

Work-Life Balance in einer 24/7-Gesellschaft? Der Einfluss der Digitalisierung auf die Work-Life Balance



Masterarbeit

zur Erlangung des Grades eines Master of Science im Studiengang
Informationsmanagement

vorgelegt von

Nils Nissen

Matrikel-Nr. 208210046

Erstgutachter: Prof. Dr. Harald F.O. von Korflesch, Institut für Management

Zweitgutachter: Claire Zerwas, Institut für Management

Koblenz, im Mai 2019

Zusammenfassung

Der vorliegenden Arbeit liegt die Frage zugrunde auf welche Weise die zunehmende Digitalisierung die Work-Life Balance beeinflusst, dessen Beantwortung auch gleichzeitig das Ziel dieser Arbeit beschreibt.

Dazu wird eine Literaturrecherche durchgeführt, in der eine direkte Korrelation vom subjektiven Work-Life Balance Empfinden mit dem empfundenen Stresslevel hergestellt wird. Mit Hilfe von Antonovskys Salutogenetischen Modell (1997) aus dem Bereich der Stressforschung werden Faktoren ermittelt, welche das individuelle Stressempfinden - und somit die empfundene Work-Life Balance - beeinflussen. Es wird ein Interviewleitfaden für ein problemzentriertes Interview nach Witzel (1985) erstellt, welches als Hauptuntersuchungsgrundlage die Beeinflussung der ermittelten Faktoren durch die Digitalisierung beinhaltet, welche anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2014) ausgewertet werden.

Demnach hat die Digitalisierung Einfluss auf jeden dieser ermittelten Faktoren und damit zusammenhängend auf die Work-Life Balance. Dies zeigt, dass uns die Digitalisierung in fast allen Bereichen unseres beruflichen oder privaten Lebens beeinflusst. Ob dieser Einfluss positiv oder negativ ist, hängt von dem Individuum ab, welches diesen Faktor bewertet. Es konnten klare Unterscheidungen zwischen Personen festgestellt werden, die in einem Informationstechnik- (IT) nahen Beruf arbeiten und solche die dies nicht tun. Auf die Personen im IT-Beruf hatte die Digitalisierung einen deutlich besseren Einfluss auf die Work-Life Balance als auf solche, die nicht in solch einem Beruf arbeiten.

Abstract

This scientific paper deals with the question to which extent the increasing digitization has an impact on work-life balance. Answering this question is the main goal of this study.

To reach this goal a literature review is made, in which it is possible to create a direct correlation between the subjective feel of work-life balance and the perceived stress level. With the help of Antonovsky's salutogenesis model (1997) from the stress research field, factors are ascertained which determine the perceived stress level and linked with that the perceived work-life balance. These stress-influencing factors are examined through a qualitative content analysis by Mayring (2014) on a base of a problem-centered interview.

The results suggest that the digitization has impact on all these ascertained factors and linked to them on the work-life balance. This shows, that the digitization influences us in almost every aspect of work or private life. Whether this impact is positive or negative towards the work life balance depends on the individual, that assesses this factor. Clear distinctions can be made between people working in an IT-based job and those that do not. In comparison, people with IT-based jobs perceive a substantial better impact of digitization on work-life balance.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	vi
Tabellenverzeichnis	vii
Abkürzungsverzeichnis.....	vii
1. Einführung.....	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Ziel der Untersuchung	2
1.3 Methodik	2
1.4 Aufbau der Arbeit.....	3
2. Begriffliche und konzeptuelle Grundlagen.....	5
2.1 Digitalisierung.....	5
2.1.1 Herkunft und Definition der Digitalisierung.....	6
2.1.2 Digitalisierung in der Arbeitswelt.....	9
2.2 Telearbeit.....	10
2.2.1 Definition von Telearbeit	11
2.2.2 Bewertung von Telearbeit in der Literatur	13
2.2.3 Telearbeit und Work-Life Balance	16
2.3 Work-Life Balance.....	19
2.3.1 Definition von Work-Life Balance.....	19
2.3.2 Definition von Stress	21
2.3.3 Das Yerkes-Dodson-Gesetz.....	24
2.3.4 Salutogenetisches Modell von Antonovsky.....	26
2.3.5 Brücke zwischen Yerkes- Dodson Modell und Antonovskys Salutogenese Modell.....	29
2.3.6 Einordnung von Stress in das Thema der Arbeit.....	31
3. Qualitative Untersuchung	32
3.1 Bezugsrahmen: Auswahl der Untersuchungsmethode	32
3.1.1 Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.....	33
3.1.2 Das leitfadenorientierte und problemzentrierte Interview	34
3.2 Methodisches Vorgehen.....	35
3.3 Erhebung der Daten	38
3.3.1 Erstellung des Interviewleitfadens	38
3.3.2 Auswahl der Probanden	41
3.3.3 Durchführung der Interviews	44
3.3.4 Transkription	46

3.4	Analyse der Daten	49
4.	Ergebnisse und Diskussion	53
5.	Fazit und Ausblick	58
6.	Literaturverzeichnis	60
Anhang	66

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bestandteile der Definition von „Digitalisierung“ Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Traum et al. (2017 S. 4)	8
Abbildung 2: Arbeits- und Nicht-Arbeitsrollen Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Rice et al., 1985	19
Abbildung 3: Das Yerkes-Dodson-Gesetz Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Yerkes-Dodson	25
Abbildung 4: Komponenten des Kohärenzgefühls Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Antonovsky (1997)	27
Abbildung 5: Zusammenhang zwischen Widerstandsressourcen und Anforderungen Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Antonovsky (1997)	29
Abbildung 6: Verbindung von Antonovskys Salutogenese Modell und dem Yerkes-Dodson Gesetz Quelle: eigene Darstellung	30
Abbildung 7: Schritt-für-Schritt Modell für den Forschungsprozess für qualitative und quantitative Forschung Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring (2014, S. 15)	36
Abbildung 8: Der Ablauf für problemzentrierte Interviews Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring (1990, S. 48).....	37
Abbildung 9 und Abbildung 10: Aufteilung der Probanden nach Geschlecht und Arbeitsverhältnis Quelle: eigene Darstellung.....	43
Abbildung 11: Alter der Probanden Quelle: eigene Darstellung.....	44
Abbildung 12: Screenshot der mobilen Anwendung Audio Recorder von Sony Mobile Quelle: eigene Darstellung	45
Abbildung 13:Screenshot der Anwendung MP3 Skype recorder Quelle: eigene Darstellung	46
Abbildung 14: Bildschirmausschnitt der Definierung von Tastenkürzeln innerhalb der Anwendung VLC video player Quelle: eigene Darstellung.....	49
Abbildung 15: Übersicht über sein erstelltes Projekt innerhalb des Analysetools QCAMap Quelle: eigene Darstellung	50
Abbildung 16: Codierung mit Hilfe von Kategorien aus dem Analysetool QCAMap Quelle: eigene Darstellung	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammenhang zwischen der ausgesuchten Definition und Work Life Balance Quelle: eigene Darstellung	9
Tabelle 2: Abgrenzung verschiedener Formen der Telearbeit Quelle: eigene Darstellung	12
Tabelle 3: Auswirkungen von Telearbeit auf bestimmte Faktoren. Quelle: eigene Darstellung	16
Tabelle 4: Charakteristika eines erfolgreichen Telearbeiters Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Pyöriä (2011), Bailey und Kurland (2002) und Shilling (1999)	17
Tabelle 5: Beispiele für Parasympathikus- und Sympathikuswirkungen auf verschiedene Organe Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Menche 2003, S. 175	23
Tabelle 6: Auflistung der Kategorien für die Kodierung der Textpassagen Quelle: eigene Darstellung	51
Tabelle 7: Häufigkeit der jeweiligen Codierung für jedes Interview Quelle: eigene Darstellung	53
Tabelle 8: Häufigkeit der Kodierungen der Kategorien in Abhängigkeit von Interviewpartnergruppe und positivem bzw. negativem Einfluss auf die WLB Quelle: eigene Darstellung	57

Abkürzungsverzeichnis

WLB	Work-Life Balance
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
IT	Informationstechnologie

1. Einführung

1.1 Problemstellung

Was hat Work-Life Balance (WLB) mit Fußball zu tun? Im Sommer 2006 erreichte die Fußballbegeisterung in Deutschland einen Höhepunkt. Der damalige Trainer der Nationalmannschaft, Jürgen Klinsmann, wurde in den Medien nicht nur wegen seiner Trainingsmethoden kritisiert, sondern auch, weil er in der Vorbereitungszeit öfter zu seiner Familie in den Vereinigten Staaten geflogen ist. Als er bekannt gibt, dass er die Mannschaft nach dem Turnier nicht mehr weiter trainieren wird, ist die Enttäuschung groß. Auf die Frage warum dies so sei, erklärt er in einem Interview mit der ZEIT (FAZ, 2006), dass er, wenn er Zuhause bei seiner Familie war, eigentlich im Kopf ganz woanders war. Entscheidend für den Kontext dieser Arbeit ist die Antwort auf die Frage der ZEIT „Wären Sie noch deutscher Nationaltrainer, wenn es möglich gewesen wäre, die Nationalelf und Ihr Familienleben unter einen Hut zu bekommen?“ (ebd.) auf die er „Natürlich, dann hätte ich sofort weitergemacht (...)“ (ebd.) antwortet.

Dieses Beispiel, welches in dem Buch Wirtschaftspsychologie von Klaus Moser (2007) beschrieben wird, zeigt welchen großen Stellenwert Work-Life Balance in der Gesellschaft eingenommen hat. Die fehlende Balance zwischen der Arbeit (Work) und dem Privatleben (Life) hat dazu geführt, dass sich Klinsmann entschieden hat diesen Beruf nicht weiter auszuüben.

Der von der Hans-Böckler-Stiftung und dem Deutschen Gewerkschaftsbund herausgebrachte Atlas der Arbeit (2018) besagt, dass ein Neuntel aller Beschäftigten mehr als 48 Stunden wöchentlich arbeitet, ein Viertel der Beschäftigten arbeiten Samstags, ein Viertel zwischen 18 und 23 Uhr und 14 Prozent Sonntags. Mehr als die Hälfte soll außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar sein und mehr als ein Drittel arbeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit unbezahlt für ihren Betrieb. Im Jahr 2016 seien 1,8 Milliarden Stunden über Plan gearbeitet worden. Diese Zahlen sahen vor 20 Jahren noch deutlich geringer aus. Nun hat sich in den letzten 20 Jahren viel geändert. Ein wesentlicher Schritt ist jedoch auch die Einführung des Internets in den Privathaushalt. Waren 1997 gerade mal 6.5 Prozent der Bundesdeutschen online (Frees 2002, S. 346) sind es laut destatis.de 2017 schon 90 Prozent, 86 Prozent mit

Breitbandanschluss. Zudem ist 2007 mit der Einführung des iPhones auch das Smartphone im Massenmarkt angelangt. In 2018 benutzten fast 50% der Onliner immer das Smartphone um digitale Aktivitäten auszuführen. Dies sind nur Beispiele der Digitalisierung innerhalb der letzten 20 Jahre. Es ist in aller Munde, dass das Smartphone und ähnliche Technologien die Grenze zwischen Privatleben und Arbeit immer mehr verschleiert, wenn nicht sogar aufhebt, indem diese Technologien erlauben zu jeder Zeit und an jedem Ort gewisse Arbeit zu verrichten (Villadsen 2017, S. 2).

Nun stellt sich die Frage, wie die Veränderungen aufgrund der Digitalisierung die Work-Life Balance beeinflussen.

1.2 Ziel der Untersuchung

In dieser Arbeit soll der Zusammenhang der Digitalisierung mit der Work-Life Balance erforscht werden. Dies soll durch ein Zusammenspiel aus einer qualitativen Literaturanalyse und der Durchführung von Interviews mit Arbeitnehmern aus verschiedenen Branchen erreicht werden. Hauptgegenstand der Arbeit soll dabei die Beantwortung der folgenden Forschungsfrage sein:

Auf welche Weise beeinflusst die zunehmende Digitalisierung die Work-Life Balance?

Dies soll im Wesentlichen durch die Gegenüberstellung von Unterschieden in der Arbeitsweise an und neben dem Arbeitsplatz, wie z. B. durch neue Kommunikationswege, die auch außerhalb der Arbeitszeiten genutzt werden, erreicht werden. Zusätzlich sollen sich darauf beziehende Veränderungen herausgefunden werden.

1.3 Methodik

In dieser Arbeit wird eine qualitative Inhaltsanalyse auf Basis von problemzentrierten Interviews durchgeführt. Für eine qualitative Untersuchung wurde sich entschieden, da es Ziel ist, individuelle subjektive Empfindungen und Reaktionen auf bestimmte

Gegebenheiten darzustellen. Informationen dieser Art können mittels quantitativer Erhebungsmethoden auf Grund der Standardisierung nicht gewonnen werden (Kuckartz et al. 2008, S. 20). Die mittels eines Leitfadens durchgeführten Interviews gewonnenen Informationen werden daraufhin durch eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2014) aufbereitet.

Um das Wissen zu erlangen, um diese Untersuchungen durchführen zu können, sowie dem Leser grundlegende Aspekte und Zusammenhänge zur Erstellung dieser Untersuchungen zu erläutern, wird in dieser Arbeit eine Literaturanalyse durchgeführt. In dieser Literaturanalyse werden die Begrifflichkeiten Work-Life Balance, Digitalisierung und Telearbeit erläutert und der Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance, Stress und dem Salutogenetischen Modell von Antonovsky (1997) erläutert, was essentiell ist, um die Zusammenhänge der qualitativen Untersuchung zu verstehen.

1.4 Aufbau der Arbeit

Das zweite Kapitel beschäftigt sich mit der Klärung von Begrifflichkeiten sowie konzeptuellen Grundlagen.

Nach einer Einleitung wird auf den Begriff der Digitalisierung genauer eingegangen. Es wird beschrieben, er entstanden ist und eine für diese Arbeit geltende Definition gegeben. Die Auswirkungen, welche die Digitalisierung auf die Arbeitswelt hat, wird im nächsten Unterkapitel beschrieben, was zudem eine Überleitung zum Kapitel 2.2 darstellt.

Im zweiten Unterkapitel wird die Telearbeit beschrieben. Dazu wird nach einem in das Thema einführenden Abschnitt eine Definition von Telearbeit für diese Arbeit festgesetzt und die verschiedenen Formen abgegrenzt. Darauf folgt eine Darstellung der Bewertung der Telearbeit in der Literatur. Dazu werden verschiedene Herangehensweisen zur Bewertung von einzelnen Faktoren der Telearbeit vorgestellt und deren Auswirkungen auf die verschiedenen Formen der Telearbeit miteinander verglichen. Folgend wird aufgrund des Themas der vorliegenden Arbeit der Faktor der

Work-Life-Balance innerhalb der Telearbeit gesondert betrachtet, was den Übergang zum nächsten Kapitel herstellt.

Die Begrifflichkeiten rund um die Work-Life Balance werden im dritten Unterkapitel beschrieben. Hier wird eine Definition bezüglich des Rollenkonfliktes erarbeitet und damit der enge Betrachtungszusammenhang zwischen Work-Life Balance und Stress erläutert. Daraufhin erfolgt eine Definition von Stress mit Erläuterungen was Stress überhaupt ist, wie er entsteht und welche Folgen er mit sich bringt. Des Weiteren wird hier der Zusammenhang zum Yerkes-Dodson-Gesetz hergestellt. Dieses wird in Kapitel 2.3.3 genauer erläutert. Anschließend wird auf das Salutogenetische Modell von Antonovsky hingewiesen, welches im folgenden Kapitel beschrieben wird. Der Zusammenhang zwischen dem Yerkes-Dodson-Modell und dem Salutogenetischen Modell wird im nächsten Kapitel erarbeitet. Die Einordnung von Stress in das Thema der Arbeit schließt das dritte Unterkapitel und somit das zweite Kapitel ab und gibt einen Übergang zur qualitativen Untersuchung.

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Vorbereitung und Durchführung der qualitativen Untersuchung. Dazu wird in den ersten Unterkapiteln der Bezugsrahmen zu den Untersuchungsmethoden hergestellt. Dann wird das methodische Vorgehen bei dem Umsetzen dieser Untersuchungsmethoden erläutert. Kapitel 3.3 beschäftigt sich mit der Erhebung der Daten, welche für die Analyse, nachfolgend in Kapitel 3.4 beschrieben, von Nöten sind.

Die aus der qualitativen Untersuchung gezogenen Ergebnisse werden in Kapitel 4 bezüglich der Beantwortung der Forschungsfrage diskutiert.

Das Kapitel 6 fasst die Arbeit bezüglich der Herangehensweise zur Beantwortung der Forschungsfrage sowie die Beantwortung dieser Frage selbst zusammen. Anschließend wird eine und eine kritische Selbstreflexion der Arbeit sowie ein Vorschlag für weitere Forschung gegeben.

2. Begriffliche und konzeptuelle Grundlagen

In diesem Kapitel wird eine Grundlage für die nachfolgende Qualitative Untersuchung gegeben. Basis ist eine Literaturrecherche zu den jeweiligen Themen Digitalisierung, Telearbeit und Work-Life-Balance. Anschließend werden Schlussfolgerungen aus dem hier gewonnen Wissen gezogen, um so den Interviewleitfaden für die Qualitative Untersuchung zu erstellen.

Zuerst wird ein Überblick über die Digitalisierung, folgend mit der Herkunft und der Definition der Digitalisierung für diese Arbeit gegeben. Anschließend wird auf den hauptsächlich relevanten Teil der Digitalisierung im Zusammenhang mit dieser Arbeit eingegangen: Die Digitalisierung in der Arbeitswelt.

Im zweiten Teil wird die vordergründig aus der Digitalisierung hervorgegangene Telearbeit vorgestellt. Dazu wird nach einer Einleitung beschrieben was Telearbeit ist und erläutert, wie Telearbeit bezüglich bestimmter Faktoren in der Literatur bewertet wird. Das Unterkapitel wird mit einer speziellen Betrachtung von Telearbeit im Zusammenhang mit Work-Life Balance abgeschlossen.

Dies leitet auch direkt zum dritten Thema dieses Kapitels über: Der Work-Life Balance. Dort wird die Begrifflichkeit der Work-Life Balance geklärt und eine Definition für diese Arbeit gegeben. Der Fokus in diesem Unterkapitel liegt dabei auf dem Thema Stress und den dazu beschriebenen Theorien von Antonovsky und Yerkes-Dodson sowie deren Zusammenspiel und den sich daraus ergebenden Folgen für diese Arbeit, was dieses Kapitel abschließt.

2.1 Digitalisierung

Kaum ein Schlagwort ist in den letzten Jahren häufiger gefallen als das Schlagwort „Digitalisierung“. Das liegt zu einem großen Anteil an den Entwicklungen in der Wirtschaft. Eine repräsentative Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) an rund 12.000 Betrieben ergab, dass die große Mehrheit aller Beschäftigten in Deutschland in einem Betrieb arbeiten, in dem eine Form der Digitalisierung vorkommt (Warning & Weber 2017 S. 3). Zudem geht Hirsch-Kreinsen et

al. (2008 S. 15) davon aus, dass wir noch am Anfang dieser Entwicklung stehen und die Realisationsmöglichkeiten bei weitem noch nicht endgültig ausgelotet sind. Doch ist die Frage, was damit überhaupt gemeint ist, denn in der Befragung werden Elemente der Digitalisierung unterschieden, eine genaue Beschreibung fehlt jedoch.

Auch eine Onlinesuche ergibt auf den ersten Blick kein einheitliches Bild: Eine Google-Suche ergibt bei der Suchanfrage „Digitalisierung“ an die 24.200.000 Ergebnisse im deutschsprachigen Raum. Bei der Paarung mit dem Begriff „Definition“ sind es nur noch 3.910.000 Ergebnisse. Auch Traum et. al. (2017, S. 2) stellt in diesem Zusammenhang fest, dass der Begriff zwar oft genannt, jedoch nur selten genauer beschrieben oder definiert wird und wenn dies der Fall ist, sich die Definitionen stark unterscheiden. Analog beschreiben Schmidt und Drews (2016, S. 970) in ihrer strukturierten Literaturanalyse im Bereich der Digitalisierung, dass aus ihren 52 Literaturquellen nur vier eine Definition des Begriffs geben. Dies spricht dafür, dass es sich noch um ein junges Thema handelt und sich noch keine einheitliche Begriffsbildung in der Forschung ergeben hat. Diese Vermutung wird auch von Jahn und Pfeiffer (2014) gestützt und es wird beschrieben, dass die Digitalisierung mehr als die Nutzung sozialer Medien wie Facebook, Twitter, YouTube, Pinterest oder Instagram darstellt. Auch Keuper et al. (2013, S. 5) stellt heraus, dass sich für die Digitalisierung noch kein einheitliches Verständnis durchgesetzt hat und dass die Digitalisierung für mehr als nur die Übertragung von analogen Informationen in ein digitales Medium steht.

Daher ist das Ziel dieses Unterkapitels kurz zu erläutern wo der Begriff Digitalisierung seine Wurzeln hat, wie er im Kontext der Arbeit definiert ist und genutzt wird.

2.1.1 Herkunft und Definition der Digitalisierung

Das Wort „digital“ stammt von dem lateinischen Wort „digitus“ ab, welches als Finger oder Zehe übersetzt werden kann und im Weiteren auf das Abzählen von Zahlen unter zehn an den Fingern anspielt. Auch im englischen steht das Wort „digit“ neben „Zahl“ auch für „Finger“, die Hand hat zehn Finger und dieses als Zahl dargestellt ergibt Eins und Null, was wiederum die beiden Grundzustände im Binärsystem des Computers darstellt. Somit beschreibt die Digitalisierung, bzw. das Digitalisieren, meist die

Umwandlung von analogen Signalen oder Daten in diese digitalen, meist binären, Werte sowie diese Daten und Informationen digital darzustellen (Duden, 2019).

Ähnlich wird im englischsprachigen Raum der Begriff „digitization“ verwendet: „The conversion of text, pictures, or sound into a digital form that can be processed by a computer.“ (Oxford Dictionaries, 2019). Auch hier liegt der Fokus allein auf der Umwandlung von analogen in digitale Daten. Zusätzlich betrachtet Traum et al. (2017, S. 2) auch den Begriff „digitalization“, welcher mit „adoption or increase in use of digital or computer technology by an organization, industry, country, etc.“ beschrieben wird (OED, 2017). Dieser Ansatz beschreibt Digitalisierung als Einführung oder verstärkte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in Organisationen, Industrien und Ländern. Hier steht dann nicht mehr die Umwandlung von analog zu digital, sondern der Prozess im Vordergrund.

Traum et al. (2017, S. 3) weist darauf hin, dass bei beiden Definitionen der Einbezug des Individuums fehlt, welches von dieser Entwicklung beeinflusst ist. Im Bereich der Dienstleistungen ist dies aber fatal, da gerade hier das Handeln des Individuums entscheidend ist (Nerdinger, 2011) und diese Betriebe mit wissensintensiven Dienstleistungen die modernen Technologien häufiger als das produzierende Gewerbe nutzen und sie als zentralen Bestandteil des Geschäftsmodells sehen (Arntz et al. 2016, S. 1). Dadurch sind hier auch die Mitarbeiter von den Auswirkungen der Digitalisierung am stärksten von den weitreichenden Änderungen betroffen (vgl. Dengler und Matthes, 2015 S. 6).

Da innerhalb dieser Arbeit unter anderem die Nutzung der durch die Digitalisierung in die Wege geleiteten Geräte wie Smartphones oder Laptops und die damit einhergehende Veränderung der Work- Life Balance untersucht werden soll, wird ein Individuums-bezogener Begriff der Digitalisierung benötigt.

Traum et al. (2017, S. 4) hat dazu eine Definition erstellt, die für diese Arbeit als am besten geeignet scheint. Hierzu werden die technisch orientierten Definitionsansätze um die Auswirkung von Digitalisierung auf das Individuum ergänzt:

„Digitalisierung ist die Einführung bzw. verstärkte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) durch (arbeitende) Individuen, Organisationen, Wirtschaftszweige und Gesellschaften mit den charakteristischen Folgen der

Beschleunigung, zunehmenden Abstraktheit, Flexibilisierung und Individualisierung von Prozessen und Ergebnissen.“(ebd.)

Dabei wird auf wesentliche Vorteile dieser Definition für die Untersuchung von Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt hingewiesen (siehe Tab. 2):

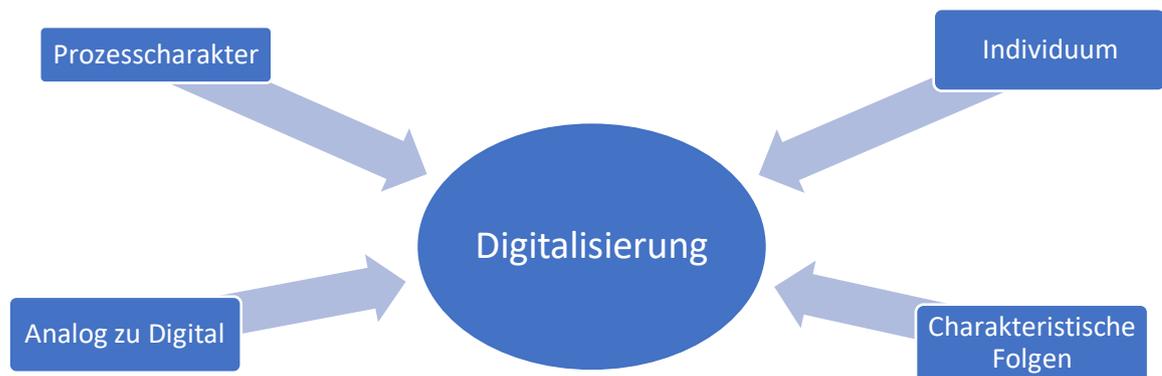


Abbildung 1: Bestandteile der Definition von „Digitalisierung“ Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Traum et al. (2017 S. 4)

Die Definition beschränkt sich nicht auf die Umwandlung vom Analogen ins Digitale, der Prozesscharakter wird mit einbezogen, das arbeitende Individuum wird berücksichtigt und fokussiert die charakteristischen Folgen der Digitalisierung.

Die einzelnen Bestandteile und in welchem Zusammenhang sie für die Untersuchung dieser Arbeit relevant sind, sind in Tabelle X aufgelistet:

Definitionsbestandteil	Bezug zur Work- Life Balance
„[...] Einführung bzw. verstärkte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) [...]“ (ebd.)	Durch die Digitalisierung wurde der Grundstein für die Erstellung und die Nutzung von Smartphones, Notebooks und virtuellen Arbeitsplätzen gelegt, welche in der Untersuchung dieser Arbeit ein Kerngebiet darstellen.
„[...] durch (arbeitende) Individuen, Organisationen, Wirtschaftszweige und Gesellschaften [...]“ (ebd.)	Der Fokus liegt auf der Person, welche mit diesen Informations- und Kommunikationstechnologien umgeht. Somit ist ein Weg zu dem Empfinden der Work-Life- Balance von jener Person gegeben.

<p>„[...] charakteristischen Folgen der Beschleunigung, zunehmenden Abstraktheit, Flexibilisierung und Individualisierung von Prozessen und Ergebnissen.“ (ebd.)</p>	<p>Die Folgen sowie die Arbeitsprozessveränderungen, welche die Digitalisierung und somit auch die verstärkte Nutzung der IKT in Verbindung mit der Work-Life Balance mit sich bringen sind Hauptbestandteil der Untersuchung dieser Arbeit.</p>
--	--

Tabelle 1: Zusammenhang zwischen der ausgesuchten Definition und Work Life Balance Quelle: eigene Darstellung

2.1.2 Digitalisierung in der Arbeitswelt

Wirtschafts- und Arbeitswelt sind im Rahmen der digitalen Transformation in einem radikalen Strukturwandel und werden unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ zusammengefasst. Dieser Wandel betrifft alle Stufen der Wertschöpfungskette und erfordert Anpassungen der Unternehmen an die neue digitale Ökonomie. Dieser Umschwung bringt Veränderungen und neue Möglichkeiten für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer mit sich (BMFSFJ 2016, S. 11).

Die digitale Arbeitswelt wird durch Ortsunabhängigkeit sowie zunehmender Nutzung digitaler Endgeräte geprägt. Dies ermöglicht die Erstellung von virtuellen Projektteams, welche von unterschiedlichen Orten Zugriff auf geteilte Arbeitsinhalte haben und sich mit Hilfe von IKT digital koordinieren können. Dies führt dazu, dass in vielen Branchen und Berufszweigen die Anwesenheit von den Arbeitnehmern im Unternehmen an Wichtigkeit verliert (ebd.)

Das Ausmaß, in dem die Digitalisierung die Arbeitsweise verändert ist dabei jedoch stark branchenabhängig. So werden in Präsenzberufen wie in dem Pflege- und Rettungsbereich oder Handwerk auch die neuen IKT eingesetzt, welche durch bessere Vernetzung und Kommunikation miteinander die Arbeit verändern, jedoch ist die Flexibilität mit Raum und Zeit in diesen Bereichen nicht so stark wie im Dienstleistungsbereich. Hier bieten sich viele Möglichkeiten die Arbeit in zeitlicher und

örtlicher Hinsicht flexibel zu gestalten. Daraus ergibt sich die Telearbeit, welches im nächsten Unterkapitel genauer beschrieben wird.

2.2 Telearbeit

Um zu überprüfen wieviel Uhr es ist, musste der typische Büroarbeiter früher nur auf die Uhr an der Wand vom Büro gucken. Heutzutage kann er dazu auf die Uhr im Restaurant, Flughafen oder der heimischen Küche gucken (vgl. Towers, 2006, S. 2).

Wir sind im Moment in einem Umbruch, den es in diesem Ausmaß im Bereich der Arbeitsnatur seit der industriellen Revolution nicht mehr gegeben hat (Hill et al. 2003, S. 221). Seit Jahrzehnten bewegt sich die Wirtschaft von einer industriell-nationalen hin zu einer informationsbasierten globalen Wirtschaft. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung sinken IKT- und Rechenkosten, wohingegen die Leistung und die Funktionen dieser deutlich ansteigen. Daher bieten sich für den Arbeitnehmer neue Alternativen, an welchem Ort und auf welche Weise dessen Arbeit durchgeführt werden kann (Useem & Harrington 2000, S. 837ff). Als erstes wurde Telearbeit jedoch schon in der Ölkrise in den 1970er Jahren bekannt, als errechnet wurde, dass die USA kein Öl importieren müsse, wenn einer aus sieben Arbeitern von zu Hause arbeiten würde (Tavares 2017 S. 30). Zudem entwickelt sich unsere Gesellschaft immer mehr zu einem Haushalt in dem beide Elternteile einer beruflichen Karriere nachgehen und somit die Verteilung der Sorge um die Kinder oder Eltern neben dem Beruf für alle Berufstätigen wichtiger wird, da sie nicht mehr zum größten Teil von einer Person übernommen wird. Unter anderem um dies unter einen Hut zu bekommen, wird das Arbeiten von zu Hause immer beliebter, nicht nur für Selbstständige, sondern auch für Angestellte. Während im Jahr 2014 noch 22 Prozent der Unternehmen die Möglichkeit anbot, von Zuhause aus zu arbeiten, waren es im Jahr 2016 bereits 31 Prozent und im Jahr 2018 39 Prozent (Suhr, 2019). Im Vergleich zu anderen EU Ländern herrscht in Deutschland immer noch eine starke Anwesenheitskultur. Telearbeit wird hier hauptsächlich im Führungssektor und im Dienstleistungssektor angeboten und der höchste Anteil an Telearbeit liegt bei den Selbstständigen (Bundestag 2016, S. 10). In der Vergangenheit wurden solche Arbeitsstrukturen nur in speziellen Familienprogrammen als Ausnahme oder Einzelfall angeboten, jedoch werden diese Strukturen nun auch genutzt, um Kosten zu minimieren oder Performance und

Motivation zu erhöhen (Meiksins und Whalley 2002, S. 135). Zudem ist das Thema auch in Deutschland sehr aktuell da es gerade Pläne dafür gibt, ein Gesetz zu entwerfen, welches Arbeitnehmern das Recht auf Telearbeit einräumt (Haufe, 2019).

2.2.1 Definition von Telearbeit

Es gibt viele verschiedene Definitionen über Telearbeit. Definitionen, was Telearbeit ausmacht, wurden bisher ohne klare Einigung auf einen bestimmten Begriff diskutiert (Grant et al. 2013 S. 3). In fast allen Definitionen sind jedoch drei Hauptkriterien zumindest teilweise enthalten um Telearbeit oder die entsprechenden Teilbereiche zu definieren und abzugrenzen: Die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit IKT, der Arbeitsort und der Umfang der außerhalb der Zentrale verbrachten Arbeitszeit (Sonntag 1997, S. 25). Die Definition die in dieser Arbeit als Grundgerüst dient, ist die Definition des vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialforschung veröffentlichten Leitfadens für flexibles Arbeiten in der Praxis:

„Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird. Dieser Arbeitsplatz ist mit der zentralen Betriebsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.“ (Kreilkamp et al. 2001 S. 4)

Da die Ausstattung der Arbeitsstätte mit IKT heutzutage durch Notebooks und Smartphones so gut wie überall möglich ist und bei allen Formen vorhanden ist, werden die drei Unterformen der Telearbeit hauptsächlich durch den Arbeitsort und den Umfang der außerhalb der Zentrale verbrachten Arbeitszeit abgegrenzt. Abhängig von den angesprochenen drei Hauptkriterien lassen sich die einzelnen Unterformen der Telearbeit abgrenzen: Teleheimarbeit, auch als Homeoffice bekannt, Alternierende Telearbeit und Mobile Telearbeit (Witzgall et al. 2013, S. 170). (vgl. Tab. 2)

Form der Telearbeit	Arbeitsort	Zeitaufwand außerhalb der Zentrale
Teleheimarbeit	Ausschließlich Zuhause	Komplett außerhalb
Alternierende Telearbeit	Abwechselnd im Unternehmen und Zuhause	Aufgeteilt zwischen Zentrale und Zuhause
Mobile Telearbeit	Ortsungebunden	Fast komplett außerhalb

Tabelle 2: Abgrenzung verschiedener Formen der Telearbeit Quelle: eigene Darstellung

Bei der Teleheimarbeit wird die gesamte Arbeit in der eigenen Wohnung verrichtet und es ist auch kein Arbeitsplatz in dem Unternehmen für den Arbeitnehmer vorgesehen. Die Verbindung zum Unternehmen wird durch IKT wie zum Beispiel Telefon, Email oder Videokonferenzen gehalten.

Die Alternierende Telearbeit ist die Variante der Telearbeit, welche bis jetzt am häufigsten auftritt. Hier wird abwechselnd Zuhause oder am Arbeitsplatz im Unternehmen gearbeitet. Dabei gibt es hier aber meist keinen direkten Arbeitsplatz nur für diese Person, sondern Arbeitsplätze, welche sich zwischen mehreren Mitarbeitern geteilt werden.

Bei der mobilen Telearbeit ist der Arbeitsplatz komplett variabel und es gibt meist einen Fernzugriff auf die unternehmensinterne IT- Infrastruktur. An dem Standort des Unternehmens wird nur sehr selten gearbeitet.

Zusätzlich werden teilweise noch weitere Besonderheiten der Formen von Telearbeit aufgeführt, die hier nur kurz genannt und beschrieben, aber im weiteren Verlauf der Arbeit nicht mehr weiter untersucht werden. Hierzu gilt zum einen die On-Site Telearbeit, bei der es üblich ist, bei dem Kunden des Unternehmens vor Ort zu arbeiten, aber dennoch eine Kupplung zum eigenen Unternehmen zu pflegen. Zum anderen die Telearbeit im Telecenter. An diesen Telecentern treffen sich mehrere Telearbeiter, um gemeinsam ihrer Arbeit nachzugehen. Hierzu zählen Nachbarschaftsbüros, Satellitenbüros und Teleservicecenter. Nachbarschaftsbüros und Satellitenbüros sind dabei ähnlich und haben oft das Hauptziel lange Arbeitswege zum Unternehmen zu verkürzen. Der Unterschied bei Beiden liegt darin, dass bei

Satellitenbüros ausschließlich die Beschäftigten eines Unternehmens arbeiten und Nachbarschaftsbüros auch von Mitarbeitern von mehreren Unternehmen genutzt werden. Teleservicecenter sind nicht im herkömmlichen Sinne als Telearbeit zu sehen, da diese Arbeitsplätze nicht direkt mit den jeweiligen Unternehmen vernetzt sind. Hier werden Teledienstleistungen durch eigenständige Unternehmen für fremde Auftraggeber erbracht (Steinberg und Brockmann 2006, S. 5).

Die Art von Arbeit, welche durch Telearbeit verrichtet werden kann, hat nach Doherty (2000) und Van Horn (2000) folgende Charakteristika:

- IT-basiert und transportierbar
- Die Durchführung benötigt einen hohen Grad an Konzentration
- Die Durchführung involviert einen hohen Grad an Autonomie
- Kann im Voraus geplant werden und an verschiedenen Zeiten am Tag durchgeführt werden
- Erschaffung, Bearbeitung und Verbreitung von Informationen
- Ergebnisse in messbarem Output, wie geschriebene Reporte, statistische Zahlen, Software oder ähnliches

Im folgenden Unterkapitel wird beschrieben, wie Telearbeit in der Literatur bewertet wird.

2.2.2 Bewertung von Telearbeit in der Literatur

In der Literatur gibt es viele Studien, die sich mit dem Thema Telearbeit beschäftigen, jedoch fällt es den meisten schwer, stichhaltige Schlussfolgerungen aus den Konsequenzen von Telearbeit zu ziehen (Bailey & Kurland 2002, S. 396), da diese Studien oft das Problem von sehr kleinen Stichprobengrößen haben (McCloskey & Igbaria 1998). Beispielhaft werden zwei Untersuchungen von Hill et al. (2003, S.220ff) und Gajendran und Harrison (2007, S.1524ff) genauer beschrieben. Der Faktor der Work-Life-Balance wird hier aufs erste ausgelassen, da er in dieser Arbeit einen besonderen Stellenwert einnimmt und folgend noch einmal gesondert betrachtet wird.

Hill et al. (2003, S.226ff) haben eine Studie bei IBM durchgeführt und die Auswirkungen von verschiedenen Arbeitsmethoden - Teleheimarbeit, mobile Telearbeit und traditionelle Büroarbeit - auf Arbeitsleistung, Arbeitsmotivation,

Arbeitsplatzbindung, die Möglichkeit mit hoher Arbeitsbelastung umzugehen und Aufstiegschancen verglichen. Dabei wurden zum einen die Arbeiter selbst befragt und zum anderen die Ergebnisse wo es ging gemessen.

Dabei wurden bei der Arbeitsleistung zweideutige Ergebnisse gemessen. Obwohl die Arbeiter in mobiler Telearbeit von sich aus angegeben haben produktiver zu sein als im traditionellen Office, hingen sie bei der Arbeitsleistung denen im traditionellen Büro und in der Teleheimarbeit hinterher, welche beide auf ähnlichem Niveau waren. Andere Studien besagen, dass die Arbeitsleistung in der Teleheimarbeit unter anderem auf Grund von mehr Ruhe, weniger Pausen und weniger Krankheitstagen effektiver sind (Meyer 2015, S. 24).

Bei der Arbeitsmotivation gab es ein klares Bild. Teleheimarbeiter und mobile Telearbeiter hatten eine deutlich höhere Arbeitsmotivation als im traditionellen Büro. Denn Telearbeit erhöht die empfundene Autonomie (Gajendran und Harrison 2007, S.1524) und höhere Autonomie steigert die Arbeitsmotivation (Bond et al., 1998). Arbeitsmotivation ist ein wichtiger Faktor am Unternehmenserfolg, da es bei motivierten Mitarbeitern wahrscheinlicher ist auch individuelle Talente zu nutzen, um das Unternehmen voran zu bringen (Hill & Weiner 2003, S. 451).

Die angesprochene Autonomie ist höchstwahrscheinlich auch ein großer Faktor, warum die festgestellte Jobbindung bei den mobilen Telearbeitern und den Teleheimarbeitern höher liegt als bei den Arbeitern im traditionellen Büro.

Die Ergebnisse beim Umgang mit hoher Arbeitsbelastung ergaben, dass die mobilen Telearbeiter am besten mit hoher Arbeitsbelastung und die Arbeiter im traditionellen Büro am schlechtesten damit umgehen konnten. Die Teleheimarbeiter lagen dazwischen.

Konträr zu anderen Studien, die Telearbeit als negativen Aspekt in Bezug auf Aufstiegschancen sehen (Kurland & Bailey 1999, S. 383ff), wurde in dieser Studie angegeben, dass die Telearbeiter ihre Aufstiegschancen positiver sehen als die Arbeiter im traditionellen Büro.

Da in einzelnen Studien teilweise variierende Ergebnisse bei einzelnen Punkten vorkommen, haben Gajendran und Harrison (2007, S. 1524) eine Meta-Analyse über 46

Studien geführt und die Ergebnisse aus allen Studien zusammengefasst. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Telearbeit höchstwahrscheinlich für das Individuum mehr Positives als Negatives mit sich bringt. Telearbeit hat danach positiven Einfluss auf Empfundene Autonomie, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung, Stress und Absicht im gleichen Arbeitsverhältnis zu bleiben. Negativen Einfluss habe es auf die Beziehungen mit den Arbeitskollegen, jedoch nicht mit den Vorgesetzten. Hier ist zwischen Teleheimarbeit und alternierender Telearbeit zu unterscheiden. Bei Teleheimarbeit besteht die Gefahr der sozialen Isolierung (Ipsos, 2012). Auch in dieser Studie hat Telearbeit im Gegensatz zu anderen Studien keinen negativen Einfluss auf Aufstiegschancen. In allen untersuchten Studien, bis auf einer (Arvola et al. 2017, S. 18), hatte Telearbeit einen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

Die Möglichkeit außerhalb des Unternehmens zu arbeiten verleitet aber auch viele Arbeitnehmer dazu zu arbeiten, wenn sie es eigentlich nicht sollten. Die Möglichkeit teilweise sogar aus dem Bett arbeiten zu können, verringert die Hemmschwelle sich krank zu melden und führt zu Präsentismus, was die Zeit und die Qualität der Erholung erhöht und die Qualität der Arbeit in dieser Zeit sinken lässt (Tavares 2017, S. 32).

Durch die individuellere Gestaltung der Arbeitszeiten lassen sich auf der einen Seite Termine besser um die Arbeit herum legen, auf der anderen Seite auch Kreativphasen besser nutzen (Steinberg und Broockmann 2006, S. 6).

Ausgehend von der Literaturrecherche ergeben sich daraus folgende Auswirkungen von Telearbeit auf bestimmte Faktoren im Vergleich zu der Arbeit im traditionellen Büro:

Faktor	Auswirkung
Flexibilität und Autonomie	Erhöht
Arbeitsweg	Verringert
Produktivität	Teleheimarbeit: erhöht Alternierende Telearbeit: leicht erhöht Mobile Telearbeit: verringert
Arbeitsmoral und -zufriedenheit	Erhöht
Belastungsfähigkeit	Teleheimarbeit: leicht erhöht Alternierende Telearbeit: leicht erhöht Mobile Telearbeit= erhöht
Arbeitsplatzbindung	Erhöht

Soziale Interaktionen	Teleheimarbeit: verringert Alternierende Telearbeit: ohne Einfluss Mobile Telearbeit: ohne Einfluss
Aufstiegsmöglichkeiten	Widersprüchlich
Abschirmung von Kollegen	Teleheimarbeit: erhöht Alternierende Telearbeit: leicht erhöht Mobile Telearbeit: erhöht
Arbeitskräftepotential	Erhöht
Präsentismus	Erhöht
Nutzung von Kreativphasen	Erhöht

Tabelle 3: Auswirkungen von Telearbeit auf bestimmte Faktoren. Quelle: eigene Darstellung

2.2.3 Telearbeit und Work-Life Balance

Der wichtigste Grund für Unternehmen Telearbeit anzubieten, ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (BMFSFJ 2016, S. 3). Auch in der Literatur wird eine bessere Vereinbarung von Arbeit und Familie oft als Vorteil der Telearbeit gesehen (z.B. Tavares 2017, S. 32), als eine Verringerung von Zeitaufwand und Stress (Bundestag 2016, S. 12). Dabei wird aber oft die Telearbeit als Ganzes gesehen und nicht in die jeweiligen Arten der Telearbeit, Teleheimarbeit, alternierende Telearbeit und mobile Telearbeit unterschieden. So kommt zum Beispiel Hill et al. (2003, S. 464) zu dem Ergebnis, dass Teleheimarbeit in fast allen untersuchten Faktoren besser abschneidet als mobile Telearbeit.

Telearbeit ist aber auch nicht im Vakuum zu sehen. Zu der Arbeit gehört auch immer das Individuum, welches diese Arbeit durchführt. So weist Tavares (2017, S. 32) darauf hin, dass Telearbeit nicht zu jedem passt und der Erfolg dieser Arbeitsform von dem Individuum abhängt. Pyöriä (2011, S. 386), Bailey und Kurland (2002, S. 383ff) und Shilling (1999, S. 9-10) haben Charakteristika herausgearbeitet, welche bei dem Telearbeiter vorhanden sein müssen, damit erfolgreiche Telearbeit möglich ist:

Charakteristika	Beschreibung
Selbstmotivation	Der Telearbeiter muss gut Routinen erschaffen und Zeitfristen einhalten können.
Hoher Grad an Arbeitswissen und Fähigkeiten	Der Telearbeiter muss genug Wissen in seinem Bereich haben um selbstständig arbeiten und Probleme lösen zu können.
Hohe Performanz	Hohe Performanz ist wichtig, jedoch ist es wichtig für manche mit hoher Performanz im Büro zu bleiben, da das Anlernen von neuen Arbeitskräften durch sie effektiver ist.
Unabhängig und selbstsicher	Da bei der Telearbeit weniger direkte Aufsicht und Feedback durch den Vorgesetzten gegeben ist, sollte der Telearbeiter in der Lage sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen.
Man sollte sich alleine wohl fühlen	da man als Telearbeiter nicht dauerhaft den sozialen Kontakt mit den Mitarbeitern hat, sind Telearbeiter mit weniger Drang zur sozialen Interaktion gut für diese Arbeit geeignet.
Zeitmanagement und Organisationstalent	Da der Telearbeiter freier in der Zeitgestaltung ist, muss dieser auch die Organisation von der Arbeitszeit selbst übernehmen und sicherstellen, dass Zeitfristen eingehalten werden können.
Konzentration	Da der Telearbeiter in verschiedenem Umfeld arbeitet, muss er in der Lage sein sich auf seine Arbeit zu konzentrieren und sich nicht ablenken zu lassen.
Starke Kommunikationsfähigkeiten	Da der Telearbeiter in verschiedenem Umfeld arbeitet, muss er in der Lage sein sich auf seine Arbeit zu konzentrieren und sich nicht ablenken zu lassen.
Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit	Telearbeiter sind dafür verantwortlich ihre Arbeit wahrzunehmen und zu erfüllen. Vertrauen ist ein essentielles Element in der Telearbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Tabelle 4: Charakteristika eines erfolgreichen Telearbeiters Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Pyöriä (2011), Bailey und Kurland (2002) und Shilling (1999)

Wie bereits in der Literatur (z.B. Hill et al., 2003) beschrieben, bestimmt nicht nur die Art der Telearbeit den Einfluss auf die Work-Life-Balance, sondern auch das Individuum (siehe Tabelle X), wie Telearbeit Einfluss auf die Work-Life-Balance nimmt.

So kann ein Telearbeiter sehr glücklich damit sein, dass er sich die Zeit des Arbeitens aussuchen kann, ein anderer kann damit aber unglücklich sein, weil ihm die Zeiteinteilung von sich aus sehr schwer fällt, da er eine geringe Selbstmotivation hat. Zudem kann ein Telearbeiter, für den ein wichtiger Teil des Arbeitslebens die Gesicht-zu-Gesicht Interaktion mit den Arbeitskollegen ist, es als negativ empfinden den Großteil der Arbeit allein Zuhause zu sitzen, wohingegen jemand der gerne allein ist, dies als entlastend empfindet.

In der Literatur wird die Telearbeit jedoch zum größten Teil mit positivem Einfluss auf die Work-Life-Balance beschrieben. Dies kann daran liegen, dass die Arbeitnehmer, welche in einem Telearbeitsverhältnis sind, sich dies auch aktiv ausgesucht haben und somit einen Großteil der beschriebenen Charakteristika besitzen, um dies erfolgreich umzusetzen.

So ermöglicht die Telearbeit einen individuell auf den Arbeitnehmer abgestimmten Tagesablauf. Es kann eine Mutter zum Beispiel früh aufstehen und vor dem Aufstehen der Kinder schon produktiv sein oder einen Teil der Arbeitszeit in den späten Abend legen, wenn die Kinder wieder im Bett sind. Es können Termine unter der Woche zu Bürozeiten wahrgenommen werden, ohne sich einen Urlaubstag zu nehmen oder Wochenarbeitsstunden aufgebaut werden, um Freitag früher Feierabend machen zu können und so den Flieger für den Wochenendtrip noch rechtzeitig zu erreichen. Diese Freiheit bringt aber auch die Gefahr der Überarbeitung mit sich, wenn die sonst „freien“ Stunden des Tages dazu genutzt werden zu arbeiten. Zudem bringt die klassische Zeitregelung von neun bis 17 Uhr eine klare Trennung zwischen Privat- und Berufsleben mit sich, die bei der Arbeit zu Hause verschwimmen kann (BMFSFJ 2016, S. 13). Auch Currie und Eveline (2011, S. 548) beschreiben diesen Effekt und geben an, dass der Verlust dieser Trennung fast immer auf Kosten des Privatlebens geht.

2.3 Work-Life Balance

2.3.1 Definition von Work-Life Balance

Soziale Rollen sind wichtige Bestandteile im Leben von jedem Individuum (Clark 2000, S. 747ff). Diese Rollen sind in Rollen aufzuteilen, welche direkt mit der Arbeit (Work) verknüpfbar sind und solche die dies nicht sind (Life) (Rice et al. 1985, S. 22).

Work	Life
<ul style="list-style-type: none"> • Manager • Arbeitnehmer • Erwerbstätigkeit • Gewerkschaftsvertreter 	<ul style="list-style-type: none"> • Familienrollen <ul style="list-style-type: none"> • Lebenspartner • Elternteil • Nachwuchs • Religiöse Rollen • Rollen innerhalb der Gemeinde • Freizeitrollen • Schüler-/Studentenrolle

Abbildung 2: Arbeits- und Nicht-Arbeitsrollen Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Rice et al., 1985

Work-Life-Balance ist ein Begriff aus dem Englischen und beschreibt das Zusammenspiel von der Rolle im Arbeitsleben (Work) mit der Rolle außerhalb der Arbeit (Life) und dem sich daraus ergebenden (Un-) Gleichgewicht. Dabei ist die Grundidee, dass Arbeit und Leben in einem solchen Verhältnis zueinanderstehen sollen, dass eins das andere am wenigsten negativ beeinflusst.

In der Literatur werden verschiedene Begriffe verwendet, um dieses Bild zu beschreiben. Bolino und Turnley (2005, S. 740) benutzen den Begriff „Work-Family-Conflict“, Rice et al. (1985, S. 296) den Begriff „Work und Nonwork“, Frone (2003, S. 143) den Begriff „Work-Family balance“ und Crompton und Lyonette „Work-Life-Balance“. Dabei ist mit jedem dieser Begriffe, zumindest grundlegend, das Gleiche gemeint. Das Problem bei dieser Begriffsbildung ist, dass zum Beispiel „Work und Nonwork“ impliziert, dass der „Nonwork“-Teil keine Arbeit verursacht, wohingegen der Begriff „Work-Life-Balance“ impliziert, dass der „Work“-Teil nicht zum Leben gehört. In dieser Arbeit wird im Folgenden jedoch immer von „Work-Life Balance“ gesprochen,

da es der Begriff ist, der sich in den Literaturquellen dieser Arbeit am meisten durchgesetzt hat.

Ein untergeordnetes Thema der Work-Life-Balance sind dabei Spillover (Übertragungs)-Effekte: Der Work-Life (Family) und der Life (Family)-Work Spillover-Effekt beschreiben dabei richtungsmäßig, einmal von der Arbeit auf die Familie und einmal von der Familie auf die Arbeit, Effekte, die die jeweils andere Rolle positiv oder negativ beeinflussen (Grzywacz und Marks 2000, S. 6ff). In dieser Arbeit wird auf diese beiden Übertragungseffekte nicht weiter eingegangen, sondern immer vom ganzheitlichen Begriff der Work-Life-Balance gebraucht gemacht, obwohl zum Großteil der Arbeit der Einfluss von der „Work“ auf die „Life“ Rolle diskutiert wird.

Da es noch keine Festlegung oder klare Einigung über eine klare Definition gibt, wird in dieser Arbeit die meist genutzte und am häufigsten auf Google Scholar zitierte Definition von Greenhaus und Beutell (1985) gewählt. Dabei wird Work-Life-Balance als „a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.“(ebd. S.77) beschrieben.

Demnach befindet sich die Person in einem Spannungsfeld zwischen der optimalen Erfüllung der Work und der Life Rolle, was zu einer Rollenüberlastung führt, in dem ein Mehr in der einen Rolle, ein Weniger in der anderen Rolle bedeutet (Rizzo et al., 1970, S. 150ff). Greenhaus und Beutell (1985, S. 77) beschreiben, dass der Work-Family-Konflikt eine spezielle Form des Rollenkonflikts ist indem die Work-Rolle mit der Life-Rolle im Konflikt steht und somit eine Rollenüberlastung erzeugt werden kann. Zum Ausdruck kommt dieser Konflikt, mehrere Rollen erfüllen zu wollen, in Form von Stress (Bolino und Turnley 2005, 150ff). Der Konflikt der Work-Life Balance äußert sich für das Individuum somit zu einem großen Teil in seinem subjektiv empfundenen Stresslevel.

Das Ziel dieser Arbeit besteht in der Untersuchung der Frage, in wie fern die Zunahme der Digitalisierung die empfundene Work-Life Balance des Individuums verändert. Solch eine mögliche Veränderung impliziert – vor dem soeben dargestellten Zusammenhang - zugleich die Frage danach, ob diese mit einer Einflussnahme auf das subjektive Stresserleben einhergeht – im positiven oder auch im negativen Sinne. Aus

diesem Grund ist es wichtig darzustellen wie Stress funktioniert und wie er entsteht. Dies wird im folgenden Kapitel erläutert.

2.3.2 Definition von Stress

„Unter den verschiedenen Seiten jenes ständigen Pulsierens zwischen Mensch und Umwelt ist das Streßgeschehen eines der bedeutendsten und auch interessantesten Phänomene. Es hilft, rettet, beflügelt, macht aber auch krank, unglücklich, tötet sogar; es reguliert und stört, gleicht aus und verzerrt, so daß man nicht glaubt, jemals einen Sinn darin erkennen zu können.“ (Vester 1987, S. 10)

Da der Alltagsstress in der Work- Life Balance einen zentralen Punkt beinhaltet, beschäftigt sich dieses Kapitel mit dem Begriff „Stress“. Es wird genau beschrieben was Stress ist und welche Auswirkungen er hat.

Stress begleitet den Menschen seit Anbeginn. Es hat ihn immer gegeben und es ist keine Erfindung der modernen Welt. Heutzutage verstehen Wissenschaftler unter dem Begriff „Stress“ einen Oberbegriff, in dem die Auswirkungen psychosozialer bzw. innerer und äußerer Faktoren auf das körperliche und/oder seelisch-geistige Wohlbefinden zusammengefasst wird (Esch & Esch 2013, S.10).

Der Begriff Stress kommt aus dem Englischen und ist dort ein Begriff der Physik. Stress bezeichnet dort den Zug auf oder die Verbiegung eines Materials. Dieser Zug kann zu Materialermüdung führen. Hans Selye, bekannt als „Vater der Stressforschung“, hat diesen Begriff 1950 auf die Medizin und Psychologie übertragen. Er beschreibt Stress als eine unspezifische Reaktion des Körpers auf jede an ihn gestellte Anforderung, eine körperliche und seelische Anspannung und auch Belastung (Thieme 2015, S. 145). Also ist erst einmal fest zu halten, dass Stress eine Reaktion auf eine Anforderung ist, nicht die Anforderung selbst. Ob diese Anforderung nun Stress auslöst ist nun nicht von der Anforderung selbst, sondern von der subjektiven Bewertung dieser durch den Betroffenen abhängig (Kühnert & Wittrahm 2006, S. 51).

Stress selbst ist also nicht prinzipiell etwas Negatives oder Positives. Es ist in erster Linie eine Reaktion des Körpers, um sich auf eine bestimmte Situationen vorzubereiten und stellt somit einen sinnvollen Mechanismus dar (Esch & Esch 2013, S. 10). Es ist

damit eine Reaktion auf einen Kontext, in dem eine Person lebt oder arbeitet und über den die diese Person keine Kontrolle hat.

Generell kann man akuten von chronischem Stress unterscheiden. Akuter Stress ist in der Regel zeitlich begrenzt, wohingegen eine Person chronischem Stress ausgesetzt ist, wenn sie keine Entspannungsphasen mehr erlebt und bei der die Stressreaktion des Körpers ununterbrochen aktiv ist. Im chronischen Fall werden dann dauerhaft Stresshormone wie Adrenalin oder Noradrenalin durch die Aktivierung des sympathischen Nervensystems ausgeschüttet. Das sympathische Nervensystem ist ein Teil des vegetativen Nervensystems, welches auch autonomes oder unwillkürliches Nervensystem genannt wird. Diese Namensgebung erfolgte, da man es normalerweise nicht aktiv steuern kann. Der Gegenpart zu dem sympathischen Nervensystem innerhalb des vegetativen Nervensystems ist das parasympathische Nervensystem. Letzteres ist für Erholungs- und Entspannungsphasen des Körpers zuständig (Esch & Esch 2013, S. 10).

Zusammen sind sie für die Steuerung lebenswichtiger Organfunktionen, wie zum Beispiel Atmung, Kreislauf, Stoffwechsel und Wasserhaushalt zuständig (Menche 2003, S. 175).

Um das Zusammenspiel von Stresssituationen und dem vegetativen Nervensystem zu beschreiben wird in der Literatur oft das Beispiel von dem Löwen und der Antilope verwendet:

Dabei sieht eine Antilope auf dem Weg durch die Savanne einen Löwen. Sofort und unbewusst reagiert ihr Körper auf diese Situation mit einer Stressreaktion, die es ihr ermöglicht möglichst schnell zu fliehen. Blutdruck und Puls steigen, das Herz schlägt schneller, das Gehirn wird aktiver, die Konzentration steigt, die Muskeln spannen sich an und Energie wird bereitgestellt. Die beste Ausgangslage, um jetzt schnell der drohenden Gefahr zu entkommen. Für Verdauung, Ruhe, Erholung, Regeneration oder Schlaf ist jetzt keine Zeit. Das sympathische Nervensystem wird hochgefahren, das parasympathische runtergefahren, die Stressachsen im Gehirn und Körper werden aktiviert. Bei dem Löwen wird eine ähnliche Reaktion ausgelöst jedoch bereitet der Körper sich hier für die Jagd, anstelle des Flüchtens, vor.

Organ	Sympathikuswirkung	Parasympathikuswirkung
Herzmuskel	Zunahme von Herzfrequenz und Kontraktionskraft	Mäßige Abnahme von Herzfrequenz und Kontraktionskraft
Muskelgefäße	Erweiterung und Verengung	Nichts bekannt
Hirngefäße	Leichte Verengung	Nichts bekannt
Magen-Darm-Trakt	Verminderung von Tonus und Bewegungen; Sphinkteren kontrahiert	Steigerung von Tonus und Bewegungen; Sphinkteren entspannt
Verdauungsdrüsen	Verminderung der Sekretion	Steigerung der Sekretion

Tabelle 5: Beispiele für Parasympathikus- und Sympathikuswirkungen auf verschiedene Organe Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Menche 2003, S. 175

Dieses Beispiel lässt sich auch auf den Menschen übertragen. Auch sein Körper reagiert auf Stresssituationen ähnlich wie der der Antilope oder des Löwen. Das sympathische Nervensystem wird vermehrt aktiviert und das parasympathische herunter reguliert. Dies ist der Moment, in dem der menschliche Körper am leistungsfähigsten ist. So wird nicht nur körperlich alles bereit gestellt um eine bedrohende Situation zu meistern, sondern auch geistig wird nach einer erfolgreich überwundenen Stresssituation die Neuroplastizität des Gehirns gesteigert, was zu einem besseren Lerneffekt führt, damit der Körper sich merken kann wie er am besten mit so einer Herausforderung in Zukunft umgehen kann. (Esch 2012, S. 58). Viele kennen die Situation, dass man auf der Arbeit vom Vorgesetzten einen unvorbereiteten Seitenhieb bekommt und man einfach nicht weiß, wie man darauf reagieren soll, dann aber abends im Bett genau weiß, was der beste Konter gewesen wäre oder was man hätte sagen sollen, um gut aus der Situation heraus zu kommen. Auch hier befindet man sich in einer Stresssituation, durch Aktivierung des Sympathikus werden die Hirngefäße verengt und die Kreativität heruntergefahren. Erst wenn die Situation beendet ist, wird der Parasympathikus wieder aktiv und es kommen viele Ideen, was doch am besten hätte gesagt werden können.

Heutzutage werden diese Stressreaktionen beim Menschen nicht mehr nur durch unmittelbare, lebensbedrohliche Situationen ausgelöst. Geräusche, Lärm, Informationen oder auch alle anderen Arten von Sinneseindrücken können eine solche Reaktion verursachen. Dabei ist es egal, ob die Situation in Wirklichkeit bedrohlich ist, oder ob wir sie uns nur bedrohlich vorstellen (Esch & Esch 2013, S. 11). Um beim Vergleich mit der Antilope zu bleiben, ist die Stressreaktion des Körpers gleich, wenn sie wirklich einen Löwen sieht, oder wenn sie sich nur vorstellt einen Löwen gesehen zu haben. Immer wenn der Körper sich in einer solchen Situation befindet, wird er reagieren, um den Körper für diesen Moment auf die Stresssituation vorzubereiten, um die Gefahrensituation zu meistern. Das ist für den Moment auch die richtige Vorbereitung. Problematisch wird es nur, wenn der Körper dauerhaft diese Situationen erkennt, auf die er mit der Stressreaktion reagieren muss. Dann wird dauerhaft der Sympathikus verstärkt aktiviert und der Parasympathikus unterdrückt, da für die Aufgaben, die vom Parasympathikus gesteuert werden, in solchen Situationen keine Zeit mehr ist. Wenn dieser Zustand des erhöhten Sympathikus zum Standard wird, werden auch die vorerst positiven Auswirkungen zu negativen. Diesen Effekt beschreibt auch das Yerkes-Dodson-Gesetz (Esch & Esch 2013, S. 13), welches im nächsten Unterkapitel genauer beschrieben wird.

2.3.3 Das Yerkes-Dodson-Gesetz

Das Yerkes-Dodson-Gesetz (siehe Abbildung 3) beschreibt die Auswirkungen von immer weiterer Stresszunahme bezüglich der Leistung.

Selye unterschied hier zwischen gutem Stress ohne negative Auswirkungen, auch Eustress genannt, und schlechtem Stress, welcher Schädigungen mit sich bringt, auch Distress genannt (Selye 1982). In dieser Abbildung ist der Teil links vom Scheitelpunkt der Teil in dem der Eustress, rechts vom Scheitelpunkt der Distress. Eustress ist essenziell um geistig zu wachsen, sich weiter zu entwickeln und um hohe Leistung in vielen Aufgaben und Aktivitäten zu erreichen. Im Kontrast dazu ist Distress eine potentielle Quelle von physischen und psychologischen Problemen, besonders wenn dieser chronisch ist (Le Fevre 2003, S. 726ff).

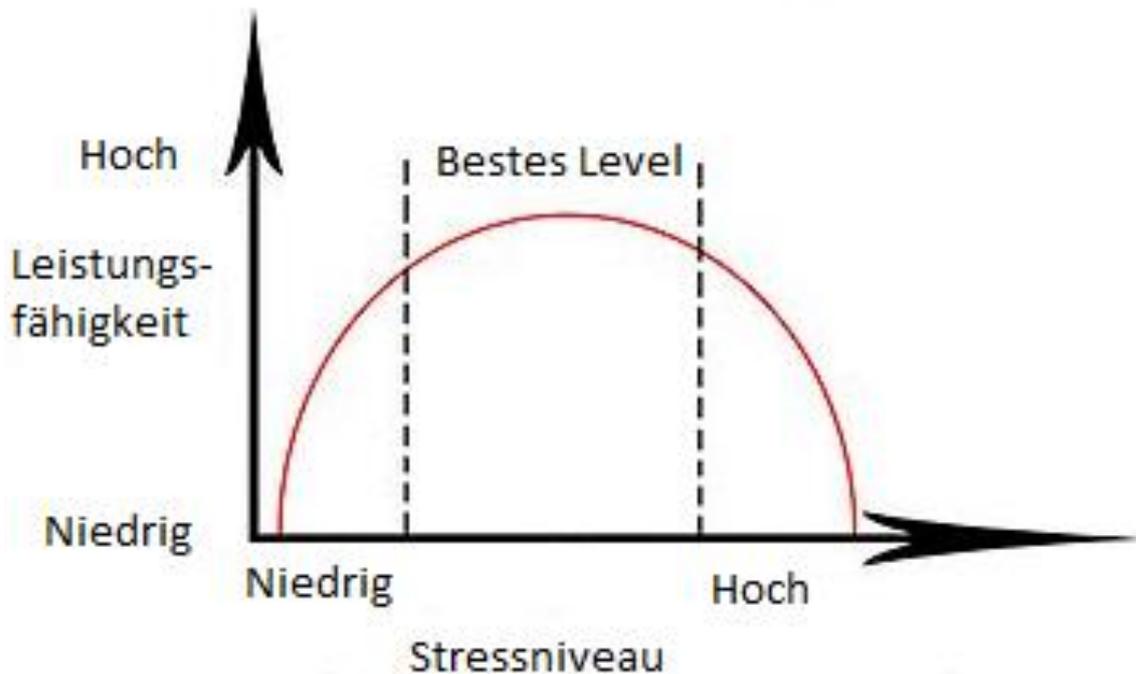


Abbildung 3: Das Yerkes-Dodson-Gesetz Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Yerkes-Dodson

Wenn das Stresslevel dauerhaft sehr weit links auf der dargestellten Grafik liegt, wird der Körper also nicht gefordert und kann somit auch keine gute Leistung erbringen. Die leistungsbringenden Maßnahmen werden vom Körper nicht eingeleitet und der Körper läuft dauerhaft auf „Sparflamme“. Eine Folge daraus kann das „Bore-out“ sein.

Wenn das Stresslevel sich jedoch dauerhaft sehr weit rechts befindet, wird der Parasympathikus dauerhaft runtergefahren. Der Mensch hat Probleme mit Schlaf, Erholung, Verdauung und Kreativität. Der Körper läuft dauerhaft auf Hochtouren. Hier kann das „Burn-out“ eine Folge sein.

Das Ziel sollte es immer sein, dass periodisch ein gewisses Level an Stress erreicht wird, damit man den Reiz zur Aktivierung des Sympathikus bekommt und so der positive Teil dessen genutzt werden kann. Damit dieser Eu-Stress dann aber nicht in Dis-Stress übergeht braucht der Körper auch Ruhephasen, damit der Parasympathikus aktiv werden kann und er wieder neue Energie für erhöhte Sympathikus- Phasen tanken kann.

Wo der dieser Übergang von Eu-Stress in Dis-Stress liegt hat nach dem Salutogenese Modell von Antonovsky (1997) verschiedene Faktoren und ist individuell

unterschiedlich. Dieses Modell wird in diesem Zusammenhang im nächsten Kapitel „Salutogenetisches Modell“ beschrieben.

2.3.4 Salutogenetisches Modell von Antonovsky

Der Begriff der Salutogenese stammt aus dem Griechischen und bedeutet übersetzt: Entstehung von Gesundheit. Bereits mit dieser Bezeichnung seines salutogenetischen Modells macht Aaron Antonovsky, ein amerikanischer Medizinsoziologe, deutlich, dass es ihm nicht um die Erklärung der Entstehung von Krankheit und damit um die Pathogenese geht (Grundlagen beruflicher Pflege 2012, 19). Sein Fokus liegt darauf, wie Gesundheit entsteht bzw. welche Faktoren daran beteiligt sind (Antonovsky 1997, S. 15).

Antonovsky versteht Gesundheit und Krankheit dabei nicht als zwei Zustände, die sich gegenseitig ausschließen. Bezeichnet als „Gesundheits- und Krankheits-Kontinuum“ spricht er dagegen von einem dynamischen Prozess, welcher zwischen diesen zwei Polen eine Reihe von ineinander übergehende Zwischenbereiche aufweist (Antonovsky 1997, S. 22-23). Die Grundannahme dabei ist, dass ein Mensch weder den einen noch den anderen Pol vollständig erreicht.

Verschiedene Stressoren, denen ein Mensch ständig im Leben ausgesetzt ist, können ihn dabei in einen Spannungszustand versetzen, welcher unbewältigt die Gesundheit schwächt. Eine erfolgreiche Bewältigung hingegen, kann die Gesundheit fördern und gleichzeitig zu einer verbesserten Grundeinstellung im Leben beitragen (Antonovsky 1997, S. 26).

Laut Antonovsky hängt es von dieser Grundeinstellung ab, welche der Mensch zur Welt und zum eigenen Leben hat, auf welcher Position auf dem Gesundheits- Krankheits-Kontinuum er sich befindet. Diese Grundeinstellung nennt sich das Kohärenzgefühl (sense of coherence). Ein gesundes Kohärenzgefühl befähigt den Menschen, vorhandene Ressourcen zur Erhaltung seiner Gesundheit zu nutzen. Diese Grundeinstellung ist das Ergebnis unterschiedlicher Erlebnisse und Erfahrungen aus Kindheit und Jugend (Antonovsky 1997, S. 16). Dabei gibt es kohärenzstärkende und kohärenzschwächende Erfahrungen. Wird ein Stressor bewältigt, zählt dies zu den stärkenden Erfahrungen (Antonovsky 1997, S. 124).

Das Kohärenzgefühl besteht aus 3 Komponenten (siehe Abbildung 3):

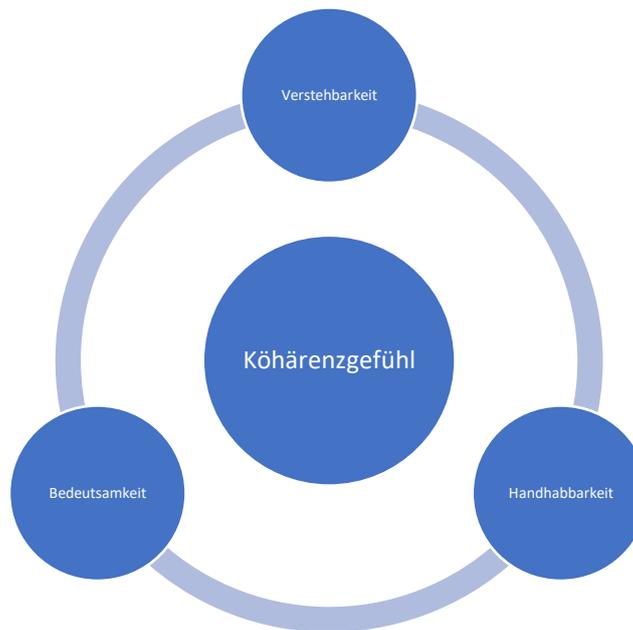


Abbildung 4: Komponenten des Kohärenzgefühls Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Antonovsky (1997)

- Dem Gefühl der Verstehbarkeit: Was bedeutet, dass eine Person die Fähigkeit besitzt, an sie herantretende Reize einordnen und verarbeiten zu können. Sie geht davon aus, dass Stimuli die ihr zukünftig begegnen vorhersagbar oder zumindest erklärbar sind (Antonovsky 1997, S. 34).

- Dem Gefühl der Handhabbarkeit: Dies meint, dass ein Mensch daran glaubt, dass er ausreichende Ressourcen besitzt, um seinen Anforderungen begegnen zu können. Das sind Ressourcen, über die er selbst verfügt, oder welche z.B. Freunde, der Partner, Kollegen, Ärzte oder Gott zur Verfügung stellen (Antonovsky 1997, S. 35).

“Wer ein hohes Ausmaß an Handhabbarkeit erlebt, wird sich nicht durch Ereignisse in die Opferrolle gedrängt, oder vom Leben ungerecht behandelt fühlen. Bedauerliche Dinge passieren nun einmal im Leben, aber wenn sie dann auftreten, wird man mit ihnen umgehen können und nicht endlos trauern.“ (Antonovsky 1997, S. 35).

- Dem Gefühl der Bedeutsamkeit: Hier geht es darum, ob ein Mensch das Leben –oder etwas in seinem Leben - als so emotional bedeutsam empfindet, dass es sich für ihn lohnt darin zu investieren, auch wenn es zu erhöhten Anforderungen kommt. Diese

Anforderungen werden dann als Herausforderungen betrachtet, für die sich Anstrengung und Engagement lohnen, da es für diesen Menschen „Sinn macht“ sich einzusetzen (Antonovsky 1997, S. 35- 36).

Neben dem Kohärenzgefühl gibt es weitere Faktoren, die sich günstig auf die Bewältigung von Spannungszuständen auswirken. Diese fasst Antonovsky in den generalisierten Widerstandsressourcen zusammen. Generalisiert deshalb, da sie unabhängig vom jeweiligen Stressor unterstützend wirken – sie stärken prinzipiell. Hierzu zählen u.a.: körperliche Faktoren, Geld, Ich-Stärke (positives Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen), Intelligenz, kulturelle Eingebundenheit, soziale Unterstützung etc. (Antonovsky 1997, S. 16), und damit „jedes Phänomen, das zur Bekämpfung eines weiten Spektrums von Stressoren wirksam ist“ (Antonovsky 1997, S. 16).

Dieses Modell lenkt insbesondere den Blick auf Ressourcen, anstatt fokussiert das Problem zu betrachten. Zudem lehrt auch dieses Modell, dass Stress nicht grundsätzlich gesundheits- oder krankheitsfördernd, positiv oder negativ ist. Ob ein Mensch einen Stressor als beunruhigend bewertet, hängt stark davon ab, welche Widerstandsressourcen ihm zur Verfügung stehen. Bewältigte Stressoren stärken dabei das Kohärenzgefühl, was wiederum dazu beiträgt, zukünftig bestehende Widerstandsressourcen besser nutzen zu können, um Anforderung einfacher zu bewältigen.

Dazu kann das Bildnis einer Waage gesehen werden, die immer im Gleichgewicht steht und bei der auf der einen Seite die Widerstandsressourcen und auf der anderen Seite die Anforderungen bzw. die Stressoren sind. (siehe Abb.5). Wenn sich die Widerstandsressourcen erhöhen, können sich auch die Anforderungen erhöhen. Wenn sich die Anforderungen erhöhen, müssen auch die Widerstandsressourcen erhöht werden, damit man mit den Anforderungen zurechtkommt.

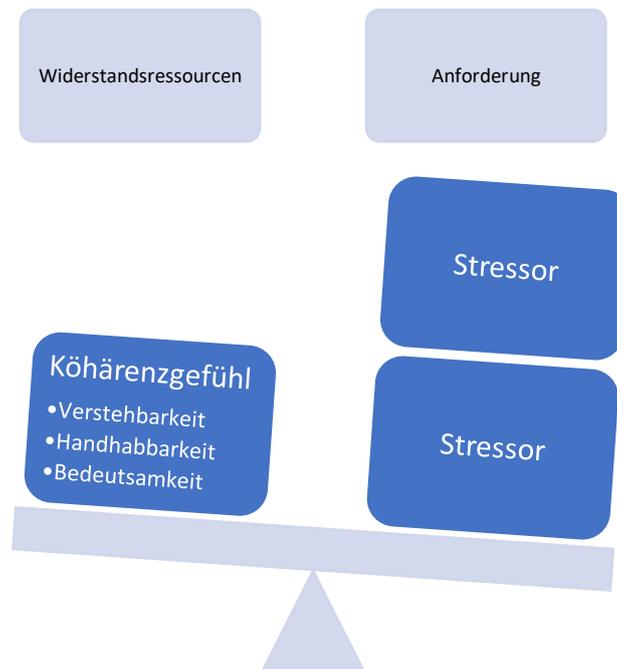


Abbildung 5: Zusammenhang zwischen Widerstandsressourcen und Anforderungen Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Antonovsky (1997)

Das Salutogenetische Modell von Antonovsky und dessen breite Akzeptanz beruhte am Anfang noch hauptsächlich auf seiner hohen Plausibilität. Dies ist aber heutzutage nicht mehr der Fall, denn seine Annahmen wurden empirisch bestätigt, besonders die Auswirkung des Kohärenzsinnes, welcher hoch mit dem subjektiven Wohlbefinden, der Gesundheit und der Stressverarbeitung korreliert (Eriksson et al. 2007, S. 684ff). Es gibt an, wie Menschen das Leben sehen und wie sie mit Stress umgehen, indem sie ihre Widerstandsressourcen nutzen, um ihre Gesundheit beizubehalten (Eriksson und Lindström, 2006 S. 378).

2.3.5 Brücke zwischen Yerkes- Dodson Modell und Antonovskys Salutogenese Modell

Im vorherigen Kapitel wurde beschrieben, dass der Scheitelpunkt des Yerkes-Dodson Modells abhängig von verschiedenen individuellen Faktoren ist. Diese Faktoren sind einerseits in den durch das Salutogenetische Modell beschriebenen Widerstandsressourcen, wie auch in den 3 Bereichen des Kohärenzgefühls zu sehen. Dieser Zustand der Waage, in dem die Anforderungen durch die Widerstandsressourcen gerade noch bewältigt werden können, bestimmt den Scheitelpunkt der Kurve Yerkes-Dodson Modell.

Das Yerkes- Dodson Modell besagt, dass sich mit steigendem Erregungsniveau (bzw. die Stressoren) die Leistungsfähigkeit bis zu einem bestimmten Punkt, an dem Eu-Stress in Dis-Stress umwandelt, steigert. Somit verhalten sich der Stressor und die Leistungsfähigkeit bis zu diesem Scheitelpunkt gleichgerichtet.

Das Salutogenese Modell von Antonovsky besagt, dass die Höhe der Widerstandsressourcen für jeden individuell bestimmt welches Ausmaß an Anforderungen (Stressoren) man bewältigen kann. Somit ist die „Höhe“ der Widerstandsressourcen gleich der „Höhe“ des Stressors. Eine Verbindung der beiden Modelle ist in Abbildung 6 zu sehen.

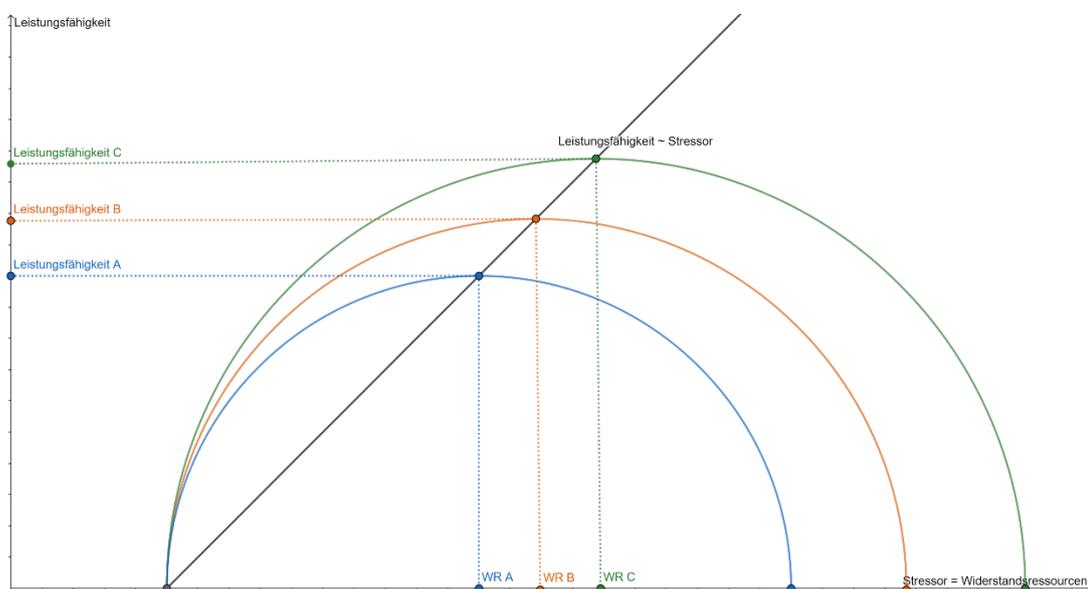


Abbildung 6: Verbindung von Antonovskys Salutogenese Modell und dem Yerkes-Dodson Gesetz Quelle: eigene Darstellung

Die Abbildung zeigt verschiedene Personen A, B und C und deren individuelle Leistungsfähigkeit, um auf einen Stressor zu reagieren. Die Höhe der Widerstandsressourcen bestimmt den Scheitelpunkt der Yerkes-Dodson Kurve. Um auf einen stärkeren Stressor reagieren zu können wird eine höhere Leistungsfähigkeit benötigt, was in der schwarzen Gerade visualisiert wird. Der Schnittpunkt von der schwarzen Gerade und den individuellen Yerkes-Dodson Kurven der Personen A, B und C bestimmen dabei den Scheitelpunkt, der verschiedenen Individuen und somit den Punkt an dem Eu-Stress zu Dis-Stress wird. Links des Scheitelpunktes wird der Stressor als Eu-Stress aufgenommen, rechts des Scheitelpunktes als Dis-Stress. Somit verringert

sich mit Erhöhung der Widerstandsressourcen auch die subjektive Bewertung des Stressors. Die Leistungsfähigkeit der Person steigt.

Personen A, B und C sehen ihr Stresslevel in dieser Situation alle als gleich hoch an, da sie an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit und gleichzeitig an dem Scheitelpunkt zwischen Eu- und Dis- Stress angekommen sind. Die objektiven Level der Leistungsfähigkeit sind jedoch verschieden. Somit empfindet Person C den Stressor dem Person B ausgesetzt ist als überhaupt nicht stressig und er befindet sich an diesem Punkt noch im Eu- Stress und hat noch Leistungsreserven. Person A würde jedoch an dem Stressor von Person B im Dis-Stress sein.

2.3.6 Einordnung von Stress in das Thema der Arbeit

In Kapitel 2.3. wurde festgestellt, dass die Work-Life Balance ein Ergebnis von einem Konflikt zwischen zwei Rollen widerspiegelt und sich zu einem großen Anteil in dem empfundenen Stresslevel des Individuums äußert. In den folgenden Kapiteln wurde beschrieben wie Stress entsteht und was Stress überhaupt ist. Dieses Wissen gilt als Grundlage um die Fragen für den Interviewleitfaden zu gestalten.

Um festzustellen, wie die Änderungen der Digitalisierung die Work-Life Balance beeinflussen, gilt es die Frage zu beantworten, wie diese Änderungen vom Individuum selbst aufgefasst werden. Dazu muss zuerst identifiziert werden, in welchem Kontakt die befragten Personen mit den Änderungen der Digitalisierung stehen. Daraufhin muss herausgefunden werden ob diese Änderungen jeweils als Stressor oder als Widerstandsressource gesehen werden. Wenn die zunehmende Digitalisierung zum Beispiel für ein Individuum gleichzeitig eine Erhöhung seiner Widerstandsressourcen bedeutet, ist anzunehmen, dass sich die Digitalisierung positiv auf die empfundene Work-Life Balance und gleichzeitig stressreduzierend auswirkt. Wenn die zunehmende Digitalisierung hingegen als Stressor empfunden wird, ist anzunehmen, dass sich die Digitalisierung negativ auf die Work-Life-Balance, wie auch auf das subjektive Stresserleben auswirkt. Das Ziel der Qualitativen Untersuchung ist es auf diese Fragen eine Antwort zu finden und anhand dessen die Forschungsfrage der Arbeit zu beantworten.

3. Qualitative Untersuchung

Dieses Kapitel handelt von der empirischen Untersuchung, welche innerhalb dieser Arbeit durchgeführt wurde. Im ersten Teil, der Auswahl der Untersuchungsmethode wird beschrieben, warum gerade diese Art von Untersuchung für diese Arbeit ausgewählt wurde und die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2014) sowie das leitfadenorientierte und problemzentrierte Interview vorgestellt. Daraufhin wird das methodische Vorgehen für qualitative Forschung und der Ablauf problemzentrierter Interviews beschrieben. Folgend wird beschrieben, wie die Datenerhebung stattgefunden hat. Abschließend wird eine Analyse der Daten durchgeführt.

3.1 Bezugsrahmen: Auswahl der Untersuchungsmethode

Der qualitativen Untersuchung dieser Arbeit liegt eine strukturierende Inhaltsanalyse als eine Form der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring auf Basis von problemzentrierten Interviews zugrunde.

Die Untersuchung der Arbeit musste eine qualitative Untersuchung sein, da es das Ziel der Untersuchung ist, individuelle subjektive Empfindungen und Reaktionen auf bestimmte Gegebenheiten darzustellen. Eine Generalisierung dieser Gegebenheiten würde in einer standardisierten, quantitativen Datenerhebung zu viel Verlust an Individualität führen und somit könnte ein Großteil der Informationen nicht betrachtet werden. Zudem würde diese Antworteinschränkung in diesem Fall zu Antworten führen, die schon angenommen wurden (vgl. Gläser et al. 2009, S. 37). Marshall (1996, S. 524) gibt in seinem Vergleich zwischen quantitativen und qualitativen Untersuchungen an, dass komplexe und flexible menschliche Probleme und Empfindungen nur in der qualitativen Untersuchung erforscht werden können.

Quantitative Untersuchungen werden oft gewählt, wenn eine vorher durch qualitative Untersuchungen festgestellte Aussage statistisch belegt werden soll. Bei qualitativen Untersuchungen steht das Wissen, welches während der Untersuchung vermittelt wird im Vordergrund. Aufgrund des komplexen Ablaufs von qualitativen Untersuchungen ist die Anzahl der Probanden deutlich geringer als bei einer quantitativen Untersuchung.

Dabei wird gezielt auf die Forschungsfrage eingegangen und versucht diese durch den Informationsgewinn während der Untersuchung zu beantworten (vgl. Gläser et al. 2009, S. 40).

Im Folgenden wird erläutert warum diese Form der qualitativen Untersuchung gewählt wurde sowie die Begrifflichkeiten hierzu beschrieben.

3.1.1 Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Das Grundkonzept der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring besteht darin, „Texte systematisch [zu] analysieren, indem sie das Material schrittweise mit theoriegeleitet am Material entwickelten Kategoriensystemen bearbeitet“ (Mayring, 2002 S. 114). Somit wird die qualitative Inhaltsanalyse folgend als ein Verfahren zur Beschreibung von ausgewählten Textbedeutungen verstanden. Diese Beschreibung wird anhand von einem Kategoriensystem durchgeführt, indem Textstellen bestimmten Kategorien zugeordnet werden. (vgl. Schreier, 2014. S. 3) Diese Kategorien können dabei deduktiv theoriegeleitet vorher schon feststehen, oder während der Durchführung induktiv anhand der Antworten abgeleitet werden (Nawratil und Schönhagen, 2009 S. 338). Das Kategoriensystem gilt als Ausgangspunkt und wird auch als Herzstück der qualitativen Inhaltsanalyse betrachtet (vgl. Ramsenthaler, 2013 S. 23), es dient zur Strukturierung des Materials in Bezug auf die an das Material herangebrachte Forschungsfrage. Es kann aus Haupt- und Unterkategorien bestehen (Pohontsch, 2019 S. 3). Nach Mayring (2014, S.64) gibt es drei grundlegende Formen der qualitativen Inhaltsanalyse. Die Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung.

Das Ziel der Zusammenfassung ist es, das Textmaterial so zu abstrahieren und zu reduzieren, dass die wesentlichen Aussagen erhalten bleiben und das Ergebnis ein Abbild des Grundmaterials ist. Dabei wird sich an der vorab festgelegten Forschungsfrage und dem Abstraktionsniveau orientiert.

Die Explikation ist keine textreduzierende Methode. Hier wird zu dem vorliegenden Text noch weiteres Material gesucht, welches den Text weiter erklärt und verständlich macht.

Die Strukturierung wird als Kern der qualitativen Inhaltsanalyse gesehen (Mayring, 2015 S. 95) und wurde auch für diese Arbeit ausgewählt. Das Ziel der strukturierenden

Inhaltsanalyse ist es, aus dem vorliegenden Textmaterial ausgewählte Aspekte zu identifizieren, zu konzeptualisieren und im Hinblick auf diese Aspekte systematisch zu beschreiben. Diese ausgewählten Aspekte dienen gleichzeitig zur Kategorienbildung (Schreier, 2014 S. 5).

3.1.2 Das leitfadenorientierte und problemzentrierte Interview

Das leitfadenorientierte Interview ist vorab stark auf ein eingegrenztes Thema fokussiert, welches im Vergleich zu anderen Interviewarten durch das Ziel der Untersuchung und weniger durch die Persönlichkeit der Interviewten bestimmt ist. Dadurch unterscheiden sie sich von Interviews, die mehr an Erzählung interessiert sind. Zudem geht es bei leitfadenorientierten Interviews weniger um die Rekonstruktion von Lebensgeschichten, sondern um die Informationen, die aus dem Interview gezogen werden (vgl. Mayer, 2014 S. 123). Dabei bildet der Interviewleitfaden die Gesprächsgrundlage. Aufgrund der Grundprinzipien qualitativer Forschung steht innerhalb der durch den Leitfaden vorgegebenen Themenbereiche jedoch ein möglichst offenes Gespräch. In diesem Leitfaden werden die Themen und Fragestellungen, welche vorher ausgearbeitet wurden, wiedergespiegelt. Der Interviewleitfaden dient dabei nicht nur als eine Vorlage für das Thema und die darin besprochenen Unterthemen, sondern auch als Gedächtnisstütze für den Interviewer.

In der Forschung werden mehrere Arten von Interviewleitfäden genutzt (Gläser et al. 2009, 41). In dieser Arbeit wird die Form des halbstrukturierten Leitfadens angewendet. Der Leitfaden beinhaltet Fragen in einer vorgelegten Reihenfolge, welche sich aber auch je nach Interviewhergang verändern kann, die Fragen angepasst oder auch Fragen ausgelassen werden können, wenn sich dies aufgrund des offenen Gespräches ergibt (vgl. Brandenburg, 2007 S.127). Die Zusammensetzung der Fragen für diese Untersuchung wird in Kapitel 3.3.1 genauer erläutert. Der Vorteil des halbstrukturierten Interviews gegenüber dem offenen Interview ist, dass die vorher festgelegten Fragen den Interviews untereinander zu einer besseren Vergleichbarkeit und Struktur verhelfen (Kurz et al. 2009, S. 465).

Eine Form des leitfadenorientierten Interviews ist das problemzentrierte Interview. Das problemzentrierte Interview wurde von dem deutschen Psychologen Andreas

Witzel konzipiert. Er beschreibt den Kern des problemzentrierten Interviews mit „[...] dem Bemühen, eine Gesprächsstruktur zu finden, die es ermöglicht, die tatsächlichen Probleme der Individuen systematisch zu eruieren [...]“ (Witzel, 1985 S. 4). Das Ziel in dieser Form des Interviews ist es, die persönliche Sichtweise der Interviewpartner zu gewissen Problembereichen innerhalb der Gesellschaft zu erfassen. In dieser Interviewmethode werden alle von den Forschern als wichtig erachteten Aspekte behandelt. Dabei soll der Interviewte möglichst frei zu Wort kommen. Der Schwerpunkt des Interviews liegt aber auf einer bestimmten Problemstellung, auf die der Interviewte immer wieder zurückgeführt wird. Diese Art von Interview wird entweder bei Fällen angewandt, die keinen rein explorativen Charakter mehr haben, also bei Problemen, über die es schon Theorien oder Forschungsansätze gibt, oder bei stärker theoriegeleiteten Fragestellungen, bei denen konkrete und spezifische Fragen im Vordergrund stehen (vgl. Mayer, 2014 S. 124).

Aus diesen Gründen hat sich diese Methode für diese Arbeit angeboten, da die Fragestellung keinen rein explorativen Charakter mehr hat, weil es mehrere Forschungsansätze im Bereich Work-Life-Balance gibt und sie im Kern der Untersuchung auf das Salutogenese Modell aufbaut, was wiederum theoriegeleitet ist. Zudem ist das Ziel die konkrete Beantwortung der dieser Arbeit zugrundeliegenden Forschungsfrage.

3.2 Methodisches Vorgehen

Dieser Arbeit wurde das Schritt-für-Schritt Modell für den Forschungsprozess für qualitative und quantitative Forschung von Mayring (2014 S. 10ff) zugrunde gelegt (siehe Abbildung X). Dieses Modell startet dabei bei der Herangehensweise für den traditionellen quantitativen Forschungsprozess und wird für qualitative Herangehensweisen erweitert. Dieses Schritt-für-Schritt Modell wird dabei in sieben Schritte unterteilt und wird im Folgenden zuerst vorgestellt und dann beschrieben, wie diese in dieser Arbeit durchgeführt wurden.

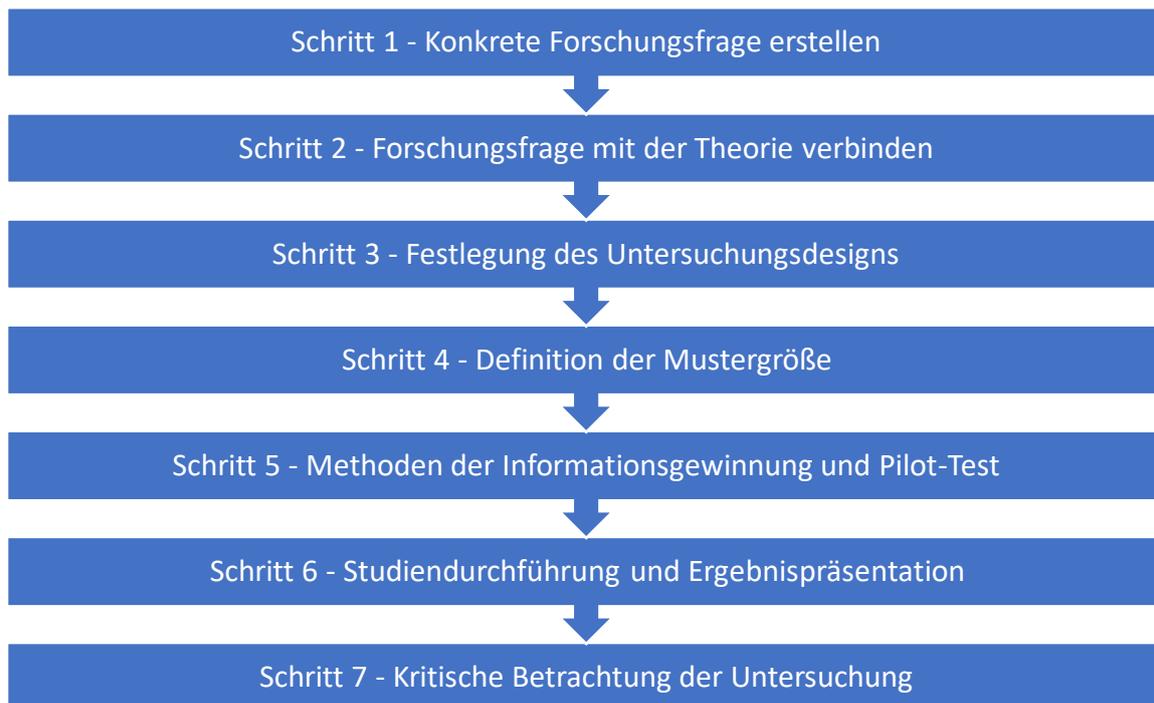


Abbildung 7: Schritt-für-Schritt Modell für den Forschungsprozess für qualitative und quantitative Forschung Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring (2014, S. 15)

Der erste Schritt befasst sich mit der Festlegung der Forschungsfrage und soll auch in einer richtigen Frage ausformuliert werden. Eine klare Ausformulierung der Forschungsfrage ermöglicht es den Forschungsprozess auf Praxisprobleme zu basieren und macht die Forschung Praxisrelevant (ebd.). Im Kontext dieser Arbeit wurde die Forschungsfrage in dem Kapitel 1.2 erläutert.

Im zweiten Schritt wird die gestellte Forschungsfrage mit der Theorie verbunden. Dies ist ein wichtiger Aspekt, um den Forschungsbereich abzustecken. In der vorliegenden Arbeit wird dieser Rahmen im Kapitel 2 gezogen.

Das Untersuchungsdesign wird im dritten Schritt festgelegt und beschreibt wie die Fragestellung untersucht werden soll. Mayring (ebd.) unterscheidet dabei zwischen explorativ, deskriptiv, relational, kausal und gemischt. Dieser Arbeit liegt hauptsächlich ein deskriptives design zugrunde, da die Textelemente aus den Interviews hauptsächlich durch die vom Salutogenese Modell deduktiv festgelegten Kategorien nach Auftreten und Häufigkeit untersucht werden.

Im nächsten Schritt wird die Stichprobe festgesetzt. Die Bestimmung der Stichprobengröße ist in Kapitel 1.1 beschrieben. Die Zusammensetzung der Stichprobe wird in Kapitel 3.3.2 beschrieben.

In Schritt fünf ist die Methode der Datengewinnung anzugeben. Dabei ist zu argumentieren warum diese Methode ausgewählt wurde. Dieser Schritt ist in Kapitel 1.1 bis 1.1.2 umgesetzt. Die in dieser Arbeit ausgewählte Methode ist eine qualitative Inhaltsanalyse auf Basis von problemzentrierten Interviews. Um die qualitative Inhaltsanalyse durchzuführen muss zuerst das problemzentrierte Interview durchgeführt werden. Die Interviews wurden nach dem Ablauf für problemzentrierte Interviews nach Mayring (1990, S. 48) durchgeführt (siehe Abbildung 8).



Abbildung 8: Der Ablauf für problemzentrierte Interviews Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring (1990, S. 48)

Die Problemanalyse wurde in Kapitel 1 und 2 behandelt. Die Leitfadendenkonstruktion wurde generell in Kapitel 3.1.2 beschrieben und wird speziell auf diese Arbeit in Kapitel 3.3.1 ausgeführt. Der Ablauf des problemzentrierten Interviews nach Mayring dient auch als Vorlage für die Strukturierung von Kapitel 3.3 in dem dann auch die ausstehenden Punkte des Ablaufs nacheinander beschrieben werden. Ausgenommen davon ist der Pilot-Test, welcher mit in dem Kapitel der Durchführung behandelt wird und ein hinzugefügtes Kapitel, welches die Auswahl der Probanden erläutert.

Schritt sechs beschreibt die Durchführung der Studie sowie die Präsentation der Ergebnisse im Hinblick auf die Beantwortung der Forschungsfrage. Die Durchführung der Interviews wird in Kapitel 3.3.3 beschrieben, worauf in Kapitel 4 die Präsentation und Diskussion folgt.

Der letzte Schritt der kritischen Betrachtung der durchgeführten Studie wird in Kapitel 5 durchgeführt.

3.3 Erhebung der Daten

Dieses Unterkapitel beschäftigt sich mit der Gewinnung von Informationen durch problemzentrierte Interviews. Zuerst wird die Erstellung des Interviewleitfadens sowie die einzelnen Bestandteile dessen beschrieben, folgend von der Auswahl der Probanden für das Interview. Daraufhin werden der Ablauf und die Durchführung mit den dazugehörigen Hilfsmitteln beschrieben. In dem letzten Unterkapitel werden die Vorgaben für die Transkription und der Vorgang dieser beschrieben.

3.3.1 Erstellung des Interviewleitfadens

Wie schon in Kapitel 3.1.2 beschrieben, wird in dieser Arbeit das problemzentrierte Interview als Basis für die strukturierte Inhaltsanalyse verwendet. Das problemzentrierte Interview ist eine Art des leitfadengestützten Interviews und wird hier mit einem halbstrukturierten Leitfaden angewendet, da dieser Struktur und Vergleichbarkeit gibt, gleichzeitig aber den offenen Charakter des Interviews beibehält (Kurz et al. 2009, 465). Das Ziel der Fragen soll sein, dass durch deren Beantwortung durch die Probanden eine Antwort auf die in Kapitel 1.2 gestellte Forschungsfrage gegeben werden kann. Zur Erstellung der Fragen und des dazugehörigen Interviewleitfadens dient das in Kapitel 2 erworbene Wissen als Basis. Im Interviewleitfaden wurden neben den Fragen die so an den Interviewten gestellt werden können auch Bemerkungen notiert und mit einem doppelten Slash gekennzeichnet, welche nur als Gedankenstütze dienen und nicht dem Interviewten vorgelesen wurden (z.B. „// Notierung des Geschlechts“).

Das Interview wurde in vier Blöcke unterteilt:

1. Einführung
2. Telearbeit
3. Arbeitsbedingte IKT Nutzung unabhängig von vertraglich festgelegter Telearbeit
4. Generelle Fragen zum Abschluss

Die Einführungsfragen sind dabei gesondert zu sehen und dienen der Vergleichbarkeit zwischen den Interviews sowie der Kategorisierung der Interviewten. Sie dienen noch

nicht dazu, Informationen zur direkten Untersuchung für die Beantwortung der Forschungsfrage bereitzustellen.

In diesem Fall wurden die Fragen „Wie alt sind sie? // Notierung des Geschlechts“, „Seit wann sind sie im Berufsleben tätig?“ und „Als was sind sie Berufstätig?“ gestellt. Die Frage nach dem Alter, der Länge im Berufsleben oder dem Beruf soll dem Vergleich dienen, ob aufgrund dieser Angaben deutlich ersichtliche Unterschiede in der Wahrnehmung von ähnlichen Gegebenheiten festzustellen sind. Diese Fragen haben noch nicht den Charakter eines leitfadengeführten Interviews, weswegen der leitfadenorientierte Teil ab dem zweiten Block startet.

Nach Mey et al. (2000 S. 6-7) gliedern sich problemzentrierte Interviews in vier Teile:

1. Gesprächseröffnung
2. Allgemeine Sondierungen
3. Spezifische Sondierungen
4. Ad-hoc-Fragen

Bei der Gesprächseröffnung geht es darum, eine materialgenerierende Frage zu stellen, die dem Interviewten die Chance gibt erst einmal von sich aus zu erzählen. In diesem Interview war das die erste Frage des zweiten Blocks „Ist es für Ihre Berufsbeschreibung vertraglich vorgesehen, dass Sie ganz oder teilweise außerhalb deines Betriebes arbeitest? Wie geht es Ihnen damit?“. Nach der Beantwortung dieser Frage können die folgenden Fragen alle schon teilweise beantwortet sein. Deshalb können diese Fragen teilweise schon gar nicht mehr angesprochen oder der vorhergehenden Antwort entsprechend abgewandelt gestellt werden.

Auf die Gesprächseröffnung folgen dann allgemeine Sondierungsfragen, welche entweder zu einem höheren Detailgrad schon angesprochener Themen dienen oder komplett neue Themengebiete anstoßen sollen (ebd. S. 6). Diese Allgemeinen Sondierungen sollen dabei helfen „den roten Faden der Problemsicht vom Untersuchten immanent aufzufächern“ und die "Zusammenhänge oder Differenzen von Darstellungsvarianten in unterschiedlichen Problemkontexten“ aufzuschlüsseln (Witzel, 1985 S. 244) mit dem Ziel "Auslassungen, Verzerrungen oder Zurückhaltungen von Informationen [zu] verhindern" (ebd. S. 247). Diese Fragen haben den Charakter, dass sie eine unmittelbare Detaillierung zu dem zuvor gegebenen Inhalt fordern. Diese

Fragen entstehen meist aus der Situation heraus und sind nicht vorher notiert, somit auch nicht Teil des vorher angefertigten Leitfadens. In diesem Fall wurden eventuelle Stellen an denen allgemeine Sondierungsfragen erwartet werden als Kommentar mit in den Leitfaden eingearbeitet. Wie zum Beispiel „// Warum?“ nach einer Frage im Leitfaden. Dies ist aber nicht der Standardfall. In dem problemzentrierten Interview wird diese Form der Zwischenfrage auch nicht als Störung angesehen, wie zum Beispiel beim narrativen Interview. Es soll dem Interviewten eher eine Stütze bieten und bei der Strukturierung der Thematik helfen (Mey et al., 2000 S. 6).

Bei den spezifischen Sondierungen wird im Unterschied zu den allgemeinen Sondierungen das bisher Gesagte diskursiv aufeinander bezogen (ebd. S. 7). Die primäre Funktion dieser Fragen ist die der Verständniserzeugung. Um dies zu erreichen gibt es drei Formen der spezifischen Sondierung:

1. Zurückspiegelung
2. Verständnisfragen
3. Konfrontation

Die Zurückspiegelung ist eine kurze Zusammenfassung des Interviewenden an den Interviewten über das zuvor gesagte um sie dann korrigieren oder bestätigen zu lassen. Die Verständnisfragen versuchen, ausweichende, implizite und sich widersprechende Antworten erneut zu klären. Die Konfrontation als ist die „schärfste“ Form, beim Befragten Reflexionsprozesse über seine eigenen Aussagen zu provozieren" (Witzel, 1985 S. 249). Ähnlich wie bei den Verständnisfragen werden hier die Befragten auf Ungereimtheiten innerhalb der Antworten aufmerksam gemacht und gebeten diese zu thematisieren.

Jede diese Formen ist im generellen Fall nicht im Voraus zu planen und in den Interviewleitfaden mit aufzunehmen, da es jeweils Gegenfragen sind, die sich aus dem freien Gespräch ergeben.

Wichtig ist zudem zu beachten, dass die spezifischen Sondierungen in den Kontext des Interviews integriert sind und die „gute Gesprächsatmosphäre“ nicht gestört wird (Mey et al., 2000 S. 7).

Der letzte Teil sind die Ad-hoc-Fragen. Diese Fragen sind bereits vor dem Interview notiert und bilden den größten Teil des Interviewleitfadens. Es sind Fragen, die entweder am Ende vom Interview gestellt werden, um bestimmte Bereiche noch zu beleuchten die durch das offene Gespräch noch nicht angesprochen wurden oder genutzt werden, um das Gespräch wieder anzustoßen, wenn es ins Stocken gerät, denn die Informationen zur Beantwortung der Forschungsfrage sollen hauptsächlich aus dem freien Erzählen von den Probanden entstehen. Durch diese Ad-hoc-Fragen erreicht das problemzentrierte Interview erst die Eigenschaften der besseren Vergleichbarkeit und Strukturierung im Gegensatz zu offenen Interviews.

Alle restlichen Fragen aus dem Interviewleitfaden sind zu den Ad-hoc-Fragen zu zählen. Hierzu zählt zum Beispiel „Wie wirkt sich die individuelle Arbeitsplatz- oder Arbeitszeitgestaltung auf Ihr persönliches Umfeld aus?“, „Ist es Ihnen möglich Ihre Arbeitszeit (zumindest teilweise) individuell festzulegen?“ oder „Nutzen Sie das Smartphone oder einen Computer/Laptop, um Arbeitsrelevante Informationen außerhalb der Arbeitszeit abzurufen?“. Die restlichen Fragen sowie der komplette Interviewleitfaden ist dieser Arbeit im Anhang angefügt.

Zum Abschluss wurde der Interviewleitfaden mit einer Testperson durchgegangen, um Unklarheiten innerhalb der Fragen zu beseitigen. Da das Interview jedoch ein offenes Gespräch ist, kann der Proband auch jederzeit Fragen stellen, falls Begrifflichkeiten nicht klar sind.

3.3.2 Auswahl der Probanden

Um die Interviews durchführen zu können, werden Leute benötigt, die interviewt werden können. Hierzu muss die Anzahl der Probanden, sowie die Kriterien festgelegt werden nachdem diese ausgewählt werden. In dieser Arbeit wurde sich hierbei an Marshall (1996, S. 522ff) orientiert, da hier die Art der Auswahl von Probanden durch die Herangehensweise des „Judgement sample“ am besten zu den Anforderungen dieser Arbeit gepasst hat.

Die Frage nach einer angemessenen Anzahl an Probanden für eine qualitative Studie beantwortet Marshall (1996, S. 523) mit „[...] , welche die Forschungsfrage adäquat beantwortet.“ Dabei kann diese Anzahl bei einfachen Fragestellungen oder detaillierten Studien in dem einstelligen Bereich liegen, was in dieser Arbeit der Fall ist.

Marshall (ebd.) kritisiert die Annahme, dass Generalisierung das ultimative Ziel jeder Studie sein sollte und spricht sich für die Nützlichkeit kleinerer Probandengruppen aus.

Nachdem die Anzahl der Probanden festgelegt ist, muss entschieden werden wer als Proband in Frage kommt. Die Auswahl der Probanden beeinflusst auch stark die Informationen, welche man aus den Interviews ziehen kann.

Marshall (ebd.) beschreibt drei Herangehensweisen um das „Sampling“ für eine qualitative Studie durchzuführen:

1. Convenience sample
2. Theoretical sample
3. Judgement sample

Die Convenience Sample ist die Herangehensweise, welche am wenigsten aufwendig ist. Hier werden die Personen als Probanden ausgesucht, die als am einfachsten zu erreichen sind. Diese Herangehensweise ist die günstigste in Form von Zeit, Mühe und Kosten aber kann auch zu schlechteren Ergebnissen der Studie führen. Es kann angenommen werden, dass in vielen qualitativen Studien ein gewisser Teil von Convenience Sample mit reinspielt, jedoch ist meist eine andere Herangehensweise gerechtfertigt (vgl. ebd.).

Bei der Theoretical Sample steht der Auswahl ein iterativer Prozess bevor, der zuerst theoriegeleitet eine Stichprobe untersucht und aus den sich daraus ergebenden Daten die Probanden für die Untersuchung auswählt.

Die Judgement sample, auch als „Purposeful sampling“ (Coyne, 1997 S. 628) bekannt, ist die meistgenutzte „Sampling“-Methode. Dabei werden vom Forscher die Probanden nach den Bedürfnissen der Studie ausgewählt (ebd.). Dabei ist es sinnvoll, bestimmte Probanden auszuwählen die im zu erforschenden Bereich eine spezielle Expertise besitzen (key informant sample).

In dieser Studie wurde diese Herangehensweise ausgewählt, da aufgrund der niedrigen Anzahl an Probanden sichergestellt werden musste, dass jeder der an dem Interview teilnimmt auch etwas zur Beantwortung der Forschungsfrage beizutragen hat. Zudem wurden die Hälfte der Probanden mit einem Beruf im Telearbeitsbereich als „key

informant sample“ ausgewählt, um bewusst bestimmte Bereiche der Fragestellungen abdecken zu können.

Die Probanden wurden aus dem entfernteren Bekanntenkreis des Interviewers ausgewählt. Dies war von Nöten, da ein gewisser Grad von Wissen über die Probanden nötig ist, um diese nach der Methode der Judgment sample auszuwählen.

Kontakt zu den Probanden wurde entweder über E-Mail oder Mobiltelefon hergestellt. Es haben sich 14 Probanden zur Verfügung gestellt das Interview durchzuführen. Aus diesen 14 wurden dann die acht Probanden ausgewählt, die nach dem Ermessen des Interviewführenden den besten Beitrag zur Beantwortung der Forschungsfrage leisten können.

Demnach wurden in dem Interview für diese Arbeit acht Probanden befragt. Vier von den acht Probanden arbeiten dabei derzeit in einem Telearbeitsverhältnis. Fünf der acht Probanden sind weiblich, drei sind männlich.

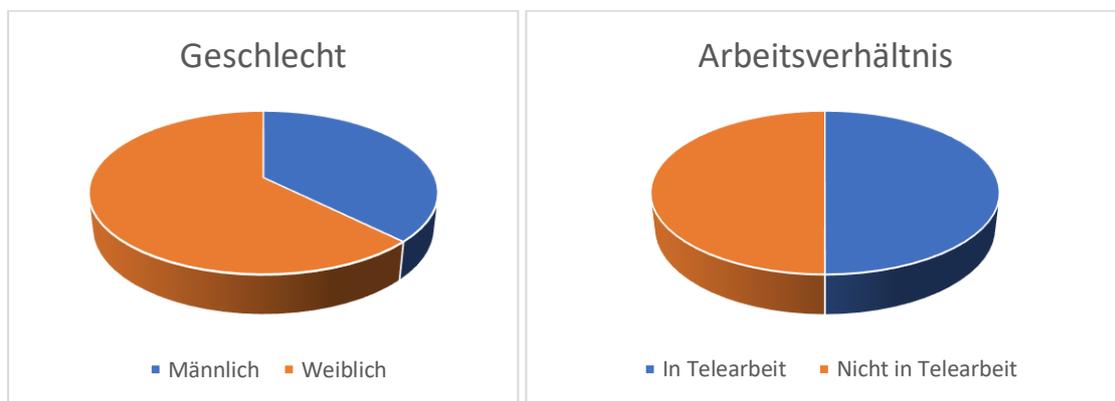


Abbildung 9 und Abbildung 10: Aufteilung der Probanden nach Geschlecht und Arbeitsverhältnis Quelle: eigene Darstellung

Das Alter der befragten Personen liegt zwischen 28 und 57 Jahren, wobei der Großteil (sieben von acht Personen) zwischen 28 und 35 Jahren alt ist.

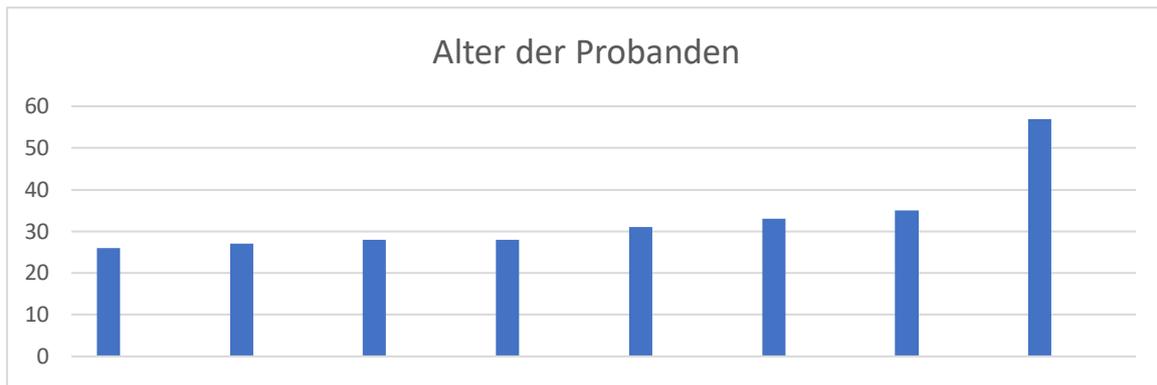


Abbildung 11: Alter der Probanden Quelle: eigene Darstellung

3.3.3 Durchführung der Interviews

Zuerst wurde das Interview mit einer Testperson durchgespielt, um den eventuellen Zeitaufwand abschätzen zu können. Da es sich um ein offenes Interview handelt ist dies aber nur ein grober Richtwert und kann in beide Richtungen ausschlagen. Das Testinterview hat 13 Minuten gedauert.

Nachdem die Auswahl der Probanden, wie in Kapitel 3.3.2 beschrieben, durchgeführt wurde, wurde mit den Interviewpartnern über das Telefon oder Email ein Termin für das Interview festgelegt. Dieser lag bei sieben von acht Personen nach 19.00 Uhr. Für die Zeitplanung der Probanden wurde eine ungefähre Dauer des Interviews von einer viertel Stunde angegeben, was je nach Interview aber auch individuell ist und abweichen kann.

Je nach geografischer Nähe der Interviewpartner zu dem Interviewer wurde das Interview entweder persönlich oder per Skype durchgeführt. Skype wurde hier dem Telefon vorgezogen, da es für den Interviewer leichter war das Gespräch hierüber aufzuzeichnen. Sechs Interviews wurden über Skype geführt, zwei persönlich.

Um das Interview im Nachhinein transkribieren zu können, wurden die Interviews jeweils mit Abstimmung über Verwendung dieser mit den Probanden aufgezeichnet. Dies hilft auf der einen Seite, die Interviews möglichst detailgetreu wiedergeben zu können, auf der anderen Seite ermöglicht es dem Interviewer aufmerksamer auf den Probanden eingehen zu können, da er während dem Interview keine Notizen

anfertigen muss. Die Aufnahmen wurde jeweils immer erst mit Absprache des Interviewpartners nach der Begrüßung gestartet.

Bei den persönlichen Interviews wurde dazu die Anwendung Audio Recorder von Sony Mobile genutzt (Siehe Abbildung 11). Das Mobiltelefon wurde während des Interviews auf den Tisch gelegt und mit Absprache der Probanden zu Anfang des Interviews mit der Taste mit dem roten Punkt in der Mitte die Aufnahme gestartet. Daraufhin wird das Gespräch aufgezeichnet und kann über den „Aufnahmen“ Reiter nach Beendigung durch die Taste mit dem Viereck abgespielt werden.

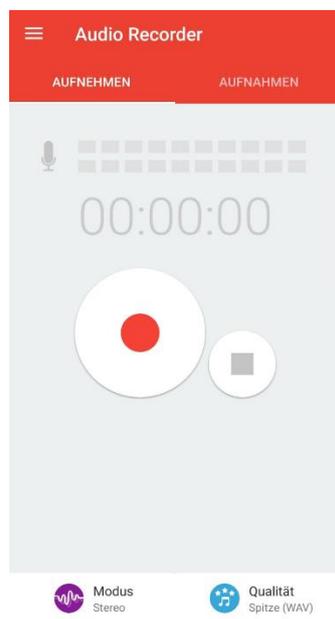


Abbildung 12: Screenshot der mobilen Anwendung Audio Recorder von Sony Mobile Quelle: eigene Darstellung

Interviews über Skype wurden mit der Anwendung MP3 Skype recorder aufgezeichnet (siehe Abbildung 13). Mit der On- und Off- Taste innerhalb der Anwendung kann man hier den Start beziehungsweise das Ende der Aufnahme festlegen. Die Aufnahmen werden dann im .mp3-Format in dem angegebenen Verzeichnis gespeichert, brauchen dann aber eine andere Anwendung, um wiedergegeben werden zu können.

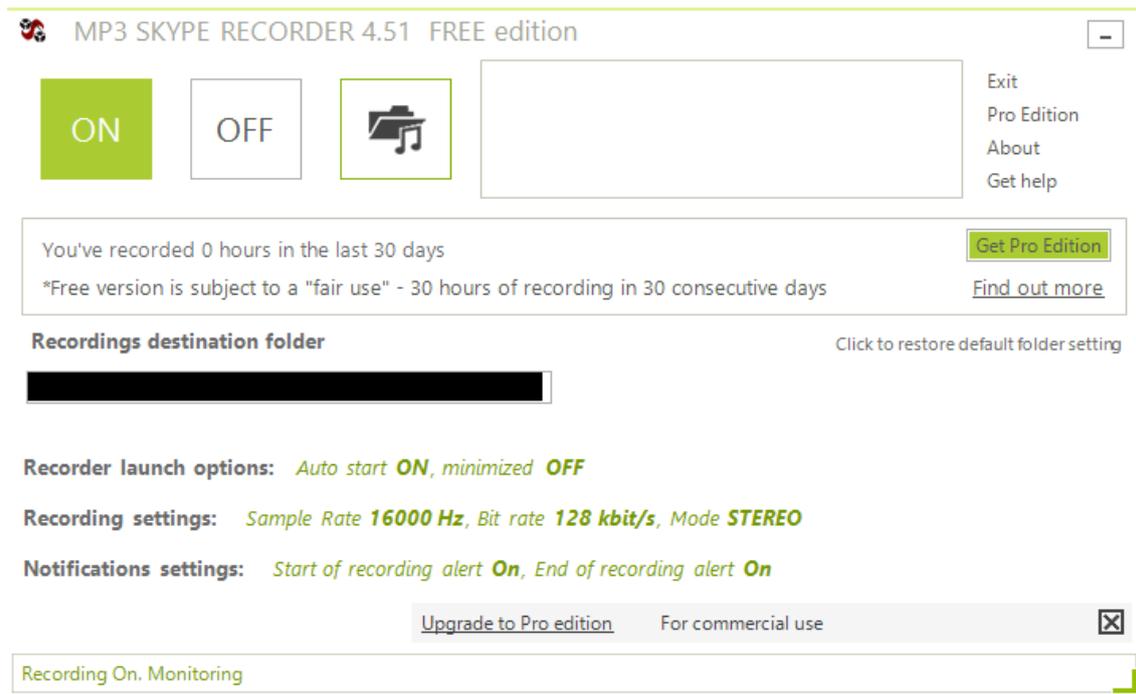


Abbildung 13: Screenshot der Anwendung MP3 Skype recorder Quelle: eigene Darstellung

Die Interviews haben zwischen 13 und 23 Minuten gedauert. Ein Interview musste aufgrund schlechter Verbindung zu Skype unterbrochen werden. Die Zeit des Interviews wurde dann durch die zwei entstehenden Dateien und deren Länge bestimmt und nicht die komplette Zeit, inklusive der Störung, die dafür aufgewendet wurde.

Obwohl in der Terminabsprache mit den Interviewpartnern schon erwähnt wurde, dass die Interviews anonymisiert behandelt werden und die Aufnahme nur der Transkription hilft, wurde dies von den Interviewpartnern am Ende noch einmal nachgefragt und von dem Interviewer noch einmal bestätigt. So gaben zwei an, dass ihr Arbeitgeber das Interview nicht unbedingt auf sie zurückführen sollte, da die Arbeit und ihre Meinung zu bestimmten Feldern dieser gegenüber, ein bedeutender Aspekt des Interviews sind.

3.3.4 Transkription

Ein gesprochenes Interview ist etwas anderes als ein geschriebenes. Die Transformation von gesprochener Sprache in Text braucht Regeln, mit denen dieser Vorgang durchgeführt wird. Dabei geht bei der Transkription fast immer Information,

wie Emotionen, non-verbale Äußerungen und Stimmlagen, verloren (vgl. Mayring, 2014 S. 45).

Deswegen muss vor der Transkription festgelegt werden wie man mit bestimmten Situationen im Interview umgehen muss, um einheitlich zwischen den Interviews Vergleichbarkeit herzustellen. Zudem muss ein Kompromiss gefunden werden, der zum einen möglichst wenig Informationen verliert, auf der anderen Seite aber auch das Interview lesbar macht. Zudem entscheidet auch die Art des Interviews darüber, wie genau an Original eine Transkription vorgenommen werden muss. Vogt und Werner (2014 S. 43) geben vor, was man beachten sollte, wenn man sich für eine Transkriptionsart entscheidet:

- Wie werden Interviewer und Interviewpartner gekennzeichnet?
- Werden Fülllaute wie Räuspern beachtet?
- Wird Dialekt in Hochdeutsch umgeschrieben?
- Falls Tonhöhe, Akzente, Betonung, Dehnung, Lautstärke, Sprachtempo oder Pausen berücksichtigt werden, wie werde diese eingebunden?
- Werden nonverbale Elemente wie seufzen, lachen oder weinen beachtet? (Pehl und Dresing, 2010)

Für die Auswertung von qualitativen Inhaltsanalysen wird das Transkriptionssystem von Kuckartz (2008, S. 27) vorgeschlagen, da es eine gute Mischung aus Kommentierung und Lesbarkeit bietet (Vogt und Werner, 2014 S. 44). Das Transkriptionssystem von Kuckartz (2008, S. 27ff) beschreibt folgende Transkriptionsregeln:

- Die Transkription findet wörtlich statt, nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Dialekte werden nicht mit transkribiert.
- Die Sprache und Interpunktion werden geglättet und an das Schriftdeutsch angenähert
- Angaben, welche einen Rückschluss auf die Interviewteilnehmer erlauben, werden anonymisiert
- Deutlich wahrnehmbare Pausen werden durch Auslassungspunkte gekennzeichnet.

- Besondere Betonung wird unterstrichen. Zustimmungse Äußerungen oder Laute des Interviewers (wie z.B. Mhm, Aha ...) werden nicht mit transkribiert, solange es den Redefluss nicht beeinflusst.
- Einwürfe der jeweils anderen Person werden geklammert transkribiert.
- Lautäußerungen wie lachen oder seufzen wird geklammert transkribiert.
- Der Interviewer wird durch ein „I“, der Interviewte durch ein „B“ gefolgt von der Kennnummer (z. B. B3) gekennzeichnet
- Zur Erhöhung der Lesbarkeit wird jeder Sprecherwechsel durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern, deutlich gemacht.

Dieses System wurde auch in der Transkription dieser Arbeit verwendet und die zugehörigen Regeln umgesetzt.

Zur Vereinfachung der Transkription wurden die jeweiligen Audiodateien über den VLC media player wiedergegeben. Die Wiedergabe über diese Anwendung hat die Transkription erleichtert, da hier neben der für diese Art von Anwendung typischen Funktionen wie Start, Pause und Stop auch feingranuliert die Geschwindigkeit der Wiedergabe angepasst werden kann. Zusätzlich können diese Funktionen durch die Belegung von globalen Tastenkürzeln auch bedient werden, wenn man die Anwendung nicht angewählt hat. Somit erspart man somit das hin- und herwechseln zwischen den Programmen (siehe Abbildung 13).

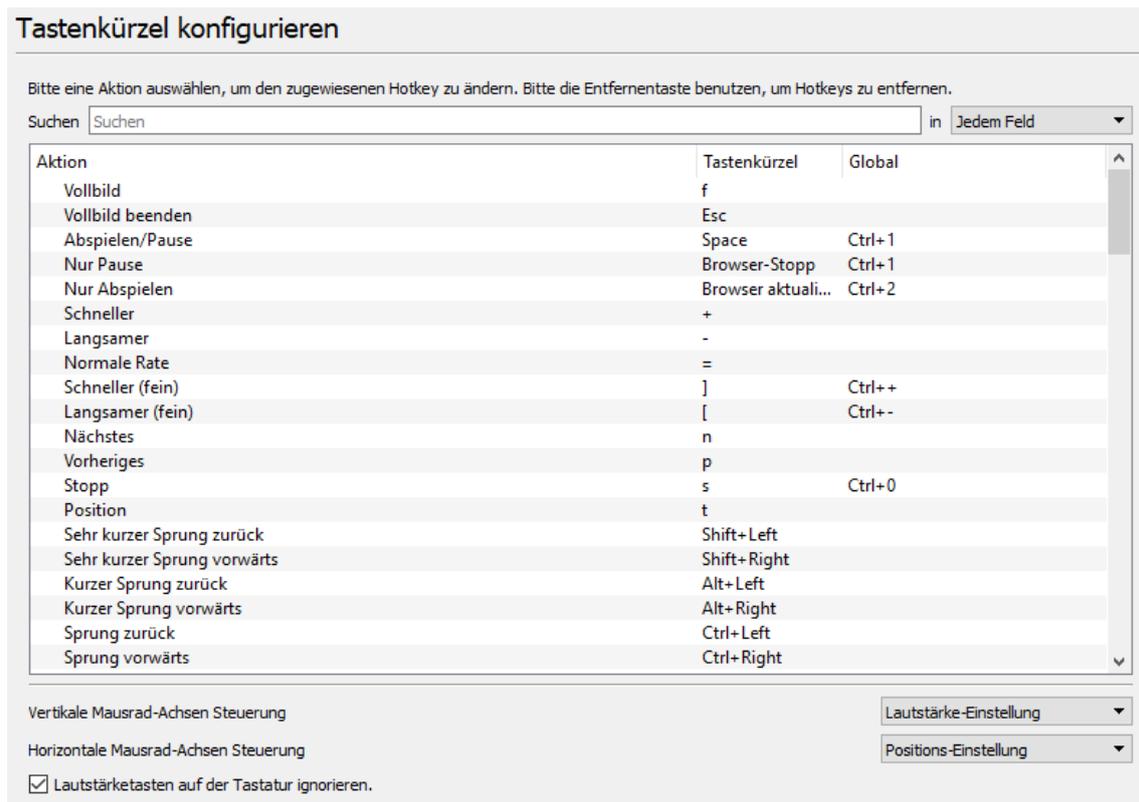


Abbildung 14: Bildschirmausschnitt der Definierung von Tastenkürzeln innerhalb der Anwendung VLC video player Quelle: eigene Darstellung

Die Umwandlung in Text wurde zuerst in Microsoft Word durchgeführt. Um die Interviews auszuwerten, worauf im nächsten Kapitel genauer eingegangen wird, wurde die Software QCMap verwendet. Da diese Software den Text in Unicode-txt-format benötigt, wurde das transkribierte Interview danach noch einmal zur besseren Lesbarkeit in Notepad++ kopiert und von dort aus in die Software importiert.

3.4 Analyse der Daten

Zur Datenaufbereitung der transkribierten Interviews wurde das von Mayring (2014) vorgeschlagene und mitentwickelte Analysetool QCMap verwendet (siehe Abbildung X). Die Vorgehensweise richtet sich dabei nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (ebd.), welches im Kapitel 3.1.1 schon genauer erläutert wurde.

Work-Life Balance in einer 24/7-Gesellschaft? Der Einfluss der Digitalisierung auf die Work-Life Balance

Interview - Masterarbeit

Research Questions

+ New Research Question

Auf welche Weise beeinflusst die zunehmende Digitalisierung die Work-Life Balance? (Deductive Category Assignment)

Masterarbeit

▶ Start Coding

✎ Edit

+ New Inter-Coder-Agreement

☰ Analysis



Documents

📄 Upload new Documents

#	Filename	
1	Interview B1.txt	
2	Interview B2.txt	
3	Interview B3.txt	

Abbildung 15: Übersicht über sein erstelltes Projekt innerhalb des Analysetools QCMap Quelle: eigene Darstellung

Das im Analysetool QCMap, welches im Browser aufgerufen werden kann, ermöglicht es einem nach einer Anmeldung kostenlos ein Projekt zu erstellen in dem die Analyse durchgeführt werden kann.

Nach der Angabe der Forschungsfrage wird man gebeten anzugeben ob man bei der Analyse induktiv oder deduktiv vorgeht. Die Kategorienbildung erfolgte in dieser Arbeit hauptsächlich deduktiv, da als Vorbild hierfür das Salutogenese Model von Antonovsky, welches in Kapitel 2.3.2 genauer erläutert wurde, genommen wurde. Deshalb wurden während der Analyse keine neuen Kategorien erstellt, sondern sich an die aus der Theorie vorgegebenen Kategorien gehalten. Daraufhin können mehrere Kategorien mit Definitionen, Beispielen, Farbkodierungen und Kodierregeln angelegt werden.

In dieser Arbeit wurden acht Kategorien angegeben, nach denen die Texte kodiert werden (siehe Tabelle 6).

Codierung	Beschreibung
B1	Pro Verstehbarkeit
B2	Kontra Verstehbarkeit
B3	Pro Handhabbarkeit
B4	Kontra Handhabbarkeit
B5	Pro Bedeutsamkeit
B6	Kontra Bedeutsamkeit
B7	Pro generalisierende Widerstandsressourcen
B8	Kontra generalisierende Widerstandsressourcen

Tabelle 6: Auflistung der Kategorien für die Kodierung der Textpassagen Quelle: eigene Darstellung

Die Kategorien geben dabei wieder, in welcher Hinsicht die jeweilige kodierte Textpassage beschreibt, ob sich ein durch die Digitalisierung ergebender Umstand positiv oder negativ auf die jeweilige Komponente des Kohärenzgefühls auswirkt. Wirkt sich ein Umstand, welcher sich durch die Digitalisierung ergeben hat, z.B. positiv auf die Verstehbarkeit aus, führt dies dazu, dass die Person ein gestärktes Kohärenzgefühl erfährt. Dies unterstützt sie darin besser mit den jeweiligen Stressoren umgehen zu können, negativen Distress als positiven, motivierenden Eustress zu bewerten oder diesen erst gar nicht als stresshaft zu empfinden. Solch eine Stärkung kann ebenso auf den Ebenen der Bedeutsamkeit oder der Handhabbarkeit geschehen und das Stressempfinden auf diese Weise beeinflussen. Zudem führen generalisierte Widerstandsressourcen zu einer Reduktion negativen Stresses.

Da das subjektive Stressempfinden einen zentralen Faktor der Work-Life Balance darstellt, kann auf diese Weise positiver Einfluss auf eben diese "Balance" genommen werden – das subjektive Empfinden der Work- Life Balance wird verbessert.

Nach der Anlage der Kategorien wurden die transkribierten Interviews als Textdokumente hochgeladen.

An diesem Punkt kann mit der Kodierung der Textstellen durch die verschiedenen Kategorien begonnen werden. Dies ist dabei mit dem markieren von Textpassagen auf einem Blatt Papier mit einem Textmarker zu vergleichen, nur das hier die Markierung, wenn man sie nicht direkt anklickt, an der Seite des Textes angezeigt wird (siehe

Abbildung X). Wenn man mit dem Mauszeiger über die Markierung an der Textseite geht wird aber auch der zuvor markierte Textbereich noch einmal mit der vergebenen Farbe hinterlegt. Zudem können Textpassagen auch mit mehreren Kategorien kodiert werden. Die Interviews wurde Zeile für Zeile durchgegangen und bei Ausdrücken, Sätzen oder bis hin zu ganzen Textpassagen, die direkt einer Kategorie zuzuordnen sind, wurden diese mit der jeweiligen Kategorie kodiert. Hierbei wurden nur klare Hinweise auf die jeweilige Kategorie kodiert, die im Text vorkommen. Hinweise auf Kategorien, die nicht direkt zuzuordnen sind, wurden nur zugeordnet, wenn sie nach Nachfrage des Interviewers noch einmal spezifiziert wurden, was zu einer niedrigeren Anzahl an Kodierungen führt.

B1: Also in meiner Privaten Umgebung hat das keine negativen Auswirkungen, eher im Gegenteil es ist eher positiv wenn ich am Freitag nicht so lange arbeiten muss weil ich mir das aufteile, dass ich einen kurzen Tag habe und somit mehr vom Wochenende habe. Was die Erreichbarkeit angeht ist es für mich doch ein gewisses Problem, da wir ja als Berater keine festen Arbeitszeiten haben und wenn ich jetzt früher Feierabend mache und ein anderer Kollege fängt später an und hört dann später auf und hat dann noch eine Frage und versucht mich anzurufen, ich aber schon im Feierabend bin, ist das dann schon manchmal störend. Wenn ich jetzt nicht direkt dran gehe und den Anruf ignoriere, dann habe ich ein komisches Gefühl. Man denkt: Was war es? War es etwas Wichtiges? Hätte ich vielleicht doch drangehen sollen? Soll ich vielleicht zurückrufen, also das ist schon so ein bitterer Nachgeschmack vom Feierabend sage ich mal.



Abbildung 16: Codierung mit Hilfe von Kategorien aus dem Analysetool QCMap Quelle: eigene Darstellung

QCMap bietet die Funktion auszugeben, wie oft eine Kategorie innerhalb eines jeweiligen Interviews kodiert wurde (siehe Tabelle 7).

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
Interview 1	0	2	1	2	1	1	7	5
Interview 2	1	0	3	3	2	0	6	0
Interview 3	1	0	0	1	3	0	5	1
Interview 4	1	0	3	0	4	0	5	0
Interview 5	0	1	1	1	0	0	0	1
Interview 6	0	0	0	1	0	0	0	5
Interview 7	1	0	0	1	0	0	0	3
Interview 8	0	0	2	3	0	0	0	6

Tabelle 7: Häufigkeit der jeweiligen Codierung für jedes Interview Quelle: eigene Darstellung

Es ist deutlich zu erkennen, dass in Interview eins bis vier insgesamt deutlich mehr Kodierungen durchgeführt wurden als in fünf bis acht. Zudem werden in Interview eins bis vier im Vergleich zu Interview fünf bis acht die ungeraden Kategorien (B1, B3, B5 und B7) nur sehr selten genannt. Die Kategorien B7 und B8 wurden deutlich häufiger als der Rest notiert. B6 wurde nur ein einziges Mal notiert. Alle Kategorien wurden mindestens einmal kodiert.

4. Ergebnisse und Diskussion

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus der qualitativen Untersuchung präsentiert. Dazu werden zuerst die Ergebnisse von den untersuchten Kategorien Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Bedeutsamkeit und den generalisierten Widerstandsressourcen und deren Einfluss auf die Work-Life-Balance vorgestellt. Dazu werden beispielhaft Textauszüge aus den Interviews wiedergegeben, um zu beschreiben wie in dieser Situation die jeweilige Komponente des Kohärenzgefühls beeinflusst wird. Eine Stärkung der jeweiligen Komponente bedeutet dabei eine Verschiebung der individuell empfundenen Work-Life-Balance hin zu Life, eine Schwächung hin zu Work. Im Anschluss werden Ansätze zur Erklärung der Verteilung der Ergebnisse diskutiert.

Die Digitalisierung ermöglicht es, dass Arbeitnehmer auch außerhalb des Unternehmens Gesamtfortschritte und Planungen eines Projektes mitverfolgen kann.

Er verliert den Anschluss nicht so leicht da er durch die IKT ständig auf dem Laufenden gehalten werden kann über das was gerade passiert und geplant ist.

„Durch das Ticketsystem kann ich mit gewissem Vorlauf sehen, was auf mich zukommt und dann plane ich schon manchmal vor, was ich dann wann mache“

Hier wird durch die Möglichkeit, über Internet auf das Ticketsystem und den dahinter liegenden Prozess zugreifen zu können, das Gefühl der Verstehbarkeit des Probanden erhöht, da die Aufgaben, die vor ihm liegen vorhersagbar sind.

„[...] ich weiß, jetzt hat er um viertel nach vier Feierabend und ist um kurz vor halb 5 zuhause und ich glaube das wäre anders, wenn er zuhause arbeiten würde, dann gäbe es da diese Grenze nicht mehr.“

Durch eventuelle Heimarbeit, welche durch die Digitalisierung in vielen Berufen erst Einzug gehalten hat, würde dem Interviewten die Vorhersehbarkeit des Tagesablaufs verloren gehen, was in Folge das Gefühl der Verstehbarkeit verringert.

Durch den Einzug der Digitalisierung hat sich die Menge an Informationen, auf die man zu jeder Zeit von nahezu jedem Ort zugreifen kann drastisch erhöht. Dadurch kann man auch in vielen Situationen durch diese Informationen Anforderungen meistern, die man ohne diese Informationen nicht hätte bewältigen können.

„Meine Kollegen können mir ja trotzdem helfen. Dadurch, dass wir eh immer in einer Chatgruppe zusammen sind kann ich dann auch mal schnell in die Runde fragen.“

Die Möglichkeit dauerhaft in Kontakt zu sein, auch wenn man an ganz anderen Orten ist, gibt einem das Gefühl, dass es nicht so schlimm ist, wenn man etwas nicht von allein direkt weiß, weil man durch diese Anwendungen immer Hilfe parat hat. Dies erhöht die Ressourcen, mit denen er Anforderungen begegnen kann und somit auch das Gefühl der Handhabbarkeit.

„Also ich merk auch durch die Whatsapp- Gruppen mit den Kollegen (...) ich bekomme da immer mit, wenn die da gerade was gemacht haben, dann setzt mich das unter Druck, dass ich eigentlich auch noch was machen sollte.“

Auf der anderen Seite kann auch Druck durch die Informationen aufgebaut werden da man sich mit anderen dauerhaft vergleichen kann und das Gefühl hat man schafft es

nicht mit den anderen mit zu ziehen. Man glaubt nicht mehr daran, dass man die Anforderungen bewältigen kann, woraufhin sich das Gefühl der Handhabbarkeit verringert.

Dadurch, dass das Gefühl der Bedeutsamkeit davon abhängig ist, ob es für den Einzelnen etwas gibt, wofür es sich lohnt etwas zu investieren, ist alles was neue Möglichkeiten bietet etwas für sich selbst wichtig zu finden, potenziell dazu in der Lage das Gefühl der Bedeutsamkeit zu beeinflussen. Und die Digitalisierung hat sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld viele neue Möglichkeiten geschaffen.

„Dadurch kann ich dann halt auch mal eine Nacht mit meinen Kumpels länger zocken und stehe dann halt am nächsten Tag ein bisschen später auf.“

In diesem Beispiel ist es dem Arbeitnehmer wichtig, mehr Zeit mit einer bestimmten Aktivität zu verbringen. Damit er diese Zeit zur Verfügung hat, ist er auch bereit etwas zu investieren, wie einhergehende negative Sachen. Hier wird das Gefühl der Bedeutsamkeit gestärkt.

„[...] dass ich jederzeit, also beim Frühstück oder einkaufen, angerufen oder „ange-Whatsappet“ werden kann, obwohl ich jetzt eigentlich nur mit meiner Mama frühstücken will.“

Wer den Sinn eigentlich in seinem Privatleben - und nicht die Arbeit als Sinn seines Lebens ansieht - für den können zusätzliche Anstrengungen für die Arbeit innerhalb Freizeit dann den Konflikt auslösen sich jetzt nicht mit etwas Sinnhaften zu beschäftigen. Für die Arbeit dann, aber das was Sinn macht, wie z.B. das Frühstück mit der Mutter, zu vernachlässigen, sorgt damit für großes Stresserleben, auch wenn es nur eine kleine zusätzliche Anforderung ist, die nur wenige Minuten in Anspruch nehmen würde. Das Gefühl der Bedeutsamkeit wird geschwächt.

Hierzu gilt alles was generell dazu in der Lage ist ein weites Spektrum an Stressoren zu bekämpfen. Durch die Digitalisierung werden viele neue Möglichkeiten geschaffen Freizeit anders einzuteilen oder die Arbeit selbst durchzuführen.

„Durch die selbstständige Arbeit und die eigene Zeiteinteilung wächst man persönlich natürlich auch, also ich denke schon, dass ich dadurch auch selbstbewusster geworden bin.“

Hier wird durch die von der Digitalisierung begünstigte Möglichkeit, seine Zeit selbst einzuteilen ein positives Selbstwertgefühl erzeugt, welches die generalisierten Widerstandsressourcen stärkt.

„Ich bin immer bei dem Kunden und den eigentlichen Bezug zu meinem Unternehmen verliert man da schon immer mehr.“

Die kulturelle Eingebundenheit, hier in die Unternehmenskultur, geht durch das Arbeiten an immer verschiedenen Orten in vielen Situationen verloren, was die Widerstandsressourcen schwächt.

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass die generalisierten Widerstandsressourcen sowie das Kohärenzgefühl in jeder Komponente von der Digitalisierung beeinflusst wird. Jedoch können diese Beeinflussungen je nach individueller Situation positiv oder negativ ausfallen. So kann sogar der gleiche Umstand, die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit zum Beispiel, für den einen eine stärkende Komponente sein (*„Also ich bevorzuge auf jeden Fall die flexiblen Arbeitszeiten.“*) und für den anderen eine schwächende (*„Ich finde es wichtig dass man das trennt, ich weiß, jetzt hat er um viertel nach vier Feierabend und ist um kurz vor halb fünf zuhause und ich glaube das wäre anders wenn er zu zuhause und freier eingeteilt arbeiten würde, dann gäbe es da diese Grenze nicht mehr.“*). Dies könnte auch der Grund sein, warum sich viele Studien in den Vor- und Nachteilen der Telearbeit uneinig sind, da sie immer sehr stark vom Individuum abhängen.

In der Analyse der Daten wurde festgestellt, dass die Kategorien, welche die Beeinflussung der Digitalisierung auf die generalisierten Widerstandsressourcen beschreiben, B7 und B8, mit Abstand am häufigsten kodiert wurden (23 bzw. 21). Dies lässt darauf schließen, dass die Digitalisierung auf diesen Aspekt den höchsten Einfluss hat. Das lässt sich dadurch erklären, dass ein Bestandteil der generalisierten Widerstandsressourcen der Aspekt der Freizeit ist, welcher durch die individuelle Arbeitszeitgestaltung auf der einen Seite und der ständigen Erreichbarkeit auf der anderen Seite zentrale Punkte der Digitalisierung anspricht.

Zudem fällt auf, dass in Interview eins bis vier im Schnitt deutlich mehr Kodierungen (58) vorgenommen wurden als in fünf bis acht (26). Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass die ersten vier Interviews mit Interviewpartnern geführt wurden, bei denen

die Digitalisierung von der Natur des Berufsbildes, als IT-Berater, einen deutlich höheren Stellenwert einnimmt als bei den anderen Interviewten, welche alle in eher klassischen Berufen arbeiten. Die Interviews bei Interview eins bis vier waren im Schnitt sechs Minuten länger, da die Interviewpartner auch deutlich mehr zu dem Thema zu sagen hatten.

Die Kategorien, welche die Komponenten des Kohärenzgefühls sowie die generalisierten Widerstandsressourcen stärken (B1, B3, B5 und B7) werden dabei vergleichsweise häufig bei Interviews eins bis vier (43) und nur sehr selten bei den anderen Interviews (4) kodiert. Dagegen werden die schwächenden Kategorien von den ersten vier Interviewpartnern nur 13 mal kodiert, wogegen sie bei den Interviewpartnern fünf bis acht 22 mal kodiert wurden. Dies bedeutet, dass der Einfluss der Digitalisierung auf die Interviewten eins bis vier eher positiv ist, wogegen er für Interviewpartner fünf bis acht eher negativ ist.

	Positiv auf WLB	Negativ auf WLB
Interview 1 - 4	43 Kodierungen	13 Kodierungen
Interview 5 - 8	4 Kodierungen	22 Kodierungen

Tabelle 8: Häufigkeit der Kodierungen der Kategorien in Abhängigkeit von Interviewpartnergruppe und positivem bzw. negativem Einfluss auf die WLB Quelle: eigene Darstellung

Da die Interviewgruppen eins bis vier die Interviewpartner sind, welche einen IT-nahen Beruf ausüben und Interviewgruppen fünf bis acht eher in klassischen Berufen arbeiten, wie Krankenpfleger/ -schwester, Lehrer/in oder Buchhändler/in werden diese Gruppen im Folgenden als „IT“ und „nicht- IT“ -Berufe bezeichnet.

Somit hat die zunehmende Digitalisierung im Bezug auf die Work-Life Balance einen positiven Einfluss auf Arbeitnehmer, welche in IT-Berufen tätig sind. Sie hat jedoch einen negativen Einfluss auf Arbeitnehmer, die nicht- IT-Berufe ausüben. Dies könnte damit zu tun haben, dass in den IT-Berufen die Flexibilisierung der Digitalisierung genutzt wird, um das Arbeiten zu erleichtern, wie zum Beispiel die flexible Gestaltung von Arbeitsplatz und -zeit. Diese von den meisten Arbeitnehmern positiv aufgefasste Gegebenheit wirkt den von vielen als Nachteil angesehenen Aspekten, wie der

erhöhten Erreichbarkeit, entgegen, was dazu führt, dass die Work-Life Balance wieder ausgeglichen oder in vielen Fällen individuell wahrgenommen mehr auf die Life Seite schwingt.

Im Gegensatz dazu werden auch die Folgen der Digitalisierung, wie die erhöhte Erreichbarkeit von Mitarbeitern, auch in den nicht- IT-Berufen genutzt. Anders als bei den IT-Berufen werden hier aber nicht so stark die Flexibilisierungsmöglichkeiten durch die Digitalisierung genutzt. Dies kann zum Beispiel daran liegen, dass dies aufgrund der Art der Arbeit nicht möglich ist, da Öffnungszeiten eingehalten oder Patienten direkt versorgt werden müssen. In diesem Fall haben hauptsächlich die Work-Life Balance belastenden Aspekte Einfluss auf den Arbeitnehmer und der Ausgleich dafür, den die Mitarbeiter in IT-Berufen haben, fehlt. Dies führt dazu, dass die Work-Life Balance eher auf die Seite Work schwingt.

5. Fazit und Ausblick

Das Ziel der Arbeit war es herauszufinden, auf welche Weise die zunehmende Digitalisierung die Work-Life Balance beeinflusst. Dazu wurde eine Literaturrecherche über die Themen Digitalisierung, Work-Life Balance und Telearbeit, als thematische Schnittstelle zwischen den beiden vorherigen, durchgeführt. Innerhalb dieser Recherche wurde eine direkte Korrelation vom subjektiven Work-Life Balance Empfinden mit dem empfundenen Stresslevel hergestellt. Mit Hilfe von Antonovskys Salutogenetischen Modell (1997) aus dem Bereich der Stressforschung wurden Faktoren ermittelt, welche das individuelle Stressempfinden - und somit die empfundene Work-Life Balance - beeinflussen. Es wurde ein Interviewleitfaden für ein problemzentriertes Interview nach Witzel (1985) erstellt, welches als Hauptuntersuchungsgrundlage die Beeinflussung der ermittelten Faktoren durch die Digitalisierung beinhaltet. Anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2014) wurden diese Faktoren ausgewertet.

Demnach hat die Digitalisierung Einfluss auf jeden dieser ermittelten Faktoren und damit zusammenhängend auf die Work-Life Balance. Dies zeigt, dass uns die Digitalisierung in fast allen Bereichen unseres beruflichen oder privaten Lebens

beeinflusst. Ob dieser Einfluss positiv oder negativ ist, hängt von dem Individuum ab, welches diesen Faktor bewertet. Es konnten klare Unterscheidungen zwischen Personen festgestellt werden, die in einem IT-Beruf arbeiten und solche die dies nicht tun. Auf die Personen im IT-Beruf hatte die Digitalisierung einen deutlich besseren Einfluss auf die Work-Life Balance als auf solche, die nicht in solch einem Beruf arbeiten. Auf die Personen mit IT-Beruf hatte die Digitalisierung einen positiven, auf die ohne IT-Beruf einen negativen Einfluss auf die Work-Life Balance.

Kritisch zu betrachten gilt, dass die Faktoren, welche den Einfluss auf die Work-Life Balance bestimmen nur nach quantitativen Vorkommen gemessen wurden, es könnte jedoch sein, dass ein Faktor für ein Individuum doppelt so wichtig ist und damit einen doppelt so hohen Einfluss hat, wie ein anderer. Dies wurde in dieser Untersuchung nicht berücksichtigt. Zudem ist durch die Auswahl der Interviewpartner nach der Judgement Methode zwar von Nöten, dass man ein gewisses Wissen über die Probanden hat, jedoch setzt dies in diesem Fall auch eine Nähe zu dem Interviewer voraus. Das könnte dazu führen, dass die Interviewten extra Antworten gegeben haben, von denen sie glauben, dass der Interviewer sie hören will, um diesem zu helfen.

Auf diese Arbeit aufbauend könnte die Gewichtung der ermittelten Faktoren in Bezug auf die Work-Life Balance untersucht werden.

6. Literaturverzeichnis

- Antonovsky, Aaron. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen 119.
- Arntz, M., Gregory, T., Lehmer, F., Matthes, B. & Zierahn, U. (2016). *Arbeitswelt 4.0 – Stand der Digitalisierung in Deutschland: Dienstleister haben die Nase vorn*. IAB-Kurzbericht 22/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Arvola, René, et al. (2017). *Telework as an Option to Postpone the Retirement for Ageing People?* Safety of Technogenic Environment 8.1: 15-23.
- Bailey, Diane E., and Nancy B. Kurland (2002). *A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work*. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior 23.4: 383-400.
- Bolino, Mark C., and William H. Turnley (2005). *The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict*. Journal of applied psychology 90.4: 740.
- Bond, J. T., Galinsky, E., & Swanberg, J. E. (1998). *The 1997 national study of the changing workforce*. New York: Families and Work Institute
- Brandenburg, Hermann, E. M. Panfil, and Herbert Mayer (2007). *Pflegewissenschaft 2. Lehr- und Arbeitsbuch zur Einführung in die Methoden der Pflegeforschung*. Hans Huber, Bern.
- Bundestag, German (2016). *Alternierende Telearbeit: Rechtliche Regelungen und europäischer Forschungsstand in den EU-Mitgliedsstaaten*. Sachstandsbericht WD 6–3000–112/16.
- Clark, Sue Campbell (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. Human relations 53.6: 747-770.
- Crompton, Rosemary, and Clare Lyonette (2006). *Work-life 'balance' in Europe*. Acta sociologica 49.4: 379-393.
- Currie, Jan, and Joan Eveline (2011). *E-technology and work/life balance for academics with young children*. Higher Education 62.4: 533-550.
- Dengler, Katharina, and Britta Matthes (2015). *Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland*. No. 11/2015. IAB-Forschungsbericht
- Doherty ST, Andrey JC, Johnson LC. (2000) *The economic and social impacts of telework*. Paper presented at the Telework: The new workplace of the 21st Century symposium; New Orleans

- Eriksson, Monica, and Bengt Lindström (2006). "Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review." *Journal of epidemiology & community health* 60.5: 376-381.
- Eriksson, Monica, Bengt Lindström, and John Lilja (2007). *A sense of coherence and health. Salutogenesis in a societal context: Åland, a special case?*. *Journal of Epidemiology & Community Health* 61.8: 684-688.
- Esch, Tobias (2012). *Die Neurobiologie des Glücks. Wie die Positive Psychologie die Medizin verändert*
- Esch, Tobias und Sonja Esch (2013). *Stressbewältigung mithilfe der Mind-Body-Medizin*
- Frees, Beate (2002). *Entwicklung der Online-nutzung in Deutschland: Mehr Routine, weniger Entdeckerfreude*. *Media Perspektiven* 16.8: 346-362.
- Frone, Michael R. (2003). *Work-family balance*. *Handbook of occupational health psychology* 7: 143-162.
- Gajendran, Ravi S., and David A. Harrison (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. *Journal of applied psychology* 92.6 (2007): 1524.
- Gläser, J.; Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. 3., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). *An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance*, *Employee Relations* 35(5), 527-546.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of management review* 10.1: 76-88.
- Grzywacz, Joseph G., and Nadine F. Marks (2000). *Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*. *Journal of occupational health psychology* 5.1: 111.
- Hill, E. Jeffrey, Maria Ferris, and Vjollca Mårtinson (2003). *Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life*. *Journal of Vocational Behavior* 63.2: 220-241.
- Hill, E.J., Weiner, S. (2003). *Work/life balance policies and programs*. In J. E. Edwards, J. C. Scott, N. S. Raju (Eds.), *The human resources program-evaluation handbook*. Newbury Park: Sage.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Peter Ittermann, and Jonathan Niehaus, eds. (2018). *Digitalisierung industrieller Arbeit: die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen*. Nomos Verlag.

- Jahn B, Pfeiffer M (2014). *Die digitale Revolution — Neue Geschäftsmodelle statt (nur) neue Kommunikation*. Mark Rev St Gallen 31:79–93
- Keuper F, Hamidian K, Verwaayen E, et al. (eds) (2013). *Digitalisierung und Innovation*. Springer Wiesbaden
- Kreilkamp, Peter, et al. (2001). *Telearbeit: Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis*. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Kuckartz, U. (2008). *Qualitative Evaluation: Der Einstieg in die Praxis*. Hamburg: VS-Verlag.
- Kuckartz, U.; Dresing, T.; Rädiker, S.; Stefer, C. (2008). *Qualitative Evaluation*. 2., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Kühnert und Wittrahm (2006): *Psychologie in der Altenpflege*
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). *When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework*. *Organizational Dynamics*, 28, 53–68.
- Kurz, A.; Stockhammer, C.; Fuchs, S.; Meinhard, D. (2009). *Das problemzentrierte Interview*. In: Buber, R., Holzmüller, H., *Qualitative Marktforschung. Konzepte – Methoden – Analysen*. Wiesbaden: Gabler Verlag, pp. 463-475.
- Le Fevre, Mark, Jonathan Matheny, and Gregory S. Kolt (2003). *Eustress, distress, and interpretation in occupational stress*. *Journal of managerial psychology* 18.7: 726-744.
- Marshall, Martin N. (1996). *Sampling for qualitative research*. *Family practice* 13.6:522-526.
- Mayer, Hanna. (2014) *Pflegeforschung kennenlernen: Elemente und Basiswissen für die Grundausbildung*. 6., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Facultas Verlags- und Buchhandels AG
- Mayring ,Philipp (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativen Denken*. 5. überarb. Aufl.
- McCloskey, D. W., Igbaria, M., & Parasuraman, S. (1998). *The work experiences of professional men and women who telecommute: Convergence or divergence?* *Journal of End User Computing*, 10, 15–22.
- Meiksins, Peter, and Peter Whalley (2002) *Putting work in its place: A quiet revolution*. Cornell University Press.
- Menche, Nicole (2003). *Biologie, Anatomie, Physiologie*. Urban & Fischer
- Mey, G. (2000). *Erzählungen in qualitativen Interviews: Konzepte, Probleme, soziale Konstruktionen*. *Sozialer Sinn. Zeitschrift für hermeneutische Sozialforschung*, 1, 135-151.
- Moser, Klaus (2007). *Wirtschaftspsychologie*. Springer Medizin Verlag Heidelberg.

- Nawratil, Ute, and Philomena Schönhagen (2009). *Die qualitative Inhaltsanalyse*. Hans Wagner. 330-346.
- Nerdinger, F. W. (2011). *Psychologie der Dienstleistung*. Göttingen [u. a.]: Hogrefe.
- Pehl, T., & Dresing, T. (2010). *Transkription*. In K. Mruch, & G. Mey, *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 723-733). Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pohontsch, Nadine Janis (2019). *Die Qualitative Inhaltsanalyse*. Die Rehabilitation
- Pyöriä, Pasi (2011). *Managing telework: risks, fears and rules*. *Management Research Review* 34.4: 386-399.
- Ramsenthaler, Christina (2013). Was ist *Qualitative Inhaltsanalyse?* *Der Patient am Lebensende*. Springer VS, Wiesbaden. 23-42.
- Rice, Robert W., et al. (1985). *Organizational work and the perceived quality of life: Toward a conceptual model*. *Academy of Management review* 10.2:296-310.
- Rizzo, John R., Robert J. House, and Sidney I. Lirtzman (1970). *Role conflict and ambiguity in complex organizations*. *Administrative science quarterly*: 150-163.
- Schmidt, J. & Drews, P. (2016). *Auswirkungen der Digitalisierung auf die Geschäftsmodelle der Finanzindustrie – Eine strukturierte Literaturanalyse auf der Grundlage des Business Model Canvas*. In V. Nissen, D. Stelzer, S. Straßburger & D. Fischer (Hrsg.), *Multikonferenz Wirtschaftsinformatik (MKWI) 2016* (1. Aufl., S. 967–978)
- Schreier, Margrit (2014). *Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten*. *Forum Qualitative Sozialforschung*. Vol. 15. No. 1.
- Selye, Hans (1982). *History and present status of the stress concept*, in: *Handbook of Stress. Theoretical and Clinical Aspects*, L. Goldberger/S. Bresnitz (Hrsg.), New York, S. 7–20, S. 16.)
- Sonntag, Michael V. (1997). *Telearbeit: eine Untersuchung von Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Telekommunikationsanbindung*
- Tavares, Aida Isabel (2017). *Telework and health effects review*. *International Journal of Healthcare* 3.2: 30-36.
- Thieme (2015). *I care. Pflege*. Stuttgart: Georg Thieme Verlag
- Towers, Ian, et al. (2006). *Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization*. *Journal of Organizational Change Management* 19.5: 593-618.
- Traum, Anne, et al. (2017). *Digitalisierung: die Perspektive des arbeitenden Individuums*. Universität, Seniorprofessur Wirtschafts-und Organisationspsychologie.
- Useem, J., & Harrington, A. (2000). *Welcome to the new company town*. *Fortune*, 8–25, 62, 74. Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). *Role stressors, mood spillover, and perceptions of work–family conflict in employed parents*. *Academy of Management Journal*, 37, 837–868.

- Van Horn CE, Storen D. (2000). *Telework: Coming of age? Evaluating the potential benefits of telework. Paper presented at the Telework: The new workplace of the 21st Century symposium*; New Orleans.
- Vester, Frederic (1978): *Phänomen Streß. Wo liegt sein Ursprung, warum ist er lebenswichtig, wodurch ist er entartet?* München.
- Villadsen, K. (2017). *Constantly online and the fantasy of 'work-life balance': Reinterpreting work-connectivity as cynical practice and fetishism, Culture and Organization* 23(5): 363-378.
- Vom Brocke, Jan, et al. (2009). *Reconstructing the giant: On the importance of rigour in documenting the literature search process. Ecis. Vol. 9.*
- Warning, A & Weber, E. (2017). *Wirtschaft 4.0. Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik. IAB-Kurzbericht 12/2017. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*
- Witzel, Andreas (1985). *Das problemzentrierte interview. 227-255.*
- Witzgall, Elmar, and Robert Vierthaler (2013). *Außendienstarbeit und neue Technologien: Branchentrends, Fallanalysen, Interviewauswertungen. Springer-Verlag.*
- ATLAS DER ARBEIT (2018). *Daten und Fakten über Jobs, Einkommen und Beschäftigung. <https://www.dgb.de/++co++bf7e3e4a-51c1-11e8-b5ad-52540088cada>, letzter Zugriff: 05.05.2019.*
- BMFSFJ (2016). *Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. <https://www.bmfsfj.de/blob/108986/13abe13cebb2136c29d9bdf5753bdd/digitalisierung-chancen-und-herausforderungen-data.pdf>, letzter Zugriff: 05.05.2019.*
- Dictionaries, Oxford. *"digitization" URL: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/>, letzter Zugriff: 05.05.2019.*
- Duden (2019). URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/digitalisieren#Bedeutung1>, letzter Zugriff: 05.05.2019.
- FAZ (2006). *Klinsmann spricht von Rückkehr. <https://www.faz.net/aktuell/sport/fussball/fussball-klinsmann-spricht-von-rueckkehr-1382367.html>, letzter Zugriff: 05.05.2019.*
- Haufe (2019): *Recht auf Home-Office-Arbeitsplatz: Kommt das Gesetz? https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/homeoffice-was-beim-arbeiten-von-zuhause-zu-beachten-ist_76_301172.html, letzter Zugriff: 05.05.2019.*

- Ipsos (2012). *Jeder zweite Deutsche würde von zu Hause aus arbeiten, wenn er dürfte*. <https://www.presstext.com/news/jeder-zweite-deutsche-wuerde-von-zu-hause-aus-arbeiten-wenn-er-duerfte.html>, letzter Zugriff: 05.05.2019.
- Mayring, P. (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssaar-395173>, letzter Zugriff: 05.05.2019.
- Meyer, Steffen Daniel (2015). Risiken moderner Heimarbeit, in: Mitbestimmung, Das Magazin der Hans Böckler Stiftung 12/2015, Seite 24, http://www.boeckler.de/pdf/p_mb_12_2015.pdf, letzter Zugriff: 05.05.2019.
- Steinberg und Broockmann (2006). *Telearbeit*. <http://mario-steinberg.com/Hochschuldownloads/Telearbeit.pdf>, letzter Zugriff: 05.05.2019.
- Suhr, Frauke (2019): *Immer mehr Unternehmen erlauben Homeoffice*. Statista. <https://de.statista.com/infografik/16711/anteil-der-unternehmen-die-homeoffice-erlauben/>, letzter Zugriff: 05.05.2019.
- Vogt, Stefanie, and Melanie Werner (2014). "Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse.". https://www.f01.th-koeln.de/imperia/md/content/sozialarbeitplus/skript_interviewsqual_inhaltsanalyse.pdf, letzter Zugriff: 05.05.2019.

Anhang

Interviewleitfaden

Block 1: Einführung:

1. Wie alt bist sind Sie?

// Notierung des Geschlechts

2. Seit wann sind Sie im Berufsleben tätig?
3. Als was sind Sie Berufstätig?

Block 2: Telearbeit

1. Ist es für Ihre Berufsbeschreibung vertraglich vorgesehen, dass Sie ganz oder teilweise außerhalb Ihres Betriebes arbeiteten? Wie geht es Ihnen damit?

Bei NEIN:

- a. Arbeiten Sie dennoch teilweise außerhalb ihres Betriebes?
- b. Arbeitest Sie dennoch teilweise außerhalb ihrer Arbeitszeiten?
- c. Ist es in ihrem Beruf möglich Teile deiner Arbeit von Zuhause erledigen?
- d. Würden Sie gerne Teile der Arbeit von Zuhause aus erledigen?
- e. Was versprechen Sie sich davon? // Warum nicht?
- f. Würden sie sich wünschen, dass Ihr Lebenspartner oder ihr/e beste/r beste/r Freund/in in einem Telearbeitsverhältnis arbeitet? // Warum?

Bei JA:

- a. Mit welchen Hilfsmitteln verrichten Sie die Arbeit außerhalb des Betriebes?

// Computerzugang von Zuhause? Gestellter Laptop? Smartphone?
- b. Wieviel Prozent der Arbeitszeit verbringen Sie außerhalb des Betriebes?

//Teleheimarbeit/ Alternierende Telearbeit/ Mobile Telearbeit?
- c. Wie sind die externen Arbeitsplatzbedingungen?

// Eigenes Büro Zuhause? Immer wechselnd?

- d. Ist es ihnen möglich ihre Arbeitszeit (zumindest teilweise) individuell festzulegen?
- e. Gibt es Aktivitäten, die Sie aufgrund dieser Arbeitszeiten durchführen können, welche Sie bei normaler Arbeitszeit (9 – 17 Uhr) nicht wahrnehmen könnten?
- f. Haben Sie zuvor in einem Arbeitsverhältnis gearbeitet, indem Sie diese Möglichkeiten nicht hatten?
- g. In wie weit haben Sie die Möglichkeit Fortschritte Ihrer Arbeitskollegen oder Ihres Projektes durch die bereitgestellte IKT-Struktur nachzuvollziehen?
- h. Wie wirkt sich die individuelle Arbeitsplatz- oder Arbeitszeitgestaltung auf Ihr persönliches Umfeld aus?

// Auswirkung auf andere
- i. Wie geht Ihr Umfeld mit der individuellen Arbeitsplatz- oder Arbeitszeitgestaltung um?

// Auswirkungen von anderen auf einen selbst
- j. Würden Sie ihrem Lebenspartner oder ihrem/ihrer besten Freund/in ein Telearbeitsverhältnis empfehlen?

// Warum?

Block 3: Arbeitsbedingte IKT Nutzung unabhängig von vertraglich festgelegter

Telearbeit

1. Nutzten Sie das Smartphone oder einen Computer/Laptop, um Arbeitsrelevante Informationen außerhalb der Arbeitszeit abzurufen?
// Emails? WhatsApp-Gruppe mit den Kollegen? Intranet-zugriff?
Unternehmensinterne Apps? Bewertung
2. Führen Sie zuhause oder an einem anderen Ort als ihrem Arbeitsplatz Tätigkeiten aus, welche zu dem Aufgabenbereich ihres Berufs zu zählen sind?
3. Werden diese Tätigkeiten durch IKT gestützt oder erst möglich gemacht?
4. Wird von der Arbeit verlangt, dass man durch IKT Kanäle auch neben der Arbeit erreichbar ist?

// Anrufbar, E-Mail Beantwortung, Zugehörigkeit in einer WhatsApp Gruppe

Block 4: Generelle Fragen zum Abschluss

1. Wie würde Ihre Arbeit ohne IKT aussehen?
2. Welche Vor- und Nachteile sehen Sie durch die Nutzung von IKT?