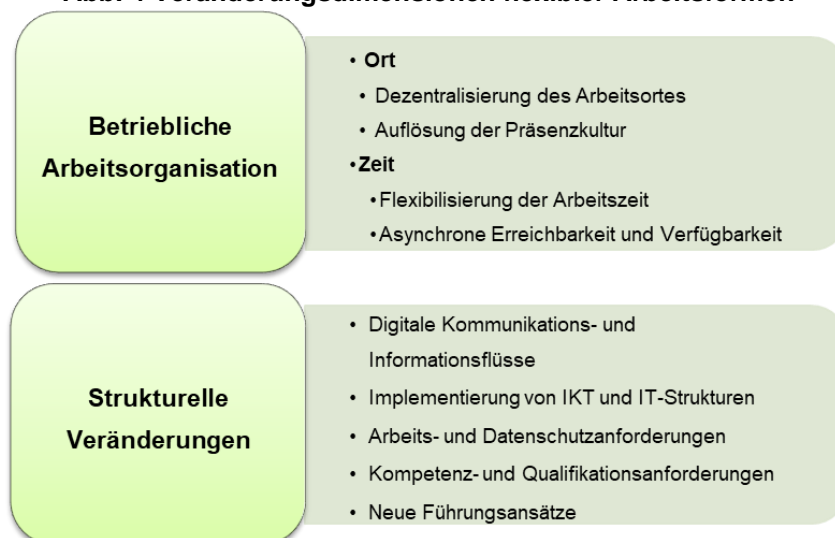
Quelle: Eigene Darstellung nach (Arnold et al., 2015; Brenke, 2016; Grunau et al., 2019; Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2020)

Entgegen aller Vorbehalte führte der Ausbruch der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 dazu, dass ein Großteil der deutschen Erwerbstätigen zum Einhalten der vorgegebenen Abstands- und Hygieneregeln und somit zum Schutz vor dem Virus von zu Hause arbeitet. Aus einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführten Beschäftigtenbefragung zum Thema „Homeoffice vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie“ geht hervor, dass im Juli/August 2020 36 Prozent der abhängig Beschäftigten aus dem Homeoffice arbeiteten (Bonin et al., 2020). Dieser Anteil entspricht annähernd dem im Jahr 2016 von Brenke prognostizierten Homeoffice-Potenzial von 40 Prozent. Ein Großteil der befragten Beschäftigten arbeitete zum Zeitpunkt der Befragung zum ersten Mal von zu Hause und diejenigen, die zuvor bereits Erfahrungen hatten, erhöhten den Anteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice, sodass sowohl eine stärkere Verbreitung als auch eine höhere Intensität seit der Corona-Krise zu verzeichnen ist (Bonin et al., 2020).

Veränderungsdimensionen und Voraussetzungen

Die Umsetzung flexibler Arbeitsformen hat Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitsorganisation. Demzufolge sind strukturelle Anpassungen erforderlich, damit Beschäftigte unter Einhaltung der Arbeitssicherheitsstandards von zu Hause genauso arbeitsfähig sind, wie am betrieblichen Arbeitsplatz und der Betrieb aufrecht erhalten werden kann (Föllmer, 2020). Einer der größten Einflussfaktoren auf die betriebliche Arbeitsorganisation liegt im Wesen des Homeoffice selbst, der Dezentralisierung des Arbeitsortes. Wenn Angestellte nicht mehr gemeinsam an einem zentralen Ort arbeiten, wirkt sich das insbesondere auf die Zusammenarbeit zwischen Kolleg*innen und Führungskräften aus. Die Arbeit im Homeoffice zieht eine Auflösung der weitverbreiteten Präsenzkultur mit sich. Der dadurch fehlende persönliche Kontakt erfordert eine Umgestaltung der Informations- und Kommunikationsflüsse als auch ein angepasstes Führungsverhalten, welches auf Vertrauen und Ergebnissen anstatt auf Kontrolle basiert (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2020). Verstärkt wird das Ganze durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die in der Praxis mit außerbetrieblichen und ortsungebundenen Arbeitsplätzen einhergeht (Arnold et al., 2015). Damit unter diesen Umständen optimale Arbeitsbedingungen gewährleistet werden können, müssen Unternehmen technische und strukturelle Voraussetzungen schaffen.

Abb. 4 Veränderungsdimensionen flexibler Arbeitsformen



Quelle: Eigene Darstellung.

2.1 Sozial-ökologische Betrachtung des Homeoffice

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass das Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu Veränderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation führt. Das Ziel der folgenden zwei Teilkapitel besteht darin, die sozial-ökologischen Potenziale und Grenzen dieser Veränderungen darzustellen. Die soziale Betrachtung stellt die Auswirkungen der veränderten Arbeitsorganisation auf die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden der Beschäftigten in den Mittelpunkt. Dabei wird anhand der Kriterien des Konzeptes *Gute Arbeit* eine Abwägung von Chancen und Risiken für die Beschäftigten vorgenommen. Im Kontext der ökologischen Nachhaltigkeit wird betrachtet, wodurch im Homeoffice Co₂-Einsparungen erreicht werden können und welche ökologischen Risiken bestehen. Somit werden die sozialen Potenziale und Grenzen hauptsächlich auf individueller Ebene der Beschäftigten und die ökologischen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene betrachtet. Für einen Gesamtüberblick fasst die folgende Tabelle die potenziellen Chancen und Risiken des Homeoffice, die in der Literatur aus Sicht von Beschäftigten, Unternehmen und der Gesellschaft angeführt werden, zusammen.

Tab. 2 Potenziale und Grenzen des Homeoffice

Perspektive	Chancen	Risiken
Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flexible Arbeitsgestaltung ✓ Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ✓ Höhere Handlungsautonomie und Sinnstiftung ✓ Zeitersparnis durch Wegfall des Arbeitsweges ✓ Möglichkeiten fokussierten Arbeitens 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Entgrenzung ✗ Gesteigertes Stressrisiko ✗ Verlust informeller Kommunikation ✗ Fehlender Kontakt zu Kolleg*innen – Vereinsamung ✗ Zunehmende Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen und Komplexität
Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Steigende Arbeitszufriedenheit ✓ Steigende Arbeitgeberattraktivität ✓ Höhere Mitarbeiterbindung ✓ Höhere Produktivität ✓ Finanzielle Einsparpotenziale 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Steigender Kommunikationsaufwand ✗ Verlust effektiver Zusammenarbeit ✗ Sinkende Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten ✗ Technische Voraussetzungen ✗ Datenschutzrichtlinien

<p>Gesellschaft (ökologische und soziale Aspekte)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reduzierung der Verkehrsströme ✓ CO₂-Einsparungen 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Steigender Ressourcenverbrauch durch Neuschaffungen elektronischer Geräte ✗ Polarisierung (digitale Teilhabe, Zugangsmöglichkeiten in Abhängigkeit der Tätigkeiten) ✗ Fehlender gesetzlicher Rahmen, einheitliche Regelungen
--	---	--

Quelle: Eigene Darstellung nach (Arntz et al., 2019; Beermann et al., 2018; Clause & Schramm, 2021; Grunau et al., 2019; Lott, 2021)

Die Entwicklung des Konzeptes *Gute Arbeit* wurde von den deutschen Gewerkschaften, anknüpfend an die Debatte um die Humanisierung der Arbeit aus den 1970er und 1980er Jahren, angestoßen. Das Ziel war es, der Qualität von Arbeitsbedingungen, insbesondere im Dienstleistungssektor, mehr Bedeutung beizumessen. Dazu wurde im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (IN-QUA) ein Leitbild erarbeitet, welches auf den arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Erkenntnissen über menschengerechte Arbeit basiert. Des Weiteren sollte es über die von der internationalen Arbeitsorganisation (ILO – International Labour Organisation) global festgelegten und allgemeingültigen Arbeitsstandards zu *Decent Work* hinausgehen, indem es die Anforderungen an gute Arbeit aus Sicht von Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt (Schmucker, 2020). Den Kern des Leitbildes bilden Kriterien, welche aus Sicht der Beschäftigten gute Arbeit ausmachen. Um diese zu ermitteln, wurde Ende 2004 eine repräsentative Untersuchung durchgeführt (Fuchs & Bielenski, 2006; Schmucker, 2020). Daraus ging hervor, dass für Erwerbstätige insbesondere sinnliche und soziale Aspekte, Handlungs- und Gestaltungsspielräume sowie Entwicklungsmöglichkeiten neben der Einkommens- und Beschäftigungssicherheit und dem betrieblichen Gesundheitsschutz, wichtige Charakteristika für gute Arbeit darstellen (Fuchs & Bielenski, 2006). Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht zu den Kriterien, die hinsichtlich Ressourcen und Einkommen/Beschäftigungssicherheit zu erfüllen sind und Belastungen, die es zu vermeiden gilt, um von guter Arbeit zu sprechen.

Tab. 3 Kriterien für gute Arbeit

Ressourcen	Belastung	Einkommen und Beschäftigungssicherheit
Gestaltungsmöglichkeiten Einfluss auf Arbeitszeit, Arbeitsmenge, Arbeitsplanung	Arbeitszeitlage Atypische Arbeitszeitlagen, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, unbezahlte Arbeit	Einkommen Leistungsgerechte Bezahlung, ausreichendes Einkommensniveau, erwartete Rente
Entwicklungsmöglichkeiten Berufliche Weiterbildung, kreatives Arbeiten, Weiterentwicklung von Wissen und Können, Aufstiegschancen	Emotionale Anforderungen Respektlose Behandlung, Verbergen von Gefühlen, Konflikte mit Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen	Betriebliche Sozialleistungen Betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsförderung, sonstige Sozialleistungen
Betriebskultur Wertschätzung durch Vorgesetzte, Kollegialität, Meinungsklima, Information und Planung	Körperliche Anforderungen Körperlich schwere Arbeit, ungünstige Körperhaltungen, Lärm, widrige Umgebungsbedingungen	Beschäftigungssicherheit Sorge um Arbeitsplatz aufgrund von technischen oder organisatorischen Veränderungen; Sorge um berufliche Zukunft
Sinn der Arbeit Gesellschaftlicher und betrieblicher Beitrag, Identifikation mit der Arbeit	Arbeitsintensität Zeitdruck, Unterbrechungen, widersprüchliche Anforderungen, Informationsfluss, Qualitätsabstriche	

Quelle: Eigene Darstellung nach (Schmucker, 2020)

Inwieweit die Kriterien durch die Arbeit im Homeoffice adressiert werden können und welche Spannungsfelder bestehen, wird nachfolgend betrachtet.

2.1.1 Potenziale und Grenzen hinsichtlich sozialer Nachhaltigkeit

Eine große Chance des Homeoffice, die insbesondere von Beschäftigten als solche wahrgenommen wird, ist die flexible Arbeitsgestaltung und Zeiteinteilung. Arbeitnehmer*innen können mehr Kontrolle über ihre Arbeit erlangen und größere Handlungsautonomie und Gestaltungsfreiräume erfahren, indem sie mehr Eigenverantwortung übernehmen und weniger über detaillierte Anweisungen gesteuert werden (Gajendran & Harrison, 2007). Sie haben die Möglichkeit sich die notwendigen Arbeitsbedingungen zu schaffen, um konzentriert, ohne Unterbrechungen, und angepasst an ihren individuellen Arbeitsrhythmus ihre Aufgaben zu erledigen. Langfristig kann dies zu einer steigenden Arbeitszufriedenheit und Einsatzbereitschaft führen, wovon auch die Arbeitgeber*innen profitieren. Durch das höhere Maß an Eigeninitiative und Selbstverantwortung können Angestellte mehr

Sinn in ihrer Arbeit verspüren. Zudem kann eine Stärkung der Vertrauensbeziehung zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen herbeigeführt werden (Gajendran & Harrison, 2007; Kröll & Nüesch, 2019).

Eines der wohl größten Potenziale des Homeoffice wird in der besseren Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens gesehen. Dieses steht in direkten Zusammenhang mit den größeren Handlungs- und Gestaltungsspielräumen bezüglich der Arbeitszeitgestaltung und der Zeitersparnis, durch den Wegfall der Arbeitswege (Gajendran & Harrison, 2007). Die größere Zeitsouveränität im Homeoffice ermöglicht eine individuelle Alltagsgestaltung. Kurze alltägliche Erledigungen können zwischendurch ausgeführt werden und Notfallsituationen, wie bspw. Krankheit von Kindern, können besser gehandhabt werden, als dies bei ortsabhängiger Arbeit in den Betriebsstätten der Arbeitgeber*innen der Fall ist. Die eingesparte Zeit für den Arbeitsweg bietet mehr Zeit für Freizeit oder außerberufliche Aufgaben. Somit können sowohl Betreuungsaufgaben als auch Freizeitaktivitäten oder ehrenamtliche Tätigkeiten besser wahrgenommen werden (Arntz et al., 2019; Carstensen, 2020).

Gleichzeitig bringt das Homeoffice Risiken mit sich. Anders als im Büro können private und berufliche Aktivitäten leicht miteinander verbunden werden. Die Arbeit wird flexibel über den Tag verteilt und zieht sich mitunter bis in den Abend hinein. In Folge dessen lösen sich die Grenzen zwischen Arbeit, Pause und Feierabend auf, sodass eine zunehmende Verschmelzung des Arbeits- und Privatlebens stattfindet. Verstärkt wird dies zusätzlich durch die ständige Erreichbarkeit aufgrund der mobilen Kommunikation (Schwemmler & Wedde, 2012; Voß, 1998). Ebenso fehlt die räumliche Distanz, um nach Feierabend abschalten zu können. Durch diese zeitliche und räumliche Entgrenzung erhöht sich das Stressrisiko und auf Dauer besteht die Gefahr von Überbelastung. Ein weiteres Risiko stellt die Vereinsamung im Homeoffice dar, da der persönliche Kontakt zu Kolleg*innen fehlt (Schwemmler & Wedde, 2012).

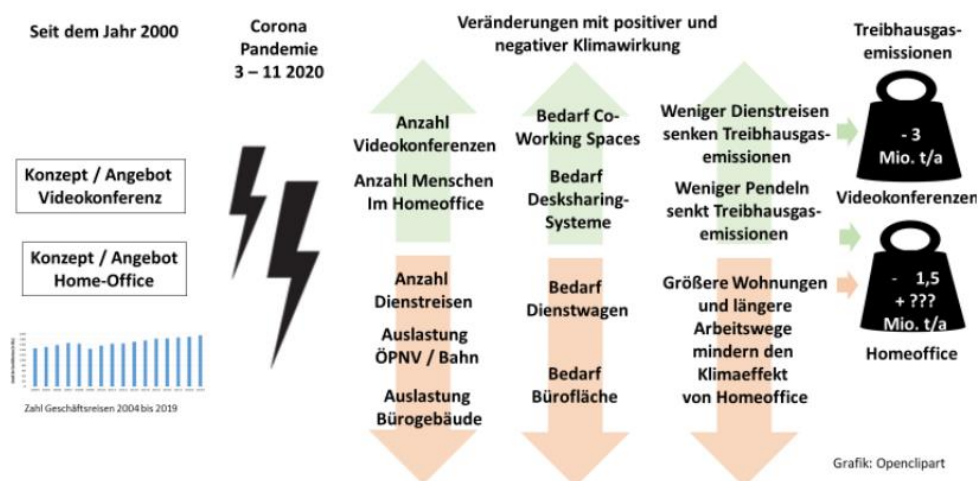
2.1.2 Potenziale und Grenzen hinsichtlich ökologischer Nachhaltigkeit

Das ökologische Nachhaltigkeitspotenzial des Homeoffice liegt in der Reduktion von CO₂ Emissionen. Durch den Wegfall des Anfahrtsweges zur Arbeitsstätte,

können sich die Verkehrsströme reduzieren. Unter Berücksichtigung der Veränderungen in Folge der Corona-Pandemie stellte das Borderstep Institut auf Basis einer repräsentativen Datenerhebung und unter Zuhilfenahme statistischer Daten Berechnungen CO₂-Einsparpotenziale auf. Laut dieser Berechnungen werden jährlich 197 Mrd. km Fahrtstrecke zur Arbeitsstätte von 45 Mio. Erwerbstätigen an 209 Werktagen zurückgelegt. Unter der Annahme, dass das Niveau aller Arbeitstage aller Erwerbstätigen im Homeoffice in Folge der Pandemie von derzeit geschätzten 4,8 Prozent auf 12,9 Prozent steigen werde, würde sich die Gesamtstrecke um 8,1 Prozent bzw. 16 Mrd. km pro Jahr reduzieren. Unter Berücksichtigung der Angaben zur Veränderung des Modal Split der Befragten und der prognostizierten Streckenreduktionen ergibt sich laut Borderstep Institut ein Treibhausgasreduktionspotenzial von ca. 1,5 Mio. t. CO₂äq pro Jahr (Clause & Schramm, 2021).

Ein weiteres Co₂-Einsparpotenzial, welches in Folge der Pandemie und im Kontext des Homeoffice an Bedeutung gewonnen hat, ergibt sich aus der Anwendung von Videokonferenzen. Die Erfahrungen während der Pandemie bestätigen, dass Videokonferenzen geeignet sind, um Konferenzen virtuell abzuhalten und physische Treffen zu substituieren, sodass Dienstreisen in großem Umfang vermieden werden können. Laut Borderstep Institut könnten sich dadurch langfristig der Autoverkehr um 35 Prozent, der Bahnverkehr um 28 Prozent und der Flugverkehr um 22 Prozent verringern. Dies würde in Summe die Treibhausgasemissionen um 3 Mio. t CO₂äq pro Jahr reduzieren (Clause & Schramm, 2021).

Abb. 5 Wirkungen der Verbreitung von Homeoffice und Videokonferenzen



Quelle: (Clause & Schramm, 2021)

Inwieweit diese Prognosen in der Praxis realisierbar sind, hängt davon ab, in welchem Umfang sich das Homeoffice auch über die Pandemie hinaus verstetigen wird und wie groß die Bereitschaft von Unternehmen ist, auf Dienstreisen zu verzichten. Zudem berücksichtigen diese Prognosen noch keine möglichen Reboundeffekte. Dazu zählen zusätzliche Fahrten für Erledigungen, die vorher auf dem Weg zur Arbeit erledigt wurden oder ein möglicher zusätzlicher Heizaufwand zu Hause. Dieser könnte mit möglichen Heizeinsparungen des Arbeitgebers gegen gerechnet werden. Weitere Schmälerungen der Co₂-Einsparpotenziale können sich ergeben, wenn Arbeitnehmer*innen größere Wohnungen anmieten, um über ein separates Arbeitszimmer zu verfügen. Zudem ist es denkbar, dass in Folge einer gestiegenen Ortsunabhängigkeit und zur Steigerung der Lebensqualität sich mehr Menschen für einen weiter vom Arbeitsplatz entfernten Wohnort entscheiden. Dadurch reduziert sich zwar die Anzahl an Pendelwegen, unter Umständen werden aber weitere Strecken zurückgelegt (Clause & Schramm, 2021). Da es sich hier um mittel- bis langfristige Entwicklungen handelt, die zunächst beobachtet und erhoben werden müssen, sind zum jetzigen Zeitpunkt noch keine endgültigen Angaben darüber möglich, in welchem Ausmaß durch das Homeoffice und die Nutzung von Videokonferenzen CO₂-Emissionen eingespart werden können. Dennoch zeigen die ersten Prognosen eindeutige Klimaschutzpotenziale.

Abgesehen von den bereits genannten Reboundeffekten müssen steigende Ressourcenverbräuche, die durch eine zusätzliche Ausstattung mit mobilen Endgeräten verursacht werden, in Erwägung gezogen werden.

2.2 Homeoffice-Erfahrungen während der Corona Pandemie

Als Folge der Pandemie hat sich die Arbeitswelt im März 2020 schlagartig verändert. Überall dort, wo die technischen Mindestanforderungen erfüllt waren und das Tätigkeitsprofil es zuließ, wurden Beschäftigte dazu angehalten, ihre Arbeit zum Schutz vor Infektionen von zu Hause auszuführen. Die Arbeit im Homeoffice erfolgte in einem Ausmaß, das vorher praktisch unmöglich erschien. Neue Praktiken des Arbeitens und individuelle Routinen etablierten sich und veränderten den beruflichen und persönlichen Alltag einer Vielzahl von Angestellten und Unternehmer*innen (Hofmann et al., 2020).

Einschneidende Veränderungen im Zuge der flächendeckenden Arbeit auf Distanz ergaben sich in den Bereichen Kommunikation, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und bezüglich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, insbesondere wenn eine Parallelbetreuung von Kindern und Angehörigen geleistet wurde. (Frodermann et al., 2020; Hofmann et al., 2020)

Um welche konkreten Veränderungen es sich handelte, wie sich diese auf das Wohlbefinden der Beschäftigten, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsqualität auswirkten, welche Lernerfahrungen gemacht wurden und welche Schlussfolgerungen aus den gemachten Erfahrungen hinsichtlich der zukünftigen Organisation von Arbeit abgeleitet werden können, wurde bereits ab März in diversen Studien untersucht. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse aus drei verschiedenen Studien kurz zusammengefasst. Die Auswahl dieser drei Studien erfolgte anhand der verschiedenen Personenkreise, an die sie jeweils adressiert waren. In **Studie I**, welche im Zeitraum von März bis Mai 2020 von der Universität Konstanz im Rahmen des Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“ erhoben wurde, wurden ausschließlich Erwerbstätige im Homeoffice befragt (Kunze, 2020). **Studie II**, erstellt vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung – Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, im Zeitraum von April bis Mai 2020, war an Beschäftigte aus privatwirtschaftlichen Unternehmen, die IKT nutzen aber nicht unbedingt im Homeoffice arbeiten, adressiert (Frodermann et al., 2020). **Studie III**, vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, befragte im Mai 2020 500 Führungskräfte aus Unternehmen verschiedener Branchen und unterschiedlicher Größe (Hofmann et al., 2020). Weiterführende Informationen über die einzelnen Studien und eine Gegenüberstellung der jeweiligen Ergebnisse können dem Anhang 1: *Überblick Studienergebnisse* entnommen werden.

Laut einer Studie des sozio-ökonomischen Panels in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, welche seit Anfang April 2020 10.000 Personen befragte, arbeiteten im Frühjahr 2020 rund 35% aller Erwerbstätigen im Homeoffice (Entringer et al.). Im Vergleich zu Erhebungsdaten aus dem Jahr 2016 entspricht dies einem Anstieg von 23% (Brenke, 2016).

Dass die Corona-Pandemie ein Katalysator für flexible Formen von Arbeit und somit für die Transformation der Arbeitswelt war und ist, ist mittlerweile schwer

von der Hand zu weisen. Mittels der drei ausgewählten Studien wird exemplarisch aufgezeigt, wie sich in Folge die Arbeitsbedingungen verändert haben und welche Lernerfahrungen gemacht werden konnten.

Bezüglich der **Arbeitszeit** weisen die Studien je nach befragter Personengruppe unterschiedliche Ergebnisse auf. *Studie I*, die ausschließlich im Homeoffice arbeitende Erwerbstätige befragte, ergibt, dass mehr als 50% der Befragten über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten (Kunze, 2020). In *Studie II* berichteten zwei Drittel der Befragten, dass sie ca. 15% weniger aufgrund von Kurzarbeit und Anwendung verschiedener Arbeitszeitinstrumente, wie dem Abbau von Urlaub und Überstunden, arbeiten (Frodermann et al., 2020). Ebenso gaben 35% der Führungskräfte aus *Studie III* an, dass ihre Beschäftigten ihre Arbeitszeit verkürzten, wenn auch nur wenige und wegen der gleichen Gründe wie in *Studie II*, weil die Tätigkeiten nicht im Homeoffice ausführbar waren oder Überstunden ausgeglichen und Urlaub abgebaut wurde (Hofmann et al., 2020). Im Weiteren kamen die Studien zu dem Ergebnis, dass im Homeoffice arbeitende Angestellte ihre Arbeitszeit in Randzeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit verschieben. Dies kam insbesondere dann vor, wenn parallel Betreuungsaufgaben zu erfüllen waren (Frodermann et al., 2020; Hofmann et al., 2020; Kunze, 2020).

Die parallele Betreuung von Angehörigen wurde ebenso in zwei der drei Studien von durchschnittlich ca. 40% der Befragten als beeinträchtigender Einflussfaktor auf die **Produktivität** im Homeoffice benannt (Frodermann et al., 2020; Hofmann et al., 2020). Hinzukommen als produktivitätsmindernde Faktoren eine unzureichende Ausstattung (ergonomisches Mobiliar, kein zweiter oder zu kleiner Bildschirm) sowie fehlende Kompetenzen (Frodermann et al., 2020; Hofmann et al., 2020; Kunze, 2020). In *Studie I*, die ausschließlich auf Aussagen von Beschäftigten im Homeoffice basiert, bestätigten dagegen 75% der Befragten genauso engagiert und produktiv zu arbeiten wie vor Ort. 45% der Teilnehmer*innen gaben sogar an, besser und produktiver als im Büro zu arbeiten. Ebenso bewerteten 70% von ihnen die **Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben** im Homeoffice als besser (Kunze, 2020). Entsprechend der jeweiligen Umstände variiert die wahrgenommene Belastung im Homeoffice. Auslöser von Überbelastung stellen insbesondere die Doppelbelastung durch Parallelbetreuung, Entgrenzung und Mehrarbeit dar. Angegebene physische Beschwerden sind auf

nicht vorhandene ergonomische Ausstattung zurückzuführen und emotionale Erschöpfung wurde als Folge der sozialen Isolation wahrgenommen (Frodermann et al., 2020; Hofmann et al., 2020; Kunze, 2020).

Einhergehend mit der weitreichenden Einführung des Homeoffice stieg die **Anwendung von IKT**. Besprechungen vor Ort fanden weniger statt, stattdessen wurde auf digitale ortsunabhängige (Video- und Telefonkommunikation) bzw. orts- und zeitunabhängige Kommunikationsmittel (E-Mail und Messenger Dienste) und verschiedene Kollaborationsanwendungen zurückgegriffen (Frodermann et al., 2020; Hofmann et al., 2020; Kunze, 2020). Mehr als die Hälfte der Führungskräfte berichtete, dass Mitarbeitergespräche und Einstellungsgespräche per Videokonferenz durchgeführt wurden. Darüber hinaus wurden Aufträge per Video- oder Telefonkonferenz abgewickelt und knapp die Hälfte der befragten Entscheidungsträger*innen gaben an, neue Beratungs- und Dienstleistungsangebote, die virtuell durchgeführt werden, entwickelt zu haben. Neben der Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeiten kam die IKT auch in über 50% der Unternehmen zum Einsatz, um Schulungen und Informationen zum Umgang mit den neuen Kommunikationsmitteln bereitzustellen (Hofmann et al., 2020).

Die in den Studien erfassten Erfahrungen zeigen, dass aufgrund der fortgeschrittenen Digitalisierung während der vergangenen Jahrzehnte die Arbeit auf Distanz möglich ist. Zudem bestätigen die individuellen Erfahrungen, dass mobile Formen des Arbeitens umsetzungsfähig sind, ohne sich negativ auf die Geschäftstätigkeiten auszuwirken (Frodermann et al., 2020; Hofmann et al., 2020; Kunze, 2020). Vielmehr wurde deutlich, dass mit großem Engagement und der Zusammenarbeit von Mitarbeiter*innen und Führungskräften innovative Lösungen entwickelt werden konnten. Dies führte insbesondere unter den Führungskräften zum **Abbau bestehender Vorbehalte** gegenüber der Arbeit im Homeoffice. Vor allem haltungs- und kulturbezogene Widerstände, wie die weitverbreitete Präsenzkultur als auch die Annahme, Tätigkeiten seien nicht für das Homeoffice geeignet, oder die notwendigen Kompetenzen wären nicht vorhanden, verhinderten in der Vergangenheit die Anwendung mobiler Formen der Arbeit. In der praktischen Anwendung des Homeoffice, als Maßnahme zur Eindämmung der Pandemie, und zum Aufrechterhalten der Unternehmenstätigkeiten, erwies sich, dass diese Vorbehalte weitestgehend haltlos waren (Hofmann et al., 2020). Gleich-

wohl wurden während des großflächigen Homeoffice Realexperiments auch existierende Defizite und Entwicklungsbedarfe offengelegt. Am häufigsten wurden fehlende IT-Infrastruktur und ergonomische Ausstattung sowie organisationsweite Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen beanstandet. 40% der Befragten bestätigten in diesem Zusammenhang, dass sie Weiterbildungen zu Führung auf Distanz benötigen, um den Anforderungen der Tätigkeit und den Bedürfnissen der Angestellten gerecht werden zu können. Ein kleiner Anteil von 12% der Führungskräfte fühlte sich während des ersten Lockdowns von der Führung auf Distanz überfordert (Hofmann et al., 2020). Ein weiterer Faktor, der zu Überforderung und Überbelastung führte, war die Doppelbelastung durch parallele Betreuungsaufgaben aufgrund der Schul- und Kitaschließungen (Frodermann et al., 2020; Hofmann et al., 2020; Kunze, 2020).

Neben den Erkenntnissen darüber, welche Bedingungen noch entwicklungsfähig sind, wurde ebenso deutlich, dass, die Arbeit im Homeoffice in Abhängigkeit der Umstände zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit führen kann und Engagement, Leistungsfähigkeit und Produktivität vergleichbar sind zur Arbeit im Büro (Frodermann et al., 2020; Hofmann et al., 2020; Kunze, 2020). Führungskräfte gehen davon aus, dass die Forderungen der Angestellten nach Homeoffice zukünftig steigen werden und sie diese aufgrund der gemachten Erfahrungen nicht mehr ohne Weiteres ablehnen können (Hofmann et al., 2020). Unter den Beschäftigten im Homeoffice bleibt weiterhin der Wunsch nach Präsenzarbeit bestehen, um den persönlichen Kontakt mit Kolleg*innen zu pflegen. Dass der persönliche Kontakt insbesondere für den informellen Austausch schwer zu ersetzen ist, war eine weitere große Erkenntnis aus dieser Zeit (Frodermann et al., 2020; Kunze, 2020). Dienstreisen hingegen werden in Zukunft kritisch zu hinterfragen sein, da die Praxis gezeigt hat, dass diese ebenso so gut und unter Umständen sogar effizienter durch virtuelle Konferenzen ersetzt werden können. Diesem Punkt stimmen 60% der befragten Führungskräfte voll und ganz zu und weitere 30% ziehen es in Erwägung (Hofmann et al., 2020).

Abschließend ist festzuhalten, dass trotz erschwelter Umstände aufgrund des Lockdowns bereits erste Lernerfahrungen darüber gewonnen werden konnten, wie Arbeit zukünftig organisiert werden kann, welche Kompetenzen noch entwickelt und welche infrastrukturellen Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssen.

3 Praxistheorie als konzeptioneller Rahmen zur Auswertung der empirischen Daten

Die Praxistheorie ist eine Kulturtheorie, die auf verschiedene sozialtheoretische und philosophische Richtungen zurückgreift und deren Ziel es ist, Ansätze interpretativer und strukturalistischer Kulturtheorien miteinander zu vereinen. Die sozialtheoretischen Grundlagen sind u.a. auf Pierre Bourdieus Theorie des Habitus, des sozialen Feldes, des praktischen Sinns und des inkorporierten praktischen Wissens zurückzuführen. Weiterhin ist sie geprägt von Anthony Giddens' Theorie zur Überwindung des Dualismus von normativen Strukturen und individuellen Handlungen sowie seinen Konzepten des praktischen und diskursiven Bewusstseins und der sozialen Raum-Zeit-Bindung durch Praktiken. Die sozialphilosophischen Wurzeln entspringen Martin Heideggers Verständnis des ‚Daseins‘ als praktisch agierendes und verstehendes ‚In-der-Welt-sein‘ sowie Ludwig Wittgensteins sprachanalytischer Philosophie mit seinen Gedanken zum Wissen als Können und der impliziten Regeln. Weitere Vorderdenker mit praxistheoretisch grundlegenden und anschlussfähigen Gedanken waren u.a. Michel Foucault, Harold Garfinkel bis hin zu Bruno Latour. (Reckwitz, 2003)

Praxistheoretische Ansätze wenden sich ab von strukturalistischen, individualistischen und poststrukturalistischen Ansätzen. Die in den Sozialwissenschaften traditionell existierende Dualität von Strukturalismus und Individualismus wird in der Praxistheorie überkommen, indem sie weder den Menschen als Individuum und dessen Handeln in den Mittelpunkt stellt noch seine individuellen Handlungen als von den sozialen Strukturen bestimmt betrachtet. Der Mensch gilt als reflexiv und aktiv, jedoch wird er nicht als das zentrale Objekt der Gesellschaftstheorien anerkannt. Das zentrale Element der Praxistheorie bilden die sozialen Praktiken. Sie stellen den Ort des Sozialen, d.h. die Ebene, auf der sich das Soziale abspielt, dar. (Reckwitz, 2003)

Die Stärke der Praxistheorie liegt darin, Polaritäten anderer Sozialtheorien zu beseitigen, verschiedenen Analysedimensionen des Sozialen Beachtung zu schenken und diese miteinander in Zusammenhang zu setzen (Schatzki, 1996). Dadurch verbreitete sie sich als Analyseperspektive in verschiedenen Forschungsdisziplinen wie u.a. in der Wissenschafts- und Techniksoziologie, Organisationsforschung, den Gender Studies oder auch der Medienforschung

(Reckwitz, 2003). Durch den Einfluss verschiedener sozialtheoretischer und sozialphilosophischer Strömungen und aufgrund ihrer Anwendung in diversen Forschungsprogrammen entwickelten sich teils unterschiedliche praxeologische Ansätze, sodass sie eine heterogene aber durchaus definierbare Theoriebewegung darstellt, die es ermöglicht, soziale Phänomene und deren Zusammenhänge aufzuzeigen und die Möglichkeiten der empirischen Auseinandersetzung zu erweitern. Auf die Unterschiede der verschiedenen Ansätze soll an dieser Stelle nicht im Detail eingegangen werden. Stattdessen wird die Praxistheorie im Folgenden anhand ihres zentralen Elements, der sozialen Praktiken, aus einer sozialtheoretischen Perspektive dargestellt.

3.1 Das Konzept sozialer Praktiken

Praxistheoretische Ansätze stellen weder individuelle Handlungen noch normative soziale Strukturen, sondern die sozialen Praktiken, als kleinste Einheit der Sozialtheorie, in den Mittelpunkt. Der Ort des Sozialen, d.h. die Ebene, auf der sich das Soziale abspielt, setzt sich aus Bündeln von Praktiken und materiellen Kompositionen zusammen, die miteinander in Beziehung stehen (Reckwitz, 2003; Schatzki, 1996). Schatzki definiert eine Praktik als „temporally and spatial dispersed nexus of doings and sayings“ (Schatzki, 1996). Diese Definition beschreibt eine *Praktik als Entität*, die eine erkennbare Verbindung von Elementen, welche als Einheit erscheinen, aufweist, über die gesprochen werden kann und auf die, als eine Reihe von Ressourcen beim Tun, zurückgegriffen werden kann. Reckwitz erweitert die Definition dahingehend, dass die einzelnen Praktiken sich aus verschiedenen körperlichen und mentalen Aktivitäten der Subjekte bilden, wobei die jeweiligen Verhaltensweisen nicht als voneinander abgegrenztes, individuelles Verhalten betrachtet werden, sondern eingebettet sind in soziale Strukturen, die von kollektiv geteiltem und implizitem Wissen getragen werden und miteinander in Zusammenhang stehen. Er definiert soziale Praktiken als routinierte Handlungsabläufe, die rekursiv zu den sozialen Strukturen ausgeführt werden. Durch die Ausführung und die Unmittelbarkeit des Tuns wird das Muster, das durch die Praxis als Einheit vorgegeben ist, ausgefüllt und reproduziert (Reckwitz, 2003). In diesem Sinne wird von *Praktik als Performance* gesprochen.

Die vollzogenen einzelnen und oft einzigartigen Aktivitäten innerhalb der Handlungsabläufe, welche die Praktik bilden, sind von einer *impliziten Logik* und von *Materialität* gekennzeichnet (Reckwitz, 2003; Schatzki, 1996).

Die *implizite Logik* von Praktiken meint, dass ein bestimmtes Know-how und praktisches Verstehen in Form von inkorporiertem und praktischem Wissen, welches die ausführenden Subjekte in sich verankert haben, vorausgesetzt ist, um eine kompetente wiederholte Ausführung der Aktivitäten über zeitliche und räumliche Grenzen hinweg zu ermöglichen. Dieses implizite Wissen ermöglicht es soziale Situationen zu verstehen. Die Wiederholung von Praktiken, welche durch dieses Wissen ermöglicht wird, die Ausführung über Raum- und Zeitgrenzen hinweg als auch die Ausführung der gleichen Praktiken von vielen Akteuren bilden das Soziale der Praktik (Reckwitz, 2003).

Die *Materialität* von Praktiken bezieht sich sowohl auf Körper als auch auf Dinge. Der Vollzug von Praktiken wird erst durch routinierte Bewegungen des Körpers und Aktivitäten des Geistes möglich. Der Zugriff auf das implizite Wissen und das Performen der Handlung stellen die Körperlichkeit von Praktiken dar. Als Materialität werden die Körperbewegungen im Umgang mit Menschen und Dingen betrachtet. Damit eine Praktik entstehen, ausgeführt und wiederholt werden kann, bedarf es der Anwendung von Artefakten. Diese Artefakte bzw. deren sinnhafte und praktische Anwendung können Bestandteil der sozialen Praktik sein oder selbst die soziale Praktik darstellen. Ihre Anwendung setzt Know-how und praktisches Verstehen im Sinne der impliziten Logik von Praktiken voraus. Die Materialität der Körper mit ihrem inkorporierten Wissen sowie die Materialität der Artefakte bilden die notwendigen Bestandteile und Bedingungen, damit soziale Praktiken entstehen und repetiert werden können (Reckwitz, 2003).

Die Ordnung, Struktur und das Verständnis des Sozialen sind in der Praxistheorie mit den routinierten Ausführungen der Praktiken unter Einsatz des inkorporierten Wissens der Akteure begründet. Die Logik der Praxis besteht jedoch nicht ausschließlich aus der bloßen Wiederholung von Routinen und der Reproduktion typisierter Praktiken. Ebenfalls ist die Logik der Praxis gekennzeichnet von einer *Unberechenbarkeit* von Praktiken. Praktiken sind stets eingebunden in miteinander in Verbindung stehenden sozialen, kulturellen, zeitlichen und räumlichen

Kontexten. Aus dem Kontext können sich Unvorhersehbarkeiten und Ungewissheiten ergeben, die routinierte Handlungsabläufe auf Basis des vorhandenen impliziten Wissens nicht zulassen und eine Veränderung und Neuinterpretation von Praktiken erfordern. Neben der Kontextualität ist die Zeitlichkeit des Vollzugs einer Praktik ein weiterer Faktor, der die Unberechenbarkeit von Praktiken bestimmt. Das Soziale kann als Prozess begriffen werden, dessen Verlauf von der kontinuierlichen Ausführung von Praktiken bestimmt ist. In diesem Zusammenhang besteht eine gewisse Zukunftsungewissheit und ein Potenzial von Sinnverschiebungen. Da Praktiken in jedem Moment, unter Berücksichtigung des Kontextes, in dem sie eingebettet sind, neu hervorgebracht werden müssen, ist ungewiss, ob die einzelnen Handlungen der Praktik gelingen werden und ob die Praktik fortgeführt wird. Ungewissheiten des Kontextes können mitunter dazu führen, dass Praktiken abgebrochen werden und nicht weiter vollzogen werden, was i. d. R. unter Zeitdruck erfolgt, oder sich abrupt oder sukzessiv der Sinn und das Wissen einer Praktik verändert (Reckwitz, 2003).

Praktiken unterliegen somit dem Wandel, welcher durch einen neuen Kontext, beeinflusst beispielsweise durch den Einsatz neuer Artefakte, denen noch keine etablierte Praktik zugrunde liegt, ausgelöst wird. Zudem nimmt das unterschiedliche und mitunter widersprüchliche inkorporierte Wissen, welches die einzelnen Subjekte in der Ausführung zum Einsatz bringen, Einfluss auf die Transformation von Praktiken. Im Ergebnis beeinflusst der Wandel von Praktiken das Wesen der Gesellschaft. Wenn die Quelle gesellschaftlicher Transformation den sozialen Praktiken entspringt, gilt es deren Entstehen, Permanenz und Verschwinden zu verstehen. Dafür bedarf es einem klaren Verständnis der Elemente aus denen Praktiken und Systeme sozialer Praktiken bestehen und darüber was sie zusammenhält. Im folgenden Kapitel wird näher auf die einzelnen Elemente von Praktiken eingegangen.

3.2 Elemente sozialer Praktiken nach Shove et al.

Die folgenden Beschreibungen der Elemente sozialer Praktiken, deren Zusammenhänge und ihre Einflüsse auf den Wandel von Praktiken entstammen den Analysen von Elizabeth Shove et al. (2012) in „The Dynamics of Social Practice“.

Shove et al. gehen von folgenden Annahmen aus:

1. Soziale Praktiken bestehen aus Elementen, die integriert werden, wenn Praktiken ausgeübt werden.
2. Praktiken entstehen, bestehen fort und verschwinden, wenn Verbindungen zwischen ihren definierenden Elementen hergestellt und unterbrochen werden.

Anders als in anderen sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzungen wird die Aufmerksamkeit nicht hauptsächlich auf die Einstellungen, Bemühungen und Fähigkeiten der Subjekte, die die Elemente integrieren, gerichtet, sondern es werden die Elemente der Praxis, deren Zusammenstellung und Beschaffenheit über den zeitlichen Verlauf betrachtet. Indem das Entstehen und die Auflösungen der Verbindungen zwischen den Elementen in den Fokus gestellt werden, können Stabilität und Veränderung von Praktiken beschrieben und analysiert werden, ohne das Handeln oder die Struktur zu priorisieren.

In dem vorangegangenen Kapitel zum *Konzept der sozialen Praktiken* wurden auf Grundlage von Reckwitz' Ausführungen körperliche und mentale Aktivitäten, der Umgang mit Artefakten, die informelle Logik und das implizite Wissen als Merkmale der Praktiken herausgestellt. Shove et al. stützen sich auf ein vereinfachtes Schema dessen, welches auf den folgenden drei Elementen basiert:

1. **Material:** Objekte, Infrastrukturen, Werkzeuge, der Körper selbst
2. **Kompetenz:** verschiedene Formen des Verstehens und des praktischen und verinnerlichten Wissens
3. **Bedeutung:** mentale Aktivitäten, Emotionen und motivationales Wissen, kulturelle Konventionen, Erwartungen; Aspekte, welche die sozialen und symbolischen Bedeutungen der Ausführung zu einem bestimmten Zeitpunkt ausdrücken

Das Bestehen von interdependenten Beziehungen zwischen den drei Elementen und die Integration der Elemente bei Ausführung der Praktik sind die Voraussetzung, damit eine soziale Praktik entsteht. Diese einfache Herangehensweise, den Fokus auf die drei Elemente zu legen, ermöglicht es, Stabilität und Veränderung zu konzeptualisieren, so dass rekursive Beziehungen zwischen Praxis als Performance und Praxis als Entität ersichtlich werden.

Routine und Stabilität, die als Merkmale sozialer Praktiken gelten, können als kontinuierlicher Leistungsprozess verstanden werden, bei dem ähnliche Elemente immer wieder auf ähnliche Weise miteinander in Verbindung gesetzt werden müssen. Werden die einzelnen Elemente durch andere ersetzt oder gar nicht mehr miteinander in Verbindung gesetzt, verändern sich Praktiken oder lösen sich auf.

4 Zwischenfazit Theorie

Der Theorieteil der Arbeit ist in zwei thematische Schwerpunkte gegliedert. Der erste Schwerpunkt liegt auf der Theorie zum Thema Homeoffice. Es wurden die begrifflichen Grundlagen geschaffen sowie ein Überblick über die bisherigen Entwicklungen der Verbreitung des Arbeitsmodells und die damit verbundenen Auswirkungen gegeben. In dem Zusammenhang wurde in zwei Unterkapiteln auf die Potenziale und Grenzen hinsichtlich der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit eingegangen. Um Bezug zu den gegenwärtigen Umständen herzustellen, wurden erste Studien über die Erfahrungen von Beschäftigten und Führungskräften mit dem Homeoffice während der Corona-Pandemie zusammengefasst. Den zweiten Schwerpunkt bildet eine Einführung in die Praxistheorie, welche den theoretischen Rahmen für die Datenauswertung der Logbucheinträge darstellt.

Die herangezogene Begriffsdefinition von Bremer wird, obwohl sie bereits aus dem Jahr 1998 stammt, nach wie vor in einschlägigen Online-Wirtschaftsenzyklopädien verwendet. Demnach ist zwischen drei verschiedenen Arten von Telearbeit zu unterscheiden, welche umgangssprachlich als Homeoffice bezeichnet werden. Da jedoch nicht für alle drei Formen einheitliche normative Regelungen existieren, ergeben sich unterschiedliche Rechte und Pflichten für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Auf Basis der Begriffsdefinitionen können im Ergebnisteil der Arbeit Schlussfolgerungen über die zukünftige Ausgestaltung der Arbeit im Homeoffice gezogen werden.

Im weiteren Verlauf des ersten Kapitels wurden die Treiber für die Anwendung des Arbeitsmodells sowie die bisherige Verbreitung anhand verschiedener Erhebungen skizziert. Dabei konnte aufgezeigt werden, dass bereits seit mehreren Jahren aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen der Bedarf und das Potenzial für flexible Arbeitsformen bestand, jedoch aufgrund unterschiedlicher Vorbehalte nicht ausgeschöpft wurde. Erst mit Ausbruch der Corona-Pandemie wurde das von Brenke 2016 prognostizierte Homeoffice-Potenzial von 40 Prozent annähernd erreicht. In dem Zusammenhang wurde anschließend ein kurzer Überblick zu den daraus resultierenden arbeitsorganisatorischen und strukturellen Veränderungen gegeben. Aus diesen können Voraussetzungen abgeleitet werden, deren es bedarf, damit die Vorteile dieses Arbeitsmodells zum Tragen kommen.

In dem Zusammenhang konnten im anschließenden Kapitel Potenziale und Grenzen des Homeoffice hinsichtlich der sozial-ökologischen Nachhaltigkeit aufgezeigt werden. In Bezug auf die soziale Nachhaltigkeit wurde das Konzept der guten Arbeit, welches Kriterien für Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten beinhaltet, zugrunde gelegt. Aus der Literatur ließ sich entnehmen, dass sich aufgrund der flexibleren Zeiteinteilung, welche mit der dezentralen Ausführung der Erwerbsarbeit einhergeht, größere Handlungsfreiheiten und Gestaltungsspielräume ergeben und dies zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben führen kann. Im Gegensatz dazu wird das in der Arbeits- und Wirtschaftssoziologie beschriebene Phänomen der Entgrenzung von Arbeit angeführt, welches zu emotionaler und psychischer Erschöpfung führen kann. Aus Sicht der ökologischen Nachhaltigkeit konnten basierend auf aktuellen Studien des Borderstep Instituts CO₂-Einsparpotenziale aufgezeigt werden, die sich aus dem Wegfall der Arbeitswege und der Reduzierung von Geschäftsreisen ergeben können.

Abschließend konnten anhand von Studien der Universität Konstanz, des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Arbeitsagentur und des Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation erste Erfahrungen bezüglich veränderter Arbeitszeiten, Produktivität, Vereinbarkeit, Anwendung von IKT und dem Umgang mit bestehenden Vorbehalten im Homeoffice während der Pandemie aufgezeigt werden. Diese dienen als erste inhaltliche Anhaltspunkte zur Auswertung des Datenmaterials.

Den zweiten theoretischen Schwerpunkt bildete die Erläuterung der Praxistheorie. Sie ist eine kulturwissenschaftliche Sozialtheorie, die weder den Menschen und dessen Handlungen als Individuum in den Mittelpunkt stellt noch seine individuellen Handlungen als von den sozialen Strukturen bestimmt betrachtet. Dadurch soll die Dualität von Strukturalismus und Individualismus überwunden werden. Nach Auffassung der Praxistheorie bildet sich das Soziale aus sozialen Praktiken, die miteinander in Beziehung stehen und aus den drei Elementen Materialität, Kompetenzen und Bedeutung zusammengesetzt sind. Die Veränderung einer sozialen Praktik ergibt sich aus der Veränderung eines oder mehrerer ihrer Elemente. Dies bildet den konzeptionellen Rahmen für die Datenauswertung. Das Ziel der Datenauswertung besteht darin, soziale Praktiken zu rekonstruieren

und eingetretene Veränderungen zu identifizieren, um daraus Nachhaltigkeitspotenziale abzuleiten und schließlich Schlussfolgerungen ziehen zu können.

Daran anknüpfend und aufbauend auf den vorgestellten theoretischen Grundlagen werden folgende Forschungsfragen an das empirische Datenmaterial gestellt:

1. Welche sozialen Praktiken werden von den Logbuchschrreiber*innen im Handlungsfeld „Arbeit“ im Kontext des Homeoffice beschrieben und welche Veränderungen in der Erwerbsarbeit wurden wahrgenommen?
2. Welche sozial-ökologischen Nachhaltigkeitspotenziale oder Hemmnisse ergeben sich aus den identifizierten Praktiken in der Arbeitswelt?
3. Welche Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen können aus der Zeit der Pandemie und den Logbucheinträgen für die zukünftige Gestaltung des Homeoffice gezogen werden?

Im nächsten Kapitel werden das methodische Vorgehen des Forschungsprojektes *Logbuch der Veränderungen* und die Datenauswertung im Rahmen dieser Arbeit beschrieben.

5 Methodik des Projektes Logbuch der Veränderungen und der Datenauswertung

Die Beantwortung der vorangegangenen Forschungsfragen erfolgt anhand einer qualitativen Auswertung der im Rahmen der bürgerwissenschaftlichen Studie *Logbuch der Veränderungen* erhobenen Daten. In diesem Zusammenhang werden zunächst das Forschungsdesign, die angewendeten Erhebungsinstrumente, die Stichprobe und der Untersuchungsverlauf der sozial- und bürgerwissenschaftlichen Studie auf Basis des internen Arbeitspapiers *Methode und Meta-Daten zur bürgerwissenschaftlichen Studie „Logbuch der Veränderungen“* beschrieben. Anschließend wird das Vorgehen der qualitativen Datenauswertung auf Grundlage der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel und unter Anwendung der Software für qualitative Daten- und Textanalyse, MAXQDA, für das Handlungsfeld Arbeit dargestellt.

5.1 Forschungsdesign des Projekts Logbuch der Veränderungen

Im März 2020 startete das Forschungszentrum [Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer] der HNEE das Forschungsprojekt *Logbuch der Veränderungen*, um das bestehende Gelegenheitsfenster zur empirischen Analyse von Alltagsveränderungen im Zuge der Gesundheitskrise zu nutzen. Das Ziel des Projektes ist es „[...] Prozesse, Handlungen, Praktiken, Spielräume und Entscheidungsmuster der Veränderung zu entdecken“ (B. König et al., 2021), um zu verstehen, „[...] wie Veränderungen zustande kommen, wie sie gestaltet werden, wo es Spielräume, Konflikte oder auch Grenzen für gesellschaftlichen Wandel gibt.“ (B. König et al., 2021) Dem Forschungsprojekt liegen drei Grundannahmen zugrunde:

1. „[...] ,dass in der Corona-Pandemie gesellschaftlicher Wandel sehr gut beobachtet werden kann, weil die Pandemie in kurzer Zeit in fast allen Lebensbereichen zu beträchtlichen Veränderungen geführt hat.“ (B. König et al., 2021)
2. „[...] ,dass die Corona-Pandemie von Entscheidungsträger*innen und Bürger*innen jeweils primär in ihrer Eigenschaft als Gesundheitskrise (Pandemie) gehandhabt wird, davon abgeleitet aber auch weitere gesellschaftliche Bereiche und Krisen gesellschaftlich wahrgenommen

und bearbeitet werden, z.B. soziale oder ökonomische Folgen des Lockdowns.“ (B. König et al., 2021)

3. *„[...] , dass die durch Corona bedingten Veränderungen zunächst neutral sind gegenüber nachhaltiger Entwicklung sind.“ (B. König et al., 2021)*

Aufgesetzt wurde das Forschungsprojekt als bürger- und sozialwissenschaftliche Studie unter Anwendung einer qualitativen Langzeit-Tagebuchstudie, um folgende Frage beantworten zu können:

„Verändert die Corona-Pandemie etwas, und wenn ja, wie sind diese Veränderungen aus Sicht der Nachhaltigkeitswissenschaften, insbesondere der Transformationswissenschaft einzuordnen?“ (B. König et al., 2021)

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Erhebungen des Logbuchs der Veränderungen quantitativ nicht repräsentativ sind und eine hypothesentestende Vorgehensweise zur Bearbeitung des Forschungsgegenstandes ungeeignet ist. Da bisher noch keine staatlichen Maßnahmen in dieser Form und in einem derartigen Ausmaß hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Relevanz zur Eindämmung einer Pandemie ergriffen wurden, kann nicht auf bereits existierende wissenschaftliche Erkenntnisse zurückgegriffen werden. Deshalb werden zur Exploration des Forschungsgegenstandes qualitative Methoden der Sozialforschung angewandt.

Das *Logbuch der Veränderungen* wurde als bürger- und sozialwissenschaftliche Studie angelegt, um ein möglichst breites Spektrum eingetretener Veränderungen empirisch zu erfassen. Kennzeichnend für bürgerwissenschaftliche Ansätze, auch Citizen Science genannt, ist, dass sie Bürger*innen aktiv in den Forschungsprozess einbeziehen. Die Beteiligung reicht von der Generierung von Fragestellungen, der Entwicklung eines Forschungsprojekts über die Datenerhebung und wissenschaftliche Auswertung bis hin zur Kommunikation der Forschungsergebnisse“ (Bonn et al., 2016). Beim *Logbuch der Veränderungen* beginnt die Beteiligung bei der Datenerhebung. In die Konzipierung des Forschungsprojektes und der Formulierung der Forschungsfragen waren die Bürger*innen nicht involviert. Über die Datenerhebung hinaus, werden sie in den Untersuchungsverlauf und die Interpretation der Ergebnisse einbezogen. Abschließend werden die Erkenntnisse der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Wie die einzelnen Formen der Beteiligung gestaltet sind, darauf wird im Kapitel 5.3 eingegangen.

Da alle Bürger*innen die Folgen der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie in ihrem persönlichen Alltag erfahren haben und entsprechende Anpassungsreaktionen vornahmen, gelten sie als Expert*innen ihres Alltags. Sie sind am besten in der Lage, ihre individuellen Beobachtungen als auch die wahrgenommenen Veränderungen in ihrem unmittelbaren Umfeld zu dokumentieren und können somit dazu beitragen, eine große Vielfalt der beobachteten Veränderungen empirisch zu erfassen. Die Einbeziehung von Bürger*innen erfolgt bei dem bürgerwissenschaftlichen Forschungsansatz vor allem über digitale Beteiligungsformate (Bonn et al., 2016). Aus methodologischer Perspektive ist dies im Rahmen dieser Studie ein für die Anwendung des Ansatzes sprechendes Merkmal, da aufgrund der Kontaktbeschränkungen kein Feldzugang bestand.

Zur Erfassung der Alltagsbeobachtungen wurde die Methode der Langzeit-Tagebuchstudie angewandt. Tagebuchberichte ermöglichen Zugang zu persönlich erlebten Ereignissen, individuellen Verhaltensweisen, ausgeführten Alltagspraktiken und ähnlichem. Über die Identifizierung von Verhaltensmustern hinaus können sie einen tieferen Einblick geben, wie Schreiber*innen Situationen interpretieren und welche Bedeutung sie Handlungen und Ereignissen zuschreiben (Alaszewski, 2006). Dadurch besteht die Möglichkeit, Erkenntnisse über sehr individuelle Vorgänge und Verhaltensweisen zu gewinnen, die unter anderen Umständen eventuell vernachlässigt werden und unentdeckt bleiben. Ein weiterer Vorteil besteht in der zeitlichen Dimension der Einträge. Zum einen reduziert das unmittelbare und kontinuierliche Verfassen der Einträge die Gefahr des Vergessens und zum anderen werden Veränderungen von Verhaltensweisen und Vorgänge im zeitlichen Verlauf dokumentiert, was einen wissenschaftlichen Mehrwert im Rahmen der Transformationsforschungen darstellt.

5.2 Erhebungsinstrumente des Logbuchs der Veränderungen

Die Datenerhebung erfolgte unter Anwendung eines Fragenbogens. Dieser wurde mit socsisurvey erstellt und auf der Website des Forschungsprojektes (logbuch-der-veraenderungen.org) veröffentlicht, sodass ihn die sogenannten Logbuchschreiber*innen direkt online ausfüllen konnten. Abgefragt wurden offene Fragen zu sechs verschiedenen Handlungsfeldern, soziodemografische Angaben sowie weitere Fragen, um den Anforderungen des Datenschutzes und den

methodischen Ansprüchen bürgerwissenschaftlicher Langzeit-Tagebuchstudien gerecht zu werden.

Der Aufbau des Fragebogens wurde wie folgt konzipiert:

1. Zu Beginn jedes neuen Logbucheintrags wird das Datum der dokumentierten Beobachtung abgefragt, um den Charakter eines Logbuchs zu wahren.
2. Darauf folgen offene Fragen zu sechs festgelegten Handlungsfeldern: Mobilität, Einkaufen/Versorgung, Familie/Freizeit, Arbeit, Fürsorge/Betreuung, Information/Kommunikation. Die vorab definierten Handlungsfelder dienen zur Strukturierung des Fragebogens und um den Teilnehmer*innen eine Anregung zu geben, worüber sie berichten können. In diesem Zusammenhang wird einleitend über alle Handlungsfelder hinweg mit vier Leitfragen (*Was hat sich verändert?, Für wen hat sich etwas verändert?, Was sind die Gründe für die jeweiligen Veränderungen?, Wie bewerten Sie die Veränderungen aus jetziger Sicht?*) nach beobachteten Veränderungen im Alltag gefragt. Für jedes einzelne Handlungsfeld gibt es Beispiele für mögliche Beobachtungsschwerpunkte. Die Dokumentation der wahrgenommenen Beobachtungen erfolgt in einem Freitextfeld. Zusätzlich zu den Handlungsfeldern gibt es ein weiteres Antwortfeld für Sonstiges sowie eines zur Bewertung der Gesamtsituation.
3. Im Anschluss an die offenen Fragen folgt die Abfrage sozioökonomischer Daten. Hierfür wird zunächst abgefragt, ob es sich um den ersten Logbucheintrag handelt. Wenn dem so ist, werden einmalig für die gesamte Erhebungsphase pro Teilnehmer*in Angaben zu Altersklasse, Tätigkeit und Geschlecht erhoben. Es ist das Ziel, den Aufwand so gering, wie möglich zu halten, damit die Motivation zum Verfassen weiterer Einträge erhalten bleibt. Bei jedem weiteren Eintrag wird Bezug auf das anschließend generierte standardisierte Pseudonym genommen.
4. Das Pseudonym setzt sich zusammen aus: letzten beiden Ziffern PLZ, erster und letzter Buchstabe Vorname, erster und letzter Buchstabe Geburtsort, erste und letzte Ziffer Hausnummer. Neben der Zuordnung der Einträge zu den sozioökonomischen Daten der Teilnehmer*innen, wird dadurch das Erheben personenbezogener Daten vermieden, sodass die Erhebung weitestgehend anonymisiert erfolgt.

5. Zum Abschluss des Logbucheintrags wird die Einwilligung zur Datenschutzerklärung abgefragt. Zudem besteht an der Stelle die Möglichkeit sich für den E-Mail-Verteiler einzutragen und seinen Logbucheintrag als PDF-Datei zu speichern und bei Bedarf auszudrucken.

Der vollständige Fragebogen ist im Anhang 2: *Fragebogen Logbuch der Veränderungen* einzusehen.

5.3 Durchführung der Studie / Untersuchungsverlauf des Logbuchs der Veränderungen

Die Konzipierung des Logbuchs der Veränderungen als bürgerwissenschaftliche Studie erfolgte kurze Zeit nach Auftreten der ersten Coronavirusfälle in Deutschland. Aufgrund der unvorhersehbaren Entwicklungen zu diesem Zeitpunkt und unter der Annahme, dass sich die aktive Teilnahme von Logbuchschrreiber*innen auf einen gewissen Zeitraum beschränkt, wurde der Zeitraum der Datenerhebung zunächst auf sechs Wochen begrenzt. In Folge der hohen Beteiligung der Logbuchschrreiber*innen und in Anbetracht der Entwicklungen des Pandemiegeschehens wurde der Erhebungszeitraum verlängert. Zur Strukturierung des Erhebungszeitraums und um die erhobenen Daten in Zusammenhang mit den Geschehnissen im Pandemieverlauf zu setzen, wurden folgende Phasen unterschieden.

Phase I der Datenerhebung

Die erste Phase der Befragung startete am 26.03.2020, zehn Tage nach Beschluss der Bundesregierung zum ersten Lockdown, der am 22.03.2020 in Kraft trat. Damit verbunden waren u.a. Kontaktbeschränkungen, Schulschließung, Verbot von Versammlungen und Gottesdiensten sowie die Schließung des Einzelhandels, ausgenommen von Lebensmittelgeschäften und weniger Ausnahmen (Imöhl & Ivanov, 2021). Diese Phase dauerte bis zum 19.04.2020 und hatte das Ziel Alltagveränderungen zu erfassen, die auf die Maßnahmen des Lockdowns zurückzuführen sind,

Phase II der Datenerhebung

Phase II beginnt mit Umsetzung der ersten vorsichtigen Lockerungen des Shutdowns am 20.04.2020. und war ursprünglich bis 24.05.2020 geplant. Von da an durften bspw. Geschäfte bis 800 qm² unter Auflage wiedereröffnen und Absolvent*innen (Abitur, mittlerer Schulabschluss) zur Schule gehen. Die ersten Bundesländer führten die Maskenpflicht in Geschäften und dem ÖPNV ein und die Abstands- und Kontaktregeln blieben bestehen (Imöhl & Ivanov, 2021). Da auch in dieser Phase immer noch eine hohe Beteiligung der Schreiber*innen zu verzeichnen war und die Pandemieentwicklung von rasch aufeinanderfolgenden Ereignissen geprägt war, wurde die Datenerhebung bis zum 24.06.2020, dem Beginn der Sommerferien in Berlin und Brandenburg, verlängert. Ab 25.06.2020 wurde das Logbuch vorerst für Einträge geschlossen.

Vom 26.03.2020 bis 24.06.2020 war das *Logbuch der Veränderungen* durchgängig für Einträge geöffnet. Die Unterscheidung der beiden Phasen erfolgte nachträglich unter der Annahme, dass die ersten Lockerungen der staatlich festgelegten Maßnahmen Einfluss auf die wahrgenommenen Veränderungen nehmen.

Phase III der Datenerhebung

Die dritte Phase war verglichen zu den ersten beiden relativ kurz, sie dauerte vom 01.-15.09.2020. Das Ziel war, Daten über die neue Normalität zu erheben, um Aussagen treffen zu können, inwieweit sich neue Praktiken rückblickend bereits gefestigt haben und ob im Zuge der Pandemie nennenswerte Veränderungen bezüglich nachhaltiger Entwicklung eingetreten sind. Im Anschluss daran sollte die Datenerhebung beendet werden und es wurde im Rahmen dieser und fünf weiterer Masterarbeiten mit der Datenauswertung begonnen.

Aufgrund der weiteren bedeutenden Entwicklungen des Pandemieverlaufs wurde das Logbuch am 16.12.2020 erneut geöffnet. Der erste Auslöser für eine weitere Erhebung war der Beginn des zweiten Lockdowns. Dieser wird der Phase IV, die sich vom 16.12.2020 bis 31.01.2021 erstreckt, zugeordnet. Direkt im Anschluss folgt Phase V, vom 01.02.-31.03.2020. Auch wenn der zweite Lockdown zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet war, waren die veränderten Rahmenbedingungen aufgrund der Verfügbarkeit von Impfstoffen von Interesse für die Studienautor*innen. Diese beiden letzten Phasen sind nicht mehr Gegenstand dieser Arbeit.

Die Teilnahme der Logbuchsreiber*innen beruhte auf Freiwilligkeit, ihnen wurden keinerlei materielle Anreize in Form von Aufwandentschädigungen oder Verlosungen in Aussicht gestellt. Die Ansprache der potenziellen Schreiber*innen musste somit motivierend sein, da der Erfolg bürgerwissenschaftlicher Studien maßgeblich von der Beteiligung der Bürger*innen abhängt. Dazu wurden sie als Bürgerwissenschaftler*innen, die aufgrund ihrer persönlichen Betroffenheit die notwendige Expertise über Veränderung in ihrem Alltag besitzen, angesprochen. Zudem wurde die weitreichende wissenschaftliche und gesellschaftliche Relevanz ihrer Beobachtungen als Anreiz hervorgehoben. Um eine hohe Beteiligung zu erreichen, wurden verschiedene Kommunikationskanäle genutzt. Eine erste Ansprache potenzieller Logbuchsreiber*innen erfolgte über HNEE-Mailverteiler, Verteiler von Forschungsnetzwerken und -initiativen sowie über persönliche Verteiler der Studienautor*innen. Über diese Kanäle konnten vor allen Studierende, Wissenschaftler*innen sowie nahestehende und am Thema Nachhaltigkeit interessierte Personen erreicht werden. Um den Teilnehmer*innenkreis darüber hinaus zu erweitern, wurde zusätzlich Öffentlichkeitsarbeit in Form von verschiedenen Pressebeiträgen geleistet.

Über die Datenerhebung hinaus wurden die Logbuchsreiber*innen als auch Interessierte, die nicht aktiv teilnahmen, im Sinne des bürgerwissenschaftlichen Forschungsansatzes über folgende Kanäle in den Untersuchungsverlauf mit einbezogen und über Zwischenergebnisse informiert:

E-Mail-Verteiler: Teilnehmer*innen sowie passive Interessierte konnten sich auf der Homepage des Forschungsprojektes in einen E-Mailverteiler eintragen. Über diesen Verteiler wurden ca. alle zwei Wochen Erinnerungen für nächsten Logbucheintrag, Informationen und Updates zum Logbuch (Stand des Rücklaufs, gewonnene Erkenntnisse) als auch Presseberichte zum Logbuch und Informationen zu weiteren laufenden Studien über die Pandemie versendet.

Homepage: Zusätzlich waren die Inhalte der Verteiler-Mail standen auf der Homepage verfügbar, sodass sich jede*r über den aktuellen Stand informieren konnte.

Kontaktaufnahme per Mail: Über die E-Mail-Adresse logbuch@hnee.de bestand die Möglichkeit, Kontakt mit dem Autor*innenteam der Studie aufzunehmen, um

Fragen zu stellen und Anregungen zu äußern. Mit Hilfe der Anregungen der Teilnehmer*innen konnten im Verlauf der Datenerhebung konzeptionelle und funktionelle Verbesserungen am Logbuch vorgenommen werden.

Bürgerwissenschaftlicher Beirat: Um interessierte Logbuchschreiber*innen aktiv in den Forschungsprozess einzubeziehen, wurde am 29.01.2021 zu einem virtuellen bürgerwissenschaftlichen Beirat eingeladen. In diesem Format bekamen sie die Möglichkeit, wichtige Fragen zum weiteren Vorgehen und zur Präsentation der Erkenntnisse mitzudiskutieren. Dazu erklärten sich vier Logbuchschreiber*innen bereit. Ein Ergebnis des ersten Treffens war u.a. der Beschluss über die Öffnung der fünften Erhebungsphase. Dieses Gremium wird beibehalten, da es von besonderem Mehrwert für die Schreiber*innen und das Autor*innenteam war.

5.4 Stichprobe des Logbuchs der Veränderungen mit Fokus auf das Handlungsfeld Arbeit

Wie vorweg beschrieben wurde der Erhebungszeitraum entsprechend dem Pandemieverlauf angepasst und verlängert, sodass es insgesamt fünf Erhebungsphasen gab. Gegenstand der vorliegenden Arbeit sind nur die ersten drei Phasen, speziell im Handlungsfeld Arbeit. Somit bezieht sich die Beschreibung der Stichprobe auf den Zeitraum vom 26.03.2020 bis 15.09.2020 mit Fokus auf das genannte Handlungsfeld.

Bis zum 15.09.2020 wurden insgesamt 2.468 Zugriffe auf die Website, 730 Besuche der mobilen Version und 1.805 abgeschlossene Einträge mit der Software socisurvey gezählt. Nach der Datenbereinigung, bei der alle Datensätze ohne Einträge gelöscht wurden, blieben insgesamt 906 Logbucheinträge übrig. Diese wurden von insgesamt 545 Logbuchschreiber*innen verfasst, von denen 117 Schreiber*innen zwei oder mehr Einträge vornahmen.

Das Handlungsfeld Arbeit enthält insgesamt 711 Logbucheinträge, die von 450 Logbuchschreiber*innen verfasst wurden. 109 der 450 Teilnehmer*innen verfassten mindestens zwei oder mehr Einträge (Mehrfacheinträge) im gesamten Erhebungszeitraum, sie werden nachfolgend als Mehrfachschrreiber*innen bezeichnet. Tabelle 3 veranschaulicht die Anzahl aller einzelnen Logbucheinträge im Handlungsfeld, aufgeteilt in die jeweiligen Phasen, sowie die Gesamtanzahl

der Einträge von Mehrfachschreiber*innen. Im Verhältnis zum Erhebungszeitraum reduzierte sich der Rücklauf der einzelnen Einträge von der ersten zur zweiten Erhebungsphase um etwa zwei Drittel und blieb in der dritten Phase annähernd gleich.

Tab. 4 Rücklauf gültiger Lockbucheinträge gesamt und je Phase der Logbucherhebung

Phase	Bezeichnung	Zeitraum	Logbucheinträge	Davon Mehrfacheinträge
I	Lockdown	26.03.2020-19.04.2020	326	101
II	Erste Lockerungsmaßnahmen	20.04.2020-24.06.2020	323	162
III	„Neue Normalität“	01.09.2020-15.09.2020	62	11
Gesamt			711	274

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an (B. König et al., 2021)

Etwa 80% der Logbuchschrreiber*innen, die Angaben zu ihrem Geschlecht machten, waren weiblich.

Tab. 5 Beschreibung der Logbuchschrreiber*innen nach Angaben zu Geschlecht (n=351, n mehrfach=24)

Geschlecht	Weiblich		Männlich		Divers		Gesamt
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Gesamt	278	79,2	68	19,4	5	1,4	351
Phase I	179	79,9	41	18,3	4	1,8	224
Phase II	86	78,9	22	20,2	1	0,9	109
Phase III	12	70,6	5	29,4	0	0,0	17
mehrfach	21	87,5	3	12,5	0	0,0	24

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an (B. König et al., 2021)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Logbuchschrreiber*innen gruppiert nach Altersklassen. Da keine Einträge von Schreiber*innen der Altersklassen ‚81-90 Jahre‘ sowie ‚91 Jahre und älter‘ verfasst wurden, werden sie in der Darstellung nicht aufgeführt. Die mit 31 Prozent am stärksten vertretene Gruppe bildeten die Schreiber*innen im Alter zwischen 21 und 30 Jahren. In der ersten Phase machten sie sogar 40 Prozent aus. Ihre Teilnahme ging jedoch in den folgenden Erhebungsphasen um ca. die Hälfte zurück. Die Teilnahme, der 31 bis 40-Jährigen, die zu 20 Prozent vertreten waren, stieg hingegen im Laufe der einzelnen Erhebungsphasen an. Ebenfalls war ein Zuwachs an Schreiber*innen der Altersgruppen ‚41-50 Jahre‘ und ‚51-60 Jahre‘ im Laufe der Zeit zu erkennen. Die

unter 20-jährigen sowie über 60-jährigen Schreiber*innen stellten gemeinsam mit ca. 11 Prozent die am kleinsten vertretenen Altersgruppen dar.

Tab. 6 Beschreibung der Logbuchschreiber*innen nach Angaben zu ihrem Alter (n=335, n mehrfach=22)

Alter	15-20 Jahre		21-30 Jahre		31-40 Jahre		41-50 Jahre		51-60 Jahre		61-70 Jahre		71-80 Jahre		Gesamt
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Gesamt	11	3,3	104	31,0	67	20,0	55	16,4	71	21,2	18	5,4	9	2,7	335
Phase I	7	3,2	85	39,4	40	18,5	33	15,3	37	17,1	8	3,7	6	2,8	216
Phase II	4	3,9	16	15,5	21	20,4	19	18,4	30	29,1	10	9,7	3	2,9	103
Phase III	0	0,0	3	18,8	6	37,5	3	18,8	4	25,0	0	0,0	0	0,0	16
Mehrfach	0	0,0	0	0,0	4	18,2	5	22,7	7	31,8	5	22,7	1	4,5	22

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an (B. König et al., 2021)

Über die Hälfte der Logbuchschreiber*innen im Handlungsfeld Arbeit waren Angestellte. Zu einem geringeren Anteil von etwa 20% waren ebenfalls Student*innen vertreten. Die restlichen knapp 20 Prozent verteilten sich auf Unternehmer*innen, Rentner*innen, Auszubildenden, Schüler*innen und Personen sonstiger Tätigkeiten.

Tab. 7 Beschreibung der Logbuchschreiber*innen nach Angaben zu ihrer Tätigkeit (n=481, mehrfach=32)

Tätigkeit	Schüler*in		Azubi		Student *in		Angestellte*r		Unternehmer*in		Rentner*in		Sonstiges		Gesamt
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Gesamt	2	0,4	2	0,4	82	17,0	310	64,4	26	5,4	17	3,5	42	8,7	481
Phase I	1	0,3	1	0,3	68	22,6	177	58,8	14	4,7	11	3,7	29	9,6	301
Phase II	1	0,7	0	0,0	14	9,2	109	71,7	11	7,2	6	3,9	11	7,2	152
Phase III	0	0,0	1	3,6	0	0,0	24	85,7	1	3,6	0	0,0	2	7,1	28
Mehrfach	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	68,8	3	9,4	4	12,5	3	9,4	32

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an (B. König et al., 2021)

Obwohl keine Daten zum Bildungsstand der Schreiber*innen erhoben wurden, wird angenommen, dass es überwiegend um Akademiker*innen handelt. Die Annahme wird mit der Wahl der genutzten Kommunikationskanäle begründet. Diese adressierten insbesondere zu Beginn der Studie hauptsächlich potenzielle Teilnehmer*innen aus einem universitären und wissenschaftlichen Umfeld. Zudem erfordert die Methode der Tagebuchstudie eine gewisse Schreibaffinität.

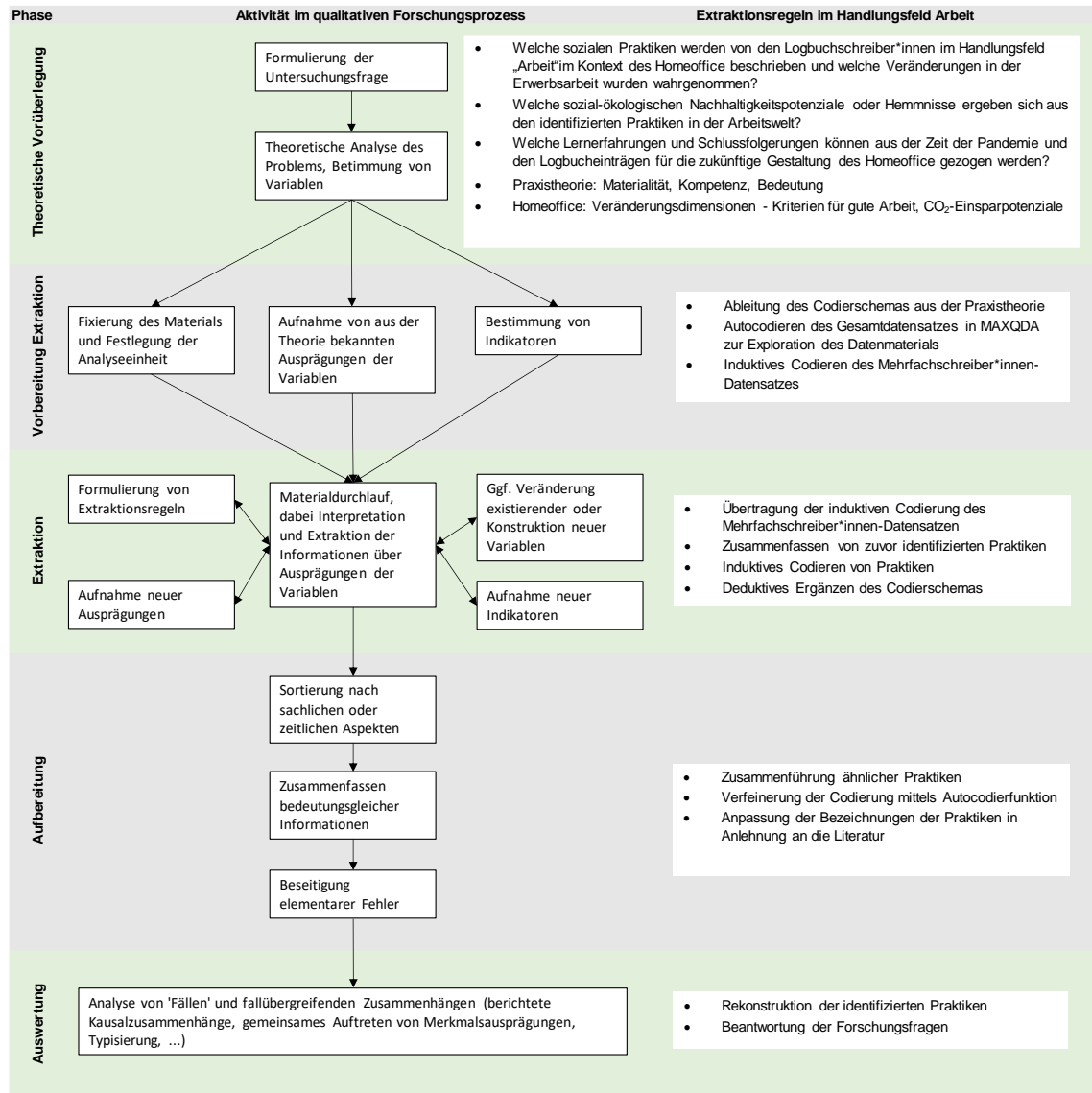
5.5 Datenauswertung im Rahmen dieser Arbeit

Als Rahmenkonzept für das methodische Vorgehen der Datenauswertung wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010) herangezogen. Die Durchführung erfolgte computerunterstützt mit der Daten- und Textanalysesoftware MAXQDA. Die Entscheidung, für die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel ist damit begründet, dass ein nachvollziehbares Verfahren zugrunde liegt. Dieses sieht vier Schritte zur Extraktion, Aufbereitung und Auswertung von Rohdaten aus einem Text vor (Gläser & Laudel, 2010). Diese konkreten methodischen Vorgaben für die Arbeit mit dem Datenmaterial erschienen hilfreich, um strukturiert und für Dritte einfach nachvollziehbar relevante Informationen zur Beantwortung der Forschungsfragen aus dem umfangreichen Logbuchmaterial entnehmen zu können (Gläser & Laudel, 2010).

Die Grundlage für das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel bilden die theoretischen Vorüberlegungen. Diese umfassen die Formulierung der Untersuchungsfragen sowie die theoretische Analyse des Problems und die Variablenbestimmung (Gläser & Laudel, 2010). Die zu untersuchenden Forschungsfragen sind in Kapitel 4 erläutert. Als theoretischer Analyserahmen wurde die Praxistheorie zugrunde gelegt. In Abstimmung mit den Autor*innen der Logbuchstudie und weiteren Masterstudentinnen wurde im Rahmen mehrerer Kolloquien ein allgemeines Schema zum Auswerten der Daten festgelegt (siehe Anhang 3: Allgemeines Schema zur Auswertung des Logbuchs der Veränderungen). Im Zuge dessen wurde deutlich, dass das Konzept von Gläser und Laudel auf die Praxistheorie und das spezifische Material des Logbuchs angepasst werden muss. Anders als von Gläser und Laudel vorgeschlagen, konnte die Auswertung des Logbuchs nicht ausschließlich theoriegeleitet erfolgen. Gründe dafür sind, dass es zum Zeitpunkt der Untersuchung noch keine empirischen Erkenntnisse zum Verhalten in der Corona-Pandemie gab und das Rekonstruieren von Praktiken induktiv aus dem Material heraus erfolgt. Demzufolge erfolgte die Auswertung sowohl deduktiv als auch induktiv. Als Variablen der deduktiven Auswertung wurden die Elemente sozialer Praktiken aus Kapitel 3.2 bestimmt.

Aufbauend auf den theoretischen Vorüberlegungen wurden die vier Schritte – Vorbereitung der Extraktion, Extraktion, Aufbereitung und Auswertung ausgeführt.

Abb. 6 Schema zur Datenauswertung

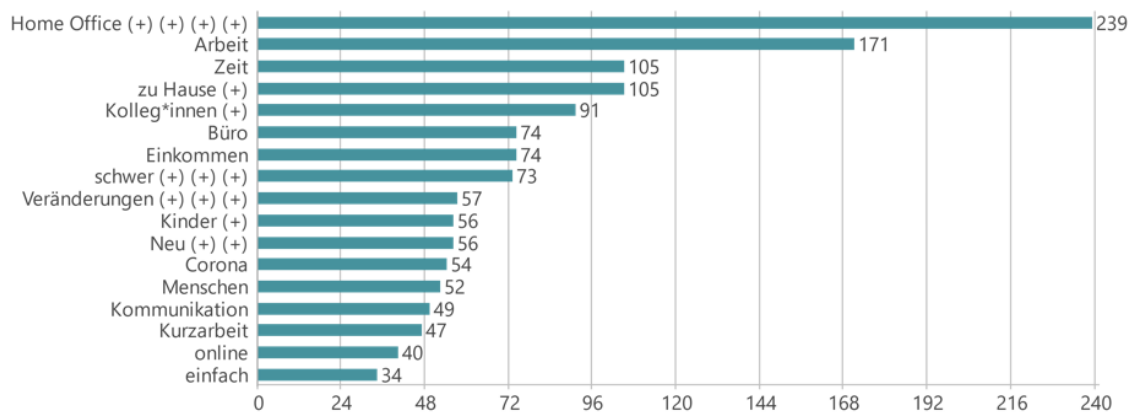


Quelle: Basierend auf dem Kolloquium vom 17.12.2020 (König & Nölting, 2020)

Schritt 1: Vorbereitung Extraktion

Die Daten, die im Rahmen dieser Arbeit ausgewertet wurden, sind die Logbucheinträge im Handlungsfeld Arbeit. Die einzelnen Einträge stellten somit die Analyseeinheit dar. Um einen ersten Eindruck über das Datenmaterial und ein Gefühl für die Anwendungen der Analysesoftware MAXQDA zu bekommen, wurden zunächst für den gesamten Datensatz und für alle Einträge die Funktionen „Worthäufigkeit“ und „Autocodieren“ angewendet. Aus der Liste mit den häufigsten Worten wurden die Begriffe autocodiert, die im Hinblick auf die Forschungsfragen von der Verfasserin als bedeutend erachtet wurden.

Abb. 7 Worthäufigkeiten nach erster Autocodierung in MAXQDA¹



Quelle: MAXQDA

Um tiefer in die Daten einzutauchen und einen stärkeren Bezug zum theoretischen Analyserahmen der Praxistheorie herzustellen, wurde anschließend ein reduzierter Datensatz induktiv codiert. Dieser Datensatz war begrenzt auf Einträge von Mehrfachschreiber*innen, die in jeder Erhebungsphase mindestens einen Logbucheintrag verfasst haben. Insgesamt umfasste er 67 Einträge von 12 Logbuchschreiber*innen. Das Ziel war es an der Stelle soziale Praktiken der Erwerbsarbeit zu identifizieren und erste Textstellen des Datenmaterials den zuvor festgelegten Variablen zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die zunächst identifizierten Praktiken.

Abb. 8 Vergebene Codes für Praktiken im Mehrfachschreiber*innen-Datensatz

- Veränderte Präsenzpraktiken
 - > AHA Regeln einhalten
 - > Anwesenheitsabsprachen treffen
- Neue Praktiken
 - > Homeoffice
 - > Online Konferenzen
 - > Telefonkonferenz
 - > Webinar
 - > Virtuelle Treffen
 - > Digitale Aufgabenerfüllung
 - > Veränderte Haushaltstätigkeiten
- Weggefallene Praktiken
 - > Präsenzveranstaltungen

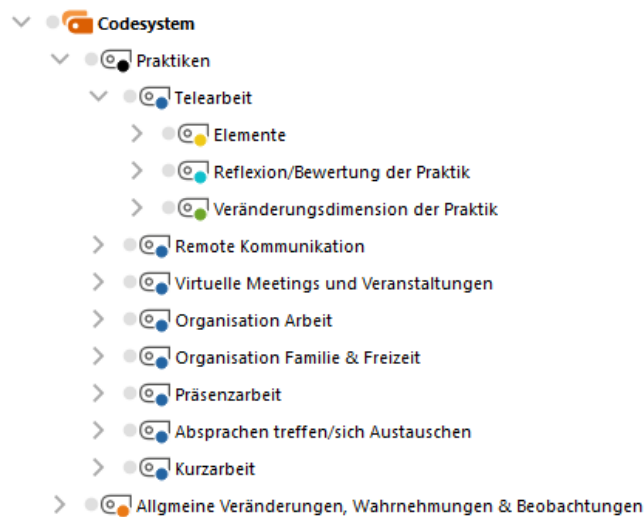
Quelle: MAXQDA

¹ Begriffe mit gleicher oder ähnlicher Bedeutung wurden bei unterschiedlicher Schreibweise oder unterschiedlichem Numerus in einen Code zusammengefügt. Wie viele Worte zu einem Code zusammengefügt wurden, ist der Anzahl der (+) erkennbar.

Schritt 2: Extraktion

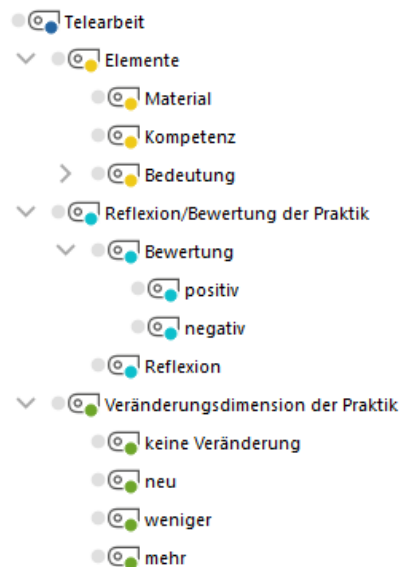
Im zweiten Schritt wurden die im Datensatz der Mehrfachsreiber*innen identifizierten Praktiken auf den Gesamt-Datensatz übertragen. Es wurde das zuvor festgelegte Codierschema, welches den praxistheoretischen Elementen – Materialität, Kompetenzen und Bedeutung – entspricht, den einzelnen Praktiken in Form von Unter-codes hinzugefügt. Zusätzlich wurden die Unter-codes Bewertung und Veränderungsdimensionen mit entsprechenden Indikatoren ergänzt, um im übernächsten Schritt eine differenzierte Auswertung vornehmen zu können. Im Anschluss daran erfolgte das induktive Codieren der insgesamt 710 Logbucheinträge im Handlungsfeld Arbeit. Mit fortschreitender Codierung wurde deutlich, dass die zuvor identifizierten Praktiken als Bündel in größere Praktiken zusammengefasst werden können, da sich die jeweiligen Elemente der Praxistheorie in den einzelnen Praktiken nicht deutlich voneinander unterscheiden, sondern vielmehr als Varianzen betrachtet werden können. Das Zwischenergebnis der Praktiken inklusive exemplarischer Unter-codes wird in den folgenden Abbildungen veranschaulicht.

Abb. 9 Zwischenergebnis codierte Praktiken



Quelle: MAXQDA

Abb. 10 Codierschema in Form der Unter-codes

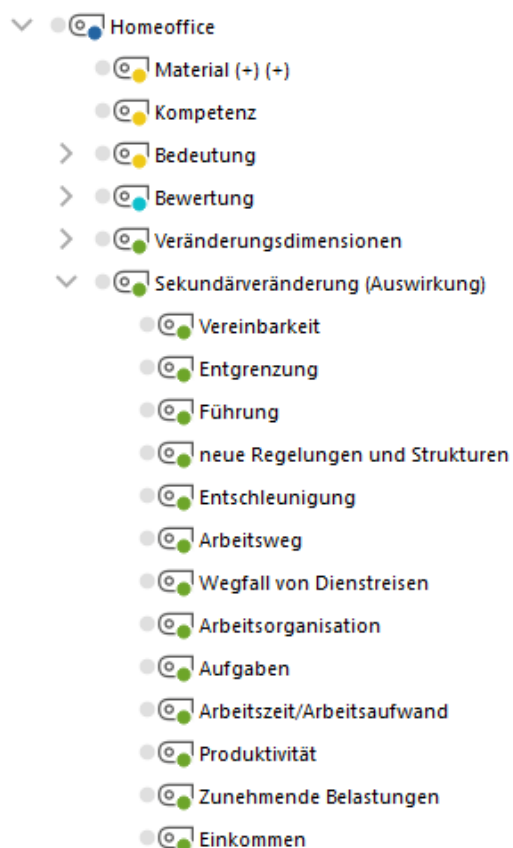


Quelle: MAXQDA

Aus den Abbildungen wird ebenfalls ersichtlich, dass zusätzlich ein Code für Allgemeine Veränderungen, Wahrnehmungen und Beobachtungen vergeben wurde, worin Textstellen codiert wurden, die nicht eindeutig einer Praktik zugeordnet werden konnten, jedoch zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal von

Interesse hätten sein können. Des Weiteren wurde das Codeschema für die Praktik Telearbeit, die später in Homeoffice umbenannt wurde, um den Untercode Sekundärveränderung ergänzt. Innerhalb dieses Codes wurden weitere Unter-codes vergeben, um auf Grundlage der theoretischen Erkenntnisse Textstellen zu den Themenbereichen Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit, Entgrenzung, etc. entsprechende Textstellen deduktiv zu codieren. Der zugehörige Codierplan, die Liste der Code sowie ein Auszug aus dem Datenmaterial befinden sich in Anhang 3: *Codierplan*, Anhang 4: *Liste der Codes* und Anhang 5: *Auszug des Datensatzes*.

Abb. 11 Erweitertes Codierschema der Praktik Homeoffice



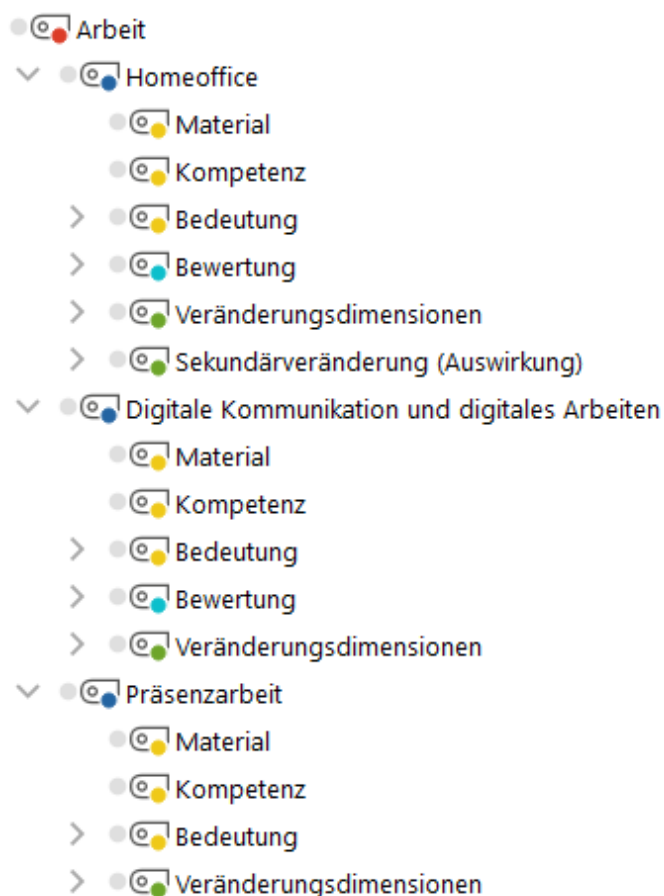
Quelle: MAXQDA

Schritt 3: Aufbereitung

Im Rahmen der Aufbereitung wurde überprüft, inwieweit nichtcodierte Einträge ggf. noch zugeordnet werden können bzw. sie tatsächlich irrelevant im Rahmen der Auswertung sind. Des Weiteren wurden die identifizierten Praktiken hinsichtlich bedeutungsgleicher Inhalte überprüft. Das Ergebnis dessen ist die Zusammenführung mehrerer Praktiken. Die Praktiken Organisation von Arbeit und Frei-

zeit wurden als Kompetenzen in die Praktik Homeoffice überführt. Ebenso wurden die Praktiken Remote Kommunikation und Virtuelle Meetings und Veranstaltungen in einer übergreifenden Praktik zusammengeführt. Die Praktik Absprachen treffen/sich austauschen wurde ebenfalls aufgelöst, da sie innerhalb der Praktik digitale Kommunikation als Sinn und im Rahmen der Praktik Homeoffice als Kompetenz verstanden werden kann. Die Praktik Kurzarbeit wurde eliminiert, da sie für den Forschungsgegenstand Homeoffice nicht von Bedeutung ist. Dementsprechend blieben am Ende der Datenaufbereitung drei Praktiken bestehen, die in Anlehnung an die Literatur bzw. der verwendeten Bezeichnung in den Logbucheinträgen umbenannt wurden in *Homeoffice*, *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* sowie *Präsenzarbeit*. Als letzter Schritt im Zuge der Datenaufbereitung wurde die Codierung mittels Autocodierfunktion verfeinert. Dies war insbesondere für das Element Materialität der jeweiligen Praktiken ergiebig.

Abb. 12 Aufbereitete Praktiken



Schritt 4: Auswertung

Den letzten Schritt der qualitativen Inhaltsanalyse bildet die Auswertung der Daten. Hierzu wurden auf Grundlage der vorangegangenen Schritte die identifizierten Praktiken rekonstruiert. Im Rahmen dessen erfolgt die Darstellung der Ergebnisse sowie die Beantwortung der Forschungsfragen in den anschließenden Kapiteln.

Quelle: MAXQDA

6 Ergebnisse

6.1 Rekonstruktion der Praktiken im Handlungsfeld Arbeit

Im Handlungsfeld Arbeit werden in mehr als der Hälfte der Logbucheinträge das Arbeiten im Homeoffice und die damit verbundenen Alltagsveränderungen thematisiert. Die Logbuchschreiber*innen berichten sowohl von den Veränderungen, die sie persönlich erfahren haben, als auch von denen, die sie in ihrem Umfeld beobachten konnten und darüber, wie sie diese jeweils bewerten.

Insgesamt umfasst das Handlungsfeld Arbeit 710 Einträge.² Davon sind 527 Einträge codiert, die in einem direkten Zusammenhang mit Erwerbsarbeit stehen. 454 dieser codierten Einträge thematisieren explizit das Homeoffice sowie damit verbundene Praktiken. Die restlichen codierten Einträge enthalten Aussagen zu allgemeinen Veränderungen und Wahrnehmungen im Kontext von Erwerbsarbeit. Insbesondere Eindrücke über bestehende Unsicherheiten, Beobachtungen zu bestimmten Berufsgruppen, die Lage am Arbeitsmarkt sowie grundsätzliche Ansichten zur Bedeutung von Arbeit sind in diesen Einträgen beschrieben. Diese Einträge werden nur bedingt zur Beantwortung der Forschungsfragen herangezogen. Die 183 nichtcodierten Einträge beinhalten Aussagen, die zur Beantwortung der Forschungsfragen nicht relevant sind.

Folgende Praktiken können aus den Einträgen identifiziert werden: *Homeoffice*, *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* und *Präsenzarbeit*. Diese sind jeweils als Bündel verschiedener sozialer Praktiken, die miteinander kombiniert werden, zu verstehen.

6.1.1 Homeoffice

Über die Praktik *Homeoffice* wird in 359 Einträgen des Handlungsfeldes Arbeit berichtet. Damit stellt sie die am häufigsten genannte Praktik dar. Die Begriffe Homeoffice sowie Heimarbeit werden in den Einträgen umgangssprachlich für beide Formen der im Theorieteil definierten Telearbeit verwendet. Die Praktik be-

² Die Dokumentenanzahl in MAXQDA weicht um einen Eintrag von denen in den Metadaten ab.

schreibt die teilweise oder ausschließliche Ausführung der Erwerbsarbeit außerhalb der Betriebsstätte. Kennzeichnend sind die flexible Wahl des Arbeitsortes, flexible Arbeitszeiten sowie die Anwendung von IKT.

Materialität

Zur Ausführung der Praktik Homeoffice bedarf es verschiedener Artefakte, die inhaltlich den drei Kategorien Arbeitsort, Arbeitsmittel und notwendige Infrastruktur zugeordnet werden können.



Abb. 13 Wortwolke der Materialität in der Praktik Homeoffice

Quelle: MAXQDA

Als häufigste Materialität des Arbeitsortes nennen die Logbuchsreiber*innen das eigene Zuhause. Innerhalb der Wohnung variieren die Arbeitsorte zwischen einem provisorisch eingerichteten Arbeitsplatz am Küchentisch, dem Wohnzimmer, Garten, Balkon oder einem separaten Arbeitszimmer.

*„Wir leben auf 54 qm, aber wir haben ein Wohnzimmer und eine Küche mit Schreibtisch/Küchentisch. Wir wechseln uns immer mal wieder ab, wer im Wohnzimmer arbeiten darf.“ (Logbuchsreiber*in 18, Pos. 12)*

Der Arbeitsplatz erfordert eine gewisse Ausstattung wie einen Schreibtisch und Schreibtischstuhl sowie weitere notwendige Arbeitsmittel. Die verwendeten Arbeitsmittel lassen sich unterteilen in materielle und immaterielle Artefakte. Zu den materiellen Artefakten gehören neben dem genannten Mobiliar, der PC und die dafür benötigte IT-Hardware (Tastatur, Maus, ggf. zweiter Bildschirm) als auch mobile Endgeräte, wie Laptops, Smartphones oder Tablets. Verschiedene Softwareprodukte, E-Mails sowie das Internet sind als immaterielle Artefakte genannt.

*„Ich habe mir nun eine externe Tastatur gekauft um besser arbeiten zu können. Trotzdem habe ich etwas Rückenschmerzen durch die unpassende Schreibtischausstattung.“ (Logbuchsreiber*in 305, Pos. 20)*

Darüber hinaus erfordert die Arbeit im Homeoffice Zugang zu betrieblichen Daten und Informationen. Um auf diese aus der Ferne zugreifen zu können und sie mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Geschäftspartner*innen austauschen zu können, ist neben den Endgeräten und der passenden Software eine technische Infrastruktur vorausgesetzt. Die Grundlage dieser Infrastruktur bilden eine stabile Internetverbindung und eine Netzwerkverbindung, um Zugriff auf das Firmennetz zu erhalten. In den Logbucheinträgen wird in diesem Zusammenhang von VPN-Verbindungen berichtet.

Im Vergleich zur Arbeit vor Ort stellen der Arbeitsort inkl. seiner Ausstattung sowie die verschiedenen Softwareprodukte zur Durchführung von Videokonferenzen und zur Zusammenarbeit auf Distanz eine neu hinzugekommene bzw. stark veränderte Materialität dar. Auch den Kolleg*innen und insbesondere den Formen des Austauschs mit ihnen wird im Zuge der Krise und der veränderten Arbeitssituation eine größere Bedeutung beigemessen, weshalb sie an dieser Stelle ebenfalls als Materialität im Sinne der Körperlichkeit betrachtet werden. Obwohl E-Mails und Laptops bereits in Zeiten vor Corona alltägliche Begleiter der Arbeit waren, hat ihre Nutzung stark zugenommen. Kommunikation, die vorher persönlich vor Ort stattfand, erfolgt nun, wenn nicht per Videokonferenz oder Telefon, vermehrt über E-Mail. Zudem belegen die Einträge, dass insbesondere zu Beginn der Umstellung auf Homeoffice Beschäftigte mitunter ihre privaten Endgeräte und Arbeitsmittel nutzten.

*„[...] Büroausstattung, Nutzung des eigenen PKW's bei Terminen, etc. wurden durch uns selbst bereitgestellt ohne groß zu hinterfragen, ist das so in Ordnung... ja, es funktioniert und Hilft der Sache, und ich glaube auch nicht das hierbei jemand zu kurz kommt...“ (Logbuchsreiber*in 360, Pos. 6)*

Kompetenz

Aus den Einträgen können Schlüsselkompetenzen identifiziert werden, die für ein effizientes Arbeiten sowie für die Aufrechterhaltung des Wohlbefindens der Beschäftigten im Homeoffice von Bedeutung sind. Notwendige Kompetenzen lassen sich aus Einträgen ableiten, in denen Logbuchsreiber*innen beschreiben, was ihnen unter den neuen Arbeitsbedingungen schwerfällt. Aus Einträgen, in denen berichtet wird, dass die neue Form des Arbeitens von zu Hause gefällt, kann geschlussfolgert werden, dass die Schreiber*innen über das notwendige

praktische Verständnis verfügen. Inwieweit die folgenden Kompetenzen ausgeprägt sind, variiert mitunter stark.

Abb. 14 Wortwolke der Kompetenzen in der Praktik Homeoffice



Quelle: MAXQDA

Veränderungsbereitschaft und Anpassungsfähigkeit sind grundlegende Voraussetzungen, um im Homeoffice mit den neuen Arbeitsabläufen und anderen Arbeitsmitteln umzugehen und deren Anwendung kontinuierlich zu verbessern. Dass diese Kompetenzen notwendig sind belegt u.a. der folgende Auszug eines Eintrags.

*„Es werden jetzt eher die "ausgegrenzt", die nicht offen oder bereit sind für die Anwendung von Online-Tools.“ (Logbuchschreiber*in 141, Pos. 7)*

Ob die Kompetenzen vorhanden sind oder nicht kann man erahnen, wenn eine Veränderungsresistenz oder -bereitschaft ausgedrückt wird oder beobachtet werden konnte.

*„Ein weiteres Projektmanagementtool, Trello, wird für unsere Slack-Gruppe vorgeschlagen. Erste Stimmen wurden laut, die nicht noch ein neues Tool bedienen möchten, mir wird es langsam auch zu viel, bin aber noch offen, es auszutesten.“ (Logbuchschreiber*in 18, Pos. 4)*

*„Ich finde es spannend anders zu arbeiten und digitale Tools auszuprobieren. Man ist strukturierte und gute Absprachen werden wichtiger.“ (Logbuchschreiber*in 266, Pos. 8)*

Weitere Kompetenzen, die für die Arbeit im Homeoffice erforderlich sind, sind Selbstorganisation und Selbstführung. Deren große Bedeutung belegen die vielzähligen Einträge, in denen Schreiber*innen berichten, wie schwer es ihnen fällt,

ihren Arbeitsalltag zu Hause zu strukturieren und sich selbst zu motivieren, um produktiv zu arbeiten.

*„Umstellung auf Homeoffice. Ist deutlich anstrengender als auf Arbeit zu gehen und einen strukturieren Rhythmus zu haben und seine Kollegen zu treffen.“ (Logbuchschreiber*in 263, Pos. 7)*

*„Insgesamt bin ich mehr abgelenkt und weniger produktiv, dafür ist die Wohnung sauber und aufgeräumt wie selten...“ (Logbuchschreiber*in 146, Pos. 5)*

Aufgrund der zeitlichen Flexibilität und fehlenden Struktur im Homeoffice müssen Beschäftigte fähig sein, sowohl ihren beruflichen als auch privaten Alltag neu zu organisieren und neue Routinen zu etablieren. Es erfordert ein hohes Maß an Selbstdisziplin, um sich nicht mit privaten Angelegenheiten von der Arbeit ablenken zu lassen.

Damit das persönliche Wohlbefinden nicht unter den veränderten Arbeitsbedingungen und der örtlichen Entgrenzung leidet, ist es notwendig, sich von der Arbeit abgrenzen zu können. Die Einträge belegen, dass dies den Schreiber*innen, u.a. aufgrund der pandemiebedingten Umstände Schwierigkeiten bereitet.

*„Obwohl ich auch vorher schon oft zu Hause gearbeitet habe, ist es schwierig nun rund um die Uhr zu Hause zu sein und prinzipiell Zeit für die Arbeit zu haben.“ (Logbuchschreiber*in 209, Pos. 7)*

*„Ich bin ziemlich produktiv und arbeiten tendenziell mehr. Auch abends kann es vorkommen, dass ich den Rechner nochmal anmache. Privatleben und Beruf sind nun schwerer zu trennen.“ (Logbuchschreiber*in 266, Pos. 8)*

*„Meine (privilegierte) Herausforderung ist das die Trennung von Arbeit und Privatem im Homeoffice, bzw. Findung einer ausgewogenen Work-Life-Balance, grade weil die Freizeit in diesen Zeiten weniger Zerstreuung/Entspannung und dafür mehr bedrückende Nachrichten bringt.“ (Logbuchschreiber*in 270, Pos. 13)*

Neben den genannten Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen, zu denen auch die Kommunikationsfähigkeit gehört, bedarf es verschiedenen Fach- und Methodenkompetenzen. Die Einrichtung und der Umgang mit den neuen digitalen Tools erfordern technische Fähigkeiten. Die effiziente Anwendung der verschiedenen Tools und die Erarbeitung digitaler Konzepte erfordert methodische Kompetenzen, wie bspw. Online-Moderationsfähigkeiten.

Viele der Herausforderungen, mit denen die Logbuchschreiber*innen sich konfrontiert sehen, können auf einen Mangel der beschriebenen Kompetenzen zurückgeführt werden können. Mit fortschreitender Ausführung der Praktik berichten sie jedoch vermehrt, sich an die Arbeit im Homeoffice gewöhnt zu haben. Daraus kann eine Entwicklung der notwendigen Kompetenzen abgeleitet werden.

*„Klappt soweit nach ersten Anlaufschwierigkeiten technisch und organisatorisch gut.“ (Logbuchschreiber*in 295, Pos. 19)*

*„in der ersten Woche im Homeoffice konnte ich mich allerdings überhaupt nicht konzentrieren. Meine Gedanken sind immer wieder abgeschweift. Ich habe mich aber daran gewöhnt und es läuft immer besser“ (Logbuchschreiber*in 112, Pos. 15)*

*„Ich kann mich inzwischen in der Wohnung ziemlich gut auf das Arbeiten konzentrieren. Im Gegensatz zu den ersten Wochen schaffe ich es inzwischen meistens, mir Zeiträume vorzunehmen, in denen ich arbeite und keine anderen Dinge wie Essenszubereitung oder Aufräumen mache.“ (Logbuchschreiber*in 342, Pos. 11)*

Bedeutung

Grundsätzlich besteht der Sinn des Homeoffice darin, unter flexiblen Bedingungen die Verpflichtungen der Erwerbsarbeit von zu Hause aus zu erfüllen, um u.a. eine bessere Work-Life-Balance herzustellen. Während der Corona Pandemie werden dieser Arbeitsform neue Bedeutungen zugeschrieben. Das Homeoffice stellt eine Schutzmaßnahme dar, um Infektionen mit dem COVID-19 Virus am Arbeitsplatz zu vermeiden. Es dient dazu, die staatlich verhängten Kontaktbeschränkungen und vorgegebenen Sicherheitsabstände, welche vor Ort nicht umsetzbar wären, einzuhalten. Des Weiteren ermöglicht es die Aufrechterhaltung der Arbeitskraft von Beschäftigten, die sich in häuslicher Quarantäne befinden oder, aufgrund der Kita- und Schulschließungen, ihre Kinder zu Hause betreuen müssen.

*„Heimarbeit wird sogar angeordnet, damit sich niemand auf Arbeit ansteckt.“ (Logbuchschreiber*in 85, Pos. 17)*

*„Ich bin jetzt im Home Office, da ich zur Risikogruppe gehöre.“ (Logbuchschreiber*in 216, Pos. 6)*

*„[...] Abwesenheit für Home Office in der Quarantänezeit.“ (Logbuchschreiber*in 350, Pos. 7)*

*„die Hälfte des Teams arbeitet zuhause, zur Kinderbetreuung oder weil ü60a“ (Logbuchschreiber*in 218, Pos. 10)*

Die Bewertung der Praktik mit ihren neuen Sinnzuschreibungen variiert unter den Logbuchschreiber*innen, in Abhängigkeit der besonderen Umstände der Pandemie, der vorhandenen Kompetenzen und den individuellen Ausgangsbedingungen. Die Arbeit im Homeoffice wird dann positiv erlebt, wenn die Schreiber*innen über einen ruhigen und technisch gut ausgestatteten Arbeitsplatz in ihrer Wohnung verfügen, sie die Fähigkeit besitzen ihren Tag gut zu strukturieren, ihre Führungskräfte gut kommunizieren und ihnen unterstützend zu Seite stehen. Sofern bereits die ersten beiden Voraussetzungen erfüllt sind, berichten sie mitunter fokussierter und produktiver oder zumindest ähnlich wie im Büro zu arbeiten. Die Einschätzung fällt dagegen negativ aus, wenn eine parallele Kinderbetreuung geleistet werden muss. Worin sich weitestgehend alle einig sind, ist, dass der persönliche Kontakt mit den Kolleg*innen fehlt. Darunter leidet insbesondere der informelle als auch der fachliche Austausch. Einige fühlen sich isoliert und teilweise vereinsamt. Die zeitliche Flexibilität und die Zeitersparnis durch den Wegfall des Arbeitsweges werden von vielen positiv beurteilt. Insgesamt wünschen sich die meisten Schreiber*innen in Zukunft ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Homeoffice und der Arbeit vor Ort.

*„Ich arbeite im Homeoffice und finde es ohne einen gut eingerichteten Arbeitsplatz, die Kinder im Haus und unregelmäßigen Arbeitszeiten in den Nachmittagsstunden (nicht meine favorisierte Zeit) sehr anstrengend, langsam, schleppend und weniger produktiv, als im Büro bzw. allein zu Hause. Der Kontakt zu den Kolleg*innen fehlt, vor allem natürlich die direkte Zusammenarbeit mit Teamkolleg*innen.“ (Logbuchschreiber*in 300, Pos. 8)*

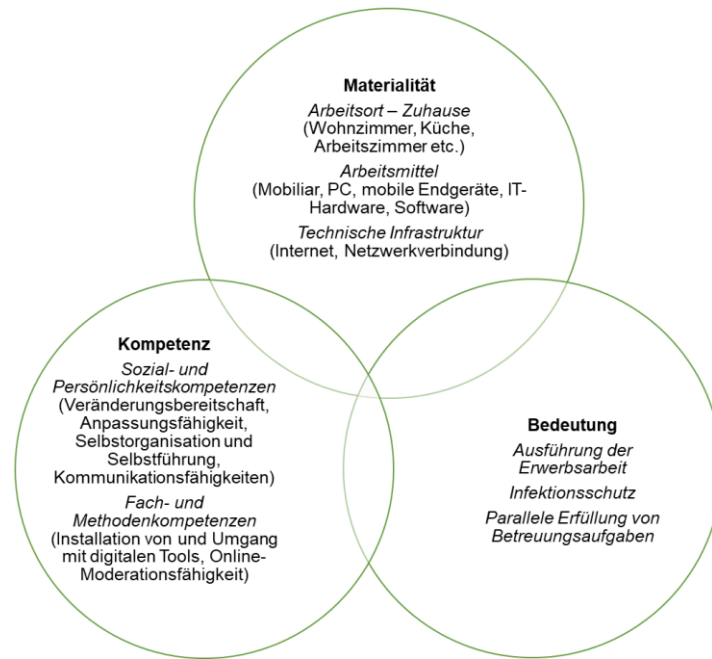
*„Arbeiten funktioniert auch im Homeoffice. Da ich alleine wohne bin ich in einer recht privilegierten Situation (keine Kinder die betreut werden müssen). [...] Nur Homeoffice wäre nichts für mich, aber ein paar Tage die Woche oder im Monat sind sicher eine gute Sache.“ (Logbuchschreiber*in 203, Pos. 12)*

*„Seit Wochen arbeite ich im home office. Grundsätzlich finde ich das sehr gut, da ich mir zwei Stunden Fahrzeit spare [...]“ (Logbuchschreiber*in 457, Pos. 16)*

*„Heimarbeit ist wegen Kind schwierig und gelingt am ehesten abends“ (Logbuchschreiber*in 65, Pos. 6)*

In der folgenden Abbildung sind die einzelnen Elemente der Praktik Homeoffice zusammengefasst.

Abb. 15 Zusammenfassung der einzelnen Elemente der Praktik Homeoffice



Quelle: Eigene Darstellung

6.1.2 Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten

Die Praktik *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* wird in 293 Einträgen des Logbuchs beschrieben. Genau genommen ist sie ein Bündel von sozialen Praktiken, bestehend aus telefonieren, E-Mails versenden, Videokonferenzen durchführen sowie weiteren virtuellen Praktiken zur Ausführung und Organisation der Arbeit im Homeoffice. Zusammengefasst handelt es sich um Formen der Kommunikation über eine räumliche Distanz hinweg unter Zuhilfenahme von IKT. Videokonferenzen können dabei als erweiterte Form der Telekommunikation betrachtet werden, für deren Ausführung ein Onlinedienst in Anspruch genommen wird. Dieser stellt einen virtuellen Raum mit verschiedenen Funktionen bereit, sodass die Teilnehmer*innen umfangreicher miteinander interagieren können. Sie können sich sowohl hören als auch sehen sowie weitere Informationen in Form von Präsentationen, Dateien und schriftlichen Notizen miteinander teilen.

Materialität

Ebenso wie für die Ausführung der Praktik *Homeoffice* wird eine technische Infrastruktur, die eine stabile Internetverbindung voraussetzt, benötigt. Als weitere Materialität sind im Rahmen der Bündel-Praktik *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* die verschiedenen Kommunikationsformate und virtuelle Tools einschließlich der dafür genutzten Hard- und Software zu betrachten.

Abb. 16 Wortwolke der Materialität in der Praktik Digitale Kommunikation und Arbeitsorganisation



Quelle: MAXQDA

Bei den genannten Kommunikationsformaten handelt es sich zum größten Teil um Video- und Telefonkonferenzen, Telefonate und E-Mails. Während Telefonate und E-Mails bereits vor der Pandemie in der täglichen Erwerbsarbeit weit verbreitet waren, ist deren Nutzung während der Arbeit im Homeoffice noch einmal angestiegen. Die gestiegene Nutzung von Videokonferenzen ist dagegen für viele der Logbuchschreiber*innen neu.

*„[...] mehr Telefonie und e-mails mit Mitarbeitern und Chefs [...]“ (Logbuchschreiber*in 67, Pos. 5)*

*„Gleichzeitig nimmt seit kurzen die Kommunikation über verschiedene Medien zu und viel Zeit wird mit virtuellen Meetings verbracht.“ (Logbuchschreiber*in 227, Pos. 8)*

Neben den genannten Kommunikationsformaten sind auch Online-Tools wie virtuelle Kalender oder Aufgabenverwaltungsprogramme genannt, die zum Projektmanagement, zum Austausch von Arbeitsinhalten und zur Teamorganisation verwendet werden.

*„Die Transparenz, wer wann arbeitet, ist seit dem Homeoffice besser (alle loggen sich online ein, wenn sie arbeiten und man sieht, wer wann ansprechbar ist), auch im digitalen Kalender werden die Präsenzzeiten besser eingetragen, was mir das Zusammenarbeiten erleichtert.“ (Logbuchschreiber*in 197, Pos. 26)*

Materielle Artefakte, die zur Ausführung der genannten Formate notwendig sind, sind grundsätzlich Telefone und der PC bzw. Laptop. Diese Artefakte wurden ebenfalls bereits zuvor regelmäßig verwendet. Ein weiteres materielles Artefakt, dessen Nutzung im Zuge der Pandemie durch die Ausführung von Videokonferenzen gestiegen ist, stellt die Videokonferenztechnik in Form von Kameras und

Mikrofonen bzw. Headsets dar. Die für die Ausführung von virtuellen Konferenzen und der darüber hinaus gehenden Kommunikation und Arbeitsorganisation im Team in Anspruch genommenen Onlinedienste, wie Zoom, Skype, MS-Teams, Jitsi, Slack und Trello, werden nur vereinzelt explizit genannt. Sie sind wie die E-Mail als immaterielle Artefakte einzuordnen.

Kompetenz

Aus Logbucheinträgen, in denen neutral über die Nutzung verschiedener Kommunikationsformate und die Anwendung von IKT berichtet wird, kann ein praktisches Verständnis zum Umgang mit den Technologien interpretiert werden. Aus Einträgen, in denen explizit Schwierigkeiten benannt werden, können hingegen technische und methodische Kompetenzen, die für das Gelingen der Praktik benötigt werden, abgeleitet werden. Neben technischen Kompetenzen zur Installation und Einrichtung von notwendiger Hard- und Software bedarf es bei dieser Praktik vor allem Kenntnisse und Kompetenzen bezüglich der technischen Möglichkeiten der einzelnen Formate und Anwendungen, um sie effizient anwenden zu können.

*„Arbeitsabläufe digital zu organisieren, ist eine echte Herausforderung. Wir stolpern schon übrige niedrige technische Hürden. Aber dank guter Unterstützung werden wir von Tag zu Tag besser und empfinden das auch als Herausforderung.“ (Logbuchsreiber*in 22, Pos. 11)*

*„Das Finden einer zielführenden neuen Arbeitsweise hat mich fast zwei Wochen gekostet und war mit vielen Umwegen, Installationen und Telefonaten mit der IT verbunden, aber jetzt gehts.“ (Logbuchsreiber*in 133, Pos. 6)*

Daran anknüpfend bedarf es methodischer Kompetenzen im Bezug darauf, welche Anwendungen und Tools für welchen Zweck geeignet sind und wie sie richtig eingesetzt werden.

*„Für die Kommunikation fehlt es mir noch etwas an Erfahrung mit den verschiedenen Tools. Da ist jetzt die Zeit, diese zu sammeln. Vielleicht ergibt sich dabei auch die Möglichkeit, dass Tools besser auf die unterschiedlichen Bedarfe ausgerichtet werden.“ (Logbuchsreiber*in 59, Pos. 11)*

Neue Kommunikationsregeln müssen verinnerlicht werden. Exemplarisch dafür steht das Stummschalten der Mikrofone von Videokonferenz-Teilnehmer*innen, die nicht sprechen. Zudem bedarf es einer sorgfältigen inhaltlichen Vorbereitung

sowie Organisation und Moderation von virtuellen Meetings, um Redundanzen in der Vermittlung von Informationen und Inhalten zu vermeiden.

*„[...] Moderation von teamtreffen aufgrund der digitalen Technik wird zu straffer Führung, braucht noch viel Erfahrung und Ausprobieren“ (Logbuchschreiber*in 144, Pos. 18)*

*„Kommunikation: auf jeden Fall angespannter. Es muss öfters und genauer kommuniziert werden.“ (Logbuchschreiber*in 162, Pos. 23)*

*„Manche Abstimmungen (gerade teamübergreifend) im digitalen Raum sind aber auch anstrengender/ unklarer als zuvor, weil nicht immer alle alles lesen und so manchmal Fragen zum 2. und 3. Mal in verschiedenen Channels diskutiert werden.“ (Logbuchschreiber*in 197, Pos. 29)*

Aus den Einträgen kann, ebenso wie bei der Praktik *Homeoffice*, mit fortschreitender Ausführung der Praktik eine steigende Kompetenz im Umgang mit den Kommunikationsmitteln und -formaten festgestellt werden.

*„Viele Leute skypen, zoomen oder jitsien jetzt für die Arbeit oder auch privat. Vor einer Woche herrschte noch große Unsicherheit darüber, mittlerweile berichtet jede/r von ihren/seinen Erfahrungen und hat sich schon eine gewisse Expertise aufgebaut.“ (Logbuchschreiber*in 186, Pos. 7)*

Bedeutung

Die Bedeutung der digitalen Kommunikation und des digitalen Arbeitens ergibt sich aus der dezentralen Ausführung der Erwerbsarbeit im *Homeoffice*. Der Sinn besteht demzufolge grundsätzlich darin, über räumliche Distanz hinweg mit Kolleg*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen im Austausch zu bleiben und Informationen zu vermitteln, weil physischer Kontakt entsprechend der staatlich verordneten Maßnahmen weitestgehend beschränkt ist. In dem Zusammenhang werden mit der Praktik verschiedene Funktionen erfüllt. Während bereits vor der Pandemie unterschiedliche digitale Formate dazu genutzt wurden, sich mit Kollegen abzustimmen sowie Arbeitsinhalte und Informationen intern und extern auszutauschen, hat sich der Umfang während der Pandemie erweitert. Teammeetings und Besprechungen, die zuvor physisch in den Räumlichkeiten der Unternehmen stattfanden, werden nun virtuell abgehalten. Während vorher vornehmlich Arbeitsergebnisse digital verteilt wurden, müssen nun komplette Arbeitsprozesse und Arbeitsinhalte digital organisiert und erarbeitet werden.

*„In der Abteilung haben wir jetzt unsere Teamrunde ins Digitale verlegt [...]“ (Logbuchschreiber*in 228, Pos. 16)*

*„- Organisation der Arbeitsgruppe über Telko“ (Logbuchschreiber*in 21, Pos. 15)*

*„Top Firma, mit IT bestens ausgestattet, wir überlegen außerdem jetzt neue Formate für unsere Auftraggeber, um mehr (events oder Trainings projektmeetings Konferenzen usw) online zu machen.“ (Logbuchschreiber*in 187, Pos. 12)*

Neben der formellen Nutzung digitaler Technologien hat sich während der Pandemie die Anwendung von digitalen Kommunikationsmitteln zu informellen Zwecken im Rahmen der Erwerbsarbeit etabliert. Eine Vielzahl von Einträgen belegen, dass virtuelle Kommunikationsformate neuerdings für den informellen Austausch unter Kolleg*innen, in Form von gemeinsamen Online-Kaffeerunden, Mittagstischen oder zum gemeinsamen Feierabendgetränk, genutzt werden.

*„Ich organisiere mit einzelnen Kolleg*innen virtuelle Kaffeerunden um auch den sozialen Kontakt zumindest ein bisschen zu pflegen.“ (Logbuchschreiber*in 146, Pos. 5)*

*„Mein Teamleiter hat vorgeschlagen, dass wir auch mal abends gemeinsam über Video ein Konzert ansehen könnten oder ähnliches.“ (Logbuchschreiber*in 18, Pos. 9)*

Die Einstellungen der Logbuchschreiber*innen gegenüber der Anwendung neuer Formate sind ambivalent. Die einen finden virtuelle Konferenzen zielführender und effizienter, andere sind ermüdet von der Häufigkeit. Insbesondere nach mehreren aufeinanderfolgenden virtuellen Meetings wird häufig von Konzentrationschwierigkeiten berichtet. Wenn zudem ein Mangel an Kompetenzen für eine effiziente Verwendung der Tools vorliegt, werden diese als stressig und anstrengend empfunden werden.

*„Wir hatten nun schon zwei Mittags- und Kaffeepausen über Zoom. Das war eigentlich gut, nur wenn sich an einem Tag die Videotermine häufen, empfinde ich es in der Summe als sehr anstrengend. (Logbuchschreiber*in 18, Pos. 15)*

*„Es wird fast alles auf "zoom" (onlinevideoconferenzen) umgestellt und angeboten, aber das ist einfach nicht das selbe, hat zwar möglicherweise mehr fakten-orientiert Effizienz, aber nicht die selber Verbindlichkeit und positiven Netzwerkeffekte wie persönliche Treffen.“ (Logbuchschreiber*in 525, Pos. 21)*

Dem gegenüber stehen Aussagen, welche Zeitersparnisse und Fokussierung auf Wesentliches als vorteilhaft bewerten.

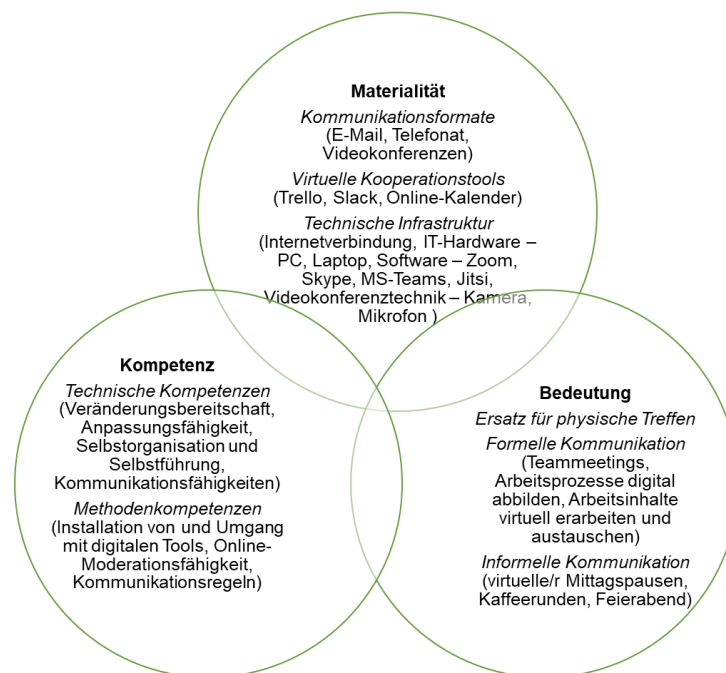
*„Die Kommunikation mit den Kollegen übers Telefon oder oder Online-Konferenzlösungen ist erstaunlich gut. Während dieser Konferenzen arbeiten die Leute zum Teil fokussierter und ich habe den Eindruck als wäre die Leute besser vorbereitet.“ (Logbuchschreiber*in 64, Pos. 15)*

„Alle müssen sich mit digitalen Tools mehr auseinandersetzen und sehen, dass man damit oft sehr gut zusammenarbeiten kann und Präsenztermine nicht immer nötig sind. Das macht die Arbeit effektiver und spart vor allem viel Reisezeit und Kosten, was ja auch positiv für die Umwelt ist. Trotzdem fehlt die persönliche Interaktion.“ (Logbuchsreiber*in 401, Pos. 18)

Wie bereits den vorstehenden Logbucheinträgen zu entnehmen ist, vertritt der Großteil der Logbuchsreiber*innen die Ansicht, dass der persönliche Kontakt nicht durch digitale Formate ersetzt werden kann.

Abschließend werden die einzelnen Elemente der Praktik *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* in der folgenden Abbildung zusammengefasst.

Abb. 17 Zusammenfassung der einzelnen Elemente der Praktik Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten



Quelle: Eigene Darstellung

6.1.3 Präsenzarbeit

Die Praktik *Präsenzarbeit* stellt die Ausführung der Erwerbsarbeit in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber*innen dar. Bis zum Ausbruch der Pandemie war dies für die Mehrheit der Deutschen Normalität. Mit Inkrafttreten der staatlichen Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie entwickelte sich die Arbeit vor Ort zunehmend zur Ausnahme, zumindest bei Angestellten die Wissensarbeit verrichten. Der Übergang ins Homeoffice führte dazu, dass ein großer Teil der Beschäftigten nur noch an vereinzelten Tagen im Büro arbeitete. Dies

belegen die vergleichsweise wenigen Einträge, in denen über die Arbeit vor Ort berichtet wird. Insgesamt wird nur in 70 Einträgen von der Ausführung der Arbeit in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber*innen berichtet. Über die Hälfte dieser Einträge erfolgte in der zweiten Erhebungsphase als die ersten Lockerungen der Maßnahmen stattfanden und unter bestimmten Bedingungen wieder vermehrt die Möglichkeit bestand, im Büro zu arbeiten.

Materialität

Abb. 18 Wortwolke der Materialität in der Praktik Präsenzarbeit



Quelle: MAXQDA

Zur Einhaltung der Sicherheitsvorkehrungen und Hygienemaßnahmen wird für die Arbeit vor Ort eine neue Materialität verwendet, die zuvor – zumindest im Büroalltag – keine Anwendung fand. Die Maske ist ein Artefakt, welches am häufigsten genannt wird, ebenso wird von der Verwendung von Desinfektions- und Putzmitteln am Arbeitsplatz berichtet. Des Weiteren können in dem Zusammenhang Auflagen wie bspw. die 1,5 Meter-Abstandsregel als Materialität betrachtet werden. Daraus leitet sich die Notwendigkeit von großen Besprechungsräume für physische Treffen ab, und Absprachen mit Kolleg*innen, wer wann vor Ort arbeitet, sind nötig. Zudem werden die Außenanlagen der Unternehmen als Treffpunkte genutzt, wenn Innenräume die Einhaltung des nötigen Abstands nicht erlauben. Zusätzlich berichten einzelne Schreiber*innen davon, dass ihre Arbeitgeber*innen Umbaumaßnahmen vornehmen, um die neuen Bestimmungen einhalten zu können.

„Es gibt wöchentlich Updates zu Arbeitsanweisungen, die aus den Maßnahmen im Corona- Arbeitsschutz abgeleitet wurden. Schutzmasken und

*Desinfektionsmittel sowie erhöhte Reinigungsfrequenz wurden zeitnah bereitgestellt [...]“ (Logbuchsreiber*in 392, Pos. 8)*

*„Wir dürfen nun wieder vermehrt ins Büro. Mit Masken natürlich. Und wir müssen uns absprechen, dass nur einer der BörokollegInnen da ist.“ (Logbuchsreiber*in 213, Pos. 10)*

*„Bei Dienstberatungen nutzen wir einen großen Raum oder gehen nach draußen.“ (Logbuchsreiber*in 529, Pos. 21)*

*„Bei uns im Büro wird zurzeit umgebaut, es werden Zwischenwände versetzt und der halbe Flur muss umziehen.“ (Logbuchsreiber*in 228, Pos. 16)*

Kompetenz

Eine wesentliche Kompetenz zur Ausübung der Praktik besteht darin, mit den geltenden Bestimmungen vertraut zu sein und sich entsprechend zu verhalten. Sofern Schreiber*innen darüber berichten, dass sie sich mit Kolleg*innen absprechen und während der Arbeit vor Ort Masken tragen, kann ihnen das notwendige praktische Wissen zugesprochen werden.

*„Wir haben mündliche Prüfungen durchgeführt. Mit Masken und sehr viel Abstand.“ (Logbuchsreiber*in 213, Pos. 8)*

Jedoch zeigen die Einträge auch, dass sich die meisten Logbuchsreiber*innen der Regeln bewusst sind, sich aber nicht alle daranhalten und sie teilweise negativ bewertet werden.

*„Seit letzter Woche darf ich ab und an wieder an meinen Arbeitsplatz in der Firma. Auf den Fluren wieder nur mit Mundschutz.... ätz....“ (Logbuchsreiber*in 233, Pos. 6)*

*„Im Büro ist wieder alles normal, außer dass auf den Fluren Masken getragen werden, was aber auch nicht von allen gemacht wird.“ (Logbuchsreiber*in 213, Pos. 7)*

Vereinzelt werden auch Unsicherheiten geäußert, ob die Regeln richtig eingehalten werden.

*„Bei Präsenzarbeit in der Hochschule frage ich mich immer, ob ich wirklich gut genug Abstand halte.“ (Logbuchsreiber*in 233, Pos. 7)*

*„Im Büro fällt es mir noch immer am schwersten, bei Besuchern die nötigen Hygieneregeln wie Abstand und Maske zu verinnerlichen.“ (Logbuchsreiber*in 107, Pos. 9)*

Bedeutung

Die Gründe, während der Pandemie den gewöhnlichen Arbeitsplatz im Unternehmen entgegen der Empfehlungen der Bundesregierung zur Homeoffice-Nutzung aufzusuchen, sind unterschiedlich. Aus den Einträgen der Logbuchschreiber*innen lassen sich drei Hauptmotive identifizieren.

Einer der am häufigsten genannten Gründe ist, dass sich die Arbeit von zu Hause nicht genauso effizient ausführen lässt wie vor Ort. Entweder mangelt es an notwendiger Ausstattung, Selbstorganisation und Konzentration oder die Tätigkeiten können nur vor Ort ausgeführt werden. Zudem wird davon berichtet, dass Unternehmen organisatorisch nicht in der Lage sind, auf Homeoffice umzustellen, weil die technischen Voraussetzungen nicht vorhanden sind.

*„Home Office fällt mir wirklich schwer, auch wenn mir klar ist, dass es vernünftiger wäre.“ (Logbuchschreiber*in 228, Pos. 14)*

*„[...] ich könnte wirklich nur schwer alle Dinge zu Hause erledigen. Für einzelne Aufgaben fehlt mir einfach der Antrieb und zu Hause muss ich mich mehr zwingen - insgesamt schaffe ich wohl weniger.“ (Logbuchschreiber*in 228, Pos. 14)*

*„Es ist einfach zu viel zu tun, das ich nicht daheim erledigen kann.“ (Logbuchschreiber*in 107, Pos. 8)*

*„Unser Internet geht grade nicht, was in so einer Zeit natürlich wirklich doof ist. Deswegen werde ich morgen auch mal ins Büro fahren.“ (Logbuchschreiber*in 213, Pos. 11)*

*„[...] leider sind wir ein Betrieb, der nicht auf diese Situation eingestellt ist. [...] Manche (ältere und Personen mit Kindern) sind im provisorisch organisierten Homeoffice, der große Rest im Büro.“ (Logbuchschreiber*in 158, Pos. 6)*

Ein weiterer Grund besteht in der Erwünschtheit der Arbeitgeber*innen, die Arbeit vor Ort auszuführen. Aus Einträgen in denen die Anwesenheit seitens der Arbeitsgeber*innen angeordnet wird, lässt sich darüber Unzufriedenheit unter den Beschäftigten herauslesen.

*„Mein Arbeitgeber hat uns darum gebeten langsam wieder den Normalzustand einzuläuten, d.h. wir sollen wieder ab und zu ins Büro kommen. Anfangs hat mich das sehr wütend gemacht, denn ich konnte die Bitte nicht nachvollziehen und unsere Produktivität leidet keineswegs darunter. [...] Mittlerweile finde ich die Tage im Büro aber ganz angenehm, denn der persönliche Austausch mit den Kolleg*innen hat mir sehr gefehlt. Trotzdem bin ich der Meinung, dass wir mit der Maßnahme ein Risiko eingehen, welches eigentlich nicht nötig wäre.“ (Logbuchschreiber*in 442, Pos. 5)*

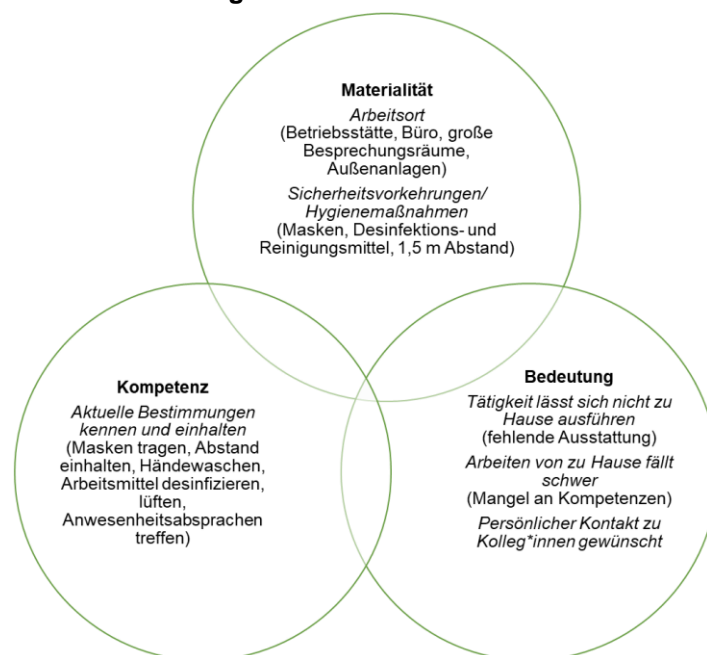
Aus dem vorangegangenen Eintrag kann bereits das dritte und ausschlaggebendste Motive herausgelesen werden. Die Mehrheit der Logbuchschreiber*innen, beschreiben als Grund, dass ihnen sonst die Begegnung und der persönliche Austausch mit ihren Kolleg*innen fehlt.

*„Ab dieser Woche werde ich wieder anfangen, an zwei Tagen in der Woche zu pendeln. Ich bin sehr erleichtert, wieder ins Büro fahren zu können und freue mich auf den direkten Austausch mit Kolleg*innen und einen ruhigen Arbeitsplatz.“ (Logbuchschreiber*in 422, Pos. 10)*

*„Gemischtes Homeoffice und Anwesenheit ist für mich der beste Mix und ich habe mich dazu entschieden, um auch mal wieder die Kolleg*innen zu sehen.“ (Logbuchschreiber*in 256, Pos. 7)*

Zum Abschluss werden die Elemente der Praktik in einer Abbildung zusammengefasst.

Abb. 19 Zusammenfassung der einzelnen Elemente der Praktik Präsenzarbeit



Quelle: Eigene Darstellung

6.2 Fazit Ergebnisse

Die identifizierten Praktiken bedingen einander stark, ohne die Praktik *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* wäre die Ausführung der Praktik *Homeoffice* nicht möglich. Die Praktik *Präsenzarbeit* ergibt sich wiederum aus den Grenzen, welche die ersten beiden Praktiken aufweisen. Abweichend zur Praktik *Präsenzarbeit*, vereint die ersten beiden Praktiken ein gemeinsam geteilter Sinn, der darin besteht, die Infektionsgefahr am Arbeitsplatz einzudämmen, arbeitsfähig zu bleiben und wenn notwendig Betreuungsaufgaben nachzugehen. Der Sinn der Praktik *Präsenzarbeit* hingegen besteht darin, Tätigkeiten, die von Zuhause nicht ausgeführt werden können, vor Ort durchzuführen und den persönlichen Austausch mit Kolleg*innen zu erhalten, der über digitale Kommunikation und Zusammenarbeit nicht in der gleichen Qualität möglich ist.

Des Weiteren ist an der Stelle noch einmal hervorzuheben, dass es sich insbesondere bei den Praktiken *Homeoffice* als auch *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* um Bündel von Praktiken handelt. Die Praktik *Homeoffice* könnte noch weiter heruntergebrochen werden in Organisation von Arbeit und Freizeit und schließt die Praktik *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* ein. Diese hingegen könnte zerlegt werden in die einzelnen Kommunikationsformate Telefonate führen, Videokonferenzen durchführen etc. Im Rahmen dieser Arbeit wurden diese jedoch jeweils als Kompetenzen oder Material betrachtet. Es wurde deutlich, dass die veränderte und neue Materialität in allen drei Praktiken neue Kompetenzen erfordern und, dass die Kombination aller drei Elemente entscheidend für die gelingende Ausführung der Praktiken ist.

7 Ergebnisdiskussion

Anknüpfend an die vorweg dargestellten Ergebnisse werden diese im Rahmen der Diskussion interpretiert und in Bezug mit der Theorie gesetzt. Die Struktur der Diskussion leitet sich aus den drei Forschungsfragen ab.

1. Welche sozialen Praktiken werden von den Logbuchschreiber*innen im Handlungsfeld „Arbeit“ im Kontext des Homeoffice beschrieben und welche Veränderungen in der Erwerbsarbeit wurden wahrgenommen?
2. Welche sozial-ökologischen Nachhaltigkeitspotenziale oder Hemmnisse ergeben sich aus den identifizierten Praktiken in der Arbeitswelt?
3. Welche Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen können aus der Zeit der Pandemie und den Logbucheinträgen für die zukünftige Gestaltung des Homeoffice gezogen werden?

Mit der Beantwortung der Fragen wird das Ziel verfolgt, die Veränderungen, welche sich aus der abrupt gestiegenen Nutzung des Homeoffice ergaben, aufzuzeigen. Der Fokus liegt dabei auf den veränderten Arbeitspraktiken und Auswirkungen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene, wobei das Wohlbefinden der Beschäftigten im Mittelpunkt steht.

Abschließend werden die angewendeten Methoden zur Erhebung und Auswertung der Daten reflektiert.

7.1 Interpretation der Ergebnisse

7.1.1 Soziale Praktiken und Veränderungen im Handlungsfeld Arbeit

Homeoffice

Die größte Veränderung, die sich aus den Logbucheinträgen im Bereich der Erwerbsarbeit identifizieren lässt, ist die fast vollständige Umstellung auf das Homeoffice in Berufen der Wissensarbeit. Entsprechend der Literatur handelt es sich genau genommen um eine der drei definierten Formen von Telearbeit, deren gemeinsames Merkmal darin besteht, dass die Arbeit dezentral an einem anderen Ort außerhalb des Unternehmens unter Anwendung von IKT ausgeführt wird. Aus der zuvor rekonstruierten Praktik *Homeoffice* wird ersichtlich, dass Veränderungen insbesondere auf die veränderte Materialität des zu Hause eingerichteten

Arbeitsplatzes zurückzuführen sind und die veränderte Materialität direkt das Element Kompetenz beeinflusst. Zudem hat sich im Zuge der Pandemie die Bedeutung der Praktik dahingehend erweitert, dass der Sinn, über die Erbringung der Pflichten aus der Erwerbsarbeit hinaus im Infektionsschutz besteht.

Aus der Verlagerung der Erwerbsarbeit in die privaten Räumlichkeiten der Beschäftigten resultiert eine Varianz von Arbeitsorten (Wohnzimmer, Küche, Garten, Separates Arbeitszimmer etc.) und verwendeten Arbeitsmitteln. Obwohl abgesehen von neu hinzugekommenen Onlinediensten für digitales Arbeiten und Netzwerkverbindungen für den Zugriff auf unternehmensinterne Daten aus der Ferne grundsätzlich die gleichen Arbeitsmittel wie bei der Arbeit vor Ort benötigt werden, variiert die Ausstattung mit diesen unter den Logbuchschreiber*innen. Ein möglicher Grund dafür besteht darin, dass Unternehmen nicht auf den plötzlichen Umstieg auf das Homeoffice vorbereitet waren und somit nicht die nötige Ausstattung zur Verfügung stellen konnten. Die Konsequenzen sind bzw. waren insbesondere zu Beginn, dass Beschäftigte an provisorisch eingerichteten Arbeitsplätzen arbeiten, die nicht den ergonomischen Anforderungen entsprechen und teilweise private Endgeräte verwenden, was datenschutzrechtlich bedenklich ist.

Die veränderte Materialität und die digitalen Arbeitsweisen erfordern Kompetenzen, die in dem Ausmaß zuvor nicht zwingend notwendig waren, wodurch Logbuchschreiber*innen vor Herausforderungen gestellt sind. Da die Pandemie für alle ein neues Ereignis darstellt, welches dazu führt, dass etablierte Routinen nicht mehr ausgeführt werden können, sind Anpassungsreaktionen notwendig. Hierfür müssen Anpassungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft bestehen. Der Umgang mit neuen Arbeitsmitteln und digitalen Arbeitsweisen erfordert neue technische, methodische und organisatorische Fähigkeiten. Das Fehlen einer vorgegebenen Struktur, welche zuvor durch den Weg zur Arbeit und die Anwesenheit vor Ort gegeben war, sowie die Vermischung von Privat- und Arbeitsleben erfordern ein viel größeres Maß an Selbstorganisation, Eigenverantwortung, Disziplin und Abgrenzungsfähigkeit. Die berichteten Schwierigkeiten in den Einträgen lassen darauf schließen, dass diese Kompetenzen bei den Schreiber*innen zunächst noch nicht ausreichend ausgeprägt waren. Da im weiteren Verlauf

des Logbuchs, d.h. mit fortgeschrittener Ausübung der Praktik, vermehrt von Gewöhnung und der Überwindung erster Anlaufschwierigkeiten berichtet wird, lässt sich daraus ein Kompetenzerwerb schlussfolgern.

Die Ausübung der Praktik und die sich daraus ergebenden Veränderungen werden von den Schreiber*innen unterschiedlich bewertet. Aspekte, die geschätzt werden, sind die freie Zeiteinteilung und die Zeitersparnis durch den Wegfall des Arbeitsweges. Des Weiteren wird die Praktik dann positiv bewertet, wenn die Beschäftigten über einen ruhigen und gut ausgestatteten Arbeitsplatz und die notwendigen Kompetenzen verfügen. Der fehlende Austausch mit Kolleg*innen wird dagegen negativ bewertet. Hinzu kommen die besonderen Umstände der Pandemie, die dazu führen, dass das gesamte Leben zu Hause stattfindet und parallele Betreuungsaufgaben erfüllt werden müssen. Dies führt bei den Schreiber*innen zu Erschöpfung und Ablehnung des Homeoffice. Es kann geschlussfolgert werden, dass die Akzeptanz des Homeoffice von den gegebenen Ausgangsbedingungen abhängt, die durch geeignete Maßnahmen positiv beeinflusst werden können. Zudem äußern viele Schreiber*innen trotz erfahrener Widrigkeiten den Wunsch, zukünftig in einer Mischung aus Homeoffice und Büro zu arbeiten. Da selbst im improvisierten Homeoffice und unter erschwerten Bedingungen das Produktivitätsniveau weitestgehend stabil geblieben ist, kann die Annahme getroffen werden, dass sich das Homeoffice in Form von alternierender Telearbeit in Zukunft durchsetzen kann.

Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten

Die Praktik *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* ergibt sich als Konsequenz aus der Praktik *Homeoffice*. Auch wenn bereits vor der Corona-Pandemie digitale Kommunikationsformate und teilweise digitalisierte Arbeitsprozesse in der Erwerbsarbeit verbreitet waren, hat die Ausübung der Praktik und die Nutzung einzelner Formate, die von den Schreiber*innen als neu bezeichnet werden, in Folge des pandemiebedingten Homeoffice außergewöhnlich stark zugenommen. Neben Online-Tools zur Aufgabenverwaltung und Arbeitsorganisation wird besonders häufig das Format von Videokonferenzen als neue Materialität genannt. Ebenso wie bei der Praktik *Homeoffice* ergeben sich aus Anwendung der neuen Materialität neue Kompetenzen, die benötigt werden. Zudem variiert in

Anhängigkeit der genutzten Kommunikationsformate der Sinn der Praktik bzw. sind einzelnen Formaten mehrere Bedeutungen zugeschrieben.

Da E-Mails und Telefonate bereits vor der Pandemie regelmäßig angewendet wurden, kann ein kompetenter Umgang angenommen werden. Der Einsatz der neuen Onlineanwendungen zur Arbeitsorganisation, Aufgabenverwaltung und Teamorganisation hingegen erfordert neue technische und methodische Kompetenzen. Die routinierte Handhabung mit der neuen Konferenztechnik (Mikrofone, Kameras) kann als niedrigschwellig eingeordnet werden, da diesbezüglich keine Schwierigkeiten beschrieben sind. Anders hingegen sieht es bei den Anwendungen für die virtuelle Zusammenarbeit aus. Hier berichten Schreiber*innen vermehrt, dass sie noch keine zielführende Handhabung verinnerlicht haben, d.h. dass sie sich nicht sicher sind, welche Tools für welchen Zweck am besten geeignet sind und wie sie effizient eingesetzt werden können. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass ein technisches Verständnis über die Möglichkeiten der einzelnen Anwendungen nötig ist, um sie methodisch korrekt anwenden zu können.

Die Motive zur Ausübung der Praktik sind vielfältig. Der neue Sinn ist, dass sie als Ersatz für physische Treffen dient, da diese aufgrund der staatlichen Maßnahmen und der damit verbundenen Kontaktbeschränkungen zum Infektionsschutz nicht mehr möglich sind. Dabei kann zwischen formeller und informeller Nutzung der einzelnen Formate im Kontext der Erwerbsarbeit differenziert werden. Die formelle Nutzung umfasst bspw. die Durchführung von Videokonferenzen für Teambesprechungen oder die Anwendung von Online-Kooperationstools, um Arbeitsprozesse digital abzubilden und Arbeitsinhalte gemeinsam virtuell zu erarbeiten und auszutauschen. Die informelle Anwendung zielt darauf ab, den fehlenden persönlichen Kontakt in Form von gemeinsamen virtuellen Mittagspausen oder Kaffeerunden zu kompensieren. Nach Aussagen der Logbuchschreiber*innen gelingt dies jedoch nur bedingt, was daran liegen kann, dass nonverbale Körpersprache schwer über die virtuellen Formate vermittelbar ist und somit ein wesentlicher Teil der Kommunikation, der ein Gefühl von Verbundenheit vermittelt, ausbleibt. Zudem führt der starke Anstieg der digitalen Kommunikation zu Ermüdung, insbesondere, wenn viele Online-Formate nacheinander stattfinden, da diese Form der Kommunikation und Zusammenarbeit mehr Konzentration und Aufmerksamkeit erfordert. Dennoch sind die Logbuchschreiber*innen froh über die Möglichkeiten, da sie dadurch weiterhin ihre Arbeit ausführen können und von

Jobverlusten verschont bleiben. Zudem sehen sie auch einen Mehrwert darin, dass Zeit durch entfallende Anreisen eingespart werden kann und die Onlinekonferenzen mitunter ergebnisorientierter durchgeführt werden.

Präsenzarbeit

Als Folge der angestiegenen Homeoffice-Nutzung wird die Ausführung der Arbeit vor Ort, insbesondere zu Beginn der Pandemie, weitgehend unterlassen. Der Schutz vor Infektionen, welcher das Motiv des Homeoffice darstellt, führt bei der Praktik *Präsenzarbeit* dazu, dass sie weniger ausgeübt wird. Dass die Praktik ab der zweiten Erhebungsphase, d.h. mit Eintritt der ersten Lockerungen trotz des möglichen Risikos einer Ansteckung wieder etwas häufiger ausgeführt wird, steht in direkten Zusammenhang mit den Grenzen der zuvor beschriebenen beiden Praktiken. Daraus lässt sich schließen, dass die der Praktik *Präsenzarbeit* zugeschriebene Bedeutung von besonderer Relevanz für ihre Ausübung und ihr Fortbestehen ist. Um das bestehende Risiko von Infektionen am Arbeitsplatz möglichst gering zu halten, ist die Ausführung der Praktik mit besonderen Auflagen und der sich daraus ergebenden neuen Materialität verbunden. Für deren Umgang und die korrekte Umsetzung der Vorgaben sind neue Kompetenzen erforderlich.

Entsprechend der bestehenden Hygienemaßnahmen gilt es, bei der Arbeit vor Ort Masken zu tragen, was zuvor, zumindest in Bürojobs, nicht notwendig war. Zusätzlich darf in Abhängigkeit der Größe der Räumlichkeiten nur eine bestimmte Anzahl von Personen gleichzeitig vor Ort anwesend sein. Abstände von mindestens 1,5 Metern sind einzuhalten, Räume müssen regelmäßig gelüftet und Arbeitsplätze nach Verlassen desinfiziert werden. Nicht alle Logbuchschreiber*innen sind von den neuen Verhaltensregeln begeistert. Einige berichten, dass sie verunsichert sind, ob sie die Vorgaben korrekt umsetzen. Dass sie dennoch den Weg ins Büro auf sich nehmen, ist auf unterschiedliche Gründe zurückzuführen. Zum einem wird es notwendig, wenn bestimmte Tätigkeiten nicht von Zuhause ausgeführt werden können, weil die Ausstattung nicht vorhanden ist oder die Arbeit im Homeoffice aufgrund besonderer Umstände (kein ruhiger Arbeitsplatz vorhanden, zu viel Ablenkung) zu Hause nicht gelingt. Zum anderen wird auch berichtet, dass Arbeitgeber*innen die Anwesenheit erwünschen. Wenn dem so ist, wird es von den Schreiber*innen kritisch bewertet und lässt darauf schließen,

dass die im Theorieteil beschriebenen Vorbehalte seitens Arbeitgeber*innen bisher nicht abgebaut werden konnten. Der Grund dafür, dass die Schreiber*innen vollkommen freiwillig, trotz der bestehenden Auflagen die Arbeit vor Ort ausführen, besteht darin, ihre Kolleg*innen wieder physisch treffen zu können und einen persönlichen Austausch zu pflegen. Ebenso wird davon berichtet, dass ihnen die Arbeit vor Ort ein Stückweit das Gefühl von Normalität vermittelt, ihrem Alltag etwas Abwechslung verleiht und eine gewisse Struktur gibt. Insbesondere für Personen, denen es schwerfällt, sich selbst zu organisieren und sich für die Arbeit zu Hause zu motivieren oder die allein leben und sonst aufgrund der Umstände nicht viele soziale Kontakte pflegen können, erscheint die Möglichkeit von Präsenzarbeit förderlich für ihr Wohlbefinden zu sein. Sowohl aus diesem als auch dem ersten Motiv lässt sich schließen, dass die Arbeit vor Ort trotz der positiven Erfahrungen mit dezentralen Arbeitsmodellen auch in Zukunft Bestand haben wird, wenngleich ihr ein anderer Stellenwert beigemessen wird.

7.1.2 Sozial-ökologische Nachhaltigkeitspotenziale bzw. Hemmnisse

Die Grundlage zur Interpretation der sozialen Nachhaltigkeitspotenziale des Homeoffice bilden die in Kapitel 2.1 dargestellten Chancen und Risiken sowie das angeführte Konzept *Gute Arbeit*. Es wird anhand der rekonstruierten Praktiken und der identifizierten Sekundärveränderungen überprüft, inwieweit die in der Literatur beschriebenen Chancen und Risiken mit den Logbucheinträgen belegt werden können und, ob die definierten Kriterien guter Arbeitsbedingungen für Beschäftigte erfüllt werden bzw. in welchen Bereichen Risiken existieren. Die ökologische Nachhaltigkeit wird hinsichtlich potenzieller CO₂-Einsparungen diskutiert.

Sowohl die Ergebnisse der Logbuchauswertung als auch die in Kapitel 2.2 zusammengefassten Studienergebnisse belegen, dass die coronabedingte Umstellung auf das Homeoffice und die dadurch gestiegene Anwendung von IKT im Zuge der Krise Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, Produktivität und das Wohlbefinden der Beschäftigten haben. Die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitsgestaltung, die sich durch das Homeoffice ergibt, wird in der Literatur als Vorteil angeführt. Laut Gajendran & Harrison (2007) ermöglicht dies Beschäftigten mehr Handlungs- und Gestaltungsfreiheit in der Ausführung ihrer Arbeit. In den

Logbucheinträgen spiegelt sich diese Gestaltungsfreiheit hauptsächlich in der flexiblen Arbeitszeitgestaltung wider. Jedoch wirkt sich diese nicht bei allen Schreiber*innen gleich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden aus. Sie wird von Beschäftigten vornehmlich dann als positiv empfunden, wenn sie kompetent sind, eigenverantwortlich ihren Tag zu strukturieren, die nötige Disziplin besitzen, um Arbeit und Privates ausreichend zu trennen und sich bewusst von der Arbeit abgrenzen können. Die Auswertung ergab, dass Selbstorganisation und Disziplin, einem großen Teil der Schreiber*innen zunächst schwerfielen, wodurch sie das Gefühl hatten, nicht produktiv genug zu sein und sich deswegen schlecht fühlten. Sofern zu Hause kein geeigneter Arbeitsplatz eingerichtet werden konnte und noch keine neuen Arbeitsroutinen mit der veränderten und neuen Materialität etabliert waren, bestand eine höhere Ablenkungsgefahr mit privaten Angelegenheiten. Zudem wurde vereinzelt berichtet, dass die Arbeit in Randzeiten, am Abend oder teilweise auf das Wochenende verlegt wurde. Als Gründe wurden hierfür eine mangelnde Konzentrationsfähigkeit während der regulären Arbeitszeit angeführt, da bedingt durch Kita- und Schulschließungen parallel Kinder zu betreuen waren oder aufgrund der mangelnden Freizeitangebote und Kontaktbeschränkungen permanent gearbeitet werden konnte. Dies belegt, dass sowohl die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben als auch die notwendige Abgrenzung von der Arbeit während der Pandemie nur begrenzt möglich waren. Auf Dauer kann dies zu emotionaler Erschöpfung und Überbelastung führen.

Schreiber*innen, die hingegen nicht so stark von den sozialen Auswirkungen der Pandemie betroffen waren, d.h. keine parallelen Betreuungsaufgaben zu erfüllen hatten und bei denen die notwendigen Bedingungen wie Kompetenzen und ein entsprechend eingerichteter Arbeitsplatz erfüllt waren, konnten mehr von den Vorteilen des Homeoffice profitieren. Sie berichteten davon, die Möglichkeit im persönlichen Rhythmus und ohne Unterbrechungen arbeiten zu können zu schätzen und beibehalten zu wollen. Alle eint jedoch, dass ihnen der persönliche Austausch mit Kolleg*innen im permanenten Homeoffice fehlt, was auf Dauer zu Vereinsamung führen kann.

Nachdem die in der Literatur angeführten Chancen und Risiken des Homeoffice in Anbetracht der Coronapandemie und auf Grundlage der Logbucheinträge diskutiert wurden, erfolgt ein partieller Abgleich, welche Kriterien für gute Arbeit das

Homeoffice abdeckt. Es wird nur auf die eingegangen, die nicht bereits abgehandelt wurden. Dabei wird wieder die besondere Ausgangslage der Pandemie berücksichtigt. Zur Übersicht ist nachfolgend noch einmal die Tabelle aus Kapitel 2.1 abgebildet und die von den Logbuchschrreiber*innen thematisierten Kriterien sind fett markiert.

Tab. 8 Im Homeoffice adressierte Kriterien für gute Arbeit in Anbetracht der coronabedingten Umstände

Ressourcen	Belastung	Einkommen und Beschäftigungssicherheit
<u>Gestaltungsmöglichkeiten</u> Einfluss auf Arbeitszeit, Arbeitsmenge, Arbeitsplanung	<u>Arbeitszeitlage</u> Atypische Arbeitszeitlagen, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, unbezahlte Arbeit	<u>Einkommen</u> Leistungsgerechte Bezahlung, ausreichendes Einkommensniveau, erwartete Rente
<u>Entwicklungsmöglichkeiten</u> Berufliche Weiterbildung, kreatives Arbeiten, Weiterentwicklung von Wissen und Können, Aufstiegschancen	<u>Emotionale Anforderungen</u> Respektlose Behandlung, Verbergen von Gefühlen, Konflikte mit Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen	<u>Betriebliche Sozialleistungen</u> Betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsförderung, sonstige Sozialleistungen
<u>Betriebskultur</u> Wertschätzung durch Vorgesetzte, Kollegialität, Meinungsklima, Information und Planung	<u>Körperliche Anforderungen</u> Körperlich schwere Arbeit, ungünstige Körperhaltungen, Lärm, widrige Umgebungsbedingungen	<u>Beschäftigungssicherheit</u> Sorge um Arbeitsplatz aufgrund von technischen oder organisatorischen Veränderungen; Sorge um berufliche Zukunft
<u>Sinn der Arbeit</u> Gesellschaftlicher und betrieblicher Beitrag, Identifikation mit der Arbeit	<u>Arbeitsintensität</u> Zeitdruck, Unterbrechungen, widersprüchliche Anforderungen, Informationsfluss, Qualitätsabstriche	

Quelle: Eigene Darstellung nach (Schmucker, 2020)

Aus der Tabelle ist zu entnehmen, dass aus den Logbucheinträgen nicht zu allen Kriterien Schlussfolgerungen gezogen werden können. Die Kategorien Gestaltungsmöglichkeiten und Arbeitszeitlage wurden bereits abgehandelt. Im Bereich der Entwicklungsmöglichkeiten lässt sich durch die Anwendung der neuen Materialität eine Weiterentwicklung von Wissen und Können bestätigen. Zu Beginn schien der Umgang mit der neuen Materialität teilweise überfordernd, weil die entsprechenden Kompetenzen noch nicht vorhanden waren, mit fortschreitender Ausübung der Praktiken wurde jedoch von Gewöhnung und einer größeren Zu-

friedenheit berichtet. Bezüglich der Kategorie Betriebskultur kann aus den Einträgen geschlussfolgert werden, dass in Anbetracht der Betroffenheit aller Bürger*innen von der Pandemie bis auf wenige Ausnahmen, ein großes Verständnis und Entgegenkommen seitens der Vorgesetzten und Kolleg*innen aufgebracht wurde. Betroffenen von Kita- und Schulschließungen wurde bspw. mit gelockerten Regelungen zu Arbeitszeiterfassung entgegengekommen. Teambesprechungen wurden häufig mit einem Austausch über das momentane Befinden beendet, um sich gegenseitig ein Stückweit emotional im Umgang mit der Situation zu unterstützen. Somit wurde insgesamt mehr Wertschätzung und Kollegialität erfahren. Ob dies auch ohne die Krise bei der Arbeit im Homeoffice der Fall wäre bzw. inwieweit das auf andere Aspekte von Arbeit übertragen werden kann, lässt sich anhand der Logbucheinträge nicht schlussfolgern. Genauso verhält es sich mit dem Sinn der Arbeit. Dazu lässt sich keine Aussage in Bezug auf die inhaltlichen Tätigkeiten treffen. Der gesellschaftliche Beitrag, der sich aus dem Corona-Homeoffice ableitet, ergibt sich nicht aus der eigentlichen Tätigkeit, sondern aus der Ausführung der Praktik und dem damit verbundenen solidarischen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie. Dennoch kann angenommen werden, dass die kollektiven Erfahrungen, die während der Pandemie gemacht wurden, einen Einfluss auf die Unternehmenskultur und die Bedeutung von Arbeit in der Zeit danach haben werden.

Ein Risiko, welches sich aus dem provisorischen Corona-Homeoffice ergibt, bezieht sich auf die körperlichen Anforderungen. Aufgrund der mangelnden ergonomischen Einrichtung (ergonomische Mobiliar, zweiter Bildschirm, etc.) erfahren die Beschäftigten körperlichen Belastungen, denen bei einer Verstetigung des Homeoffice nach Ende der Pandemie entsprechend entgegengewirkt werden muss.

Abschließend lässt sich hinsichtlich der sozialen Aspekte sagen, dass die Umstellung auf Homeoffice zu Beginn der Pandemie dazu beigetragen hat, dass sich Beschäftigte keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen mussten. Die Dankbarkeit darüber wurde von vielen Logbuchschreiber*innen in den Einträgen besonders herausgestellt. Insbesondere die Bewusstheit darüber, dass sie sich im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in einer privilegierten Position befinden, wurde oft reflektiert und wertgeschätzt.

In Anbetracht der ökologischen Nachhaltigkeit können sich aus der Arbeit im Homeoffice unter Umständen CO₂-Einsparpotenziale durch den Wegfall des Arbeitsweges und der Anwendung von IKT ergeben. Wie jedoch bereits in Kapitel 2.1.2 anhand der Studie „Klimaschutzpotenziale der Nutzung von Videokonferenzen und Homeoffice“ des Borderstep Instituts aufgezeigt wurde, ist es zum jetzigen Zeitpunkt schwer, konkrete Aussagen bezüglich des Gesamteffektes zu treffen. Der Grund dafür sind mögliche Veränderungen im Mobilitätsverhalten, die bisher noch nicht abgeschätzt werden können und es dementsprechend weiterer Forschung bedarf. Aus vereinzelt Einträgen der Schreiber*innen ist herauszulesen, dass sie im Wegfall des Arbeitsweges und dem Ersatz von Dienstreisen durch Videokonferenzen ebenfalls das größte ökologische Nachhaltigkeitspotenzial sehen. Einige der Schreiber*innen bringen zum Ausdruck, dass insbesondere unnötige Dienstreisen in Anbetracht des Klimaschutzes unterlassen werden und stattdessen durch Videokonferenzen ersetzt werden sollten. Der Wegfall des Arbeitsweges wird zudem auch aufgrund der eingesparten Zeit geschätzt. Inwieweit stattdessen Fahrten unternommen wurden, die sonst auf dem Arbeitsweg erledigt wurden, lässt sich aus dem Handlungsfeld Arbeit nicht ableiten. Eventuell hätte dazu ein Blick in das Handlungsfeld Mobilität weitere Erkenntnisse liefern können.

7.1.3 Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen

Auf den ersten Blick könnte der Eindruck erweckt werden, dass die Logbuchschreiber*innen während der Pandemie mehr negative als positive Erfahrungen mit dem Homeoffice gemacht haben. Das dem nicht so ist, soll an der Stelle noch einmal ausdrücklich erwähnt sein. Durchaus haben die besonderen Umstände der Pandemie, auf die immer wieder verwiesen wurde, dazu beigetragen, dass die Vorteile des Homeoffice sich nicht vollständig und sofort entfalten konnten. Dennoch können im Verlauf der ersten drei Erhebungsphasen Lernerfahrungen aus den Einträgen identifiziert werden. Eine sich entwickelnde Gewöhnung im Umgang mit der neuen Materialität trug dazu bei, dass sich die Schreiber*innen kompetenter fühlten und neue Routinen entwickelten. Im Zuge dessen berichteten sie, in der Lage zu sein, ihrem Arbeitsalltag eine neue Struktur zu geben und mit der Zeit die Herausforderungen des Homeoffice besser bewältigen zu können. Darüber hinaus gibt es genügend Schreiber*innen, die von den Vorzügen

des Homeoffice wie der individuellen Zeiteinteilung und der Möglichkeit ohne Unterbrechungen durch Kolleg*innen in ihrem eigenen Rhythmus zu arbeiten von Beginn an begeistert waren. Außerdem ist offensichtlich, dass Schreiber*innen, die bereits zuvor Erfahrungen im Homeoffice hatten, besser auf die Situation vorbereitet waren. Dies gilt sowohl bezüglich der Ausstattung als auch hinsichtlich ihrer persönlichen und methodischen Kompetenzen. Insgesamt wird vermehrt der Wunsch geäußert, nach der Pandemie weiterhin häufiger von zu Hause aus zu arbeiten. Schlussfolgerungen, welche Bedingungen geschaffen werden müssen, damit zufriedenstellend und produktiv von zu Hause gearbeitet werden kann und Belastungen reduziert werden, können aus den Einträgen, in denen die Hürden und widrigen Umstände thematisiert werden, gezogen werden.

Wie die Auswertung zeigt, ergeben sich mit der Umstellung auf Homeoffice und der damit verbundenen veränderten bzw. neuen Materialität die größten Veränderungen in den Bereichen Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit. Bezüglich der Arbeitsorganisation führen flexible Arbeitszeiten zu Veränderungen und erfordern neue Ablauf- und Organisationsstrukturen. In der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen resultieren die Veränderungen aus der Anwendung von IKT als Ersatz für physische Treffen.

Die in diesem Zusammenhang größten Herausforderungen, mit denen die Schreiber*innen konfrontiert sind, sind die unzureichende technische und räumliche Ausstattung, fehlende oder geringe Kompetenzen für eigenverantwortliches und selbstorganisiertes Arbeiten sowie der fehlende persönliche Kontakt mit Kolleg*innen. Darüber hinaus stellt die gleichzeitige Kinderbetreuung aufgrund von Kita- und Schulschließungen eine Doppelbelastung dar. Ein weiteres gesteigertes Stressrisiko ergibt sich aus der zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privatleben sowie der Unsicherheit der Schreiber*innen, ob sie produktiv genug sind und den Anforderungen ihrer Vorgesetzten entsprechend arbeiten.

Da langfristig seitens der Beschäftigten der Wunsch besteht, einen Mix aus Homeoffice und Präsenzarbeit durchzuführen, bedarf es eines hohen Maßes an Anpassungen, um optimale Arbeitsbedingungen und -strukturen zu schaffen. Eine erste grundlegende Voraussetzung, die abgeleitet werden kann, sind konkrete Vereinbarungen bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsumfang im Homeoffice.

Insbesondere Vereinbarungen zur Arbeitszeit sind notwendig, um der zunehmenden Entgrenzung durch lange Arbeitszeiten, Überstunden und Wochenendarbeit entgegenzuwirken. Gleichzeitig sollten dabei individuelle familiäre Umstände Berücksichtigung finden. Im Rahmen des Arbeitsvertrages oder in Form von Betriebsvereinbarungen sind sämtliche Regelungen verbindlich festzuhalten. In diesem Zusammenhang gilt es ebenfalls festzulegen, welche physische und technische Ausstattung bereitgestellt wird und in welchem Umfang der Betrieb die Kosten dafür übernimmt. Die Grundlage dafür bilden die gesetzlichen Anforderungen an Telearbeitsplätze aus der Arbeitsstättenverordnung. Nur so kann langfristig effizient und unter Einhaltung sämtlicher Arbeits- und Datenschutzrichtlinien im Homeoffice gearbeitet werden und körperliche und psychische Gesundheitsrisiken können vermieden werden. Neben den formalen Anpassungen bedarf es zudem eines kulturellen Wandels, damit die Vereinbarungen Wirkung entfalten können. Anhand der Einträge kann gemutmaßt werden, dass aufgrund der kollektiven Erfahrungen im Corona-Homeoffice Vorbehalte gegenüber dem Homeoffice ein Stückweit abgebaut werden konnten, was bedeutend ist, um die bislang vorherrschende Präsenzkultur aufzuweichen. Anknüpfend daran wird es darauf ankommen, eine Führungskultur basierend auf Vertrauen zu kultivieren und einen achtsamen Umgang mit den digitalen Tools und den flexiblen Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Führungskräfte nehmen diesbezüglich eine wichtige Rolle ein. Ebenso wie die Beschäftigten müssen sie sich neue Kompetenzen aneignen, um mitarbeiter*innenorientiert und effizient virtuell und auf Distanz zu führen. Sie sollten in der Lage sein, ihre Mitarbeiter*innen sowohl auf fachlicher als auch sozialer Ebene bei der Bewältigung der oben skizzierten Herausforderungen zu unterstützen. Insbesondere dem sozialen Aspekt wird, wie die Einträge belegen, zukünftig eine größere Bedeutung zugeschrieben werden. Der fehlende persönliche Austausch muss durch geeignete Formate ersetzt werden. Ein Rahmen, der informellen Austausch fördert, sollte seitens der Betriebe geschaffen werden. Zudem erfordert es seitens der Führungskräfte einer höheren Sensibilität, um die Bedürfnisse und emotionalen Befindlichkeiten von Beschäftigten aus der Ferne wahrzunehmen und angemessen darauf zu reagieren.

Abschließend ist festzuhalten, dass während der Zeit des Corona-Homeoffice und in den Logbucheinträgen sichtbar wurde, welche Rahmenbedingungen not-

wendig sind und in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Welche konkreten Instrumente anzuwenden sind, um die Arbeitszufriedenheit und somit das Wohlbefinden der Beschäftigten im Homeoffice langfristig zu steigern, kann an der Stelle jedoch noch nicht beantwortet werden.

7.2 Methodenreflexion

Den Abschluss der Ergebnisdiskussion bildet die Reflexion des methodischen Vorgehens zur Datenauswertung als auch die der Methoden zur Datenerhebung im Rahmen des Forschungsprojektes *Logbuch der Veränderungen*.

Zunächst ist festzuhalten, dass es sich bei den Logbucheinträgen um ein sehr umfangreiches und ergiebiges Datenmaterial handelte. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel erwies sich aufgrund der vier konkreten Schritte zur Bearbeitung des Materials hilfreich. Diese ermöglichten es, die Fülle an Daten strukturiert und für Dritte nachvollziehbar aufzubereiten. Da die Daten in Form einer Tagebuchstudie erhoben wurden, sind sie sehr individuell gefärbt. Die Praxistheorie als konzeptioneller Rahmen der Datenauswertung diente diesbezüglich dazu, einen Zugriff auf die speziellen Logbuchdaten zu bekommen. Das Konzept der sozialen Praktiken mit den zugehörigen drei Elementen bewies sich als geeigneter Ansatz, um einen allgemeinen Zugang zu den individuellen Beobachtungen zu bekommen ohne zu stark zu verallgemeinern, da die Praktiken dennoch aus den konkreten Beschreibungen der Logbuchschreiber*innen rekonstruiert werden konnten.

Der enorme Umfang der Daten stellte zunächst eine Herausforderung dar. Um einen Einstieg in die Daten zu bekommen, erwies sich die erste Sichtung des begrenzten Mehrfachschreiber*innen Datensatzes als hilfreich, um erste Praktiken induktiv zu identifizieren. Bei der Überführung dieser auf den Gesamtdatensatz zeigte sich jedoch, dass es nicht möglich war, die Autocodierfunktion zum Extrahieren der einzelnen Elemente zu nutzen. Grund dafür waren die individuellen Beschreibungen, die es nicht erlaubten, treffende Schlüsselbegriffe für die Elemente Kompetenzen und Bedeutung zu identifizieren. Als Konsequenz wurde jeder der 710 Einträge einzeln gelesen und die Elemente der Praktiken wurden teilweise induktiv und deduktiv codiert. Dies war aufwendig, stellte jedoch sicher, keine relevanten Informationen zu vernachlässigen. Zudem ermöglichte dieses

Vorgehen im Handlungsfeld Arbeit die Extraktion von Sekundärveränderungen, die zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage aufschlussreich waren.

Da die Schreiber*innen ihre Arbeitsprozesse und ihr konkretes Vorgehen bei Ausführung der Praktik nicht detailliert beschrieben, war es schwierig, bei der Arbeit mit dem gesamten Datensatz für alle einzelnen Praktiken, die im Mehrfachschreiber*innen-Datensatz identifiziert wurden, jeweils die drei Elemente zu extrahieren. Dieser Schwierigkeit wurde begegnet, indem die einzelnen Praktiken zu größeren, in der Arbeit als Bündel-Praktiken benannt, zusammengefasst wurden. Dank des umfangreichen Datenmaterials war es somit möglich, relevante Praktiken anhand der drei Elemente zu rekonstruieren. Eine handlungsfeldübergreifende Auswertung der Daten hätte an der Stelle ggf. noch mehr Aufschluss über einzelne Teilpraktiken der Bündel-Praktiken *Homeoffice* und *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* geben können.

Die Individualität der Einträge ist zum einen auf die Methode der Tagebuchstudie und die offen gestellten Fragen zurückzuführen. Zum anderen wurde die Praxis-theorie als konzeptioneller Rahmen für die Auswertung erst nach Veröffentlichung der bürgerwissenschaftlichen Studie festgelegt. Um weiterführende Informationen für eine feingliedrigere Rekonstruktion der Praktiken und zur Beantwortung der themenspezifischen Forschungsfragen zu erhalten, hätte es sinnvoll sein können, Fokusgruppengespräche mit interessierten Logbuchschrreiber*innen zu führen. Zudem wäre dies dem Ansatz der bürgerwissenschaftlichen Studie dienlich gewesen. Aufgrund der ohnehin aufwendigen Datenauswertung, die sich aus der Fülle und Besonderheit der Daten ergab, wurde jedoch im Rahmen der Kolloquien seitens der Studentinnen einstimmig die Entscheidung getroffen, von derartigen weiterführenden Datenerhebungen abzusehen. Rückblickend ist diese Entscheidung nach wie vor vertretbar, da es gelungen ist, im Vorfeld getroffene Annahmen mit den Logbucheinträgen empirisch zu belegen. In diesem Zusammenhang ist abschließend festzuhalten, dass die persönliche Betroffenheit von der Corona-Krise eine weitere Hürde bei der Auswertung der Daten darstellte, weil sie die gewonnen Erkenntnisse häufig als trivial erscheinen ließ. Um diese Ansicht zu relativieren und sich die Bedeutung der Arbeit vor Augen zu führen, half besonders der regelmäßige Austausch mit den Studentinnen und Professor*innen im Rahmen der Kolloquien.

8 Fazit

Die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit war es, zu untersuchen, welche Veränderungen sich aus dem abrupten Anstieg des Homeoffice während der Corona-Pandemie in der Arbeitswelt ergeben haben. Der Fokus lag dabei darauf, das Homeoffice aus praxistheoretischer Perspektive zu betrachten, um veränderte oder neue Arbeitspraktiken und die daraus resultierenden Auswirkungen zu identifizieren. Dabei wurde der Frage nachgegangen, welche Potenziale und Grenzen sich aufgrund der veränderten Arbeitspraktiken und Arbeitsbedingungen hinsichtlich der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit ergeben. Die dafür zu untersuchende Datengrundlage bildeten 710 Logbucheinträge aus dem bürgerwissenschaftlichen Forschungsprojekt *Logbuch der Veränderungen im Handlungsfeld Arbeit*.

Die Auswertung der Daten erfolgte unter Anwendung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010). Als konzeptioneller Rahmen wurde die Praxistheorie zugrunde gelegt. Anhand derer ließen sich aus den Einträgen im Handlungsfeld Arbeit drei soziale Praktiken identifizieren, welche strukturiert nach den praxistheoretischen Elementen Materialität, Kompetenzen und Bedeutung nach Shove et al. (2012) rekonstruiert wurden.

Im Rahmen der Auswertung konnten als soziale Praktiken *Homeoffice*, *Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten* sowie *Präsenzarbeit* rekonstruiert werden. Die Ergebnisse der Auswertung sind, dass die Ausführung der Praktik Homeoffice zum Schutz von Infektionen am Arbeitsplatz stark angestiegen ist. Dadurch veränderte sich die Materialität, nämlich der Arbeitsplatz und die angewendeten Arbeitsmittel und neue Kompetenzen wurden notwendig. Die Logbuchsreiber*innen berichteten, dass sie sich in ihren eigenen vier Wänden neue Alltagsroutinen aneignen mussten, um konzentriert und produktiv arbeiten zu können. Dies fiel vielen zu Beginn schwer. Im Verlauf der Zeit wurde von einem Kompetenzerwerb in diesem Bereich berichtet. Als eine der größten Herausforderungen wurde die parallele Kinderbetreuung und die Vereinbarung des Berufs- und Privatlebens bzw. deren Abgrenzung geschildert. Hinsichtlich der Bewertung der Praktik konnte unter den Schreiber*innen eine Ambivalenz festgestellt werden. Die, die über die Kompetenzen verfügten, sich selbst zu strukturieren und die keiner Doppelbelastung durch Kinderbetreuung ausgesetzt waren, bewerteten

die sich ergebende Flexibilität überwiegend positiv. Andere berichteten von erhöhtem Stress, wenn die notwendigen Bedingungen für effektives Arbeiten zu Hause nicht erfüllt waren. Alle waren sich jedoch einig, dass der persönliche Kontakt zu den Kolleg*innen fehlte.

Im Zuge des Homeoffice hat die Anwendung digitaler Kommunikationsformate zugenommen, insbesondere die der Videokonferenz, wofür neue technische und methodische Kompetenzen erforderlich wurden. Als Ersatz für physische Treffen und Besprechungen diente die digitale Kommunikation sowohl für formelle als auch informelle Zwecke. Übereinstimmend wurde beschrieben, dass in den formellen Besprechungen präzise Aussagen und ein erhöhtes Maß an Konzentration erforderlich waren, was sich bei mehreren Besprechungen hintereinander nachteilig auf die Leistung auswirkte. Die informelle Nutzung der neuen Kommunikationsformate für bspw. virtuelle Kaffeerunden konnte nach Aussagen der Logbuchschreiber*innen den persönlichen Kontakt nicht ausreichend ersetzen.

Die Praktik der Präsenzarbeit nahm durch den ersten Lockdown zunächst deutlich ab. Infolge der ersten Lockerungen kam es trotz eines möglichen Infektionsrisikos teils zu einer Rückkehr zum Arbeitsplatz. Dabei galt es Auflagen wie dem Tragen der Maske und Beachtung der Abstandsregelungen zu erfüllen. Als Gründe für die Rückkehr an den Arbeitsplatz vor Ort wurden sowohl die Limitationen des Homeoffice für bestimmte Tätigkeiten, eine Unzufriedenheit im Homeoffice, als auch Arbeitgeber, die eine physische Präsenz erwünschten, genannt.

Im Bereich der sozial-ökologischen Nachhaltigkeitspotenziale oder Hemmnisse wurde deutlich, dass bzgl. der sozialen Nachhaltigkeit insbesondere der Wegfall zeitraubender Fahrtwege genannt wurde. Die weiteren Vorteile des Homeoffice wie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die flexible Arbeitsgestaltung konnten sich pandemiebedingt jedoch nur begrenzt entfalten. Neben den bereits oben aufgeführten Nachteilen führten insbesondere die Begrenzung in den Freizeitaktivitäten und Einschränkungen der sozialen Kontakte dazu, dass das Homeoffice teilweise als isolierend empfunden wurde und das Privatleben noch nicht genügend von der Arbeit abgegrenzt werden konnte.

Bezüglich der ökologischen Nachhaltigkeit wurde der Wegfall von Arbeitswegen und Dienstreisen hinsichtlich CO₂-Einsparungen vielfach positiv hervorgehoben. Dem sind jedoch Reboundeffekte wie ein höherer Bedarf bzgl. Räumlichkeiten

und Heizenergie oder zusätzliche Fahrtwege für Erledigungen, die sonst auf dem Arbeitsweg erledigt wurden, gegenüberzustellen. Allein aus den Logbucheinträgen kann deshalb noch keine abschließende Beurteilung der ökologischen Nachhaltigkeit formuliert werden kann. An der Stelle bedarf es weiterer Forschungsarbeit dahingehend, wie sich bspw. aufgrund des Homeoffice das Mobilitätsverhalten in Zukunft verändert.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass trotz der mitunter widrigen Umstände und anfänglichen Schwierigkeiten einer Großteil der Schreiber*innen die Ausübung des Homeoffice als positiv wahrgenommen hat, was sich insbesondere darin zeigt, dass vielfach der Wunsch geäußert wird, auch nach der Pandemie ein kombiniertes Arbeitsmodell aus Homeoffice und Büro umsetzen zu können. Um die sozialen Vorteile des Homeoffice jedoch umfänglich zu entfalten, bedarf es der Etablierung notwendiger Rahmenbedingungen wie der Bereitstellung physischer und technischer Ausstattung durch den Arbeitgeber, verbindliche Vereinbarungen zu Arbeitszeit und Arbeitsumfang im Homeoffice, Konzepte zur Förderung der notwendigen Kompetenzen in den Bereichen Selbstorganisation und achtsamer Umgang mit digitalen Tools als auch die Etablierung einer Führungskultur, die auf Vertrauen basiert, sowie Formate, die die soziale Interaktion im digitalen Raum unterstützen.

Abschließend wird in diesem Zusammenhang festgestellt, dass sich ein weiterer Forschungsbedarf bezüglich der Frage ergibt, welche konkreten Instrumente anzuwenden sind, um die Arbeitszufriedenheit und somit das Wohlbefinden der Beschäftigten im Homeoffice zu steigern.

Literaturverzeichnis

- Alaszewski, A. (2006). *Using Diaries for Social Research*. SAGE Publications.
- Arnold, D., Steffes, S [Susanne] & Wolter, S. (2015). *Mobiles und entgrenztes Arbeiten*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/f460-mobiles-und-entgrenztes-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (gesehen am: 12.05.2021).
- Arntz, M., Yahmed, S. B. & Berlingieri, F. (2019). *Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages*. Discussion Paper, No. 19-015. <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp19015.pdf> (gesehen am: 02.06.2021).
- Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M [Anne M.]. (2018). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken*. <https://doi.org/10.21934/BAUA:BERICHT20170905> (gesehen am: 02.06.2021).
- Bonin, H., Eichorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. & Steffes, S [S.]. (2020). *Kurzexpertise: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (gesehen am: 04.05.2021).
- Bonn, A., Richter, A., Vohland, K., Pettibone, L., Brandt, M., Feldmann, R., Goebel, C., Grefe, C., Hecker, S., Hennen, L., Hofer, H., Kiefer, S., Klotz, S., Kluttig, T., Krause, J., Küsel, K., Liedtke, C., Mahla, A., Neumeier, V., . . . Ziegler, D. (2016). *Grünbuch Citizen Science Strategie 2020 für Deutschland*. https://www.buergerschaffenwissen.de/sites/default/files/assets/dokumente/gewiss-gruenbuch_citizen_science_strategie.pdf#page=14 (gesehen am: 27.04.2021).
- Bremer, C. (1998). Formen und Voraussetzungen der Telearbeit. In A. Brill & M. de Vries (Hg.), *Virtuelle Wirtschaft* (S. 120–136). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-83311-2_7 (gesehen am: 08.07.2021).
- Brenke, K. (2016). *Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft* (DIW Wochenbericht Nr. 5). https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf (gesehen am: 02.03.2021).

- Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz (Hg.). (2020). § 2 *ArbStättV - Einzelnorm*. https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/__2.html (gesehen am: 10.05.2021).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017). *Weißbuch Arbeiten 4.0*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (gesehen am: 15.05.2021).
- Carstensen, T. (2020). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung [Flexibility in working time and place of work: Old gender inequalities and new patterns of division of labor through digital transformations]*. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 1–11. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00213-y> (gesehen am: 10.04.2021).
- Clause, J. & Schramm, S. (2021). *Klimaschutzpotenziale der Nutzung von Videokonferenzen und Homeoffice: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Geschäftsreisenden*. CliDiTrans Werkstattbericht. Borderstep Institut. https://www.borderstep.de/wp-content/uploads/2021/02/AP3-5_Repraesentativbefragung-11-02-2021.pdf (gesehen am: 12.04.2021).
- CMS Legal Services EEIG (Hg.). (2021). *Homeoffice, Telearbeit und mobiles Arbeiten*. <https://cms.law/de/deu/publication/homeoffice-telearbeit-und-mobiles-arbeiten> (gesehen am: 10.05.2021).
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. (2016). *DGUV: Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention*. <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3112> (gesehen am: 16.05.2021).
- Entringer, T., Goebel, J., Grabka, M. M., Graeber, D., Kroh, M., Kröger, H., Kühne, S., Liebig, S., Schröder, C., Schupp, J., Seebauer, J. & Zinn, S. *Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich*. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789529.de/diw_sp1080.pdf (gesehen am: 30.03.2021).
- Fachanwalt.de. (2020). *Telearbeit / Home-Office – Definitionen, Formen und Regelung*. <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/telearbeit-home-office#besondereiten-der-telearbeit> (gesehen am: 10.05.2021).
- Föllmer, M. (2020). *Arbeitsorganisation: Homeoffice einrichten für zufriedenstellende und sichere Arbeit*. b-wise. <https://www.business-wissen.de/artikel/arbeitsorganisation-homeoffice-einrichten-fuer-zufriedenstellende-und-sichere-arbeit/> (gesehen am: 15.05.2021).

- Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S. & Wanger, S. (2020). *Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat: IAB Kurzbericht*. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> (gesehen am: 31.03.2021).
- Fuchs, T. & Bielski, H. (2006). *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen ; Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung* (2. Aufl.). INQA-Bericht: Bd. 19. Wirtschaftsverl. NW - Verl. für neue Wissenschaft. https://www.inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/was-ist-gute-arbeit-anforderungen-aus-der-sicht-von-erwerbstaetigen.pdf;jsessionid=7C4E533E7D5A5BF04FEEDAA76AD5269C.delivery1-master?__blob=publicationFile&v=2 (gesehen am: 30.05.2021).
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524> (gesehen am: 02.06.2021)
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Aufl.). Lehrbuch. VS Verlag.
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S. & Wolter, S. (2019). *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf> (gesehen am: 07.05.2021).
- Hofmann, J., Piele, A. & Piele, C. (2020). *Arbeiten in der Corona-Epidemie – Auf dem Weg zum New Normal: Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP*. http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf (gesehen am: 31.03.2021).
- Initiative D21 e. V. (Hg.). (2020). *D21-Digital-Index 2019/2020 - Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft*. https://initiated21.de/app/uploads/2020/02/d21_index2019_2020.pdf (gesehen am: 18.04.2021).
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.). (2020). *Mehr als Homeoffice - Mobile Arbeit in Deutschland: Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020*. Berlin. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++7239c414-349b-11eb-93d8-001a4a160123> (gesehen am: 08.05.2021).

- Klöß, H.-P., Rump, J. & Zibrowius, M. (2016). *Werte, Arbeitseinstellungen und unternehmerische Anforderungen: DIE NEUE GENERATION*.
https://www.ibe-ludwigshafen.de/download/arbeitschwerpunkte-downloads/generationenmix/RHI_Diskussion_29_Web.pdf (gesehen am: 16.05.2021).
- Knuth, C. (2019). *Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Datenschutz: Was Mobilarbeit von Homeoffice unterscheidet*. https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitsrecht-was-mobilarbeit-von-homeoffice-unterscheidet_76_498118.html (gesehen am: 10.05.2021).
- Kodzo, J. (2021). *Corona in Deutschland: Wie lange dauerte der erste Lockdown 2020?* Wirtschaftswoche. <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/coronakrise-wie-verlief-der-erste-lockdown/26853384.html> (gesehen am: 26.06.2021)
- König, B., Nölting, B., Crewett, W. & Demele, U. (2021). *Methode und Meta-Daten zur bürgerwissenschaftlichen Studie „Logbuch der Veränderungen“: Internes Arbeitspapier*. HNEE Eberswalde.
- König, B. & Nölting, B. (2020). *Kolloquium zum Logbuch der Veränderungen: Weiteres Vorgehen beim Logbuch: Qualitative Inhaltsanalyse und Praxistheorie*. HNEE Eberswalde
- Kröll, C. & Nüesch, S. (2019). *The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany*. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(9), 1505–1525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1289548> (gesehen am: 02.04.2021).
- Kuder, E., Osterholt, D., Rathe, C., Scheunemann, Y., Scholten, J., Wolf, M., Wolter, L. & Zingler, M. (2016). *Arbeiten 4.0: Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitswelt von morgen*. Düsseldorf. https://www.bvdw.org/fileadmin/bvdw/upload/publikationen/arbeitswelt_der_zukunft/bvdw_leitfaden_arbeiten_4_0.pdf (gesehen am: 13.05.2021).
- Kunze, F. (2020). *Homeoffice in der Corona-Krise : eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?* <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-926cp7kvkn359> (gesehen am: 28.03.2021).
- Lott, Y. (2021). *Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für 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.

- Düsseldorf. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2020052510274347970714> (gesehen am: 02.06.2021).
- Lott, Y., Ahlers, E., Wenckbach, J. & Zucco, A. (2021). *Recht auf mobile Arbeit: - warum wir es brauchen, was es regeln muss*. WSI Policy Brief Nr. 55, Mai 2021. Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_55_2021_.pdf (gesehen am: 19.05.2021).
- Reckwitz, A. Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken: Eine sozialtheoretische Perspektive. In *Zeitschrift für Soziologie* (Heft 4, S. 282–301).
- Schatzki, T. R. (1996). *Social practices: A Wittgensteinian approach to human activity and the social*. Cambridge University Press.
- Schmucker, R. (2020). *Decent Work* (Nr. 2). https://www.sozialpolitik.ch/fileadmin/user_upload/2020-2-2-Schmucker.pdf (gesehen am: 29.05.2021).
- Schwemmler, M. & Wedde, P. (2012). *Digitale Arbeit in Deutschland: Potenziale und Problemlagen*. <http://library.fes.de/pdf-files/akademie/09324.pdf> (gesehen am: 24.04.2021).
- Shove, E., Pantzar, M. & Watson, M. (2012). *The dynamics of social practice: everyday life and how it changes*. SAGE Publications.
- Statistisches Bundesamt. (2. Oktober 2020). *Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> (gesehen am: 07.05.2021).
- Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft: Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. http://doku.iab.de/mit-tab/1998/1998_3_MittAB_Vo%C3%9F.pdf (gesehen am: 15.06.2021).
- Wagner, T. (2020). Ein Drittel leidet in Corona-Krise unter Angst und Überreizung. *Industrie.de*. <https://industrie.de/coronavirus/ein-drittel-leidet-in-corona-krise-unter-angst-und-ueberreizung/> (gesehen am: 15.07.2021).
- Weltgesundheitsorganisation. (19. März 2021). *WHO erklärt COVID-19-Ausbruch zur Pandemie*. <https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/3/who-announces-covid-19-outbreak-a-pandemic> (gesehen am: 26.06.2021).
- Westheide, R. (2020). *Homeoffice in der Coronakrise: Modell für die Zukunft? Empirische Ergebnisse – Grundlagen für die Gestaltung*. https://www.best-saarland.de/fileadmin/user_upload/Themen/Homeoffice-Umfrage/Home-office-2020_Bericht_final.pdf (gesehen am: 12.05.2021).

Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A. & Michel, A. (2020). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte*. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F2452.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (gesehen am: 07.05.2021).

Zukunftsinstitut GmbH (Hg.). (2021). *Das Megatrendsystem*. <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/> (gesehen am: 15.05.2021).

Anhänge

Anhang 1: Überblick Studienergebnisse

Kriterien	Studie I	Studie II	Studie III
Thema	Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?	Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat.	Arbeiten in der Corona-Epidemie – auf dem Weg zum New Normal.
Institution	Universität Konstanz, Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung – Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit	Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO
Erhebungsinstrument	Befragung, Tagebuchstudie	Online-Befragung	Befragung
Erhebungszeitraum	30. März 2020 bis 15. Mai 2020	11. April 2020 bis 25. Mai 2020	04. Mai 2020 bis 24. Mai 2020
Stichprobe	699 Erwerbstätige im Homeoffice (HO) Verteilung von Alter und Geschlecht unter den Befragten entspricht dem der deutschen Erwerbsbevölkerung	1.212 Beschäftigte aus privatwirtschaftlichen Unternehmen (≥ 50 Beschäftigte), die digitale IKT nutzen	Knapp 500 Führungskräfte aus Unternehmen verschiedener Branchen und Größen 78% Privatwirtschaft 22% öffentlicher Bereich 52% Dienstleistungsbranche 20% aus Unternehmen ≤ 250 Beschäftigte 80% aus Unternehmen ≥ 250 Beschäftigte (50% davon aus Unternehmen ≥ 1000 Beschäftigte)

Kriterien	Studie I – im HO Beschäftigte	Studie II – IKT Nutzer*innen	Studie III - Führungskräfte
Ziel	Status-Quo Analyse, Entwicklungsbedarfe ableiten	Veränderungen identifizieren, Befinden der Beschäftigten erfassen	Veränderungen identifizieren, Entwicklungsbedarfe ableiten
Status-Quo zur Arbeit im Homeoffice	<ul style="list-style-type: none"> • 60% der Befragten arbeiteten vor März 2020 ausschließlich in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber*innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Etwa die Hälfte der Befragten arbeiteten während der Krise zumindest gelegentlich im HO (Anstieg um 15% zum Vorjahr) • 50% der Beschäftigten, die im HO arbeiten, nehmen es Vollzeit in Anspruch • Der Anteil derer, die überwiegend von zu Hause aus arbeiteten beträgt 27% • 45% arbeiteten weiterhin in der Betriebsstätte • Stärkere Nutzung des HO insbesondere von Beschäftigten, die parallel Betreuungsaufgaben erfüllen mussten – 70% der Männer, 78% der Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bis zur Krise mehrheitlich klassische Unternehmensorganisation mit Präsenzkultur • In über 90% der Unternehmen haben die Angestellten einen festen Büroarbeitsplatz • In 54% der Unternehmen konnten vor der Krise keine oder nur weniger Mitarbeiter Gebrauch von HO machen • 70% der Unternehmen gaben an, dass die Arbeit vollständig oder zum größten Teil ins HO verlagert wurde • In 21% der Unternehmen wurde eine 50:50 Aufteilung der Bürobelegung mit Hilfe dezentraler Absprachen angewendet
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr als 50% der Befragten berichteten über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Drittel der Befragten arbeiteten ca. 15% weniger als im Vorjahr • Arbeitszeitverkürzung durch Kurzarbeit betraf ein Viertel der Befragten 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible und entgrenzte Arbeitszeiten als Folge der ortsflexiblen Arbeit, 15% gaben an, dass dies für die meisten ihrer Beschäftigten zutrifft, 51% für wenige Mitarbeiter*innen

Kriterien	Studie I – im HO Beschäftigte	Studie II – IKT Nutzer*innen	Studie III - Führungskräfte
Arbeitszeit		<ul style="list-style-type: none"> • Verkürzung aufgrund paralleler Kinderbetreuung betraf 29% der befragten Männer und 28% der befragten Frauen • 55% der Befragten wurden von ihren Arbeitgebern zum Abbau von Überstunden oder Urlaubstagen angehalten • Zeitgleich leisteten 20% der Befragten mehr Überstunden als im Vorjahr v. a. um Arbeitsausfälle von Kolleg*innen zu kompensieren • Insgesamt leisteten weniger Beschäftigte Überstunden, dafür durchschnittlich eine höhere Anzahl an Überstunden • Verschiebung der regulären Arbeitszeiten, v. a. durch parallele Betreuungsaufgaben, traf für 38% der Männer und 53% der Frauen zu 	<ul style="list-style-type: none"> • 35% gaben an, dass wenige ihrer Angestellten ihre Arbeitszeit verkürzten (Aufgaben nicht ausführbar, Urstunden- und Urlaubsabbau) • Wochenendarbeit wurde von 26% der Führungskräfte für wenige Mitarbeiter bestätigt • Mehr Überstunden als zuvor wurden von 24% der Befragten für wenige Beschäftigte bestätigt, 13% gaben an, dass ihr Mitarbeiter*innen weniger Überstunden leisten

Kriterien	• Studie I – im HO Beschäftigte	• Studie II – IKT Nutzer*innen	• Studie III - Führungskräfte
<p>Kommunikation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Angaben 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiegene Anwendung digitaler IKT • Weniger Besprechungen vor Ort • Anstieg der ortsunabhängigen Kommunikation (Video- und Telefonkommunikation) bei allen, die im HO arbeiteten • Anstieg orts- und zeitunabhängiger Kommunikation (E-Mail und Messengerdienste) bei denen, die weiterhin vor Ort arbeiteten, bei im HO Beschäftigten auf konstant hohem Niveau 	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz von Video- und Webkonferenzsystemen 93% • Mitarbeitergespräche per Videokonferenz 62% • Einstellungsgespräche per Videokonferenz 57% • Auftragsabwicklung per Video-Telefonkonferenz 73% • Neue Beratungs- und Dienstleistungsangebote per Videokonferenz entwickelt und eingesetzt 49% • Workshops und Schulungen via Video- und Webkonferenzen 73% • Informations- und Schulungunterlagen zu Kollaborationssoftware bereitgestellt 54%

Kriterien	• Studie I – im HO Beschäftigte	• Studie II – IKT Nutzer*innen	• Studie III - Führungskräfte
Produktivität	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr als 75% bestätigen engagiert und produktiv im HO zu arbeiten • 45% gaben an besser und produktiver als im Büro arbeiten zu können 	<ul style="list-style-type: none"> • Parallele Kinderbetreuung geht zu Lasten der Produktivität • 40% der Männer und 44% der Frauen gaben an, weniger effizient zu arbeiten aufgrund von Betreuungsaufgaben • Unter den Beschäftigten ohne Betreuungsaufgaben, beklagten 33% der Männer und 26% der Frauen weniger effizient zu arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Verminderte Produktivität aufgrund paralleler Kinderbetreuung in 14% der Unternehmen häufig der Fall gewesen, 35% gaben an, dass es selten der Fall war • Produktivitätsverlust durch mangelnde Ausstattung (kein zweiter oder zu kleiner Bildschirm) bei 8% der Unternehmen war das häufig der Fall, bei 38% eher selten • Produktivitätseinbußen aufgrund fehlender Kompetenzen bestätigten 12% sei häufig und 31% selten der Fall
Vereinbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • 70% bewerten die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben positiv 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Angaben 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Angaben

Kriterien	• Studie I – im HO Beschäftigte	• Studie II – IKT Nutzer*innen	• Studie III - Führungskräfte
Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • 20% gaben an unter sozialer Isolation zu leiden (Isolation privater Kontakte ist zu berücksichtigen) • 16% litten unter emotionaler Erschöpfung (leichter Anstieg im Laufe des Erhebungszeitraum) • Gefahr von Überbelastung aufgrund von Mehrarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrgenommene emotionale oder psychische Belastung bei fast der Hälfte der Befragten • Doppelbelastung durch parallele Betreuung • Wahrgenommene Belastung variiert entsprechend der Umstände 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitliche Probleme durch Überbelastung und Entgrenzung traten laut Führungskräften nur bei 4% der Beschäftigten häufig und bei 23% selten • Physische Beschwerden aufgrund nicht ergonomischer Ausstattung, 10% häufig der Fall, 30% selten
Führung	<ul style="list-style-type: none"> • 57% der Befragten wünschen sich mehr Unterstützung durch ihre Führungskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbehalte über Arbeit im HO bestehen nach wie vor • Vier von fünf Beschäftigten erhielten gute Unterstützung von ihren Arbeitgeber*innen im Umgang mit psychischen oder emotionalen Belastungen 	<ul style="list-style-type: none"> • 40% der Befragten Führungskräfte bestätigten, dass Weiterbildungen zu Führung auf Distanz notwendig sind • 12% waren mit der Führung auf Distanz überfordert

Kriterien	• Studie I – im HO Beschäftigte	• Studie II – IKT Nutzer*innen	• Studie III - Führungskräfte
<p>Vorbehalte ggü. Homeoffice / Defizite / Risiken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 60% beanstanden den Mangel an notwendiger Hardware (Laptop, zweiter Bildschirm, Telefon) • 55% wünschen mehr Unterstützung durch die IT-Abteilung 	<p><u>Vorbehalte vor und z.T. noch während der Krise</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten nicht für HO geeignet – 80% der nicht im HO Beschäftigten • Arbeitgeberseitig nicht gestattet gaben 44%, derjenigen, die nicht im HO arbeiteten • Mangelnde IT-Infrastruktur, fehlende IT-Kompetenzen, 26% derer, die HO nicht nutzten aber deren Tätigkeiten geeignet wären • Von Führungskräften erwünschte Präsenzkultur – 39% • Wunsch nach Trennung von Berufs- und Privatleben – 30% • Bedenken über Qualität der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen – 28% <p><u>Defizite / Risiken</u></p> <p>Doppelbelastung von Kinderbetreuung und HO wirkt negativ auf die Produktivität, Arbeitszufriedenheit und wahrgenommene Arbeitsbelastung aus</p>	<p><u>Vorbehalte vor der Krise</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Betriebsvereinbarungen 58% • Tätigkeiten, die sich nicht für HO eignen 51% • Fehlende IT-Infrastruktur • Vorbehalte von Führungskräften (28%) und Geschäftsführung (30%) • Haltungs- und kulturbezogene Widerstände <p><u>Defizite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein Drittel bestätigten einen Mangel an ergonomischer Ausstattung (höhenverstellbare Schreibtische und Stühle, zweiter größerer Bildschirm)

Kriterien	Studie I – im HO Beschäftigte	Studie II – IKT Nutzer*innen	Studie III - Führungskräfte
Lernerfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilisierung des Arbeitsortes führt zu Flexibilisierung der Arbeitszeit • Leistungsfähigkeit, Engagement und Produktivität im HO sind vergleichbar hoch zur Arbeit im Büro • HO kann die Arbeitszufriedenheit steigern • Vorbeugung potenzieller Gefahren von Überlastung, emotionaler Erschöpfung, sozialer Isolation und Entgrenzung mit Hilfe der richtigen Maßnahmen notwendig • Wunsch nach Präsenzarbeit bleibt bestehen, um persönlichen Kontakt mit Kolleg*innen aufrechtzuerhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbehalte ggü. dem HO konnten im Vergleich zu Befragungswerten aus dem Jahr 2017 während des Erhebungszeitraums massiv abgebaut werden • Präsenzkultur und Bedenken bezüglich der Trennung von Berufs- und Privatleben sowie zur Zusammenarbeit mit Kolleg*innen wurden weniger • IKT diente, um Arbeitsprozesse aufrechtzuerhalten • Kompetenzen im Umgang mit Medien wurden erworben 	<ul style="list-style-type: none"> • Abbau von Vorbehalten ggü. der Arbeit auf Distanz bei 50% der befragten Führungskräfte • 56% stimmten voll und ganz zu, dass HO ohne für den Betrieb nachteilige Auswirkungen umgesetzt werden kann, 33% stimmten dem eher zu • Forderungen der Angestellten nach Anspruch auf HO können nicht mehr ohne Weiteres abgelehnt werden – 52% stimmen voll und ganz zu, 32% stimmen eher zu • Ca. 40% der Führungskräfte nehmen an, dass die Forderungen nach HO steigen werden • 60% sind überzeugt, dass Dienstreisen zukünftig kritisch hinterfragt werden müssen und durch virtuelle Konferenzen ersetzt werden können, weitere 30% stimmen dem eher zu

Kriterien	Studie I – im HO Beschäftigte	Studie II – IKT Nutzer*innen	Studie III - Führungskräfte
Lernerfahrungen			<ul style="list-style-type: none"> • 70% sind voll und ganz überzeugt, dass Zusammenhalt und eine starke Unternehmenskultur die entscheidenden Erfolgsfaktoren darstellen • 43% konnten erfahren, dass mit großem Engagement und der Zusammenarbeit von Mitarbeiter*innen und Führungskräften innovative Lösungen entwickelt werden konnten • 27% erkannten Einsparpotenziale von Büroflächen durch mobiles Arbeiten, 35% stimmen dem eher zu
Entwicklungsbedarfe	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche und politische Rahmenbedingungen für die Arbeit im HO schaffen – 45% wünschen sich mehr Unterstützung, um nach der Krise weiter im HO arbeiten zu können • Notwendige IT bereitstellen, um effizientes Arbeiten zu ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Angaben 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategieentwicklung zur Prävention gesundheitlicher Risiken – 74% • Kompetenzschulungen für Führungskräfte zum Thema Risikoprävention – 74% • Kompetenzschulungen zum Thema Führung auf Distanz – 54% • Training für Selbstmanagement – 46%

Kriterien	• Studie I – im HO Beschäftigte	• Studie II – IKT Nutzer*innen	• Studie III - Führungskräfte
Entwicklungsbedarfe	<ul style="list-style-type: none"> • Aus- und Weiterbildungen für Führungskräfte bezüglich virtueller Führung und Teamförderung auf Distanz fördern • Weiterbildungen, Schulungen und Informationsmaterial für gesundes und effizientes Arbeiten im HO zu Verfügung stellen • Konzepte, Methoden und Richtlinien zur Begrenzung der Risiken erarbeiten 		<ul style="list-style-type: none"> • Schulung von Kommunikations- und Medienkompetenzen – 42% • Digitalisierung von Prozessen: Digitale Signaturen – 55%, Plattformen für informellen Austausch – 42%, Informationsbereitstellung zur Arbeit im HO – 44% • Aktivitätsorientierte, flexible Bürogestaltung – 42%
Zukunftsaussagen	<ul style="list-style-type: none"> • 56% der Befragten wollen auch zukünftig weiterhin im HO arbeiten • Wunsch nach einer Mischung aus HO und Präsenzarbeit • Mehrheit möchte an zwei bis drei Tagen im HO arbeiten • 25% stimmen für Vollzeit HO 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Angaben 	<ul style="list-style-type: none"> • 42% der Befragten Führungskräfte bekräftigten im Mai, mobile Arbeitsformen auszuweiten • 44% hatten dazu noch keine Entscheidung getroffen

Anhang 2: Fragebogen Logbuch der Veränderungen

1. Logbucheintrag vom

Hier können Sie so oft Sie mögen Ihre Beobachtungen in das ‚Logbuch der Veränderungen‘ eintragen. Lieber kürzer und häufiger als nur ein Mal.

Datum

2. Ihr Logbuch-Eintrag

Die Corona-Pandemie hat vielfältigen Einfluss auf nahezu alle Lebensbereiche und das gesellschaftliche Zusammenleben. Bitte überlegen Sie, welche Veränderungsphänomene und Verhaltensweisen Sie z.B. bei sich selbst, in Ihrem näheren und weiteren Umfeld sowie durch Medien beobachten.

Zu den folgenden sechs Themen können Sie Logbucheinträge vornehmen und Ihre beobachteten Veränderungen beschreiben. Wählen Sie für Ihren Logbucheintrag die für Sie relevanten Themen. Was hat sich verändert? Für wen hat sich etwas verändert? Was sind die Gründe für die jeweilige Veränderung? Wie bewerten Sie die Veränderungen aus jetziger Sicht?

- Mobilität: verändertes Mobilitätsverhalten, Wahl Verkehrsmittel, sich bewegen im öffentlichem Raum ... Einkaufen/ Versorgung: mehr / weniger / anderes / woanders einkaufen / selber machen ...
- Familie/ Freizeit: Wohnsituation und Zusammenleben, Sport, Musik, Kultur, Ausgehen ...
- Arbeit: Einkommen, Organisation, Kommunikation, Produktion, Arbeitsrecht und Sonderregelungen, Führung / Loyalität ...
- Fürsorge/ Betreuung: Versorgung und Betreuung Angehöriger, Bekannter, Kinder sowie hilfsbedürftiger, älterer oder kranker Menschen ...
- Information/ Kommunikation: Änderung der Mediennutzung, Änderung der benutzten Kommunikationskanäle, neue relevante Informationsquellen, Unterhaltungsmedien ...
- Sonstiges:

3. Wie bewerten Sie die Gesamtsituation aus jetziger Sicht?

Sind die Entwicklungen eher positiv, eher negativ oder neutral im Hinblick auf Aspekte

wie

- Unsicherheit – Sicherheit
- Solidarität – Egoismus
- Nähe – Distanz
- Beschleunigung – Entschleunigung
- Nachhaltigkeit – nicht nachhaltige Entwicklung
- Vertrauen – Skepsis
- Zukunft – Vergangenheit
- ...?

4. Filterfrage: Ist dies Ihr erster Logbucheintrag?

Ja/ nein

Bei Ja: Sozioökonomische Fragen

- Tätigkeit: Schüler – Azubi – Student*in – Angestellte*r – Unternehmer*in – Rentner*in – Sonstiges
- Altersgruppe: 15-20, 21-30, 31-40, 41-50, 51-60, 61-70, 71-80, 81-90, 91 und älter
- Geschlecht: weiblich, männlich, divers

5. Ihr individuelles Pseudonym

Wir möchten Ihre Einträge anonym zusammenführen. Bitte erstellen Sie Ihren Code nach jedem Eintrag immer nach folgendem Schema:

Letzte beide Ziffern Ihrer **Postleitzahl** (z.B. **12345** = 45)

Erster + letzter Buchstabe Ihres **Vornamens** (z.B. **Jörg** = jg)

Erster + letzter Buchstabe Ihres **Geburtsortes** (z.B. **Berlin** = bn) Erste + letzte Ziffer

Ihrer **Hausnummer** (z.B. Nr. **8** = 08)

Du hast eine oder mehrere Fragen auf dieser Seite nicht vollständig beantwortet.
Ich möchte auf dieser Seite keine weiteren Angaben machen

6. Stimmen Sie der Datenschutzerklärung zu?

Falls Sie nicht zustimmen, wird Ihr Logbucheintrag ohne speichern beendet.

Ja

Nein

Einwilligungserklärung gemäß Datenschutz für die Citizen-Science Befragung 'Logbuch der Veränderungen'

Das Forschungszentrum Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer der Fachhochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNE Eberswalde) nimmt den Schutz Ihrer persönlichen Daten sehr ernst. Wir behandeln Ihre Daten vertraulich und entsprechend der gesetzlichen Datenschutzvorschriften sowie dieser Datenschutzerklärung.

Auf diesen Seiten bitten wir Sie um Kurzbeiträge in das 'Logbuch der Veränderungen' über Ihre Beobachtungen angesichts der Corona-Pandemie. Ziel der Umfrage ist es, Daten zu erheben, um die eintretenden gesellschaftlichen Veränderungen zu untersuchen.

Die Teilnahme an dieser Umfrage ist ohne die Nennung Ihres Namens möglich. Eine Registrierung mit Namen oder Email-Adresse ist für die Teilnahme nicht erforderlich. Um mehrmalige Einträge in Ihr „Logbuch der Veränderungen“ zusammenführen zu können, werden Ihre inhaltlichen Einträge pseudonymisiert zusammengeführt. Im Rahmen der Umfrage bzw. des Logbuchs bitten wir Sie um Informationen zu Ihrer Person, um dadurch bei den Ergebnissen auch soziale Faktoren (Geschlecht, Altersklasse, Tätigkeit) einbeziehen und so die Datenauswertung verbessern zu können. Sie sind Ihnen persönlich nicht zuzuordnen.

Die Umfragedaten werden durch das Forschungszentrum Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde aufbereitet. Es ist geplant, eine Datenauswertung in Hinblick auf die in der Projektbeschreibung vorgesehenen Fragen vorzunehmen und hierbei ggfs mit weiteren Hochschulen aus dem HOCH-N-Verbundprojekt (<https://www.hoch-n.uni-hamburg.de/>) zu kooperieren. Gegebenenfalls werden die erhobenen Daten als Open-Source-Daten der Wissenschaft zur öffentlichen Nutzung zur Verfügung gestellt. Die Seite läuft als https mit SSL-Verschlüsselung ebenso socsisurvey als per iframe integriertes Fragebogen-Tool. Als technischer Dienstleister für den Betrieb dieser Webseite im Internet werden Leistungen von RAIDBOXES (RAIDBOXES GmbH, Friedrich-Ebert-Straße 7, 48153 Münster) als Auftragsverarbeiter gemäß Artikel 28 DSGVO in Anspruch genommen. Die Webseite nutzt das WordPress Analyse Plugin WP Statistics. Anbieter dieses Plugins ist wp-statistics.com. Aus den Daten werden in anonymisierter Form einfache Statistiken erstellt. Dazu werden keine Nutzungsprofile erstellt und auch keine Cookies gesetzt. Sämtliche von WP Statistics erhobenen Daten werden vollständig anonymisiert auf diesem Webserver gespeichert. Eine persönliche Identifizierung eines Besuchers ist somit, auch nachträglich, nicht möglich.

Verantwortlich

Das „Logbuch der Veränderungen“ ist ein Projekt des Forschungszentrums Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer an der HNE Eberswalde. Verantwortlicher im Sinne

der Datenschutz-Grundverordnung, sonstiger in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union geltenden Datenschutzgesetze und anderer Bestimmungen mit datenschutzrechtlichem Charakter ist die:

Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde Forschungszentrum Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer vertreten durch

Prof. Dr. Benjamin Nölting
Schicklerstraße 5
16225 Eberswalde
Telefon: +49 3334 657 335
benjamin.nolting@hnee.de
Website: www.hnee.de

Datenschutzbeauftragter:
Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
Datenschutzbeauftragter
Schicklerstraße 5
16225 Eberswalde
Telefon: (03334) 657444
datenschutz@hnee.de

Anhang 3: Codierplan

Code: Praktik	Definition der Praktik	Code: Material <i>Objekte, Infrastruktur, Werkzeuge, Körper</i> Ankerbeispiel <u>Leitfragen:</u> Was wird zur Ausführung der Praktik benötigt?	Code: Kompetenz <i>Fachwissen, praktisches und verinnerlichtes Wissen, Formen des Verstehens</i> Ankerbeispiel <u>Leitfragen:</u> Was wird getan? Wie wird vorgegangen? Was funktioniert gut, was schlecht?	Code: Bedeutung <i>Kulturelle Konventionen, Erwartungen, mentale Aktivitäten, Emotionen</i> Ankerbeispiel <u>Leitfragen:</u> Warum wird die Praktik durchgeführt? Wie wird die Praktik bewertet? Welche Gefühle entstehen dabei?
Homeoffice	Teilweise oder ausschließliche Ausführung der Erwerbsarbeit außerhalb der Betriebsstätte	Ich habe mir nun eine externe Tastatur gekauft um besser arbeiten zu können. Trotzdem habe ich etwas Rückenschmerzen durch die unpassende Schreibtischausstattung. (Logbuchschreiber*in 305, Pos. 20)	Ich kann mich inzwischen in der Wohnung ziemlich gut auf das Arbeiten konzentrieren. Im Gegensatz zu den ersten Wochen schaffe ich es inzwischen meistens, mir Zeiträume vorzunehmen, in denen ich arbeite und keine anderen Dinge wie Essenszubereitung oder Aufräumen mache. (Logbuchschreiber*in 342, Pos. 11)	Heimarbeit wird sogar angeordnet, damit sich niemand auf Arbeit ansteckt. (Logbuchschreiber*in 85, Pos. 17) „Heimarbeit ist wegen Kind schwierig und gelingt am ehesten abends“ (Logbuchschreiber*in 65, Pos. 6)

<p>Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten</p>	<p>Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit über eine räumliche Distanz hinweg unter Zuhilfenahme von IKT</p>	<p>Viele Leute skypen, zoomen oder jitsien jetzt für die Arbeit oder auch privat. Vor einer Woche herrschte noch große Unsicherheit darüber (Logbuchschreiber*in 186, Pos. 7)</p>	<p>Für die Kommunikation fehlt es mir noch etwas an Erfahrung mit den verschiedenen Tools. Da ist jetzt die Zeit, diese zu sammeln. Vielleicht ergibt sich dabei auch die Möglichkeit, dass Tools besser auf die unterschiedlichen Bedarfe ausgerichtet werden. (Logbuchschreiber*in 59, Pos. 11)</p>	<p>In der Abteilung haben wir jetzt unsere Teamrunde ins Digitale verlegt (Logbuchschreiber*in 228, Pos. 16)</p> <p>Ich organisiere mit einzelnen Kolleg*innen virtuelle Kaffeerunden um auch den sozialen Kontakt zumindest ein bisschen zu pflegen. (Logbuchschreiber*in 146, Pos. 5)</p> <p>wenn sich an einem Tag die Videotermine häufen, empfinde ich es in der Summe als sehr anstrengend. (Logbuchschreiber*in 18, Pos. 15)</p>
<p>Präsenzarbeit</p>	<p>Ausführung der Erwerbsarbeit in der Betriebsstätte</p>	<p>Wir dürfen nun wieder vermehrt ins Büro. Mit Masken natürlich. Und wir müssen uns absprechen, dass nur einer der BörokollegInnen da ist. (Logbuchschreiber*in 213, Pos. 10)</p>	<p>Bei Präsenzarbeit in der Hochschule frage ich mich immer, ob ich wirklich gut genug Abstand halte. (Logbuchschreiber*in 233, Pos. 7)</p>	<p>Es ist einfach zu viel zu tun, das ich nicht daheim erledigen kann. (Logbuchschreiber*in 107, Pos. 8)</p> <p>Ich bin sehr erleichtert, wieder ins Büro fahren zu können und freue mich auf den direkten Austausch mit Kolleg*innen und einen ruhigen Arbeitsplatz.“ (Logbuchschreiber*in 422, Pos. 10)</p>

Anhang 4: Liste der Codes

Codesystem		Häufigkeit
	Arbeit	710
	Homeoffice	1123
	Material	136
	Kompetenz	126
	Bedeutung	0
	Sinn/Motive/Gründe	26
	Ansichten/Überzeugungen/Emotionen	146
	Bewertung	52
	negativ	17
	positiv	21
	Veränderungsdimensionen	69
	keine Veränderung	13
	neu	5
	weniger	2
	mehr	49
	Sekundärveränderung (Auswirkung)	268
	Vereinbarkeit	33
	Entgrenzung	23
	Führung	40
	neue Regelungen und Strukturen	23
	Entschleunigung	7
	Arbeitsweg	21
	Wegfall von Dienstreisen	5
	Arbeitsorganisation	8
	Aufgaben	10
	Arbeitszeit/Arbeitsaufwand	32
	Produktivität	15
	Zunehmende Belastungen	13
	Einkommen	38
	Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten	737
	Material	223
	Kompetenz	38
	Bedeutung	0
	Motive/Gründe	66
	Ansichten/Überzeugungen/Emotionen	43
	Bewertung	0
	positiv	13
	negativ	16
	Veränderungsdimensionen	0
	keine Veränderung	0
	neu	7

	weniger	1
	mehr	16
	Präsenzarbeit	181
	Material	35
	Kompetenz	7
	Bedeutung	0
	Motive/Gründe	31
	Ansichten/Überzeugungen/Emotionen	19
	Veränderungsdimensionen	0
	weniger	6
	mehr nach Lockerungen	6
	Allgemeine Veränderungen, Wahrnehmungen und Beobachtungen	187
	Reflexion	28
	Jobverlust	12
	Unsicherheiten	40
	Berufgruppen/Branchen	35
	Arbeitsmarkt	18
	Kurzarbeit	54

Anhang 5: Auszug des Datensatzes

Logbuchschreiber*in	Phase/Woche	Logbucheintrag vom	Handlungsfeld Arbeit
Logbuchschreiber*in 11	Phase Eins- Woche Eins	27.03.2020	Einkommen gleichbleibend durch HomeOffice, Umstellung auf Digitalisierung, Kommunikation ausschließlich telefonisch per Email, Produktivität gleichbleibend aber mit verlängerten Bearbeitungszeiten durch langsame Internetverbindungen
Logbuchschreiber*in 18	Phase Eins- Woche Eins	27.03.2020	<p>Ich arbeite nun 4 bis 5 Tage zuhause. Mein Partner ebenso. Wir leben auf 54 qm, aber wir haben ein Wohnzimmer und eine Küche mit Schreibtisch/Küchentisch. Wir wechseln uns immer mal wieder ab, wer im Wohnzimmer arbeiten darf. Meine Pausen sind länger als am Arbeitsplatz, weil ich nicht nur esse und mit Kolleg*innen rede, sondern manchmal koche, einen Mittagsschlaf mache oder Spazierengehe.</p> <p>Wir kommunizieren im Team über Slack. Das funktioniert ganz gut. Zu sehen, dass andere online sind, hilft mir, mich zu motivieren, weil ich mich nicht alleine fühle. Mein Vorgesetzter hat bereits Mitte Februar den Ernst der Lage erkannt und uns angeboten, dass wir jederzeit zuhause arbeiten dürfen, wenn wir möchten. Das weiß ich sehr zu schätzen und ich habe nun eine wohlwollendere Einstellung ihm gegenüber als zuvor, weil ich weiß, dass ihm unsere Gesundheit wichtig ist.</p> <p>Mein Einkommen im öffentlichen Dienst bleibt, dafür bin ich sehr dankbar.</p>

Anhänge

			Wir hatten nun schon zwei Mittags- und Kaffeepausen über Zoom. Das war eigentlich gut, nur wenn sich an einem Tag die Videotermine häufen, empfinde ich es in der Summe als sehr anstrengend.
Logbuchschreiber*in 38	Phase Eins- Woche Eins	28.03.2020	Wir arbeiten normalerweise beide sehr Global. Statt Reisen in die USA und Singapur hat mein Mann (HR-Business Partner) seit 2 Wochen Homeoffice. Auch ich (Director Business Development) reise nicht mehr nach Valencia und Amsterdam in den nächsten Wochen und verbringe auch seit 2 Wochen im Homeoffice. Mein Mann und ich versuchen uns nicht beim arbeiten zu Hause zu stören, wir müssen beide viel telefonieren. Wir verteilen uns in der Wohnung, nerven uns aber hin und wieder schon etwas. Bisher ist unser Gehalt stabil, unsere Arbeitgeber signalisieren beide, dass es keinen Grund zur Sorge gibt. Normalerweise sehen mein Mann und nicht so viel, da wir beide viele Geschäftsreisen haben oder Geschäftliche Abendveranstaltungen. Ich vermisse das schon. Im Home Office zu arbeiten ist etwas distanziert. In der 2. Woche Homeoffice bemerkt man mehr freundliche Plaudereien bei Beginn und Ende eines Telefon Termins. Dies ersetzt den kleinen Schnack im Büro auf dem Gang.
Logbuchschreiber*in 81	Phase Eins- Woche Eins	31.03.2020	Zwar können mein Partner und ich Homeoffice machen, Realität ist aber: Zu hause mit 3 Kids, Schulstoff der 5. und 6. Klasse erarbeiten, daneben einen 3-Jährigen betreuen, Kinder sportlich auspowern (ist ja kein Training) und dann noch Haushalt / Kochen etc - das funktioniert nicht! Daher ist bisher immer einer krank geschrieben und komplett mit den Kindern zu Hause, der andere geht von 6-12 Uhr arbeiten (Rest Homeoffice) und hilft dann auch zu Hause mit. Das Damoklesschwert der Kurzarbeit schwebt über uns, noch ist es nicht eingetreten.

Anhänge

			<p>Mein Partner in der Entwicklung arbeitet weiter an seinen Projekten. Bei mir im Service und Support ist es bedeutend ruhiger geworden.</p> <p>Der Firma im Gesamten geht es sehr schlecht. Es ist sehr beunruhigend.</p>
Logbuchschreiber*in 146	Phase Eins- Woche Eins	02.04.2020	<p>Mein Partner und ich sind in der luxuriösen Lage, dass sich die Krise bis auf Weiteres nicht auf unser Einkommen auswirken wird. Außerdem geben wir durch die Quasi-Quarantäne weniger Geld aus. Insgesamt bin ich mehr abgelenkt und weniger produktiv, dafür ist die Wohnung sauber und aufgeräumt wie selten... Die vielen Videokonferenzen werden mitunter anstrengend. Mein Chef macht kommunikativ dafür aber einen sehr guten Job in dieser Zeit, was ich sehr hilfreich finde. Ich organisiere mit einzelnen Kolleg*innen virtuelle Kaffeerunden um auch den sozialen Kontakt zumindest ein bisschen zu pflegen. Leid tut mir die neue Kollegin, die gestern einen neuen Job begonnen hat und uns wohl erst in Wochen oder Monaten wirklich kennenlernen wird.</p>
Logbuchschreiber*in 203	Phase Eins- Woche Zwei	06.04.2020	<p>Geht auch von zu Hause. Ich bin dankbar, dass das in meinem Job machbar ist. Selbstdisziplin und Einteilen übe ich noch, wird aber besser.</p>
Logbuchschreiber*in 141	Phase Eins- Woche Zwei	07.04.2020	<p>Arbeit im Home Office ist keine Bittstellung von Seiten der Arbeitnehmer*innen gegenüber ihren Vorgesetzten mehr, sondern ganz selbstverständlich geworden. Es werden jetzt eher die "ausgegrenzt", die nicht offen oder bereit sind für die Anwendung von Online-Tools.</p> <p>Grund ist m.E. der zwingend notwendige Perspektivwechsel zumindest für Büroarbeitende.</p> <p>Diese Veränderung bewerte ich sehr positiv. Es gibt Lernerfahrungen, manches geht virtuell sogar leichter als vorher, die Wege zur Arbeit sind kurz, man hat mehr private Zeit vor und nach dem Arbeitsschluss. Diszipliniertes Arbeiten wird wichtig, um die Tagesstruktur nicht zu verlieren.</p>

Anhänge

			<p>Gleichzeitig entsteht mehr Flexibilität in der Zeiteinteilung, z.B. mittags länger an die frische Luft gehen zu können und dafür abends nochmal eine Stunde zu arbeiten.</p> <p>Es braucht große Loyalität und Vertrauen auf beiden Seiten. Letztlich zählen m.E. jedoch wie sonst auch die Arbeitsergebnisse, nicht eine Anwesenheitspflicht.</p>
Logbuchschreiber*in 263	Phase Eins-Woche Zwei	09.04.2020	Umstellung auf Homeoffice. Ist deutlich anstrengender als auf Arbeit zu gehen und einen strukturieren Rhythmus zu haben und seine Kollegen zu treffen.
Logbuchschreiber*in 266	Phase Eins-Woche Drei	10.04.2020	Ich arbeite die ganze Zeit im Home Office, mittlerweile ist meine dritte Woche vorbei. Ich beziehe nach wie vor mein normales Einkommen, dafür bin ich sehr dankbar, denn vielen Menschen in Deutschland geht es anders. Mein Arbeitgeber hat es innerhalb von einer Woche hinbekommen eine komplette Home office Struktur aufzubauen. Ich finde es spannend anders zu arbeiten und digitale Tools auszuprobieren. Man ist strukturierte und gute Absprachen werden wichtiger. Andererseits fühlt man sich isoliert, Informationen kommen nicht an, Missverständnisse entstehen leichter. Auch die Motivation kann leichter kippen, denn man wird von Kolleg*innen nicht mitgerissen und kann sich nicht ad-hoc austauschen. Ich bin ziemlich produktiv und arbeiten tendenziell mehr. Auch abends kann es vorkommen, dass ich den Rechner nochmal anmache. Privatleben und Beruf sind nun schwerer zu trennen.
Logbuchschreiber*in 277	Phase Eins-Woche Drei	11.04.2020	Das bisherige wird es in dieser Form nicht mehr geben. Große Schwierigkeiten sehe ich für mich, neu zu beginnen. Das trifft sowohl auf das Alter zu als auch auf die Qualifikation. Erneut muss ich Neuanfangen.

Anhänge

Logbuchschreiber*in 295	Phase Eins- Woche Drei	14.04.2020	<p>Arbeite im öffentlichen Sektor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine Änderung im Einkommen -> Vollzeit mobiles Arbeiten. - Klappt soweit nach ersten Anlaufschwierigkeiten technisch und organisatorisch gut. - Persönlicher Austausch fehlt hier sehr, Motivation hoch zu halten ist schwer. - Aufgabenschwerpunkte zielen eher auf "nach Corona". - Hier könnte man noch deutlich mehr schreiben.
Logbuchschreiber*in 171	Phase Eins- Woche Vier	18.04.2020	<p>Einkommen gesichert. Homeoffice wird trotz Zugehörigkeit zu Risikogruppe aufgrund von Vorerkrankung nicht zugelassen, ist verunsichernd. Wechsel zwischen Anwesenheit, Überstundenausgleich, AU und Urlaub. Sehr unbefriedigend. Muss dringend mit Mitarbeitervertretung besprochen werden. Ich empfinde es als keine gute Fürsorge für Mitarbeitende.</p>
Logbuchschreiber*in 386	Phase Zwei - Woche Fünf	30.04.2020	<p>Bei Videokonferenzen ist manchmal interessant zu sehen, wie die Leute ihre Kamera positionieren und was man im Hintergrund sieht. Da lernt man das eine oder andere über die Menschen :-). Ist da eine Bücherwand? Oh, so viele Pflanzen im Raum hätte ich nicht erwartet ... Die saloppe Freizeitkleidung verändert den ein oder anderen Typ. Auf jeden Fall interessante private Einblicke.</p>
Logbuchschreiber*in 99	Phase Zwei - Woche Fünf	30.04.2020	<p>In Arbeitsmeetings werden nun vermehrt auch am Ende private Themen besprochen. Mehrfach haben Kollegen*innen am Ende eines Skype-meetings nicht mehr aufgelegt, wie noch vor ein paar Wochen, weil sie noch das Bedürfnis hatten nach Miteinander.</p>

Anhänge

Logbuchschreiber*in 402	Phase Zwei - Woche Sechs	02.05.2020	Online-Konferenzen (gäääh, anstrengend) Zeitgewinn durch Wegfall von Wegezeiten Konzentrierte Arbeit durch hinhören und zuhören, ausreden lassen, gut vorbereitete und moderierte Runden
Logbuchschreiber*in 390	Phase Zwei - Woche Sechs	04.05.2020	Ist homeoffice dauerhaft gut oder bringt es erneut Patriarchismus hervor? Frauen bleiben zuhause und erledigen alle notwendigen Dinge???
Logbuchschreiber*in 421	Phase Zwei - Woche Sechs	07.05.2020	Intensiver Schutz vor Ansteckung durch Maske, Handschuhe und Schutzkittel, bin plötzlich systemrelevant, erst beklatscht, jetzt wieder beschimpft, weil Masken so teuer geworden sind! Entspannteres Abarbeiten, weil Max 2 Kunden in der Apotheke sein dürfen, schlechte Führung, Urlaubssperre für uns, frei für den Chef{EM_POUTING_FACE} schneller körperlich erschöpft und verspannt
Logbuchschreiber*in 140	Phase Zwei - Woche Sie- ben	11.05.2020	Wieder zurück bei der Arbeit und es hat sich mehr verändert als gedacht. Auf einmal ist Mobilarbeiten Pflicht und man muss sich anmelden, wenn man ins Büro möchte. Die Führungskräfte und das Unternehmen haben und hat viel Verständnis für arbeitende Eltern, die mit ihren Kindern nun Eltern, Lehrer und Köche sowie Arbeitnehmende zugleich sind. Ganz neue Zeiten, zumindest für einige. Jegliche Blockaden gegenüber mobilem und digitalem Arbeiten sind beseitigt und auch die letzten Blockierer sind nun dabei. Am meisten leiden tun jedoch die Singles und Alleinerziehende, die entweder ganz allein wohnen und jedes virtuelle Feierabendbier und Kaffee nutzen, um in Kommunikation zu treten oder die nicht mehr wissen, wie sie

Anhänge

			<p>ihre Arbeit neben den anderen Funktionen überhaupt noch erledigen sollen.</p> <p>Auch die Arbeit an sich hat sich verändert, weil auf einmal alles unter einer Corona-Brille gesehen wird. Verfahren haben sich geändert, das Normalgeschäft läuft nicht weiter oder ist angehalten worden und dagegen laufen andere Prozesse unkoordiniert bzw. mittlerweile schon ein wenig koordinierter an allen möglichen Stellen gleichzeitig.</p>
Logbuchschreiber*in 452	Phase Zwei - Woche Acht	19.05.2020	Durch Corona ist meine vor wenigen Monaten begonnene Freiberuflichkeit zusammengebrochen und es zeigt sich vermehrt das in der grünen Branche, Gartenbau, Landschaftsarchitektur etc. die Digitalisierung und Bereitschaft der Firmenleitung für remote Arbeiten nicht gegeben ist.
Logbuchschreiber*in 209	Phase Zwei - Woche Acht	20.05.2020	Die Digitalisierung macht Sprünge. Jeder merkt jetzt, dass Reisen eigentlich Zeitfresser sind. Videokonferenzen tun's in 90% aller Fälle auch und man hat nicht nur keine Fahrtzeiten, sondern eine VK eröffnet ganz neue Möglichkeiten des Austauschs. Typisch deutsch, auf die regierungsamtlichen Vorgaben wird dann betriebsintern noch mindestens eine Schippe draufgelegt, weil keiner die Verantwortung für eine situationsgerechte Anwendung der Vorgaben übernehmen will. Die Zusammenarbeit mit den Heimarbeitern will auch erst gelernt sein. Allerdings können die auch beträchtliche Effizienzgewinne bringen. Wer nicht gerade kleine Kinder zu betreuen hat, kann viel störungsfreier arbeiten. Und davon profitieren viele Tätigkeiten. Es gibt aber auch Heimarbeiter, die wollen unbedingt zurück ins Büro. Wer zuhause allein ist, vermisst halt seine Ersatzfamilie.
Logbuchschreiber*in 325	Phase Zwei - Woche Neun	26.05.2020	Ich leite meinen ersten Workshop und habe heute das Hygienekonzept hingeschickt, das akzeptiert wurde. Das erste Mal ein kommerzieller Workshop, den ich alleine leite. Vielleicht ist das mein Corona-Geschenk. Hätte

Anhänge

			ich sonst vielleicht nicht gemacht, es geht auch nur weil ich den Raum ausnahmsweise gegen die Hälfte der Einnahmen bekomme. Sonst haben sie ziemlich hohe Festpreise. So kann ich es ohne finanzielles Risiko versuchen. Sehr schön!
Logbuchschreiber*in 467	Phase Zwei - Woche Zehn	02.06.2020	Weiterhin an einem Tag in der Woche homeoffice - ansonsten im verkleinerten Team am Arbeitsplatz. Das könnte sich zur Dauerlösung entwickeln.
Logbuchschreiber*in 474	Phase Zwei - Woche Zehn	04.06.2020	starke Verunsicherung durch unterschiedliche Pressemeldungen, ansonsten (bin selbst Pfleger im Klinikum EvB) hat sich kein Kollege/in geweigert seine Arbeit fort zu setzten, viele fühlten sich eher durch die Versprechungen der Stadt, des Landes verscheißert. Das einbeziehen der Arbeitenden sollte in betracht gezogen werden, denn die sind täglich an der Basis des geschehen, wissen wie vieles umgesetzt werden kann. Krisenstaab darf nicht nur aus studierten bestehen
Logbuchschreiber*in 181	Phase Zwei - Woche Elf	06.06.2020	Ich arbeite seit April in einem neuen Job und habe immer noch nicht einen Tag in meinem Büro gesessen. Home Office ist zwar schön flexibel, aber so lernt man die Kolleg*innen nicht wirklich kennen. Man sieht sich zwar in Online-Treffen oder telefoniert miteinander, aber das sind immer fachliche Gespräche. Die gemeinsamen Mittags- und Kaffeepausen, wo man auch mal über persönliche Interessen oder so spricht, fehlen völlig. Auch gehört die Durchführung von Workshops zu meiner Arbeit. Die mussten aber alle erst mal verschoben werden, entweder auf Ende des Jahres oder gleich nächstes Jahr. Für September trauen wir uns jetzt schon ein Projekttreffen mit etwa 20 Leuten zu organisieren. Dafür haben wir jetzt einen Hörsaal, in den eigentlich 200 Leute reinpassen würden, reserviert. Mal gucken, ob wir

Anhänge

			das Projekttreffen im September dann immer noch mit Masken durchführen müssen...
Logbuchschreiber*in 195	Phase Zwei - Woche Elf	10.06.2020	Jobverlust durch Corona-Pandemie (Minijob), Kommunikation hauptsächlich mittels technischer Geräte
Logbuchschreiber*in 290	Phase Zwei - Woche Zwölf	24.06.2020	Noch immer Home-Office-Modus. Mittlerweile haben sich alle daran gewöhnt und bei uns besteht weiterhin die Freiheit, von zu Hause aus zu arbeiten. Meine Tochter (3 Jahre) ist im Moment erkältet und muss daher zu Hause bleiben - Kein Problem, ich arbeite einfach mit ihr zu Hause, denn das habe ich während der KITASchließzeit 2 Monate lang gemacht. Vor Corona war das undenkbar, ich hätte mir Urlaub nehmen müssen. neue Chance für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
Logbuchschreiber*in 517	Phase Drei - Woche 22	04.09.2020	Einige Kollegen ziehen das Homeoffice vor. Die verstärkte Nutzung/Möglichkeit dies zu tun finde ich gut. Persönlich arbeite ich allerdings lieber im Büro.
Logbuchschreiber*in 521	Phase Drei - Woche 22	04.09.2020	Mehr Homeoffice im Frühjahr, jetzt wird es leider schon schwierig, Homeoffice genehmigt zu bekommen. Das ist unverständlich und macht wütend. Mehr Videokonferenz, weniger Dienstreisen, insgesamt angenehm.
Logbuchschreiber*in 522	Phase Drei - Woche 22	04.09.2020	wir haben festgestellt, dass das schnell eingerichtete home-office nur unzureichende und vor allem ineffektive Arbeitsbedingungen ermöglichen konnte
Logbuchschreiber*in 525	Phase Drei - Woche 23	07.09.2020	Weiterhin viel home-office, weiterhin über mehr als eine Stunde immer nur 1 Person im Büro. Weiterhin akustisch schwierige Teambesprechungen auf Terrassen statt in Besprechungsräumen.

Anhänge

			<p>Immer schlimmer werdende Bedenken von Kollginnen in Risikogruppen, dass ihre home-offcie Zeiten nicht ernst genommen und inhaltlich / leistungsmäßig anerkannt werden.</p> <p>Andauernde Unsicherheit ob überhaupt und wie die normalerweise in meinem Job anstehenden Dienstreisen (Exkursionen, Fortbildungen, internationale Arbeitstreffen) stattfinden können. Es wird fast alles auf "zoom" (onlinevideoconferenzen) umgestellt und angeboten, aber das ist einfach nicht das selbe, hat zwar möglicherweise mehr fakten-orientiert Effizienz, aber nicht die selber Verbindlichkeit und postiven Netzwerkeffekte wie persönliche Treffen. Der ebenfalls wichtige "Feiereffekt" nach anstrengenden großen Team-Projekten geht vollständig verloren. Damit geht sehr viel an emotionaler Würdigung und gegenseitiger Bestätigung verloren, die für zukünftige Zusammenarbeit sehr wichtig wäre.</p>
Logbuchschreiber*in 530	Phase Drei - Woche 23	11.09.2020	<p>Unser Konzern regelt Homeoffice für uns sehr gut. Wir könnten ins Büro wenn wir wollten, müssen aber nicht. Zeitweise gab es sogar ein Verbot, im Büro zu arbeiten.</p> <p>Aber nun arbeiten wir seit 6 Monaten zu Hause, und nur wenige haben das Bedürfnis, dass sich das noch einmal ändern sollte. Man ist viel flexibler, kann sich zu Hause um vieles kümmern und spart sich den manchmal recht nervigen Arbeitsweg.</p> <p>Allerdings ist die Zahl der Kontakte massiv eingebrochen was sich auf Dauer vermutlich auch bemerkbar machen wird.</p> <p>Selbst jetzt - trotz regelmäßiger Bewegung nach Feierabend - plagen uns Rückenschmerzen.</p> <p>Scheinbar hat man nach wie vor zu wenig Bewegung.</p>

Anhänge

			<p>Mein Chef war vor Corona sehr skeptisch gegenüber Homeoffice. Nun wurde ihm das Thema ja glücklicherweise aufgezwungen. Im Team sind wir alle froh, auch wenn wir einander ab und zu vermissen zu sehen. Unsere Teammeetings finden immer nur ohne Kamera statt. Eigentlich ganz angenehm, da man nicht "beobachtet" wird.</p>
Logbuchschreiber*in 537	Phase Drei - Woche 23	13.09.2020	<p>Homeoffice ist inzwischen akzeptierter und wenn man private Termine hat, darf man auch mal einen Tag Homeoffice machen. Durch die Krise haben sich auch Online-Meetings und Videokonferenzen etabliert und sind nun Alltag geworden. Das erleichtert die gemeinsame Kommunikation.</p>
Logbuchschreiber*in 228	Phase Drei - Woche 24	15.09.2020	<p>Offiziell gibt es von unserem Arbeitsgeber recht strenge Vorgaben, in unserer Abteilung wurden die aber zu keinem Zeitpunkt vollständig umgesetzt.</p> <p>Die Abteilungsleitung setzt sich ganz offen darüber hinweg. Wir sind zwar in einem separaten Gebäude, allerdings glaube ich nicht, dass der Arbeitgeber das überhaupt nicht mitbekommt. Wir "dürfen" eigentlich nur zur Hälfte Home-Office machen lt. Abteilungsleitung, eigentlich soll auch nur eine maximale Anzahl an Personen anwesend sein. Das wird aber nicht umgesetzt. Unsere Abteilungsleitung ist immer noch der Ansicht, dass wir im Home-Office alle nicht arbeiten. Typisch Chef, kein Vertrauen und Kontrollzwang. Mich wundert nur, dass Chef nach so vielen Monaten Home-Office nicht bewusst wird, dass es ja doch läuft so. Schließlich ist der Laden nicht zusammengebrochen und wir haben Ergebnisse geliefert. Aber die Abteilungsleitung scheint dafür blind zu sein. Das trägt nicht gerade zu einer guten Stimmung bei.</p>

Anhänge

			Es ist weiterhin so, dass ich einige Kolleg*innen nur sehr selten sehe. Das merke ich wirklich, weil ich bei diesen überhaupt keine Ahnung habe, woran sie gerade arbeiten, was gerade aktuell ist. Das finde ich schade.
Logbuchschreiber*in 545	Phase Drei - Woche 24	15.09.2020	Die Menschen in "systemrelevanten" Berufen verdienen immer noch nicht mehr Geld. Das ist skandalös! Ich denke, es liegt daran, dass das Gesundheitssystem in sich große Probleme hat (der Wert von Pflege wird nicht ausreichend monetär bewertet) und die "systemrelevanten" Berufen keine einflussreiche Lobby haben.
Logbuchschreiber*in 85	Phase Drei - Woche 24	15.09.2020	Das Thema Heimarbeit ist in den Fokus meines Arbeitgebers gerückt. Nach der Zwangsheimarbeit wurde sie positiv bewertet und es wurden Anordnungen erlassen, nach denen wir sie viel häufiger als früher und auf freiwilliger Basis nutzen können. Es wurden einfach zu beantragende Ausnahmeregelungen beschlossen. Ansonsten läuft fast alles wieder so wie zuvor. Corona ist allerdings immer noch ein Hauptthema in persönlichen Gesprächen mit Kollegen. Mir persönlich ist vorher nie aufgefallen wie leicht Menschen glauben was sie alles irgendwo lesen und aufschnappen. Ich hinterfrage aufgeschnappte Neuigkeiten häufiger als früher und korrigiere mich auch öfter selbst, damit meine Kollegen mich nicht missverstehen und für einen Spinner halten.

Eidesstattliche Versicherung

Hiermit erkläre ich, Madeleine Hahnle, an Eides statt, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Zudem versichere ich, dass die elektronische und die gedruckte Version der Masterarbeit inhaltlich identisch sind.

Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Eberswalde, 22.07.2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Hahnle', written in a cursive style.

Unterschrift