

VERÄNDERTE ARBEITSPRAKTIKEN UND - BEDINUNGEN IN DER CORONA- PANDEMIE

Ergebnisse aus dem „Logbuch der
Veränderungen“



**Hochschule
für nachhaltige Entwicklung
Eberswalde**

Forschungszentrum
Nachhaltigkeit-Transformation-Transfer

Gutsohn, Andrea
Hahnle, Madeleine
König, Bettina
Nölting, Benjamin

Diskussionspapier-Reihe

Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer

Impressum:

Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
Forschungszentrum [Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer]
Schicklerstr. 5, D-16225 Eberswalde, Germany
November 2023

Die Diskussionspapier-Reihe wird vom Forschungszentrum [Nachhaltigkeit – Transformation - Transfer] herausgegeben. Die Diskussionspapiere sind als pdf-Datei abrufbar unter:
www.hnee.de/forschungszentrumNTT

Inhaltliche Begutachtung, Formatierung & Layout: Dr. Thomas Göttert

Zitiervorschlag:

Gutsohn A, Hahnle M, König B, Nölting B (2023) Veränderte Arbeitspraktiken und -bedingungen in der Corona-Pandemie – Ergebnisse aus dem „Logbuch der Veränderungen“. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 10/23). <https://doi.org/10.57741/opus4-788>

Vorbemerkung

Das Forschungszentrum [Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer] (NTT) der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) hat im März 2020 das bürgerwissenschaftliche Projekt „Logbuch der Veränderungen“ (LdV) initiiert (<https://logbuch-der-veraenderungen.org/>). Hier dokumentieren Bürger*innen Alltagsveränderungen, die sie während der Corona-Pandemie beobachten und deren Ursache sie der Pandemie zuschreiben. Anhand dessen soll gemeinsam erforscht werden, ob und wie sich Alltagsroutinen verändern und was diese Veränderungen für eine nachhaltige Entwicklung bedeuten.

Im Zuge des Projekts entstanden mehrere Masterarbeiten. Das vorliegende Diskussionspapier beruht auf der Masterarbeit „Anstieg von Homeoffice während der Corona-Pandemie. Potenziale und Grenzen der veränderten Arbeitspraktiken und Arbeitsbedingungen in Anbetracht der Nachhaltigkeit“ von Madeleine Hahnle (2021). Das Diskussionspapier richtet sich u. a. an die Logbuchschreiber*innen und soll eine Diskussion über Ergebnisse des Logbuch-Projekts unterstützen. Entsprechend ähnelt das Diskussionspapier der Masterarbeit und es gibt auch Überschneidungen mit weiteren Diskussionspapieren zum „Logbuch der Veränderungen“ (z.B. ist die Beschreibung der Methodik und Praxistheorie bei weiteren Diskussionspapieren gleich). Die Masterarbeit mit allen Anhängen zur Auswertung ist unter [urn:nbn:de:kobv:eb1-opus-3524](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:kobv:eb1-opus-3524) abrufbar.

Zusammenfassung

Das vorliegende Diskussionspapier beschäftigt sich mit den Veränderungen im Bereich der Erwerbsarbeit, welche aufgrund der COVID-19-Pandemie und den gesetzlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie ausgelöst wurden. Hierbei geht es insbesondere um die Analyse der veränderten Arbeitspraktiken sowie der Entwicklung neuer Organisationsstrukturen. Ein wesentlicher Fokus liegt auf den neuen Arbeitsbedingungen, der Arbeitszufriedenheit und dem Wohlbefinden.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Arbeit aufgrund der Pandemie verstärkt in die privaten Räumlichkeiten verlagert wurde, sodass die gesetzlichen Maßnahmen eingehalten und die Ansteckungsgefahr reduziert werden können. Die gesetzlichen Maßnahmen als auch die Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt haben gravierende Auswirkungen auf den Alltag der Bürger*innen, welche sowohl positiv als auch negativ bewertet werden. Die Daten zur Analyse dieser Veränderungen stammen aus dem Forschungsprojekt „Logbuch der Veränderungen“ (LdV) der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE). Dabei handelt es sich um eine bürgerwissenschaftliche Online-Tagebuchstudie mit dem Ziel, anhand der COVID-19-Krise Verhaltensveränderungen und gesellschaftlichen Wandel besser verstehen zu können. Im LdV können insgesamt zu sechs Handlungsfeldern Beobachtungen festgehalten werden.

Diese Arbeit bezieht sich auf das Handlungsfeld „Arbeit“ mit 711 Einträgen. Den theoretischen Rahmen zur Auswertung des Datenmaterials bildete die Praxistheorie. Diese stellt soziale Praktiken bzw. routinierte, meist unbewusste Gewohnheiten ins Zentrum der Betrachtung und erkennt, dass diese eng miteinander verbunden und sozial geteilt sind.

Im Zuge der Analyse des Handlungsfelds „Arbeit“ konnten drei Praktiken identifiziert werden: 1) „Home-Office“, 2) „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ sowie 3) „Präsenzarbeit“. Zusammenfassend zeigt sich, dass aufgrund der Pandemie und der gravierenden Veränderungen innerhalb der Erwerbsarbeit neue Arbeitsroutinen entwickelt wurden. Zudem wird deutlich, dass vor

allem zu Beginn viele Schwierigkeiten und Herausforderungen im Home-Office eingetreten sind, trotz allem aber bei vielen der Wunsch vorherrscht, auch in Zukunft die Arbeit flexibel im Home-Office als auch im Büro auszuüben. Die Ergebnisse werden aus sozial-ökologischer Perspektive anhand des Konzepts „Gute Arbeit“ diskutiert.

Schlagworte: Arbeit, Home-Office, Praxistheorie, soziale Praktiken, Corona-Pandemie, sozial-ökologische Nachhaltigkeit

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	iv
Zusammenfassung	iv
1 Einleitung	1
2 Theoretischer und konzeptioneller Rahmen.....	2
2.1 Begriffsbestimmung flexibler Arbeitsmodelle	3
2.2 Arbeit im Wandel	4
2.2.1 Herausforderungen flexibler Arbeitsmodelle.....	5
2.3 „Gute Arbeit“ – ein Ansatz zur Operationalisierung von Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt ..	6
2.3.1 Potenziale und Grenzen von Home-Office hinsichtlich nachhaltiger Entwicklung.....	8
2.4 Alltagsroutinen als Praktiken verstehen.....	12
2.4.1 Die Elemente sozialer Praktiken.....	14
2.4.2 Veränderung von sozialen Praktiken	16
3 Methodik	17
3.1 Das „Logbuch der Veränderung“ (LdV)	17
3.2 Forschungsdesign und Erhebungsinstrument	17
3.3 Durchführung und Untersuchungsverlauf.....	18
3.4 Die Logbuchsreiber*innen.....	19
3.5 Vorgehensweise bei der Datenauswertung.....	19
4 Ergebnisse: Rekonstruktion der Praktiken	20
4.1 Praktik 1: Home-Office.....	21
4.2 Praktik 2: Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten.....	23
4.3 Praktik 3: Präsenzarbeit.....	25
5 Diskussion der Ergebnisse.....	27
6 Fazit und Schlussfolgerung	34
Literatur.....	35

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1. Darstellung „Praktik als Performance“ und „Praktik als Entität“	14
Abbildung 2. Darstellung der Wechselseitigkeit der drei praxistheoretischen Elemente.	15
Tabelle 1. Darstellung der Veränderungen aufgrund flexibler Arbeitsmodelle auf betrieblicher sowie struktureller Ebene.	5
Tabelle 2. Kriterien des Konzeptes „Gute Arbeit“	7
Tabelle 3. Darstellung positiver Aspekte von Home-Office.....	9
Tabelle 4. Darstellung negativer Aspekte von Home-Office.	10
Tabelle 5. Darstellung der drei praxistheoretischen Elemente Materialität, Kompetenz und Sinn.....	15

1 Einleitung

Die Corona-Pandemie hat aufgrund der gesetzlichen Regelungen (z.B. Abstandhalten, Kontaktreduktion, aber auch Kindergarten- und Schulschließungen) dazu geführt, dass die Arbeitswelt grundlegend verändert wurde. Zur Eindämmung der Pandemie und zum Schutz vor einer Ansteckung wurden all jene, bei welchen es möglich war, insbesondere zu Beginn der Pandemie dazu angehalten, von zuhause aus zu arbeiten. Doch auch schon vor der Pandemie zeigte sich ein Wandel innerhalb der Erwerbsarbeit, der unterschiedliche Ursachen hat. Einerseits hat sich die Arbeitswelt durch die zunehmende Globalisierung und Digitalisierung gravierend geändert, andererseits aufgrund eines Wertewandels, welcher vor allem in den letzten Jahren zu beobachten ist (BMAS 2017, Zukunftsinstitut 2021). Die Veränderungen hinsichtlich der Globalisierung und Digitalisierung führen zu unterschiedlichen Szenarien und Prognosen für zukünftige Arbeitsmodelle (z.B. Stichwort Industrie 4.0 und künstliche Intelligenz)¹ und zeigen sowohl positive als auch negative Auswirkungen. Auf der einen Seite wird eine Produktivitätssteigerung durch den Einsatz technologischer Innovationen erwartet und eine Abnahme körperlich anstrengender oder monotoner Arbeitsschritte prognostiziert. Auf der anderen Seite werden die negativen Auswirkungen, darunter der Verlust von Arbeitsplätzen und die Notwendigkeit neuer Qualifikationen durch die zunehmende Technologisierung, sichtbar (BMAS 2017, Zukunftsinstitut 2021). Daneben führen der demografische Wandel und Veränderungen innerhalb der Gesellschaft zu einer Umgestaltung der Arbeitswelt.

Es ist ein neues Verständnis von Arbeit und der Wunsch nach neuen Formen und verschiedenen Arbeitsmodellen und Organisationsformen gewachsen. Sinnfragen und individuelle Lebensstile stehen zunehmend im Mittelpunkt. Innerhalb neu entwickelter Arbeitskonzepte, welche im Zuge des gesellschaftlichen Wandels entstanden sind, sind hierarchiefreie Führungsformen sowie zeit- und ortsunabhängige Arbeitsformen von großer Bedeutung. Des Weiteren stehen innerhalb dieser Konzepte die Arbeitszufriedenheit und die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit im Zentrum. Dabei zeigt sich, dass nicht nur auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen besser eingegangen werden soll, sondern flexible Arbeitsmodelle auch positive Auswirkungen (z.B. Produktivitätssteigerung) seitens der Arbeitgeber*innen mit sich bringen können. Trotz der sichtbar positiven Auswirkungen flexibler Arbeitsmodelle handelt es sich derzeit noch um Nischenkonzepte, welche kaum großflächig angewendet werden.

Dies änderte sich schlagartig im März 2020, als in Deutschland der erste Lockdown zur Eindämmung der COVID-19 Pandemie ausgerufen wurde. Denn die gesetzlichen Maßnahmen haben dazu geführt, dass die Erwerbsarbeit grundlegend verändert wurde (Kodzo 2022). Dabei waren nicht nur Arbeitnehmer*innen mit neuen Herausforderungen konfrontiert, sondern auch Unternehmen mussten sich an die neue Situation anpassen (König et al. 2022). So waren viele Arbeitgeber*innen dazu gezwungen, zum eigenen Schutz und zum Schutz anderer all jene Beschäftigten, bei welchen es möglich war,

¹ Unter Industrie 4.0 wird die zunehmende Digitalisierung der Produktion beschrieben und somit der vermehrte Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Industrieprozesse. Künstliche Intelligenz (KI) beschreibt die Übertragung menschlicher Fähigkeiten (z.B. Lernen und situationsbedingtes Handeln) auf Computersysteme.

ins Home-Office bzw. in Kurzarbeit zu schicken. Dies führte zur Notwendigkeit, neue Organisationsformen zu entwickeln und den Arbeitsalltag neu zu strukturieren (Wagner 2020). So mussten Arbeitsprozesse umstrukturiert, digitale Instrumente eingesetzt und der Umgang mit Kolleg*innen neu entwickelt werden. Dabei stellte sich der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) als unabdingbar heraus, da die Arbeit nahezu vollständig im virtuellen Raum organisiert wurde. Aufgrund dessen kann die Pandemie auch als Treiber der digitalen Transformation bezeichnet werden.

Das vorliegende Diskussionspapier beschäftigt sich mit den aufgrund der Pandemie neu entstandenen Arbeitspraktiken und mit den Veränderungen, welche durch die abrupte Umstellung auf Home-Office ausgelöst wurden. Folgende Forschungsfragen werden behandelt:

1. Welche sozialen Praktiken lassen sich aus dem Datenmaterial zum Handlungsfeld "Arbeit" identifizieren und wie werden Veränderungen dieser Praktiken durch die COVID-19 Pandemie wahrgenommen?
2. Welche sozial-ökologischen Nachhaltigkeitspotenziale bzw. Hemmnisse ergeben sich aus den veränderten Arbeitspraktiken?
3. Welche Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen können aus den Logbucheinträgen, insbesondere für eine zukunftsfähige Gestaltung des Home-Office, gezogen werden?

Das Datenmaterial stammt aus dem bürgerwissenschaftlichen Forschungsprojekt „Logbuch der Veränderungen“ (<https://logbuch-der-veraenderungen.org/>) der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE). Dabei handelt es sich um eine Online-Tagebuchstudie, welche anhand der Pandemie gesellschaftlichen Wandel besser verstehen möchte. Der Fokus des Diskussionspapiers liegt auf dem Handlungsfeld „Arbeit“ mit 711 Einträgen. Dabei werden nur die ersten drei Erhebungsphasen zwischen März und September 2020 betrachtet.

Zu Beginn wird eine Begriffsdefinition für „Home-Office“ und eine Abgrenzung zu anderen Formen flexiblen Arbeitens vorgenommen. Des Weiteren wird auf den Wandel innerhalb der Arbeitswelt eingegangen und die Vor- und Nachteile bzw. die Potenziale und Risiken aus sozial-ökologischer Sicht dargestellt. Anschließend wird die Praxistheorie vorgestellt, welche den theoretischen Rahmen zur Auswertung des Datenmaterials darstellt. Bevor die Ergebnisse genauer erläutert und später anhand der Forschungsfragen diskutiert werden, wird auf die methodische Herangehensweise näher eingegangen und abschließend anhand des Fazits Schlussfolgerungen gezogen.

2 Theoretischer und konzeptioneller Rahmen

Das Thema Arbeit wird in der sozial-ökologischen Nachhaltigkeitsforschung bisher nur selten betrachtet. Umgekehrt befasst sich die sozialwissenschaftliche Forschung zur Zukunft der Arbeit nur selten mit ökologischen Fragen und einem Bezug zu Nachhaltigkeitsdiskursen (Jochum et al. 2020). Um diese Forschungslücke zu verkleinern, leiten Jochum et al. (2020) Themenbereiche für eine Forschung zu „nachhaltiger Arbeit“ ab. Dazu zählen sie die Bedeutung der Digitalisierung für nachhaltige Fragen zur Umgestaltung der Erwerbsarbeitssphäre, das Verhältnis von bezahlten und unbezahlten Arbeiten, globale Zusammenhänge der Arbeitsgesellschaften sowie eine Governance von Arbeit bzw. der Arbeitsgesellschaft. Als konzeptionelle Grundlage für einen solchen Forschungsansatz

schlägt Hildebrandt (2003) einen erweiterten Arbeitsbegriff vor, der das Konzept der „Normalarbeit“ kritisch hinterfragt und die Pluralisierung, Flexibilisierung und Entgrenzung von Erwerbsarbeit als Potenziale für eine nachhaltige Entwicklung von Arbeit ansieht. Grundlage dafür ist ein analytisches Konzept von Mischarbeit, das neben Erwerbsarbeit auch Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit und Eigenarbeit gleichberechtigt einbezieht (Hildebrandt 2003).

Vor diesem Hintergrund verbinden Jochum et al. (2019) mit der Digitalisierung von Arbeit drei Forschungsstränge: 1) materielle und energetische Bedarfe der Digitalisierung von Arbeit, 2) Wirkungen der Digitalisierung auf die Qualität von Arbeit und 3) Wirkungen der Digitalisierung auf die Nachhaltigkeit von Produktions- und Konsumsystemen (Jochum et al. 2019). Die COVID-19 Pandemie stellt einerseits eine Ausnahmesituation für das Handlungsfeld Arbeit dar, andererseits wurden Entwicklungstrends, die wie bereits angesprochen, durch die Pandemie verstärkt und beschleunigt, wie nachfolgend aufgezeigt wird.

2.1 Begriffsbestimmung flexibler Arbeitsmodelle

Die Begriffe „Telearbeit“, „mobiles Arbeiten“ und „Home-Office“, welche oftmals gleichbedeutend verwendet werden, sind Ausdruck der verschiedenen Formen räumlich und häufig auch räumlich und zeitlich flexibler digitaler Arbeit². Dabei zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Voraussetzungen und Bedingungen, welche kurz erläutert werden.

Der Begriff „Telearbeit“ beschreibt die Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens unter Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) (Bremer 1998). Dabei wird zwischen drei verschiedenen Formen unterschieden: 1) „Teleheimarbeit“, 2) „alternierende Telearbeit“ und 3) „mobile Telearbeit“. In der *Teleheimarbeit* wird die Arbeit ausschließlich von zuhause aus ausgeübt, wodurch dementsprechend auch kein Arbeitsplatz im Unternehmen vorhanden ist (Knuth 2020). Die Einrichtung des Arbeitsplatzes in den privaten Räumlichkeiten unterliegt bei der Teleheimarbeit gewissen Vorschriften (z.B. Einrichtung eines festen Bildschirmarbeitsplatzes oder gemeinsam vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit) (Bundesamt für Justiz 2004). Im Gegensatz zur Teleheimarbeit findet die *alternierende Telearbeit* sowohl zuhause als auch im Büro statt. Dadurch ist ein eingerichteter Telearbeitsplatz in den privaten Räumlichkeiten sowie ein Arbeitsplatz im Unternehmen vorhanden. Bei der *mobilen (Tele-)Arbeit* gibt es im Vergleich zur Teleheimarbeit keine gesetzlichen Vorschriften und Anforderungen an die Ausstattung und des Ortes des Arbeitsplatzes. Somit kann die Arbeit auch von unterwegs oder an einem unbestimmten Ort ausgeübt werden.

In dem vorliegenden Diskussionspapier wird keine genaue begriffliche Trennung vorgenommen, weil dies anhand des Datenmaterials nicht möglich ist. Hier wird vorzugsweise von flexiblen Arbeitsformen gesprochen. Der Untersuchungsfokus richtet sich auf Home-Office, weil zu Beginn der Pandemie

² Während der Pandemie haben beispielsweise auch Köche von zu Hause Außer-Haus-Angebote entwickelt und angeboten. Jedoch fokussieren wir hier auf Erwerbstätigkeiten, deren Kernprozesse von Informations- und Kommunikationstechnologien geprägt sind.

all jene, bei welchen es möglich war, vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zum Arbeiten nachhause geschickt wurden, ohne konkrete Vereinbarungen bezüglich der Arbeitsbedingungen (Westheide 2020).

2.2 Arbeit im Wandel

Die Arbeitswelt – hier bezogen auf Deutschland – befindet sich in einem Wandel. Als ein übergeordnetes Merkmal kann die Veränderung und Flexibilisierung der Arbeit angesehen werden. Hierfür gibt es unterschiedliche Ursachen innerhalb der Wirtschaft sowie weitere gesellschaftliche Faktoren, insbesondere ein stattfindender gesellschaftlicher Wertewandel. Aus der Perspektive der Wirtschaft führt die Globalisierung zu einer Verschärfung des Wettbewerbs, z.B. um (internationale) Fachkräfte infolge des demografischen Wandels (DGUV 2016, BMAS 2017). Globaler Wettbewerb kann auch zu einer Umorganisation von Arbeit mit dem Ziel der Effizienzsteigerung führen (Schmucker 2020). Der digitale Wandel ermöglicht die Entstehung neuer Märkte, Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten. IKT schaffen durch Internet, mobile Endgeräte und diverse Softwareprogramme die Voraussetzungen zum Austausch von Daten und zur virtuellen Zusammenarbeit bis hin zur Transformation ganzer Branchen.

Der in diesem Diskussionspapier thematisierte Digitalisierungsaspekt des zeitlich und räumlich flexibleren Arbeitens ermöglicht neue Arbeitsmodelle und Organisationsformen (Klös et al. 2016, BMAS 2017). Dies kann den Beschäftigten die Chance bieten, selbstbestimmt und auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt zu handeln, wodurch die Attraktivität einer Arbeit gesteigert werden kann. Im Hinblick auf die Auswirkungen des Einsatzes künstlicher Intelligenz auf die Arbeit wird darauf hingewiesen, dass die Stärkung qualitativer Faktoren der Arbeitskultur und langfristige mentale Gesundheit zusätzlich zu betrachtende Aspekte sind (Müller et al. 2021).

Zudem ist in den letzten Jahrzehnten ein starker kultureller bzw. gesellschaftlicher Wertewandel zu erkennen, welcher großen Einfluss auf die Arbeitswelt hat (BMAS 2017). Der Wunsch nach alternativen Arbeitsmodellen ist in den letzten Jahrzehnten in einem breiten Teil der Gesellschaft gewachsen. Denn anstelle – bzw. neben – bisherigen Werten im Bereich der Arbeit wie Sicherheit, Verbindlichkeit und Aufstiegschancen gewinnen Flexibilität, Handlungsautonomie und Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer*innen immer mehr an Bedeutung (Klös et al. 2016). Zudem steigt der Stellenwert von Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben (Work-Life-Balance), der Einbeziehung individueller Lebensstile sowie der Berücksichtigung neuer Wertevorstellungen (Balzer et al. 2016, BMAS 2017).

Während vor der Pandemie neue Arbeitsmodelle wie die Etablierung flexibler Arbeitszeiten oder Home-Office nur von wenigen Arbeitgeber*innen ermöglicht und nur von einer kleinen Anzahl an Arbeitnehmer*innen nachgefragt wurde, änderte sich dies unmittelbar mit Ausbruch der Corona-Pandemie Anfang 2020 (Brenke 2016, Grunau et al. 2019, Initiative D21 e.V. 2020, Statistisches Bundesamt 2021, Wöhrmann et al. 2020). Insbesondere aufgrund der gesetzlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie, darunter Kontaktbeschränkungen und Abstandsregelungen, wurden pragmatische Lösungen gesucht und in deren Folge wurde Home-Office für viele zum Alltag während der COVID-19 Pandemie. Dabei haben nicht nur viele Arbeitgeber*innen die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens unterstützt, sondern im Herbst 2020 wurde zudem ein Gesetzesentwurf zum Recht auf Home-Office vorgelegt, um auch über die Pandemieregulungen hinaus Rechtssicherheit zu schaffen (Lott et al. 2021).

Der Arbeitsalltag war vor der Pandemie gekoppelt an verschiedene Mobilitätsformen und damit einhergehenden Ressourcen und Stressoren bei Arbeitstätigkeiten (Wöhrmann et al. 2020). Die an die physische Distanzierung gekoppelten Pandemie-Maßnahmen haben diese Mobilitätsarrangements aufgebrochen und zu einem starken Anstieg der Zahl von Arbeitnehmer*innen im Home-Office geführt. Zwar war in den Jahren vor der Pandemie bereits ein leichter Anstieg bis auf etwa 13 % Anteil von Arbeitnehmer*innen im Home-Office im Jahr 2019 zu verzeichnen, aber dieser Anteil vergrößerte sich während der Corona-Pandemie deutlich und stieg in nur einem Jahr auf einen Anteil von 23 % (Brenke 2016, Statistisches Bundesamt 2021). Dabei muss beachtet werden, dass die Arbeit in den privaten Räumlichkeiten nicht von allen Arbeitnehmer*innen ausgeübt werden kann, sondern die Tätigkeit (vor allem wissensbasierte Tätigkeiten), der Bildungshintergrund (meist höher qualifizierte Arbeitnehmer*innen) und die Stellung im Beruf jene Faktoren sind, welche die Gruppe von Arbeitnehmer*innen im Home-Office charakterisieren (Statistisches Bundesamt 2021). Somit zeigt sich seit einigen Jahren ein Wandel der Arbeitswelt, der durch die Pandemie beschleunigt wurde.

2.2.1 Herausforderungen flexibler Arbeitsmodelle

Die steigende Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle verändert die Arbeitswelt auf betrieblicher und arbeitsstruktureller Ebene (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1. Darstellung der Veränderungen aufgrund flexibler Arbeitsmodelle auf betrieblicher sowie struktureller Ebene (eigene Darstellung in Anlehnung an Hahnle (2021)).

Veränderungen aufgrund flexibler Arbeitsmodelle	
Betrieblich	Strukturell
- Dezentralisierung des Arbeitsortes	- Digitale Kommunikations- und Informationsflüsse
- Auflösung der Präsenzkultur	- Implementierung von IKT und IT-Strukturen
- Flexibilisierung der Arbeitszeit	- Arbeits- und Datenschutzerfordernisse
- Asynchrone Erreich- und Verfügbarkeit	- Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen
	- Neue Führungsansätze

Die Dezentralisierung des Arbeitsortes ist eine besonders große Herausforderung auf betrieblicher Ebene, weil dadurch die Zusammenarbeit erschwert wird bzw. anders organisiert werden muss. Eine Umgestaltung der Informations- und Kommunikationsflüsse sowie eine Änderung des Führungsverhaltens (z.B. Vertrauen anstatt Kontrolle und Fokus auf die Ergebnisse) können den durch den fehlenden persönlichen Kontakt entstandenen negativen Auswirkungen entgegenwirken (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020). Arbeitgeber*innen sind somit gefordert, die technischen, strukturellen und organisatorischen Voraussetzungen für neue, flexible Arbeitsmodelle zu schaffen.

Mit diesen Veränderungen sind Risiken und Befürchtungen sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer*innen als auch der Arbeitgeber*innen verbunden. Neben tätigkeitsbezogenen Hindernissen sind es vor allem die erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und die oftmals fehlende technische Voraussetzung, welche flexible Arbeitsmodelle verhindern bzw. dazu führen, dass diese negativ betrachtet werden. Für viele Arbeitnehmer*innen stellt sich die Trennung des Arbeits- und Privatlebens als Schwierigkeit heraus. Ebenso zählt der fehlende persönliche Kontakt zu Kolleg*innen und die vermeintlich eingeschränkten Aufstiegschancen zu den negativen Seiten des Home-Office. Aus Sicht von Führungskräften ist eine Präsenzkultur gewünscht, da durch die zunehmende Flexibilisierung eine Einschränkung von Führungs- und Kontrollmöglichkeiten befürchtet wird. Daneben macht der Umstieg auf flexible Arbeitsformen strukturelle Anpassungen in der Arbeitsorganisation zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit erforderlich (Arnold et al. 2015, Brenke 2016, Grunau et al. 2019, Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020, Föllmer 2020). Diese Herausforderungen sind in Tabelle 1 zusammengefasst.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass flexible Arbeitsmodelle ein breites Spektrum (neuer) Arbeitsformen umfassen, von denen Home-Office nur ein – wenn auch zentrales – Element darstellt. Da in der Corona-Pandemie aus Infektionsschutzgründen das Home-Office stark ausgeweitet wurde und in vielen Logbucheinträgen Home-Office als Oberbegriff genutzt wurde, um unterschiedliche Veränderungen im Handlungsfeld Arbeit zu beschreiben, liegt der Untersuchungsfokus auf Home-Office.

2.3 „Gute Arbeit“ – ein Ansatz zur Operationalisierung von Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt

Welche Anknüpfungspunkte bietet nun eine Flexibilisierung der Erwerbsarbeit für eine nachhaltige Entwicklung? Angesichts der Forschungslücke bei der Verknüpfung von Arbeit und nachhaltiger Entwicklung (Hildebrandt 2003, Jochum et al. 2020) argumentieren Barth et al. (2018) unter Verweis auf Polanyis Große Transformation, dass Arbeit seit der Protoindustrialisierung immer stärker zu einer Ware gemacht und aus ihren sozialen, kulturellen und ökologischen Kontexten abgekoppelt wurde. Hierzu zählen neben der Ausweitung der Marktlogik auf immer weitere Tätigkeitsbereiche (z.B. Pflege), Personengruppen und Räume auch eine Entgrenzung von Arbeit und Leben sowie eine Subjektivierung von Arbeit. Dies spiegelt die Janusköpfigkeit von Arbeit wider (Hildebrandt 2003): Arbeit ist nie nur schöpferisch und produktiv, sondern zerstört auch bereits Produziertes und bestehende Ordnungen, diese destruktive Seite wird jedoch häufig zugunsten der Wertschöpfung ausgeblendet, Kosten in Natur, soziale Gemeinschaften, globale Süden etc. werden externalisiert.

Um einen Anschluss an nachhaltige Entwicklung und eine Nachhaltigkeitstransformation herzustellen, sollte Arbeit nach Ansicht von Barth et al. (2018) wieder in den sozial-ökologischen Kontext eingebettet werden. Als eine mögliche Operationalisierung sozial-ökologischer Gestaltung von Arbeit wird hier das Konzept „Gute Arbeit“ der Gewerkschaften herangezogen, das allerdings allein auf Erwerbsarbeit abhebt. Basierend auf Ansätzen zur Humanisierung der Arbeit in den 1970er und 1980er Jahren haben die Gewerkschaften in den 2010er Jahren die Debatte unter dem Stichwort „Gute Arbeit“ wieder intensiviert (Schmucker 2020). Ein wichtiger Impuls dafür war das Konzept *decent work* der International Labour Organisation (ILO) als Unterorganisation der Vereinten Nationen, in der für die globale Ebene Mindeststandards für eine humane Gestaltung der Arbeitswelt formuliert wurden

(ILO 1999). Der UNDP-Bericht „Arbeit und menschliche Entwicklung“ geht darüber hinaus und definiert nachhaltige Arbeit „als Arbeit, die der menschlichen Entwicklung förderlich ist und gleichzeitig negative Auswirkungen, die in verschiedenen geographischen und zeitlichen Zusammenhängen erlebt werden können, verringert oder ausschaltet.“ (UNDP 2015, S. 15).

Das Konzept „Gute Arbeit“ knüpft hieran an und bezieht explizit persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen ein (Schmucker 2020) (siehe Tabelle 2). Erstens geht es im Sinne der ILO darum, die mit der Arbeit verbundenen Risiken und das Arbeitsleid zu vermindern. Zweitens soll eine ökonomische Absicherung gewährleistet werden durch Einkommen, Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit. Drittens geht es um die Förderung der Ressourcen der Arbeitnehmer*innen. Hierzu zählen Handlungs- und Gestaltungsspielräume (z.B. Einfluss auf die Arbeitszeit) sowie Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. Weiterentwicklung von Wissen und Können).

Tabelle 2. Kriterien des Konzeptes „Gute Arbeit“ (eigene Darstellung nach Schmucker 2020, S. 11).

Belastung	Einkommen und Beschäftigungssicherheit	Ressourcen
- Arbeitszeitlage (z.B. atypische Arbeitszeiten und ständige Erreichbarkeit)	- Einkommen (z.B. leistungsgerechte Bezahlung)	- Gestaltungsmöglichkeiten (z.B. Einfluss auf Arbeitszeit, -menge und -planung)
- Emotionale Anforderungen (z.B. respektlose Behandlung und Konflikte)	- Betriebliche Sozialleistungen (z.B. Altersvorsorge und Gesundheitsförderung)	- Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. berufliche Weiterbildung, kreatives Arbeiten)
- Körperliche Anforderungen (z.B. ungünstige Körperhaltungen, Lärm)	- Beschäftigungssicherheit (z.B. Sorge um Arbeitsplatz und berufliche Zukunft)	- Betriebskultur (z.B. Wertschätzung durch Vorgesetzte, Kollegialität)
- Arbeitsintensität (z.B. Zeitdruck, widersprüchliche Anforderungen)		- Sinn der Arbeit (z.B. gesellschaftlicher und betrieblicher Beitrag, Identifikation mit der Arbeit)

Mit Hilfe des Konzeptes „Gute Arbeit“ lassen sich die Veränderungen der Erwerbsarbeit im Zuge der Corona-Pandemie analysieren. Im Diskussionspapier liegt, wie bereits dargelegt, der Fokus auf der Digitalisierung der Erwerbsarbeit. Der Schwerpunkt liegt auf Home-Office, anhand dessen sich weitreichende Veränderungen durch Digitalisierung wie unter einem Brennglas betrachten lassen. Dieser Fokus auf Digitalisierung ist auch für nachhaltige Entwicklung eine relevante Perspektive auf Erwerbsarbeit (Barth et al. 2018, Jochum et al. 2020). Entsprechend stellt sich die Frage, welche sozial-ökologischen Potenziale und Grenzen mit den Veränderungen von Erwerbsarbeit wie Flexibilisierung und Home-Office einhergehen und wie sich diese Veränderungen auf die Arbeitsbedingungen sowie das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen auswirken.

Gerade für den Aspekt der Ressourcen können eine flexible Arbeitsgestaltung und Zeiteinteilung Chance für Beschäftigte bieten, mehr Autonomie, Eigenverantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten zu erlangen (Gajendran & Harrison 2007). Weiterhin kann im Vergleich zur Arbeit im Büro im Home-Office die Arbeit besser an den individuellen Arbeitsrhythmus und Alltag angepasst werden. Zudem können die notwendigen, den eigenen Bedürfnissen entsprechenden Arbeitsbedingungen für ein konzentriertes Arbeiten gegebenenfalls besser geschaffen werden. Mit einer Steigerung der Handlungsautonomie kann langfristig die Arbeitszufriedenheit und Einsatzbereitschaft erhöht werden. Von den positiven Auswirkungen dieser profitieren nicht nur die Arbeitnehmer*innen, sondern auch die Arbeitgeber*innen. Eine Steigerung der Handlungsautonomie und somit der Verantwortung kann ebenso dazu führen, dass mehr Sinn in der Arbeit gesehen wird. Zudem wird das Vertrauen zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen gestärkt (Gajendran & Harrison 2007, Kröll & Nüesch 2019). Ein besonders großes Potential flexibler Arbeitsmodelle liegt in der besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Zeit für Familien- und Sorgearbeit, Freizeit und für ehrenamtliches Engagement. Aufgrund der freien Zeiteinteilung, welche eine individuelle Alltagsgestaltung ermöglicht, können beispielsweise kurze alltägliche Erledigungen zwischendurch oder Notfallsituationen (z.B. Krankheit der Kinder) besser gehandhabt werden. Durch den Wegfall des Arbeitsweges kann zudem Zeit gespart werden (Gajendran & Harrison 2007). Generell zeigt sich, dass allgemein sowohl Betreuungsaufgaben, Freizeitaktivitäten als auch ehrenamtliche Tätigkeiten durch Home-Office-Arrangements besser wahrgenommen werden können (Arntz et al. 2019, Carstensen 2020).

2.3.1 Potenziale und Grenzen von Home-Office hinsichtlich nachhaltiger Entwicklung

Bezieht man die Aspekte „Guter Arbeit“ auf das Home-Office, können Ansatzpunkte für dessen nachhaltige Entwicklung bzw. ein sozial-ökologische Ausgestaltung der Arbeit sowie mögliche Grenzen abgeleitet werden. Mögliche positive Aspekte des Home-Office, sowohl seitens der Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen als auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, sind in Tabelle 3 zusammengefasst.

Tabelle 3. Darstellung positiver Aspekte von Home-Office (eigene Darstellung in Anlehnung an Beermann et al. 2017, Arntz et al. 2019, Grunau et al. 2019, Clausen & Schramm 2021, Lott et al. 2021).

Mögliche positive Aspekte von Home-Office		
<i>Arbeitnehmer*innen</i>	<i>Arbeitgeber*innen</i>	<i>Gesamtgesellschaftlich</i>
+ Flexible Arbeitsgestaltung	+ Erhöhte Arbeitszufriedenheit	+ Reduzierung der Verkehrsströme
+ Vereinbarkeit Arbeit und Freizeit	+ Steigende Arbeitgeber*innen Attraktivität	+ CO ₂ -Einsparungen
+ Höhere Handlungsautonomie und Sinnstiftung	+ Höhere Mitarbeiter*innen Bindung	
+ Zeitersparnis durch Wegfall des Arbeitsweges	+ Höhere Produktivität	
+ Möglichkeit des fokussierten Arbeitens	+ Finanzielle Einsparungspotenziale	

Die zu Beginn vorgestellte alternierende Telearbeit vereint die positiven Seiten von Tele- und Präsenzarbeit: die Ort- und Zeitflexibilität mit der Aufrechterhaltung des Kontakts zu Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen in der Präsenzarbeit (Bremer 1998). Zudem können durch diese Form Büroflächen durch das Teilen von Arbeitsplätzen eingespart werden (Einbock 2022).

Neben den vielen Vorteilen zeitlich und örtlich flexibler Arbeitsmodelle sind jedoch auch Probleme und Nachteile mit Home-Office verbunden, die in Tabelle 4 zusammengefasst werden. Beispielsweise ist im Home-Office eine klare Trennung zwischen Privatleben und beruflichen Alltag oftmals schwierig zu bewerkstelligen. Dies einerseits aufgrund der oftmals fehlenden räumlichen Trennung und andererseits durch die flexible Arbeitseinteilung. Denn diese erlaubt es, die Erwerbsarbeit flexibel über den Tag bzw. bis in die Nacht zu verteilen, wodurch die Grenzen zwischen Arbeit, Pause und Feierabend teilweise aufgelöst werden. Dadurch findet eine zunehmende Verschmelzung von Erwerbsarbeit und Privatleben statt. Dies wird weiterhin durch die ständige Erreichbarkeit durch die mobile Kommunikation erschwert (Voß 1998, Schwemmlé & Wedde 2012). Schließlich fehlen im Home-Office die räumliche Distanz und der Arbeitsweg, um den Arbeitsstress auch räumlich hinter sich zu lassen und abschalten zu können, wodurch auf Dauer die Gefahr der Überbelastung besteht. Zudem kann sich in der Erwerbsarbeit von zuhause das Risiko der Vereinsamung aufgrund des reduzierten persönlichen Kontakts zu Kolleg*innen erhöhen (Schwemmlé & Wedde 2012).

Tabelle 4. Darstellung negativer Aspekte von Home-Office (eigene Darstellung in Anlehnung an Beermann et al. 2017, Arntz et al. 2019, Grunau et al. 2019, Clausen & Schramm 2021, Lott et al. 2021).

Mögliche negative Aspekte von Home-Office		
<i>Arbeitnehmer*innen</i>	<i>Arbeitgeber*innen</i>	<i>Gesamtgesellschaftlich</i>
- Entgrenzung bzw. Verschmelzung von Arbeit und Privatleben	- Steigender Kommunikationsaufwand	- Steigender Ressourcenverbrauch (z.B. Neuanschaffung elektronischer Geräte)
- Gesteigertes Stressrisiko	- Erschwerte effektive Zusammenarbeit	- Polarisierung (z.B. digitale Teilhabe, Zugangsmöglichkeit)
- Verlust informeller Kommunikation	- Sinkende Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten	- Fehlender gesetzlicher Rahmen und einheitliche Regelungen
- Fehlender Kontakt zu Kolleg*innen	- Technische Voraussetzungen	
- Vereinsamung	- Datenschutzrichtlinien	
- Zunehmende Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen sowie Komplexität		

Aufgrund der Corona-Pandemie haben sich die Intensität (Anzahl an Stunden) und die Verbreitung (Anzahl der Arbeitnehmer*innen) von Home-Office deutlich erhöht (Bonin et al. 2020). Dadurch hat sich die Arbeitswelt Anfang 2020 schlagartig verändert. Insbesondere zu Beginn wurde auf ortsunabhängige Video- und Telefonkommunikation bzw. orts- und zeitunabhängige Kommunikationsmittel (z.B. E-Mail und Messenger-Dienste) zurückgegriffen (Frodermann et al. 2020, Hofmann et al. 2020, Kunze et al. 2020). Dabei wurde nicht nur der alltägliche Austausch zwischen Kolleg*innen in die digitale Welt übertragen, sondern IKT ebenso für Mitarbeiter*innengespräche, in Bewerbungsprozessen und für die Abwicklung von Arbeitsaufträgen angewendet.

In wissenschaftlichen Studien wurde seit Beginn der Pandemie untersucht, wie sich die Veränderungen der Arbeitswelt auf das Wohlbefinden, die Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität auswirken und welche Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen daraus für zukünftige Arbeitsmodelle gezogen werden können (Kunze et al. 2020, Frodermann et al. 2020, Hofmann et al. 2020). So hat sich beispielsweise gezeigt, dass in den privaten Räumlichkeiten teilweise deutlich mehr (mehr als 50 % über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit) gearbeitet wurde. Zudem, dass in vielen Fällen die Arbeitszeit außerhalb der regulären Arbeitszeit verschoben wurde (Kunze et al. 2020). Letzteres überwiegend dann, wenn neben der Arbeit auch Betreuungspflichten aufgrund von Kindergarten- oder Schulschließungen zu erfüllen waren (Frodermann et al. 2020, Hofmann et al. 2020, Kunze et al. 2020).

Diese Veränderungen haben große Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Arbeitsqualität. So ist die Doppelbelastung durch Arbeit und Betreuungspflichten oftmals ein wesentlicher Faktor für eine weniger produktive Arbeitsweise (Frodermann et al. 2020, Hofmann et al. 2020). Die Arbeitsproduktivität wird jedoch auch durch eine unzureichende technische Ausstattung (z.B. kleiner Bildschirm) und/oder fehlender Kompetenzen (z.B. Umgang mit Videokonferenzsystemen) geschmälert (Frodermann et al. 2020, Hofmann et al. 2020, Kunze et al. 2020). Gleichzeitig haben Untersuchungen gezeigt, dass entgegen vieler Vorbehalte seitens der Arbeitgeber*innen im Home-Office genauso engagiert und leistungsfähig, teilweise sogar konzentrierter und produktiver als im Büro gearbeitet werden kann, wenn gewisse Rahmenbedingungen (z.B. technische Ausstattung, Wissen und Know-How, konzentrierte Arbeitsbedingungen) vorhanden sind (Frodermann et al. 2020, Hofmann et al. 2020, Kunze et al. 2020).

Es sind somit die äußeren Umstände und Gegebenheiten, welche entscheiden, wie erfolgreich die Erwerbsarbeit zuhause durchgeführt werden kann und dementsprechend bewertet wird. Eine negative Einstellung gegenüber Home-Office und eine Erhöhung von Stress ist vor allem bei Betreuungspflichten, Entgrenzung von Arbeit und Privatleben sowie Mehrarbeit zu erkennen. Ebenso kann eine fehlende (ergonomische oder technische) Ausstattung negative (physische) Auswirkungen mit sich bringen und sich aufgrund der sozialen Isolation eine emotionale Erschöpfung zeigen (Frodermann et al. 2020, Hofmann et al. 2020, Kunze et al. 2020). Gleichzeitig zeigt sich, dass die Arbeit und das Privatleben durch die flexible Zeiteinteilung im Home-Office besser vereinbar sind und sich dadurch auch die Arbeitszufriedenheit steigern kann (Kunze et al. 2020).

Home-Office hat auch ökologische Auswirkungen u.a. im Bereich Mobilität, aber auch in der Nutzung von Büros und Privatwohnungen sowie hinsichtlich der technischen Ausstattung. So wurden Arbeitswege eingespart und externe Termine sowie Dienstreisen verschoben, abgesagt oder per Videokonferenz durchgeführt. In der COVID-19-Pandemie ist der motorisierte Individualverkehr (MIV) insbesondere in Phasen des Lockdowns deutlich zurückgegangen und dementsprechend auch der Ausstoß umwelt- und klimaschädlicher Abgase bzw. verkehrsbezogene CO₂-Emissionen. Clausen & Schramm (2021) prognostizierten auf Basis einer repräsentativen Befragung von deutschsprachigen Berufstätigen, dass allein durch den Wegfall des Arbeitsweges in etwa 1,5 Mio. t CO₂eq jährlich eingespart werden könnten und zusätzlich etwa 3 Mio. t CO₂eq pro Jahr durch den Wegfall von persönlichen Terminen oder Dienstreisen durch vermehrten Einsatz von Videokonferenzen. Zudem wurde die Erfahrung gemacht, dass Dienstreisen nicht immer notwendig sind und diese teilweise effizienter durch virtuelle Konferenzen ersetzt werden können (Hofmann et al. 2020). Das komplexe Feld der ökologischen Wirkungen von Home-Office wird hier nicht weiter vertieft, weil noch unklar ist, inwiefern sie zur Ressourceneinsparung beitragen. Außerdem können aus den qualitativen Daten des Logbuchs kaum Aussagen zur Umweltwirkung abgeleitet werden.

Insgesamt hat sich trotz anfänglicher Schwierigkeiten gezeigt, dass Home-Office und flexible Arbeitsmodelle in zahlreichen Bereichen und entgegen vielen Vorbehalten möglich sind und sich dabei kaum negative Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit zeigen (Frodermann et al. 2020, Hofmann et al. 2020, Kunze et al. 2020). So konnten aufgrund der Corona-Pandemie sowohl seitens der Arbeitnehmer*innen als auch der Arbeitgeber*innen positive Erfahrungen im Zusammenhang mit der Er-

werbsarbeit von zuhause aus gesammelt werden. Auch die vor der Pandemie weitverbreitete Präsenzkultur, die Annahme, dass gewisse Tätigkeiten nicht von zuhause aus erledigt werden können, und der Glaube, dass die notwendigen Kompetenzen fehlen, konnten im Zuge der Pandemie teilweise aufgelöst werden (Hofmann et al. 2020).

Die im Zuge der Pandemie gemachten Erfahrungen seitens der Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen haben dazu geführt, dass Home-Office als flexibles Arbeitsmodell stärker geschätzt wird (Hofmann et al. 2020). Neben all den positiven Erfahrungen im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit in den eigenen Räumlichkeiten bleibt bei vielen dennoch der Wunsch nach Präsenzarbeit bestehen. Ein wichtiger Grund hierfür ist der persönliche Kontakt zu Kolleg*innen und der interne Austausch. Beides kann durch Home-Office und die Nutzung digitaler Medien nur schwer ersetzt werden (Frodermann et al. 2020, Kunze et al. 2020).

Die Corona-Pandemie hat jedoch auch die Defizite und Entwicklungspotentiale von Home-Office aufgezeigt; darunter beispielsweise die oftmals unzureichende IT-Infrastruktur, die fehlende ergonomische oder technische Ausstattung oder das nicht Vorhandensein organisationsweiter Regelungen bezüglich flexibler Arbeitsmodelle in Form von Betriebsvereinbarungen. Des Weiteren sind auch fehlende Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Umstieg auf flexible und digitale Arbeitsformen erkennbar. Darunter einerseits fehlende Kompetenzen beim Führungspersonal (z.B. bezogen auf die Führung auf Distanz) als auch bei den Arbeitnehmer*innen (z.B. technisches Know-How) (Frodermann et al. 2020, Hofmann et al. 2020, Kunze et al. 2020). Aufgrund der Corona-Pandemie wurden neue Lernerfahrungen mit flexiblen Arbeitsmodellen und Home-Office gesammelt. Diese können dazu beitragen zu erkennen, wie Arbeit zukünftig organisiert werden kann und welche Kompetenzen sowie infrastrukturellen Voraussetzungen dafür notwendig sind.

2.4 Alltagsroutinen als Praktiken verstehen

Die Praxistheorie wird vor allem in der Nachhaltigkeits- und Konsumforschung, aber zunehmend auch in anderen Wissenschaftsbereichen angewendet (Corsini et al. 2019). Sie stellt einen relativ neuen kulturtheoretischen Ansatz dar, um ein besseres Verständnis gesellschaftlichen Wandels zu erlangen (Shove et al. 2012). Vornehmlich geprägt wurde das Verständnis der Praxistheorie, Theorie sozialer Praktiken oder Theorie sozialen Handelns von Pierre Bourdieu, Anthony Giddens, Martin Heidegger, Ludwig Wittgenstein und Theodor Schatzki (Reckwitz 2003). Durch die vielfältigen Herangehensweisen und Begrifflichkeiten wird teilweise auch von Praxistheorien gesprochen (Westermayer 2006, Pentzold 2015, Littig 2016, Schäfer 2017). Den unterschiedlichen Herangehensweisen und Begrifflichkeiten ist gemeinsam, dass Verhaltensweisen nicht als Folge rationaler Entscheidungen angesehen werden, sondern dass Handlungen durch kulturelle Gegebenheiten bestimmt werden und mit einem gewissen Know-how bzw. praktischem Wissen einhergehen (Reckwitz 2003). Somit ist der sozio-kulturelle Kontext entscheidend, da Handlungen im Zusammenspiel mit kulturellen Konventionen und sozialen Normen ausgeführt werden (Evans et al. 2012). Ebenso spielen normative und implizite Regeln, ein praktisches Wissen und verinnerlichte Fähigkeiten eine große Rolle bei der Ausführung einer Praktik (Reckwitz 2003). Damit grenzt sich die Praxistheorie klar von anderen Sozialtheorien ab. Handlungen werden weder auf Grundlage übergeordneter sozialer Gesetzmäßigkeiten durchgeführt (strukturtheoretisch), noch sind sie Ergebnis rein nutzen-orientierten Denkens (zweckorientiert) und auch das individuelle, vermeintlich bewusste und autonome Handeln des Einzelnen

(normorientiert) steht nicht im Vordergrund, sondern viel mehr die sozialen Praktiken an sich (Reckwitz 2003, Corsini et al. 2019).

Dennoch sind bis heute strukturalistische Ansätze beliebte Erklärungsversuche bei der Analyse nicht-nachhaltigen Verhaltens. Diese Ansätze legen den Fokus auf Unternehmen, Staaten sowie Organisationen und auf die Entwicklung grüner Produkte, technischer Innovationen, marktorientierten Mechanismen und Regulationen (Spurling et al. 2013). Ebenso ist in der Nachhaltigkeitsdebatte in den letzten Jahrzehnten immer mehr das Individuum und die Verantwortung des Einzelnen in den Vordergrund gerückt (individualistische Ansätze). Demnach werden Handlungen der Individuen anhand der Theorie des „homo oeconomicus“ als rational, eigeninteressiert und nutzenmaximierend angesehen. Des Weiteren gehen individualistische Ansätze davon aus, dass Individuen auf Restriktionen reagieren, stabile Präferenzen aufweisen und über vollständige Informationen verfügen (Antoni-Komar 2013, Southerton & Welch 2015). Dies hat zur Folge, dass die Preisgestaltung von Produkten und Dienstleistungen, Informationen, Bewusstseinsänderungen und Änderungen der Werte sowie Einstellungen bei der Analyse nicht-nachhaltigen Verhaltens ins Zentrum der Betrachtung gestellt werden (Spurling et al. 2013, Southerton & Welch 2015). Im Gegensatz zu den strukturalistischen und individualistischen Ansätzen wird in der Praxistheorie davon ausgegangen, dass Individuen nicht nach der Theorie des „Homo oeconomicus“ handeln, also weder rational noch über vollständige Informationen verfügen, sondern das Handeln durch unterschiedliche Einflüsse bedingt ist. Handeln ist dementsprechend stark von unbewussten Gewohnheiten und alltäglichen Routinen geprägt, wird durch andere Individuen und Objekte beeinflusst und situationsbedingt vollzogen (Spaargaren 2011, Antoni-Komar 2013, Spurling et al. 2013). Die Verantwortung für Umweltprobleme liegt somit nicht allein bei Unternehmen oder dem Staat (strukturalistisch). Sie sind aber auch nicht allein Ausdruck und Folge der (vermeintlich rationalen und bewussten) Entscheidungen der Einzelnen (individualistisch), sondern viel mehr beeinflusst durch die gesellschaftliche Umgebung, geltenden Normen und sozialen Konventionen (Spaargaren 2011).

Grundsätzlich wird eine Praktik als konkrete Handlung in einer bestimmten Situation definiert (Reckwitz 2002). Praktiken gehen über individuelle Verhaltensweisen hinaus, werden von mehreren Menschen durchgeführt und bereits existierende Praktiken beeinflussen die Handlungen von Personen (Seidl & van Aaken 2007). Es gibt somit ein gesellschaftlich geteiltes Verständnis, wie Praktiken durchgeführt werden können (z.B. was es braucht, damit Freund*innen zum Essen eingeladen werden können). Dies hängt neben der Materialität, Kompetenz und Sinn auch insbesondere von den kulturellen Konventionen und den Erwartungen ab (Spurling et al. 2013). In anderen Worten kann eine Praktik als regelmäßig durchgeführte, routinisierte Verhaltensweise verstanden werden, welche sich aus unterschiedlichen, eng miteinander verbundenen und sich gegenseitig beeinflussenden sowie bedingenden Elementen zusammensetzt (Reckwitz 2002, Evans et al. 2012). Handlungen werden somit nicht bewusst, sondern eher unbewusst gesteuert und sind durch wiederholte Ausführung gekennzeichnet, wodurch praktisches Wissen verfestigt wird (Reckwitz 2003, Jäger-Erben 2010). Dieses praktische Wissen über Alltagsroutinen ist zentral und wichtig, um Veränderungen und Veränderungswiderstände verstehen zu können (Reckwitz 2004, Jäger-Erben 2010, Nettleton & Green 2014). Ebenso von Bedeutung ist es, zu erkennen, wie Praktiken neu entstehen, was es braucht, damit existierende Praktiken erhalten bleiben, wodurch Praktiken beendet werden und teilweise vollständig

verschwinden. Hierbei spielen die Elemente einer Praktik (Materialität, Kompetenz und Sinn), die Verbindung der Elemente zueinander aber auch die Verbindung unterschiedlicher Praktiken miteinander eine große Rolle.

2.4.1 Die Elemente sozialer Praktiken

Soziale Praktiken werden in der Literatur unterschieden in „Praktik als Performance“ und „Praktik als Entität“. Als „Praktik als Performance“ wird die Ausführung und Reproduzierung sozialer Praktiken und somit das beobachtbare Verhalten bezeichnet (siehe Abbildung 1). Die Verbindung der praxistheoretischen Elemente, auf welche zurückgegriffen und über die gesprochen werden kann, stellt die „Praktik als Entität“ dar (Reckwitz 2003). Schatzki (1996, S. 89) beschreibt die „Praktik als Entität“ auch als „nexus of doings and sayings“.

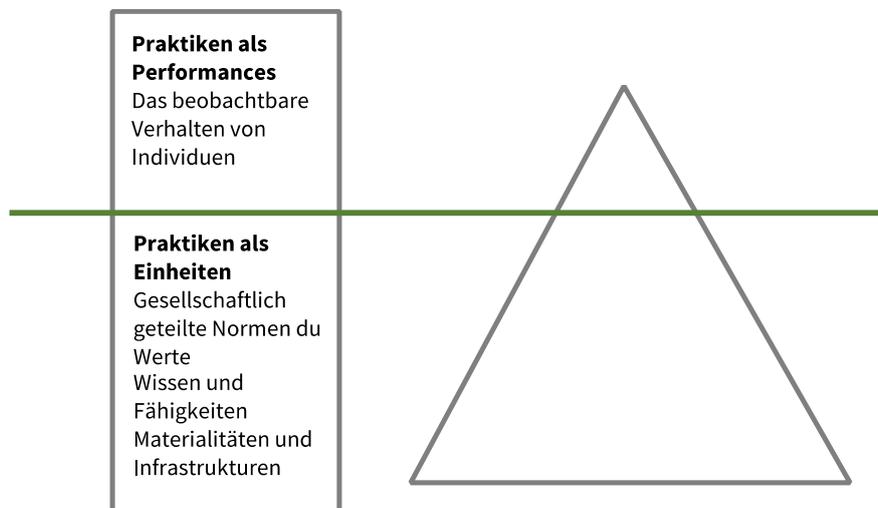


Abbildung 1. Darstellung „Praktik als Performance“ und „Praktik als Entität“ (eigene Darstellung in Anlehnung an Spurling et al. 2013).

Diese Unterscheidung in „Praktik als Performance“ und „Praktik als Entität“ ist deswegen von Bedeutung, da im „Logbuch der Veränderungen“ (LdV) ersichtlich wird, wie Praktiken ausgeführt und reproduziert und somit „performed“ werden. Rückschlüsse auf die Entität können durch die Rekonstruktion der einzelnen Praktiken gezogen werden.

Die Praxistheorie, als ganzheitliche Theorie sozialen Handelns, bildet den theoretischen Rahmen des LdV. Das Datenmaterial wurde nach den drei praxistheoretischen Elementen – Materialität, Kompetenz und Sinn - nach Shove et al. (2012) ausgewertet (siehe Abbildung 2).

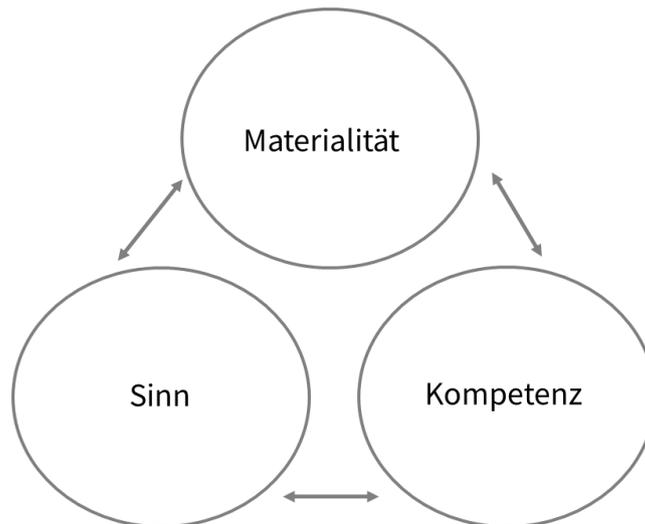


Abbildung 2. Darstellung der Wechselseitigkeit der drei praxistheoretischen Elemente (eigene Darstellung in Anlehnung an Shove et al. 2012).

Eine Praktik kann nur dann entstehen und erhalten bleiben, wenn alle Elemente vorhanden sind und diese eine gleichwertige Bedeutung zugeschrieben bekommen (Reckwitz 2002, Shove et al. 2012).³ Eine genaue Beschreibung der einzelnen Elemente ist in folgender Tabelle 5 ersichtlich.

Tabelle 5. Darstellung der drei praxistheoretischen Elemente Materialität, Kompetenz und Sinn (eigene Zusammenstellung nach Reckwitz 2002, Shove et al. 2012, Jaeger-Erben & Offenberger 2014, Larsen 2017).

Materialität	z.B. Objekte, Gegenstände, Artefakte, Werkzeuge, Infrastrukturen, menschliche Körper, Plätze, Orte.
Kompetenz	z.B. Know-How, praktisch verinnerlichtes Wissen, verkörperte Fähigkeiten, Techniken, Verständnis, wie etwas getan werden kann, bedingt meist Lernprozesse.
Sinn	z.B. soziale und symbolische Bedeutung, gemeinsam geteilte Sinnzuschreibungen, kulturelle Konventionen, Erwartungen, Vorstellungen, Normen, Motivation, Emotionen, Gefühle.

So beruht beispielsweise die Praktik "Home-Office" hinsichtlich dem Element Materialität auf den Ort (z.B. Wohnzimmer, Küche) und der IT-Hardware (z.B. Laptop). Das praktische Verständnis im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien sind dem Element Kompetenz zuzuschreiben und der Sinn dieser Praktik liegt insbesondere zum Schutz vor einer Infektion während der COVID-19 Pandemie. Die Kombination dieser Elemente führt trotz unterschiedlicher Ausprägungen dazu, dass „Home Office“ von einem selbst sowie von anderen als Praktik erkannt bzw. als solche zugeschrieben wird.

³ So ist das Element Materialität oftmals im Vordergrund der Betrachtung. Tatsächlich kann beispielsweise im Handlungsfeld Mobilität viel mit Infrastrukturmaßnahmen bewirkt werden. Eine neue Radinfrastruktur oder der Besitz eines Autos allein machen jedoch noch keine Praktik aus. Es kann erst dann von einer Praktik gesprochen werden, wenn die Elemente Kompetenz und Sinn auch existieren und die drei Elemente miteinander verbunden sind.

2.4.1 Veränderung von sozialen Praktiken

Trotz der Dauerhaftigkeit vieler Praktiken befinden diese sich zugleich in einem ständigen Anpassungsprozess und Wandel: Sie entstehen neu, z.B. durch eine Änderung der Elemente aufgrund der Entwicklung neuer Technologien, verändern sich, werden angepasst (z.B. durch die Änderung der Verbindung der Elemente zueinander), werden beendet (z.B. wenn die Elemente voneinander getrennt werden) oder verschwinden (z.B. wenn die Praktik nicht mehr durchgeführt wird) (Reckwitz 2003, Shove et al. 2012). Diese Dynamik der sich stets wandelnden Praktiken ist somit abhängig von den einzelnen, sich bedingenden Elementen, der Verbindung unterschiedlicher Praktiken miteinander und den sich ändernden gesellschaftlichen Herausforderungen. Praktiken wandeln sich somit mit der Zeit, den äußeren Gegebenheiten und Lebensumständen, weshalb das Verständnis von Alltagsroutinen als Praktiken geeignet ist, gesellschaftlichen Wandel zu verstehen bzw. Transformationsprozesse zu analysieren (König et al. 2022, Klitkou et al. 2022).

Spurling et al. (2013) nennen grundsätzlich drei mögliche Wege, wie sich Praktiken verändern können:

1. Neugestaltung (re-crafting): Eine Praktik kann durch die Änderung der einzelnen Elemente (z.B. durch technische Innovationen) oder durch eine Änderung der Verbindungen zwischen den Elementen neugestaltet bzw. umgeformt werden (Watson 2012). Die Identifizierung der Elemente einer Praktik und das Erkennen der einzelnen Verbindungen dieser Elemente zueinander ist somit wichtig, um beispielsweise nicht-nachhaltige Elemente durch nachhaltigere zu ersetzen (Shove et al. 2012, Spurling et al. 2013).
2. Substituierung (substitution): Praktiken können substituiert bzw. ausgetauscht werden. Dies insbesondere auch deshalb, da Praktiken hinsichtlich Zeit, Raum und Ressourcen miteinander in Konkurrenz stehen (Spurling et al. 2013). Anstelle des vollständigen Austausches nicht-nachhaltiger Praktiken gegen nachhaltigere können ebenso vorhandene Praktiken nachhaltiger gestaltet werden (Southerton und Welch 2015).
3. Änderung der Verbindung (changing how practices interlock): Des Weiteren können Praktiken, welche auch von anderen Praktiken abhängig sind, durch eine Änderung der Verbindungen zwischen den einzelnen Praktiken verändert werden (Larsen 2017).

Wie ersichtlich, können Praktiken und die einzelnen Elemente durch unterschiedliche Art und Weise angepasst und geändert werden, sie können neu entstehen oder gänzlich verworfen werden. Diese Änderungen innerhalb der Praktiken und die vollständige Aussetzung etablierter Routinen können durch eine Störung ausgelöst werden (Hand et al. 2005). Die COVID-19-Krise, als Gesundheits-, aber auch Gesellschaftskrise, hat zu solch einer Störung der alltäglichen Routinen und Gewohnheiten geführt. Während Praktiken nicht alltäglich reflektiert und hinterfragt werden, führen Störungen dazu, dass diese bewusst wahrgenommen werden. Dies erfolgt vor allem dann, wenn Praktiken plötzlich nicht mehr wie gewohnt durchgeführt werden können (Jäger-Erben 2010). Neben gesellschaftlichen Herausforderungen (z.B. Klimakrise, COVID-19-Krise) bewirken auch biografische Umbrüche und Lebensverlaufsübergänge, welche als kritische Lebensereignisse zusammengefasst werden, solch eine Störung und Aussetzung etablierter Routinen (Antoni-Komar 2013, Jaeger-Erben & Offenberger 2014). Dabei beschreiben Hlubucek (2016) und Antoni-Komar (2013), dass kritische Lebensereignisse als eine Art Gelegenheitsfenster und Impulsgeber für (langfristige) Änderungen dienen können. Gleichzeitig können kritische Lebensereignisse den Wunsch nach Wiederherstellung des alten Zustands

auslösen (konservative Transformation) oder mit einem Streben nach grundsätzlicher Veränderung einhergehen (evolutionäre Transformation) (Jäger-Erben 2010).

Dieses Hintergrundwissen ist wichtig, um zu verstehen, wie sich das alltägliche Verhalten der Bürger*innen aufgrund der Pandemie verändert hat und wie diese Veränderungen wahrgenommen und bewertet werden. Bevor auf die Ergebnisse eingegangen wird, wird nachfolgend die methodische Vorgehensweise vorgestellt.

3 Methodik

In diesem Abschnitt wird das Forschungsprojekt „Logbuch der Veränderungen“ beschrieben, es wird die Methode des Tagebuchs vorgestellt und Einblick in den Untersuchungsverlauf gegeben. Zudem wird die Stichprobe und somit die Zusammensetzung der Teilnehmer*innen bzw. Logbuchschreiber*innen erläutert und abschließend die konkrete Vorgehensweise der Datenauswertung vorgestellt.

3.1 Das „Logbuch der Veränderung“ (LdV)

Das „Logbuch der Veränderungen“ (LdV) entstand im März 2020 am Forschungszentrum [Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer] (NTT) der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) kurz nach dem ersten Lockdown (vgl. König et al. 2022). Das Ziel des Forschungsprojekts ist es, ein besseres Verständnis zu erlangen, wie Menschen mit Wandel umgehen und was daraus für nachhaltige Entwicklung gelernt werden kann. Im LdV haben Bürger*innen die Möglichkeit, in einem Online-Tagebuch ihre Beobachtungen zu den Veränderungen in sechs Handlungsfeldern des Alltags – „Mobilität“, „Einkaufen und Versorgung“, „Arbeit“, „Familie und Freizeit“, „Fürsorge und Betreuung“ sowie „Information und Kommunikation“ – festzuhalten. Des Weiteren gibt es ein zusätzliches Feld für eine Gesamtbewertung der durch die Pandemie veränderten Situation. In diesem Diskussionspapier wird das Handlungsfeld „Familie und Freizeit“ mit Blick auf die beschriebenen Mensch-Natur Interaktionen ausgewertet. Dabei werden nur die ersten sechs Erhebungsphasen zwischen März 2020 und Juli 2021 analysiert und diskutiert. Die Ergebnisse stellen dadurch einen Zwischenstand der Veränderungen dar. Aussagen dazu, welche Veränderungen langfristig bestehen bleiben und in welchen Bereichen in die gewohnten Routinen zurückgekehrt wird, können nur bedingt getroffen werden. Dadurch, dass die Daten zu einem sehr frühen Zeitpunkt der Pandemie erhoben wurden, werden jedoch die eingetretenen Veränderungen gut sichtbar.

3.2 Forschungsdesign und Erhebungsinstrument

Das LdV wurde als Online-Tagebuchstudie entwickelt. Die Methode des Tagebuchs erlaubt es, Alltagspraktiken, Gewohnheiten, individuelle Verhaltensweisen und Erfahrungen zu identifizieren (Alaszewski 2005, Bartlett & Milligan 2015). Weiterhin ist die Tagebuchmethode zielführend, wenn Veränderungen stattfinden. Gerade die durch die COVID-19-Krise hervorgerufenen gravierenden Veränderungen im alltäglichen Leben können damit gut analysiert werden (Bolger et al. 2003). Zudem können durch die unmittelbare Dokumentation in Form eines Tagebucheintrages unscheinbare und vernachlässigte Aspekte des Alltäglichen sichtbar gemacht werden (Bartlett & Milligan 2015). Durch das natürliche und spontane Festhalten des gerade Erlebten werden der Einfluss von Außenstehenden

und die nachträgliche Modifizierung weitgehend vermieden (Bolger et al. 2003, Bartlett & Milligan 2015). Die konkrete Gestaltung der Tagebucheinträge (z.B. Länge, Schwerpunktsetzung und Detaillierungsgrad) obliegt den Teilnehmer*innen selbst. Dieser hohe Gestaltungsspielraum hat Einfluss auf die Qualität der Einträge, welche teilweise stark variiert. Da die Teilnehmenden nicht beobachtet werden, kann die Genauigkeit ihrer Angaben daher von den Forschenden nicht überprüft werden. Generell sollte beachtet werden, dass grundsätzlich mehr Personen mit höherem Bildungsabschluss an Tagebuchstudien teilnehmen und die Teilnahme meist mit einem höheren zeitlichen Aufwand verbunden ist im Vergleich zu geläufigen einmaligen quantitativen Befragungen (Bartlett & Milligan 2015)⁴. Während Bartlett & Milligan (2015) beschreiben, dass Tagebuchstudien meist für kürzere Erhebungszeiträume eingesetzt werden, so zeigt das LdV, dass diese auch über einen längeren Zeitraum erfolgreich durchgeführt werden können. Denn im Juni 2022 befand sich das LdV nach zwei Jahren in der zehnten Erhebungsphase. Dabei wird von einem materiellen oder finanziellen Anreiz abgesehen. Durch das regelmäßige Versenden von E-Mails soll die Motivation der Teilnehmer*innen aufrechterhalten und die Teilnahmemüdigkeit reduziert werden.

Anhand eines offenen Online-Fragebogens (König et al. 2022) wird gefragt, was sich verändert hat, für wen sich etwas verändert hat, welche Gründe für die Veränderungen bestehen und wie die Veränderungen bewertet werden. Zudem haben die Teilnehmer*innen, welche hier als Logbuchsreiber*innen bezeichnet werden, die Möglichkeit, weitere Aspekte unter „Sonstiges“ festzuhalten. Die Logbuchsreiber*innen können also Einträge zu allen sechs oder ausgewählten Handlungsfeldern verfassen und anschließend eine Gesamteinschätzung der veränderten Situation geben (z.B. ob die Veränderungen aufgrund der Corona-Pandemie eher positiv, negativ oder neutral im Hinblick auf die Aspekte wie Unsicherheit – Sicherheit oder Solidarität – Egoismus gesehen werden). Im letzten Schritt werden die Logbuchsreiber*innen aufgefordert, einige wenige soziodemografische Daten (Alter, Tätigkeit und Geschlecht) auszufüllen und ein Pseudonym zur Identifizierung der Mehrfachsreiber*innen zu erstellen.

3.3 Durchführung und Untersuchungsverlauf

Aufgrund des großen Interesses konnte allein in den ersten drei Erhebungsphasen eine große Menge an qualitativem Datenmaterial gesammelt werden. Diese Vielfalt des erhobenen Datenmaterials erlaubt ein tiefgreifendes Verständnis der durch die COVID-19-Krise ausgelösten Veränderungen, welche ebenso durch die unterschiedlichen Phasen im Zeitverlauf betrachtet und analysiert werden können. Die drei hier diskutierten Erhebungsphasen gliedern sich wie folgt:

- Phase I: Lockdown - 26.03.2020 - 19.04.2020 (359 Einträge)
- Phase II: Erste Lockerungsmaßnahmen - 20.04.2020 - 24.06.2020 (346 Einträge)
- Phase III: „Neue Normalität“ - 01.09.2020 - 15.09.2020 (66 Einträge) (König et al. 2022).

⁴ Auch wenn im LdV nicht explizit nach der höchsten abgeschlossenen Bildung gefragt wird, kann vermutet werden, dass der Anteil der Akademiker*innen über dem Durchschnitt liegt. Einerseits aufgrund der Methodik an sich und andererseits aufgrund der Bekanntmachung der Studie, welche zu Beginn hauptsächlich über Hochschulnetzwerke erfolgte.

Die drei Erhebungsphasen wurden flexibel an das Pandemiegeschehen angepasst und kennzeichnen sich durch eine unterschiedliche Länge. Ebenso zeigt sich, dass zu Beginn deutlich mehr Bürger*innen am Projekt teilgenommen haben als in den darauffolgenden Erhebungsphasen. Mit Ende der dritten Erhebungsphase Mitte September 2020 haben insgesamt 545 Bürger*innen am Projekt teilgenommen und über alle Handlungsfelder hinweg 906 Einträge verfasst. Von den 545 Bürger*innen haben 117 zumindest zwei Einträge in unterschiedlichen Erhebungsphasen gemacht, wodurch sie als Mehrfachsreiber*innen bezeichnet werden. Insgesamt wurden in dieser Zeit 2.468 Zugriffe auf die Website und 730 Besuche der mobilen Version verzeichnet.

3.4 Die Logbuchsreiber*innen

Die Bürger*innen sind durch ihre direkte Betroffenheit der Corona-Pandemie in einer Expert*innenrolle, da sie selbst Teil des zu erforschenden Handlungsfeldes sind (Meuser & Nagel 2002, Finke 2014). Daher werden sie auch als Bürgerwissenschaftler*innen angesprochen, welche mitforschen und zu neuen Erkenntnissen beitragen. Im LdV geht die Rolle der beteiligten Bürger*innen weit über die Datengenerierung hinaus, welches ein wesentliches Merkmal dieser wissenschaftlichen Methodik, welche auch als Citizen Science Forschung bezeichnet wird, darstellt. Ende Januar 2021 gründete das „Logbuch der Veränderungen“ einen bürgerwissenschaftlichen Beirat bestehend aus Logbuchsreiber*innen, die sich auf einen Aufruf im Newsletter des Projekts hin gemeldet hatten. Der wissenschaftliche Beirat bespricht gemeinsam mit dem Forschungsteam die weitere Vorgehensweise (z.B. die Zugänglichkeit zum Datenmaterial und die Aufbereitung der Ergebnisse für die Öffentlichkeit).

Zu Beginn wurde das Projekt vor allem über die HNEE, über Fachverteiler sozialwissenschaftlicher Nachhaltigkeitsforschung und über persönliche Verteiler der Studienautor*innen bekannt gemacht. Durch Pressearbeit und Medienresonanz wurde eine überregionale Bekanntheit des Projekts und eine breitere Beteiligung erreicht. Eine repräsentative Studie wurde mit diesem qualitativen Ansatz jedoch nicht angestrebt. Dies wird auch anhand der Stichprobe erkennbar, da insgesamt deutlich mehr weibliche Personen (knapp 80 %), Studierende (mehr als 25 %) und Angestellte (knapp 50 %) als auch Personen mittleren Alters (nur knapp 3 % sind unter 20 Jahre und unter 10 % über 61 Jahre alt) teilgenommen haben als dem Durchschnitt in Deutschland entsprechen. Sowohl die Bekanntmachung als auch die Methode des Online-Tagebuches an sich haben Einfluss auf die Stichprobe und somit auf die Vielfalt der Teilnehmer*innen.

3.5 Vorgehensweise bei der Datenauswertung

Die in diesem Diskussionspapier angewendete qualitative Inhaltsanalyse zur Auswertung des Datenmaterials bietet die Möglichkeit, komplexe Zusammenhänge zu erkennen und soziale Sachverhalte zu rekonstruieren (Mayring et al. 2007, Gläser & Laudel 2010). Die Methodik nach Gläser & Laudel (2010) wurde bevorzugt, weil sie eine gemischt deduktiv-induktive Vorgehensweise vorschlagen. Damit wird ein theoriegeleitetes strukturiertes Vorgehen mit einer offenen Herangehensweise an das Datenmaterial kombiniert, um der Vielfältigkeit und Heterogenität gerecht zu werden. Grundsätzlich ist das Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse, Informationen strukturiert und gefiltert aufzubereiten, um in weiterer Folge eine Verdichtung des Materials nach der für die jeweilige Forschungsfrage relevanten Informationen vorzunehmen. Die in den Ergebnissen vorgestellten rekonstruierten Praktiken

stellen somit „das Besondere des gemeinsam geteilten Wissens“ (Meuser & Nagel 2009, S. 477) dar und sind demzufolge Ergebnis der relevanten Informationen mehrerer Logbuchschreiber* innen.

Entsprechend der Praxistheorie stehen die Identifizierung und Rekonstruktion sozialer Praktiken im Vordergrund der Analyse, welche sich aus den drei Elementen Materialität, Kompetenz und Sinn zusammensetzen.

Mittels des qualitativen Analyseprogramms „MAXQDA“ wurde anhand der Worthäufigkeiten und der Autocodierfunktion eine Liste mit den häufigsten Begriffen des Handlungsfeldes „Arbeit“ erstellt. Dabei zeigt sich, dass der Begriff „Home-Office“ am häufigsten verwendet wurde. Danach folgen die Begriffe „Arbeit“, „Zeit“, „zu Hause“ und „Kolleg*innen“. Anhand des Teil-Datensatzes der Mehrfachschreiber*innen mit insgesamt knapp 70 Einträgen von 12 unterschiedlichen Schreiber*innen wurden erste soziale Praktiken der Erwerbsarbeit identifiziert und die geeigneten Textstellen den zu Beginn induktiv erstellten Codierungen zugeordnet. Anhand des so entwickelten Codebaumes wurde das gesamte Datenmaterial nach den sozialen Praktiken der Erwerbsarbeit, den drei Praxis-Elementen sowie der Bewertung und Veränderungsdimension eingeteilt. In diesem Zuge wurden die anhand der Mehrfachschreiber*innen identifizierten Praktiken nochmal als Bündel zusammengefasst, da sich der Unterschied der praxistheoretischen Elemente als gering erwies. Neben den Codes für die einzelnen Praktiken bzw. Praktikenbündel, den Unter-codes für die praxistheoretischen Elemente Materialität, Kompetenz und Sinn sowie den Unter-codes für die abschließende Bewertung und Veränderungsdimensionen wurden ebenso Codes für „Allgemeine Veränderungen“, „Wahrnehmungen“ und „Beobachtung“ erstellt.

Anschließend wurden nicht codierte Textstellen noch einmal zugeordnet, bedeutungsgleiche Inhalte sowie mehrere Praktiken zusammengeführt (z.B. wurde die zu Beginn erstellte Praktik „Organisation von Arbeit und Freizeit“ zu dem Element Kompetenz der Praktik „Home-Office“ hinzugefügt und die zu Beginn erstellte Praktik „Absprechen und Austauschen“ zu dem Element „Sinn“ der Praktik „digitale Kommunikation“ sowie zu dem Element Kompetenz bei der Praktik „Home-Office“). Nach Zusammenführung und Bereinigung lassen sich drei soziale Praktiken aus dem Handlungsfeld „Arbeit“ identifizieren:

- 1) „Home-Office,
- 2) „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ sowie
- 3) „Präsenzarbeit“.

4 Ergebnisse: Rekonstruktion der Praktiken

Im Handlungsfeld „Arbeit“ wurden von insgesamt 711 Einträge rund 530 Einträge genauer analysiert, da diese einen klaren Bezug zur Erwerbsarbeit herstellen. Die anderen Einträge handeln von allgemeinen Veränderungen aufgrund der Pandemie, beispielsweise Unsicherheiten, verschiedenen Berufsgruppen, dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und grundsätzlichen Ansichten zum Thema Arbeit. Mehr als die Hälfte dieser Einträge handeln von persönlichen Beschreibungen bzw. Beobachtungen aus dem näheren Umfeld im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit von zuhause und den damit verbundenen Veränderungen. So handeln von den knapp 530 Einträgen zur Erwerbsarbeit mehr als 450 vom Home-Office und verschiedenen damit verbundenen Praktiken. Nachfolgend werden die drei

identifizierten Praktiken des Handlungsfelds „Arbeit“ entlang der drei Elemente Materialität, Kompetenz und Sinn dargestellt, mit Zitaten⁵ untermauert und die Veränderungen dieser im Zuge der Pandemie erläutert.

4.1 Praktik 1: Home-Office

Der Praktik „Home-Office“ wurden knapp 360 Einträge zugeordnet, sie stellt damit die am häufigsten genannte Praktik im Handlungsfeld „Arbeit“ dar. Dabei handelt es sich um jene Beschreibungen der Erwerbsarbeit, welche aufgrund der Pandemie teilweise oder vollständig außerhalb des Betriebs und somit überwiegend zuhause durchgeführt wird. Die Praktik „Home-Office“ kennzeichnet sich durch die Flexibilität des Arbeitsortes, die flexible Zeiteinteilung sowie die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

Das Element *Materialität* fokussiert überwiegend auf den Ort des Arbeitsplatzes. Dabei werden am häufigsten das eigene Zuhause und unterschiedliche, teils provisorisch eingerichtete Arbeitsplätze genannt, beispielsweise der Küchentisch, das Wohnzimmer, der Garten oder Balkon, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

*„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.“ (Phase I, Logbuchschreiber*in 18).*

Zudem wird auf die materiellen Artefakte bzw. auf die spezifische Ausstattung, beispielsweise auf den Schreibtischstuhl, die IT-Hardware (z.B. Tastatur, Maus, Bildschirm), sowie auf die mobilen Endgeräte, darunter Laptop, Smartphone oder Tablet, eingegangen. Als immaterielle Artefakte werden von den Logbuchschreiber*innen im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit verschiedene Software-Programme und E-Mails genannt.

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

Das obere Zitat verdeutlicht die für die Arbeit von zuhause aus notwendige, jedoch teilweise nicht vorhandene materielle Ausstattung.

Neben materiellen und immateriellen Artefakten braucht es für die Arbeit in den privaten Räumlichkeiten den Zugang zu betrieblichen Daten und Informationen, was eine technische Infrastruktur voraussetzt, sodass diese Daten und Informationen mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und/oder Geschäftspartner*innen geteilt werden können. Dabei ist eine stabile Internet- sowie Netzwerkverbindung notwendig. In diesem Zusammenhang wird von den Logbuchschreiber*innen auch explizit von VPN-Verbindungen (virtuelle private Netzwerke) für geschützte Internetverbindungen berichtet.

Die Einträge zeigen, dass sich die Materialität durch den Ortswechsel im Bereich der Arbeit stark verändert hat. Deswegen bekommen der Kontakt und Austausch mit Kolleg*innen, die ebenfalls als Materialität angesehen werden, eine größere Bedeutung zugeschrieben. Generell zeigt sich, dass

⁵ Zur besseren Lesbarkeit werden Rechtschreib- und Grammatikfehler in den Zitaten ausgebessert, jedoch ohne, dass der Inhalt und die Aussage dieser grundlegend geändert werden.

die Nutzung von E-Mail als auch die PC-Nutzung an sich in der Pandemie stark zugenommen haben. Denn in vielen Fällen findet die Kommunikation nicht mehr persönlich, sondern überwiegend per Video, Telefon oder E-Mail statt. Zudem zeigt sich, dass zu Beginn der Pandemie durch die rasche Umstellung auf flexible Arbeitsformen in vielen Fällen neben Privaträumen auch private Endgeräte und Arbeitsmittel genutzt wurden bzw. aufgrund fehlender digitaler Infrastruktur seitens der Arbeitgeber*innen genutzt werden mussten.

Bezogen auf das Element *Kompetenz* zeigt sich eine gewisse Varianz zwischen den von den Logbuchschreiber*innen vorhandenen bzw. nicht-vorhandenen Kompetenzen. Die Einträge verdeutlichen, dass die Arbeit von zuhause besser wahrgenommen und bewertet wird, wenn das notwendige praktische Verständnis im Umgang mit IKT vorhanden ist. Doch auch wenn die notwendige Infrastruktur und die technischen Kompetenzen vorhanden sind, fällt vielen die Arbeit in den privaten Räumlichkeiten und ohne direkten Kontakt zu Kolleg*innen schwer.

Um sich zu motivieren, den Arbeitsalltag zuhause zu strukturieren und produktiv in den privaten Räumlichkeiten zu arbeiten, braucht es auch Fähigkeiten im Zusammenhang mit Selbstorganisation und -disziplin, um sich nicht zu viel durch private Angelegenheiten abzulenken, was nicht allen gelingt:

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

Neben einem gewissen technischen Know-How, welches für die Arbeit im Home-Office notwendig ist, benötigt es ebenso eine Anpassungsfähigkeit und Bereitschaft für Veränderungen, welche in unterschiedlichen Ausmaßen vorhanden sind, wie nachfolgend beschrieben:

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

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

Denn sowohl das Privatleben als auch der Arbeitsalltag müssen aufgrund der Pandemie neu strukturiert, organisiert und generell neue Routinen entwickelt werden. Dabei ist es wichtig, sich trotz fehlender räumlicher Distanz von der Arbeit abzugrenzen. Bei vielen stellt sich die Trennung von Arbeit und Privatleben als Schwierigkeit heraus, mit negativen Auswirkungen auf das eigene Wohlbefinden.

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

So sind es nicht nur fachliche bzw. technische sowie methodische Kompetenzen (z.B. Online-Moderation) welche für die Arbeit im Home-Office benötigt werden, sondern auch soziale und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit), sodass der Arbeitsalltag effizient gestaltet und die Arbeit in den privaten Räumlichkeiten gut ausgeübt werden kann.

Die Einträge zeigen, dass die Arbeit in den privaten Räumlichkeiten mit vielen neuen Herausforderungen einhergeht und nicht immer die dafür notwendigen Kompetenzen vorhanden sind. Vor allem zu Beginn der Corona-Pandemie wird von vielen Schwierigkeiten berichtet, wobei häufig auch berichtet wird, dass die entsprechenden Kompetenzen im Verlauf der Pandemie (im Untersuchungszeitraum) angeeignet wurden:

*„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.“ (Phase II, Logbuchschreiber*in 342).*

Das Element *Sinn* der Praktik „Home-Office“ besteht grundsätzlich darin, den Verpflichtungen der Erwerbsarbeit trotz Pandemie nachzugehen. Hier wird deutlich, dass neue Bedeutungen und Sinnzuschreibungen entstanden sind (z.B. der Schutz vor einer Infektion, die Einhaltung der Kontaktbeschränkungen und Sicherheitsabstände). Neben den gesetzlichen Empfehlungen sind es somit gesundheitliche und infektionsbezogene Gründe, die Arbeit von zuhause aus zu verrichten.

Wie Home-Office wahrgenommen und bewertet wird, ist sehr unterschiedlich und abhängig von den äußeren Umständen, den vorhandenen Kompetenzen und individuellen Arbeitsbedingungen. Die Arbeit in den privaten Räumlichkeiten wird dann als eher positiv wahrgenommen, wenn an einem ruhigen und technisch gut ausgestatteten Arbeitsplatz gearbeitet werden kann, gewisse Kompetenzen vorhanden sowie seitens der Arbeitgeber*innen ausreichend kommuniziert und unterstützend zur Seite gestanden wird. Teilweise wird auch davon berichtet, dass die Arbeit produktiver und fokussierter bzw. zumindest gleich effizient wie im Büro ausgeübt werden kann. Home-Office wird dann eher negativ bewertet, wenn aufgrund von Kindergarten bzw. Schulschließungen und Krankheitsfällen die eigenen Kinder oder enge Verwandte betreut werden müssen. Auch wenn die Arbeit von zuhause teilweise als positiv wahrgenommen wird, zeigt sich, dass die persönlichen Kontakte zu Kolleg*innen und der informelle sowie fachliche Austausch fehlen. Dabei beschreiben einige Logbuchschreiber*innen explizit, isoliert und einsam zu sein. Dennoch äußern viele den Wunsch, flexible Arbeitsmodelle mit Präsenzarbeit zu kombinieren, vor allem da die zeitliche Flexibilität und der Wegfall des Arbeitsweges als sehr positiv wahrgenommen werden:

*„Arbeiten funktioniert auch im Homeoffice. Da ich allein 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.“ (Phase II, Logbuchschreiber*in 203).*

4.2 Praktik 2: Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten

Die Praktik „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ mit mehr als 290 Einträgen handelt von verschiedenen Formen der Kommunikation über die räumliche Distanz und unter Anwendung von IKT. Hierbei handelt es sich um ein Bündel an unterschiedlichen Praktiken, darunter beispielsweise das Telefonieren, Versenden von E-Mails und die Durchführung von Videokonferenzen.

Die von den Logbuchschreiber*innen genannten notwendigen *materiellen Gegebenheiten* zur Ausübung der Praktik „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ sind ähnlich zu jenen der Praktik

„Home-Office“ und handeln überwiegend von der technischen Infrastruktur (z.B. stabilen Internetverbindung). Zudem werden explizit verschiedene Kommunikationsformate (z.B. Video- und Telefonkonferenzen, Telefonate und E-Mails) sowie unterschiedliche Hardware, Softwareprogramme und virtuelle Tools genannt. Während es viele dieser Kommunikationsformate und virtuellen Tools schon vor der Pandemie gab, ist die Nutzung dieser durch die Corona-Pandemie deutlich angestiegen (z.B. die Kommunikation via Telefon oder E-Mail). Für viele stellte die Nutzung spezifischer Kommunikationsformate (z.B. Videokonferenzsysteme) jedoch auch etwas Neues dar. Ebenso wurde aufgrund der Pandemie vermehrt auf verschiedene Online-Tools (z.B. virtuelle Kalender oder Aufgabenverwaltungsprogramme für Projektmanagement und zum Austausch oder zur Teamorganisation) zurückgegriffen:

*„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.“ (Phase I, Logbuchschreiber*in 197).*

Dabei werden von den Logbuchschreiber*innen nur vereinzelt explizite Online-Tools, wie Zoom, Skype, MS-Teams, Jitsi, Slack und Trello, genannt, welche wie E-Mails zu den immateriellen Artefakten zählen. Damit die unterschiedlichen digitalen Formate und Tools auch angewendet werden können, benötigen sie bestimmte materielle Artefakte (z.B. Telefon, PC, Laptop), welche auch schon vor der Pandemie regelmäßig verwendet wurden. Teilweise mussten neue technische Hilfsmittel (z.B. Kamera, Mikrofon, Headset) angeschafft werden.

Zur Ausübung der Praktik „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ benötigen die Logbuchschreiber*innen auch gewisse *Kompetenzen*, darunter technische Kompetenzen (z.B. zur Einrichtung und Installation von Hard- und Softwareprogrammen und dem effizienten Umgang von IKT im Allgemeinen).

*„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.“ (Phase I, Logbuchschreiber*in 133).*

Neben den notwendigen methodischen Kompetenzen, um zu wissen, welches digitale Tool für welchen Zweck am besten geeignet ist und wie dieses angewendet werden kann, bedarf es auch der Einhaltung gewisser Kommunikationsregeln (z.B. Stummschalten der Mikrofone in einer Videokonferenz, wenn selbst nicht gesprochen wird). Generell stellt sich die Kommunikation über digitale Medien teilweise als schwierig heraus:

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

Im Zuge der inhaltlichen Vorbereitung und Organisation sowie Moderation von virtuellen Meetings zeigt sich, dass teilweise methodische Kompetenzen fehlen:

*„Moderation von Teamtreffen aufgrund der digitalen Technik wird zu straffer Führung, es braucht noch viel Erfahrung und Ausprobieren.“ (Phase I, Logbuchschreiber*in 144).*

Dabei zeigt sich, dass im Laufe der Zeit gewisse Kompetenzen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Kommunikationsmitteln und -formaten entwickelt und ausgebaut wurden:

*„Vor einer Woche herrschte noch große Unsicherheit darüber, mittlerweile berichtet jede/r von ihren/seinen Erfahrungen und hat sich schon eine gewisse Expertise aufgebaut.“ (Phase I, Logbuchschreiber*in 186).*

Der Sinn und somit Grund zur Ausübung der Praktik liegt darin, die Erwerbsarbeit zum Zwecke des Infektionsschutzes dezentral, also meist von zuhause aus, auszuüben. Des Weiteren besteht der Sinn darin, trotz räumlicher Distanz mit Kolleg*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen in Kontakt zu bleiben, Informationen zu teilen und übermitteln zu können. Die gesetzlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie forcierten die Verbreitung der Praktik, da der physische Kontakt weitgehend eingeschränkt wurde. Deswegen wurden Teammeetings und Besprechungen überwiegend in die digitale Welt übertragen und per Video- oder Telefonkonferenzen durchgeführt. Jedoch wurden auch schon vor der Pandemie unterschiedliche Formate genutzt (wenn auch weniger intensiv), um sich beispielsweise in einer Gruppe besser abzustimmen und Inhalte sowie Informationen miteinander zu teilen. Während vor der Pandemie vorwiegend Arbeitsergebnisse digital geteilt wurden, sind es nun ganze Arbeitsprozesse und -inhalte, die digital organisiert und entwickelt werden müssen. IKT wurden jedoch nicht nur für formelle Angelegenheiten, sondern auch für den informellen Austausch (z.B. in Form von Online-Kaffeerunden, Online-Mittagstischen oder Online-Feierabendgetränk) genutzt.

Die Praktik wird generell sehr unterschiedlich bewertet. Einerseits werden virtuelle Konferenzen als zielführend und effizient beschrieben, da sie mit Zeitersparnis und teilweise besserer Fokussierung aufs Wesentliche einhergehen. Andererseits werden sie als ermüdend und anstrengend empfunden, insbesondere dann, wenn mehrere Videokonferenzen hintereinander ablaufen und somit viel Zeit vor dem Bildschirm verbracht wird, wodurch oftmals Konzentrationsschwierigkeiten auftreten. Die positiven Seiten des digitalen Austauschs bei gleichzeitiger Ermüdung durch eine Häufung in der Nutzung werden im folgenden Zitat ersichtlich:

*„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.“ (Phase I, Logbuchschreiber*in 18).*

Des Weiteren zeigt sich, dass die Praktik teilweise dann als stressig und anstrengend empfunden wird, wenn gewisse Kompetenzen zur effizienten Nutzung digitaler Tools fehlen. Bei einem Großteil der Logbuchschreiber*innen stellt sich zudem heraus, dass der persönliche Kontakt zu Kolleg*innen sehr fehle und die Nutzung digitaler Formate diesen nicht ersetzen könne.

4.3 Praktik 3: Präsenzarbeit

Die dritte Praktik „Präsenzarbeit“ weist 70 Einträge auf, wobei die Hälfte davon in der zweiten Erhebungsphase zu verzeichnen sind, wo erste Lockerungsmaßnahmen nach dem strengen Lockdown die Arbeit in den Diensträumlichkeiten teilweise wieder ermöglichte. Generell sind in dieser Praktik all jene Beschreibungen enthalten, welche in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber*innen stattfinden,

welches vor der Pandemie für die Mehrheit der Arbeitnehmer*innen der Arbeitsalltag darstellte. Aufgrund der gesetzlichen Maßnahmen war die Präsenzarbeit jedoch zu Beginn der Corona-Pandemie und somit innerhalb der ersten Erhebungsphase eher eine Ausnahme, sofern die Tätigkeit in den privaten Räumlichkeiten ausgeübt werden konnte.

Innerhalb der Praktik „Präsenzarbeit“ hat sich durch die Pandemie bzw. die gesetzlichen Maßnahmen eine neue *Materialität*, durchgesetzt, insbesondere Maßnahmen zum Infektionsschutz wie der Mund-Nasen-Schutz (MNS), Desinfektions- und Putzmittel am Arbeitsplatz, die zum Alltag geworden sind:

*„Es gibt wöchentlich Updates zu Arbeitsanweisungen, die aus den Maßnahmen im Corona-Arbeitsschutz abgeleitet wurden. Schutzmasken und Desinfektionsmittel sowie erhöhte Reinigungsfrequenz wurden zeitnah bereitgestellt.“ (Phase II, Logbuchsreiber*in 392).*

Neben den hygienischen Maßnahmen haben auch weitere gesetzliche Maßnahmen, wie die Einhaltung des 1,5 m Abstandes, den Arbeitsalltag grundlegend verändert. Zur Einhaltung der Kontaktreduktion wurden vermehrt Absprachen mit Kolleg*innen durchgeführt, um die Belegung der Büroräumlichkeiten zu reduzieren. Weiterhin wurden Besprechungen teilweise nach draußen verlagert, wenn in den Innenräumen die Abstandsregeln nicht eingehalten werden konnten und keine größeren Besprechungsräume vorhanden waren. Zur Einhaltung der (gesetzlichen) Schutzmaßnahmen wurden zudem Umbaumaßnahmen (z.B. neu errichtete Zwischenwände) vorgenommen.

Die für die Ausübung notwendigen und von den Logbuchsreiber*innen genannten *Kompetenzen* hängen stark mit den gesetzlichen Maßnahmen zusammen. Darunter beispielsweise die Kompetenz, die Vorschriften im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie am Arbeitsplatz zu kennen und zu wissen, wie diese angewendet werden können bzw. diese auch einzuhalten. Dabei zeigt sich, dass nicht immer das praktische Wissen vorhanden ist bzw. die neuen Maßnahmen erst verinnerlicht werden müssen:

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

Es werden nicht nur viele Unsicherheiten bezogen auf die neuen gesetzlichen Maßnahmen beschrieben und ob diese richtig eingehalten werden, sondern auch teils negative Bewertungen bezüglich des Corona-Managements im Allgemeinen im Zusammenhang mit der Arbeit.

Die von den Logbuchsreiber*innen genannten *Sinnzuschreibungen* bzw. Gründe, warum die Praktik „Präsenzarbeit“ den neuen gesetzlichen Vorgaben und Empfehlungen angepasst wird, sind unterschiedlich. Aus dem Datenmaterial lassen sich drei wesentliche Gründe erkennen. Erstens wird Home-Office als nicht so effizient wahrgenommen bzw. kann nicht so produktiv erfolgen. Dies vor allem durch eine fehlende (technische) Ausstattung sowie die Schwierigkeit, sich von zuhause aus zu organisieren und den Arbeitsalltag neu zu strukturieren. Hierzu zählen die Herausforderungen, sich in den privaten Räumlichkeiten zu konzentrieren, oder tätigkeitsbezogene Hindernisse. Zweitens sind Arbeitgeber*innen selbst organisatorisch nicht imstande, die Arbeitnehmer*innen ins Home-Office zu schicken, da die technischen Voraussetzungen fehlen:

*„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.“ (Phase I, Logbuchschreiber*in 158).*

Außerdem wird von einigen Arbeitgeber*innen Präsenzarbeit gewünscht, welches oftmals mit Unzufriedenheit seitens der Arbeitnehmer*innen einhergeht:

*„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 Kolleg*innen hat mir sehr gefehlt.“ (Phase II, Logbuchschreiber*in 442).*

Drittens fehlt im Home-Office der persönliche Austausch mit Kolleg*innen, sowohl formell als auch informell, und die Bedingungen für ein konzentriertes Arbeiten sind nicht immer gegeben:

*„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.“ (Phase II, Logbuchschreiber*in 422).*

5 Diskussion der Ergebnisse

Nach Darstellung des theoretischen Rahmens und der empirischen Ergebnisse des Handlungsfelds „Arbeit“ mit Fokus auf den veränderten Arbeitspraktiken wird nun auf die zu Beginn vorgestellten Forschungsfragen eingegangen.

Forschungsfrage 1: Welche sozialen Praktiken lassen sich aus dem Datenmaterial zum Handlungsfeld "Arbeit" identifizieren und wie werden Veränderungen dieser Praktiken durch die COVID-19 Pandemie wahrgenommen?

Es konnten drei Praktiken identifiziert und rekonstruiert werden in Bezug auf Erwerbsarbeit: „Home Office“, „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ sowie „Präsenzarbeit“. Auch wenn es die beiden Praktiken „Home-Office“ und „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ schon vor der Corona-Pandemie gab, so wurden sie in der Pandemie deutlich öfter ausgeübt. Hier entsprechen die Daten aus dem LdV anderen Erhebungen, die einen deutlichen Anstieg von Home-Office in der Pandemie verzeichnen (Brenke 2016, Wöhrmann et al. 2020, Statistisches Bundesamt 2021). Die Ergebnisse zeigen, dass sich die drei analysierten Praktiken stark gegenseitig bedingen. Beispielsweise ist die Praktik „Home-Office“ ohne die Praktik „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ nicht möglich. Nicht nur die gegenseitige Abhängigkeit wird deutlich, sondern auch, dass die einzelnen analysierten Praktiken sogenannte Praktikenbündel darstellen. So kann die Praktik „Home-Office“ nochmals unterteilt werden in „Organisation von Arbeit und Freizeit“ oder „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“. Letzteres kann wiederum in einzelne Kommunikationsformate (z.B. Telefonate führen, Videokonferenzen abhalten) gegliedert werden. Nach Analyse der einzelnen praxisthe-

oretischen Elemente wird ersichtlich, dass die beiden Praktiken „Home-Office“ und „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ einen gemeinsam geteilten Sinn aufweisen. Denn die Arbeit von zuhause und die vermehrte Nutzung digitaler Kommunikationsformate wird vor allem aufgrund der reduzierten Ansteckungsgefahr durchgeführt. Daneben ist der erhöhte Anteil an Arbeitnehmer*innen im Home-Office und die vermehrte Nutzung digitaler Formate auch auf die Schließung von Kindergärten und Schulen zurückzuführen, sodass trotz Betreuungspflichten die Arbeitsfähigkeit aufrecht erhalten bleiben kann. Die dritte Praktik „Präsenzarbeit“ ergibt sich aus den Grenzen bzw. der individuellen Schwierigkeiten der ersten beiden Praktiken im Zusammenspiel mit dem Verlauf der Rahmenbedingungen.

Die weitgehendste Veränderung hat sich in der Praktik „Home-Office“ mit der Umstellung von Präsenzarbeit auf die Arbeit von zuhause bzw. dezentraler Arbeit außerhalb des Unternehmens und unter Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ergeben. Diese grundlegende Änderung des Arbeitsortes geht nicht nur mit einer Änderung der dafür notwendigen materiellen Gegebenheiten einher, sondern hat auch direkten Einfluss auf das Element Kompetenz und somit auf die Fähigkeiten, welche zur Ausübung der Praktik benötigt werden. Zudem hat sich der Sinn und die Bedeutung in der Ausübung der Praktik verändert. Hier wird deutlich, dass die Arbeit in den eigenen vier Wänden vor allem zur Vermeidung einer Infektion und aufgrund der gesetzlichen Maßnahmen (z.B. Kontaktregelungen) ausgeübt wird. Dabei findet die Arbeit in den privaten Räumlichkeiten an verschiedenen Orten statt (z.B. im Wohnzimmer, Küche, Garten oder Arbeitszimmer). Zudem werden unterschiedliche Arbeitsmittel (z.B. Online-Dienste und eine stabile Netzwerkverbindung) benötigt.

Die Bedingungen für ein gut ausgestattetes Home-Office variieren sehr stark zwischen den Logbuchschreiber*innen. Durch die provisorisch eingerichteten Arbeitsplätze hat sich die notwendige Ausstattung in vielen Fällen als unzureichend herausgestellt. Teilweise konnten weder ergonomische noch technische Anforderungen erfüllt werden. Da viele Unternehmen auf den plötzlichen Umstieg nicht eingestellt waren und nicht über die notwendige Ausstattung verfügten, mussten oftmals private Endgeräte genutzt werden.

Die Umstellung auf flexible Arbeitsmodelle bzw. der Einsatz neuer Arbeitsmittel und die digitale Arbeitsweise hat die Notwendigkeit neuer Kompetenzen, vor allem technischer, aber auch methodischer und organisatorischer Natur, aufgezeigt. In diesem Zusammenhang sind eine gewisse Anpassungsfähigkeit sowie Bereitschaft zur Veränderung notwendig, um mit den neuen Herausforderungen des Home-Office umgehen zu können. Gezeigt hat sich, dass für viele die Entwicklung einer geeigneten (Arbeits-)Struktur, um die Arbeit nicht mit dem Privatleben zu vermischen, eine Schwierigkeit darstellt. Die Logbuchschreiber*innen konnten sich die dafür notwendigen Fähigkeiten (z.B. in Verbindung mit Selbstorganisation, Eigenverantwortung, Disziplin und Abgrenzungsfähigkeit) teilweise im Verlauf des Untersuchungszeitraums aneignen. Viele Logbuchschreiber*innen berichten im Zeitverlauf davon, sich an die dezentrale Arbeit gewöhnt und die anfangs aufgetretenen Schwierigkeiten überwunden zu haben, wodurch ein gewisser Kompetenzerwerb und -ausbau ersichtlich wird.

Generell wird die durch die Pandemie vermehrt durchgeführte Praktik „Home-Office“ sehr unterschiedlich bewertet. Die empirischen Ergebnisse spiegeln damit die in Kapitel 2.3.1 aufgeführten möglichen positiven und negativen Aspekte von Home-Office wider (vgl. Tabelle 3 und Tabelle 4), sind

aber in der Betrachtung noch spezifischer und geben ein differenziertes Bild davon, wie Vor- und Nachteile gleichzeitig wirken und sich beeinflussen. Während die freie Zeiteinteilung und die Zeiterparnis aufgrund des Wegfalls des Arbeitsweges sehr geschätzt wird, zeigt sich, dass der persönliche Kontakt und der formelle als auch informelle Austausch mit Kolleg*innen sehr fehle. Die Erwerbsarbeit von zuhause wird meist dann als positiv wahrgenommen und bewertet, wenn diese an einem ruhigen und gut ausgestatteten Arbeitsplatz erfolgen kann und die dafür notwendigen Kompetenzen entwickelt werden können bzw. die Bereitschaft zum Erlernen dieser vorhanden ist. Im Gegensatz dazu wird Home-Office meist dann mit negativen Gefühlen wie Erschöpfung verbunden, wenn dies nicht zutrifft oder parallel Betreuungspflichten ausgeübt werden müssen. Des Weiteren beschreiben manche Logbuchsreiber*innen, dass aufgrund der Pandemie generell schon viel Zeit zuhause verbracht wird, weshalb sie nicht auch noch in den privaten Räumlichkeiten arbeiten möchten. Die Akzeptanz bzw. Ablehnung flexibler Arbeitsmodelle ist somit abhängig von den individuellen Ausgangsbedingungen. Zeigt sich, welche materiellen Gegebenheiten unzureichend sind, welche Kompetenzen fehlen und wie sich die Sinnzuschreibungen zusammensetzen, kann dieses Wissen genutzt werden, um geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

Trotz allem wird in sehr vielen Logbucheinträgen das Interesse geäußert, auch in Zukunft den Büroalltag vor Ort mit flexiblen Arbeitsmodellen zu kombinieren. Die Logbuchsreiber*innen berichten teils von sehr positiven Erfahrungen und wünschen sich auch in Zukunft Home-Office in Form der alternierenden Telearbeit. Weiterhin schätzen die Logbuchsreiber*innen ihre Tätigkeit im häufig zunächst improvisierten Home-Office als nahezu gleich produktiv wie in Präsenzarbeit ein.

Bei der Praktik „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ hat sich der Einsatz von Online-Tools zur Aufgabenverwaltung und Arbeitsorganisation und der Einsatz von Videokonferenzen deutlich erhöht. Die Anforderungen an diese neuen Praktiken sind vielfältig und reichen bei Arbeitnehmer*innen von fehlenden Kontakten zu Kolleg*innen und steigenden Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen über steigenden Kommunikations- und Führungsaufwand, Datenschutzrichtlinien bei Arbeitgeber*innen bis hin zur Polarisierung digitaler Teilhabe und fehlenden gesetzlichen Rahmenbedingungen (Beermann et al. 2017, Arntz et al. 2019, Grunau et al. 2019, Clausen & Schramm 2021, Lott et al. 2021). Die Einträge zeigen, dass die Logbuchsreiber*innen sich entsprechend der veränderten materiellen Gegebenheiten neue Fähigkeiten und Kompetenzen angeeignet haben. Durch die Anwendung neuer Online-Dienste zur Aufgabenverwaltung sowie Arbeits- und Teamorganisation wurden bei dieser Praktik neue technische und methodische Kompetenzen notwendig. Die Logbuchsreiber*innen berichten von deutlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit verschiedenen Anwendungen zur virtuellen Zusammenarbeit. So ist beispielsweise nicht immer klar, welches digitale Tool für welchen Zweck am besten geeignet ist und wie dieses effizient eingesetzt werden kann. Dies verdeutlicht, dass ein gewisses technisches Verständnis zur Anwendung der unterschiedlichen Online-Tools notwendig ist (siehe auch Wiemers 2021).

Hinsichtlich des Elements Sinn bzw. der Bedeutung, warum die Praktik „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ durchgeführt wird, zeigt sich, dass sehr vielfältige Sinnzuschreibungen vorhanden sind und dem Einsatz diverser digitaler Formate unterschiedliche Bedeutungen zugewiesen werden. Digitale Formate kommen unter den Rahmenbedingungen der Pandemie als Ersatz für physische

Treffen nicht nur in der Arbeitswelt zur Anwendung, sondern auch für den privaten Austausch im beruflichen Kontext (Wiemers 2021). So findet sowohl ein formeller (z.B. Videokonferenz für Teambesprechungen, Online-Kooperationstools zum Teilen und Bearbeiten von Arbeitsprozessen und -inhalten) als auch ein informeller (z.B. gemeinsame Mittagspausen und Kaffeerunden) Austausch statt, wobei für letzteres digitale Formate als unzureichend beschrieben werden. Zudem stellt sich die Schwierigkeit heraus, die nonverbale Körpersprache über virtuelle Formate zu übertragen, wodurch die Kommunikation erschwert wird. Generell ist in der Pandemie die digitale Kommunikation stark angestiegen. Da die Online-Kommunikation jedoch mehr Aufmerksamkeit und Konzentration erfordert, wird in diesem Zusammenhang häufig von Ermüdung berichtet. Trotz der neuen Herausforderungen und Schwierigkeiten sind viele Logbuchschreiber*innen froh, über die technischen Möglichkeiten zu verfügen, um ihre Arbeit weiterhin ausführen zu können. Als weitere Vorteile werden beschrieben, dass Video-Konferenzen teilweise ergebnisorientierter sind und kürzer dauern als Präsenztermine.

Die Praktik „Präsenzarbeit“ wurde vor allem zu Beginn der Pandemie zum Schutz vor einer Ansteckung und zur Eindämmung der Pandemie weniger durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass schon innerhalb der zweiten Erhebungsphase wieder vermehrt im Büro gearbeitet wurde. Der Anstieg ist einerseits durch die ersten Lockerungsmaßnahmen zu erklären, welche es ermöglichten, zumindest wieder teilweise vor Ort zu arbeiten. Andererseits haben die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit den Praktiken „Home-Office“ und „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ dazu geführt, dass viele wieder auf die Arbeit vor Ort umgestiegen sind. Dies verdeutlicht, dass hier das Element Sinn bedeutend für die Ausübung bzw. Nicht-Ausübung ist. Die Praktik geht aufgrund der Coronapandemie mit neuen gesetzlichen Vorschriften und somit mit einer neuen Materialität als auch Kompetenzen wie Mund-Nasen-Schutz, Abstandsregeln, Lüften etc. einher. Die neuen Regelungen zum Schutz vor einer Ansteckung werden nicht von allen als positiv betrachtet. Es gibt auch Unsicherheit darüber, was getan werden darf und was nicht und ob die Vorschriften korrekt umgesetzt werden.

Die Praktik „Präsenzarbeit“ wird in der Pandemie trotz der Ansteckungsrisiken aus unterschiedlichen Gründen ausgeübt. Gewisse Tätigkeiten sind nicht von zuhause aus möglich (z.B. durch eine fehlende Ausstattung), und Home-Office gelingt nicht bei allen (z.B. aufgrund von zu viel Ablenkung). Weiterhin hatten Arbeitgeber*innen Vorbehalte gegenüber Home-Office (z.B. verminderte Produktivität) und wünschten die Arbeit vor Ort. Dies trifft seitens der betroffenen Logbuchschreiber*innen meist auf Unverständnis. Nicht zuletzt wird die Arbeit im Büro wiederaufgenommen, da physische Treffen und der persönliche Kontakt und Austausch mit Kolleg*innen sehr geschätzt werden und die Arbeit vor Ort mehr Normalität, Abwechslung und Struktur schafft. Letzteres ist dann von Bedeutung, wenn es schwerfällt, sich selbst zu organisieren und zu motivieren. Zudem, wenn in einem Einzelhaushalt gelebt wird und wenig soziale Kontakte gepflegt werden. Hier zeigt sich, dass die Arbeit vor Ort trotz der gesetzlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz auch das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen fördern kann, da sie dort weniger unter Isolation und Vereinsamung leiden. Somit lässt sich zusammenfassen, dass die Logbuchschreiber*innen v.a. in der Perspektive der Arbeitnehmer*innen mit Home-Office Erfahrungen mit einem neuen, flexiblen und dezentralen Arbeitsmodell gemacht haben und dessen Stärken und Schwächen kennengelernt haben. Trotz wichtiger Impulse für solche Arbeitsmodelle lässt sich die Arbeit vor Ort und der damit verbundene soziale Kontakt nicht vollständig durch Home-Office ersetzen.

Forschungsfrage 2: Welche sozial-ökologischen Nachhaltigkeitspotenziale bzw. Hemmnisse ergeben sich aus den veränderten Arbeitspraktiken?

Im Zusammenhang mit den vorgestellten Ergebnissen zeigt sich, dass die im theoretischen Teil aufbereiteten Chancen sowie Risiken flexibler Arbeitsmodelle anhand der Logbucheinträge teilweise belegt werden können (Beermann et al. 2017, Arntz et al. 2019, Grunau et al. 2019, Clausen & Schramm 2021, Lott et al. 2021). In den Logbucheinträgen wird vor allem die flexible Arbeitsgestaltung bei Home-Office als Vorteil herausgestellt, jedoch nur dann, wenn organisatorische (z.B. Arbeitsplatz, IKT) und personale Voraussetzungen (z.B. gewisse Eigenverantwortlichkeit, Selbstdisziplin) gegeben sind. Insbesondere zu Beginn der Pandemie stellte sich jedoch die Alltagsstrukturierung und Entgrenzung von Arbeit und Privatleben als Schwierigkeit heraus. Aus dem Datenmaterial wird zudem ersichtlich, dass viele im Home-Office das Gefühl haben, nicht produktiv genug zu arbeiten, wodurch oftmals ein schlechtes Gewissen einhergeht. Kann zuhause kein geeigneter Arbeitsplatz eingerichtet und keine neuen Arbeitsroutinen entwickelt werden, so ist die Ablenkung in den eigenen vier Wänden besonders störend. Die flexible Arbeitszeiteinteilung hat zudem bei manchen dazu geführt, dass am Abend oder am Wochenende gearbeitet wurde. Dies überwiegend dann, wenn innerhalb der regulären Arbeitszeiten Konzentrationschwierigkeiten aufgetreten sind (z.B. wenn aufgrund von Kindergarten- und Schulschließungen parallel die Kinder betreut werden mussten). Zudem wurde davon berichtet, dass teilweise deutlich mehr gearbeitet wird, da Freizeitangebote und der Kontakt zu Mitmenschen durch die gesetzlichen Regelungen stark eingeschränkt wurden. So stellt sich die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben in der Pandemie als schwierig heraus, welches zum Teil zur emotionalen Be- und Überlastung sowie Erschöpfung führte. Sind keine Betreuungspflichten vorhanden und die notwendigen Bedingungen sowie Kompetenzen für Home-Office vorhanden, so können die Logbuchschreiber*innen deutlich stärker von den Vorteilen flexibler Arbeitsmodelle (z.B. individueller Arbeitsrhythmus, konzentriertes Arbeiten ohne Unterbrechungen, selbstbestimmtere Arbeitsgestaltung) profitieren. Sie formulieren auch explizit den Wunsch, solch flexible Arbeitsmodelle für die Zukunft beizubehalten. Gleichzeitig wird beschrieben, dass der persönliche Kontakt im Home-Office sehr fehle und teilweise das Gefühl von Einsamkeit verstärke.

Als Orientierung für eine soziale, zukunftsfähige Gestaltung von Erwerbsarbeit wurde in Kapitel 2.3 das Konzept „Gute Arbeit“ eingeführt (Schmucker 2020). In den Logbucheinträgen und den rekonstruierten Praktiken lassen sich dazu mehrere Aspekte identifizieren. Die *Belastungen* durch Erwerbsarbeit haben im Rahmen der Pandemie tendenziell eher zugenommen, z.B. bei den Arbeitszeiten, bei der emotionalen Belastung aufgrund des eingeschränkten persönlichen Austausches und bei der körperlichen Belastung aufgrund der oft provisorisch eingerichteten Heimarbeitsplätze. Umgekehrt wird der Wegfall des Arbeitsweges wegen der Zeitersparnis positiv bewertet.

Einkommen und Beschäftigungssicherheit spielten bei der Rekonstruktion der Praktiken eine eher untergeordnete Rolle. Flexible Arbeitsmodelle haben dazu beigetragen, die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust aufgrund der Pandemie zu reduzieren, was sich in einigen Einträgen widerspiegelt. Dabei ist vielen bewusst, dass sie sich in einer privilegierten Position befinden. Bei den *Ressourcen* haben neue Praktiken wie Homeoffice die Möglichkeiten zur Gestaltung Guter Arbeit erweitert. Hervorzuheben ist hier eine Weiterentwicklung von Wissen und Können (Entwicklungsmöglichkeiten) durch die Nutzung von IKT und Umorganisation von Arbeit. Während dies zu Beginn der Pandemie teilweise

mit einer Überforderung einhergeht, wird durch die Beschreibungen im Zusammenhang mit Gewöhnung und Zufriedenheit deutlich, dass im Laufe der Zeit wurden hierfür neue Kompetenzen entwickelt und ausgebaut, was die Zufriedenheit erhöht. Bezüglich der Betriebskultur zeigen Logbucheinträge, dass Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen ein größeres Verständnis und Entgegenkommen für die individuelle Arbeitseinteilung aufbringen, beispielsweise wurden die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung bei Betroffenen von Kindergarten- und Schulschließungen gelockert. Zudem wurde am Ende von Teambesprechungen nach dem persönlichen Wohlbefinden gefragt, um sich gegenseitig in der oftmals schwierigen Situation zu unterstützen. Aufgrund dessen kann davon ausgegangen werden, dass innerhalb der Pandemie mehr Wertschätzung und Kollegialität (Betriebskultur) erfahren wurde. Der gesellschaftliche Beitrag (*Sinn*) ergibt sich durch die Ausführung der Praktik „Home-Office“ und dem damit einhergehenden solidarischen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie.

In der Fachliteratur wird davon ausgegangen, dass neue, flexible Arbeitsmodelle große Chancen für Beschäftigte bieten, um stärker autonom und auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmt zu arbeiten (Klös et al. 2016, BMAS 2017). Die Logbuchergebnisse zeigen für die identifizierten und analysierten Praktiken, dass dies selbst unter den schwierigen Bedingungen der Pandemie tatsächlich zutrifft. Hierbei wird insbesondere der Bereich der Ressourcen als Teil Guter Arbeit gefördert, was deutlich über die Mindeststandards menschenwürdiger Arbeit der ILO hinausweist (ILO 1999).

Forschungsfrage 3: Welche Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen können aus den Logbucheinträgen, insbesondere für eine zukunftsfähige Gestaltung des Home-Office, gezogen werden?

Die Ergebnisse zeigen, dass die Logbuchschareiber*innen positive und negative Erfahrungen mit Home-Office gemacht haben, wobei ein Teil der negativen Eindrücke insbesondere auf die krisenhafte Situation und die kurzfristige, weitreichende Umstellung ohne Vorbereitung zurückzuführen sind. Daher konnten positive Seiten flexibler Arbeitsmodelle (z.B. Zunahme an Autonomie und Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmer*innen) in der Pandemie nicht immer in vollem Ausmaß ausgeschöpft werden.

Aufgrund der Entwicklung neuer Organisationsstrukturen konnten Logbuchschareiber*innen mit den Herausforderungen des Home-Office (z.B. Abgrenzung von Arbeit und Freizeit) im Laufe der Zeit besser umgehen. Anderen fiel der Umstieg ins Home-Office leichter, da sie schon vor der Pandemie Erfahrungen mit der Arbeit von zuhause sammeln konnten und dementsprechend besser auf die abrupte Umstellung vorbereitet waren. In den meisten Fällen wurden jedoch erst durch die Pandemie Lernerfahrungen im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitsmodellen gemacht, wodurch oftmals anfängliche Schwierigkeiten und neue Herausforderungen aufgetreten sind. Trotz allem äußerten Logbuchschareiber*innen den Wunsch, nach der akuten Pandemie häufiger im Home-Office arbeiten zu können. Die dafür erforderlichen Voraussetzungen konnten viele aufgrund eigener Erfahrungen kennenlernen und ausprobieren. Bezogen auf die Arbeitsorganisation und die flexiblen Arbeitszeiten sind beispielsweise neue Ablauf- und Organisationsstrukturen für eine effiziente Arbeitsweise notwendig. Daneben sind IKT elementare Bestandteile von Home-Office, wofür entsprechende Kompetenzen entwickelt und ausgebaut werden müssen.

Zu Beginn der Pandemie bildeten die häufig unzureichende technische und räumliche Ausstattung sowie die fehlenden Kompetenzen für eigenverantwortliches und selbstorganisiertes Arbeiten besonders große Schwierigkeiten. Teilweise geht im Home-Office auch eine gewisse Unsicherheit einher, ob die Arbeit auch tatsächlich produktiv genug durchgeführt und allen Anforderungen gerecht wird. Letzteres stellt ein erhöhtes Stressrisiko dar.

Aufgrund dieser negativen Auswirkungen kann oder sollte die Arbeit vor Ort im Sinne Guter Arbeit nicht ausschließlich durch Home-Office und andere flexible Arbeitsmodelle ersetzt werden. Außerdem müssen die erforderlichen Arbeitsbedingungen und -strukturen für eine gute Arbeit im Home-Office gewährleistet werden können (z.B. verbindliche Vereinbarungen bezogen auf die Arbeitszeit und den Arbeitsumfang). Hier ist es wichtig, darauf zu achten, dass eine Trennung von Arbeit und Privatleben stattfinden kann, wodurch lange Arbeitszeiten, Überstunden und Wochenendarbeit vermieden und individuelle familiäre Umstände berücksichtigt werden. Des Weiteren sind Vereinbarungen im Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarungen bezüglich der physischen als auch technischen Ausstattung (z.B. was von Arbeitgeber*innen bereitgestellt werden muss) wichtig.⁶

Diese Veränderungen hin zu Guter Arbeit ergeben sich jedoch nicht von allein, sondern es braucht neben der Gewährleistung förderlicher Rahmenbedingungen auch einen kulturellen Wandel. Die Erfahrungen, welche in der Corona-Pandemie gemacht wurden, können dazu beitragen, solch kulturellen Wandel in der Arbeitswelt einzuleiten. Die Pandemie hat jedenfalls dazu geführt, dass die Vorbehalte gegenüber Home-Office seitens der Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen zumindest teilweise aufgehoben werden konnten. Auch auf Seiten der Arbeitgeber*innen müssen neue Kompetenzen entwickelt werden, damit virtuelle Zusammenarbeit und Führung auf Distanz gelingen können. Dabei stellt eine wichtige Aufgabe die Sicherstellung des fachlichen Austauschs dar, ohne dass das soziale Miteinander darunter leidet.

Insgesamt zeigt das Datenmaterial, welche Schwierigkeiten bei der Veränderung der Arbeitspraktiken und -routinen, die durch die Corona-Pandemie erzwungen wurden, aufgetreten und welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für flexible Arbeitsmodelle wie Home-Office notwendig sind. Auch wenn die abrupten Veränderungen in der Erwerbsarbeit viele Herausforderungen mit sich gebracht haben, ist zu erkennen, in welchen Bereichen zukünftig Handlungsbedarf besteht und wie durch neue Arbeitsmodelle ein Beitrag zu Guter Arbeit geleistet werden kann. In den Logbucheinträgen gibt es einzelne Hinweise darauf, dass die Bewertung von Homeoffice in der Corona-Pandemie von der sozio-ökonomischen Lage der Arbeitnehmer*innen abzuhängen scheint und für bestimmte, eher privilegierte Gruppen weitere Vorteile schaffen kann. Weiterhin fällt auf, dass trotz größter Schwierigkeiten die Umstellung vieler Arbeitsverhältnisse unter Corona-Bedingungen auf Homeoffice gelungen zu sein scheint, während es in sehr vielen anderen, nicht ökonomisierten Bereichen der Gesellschaft große Schwierigkeiten gab, sozialen Austausch und gemeinschaftliches Leben aufrecht zu erhalten (Selleneit 2021, Wiemers 2021). Welcher Aufwand dafür bei der Erwerbsarbeit betrieben werden musste, lässt sich anhand der beschriebenen Praktiken gut nachvollziehen als Basis für weitere Untersuchungen.

⁶ Als Grundlage zur Entwicklung verbindlicher Vereinbarungen können die gesetzlichen Vorschriften der Telearbeit dienen

6 Fazit und Schlussfolgerung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit den Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt aufgrund der Corona-Pandemie. Dabei wird ein besonderer Fokus auf die abrupte und breite Umstellung auf Home-Office gelegt. Es werden Potenziale und Grenzen dieser veränderten Arbeitspraktiken hinsichtlich Guter Arbeit diskutiert. Die empirischen Daten stammen aus der bürgerwissenschaftlichen Tagebuchstudie „Logbuch der Veränderungen“ der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE). Die Ergebnisse basieren auf 711 Einträgen aus dem Handlungsfeld „Arbeit“. Nach Analyse des vielfältigen Datenmaterials anhand der Praxistheorie konnten drei soziale Praktiken identifiziert werden: 1) „Home-Office“, 2) „Digitale Kommunikation und digitales Arbeiten“ und 3) „Präsenzarbeit“.

Es konnte gezeigt werden, dass die Veränderungen innerhalb der Erwerbsarbeit (mit Fokus auf die Büroarbeit) zu Beginn der Pandemie zu vielen Schwierigkeiten geführt haben und neue Arbeitsroutinen entwickelt werden mussten, um auch im Home-Office konzentriert und produktiv arbeiten zu können. Durch den vermehrten Einsatz von IKT musste nicht nur ein technisches Verständnis neu erlangt, sondern auch organisatorische und methodische Fähigkeiten angeeignet werden. Im Verlaufe der Pandemie konnten Logbuchschreiber*innen entsprechende Kompetenzen entwickeln und ausbauen, wodurch die Arbeit von zuhause besser strukturiert und organisiert werden konnte und Vorteile der erhöhten Flexibilität deutlich wurden.

Aufgrund der verschiedenen Voraussetzungen der Logbuchschreiber*innen wurde das Home-Office sehr unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Teilweise wird von einem erhöhten Stress berichtet, vor allem dann, wenn eine Doppelbelastung im Zusammenhang mit Betreuungspflichten zu bewältigen war. Doch auch hier wünschten sich Logbuchschreiber*innen kombinierte Modelle aus Präsenzarbeit und Home-Office. Aufgrund des eingeschränkten persönlichen Kontakts und (informellen) Austauschs im Home-Office sprechen sie sich für Mischformen aus.

In Bezug auf „Gute Arbeit“ und soziale Nachhaltigkeit ist insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entscheidend. Hierfür sollten unterstützende Rahmenbedingungen entwickelt und etabliert werden, sodass die Vorteile neuer, flexibler Arbeitsmodelle besser zur Geltung kommen. Wichtige Faktoren sind unter anderem die physische und technische Ausstattung, verbindliche Vereinbarungen bezüglich der Arbeitszeit und des Arbeitsumfangs, Konzepte zur Förderung der notwendigen Kompetenzen, die Entwicklung neuer Formate zur Förderung sozialer Interaktion und die Etablierung einer auf Vertrauen aufbauenden Führungskultur. Welche gesetzlichen Vorschriften und arbeitsorganisatorische Instrumente hierfür hilfreich sind, sollte weiter erforscht werden.

Abschließend ist festzuhalten, dass die Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt bzw. die Möglichkeiten von Home-Office für gute Arbeit aufgrund der COVID-19-Krise nicht in vollem Ausmaß ausgeschöpft werden konnten. Vor allem durch die gesetzlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie (z.B. Kontaktbeschränkungen), konnte das Privatleben nicht ausreichend von der Arbeit abgegrenzt werden. Dies ist jedoch notwendig, um negative Aspekte (u.a. Vereinsamung, erhöhtes Stressrisiko) zu verringern und die positiven Seiten hervorzuheben. Doch trotz der erschwerten Verhältnisse und anfänglichen Schwierigkeiten hat sich gezeigt, dass viele positive Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsformen gemacht werden konnten und bei mehreren Logbuchschreiber*innen der Wunsch besteht, auch in Zukunft zumindest teilweise im Home-Office zu arbeiten.

Literatur

- Alaszewski A (2005) Using diaries for social research. Thousand Oaks: SAGE Publications (Introducing Qualitative Methods). Online verfügbar unter <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10218111>, abgerufen am 10.06.2022..
- Antoni-Komar I (2013) Wege zum nachhaltigen Ernährungskonsum. Haushalt in Bildung & Forschung 2(3): 59–73. Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/348751049_Wege_zum_nachhaltigen_Ernahrungskonsum, abgerufen am 11.04.2022.
- Arnold D, Steffes S, Wolter S (2015) Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Forschungsbericht 460. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und Universität Köln. Nürnberg.
- Arntz M, Yahmed Sarra B, Berlingieri F (2019) Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages. ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Mannheim (Discussion Paper, 19-015).
- Balzer Yvonne, Bessing S, Fortmann HR, Kuder E, Osterholt D, Rathe C, Scheunemann Y (2016) Arbeiten 4.0. Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitswelt von morgen. Hg. v. Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW). Düsseldorf. Online verfügbar unter https://www.bvdw.org/fileadmin/bvdw/_membercontent/staging/news/72d71eed4b751eccd31e733a36bd46a_01.pdf, abgerufen am 10.06.2022.
- Barth T, Jochum G, Littig B (2018) Nachhaltige Arbeit - die sozial-ökologische Transformation der Arbeitsgesellschaft befördern. In: GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society 27(1): 127-131(5). DOI: <https://doi.org/10.14512/gaia.27.1.7>
- Bartlett R, Milligan C (2015) Practical issues with diary techniques: Design and analysis. In: Bartlett R, Milligan C (Hrsg.) What is Diary Method?: Bloomsbury Academic, S. 29–50.
- Beermann B, Amlinger-Chatterjee M, Brenscheidt F, Gerstenberg S, Niehaus M, Wöhrmann A (2017) Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken, Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- BMAS (2017) Weißbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a883-weissbuch.html>, abgerufen am 30.05.2022.
- Bolger N, Davis A, Rafaeli E (2003) Diary methods: capturing life as it is lived. Annual Review of Psychology 54: 579–616. DOI: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145030.
- Bonin H, Eichhorst W, Kaczynska J, Kümmerling A, Rinne U, Scholten, Steffes S (2020) Kurzexpertise. Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Hg. v. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Forschungsbericht, 549). Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>, abgerufen am 10.06.2022.

- Bremer C (1998) Formen und Voraussetzungen der Telearbeit. In: Brill A, de Vries M (Hrsg.) Virtuelle Wirtschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 120–136.
- Brenke K (2016) Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht Nr. 5/2016. DIW Berlin - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (5): 95-106. Online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf, abgerufen am 30.05.2022.
- Bundesamt für Justiz (2004) Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) § 1 Ziel, Anwendungsbereich. ArbStättV. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv_2004/__1.html, abgerufen am 30.05.2022.
- Carstensen T (2020) Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, S. 1–11. DOI: 10.1007/s41449-020-00213-y.
- Clausen J, Schramm S (2021) Klimaschutzpotenziale der Nutzung von Videokonferenzen und Homeoffice. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Geschäftsreisenden. Hg. v. Borderstep Institut für Innovation und Nachhaltigkeit gemeinnützige GmbH. Online verfügbar unter https://www.borderstep.de/wp-content/uploads/2021/02/AP3-5_Repraesentativbefragung-11-02-2021.pdf, abgerufen am 10.06.2022.
- Corsini F, Laurenti R, Meinherz F, Appio F, Mora L (2019) The Advent of Practice Theories in Research on Sustainable Consumption: Past, Current and Future Directions of the Field. Sustainability 11(2): 341. DOI: 10.3390/su11020341.
- DGUV (2016) Neue Formen der Arbeit Neue Formen der Prävention. Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. Berlin. Online verfügbar unter <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3112>, abgerufen am 30.05.2022.
- Einbock S (2022) Telearbeit und Home-Office – was Arbeitnehmer und Arbeitgeber dabei beachten sollen. Fachanwalt.de, 2022. Online verfügbar unter <https://www.fachanwalt.de/magazin-arbeitsrecht/telearbeit-home-office#besondereheiten-der-telearbeit>, abgerufen am 30.05.2022.
- Evans D, McMeekin A, Southerton D (2012) Sustainable consumption, behaviour change policies and theories of practice. COLLeGIUM 12: 113–129. Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/282718278_Sustainable_consumption_behaviour_change_policies_and_theories_of_practice, abgerufen am 11.01.2021.
- Finke P (2014) Citizen science. Das unterschätzte Wissen der Laien. Unter Mitarbeit von Ervin Laszlo. Deutsche Erstausgabe. oekom verlag, München.
- Föllmer M (2020) Arbeitsorganisation. Homeoffice einrichten für zufriedenstellende und sichere Arbeit. business-wissen.de, 2020. Online verfügbar unter <https://www.business-wissen.de/artikel/arbeitsorganisation-homeoffice-einrichten-fuer-zufriedenstellende-und-sichere-arbeit/>, abgerufen am 10.06.2022.

- 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. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 13). Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>, abgerufen am 10.06.2022.
- Gajendran RS, Harrison DA (2007) The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *The Journal of applied psychology* 92(6): 1524–1541. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1524.
- Gläser J, Laudel G (2010) Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Lehrbuch. 4. Aufl., VS Verlag, Wiesbaden.
- Grunau P, Ruf K, Steffes S, Wolter S (2019) Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 11).
- Hahnle M (2021) Der Anstieg des Homeoffice während der Corona-Pandemie. Potenziale und Grenzen der veränderten Arbeitspraktiken und Arbeitsbedingungen in Anbetracht der Nachhaltigkeit. Masterarbeit. Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde, Eberswalde.
- Hand M, Shove E, Southerton D (2005) Explaining Showering: A Discussion of the Material, Conventional, and Temporal Dimensions of Practice. *Sociological Research Online* 10(2): 101–113. DOI: 10.5153/sro.1100.
- Hildebrandt E (2003) Arbeit und Nachhaltigkeit. Wie geht das zusammen? In: Linne G, Schwarz M (Hrsg.). *Handbuch Nachhaltige Entwicklung. Wie ist nachhaltiges Wirtschaften machbar?* Leske + Budrich, Opladen, S. 381–393.
- Hlubucek L (2016) Kritische Lebensereignisse als Potential für biographische Lernprozesse. Lernprozesse im Kontext eines nicht bestandenen Führungskräfte-Assessment-Centers. Dissertation. Justus-Maximilians-Universität Würzburg, Würzburg. Philosophische Fakultät III.
- Hofmann J, Piele A, Piele C (2020) Arbeiten in der Corona-Pandemie. Auf dem Weg zum new normal. Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO. Online verfügbar unter <https://www.total-e-quality.22>, abgerufen am 10.06.2022.
- ILO (1999) Decent work. Report of the Director-General. Geneva: International Labour Office (Report / International Labour Conference, Sess. 87,1). [de/media/uploads/iao_arbeiten_in_der_corona_epidemie.pdf](https://www.ilo.org/public/medialibrary/publications/ilo_arbeiten_in_der_corona_epidemie.pdf), abgerufen am 10.06.20
- Initiative D21 e.V. (2020) D21-Digital-Index 2019/ 2020. Wie digital ist Deutschland? Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft. 1. Auflage. Berlin: Initiative D21 (D21-Digital-Index). Online verfügbar unter https://initiated21.de/app/uploads/2020/02/d21_index2019_2020.pdf, abgerufen am 10.06.2022.

- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2020) Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Berlin. Online verfügbar unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++6bbbd7ec-0c7f-11eb-8fc7-001a4a160123>, abgerufen am 28.06.2022.
- Jaeger-Erben M, Offenberger U (2014) A Practice Theory Approach to Sustainable Consumption. *GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society* 23(3): 166–174. DOI: 10.14512/gaia.23.S1.4.
- Jäger-Erben M (2010) Zwischen Routine, Reflektion und Transformation – die Veränderung von alltäglichem Konsum durch Lebensereignisse und die Rolle von Nachhaltigkeit. eine empirische Untersuchung unter Berücksichtigung praxistheoretischer Konzepte. Dissertation. Fakultät VI Planen Bauen Umwelt, Berlin.
- Jochum G, Barth T, Brandl T, Cardenas Tomazic A, Hofmeister S, Littig B, Matuschek I, Stephan U, Warsewa G (2019) Sustainable Work – The social-ecological transformation of the working society (2nd revised version). Position paper of the Working Group “Sustainable work” of the German Committee Future Earth. Hamburg.
- Jochum G, Barth T, Brandl S, Tomažič AC, Hofmeister S, Littig B, Matuschek I, Ulrich S, Warsewa G (2020) "Nachhaltige Arbeit: Eine Forschungsagenda zur sozial-ökologischen Transformation der Arbeitsgesellschaft" *Arbeit* 29(3-4): 219-233. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2020-0016>
- Klös H-P, Rump J, Zibrowius M (2016) Die neue Generation. Werte, Arbeitseinstellungen und unternehmerische Anforderungen. Roman Herzog Institut e.V. (Diskussion, Nr. 29), München.
- Knuth C (2020) Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Datenschutz: Was Mobilarbeit von Homeoffice unterscheidet. HAUFE, 2020. Online verfügbar unter https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitsrecht-was-mobilarbeit-von-homeoffice-unterscheidet_76_498118.html, abgerufen am 30.05.2022.
- Kodzo J (2022) Corona. Wie verlief der erste Lockdown in Deutschland? *WirtschaftsWoche*, 2022. Online verfügbar unter <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/corona-wie-verlief-der-erste-lockdown-in-deutschland/26853384.html>, abgerufen am 30.05.2022.
- König B, Nölting B, Crewett W, Demele U (2022) Methode und Meta-Daten zur bürgerwissenschaftlichen Studie "Logbuch der Veränderung". Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 3/22). <https://doi.org/10.57741/opus4-277>
- 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. DOI: 10.1080/09585192.2017.1289548.
- Kunze F, Hampel K, Zimmermann S (2020) COVID-19 und soziale Ungleichheit – Thesen und Befunde. Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Universität Konstanz (Policy Paper, 2).
- Larsen J (2017) The making of a pro-cycling city: Social practices and bicycle mobilities. *Environmental Planning A* 49(4): 876–892. DOI: 10.1177/0308518X16682732.

- Littig B (2016) Lebensführung revisited. Zur Aktualisierung eines Konzepts im Kontext der sozial-ökologischen Transformationsforschung. Sociological Series (116). Online verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/50021>, abgerufen am 07.10.2020.
- Lott Y, Ahlers E, Wenckebach J, Zucco A (2021) Recht auf mobile Arbeit. – warum wir es brauchen, was es regeln muss. Hans-Böckler-Stiftung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Düsseldorf (Policy Brief, 55).
- Mayring P, Huber GL, Gürtler L, Kiegelmann M (2007) Mixed Methodology in Psychological Research: BRILL.
- Meuser M, Nagel U (2002) ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Bogner A, Littig B, Menz W (Hrsg.) Das Experteninterview. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 71–93.
- Meuser M, Nagel U (2009) Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel S, Pickel G, Lauth H-J, Jahn D (Hrsg.) Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 465–479.
- Müller J, Kurzmann A, Castellon-Gutierrez B, Neyer AK (2021) Erfolgsfaktor Gute Arbeit 4.0: Anwendungsfall digital vernetzte Geschäftsmodelle. HR Insights, Vol. 3. DOI: <http://dx.doi.org/10.25673/37260.2>
- Nettleton S, Green J (2014) Thinking about changing mobility practices: how a social practice approach can help. *Sociology of Health & Illness* 36(2): 239–251. DOI: 10.1111/1467-9566.12101.
- Pentzold C (2015) Praxistheoretische Prinzipien, Traditionen und Perspektiven kulturalistischer Kommunikations- und Medienforschung. *M&K* 63(2): 229–245. DOI: 10.5771/1615-634x-2015-2-229.
- Reckwitz A (2002) Toward a Theory of Social Practices. A Development in Culturalist Theorizing. *European Journal of Social Theory* 5(2): 243–263.
- Reckwitz A (2003) Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken / Basic Elements of a Theory of Social Practices. *Zeitschrift für Soziologie* 32(4): 282–301. DOI: 10.1515/zfsoz-2003-0401.
- Reckwitz A (2004) Die Reproduktion und die Subversion sozialer Praktiken. Zugleich ein Kommentar zu Pierre Bourdieu und Judith Butler. In: Hörning KH, Reuter J (Hrsg.): *Doing Culture*. Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis. Bielefeld: transcript, S. 40–54. Online verfügbar unter <https://www.transcript-verlag.de/978-3-89942-243-6/doing-culture/>, abgerufen am 11.01.2021.
- Schäfer H (2017) Praxistheorie als Kulturosoziologie. In: Moebius S, Nungesser F, Scherke K (Hrsg.): *Handbuch Kulturosoziologie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 1–22.
- Schäfer J (2022) Mobile Arbeit Gesetz: Erhalten Arbeitnehmer einen Anspruch auf Homeoffice? Stand 05.Mai 2022, Online verfügbar unter <https://www.e-recht24.de/artikel/arbeitsrecht/12409-homeoffice-gesetz.html>, abgerufen am 19.12.2022.

- Schatzki TR (1996) Social practices. A Wittgensteinian approach to human activity and the social. Digitally printed version, paperback re-issue. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schmucker R (2020) Decent Work. sozialpolitik.ch 2020 (2): Artikel 2.2. DOI: 10.18753/2297-8224-157.
- Schwemmler, M, Wedde P (2012) Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen. Hg. v. Friedrich Ebert Stiftung. Bonn. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/akademie/09324.pdf>, angerufen am 10.06.2022.
- Seidl D, van Aaken D (2007) Praxistheorie vs. Systemtheorie: Alternative Perspektiven der Beratungsforschung. Arbeit 16(3): 177–190. DOI: 10.1515/arbeit-2007-0303.
- Selleneit T (2021) Solidarität während der Corona-Pandemie – Praxistheoretische Analyse individueller Verhaltensänderungen. Masterarbeit. Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde, Eberswalde. Fachbereich Wald und Umwelt. <urn:nbn:de:kobv:eb1-opus-3223>
- Shove E, Pantzar M, Watson M (2012) The dynamics of social practice. Everyday life and how it changes. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: Sage.
- Southerton D, Welch D (2015) Rethinking the role of individuals' behaviours in sustainable consumption. Living With Environmental Change. Policy and Practice Notes (21). Online verfügbar unter <https://nerc.ukri.org/research/partnerships/ride/lwec/ppn/ppn21/>, abgerufen am 29.09.2020.
- Spaargaren G (2011) Theories of practices: Agency, technology, and culture. Global Environmental Change 21(3): 813–822. DOI: 10.1016/j.gloenvcha.2011.03.010.
- Spurling N, McMeekin A, Shove E, Southerton D, Welch D (2013) Interventions in practice: re-framing policy approaches to consumer behaviour. Sustainable Practices Research Group Report.
- Statistisches Bundesamt (2021) Qualität der Arbeit. Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html>, abgerufen am 30.05.2022.
- UNDP (United Nations Development Programme) (2015) Bericht über die menschliche Entwicklung 2015: Arbeit und menschliche Entwicklung. Berliner Wissenschaftsverlag, Berlin.
- Voß GG (1998) Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31: 473–487.
- Wagner T (2020) Ein Drittel leidet in Corona-Krise unter Angst und Überreizung. Online verfügbar unter <https://industrie.de/coronavirus/ein-drittel-leidet-in-corona-krise-unter-angst-und-ueberreizung/>, abgerufen am 30.05.2022.
- Watson M (2012) How theories of practice can inform transition to a decarbonised transport system. Journal of Transport Geography 24: 488–496. DOI: 10.1016/j.jtrangeo.2012.04.002.

- Westermayer T (2006) Review: Hörning, K. und Reuter, J. (Hrsg.) (2004). Doing Culture. Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis. Forum: Qualitative Sozialforschung 7 (2). Online verfügbar unter <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/120/249>, abgerufen am 09.10.2020.
- Westheide R (2020) Homeoffice in der Coronakrise: Modell für die Zukunft? Empirische Ergebnisse – Grundlagen für die Gestaltung, Saarbrücken. Online verfügbar unter https://www.best-saarland.de/fileadmin/user_upload/Themen/Homeoffice-Umfrage/Homeoffice-2020_Bericht_final.pdf, abgerufen am 30.05.2022.
- Wiemers H (2021) Information und Kommunikation im Wandel – die Entwicklung digitaler Kompetenzen während der Coronapandemie. Masterarbeit. Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde, Eberswalde. [urn:nbn:de:kobv:eb1-opus-3218](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:kobv:eb1-opus-3218)
- Wöhrmann AM, Backhaus N, Tisch A, Michel A (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte. 1. Aufl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund. Online verfügbar unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F2452.html>, abgerufen am 28.06.2022.
- Zukunftsinstitut (2021) Die Megatrends. Online verfügbar unter <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/>, abgerufen am 30.05.2022.

Bisher veröffentlichte Diskussionspapiere des Forschungszentrums [NTT]

- Nr. 1 / 22 Göttert T, König B, Nölting B, Roose I, unter Mitarbeit von Crewett W, Demele U, Fritz H (2022) Konzeptpapier – Perspektiven auf Nachhaltigkeitstransformation und -transfer an der HNEE. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 1/22). <https://doi.org/10.57741/opus4-224>
- Nr. 2 / 22 Roose I, Nölting B, König B, Demele U, Crewett W, Georgiev G, Göttert T unter Mitarbeit von Hobelsberger C (2022) Nachhaltigkeitstransfer – ein Konzept für Wissenschafts-Praxis-Kooperationen. Eine empirische Potentialanalyse am Beispiel der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 2/22). <https://doi.org/10.57741/opus4-272>
- Nr. 3 / 22 König B, Nölting B, Crewett W, Demele U (2022) Methode und Meta-Daten zur bürgerwissenschaftlichen Studie „Logbuch der Veränderungen“. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 3/22). <https://doi.org/10.57741/opus4-277>
- Nr. 4 / 22 Gutsohn A, Selleneit T, König B, Nölting B (2022) Solidarität und solidarisches Verhalten in der Corona-Pandemie. Ergebnisse aus dem „Logbuch der Veränderungen“. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 4/22). <https://doi.org/10.57741/opus4-360>
- Nr. 5 / 22 Gutsohn A, Wiemers H, König B, Nölting B (2022) Information, Kommunikation und die Entwicklung digitaler Kompetenzen in der Corona-Pandemie. Ergebnisse aus dem „Logbuch der Veränderungen“. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 5/22). <https://doi.org/10.57741/opus4-368>
- Nr. 6 / 22 Selleneit T, Verdugo-Raab D, Kipp S, Sprenger D, König B (2022) Sozioökonomische und ökologische Bewertung des Einsatzes von Kunststofffolien im Spargelanbau in Deutschland und daraus resultierende Handlungsempfehlungen. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 6/22). <https://doi.org/10.57741/opus4-376>

- Nr. 7 / 23 Stahl JK, König B, Gutschon A (2023) Die Natur in der Krise? Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf das Verhältnis zwischen Mensch und Natur in Deutschland. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 7/23). <https://doi.org/10.57741/opus4-406>
- Nr. 8 / 23 Currie B, Göttert T (2023) The value of photography in science and education - Photography through the lens of two scholars. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 8/23). <https://doi.org/10.57741/opus4-636>
- Nr. 9 / 23 Göttert T, Hobelsberger C, König B, Nölting B, Roose I (2023) Kartierung von Nachhaltigkeitstransfer? Entwicklung einer Methode zur Sichtbarmachung von Nachhaltigkeitstransferaktivitäten. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 9/23). <https://doi.org/10.57741/opus4-666>
- Nr. 10 / 23 Gutschon A, Hahnle M, König B, Nölting B (2023) Veränderte Arbeitspraktiken und –bedingungen in der Corona-Pandemie – Ergebnisse aus dem „Logbuch der Veränderungen“. Eberswalde: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer, Nr. 8/23). <https://doi.org/10.57741/opus4-788>

Diskussionspapier-Reihe Nachhaltigkeitstransformation & Nachhaltigkeitstransfer

Herausgegeben vom Forschungszentrum
[Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer]

Das Forschungszentrum [Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer] ist eine wissenschaftliche Einrichtung der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE), gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg. Ziel des Forschungszentrums ist die wissenschaftliche Fundierung und Schärfung des Konzeptes Nachhaltigkeitstransfer und ein substanzieller wissenschaftlicher Beitrag zur Nachhaltigkeitstransformation. Die vielfältigen Aktivitäten der HNEE in diesen Bereichen sollen durch das Forschungszentrum exemplarisch selbst erforscht, empirisch erfasst, analytisch gebündelt, sichtbar gemacht und konzeptionell weiterentwickelt werden. Damit soll die HNEE in die Lage versetzt werden, ihre Rolle in der Nachhaltigkeitstransformation hochschul- und fächerübergreifend besser zu verstehen und ihre Beiträge entsprechend zu positionieren.

Adresse:

Hochschule für nachhaltige Entwicklung
Forschungszentrum [Nachhaltigkeit – Transformation - Transfer]
Schicklerstr. 5, D-16225 Eberswalde, Germany
www.hnee.de/forschungszentrumNTT

DOI: <https://doi.org/10.57741/opus4-788>



**Hochschule
für nachhaltige Entwicklung
Eberswalde**

Forschungszentrum
Nachhaltigkeit – Transformation – Transfer