



3-99 Digitales Arbeiten in der Krise

Für eine gender- und diversitätsfreundliche Homeofficekultur

Forschungsprojekt zur Situation von Arbeitnehmenden im Homeoffice und Empfehlungen für Unternehmen, den passenden Weg für eine gender- und diversitätsfreundliche „neue“ digitale Arbeitskultur zu finden.

Eine Studie im Auftrag von Digifonds – Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien

ISBN: 978-3-7063-0947-9



Impressum Autorinnen Beatrix Hausner/ÖGUT, Elif Gül/Universität Wien

Für den Inhalt verantwortlich Monika Auer/Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik ÖGUT

Hollandstraße 10/46, A-1020 Wien Tel +43.1.315 63 93 Fax +43.1.315 63 93-22 Email office@oegut.at Web www.oegut.at

3-99 Digitales Arbeiten in der Krise

Für eine gender- und diversitätsfreundliche Homeofficekultur

Autorinnen:

Beatrix Hausner, Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Elif Gül, Universität Wien

Unter der Mitarbeit von:

Samira Karner, Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Janne Wanner, Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Astrid Reinprecht, Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Wien, Februar 2023

Inhaltsverzeichnis

DANKSAGUNG	3
KURZZUSAMMENFASSUNG	4
1. EINLEITUNG	4
2. FORSCHUNGSSTAND	5
3. FORSCHUNGSDESIGN/METHODIK	11
3.1. SAMPLING	12
3.2. AUFBAU EINES KERNTAMS	13
4. QUANTITATIVE ANALYSE	13
4.1. DEMOGRAPHISCHE DATEN	14
4.2. ERGEBNISSE	15
4.2.1. Arbeitssituation und Personalverantwortung.....	15
4.2.2. Homeoffice-Situation und Unterstützung.....	16
4.2.3. Arbeitszeitreduktion und Sonderbetreuungszeiten.....	17
4.2.4. Kinderbetreuung	17
4.2.5. Konzentration am Arbeitsplatz.....	18
5. QUALITATIVE ANALYSE	19
5.1. INTERVIEWS	19
5.2. FOKUSGRUPPEN.....	21
5.3 ERGEBNISSE	22
5.3.1. Umsetzung von Homeoffice.....	22
5.3.2. Unterschiede zur Arbeit im Büro.....	24
5.3.3. Sichtbare Ungleichheiten	26
5.4. ZUSAMMENFASSUNG UND INTERPRETATION	29
6. IDEA LAB	30
7. EMPFEHLUNGEN FÜR EINE GENDER- UND DIVERSITÄTSFREUNDLICHE „NEUE“ ARBEITSKULTUR IM HOMEOFFICE	34
BIBLIOGRAFIE	37
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	40
ANHANG	41
Persona 1.....	42
Persona 2.....	42
Persona 3.....	43
Persona 4.....	43

Danksagung

Die Autor*innen bedanken sich herzlich bei den kooperierten Unternehmen für die gute Zusammenarbeit im Rahmen des Projekts. Zudem möchten sie sich beim wissenschaftlichen Beirat bedanken, welcher maßgeblich am Gelingen des Projektes beteiligt war.

Kurzzusammenfassung

Wie geht es Arbeitnehmenden im Homeoffice? Gibt es hier Unterschiede zwischen den Arbeitnehmenden, vor allem zwischen Frauen und Männern? Und wie kann ein passender Weg für eine gender- und diversitätsfreundliche „neue“ digitale Arbeitskultur aussehen? Diese Fragen stehen im Zentrum des vorliegenden Berichts. Für die Beantwortung dessen haben wir einen partizipativen Forschungsansatz mittels Action Research gewählt. Dazu wurde eine öffentlich verbreitete Onlinebefragung, Interviews mit Betriebsrät*innen, HR-Verantwortlichen und Arbeitnehmenden, Fokusgruppen sowie ein Idea Lab im Zeitraum von Oktober 2021 bis Juni 2022 durchgeführt.

1. Einleitung

Homeoffice, respektive die Arbeit von zuhause aus, wurde während der letzten Jahre - insbesondere im Hinblick auf klassische Büroarbeit - oft diskutiert. Vor dem Ausbruch der Covid-19 Pandemie wurde die Inanspruchnahme von Homeoffice häufig mit einer mangelnden Einsatzbereitschaft assoziiert (Scheele et al. 2020). Die technischen Voraussetzungen waren oftmals nicht ausreichend vorhanden und die Anwesenheit am Arbeitsplatz wurde von Vorgesetzten erwünscht und als produktiver erachtet (Frodermann et al. 2021; Williamson et al. 2020; Demmelhuber et al. 2020).

Die Covid-19 Pandemie stellte sich daraufhin als eines der größten Homeoffice-Experimente heraus. Häufig wurde davon gesprochen, wie die Pandemie ein „neues Arbeiten“ formen würde, wobei Homeoffice und flexible Arbeitszeiten eine zunehmende Norm darstellen würden (Kugler & Neumüller 2022). Es ist also anzunehmen, dass Organisationen, die bereits angedachten und nur teilweise umgesetzten Aspekte des mobilen Arbeitens nun ausgeweitet haben, dadurch Erfahrungen gesammelt und befürchtete Barrieren abgebaut haben, sodass in Zukunft davon auszugehen ist, dass Arbeitnehmende eine erhöhte Flexibilität im Hinblick auf ihren Arbeitsort vorfinden werden.

Was in diesem Zusammenhang jedoch nicht außer Acht gelassen werden darf, ist der Aspekt des Zugangs zu Homeoffice. Wer hat tatsächlich die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice? Hier spielen die jeweiligen ausgeübten Berufe eine Rolle und wie diese in Zusammenhang mit unterschiedlichen Personengruppen stehen (Mergener 2020). Schätzungen des ifo Instituts zufolge können in Deutschland beispielsweise 56% der Beschäftigten zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten (vgl. ifo Institut 2022). Laut eines 2021 erschienenen Kapitels von Harth zu Geschlechtsstereotypen und Rollenkonflikten während der Covid-19 Pandemie sind jedoch vermehrt Frauen in systemrelevanten Berufen, wie Gesundheitsbereich, Handel etc. tätig, in welchen sie keine Möglichkeit zum Homeoffice haben (Harth 2021). Zudem ist zu bedenken, dass nicht alle die gleichen Bedingungen für die Arbeit von Hause aus vorfinden. Betreuungspflichten für Kinder und hilfsbedürftige Angehörige, mögliche beengte Wohn- und Arbeitsplatzverhältnisse, fehlende technische Infrastruktur und ein nicht ausgereiftes Kommunikationskonzept für Mitarbeitende im Homeoffice können enormen Stress verursachen (Mayer 2020).

Wie bereits in der Forschung zu Covid und dessen genderspezifische Effekte durch das Team der Wirtschaftsuniversität Wien sichtbar gemacht wurde, geben alleinerziehende und Paare mit Kindern

an, dass sie sich weniger gut konzentrieren können und Tätigkeiten weniger gut als in der Arbeit nachkommen können. Alleinerziehende und Frauen mit kleinen Kindern waren besonders stark betroffen. Es wurde auch sichtbar, dass Frauen weniger oft einen eigenen Raum für das Homeoffice zur Verfügung haben (Mader et al. 2020). Damit könnten sich langfristig negative Folgen für das Erwerbseinkommen und Beförderungsmöglichkeiten von Frauen ergeben, wodurch bestehende geschlechtsspezifische Diskrepanzen durch die Corona-Krise noch verschärft werden würden (Kohlrausch & Zucco 2020).

In Zusammenhang mit diesen Erkenntnissen beschäftigt sich das Forschungsprojekt **Digitales Arbeiten in der Krise. Für eine gender- und diversitätsfreundliche Homeofficekultur** damit, die unterschiedlichen Situationen von Betroffenen (im Homeoffice) zu analysieren, um dann Empfehlungen, wie Homeoffice gender- und diversitäts konform gestaltet werden kann, auszuarbeiten zu können. Dabei haben folgende Fragen das Forschungsprojekt angeleitet:

- Wer kann ungestört arbeiten und warum?
- Wer kann genauso viel leisten wie im Büro und warum?
- Welche Vor- und Nachteile bringt Homeoffice für Familien/Alleinerziehende, aber auch für pflegende Angehörige?
- Welche digitalen Kompetenzen bei Mitarbeitenden im Homeoffice werden vorausgesetzt?
- Wie funktioniert eine Remote-Führung?
- Was müssen Arbeitgebende für ein gender- und diversitätsfreundliches Homeoffice bereitstellen?

Das Projekt folgte einem partizipativen Forschungsansatz und bezog Betriebsrät*innen und Mitarbeitende der Unternehmen: ÖBB, OEK sowie Risc Software mit ein. Marita Haas, Unternehmensberaterin, welche über jahrelange Erfahrung in Forschung, Lehre und Beratung zum Thema Gender & Diversität in Organisationen verfügt und Katharina Mader, Ökonomin, Referentin in der Abteilung Frauen – Familie der AK Wien sowie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der WU Wien, begleiteten das Projekt aus wissenschaftlicher Sicht und waren für die Qualitätssicherung verantwortlich. Das Forschungsprojekt wurde vom Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien gefördert.

Der folgende Bericht beinhaltet den aktuellen Forschungsstand zu gender- und diversitätsfreundlichem Homeoffice, beschreibt und analysiert das verwendete Forschungsdesign und die Methodik sowie die Projektergebnisse. Die im Bericht ausgearbeiteten Empfehlungen sollen Arbeitnehmende und Arbeitgebende dabei unterstützen, den passenden Weg für eine gender- und diversitätsfreundliche „neue“ digitale Arbeitskultur zu finden.

2. Forschungsstand

Durch die Covid-19 Pandemie wurde das Arbeiten im Homeoffice und die damit verbundene digitale Transformation von Unternehmen enorm vorangetrieben und Vorurteile, Befürchtungen und Hindernisse rasant abgebaut (Kugler & Neumüller 2022). Studien, welche vor Ausbruch der Covid-19

Pandemie durchgeführt wurden, belegen, dass die Inanspruchnahme von Homeoffice häufig mit einer mangelnden Einsatzbereitschaft assoziiert wurde (Scheele et al. 2020), die technischen Voraussetzungen oftmals nicht ausreichend vorhanden waren, die Anwesenheit am Arbeitsplatz von Vorgesetzten erwünscht und als produktiver erachtet wurde und sich Arbeitnehmende eine Trennung von Beruf und Privatleben wünschten, welche - so die Befürchtung - durch das Arbeiten von Zuhause aus nicht aufrechterhalten werden könne (Frodermann et al. 2021; Williamson et al. 2020; Demmelhuber et al. 2020).

Durch den raschen Wandel von Arbeitsabläufen und -strukturen, welcher durch die Covid-19 Pandemie hervorgerufen wurde, konnten viele dieser Befürchtungen gegenüber Arbeiten im Homeoffice überwunden und Wege zum mobilen Arbeiten geebnet werden. Was bei all diesen Überlegungen jedoch nicht außer Acht gelassen werden darf, ist die Frage, wer tatsächlich die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice hat. Hier spielen Aspekte verschiedener ausgeübter Berufe eine Rolle und wie diese in Zusammenhang mit unterschiedlichen Personengruppen stehen (Mergener 2020). Schätzungen des ifo Instituts zufolge können in Deutschland beispielsweise 56% der Beschäftigten zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten (vgl. ifo Institut 2022). Laut eines 2021 erschienenen Kapitels von Harth zu Geschlechtsstereotypen und Rollenkonflikten während der Covid-19 Pandemie sind jedoch vermehrt Frauen in systemrelevanten Berufen tätig, in welchen sie keine Möglichkeit zum Homeoffice haben (Harth 2021). Eine Studie des deutschen ifo Instituts hingegen beschreibt, dass bereits vor der Covid-19 Pandemie der Anteil von Frauen im Homeoffice (12%) höher war, als der von Männern (10%) und dieser sogar während der Pandemie etwas stärker anstieg (auf 30%) als der Anteil von Männern im Homeoffice (26%) (Demmelhuber 2020). Außerdem muss bedacht werden, dass die Möglichkeit auf Homeoffice während der Pandemie bereits die Situation vieler Beschäftigter verbessern konnte, Alleinerziehende, Haushalte mit Kindern und Haushalte unter der Armutsgrenze während der Lockdowns aber häufig eine besonders vulnerable Position einnahmen (Arold et al. 2021).

Demmelhuber et al. verdeutlichen darüber hinaus, dass in Deutschland Frauen (20%) im Vergleich zu Männern (2%) stärker durch den vermehrten Einsatz von Homeoffice während der Covid-19 Pandemie beeinträchtigt waren und auch insgesamt stärker (42% vs. 2%) unter den Auswirkungen der Coronakrise litten (Demmelhuber 2020). Beispielsweise hat die Krise Frauen am Arbeitsmarkt stärker getroffen. 7,3 % der Frauen wurden im ersten Lockdown arbeitslos und 4,8 % der Männer. Frauen waren auch öfter in Kurzarbeit, 27 % gegenüber 23 % der Männer. Nach dem Lockdown waren 7 % der Frauen arbeitssuchend und 3,2 % der Männer (Kittel et al. 2020). Dementsprechend machten zahlreiche Forschungen zum Thema Homeoffice während der Covid-19 Pandemie deutlich, dass Genderaspekte in diesem Kontext mitgedacht werden müssen.

Ein Team um die Wissenschaftlerin Katharina Mader der Wirtschaftsuniversität Wien zeigte durch eine Forschung, in welcher untersucht wurde, wie sich das Arbeiten im Homeoffice auf die Arbeitsverteilung in Haushalten auswirkt, dass Alleinerziehende und Paare mit Kindern sich im Homeoffice weniger gut konzentrieren und Tätigkeiten weniger gut als in der Arbeit nachkommen können. Alleinerziehende und Frauen mit kleinen Kindern waren besonders stark betroffen. Das Fazit der Untersuchungen, zu welchen 2100 Menschen in Österreich befragt worden waren, lautete demnach, dass sich die Arbeitszeit durch Mehrfachbelastungen während Lockdowns erhöhte, sich jedoch an der Verteilung zwischen den Geschlechtern im Durchschnitt aller Befragten nur wenig

veränderte. „In Haushalten mit Kindern hat das Homeoffice keinerlei positiven Einfluss auf die Ausgewogenheit der Arbeitsverteilung“ (Wirtschaftsuniversität Wien 2020), berichtete Mader, „gerade Frauen mit hohem Bildungsniveau waren mehr belastet als sonst. In etwa jede dritte Frau mit Hochschulabschluss gab an, dass sie im Vergleich zu ihrem Partner einen größeren Anteil der unbezahlten Arbeit übernahm als zuvor“ (Wirtschaftsuniversität Wien 2020). Dies liege jedoch auch daran, dass Frauen ohne Hochschulabschluss im Vergleich zu Frauen mit höherer Bildung in der Regel auch vor der Covid-19 Pandemie schon deutlich mehr unbezahlte Arbeit übernommen haben. Im Grunde wird deutlich, dass sich vor allem ab dem Zeitpunkt, an dem Kinder im Haushalt leben, traditionelle Rollenbilder etablieren, aus deren Fahrwasser nach der Elternkarenz viele Frauen nicht mehr herauskommen. „Es ist bis heute nach wie vor oft selbstverständlich, dass Frauen in Summe mehr Arbeit leisten“ (Wirtschaftsuniversität Wien 2020), schließen Mader et al. In kinderlosen Paarhaushalten, in denen beide im Homeoffice arbeiten, ist die Arbeitsteilung sowohl von bezahlter als auch von unbezahlter Arbeit dagegen sehr ausgeglichen (Wirtschaftsuniversität Wien 2020). Die Präsenz von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen hat dementsprechend eine bedeutende Auswirkung auf Studien, welche sich mit Vor- und Nachteilen des Homeoffices befassen.

Eine OECD Studie, welche zu Beginn der Covid-19 Pandemie im April 2020 erschien, unterstrich, dass Sorgearbeit bereits vor der Pandemie ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt war. So wurden in den OECD Mitgliedsstaaten rund zwei Stunden mehr unbezahlte Arbeit von Frauen geleistet als von Männern. Hierzu zählen unter anderem Kinderbetreuung als auch die Pflege von Angehörigen (OECD 2020). Auch Österreich wird häufig mit sehr konservativen Genderrollen charakterisiert, was sich darin niederschlägt, dass, laut der Forschung der Wirtschaftsuniversität Wien, welche Januar 2021 veröffentlicht wurde, die Wahrscheinlichkeit zwar steigt, dass Männer in heterosexuellen Haushalten einen größeren Teil der Hausarbeiten übernehmen als zuvor, wenn sie alleine oder gemeinsam mit ihrer Partnerin von zuhause aus arbeiten, die Beteiligung an der Kinderbetreuung jedoch nur dann steigt, wenn die Partnerin nicht die Möglichkeit hat, von zuhause aus zu arbeiten. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Last der Kinderbetreuung während der Lockdowns unverhältnismäßig von Frauen getragen wurde. Dabei sind auch Aufgaben wie Homeschooling einzubeziehen, welche durch die wegfallende externe Kinderbetreuung anfielen, und ungleiche Genderverhältnisse in der Kinderbetreuung noch weiter polarisierten (Derndorfer et al. 2021). Mader et al. berichten darüber hinaus, dass sich die Anzahl der heterosexuellen Haushalte in Österreich, in welchen die Frau die alleinige Betreuung der Kinder übernimmt, sich während der Covid-19 Pandemie beinahe verdoppelt habe. Von Paarhaushalten, in welchen der Mann die alleinige Kinderbetreuung übernahm, konnte jedoch vor, als auch während der Pandemie nicht berichtet werden (Derndorfer et al. 2021).

Abschließend berichtet die Studie der WU Wien, dass das Arbeiten im Homeoffice weder als vielversprechendes und automatisches Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch als Mittel zur Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit angesehen werden sollte. Auch wenn es einigen Familien helfen könnte, Kinderbetreuung und Beruf besser zu vereinbaren, belastet das Arbeiten im Homeoffice in Zeiten, in denen Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen sind, die weiblichen Erziehenden stärker als die männlichen (Derndorfer et al. 2021). Darüber hinaus fördern Aspekte, wie beispielsweise dass Frauen seltener einen eigenen Raum für das Homeoffice zur Verfügung haben als Männer, eine Ungleichheit der Geschlechter beim Thema Homeoffice (Derndorfer et al. 2021).

Eine Studie, welche während des ersten Lockdowns 2020 in Großbritannien durchgeführt wurde, schließt dagegen mit der optimistischeren Hypothese, dass flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zum Homeoffice in Zukunft zu einer zunehmend gleichen Verteilung von Haus- und Sorgearbeiten zwischen den Geschlechtern führen würden, nachdem durch die Covid-19 Pandemie nun einige Stigmata des Homeoffice und traditioneller Geschlechterrollen bezüglich Sorgearbeit aufgebrochen werden konnten. Dennoch belegt die Studie von Chung et al., dass primär Mütter einen Großteil der zusätzlich anfallenden Sorge- und Haushaltsarbeit während des ersten Lockdowns übernahmen. Zugleich zeigen die Ergebnisse der Studie, dass Männer, welche durch den Lockdown von zuhause arbeiteten, ebenfalls vermehrt unbezahlte Arbeiten übernahmen. Dies bedeute jedoch nicht, dass die unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern gleich aufgeteilt sei. Durch Homeschooling, bzw. durch geschlossene Schulen während des Lockdowns, fielen beispielsweise durchschnittlich fünf zusätzliche Stunden Arbeit für Eltern an, welche primär von Müttern übernommen worden waren (Chung et al. 2020).

Auch andere Studien, welche Einflüsse der Covid-19 Pandemie auf Geschlechterrollen in beispielsweise Deutschland untersuchten, bestätigen eine Retraditionalisierung von Geschlechterrollen in heterosexuellen Haushalten und insbesondere in Haushalten mit Kindern (Harth 2021). Kohlrausch und Zucco fokussierten sich in ihrer Forschung auf Auswirkungen von Arbeitszeitreduktion und ungleich verteilter Sorgearbeit während der Pandemie in Deutschland, wobei sie feststellten, dass die zusätzlich anfallende Sorgearbeit durch geschlossene Bildungsinstitutionen für Kinder unter 14 Jahren vor allem bei Frauen zu Arbeitszeitreduktionen führte. Die erfassten Daten aus Deutschland geben an, dass 27 % der Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren mussten, um sich verstärkt der Sorgearbeit zu widmen (Kohlrausch & Zucco 2020). Es wird argumentiert, dass dies auf bereits vor der Covid-19 Pandemie ungleich verteilte Erwerbseinkommen zwischen unterschiedlichen Geschlechtern zurückzuführen sei: „Denn da Paare versuchen ihre ökonomischen Ausfälle zu minimieren, reduziert häufig das Elternteil mit dem geringeren Lohn – meist die Frau – seine Arbeitszeit“ (Kohlrausch & Zucco 2020). Kohlrausch und Zucco sehen darin eine nicht zu unterschätzende Gefahr, dass sich langfristig negative Folgen für das Erwerbseinkommen und Beförderungsmöglichkeiten von Frauen ergeben und somit bestehende geschlechtsspezifische Diskrepanzen durch die Corona-Krise noch verschärft werden könnten (Kohlrausch & Zucco 2020). Die bisherige Datenlage kann diese Befürchtung jedoch noch nicht belegen.

Der Großteil der Studien und Literatur zu den Auswirkungen der Covid-19 Pandemie und des damit verbundenen Arbeitens im Homeoffice auf Geschlechter(un)gerechtigkeiten schließt, dass primär Frauen neben ihrer Erwerbstätigkeit die zusätzliche unbezahlte Sorge- und Haushaltsarbeit übernahmen (Allmendinger 2020; Butollo 2021) und unter Schwierigkeiten der räumlichen und zeitlichen Entgrenzung der bezahlten und unbezahlten Arbeit litten, was sich durch erhöhten Stress und (unbezahlte) Überstunden ausdrückte (Frodermann 2021; Mergener & Fank 2021).

Obwohl die Literatur aus prä-Covid-19 Zeiten nur geringe bis gar keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit dokumentierte, auch wenn Frauen in der Regel mehr Zeit als Männer mit Haus- und Sorgearbeit verbrachten, fand eine 2020 von Feng und Savani veröffentlichte Studie, welche sich mit Produktivität und Zufriedenheit im Job aus einer Genderperspektive während der Covid-19 Pandemie in den USA auseinandersetzte, heraus, dass sich dies durch die Pandemie wandelte. Die Covid-19 Pandemie habe dazu geführt, dass Frauen ein

beachtliches Maß an zusätzlicher Haus- und Sorgearbeit übernehmen, wenn sie mit einem andersgeschlechtlichen Partner und mindestens einem Kind zusammenleben, beide Erwachsenen Vollzeit beschäftigt sind, von zuhause arbeiten und keinen Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen haben. Dies führe wiederum zu einem geschlechtsspezifischen Gefälle bei der Arbeitsproduktivität und -zufriedenheit, so Feng und Savani (Feng & Savani 2020). Auch Demmelhuber et al. belegen, dass in Deutschland Personen mit Kindern im Haushalt die Qualität und Quantität ihrer Arbeit im Homeoffice schlechter bewerten als Personen ohne Kinder im Haushalt (Demmelhuber et al. 2020).

Es wird folglich ersichtlich, dass das Arbeiten im Homeoffice zahlreiche Probleme mit sich führen kann, insbesondere während Lockdowns aufgrund der Covid-19 Pandemie. Mayer zählt dazu in ihrer Arbeit nicht nur die zusätzlichen Betreuungspflichten für Kinder und hilfsbedürftige Angehörige, sondern auch mögliche beengte Wohn- und Arbeitsplatzverhältnisse, eine mangelnde Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, fehlende technische Infrastruktur und eine nicht ausreichende Kommunikation mit Mitarbeitenden, welche während der Covid-19 Pandemie in zahlreichen Fällen zu zusätzlichem Stress und Isolation führten (Mayer 2020). Mergener und Fank ergänzen zu dieser Auflistung möglicher Gründe für Probleme des Arbeitens im Homeoffice während der Pandemie nicht ausreichende, ungleiche oder fehlende Homeoffice-Vereinbarungen und -Regelungen zwischen Arbeitnehmende und Arbeitgebenden (Mergener & Fank 2021).

Wie bereits ersichtlich ist, darf bei all den beschriebenen Forschungsergebnissen selbstverständlich nicht außer Acht gelassen werden, dass die Situationen für Menschen im Homeoffice während Lockdowns mit geschlossenen Schulen, Kindergärten etc. nicht vergleichbar ist, mit einem Homeoffice-Alltag nach der Covid-19 Pandemie. Ein Großteil der wissenschaftlichen Arbeiten und Studien der vergangenen Jahre zum Thema Homeoffice bezieht sich auf die Zeit vor Pandemie oder auf die Veränderungen während der Pandemie. Inwiefern Homeoffice-Strukturen und -möglichkeiten heute beibehalten werden oder sich evtl. rück- oder neu entwickeln, beruht momentan noch weitgehend auf theoriebasierten Hypothesen und Prognosen.

Aus Sicht der Digitalisierung, Geschlechterverhältnisse, Arbeitsmarkt und Nachhaltigkeit hat Homeoffice eine große Bedeutung. Es zeichnet sich bereits ab, dass Organisationen die bereits angedachten und nur teilweise umgesetzten Aspekte des mobilen Arbeitens nun ausgeweitet haben, dadurch Erfahrungen gesammelt und befürchtete Barrieren abgebaut haben, sodass in Zukunft davon auszugehen ist, dass Arbeitnehmende eine erhöhte Flexibilität im Hinblick auf ihren Arbeitsort vorfinden werden. Unternehmen investierten in entsprechende Hard- und Software, die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitende und Führungskräfte. Das ging Hand in Hand mit verpflichtendem Homeoffice und Videokonferenzen. Wobei in den letzten Jahren fehlende Kontrolle durch Arbeitgebende und auch arbeitsrechtliche Aspekte von Homeoffice viel diskutiert wurden und die Einstellung in manchen Unternehmen negativ gegenüber jeder Art von Remote Work war.

Bernd Fitzenberger, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Deutschland (IAB), berichtete in einem Interview 2021, dass er davon ausgehe, dass das Arbeiten im Homeoffice nach der Covid-19 Pandemie zwar deutlich zurückgehen wird, jedoch nicht auf das Niveau vor Corona. Er sieht eine Entwicklung hin zu mehr Flexibilität beim Arbeitsort und einer besser ausgebauten digitalen Infrastruktur, welche durch die Covid-19 Pandemie vorangetrieben wurde und weiterhin ihre Auswirkungen auf das Arbeiten haben wird. Dennoch weist er auch darauf hin, dass laut Befragungen

des IAB in Deutschland viele Beschäftigte, die durch ihre Jobwahl zwar die Möglichkeit hätten, im Homeoffice zu arbeiten, dies nicht generell bevorzugen, da beispielsweise die sozialen Kontakte in einem Büro intensiver sein können. Fitzenberger schließt: „Ich halte aus Befragungsergebnissen des IAB ein bis zwei von fünf Wochenarbeitsdagen für einen realistischen typischen Wert in Nach-Pandemie Zeiten“ (Raehlmann 2022).

Die Konstanzer Homeoffice-Studie, welche untersuchte, inwiefern sich Homeoffice auf die Arbeitswelt, Gesellschaft und Psyche der Menschen auswirkt, bestätigt zwar die Annahme, dass die große Mehrheit (68% der Befragten) eine hybride Arbeitsmöglichkeit bevorzugt, kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass die Befragten im Durchschnitt 3,28 Tage pro Woche mobil arbeiten wollen. Ein Jahr zuvor, im Oktober 2020, betrug es sich laut der Studie noch auf 2,79 Tage pro Woche (Kunze et al. 2021). Andere in Deutschland durgeführte Studien gehen dagegen davon aus, dass über 40% künftig durchschnittlich 2-3 Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten möchten (DAK 2021; Pfnür et al. 2021; Kunze et al. 2020). Wirft man einen Blick auf Erhebungen von vor und während der Covid-19 Pandemie, werden keine großen Veränderungen in diesem Bedürfnis ersichtlich (z. B. Kugler 2020).

Auch Kane und Anastassiou schreiben in dem 2021 erschienenen Sammelband „Die Europäische Stadt nach Corona: Strategien für resiliente Städte und Immobilien,“ dass die Covid-19 Pandemie dazu inspiriert habe, mögliche neue Arbeitsweisen zu erproben. Sie kamen ebenfalls zu der Schlussfolgerung, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, die einen Job mit Möglichkeit auf Homeoffice haben, eine Mischform des Arbeitens im Homeoffice und Büro bevorzugen (Kane & Anastassiou 2021). Kugler und Neumüller (2022) bestätigen dies und betonen die Unterschiede der Bedürfnisse der Mitarbeitenden, welche sich auf einem Spektrum von ausschließlich im Büro arbeiten bis hin zu ausschließlich im Homeoffice arbeiten bewegen. Sie schlagen somit hybride Arbeitsmodelle vor, welche den Mitarbeitenden überwiegend die Wahl des Arbeitsortes überlassen und betrachten bisherige Arbeitsmodelle, welche auf der Anwesenheit der Mitarbeitenden im Büro aufbauen, als überholt (Kugler & Neumüller 2022).

Die verbesserten Möglichkeiten zum Homeoffice regen also Arbeitsreformen und -visionen an. Diese benötigen dementsprechend jedoch auch Regelungen zur Arbeitszeiterfassung (Mergener & Fank 2021), im Steuer- und Arbeitsrecht, sowie im Betriebsverfassungsgesetz (Raehlmann 2022). Arbeitsabläufe gilt es, weiterhin zu digitalisieren und an das mobile und hybride Arbeiten anzupassen. Außerdem legen die beschriebenen Erkenntnisse nahe, dass das Thema Homeoffice gender- und diversitätskonform gedacht und umgesetzt werden muss, um den Rückschlag für Frauen einzubremsen und die befürchteten Entwicklungen in den Karriereverläufen entgegenzusetzen. Darüber hinaus müssen Arbeitsräume neu gedacht werden und mehr Fläche für Arbeitsplätze in Wohnungen eingeplant, sowie infrastrukturelle und informationstechnische Voraussetzungen geschaffen werden (Kleemann & Leontaris 2021). Büros können zukünftig primär als „Zentren des Austausches und der Wissenskombination“ betrachtet werden, während im Homeoffice Tätigkeiten erledigt werden, die eine höhere Konzentration erfordern (Kugler & Neumüller 2022).

Die Arbeitsbedingungen, die es vor der Covid-19 Pandemie gab, gelten heute nicht mehr. Aktuelle Literatur und Forschungen legen, wie beschrieben, nahe, dass Arbeit durch die Pandemie angetrieben einem großen Wandel unterzogen wird, der auch nach der Pandemie nicht endet. An diesem Punkt in der Entwicklung ist es also besonders wichtig, darauf zu schauen, welche Mechanismen zu

Ausschlüssen, Benachteiligungen und Privilegien führen. Bekannt ist, dass Homeoffice eine dieser möglichen Benachteiligungsmechanismen sein kann, jedoch unter „normalen“ Bedingungen auch positiv genutzt werden kann.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die meisten Studien zum Thema Homeoffice und Remote Work vor und nach der Covid-19 Pandemie nicht in Österreich durchgeführt wurden und auch nicht in Zusammenarbeit mit Unternehmen, deren Mitarbeitende und Betriebsrät*innen. Daher ist es besonders wertvoll, sowohl qualitative als auch quantitative Forschung in Österreich zum Thema zu machen und dies aus einer Gender- und Diversitätsperspektive.

3. Forschungsdesign/Methodik

Das Ziel der Forschung war, das Thema Homeoffice aus einer intersektionalen Perspektive zu analysieren und partizipativ Handlungsempfehlungen zu entwickeln, die von den beteiligten Unternehmen für eine gender- und diversitätsfreundliche Arbeitskultur eingesetzt werden können, um potentiellen Benachteiligungen verschiedener Gruppen entgegenwirken zu können. Eine intersektionale Perspektive bedeutet, dass nicht nur Geschlecht eine Rolle spielt, sondern auch andere gesellschaftliche Kategorien wie zum Beispiel Alter, Behinderung, sozioökonomischer Status und Migrationshintergrund. Dabei wurde folgender forschungsleitenden Fragestellung nachgegangen: Was braucht eine gender- und diversitätsfreundliche „neue“ Arbeitskultur in Bezug auf Homeoffice?

Das methodische Vorgehen zur Beantwortung der Fragestellung folgte dem Prinzip der Methodentriangulation (Flick 2004). Dabei wurden quantitative und qualitative Methoden kombiniert, um darauf aufbauend aus einer rekonstruktiven, interpretativen Perspektive jene Muster und Kategorien herausarbeiten zu können, die in der Praxis für die Betroffenen ausschlaggebend sind (Flick, 2004). Als partizipative Aktionsforschung hat das Projekt darüber hinaus den Anspruch einer Wandlung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Hinblick auf Gender und Diversität für Menschen, die im Homeoffice arbeiten können. Durch resultierende Handlungsempfehlungen an die Unternehmen sollen die Ergebnisse den Mitarbeitenden zugutekommen und in einem partizipativen Prozess mit ihnen ausgearbeitet werden. Die qualitativen Ergebnisse der Studie kommen aus den drei teilnehmenden Unternehmen und somit können die Empfehlungen direkt genutzt und umgesetzt werden. Dieser Prozess wurde im Rahmen des Forschungsprojektes nicht begleitet und obliegt den einzelnen Entscheidungsträger*innen der Organisationen. Im Folgenden werden die Forschungsmethoden genauer beschrieben.

Partizipative Aktionsforschung wird in diesem Forschungsprojekt angelehnt an die Arbeiten von María Elena Torre und Jennifer Ayala verstanden (2009). Sie entstand aus der feministischen und post-kolonialen Wissenschaftskritik und hat das Ziel, Forschung mit allen Teilnehmenden so zu gestalten, dass soziale Veränderung stattfindet und sie dem Prozess der Verbesserung von sozialen Ungleichheiten und der Bekämpfung struktureller Diskriminierung dient. Kurt Lewin und Paolo Freire sind die Begründer der Partizipativen Aktionsforschung und verstehen Forschung unter anderem als partiisch und als ein Instrument für Erkenntnisprozesse von allen in der Forschung beteiligten Personen (Brensell & Lutz-Kluge 2020). Damit wird durch die Forschung ermöglicht, die

Teilnehmer*innen nicht nur als Informationsquelle für die Wissensproduktion in sozialwissenschaftlicher Forschung zu betrachten, sondern einen Nutzen für die Beteiligten herauszuarbeiten. Die teilnehmenden und interviewten Personen werden so zu Co-Forschenden (Prasad 2020). Partizipative Aktionsforschung hat also den klaren Anspruch, zu intervenieren.

Prasad (2020) fasst feministisch partizipative Aktionsforschung in 15 Schritten zusammen, welche damit beginnen, dass die forschungsinitierende Person oder Institution von einem Problem in einer Gemeinschaft oder vulnerablen Gruppe ausgeht und daraufhin ein vorläufiges Konzept erarbeitet. Das von den Forschenden nur vorläufig erarbeitete Konzept beinhaltet dementsprechend die Offenheit, mit Vertreter*innen der beforschten - oft vulnerablen - Gruppen darüber zu diskutieren. Dazu wird ein sogenanntes „Kernteam“ gebildet. Dieses Kernteam ist dafür verantwortlich, Probleme in der Gemeinschaft zu formulieren, die es beheben möchte und zu entscheiden, mit welchen Methoden es diesen Problemen auf den Grund gehen will. Anschließend werden Maßnahmen zur Informationsgewinnung durchgeführt. Dieses Material wird, so beschreibt Prasad (2020), dokumentiert und gemeinschaftlich dahingehend evaluiert, sinnvolle Aktionen zur Verbesserung der Situation der Gemeinschaft/vulnerablen Gruppe zu formulieren und anschließend durchzuführen.

Auch diese Forschung lehnt an den beschriebenen Schritten der feministisch partizipativen Aktionsforschung an. Das Forschungsvorgehen lässt sich in sechs Schritte gliedern, welche im Folgenden ausführlicher beschrieben werden:

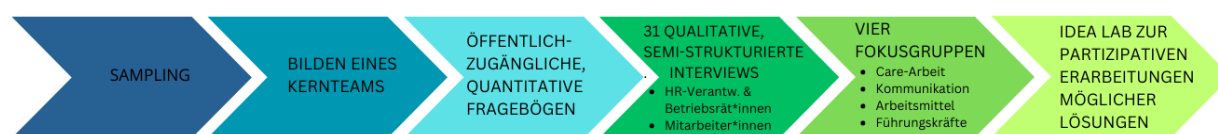


Abbildung 1: Forschungsvorgehen (ÖGUT 2023)

3.1. Sampling

Die teilnehmenden Unternehmen - ÖBB-Holding AG, die Österreichische Kontrollbank AG (ÖKB), Msg plaut und Risc Software - haben sich nach einer Anfrage dazu bereit erklärt, an der Studie teilzunehmen. Die für das Forschungsvorhaben ausgewählten Unternehmen haben ein besonderes Interesse daran, geeignete Richtlinien für eine neue digitale und gender- und diversitätsorientierte Arbeitskultur zu erarbeiten und diese in Folge umzusetzen. Die Rolle der teilnehmenden Unternehmen im Forschungsprojekt fokussiert sich auf eine aktive Mitgestaltung der Forschung und Ideengenerierung und in der Zurverfügungstellung von Interviewpartner*innen und Informant*innen. Außerdem wurden die Unternehmen dahingehend ausgewählt, dass sie wesentliche und sichtbare Arbeitgebende in Österreich sind und dementsprechend eine Vorbildrolle für andere Organisationen einnehmen können.

3.2. Aufbau eines Kernteams

Die Mitglieder des Kernteams stellen Expert*innen ihrer Organisationen dar. Ein Kernteam bestehend aus Vertreter*innen der drei teilnehmenden Unternehmen aus den Bereichen Personalmanagement, Betriebsrat und Gender- oder Nachhaltigkeitsbeauftragten begleitete das Projekt und stellte die ersten Ansprechpersonen. Aufgrund der Mitarbeitendenanzahl war es nicht möglich, alle Personen in den Forschungsprozess mit einzubeziehen. Daher wurden Vertreter*innen der Organisationen zu einem Kernteam gebildet, das im Austausch mit dem Forscher*innenteam stand. Bereits vor Projektstart in der Antragsphase wurde mit ihnen zusammengearbeitet, um das Commitment des Unternehmens bezüglich des Projektes sicherzustellen und die nötigen Ressourcen einzuplanen. Mitarbeitende, die an der Studie aktiv mitgearbeitet haben, durften dies im Rahmen ihrer Arbeitszeit machen. Somit stellte sie keine weitere Belastung für die Mitarbeitenden dar. Mit dem Kernteam gemeinsam wurden Entscheidungen über die Vorgehensweise und die einzelnen Schritte des Forschungsprojektes getroffen. In der Zusammenstellung der Teams wurde auf eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter geachtet.

4. Quantitative Analyse

Fragebogen/Online-Erhebung mittels LimeSurvey

Titel der Befragung:	Homeoffice
Methode:	standardisierte, quantitative Online-Erhebung
Sprache der Befragung:	deutsch
Grundgesamtheit:	Angestellte Personen, welche sich aktuell bzw. während der Covid-19 Pandemie im Homeoffice befanden und zum Zeitpunkt der Befragung in Österreich lebten
Distributionskanäle:	Kontaktaufnahme durch Partner*innenunternehmen, ÖGUT-EmailVerteiler, Social Media Accounts der ÖGUT, ÖGUT-Webseite, period.at Website, Website der Arbeiterkammer
Stichprobengröße:	587
Entwicklung des Fragebogens und Auswertung der Daten:	ÖGUT
Erhebungszeitraum:	14. Oktober - 10. November 2021

Auf der vorangegangenen umfangreichen Literaturrecherche basierend, wurde ein Fragebogen erstellt. Die insgesamt 59 Fragen wurden in fünf Frageblöcke unterteilt: Persönliche Informationen, Informationen zum Arbeitsverhältnis, Informationen zum Arbeitsplatz, Informationen über persönliche Bedürfnisse und Erfahrungen sowie demographische Daten der Teilnehmenden.

Die quantitative Datenerhebung und damit der Fragebogen sollten dazu führen, einen Überblick über die aktuelle Homeoffice-Landschaft Österreichs zu erhalten, sowie einen Einblick in die persönlichen Bedürfnisse und Erfahrungen, von in Österreich arbeitenden Personen zu bekommen, welche aktuell bzw. während der Covid-19 Pandemie im Homeoffice arbeite(te)n. Außerdem sollten durch die anschließende Auswertung des Fragebogens jene Personengruppen identifiziert werden, welche in Bezug auf Homeoffice als besonders vulnerabel eingestuft werden können, um auf diesen Erkenntnissen basierende Handlungsstrategien für Unternehmen erarbeiten zu können.

Die Online-Umfrage wurde über die Partnerunternehmen, die Websites period.at sowie der Arbeiterkammer, den ÖGUT-Email-Verteiler, die Social Media Accounts der ÖGUT (LinkedIn und Twitter) sowie der ÖGUT-Webseite verbreitet und ausgewertet. Nachdem die Ergebnisse des quantitativen Fragebogens ausgewertet wurden, wurden in einem nächsten Schritt die Ergebnisse den Vertreter*innen der an der Forschung teilnehmenden Organisationen vorgestellt und weitere Vorgehensweisen besprochen.

Insgesamt nahmen 584 Personen an der Online-Umfrage teil, wobei 130 aus der Analyse ausgeschlossen wurden. Die Gründe hierfür sind, dass die Umfrage nicht vollständig abgeschlossen wurde, die Teilnehmenden angaben, selbständig zu sein oder zum Zeitpunkt der Befragung nicht in Österreich lebten. Somit wurden 454 Antworten in die Analyse miteinbezogen.

4.1. Demographische Daten

53,2% der in die Analyse einbezogenen Personen gaben an, sich als Frau zu identifizieren und 46,14% identifizierten sich als Mann. Die binäre Geschlechterverteilung war somit relativ ausgeglichen. Die Antwortmöglichkeiten wurden nicht auf cisgender Personen reduziert. Es gab zusätzlich die Möglichkeiten „Nicht-binär“ sowie „Trans*“ auszuwählen. Zudem wurde ein offenes Feld zur Verfügung gestellt, um nicht angeführte Genderidentitäten anzugeben – was allerdings keine der teilnehmenden Personen ausgefüllt hat. Da von 453 Personen nur zwei angaben, nicht-binär zu sein und eine Person angab, transgender zu sein, wurden diese Daten bei den nach Gender disaggregierten Auswertungen nicht berücksichtigt. Somit sind alle Gender-disaggregierten Daten und Auswertungen binär.

82,8% der Teilnehmenden gaben an, einen Hochschulabschluss zu haben, wobei dies hierbei auf 89% der Frauen und auf 76% der Männer zutrifft. Da laut dem Bildungsstand der Statistik Austria im Jahr 2020, 17% der österreichischen Bevölkerung angaben, einen Hochschulabschluss zu besitzen, handelt es sich um keine repräsentative Stichprobe der österreichischen Bevölkerung. Laut Statistik Austria, hatten 2020 17,9% der Frauen und 16,2% der Männer einen vergleichbaren Abschluss, wobei sich das Bildungsstandregister auf Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren beschränkt (Statistik Austria 2022, Bildungsstandregister). An der Umfrage nahmen Personen zwischen 20 und 70 Jahren teil - der Großteil der Personen war zwischen 30 und 60 Jahre alt. Die Umfrage ist daher besonders interessant für Betriebe mit einem hohen Anteil an Akademiker*innen und an Personen, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten.

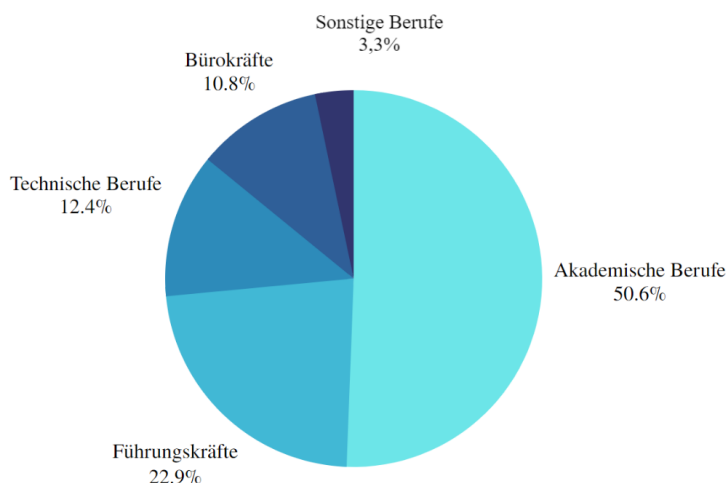


Abbildung 2: Welchen Beruf haben Sie aktuell? (ÖGUT 2023)

Weiters gaben 50,6% der Teilnehmenden an, in einem akademischen Beruf beschäftigt zu sein, wobei 22,9% Führungskräfte waren. Mergener (2020) kam in ihrer Untersuchung zu dem Schluss, dass der Zugang zu Homeoffice „v.a. in Berufen gegeben [ist], in denen überwiegend kognitive und kaum manuelle Tätigkeiten ausgeübt werden. Das sind in erster Linie Berufe in den Kategorien Informatik und IKT, Werbung, Marketing und Medien, Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung sowie Lehrende Berufe. [...] Demgegenüber stehen Berufe, in denen Beschäftigten [sic!] nur selten Zugang zum Homeoffice haben. Insbesondere sind das Berufe der Rohstoffgewinnung, Glas- und Keramikverarbeitung, Fahrzeugführung, des Ausbau- sowie Hoch- und Tiefbau. Ebenso Reinigungsberufen sowie in der Lebensmittelherstellung und –verarbeitung Verfügung Beschäftigte nahezu kaum über einen Homeofficezugang“. Die Untersuchungen Mergeners spiegeln sich in den Ergebnissen dieser Umfrage wider. Außerdem lässt sich vermuten, dass die Kanäle, die zur Verbreitung der Umfrage verwendet wurden, die Verteilung der Berufe und den hohen Anteil an akademischen Berufen und Führungskräften maßgeblich beeinflussten. Zu erwähnen bleibt, dass 46% der Frauen und 71% der Männer angaben, Hauptverdiener*innen zu sein.

4.2. Ergebnisse

4.2.1. Arbeitssituation und Personalverantwortung

72,2% der Personen, die an der Umfrage teilnahmen, gaben an, fünf Tage die Woche zu arbeiten und fast die Hälfte (48,8%) arbeitet 40 Stunden oder mehr pro Woche. 69% der Frauen und 74% der Männer arbeiten fünf Tage die Woche, wobei 20% der Frauen und nur 13% der Männer an nur 4 Tagen die Woche arbeiten. Bei 70,8% der Personen hat sich an den geleisteten Überstunden nichts verändert. Mehr Frauen (21%) als Männer (17%) geben an, im Homeoffice vermehrt Mehr-/Überstunden zu leisten, als zuvor ohne die Option zum Homeoffice.

4.2.2. Homeoffice-Situation und Unterstützung

Es lässt sich eine positive Einstellung zum Homeoffice erkennen, da 96,3% der Teilnehmenden die Möglichkeit auf Homeoffice behalten möchten. 33% der befragten Personen möchten zwischen 40% und 60% ihrer Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten. 28% würden gerne mindestens 60% der Arbeitszeit im Homeoffice verbringen.

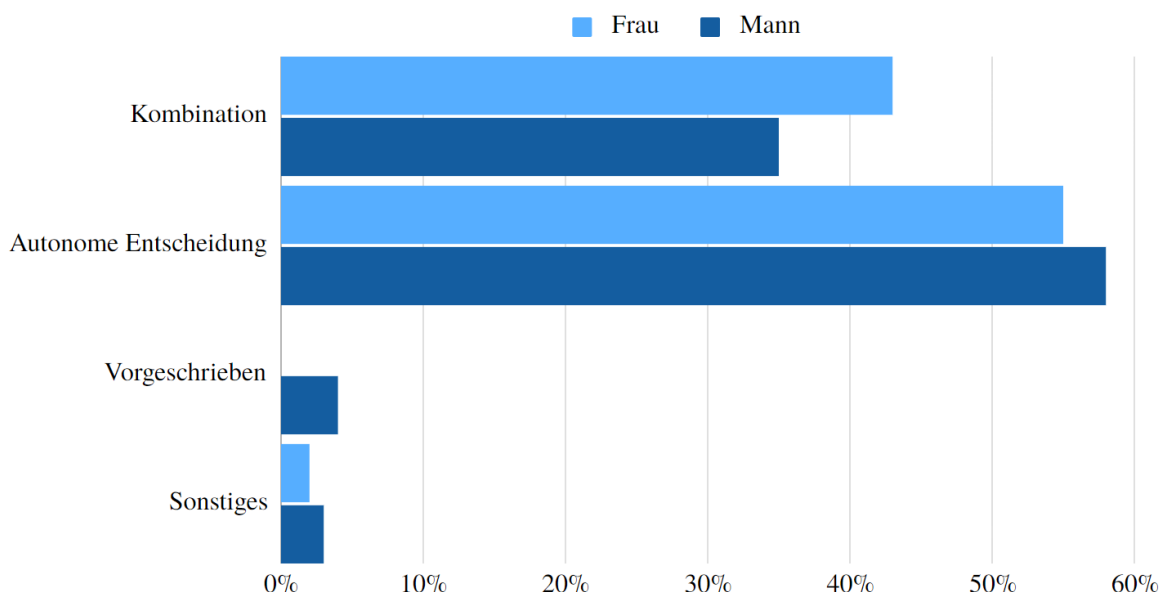


Abbildung 3: Welcher Zugang zu Homeoffice spricht Sie am ehesten an? (ÖGUT 2023)

43% der Frauen wünschen sich eine kooperative Kombination aus vereinbarten Homeoffice-Tagen und völliger Autonomie in der Entscheidung, im Homeoffice zu arbeiten oder nicht. Dahingegen drücken nur 35% der Männer den Wunsch nach einer dementsprechend kombinierten Homeoffice-Regelung aus. Insgesamt möchten 60% der Teilnehmenden autonom entscheiden, wann sie im Homeoffice arbeiten. Es lässt sich allerdings erkennen, dass die Mehrheit der Teilnehmenden die aktuelle Homeoffice Situation ihres Unternehmens als „gut“ und „eher gut“ bewerten. Dabei ist kein Unterschied zwischen den binären Geschlechtern zu erkennen.

Die offene Frage „Haben Sie Wünsche an Ihre*n Arbeitgeber*in in Bezug auf Homeoffice?“ erhielt 125 Antworten. 36% der Antworten beziehen sich explizit auf Flexibilität (31 Nennungen), Vertrauen (12 Nennungen) und Autonomie (2 Nennungen). 75% der befragten Männer gaben an, dass ihnen alle für das Homeoffice nötigen Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt wurden, wohingegen nur 66% der Frauen angaben, die nötigen Arbeitsmittel bekommen zu haben.

Insgesamt gaben 63,7% der Teilnehmenden an, dass sie auch gerne remote, also an anderen Orten als im Büro und im Homeoffice, arbeiten möchten. Betrachtet man die Antworten aus einer binären Genderperspektive, wird deutlich, dass mehr Frauen (68%) als Männer (58%) ein Bedürfnis nach Remote Work haben, das heißt, an einem anderen Ort als zuhause oder im Büro arbeiten möchten.

4.2.3. Arbeitszeitreduktion und Sonderbetreuungszeiten

Seit März 2020 nahmen 8% der Frauen und 7% der Männer Sonderbetreuungszeiten in Anspruch. Alle befragten Frauen gaben als Grund dafür die Kinderbetreuung an, wobei 1% der Männer aufgrund pflegebedürftiger Angehöriger die Betreuungszeit beantragten.

Während der Covid-19 Pandemie nahmen 6% der Frauen und nur 2% der Männer Arbeitszeitreduktion in Anspruch, wobei 4% der Frauen Kinderbetreuung als Grund nannten. Weitere Gründe, die von Frauen genannt wurden, sind Zwang durch Unternehmen, berufliche Umorientierung, gesundheitliche Gründe, Bedürfnis nach mehr Freizeit, Work-Life-Balance und zusätzlicher Job (je eine Nennung). Männer nahmen aufgrund von Altersteilzeit und aus gesundheitlichen Gründen Arbeitszeitreduktion in Anspruch (je eine Nennung). Basierend auf Chung et al. (2020) lässt sich annehmen, dass die Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduktion und Sonderbetreuungszeiten langfristig negative Auswirkungen auf die Karriere einer Person haben wird.

Des Weiteren haben 19% der Frauen und 11% aller Männer seit März 2020 Kurzarbeit in Anspruch genommen.

4.2.4. Kinderbetreuung

Insgesamt hatten 184 Personen, die an der Studie teilnahmen (41,6%), Kinder unter 15 Jahren in ihrem Haushalt. Von allen Personen, die angaben, mit Kindern in einem Haushalt zu leben, sind 10,11% alleinerziehend. Diese Verteilung kommt nahe an die 11,71% der alleinerziehenden Haushalte im Verhältnis zu allen Familien in Österreich im Jahr 2020 heran (Statistik Austria, 2020). In Österreich waren im Jahr 2020 16,3% der Alleinerziehenden Männer und 84,03% Frauen. Männer mit Kindern im Haushalt arbeiteten signifikant mehr Stunden in der Woche als Frauen, die an der Studie teilnahmen.

4.2.5. Konzentration am Arbeitsplatz

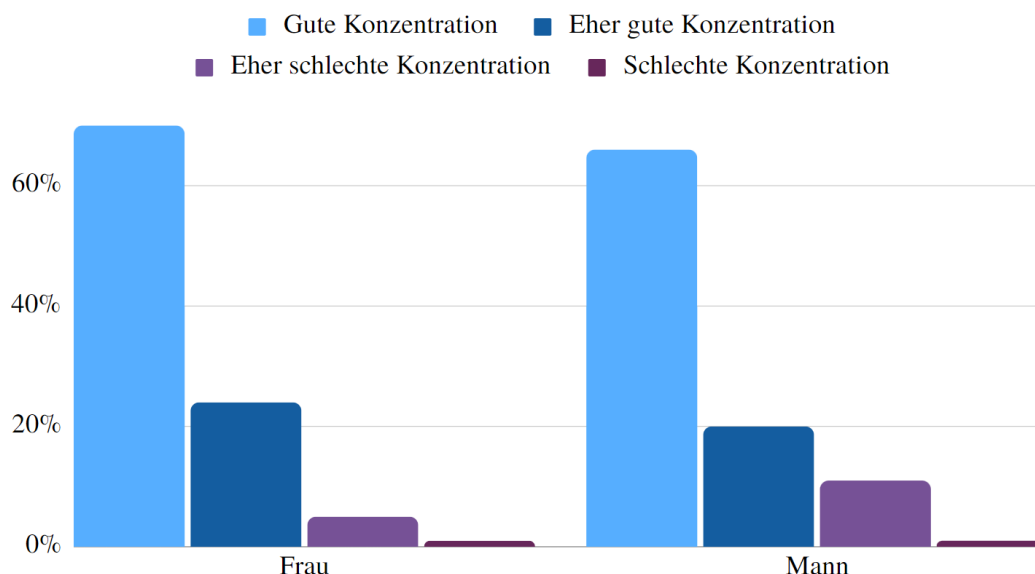


Abbildung 4: Konnten/Können Sie sich im Homeoffice auf Ihre Arbeit konzentrieren? (ÖGUT 2023)

48% der Teilnehmenden gaben an, einen ausgewiesenen Arbeitsplatz in ihrer Wohnung zu haben. Ein Drittel der Frauen besitzen ein ausgewiesenes Arbeitszimmer und 44% einen dezidierten Arbeitsplatz in den Wohnräumen. Dahingegen haben 25% der Männer ein eigenes Arbeitszimmer und 51% einen ausgewiesenen Arbeitsplatz. Insgesamt 52% gaben an, weder ein Arbeitszimmer noch einen festen Arbeitsplatz zu Hause zu haben.

Trotz des Mangels an ausgewiesenen Arbeitsplätzen im Homeoffice gaben fast 68,7% aller Teilnehmenden an, sich im Homeoffice gut konzentrieren zu können. Unter den Frauen gaben 70% an, sich gut konzentrieren zu können und 24% eher gut, während das respektiv für 66% und 20% der Männer gilt. Der Anteil jener Personen, die sich im Homeoffice eher schlecht konzentrieren können, ist unter den Männern mehr als doppelt so groß wie unter den Frauen.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die allgemeine Zufriedenheit im Homeoffice und die Situation im eigenen Unternehmen höher ist, als Anfangs erwartet. Dennoch äußerten die befragten Frauen und Personen ohne Personalverantwortung den Wunsch nach besserer Kommunikation mit Vorgesetzten und Kolleg*innen. Die Kommunikation während der Homeoffice-Tage ist demnach für jene Personen noch ausbaufähig.

Im Rahmen des partizipativen Forschungsdesigns wurden die Ergebnisse der Umfrage den Unternehmen bzw. ihren Vertreter*innen im Kernteam des Projektes vorgestellt und die nächsten wichtigen Schritte gemeinsam besprochen, sowie die Foki für die Interviews und Fokusgruppen bestimmt. Besonders wichtig erschienen den Personen im Kernteam Themen bezüglich der gerechten Verteilung von Arbeitsmitteln. Aus den erhobenen Daten ließen sich einige richtungsweisende Punkte für die weitere Arbeit im Projekt ableiten. Der Fokus im weiteren Vorgehen wurde dementsprechend auf die Themenbereiche Kommunikation, Arbeitsmittel, Care & Homeoffice und die Führungskräfte gelegt. In weiterer Absprache wurden die Vorgehensweisen für die Kontaktaufnahme für Interviews

und Fokusgruppen geplant.

5. Qualitative Analyse

Die qualitative Untersuchung diente dazu, die Ergebnisse der quantitativen Erhebung in ihrer Tiefe zu beleuchten und die Umsetzung von Homeoffice in den Kooperationsunternehmen zu erfassen, um darauf folgend die Ungleichheiten von Arbeitnehmenden im Homeoffice sichtbar zu machen.

Auf Basis von sieben Interviews mit Betriebsrät*innen und HR-Verantwortlichen (davon teilweise aus dem Kernteam), 24 Interviews mit Mitarbeitenden und vier Fokusgruppen, die zwischen Januar 2022 und April 2022 durchgeführt wurden, war es möglich, einen Einblick in die persönlichen Bedürfnisse und Erfahrungen jener Mitarbeitenden, die sich aktuell bzw. während der Covid-19 Pandemie im Homeoffice befanden, zu erlangen.

5.1. Interviews

Zusätzlich zu der quantitativen Datenerhebung durch Fragebögen wurden qualitative, semi-strukturierte Interviews via Videocall durchgeführt. Die Fragen und Themenbereiche der Interviews basierten unter anderem auf den Ergebnissen der quantitativen Auswertung und dienten als Vertiefung der dadurch gewonnenen Erkenntnisse.

interviewte Personen (gesamt):	31
interviewte Mitarbeitende:	24
interviewte HR und Betriebsrät*innen:	7
Anzahl der Unternehmen, aus denen die interviewten Personen stammen:	3
weibliche Interviewpartnerinnen:	21
männliche Interviewpartner:	10
nicht-binäre Interviewpartner*innen:	k.A.
Länge der Interviews:	25 bis 90 Minuten

Insbesondere durch die sieben Interviews mit Betriebsrät*innen und HR-Verantwortlichen konnten Informationen über die Einstellung des Unternehmens gegenüber Homeoffice erhalten werden, wie das Unternehmen zu Remote Work steht, wie die Homeoffice Vereinbarung und die tatsächliche Umsetzung von Homeoffice im Unternehmen aussieht sowie mögliche Benachteiligungen, die für bestimmte Personengruppen durch das Arbeiten im Homeoffice resultieren können. Ziel der darauf

folgenden 24 Mitarbeitenden-Interviews war es, mit Personen zu sprechen, welche sich im Kontext von Homeoffice als besonders vulnerabel bezeichnen lassen bzw. welche sich besonders herausfordernden Bedingungen ausgesetzt sehen oder ihre Karriere durch das Arbeiten im Homeoffice als gefährdet wahrnehmen, um deren spezifische Bedürfnisse besser verstehen zu können, und somit in den folgenden Schritten des Forschungsprojekts konkrete Handlungsstrategien für eine gender- und diversitätsfreundliche Arbeitskultur erarbeiten zu können. Personengruppen, die besonders herausfordernden Bedingungen ausgesetzt sind, wurden aufgrund vorangegangener Forschung und den Resultaten des Online Fragebogen sowie Interviews mit den Betriebsrät*innen und HR-Verantwortlichen, wie folgt definiert:

- Personen, die Arbeitszeitreduktion in Anspruch nehmen
- Personen mit:
 - schulpflichtigen Kindern
 - pflegebedürftigen Angehörigen
 - geringerem Einkommen
 - beengtem Wohnraum
- Personen, die Überstunden im Homeoffice machen
- neue Mitarbeitende

Die Personen, welche Arbeitszeitreduktion in Anspruch nahmen, waren überwiegend Frauen. 6% der befragten Frauen nahmen während der Covid-19 Pandemie Arbeitszeitreduktion in Anspruch, wobei bei 4% der Frauen die Kinderbetreuung als Grund genannt wurde. Was darauf schließen lässt, dass diese Frauen für die Kinderbetreuung zuständig waren bzw. dass sie einer höheren häuslichen Belastung ausgesetzt waren und so weniger Zeit für die Arbeit hatten. Dies war besonders während der Lockdown-Zeit herausfordernd, als Schulen geschlossen waren. Generell kann gesagt werden, dass Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen, also auch Kindern, im Kontext von Homeoffice als vulnerabel betrachtet werden können, da diese zusätzliche und Ressourcen fordernde Aufgaben sind, die eine Abgrenzung von Arbeit und anderen Tätigkeiten erschwert..

Personen mit geringem Einkommen und häufig auch beengtem Wohnraum gelten ebenfalls als vulnerabel, weil sie nicht über ausreichende Mittel und Ressourcen zur Herstellung eines geeigneten Arbeitsplatzes verfügen, wie beispielsweise eine ausreichende Internetverbindung. Da sie oftmals kein ausgewiesenes Arbeitszimmer haben, wird das konzentrierte und effiziente Arbeiten erschwert. Außerdem ist es ohne Arbeitszimmer schwer, eine ausgeglichene Work-Life-Balance einzuhalten. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen so zunehmend. Das kann mitunter dazu führen, dass mehr Überstunden im Homeoffice gemacht werden. Außerdem führt eine ständige Erreichbarkeit und das Kompensieren des Vorurteils, dass Personen zu Hause weniger produktiv seien als im Büro oftmals dazu, dass Personen Mehr-/Überstunden machen, um der eigenen Karriere nicht zu schaden, indem den Führungskräften das Engagement in Überstunden zu vermitteln versucht wird.

Für Personen, die neu in ein Unternehmen kommen, in welchem viele (oder alle) Mitarbeitende vermehrt im Homeoffice sind, kann es schwer sein, Beziehungen aufzubauen. Das Onboarding kann somit erschwert werden, besonders wenn neue Mitarbeitende selbst im Homeoffice sind und

Strategien des Onboardings nicht an die Situation angepasst werden. So haben neue Mitarbeitende wenig Anknüpfungspunkte an Unternehmensprozesse und -kultur.

Die Interviews begannen mit Fragen zu der allgemeinen Einstellung der/des Interviewten gegenüber Homeoffice und wie Homeoffice in dem jeweiligen Unternehmen umgesetzt wird. Anschließend wurde berichtet, wie ein besonders gelungener Tag im Homeoffice gegenüber einem besonders schlecht gelaufenen Tag aussieht. Darauf folgten Fragen zu Vor- und Nachteilen von Homeoffice im Allgemeinen, in Bezug auf die Kommunikation mit Führungskräften und bezüglich Arbeitsmitteln im Homeoffice. Beendet wurde das Interview mit der Nachfrage nach Wünschen an die Arbeitgebenden in Bezug auf die weitere Ausgestaltung von Homeoffice.

Führungskräften wurden vor allem Fragen nach der Produktivität ihrer Teams gestellt. Dies beinhaltete Entscheidungsfindungsprozesse, Autonomie der Mitarbeiter*innen im Home Office, aber auch die Frage, wie Führungskräfte einen guten Überblick über Leistungen und Mental Load der Teammitglieder behalten.

Die Interviews sind in Anlehnung an die Grounded Theory (Glaser & Strauss, 1987) ausgewertet worden. Thematische Kategorien ergaben sich dabei direkt aus dem Datenmaterial und geben somit die Erfahrungen und Lebensrealitäten der Beforschten wieder.

5.2. Fokusgruppen

Die abschließenden Fokusgruppen behandelten jene Themen, die sich im Zuge der Interviews als besonders herausfordernd zeigten. Ziel der Fokusgruppen war es, Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen. Dieser Schritt stellte somit als Bestandteil der partizipativen Aktionsforschung nicht nur ein kontrastierendes Erhebungsverfahren dar, sondern förderte den Austausch der teilnehmenden Personen - und im Falle der Führungskräfte der teilnehmenden Unternehmen.

Eine Fokusgruppe wurde zu dem Thema Kommunikation im Homeoffice durchgeführt, da sich diese als besonders herausfordernd zeigte im Vergleich zum Arbeiten im Büro. Eine weitere Fokusgruppe fand zum Thema der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel im Hinblick auf gesundheitliche Probleme und Ausgestaltung von Homeoffice statt, da auch dies den Auswertungen der Interviews zufolge eine problematische und wiederkehrende Thematik darstellt. Bei der Fokusgruppe „Care-Arbeit“ lag der Fokus auf der Frage „Was brauchen Sie von Ihrer*m Arbeitgeber*in um besser/weiterhin gut im Homeoffice arbeiten zu können und Ihrer Pflege/Sorge-Arbeit nachgehen zu können?“ Zusätzlich gab es eine Fokusgruppe mit Führungskräften zum Thema „Führen im Homeoffice“. In allen Gruppen wurden eigene Erfahrungen erfragt und keine Lösungsansätze. Die Fokusgruppen mit den Mitarbeitenden wurden unternehmensintern durchgeführt, die Fokusgruppe mit den Führungskräften unternehmensübergreifend. Alle Fokusgruppen wurden online durchgeführt und dauerten etwa zwei Stunden. Als Auswertungsmaterial standen eine Mitschrift und die ausgefüllten Padlets der Teilnehmenden zur Verfügung.

5.3 Ergebnisse

5.3.1. Umsetzung von Homeoffice

Im Zuge der Interviews wurde erhoben, welche Vor- und Nachteile Homeoffice mit sich bringt und wie sich der Umgang mit dem Thema in den befragten Unternehmen gestaltet. Zunächst wurde diskutiert, wie die Umsetzung von Homeoffice in den verschiedenen Unternehmen gestaltet wird. Da die Interviews und Fokusgruppen im ersten Quartal 2022 stattfanden, als sich noch viele der befragten Personen im Homeoffice befanden, wurde auch der Vergleich vor und während der Covid-19 Pandemie hergestellt.

Vor der Covid-19 Pandemie gab es zwar die Möglichkeit für Mitarbeitende der befragten Unternehmen im Homeoffice zu arbeiten, jedoch gab es zu diesem Zeitpunkt in keinem Unternehmen etablierte und/oder verschriftliche Regelungen für das Arbeiten im Homeoffice. Eine Befragte vermutet dahinter, das fehlende Vertrauen in die Mitarbeitenden und die damit einhergehende Angst, dass Mitarbeiter*innen während des Homeoffices wenig bis gar nicht arbeiten würden. Laut der Befragten hat sich allerdings gezeigt, dass Personen im Homeoffice produktiver sind als jene, die im Büro arbeiten. Erst mit Beginn der Covid-19 Pandemie wurde es innerhalb kürzester Zeit auch für alle anderen Mitarbeitenden möglich bzw. sogar empfohlen, von zu Hause aus zu arbeiten.

„Und so breiter ausgerollt ist das Homeoffice dann eigentlich erst mit Pandemiebeginn geworden. Also mir selber ist es so gegangen. Ich habe überhaupt nie Homeoffice gemacht, keinen einzigen Tag.“

Die Befragte erzählte anschließend von den Anfangsschwierigkeiten, die sie aufgrund des fehlenden Überblicks und der Plötzlichkeit des Eintretens der Covid-19 Pandemie und der damit veränderten Arbeitskultur hatte, da es „von heute auf morgen“ geschah. Am Ende wurde sie von Personen in ihrem Umfeld überredet, im Homeoffice zu arbeiten und mit der Hilfe ihres Sohnes wurde ihr Homeoffice-Arbeitsplatz eingerichtet. Außerdem stand eine Kollegin bereit, die ihr bei technischen Fragen während des Arbeitsalltags weiterhalf. Man „fühle sich gut aufgehoben“, wenn es Personen oder Führungskräfte gibt, die sich regelmäßig melden und Interesse zeigen, beschreibt die Befragte.

Auch von einem weiteren Befragten wurden Probleme beim Start in das Homeoffice zu Pandemiebeginn im März 2020 beschrieben. Ihm wurde zwar ein zweiter Bildschirm zur Verfügung gestellt, allerdings hatte er dafür keinen Platz in seiner Wohnung. Außerdem beklagte er die schlechte Internetverbindung in seinem Zuhause, die zuvor nicht aufgefallen sei, aber bei Onlinebesprechungen zu einem Störfaktor wurde.

„Und selbst wenn das Unternehmen einen zweiten Bildschirm zur Verfügung stellt. Ja, wo bitte, wo kann man sich denn das ohne Weiteres hinstellen?“

Die ersten Monate des abrupten Wechsels zum Homeoffice waren herausfordernd für den Großteil der Befragten, denn sie mussten innerhalb kürzester Zeit viele neue Kompetenzen erlernen. In einem Unternehmen wurden mit der Zeit im Team individuelle Homeoffice-Vereinbarungen ausgearbeitet. Dennoch merkte ein Befragter an, dass man sich eine gute Homeoffice-Ausstattung selbst kaufen musste, weil die Mitarbeitenden nur eine Ausstattung zu einem gewissen Budget erhielten bzw. bereits vorhandenes Material verwendet wurde.

Anders gestaltete sich dies in technikaffinen Unternehmen oder Abteilungen, wo es bereits eine technische Infrastruktur gab und die Mitarbeitenden bereits vor Pandemiebeginn regelmäßig im Homeoffice gearbeitet hatten. Ein funktionierender Arbeitsplatz im eigenen Zuhause und das vorhandene technische Wissen machten es möglich, die plötzliche Transformation zum Arbeiten im Homeoffice - welche die Covid-19 Pandemie mit sich zog - reibungsloser zu bewältigen, als jene Unternehmen, in denen es vor der Pandemie keine Möglichkeit auf Homeoffice gegeben hatte. Die Befragten in technikaffinen Unternehmen bekamen mit Ausbruch der Covid-19 Pandemie zeitnah zusätzliche technische Geräte, wie zweite Bildschirme oder Headsets, um einen reibungslosen Arbeitsalltag gewährleisten zu können.

„Was noch dazu gekommen ist, zu Beginn der Pandemie, ist, dass unsere IT-Abteilung extrem schnell und effizient bestellt hat und auch ausgeliefert hat, zweite Bildschirme für zu Hause, eine zusätzliche Tastatur für zu Hause, zusätzliche Maus und Headset. Das heißt die Mitarbeiter haben sehr schnell eine Ausstattung auch für zu Hause bekommen und das hat den Umstieg massiv erleichtert.“

Die befragten Personen, welche bereits zuvor die Möglichkeit auf Homeoffice hatten, merkten an, dass die Homeoffice-Regelungen vor Pandemiebeginn, sehr strikt waren. So konnte sie beispielsweise nur an zuvor vereinbarten Tagen von zu Hause aus arbeiten. Zudem mussten sie für Besprechungen ins Büro kommen, weil es kaum Online-Besprechungen gab. Ab dem Frühjahr 2022 konnten die Mitarbeitenden der Unternehmen individuelle Regelungen bezüglich Homeoffice mit den Führungskräften vereinbaren.

Die Befragten wiesen außerdem auf Positionen, wie Front Offices und Facility Management hin, welche auch zu Lockdown Zeiten abwechselnd im Büro sein mussten. Es wurde von einer befragten Person angemerkt, dass sie aus diesem Grund ein schlechtes Gewissen habe und auch von den Personen, welche vor Ort arbeiten mussten, eine gewisse Feindseligkeit verspüre, welche sie auf die Ungleichheit in den Homeoffice-Regelungen zurückführte. Dennoch lässt sich anhand der Interviews und Fokusgruppen schließen, dass nach wie vor das Büro als Normalität und als das „bessere Arbeiten“ gesehen wird.

„Im Hinterkopf schwingt immer mit, dass einem vorgeworfen wird, dass im Homeoffice nicht so gearbeitet wird wie im Büro.“

Die Interviewten berichteten, wie bereits oben kurz ausgeführt, von Vorbehalten auf Seiten der Vorgesetzten, gegenüber dem Arbeiten im Homeoffice und den damit verbundenen Leistungen der Mitarbeitenden. Eine Befragte erklärte sich das durch die fehlende Kontrolle, die Führungskräfte angeblich über Mitarbeitende im Homeoffice haben.

Da der Wechsel zurück ins Büro bei vielen Unternehmen genauso schnell kam, wie zu Beginn der Pandemie, wird erwartet, dass genauso wie davor gearbeitet wird. Dabei wird allerdings übersehen, dass die „neue Normalität“ Homeoffice als fixen Bestandteil der Arbeitskultur inkludieren muss.

Zudem äußerten die Befragten die Befürchtung, dass sie nach der Pandemie durch das weitere Arbeiten im Homeoffice schlechtere Aufstiegschancen haben könnten. Auf Nachfrage bei den Vorgesetzten konnte diese Einstellung nicht nachempfunden werden und sie präsentierten sich als besonders befürwortend in Bezug auf Homeoffice, auch nach der COVID-19 Pandemie. Gleichzeitig

war aber auch aus diesen Interviewgesprächen abzuleiten, dass Führungskräfte seit den Pandemie bedingten Maßnahmen, wie dem Arbeiten von zu Hause, wieder öfter im Büro arbeiteten als ihr Team. Dies könnte auf eine Performance der Führungskraft in ihrer Vorbildfunktion zurückzuführen sein, um das Arbeiten im Büro wieder als Normalität zu etablieren.

„Das Management ist aber vermehrt anwesend. Also Unit Leads sind vermehrt im Büro, weil sie einfach mit den Personen besprechen müssen, auch Kundentermine haben und auch das Management ist relativ oft im Büro anwesend.“

Die Forschung macht deutlich, dass die Interviewten öfter im Homeoffice arbeiteten und weniger von Remote Work berichteten. Zum Thema Remote Work gibt es auch wenig Informationen von Unternehmensseite. Eine Befragte wusste, dass es im Unternehmen zwar erlaubt ist, allerdings nur unter strengen Vorlagen, die ihr nicht bekannt waren. Eine andere erzählte, dass vertraglich festgesetzt sei, dass man bei dem*der Partner*in arbeiten dürfe, auch wenn diese*r im Ausland lebe, es sonst aber nicht erlaubt sei, im Ausland zu arbeiten. Es wird jedenfalls vermerkt, dass Remote Work, ein im Vergleich zu Homeoffice noch wenig verbreitetes Konzept ist und es in den befragten Unternehmen nur in Einzelfällen vorkommt. Ähnlich wie es in vielen Unternehmen vor COVID-19 Pandemie und dem Homeoffice war. Da es aus Unternehmenssicht keinen aktuellen Bedarf gibt, um sich dem Thema intensiver anzunehmen, ist es noch nicht so weit verbreitet.

5.3.2. Unterschiede zur Arbeit im Büro

Durch den raschen Wandel von Arbeitsabläufen und -strukturen, welcher durch die Covid-19 Pandemie bedingt wurde, konnte Homeoffice erstmals in den befragten Unternehmen etabliert werden. Im Laufe der Zeit zeigten sich jedoch wesentliche Unterschiede gegenüber dem Arbeiten im Büro. Die Unternehmen investierten in entsprechende Hard- und Software sowie die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden und Führungskräfte. Das ging Hand in Hand mit Videokonferenzen und dem verpflichtenden Homeoffice während der Lockdowns. Vor allem während der strengen Lockdowns bestand der Arbeitsalltag für zahlreiche Mitarbeiter*innen aus einer Vielzahl an Onlinebesprechungen. Die folgende Aussage zeigt, dass die andauernde Onlinepräsenz von den Mitarbeitenden durchaus als anstrengend empfunden wurde.

„Man kann nicht acht Stunden durchgehend vorm Bildschirm sitzen und das mit einem Meeting nach dem anderen“.

Der Befragte verweist darauf, dass er ganze Arbeitstage durchgehend in Meetings verplant war, ohne dazwischen den Computer verlassen zu können. Pausen zwischen den Besprechungen wurden demnach nicht eingeplant.

Primär für Videokonferenzen, aber auch für Arbeitsabläufe wurden technische Tools erweitert und neu entwickelt. Mitarbeitende, die bereits vor der Covid-19 Pandemie Zeit im Homeoffice verbrachten, waren bereits vertraut mit diesen Tools. Für Mitarbeitende, die wenig oder gar keine Zeit bis dato im Homeoffice verbrachten, waren diese wiederum neu. Sie mussten den Umgang damit erst erlernen. Technikaffine Mitarbeitende machten sich schnell damit vertraut. Für technikaverse Personen wurde es jedoch zu einer großen Herausforderung, im vollgepackten Homeoffice-Tag noch zusätzlich den

Umgang mit den neuen Tools zu erlernen. Es wurden zwar Einschulungen angeboten, diese aber nicht immer auf den Wissensstand der Befragten zugeschnitten, wie die folgende Aussage zeigt:

„Es hat online Webinare gegeben, nur die waren auf einem anderen Level als wir. Der hat sich mit den Details beschäftigt. Mir hat die Basis gefehlt.“

Weitere Interviewpartner*innen berichteten über Sprachbarrieren mit den IT-Expert*innen und beklagten sich darüber, dass die Technikaffinität vorausgesetzt wurde.

Aufgrund der vielen Onlinemeetings, verbrachten die Arbeitnehmenden im Homeoffice noch mehr Zeit vor dem Bildschirm als im Büro. Außerdem erfordert die Teilnahme an einem Onlinemeeting einen anderen Grad an Aufmerksamkeit als ein Präsenzmeeting. Die folgende Aussage zeigt, dass einige Personen nicht aktiv an den Meetings teilnahmen.

„Die wöchentlichen Update-Calls sind eigentlich immer ohne Kamera. Die wollen die meisten Kollegen nicht. Da können ruhig andere Sachen parallel gemacht werden.“

Der Befragte beschreibt, dass sich in seinem Arbeitsumfeld somit eine Kultur etablierte, in der Mitarbeiter*innen durch die Unsichtbarkeit auch gegenseitig wenig sichtbar und bemerkbar wurden und somit jede*r in der eigenen digitalen Welt ein Stück weit „verschwand“.

Um sich im Arbeitsalltag abzustimmen, braucht es auch bilaterale Gespräche, wurde berichtet. Die Interviewten berichteten dennoch davon, dass sie Hemmungen verspürten, Kolleg*innen im Homeoffice anzurufen, um sich abzustimmen oder bestimmte Informationen zu erhalten.

Neben den täglichen Videokonferenzen haben sich einige Teams für gemeinsame online Treffen entschieden, um auch Soziales austauschen zu können. Dies konnte jedoch nicht annähernd den persönlichen Kontakt ersetzen. So kann im online-Raum immer nur eine Person sprechen und es ist nachvollziehbar, persönliche Geschehnisse nicht dem gesamten Team gleichzeitig mitteilen zu wollen. Somit fehlte das Zwischenmenschliche während des Arbeitsalltags im Homeoffice, was für Personen, die allein leben, ausschlaggebender ist als für Mitarbeitende mit mehreren Personen im Haushalt. Ein Interviewter beschrieb das Fehlen der sozialen Kontakte im Homeoffice gegenüber dem Büro folgendermaßen:

„Es fehlt da halt der Flurfunk, es fehlen da deine Leit. Des is a so.“

Anders als im Büro, gibt es im Homeoffice grundsätzlich mehr Gestaltungsmöglichkeiten für den Arbeitsalltag. Die Arbeitszeiten können über den Tag flexibler verteilt werden. So berichten manche, dass sie ihre beruflichen Aufgaben so einteilen können, dass sie diese zu ihrer individuell produktiven Arbeitszeit erledigen und dazwischen andere Dinge übernehmen können. Durch das Wegfallen der Wegstrecke profitieren vor allem Pendler*innen von der zeitlichen Entgrenzung, wie die folgende Aussage zeigt:

„Die Work-Life-Balance ist deutlich besser im Homeoffice. Wenn ich im Homeoffice bin, kann ich zu meiner Hausärztin gehen, weil ich sonst nach Wien pendeln muss und dann zu irgendwelchen Ärzten gehen muss. Wenn ich dann zum Beispiel eine Lücke habe mit Terminen am Nachmittag um 14:00 15:00, dann kurz einkaufen gehen kann oder kurz jemanden treffen oder auch irgendwie Sport machen

kann und dann am Abend noch mal die Sachen mache. Also im Büro muss ich immer alles gebündelt machen, dann fahr ich hin und dann fahr ich wieder heim. Und ich genieße das, wenn ich irgendwo mal einen Block habe, was anderes machen kann und bisschen flexibler bin in der Zeiteinteilung"

Jedoch gibt es auch jene Arbeitnehmenden, die im Rahmen von Homeoffice keine zeitliche Begrenzung erkennen konnten und stattdessen durchgängig arbeiteten. Die folgende Aussage beschreibt, dass dies häufig bei der flächendeckenden Einführung von Homeoffice geschah:

„Ich denke, dass man zu Beginn wahrscheinlich fast zu viel gearbeitet hat, um den Vorgesetzten beweisen zu können, warum man denn brav daheim war, dass die Leute dann einfach die Zeit, wenn sie zwischen sieben und acht noch einmal in den Computer geschaut haben, nicht aufgeschrieben haben. Ich habe das auch gemacht. Also der Computer steht den ganzen Tag am Schreibtisch und beim Vorbeigehen kann man schauen, ob noch drei neue Mails gekommen sind, die noch dringend sind. Da habe ich oft auch die Zeit nicht geschrieben"

Der Befragte verweist in der Aussage ebenfalls darauf, dass manche Arbeitsstunden nicht aufgeschrieben wurden. Auch andere Interviewpartner*innen berichteten von unentgeltlichen Überstunden. Als Gründe wurden genannt, dass die Arbeitnehmenden nicht negativ auffallen wollten und während der Covid-19 Pandemie angehalten wurden, keine Überstunden zu schreiben.

Für manche bedeutet Homeoffice auch geringe Bewegung und damit ein schlechteres Wohlbefinden. Eine Interviewte beschreibt das folgendermaßen:

„In der Früh in die Arbeit zu gehen, bedeutet für mich 20 Minuten zu Fuß gehen. Das fehlt mir jetzt. Die Unzufriedenheit des nicht-Bewegens ist im Homeoffice immer da."

Andere wiederum schreiben sogar entstandene Krankheiten dem Homeoffice zu:

„Ich bin davon überzeugt, dass ich meinen ersten Bandscheibenvorfall vom Homeoffice bekommen habe, vom Sitzen am Küchentisch. Ich musste sogar operiert werden."

Zum Thema Krankheit ist ebenfalls zu erwähnen, dass die Ergebnisse der qualitativen Analyse zeigen, dass die Hemmungen, in den Krankenstand zu gehen, im Homeoffice größer sind als im Büro, da die Hürde des Arbeitsweges entfällt.

5.3.3. Sichtbare Ungleichheiten

Abschließend werden die Ungleichheiten beschrieben, die auf Grund der qualitativen Analyse sichtbar wurden. Eine nennenswerte Ungleichheit betrifft die unterschiedlichen Möglichkeiten in Hinblick auf die Gestaltung von Homeoffice. Eine Interviewte schilderte ihre Situation folgendermaßen:

„Und auch diese vielen guten Ratschläge, man braucht eine Beauty Break oder dann muss man sich halt die Termine so takten, dass es immer nur bis 3/4 ist und dann hat man 15 Minuten Pause. Es ist in 99,95 % der Fälle für mich nicht möglich, weil ich die Termine nicht einlogge, also die Termine nicht

vorschläge, sondern halt als Teilnehmer dabei bin und und somit, im dem Fall ist es jetzt nicht so dramatisch, aber nur einen passiven Teil darin habe, also im Sinne von der Organisation.

Die Aussage zeigt, dass Vorschläge in Bezug auf „Self Care“ nur von bestimmten Funktionen wahrgenommen werden können. Personen ohne Personalverantwortung haben weniger Möglichkeiten zur Gestaltung, da ihnen oft Termine „zugeteilt“ wurden - sie verfügten also nicht vollumfänglich über die Definitionsmacht ihres eigenen Tages. In den Interviews waren von diesen Situationen häufiger Frauen betroffen als Männer, was damit zusammenhängen kann dass es in den beforschten Unternehmen zu einer Gender-spezifischen Arbeitsteilung kommt, bei der sich mehr männliche als weibliche Personen in entscheidungstragenden Positionen wiederfinden.

Die ungleiche Verteilung von Arbeitsmitteln wurde in den quantitativen Auswertungen bereits angedeutet. Frauen gaben hier öfter an, dass sie nicht alle nötigen Mittel zur Verfügung gestellt bekommen haben, was mit demselben Grund einhergehen könnte, wie weiter oben beschrieben. In den Interviews mit den Expert*innen stellte sich heraus, dass Menschen, die mehr Stunden arbeiten, oft auch mehr Arbeitsmittel erhalten. Beispielsweise haben geringfügig Arbeitende gar keine Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt bekommen, weil das Anschaffen von Laptops sich für diese Arbeitnehmendengruppe, nicht auszahle. Das bedeutet, dass auch Menschen, die in Teilzeit arbeiten, weniger Mittel bekommen, weil die Arbeitgebenden es für weniger legitim halten, ihnen eine volle Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Der Großteil der Teilzeitarbeitenden in Österreich sind Frauen. Eine Interviewte beschreibt die Situation folgendermaßen:

„Mir wurde gesagt: ‘Na zu Hause arbeiten, da genügt der Laptop, ihr arbeitet eh nicht so viel.’ Und meinen privaten Laptop wollte ich ins Firmennetzwerk übernehmen lassen, habe das mit der IT abgesprochen aber mein Chef hat sich geweigert, die E-Mail abzuschicken und gesagt ‘Du arbeitest da eh net wirklich also brauchst das auch nicht.’“

Ein weiterer Punkt, der in diesem Zusammenhang zu einer Ungleichverteilung führt, ist, dass Mitarbeitende erst nach den nötigen Arbeitsmitteln fragen mussten. Eine Interviewte beschreibt diesen Prozess als Diskussion.

„Der zweite Bildschirm für zu Hause war eine Diskussion. Aber ich habs am Ende bekommen.“

Das Einrichten eines entsprechenden Arbeitsplatzes stellt für Arbeitnehmende insbesondere dann eine Herausforderung dar, wenn zuvor noch nie im Homeoffice gearbeitet wurde. In Mehrpersonenhaushalten kommt die Frage hinzu, wer an welchem Platz arbeitet. Die folgende Aussage zeigt, dass Arbeitnehmende zuhause zwar oft über einen Arbeitsplatz bzw. eine Arbeitsgelegenheit verfügen, bei zwei - oder mehreren arbeitenden Personen dieser Platz jedoch zugeteilt werden muss:

„Also grundsätzlich haben wir eine nicht so große Wohnung. Wir sind zu zweit. Das heißt, eine Person kriegt den tollen Arbeitsplatz, wo ich jetzt grad sitze, mit zwei Bildschirmen und Schreibtisch und Sessel. Und eine Person sitzt in der Küche. Wobei jetzt ist mein Partner schon wieder im Büro, zum Glück, weil normalerweise sitze eher ich in der Küche. Das ist dann halt wirklich nur mit Laptop am Küchentisch.“

Die Befragte verweist hier auf den Arbeitstisch, den der männliche Lebensgefährte genutzt hat, sie selbst hat in der Küche gearbeitet. Auch andere weibliche Interviewpartner*innen berichteten von dieser genderspezifischen Arbeitsteilung bzw. von der Tatsache, dass der „beste Platz“ vorwiegend von männlichen Arbeitnehmenden genutzt wurde. Als Gründe dafür wurden die (mütterliche) Verfügbarkeit für die Kinder - die oft auch in der Küche/Wohnzimmer arbeiten oder lernen oder Unterstützung brauchen - und die höhere Position des Mannes im Unternehmen und damit verbunden die Notwendigkeit eines ungestörten Arbeitsplatzes genannt.

Abschließend ist zu erwähnen, dass die Ergebnisse der qualitativen Analyse die Befunde vergangener Studien zum Thema Kinderbetreuung und Homeoffice darin bestätigen, dass Paare mit Kindern sich im Homeoffice weniger gut konzentrieren können und Tätigkeiten weniger gut als im Büro nachkommen können. Das betrifft vor allem Eltern mit jüngeren Kindern. Diese arbeiten häufig bevorzugt im Büro und nur dann im Homeoffice, wenn sie dort alleine sein können.

„Aber wenn ich in die Arbeit gehe, dann ist das so, wie in einem Zimmer zu Hause. Ich bin komplett alleine und es stört mich auch niemand und deswegen gehe ich dann doch gerne in die Arbeit, weil da habe ich einen Drucker, da habe ich zwei Bildschirme und es gibt keine Kinder, die im Hintergrund am Nachmittag herumtoben und so.“

Während sich die teilnehmenden Unternehmen mit dem Thema „Kinderbetreuung“ durchaus beschäftigen, wird der Pflege von Angehörigen wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Die folgende Aussage zeigt, dass Homeoffice für die Pflege ein Vorteil sein kann:

„Mein Mann hat Pflegestufe sechs von sieben, das heißt, er ist schon ziemlich regelmäßig auf eine helfende Hand angewiesen. Es ist nicht so, dass er mich ständig braucht, aber es ist gut, wenn ich in Rufweite bin, wenn er mich braucht. Tageweise oder vielleicht einen guten halben Tag ins Büro zu gehen, das lässt sich gut organisieren. Was darüber hinausgehen würde, da bräuchte man dann professionelle Unterstützung.“

Auch weitere Interviewpartner*innen mit pflegenden Angehörigen berichteten von Vorteilen im Homeoffice. Als Gründe werden die Geldersparnis für externe Pflege und der Vorteil, für die angehörige Person da sein zu können, genannt. Grundsätzlich ist das Pflegen von Angehörigen jedoch schwierig mit einem Job zu vereinbaren. Eine Interviewpartnerin beklagte die geringe Zeit an Erholung.

„Allerdings, das muss man schon dazu sagen, ist Pflege so nebenher eine ziemliche Belastung. Nicht nur, dass man emotional natürlich dran hängt, sondern auch vom Körperlichen, weil das eigentlich rein auf die eigene Erholungszeit geht. Fünf Tage Pflegeurlaub im Jahr sind da wenig. Wenn ich mehr Tage brauche, muss ich mir Urlaub nehmen. Ich bräuchte noch mehr Flexibilität im Job.“

Damit wird ersichtlich, dass im Zusammenhang mit Care Tätigkeiten Privates und Berufliches als voneinander abgetrennte Lebensbereiche gesehen werden, die sich jedoch gegenseitig beeinflussen können und miteinander vereinbar organisiert werden müssen.

5.4. Zusammenfassung und Interpretation

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass für die befragten Unternehmen und Personen „doing Homeoffice“ weitgehend unbekannt ist. Das Arbeiten im Homeoffice wird als das „andere, weniger gute Arbeiten“ gesehen, das Arbeiten im Büro als das „normale“ Arbeiten. Je technikaffiner das Unternehmen bzw. der Job, desto besser wurde das Homeoffice bewertet. Ein Teil der Befragten sieht die Möglichkeit, im Homeoffice kurzfristig etwas anderes zu machen, wie einen Arztbesuch unterzubringen oder Sport zu betreiben, als positive Erscheinung im Homeoffice. Das betrifft vor allem Pendler*innen mit langem Anfahrtsweg zur Arbeit.

Es gibt wenig Erfahrungen unter den Teilnehmenden mit „Arbeiten - von - egal -wo“, also Remote Work. Das könnte damit zusammenhängen, dass die Befragten „zu alt“ waren. Studien zeigen, dass Remote Work eher von jüngeren Personen angenommen wird. Die Befragten, die jedoch Remote Work in Anspruch nehmen, bewerteten dies als positiv.

Die Themen Arbeitsmittel und Gestaltung von Homeoffice zeigen, dass Homeoffice bei den Befragten nach wie vor als „Goodie“ gesehen wird und Arbeitsmittel sowie ergonomische Arbeitsplätze weitgehend individuell zugeteilt werden. Eine Vielzahl der Mitarbeitenden hat sich die benötigten Arbeitsmittel somit selbst organisiert. Damit rückt die Selbstverantwortung des Individuums in den Vordergrund und die Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden in den Hintergrund. Führungskräfte verbringen mehr Zeit im Büro als Mitarbeitende. Wenn Sie jedoch im Homeoffice sind, verfügen sie über mehr Gestaltungsmöglichkeiten als Mitarbeitende im Homeoffice. Da Führungspositionen nach wie vor männerdominiert sind, sind Frauen hier häufiger benachteiligt. Dies betrifft ebenfalls die Ausgestaltung von Homeoffice, wie etwa die Buchung von Meetings.

Die von den Befragten beschriebenen Erfahrungen zeigen, dass Homeoffice häufig eine Vielzahl an Meetings bedeutet, wobei kaum Bildschirmpausen eingelegt werden können. Bei Onlinemeetings gibt es keinen Raum für Kommunikation im Sinne von Teambuilding oder zwischenmenschlichen Austausches. Darüber hinaus werden Krankheiten zum Teil als Folgeerscheinung schlechter ergonomischer Arbeitsplätze gesehen, vermehrt Überstunden im Homeoffice gemacht und die Schwelle, in den Krankenstand zu gehen, scheint im Homeoffice niedriger.

Die Befragten, die für Care-Tätigkeiten verantwortlich sind - primär Frauen - sehen die Kombination von Kinderbetreuung und Homeoffice weitgehend als unmöglich und bevorzugen, wenn die Kinder zu Hause sind, das Arbeiten im Büro. Eltern von jüngeren Kindern stehen aufgrund von Betreuungs- und Lernhilfetätigkeiten besonders unter Druck. Wenn beide Elternteile von zu Hause aus arbeiten, hat oftmals die Person mit dem besseren Einkommen oder der höheren Position auch den besseren Platz zum Arbeiten.

Abschließend bleibt anzumerken, dass die befragten Unternehmen den Wechsel zum Homeoffice vorerst - mit Beginn der Covid-19 Pandemie - nur als Notlösung konzipiert haben. Dass primär technikaffine Unternehmen eine schnelle technische Lösung für den Wechsel ins Homeoffice fanden, indem sie den Mitarbeitenden die benötigten Geräte vergleichsweise rasch zur Verfügung stellen konnten, oder die Tatsache, dass einige Unternehmen lediglich billige Geräte kauften, deutet auf die Annahme der Unternehmen hin, dass diese nach Ende der Pandemie nicht mehr benötigt werden würden. Man kann also davon ausgehen, dass das Ende der Pandemie vorerst auch als ein Ende des

Homeoffice betrachtet wurde. Homeoffice war ein Ausweg der Unternehmen, um trotz Pandemie und damit einhergehenden Lockdowns produktiv arbeiten zu können. Mittlerweile ist klar, dass das Arbeiten im Büro nicht mehr die Normalität und das Arbeiten im Homeoffice ein wichtiger Bestandteil der Arbeitskultur geworden ist. Der starke Wunsch der Mitarbeitenden nach einem besseren Verschränken von Arbeit und Privatem wird durch die Möglichkeit auf die individuelle und flexible Planung von Homeoffice beantwortet.

6. Idea Lab

Als Abschluss des Projektes und um Lösungen gemeinsam zu generieren wurde ein Idea Lab konzipiert, um mit ausgewählten Vertreter*innen aus HR und Betriebsrat aus drei Unternehmen, an der Verbesserung von Homeoffice-Modellen zu arbeiten und einen Inspirationsraum für etwaige Veränderungen in den jeweiligen Unternehmen zu öffnen. Insgesamt nahmen vier Stunden lang neun Personen aus den drei Unternehmen teil, welche in gemischten Teams an selbst ausgewählten Foki arbeiteten und daraus schlussendlich Empfehlungen formulierten. Die Ausgangsfrage für den Co-Creation Prozess lautete: „Wie sieht mein idealer Arbeitstag im Home Office aus?“ Aufgabe war für die Teilnehmenden, in Kleingruppen relativ rasch zu ersten Designs/Entwürfen für ein gender- und diversitätsfreundliches Homeoffice zu kommen. Wichtig war, dass die Herangehensweise den Teilnehmenden einen kreativen An Schub bot und die Chance erhöhen sollte, aus bisherigen Denk- und Verhaltensmustern auszusteigen. Gleichzeitig sollten konkrete Designentwürfe mit den wichtigsten Prinzipien und Leitlinien für ein verbessertes und neues Homeoffice entstehen können.

Die für das Idea Lab gewählte Methode orientierte sich daher stark an Prinzipien des Design Thinking. Design Thinking ist eine Methode zur Entwicklung von innovativen Lösungen, die in einem (klassischerweise interaktiven) Prozess der Problemdefinition, Ideengenerierung und Prototypentestung erdacht und verfeinert werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Ideengenerierung möglichst konkret gestaltet sein sollte (vgl. Brown 2008). Unter dem Motto „mit den Händen denken“ wurde daher ein Set an Spielbausteinen, Buntpapier, Stiften und sonstigen Bastelmaterialien erstellt, mit dem die Teilnehmenden ihre Entwürfe designten. Da kein umfangreiches Testen der Homeoffice-Entwürfe vorgenommen werden konnte, wurden zusätzlich sogenannte „Personas“ entwickelt, auf welche die entworfenen Homeoffice-Modelle genauso gut passen sollten, wie für die konkret am Idea Lab Teilnehmenden selbst. „Personas“ sind auf quantitativer und/oder qualitativer Forschung basierende und daraus abgeleitete fiktive Figuren. Sie helfen dabei, sich in die Lage von anderen potenziellen Nutzer*innen hineinzusetzen, also eine Perspektive einzunehmen, die nicht die jeweils eigene ist. Im vorliegenden Fall wurden die Personas auf Basis vorangegangener Forschung in dem Projekt (Literaturanalyse, Interviews und Fokusgruppen) erstellt und mit einem fiktiven Namen, Foto, einem Privatleben und dazu passenden Vorlieben und Erwartungen versehen.

Jede Kleingruppe bekam eine Persona zugeteilt, deren Perspektive sie, zusätzlich zu den in der Gruppe vertretenen persönlichen Sichtweisen, in Bezug auf das zu entwickelnde Homeoffice-Modell berücksichtigen sollten. Insgesamt wurde mit den folgenden vier Personas gearbeitet.

Persona 1 (siehe Anhang) ist ein 22-jähriger männlicher Student aus Oberösterreich, der Teilzeit als studentischer Mitarbeiter tätig ist. Er hat ein Zimmer in einer 4er WG und führt eine Beziehung zu einem Mann. Die zeitlichen Überschneidungen zwischen Arbeit und Universität verzögern seinen Abschluss. Michael nimmt die Arbeit ernst, sieht sie allerdings nicht als alleinigen Lebensinhalt, arbeitet viel abends und flexibel - auf seinem privaten MacBook.

Persona 2 (siehe Anhang) ist Arijan, ein 59-jähriger Office / Facility Manager in Altersteilzeit. Sein höchster Abschluss ist die kaufmännische Lehre. Seit 30 Jahren ist er im selben Unternehmen tätig. Seit Pandemiebeginn fühlt er sich nutzlos, da sich sein Job reduziert hat, obwohl ihm seine Söhne bei digitalen Fragen geholfen und einen digitalen Arbeitsplatz eingerichtet haben.

Persona 3 (siehe Anhang) ist eine 33-jährige Managerin mit akademischem Abschluss und zwei Kindern. Sie setzt sich für ihr Team ein und hat einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz im Wohnzimmer. Die Work-Life-Balance ihres fünfköpfigen Teams ist ihr wichtig. Sie arbeitet selbst länger, wenn jemand ausfällt. Sie ist, verglichen mit anderen Führungskräften in ihrem Unternehmen, öfter im Homeoffice, was von ihren Kolleg*innen humorvoll kommentiert wird.

Die vierte Persona (siehe Anhang) ist eine 48-jährige Geschäftsführerin. Besonders herausfordernd ist für diese Persona, dass sie das Büro und den Arbeitsalltag vermisst und es ihr schwerfällt, sich wie gewohnt einzubringen. Zuvor wohnte sie mit ihrem nun verstorbenen Ehemann und dessen Schwester zusammen. Mittlerweile hat sie den überschüssigen Wohnraum einer ukrainischen Familie zur Verfügung gestellt, welche vor dem Krieg geflüchtet ist.

Vor Ort wurde in drei gemischtgeschlechtlichen Gruppen jeweils mit Legosteinen ein Homeoffice Modell erarbeitet:



Abbildung 5: Beispiel 1 für „Homeoffice Modell“

Bei dem ersten erarbeiteten Homeoffice Modell, wurde das Modell in vier Arbeitsplätze geviertelt, um die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu veranschaulichen. In jedem Raum befindet sich eine andere Person, die ihren Arbeitsbereich individuell gestaltet hat. Außerdem sollte gezeigt werden, dass es an den Führungskräften liegt, sich oft genug und ausreichend mit den Mitarbeitenden abzustimmen, die Initiative zur Veränderung von Führungskräften kommen muss und es dabei klare Vorgaben braucht. Im Modell wird die Führungskraft als zentrale Person betrachtet, um sich ausreichend mit den Mitarbeitenden abzustimmen und von einem Raum in den nächsten gehen zu können. Man sieht außerdem unterschiedliche Arten von Tischen. So haben zwei Personen Stehtische. Es wurde betont, wie wichtig eine klare Kommunikation innerhalb eines Teams, aber auch zwischen Führungskräften und den Mitarbeitenden ist, um effektiv und produktiv zu arbeiten.



Abbildung 6: Beispiel 2 für „Homeoffice Modell“

Beim zweiten Homeoffice Modell wurde ein hoher Turm mit unterschiedlichen Schichten gebaut, dieser soll die Flexibilität und klare Trennung zwischen Privatem und Arbeit darstellen. Auch in diesem Modell gibt es unterschiedlich eingerichtete Arbeitsplätze, sowie klar gekennzeichnete Wege. Außerdem sollten hier Personen mitgedacht werden, die im Wohnraum keine klare Trennung ziehen können, indem sie beispielsweise während online Besprechungen spazieren gehen. Co-Working Arbeitsplätze wurden ebenfalls als Möglichkeit genannt. Die Idee der Flexibilität von den Arbeitgebenden sowie den Arbeitnehmenden zieht sich in diesem Modell vom Arbeitsort, zu den Arbeitszeiten, bis hin zur Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes zu Hause durch.



Abbildung 7: Beispiel 3 für „Homeoffice Modell“

Das dritte Modell konzentrierte sich auf die geeignete und benötigte Ausstattung, welche für ein erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice nötig ist. Die Gruppe ist davon ausgegangen, dass man den Platz und die Möglichkeiten hat, um sich dementsprechend einzurichten. Neben technischen Geräten, wie zwei Bildschirmen, Walking oder Stehtisch, wurde auch der Arbeitsplatz in die Natur bzw. in den Garten erweitert. Es wurde wieder die Flexibilität angesprochen, die es braucht, um alle Bedürfnisse zu vereinen. Außerdem wurde die Option diskutiert, dass lediglich eine kleinere Fläche, eventuell ein Arbeitszimmer oder ein Arbeitsplatz, zur Verfügung steht. Es sollte jedenfalls ein höhenverstellbarer Tisch vorhanden sein, sowie die Grundausrüstung, welche beispielsweise zwei Bildschirme einschließt. Ein eigenes Arbeitszimmer, bei dem man die Tür schließen kann, um ungestört arbeiten zu können, wird von der Gruppe als notwendig angesehen.

Bezüglich der Herangehensweise kann gesagt werden, dass der Einsatz dieser „ungewöhnlichen“ kreativen Methode sehr dabei half, die Teilnehmenden ins innovative Tun und Denken hineinzubringen. Vor allem auch die Anregung, konkret mit Spielbausteinen zu bauen, hat dazu geführt, dass die Teilnehmenden schnell zu diversen Homeoffice-Entwürfen kamen und eine anfängliche Zurückhaltung abgebaut werden konnte.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Entwürfe der Teilnehmenden einerseits auf den Bedarf einer Flexibilisierung - sei es von Seiten des Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden - von Homeoffice hindeuten: so wurden etwa die Arbeitsorte nicht zwingend in den Räumen oder Häusern selbst gebaut, sondern befanden sich zum Teil auch auf Flächen davor bzw. draußen. Andererseits wurde in der mündlichen Beschreibung der Designs verdeutlicht, dass die Beachtung gewisser Regeln und Grundsätze während des Homeoffice durchaus wichtig sind, wie z.B. der Grundsatz von körperlicher Abwechslung und Bewegung. Es wurde also eine Notwendigkeit darin gesehen, die Zeit und den Raum zu haben, um sich zwischen Meetings bewegen zu können. Eine andere Regel, die in den Designs zum Ausdruck kam, betraf die Trennung der Räumlichkeiten - Trennung zwischen Arbeit und Privatem - für unterschiedliche Tätigkeiten: dass also woanders gearbeitet (am Computer gegessen), als gegessen wird und/oder eventuell Kinder betreut werden. Außerdem wurden die

unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Wichtigkeit einer strukturierten Führungskraft erwähnt, die individuelle Lösungen mit dem Team finden sollte. Wichtig sei es, die Verantwortungen innerhalb des Unternehmens sowie des Teams vorab zu klären. Veränderungen sollten jedenfalls klar von den Führungskräften initiiert und kommuniziert werden.

7. Empfehlungen für eine gender- und diversitätsfreundliche „neue“ Arbeitskultur im Homeoffice

Die Forschung führte zu der Formulierung von Maßnahmen und Empfehlungen, welche Unternehmen dabei unterstützen sollen, Homeoffice, Hybrid - sowie Remote Arbeiten gender- und diversitätsfreundlich zu gestalten.

Unter Remote Work wird hier die Arbeit an Orten außerhalb des Büros und der eigenen Wohnung verstanden, wie zum Beispiel bei den Eltern, wenn sie Pflegebedürftig sind oder auch bei der Lebensgefährtin oder dem Lebensgefährten im Ausland.

1. Partizipation bei der Homeoffice-Regelungen

Gender- und diversitätssensibles Homeoffice bedeutet, in jedem Unternehmen Modelle zu entwickeln, die an den Bedürfnissen und Lebenskonzepten der unterschiedlichen Personen anknüpfen. Idealerweise werden in einem partizipativen Prozess zwei bis drei Modelle entwickelt aus denen die Mitarbeitenden wählen können. Durch einen partizipativen Prozess wird sichergestellt, dass die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden gehört und berücksichtigt werden, sodass eine passende Homeoffice-Regelung für alle Beteiligten gewährleistet werden kann. Hierbei empfehlen wir, darauf zu achten, auch Minderheiten und Mitarbeitende, die im Moment der (Neu-)Gestaltung einer Homeoffice-Regelung im Homeoffice arbeiten, gleichwertig in den Prozess einzubeziehen. Ein partizipatorischer Prozess ist dann besonders gender- und diversitätsfreundlich, wenn nicht-hierarchische Entscheidungsfindungen stattfinden und Flexibilität durch das eigenständige Auswählen von Homeoffice-Zeiten durch die Mitarbeitenden ermöglicht wird. Dies wurde besonders durch die im Idea Lab entwickelten Modelle hervorgehoben.

2. Gleichberechtigung bei der Verteilung und Nutzung von Arbeitsmitteln

Die Thematik der Gleichberechtigung bei der Verteilung und Nutzung von Arbeitsmitteln im Homeoffice nimmt einen bedeutenden Teil der Forschungsergebnisse ein. Um diese Gleichberechtigung zu gewährleisten, empfehlen wir dementsprechend...

- a. ...dass im Homeoffice ein gleichwertiges Arbeiten wie im Unternehmen erzielt wird und demnach die nötigen Arbeitsmittel allen Mitarbeitenden, die im Homeoffice arbeiten, zur Verfügung gestellt werden.
- b. ...dass allen Mitarbeitenden die nötigen Mittel gleichwertig zur Verfügung gestellt werden, ohne dabei auf Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung Rücksicht zu nehmen.

- c. ...dass die Arbeitsmittel, die zur Verfügung gestellt werden, allen Mitarbeitenden bekannt sind.
- d. ...dass alle Mitarbeitenden den gleichen Zugang zu Arbeitsmitteln haben und eine Grundausstattung für alle Mitarbeitenden, die im Homeoffice arbeiten möchten, gewährleistet wird, da Systeme, welche auf dem Prinzip „first come first serve“ oder „Arbeitsmittel auf Anfrage“ basieren, die Gefahr bergen, Konflikt und Ungleichheit hervorzurufen.
- e. ...dass sowohl Mitarbeitende als auch Führungspersonen ihre Anwesenheit in einem Onlinetool eintragen, sollte sich ein Unternehmen zu dieser Art der Anwesenheitskontrolle entscheiden, um somit ein Arbeiten auf Augenhöhe zu gewährleisten.
- f. ...dass genaue Kalendereinträge von allen Mitarbeitenden gemacht werden, die im Team geteilt werden, damit für einen möglichen Überblick darüber, wer wann im Büro und wer im Homeoffice ist, gesorgt wird.
- g. ...Mitarbeitende zu ermutigen, die Stunden im Homeoffice genau zu dokumentieren, um Mehr-/Überstunden zu vermeiden bzw. entsprechend zu entlohnen.

3. Klarheit im Hinblick auf arbeitsrechtliche Grundsätze und die Abgrenzung von Krankheit, Urlaub, Homeoffice, Bereitschaft sicherstellen

Die Forschungsergebnisse führen uns zum dem Schluss, dass eine Klarheit im Hinblick auf arbeitsrechtliche Grundsätze und die Abgrenzung von Arbeit und Krankheit, sowie Urlaub, Homeoffice und Bereitschaft essentiell sein kann, um eine gender- und diversitätsfreundliche Arbeitskultur sicherzustellen. In diesem Kontext möchten wir darauf hinweisen, dass auch im Homeoffice eine Fürsorgepflicht durch die Arbeitgebenden besteht. Dies schließt unter anderem ein, dass Angestellten ergonomisches Arbeiten ermöglichen und die nötige Ausstattung dazu zur Verfügung gestellt wird. Außerdem empfehlen wir, Mitarbeitende dazu zu ermutigen, bei Krankheit tatsächlich in den Krankenstand und nicht nur ins Homeoffice zu gehen.

4. Wichtige Tipps im Hinblick auf:

a. digitale Meeting-Kultur

Meetings sind ein wichtiger Punkt der Forschungsergebnisse, welcher von den Befragten hervorgehoben wurde. Es wurde eine große Anzahl von Online-Besprechungen angesprochen, die sich ohne Pause aneinanderreihen. Um produktiv arbeiten zu können, braucht es Pausen, so auch zwischen den Besprechungen. Besonders vulnerable Personen brauchen aus unterschiedlichen Gründen regelmäßige Pausen, um etwa Pflegearbeit verrichten zu können. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass die Meetings innerhalb der Arbeitszeit - auch der teilzeitarbeitenden Personen - stattfinden und sich in etwa an die angegebene Dauer halten. Da auch das Verlieren der sozialen

Kontakte angesprochen wurde, empfiehlt es sich, zu Beginn eines jeden Meetings eine kurze Einstiegsrunde zu machen und alle Anwesenden darin zu inkludieren.

Soziale Interaktion im Team hat sich als ein wichtiger Faktor herausgestellt, um alle Mitarbeitenden gleichermaßen in Entscheidungen und Kommunikation einzubinden. Unsere Empfehlung ist, dafür regelmäßige Termine vorzusehen. Eine Möglichkeit dafür ist, alle Personen eines Teams einmal die Woche darum zu bitten, für beispielsweise ein gemeinsames Mittagessen oder Frühstück anwesend zu sein. Hierbei ist ganz besonders auf die Teilzeitarbeitenden und Menschen mit anderen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit zu achten. Daher legen wir nahe, dass es von Vorteil für ein gender- und diversitätsfreundliches Arbeiten sein kann, wenn bereits im Rahmen des partizipativen Prozesses für mögliche Homeoffice Regelungen eruiert wird, wie und wann gemeinsame Termine stattfinden können.

b. Organisation von unterschiedlichen Arbeitsmodellen inkl. Remote Work

Ein Modell für Remote Work zu entwickeln, kann dabei helfen, einen diversitäts- und genderfreundlichen Arbeitsalltag zu schaffen. Für Personen mit Pflegeverantwortungen kann Remote Work ein wichtiges Mittel sein, um weiterhin am Arbeitsleben teilnehmen zu können und beispielsweise gleichzeitig pflegebedürftige Verwandte zu pflegen. Auch für Personen, die zum Beispiel Familie im Ausland haben oder in einer Fernbeziehung leben, kann das eine gute Arbeitsform darstellen. Zudem könnten für Personen, die nicht über genügend Platz zum Arbeiten zu Hause verfügen oder nicht von zu Hause arbeiten wollen, Räumlichkeiten in der Nähe des Wohnorts angemietet werden.

c. Nutzung digitaler Tools

Die Interviews haben ergeben, dass das Erlernen neuer technischer Kompetenzen für viele eine große Herausforderung war. Wenn neue digitale Tools genutzt werden, die für eine Kommunikation in dem Team oder dem Unternehmen notwendig sind, sollte zuerst eine Einschulung stattfinden. Einschulungen können, wenn nötig, auch in verschiedenen Sprachen stattfinden. Es sollte jedenfalls darauf geachtet werden, dass die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden gedeckt werden.

Bibliografie

- Allmendinger, J. (2020, 12. Mai). Familie in der Corona-Krise: Die Frauen verlieren ihre Würde. *Die Zeit*. 12.05.2020. <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung>
- Arold, B., Freundl, V., Werkmeister, K., Zierow, L. & Arold, B. W. (2021). Wie geht es einkommensschwächeren Familien in der Coronakrise. *ifo Schnelldienst*, 74(06), 46–49. <https://ideas.repec.org/a/ces/ifosdt/v74y2021i06p46-49.html>
- Bildungsstandregister. (2022, 27. Juni). Bildungsstand der Bevölkerung. Statistik Austria 2022, Bildungsstandregister <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/bildungsstand-der-bevoelkerung>
- Brown, T. (2008, Juni). *Design Thinking: Thinking like a designer can transform the way you develop products, services, processes - and even strategy*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2008/06/design-thinking>
- Brenssel A. & Lutz-Kluge, A. (2020). *Partizipative Forschung und Gender: Emanzipatorische Forschungsansätze weiterdenken*. Verlag Barbara Budrich.
- Butollo, F., Flemming, J., Wandjo, D., Gerber, C. & Krzywdzinski, M. (2021). Digitalisierung der Arbeitswelt in und nach der COVID-19-Krise: Thesen und Handlungsempfehlungen. *16*, 16, 10. <https://doi.org/10.34669/wi.ws/16>
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., und Seo, H. (2020). Working From Home and the Division of Housework and Childcare Among Dual Earner Couples During the Pandemic in the UK. DOI: <https://doi.org/10.31235/osf.io/4esf7>
- DAK. (2021). Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise: Update. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie. <https://www.dak.de/dak/download/studie-pdf-2448800.pdf>
- Demmelhuber, K., Englmaier, F., Leiss, F., Möhrle, S., Peichl, A. & Schröter, T. (2020). Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. *ifo Schnelldienst Digital*, 1(14), 01–04.
- Feng, Z. & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 719–736. <https://doi.org/10.1108/gm-07-2020-0202>
- Flick, U. (2004). *Triangulation: Eine Einführung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C., Müller, D. (2021). Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. *IAB-Kurzbericht*, No. 05/2021.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Sociology Press.
- Harth, N. (2021). Geschlechtsstereotype und Rollenkonflikte während der Coronapandemie: eine psychologische Betrachtung. In Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (Hrsg.), *Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Demokratiegefährdungen in der Coronakrise* (Band 9, S. 186–195).

ifo Institut (2022, 3. Jänner). *Corona schiebt Homeoffice erneut an* [Pressemeldung].
<https://www.ifo.de/node/67217>

Kane, C. und Anastassiou, E. (2021). Der zukünftige Arbeitsplatz: Ein neues Konzept für das Büro des 21. Jahrhunderts. In T. Just und F. Plöbl (Hrsg.), *Die Europäische Stadt nach Corona: Strategien für resiliente Städte und Immobilien* (S. 215-238). Springer.

Kittel, B., Kritzinger, S., Boomgaarden, H., Prainsack, B., Eberl, J.-M., Kalleitner, F., Lebernegg, N. S., Partheymüller, J., Plescia, C., Schiestl, D. W., und Schlogl, L. (2020). Austrian Corona Panel Project (PUF edition). *European political Science*, 20, 318-344.
<https://doi.org/10.11587/P5YJ00>

Kleemann, F. & Leontaris, T. (2021). Home Office vor, während und nach der Corona-Pandemie. *GWP – Gesellschaft. Wirtschaft. Politik*, 70(4–2021), 495–499.
<https://doi.org/10.3224/gwp.v70i4.02>

Kohlrausch, B. & Zucco, A. (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. *WSI Policy Briefs*.

Kugler, P. (2019). Gut zu wissen: Arbeitsflexibilisierung für die Baby Boomer und die Generationen X und Y: Was Mitarbeiter wollen und Unternehmen bieten. *Zukunft der Arbeit – Perspektive Mensch*, 163–173. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26796-4_10

Kugler, P. & Neumüller, K. (2022). Werden wir morgen noch im Büro arbeiten? Erkenntnisse aus dem Covid-19-Lockdown 2020. *Hybride Arbeitsgestaltung*, 1–19. https://doi.org/10.1007/978-3-658-36774-9_1

Kunze, F., Hampel, K., & Zimmermann, S. (2020). Homeoffice in der Corona-Krise – eine nach-haltige Transformation der Arbeitswelt? COVID-19 und soziale Ungleichheit – Thesen und Befunde. *Policy Paper*, 02. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-926cp7kvkn359>

Kunze, F., Hampel, K. und Zimmermann, S. (2021). *Homeoffice und mobiles Arbeiten? Klare Antworten aus erster Hand*. UVK Verlag.

Mader, K., Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V. & Six, E. (2020). *Genderspezifische Effekte von COVID-19*. <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19>.

Mader, K., Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V. & Six, E. (2021). Home, sweet home? The impact of working from home on the division of unpaid work during the COVID-19 lockdown. *PLOS ONE*, 16(11), e0259580. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259580>

Mayer, A. (2020). Stress und Flexibilität. Befragung der Mitarbeiter* innen der Universitätsbibliothek und des Universitätsarchivs Wien zu den Auswirkungen des ersten Lockdowns auf deren Arbeitssituation. *Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare*, 73(3-4), 455-465.

Mergener, A. (2020). Berufliche Zugänge zum Homeoffice. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(S1), 511–534. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00669-0>

Mergener, A., & Fank, J. (2021). *Arbeiten von zuhause aus: anerkannte Arbeitszeiten im Homeoffice oder unbezahlte Mehrarbeit? Unterschiede in Anerkennung und Ausmaß der von zuhause geleisteten Arbeitszeit nach ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen*. Bundesinstitut für Berufsbildung.

- OECD. (2020, April). *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*. (Working Paper). <https://doi.org/10.1787/553a8269-en>
- Pfnür, A., Gauger, F., Bachtal, Y. und Wagner, B. (2021). Homeoffice im Interessenkonflikt – Ergebnisbericht einer empirischen Studie. In A. Pfnür (Hrsg.), *Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis* (Bd. 41). Technische Universität Darmstadt.
- Prasad, N. (2020). (Feministische) partizipatorische Aktionsforschung. In A. Brensell & A. Lutz-Kluge (Hrsg.), *Partizipative Forschung und Gender: Emanzipatorische Forschungsansätze weiterdenken* (S. 17-34). Verlag Barbara Budrich.
- Raehlmann, I. (2022). *Corona-Pandemie – die Folgen für die Arbeits- und die Alltagswelt: Die Folgen Für Die Arbeits- Und Die Alltagswelt (essentials)* (1. Aufl. 2022). Springer VS.
- Scheele, A., Bolte, K. & Vogt, K. (2020). „Also es gibt keine weitere Frau“ - Prozesse der Geschlechterdifferenzierung auf der Führungsebene. *AIS-Studien*, 13(2), 12–25. <https://doi.org/10.21241/ssoar.70985>
- Statistik Austria. (2021). Mikrozensus 2021. [Mikrozensus - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager](#)
- Statistik Austria. (2022). Mikrozensus 2022. [Mikrozensus - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager](#)
- Torre, M. E., & Ayala, J. (2009). Envisioning Participatory Action Research Entremundos. *Feminism & Psychology*, 19(3), 387–393. <https://doi.org/10.1177/0959353509105630>
- Williamson, S., Colley, L. & Hanna-Osborne, S. (2020). Will working from home become the ‘new normal’ in the public sector? *Australian Journal of Public Administration*, 79(4), 601–607. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12444>
- Wirtschaftsuniversität Wien. (2020, 29. Mai). *Frauen in Paarhaushalten mit Kindern leisten die meiste unbezahlte Arbeit* [Pressemeldung]. https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/press/Forschung/Studien/PA_Arbeitsverteilung_im_Home_Office_ohne_Sperrfrist.pdf

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsvorgehen (ÖGUT 2023).....	12
Abbildung 2: Welchen Beruf haben Sie aktuell? (ÖGUT 2023)	15
Abbildung 3: Welcher Zugang zu Homeoffice spricht Sie am ehesten an? (ÖGUT 2023).....	16
Abbildung 4: Konnten/Können Sie sich im Homeoffice auf Ihre Arbeit konzentrieren? (ÖGUT 2023)	18
Abbildung 5: Beispiel 1 für „Homeoffice Modell“	31
Abbildung 6: Beispiel 2 für „Homeoffice Modell“	32
Abbildung 7: Beispiel 3 für „Homeoffice Modell“	33

Anhang

E-Mail an die Mitarbeitenden:

Betreff: Wie geht es Ihnen im Homeoffice?

Liebe Mitarbeiter*innen,

wir nehmen als Unternehmen an dem Forschungsprojekt [Digitales Arbeiten in Zeiten der Krise](#), teil. Das Projekt wird von der [Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik \(ÖGUT\)](#) geleitet und folgt einem partizipativen Forschungsansatz, es bezieht Betriebsrät*innen und Mitarbeiter*innen mit ein. Informationen zu ersten Zwischenergebnissen finden Sie [hier](#).

Nun wird im Projekt die Perspektive von Mitarbeiter*innen die von Homeoffice betroffen waren/sind eingeholt. Dafür sind [Beatrix Hausner](#), Projektleiterin und wissenschaftliche Projektmanagerin bei der ÖGUT, und [Miriam Steiner](#), Projektmitarbeiterin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der ÖGUT, auf der Suche nach Personen die Interesse und Bereitschaft haben, über ihre Erfahrungen im Homeoffice zu erzählen. Besonders interessiert sich das Projektteam dabei für Personen mit kritischer Perspektive und/oder nicht immer nur guten Erfahrungen.

Ertappen Sie sich dabei vermehrt Mehr-/Überstunden im Homeoffice zu machen?

Sind Sie neu im Unternehmen und hatten durch die Homeoffice Situation noch gar nicht die Gelegenheit, Ihre Kolleg*innen und Vorgesetzten richtig kennen zu lernen?

Ist Ihre Homeoffice-Situation durch zusätzliche Kinderbetreuung oder pflegebedürftige Angehörige erschwert? Haben Sie in den letzten 2 Jahren aus diesem Grund Arbeitszeitreduktion in Anspruch genommen?

Bietet Ihr Wohnraum suboptimale Voraussetzungen für Homeoffice, da Sie beispielsweise nicht über ein eigenes Arbeitszimmer und/oder einen ruhigen Ort verfügen?

Wünschen Sie sich mehr/weniger regelmäßigen Kontakt mit dem Team und/oder Vorgesetzten während des Arbeitens im Homeoffice?

Haben Sie Sorge, dass die vermehrte Arbeit im Homeoffice Ihrer beruflichen Laufbahn schaden oder diese verlangsamen könnte?

Sehen Sie insgesamt Verbesserungspotential in Ihrer Homeoffice Situation?

Haben Sie eine oder mehrere Fragen mit „Ja“ beantwortet? Dann melden Sie sich bei uns via E-Mail unter beatrix.hausner@oegut.at, oder telefonisch unter +43 650 8048049, um einen Gesprächstermin zu vereinbaren.

Inhalt des Interviews sind Ihre persönlichen Erfahrungen im Homeoffice. Das ca. 1-stündige Gespräch kann während der Arbeitszeit stattfinden und wird daher auch als Arbeitszeit gewertet. Das gesamte Interview, inklusive aller persönlichen Informationen wird anonym gehandhabt.

Haben Sie Fragen zu dem Projekt, den Interviews, was mit Ihren Aussagen passiert, zur Anonymität oder andere Anliegen, zögern Sie nicht die Projektleiterin Beatrix Hausner, via E-Mail unter beatrix.hausner@oegut.at, oder telefonisch unter +43 650 8048049, zu kontaktieren.

Persona 1

 <p>Michael Alter: 22 Wohnort: Oberösterreich Beruf: Studentische Mitarbeit Höchster Abschluss: Matura Arbeitserhältnis: 20h</p>	<p>Beschreibung Michael studiert Biologie und arbeitet nebenbei 20 Stunden pro Woche als Studentischer Mitarbeiter im Unternehmen. Er unterstützt dabei verschiedene Abteilungen.</p>	<p>Arbeitsmittel Michael hat einen Laptop zur Verfügung gestellt bekommen. Den nutzt er meistens nicht, da er über ein privates MacBook verfügt.</p>	<p>Typisches Verhalten nimmt sich viel vor, arbeitet viel Abends, sieht seine emails nochmals an. Passt sich an Situationen an, nimmt Arbeit ernst, aber nicht alleiniger Lebensinhalt. Während zoom-Meetings bearbeitet er meist die Punkte fürs nächste Meeting um schneller fertig zu sein.</p>
	<p>Herausforderungen durch zeitliche Überschneidungen zwischen Arbeit und Universität, verzögert sich der Abschluss.</p>	<p>Ziele -Studienabschluss -eine Reise machen - einen sinnstiftenden Job suchen - ein gutes Leben führen.</p>	<p>Wohnverhältnisse In einer WG mit 4 anderen Personen. Alle haben ein eigenes Zimmer. Oft auch beim Freund zu Hause.</p>
	<p>Verantwortlichkeiten - auf Abruf ToDos abarbeiten - Universität abschließen</p>		

Persona 2

 <p>ARIJAN Alter: 59 Wohnort: Wien Beruf: Office Management / Facility Management. Höchster Abschluss: kaufm. Lehre Arbeitserhältnis: Altersteilzeit, 30h</p>	<p>Beschreibung Arijan ist seit 30 Jahren beim selben Unternehmen tätig. Er hat viel Wissen, das er über die Jahre hinweg aufgebaut hat. Seit der Pandemie ist er unsichtbarer im Unternehmen. Er kümmert sich ca. einmal pro Woche um seine Enkel und besucht jede Woche seine Mutter, die in einem Pflegeheim wohnt.</p>	<p>Herausforderungen Arijan hat relativ geringe IT Kenntnisse. Seine Söhne haben ihm geholfen einen Arbeitsplatz zuhause einzurichten und ihm den Einstieg in MS-Teams/Zoom Calls gezeigt. Seit der Pandemie fühlt er sich nutzlos da sich sein Job sehr reduziert hat.</p>	
	<p>Ziele - mehr Zeit mit Familie verbringen - öfter in die Heimat fahren</p>	<p>Arbeitsmittel Arijan hat viele Arbeitsmittel bekommen, jedoch nie alles nutzen können, da er das Set Up alleine nicht hinbekommt.</p>	<p>Wohnverhältnisse Arijan wohnt alleine in einer 3 Zimmer Wohnung. Seine zwei Söhne sind bereits verheiratet und ausgezogen.</p>
	<p>Verantwortlichkeiten 3 Enkelkinder Mutter</p>	<p>Typisches Verhalten beschwert sich nicht, zeigt immer die beste Version von sich</p>	

Persona 3

	<p>Nalan Wohnort: Wien Alter: 33 Höchster Abschluss: Universität, Informatik Beruf: Managerin Arbeitsverhältnis: Vollzeit, ALL INN Nalan ist im Mittleren Management eines IT Unternehmens und hat ein (fast rein männliches) Team von 5 Personen.</p>	<p>Verantwortlichkeiten 2 Kinder 1 Katze</p>
	<p>Ziele Beruflich will sie in die nächste Stufe im Unternehmen erreichen und hat sich für die Stelle der Abteilungsleitung (32 Personen) beworben</p>	<p>Herausforderungen Nalan ist öfter zu Hause und im Home Office als andere Führungskräfte. Das ist ihr oft unangenehm. Manchmal machen ihre Kollegen Witze darüber, dass sie sie so selten sehen.</p>
<p>Wohnverhältnisse Wohnt mit ihrem Partner und 2 Kindern + Katze in einer 4 Zimmer Wohnung. Auf ein Arbeitszimmer hat sie zugunsten der Kinderzimmer verzichtet.</p>	<p>Typisches Verhalten Nalan ist eine gute Work-Life Balance ihrer Mitarbeiter*innen sehr wichtig - wenn jemand ausfällt arbeitet sie selbst mehr. Während der Pandemie waren sowohl sie als auch ihr Partner im Home Office. Nalan hat dabei den Arbeitsplatz im Wohnzimmer gewählt um die Kinder im Auge zu haben. Sie würde gern mehr Sport machen, aber geht sich nicht aus.</p>	

Persona 4

	<p>Henriette Wohnort: Graz Alter: 48 Höchster Abschluss: Universität, diverse Lehrgänge, u.a. "Frauen in den Aufsichtsrat" Beruf: Director Arbeitsverhältnis: 30h, möchte wieder Vollzeit arbeiten. Henriette war in der Geschäftsführung tätig bis vor 3 Jahren ihr Partner überraschend verstarb. Auf das Trauerjahr in dem sie ihre Arbeitszeit reduzierte, folgte die Pandemie.</p>	<p>Verantwortlichkeiten kümmert sich um eine ukrainische Familie denen sie Wohnraum zur Verfügung gestellt hat.</p>
	<p>Ziele Wieder mehr Verantwortung übernehmen. In 1-2 Aufsichtsratspositionen kommen.</p>	<p>Wohnverhältnisse Wohnt in einem Zweifamilienhaus das sie zuvor mit der Schwester ihres Mannes geteilt hat. Diese sind nach erfolgter Familiengründung vor einigen Jahren ausgezogen.</p>
<p>Typisches Verhalten packt gerne an und "haut gerne auf den Tisch" - aktuell aufgrund des virtuellen Arbeitens nur eingeschränkt möglich. Lacht gern.</p>	<p>Arbeitsmittel Henriette verfügt über ein großes Set an Arbeitsmitteln die ihr zur Verfügung gestellt wurden. Einiges davon verwendet sie privat/hat sie den Personen aus der Ukraine zur Verfügung gestellt, da sie es aktuell nicht braucht.</p>	