



Her Home Office

# Home-Office – neue Freiräume oder alte Geschlechterrollen?

—

## Empirische Untersuchung von genderspezifischen Aspekten der Flexibilisierung der Arbeit

Projektbericht

**Autoren:** Swetlana Franken, Nina Mauritz, Lotte Prädikow,  
Maximilian Schulte, Malte Wattenberg, Sascha Armutat

im März 2023



**FH Bielefeld**  
University of  
Applied Sciences

## Zusammenfassung

Als Folge der Corona-Pandemie haben viele Unternehmen und Organisationen Home-Office eingeführt bzw. ausgeweitet. Dadurch ergeben sich für die Beschäftigten neue Chancen, ihren Arbeitsalltag selbstständig zu gestalten. Mehrere Studien weisen jedoch darauf hin, dass Frauen meistens stärker unter der doppelten Belastung leiden, da die Umstellung auf Home-Office häufig zum Wiederbeleben von traditionellen Geschlechterrollen führt. Man braucht spezielle Strategien und Instrumente, um die Work-Life-Balance im Home-Office optimal zu gestalten.

Ziel der vorliegenden Studie war es, genderspezifische Belastungs- und Erfolgsfaktoren für die Gestaltung von Home-Office zu identifizieren, um praktische Handlungsempfehlungen für Unternehmen, Frauen und Politik zur Optimierung der Arbeitsleistung, Work-Life-Balance und Zufriedenheit im Home-Office abzuleiten. Zur Erreichung der Zielsetzung wurde eine Onlinebefragung im Zeitraum von Dezember 2021 bis März 2022 in Deutschland durchgeführt. Die Stichprobe bestand aus 247 Personen, davon 183 weiblich und 64 männlich, im Alter zwischen 19 und 71 Jahren. Abgefragt wurden die wahrgenommenen Arbeitsgestaltungskompetenzen, individuelle Vereinbarungen mit der Führungskraft, Unternehmenskultur, wahrgenommene kollegiale Unterstützung sowie Beziehung zu Kollegen. Überprüft wurde der jeweilige Einfluss dieser Variablen auf die wahrgenommene Zufriedenheit, Stressempfinden sowie eigene Leistung bei der Arbeit im Home-Office.

Mittels einer multiplen Regressionsanalyse konnte gezeigt werden, dass die drei Faktoren Arbeitsplatzgestaltungskompetenzen, individuelle Vereinbarungen mit der Führungskraft und die Beziehung zu den Kollegen einen signifikanten Einfluss auf alle untersuchten abhängigen Variablen aufweisen. Das heißt, eine hohe Ausprägung der Faktoren wirkt sich auf eine höhere Zufriedenheit, bessere Leistung sowie geringeres Stresserleben aus. Den stärksten Einfluss hat hierbei die Arbeitsgestaltungskompetenz der Probanden. Es wurden auch wesentliche genderbedingte Unterschiede festgestellt: Frauen berichten im Durchschnitt von einer höheren Zufriedenheit und einem geringeren Stressempfinden. Eine ANOVA zeigt zudem einen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern bei der Wahrnehmung der eigenen Leistungsfähigkeit. Frauen schätzen demnach ihre eigene Leistungsfähigkeit im Home-Office signifikant höher ein als Männer.

Auf Grundlage der ermittelten Faktoren diskutiert der Beitrag spezifische Handlungsempfehlungen für Unternehmen, Frauen und Politik, die Beschäftigten im Home-Office dabei helfen, besser mit den damit einhergehenden Belastungen umzugehen.

**Schlüsselwörter:** Home-Office, Geschlechterrollen, Geschlechtsspezifische Belastungen, Arbeitszufriedenheit, Stresswahrnehmung

## Inhalt

1. Einleitung.....	4
2. Theoretischer Rahmen und Hypothesenentwicklung.....	5
3. Untersuchungsdesign .....	7
3.1 Durchführung und Stichprobe .....	7
3.1.1 Status.....	8
3.1.2 Zeitlicher Umfang im Home-Office.....	8
3.2 Operationalisierung der Variablen.....	9
4. Ergebnisse .....	10
4.1 Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den abhängigen Variablen: Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Stressempfinden .....	10
4.2 Einflussfaktoren für ein erfolgreiches Home-Office .....	12
4.2.1 Regressionsmodell.....	12
4.2.2 Eignung des Arbeitsplatzes im Home-Office und Wünsche zur Verbesserung.....	13
5. Diskussion.....	14
6. Praktische Implikationen .....	16
7. Zukünftige Forschung & Einschränkungen.....	17

## 1. Einleitung

Die Corona-Pandemie hat die digitale Transformation und Flexibilisierung der Arbeit bedeutend beschleunigt und das Home-Office populär gemacht (Galanti et al., 2021), wobei die Auswirkungen auf männliche und weibliche Beschäftigte sich durch ungleiche Aufgabenteilung im beruflichen und privaten Umfeld und durch die differierende Repräsentation in den verschiedenen Branchen stark unterscheiden (Deutscher Frauenrat, 2019 S. 4; DGB, 2021). Im Zusammenhang mit der zunehmenden Einführung des Home-Office bei gleichzeitigem Social-Distancing konnten verschiedene Studien genderspezifische Veränderungen der Arbeitszeiten feststellen. In jenen Branchen, die aufgrund der Pandemie einen höheren Beschäftigungsrückgang verzeichneten, sind Frauen überproportional vertreten (Madgavdar et al., 2020). Zusätzlich haben Mütter nach der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen häufiger ihre Arbeitszeit zugunsten der Kinderbetreuung reduziert, der Unterschied zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Arbeitszeiten ist um 20-50% angestiegen (Collins et al., 2020; Samtleben et al., 2020). Gleichzeitig konnte für Frauen eine Zunahme des unbezahlten Arbeitspensums verzeichnet werden (UN Women, 2020), wobei Beschäftigte mit zusätzlichen Belastungen nicht nur unproduktiver sind, sondern auch häufiger außerhalb der geregelten Arbeitszeiten arbeiten (Fraunhofer IAO, 2020), sodass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen (Atlassian, 2020).

Im Gegensatz zu den o.g. negativen Auswirkungen auf die Arbeitszeit und die Leistung weiblicher Berufstätiger im Home-Office konnten verschiedene Studien vor der Corona-Pandemie berichten, dass das Arbeiten von zuhause aus mit einer größeren Zufriedenheit (Binder, 2016; Wheatley, 2017; Reuschke, 2019) verbunden ist. Binder (2016) fand diesen Effekt jedoch nur bei Männern und nicht bei Frauen. Weiterhin steigert sich Produktivität, Engagement und Arbeitsleistung der Beschäftigten im Home-Office (Vyas, & Butakhieo, 2021; Delanoëije & Verbruggen, 2020). Telearbeit kann zudem die Flexibilität, Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance verbessern (Grant et al., 2019) und Stress reduzieren (KKH, 2022). Allerdings kommen diese positiven Effekte lediglich unter bestimmten Bedingungen zustande (DGB, 2021).

Insgesamt wird in den Studien oft nicht nach Geschlechtern differenziert. Dort, wo geschlechtsspezifisch ausgewertet wird, zeigt sich meistens eine Verschlechterung der Work-Life-Balance und eine höhere Belastung der Frauen. Der Fokus vieler Studien liegt auf der Beschreibung der Situation und weniger auf der systematischen Untersuchung von Bedingungen und Zusammenhängen unterschiedlicher Einflussgrößen und deren Auswirkungen. Hier besteht bis jetzt eine Forschungslücke.

Daher war es das **Ziel der vorliegenden Studie**, empirische Zusammenhänge zwischen verschiedenen Einflussgrößen zu erkennen und einen systematischen Vergleich zwischen den Geschlechtern hinsichtlich spezifischer Belastungs- und Erfolgsfaktoren zu ermöglichen. Zu diesem Zweck wurden die folgenden Forschungsfragen formuliert:

- **RQ1:** Unterscheiden sich Frauen und Männer in ihrer Zufriedenheit, ihrer Leistungsfähigkeit und ihrem Stresserleben im Home-Office?
- **RQ2:** Was sind allgemeine Belastungs- und Erfolgsfaktoren im Home-Office und sind diese genderspezifisch?
- **RQ3:** Wie gut eignen sich die Arbeitsplätze zur Arbeit im Home-Office und welche Wünsche gibt es zur besseren Gestaltung?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein Fragebogen zu den genannten Faktoren im Home-Office entwickelt und ausgewertet.

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: Nach der Vorstellung des theoretischen Rahmens und der Entwicklung der Hypothesen folgt die Darstellung der Methodik sowie der Ergebnisse. Der Beitrag schließt mit einer Diskussion der Ergebnisse, Handlungsempfehlungen für Unternehmen sowie einem Ausblick.

## **2. Theoretischer Rahmen und Hypothesenentwicklung**

Zur Eingrenzung der relevanten Faktoren wurde das „Job-Demands-Resources-Model“ von Bakker und Demerouti (2007, 2014) als theoretischer Rahmen verwendet. Dem Modell zufolge können sowohl Anforderungen der Arbeit und allgemeine Belastung, als auch Arbeits- und persönliche Ressourcen sowie individuelle Voraussetzungen (z.B. Fähigkeiten und Einstellungen) Einfluss auf die kurzfristige sowie auf längerfristige Beanspruchungsfolgen wie Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten. Anforderungen haben dabei nur negative Auswirkungen, wenn nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen, um die gestiegenen Anforderungen zu bewältigen.

Daher untersuchen wir die „Arbeitsplatzgestaltungskompetenz“, „Führung auf Distanz“, „Wahrgenommene soziale Unterstützung“ und „Qualität der Zusammenarbeit im Team“ als mögliche Ressourcen beim Wechsel in das Home-Office. Als Auswirkungen werden Leistung, Zufriedenheit sowie das individuelle Stressempfinden herangezogen.

### ***Arbeitsplatzgestaltungskompetenz***

Unter Arbeitsgestaltungskompetenzen definieren Dettmers & Clauß (2018) „*das Wissen um die günstige Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die eine effektive Bewältigung der eigenen Arbeitsaufgaben ermöglicht, gleichzeitig die Motivation fördert und Belastungen reduziert. Die Kompetenz basiert auf Erfahrungen und schließt Fertigkeiten und Strategien ein, wie die eigene Arbeit im Kontext der spezifischen Rahmenbedingungen gestaltet werden kann. Schließlich beinhaltet die Arbeitsplatzgestaltungskompetenz das Wissen um die Gestaltungsspielräume, die den Beschäftigten in ihrer Arbeitssituation gegeben sind.*“ (S. 17). Die Arbeitsplatzgestaltungskompetenz schließt also die aktive Gestaltung des Arbeitsplatzes ein, was gerade beim Übergang in das Home-Office Vorteile haben sollte. So zeigten sich deutlich positivere Entwicklungen durch die Einführung des Home-Office bei denjenigen, die über eine hohe Arbeitsplatzgestaltungskompetenz verfügten (Dettmers & Mülders 2020). Auch hat die aktive Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes positive Auswirkungen auf die Arbeit im Home-Office. In Studien, die während der Covid-19 Pandemie durchgeführt wurden, gaben 92% der Personen die „job-crafting“ nutzten, dass sich ihre Zufriedenheit im Home-Office verbesserte. Zusätzlich gaben 67% eine Verbesserung der Zusammenarbeit im Team und 77% eine Verbesserung der Produktivität an (Laker et al., 2020).

Daher vermuten wir einen positiven Effekt der Arbeitsplatzgestaltungskompetenz im Home-Office auf Leistung, Zufriedenheit sowie einen negativen Effekt auf Stressempfinden **(H1)**.

### ***Führung auf Distanz***

Führung auf Distanz bedeutet die wechselseitige Einflussnahme zwischen Führungskräften und Geführten ohne persönlichen Kontakt und überwiegend über elektronische Medien (Franken 2022; Kerschreiter 2017). Insgesamt zeigt Führung, die Mitarbeiter unterstützt, einen positiven Einfluss auf die Arbeitsperformanz (Borgmann et al., 2016; Judge & Piccolo, 2004; von Au, 2021). Im Home-Office stellt die Führung auf Distanz die einzige Möglichkeit einer Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führung dar, so dass diese eine Ressource darstellen kann, um die gestiegenen Anforderungen zu bewältigen.

Daher vermuten wir einen positiven Effekt der Führung auf Distanz im Home-Office auf Leistung, Zufriedenheit sowie einen negativen Effekt auf Stressempfinden **(H2)**.

### ***Wahrgenommene soziale Unterstützung durch den Partner***

Die ungleichmäßige Verteilung von Haushaltsarbeit steht in Zusammenhang mit Beziehungskonflikten, verminderter Zufriedenheit und geringeren beruflichen Ergebnissen. Weiterhin gibt es Hinweise

darauf, dass die Ungleichverteilung zu höherem Stress und der Fragmentierung von bezahlter Arbeit, sowie Freizeit führen kann (Daminger, 2019; Schieman et al., 2018). Dabei übernehmen Frauen einen größeren Teil der Haushaltsarbeit, auch wenn sie gleichzeitig arbeiten. Zusätzlich ist die Verteilung innerhalb eines Haushalts mit einer Reduktion der Arbeitszeiten und einer höheren Wahrscheinlichkeit für den Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit für Frauen verbunden (Zamaro & Prados, 2021). Weiterhin ist es wahrscheinlicher für Frauen, unzufrieden mit der Arbeitsverteilung im Haushalt zu sein (Deutsch, 1999; Kluwer et al., 1996).

Daher vermuten wir einen positiven Effekt der sozialen Unterstützung im Home-Office durch den Partner auf Leistung, Zufriedenheit sowie einen negativen Effekt auf Stressempfinden (**H3**).

### ***Qualität der Zusammenarbeit im Team***

Als Team beziehungsweise Arbeitsgruppe kann man eine spezielle Gruppe bezeichnen, deren Zweck darin besteht, gemeinsam oder in koordinierter Arbeitsteilung Arbeitsleistungen zu erbringen (Greif, 2021). Studien über die unterstützenden Auswirkungen von Teamwork zeigten den positiven Effekt auf Arbeitsleistung (Abdolshah et al., 2018), Zufriedenheit (Hargadon & Bechky, 2006; Chen et al., 2021) und Unternehmensleistung (Cizmaş et al., 2020).

Daher vermuten wir einen positiven Effekt der Teamzusammenarbeit im Home-Office auf Leistung, Zufriedenheit sowie einen negativen Effekt auf Stressempfinden (**H4**).

## **3. Untersuchungsdesign**

### **3.1 Durchführung und Stichprobe**

Zur Untersuchung der Hypothesen wurde eine quantitative Online-Befragung in dem Befragungszeitraum vom 08.12.2021 – 17.03.2022 in Deutschland durchgeführt. Zum Zeitpunkt der Befragung ist hinzuzufügen, dass es eine neue Welle mit der ansteckenden Omikron Variante gab mit einhergehender Verschärfung der Corona-Maßnahmen in Deutschland, wobei Kindertagesstätten und Schulen geöffnet blieben. Durch eine Filterfrage wurden nur Daten von Personen erhoben, die derzeit oder innerhalb der letzten 2 Jahre seit Pandemiebeginn regelmäßig im Home-Office arbeiten bzw. gearbeitet haben.

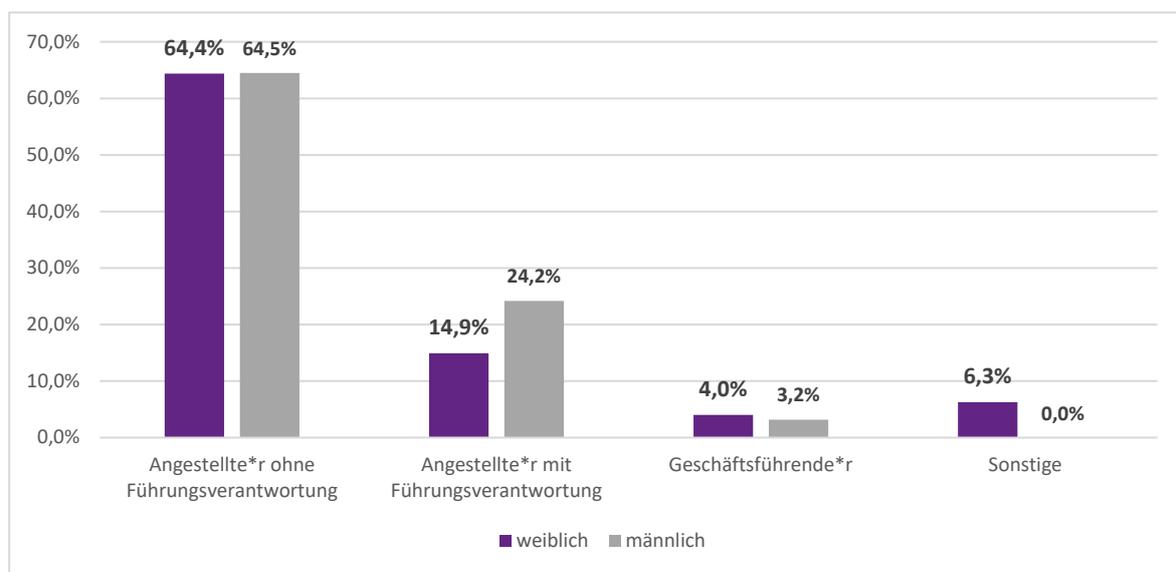
Verbreitet wurde der Fragebogen per E-Mail an Studierende und Unternehmenskontakte der Arbeitsgruppe und über soziale Medien.

Der finale Datensatz bestand aus 247 Probanden, von denen 74,1 % weiblich und 25,9% männlich mit einem Alter zwischen 19 bis 71 ( $M = 36.04$ ,  $SD = 9.893$ ) waren.

### 3.1.1 Status

Mit Blick auf den Status war die größte Gruppe die der Angestellten ohne Führungsverantwortung mit 63,6%, gefolgt von Angestellten mit Führungsverantwortung mit einem Anteil von 16,6%. Die restlichen 19,8% verteilen sich auf die Gruppen „Studenten“, „Geschäftsführer“ und „Sonstige“. Im Vergleich zwischen den Geschlechtern ist die Verteilung annähernd gleich. Nur bei den Angestellten mit Führungsverantwortung gibt es im Vergleich mehr Männer als Frauen (siehe Abbildung 1).

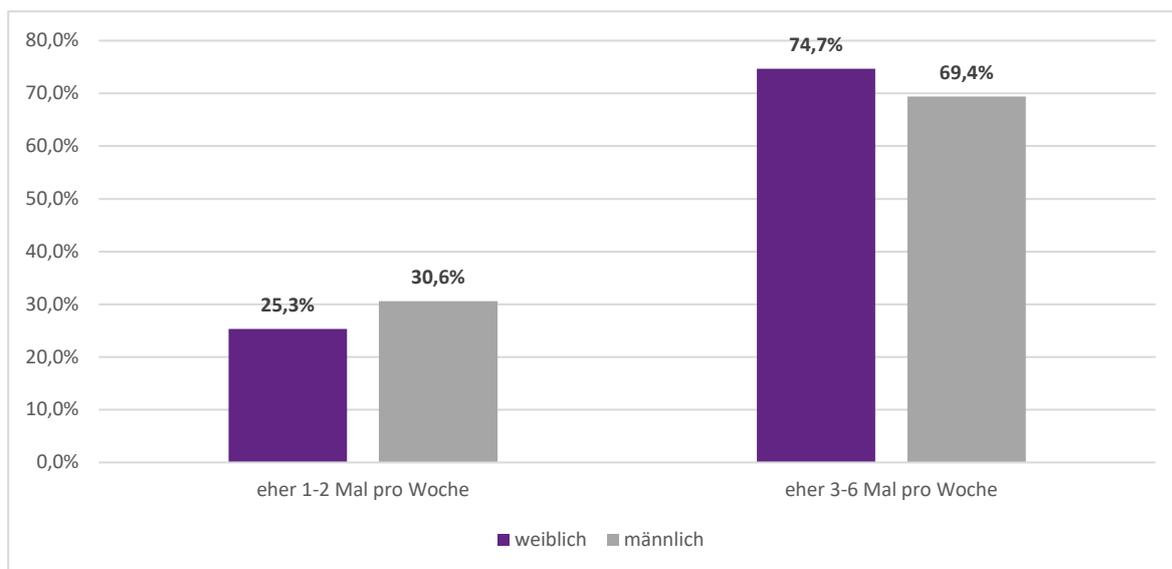
Abbildung 1: Verteilung des Status bei Frauen und Männern (eigene Darstellung)



### 3.1.2 Zeitlicher Umfang im Home-Office

72,9 % der Befragten arbeiteten drei bis sechs Tage die Woche im Home-Office. Dies ist aufgrund des Zeitpunkts der Befragung nicht weiter verwunderlich, da es zu diesem Zeitpunkt einen Lockdown in Deutschland gab und Arbeitnehmer dazu aufgefordert wurden, zuhause zu arbeiten (Bundesgesundheitsministerium, 2021). Bei der Betrachtung der Unterschiede von Frauen und Männern im Home-Office fällt jedoch auf, dass mehr Männer (30,6%) als Frauen (25,3%) ein bis zwei Mal die Woche von zuhause arbeiten, Frauen hingegen häufiger (74,7%) als Männer (69,4%) drei bis sechs Mal im Home-Office sind. Der zeitliche Umfang von Frauen im Home-Office ist demnach erkennbar höher als bei Männern (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Zeitlicher Umfang im Home-Office (eigene Darstellung)



### 3.2 Operationalisierung der Variablen

Die Items wurden auf einer sechsstufigen Likert-Skala von „stimme gar nicht zu“ (1) bis „stimme voll und ganz zu“ (6) gemessen.

Um zu untersuchen, wie sich die Fähigkeit einer Person ihre Arbeit zu gestalten auswirken, wurde das Konzept der **Arbeitsgestaltungskompetenzen** von Dettmers & Clauß (2018) herangezogen. Im Original umfasst die Gesamtskala 11 Items, wobei die Planungskompetenz mit fünf Items und die Selbstmotivierungs- sowie Stressvermeidungskompetenz mit jeweils drei Items gemessen werden. Für den eigenen Fragebogen wurde die Skala auf neun Items reduziert und auf zwei Items bei der Planungskompetenz verzichtet. Aufgrund dieser Änderung wurde nochmal Cronbachs Alpha berechnet, welches mit 0,865 im hohen bzw. guten Bereich lag (Taber, 2018).

Der Fragebogenteil **Führung auf Distanz** umfasst Aussagen, die sich auf getroffene Vereinbarungen und Abstimmungen im Home-Office beziehen. Hierzu gehören die Abstimmung von Zielen und Erwartungen mit der Führungskraft, die wahrgenommene Unterstützung durch die Führungskraft und ob ein regelmäßiger Austausch über Erfolge und Aufgaben im Team stattfindet. Um die interne Konsistenz des Fragebogenteils zu bestimmen, wurde Cronbachs Alpha berechnet, welches mit 0,836 im guten Bereich lag (ebd.).

Im Teil **Zusammenarbeit und Austausch** wurden Fragen zu der Zusammenarbeit mit den Kollegen, den genutzten Kommunikationsmedien, der wahrgenommenen kollegialen Unterstützung und den Beziehungen zu den Kollegen gestellt. Cronbachs Alpha lag mit 0,703 im akzeptablen Bereich (ebd.).

Um die Auswirkungen der Arbeit im Home-Office zu messen wurden als Zielgrößen Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit sowie Stresserleben im Home-Office erfasst.

In Bezug auf die **Leistungsfähigkeit** wurde die Frage gestellt, wie die Teilnehmenden ihre Leistungsfähigkeit im Home-Office im Vergleich zur Arbeit im Büro einschätzen und ob sie ihre Aufgaben und Projekte im Home-Office effektiv durchführen können. Da für Leistungsfähigkeit nur zwei Items vorlagen, wurde der Spearman-Brown Koeffizient statt Cronbachs Alpha berechnet, welcher mit 0,639 im vertretbaren Bereich lag (Eisinga et al., 2013).

Zur Messung der **Zufriedenheit** im Home-Office wurde die Skala der deutschen Version der Life Satisfaction Scale von Janke & Glöckner-Rist (2014) auf die Situation im Home-Office adaptiert. Diese enthält insgesamt fünf Items. Für die Zufriedenheitsskala lag Cronbachs Alpha bei 0,884 und damit im guten Bereich (Taber, 2018).

*Zuletzt wurde das Stressempfinden* im Home-Office über Fragen zum allgemeinen und dem Stresserleben in Bezug auf Home-Office sowie verschiedene Belastungsfaktoren abgefragt. Auch hier lag Cronbachs Alpha mit 0,806 im guten Bereich (ebd.).

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den abhängigen Variablen: Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Stressempfinden

Um die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den relevanten Faktoren Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Stresserleben zu messen (**RQ1**), wurde eine MANOVA mit dem Faktor Elternschaft als Kovariate durchgeführt. Vor der Durchführung der MANOVA wurden die Pearson-Korrelationen zwischen den abhängigen Variablen berechnet und eine mittlere Korrelation zwischen allen abhängigen Variablen gefunden, was die Angemessenheit einer MANOVA nahelegt (Tabelle 1).

**Tabelle 1:** *Pearson-Korrelationen und Standardabweichungen der abhängigen Variablen untereinander*

	Leistung - Zufriedenheit	Leistung - Stressempfinden	Zufriedenheit - Stressempfinden
Pearson-Korrelation	.696	-.525	-.630
Sig. (2-Seitig)	<.001	<.001	<.001
N	247	247	247

Da die Gruppengrößen unterschiedlich groß waren (Frauen:  $n = 174$ , Männer  $n = 63$ ), die Homogenität der Kovarianz-Matrizen aber gegeben war ( $F(6, 85736.241) = 1,241$ ;  $p = .282$ ), wurde Pillais-Spur als Test ausgewählt. Im Durchschnitt berichten Frauen von einer höheren Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und geringeren Stressempfinden im Home-Office im Vergleich zu Männern (vgl. Tab. 2), allerdings gab es keinen signifikanten Einfluss der Variable „Geschlecht“ auf die abhängigen Variablen  $V = .024$ ,  $F(3, 232) = 1,934$ ,  $p = 0,125$ . Hingegen haben getrennte univariate Tests für die abhängige Variablen einen signifikanten Effekt des Geschlechts auf Leistung gezeigt  $F(1, 243) = 4,59$ ,  $p = .033$ .

**Tabelle 2:** *Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen Variablen Leistung, Zufriedenheit und Stress*

	Leistung		Zufriedenheit		Stressempfinden	
	f	m	f	m	f	m
Mittelwert	4,22	3,95	4,41	4,22	2,96	3,08
Standardabweichung	0,80	0,88	1,03	1,15	0,92	0,98
N	174	63	174	63	174	63

### Unterschied zwischen Eltern und Personen ohne Kinder

Die Kovariate Elternschaft zeigt keinen signifikanten Einfluss  $V = .025$ ,  $F(3, 241) = 2.08$ ,  $p = .104$ . Allerdings berichten Eltern generell von einer höheren Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Stresserleben (Tabelle 3). Darunter wiederum berichten Frauen von einer höheren Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und geringerem Stressempfinden als Männer.

**Tabelle 3:** *Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen Variablen Leistung, Zufriedenheit und Stress bei Eltern und Personen ohne Kinder*

	Leistung				Zufriedenheit				Stressempfinden			
	f	f*	m	m*	f	f*	m	m*	f	f*	m	m*
Mittelwert	3,9	4,22	3,9	4,10	4,4	4,56	4,21	4,30	3,0	2,96	2,92	3,16
Standardabweichung	0,88	0,80	0,89	0,78	1,15	1,03	1,19	0,97	0,98	0,92	1,07	0,87
N	114	60	24	38	114	60	24	38	114	60	24	38

*Notation: f\* = Frauen mit Kindern, m\* = Männer mit Kindern*

## 4.2 Einflussfaktoren für ein erfolgreiches Home-Office

### 4.2.1 Regressionsmodell

Um zu untersuchen, welchen Einfluss die Faktoren Arbeitsgestaltungs-kompetenz, Führung auf Dis-tanz, die Unterstützung durch den Partner und die Zusammenarbeit im Team auf die abhängigen Va-riablen haben (RQ2), wurden drei Regressionsmodelle aufgestellt und mit getrennten Datensätzen für Frauen und Männer überprüft (siehe Tabelle 4). Die Zusammenarbeit im Team war als einzige Variable in keinem Modell signifikant und wurde mit H4 ausgeklammert.

**Tabelle 4:** Regressionsergebnisse

	Modell 1: Leistung		Modell 2: Zufriedenheit		Modell 3: Stressempfinden	
	f	m	f	m	f	m
<b>Unabhängige Variablen</b>						
Arbeitsgestaltungs-kompetenz	.206*	.756***	.325***	.528*	-.248*	-.655**
Führung	.071	.123	.292**	.296*	-.214*	-.065
Soziale Unterstützung	.043*	.100	.067	-.032	-.078	-.201
<b>Modell Statistik</b>						
N	174	63	174	63	174	63
F-Value	8,217***	13,597***	8,181***	4,287***	9,290***	9,068***
R <sup>2</sup>	0,174	0,531	0,406	0,519	0,187	0,417
Adj. R <sup>2</sup>	0,153	0,492	0,391	0,479	0,167	0,371

*Ergebnisse werden als nicht standardisierte Koeffizienten berichtet*

*Notation der p-Werte: \*\*\*p < 0.001; \*\*p < 0.01; \*p < 0.05; p < 0.1 in Schrägschrift.*

**Leistung:** Das Modell ist sowohl für Männer ( $F(3, 36) = 13,597, p < .001$ ), als auch für Frauen ( $F(3,117) = 8,217, p < .001$ ) signifikant. Für Frauen erklärt das Modell mit 17,4% ein moderates Maß der Streuung der Leistung (Cohan, 1992), bei Männern 53,1%. Für Frauen sind die Variablen Arbeitsgestaltungs-kompetenz und wahrgenommene soziale Unterstützung signifikant, die Variable Führung ( $p = .081$ ) nur schwach signifikant. Bei Männern ist nur die Variable Arbeitsgestaltungs-kompetenz signifi-kant, Führung und soziale Unterstützung hingegen nicht.

**Zufriedenheit:** Das Modell ist sowohl für Männer ( $F(3, 36) = 4,287, p < .001$ ), als auch für Frauen ( $F(3, 117) = 8,181, p < .001$ ) signifikant. Die Streuung der Zufriedenheit erklärt das Modell bei Frauen mit 40,6%, bei Männern mit 51,9%. Die Variablen Arbeitsgestaltungs-kompetenz und Führung sind bei

Frauen signifikant, der Faktor soziale Unterstützung ist schwach signifikant ( $p = .083$ ). Auch bei Männern sind die Faktoren Arbeitsgestaltungskompetenz und Führung signifikant, soziale Unterstützung hingegen nicht.

**Stressempfinden:** Das Modell ist sowohl für Männer ( $F(3, 38) = 9,068, p < .001$ ), als auch für Frauen ( $F(3,121) = 9,290, p < .001$ ) signifikant bei erneut hoher Erklärung der Streuung (18,7% für Frauen und 41,7% für Männer). Für Frauen sind die Variablen Arbeitsgestaltungskompetenz und Führung signifikant, die Variable soziale Unterstützung wiederum nicht. Bei Männern ist nur die Variable Arbeitsgestaltungskompetenz signifikant.

Die Ergebnisse in Bezug auf die aufgeführten Hypothesen können Tabelle 5 entnommen werden:

**Tabelle 5:** Ergebniszusammenfassung

Hypothesen	Leistung		Zufriedenheit		Stressempfinden	
	Erwartung	Ergebnis	Erwartung	Ergebnis	Erwartung	Ergebnis
H1: Arbeitsgestaltungskompetenz	+	A	+	A	-	A
H2: Führung	+	TA	+	A	-	TA
H3: Soziale Unterstützung	+	TA	+	TA	-	Z

*Notation: A = Angenommen, Ta = Teilweise Angenommen, Z = Zurückgewiesen*

#### 4.2.2 Eignung des Arbeitsplatzes im Home-Office und Wünsche zur Verbesserung

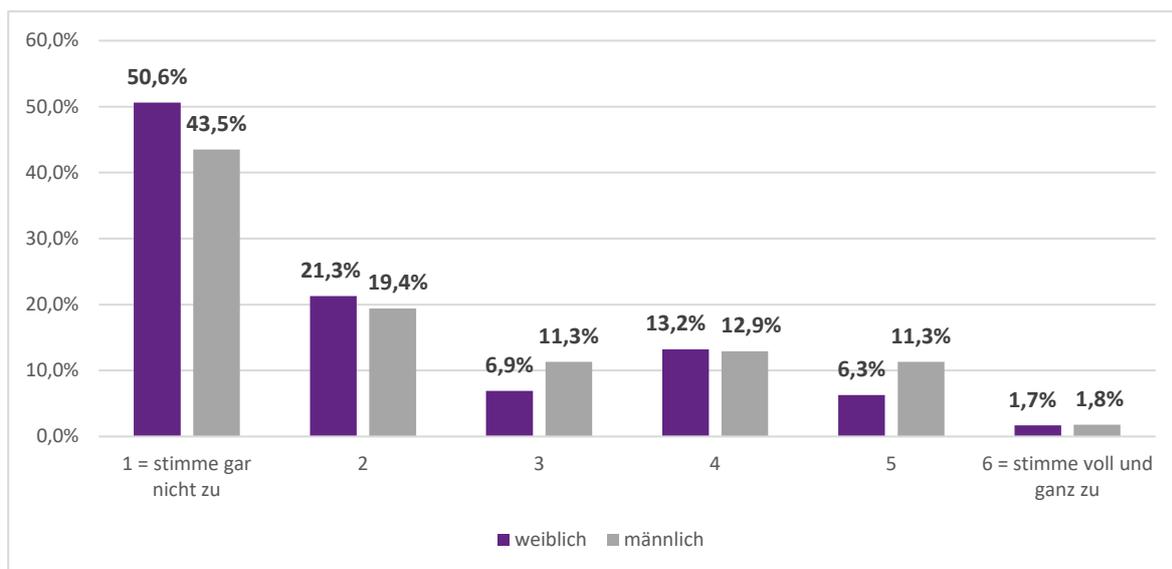
Mit Hinblick auf RQ3 wurden die Probanden befragt ob sich ihre private Situation erschwerend auf die Arbeit im Home-Office auswirkt und ob die generellen Faktoren 1) ausreichend gutes Internet, 2) ein geeigneter Arbeitsplatz und 3) die Eignung der Arbeit an sich für das Home-Office, gegeben sind.

#### **Arbeitsplatz, Eignung der Arbeit für das Home-Office und private Situation**

In Hinblick auf die generellen Faktoren für das Arbeiten im Home-Office gaben die meisten an, dass ihr Arbeitsplatz ( $M = 4,76; SD = 1,50$ ) im Home-Office, als auch die Arbeit an sich ( $M = 5,1; SD = 1,1$ ) für das Arbeiten von zuhause geeignet sind. In Bezug auf die Qualität des Internets liegt der Durchschnittswert niedriger ( $M = 3,02; SD = 0,76$ ).

Bezogen auf die private Situation gab ein Großteil der Frauen und Männer an, dass diese die Arbeit im Home-Office nicht negativ beeinflusst (siehe Abbildung 3). Allerdings lässt sich auch feststellen, dass mehr Männer als Frauen die private Situation als negativen Einflussfaktor auf die Arbeit im Home-Office betrachten.

Abbildung 3: Einfluss der privaten Situation auf die Arbeit im Home-Office (eigene Darstellung)



### Wünsche zur Gestaltung des Home-Office

Im Fragebogenteil zu den externen Faktoren konnten die Probanden unter anderem angeben welche Wünsche sie zur Ausstattung im Home-Office haben. Der am häufigsten geäußerte Wunsch war auch nach Ende der Pandemie, zumindest teilweise, im Home-Office arbeiten zu können. 90% der Probanden die diesen Wunsch äußerten waren weiblich. Der Wunsch der am zweithäufigsten geäußert wurde ist der eine Förderung zu einem ergonomischeren Arbeitsplatz im Home-Office zu erhalten.

## 5. Diskussion

Ein Ziel der Studie war es, genderspezifische Erfolgsfaktoren, Ressourcen und Belastungen im Home-Office zu identifizieren. In einem ersten Schritt wurden Männer und Frauen in ihrem Erleben des Home-Office verglichen. Dass das Arbeiten zuhause zu mehr Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und weniger Stresserleben führen kann, korrespondiert mit vorangegangenen Studien (Grant et al., 2019; Bloom, 2015). Dass Frauen jedoch von weniger Stress und gleichzeitig mehr Zufriedenheit und Leistung berichten ist widersprüchlich zu anderen Studien, die während der Corona-Pandemie durchgeführt wurden (Schneider et al., 2020; KKH, 2022). Ein Grund könnte sein, dass Frauen zwar einen größeren Teil der Familienarbeit übernehmen (Möhring et al., 2020; Kreyenfeld & Zinn, 2020; Hank & Steinbach, 2020), sich allerdings der relative Anteil an den Tätigkeiten in Studien in den USA (Carlson et al., 2020) oder Australien (Craig & Churchill, 2020) nicht geändert hat. Somit blieb die relative Belastung der Frauen im Home-Office gleich, die Möglichkeit zuhause zu arbeiten könnte aber gleichzeitig dafür gesorgt haben, dass Frauen leichter ihren beruflichen und privaten Tätigkeiten nachkommen konnten. Hierzu passt auch, dass fast ausschließlich Frauen in der vorliegenden Studie den

Wunsch äußerten auch nach der Pandemie, zumindest einige Tage der Woche weiterhin im Home-Office arbeiten zu können. Vor allem erstaunlich ist es, dass dieser Wunsch so häufig geäußert wurde, da in der Frage eigentlich nach Wünschen bezüglich der Ausstattung ging. Das sieht in Deutschland anders aus (DGB, 2021; Frauenrat, 2019). Allerdings hat sich dieser Effekt durch den Zeitpunkt der Studie abgeschwächt, an dem es in Deutschland einen neuen Lockdown gab, allerdings in Unterschied zu den zuvor erwähnten Studien Kindertagesstätten und Schulen geöffnet blieben. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten bei einem gleichzeitig bestehenden ausreichendem Betreuungsangebot Frauen und vor allem Mütter entlastet. Hierfür spricht auch, dass Mütter und Väter im Vergleich zu Personen ohne Kinder von einer höheren Leistung und Zufriedenheit im Home-Office berichten. Ähnliche Ergebnisse für die Zufriedenheit fanden auch Benzeval et al. (2020). Sie berichten, dass Eltern, die zuhause arbeiten, mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Verbesserung der Beziehung zu ihren Kindern während der Schließung mitteilten. Für diejenigen, die keine Kinder haben, könnte das fehlende soziale Leben negative Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden im Home-Office haben (Recchi et al., 2020 für Frankreich). Ein weiteres Indiz ist, dass Mütter im Vergleich zu Vätern von einem geringeren Stressempfinden, mehr Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit im Home-Office im Gegensatz zum regulären Arbeitsplatz berichten. Allerdings muss festgehalten werden, dass es sich hierbei größtenteils um deskriptive und nicht signifikante Unterschiede handelt. Ein Grund, weshalb das Geschlecht in der vorliegenden Studie kaum einen signifikanten Einfluss auf die abhängigen Variablen hatte, könnte die Zusammensetzung der Stichprobe gewesen sein. Eine höhere Bildung und Status standen in vorherigen Studien im Zusammenhang mit höherer Zufriedenheit und höherer Leistungsfähigkeit (Golding et al., 1983; Keyes et al., 2002). In der vorliegenden Studie jedoch waren Frauen und Männer homogen in allen Statusgruppen vertreten, so dass kein geschlechtsspezifischer Statusunterschied vorhanden war, der Einfluss auf das Ergebnis nehmen konnte.

Ein weiteres Ziel der Studie war es, Einflussfaktoren für ein erfolgreiches Home-Office zu eruieren. Hierbei stellte sich die Arbeitsgestaltungskompetenz als der einflussreichste Faktor heraus, da er sowohl für alle abhängigen Variablen einen statistisch signifikanten Einfluss hat, als auch für beide Geschlechter. Eine mögliche Ursache hierfür kann darin liegen, dass das Arbeiten von zuhause für die meisten Menschen eine Herausforderung darstellt. Es kann zu Problemen mit der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten kommen (Schieman et al., 2021) sowie zu Hindernissen bei der ordnungsmäßigen Kommunikation mit Vorgesetzten und Teammitgliedern (Fay & Kline, 2012; IFIDZ, 2021; von Au, 2021). Weiter können Arbeitnehmer unter dem Verlust von Bindungen leiden und sich sozial isoliert fühlen (Toscano & Zappalà, 2020). Hierbei ist die Organisation, die klassisch als Ressource angesehen wird, um die Motivation, Leistung und Gesundheit zu fördern (Dettmers & Clauß, 2018), in

Folge der Pandemie weggefallen. Bei hoher Ausprägung der eigenen Arbeitsgestaltungscompetenz können größere Gestaltungsspielräume eher als Ressource genutzt werden, zu einer zufriedenstellenden Gestaltung der eigenen Arbeit führen und zusätzliche Belastungen und Überforderungen vermieden werden (ebd.).

Eine wichtige Ressource der Beschäftigten ist die wahrgenommene Unterstützung durch den Partner. Diese hatte allerdings nur für Frauen einen schwach signifikanten Einfluss auf die Variable Zufriedenheit und signifikanten auf Leistungsfähigkeit. Der Grund hierfür könnte sein, dass Frauen einen Großteil der Tätigkeiten im Haushalt übernehmen (Czymara et al., 2021) und eine wahrgenommene Ungleichverteilung dieser zu Beziehungskonflikten, vermindertem individuellen Wohlbefinden und sogar verschlechterten Ergebnissen am Arbeitsplatz in Verbindung gebracht werden kann (Daminger, 2019). Eine höhere Unterstützung vermindert die wahrgenommene Ungleichverteilung der häuslichen Arbeit.

Der Faktor „Führung auf Distanz“ hatte für Frauen einen signifikanten Einfluss auf das Stressempfinden und die Zufriedenheit sowie einen schwach signifikanten Einfluss auf die Leistungsfähigkeit, bei Männern nur auf die Zufriedenheit. Dies verdeutlicht, dass auch wenn durch die Pandemie klassische Kommunikationskanäle und der direkte Kontakt als Werkzeug für Manager und Führungskräfte weggebrochen sind, sie trotzdem einen positiven Einfluss, vor allem auf weibliche Angestellte, haben konnten. Dies stimmt auch mit vorangegangenen Studien überein, die ähnliche Ergebnisse fanden (Borgmann et al., 2016; Judge & Piccolo, 2004; von Au, 2021).

## **6. Praktische Implikationen**

Insgesamt zeigen die Ergebnisse vor allem die Bedeutung der persönlichen Ressource Arbeitsgestaltungscompetenz. Diese hat mit Abstand den größten Effekt in der Untersuchung gezeigt (vgl. Tabelle 5-7) und war sowohl für beide Geschlechter als auch für alle abhängigen Variablen relevant. Schon vor der Pandemie war die Arbeitswelt von einer Zunahme der Flexibilisierung und damit verbunden wachsenden Anforderungen an die Agilität der Beschäftigten geprägt (Dettmers & Mülder, 2020; Franken, 2022). Die Angestellten müssen eigenständig ihre Arbeit gestalten können, dies gilt vor allem für das Home-Office. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit die Arbeitsgestaltungscompetenzen der Angestellten zu fördern. Hierfür schlagen Dettmers und Mülders (2020) zwei verschiedene Möglichkeiten vor. Zum einen, der im Rahmen des Projekts EngAGE entwickelte online-basierte EngAGE-Coach ([www.engage-coach.de](http://www.engage-coach.de)), der systematisch auf eine Steigerung der Arbeitsgestaltungscompetenz ausgerichtet ist. Eine zweite Möglichkeit sind „Job-Crafting“- Interventionen. Diese zielen auf konkrete Verbesserungen der Arbeitsgestaltung ab, bezogen auf die jeweilige Arbeitssituation. Sie beinhalten meist drei zentrale Schritte: Analyse der Arbeitssituation, Ausarbeitung eines Gestaltungsplans und

die Umsetzung des Plans (ebd.). Außerdem ist eine Förderung des agilen Mindset der Beschäftigten als Voraussetzung für die Remote Work der Zukunft erforderlich, z.B. durch die Implementierung von agilen Strukturen und agilen Methoden (Franken, 2022, S. 205ff.).

## 7. Zukünftige Forschung & Einschränkungen

Die Studie hat erste Indizien geliefert, dass die Arbeit im Home-Office das Potenzial dazu hat, v.a. Frauen zu entlasten, wenn die angemessenen Führungskonzepte und Umgebungsfaktoren (wie Kinderbetreuung) vorhanden sind. Allerdings wurde in dieser Studie nicht auf Unterschiede zwischen Personen mit und ohne ausreichender Kinderbetreuung eingegangen. Weitere Untersuchungen könnten diesen Unterschied genauer betrachten. Auch der Einfluss von Position und Status einer Person im Unternehmen auf die Wahrnehmung der Leistungsfähigkeit, der Zufriedenheit und des Stresses sollte in weiteren Studien untersucht werden. Einschränkend sollte festgehalten werden, dass die beschriebenen Unterschiede zwischen Männern und Frauen deskriptiver Natur waren. Zusätzlich ist der Rückschluss auf die Gesamtpopulation dadurch eingeschränkt, dass die Auswahl der vergleichsweise geringen Stichprobengröße nicht zufallsbasiert und die Studienteilnehmer vorrangig gut gebildet waren.

## Literatur

- Atlassian (2020) "Reworking Work. Understanding The Rise of Work Anywhere", [online], [https://mms.businesswire.com/media/20201007005330/en/828185/1/4275411cReworking\\_Work\\_Atlassian\\_and\\_PaperGiant\\_en.pdf](https://mms.businesswire.com/media/20201007005330/en/828185/1/4275411cReworking_Work_Atlassian_and_PaperGiant_en.pdf).
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007) "The job demands-resources model: state of the art", *J Manag Psychol*, 22(3), pp 309–328.
- Binder, M. (2016) "Revisiting Cheerful Jane & Miserable John: the impact of in-come, good health, social contacts & education declines with increasing subjective well-being", *Applied Economics Letters*, 23(8), pp 544–553.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z.J. (2015) "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment." *The Quarterly Journal of Economics*, 130 (1), pp 165–218.
- Borgmann, L., Rowold, J. & Bormann, K.C. (2016) "Integrating leadership research: A meta-analytical test of Yukl's meta-categories of leadership", *Personnel Review*, 45(6), pp 1340–1366.
- Bundesgesundheitsministerium (2022). Informationen zur Coronavirus-Pandemie (SARS-CoV-2), [online], <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>.
- Carlson, D.L., Petts, R. & Pepin, J. (2020) "US' Couples Divisions of Housework & Childcare during COVID-19 Pandemic", SocArXiv.

- Chandola, T., Kumari, M., Booker, C.L. & Benzeval, M. (2020) "The mental health impact of COVID-19 & lockdown-related stressors among adults in the UK", *Psychological medicine*, pp 1–10.
- Cizmaş, E., Feder, E.S., Maticiuc, M.D. & Vlad-Anghel, S. (2020) "Team management, diversity, & performance as key influencing factors of organizational sustainable performance", *Sustainability*, 12(18), 7414.
- Collins, C., Landivar, C.L., Ruppner, L. & Scarborough, W. (2021) "COVID-19 & the gender gap in work hours", *Feminist Frontiers*, 28(S1), pp 101–112.
- Czymara, C.S., Langenkamp, A. & Cano, T. (2021) "Cause for concerns: gender in-equality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany", *European societies*, 23(sup1), pp 68–81.
- Daminger, A. (2019) "The cognitive dimension of household labor", *American Sociological Review*, 84(4), pp 609–633.
- Delanoëije, J. & Verbruggen, M. (2020) "Between-person & within-person effects of telework: A quasi-field experiment", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 29(6), pp 795–808.
- Dettmers J. & Clauß E. (2018) „Arbeitsgestaltungskompetenzen für flexible und selbstgestaltete Arbeitsbedingungen“, In: Janneck M., Hoppe A. (Eds) *Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten. Kompetenzmanagement in Organisationen*, Springer, Berlin, Heidelberg.
- Dettmers, J. & Müller, L.M. (2020) "Lernen, die eigenen Arbeitsbedingungen zu gestalten: Zu einem guten Leben gehört auch ein gesunder Arbeitsplatz", *Erwachsenenbildung*, 66(3), pp 114–117.
- Dettmers, Jan & Müller, L.M. (2020) "Arbeitsgestaltungskompetenz im Home-Office", *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 3, pp 14–20.
- DGB (2021) „Office im Home. Stereotype im Kopf. Ergebnisse aus der Beschäftigten-umfrage des Instituts DGB-Index Gute Arbeit“, [online], <https://frauen.dgb.de/++co++e7d2c366-7b4e-11eb-aa4f-001a4a160123>.
- Eisinga, R., Grotenhuis, M.T., & Pelzer, B. (2013) "The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown?", *International journal of public health*, 58(4), pp 637–642.
- Fay, M.J. & Kline, S.L. (2012) "The influence of informal communication on organizational identification & commitment in the context of high-intensity telecom-muting", *Southern Communication Journal*, 77(1), pp 61-76.
- Franken, S. (2022) *Führen in der Arbeitswelt der Zukunft. Instrumente, Techniken und Best-Practice-Beispiele*, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Fraunhofer IAO (2020) "Homeoffice Experience. Eine empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Corona-Pandemie“, [online], <http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-605596.html>.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. & Toscano, F. (2021) "Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, & Stress", *J Occup Environ Med*, 63(7).

- Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano C. & Charalampous M. (2019) "Construction & Initial Validation of the e-Work Life Scale to Measure Remote e-Working", *Employee Relations*, 41 (1), pp 16–33.
- Greif, S. (2021, June 03), "Arbeitsgruppe" In: Wirtz, M.A. (Eds): *Dorsch Lexikon der Psychologie*, Bern: Hogrefe, [online], <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/arbeitsgruppe>.
- Golding, J., Resnick, A. & Crosby, F. (1983) "Work satisfaction as a function of gender & job status", *Psychology of Women Quarterly*, 7(3), pp 286–290.
- Hank, K. & Steinbach, A. (2021) "The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework & childcare before & during the Corona crisis", *Journal of Family Research*, 33(1), pp 99–114.
- Hargadon, A.B. & Bechky, B.A. (2006) "When collections of creatives become creative collectives: A field study of problem solving at work", *Organization science*, 17(4), pp 484–500.
- Hartig, T., Kylin, C. & Johansson, G. (2007) "The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration", *Applied Psychology*, 56(2), pp 231–253.
- Janke, S. & Glöckner-Rist, A. (2014) "Deutsche Version der Satisfaction with Life Scale (SWLS). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)", [online], <https://doi.org10.6102/zis147>
- Keyes, C.L., Shmotkin, D. & Ryff, C.D. (2002) "Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions", *Journal of Personality & Social Psychology*, 82(6), pp 1007–1022.
- KKH (Kaufmännische Krankenkasse) (2022) "Home-Office: Frauen und Männer ticken unterschiedlich.", [online], [https://www.kkh.de/presse/pressemeldungen/Home-Office\\_geschlechter](https://www.kkh.de/presse/pressemeldungen/Home-Office_geschlechter).
- Kluwer, E.S., Heesink, J.A. & Van de Vliert, E. (1996) "Marital conflict about the division of household labor & paid work", *Journal of Marriage & the Family*, pp 958–969.
- Laker, B., Patel, C., Budhwar, P. & Malik, A. 2020 "How Job Crafting Can Make Work More Satisfying." *Sloan Management Review*, [online], <https://sloanreview.mit.edu/article/how-job-crafting-can-make-work-more-satisfying/>.
- Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D. & Azcue, X. (2020) "COVID-19 & gender equality: Countering the regressive effects", [online], <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>.
- Recchi, E., Ferragina, E., Helmeid, E., Pauly, S., Safi, M., Sauger, N. & Schradie, J. (2020) "The 'eye of the hurricane' paradox: an unexpected & unequal rise of well-being during the Covid-19 lockdown in France", *Research in social stratification & mobility*, 68, 100508.
- Reuschke, D. (2019) "The subjective well-being of homeworkers across life domains", *Environment & Planning A: Economy & Space*, 51(6): pp 1326–1349.
- Schieman, S., Badawy, P.J., Milkie, M.A. & Bierman, A. (2021) "Work-life conflict during the COVID-19 pandemic", *Socius*, 7, 2378023120982856.

- Schieman, S., Ruppner, L. & Milkie, M.A. (2018) "Who helps with homework? Parenting inequality & relationship quality among employed mothers & fathers", *Journal of Family & Economic Issues*, 39(1), pp 49–65.
- Schneider, A., Hsu, A. & Horsley, S. (2020) *Multiple demands causing women to abandon workforce*. National Public Radio News.
- Taber, K.S. (2018) "The use of Cronbach's alpha when developing & reporting research instruments in science education", *Research in science education*, 48(6), pp 1273–1296.
- Toscano, F. & Zappalà, S. (2020) "Social isolation & stress as predictors of productivity perception & remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation." *Sustainability*, 12.23 (2020): 9804.
- UN Women (2020) "whose time to care: Unpaid care & domestic work during COVID-19", [online], <https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19>.
- Vyas, L. & Butakhieo, N. (2021) "The impact of working from home during COVID-19 on work & life domains: an exploratory study on Hong Kong", *Policy design & practice*, 4(1), pp 59–76.
- Wheatley, D. (2017) "Employee satisfaction & use of flexible working arrangements", *Work, Employment & Society*, 31(4): pp 567–585.
- Zamarro, G. & Prados, M.J. (2021) "Gender differences in couples' division of childcare, work & mental health during COVID-19", *Review of economics of the household*, 19(1), pp 11–40.

# Impressum

## Projektbericht

Home-Office – neue Freiräume oder alte Geschlechterrollen?

Empirische Untersuchung von genderspezifischen Aspekten der Flexibilisierung der Arbeit



## Autoren:

Swetlana Franken, Nina Mauritz, Lotte Prädikow,  
Maximilian Schulte, Malte Wattenberg, Sascha Armutat

Im Rahmen der internen Ausschreibung frauen- und geschlechterbezogener  
Forschungsvorhaben der FH Bielefeld

## Projektleitung:

Prof. Dr. Swetlana Franken  
Postadresse: FH Bielefeld, Interaktion 1, 33619 Bielefeld  
Telefon: 0521 106 3755, Fax: 0521 106 5086  
Email: swetlana.franken@fh-bielefeld.de

## Empfohlene Zitierweise:

Franken, S., Mauritz, N., Prädikow, L., Schulte, M., Wattenberg, M., & Armutat, S. (2023). Home-Office – neue Freiräume oder alte Geschlechterrollen? Empirische Untersuchung von genderspezifischen Aspekten der Flexibilisierung der Arbeit. <https://doi.org/10.57720/3241>

## Kontakt



Fachhochschule Bielefeld  
Interaktion 1  
33619 Bielefeld

Projektleitung:  
Prof. Dr. Swetlana Franken  
swetlana.franken@fh-bielefeld.de

<https://www.fh-bielefeld.de/wug/forschung/denkfabrik-digitalisierte-arbeitswelt>