

# MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Gesund im Home-Office - Analyse der gesundheitlichen  
Geschlechterunterschiede im Home-Office

verfasst von | submitted by

Tim Ferdinand Pfundstein BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of  
Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree  
programme code as it appears on the  
student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree  
programme as it appears on the student  
record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von | Supervisor:

Dr. Karl Krajic Privatdoz.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Theoretischer Teil .....</b>	<b>6</b>
2.1 Gesundheit .....	6
2.2 JD-R Modell .....	8
2.3 Home-Office und das JD-R Modell.....	12
2.4 Folgen der Corona-Pandemie auf Gesundheit und Home-Office .....	21
2.5 Gender und Arbeitsmarkt .....	29
<b>3. Expert*inneninterviews .....</b>	<b>38</b>
3.1 Ergebnisse.....	39
3.2 Das Home-Office in Österreich.....	39
3.3 Home-Office und Gender .....	46
3.4 Politische Maßnahmen .....	49
3.5 Fazit der Interviews .....	49
<b>4. Quantitative Überprüfung:.....</b>	<b>52</b>
4.1 Hypothesen .....	52
4.2 Datengrundlage.....	57
4.3 Datenaufbereitung .....	60
4.4 Deskriptive Statistiken.....	63
4.5 Modellgestaltung .....	69
4.6 Ergebnisse.....	73
4.7 Interpretation .....	76
4.8 Fazit der quantitativen Überprüfung .....	79
<b>5. Diskussion.....</b>	<b>80</b>
5.1 Home-Office.....	80
5.2 Care-Arbeit und Gender .....	86
5.3 Limitationen .....	88
<b>6. Conclusio .....</b>	<b>88</b>
<b>7. Literatur .....</b>	<b>89</b>
<b>8. Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>102</b>
<b>9. Anhang.....</b>	<b>103</b>
9.1. Deskriptive Statistik .....	103
9.2. Regressionstabellen .....	106
9.2. Frageitems und Umcodierung .....	112
<b>11. Abstract (en) .....</b>	<b>119</b>
<b>12. Abstract (de).....</b>	<b>120</b>

# 1. Einleitung

Diese Arbeit setzt sich mit den gesundheitlichen Auswirkungen des Settings Home-Office aus einer Genderperspektive in den Covid-19 Lockdowns in Österreich auseinander. Hierbei wird postuliert, dass Frauen durch die Settingumstellung eher unter Belastung geraten und negative gesundheitliche Auswirkungen tragen als Männer, da die Lockdowns mit der Schließung der Care-Einrichtungen zusammenfielen (z.B. Kohlrausch & Zucco, 2020). Da Frauen aus gesellschaftlicher Sicht eher die Care-Verantwortungen zugeschrieben bekommen, wird angenommen, dass diese eher die Hauptlast dieser Arbeitsverschiebung tragen und dementsprechend mehr beansprucht werden.

Entscheidend für die Settingverschiebung war die Ausbreitung des Covid-19 Virus, die weltweit, beginnend Anfang 2020 in China, für Aufsehen sorgte. Zunächst versuchte die Politik der aufkommenden Panik beruhigend entgegenzuwirken. Als sich dann jedoch zunehmend Fälle in Österreich zeigten, wurde im März Schritt für Schritt das öffentliche Leben zurückgefahren. Diese Eingrenzungsschritte gipfelten in einem sog. „Lockdown“. Mit Lockdown ist das Herunterfahren jeglicher Öffentlichkeit und das Verhindern von sozialen Interaktionen gemeint, wodurch Ansteckungen verhindert werden sollten. Dies war auch mit dem Aufruf an Arbeitgebende verbunden, wenn möglich den Betrieb auf Home-Office umzustellen. Daneben wurden körpernahe Dienstleistungen verboten, öffentliche Begegnungsstätten wie Sportanlagen oder Museen geschlossen, sowie die Schließung öffentlicher Bildungs- und Betreuungseinrichtungen beschlossen. Die Plötzlichkeit dieser Umstellung überforderte zunächst die Bevölkerung, Organisationen und Bildungseinrichtungen. Nachdem Anfang Mai daraufhin wieder Öffnungsschritte verkündet wurden und sich das öffentliche Leben über den Sommer wieder normalisierte, sorgten im Herbst 2020 rasant steigende Infektionszahlen zu einem erneuten Lockdown. Dieses Wechselspiel zwischen Öffnungsschritten und Lockdowns wiederholte sich im Laufe der nächsten Jahre mehrmals, immer mehr oder weniger den Ansteckungszahlen folgend. Dabei gab es stets geringfügige Variationen in den einzelnen Maßnahmen zur Kontaktreduktion. Der aufkommende Impffortschritt und der Aufbau einer Testinfrastruktur ermöglichten beispielsweise Schulen und Organisationen ein Zusammenkommen in Präsenz, jedoch immer unter gewissen Auflagen.

Durch diesen Pandemieverlauf hindurch war das Home-Office eine adäquate Wahl für Betriebe, um behördlichen Auflagen zu entsprechen und Ansteckungen zu verhindern. Das Home-Office stellt

dabei eine Art Sonderform von Tele-Arbeit dar (Touzet 2023). Also eine Arbeit, die aus der Distanz des eigentlichen Arbeitsplatzes verrichtet wird. Beim Home-Office handelt es sich jedoch um die Verschiebung des Arbeitsplatzes von beispielsweise einem Büro hin in die privaten Räumlichkeiten der Erwerbstätigen (ebenda). Der Arbeitgebende wird dabei zwar nicht vollständig von der Verantwortung befreit einen Arbeitsplatz bereitzustellen, so bestehen gewisse Sorgfaltspflichten, wie die Evaluierung des Arbeitsplatzes, jedoch flexibilisiert dieser Schritt die Arbeit ungemein. Diese Arbeitsform wurde in verschiedenster Ausführung und Intensität während der gesamten Pandemie genutzt. Zwar ist dieses Arbeitssetting keineswegs neu, jedoch diente die Pandemie als deutlicher Schub für die Verbreitung dieses Settings. Dabei ist auch zu unterstreichen, dass die plötzliche Umstellung von Büroarbeit auf Home-Office ungeplant und umstrukturiert, im Grunde von heute auf morgen passierte. Viele Arbeitnehmende mussten die neuen Tele-Kommunikationsprogramme erlernen, die entsprechende Hardware musste bereitgestellt werden und der Heimarbeitsplatz musste als solcher eingerichtet werden, wobei auch ergonomische und räumliche Engpässe beachtet werden mussten (Davis et al., 2020). So musste sich die Ausstattung und der Raum mit anderen Haushaltsmitgliedern geteilt werden, sowie der Haushaltsalltag an sich bewältigt sein. Dahingehend soll diese Arbeit diesen Umstellungsprozess beobachten, besonders an den Zeiten, an denen es besonders kritisch, nämlich zu den Zeitpunkten der sogenannten harten „Lockdowns“. Diese wurden als hart verstanden wenn sehr restriktive Maßnahmen in Kraft waren und Bildungs- und Betreuungseinrichtungen geschlossen wurden.

Durch das vermehrte Daheimsein, wodurch auch ein Mehr an Hausarbeit anfällt, sowie das Anwesendsein aller Haushaltsmitglieder, auch jener die pflege- und betreuungsbedürftig sind, könnte es möglich sein, dass die nach Gendervorstellungen getroffene Arbeitsteilung aufbricht und sich neue Muster etablieren. Daneben könnten allerdings auch weibliche Haushaltsmitglieder, aufgrund eben dieser genderbedingten Rollenvorstellungen ein wesentlich größeren Anteil an Arbeit zu stemmen haben und durch das Zusammenkommen von Home-Office und Care- bzw. Hausarbeit besonders beansprucht sein.

Deshalb soll in dieser Arbeit untersucht werden, ob Frauen durch die Grenzverschiebung der Erwerbsarbeit in den privaten Raum und die Verschiebung von Care-Pflichten in die Arbeitszeit gesundheitlich mehr belastet sind als Männer in dieser Situation. Um sich dieser Frage zu nähern, wird das Home-Office als Setting speziell in den Blick genommen und ebenfalls überprüft, wie sich dieses Setting auf Gesundheit der Erwerbstätigen im Allgemeinen auswirkt. Die Arbeitsform des

Home-Office mag nicht neu sein, allerdings stellen die Art der Etablierung sowie das hohe Ausmaß an Ausbreitung eine neue Situation dar. So war Österreich (16%) noch zu Beginn der Pandemie knapp unter dem EU-Durchschnitt (17%) an Arbeitnehmenden, die mehrfach die Woche von daheim aus arbeiteten, jedoch stieg dieser Anteil im April 2020 auf knapp 42% an (Schwarzbauer & Wolf, 2020). Zwar sank diese Zahl im Verlauf der Pandemie wieder etwas, jedoch blieb das Setting für einen substantiellen Teil der Arbeitnehmenden über weite Strecken der Pandemie Alltag, weshalb es für gesundheits- und organisationsoziologische Betrachtungen eine relevante Größe darstellt.

Um sich diesem Thema zu nähern wird zunächst ein Überblick über Gesundheit im Kontext der Arbeit gegeben und das JD-R Modell als theoretischer Unterbau eingeführt. Daraufhin wird das Setting des Home-Office in dieses Modell eingeordnet, wobei eine Unterscheidung zwischen der vorpandemischen Forschung und den neuen Erkenntnissen der Pandemie erfolgt. Im Anschluss werden gendertheoretische Annahmen zur Rolle von Weiblichkeit und paarinterner Arbeitsteilung dargestellt, woraufhin die Rolle von Frauen im österreichischen Arbeitsmarkt zur Zeit der Pandemie mit den gesundheitsrelevanten Erkenntnissen des Home-Office zusammengeführt werden soll.

Um speziell die Situation in Österreich zu beleuchten, wurden in einem nächsten Schritt vier Expert\*inneninterviews mit Expert\*innen zu den Themen Arbeitsteilung, Gender und Gesundheit sowie Arbeitsgesundheit im Home-Office durchgeführt und die Ergebnisse dargestellt.

Die Überprüfung der gesundheitlichen Auswirkungen des Home-Office in der Pandemie aus Genderperspektive erfolgt über die Hinzunahme von Sekundärdaten aus Österreich, die mittels einer Statistiksoftware zu verschiedenen Zeitpunkten der Pandemie ausgewertet werden. Dabei werden sowohl deskriptive Statistiken zur genaueren Entschlüsselung der Lage in Österreich eingesetzt als auch lineare Regressionsmodelle aufgestellt, die die zugrundeliegende Forschungsfrage testen.

Im Anschluss an die Interpretation dieser Ergebnisse soll in einer abschließenden Diskussion die zentralen Erkenntnisse der Forschung, Interviews und der quantitativen Analyse zusammengeführt und besprochen werden.

## 2. Theoretischer Teil

### 2.1 Gesundheit

Da sich diese Arbeit um gesundheitliche Auswirkungen drehen soll, kann eine Definition von Gesundheit nicht umgangen werden. Obwohl Gesundheit im alltäglichen Leben wie auch in der arbeitssoziologischen Forschung einen großen Stellenwert einnimmt, gestaltet sich die klare Definition dieses holistischen Konzepts als große Herausforderung. Zunächst muss hierbei auf die WHO-Definition verwiesen werden, die Gesundheit als „Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens“ (WHO, 1948) festlegt. Damit lässt sich die Ganzheitlichkeit des Konzepts der Gesundheit fassen und bezieht das bio-psycho-soziale Wohlbefinden über Krankheit hinaus mit ein. Dahingehend stellt diese Definition auch eine Abkehr eines rein pathologischen Konzepts dar, wonach Gesundheit der Zustand in Abwesenheit der Krankheit gefasst wird. Zwar mag das Konzept der WHO Definition eher einer Utopie gleichkommen, so kann man in dieser Definition doch die Tendenzen hin zu dem Verständnis einer positiven Gesundheit verstehen (Pelikan, 2007, S. 74). Ebenso relevant in der Betrachtung arbeitssoziologischer Gesundheit ist die Salutogenese nach Antonsky (1979). Hierbei liegt der Fokus auf Prozessen und Faktoren, die zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit beitragen. Im Gegensatz zu einem pathogenetischen Gesundheitsverständnis geht es darum, welche Ressourcen gestärkt werden können, um die Gesundheit bestmöglich zu unterstützen. Demnach liegt bei einem Individuum eine Verantwortung sich aktiv mit gesundheitsschädlichen Stressoren sowie gesundheitsförderlichen Ressourcen auseinanderzusetzen, um geeignete Copingstrategien anzuwenden. Daneben unterstreicht dieses Konzept aber auch die Verantwortung von Unternehmen einerseits (umweltbedingte) Stressoren abzubauen, sowie Ressourcen aufzubauen und somit die (positive) Gesundheit in der Organisation zu stärken.

Als positive Gesundheit werden in dieser Arbeit die Potentiale in der Gesundheit gefasst und schließen sowohl Leistungs-/Funktionsfähigkeit als auch das Wohlbefinden mit ein und stellen in maximierter Form den idealen Gesundheitszustand dar, wie er in der WHO-Definition gefasst wird (Pelikan, 2007, S. 75). Krankheiten im ganz pathologischen Sinne können sowohl die aktuelle Gesundheit einschränken, aber auch die positive Gesundheit, also mögliche Potentiale eines Individuums, limitieren.

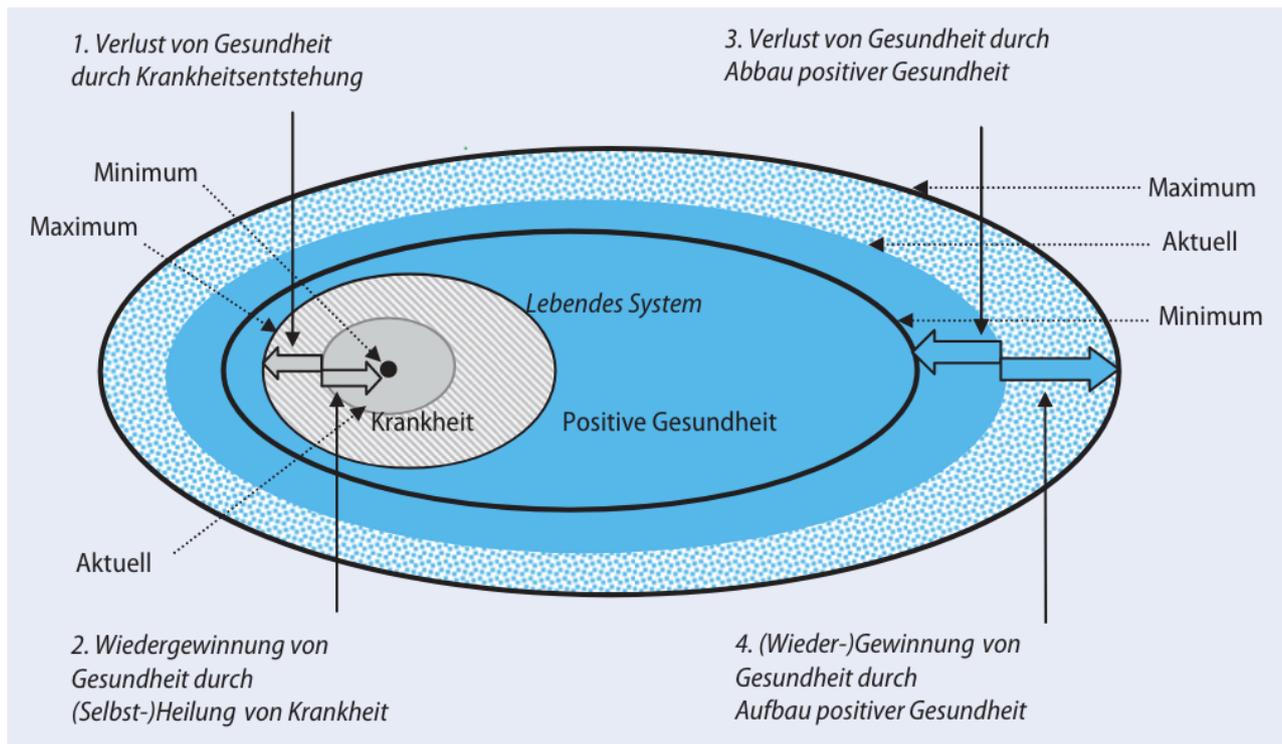


Abb. 1: 4 unterscheidbare Prozesse eines lebenden Systems erzeugen positive Gesundheit und Krankheit (entnommen aus Pelikan, 2007, S.76)

Denn um sich den Stressoren des Home-Office in der Pandemie zu widmen, soll auf das Job Demand-Resources Modell (JD-R Modell) von Demerouti et al. (2001) zurückgegriffen werden. Dieses Framework zeigt sich geeignet arbeitsrelevante Faktoren zu konzeptualisieren, zu operationalisieren und somit darzustellen, inwieweit sie auf die Gesundheit, aber auch auf die Motivation von Arbeitenden einwirken. Wegen der großen Offenheit über die Faktoren, die jeweils als Demand oder Ressource in Erscheinung treten können, lässt sich ein großes Spektrum der Einflüsse stimmig zusammenfassen und auf den Einfluss überprüfen. Dieses Spektrum umfasst neben direkt mit der Arbeit verbundenen Faktoren, wie Work-Load, auch die Möglichkeit Kontextfaktoren, wie das soziale Arbeitsumfeld, äußerer Einflüsse oder individuelle Faktoren in gewisser Hinsicht zu berücksichtigen. Zwar gestaltet sich das Setting Home-Office als besonderes individuell geprägt, jedoch lassen sich auch hier Faktoren, wie die Familiensituation oder die Wohnbedingungen aufnehmen, um deren Wirken auf einer aggregierten Ebene zu veranschaulichen. Im Folgenden sollen die theoretischen Grundannahmen des JD-R Modells aufbereitet werden und anhand von Forschungsergebnissen auf das Setting Home-Office bezogen. Erst im Anschluss dazu werden die Implikationen der Pandemie mit in das Modell aufgenommen.

## 2.2 JD-R Modell

Das Job Demand-Ressources Modell reiht sich in eine Reihe von etablierten Arbeitsstressmodellen ein und konnte auch durch Erweiterung bekannter Ansätze an Popularität gewinnen (Schaufeli & Taris, 2014). Die bekanntesten Modelle, an die das Modell von Demerouti et al. (2001) anknüpft, wären das Anforderungskontrollmodell von Karasek (1979) und das Effort-Reward-Imbalance Modell von Siegrist (1996). So postulieren diese Modelle alle einen Zusammenhang zwischen gewissen Job-Anforderungen und gewissen Job-Ressourcen, wobei bei einem Ungleichgewicht zugunsten der Anforderungen sich eher negative Konsequenzen auf das Stressempfinden der Beschäftigten einstellen und dahingehend auch negative gesundheitliche Auswirkungen verbunden sind. Das Anforderungskontrollmodell stellt einen Zusammenhang zwischen Ausübung von Job-Kontrolle zu den Anforderungen her und kann aufzeigen, dass ein höheres Maß an Autonomie sich eher positiv auf das Stressempfinden auswirkt (Karasek, 1979). In späteren Erweiterungen des Modells wurde auch der Einfluss von Unterstützung durch Vorgesetzte und Mitarbeitende als Support-Ressource in das Modell aufgenommen (Karasek & Theorell, 1990, S. 486). Als eine der Hauptauswirkungen von zu hohem Stress wurden stressbedingte Herz-Kreislaufkrankungen ausgemacht. Ein weiteres Modell, welches sich sowohl großer Anwendung wie auch großer Evidenz erfreut, ist das Effort-Reward-Imbalance-Modell von Siegrist (1996). Dieses Modell beschreibt den Zusammenhang zwischen Aufwand als Anforderung und Entlohnung als Ressource, wobei ein klarer Zusammenhang zwischen zu gering wahrgenommener Entlohnung für zu hohen Aufwand dargelegt werden kann, eine sogenannte Effort-Reward-Imbalance (ERI). Diese ERI zeigt sich ebenfalls als stressauslösend und lässt sich auch in einen kausalen Zusammenhang mit Herz-Kreislaufkrankungen stellen.

Diese Modelle stellen spezifische Ressourcen gegenüber mehr oder weniger spezifischen Anforderungen. Dahingehend kann das J-DR Modell als eine Art Fortsetzung dieser Arbeits-Stress-Modelle angesehen werden, wobei die Einflussfaktoren wesentlich offener und breiter gesetzt sind. Dies ermöglicht zwar eine flexiblere Anwendung auf einen breiteren Kontext, reduziert jedoch auch die Aussagekraft auf ein theoretisches Framework, welches der heuristischen Erschließung gewisser Logiken dient (Schaufeli & Taris, 2014). Die zugrundeliegende Konzeption, dass ein Ungleichgewicht von Anforderung gegenüber der Ressourcen Stress und damit verbundenen Reaktionen auslöst, bleibt erhalten. Stress wird dabei als Zustand von physischer, emotionaler und kognitiver Spannung verstanden (WHO, 2021). Dieses Ungleichgewicht stellt sich zunächst noch

nicht als kritisch für die Gesundheit dar, auch wenn es die positive Gesundheit beeinflussen kann. Ein langfristiges Erschöpfen der Ressourcen und Erleben des Stresszustandes jedoch kann ein Burn-Out auslösen. Ein Burn-Out ist ein als Krankheit einzustufender Zustand und zeichnet sich durch drei typische Dimensionen aus. So zeichnet sich dieser Zustand zumeist durch eine tiefgehende Erschöpfung auf körperlicher Ebene, eine Depersonalisierung, oftmals gepaart mit Zynismus und eine Loslösung vom Beruf auf einer emotionalen Ebene, sowie ein Gefühl der Ineffektivität und dem Fehlen von Erfolgen auf einer kognitiven Ebene aus (Maslach & Goldberg, 1998, S. 64).

Wie bereits beschrieben bietet das J-DR-Model eine geeignete Möglichkeit Stressoren, sowie förderliche Ressourcen im Arbeitskontext operationalisieren zu lassen. Demands oder auch Stressoren gestalten sich hierbei als Arbeitsanforderungen, die eine Belastungsreaktion auslösen (Demerouti et al. 2001, S.501). Diesen gegenüber werden Arbeitsressourcen verschiedenster Form gestellt. Dabei handelt es sich um Ressourcen, auf die die Beschäftigten nach Bedarf zurückgreifen können, um mit diesen Arbeitsanforderungen zu „copen“ und dahingehend die entstehende Stressreaktion abzuschwächen beziehungsweise aufzuheben. Beachtenswert ist dabei die Annahme, dass dieser Coping-Prozess Ressourcen bindet und konsumiert (Demerouti & Nachreiner 2019, S.122). Diese Ressourcen können je nach Beschaffenheit der Ressource durch Erholung regeneriert werden. Für diese Erholung bedarf es aber in der Regel auch eine Unterbrechung in der Konfrontation mit dem Stressor. Sofern ausreichende Ressourcen vorhanden sind, um während des Arbeitszeitraums mit den vorhandenen Stressoren zu copen, würde das Modell keine negativen Auswirkungen annehmen. Wenn jedoch die Demands das Coping-Potential der Ressourcen übersteigen oder die Ressourcen bereits durch vorherige Belastungen aufgebraucht wurden, so sind gesundheitsgefährdende Stressreaktionen zu erwarten, die nach Anhalten dieser in Burn-Outs resultieren können (Gusy, Wörfel & Lohmann 2016, S. 42).

Neben dem Auftreten der Stressreaktion konnten die Autor\*innen des Modells auch beobachten, dass ein Mangel an Arbeitsressourcen ebenfalls eine Auswirkung auf die allgemeine Arbeitsmotivation aufweist (Demerouti et al., 2001). Dieser Prozess wird zwar auch durch die Stressreaktion mit moderiert, wie in Studien aufgezeigt werden konnte. Jedoch bleibt festzuhalten, dass mangelnde Motivation als Auswirkung von Arbeitsbedingungen primär auf das Fehlen von Arbeitsressourcen zurückzuführen ist (Bakker et al., 2007). Dieser Prozess wird im Allgemeinen als Distanzierung zur Organisation und der eigenen Tätigkeit verstanden und schränkt die Produktivität bedeutend ein. Gleichzeitig kann ein großes Auftreten von Ressourcen, sofern diese nicht durch

Belastungen gebunden sind, auch zu einer stärkeren Bindung zu Tätigkeit und Organisation führen, die sich zuträglich für die Motivation und weitergehend auch Produktivität gestaltet.

Es kann festgehalten werden, dass sich das Modell eher für Aussagen über psychische Arbeitsbelastungen eignet als zwingend körperliche. Auch wenn Krankheiten wie Burn-Out sehr wohl auch körperlich Auswirkungen auflegen und Stressoren auch in Form von körperlicher Belastungen auftreten können, handelt es sich bei dem Modell um ein Arbeitsstressmodell, welches verstärkt Aussagen über die psychische Verfasstheit von Arbeitenden tätigen kann. Diese Implikation wird bei der späteren empirischen Betrachtung noch von erhöhter Bedeutung sein.

---

### Stressoren & Ressourcen

Arbeitsanforderungen werden als physische, soziale oder organisationale Faktoren verstanden, die sowohl eine psychische oder physische Anforderungen erzeugen (Demerouiri et al. 2001). Zu Stressoren werden diese wenn, abgesehen der individuellen Dispositionen und Ressourcen, das Auslösen einer Stressreaktion erwartet werden kann. So würde eine hohe Lärmbelastung am Arbeitsplatz die Rolle eines Stressors einnehmen, da hier eine physische Einwirkung vorherrscht, die den Körper schädigen und dabei auch Stress erzeugen kann. Dementgegen können allerdings auch Faktoren wie das soziale Umfeld als Stressoren auftreten, sofern das betrachtete Individuum sich nicht wohl fühlt. Hieran kann eine große Schwäche des Modells dargelegt werden. Denn der negative beziehungsweise positive Einfluss gewisser Faktoren hängt stark mit den individuellen Dispositionen zusammen. Dieser Umstand erschwert es häufig klare Aussagen über gewisse Demands zu stellen, da diese in der subjektiven Wahrnehmung gewisser Betroffenen zwar als gesundheitsgefährdende Faktoren wahrgenommen werden, allerdings nicht generalisierbar als Stressoren aufnehmbar sind. Ähnliches gilt für die Arbeitsressourcen. Diese können grundsätzlich psychischer, sozialer, physischer oder organisationaler Natur sein und folgenden Zwecken dienlich sein:

1. Das Erleichtern, der Erreichung von Arbeitszielen. (z.B. ruhigere, effizientere Maschinen)
  2. Gezielt auf das Abschwächen von Anforderungen wirken. (z.B. Tragen von Lärmschutzkleidung)
  3. Stimuli, die personelle Entwicklung fördern (z.B. Aufbau von positiver Gesundheit)
- (Demerouti et al, 2001).

Dabei kann auch zwischen externalen Ressourcen (organisational & sozial) bzw. internalen Ressourcen (kognitive Aspekte und Verhaltensweisen) unterschieden werden (Richter & Hacker, 1998).

Eine Ressource, die auch in anderen Modellen, wie beispielsweise Karaseks Anforderungs-Kontroll-Modell auch als Ressource aufgeführt wird, ist die Job-Kontrolle, wobei diese alle Bereiche des Jobs umfassen kann (Karasek, 1979; Demerouti et al., 2001). So kann in dieser Form der Kontrolle auch zeitliche und örtlicher Flexibilität auftreten. Ein weiterer Faktor, der allgemein hin als förderliche Ressource aufgefasst wird und dessen Puffereffekt auf Anforderungen nachgewiesen ist, wäre beispielsweise Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg\*innen (Karasek & Theorell, 1990; Demerouti et al., 2001), wobei hier auch soziales Klima in der Organisation, Feedback und ähnliches subsumiert werden kann. Daneben gibt es allerdings auch persönliche Ressourcen, die zwar durch förderliche Maßnahmen der Organisation aufgebaut werden können, aber immer nur durch indirekte Interventionen oder Schulungen unterstützt werden können. Dazu kann zum Beispiel die Selbstwirksamkeit zählen. Diese Ressource kann nur indirekt gefördert werden, zeigt sich aber als essentielle Ressource, um mit Anforderungen copen zu können (Schaufeli & Taris 2014, S. 49f). Die Integration dieser meist psychologisch veranlagten Ressourcen ist im Allgemeinen auch eine Schwierigkeit in der erfolgreichen Anwendung des Modells (ebenda). Darüberhinaus bergen diese personellen Ressourcen die Gefahr ein Abwälzen der Verantwortung für Burn-Out der Organisation auf Arbeitnehmende zu vollziehen, da nicht die hohen Anforderungen, sondern ein Mangel an persönlichen Ressourcen als Ursache für negative gesundheitliche Auswirkungen wie Burn-Out herangezogen werden (Hurtienne & Koch, 2018, S. 150).

## 2.3 Home-Office und das JD-R Modell

Gerade bei externalen Ressourcen aber auch Demands kann festgehalten werden, dass diese in der Regel stark durch die Organisation selbst kontrolliert werden können. Gerade diese große Kontrolle fehlt allerdings im Home-Office aus offensichtlichen Gründen. So kann beispielsweise in einem Büro-Setting stärker darauf geachtet werden, dass ungewollte Ablenkungen von der Arbeit die Ressourcen binden würde, ausgeschaltet bleiben. Im privaten Raum der Angestellten hingegen zeigt sich dies als wesentlich schwieriger, da sich dieser der Kontrolle des betrieblichen Kontextes entzieht. Im Folgenden sollen also Demands aber auch für das Home-Office spezifische Ressourcen besprochen werden, die besonders in der Zeit vor der Pandemie herausragend waren. Eine wichtige Limitation, die sich durch die betrachteten Studien ziehen wird, ist eine gewisse theoretische Unschärfe, wenn Studien die Terme „working-from-home“, „home-based work“, „telework“ verwenden. Dieser Umstand ist auf unterschiedliche zugrundeliegende Konzepte von Home-Office und Telework zurückzuführen. So beschreibt Telework die Arbeit abseits des regulären Arbeitsortes wie eines Büros und kann somit auch Dienstreisen und ähnliches umfassen (Touzet, 2023, S. 257). Auch die Arbeit aus sogenannten „Coworking- Spaces“ kann darunter subsumiert werden. Daneben stellt „home-based work“ eine Konfiguration dar, in der der eigene private Raum die Arbeitsstätte darstellt. „Working from home“ hingegen kann sowohl das Arbeiten in einer „home-based“ Konfiguration bedeuten als auch eine zeitlich limitierte Form der Telearbeit, die im eigenen privaten Raum ausgeübt wird. Da sich diese Arbeit mit den Folgen der Pandemie beschäftigt und während dieser Dienstreisen und ähnliches kaum möglich waren, sowie die Büros in Zeiten hoher Inzidenzen geschlossen wurden, stellte auch Telework meist „working from home“ dar. Dementsprechend wird in dieser Arbeit auch von Arbeiten aus dem Home-Office gesprochen, also Arbeit primär aus dem privaten Raum der Menschen, was für die meisten Menschen zu der betrachteten Zeit den primären Arbeitsplatz darstellte ungeachtet dessen, ob diese nach Ende der pandemischen Ausnahmesituation wieder an einen regulären Arbeitsplatz zurückkehrten, auf hybride Teleworksituationen umstiegen oder im Home-Office verblieben. Jedoch kann es in der Analyse der Forschungsergebnisse zu leichten Ungenauigkeiten kommen, da nicht alle Arbeiten eine klare Definition anführten, was unter welchem Begriff verstanden wird. Auch soll hier schon vorgreifend darauf verwiesen werden, dass allein die diversen Regelungen und unterschiedlichen Verständnisse eine eindeutige Einordnung des Settings erschweren.

Im Home-Office ist besonders zu beachten, dass im Zuge des technischen Fortschritts sowie der Eingewöhnung an das Setting wichtige Ressourcen aufgebaut und vor allem Demands abgebaut werden konnten. So beschreiben beispielsweise Mann et al. im Jahr 2003, dass Arbeitnehmende im Home-Office, dabei vor allem Frauen im Home-Office, sehr häufig durch das soziale Umfeld, wie der Nachbarschaft gestört wurde, vor allem da kein Verständnis dafür bestand, dass sich betreffende Personen gerade bei der Arbeit befänden und keine Zeit für sozialen Austausch hätten (Mann & Holdsworth, 2003). Diese Form der Entgrenzungserfahrung könnte zwar auch in der Pandemie wieder ein Faktor werden, gerade im Hinblick auf Kinder, jedoch kann davon ausgegangen werden, dass die höhere Verbreitung des Settings dazu beiträgt, sowohl Akzeptanz als auch Rücksichtnahme auf die spezielle, persönliche Situation zu erhöhen. Auch im Hinblick auf technische Telekommunikationsmöglichkeiten haben sich die Anwendungsformen des Home-Office wesentlich verbessert, sodass Isolationserscheinungen oder Hilflosigkeit eventuell besser begegnet werden kann. Dennoch gestaltet sich die Einordnung von Home-Office gerade als flexible Arbeitsform als sehr schwierig. Wie auch von van der Lippe und Lippényi (2020, S. 385) dargelegt wird, fehlt es häufig an verlässlichen Daten. Entweder wurden diese aus einer einzelnen Organisation erhoben, sodass keine generellen Aussagen in diesem sehr differenzierten Setting möglich sind, oder die Daten spiegeln lediglich die organisationale Ebene wieder, wodurch individuelle Parameter eher vernachlässigt werden. Gerade hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeit, die meist mit diesem Settingwechsel verbunden ist, eröffnet sich, je nach Ausgestaltung die Frage, ob diese der Work-Life-Balance und dem Familienleben zuträglich ist oder ob es zu einem Verschwimmen der Grenzen zwischen privater und beruflicher Rolle kommt, die wichtige Regenerationsressourcen bindet und Stress auslöst (ebenda). Gerade diese Flexibilisierung wird häufig durch Kritiker\*innen des Neo-Liberalismus als eine weitere Methode der Arbeitskraftausbeutung betrachtet (Crompton, 2002, S. 544). In diesem Sinne müssen die im Folgenden vorgestellten identifizierten Demands und Ressourcen mit einigen Limitationen hinsichtlich der großen Varianz in Home-Office in Ausgestaltungen, Gewöhnungs- und Sozialisierungseffekten und dem Mangel an gesicherten Erkenntnissen betrachtet werden.

---

### Demands

Gegeben der Natur des Settings, zeigen sich zunächst nicht berufsverbundene Faktoren, wie Ablenkung durch Nachbarn oder Familienmitglieder als deutlich prominentere Demands als in herkömmlichen Bürotätigkeiten, wohingegen klassische Ablenkungen und Unsicherheiten der

Büroarbeit weitestgehend minimiert werden (Konradt, Hertel & Schmook, 2003, S.74). Dadurch liegt es nahe die Untersuchung des Home-Office breiter zu fassen und mehr individuelle Faktoren, wie beispielsweise die familiäre Situation, einzubeziehen (ebenda). Eine zentrale Rolle des Settings Home-Office spielt die ausgeübte Überwachung. Zwar wird im Setting des Home Office häufig vorgeworfen, dass Betrug bezüglich der Arbeitszeit gang und gebe sei (Allen, 2015, S.55). Jedoch zeigt sich eine übermäßige Kontrolle von Produktivität oder Anwesenheit als Anforderung, die auch je nach Ausmaß, häufig ein Stressor werden kann. Trotz dessen wird deutlich, dass gerade durch eine Zunahme an Home-Office das Interesse an Überwachungsmöglichkeiten anwächst (Gasperlmaier, Kalischko & Riedl 2022). Wie schon 1992 nachgewiesen werden konnte und auch seither häufig bestätigt wurde, stellen elektronische Überwachungsmaßnahmen klare Stressoren dar, die die Gesundheit der Mitarbeitenden gefährden können (Smith et al., 1992 & Gasperlmaier, Kalischko & Riedl 2022). Neben der gesundheitlichen und stressbedingten Reaktionen, die Überwachung und Kontrolle auslösen können, zeigen sich auch Einschnitte in Arbeitszufriedenheit, sowie auch der allgemeinen Leistung, wenn eine starke Kontrolle wahrgenommen wird (ebenda). Dass das Interesse an solchen Maßnahmen dennoch zunimmt, scheint an der Externalität des Settings zu liegen. So scheint das Fehlen der visuellen Anwesenheit von Mitarbeitenden auch mit der Annahme einherzugehen, dass diese keine Leistung erbringen würden. Dieser Annahme durch die Organisationsstruktur kann nur durch einen Vertrauensvorschuss begegnet werden, welcher eine unbestreitbare Wichtigkeit zur erfolgreichen Umsetzung des Settings Home-Office aufweist.

Die Annahme, dass Home-Office mit einem Abfall der Produktivität der Arbeitnehmenden einhergeht- ein Zusammenhang, der nebenbei bemerkt, eher umgekehrt aufzufinden ist (Tavares, 2017, S.33)- zeigt sich jedoch weitaus problematischer. So scheint sich nicht nur eine Präferenz einzustellen, Arbeitnehmende im Home-Office stärker zu kontrollieren, sondern es zeigt sich auch, dass in Präsenz anwesende Mitarbeitende eher befördert und auch als engagierter wahrgenommen werden, obgleich objektive Faktoren der Leistung dies nicht widerspiegeln können (ebenda). Diese Nicht-Sichtbarkeit der Leistung kann zu Gefühlen der Ungleichbehandlung führen, die den Annahmen der Effort-Reward-Imbalance von Siegrist (1996) folgend, ebenfalls als gesundheitsgefährdende Stressoren auftreten können. Als weitere Folge dieser Nicht-Sichtbarkeit werden auch mit Overcommitment verbundene Strategien angewandt. So soll den Vorgesetzten in der Telearbeit bewiesen werden, dass auf eine Nichtanwesenheit im Büro keine negativen Auswirkungen auf die Produktivität folgen, wodurch ein höheres Maß an Engagement aufgewandt wird. Dies kann sich dadurch äußern, dass die Arbeitszeiten verlängert werden und durch ständige

Erreichbarkeit aufgezeigt wird, dass die Person im Home-Office sogar belastbarer wird (Abendrot & Reimann, 2018, S.327f). Auch das Antreten der Arbeit trotz Krankheit oder mangelnder Erholung kann als Folge dieses Mechanismus betrachtet werden (Tavares, 2017, S.32). Overcommitment und Präsentismus treten ebenfalls eher als Stressoren auf als als reine Demands, aber können auch durch Managementstrukturen und Aufklärung bekämpft werden. Besonders wahrscheinlich werden solche selbstgefährdenden Strategien in Organisationen, die eine allgemein hohe Beanspruchungskultur vorweisen und/oder, wenn das Home-Office auf Initiative der Beschäftigten eingerichtet wurde, wie es vor der Pandemie auch der häufigste Grund für das Einrichten von Home-Office war (Abendroth & Reimann, 2018). Denn in dieser Situation sehen sich Beschäftigte genötigt ihre Abwesenheit in Präsenz und das ‚Geschenk‘ des Abwesend-Sein-Dürfens durch ein höheres Commitment zu rechtfertigen (Chung, 2019, S.35).

Ein weiterer Demand, der sich aus einer ähnlichen Quelle wie jene Strategien speist, ist die Möglichkeit der Entgrenzung. Dieser Vorgang beschreibt das Verschwimmen oder gar Verschwinden der Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem, wobei dies eine zeitliche, räumlich sowie auch kognitive Komponente aufweist. Zwar ist Home-Office per Definition auf die räumliche Verschmelzung von privatem und beruflichem Setting angewiesen, doch sobald diese Verschmelzung auch zeitlich und kognitiv stattfindet, kann daraus eine schwerwiegende Anforderung werden. Gerade weil dadurch die für die Stressbewältigung so wichtigen Erholungsmomente drastisch reduziert werden. Besondere Gefährdung für Entgrenzung entsteht bei Rollenkonflikten, die zeitlich intensiv sind, sodass beispielsweise Care- oder Hausarbeiten zusammen mit Erwerbsarbeiten erledigt werden sollen, wodurch die Mehrbelastung vor allem psychisch ein hohes Beanspruchungspotential aufweist und die Qualität der Arbeiten leiden könnten. Gerade das Überhandnehmen der beruflichen Tätigkeiten, auch überspitzt als ‚Kolonialisierung der Lebenswelt‘ gefasst (Kratzer, 2017), begünstigt auf längere Sicht Überbeanspruchung und bindet wichtige Coping-Ressourcen, wodurch bei einem solchen Verschwimmen der Grenzen die Wahrscheinlichkeit eines Burn-Outs deutlich anwächst. Dieser Work-Life-Balance-Konflikt wirkt sich allerdings auch auf internale Prozesse aus. So ist das Empfinden einer selbst oder gesellschaftlich zugeschriebene Rolle nur unzureichend zu erfüllen, auch mit einem Gefühl der eigenen Unzulänglichkeit verbunden, welches sich schnell in depressiven Symptomen manifestieren kann (Zheng et al., 2022, S.8). Deshalb stellt die räumliche aber häufig eben auch zeitliche Flexibilisierung und die damit einhergehende Grenzverschiebung einen ernstzunehmenden Demand für das Arbeiten aus dem Home-Office dar. Wobei hier gängige

Coping-Möglichkeiten, wie ein klar separierter Arbeitsplatz im eigenen Heim, auf Ungleichheiten entlang des ökonomischen Kapitals hindeuten (Basile & Beauregard, 2016).

Ein wichtiger Faktor im Home-Office ist der Wegfall von informellen Strukturen. Auch wenn sich im Home-Office eine ganz eigene Form der informellen Arbeitsgestaltung entwickelt, ist diese Entwicklung auf der Seite der Demands einzuordnen. Dies liegt vor allem am Wegfall der sozialen Unterstützung, welche sich häufiger auf der informellen Ebene abspielt und eine wichtige Rolle in der Umsetzung der Arbeit darstellt. Unterstützung durch Vorgesetzte oder erfahrenere Kolleg\*innen bietet gerade bei neu eingearbeiteten Mitarbeiter\*innen einen Einblick in die formellen und informellen Strukturen. Das Erlernen dieser Kultur allein über Telekommunikation mit den Mitarbeitenden stellt eine wesentlich größere Hürde dar als dies durch das persönliche Erleben der Kultur vor Ort der Fall wäre. Hilfestellungen und Ratschläge werden häufig im sozialen Gefüge persönlich erteilt. Diese Supportkomponente zeigt sich nachgewiesenermaßen als bedeutende Ressource, um mit Arbeitsstress zu copen, sowie die Bindung an Organisation, Team und Job zu steigern (Dawson-Howard, 2013; Wright, 2015; Karasek & Theorell, 1990). Dem hinzu kommt die Möglichkeit, dass eine Ambiguität in der eigenen Berufsrolle erlebt wird, also die beruflichen und sozialen Anforderungen im Job nicht deutlich genug definiert sind, wodurch mentale Ressourcen gebunden werden und Erschöpfung erzeugt wird (Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012, S. 196). Neben arbeitsrelevanten Hilfestellungen sind auch nicht-arbeitsrelevante persönliche Beziehungen unter Mitarbeitenden eine wichtige Form der sozialen Unterstützung, welche sich eher in Anwesenheit bilden kann. Auch eng damit verbunden kann ein Fehlen von wichtigen Informationen sein, da viele Organisationen wesentlich stärker vom Gebrauch von informellen Informationsflüssen profitieren als dies offensichtlich ist (Bentley et al., 2016). Ein Fehlen dieser, beispielsweise durch ein Settingwechsel, löst bei Beschäftigten ein Gefühl der Einsamkeit und sozialen Isolation aus, die sich als Demand negativ auf die Berufszufriedenheit sowie als Stressor negative gesundheitliche Auswirkungen aufweisen kann (ebenda, S. 213). So zeigt sich, dass sich bei Menschen, die über längere Zeiträume im Home-Office arbeiten, diese Gefühle bis hin zur Ausprägung von depressiven Symptomen steigern können (Lengen et al., 2020). Der Einfluss von Einsamkeit und sozialer Isolation ist extrem schädlich für die Gesundheit in jeglicher Hinsicht und kann neben direkten gesundheitlichen Schäden auch deutlich die Mortalität beeinflussen (Holt-Lunstad et al., 2015)

Hieran ist zu erkennen, dass das Aufkommen des Home-Office sowohl den Zugang zu wichtigen Ressourcen erschwert, sowie potentielle Stressoren hinzufügt (Wright, 2015, S. 402). Allerdings ist bei Darstellung dieses Zusammenhangs auch nochmals anzumerken, dass sich im Laufe des Gewöhnungsprozesses an das neue Setting, Ausgleichsstrukturen, neue Kommunikationswege oder andere Coping-Mechanismen finden könnten, durch die diese Ressource wieder Eingang finden könnte. Gerade ein aktives Management ist in der Lage Strukturen zu schaffen, durch die sowohl sozialer Support ermöglicht und Isolationserfahrungen minimiert werden.

Eine weitere Anforderung im Home-Office ist die ergonomische Problematik, welche sich durch langes Sitzen vor allem bei ungenügender oder ungeeigneter Ausstattung ergibt (Tavares, 2017, S.33). Auch wenn sich im weiteren Verlauf der Arbeit eher auf psychische Auswirkungen von Telearbeit konzentriert werden soll, zeigt sich auch in der theoretischen Auffassung von Gesundheit die Verschränkung von psychischen, physischen wie sozialen Faktoren, weshalb der Aspekt der ergonomischen Ausstattung auf keinen Fall vernachlässigt werden sollte. Durch die geringe Kontrolle des Settings durch die Arbeitgebenden kann auch weniger auf die ergonomische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes geachtet werden, wodurch es häufig zu ungünstigen Bedingungen kommen kann. So könnte beispielsweise vom Couchtisch aus in einer ergonomisch problematischen Haltung gearbeitet werden, was langfristig Gesundheitsschäden und Stress erzeugen könnte, statt dass auf den (idealerweise) ergonomisch optimierten Büroarbeitsplatz zurückgegriffen wird. Zwar kann auch hier der Arbeitgebende durch Investitionen und Finanzierung eine gewisse Abhilfe schaffen, jedoch kann er durch die mangelnde Kontrolle nur schwer sicherstellen, dass ergonomische Bestimmungen ausreichend eingehalten werden. Darüber hinaus kann argumentiert werden, dass durch die Bereitstellung der Möglichkeit des Home-Office, der Arbeitgebende die Verantwortung für die Einrichtung eines geeigneten Arbeitsplatzes eher beim Arbeitnehmenden sieht und deshalb auch von Investitionen in diesen Bereich absieht.

---

## Ressourcen

Bei der Einordnung möglicher Ressourcen im Home-Office werden häufig idealtypische Zustände angenommen. So treten gewisse Ressourcen naheliegender Weise nur auf, wenn die organisationalen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Beispielsweise wenn von dem Vorteil einer zeitlichen Flexibilität über den Tag gesprochen wird, wird angenommen, dass hierfür

organisational die Voraussetzungen geschaffen sind und nicht, auch wenn dies durchaus Praxis sein kann, im Home-Office eine konstante Überwachung stattfindet. So ist auf jeden Fall Vertrauen eine grundlegende Voraussetzung, die ein gesundes Arbeiten im Home-Office erst möglich macht und auch die Produktivität mitbestimmt (Breuer, Hüffmeier, & Hertel, 2016). Wenn Arbeitgebende das Gefühl haben oder auch nur vermitteln, dass nur jene Leistung erbringen, die physisch arbeiten, so hat das Home-Office wenig Chance auf Erfolg für Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Dafür fallen Stressoren wie konstante Kontrolle, Isolation und fehlende Sichtbarkeit zu stark ins Gewicht. Deshalb wird bei vielen der folgenden Ressourcen auch dieses Vertrauen in die eigene Belegschaft vorausgesetzt.

Eine der offensichtlichsten Vorteile des Arbeitens von Daheim aus ist das Wegfallen der Wege (Mann et al, 2003). Die Zeit, die durch das Einsparen der täglichen Arbeitswege gewonnen wird, ist mitunter enorm. So betrug 2021 trotz Corona die durchschnittliche Pendelzeit zum Arbeitsplatz 27 Minuten pro Person (Statistik Austria, 2023A). Diese Stunde, bei Hin- und Rückweg zusammengerechnet, können Beschäftigte im Home-Office für ihre eigene Zeitgestaltung nutzen. Zwar kann auch angeführt werden, dass das tägliche Ritual des Pendelns für viele Menschen eine kurze Zeit der ungestörten Reflexion bietet, jedoch deutet die Studienlage darauf hin, dass tägliches Pendeln eher mit psychosomatischen Beschwerden assoziiert wird (Amlinger-Chatterjee, Beermann, 2017, S.14). Es kann festgehalten werden, dass der Zugewinn der Ressource Zeit auch mit der entsprechenden Nutzung dieser zusammenhängt. Sofern die gewonnene „Mehrzeit“ des Tages direkt in Erwerbs- oder Care-Arbeit verlagert wird, ist auch eine Erhöhung der Belastung noch möglich. Nichtsdestotrotz muss der Zugewinn an Zeit durch Wegfallen des Pendelns als Ressource betrachtet werden, auch wenn sich dieser nicht direkt in weniger Zeitdruck übersetzen lässt (Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012, S.202).

Diese Ressource ist mit dem Versprechen verbunden die private und erwerbliche Ebene besser vereinen zu können. Eben jene verbesserte Work-Life-Balance stellt auch eine der großen Motivationen dar, weshalb sich Personen für das Home-Office entscheiden (Chung, 2019, S. 25). Work-Life-Balance stellt das Gegenteil zu den Entgrenzungserfahrungen dar. Eine grundlegende Voraussetzung, dass sich die Mehrzeit auch in eine verbesserte Work-Life-Balance übertragen lässt, ist dahingehend Autonomie in der zeitlichen Ausgestaltung. Denn durch die gewonnene Flexibilität lassen sich private Termine besser mit beruflichen vereinen, wodurch Stress reduziert werden kann. Dies kann im Idealfall zu einer Steigerung in Lebenszufriedenheit und Gesundheit führen (Moen et

al., 2011). Wie Abendroth und Reimann aufzeigen, hängt das Auftreten von Entgrenzung oder einer verbesserten Work-Life-Balance auch stark am Charakter der Arbeitskultur (2018, S.342). So ist in Kulturen, die mit Leistungsdruck verbunden sind (high demand) eher die Tendenz hin zu Überstunden, Präsentismus sowie dem Verschwimmen der Grenzen anzutreffen (ebenda). Dem entgegen stehen eher Familien freundlich orientierte Arbeitskulturen, die eher das Auftreten einer verbesserten Work-Life-Balance fördern (ebenda).

Die Work-Life-Balance wirkt sich auch auf eine größere Flexibilität in Lebensentscheidungen aus. So können durch Home-Office-Lösungen sehr gut private Konflikte beigelegt werden, welche sich aus der räumlichen Situierung der Arbeitsstellen ergeben. So kann beispielsweise auch auf Wünsche der anderen Person in einer partnerschaftlichen Beziehung eingegangen werden ohne komplett auf die eigenen beruflichen Aspirationen zu verzichten, wenn es beispielsweise um die Wahl eines Wohnortes geht, was die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem auch hinsichtlich Lebensentscheidungen verbessert (Schur et al., 2020). Eine wichtige Gruppe an Menschen, die eben von einer solchen Flexibilität profitiert, sind auch Menschen mit Behinderung, die häufig, gerade durch das Thema Mobilität von der Berufstätigkeit ausgeschlossen sind. Ihnen öffnet sich durch die Verbreitung von Home-Office ein größeres Möglichkeitsfeld hinsichtlich der Berufswahl (Grunau et al., 2019).

Wie bereits dargelegt, stellt Kontrolle eine zentrale Ressource dar. So zentral, dass sich ganze Arbeitsstressmodelle, um die Rolle der individuellen Kontrolle von Arbeitnehmenden stellen und anhand diesen aufgezeigt werden kann, weshalb Agency der Beschäftigten häufig positive Auswirkungen haben kann (Karaesk, 1979). So zeigt sich eine höhere Autonomie im Home-Office auch empirisch als zuträglich zur Erschöpfungssteuerung und einem höheren Engagement (Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012, S.202).

Zuvor wurde bereits die Demands der Rollenambiguität und sozialen Isolation aufgezeigt, jedoch gibt es in diesem Hinblick auch Ressourcen, beziehungsweise das Reduzieren von Demands, die speziell auf Büro-Settings zutreffen. So wäre in diesem Zusammenhang die Reduzierung der jobbedingten Rollenkonflikte anzuführen. Diese beschreiben nach Sardeshmukh, Sharma & Golden (2012, S. 197) Störungen durch Kolleg\*innen oder die Delegation von unerwünschten Aufgaben durch Vorgesetzte. Zwar kann dies im Home-Office auch auftreten, dennoch sind Angestellte im

Heim-Arbeitsplatz in der Theorie wesentlich besser in der Lage externe Stressoren für sich auszuschalten, was zusätzlich ein Zugewinn an Kontrolle und Autonomie bedeutet.

Zwar wurde bereits angesprochen, dass die Leistungen zwar weniger sichtbar sind, jedoch zeigt die Studienlage auf, dass Beschäftigte am Heimarbeitsplatz häufig produktiver arbeiten, auch wenn dies teilweise nur sehr marginal ausfällt (Tustin, 2014, S. 207; Martin & Mesler 2012, S. 611). Dies mag für Arbeitgebende ein Vorteil sein, doch lässt sich dies auch als mögliche Ressource für Beschäftigte fassen, denn das Gefühl der erfolgreichen Leistung wirkt motivierend und befriedigend.

---

### Fazit

An dieser Aufstellung an Anforderungen und Ressourcen wird das komplexe Bild des Home-Office deutlich. Viele Demands und Ressourcen sind an die organisationale Ausgestaltung gebunden oder hängen stark von dem individuellen Kapitalaufkommen ab. Deshalb fällt es schwer auf der Makroebene allgemein zutreffende Aussagen zu fassen. Das J-DR-Model eignet sich dennoch die Potentiale und Risiken für Gesundheit und Motivation der Beschäftigten zu verdeutlichen. So ist ein mögliches Fazit tatsächlich sehr positiv für beide Faktoren der Beschäftigten, sofern die Organisation gewisse Vorbereitungen trifft oder besser gesagt treffen kann, da die Integration des Settings Home-Office einiges an Investitionen bedarf. Von der Bereitschaft oder Möglichkeit diese Investitionen zu tätigen oder auch tatsächlich Home-Office zu integrieren, hängen die meisten Anforderungen ab.

Dies war in der vorpandemischen Zeit vor allem dahingehend problematisch, dass der Settingwechsel überwiegend von Beschäftigten angestoßen wurde, wodurch ein Ungleichgewicht in der Verhandlungsbasis entstanden ist. Beschäftigte fanden sich durch internalen oder externen Druck gegenüber Kolleg\*innen und Vorgesetzten eher in der Position der Bringschuld, was das Auftreten von Stressoren stark begünstigt (Abendroth & Reimann, 2018 & Chung, 2019). Die Maßnahmen zur Eindämmung der epidemischen Lage während der Sars-Cov-2 Pandemie bieten hier ein interessantes quasi-experimentelles Setting, da hier eben diese Bringschuld durch einen staatlichen Handlungsimperativ ersetzt worden ist. Allerdings ist auch zu beachten, dass sich einige Paradigmen zur vorpandemischen Zeit stark verändert haben. So sind ganze Betriebe und

Belegschaften gleichzeitig ins Home-Office geschickt worden. Zudem kam der Wegfall der Betreuungseinrichtungen für Angehörige und vor allem das Schließen der Bildungseinrichtungen hinzu. Dadurch sind Themen wie Rollenkonflikte, Entgrenzungserfahrungen, Flexibilität und Belastungssteuerung vollkommen neu zu evaluieren.

## **2.4 Folgen der Corona-Pandemie auf Gesundheit und Home-Office**

Um dies zu tun soll nun die Studienlage der Coronazeit betrachtet werden. Da durch die Ausbreitung des Covid-19 Erregers soziale Kontakte eingeschränkt werden sollten, kam es zu einer deutlichen Zunahme des Settings im Frühjahr 2020. Dies wurde auch von einem Anstieg im Forschungsinteresse begleitet. Während vieles für eine verbesserte Situation im Home-Office spricht, stellt die globale Pandemie auch eine Ausnahmesituation dar, was in der Analyse zu berücksichtigen ist. So waren viele der Maßnahmen in der Pandemie und die Furcht um Ansteckung selbst eine große Belastung. Auch konnten sich viele Organisationen und Betriebe nicht ausreichend auf den Wechsel vorbereiten, noch gab es allgemein Richtlinien oder Verordnungen, an die sich gehalten werden musste, was ein Auftreten von Demands wahrscheinlicher werden lässt (Stoker, Gerritsen & Lammers, 2022, S.215). Es erscheint unwahrscheinlich, dass die notwendigen Investitionen, in beispielsweise ruhige und ergonomische Arbeitsplätze, für die als temporär gedachte Maßnahme direkt flächendeckend angewandt wurden. Dahingehend muss auch festgehalten werden, dass das Home-Office während Lockdowns nur bedingt vergleichbar mit ‚regulärem‘ Home-Office ist (Derndorfer et al., 2021, S. 11; Crawford, 2022, S.2). Auch sollte in Betrachtung der Analysen der exogene Stress des ganzen Pandemie-Geschehens berücksichtigt werden. So waren Ansteckungsängste, ständige Aufmerksamkeit auf den eigenen Gesundheitszustand und ökonomische Unsicherheiten ständige Begleiterscheinungen im Pandemiealltag (Stoker, Garretsen & Lammers, 2022, S. 208).

---

### **Demands in der Pandemie**

So zeichnet sich ab, dass den Demands in der Pandemie eine andere Gewichtung zukommt. Die Pandemie mit den Beschränkungen, gerade hinsichtlich der Einschränkung von sozialen Kontakten, Schulschließungen und dem Wegfall von Hobbies, wie sportlicher Betätigungen, verdeutlicht, dass dieser Ausnahmezustand bestehenden Demands, wie soziale Isolation und

Entgrenzungserfahrungen verschlimmern könnte, während wichtige Ressourcen, wie ein ausgewogenes soziales Leben, wegzufallen drohen.

Zunächst wird der Fokus auf den Wegfall von Support und informellen Strukturen im Arbeitskontext betrachtet. Die Heimarbeitsforschung während der Pandemie verdeutlicht, dass Arbeitnehmende zunächst einen Verlust der Kontrolle über ihren Karrierefortschritt wahrnahmen (Rieth & Hagemann, 2021, S. 209f). Dies steht auch im Einklang mit der obig erwähnten Nicht-Sichtbarkeit der Leistungen, ist aber doch ein paradoxer Befund, wenn bedacht wird, dass meist ganze Betriebe geschlossen den Settingwechsel vollzogen haben. Daneben zeigt sich die Abnahme an sozialen Beziehungen mit den Mitarbeitenden. Diese Abnahme steht nicht nur in Verbindung mit einer Reduktion im Wohlbefinden (Xiao et al., 2021, S. 189), sondern stellt auch eine Ressource dar, die wegfällt, um mit dem pandemischen Stress copen zu können (Wöhrmann & Ebner, 2021, S.13). Gerade ein gutes Verhältnis mit den Kolleg\*innen und Vertrauen im Team können in der Lage sein, Entgrenzungserfahrungen zu verhindern und sich gut von der Arbeit erholen zu können, sowie Gefühle der Isolation zu reduzieren (Schade et al., 2022, S.12). Doch kann ein gehinderter Informationsfluss ebenfalls die Job-Identifikation behindern. Auch wurde bereits mehrfach die zuträgliche Rolle des sozialen Supports im Beruf aufgezeigt, eine Ressource die durch fehlende Face-to-Face Interaktion abnimmt (Karatuna et al. 2022 S. 7; Chirico et al. 2021 S.327). Zwar ist die Videotelefonie ein Mittel um gegen Isolation und für mehr Support zu sorgen, jedoch bedeuten diese Medien meist auch einen Mehraufwand im Vergleich zum niedrigschwelligeren Kontakt im Büro (Karatuna et al. 2022, S.5). Auch soll auf das neue Phänomen der Zoom-Fatigue hingewiesen werden, worunter ein Erschöpfungszustand durch langes Nutzen des Mediums der Videotelefonie zu verstehen ist (Nesher Shoshan & Wehrt, 2022).

Gerade Entgrenzungserfahrungen wurden durch die Lockdowns zu einem schweren Demand. Denn die fehlende Abwechslung, die teilweise durch das eigentlich vorteilhafte Wegfallen der Arbeitswege nochmal erschwert wird, kann den Übergang von Arbeitszeit und Freizeit erschweren. Beispielsweise wurde in einer qualitativen Studie unter Universitätsangestellten von einem Gefühl der Unproduktivität berichtet, das aus dem Nicht-Verlassen der eigenen Räume resultierte und sowohl demotivierend wie auch ermüdend wirkte (Karatuna et al., 2022, S. 7). Gleichzeitig zeigen sich starke Neigungen zu schädlichen Arbeitsweisen wie Überstunden und Präsentismus (z.B. Wöhrmann & Ebner 2021 S. 13; Magnavita et al, 2022), die sich teilweise auch aus der mangelnden Sichtbarkeit ergeben, aber sich vielleicht aus dem Gefühl des „Nichts-Erreicht-habens“

speisen. Aus diesen Arbeitsweisen folgt ein deutlicher Anstieg an Stress und psychosomatischen Erkrankungen sowie einer Abnahme des Wohlbefindens. Doch neben dem „Nicht-Abschaltenskönnens“ vom Arbeitskontext schnitt auch der private Kontext die Arbeitszeiten ein. Es wurde deutlich aufgezeigt, dass Ablenkungen, wie die Anwesenheit von anderen Haushaltsmitgliedern oder Lärm beim Home-Office, ein schwierigen Stressor darstellt, der auch die psychische Gesundheit negativ beeinflusste (Karatuna et al., 2022, S.5; Bergfurt et al., 2023, S.27). Wenig überraschend werden diese Stressoren durch viele Haushaltmitglieder und eine geringe zu Verfügung stehende Haushaltsfläche begünstigt (Xiao et al., 2021). Am stärksten treten Entgrenzungserfahrungen zu Tage, sobald Kinder, vor allem im Kleinkindalter, im Haushalt leben (Rieth & Hagemann, 2021, S. 210; Fana Marta et al., 2020, S. 22; Möhring et al., 2021, S.611f.; ). Gerade durch die Schließung der Bildungseinrichtungen, wie Schulen und Kindergärten, fanden sich Eltern neben dem Home-Office auch noch in einer konstanten Care-Verantwortung, die einen deutlichen Stressor darstellt. Zusätzlich beinhalteten diese Care-Aufgaben auch noch die Aufgaben einer Ersatzlehrkraft. Eine Rolle, die für ein Sample in Deutschland mit erheblichem Stress verbunden war (Canales-Romero & Hachfeld, 2022, S. 12). Dies wurde in der angeführten Studie sowohl auf die schlechte Ausstattung für Distanzlernen der Lehrer\*innen und Schulen zu Beginn der Pandemie, sowie auf wenig Erfahrung der Eltern mit diesen Rollen zurückgeführt (ebenda). Beides Umstände, die ebenfalls für Österreich ins Feld geführt werden können. Der Zusammenhang zwischen diesen Care-Aufgaben und der Grenzverschwimmung zwischen Arbeit und Privatem zeigt sich für Eltern besonders belastend (Arntz et al., 2020, S. 386; Hipp & Bünning, 2021, S.670; Kreyenfeld & Zinn, 2021, S. 115). Welche Rolle Gender bei dieser Thematik spielt, soll im folgenden Kapitel näher betrachtet werden.

Ein wichtiger Demand, der wie bereits erwähnt in der Pandemie eine größere Relevanz erhält, stellt das Gefühl der sozialen Isolation dar, das häufig mit Home-Office in Verbindung gebracht wird. Durch den Wegfall von sozialen Aktivitäten und dem Beschränken der Kontakte auf ein Mindestmaß, wie gesetzsmäßig vorgegeben, konnte dieses Gefühl mit großer Stärke auftreten und bis hin zu depressiven Symptomen führen (Fana, Marta et al., 2020; Leal Filho et al., 2021; Chirico et al., 2021). Zwar kann gerade hier auch das Zusammenleben in größeren Haushalten ein Vorteil sein, da es zwar die Entgrenzung begünstigt, aber auch Face-to-Face-Interaktionen schafft, die das Isolationsgefühl vermindern können. Dem entsprechend konnte auch gezeigt werden, dass beispielsweise jüngere Menschen, die ein höheres Bedürfnis nach soziale Interaktion haben, stärker von diesem Demand betroffen sind (Deutrom et al., 2022, S. 3169). Zwar führten Lengen et al.

(2021, S. 64) die Rolle von Telekommunikation als Coping gegen dieses Gefühl an, jedoch zeigt sich diese Methode, wie bereits angeführt, nur als unzureichender Ausgleich (Karatuna et al. 2022, S.5). Tatsächlich könnte soziale Isolation als der größte Stressor im Corona-bedingten Home-Office bezeichnet werden, da dieser vollumfänglich im privaten und beruflichen Kontext wirkt und in der Lage ist, sämtliche Ressourceneffekte, die sich im Home-Office zeigten, negativ zu überlagern (Beckel & Fisher, 2022, S. 19).

Neben diesem Demand soll noch kurz auf weitere exogene Faktoren hingewiesen werden, die im pandemischen Kontext die Rolle von Stressoren einnehmen. So wäre einmal die ergonomische Problematik anzuführen, da Heimarbeitsplätze meist nur unzureichend eingerichtet und so ungesunde Arbeitsweisen vorherrschend waren (Davis et al., 2020). Hierbei ist anzumerken, dass sich im Verlauf der Pandemie voraussichtlich ein Einstellungseffekt etabliert hat, der empirisch noch nicht aufscheint, jedoch tendieren ergonomische Probleme eher zu einer Langfristigkeit, weshalb die Effekte dahingehend noch unklar sind. Als weiterer Demand stellt sich fehlender Sport und damit verbundene gesundheitlichen Auswirkungen ein. Durch das Schließen von Sportanlagen, Kursen und Fitnessstudios war ein Rückgang in sportlicher Betätigung zu verzeichnen, der negative Effekte auf die körperliche und geistige Verfassung der Menschen nach sich zog (Xiao 2021, .S187).

Auch erhöhte sich die Prävalenz verschiedener Phänomene, die weitestgehend Setting übergreifend die Gesundheit der Bevölkerung gefährdete und die sich als Demand gestalten kann, weshalb auf diesen Trend verwiesen werden soll. So zeigen sich finanzielle Sorgen und ökonomische Unsicherheiten als Stressoren, die in der Pandemie vermehrt zum Tragen kommen (Chirico et al. 2021, S. 327). Zwar ist unklar, in wie weit dies Menschen im Home-Office betrifft, da sich dieses Sample häufig eher in einer privilegierten Position befindet (Knöchelmann & Richter, 2021, S.3). Auch verzeichnet die Pandemie einen Anstieg psychischer Erkrankungen und Burn-Out Symptomen (Chirico et al. 2021, S. 327, Niederkrotenthaler et al., 2022, S.56). Zudem kann auch ein Anstieg an Gewalt und Aggressionen verzeichnet werden (Chirico et al. 2021, S. 327,). Dies zeigt sich unter anderem an einem Anstieg an häuslicher Gewalt, überwiegend gegen Frauen, auch begünstigt durch das Home-Office-Setting (Niederkrotenthaler et al., 2022, S.53).

## Ressourcen in der Pandemie

Eine zentrale Ressource, die vor allem im pandemischen Kontext von Relevanz war, ist der eigentliche Grund für das Home-Office selbst. Bei Beschäftigten im Home-Office reduzierte sich die Angst sich zu infizieren (Rieth & Hagemann, 2021, S. 209). Gerade in Zeiten, in denen täglich die Aufmerksamkeit durch Medien und Berichterstattung auf Neuinfektionen und den aktuellen Gesundheitsstatus gelegt wurde, konnte Home-Office diesen extern induzierten Stress durch seine, auch mit Risiken verbundene Isolation, abschwächen. Gerade am Anfang der Pandemie als noch weniger Informationen zur Art der Ansteckung und Verbreitung bekannt waren, wurde durch Home-Office eine wichtige Sicherheit gegeben. Damit verbunden gilt es ebenfalls auf die Job-Sicherheit hinzuweisen. Gerade in Dienstleistungsbranchen, welche auf „Face to Face“-Interaktion angewiesen sind, haben die Lockdowns eine immense Unsicherheit und damit verbundenen Stress induziert, ob der Job noch ausgeübt werden könnte (Möhring, 2021, S. 605). Home-Office kann dahingehend als Ressource verstanden werden, dass durch die Bereitstellung des neuen Settings die Beschäftigung als gesichert angesehen werden kann.

Viele der Befunde im Home-Office gestalten sich sehr gegensätzlich, was auch der Natur des diversen Settings entspricht. So wiesen Wöhrmann und Ebner (2021, S.13) auf weniger Ablenkungen hin, was auf jeden Fall als positiver Aspekt des Home-Office gewertet werden kann, sich jedoch nur auf innerberufliche Ablenkungen bezog und die obig erwähnte Ablenkung beispielsweise durch Familienmitglieder außer Acht ließ. Hierbei ist zu beachten, dass wie bereits dargelegt, viele positive Aspekte des Home-Office sehr stark von der individuellen Ausstattung an Ressourcen und Gegebenheiten abhängen. Deutlich wird, dass bei Untersuchungen, in denen die Heimarbeitenden eigene Räumlichkeiten in ihrem privaten Haushalt exklusiv für die beruflichen Tätigkeiten nutzen können, die räumliche und zeitlich Abgrenzung der Erwerbsarbeit wesentlich besser gelingt. Es wird von weniger Ablenkungen und einer höheren Produktivität, sowie Zufriedenheit im Home-Office berichtet (Nagata, 2021; Xiao et al., 2021; Erro-Garcés et al., 2022; Bergfurt et al., 2023). Daran zeigt sich, dass nicht nur die Wichtigkeit der Ausstattung, sondern auch die Relevanz einer gewissen räumlichen Trennung zwischen Arbeit und Privatem entscheidenden Einfluss hat. Dahingehend kann eine gewisse ökonomische Gewichtung nicht außer Acht gelassen werden, wenn die Ressourcen im Home-Office betrachtet werden. Denn wie Bergfurt et al. (2023) aufzeigen, können Faktoren der Arbeitsplatzgestaltung von der Tischgröße bis hin zur Wandfarbe einen Heimarbeitsplatz in Bezug auf Wohlbefinden und Produktivität beeinflussen.

Ganz von der ergonomischen Ausgestaltung abgesehen, die natürlich auch eine zentrale Rolle einnimmt (Davis, 2020).

Es zeigt sich auch, dass sich die Effekte der erhöhten Flexibilität positiv auf die Beschäftigten auswirken können. So neigen Führungskräfte, mit einer leichten Ausnahme für das untere Management, welches eher eine Gefahr für die eigene Position wahrnimmt, vermehrt zum Delegieren (Stoker et al., 2022, S. 215). Dieser Wandel wirkt sich positiv auf wahrgenommene Autonomie, Produktivität und Reduzierungen des Arbeits-Freizeit-Konflikts aus. Jedoch sind diese Ergebnisse mit Vorsicht zu betrachten, denn neben der Notwendigkeit mehr Kontrolle an die Beschäftigten abzugeben, erzeugte der abrupte Wandel und die Pandemie im Allgemeinen auch ein Gefühl des Kontrollverlusts, welches durch die führende Position teilweise durch einen Anstieg an Überwachung des Arbeitsverhaltens kompensiert wurde, was die eben genannten positiven Effekte gefährdete (ebenda). Auch zeigen Schade et al. (2021) auf, dass es wohl eine deutliche Diskrepanz in der Wahrnehmung des Delegierens zwischen Management und Beschäftigten gab. Demnach gaben Personen im Managementbereich an, eher mehr zu delegieren, wohingegen die Beschäftigten ein Anstieg an Kontrolle wahrgenommen hatten (ebenda). Dies könnte mit der Natur der Umstellung als exogenes Event anstatt einem eigenen Entschluss zusammenhängen (ebenda). Dennoch muss die Flexibilität als Ressource mit in diese Listung aufgenommen werden, da sich diese auch nach den Annahmen des Job-Controll-Modells (Karasek, 1979) positiv auf das Befinden der Beschäftigten auswirkt. In der Home-Office Forschung der Pandemie zeigt sich ebenfalls deutlicher, dass eine erhöhte Flexibilität eine erhöhte Produktivität aufzeigt (Schade et al., 2021; Stoker et al., 2022) und auch Flexibilität als Ressource in der Lage ist, den Demand der Entgrenzungserfahrungen und Work-Life-Balance-Schwierigkeiten zu moderieren (Beckel und Fisher, 2022, S. 20). Besonders relevant zeigt sich dieser Zusammenhang für Menschen in Care-Aufgaben. So wurde nach Möglichkeit die Erwerbsarbeitszeit an die Tagesrandzeiten gelegt, um sich den Care-Arbeiten zu widmen (Zartler et al., 2021, S. 21). Wichtig zu unterstreichen ist dabei jedoch, dass sich diese Flexibilität in einer Form von Autonomie äußert, durch welche die Beschäftigten mehr Job-Kontrolle erleben und sich dementsprechend positive Effekte einstellen (vgl. Fischer, 2022, S.18). Reine flexible Zeitvorgaben, die jedoch nicht mit einer entsprechenden autonomen Ausgestaltung untermauert sind, könnten hingegen eher Demand-Charakteristik aufweisen.

Ein probates Mittel um die Flexibilität zu ermöglichen ist ein weitgreifender Einsatz von digitalen Medien (Karatuna et al., 2022, S. 22). In diesem Feld hat sich eine rasche und effiziente Umstellung

gezeigt, wodurch die flächendeckende Telearbeit erst in diesem Ausmaß möglich wurde. Die vermehrte Verbreitung von Videocalls, die betriebsintern dazu führten, dass eine Art Face-to-Face Interaktion stattfinden konnte, war auch wirksam, zumindest in geringem Ausmaß sozialer Isolation entgegenzuwirken und Support unter Kolleg\*innen zu fördern (Lengen, 2021, S. 64). Dass Support eine zentrale Ressource darstellt, wurde bereits mehrfach unterstrichen und konnte auch im pandemiebedingten Home-Office positive Auswirkungen aufweisen. So zeigt sich durch das Wahrnehmen von sozialem Support im Home-Office eine verbesserte Work-Life-Balance, verminderte Entgrenzungserfahrungen und eine bessere Anlage, um Stressoren vermindern zu können (Schade et al., 2021, S. 12; Karatuna et al., 2022, S. 6). Gerade die Minderung der Entgrenzungserfahrungen kann auf ein höheres Vertrauen zurückgeführt werden, denn im Wissen, dass die Kolleg\*innen eine Situation kompetent und wirksam bearbeiten, gelingt es besser sich von der Arbeit abzugrenzen. Durch die digitale Kommunikation konnte eben dieser Support in gewissen Abstrichen geleistet werden. Zwar nicht in einem Ausmaß, wie es beispielsweise in einer Büro-Kultur möglich wäre, dennoch zeigt sich, dass informelle Kommunikation im Home-Office stattfinden konnte und dass ein kommunikativer Katalysator helfen kann eine Krise zu bewältigen (Gutheil, 2023, S. 110 & S. 123).

---

### Fazit

Durch die umfängliche Umstellung auf das Setting Home-Office war zunächst eine chaotische Situation vorherrschend, was jedoch nicht unbedingt eine negative Erscheinung sein muss. Denn dadurch, dass sich ganze Unternehmen unabhängig von internen Hierarchien und Strukturen im Home-Office wiederfanden, kann angenommen werden, dass das Abändern oder Anpassen der Unternehmenskultur enthemmter ist als gewöhnlich. So ist anzunehmen, dass es leichter fiel, Vorgesetzten von Problematiken und Ähnlichem zu berichten und diese nach Möglichkeit auch gelöst wurden. Dem immer vorausgesetzt, dass die Kommunikations- und Managementstrukturen solche Anstöße zuließen. Ein exogener Schock bietet demnach immer eine Möglichkeit, Innovation und Änderung in den Arbeitsalltag zu integrieren und auch positive Aspekte aus dem Home-Office beizubehalten und somit nachhaltig Ressourcen von Mitarbeitenden zu stärken oder Demands, wie die weiten Wege, abzubauen.

Auch zeigen sich teilweise widersprüchliche Befunde in den Forschungsarbeiten, was zum einen an der volatilen Situation der Pandemie lag, in dem jedes Land im eigenen Tempo Maßnahmen setzte beziehungsweise lockerte, zum anderen an der hohen Diversität, die die Natur des Settings bestimmt. Neben den exogenen Faktoren kann festgehalten werden, dass sozioökonomisch gut gestellte Personen mit viel Raum für Home-Office mit einem hohen Maß an Job-Kontrolle und ohne zu zeitintensiver Care-Verpflichtungen, sich in optimaler Situation befunden haben, die Settingumstellung auch gesundheitlich zu meistern. Betriebe konnten hier vor allem über das Bieten von Vertrauen und Sicherheit, sowie der Bereitstellung einer gewissen Flexibilität, einen positiven Einfluss auf die Angestellten nehmen. Darüber hinaus zeigen sich Maßnahmen zur Erhaltung der informellen Bürokultur wie kollegialer Austausch zwischen Mitarbeitenden und das Bereitstellen von ergonomischen Tipps und Mitteln für das Heimbüro als Möglichkeiten der Betriebe einen positiven Einfluss auf das Setting zu bieten. Besonders Vertrauen, Flexibilität und eine gute Kommunikationskultur sind wenig überraschend ausschlaggebend für ein gesundheitsförderliches Home-Office.

Der dargestellte Forschungsstand zeigt aber auch deutliche Limitationen. So wurden viele internationale Studien eingearbeitet, deren Vergleich mit der Lage in Österreich fraglich sein kann, da Maßnahmen und Arbeitskultur Unterschiede aufweisen. Auch beziehen sich die Studien meist nur auf die Anfänge der Pandemie, wodurch mögliche Lern- und Gewöhnungseffekte, die vor allem in der Unternehmenskultur relativ schnell einsetzen können, kaum nachgezeichnet werden können. Dennoch kann durch die Darstellung der angeführten Studien nun ein klareres Bild über das Setting gezeichnet werden und auch weitere Schlüsse über die Lage in Österreich getroffen werden. Insgesamt ist demnach festzuhalten, dass Home-Office, trotz der mannigfaltigen Demands und Hürden in der Pandemie eine adäquate Reaktion auf die Risiken der Pandemien war. Dies zeigt sich auch in den Ergebnissen von Weitzer et al. (2021, S. 1833) die in der ersten Phase der Pandemie eine Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens für Menschen im Home-Office feststellen konnten. Dennoch gilt es zu bezweifeln, dass alle Bevölkerungsgruppen gleich vom Settingwechsel profitieren konnten. Ein Thema, welches bewusst nicht zu ausführlich behandelt wurde, war der drohende familiäre Konflikt und die Genderunterschiede in der pandemischen Forschung. Im Folgenden soll sich der Frage gewidmet werden, weshalb Frauen eine besonders gestellte Rolle im österreichischen Arbeitsmarkt aufweisen und weshalb dies das Home-Office in der Pandemie in einer besonderen Weise betrifft. Daraufhin sollen die Studienergebnisse der Forschung zu Gender und Home-Office beleuchtet werden.

## 2.5 Gender und Arbeitsmarkt

Da sich diese Arbeit in der Grundannahme bewegt, dass Frauen durch einen Settingwechsel ins Home-Office eher mit gesundheitlichen Belastungen durch eine entstehende Mehrbelastung konfrontiert sind, muss natürlich eine theoretischer Unterbau geschaffen werden, wieso eine solche Annahme legitim erscheint. Bevor allerdings Frauen in ihrer Rolle und Wahrnehmung in der Arbeitswelt näher beleuchtet werden können, sollte ein Blick auf das zugrundeliegende Geschlechtsmodell geworfen werden.

Bisher wurde unzutreffend lediglich von Mann und Frau, sprich einem binären Geschlechterkonzept gesprochen. Im Allgemeinen bleibt festzuhalten, dass Gender als solches keinem binären Konzept folgt, sondern divers und auch fluide sein kann. Dies soll in dieser Arbeit nicht in Frage gestellt werden. Trotz Anerkennung dieses Faktums muss auch die soziale Konstruktion des Geschlechts berücksichtigt werden. Anhand dieser binär gestalteten Konstruktion ordnen sich auch Herrschafts- und Ungleichheitsmuster. Diese Muster sind von Relevanz, wenn es um das Feld der Arbeit geht, wobei sowohl Erwerbsarbeit als auch Reproduktionsarbeit wie Care- oder Hausarbeit darin inbegriffen sind. So soll diese Arbeit die Auswirkungen dieser Konstruktionen und Rollenerwartungen näher in den Blick nehmen und kritisch betrachten. Dabei kann allerdings keine Aussage über Menschen getroffen werden, die durch die binäre Geschlechtskonstruktion nicht berücksichtigt werden, da hier Daten und zugrundeliegende Forschung fehlen. Diese Limitation hinnehmend kann in die Analyse der gesellschaftlichen Geschlechts- und Rollenkonstruktion eingestiegen werden.

Dieser Annahme folgend baut diese Arbeit auf den Annahmen der Doing-Gender-Theorie von West und Zimmermann auf (1987). In dieser werden Geschlechterkonstruktionen als sozial konstruiert anerkannt, wobei auch jeder Konstruktion die Internalisierung eines gegebenen Habitus folgt (ebenda). Verschiedenen Geschlechtern werden dementsprechend auch verschiedene Handlungsweisen, Affekte und Emotionen zugeordnet, die diese soziale Konstruktion stützen. Es entsteht gewissermaßen ein geschlechtsspezifischer Habitus. Einem Abweichen von diesen Bildern kann im jeweiligen sozialen Gefüge mit Sanktionen begegnet werden. So werden Rollenbilder weiter internalisiert und üben einen aktiven Handlungsdruck auf die Individuen aus. Dieser Handlungsdruck beeinflusst auch die Einstellungen und Affekte der jeweiligen Individuen, weshalb das Individuum selbst auch zuweilen positive Einstellungen zu Praktiken entwickeln kann, die das

jeweilige Individuum benachteiligen. Dieser geschlechtsspezifische Habitus zeigt sich allerdings nicht für alle gesellschaftlichen Klassen gleich ausgeprägt, sondern folgt auch einer intersektionalen Logik. Wie beispielsweise Petra Frerichs (2000, S. 56) darlegt, kann auch von einem „geschlechtsspezifischen Klassenhabitus“ gesprochen werden. Demnach schlüsselt sich jeder Klassenhabitus unterschiedlich nach Vorstellungen eines jeweils männlichen und weiblichen Verhaltens- und Geschmacks aus. So kann jede soziale Klasse eine eigene Konstruktion des jeweilig als männlich oder weiblich kodierten Verhaltens konstruieren. Deshalb lässt sich Geschlecht zum einen aus der Perspektive der Strukturierung zwischen Klassen und zum anderen aus der Perspektive der Strukturierung innerhalb von Klassen auffassen, wobei die Empirie eher zeigt, dass sich „das Männliche“ eher als beherrschende Kategorie durch diese Logiken zieht. Dennoch ist festzuhalten, dass in der Sozialstruktur der Gesellschaft durchaus deutlich unterschiedliche Konstruktionen und Arbeitsteilungskonzepte vorherrschen und diese auch unterschiedlich wahrgenommen werden. Es lässt sich allerdings auch erkennen, gerade wenn über eine paarinterne Arbeitsteilung gesprochen wird, dass in Diskursen Konzepte wie „das traditionelle Familienmodell“ immer sehr prominent als allgemein gültige Realität dargestellt werden. Im Allgemeinen wird unter dem traditionellen Familienmodell verstanden, dass sich der männliche Teil einer Kernfamilie um die Erwerbsarbeit kümmert, wohingegen der weibliche Teil jenes Familienmodells die Reproduktionsarbeiten übernimmt und sich damit in der kapitalistischen Realität in ein ökonomisches Abhängigkeitsverhältnis zum männlichen Teil begibt.

Diese Aufteilung, die durch das Framing als Tradition eine historische Gültigkeit erhält, trifft lediglich auf den klassenspezifischen Geschlechtshabitus einer spezifischen und privilegierten gesellschaftlichen Gruppe, nämlich dem Bürgertum, zu. Dies lässt sich dadurch untermauern, dass bereits in der vorindustriellen Zeit Frauen einen großen Anteil in der Wertschöpfungskette hatten und das Ernähren, sowie Überleben ohne eine Erwerbsbeteiligung aller, sowohl in Reproduktions- als auch Erwerbsarbeit kaum hätte stattfinden können (Zetkin, 1889). In zwischenzeitlichen emanzipatorischen Sprüngen waren Frauen sogar die alleinigen Aufrechterhaltenden der gesamten Wirtschaftsleistung, wie sich zum Beispiel in den beiden Weltkriegen zeigt (Dörfler & Wernhart, 2016). Dennoch wurde gerade durch politische Maßnahmen, aber auch die Verbreitung der Medien die Hausfrau als bürgerliches Ideal gefördert. Eine nicht arbeitende (Ehe-)Frau stellte ein Statussymbol dar, welches für eine gewisse Klassenzugehörigkeit ausschlaggebend war, wobei hier auch patriarchale Abhängigkeitsgedanken einen Gegenpol zur errungenen Freiheit darstellten. Dies hing ebenfalls mit der strikten genderbasierten Teilung in der Arbeitswelt zusammen. So waren

männliche Berufe mit höherem Prestige belegt, wohingegen weibliche Arbeitskraft eher genutzt wurde, um notwendige Lücken in der Arbeitsversorgung zu schließen (Degele, 2005, S, 17). Auch die Konstruktion des Wohlfahrtsstaates in Österreich, der zu den konservativen Wohlfahrtsstaaten gezählt wird, trägt einen Teil zum Formen dieses Bildes bei (Berghammer, 2022, S, 101). So zeichnet dieses Wohlfahrtsmodell besonders aus, dass Care-Aufgaben überwiegend innerhalb der Kernfamilie vonstatten gehen und somit eher durch den weiblichen Teil der Beziehung übernommen werden.

Dies wirkt sich auch entscheidend auf den Aufbau des Arbeitsmarktes aus, denn durch die Konstruktion der Care-Arbeit zum Weiblichen wird auch die beruflich produktive Care-Arbeit eher mit weiblichen Personen besetzt. Gerade auch deshalb zeigt sich, dass beispielsweise die Tourismusbranche, die in Österreich recht stark ist und in der es um das „Kümmern“ um Bedürfnisse von Menschen geht, zu einem erheblicher Anteil von Frauen getragen wird (Alon et al., 2020). Dies wird besonders relevant wenn die Folgen der Pandemie besprochen werden sollen. Auch die klassischen Pflegeberufe, wie der geriatrische Bereich, sind überwiegend weiblich besetzt (Statistik Austrian, 2023B). Diese Aufteilung zementiert sich schon in der Bildungsentscheidungs-Gap (Mayrhuber, 2024). Demnach entscheiden sich Frauen schon häufig während der frühen Bildungsphase eher für Pflegebereiche und folgen häufig den geschlechterbedingten Rollenerwartungen. Dies setzt sich auch in einem Aufrechterhalten von Scheren wie der Gender-Pay-Gap oder der Macht-Gap fort, da Frauen auch durch diese Bildungsentscheidungen geringere Einkommens- und Machtchancen haben (ebenda).

Neben dieser Erläuterung der Konstruktion von Geschlecht und den Konsequenzen für die gesamtgesellschaftliche Einteilung in geschlechtsspezifische Sphären (Erwerbsarbeit/ Reproduktionsarbeit) sollten auch noch einige Ansätze auf der innerfamiliären Arbeitsteilung in Paarbeziehungen besprochen werden. Diese beziehen sich weniger auf gesamtgesellschaftliche Muster, sondern eher auf die individuelle Paarbeziehung. Dahingehend sind diese Annahmen und Perspektiven auch durch die oben genannten Annahmen geprägt.

Der erste Ansatz der in Innerpaarbeziehungen für die Verteilung von Hausarbeit und zu gewissem Maße auch auf Care-Arbeit zu beziehen ist, wäre der Gender Display Ansatz (Geist & Ruppner, 2018, S. 246). Diese Perspektive folgt von allen hier vorgestellten Theorien am stärksten den Annahmen des Doing-Genders Ansatzes von West und Zimmermann (1978). Demnach werden

geschlechtsspezifische Vorstellungen über die Verteilung der Arbeit, ebenso wie genderbasierte Zuschreibungen zur Arbeit an sich, internalisiert von beiden Partnern in die Beziehung eingebracht. Reproduktive Tätigkeiten, wie Haus- und Care-Arbeit, werden als weiblich-gesehene Tätigkeiten dabei vom weiblichen Teil der Beziehung übernommen und damit die Genderrollen bestätigt (Geist & Ruppner, 2018, S. 247). Dahingehend ist ein Abweichen von diesen Rollen auch mit einem konstanten Rechtfertigungsdruck und/oder sozialen Sanktionen verbunden. So müsste der männliche Teil der Beziehung sich vor seinem sozialem Umfeld für die Annahme der eher in Abhängigkeit tretenden Person rechtfertigen oder würde die Absprache der „Männlichkeit“ zu fürchten haben. Zwar zeigt diese Perspektive eine große Relevanz und auch eine gewisse Gültigkeit, jedoch scheint es auch Abweichungen zu geben, die sich nicht alleine aus dieser Theorie erklären lassen. Auch die Unterschiede in der Geschlechtskonstruktion in sozialen Klassen, wie sie sich im geschlechtsspezifischen Klassenhabitus wiederfindet, wird in dieser Perspektive nur unzureichend berücksichtigt. Deshalb lohnt sich ein Blick zu den anderen theoretischen Ansätzen. So wäre da zunächst die Aushandlungs-Perspektive (engl. bargaining) (Geist & Ruppner, 2018, S. 245). Diese bedient sich einer rational choice-Logik und geht davon aus, dass beide Partner ihre Anteile, potentiellen Gehaltsvolumen und jeweiligen Ressourcen miteinander verrechnen, dass der Haushalt das maximale Ressourcen- und Kapitalaufkommen aufweisen kann. Zwar ist diese Aushandlung über die Tätigkeiten recht vereinfacht, jedoch lässt sich diesem Ansatz auch der Einbezug von Ressourcen zugute halten, durch den das Abweichen der geschlechterbedingten Rollenerwartung erklärt werden kann. Gerade von Frauen bei mit höherem kulturellem und ökonomischen Kapital als ihre Partner wird demnach erwartet, dass diese die erwerbsarbeitliche Rolle des Haushalts vollumfänglich übernehmen und der Partner eher die ‚weiblich‘ gelesenen Tätigkeiten wie Haushalt und Care-Arbeit übernimmt. Auch am unteren sozioökonomischen Spektrum kann damit erläutert werden, dass Frauen neben der Übernahme der reproduktiven Tätigkeiten noch weiter versuchen das ökonomische Kapital des Haushalts aufzustocken, sofern das vom Mann erreichte Einkommen nicht ausreicht. Gerade in solchen Fällen lässt sich auch die dritte Haushaltsarbeitsteilungsperspektive gut integrieren, denn wenn beide anderen Theoriestränge scheitern kann sich zeigen, dass der Zeitverfügbarkeitsansatz eine Gültigkeit aufweist (Geist & Ruppner, 2018, S. 245). Nach diesem Ansatz wird die Hausarbeit und in gewisser Weise auch die Care-Arbeit durch jene Person im Haushalt erfüllt wird, die die größte Verfügbarkeit zum gegebenen Moment aufweist. Hierbei wird die Zeit als endliche Ressource angesehen und die Geschlechtskonstruktion zunächst ausgeblendet, um zu bestimmen welches Individuum nun für die Reproduktionsarbeit in Frage kommt. Jedoch zeigt sich auch für Österreich, dass Frauen trotz

Erwerbsarbeit mehr Zeitressourcen aufweisen. Dies spiegelt sich auch in den Zahlen zur Teilzeitarbeit wieder. So betrug die durchschnittliche Arbeitszeit von beschäftigten Frauen in 2017 32 Stunden in pro Woche, wohingegen Männer durchschnittlich 40 Stunden erwerbstechnisch beschäftigt waren (Verwiebe & Seewann, 2019, S. 39). Besonders interessant ist hierbei der Fakt, dass sich die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen bei steigender Erwerbsrate zwischen 1980 und 2018 deutlich reduzierte (ebenda). Als Gründe für diese Entwicklung werden fehlende Aufstiegschancen, die Tätigkeit in weniger qualifizierten Berufen sowie eine fehlende soziale Absicherung angeführt. Ein Teilzeitmodell wird demnach auch häufig von Frauen gewählt, um mehr Zeitressourcen für Care-Aufgaben und Hausarbeit vorzuhalten (Bergmann et al., 2003, S.3). Dieses Verhalten wird auch durch Einstellungen gedeckt. So zeigte sich in Österreich, auch unter Jüngeren und höher Gebildeten, dass die Frau eher die Hauptverantwortung für das Kindeswohl zu tragen habe (Berghammer & Schmidt, 2019, S. 77). Dies verdeutlicht die Verwobenheit der drei vorgestellten Ansätze. Die drei zugrundeliegenden Faktoren, Ressourcen, Zeit und geschlechterbedingte Rollenerwartungen sind interdependent im Arbeitsmarkt verschränkt und bedingen diesen mit. Resultierend aus diesem Umstand, ist eine kombinierte Anwendung aller drei Ansätze am besten in der Lage paarinterne Arbeitsteilung zu klären.

Diese Gender-Care-Gap zeigt sich auch weltweit, denn Frauen sind für einen großen Teil der reproduktiven Arbeitsleistungen verantwortlich (Derndorfer et al, 2021, S. 2). Dieses Ungleichgewicht zieht auch Konsequenzen nach sich, da diese Tätigkeiten, obwohl sie gesamtgesellschaftlich relevant sind und Ressourcen beanspruchen, die ansonsten in Erwerbsarbeit investiert werden könnten, unentgeltlich verrichtet werden. Gesetzliche Leistungen wie die Väterkarenz scheitern nach Mauerer (2023) oft daran, dass geschlechtsspezifische und soziale Ungleichheiten, vor allem deutliche Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen ihre Umsetzung erschweren. Zudem berichten die Befragten von einem Geschlechterverständnis in Unternehmen, das es Frauen und Männern schwer mache, traditionelle Geschlechterrollen zu durchbrechen (ebenda). Trotz vorhandener Politiken zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit verhindern diese strukturellen Barrieren, dass mehr Eltern, insbesondere Väter, Elternzeit und Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen.

## Pandemie bedingter Einfluss

Aufgrund der Position, die Frauen in den Arbeitsmärkten von Deutschland aber auch in Österreich einnehmen, wurde ihr Beitrag als wichtiger- oder wie es medial häufig genannt wurde- als systemrelevant wahrgenommen (z.B. Filipic & Schönauer, 2021, Kreyenfeld & Zinn 2021, Lotte & Zucco, 2021). Dies hat zur unmittelbaren Folge, dass Maßnahmen wie Kurzarbeit oder Home-Office Lösungen in eher männlich dominierten Berufen eingesetzt wurden (Kreyenfeld & Zinn, 2021). Dieser Umstand schließt jedoch nicht zwangsläufig eine höhere Zeitverfügbarkeit oder Partizipation von Männern in Care- und Hausarbeit ein, da sich Frauen häufiger selbst um Arbeitszeitkürzungen bemühten, um den erhöhten Care-Aufgaben zu Zeiten der Schulschließungen zu begegnen und nahmen dafür sogar ökonomische Rückschläge in Kauf (Zarter et al., 2021, S.38). Dies hat neben dem Fakt, dass Frauen auch häufiger von Pandemie bedingtem Jobverlust betroffen waren (Zartler et al., 2021, S.21; Kittel & Resch, 2021), auch einen Anteil im beobachteten Verlust im Einkommen von Frauen (Christl et al., 2022, S. 14).

Neben diesen ökonomischen Auswirkungen zeigte sich auch eine deutliche Verschlechterung der psychischen Gesundheit bei Frauen über alle Settings hinweg (Pieh et al., 2020, S. 8, Kittel & Resch, 2021, S. 549). Auch wenn die Ergebnisse von Weitzer et al. (2021, S. 1833) diesen Effekt nicht bestätigen konnten, zeigen sie auf, dass verheiratete Frauen eher von einer Verminderung der psychischen Gesundheit betroffen waren als alleinlebende Frauen. Darüberhinaus wurde ein Anwuchs an häuslicher Gewalt in der Pandemie beobachtet, welche sich überwiegend gegen Frauen richtete (Niederkrocher et al., 2022).

Befragt zu den Einstellungen waren Männer eher um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie besorgt, wohingegen Frauen eher die Versorgungsproblematik von Kindern hervorhoben (Czymara et al., 2021, S. 10). Bezüglich der häuslichen Zuständigkeiten in der Pandemie zeigen Untersuchungsergebnisse von Umfragen zunächst eine Bestätigung der sog. Retraditionalisierungsthese, zumindest bei westdeutschen Vätern (Danzer et al., 2021, S.599). Auch in Arbeitsteilung lässt sich dies übersetzen. So zeigt Berghammer (2022, S. 117) anhand der Daten des ACPPs auf, dass der gesamte Workload, also Care- und Hausarbeit zusammengenommen, in der Pandemie deutlich gestiegen ist und Frauen meist mehr Zeit in Care- und Hausarbeit investieren als Männer. Die Annahmen des Zeitverfügbarkeitsansatzes zeigen sich im Hinblick auf Väter zutreffend. Sofern sie erwerbsarbeitstechnisch Zeitressourcen zu Verfügung haben, investieren diese

auch mehr Zeit in Betreuungsaufgaben. Zwar zeigt sich dieser Zusammenhang auch für Frauen, jedoch neigen diese auch ungeachtet ihrer zeitlich Verfügbarkeit zu deutlich mehr Care-Arbeit (ebenda, S. 118). Gerade bei Männern von geringerer Bildung, die eher von Arbeitszeitkürzungen und Jobverlusten betroffen waren, ist dieser Effekt bemerkenswert. Auch höher gebildete Männer im Home-Office tendierten eher zu höherem Engagement in den häuslichen Aufgaben und der Betreuung von Kindern (ebenda). Auch wird deutlich, dass Männer eher an häuslicher Arbeit partizipieren als an Care-Arbeit (ebenda). Untersuchungen in Deutschland unterstreichen diese Trends. So wurde aufgezeigt, dass zwar Väter in der Pandemie mehr Care-Arbeit als vorher leisteten, jedoch Frauen einen noch größeren Anteil daran stellten (Hipp & Bünning, 2021, S. 672). Daneben wurde festgehalten, dass Elternschaft in der Pandemie einen Verstärker für Ungleichheit darstelle (ebenda). Dies verdeutlicht, dass es bei einem Mehraufkommen von Reproduktionsarbeit durchaus eine Mehrbeteiligung durch Männer stattfindet, jedoch eher Frauen dieses ‚Mehr‘ auffangen.

---

### Frauen im Home-Office

Da sich diese Arbeit speziell mit dem pandemiebedingten Home-Office und den gesundheitlichen Konsequenzen auseinandersetzen soll, wird speziell unter Berücksichtigung der JD-R Modell Erkenntnisse und der Rolle des sozial konstruierten Geschlechts betrachtet werden, welche Entwicklungen bei Frauen im Home-Office beobachtet werden konnten. Werden die Home-Office-Zahlen betrachtet, dann zeigt sich auffällig, dass entgegen des Trends in OECD-Staaten, bei denen überwiegend mehr Frauen im Home-Office waren als Männer, in Österreich mehr Männer im Home-Office beschäftigt waren als Frauen (Touzet, 2023, S.260). Dies ist in sofern überraschend, da Frauen, auch im Hinblick der Rollenerwartung bezüglich Care- und Hausarbeit, es eher präferieren im Home-Office zu arbeiten (ebenda). Jedoch kann dies auf die Position der Frau im österreichischen Arbeitsmarkt zurückgeführt werden. Da weiblich dominierte Berufsfelder, wie beispielsweise Pflegeberufe, eher keine Home-Office Eignung aufweisen, könnte dies die unterschiedliche Verteilung der Home-Office Zahlen Österreichs erklären (Statistik Austrian, 2023B).

Viele der positiv herausgestellten Ressourcen wirken weniger stark bei Frauen, wohingegen Demands stärker wirken konnten oder in manchen Studien speziell nur für Frauen sichtbar waren.

So legen qualitative Studien aus Wien nahe, dass Frauen die gewonnene Flexibilität des Home-Office und die eingesparte Zeit des Pendelns zur Erledigung von Care- und Hausarbeitsaufgaben nutzten (Zartler et al., 2021, S.33). Hierdurch entstanden auch erhebliche Entgrenzungserfahrungen, die wichtige Regenerationszeiten banden und auch die Produktivität negativ beeinflussten (ebenda, S. 34). Beides Ergebnisse, die auch in internationalen Studien deckungsgleich gefunden wurden (Fana, Marta et al., 2020, S. 24). Ebenfalls berichten Frauen von größeren Problemen angesichts Ablenkungen von Haushaltsmitgliedern (ebenda, S. 24). Gerade bei Anwesenheit von Kindern zeigen Frauen deutlich Anzeichen von Stress und psychischer Belastung (ebenda; Matthews et al., 2022, S.14). Dies kann auch auf die wahrgenommene Belastung durch das Erfüllen verschiedener Rollen (Erwerbsarbeit vs. Care-Giver) zurückgeführt werden (Matthews et al., 2022). Derndorfer et al. (2021) konnten in einem österreichischen Sample aufzeigen, dass Männer, wenn im Home-Office, sich etwas mehr am Haushalt beteiligten, jedoch Frauen immer noch Majorität der Arbeit schulterten und dass sich gerade bei Paaren, die vor der Pandemie näher an einer Gleichverteilung der Hausarbeit lagen, Frauen in der Pandemie eher größere Anteile übernahmen. Auch wurde aufgezeigt, dass vor allem für Mütter Home-Office sehr mit Stress und Entgrenzungserfahrungen verbunden war, wohingegen Väter eher positiv aus dem Setting berichteten (ebenda). Bei Paaren ohne Kindern zeigten sich diese Genderunterschiede jedoch nicht (ebenda). Auch fanden Monsey et al. (2023, S.95), dass Frauen im Home-Office zwar mehr Stress als Männer im Home-Office hatten, jedoch von weniger Stress berichteten als Frauen, die in Präsenz arbeiteten, wohingegen bei Männern das umgekehrte Bild zu finden war. Dies deckt sich mit den Vorhersagen der Rollenerwartungen, da Frauen im Home-Office zwar von Stress durch die hohe Doppelbelastung berichten, aber weniger ‚mental load‘ aufweisen könnten, da sie durch die räumliche Nähe zur Care- und Hausarbeit diese besser kontrollieren können, als wenn sie im Büro sind. Auch Rodríguez-Modroño und López-Igual (2021, S. 11) unterstreichen dies, wenn sie festhalten, dass das pandemische Home-Office Frauen eher in die „traditionelle“ Rollenverteilung zwingt, indem beide Sphären räumlich und zeitlich näher zusammenrücken. Dieses Zusammenrücken bewirkt die beschriebenen Entgrenzungserfahrungen, wobei diese bei Frauen stärker als bei Männer wirken. Da bei Männern jedoch von vornherein eine striktere Grenzziehung zwischen Erwerbsarbeit und Care- & Hausarbeit vorherrscht, erleben diese beim Verschwimmen der Grenzen ebenfalls Stresspotentiale. Dass Monsey et al. (2023, S. 95) bei Frauen, die trotz der Pandemie nicht im Home-Office arbeiten, mehr Stress feststellen, lässt sich auf den Rollenkonflikt zurückführen, den der zeitlichen Mehraufwand von Care- und Hausarbeit sowie die gleichzeitige berufliche Eingebundenheit bewirken. Dies wird auch dadurch untermauert, dass Frauen häufiger den ‚mental

load‘ der Care-Arbeit schultern. Dieser Rollenkonflikt ist auch die Ursache, weshalb Frauen Home-Office in der Pandemie präferierten und auch bereit waren Karriererückschritte in Kauf zu nehmen, um die Care-Arbeit sicherzustellen (Sevilla & Smith, 2020, S. 7, Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021, S. 11). Die aufgeführte Literatur verdeutlicht eine Gender-Gap in der gesundheitlichen Auswirkung des Home-Office, den diese Arbeit für Österreich weiter zu untersuchen versucht.

### 3. Expert\*inneninterviews

Um die Erkenntnisse der Forschungsergebnisse für Österreich zu untermauern und die volatile Lage der Arbeitenden im Home-Office näher zu beleuchten, wurden Expert\*inneninterviews durchgeführt. Diese sollen auch helfen, verschiedene Diskurshaltungen und Deutungen über die Entwicklung des Settings zu entschlüsseln. Bei deren Durchführung wurde sich an die Empfehlungen von Meuser & Nagel orientiert um entsprechendes Kontextwissen zu erhalten (Meuser & Nagel, 2002). Um die Arbeit allerdings auch nicht durch ausuferndes Datenmaterial zu überladen, wird sich auf Interviews mit vier Expert\*innen begrenzt, die alle im Rahmen der Pandemie auf unterschiedliche Art und Weise mit dem Thema Home-Office in Berührung kamen.

Die Interviews wurden mit einem selbstentwickelten Leitfaden durchgeführt, wobei dieser auf die Schwerpunkte der Expert\*innen zugeschnitten wurde. Aufgrund der pandemischen Lage, aber auch um der terminlichen Bindung der Partner\*innen gerecht zu werden, wurden alle Interviews über die Telekommunikationsplattform Zoom durchgeführt und hatten eine Zeitrahmen von circa dreißig Minuten bis zu einer Dreiviertelstunde. Dies mag zu einem weniger vertrauten Umgang führen, jedoch hat es auch Vorteile das Thema Home-Office teilweise tatsächlich aus dem Home-Office heraus anzusprechen. Die Transkription erfolgt sehr reduzierend, da es weniger um die Deutung des Verhaltens oder Auftretens der Expert\*innen geht als um deren Wissen, Meinungen und Deutungen des Geschehens (Ulrich, 2006, S. 103). Die Auswertung der Interviews erfolgt ebenso sehr reduzierend auf gewisse, vergleichbare Themenbereiche, welche die Expert\*innen angesprochen hatten, wobei bei jedem dieser Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Beschreibung und Gewichtung betont werden sollen. Dahingehend wird sich bei der Codierung und Zusammenfassung auch an den Empfehlungen von Meuser und Nagel orientiert (Meuser & Nagel, 2002). Da die Expert\*innen sich zum teil mit stark differenzierten Themen auseinandergesetzt haben, läuft es schließlich auch eher auf ein Vergleich der zu den ähnlichen Schwerpunkten befragten Expert\*innen heraus.

Die Interviews wurden im Jahre 2022, zwischen Januar und Juni durchgeführt.. Die Expert\*innen wurden über Anfragen an Stakeholder im Bezug auf Arbeitsgesundheit oder über persönliche Empfehlungen ausgewählt und angefragt. Es wurde versucht, die Themen Arbeitsgesundheit im Home-Office, paarinterne Arbeitsteilung, und Gesundheit von Frauen über Expert\*innenwissen abzudecken. Um die Expert\*innen in ihren Rollen und Tätigkeiten zu schützen, wird eine relative

Anonymisierung angewendet. Das erste Interview wurde mit einer forschenden Person (Exp.1) geführt, die mit einem Fokus für Frauen, Familien, familiärer Arbeitsteilung, sowie Frauengesundheit einen idealen Überblick über Arbeitsteilung und familiäre Beziehungen geben konnte. Gerade ihr Blick auf aktuelle Forschungsprojekte, wie zum Beispiel Erkenntnisse zur Väterkarenz, zeigen sich als Aufhänger, um neue Entwicklungen in der paarinternen Arbeitsteilung aufzuzeigen. Das zweite Interview wurde ebenfalls mit einer forschenden Person (Exp.2) geführt, die ihren Schwerpunkt auf die allgemeine Frauengesundheit in der Pandemie setzt, wobei auch ein Bezug zum Thema Home-Office hergestellt werden konnte. Daneben wurden noch zwei Arbeitspsycholog\*innen interviewt, die sich beide in beratender Funktion mit dem Themenfeld Home-Office und Gesundheit auseinandersetzen. Die erste dieser Personen (Exp.3) wies berufsbedingt eine stärkere Perspektive aus Sicht der Arbeitnehmenden auf. Die zweite Arbeitspsycholog\*in (Exp.4) hingegen ist beratend für Unternehmen zuständig, wodurch diese auch eher die Perspektive der Arbeitgebenden abdecken konnte.

### **3.1 Ergebnisse**

Die zentralen Perspektiven der Interviews wurden in verschiedene Kategorien zusammengefasst und nun anhand von zentralen Aussagen dargestellt. Zunächst soll im Allgemeinen das Setting des Home-Office beleuchtet werden, wobei im Anschluss auf die Situation von Frauen und Familien Bezug genommen wird.

### **3.2 Das Home-Office in Österreich**

Hinsichtlich des allgemeinen Settings war der Tenor, dass der Beginn der Pandemie zunächst von Überforderung und mangelnder Planung geprägt war. So unterstrich zum Beispiel Exp.4 in ihrer Funktion als Berater\*in für Unternehmen, dass viele Betriebe davon ausgingen, bald wieder in Präsenz zu arbeiten und kaum bis gar keine Umstellungsanstrengungen, wie Investitionen anstrebten. Sie betonte allerdings auch, dass vor allem branchenspezifisch die Umstellung relativ unterschiedlich war:

*„(..)eher branchenmäßig abhängig in der Privatwirtschaft, in Bereichen, im IT-Bereich beispielsweise, wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon ausgestattet waren, davor, mit Laptops beispielsweise oder wo es auch immer möglich war oder erfordert hat, im Kundenbereich unterwegs zu sein, dass man die technische Ausstattung hatte. Da hat das ganz gut funktioniert.“*

Demgegenüber waren vor allem die Verwaltungen stark überfordert, da zunächst keine technischen Möglichkeiten zu Verfügung gestanden hätten, die plötzliche Transition zu handhaben. Auch habe es deutlich an Hardware wie Arbeitslaptops und Bildschirmen gemangelt, um die Arbeitnehmer\*innen überhaupt mit dem Nötigsten auszurüsten.

---

### Personengruppen im Home-Office

Auf die Frage hin, welche Personen sich überwiegend im Home-Office befänden, führte Exp.2 an, dass sie überwiegend Männer im Home-Office vermute, da Frauen eher die Deckung systemrelevanter Berufe wahrnahmen und diese nicht Home-Office tauglich seien. Exp.4 ergänzte dies unter der Vermutung, dass wohl eher höherqualifizierte Menschen im Home-Office arbeiteten. Auch wies die Expert\*in gewisse eher computerbasierte Branchen, wie Verwaltung, und den Versicherungs-, Finanz-, Banken- & Telekommunikationsbereich als eher Home-Office-lastig auf. Exp.4:

*„Es hat sicherlich einerseits mit der Ausbildung zu tun, also meiner Wahrnehmung nach sind es eher höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dann auch die Möglichkeit haben, aufgrund meistens auch ihrer Tätigkeit dann im Home-Office arbeiten zu können. Und auf der anderen Seite ist es ganz stark Branchen abhängig, sage ich jetzt mal, also gerade so in der Verwaltung, im Versicherungs-, Finanz-, Bankensektor, im Telekommunikationsbereich, so in dem Kontext, also dort meiner Wahrnehmung nach eher die die höher qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“*

---

### Trends und Entwicklung des Home-Office

Die Expert\*innen zum Home-Office verdeutlichten, dass es eine klare Überforderung zu Beginn der Pandemie gab, vor allem da angenommen wurde, dass es sich um eine temporäre Situation handle. Dies habe sich jedoch im Laufe der Pandemie eingependelt, sodass sich in gewisser Hinsicht ein neues „Normal“ gebildet habe. Die gegebenen gesetzlichen Regelungen hätten sehr viel Spielraum für Arbeitgebende gelassen, wodurch es zu sehr unterschiedlichen Ausstattungen im Home-Office käme. Dabei gelte es auch zu unterstreichen, dass es eine sehr unterschiedliche Wahrnehmung der Demands, häufig basierend auf der individuellen Ausgangslage der Arbeitnehmenden gäbe. Ein mehrfach genannter und klar zu erkennender Trend sei, dass Home-Office in der Arbeitswelt nun akzeptierter sei und sich, voraussichtlich eher in Form von hybriden Modellen, weiter fortführen würde. Exp.2 sieht auch einen Trend hin zum hybriden Arbeiten. Dies könne so Exp.4 auch zu einer

Transformation des Büroalltags führen, wonach Modelle wie Clean Desk Policy in Kombination mit teilweisem Home-Office wahrscheinlicher werden würden.

---

### Ressourcen im Home-Office

Als größte Ressource wurde durch alle Expert\*innen die erweiterte Flexibilität aufgefasst, wobei diese auch immer hinsichtlich der sozialen und räumlichen Ausstattung bedingt ist. Diese bietet nicht nur den Arbeitnehmer\*innen, sondern auch den Arbeitgeber\*innen neue Handlungsspielräume. Und dies hinsichtlich von Konzepten wie *Clean Desks Policies* und dem Wahrnehmen von Job-/Personalmöglichkeiten über größere räumliche Distanz. Auch der zeitliche Gewinn durch das Wegfallen der Arbeitswegzeiten wurde positiv hervorgehoben, wodurch sich zum Beispiel auch die Möglichkeiten für zusätzliche körperliche Bewegung ergeben können, wie beispielsweise das Laufen am Morgen. Auch brachte Exp.4 ein, dass trotz der aufgezeigten Demands ein Produktivitätszugewinn im Home-Office beobachtet werden könne, welches sich auch in Studien von anderen Ländern, zumindest unter Berücksichtigung gewisser Jobfaktoren, zeigt (z.B. Martin et al, 2022). Auch wurde betont, dass neben dem Home-Office kaum Zeit für andere Tätigkeiten bleibe und Care-Arbeit und Erwerbsarbeit getrennt werden müssten.

Trotz dessen zeigt sich, dass das Home-Office und die damit verbundene Flexibilität, zusammenkommend mit einer privilegierten ökonomischen Position durchaus auch vorteilhaft für die Betreuungssituation sein konnte. So betonte Exp.1, dass Väter in der Karenz im Zusammenspiel mit Müttern im Home-Office harmonieren würden, wobei auch unterstrichen wurde, dass im gegebenen Beispiel ein eigenes eingerichtetes Arbeitszimmer vorhanden war, was wie bereits ausgeführt, eine eher privilegiertere Position darstellt. Auch unterstrich Exp.2 die Möglichkeit die Arbeitszeiten flexibel um die Betreuungszeiten der Kinder legen zu können und somit beide Sphären bedienen zu können, wobei diese Möglichkeit eher durch Frauen genutzt worden sei.

Exp.2 führte auch eine interessante Coping-Strategie an, die sie in Forschungen zu Home-Office vor der Pandemie berichtet bekommen hatte. So hätten Personen im Home-Office von der Angewohnheit berichtet, dass es ihnen gegen die Entgrenzung helfe, vor und respektive nach der Arbeit einen kurzen Spaziergang einzulegen, der im Grunde einen Settingwechsel vom Privaten in die Arbeit symbolisiere. Dies helfe klare Grenzen zu setzen.

## Beanspruchungen im Home-Office

Bei den Beanspruchungen und Herausforderungen, die im Home-Office geltend gemacht wurden, war der Gesundheitsaspekt deutlich prominenter. Dabei wurden viele der in der Literatur bekannten Probleme erwähnt und verdeutlicht. Zwar war auch die Problematik der Ergonomie in allen Interviews ein Thema und es wurde herausgestellt, dass viele Menschen im Home-Office unter suboptimalen ergonomischen Bedingungen arbeiteten, jedoch auch, dass die Auswirkungen durch diese Entwicklungen weitestgehend noch nicht abschätzbar seien. So Exp.3:

*„Was natürlich problematisch ist, sind auf jeden Fall die Sitzgelegenheiten. Weil eben viele Menschen halt am Küchentisch sitzen, also nach wie vor, die meisten Menschen haben ja eben jetzt keinen Arbeitsraum. Wo ich mich dann zurückziehen kann, mit einem Schreibtisch und allem was dazu gehört. Aber das es auch zum Beispiel keinen Arbeitsstuhl gibt, auf dem man halt sitzen kann und ergonomisches Arbeiten letztlich dann auch nicht möglich ist. Und auf Dauer hat das dann auch Konsequenzen, dass man möglicherweise auch Rückenbeschwerden kriegen kann. Also auf Dauer.“*

Viel deutlicher seien die Risikofaktoren hinsichtlich den psychosozialen Konsequenzen zu beobachten, so unterstrich Exp.4 als Arbeitspsychologin, neben der Problematik der ergonomischen Gestaltung vor allem folgende Faktoren:

*„(..)Psychische Faktoren, also alles, was die Arbeitsgestaltung betrifft, wie ist die Kommunikation organisiert, wie ist der soziale Austausch? Wie schaut's aus mit Sichtbarkeit von Leistung? Präsentismus beispielsweise, also Arbeiten, obwohl man krank ist. Aber auch natürlich das Thema Entgrenzung, also unterbrochene Ruhephasen, Pausenzeiten, wo ich immer wieder mal am Abend vielleicht noch mal schnell eine Email beantworte, weil ich jetzt Zeit habe. So also Freizeit Unterbrechung. Das sind so die großen Risikofaktoren im Home-Office.“*

Und auch Exp.2 unterstrich die psychosoziale Problematik des Home-Office recht deutlich:

*„Die gesundheitlichen Auswirkungen sind ganz manifest bei den psychosozialen Auswirkungen, also bei den psychischen Belastungen aufgrund der Mehrfachbelastung und aufgrund des mangelnden Rückzugsraums, aufgrund der mangelnden Rückzugsmöglichkeiten. Also das ist ein klares gesundheitliches Ergebnis.“*

Auch zeigte sich, dass sich einige Belastungsfaktoren nach der sozioökonomischen Schichtung richten. So liegt die Wahrnehmung des Home-Office und deren Belastungen auch stark an der

räumlichen Ausstattung. Denn die Frage nach räumlicher Trennung und Rückzugsorten in den privaten Bereich kann durch das Verfügen über mehr Wohnfläche behoben werden.

Daneben spielen auch der Wegfall der informellen Strukturen eine große Rolle, wodurch Einsamkeit und soziale Isolationsgefühle, sowie die oben beschriebenen Mechanismen begünstigt werden würden. Gerade der Verlust des kollegialen Supports sei dabei ein wichtiger Faktor. Auch wurde angemerkt, dass dauerhaftes Home-Office das Risiko auf Isolationserfahrungen deutlich erhöht. Exp.2 sah Ergebnissen zu Folge vor allem junge Frauen in der Gefahr Einsamkeit zu erleben, da bei diesen in der Regel ein weniger gefestigtes Umfeld vorliegt. Diese Isolation sei nach Exp.1 für Menschen mit Kleinkindern eher kein Thema gewesen, im Gegenteil sei die postnatale Isolation eher willkommen geheißen worden, da es nun allen Menschen so erginge.

Ein weiterer Punkt, der angebracht wurde, war besonders die Problematik der Entgrenzung, die sich auch in Verhaltensweisen wie Präsentismus oder das Annehmen von Arbeitsinhalt auch nach Arbeitsende äußere. Dabei ginge es auch um die effektive Zeitgestaltung und das Einhalten von Pausen, was vielen Arbeitnehmenden im Home-Office schwerfalle. Auch wurde die mangelnde Sichtbarkeit herausgestellt, weshalb viele Arbeitnehmende im Home-Office sich in einer Art Bringschuld fühlten.

---

### Herausforderungen im Home-Office

Neben den Belastungen im Home-Office wurde auch viel über die Spannungsverhältnisse gesprochen, die beispielsweise Arbeitgebende zu bewältigen haben, um einen gesundheitsförderlichen Arbeitsplatz einzurichten. Da wäre das auch in der Literatur besprochene Verhältnis zwischen Kontrolle und Vertrauen. Dabei waren übereinstimmend die negativen Auswirkungen von Kontrolle berücksichtigt worden. Gerade Exp.4 zeigte jedoch ein interessantes Muster für Betriebe in Österreich auf und wie sich diese für das Maß an Kontrolle im Home-Office entschieden:

*„Meiner Erfahrung nach hat das ganz stark damit zu tun, wie die die Arbeit generell organisiert oder gestaltet ist. Wenn es davor in Richtung an „Arbeit ist Anwesenheit“ gegangen ist, dann haben auf einmal die Führungskräfte im Home-Office Setting irgendwie so das Gefühl gehabt: "ah jetzt sehe ich die Mitarbeiterinnen nicht mehr; jetzt muss ich ja kontrollieren, was sie tun“.(..).*

*Wohingegen bei Betrieben, wo vermehrt über Zielvereinbarungen gearbeitet wird, wo es einfach Arbeitspakete gibt und man weiß: „okay, das muss erledigt sein“, wo eine Leistungskontrolle dadurch schon sichtbar ist, war das viel, viel offener, sage ich jetzt mal.“*

So werden hier zwei Arten der Leistungsevaluation unterschieden, die stark an Karaseks Modell der Job-Kontrolle (1979) und den zugrundeliegenden Implikationen erinnern. Einmal eine Überprüfung der Anwesenheit und eine Überprüfung des Resultats. So lässt sich sagen, dass ein Arbeitnehmender bei einer Überprüfung der Leistung wesentlich mehr Kontrolle und Flexibilität über die individuellen Arbeitsabläufe ausüben kann, was eher positive Auswirkungen mit sich bringt als die ununterbrochene Überprüfung der Anwesenheit im Home-Office.

Daneben wurden die Kommunikationswege und -möglichkeiten unterschiedlich beurteilt. Während Exp.4 die digitale Kommunikation eher als Vorteil empfand und auch Arbeitgebende dazu anhielt, persönlichen und informellen Austausch auf diesen Plattformen zu ermöglichen, um einen Ausgleich zum Wegfall der informellen Strukturen zu schaffen, wies gerade Exp.3 auf die problematischen Aspekte dieser Kommunikationsmöglichkeiten hin:

*„Also es ist halt sehr viel digital gelaufen und dann ergeben sich da auch schon wieder Gefahren. Allein schon wenn man dran denkt, an diese Miniverzögerungen. Also es macht schon etwas aus, wie man virtuell kommuniziert. Es ist eine gute Möglichkeit um in einer Pandemie es in irgendeiner Weise zu substituieren. In irgendeiner Form, aber es ist kein Ersatz für das persönliche Gespräch. Also wenn man auch daran denkt, wie viel Unsicherheit es ausgemacht hat, diese Miniverzögerungen. Das Mimik und Gestik einfach nicht zusammenpasst, das führt zu Verunsicherung. Also das kann schon irritierend wirken auch. Dieses Wissen braucht man, dass das irritieren kann.“*

Zudem wurde auf die großen Konzentrationserfordernisse von konstanter Nutzung von Videotelefonie verwiesen. Dahingehend wurde auch angeraten, zwischen Videokommunikation ausreichend Pausen einzulegen, um die Ressourcen wieder aufzuladen und einer Stressoren-situation vorzubeugen. Auch wenn Exp.4 an keiner Stelle Videotelefonie als gleichwertig zu persönlichem Austausch betrachtet, eher im Gegenteil, plädiert sie dazu auch Pausen im Home-Office zu nutzen, um sich über Videokommunikation privat auszutauschen. Hieran zeigt sich, dass die Belastungsfaktoren sich teilweise stark gegenseitig bedingen und das Beheben eines Stressors auch andere hervorrufen kann. Zu betonen ist, dass beide Methoden, je nach Arbeitsalltag und Situation, hilfreiche Ratschläge zum gesundheitsförderlichen Arbeiten enthalten.

Darüber hinaus sind sich die Expert\*innen einig, dass das Home-Office als Setting eine dauerhafte Rolle im Erwerbsleben spielen wird. Hierbei wurden vor allem hybride Lösungen, also eine Mischung von Home-Office und Büroarbeit, als Zukunftslösung hervorgehoben. Denn dieses Modell scheint Problematiken wie mangelnder Austausch, Wegfall der informellen Strukturen auszuheben und gleichzeitig die erhöhte Flexibilität, den Wegfall der Arbeitsfahrzeiten, sowie die höhere Produktivität im Home-Office miteinander verbinden. Desweiteren seien solche Lösungen auch für Betriebe attraktiv, da über Methoden wie *Clean Desk Policy* weniger Fläche genutzt werden muss und das Anwerben von potentiellen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen erleichtert wäre.

Auch wenn Exp.2 betont, dass sich das Gefallen am Home-Office neben sozioökonomischen und demographischen Faktoren auch am individuellen Arbeitstypen fest zu machen scheint, erscheint diese Kompromisslösung des teilweise im Büro Arbeitens als relativ sicher, um viele Beanspruchungen im Home-Office zu umgehen und trotzdem die Vorteile nutzen zu können. Exp.3 betonte auch die Herausforderung die gewonnene Flexibilität richtig einzusetzen und nicht in gesundheitsgefährdende Arbeitsmuster hineinzufallen. Hierbei seien ein gewisses Maß an Selbststrukturierung gefragt, welche als Fähigkeit auch trainiert werden müsse.

Hinsichtlich der drohenden Doppelbelastung betonte Exp.3 auch deutlich, dass das Home-Office, obgleich in der Pandemie wegen geschlossener Schulen oft nicht anders möglich, kein Raum für Kinderbetreuung biete. Deshalb sehe sie an dieser Stelle auch gesellschaftspolitischen Handlungsbedarf.

*„Das ist ein bisschen ein gesellschaftspolitisches Thema auch wieder, weil grundsätzlich ist Home-Office keine Kinderbetreuung. Ich glaube viele Menschen, die jetzt im Home-Office in der Pandemie gesessen sind und gleichzeitig Home-Schooling gemacht haben, können ein Lied davon singen, dass sich das nicht vereinbaren lässt einfach. Dass es zwei verschiedenen Tätigkeiten sind, die einfach nicht zusammengehen, und das ist im Prinzip ein gesellschaftspolitisches Thema, dass das da schon geschaut werden muss, dass eben entsprechend auch Kinderbetreuungsmöglichkeiten da sind.“*

## Betriebliche Möglichkeiten

Ein weiteres Ergebnis zeigt den Möglichkeitsspielraum, welcher Betrieben und Organisationen eingeräumt wurde. So verweisen Exp.3 und Exp.4 als Arbeits- und Organisationspsycholog\*innen auf die betriebliche Verhandlungsmacht. Denn zwar hätten die Betriebe auch im Home-Office eine Fürsorgepflicht, die beispielsweise eine Evaluation des Heimarbeitsplatzes beinhaltet, aber die Kontrolle dieser Arbeitsbedingungen seien eher schwierig und nur auf das Anstreben des Arbeitnehmenden möglich, da der Privatraum besonders durch Eingriffe geschützt ist. Auch die gesetzlichen Bestimmungen, die im Laufe der Pandemie eingeführt wurden, wurden als eher Arbeitgeber\*innen freundlich befunden. Dies kann dazu führen, dass sich die im Literaturteil bereits ausgeführte Bittstellersituation ebenfalls in Österreich unter Pandemiebedingungen zeigt. Diese kann beispielsweise durch einen hohen Angebotsmangel von Fachkräften in gewissen Branchen ausgehebelt werden. Falls diese Verhandlungsmacht fehlt, müssten die Beschäftigten allerdings aus eigener Initiative staatliche Stellen wie das Arbeitsinspektorat einschalten, um Mängel in der Ausgestaltung des Home-Office zu beanstanden, was einen eher unwahrscheinlichen Fall darstellt.

## 3.3 Home-Office und Gender

Nachdem nun viel über das Setting gesprochen wurde soll noch spezifischer die Rolle der Frau auf dem Arbeitsmarkt und speziell im Home-Office in Österreich in den Pandemiebedingungen in den Blick genommen werden. Während Exp.3 und Exp.4 als Arbeitspsycholog\*innen eher als Expert\*innen für das Setting und die damit verbundene Gesundheitsauswirkungen auftraten, fungieren Exp.1 und Exp. 2 eher als Expert\*innen für Frauen, Gesundheit und familiäre Arbeitsteilung.

---

### Arbeitsteilung

So zeigt ein klares Ergebnis, dass Frauen im Home-Office eher die Care- und Hausarbeit übernehmen und vor allen Dingen auch einen Großteil der ‚mental load‘ tragen, also zuständig sind für das Planen, wie beispielsweise Arzttermine oder Haushaltsanschaffungen. Darüberhinaus war eine der Deutungen aus Exp.1 Beobachtungen, dass sich bei Frauen auch eher eine emotionale Verbindung zu beispielsweise den Kindern und den damit verbundenen Pflichten ergibt, da sich diese wesentlich besser an Details der Care-Aufgaben erinnern könnten. Exp.2 unterstrich auch, dass Frauen die gewonnene Flexibilität des Home-Office nutzen, um Care- und Erwerbsarbeit zu

vereinen. So wurden die Arbeitszeiten eher auf Tagesrandzeiten verschoben, sofern dies möglich sei:

*„Das heißt Frauen übernehmen zusätzlich zu den Care-Arbeiten, zu den Versorgungsarbeiten und Betreuungsaufgaben zu Hause dann auch noch die Home-Office arbeiten, während Männer tendenziell eher ins Büro gehen und das Haus verlassen und Frauen dann zum Beispiel auch die Home-Office Arbeitszeiten so einordnen, dass es eher Tagesrandzeiten sind“*

Jedoch wurde auch darauf hingewiesen, dass sich dieses Bild nicht universell auf die Gesellschaft abbilden lässt, sondern häufig auch als Resultat aus der Verfügbarkeit von Zeit, Einkommen und Jobbedingungen strukturell bedingt ist. So waren beispielsweise Frauen auch in Österreich vermehrt durch einen pandemiebedingten Arbeitsausfall, Jobverlust oder Kurzarbeit betroffen, wohingegen Männer meist weiterarbeiten konnten. Und auch wenn Exp. 1 Beispiele anführte, bei denen die Väter durch die Inanspruchnahme der Väterkarenz auch einen hohen Anteil an Care-Arbeiten übernahmen, ging Exp. 2 eher davon aus, dass die Notlage der Pandemie gerade bei höher Gebildeten zu einer Retraditionalisierung der Arbeitsteilung führe, da das Einkommen des männlichen Teils der Beziehung ausreichte, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Da die Frauen in diesen Fällen dann häufig zwar arbeiteten, aber aufgrund der Stellung von Frauen im österreichischen Arbeitsmarktes eher einen willkommenen Zuverdienst zum Haushaltseinkommen beitragen, wäre ein Zurückschrauben ihrer beruflichen Ambitionen zu Gunsten der Care- und Haushaltsarbeit in der Pandemie eher logisch gewesen. Exp.1 betonte dahingehend auch, dass die Frauen in den angeführten Beispielen meist gleich oder mehr verdienten als ihre Partner, was die Expert\*in als einen Grund für die Inanspruchnahme der Väterkarenz sah.

Diese Ergebnisse würden dementsprechend für die Annahmen aus den Ansätzen der Zeitverfügbarkeit und der Verhandlungstheorien sprechen, da Frauen durch ihre benachteiligte Position am Arbeitsmarkt einfach weniger Ressourcen und mehr Zeit für den in der Pandemie notwendigen Mehraufwand in Richtung Care- und Hausarbeit mitbringen.

Dies wird auch dadurch verstärkt, dass der familiäre Support durch die sozialen Distanzvorschriften und die Sorge gerade um ältere Bevölkerungsteile sehr stark reduziert waren. Dies machte sich beispielsweise bemerkbar in der fehlenden Unterstützung im Alltag für Familien mit Kindern. Aber versetzte gerade auch Familien mit migrantischen Hintergrund in eine Art Zwiespalt, die eigenen

Bedürfnisse der Kernfamilie mit denen der Großfamilie abzuwägen, vor allem wenn diese in weniger privilegierten Ländern leben und/oder Unterstützung bedürften.

Exp.1:

*„(..) Dadurch hatten auch viele reduziert Kontakt mit den Großeltern. Haben sie teilweise ein Jahr gar nicht gesehen.(..) Zum einen ist sozusagen die Unterstützung durch die Großeltern weggefallen und auf der anderen Seite war aber auch der Druck oder der Wunsch größer, die Großeltern zu unterstützen. Im Sozialen und auch finanziell. Und da machen sich natürlich intersektionale Aspekte bemerkbar, weil wenn die Familie, eine Großfamilie in Nigeria oder Palästina war, für die medizinische Hilfe oder Unterstützung gesucht war. (..)Die ‚normale‘ Familie -österreichstämmig- war eher so: ‚huch, die Unterstützung durch die Großeltern fällt weg.‘ Die Familien mit Herkunftsnationen, wo es eher den Wunsch gibt den Eltern etwas zurück zu geben für erhaltene Ausbildung. Da ist oft genannt worden, dass es schon noch ein Zwiespalt war: ‚Wie viel Geld haben wir für die eigene Kernfamilie mit Kindern und wie viel Geld können wir auch Verwandten im Herkunftsland bereitstellen? Wer braucht was? Wie? Wie? Wie reihe ich auf die Bedürfnisse der Verwandtschaft?‘“*

---

## Gesundheitsschutz zwischen Männern und Frauen

Auch bei gesundheitsschützenden Maßnahmen oder Tätigkeiten wie zum Beispiel sportlichen Aktivitäten wurde, gerade durch Exp.1 und Exp.2 beobachtet, für männlich gelesene Sportbetätigungen wesentlich mehr öffentlicher Raum eingeräumt. Dagegen hätten an Frauen adressierte Angebote eher nicht stattfinden können, was auch auf eine Schieflage in der Verteilung des öffentlichen Raums hindeute. So Exp.2:

*„Also alles was öffentlicher Raum ist, ist einfach männerdominiert und entsprechend hat es in der Pandemie natürlich funktioniert. Männer konnten dann raus, weil draußen durfte man sich aufhalten. Alles was dann im Privaten oder im zurückgezogenen Bereich stattfindet, wie Yoga Kurse, das hat dann über lange Strecken, vor allem in den Locations nicht stattfinden können und war auch nicht möglich, die abzuhalten. Unter Strafe sozusagen. (..), also das heißt, es hat einfach eine ganz simple vorgelagerte Struktur, bedingt das, dass Männer sicherlich mehr Möglichkeiten gehabt haben, Sport auszuüben oder sich zu bewegen als Frauen.“*

Diese patriarchale Schieflage wird auch durch die Care-Situation verstärkt und unterstützt. So ist es Frauen mit Kindern in den eigenen vier Wänden, gerade wenn nicht ausreichend Wohnraum zu Verfügung steht, schwierig, sowohl Zeit als auch Raum zu finden, sich daheim sportlich zu

betätigen. Exp.1 machte eine ähnliche Beobachtung bezüglich der räumlichen, aber auch der zeitlichen Gestaltung der sportlichen Betätigung.

*„Die Väter hatten wesentlich mehr Möglichkeiten alleine Sport zu betreiben oder haben Randzeiten genutzt, wie bevor die Kinder aufwachten an einem idealen Tag oder später, wenn die Kinder schlafen. (...)Das ist mir auch aufgefallen, dass Frauen sehr oft so Pilates, Yoga in der Gruppe machen, dass Frauen durch diese Reduktion des Gruppensports viel mehr betroffen sind als die Männer.“*

### **3.4 Politische Maßnahmen**

Hinsichtlich der politischen Maßnahmen wurde angebracht, dass diese häufig sehr Arbeitgeber freundlich ausfielen und sich wenig den Problemfeldern annahmen. Im April 2021 wurde eine Novelle verfasst und durch einige Pauschalen konnte Home-Office auch finanziell vergütet werden. Aber Arbeitgeber\*innen waren nicht verpflichtet beispielsweise ergonomische Arbeitsmittel zu Verfügung zu stellen. Stattdessen wurden lediglich finanzielle Anreize an solche Maßnahmen gelegt. Zu bemängeln sei auch, dass viele der Entscheidungen fern von der Lebensrealität von Betroffenen entschieden wurden. Diese mangelnde Teilhabe brachte beispielsweise Exp.2 auf den Punkt:

*„Also man sieht einfach in den Entscheidungsgremien, in den großen Stäben, dass die Diversität, die in Österreich in der Bevölkerung vorhanden ist, nicht abgebildet ist. Und das wirkt sich natürlich dann auch entsprechend auf die Gestaltung von Maßnahmen aus, weil bestimmte Gruppen nicht mitgedacht werden.“*

So hätten beispielsweise gerade Frauen und Menschen mit Betreuungsverantwortung mehr im Thema Home-Schooling mitreden sollen, so dass die Maßnahmen gerechter auf die Lebensrealitäten vieler Menschen angepasst worden wären.

### **3.5 Fazit der Interviews**

Im Allgemeinen bestätigen die Expert\*innen die bereits in der Literatur beschriebenen Trends. Gerade der Trend zum hybriden Setting wurde als mögliche Optimallösung herausgestrichen, um sowohl die Vorteile von Home-Office als auch die der Präsenzarbeit in Einklang bringen zu können. Es zeichnet sich auch ab, dass die Rollenverteilungen in Österreich auch in der Pandemie eher zu dem als traditionell bezeichneten Modell hinführt, was sowohl mit vorherrschenden

Rollenvorstellungen aber auch mit der allgemeinen Genderstruktur des Arbeitsmarktes in Österreich zusammenhängt. So waren in vielen Regionen, zum Beispiel in Tirol, vor allem eher weiblich gelesene und besetzte Berufe, wie die Tourismusbranche eher von den Auswirkungen der Pandemie betroffen. Darüber hinaus zeigt sich ein Aufweichen dieser Strukturen besonders dann, wenn beide Teile einer Paarbeziehung ein ähnliches monetäres Einkommen mit in den Haushalt bringen und ähnliche zeitliche Verpflichtungen haben. Daraus könnte geschlussfolgert werden, dass ein Schließen der Gender-Pay-Gap auch ein Annähern der Gender-Care-Gap bedeuten könnte oder dass diese beiden Scheren sich zumindest in gewisserweise interdependent zueinander verhalten.

Auch ist hervorzuheben, dass die meisten Belastungen, bei denen die Expert\*innen eine gesundheitliche Gefährdung ausmachten, eher im psychosozialen Bereich des Home-Office aufzufinden sind. Ergonomische Probleme hingegen sind nicht valide einschätzbar oder erst über einen längeren Zeitraum erfassbar, weshalb diese eher hinten angestellt werden. Als Limitation ist hier hingegen jedoch ins Feld zu führen, dass die Interviews von zwei Arbeitspsycholog\*innen, die psychosozialen Belastungen wesentlich mehr Aufmerksamkeit widmen, hier eine Verzerrung erzeugt haben könnte. Nichtsdestotrotz soll sich auch die folgende quantitative Analyse eher mit den psychosozialen Auswirkungen auf die Gesundheit befassen, da auch die Literatur im Wesentlichen diese Belastungen hervorgehoben hat. Selbst wenn sich Ergonomie als die größte Belastung im Home-Office erweisen sollte, würden diese Haltungsschäden wohl erst in einigen Jahren eine signifikante Häufung bei Beschäftigten im Home-Office zeigen. Desweiteren wäre eine geschlechtsspezifische Verteilung dieser Belastung nur anzunehmen sofern männliche Beschäftigte sich eher einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz einrichten oder diesen im Home-Office eher für sich beanspruchen, was zwar sein könnte, allerdings hier nicht weiter erforscht werden soll.

Auch ein wichtiges Ergebnis ist die Bestätigung der großen Vielfalt, die die Erforschung dieses Setting so schwer zugänglich macht. So gibt es neben unterschiedlichen Typen von Menschen, die unterschiedlich mit der Home-Office Situation umgehen, unterschiedlichen Unternehmen und Organisationen, deren Arbeitsweise und Kontrollen maßgeblich das Home-Office mitbestimmen. Die unterschiedlichen familiären Kontexte, die in der Pandemie besonders relevant sind, können ebenfalls stark die Settings prägen, die unter dem Term ‚Home-Office‘ zusammengefasst werden können. Diese große Differenz war auch während der Interviews immer wieder relevant, da häufig von Beobachtungen und Beispielen gesprochen wurde, allerdings kein prototypisches Home-Office in Österreich existent ist. Mindeststandards über eine Evaluierungspflicht hinaus zu gewährleisten

wäre wohl die Aufgabe der Politik und der Interessenvertreter\*innen. Gerade wenn sich Home-Office tatsächlich als dauerhafte Lösung für gewisse Organisationen anbietet, wäre das Festlegen gewisser Standards ratsam, um den prominentesten Stressoren zu begegnen und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Dabei wäre auch immer die individuelle Situation der Beschäftigten mit zu berücksichtigen, beziehungsweise mit einzubeziehen. Für eine solche Standardisierung des Settings wurde gerade durch die Erfahrungen der Pandemie ein wichtiger Grundstein gelegt. Denn wie noch in frühen Forschungen zu Home-Office beschrieben berichteten besonders Frauen im Home-Office, dass die Arbeit von daheim aus eher nicht als Arbeit im herkömmlichen Sinne verstanden wurde, da sich die Personen daheim aufhielten (Mann & Holdsworth, 2003, S.199). Solche Fehlattribuierungen des Settings werden durch die weite Verbreitung und die Erfahrungen, die in der Pandemie mit dem Setting gesammelt wurden, eher unwahrscheinlich. Diese Normalisierung erleichtert auch Vorstöße das Setting zu standardisieren, obgleich eine solche immer auch im Spannungsverhältnis steht, die gewonnen Flexibilität zu Ungunsten der Beschäftigten zu begrenzen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass trotz des starken Fokus auf die Herausforderungen und Demands des Home-Office die Einführung des selbigen eher begrüßt wurde. So ließen einige Expert\*innen auch durchblicken, dass sie persönlich das Home-Office sehr zu schätzen gelernt haben und auch im Allgemeinen unter Berücksichtigung der genannten Schwierigkeiten eine positive Zukunft für dieses Setting sehen.

## 4. Quantitative Überprüfung:

### 4.1 Hypothesen

Wie durch Interviews und die aktuelle Forschungslage zu Home-Office dargelegt wird davon ausgegangen, dass Demands wie soziale Isolation und Einsamkeit gerade im Home-Office belastend wirken (Fana, Marta et al., 2020; Leal Filho et al., 2021; Chirico et al., 2021; Beckel & Fisher, 2022). Nichtsdestotrotz zeigte sich die Pandemie als herausfordernde Situation für alle Arbeitnehmenden (Pieh et al., 2020). Im Folgenden soll auf Basis von quantitativen Daten, die während der Pandemie erhoben wurden, folgende Annahmen näher untersucht werden, um eine Aussage über die Gestaltung des Home-Office, Gesundheit und Gender in den Zeiten der Pandemie treffen zu können. Eine Anstellung im Home-Office kann als temporäre Schutz- und Ausnahmesituation angenommen werden, weshalb in dieser Arbeit davon ausgegangen wird, dass Home-Office einen positiven Effekt auf die psychische Gesundheit der Befragten aufweist.

***H1: Home-Office hat während der Pandemie einen positiven Einfluss auf die psychische Gesundheit.***

Jedoch wird davon ausgegangen, dass sich dieser Zusammenhang nicht gleich für die Geschlechter gestaltet. Da das Ausmaß der Belastungen im Haushalt und auch die Care-Arbeit in großem Anteil meist von Frauen übernommen wird, besteht bei diesen auch eine wesentlich größere Belastung, die auch nachweislich gesundheitliche Folgen aufweist. Dabei zeigt sich diese Belastung über eine reine zeitlicher Ebene hinaus. Sie bindet vor allem auch kognitive Ressourcen (sog. ‚mental load‘), weshalb davon ausgegangen wird, dass Frauen eher psychische Belastungssymptome aufzeigen. Neben Entgrenzungserfahrungen und Rollenkonflikten, die vor allem im Zusammenhang mit Care-Aufgaben aufzufinden sind, kann auch das Zusammenleben mit einem Partner für Frauen wesentlich belastender sein als für Männer (Weitzer et al., 2021, S. 1833). Neben den Mehraufgaben in den Bereichen Care- und Hausarbeit kann die angestiegene Gewalt gegen Frauen als Erklärung angeführt werden (Niederkrötenhaler et al., 2022). Darüberhinaus wurden in der Pandemie wichtige Schutzräume geschlossen, weshalb Frauen beispielsweise Orte zum Sporttreiben verloren haben.

***H2: Bei erwerbstätigen Frauen zeigen sich eher psychische Belastungserscheinungen als bei erwerbstätigen Männern.***

Auch innerhalb des Home-Office wird davon ausgegangen, dass ebenfalls Frauen eher stärker von der Doppelbelastung betroffen sind und diese eher von Stresssymptomen berichten als Männer im Home-Office.

***H2.H-O: Frauen im Home-Office zeigen eher Belastungen der psychischen Gesundheit als Männer im Home-Office.***

Unabhängig vom Geschlecht wird davon ausgegangen, dass das Ausmaß der Care- und der Hausarbeit einen negativen Effekt auf die psychische Gesundheit von Erwerbstätigen im Home-Office aufweist, da diese Doppelbelastung wahrscheinlich Entgrenzungserfahrungen nach sich ziehen kann (Rieth & Hagemann, 2021; Hipp & Bünning, 2021; Kreyenfeld & Zinn, 2021; u.w.). Beschäftigte im Home-Office sind, gerade in Zeiten der Schulschließungen, nicht in der Lage sowohl ein normales Arbeitspensum als auch ein hohes Ausmaß an Care- und Hausarbeit gleichzeitig zu bewältigen ohne negative Auswirkungen in der psychischen Belastung zu spüren. Es wird allerdings auch davon ausgegangen, dass sich durch den Einbezug der Zeiteffekte, die Effekte von Geschlecht als auch Home-Office an Erklärungskraft verlieren, da die Erklärung ursächlich mit beiden verbunden ist.

***H3: Ein hohes Ausmaß an Care- und Hausarbeit hat bei Erwerbstätigen im Home-Office einen negativen Einfluss auf die psychische Gesundheit.***

Unabhängig davon ob von der Zeitverfügbarkeitsthese oder der Rollenhypothese ausgegangen wird (Geist & Ruppner, 2018, S. 245) ist es es in Österreich trotz Erwerbstätigkeit, auch aufgrund der hohen Teilzeitquote unter Frauen, anzunehmen, dass eben diese einen größeren Anteil an Care- und Hausarbeit übernehmen.

***H3.b: Das Ausmaß von Care- und Hausarbeit ist durch das Geschlecht moderiert.***

Desweiteren sollen einige sozioökonomische Faktoren mit einbezogen werden, um die Zufälligkeit der Effekte zu kontrollieren und die Zusammenhänge von Home-Office und Gender besser

verständlich zu machen. Mit jedem dieser Faktoren ist auch eine kausale Ursächlichkeit verborgen, die sich durch eine intersektionale Perspektive erklären lässt. Deshalb wird die vierte Hypothese als Grundhypothese mitgedacht und es wird auf einzelne Effekte der Unterhypothesen eingegangen sofern diese einen Effekt auf den psychischen Belastungsgrad aufweisen. Bei den einbezogenen Faktoren wird angenommen, dass sich Effekte auf die psychische Gesundheit zeigen, die auch Setting unabhängig wirken. Bei einigen dieser Faktoren wird differenziert werden wie sie auf das Setting wirken oder ob unterschiedliche Effekte in der allgemeinen Bevölkerung zu erwarten sind.

### ***H4: Sozioökonomische Faktoren beeinflussen das Kausalmodell.***

Ein hohes Einkommen als Ressource dient sowohl als Indiz für ein höheres berufliches Prestige, stärkere Verhandlungsmacht, sowie eine höhere Wahrscheinlichkeit auf mehr Flexibilität, was alles Faktoren sind, die die psychische Belastungen reduzieren können (Kawachi & Kennedy, 1999). Auch eröffnet eine hohe Kapitalakkumulation den Zugang zu förderlichen Ressourcen, die mögliche Stressoren besser abfangen können, wie beispielsweise die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes (Xiao et al., 2021). Darüberhinaus zeigt sich eine angespannte finanzielle Haushaltsslage in der Pandemie nachweislich als gesundheitsgefährdender Stressor, der viele wichtige Ressourcen bindet (Pieh et al., 2020). Jedoch muss auch dagegengehalten werden, dass mit einem hohen Einkommen, die Erwartungshaltung des Arbeitgebenden wesentlich stärker wirkt, weshalb es sich eher auch um einen high-demand Arbeitsplatz nach Abendroth handeln könnte (Abendroth & Reimann 2018). Dies ließe die Möglichkeit, dass gefährdendes Verhalten auftritt, nicht ausschließen. So zeigt sich, dass gerade in Telearbeit hohe Anforderungen und wenig Flexibilität negative Konsequenzen haben (ebenda). Dennoch besteht die Annahme, dass die negativen Auswirkungen von weniger Haushaltseinkommen solche Effekte bei weitem übersteigen und deshalb statistisch eher ein positiver Einfluss von Einkommen auf die Gesundheit angenommen werden kann.

### ***H4A: Ein hohes Einkommen hat positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.***

In der Pandemie bedingten Forschung wurde gezeigt, dass gerade jüngere Menschen mit den Umstellungen der Arbeitsbedingungen zu kämpfen hatten, was zu großen Teilen auch auf die Erfahrung im Betrieb und das Zurückgreifen auf feste soziale Ressourcen zurückgeführt werden kann (Pieh et al., 2020). Gerade hier wirken der Wegfall der informellen Strukturen wesentlich

deutlicher und der Wegfall von sozialen Kontakten kann schneller den starken psychischen Stressor der Einsamkeit und sozialen Isolation auslösen. Gerade ältere Menschen zeigen einen besseren Sinn für ihre Bedürfnisse und weniger Drang nach sozialem Kontakt (Schade et al., 2021). Eingewendet werden dagegen könnte, dass der technologische Umschwung, gerade was Telekommunikation im Home-Office angeht, vor allem ältere Personen überfordern könnte, weshalb diese eher negative Belastungen verspüren. Zudem haben ältere Menschen eine geringere Aufgeschlossenheit gegenüber Home-Office (Beckel & Fisher, 2022, S. 6), was sich als guter Indikator für ein erfolgreiches Home-Office erwiesen hat (Karatuna et al., 2022, S. 6). Außerdem zeigt sich für Ältere eine höhere Wahrscheinlichkeit für chronische Krankheiten oder ergonomische Schäden, die das Wohlbefinden beeinträchtigen können (Beckel und Fisher, 2022, S. 6). Trotz des negativen Effekts, den die Pandemie gerade auf die junge Bevölkerung hat, wird davon ausgegangen, dass ältere Menschen ein höheres Maß an Überforderung zeigen, weshalb die Belastung im Home-Office zunimmt.

***H4B: Ein junges Alter hat negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.***

***H4B.HO: Ein hohes Alter hat negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit im Home-Office.***

Im Grunde kann hierbei genau wie beim Einkommen ein Argument für Position und Prestige gemacht werden. Studien zeigen den positiven Einfluss von Bildung auf die Gesundheit deutlich und setting-übergreifend auf (Ross & Wu, 1995). Deshalb die Annahme, dass Bildung ein Faktor für die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit ist und kontrolliert werden sollte.

***H4C: Eine höhere Bildung hat positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.***

Da sich Migrationshintergrund häufig als gesundheitsvermittelnder Faktor zeigt und Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich stark von den Folgen der Pandemie betroffen waren (Kohlenberger et al., 2021), soll der Einfluss des Faktors Migrationshintergrund auf den Einfluss auf die Gesundheit kontrolliert werden. Durch die häufig benachteiligte Stellung am Arbeitsmarkt und die hohen Belastungen der Pandemie wird davon ausgegangen, dass sich die psychische Belastungen vermittelt durch Migrationsgeschichte eher höher ist. Zudem zeigen Untersuchungen in Deutschland und Österreich, dass die Belastungen der mentalen Gesundheit bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund stärker sind (Dale et al., 2021).

**H4D: Bei Migrationsgeschichte der Familie zeigen sich eher negative psychische Auswirkungen.**

Im Zusammenhang mit dem Setting Home-Office und in Anbetracht der Verschiebung der Lebensrealität in private Räume, stellt die zu Verfügung stehende Wohnfläche einen relevanten Faktor dar. Eine große Wohnfläche bedeutet gerade in Zeiten der Lockdowns viel Raum, um Hobbys nachzugehen und Ressourcen aufzuladen. Je größer die Fläche desto eher kann auch ein vom Privatraum abgetrennter Arbeitsbereich eingerichtet werden, um im Home-Office tätig zu sein. Ein solcher erweist sich vorteilhaft für gesundes Arbeiten im Home-Office (Bergefurt et al., 2023, S. 25). Gerade der Risikofaktor der Entgrenzung kann durch viel Fläche entgegen gewirkt werden. Ablenkungen von beispielsweise anderen Haushaltsmitgliedern können dadurch besser begegnet werden. Zusätzlich ist eine große Wohnfläche im Allgemeinen eine Indikator für eine hohe sozioökonomische Ausstattung, jedoch nur wenn diese Fläche auch in Bezug mit der Anzahl an Haushaltsmitgliedern gesetzt wird.

**H4E: Eine große Wohnfläche pro Kopf hat positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.**

Das Auftreten von Kindern deutet auf einen höheren Umfang von Care-Arbeit hin, besonders wenn diese Kinder ein relativ junges Alter aufweisen (0-14), da sie wesentlich unselbstständiger im Haushalt integriert sind. Die Studienlage dahingehend zeigt eindeutige Effekte (Rieth & Hagemann, 2021; Fana Marta et al., 2020; Möhring et al., 2021, Canales-Romero & Hachfeld, 2022). So zeigen sich Entgrenzungserfahrungen und Überforderung besonderes bei Eltern mit Kleinkindern und zu Zeiten geschlossener Bildungs- und Betreuungseinrichtungen.

**H4G: Kinder im Haushalt zeigen eine negative Auswirkung auf die psychische Gesundheit.**

Gerade Einsamkeit und soziale Isolation sind deutliche Stressoren im Home-Office (Holt-Lunstad et al., 2015). Diese können sich durch die Maßnahmen der Lockdowns verstärken. Dahingehend wird postuliert, dass das Zusammenleben in einer partnerschaftlichen Beziehung einen positiven Effekt auf die psychische Gesundheit aufreißt. Zwar zeigen Untersuchungen aus den USA, dass der Beziehungsstatus trotz Lockdowns nicht über die Menge der sozialen Interaktionen bestimmt

(Carotta et al., 2023). Jedoch deuten Ergebnisse aus Deutschland, dass Beziehungen während eines Lockdowns Einsamkeit reduzieren können (Hopf et al., 2022). Gerade wegen der Möglichkeit Care- und Hausaufgaben aufteilen zu können, sowie im Allgemeinen die erlebte Unterstützung in Zeiten von reduzierten sozialen Kontakten werden weniger Stress und Einsamkeit durch das Zusammenleben erwartet.

**H4H: Das Zusammenleben in einer partnerschaftlichen Beziehung hat positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.**

## 4.2 Datengrundlage

Zur Überprüfung der Hypothesen wurde der Datensatz des Austrian Corona Panel Projects herangezogen (Kittel et al., 2020, Kittel et al. 2021). Diese Daten wurden mit Beginn der Corona-Pandemie zunächst in einer wöchentlichen, im Verlauf der Pandemie dann in einer monatlichen Abfrage mit einer Grundgesamtheit von circa 1500 Befragten erhoben. Das Sampling erfolgte via Computer über eine Quotenregelung um im Bezug auf die Kategorien Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildungsniveau die österreichische Bevölkerung abzubilden. Die Panelmortalität schwankte zwischen 3 und 8 Prozent und wurde durch zusätzliche Rekrutierung ausgeglichen. Tatsächlich schlossen 254 Personen alle 32 Befragungen des Projektes ab. Die abfragten Kernthemen umfassten Krisenwahrnehmung und deren Effekte auf Lebensbereiche wie Familie und Arbeit, sowie politische Einstellungen, soziodemographische Informationen und psychologische Veranlagungen. Wegen des Fokus auf die Krise, gerade was Informationen zu Gesundheit, Arbeit und Familie betrifft und der hohen Aktualität und Repräsentativität der Daten eignen sie sich sehr gut, um die genannten Hypothesen zu betrachten. Da die Daten jedoch nicht selbst erhoben wurden, zeigen sich einige Variablen nicht passgenau auf die Forschungsfrage, weshalb mit Proxys und Annäherungen an latente Konstrukte gearbeitet wird.

Um der Entwicklung der Pandemie auch im Sinne von Lerneffekten, Gewöhnungen aber auch dem Anstauen gewisser Demands und dem Verbrauch von Ressourcen Geltung zu tragen, wurden die 4 Wellen des Home-Office ausgewählt, um die Effekte zu überprüfen. Dabei wurden Zeitpunkte mit besonders intensiver Belastung ausgewählt, sprich Zeitpunkte, in denen in weiten Teilen des österreichischen Bundesgebiets ein Lockdown verhängt war, Kindesbetreuungs- und

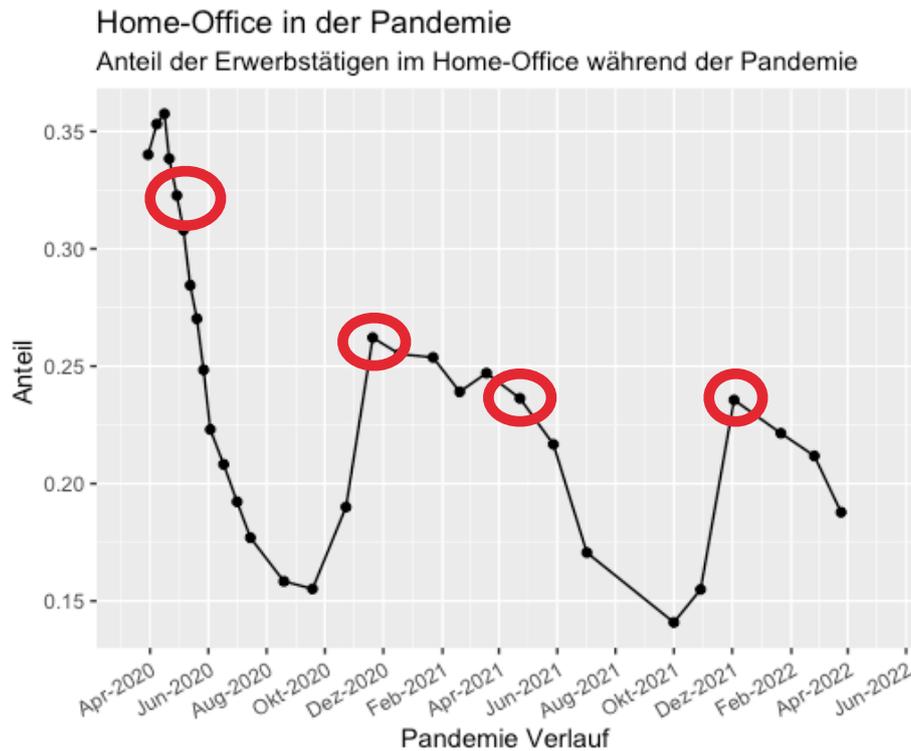


ABB.2.: Prozentsatz im Home-Office im Pandemieverlauf (eigene Darstellung, Daten: Kittel 2020).

Bildungseinrichtungen geschlossen waren sowie eine allgemeine Empfehlung zum Home-Office galt. Die Zeitpunkte sind in **Abbildung 2** im Zusammenhang mit den Home-Office Anteilen an allen im Sample befindlichen Erwerbstätigen abgebildet. Im Folgenden soll die Auswahl unter kurzem Rekurs auf der jeweiligen Situation beschrieben werden.

### 1. Zeitpunkt: ACPP-Welle 5 (T1)

Nachdem es im März 2020 eine schlagartige Reaktion auf die Ausbreitung des Coronavirus gab und fast täglich neue Bestimmungen beschlossen worden waren, befand sich Österreich ab dem 18. März 2020 im ersten „Lockdown“. Dieser beinhaltete neben Maßnahmen, die das Leben in der Öffentlichkeit und soziale Kontakte stark limitierten, die Schließung der Schulen und Bildungseinrichtungen, sowie einen Appell Home-Office wenn möglich zu etablieren (Pollak, Kowarz, Partheymüller, 2020). Nachdem die Fallzahlen des Virus deutlich zurückgegangen waren, wurden zwar einige Maßnahmen zu Mitte April wieder gelockert, dennoch blieb der Lockdown mitsamt Schulschließungen und Home-Office Aufforderung noch bis in den Mai hinein aktiv. Der fünfte Durchlauf des schnell eingerichteten Panels (erhoben zwischen dem 17.04.20 bis 21.04.20)

zeigt sich als geeigneter Analysezeitpunkt, da sowohl die ersten Schocks der plötzlichen Umstellung überwunden sind, was besonders die psychische Belastung verzerren könnte, aber auch gerade hinsichtlich Abläufe und Verantwortlichkeiten sich bereits ein neues „Normal“ eingespielt haben könnte. Auch wurde der Fragebogen zu dieser Zeit entscheidend angepasst, sodass die Forschungsfrage akkurat bearbeitet werden kann.

---

## 2. Zeitpunkt: ACP-Wellen 17 (T2)

Der zweite betrachtete Analysezeitpunkt bezieht sich auf den Erhebungszeitraum vom 13. November 2020 bis zum 20. November 2020 (Pollak, Kowarz, Partheymüller, 2021a). Nachdem der Herbst von stark ansteigenden Infektionszahlen geprägt war, wurde zunächst Anfang November ein Lockdown „light“ beschlossen, der auch teilweise Schulschließungen beinhaltete. Nachdem sich das Infektionsgeschehen dennoch drastisch entwickelte, wurde dieser zum 17. November verschärft und alle Schulen auf Distanzunterricht umgestellt. Wie sich in der Grafik 2 zeigt, ist dieser November auch von einem hohen Prozentsatz an Home-Office bestimmt. Da die Schulen schon zum 7. Dezember wieder geöffnet wurden, stellt die Welle 17 des Panels die beste Näherung an die Zustände im Lockdown dar.

---

## 3. Zeitpunkt: ACP-Wellen 22 (T3)

Der dritte Analysezeitpunkt wurde zwischen dem 16. April 2021 und dem 23. April 2021 erhoben und bildet vor allem die Lage im sogenannten „Ost-Lockdown“ ab. Um Anfang April auf die hohen Neuinfektionen zu reagieren wurde zunächst eine sogenannte und 6 Tage andauernde „Osterruhe“ im Osten des Landes (Wien, Niederösterreich und Burgenland) in Kraft gesetzt (Pollak, Kowarz, Partheymüller, 2021b). Dieser folgte dem Muster eines harten Lockdowns samt Schulschließungen und Ausgangsbeschränkungen und sollte nach mehrmaligen Verlängerungen bis zum 2. Mai 2021 andauern. Dieser Zustand wurde im Burgenland jedoch bereits zum 18. April beendet. Durch die Regionalität der Maßnahmen könnten sich einige Verzerrungen verstärken, jedoch ist dies in der Analyse als Limitation hinzunehmen. Die 22te Welle des ACP stellt einen geeigneten Analysezeitpunkt dar, da wieder teilweise ein Lockdown vorherrschte und auch wenn sich die Home-Office-Zahlen nach dem Winter etwas reduzierten sind die Anforderungen hinreichend erfüllt. Zudem sind zu diesem Zeitpunkt auch 12 Monate seit dem ersten Lockdown vergangen, weshalb interessant sein könnte, wie sich die einbezogenen Faktoren im Laufe der Pandemie verändert haben.

#### 4. Zeitraum: ACP-Wellen 27 (T4)

Der vierte betrachtete Zeitraum (26. November 2021 – 03. Dezember 2021) zeigt Österreich in der bis dahin heftigsten Infektionswelle mit teilweise der höchsten 7-Tage-Inzidenz weltweit (Pollak, Kowarz, Partheymüller, 2021c). Auch wenn es durch den angenommenen Impfschutz zu großen Debatten um weitere Schließungen kam, gab es vom 22.11.21 bis zum 12.12.21 einen harten Lockdown, welcher allerdings keine komplette Schulschließung beinhaltete. Da jedoch auch in den Schulen ein starkes Infektionsgeschehen stattfand, waren häufig ganze Klassen in Quarantäne (ebenda). Auch zu bemerken ist, dass bereits vor November durch die 2-G-Regelung (geimpft oder genesen) viele Arbeitgebende ihre Beschäftigten nur unter gewissen Voraussetzungen an den Arbeitsplatz ließen. Die 27te-Wellen des ACP stellt eine gute Abbildung dieses Lockdowns dar, der zwar keine zwingende Schulschließungen beinhaltete, aber dennoch durch einen potentiell hohen Care-Aufwand begleitet wurde. Dass der Prozentsatz der im Home-Office Beschäftigten im Sample trotz der hohen Inzidenz so gering ist (siehe Grafik 2), könnte auf die Diversifizierung der Regelungen bezüglich eines Impfschutzes zurückzuführen sein.

### 4.3 Datenaufbereitung

Die Daten wurden über die Statistiksoftware R und vor allem durch Pakete des „tidyverse“ aufbereitet und tiefgehend analysiert. Dabei wurde die Version R Version 4.0.2 (2020-06-22) verwendet.

---

#### Zu klärende Variable

Um die vorwiegend psychischen Belastungen des Home-Office näher zu beleuchten, wird auf einen Index zurückgegriffen. Dieser wurde im ACP zum Messen psychischer Belastungen herangezogen und zeigt sich daher auch geeignet für diese Analyse ein aussagekräftigen Indikator darzustellen (Resch, 2021, Kittel & Resch, 2021). Der Index, der von Beginn der Erhebung an jeder Wellen erhoben wurde, setzt sich aus neun Items zusammen, die die Häufigkeit verschiedener psychischer Belastungsfaktoren auf negative wie positive Ebenen abfragen. Die negativen Items betrachten die Häufigkeit von Ärger, Einsamkeit, Niedergeschlagenheit, Angst, Traurigkeit sowie der Nervosität in der letzten Woche. Zur Kontrolle wurde auch positiv die Häufigkeit von einem hohen Energielevel, Glücklichkeit und dem Empfinden von Ruhe abgefragt. Der zusammengefasste Index spiegelt von einer Skala von 0-4 das Ausmaß an psychischer Belastung wieder, wobei 0 eine geringe Belastung

darstellt, also ein häufiges Auftreten der positiven Faktoren, sowie eine weitestgehende Abwesenheit der negativen. Für alle Wellen wiesen die Skalen ein Cronbachs Alpha von über 0,7, weshalb eine interne Konsistenz des Konstrukts „psychische“ Belastung angenommen werden kann [Welle5=0,8272, Welle17=0,7756, Welle22=0,7834, Welle27= 0.8079] (Gliem& Gliem, 2003, S. 85).

---

## Unabhängige Variablen

Die erklärende Variable *Gender*, welcher eine zentrale Rolle in der Analyse zukommt, wird auf die Kategorien Weiblich(0)/Männlich(1) reduziert, da die Fallzahlen der Ausprägung „divers“ im Sample zu gering ausfallen, um sie mit statistischer Aussagekraft auswerten zu können.

Um den *Bildungsstand* der Beschäftigten zu kontrollieren, wurde das Item, das den höchsten Bildungsstand abfragt auf die Kategorien „Abschluss der Sek. I“(1), „abgeschlossene Lehre und ähnliches" (2), „Abschluss der Sek.II“(3) sowie „Abschluss von tertiärer Ausbildung oder höher“ (4) zusammengefasst.

Die Variable *Alter* wurde als metrische Variable aufgenommen. Dies wurde basierend auf der Angabe des Geburtsjahres basierend auf dem Zeitpunkt der Erhebungen (2020, 2021) errechnet.

Um etwaige Diskriminierungserfahrungen oder Integrationsproblematiken, die häufig in Verbindung mit sozialem Ausschluss oder reduzierten Chancen auf dem Arbeitsmarkt stehen, zu kontrollieren, wird auch auf dem Migrationshintergrund kontrolliert. Hierfür wurde die Migrationsgeschichte der Eltern als Basisvariable herangezogen und in eine dreiteilige Variable transformiert, bei der entweder beide Eltern im Ausland (2), ein Elternteil im Ausland (1) oder beide Eltern in Österreich (0) geboren sind. Natürlich kann diese Variable rassistische Ausgrenzung oder Diskriminierungserfahrungen nur unter großen Lücken aufdecken, dennoch wird versucht über diese Konstruktion auf solche Ausgrenzungserfahrungen zu kontrollieren.

Die Anwesenheit von Kindern im pflegebedürftigen Alter (0-14 Jahre) wurde als bivariate Variable transformiert und aufgenommen.

Um nochmals spezifisch auf die individuellen Ressourcen eingehen zu können, wurden auch die Variable des verfügbaren Wohnraums mit in die Analyse mit aufgenommen. Um diese in Relation zur Situation der Befragten zu setzen, wurde die Fläche an Wohnraum auf die Anzahl der Personen im Haushalt angepasst, wodurch sich ein Indikator ergibt, der widerspiegelt, wie viel Wohnfläche der befragten Person zu Verfügung steht. Diese Fläche könnte darüber entscheiden inwiefern es möglich ist ohne Ablenkung aus dem eigenen Privatraum heraus zu arbeiten. Diese Variable wurde als metrische Variable in die Analyse aufgenommen.

---

### Wellenspezifische Variablen

Einige Variablen wurden jeweils vierfach für die einzelnen Wellen transformiert. So beispielsweise das zum Zeitpunkt der Erhebung vorliegende Haushaltseinkommen. Da das Haushaltseinkommen aus Erhebungsgründen nur in einer zehnstufigen Skala abgefragt wurde und dessen Einfluss stark von der Anzahl an Haushaltsmitgliedern bestimmt ist, wurde sich für eine Dummykonstruktion entschieden, die das Haushaltseinkommen relativ zu Kindern und Erwachsenen im Haushalt wiedergibt und anzeigt, ob das Haushaltseinkommen der jeweiligen Person unter der Armutsgefährdungsgrenze liegt oder nicht. Hierbei wurde sich an den Armutsgefährdungsgrenzen von Statistik Austria orientiert, wonach Haushalte mit einer Person bei einem Einkommen, welches 60% des Medianeinkommens entspricht, armutsgefährdet ist (in Österreich 1371€ pro Monat) (Statistik Austria, 2022, S. 7). Für jeden weiteren Erwachsenen im Haushalt wird dieser Wert um den Faktor 0,5 multipliziert, für jedes Kind im Haushalt um 0,3 (ebenda). Bei den jeweiligen Grenzen in der vorgegebenen Kategorie wurde teilweise aufgerundet sobald der Schwellenwert in der entsprechenden Kategorie lag.

Um die Kategorisierung im Home-Office vorzunehmen lagen zwei mögliche Items vor, die zur Messung herangezogen werden konnten. So wurde einmal abgefragt, wie viele Tage die Woche für die Arbeit das Haus verlassen wurde (z.B. W5\_Q45A1) oder in der bivariaten Abfrage, welche nur derzeitige Erwerbstätige erhielten, ob diese ihre derzeitige Erwerbstätigkeit aus dem Home-Office ausüben (z.B. W5\_Q71A1). Nach mehreren Überprüfungen wurden große Diskrepanzen zwischen beiden Variablen festgestellt, weshalb sich in der Analyse für die bivariate und voraussichtlich treffendere Variable zur Messung des aktuellen Home-Office entschieden wurde, da bei der ersten Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Befragten lediglich wegen Teilzeit oder Pandemie bedingten Kurzarbeitslösungen daheim blieben.

Die inhaltlich relevante und wellenspezifische Frage, ob ein\*e Partner\*in gemeinsam im Haushalt auftritt wurde bivariat aufgenommen. Hier muss beachtet werden, dass keine Aussage über den Erwerbszustand dieser Person getroffen wird, obgleich dies ebenfalls einen wichtigen Faktor in der Interpretation darstellen würde. Ein Einbezug dieser Kontrolle würde jedoch das Ausmaß der Interpretation für jede einzelne Welle sprengen.

Als metrische Variable wurde die investierte Zeit in Care-Arbeit sowie in Haushaltsarbeiten einbezogen. Dabei wurde der in Sekunden pro Tag erhobene Wert auf eine Stundenebene transformiert. Den Analyse des ACPP durch Berghammer folgend, wonach es besonders bei der undefinierten Frage nach Kindesbetreuung zu Verwirrungen kommen kann und um Extremwerte einzufangen, wurden alle Angaben über 12 Stunden auf 12 Stunden pro Tag reduziert (Berghammer, 2022, S. 110). Auch ist festzuhalten, dass das Item zu späteren Zeitpunkten nicht mehr in Lockdownzeiten erhoben wurde, weshalb dieses Item nur in den ersten beiden Analysenzeitpunkten Einzug findet.

### **4.4 Deskriptive Statistiken**

Zunächst sollen anhand deskriptiver Daten die Struktur und Tendenzen des Samples dargestellt werden, wonach tiefer in die Modelle eingestiegen wird. Wie zunächst in Grafik 3 zu erkennen ist, zeigen sich starke regionale Unterschiede im Anteil der im Home-Office Erwerbstätigen. Die angezeigten Werte verdeutlichen die Anteile der im Home-Office beschäftigten im Verhältnis zu allen zum jeweiligen Zeitpunkt erwerbstätigen Personen im Sample. Es ist deutlich zu erkennen, dass der Anteil im Home-Office, trotz Lockdowns, überall im Zeitverlauf abnimmt. Dennoch ist auch anzuerkennen, dass Wien als Metropole hier einen deutlichen Ausreißer darstellt und durch die ganze Pandemie hinweg höhere Werte im Home-Office aufweist. Dies hängt auch damit zusammen, dass sich Anstellungsverhältnisse, die sich auf das Home-Office übertragen lassen, eher in urbanen Ballungszentren angesiedelt sind als in ländlicheren Gebieten. Dies kann auch erklären, weshalb Vorarlberg und das Burgenland geringere Anteilswerte aufweisen. Es ist allerdings auch anzuerkennen, dass die Vorgaben bezüglich des Home-Office evidenterweise landesweit stärker im ersten Lockdown forciert wurden. Hierbei ist beispielsweise Wien sehr auffällig, da 45% aller Erwerbstätigen im Sample befindlichen Personen angaben im Home-Office zu arbeiten, was auf eine nie zuvor erreichte Verbreitung des Settings hindeutet und die früher geäußerte These

unterstreichen könnte, dass das Setting nun weitestgehend als normalisiert angesehen werden kann. Auch gilt es festzuhalten, dass die Home-Office Potentiale in verschiedenen Schätzungen je nach Land und Arbeitsmarkt Situation auf um die 30% geschätzt werden (Arnzt, 2020). Zumindest in Wien wurden dieser weit übertroffen werden, wobei sich die Home-Office Zahlen im Zeitverlauf diesem Potential annähern. Im Laufe der Pandemie sinken diese Zahlen wieder, was auch auf den Impffortschritt zurückgeführt werden kann, da dieser trotz Lockdown Präsenzarbeit ermöglichte.

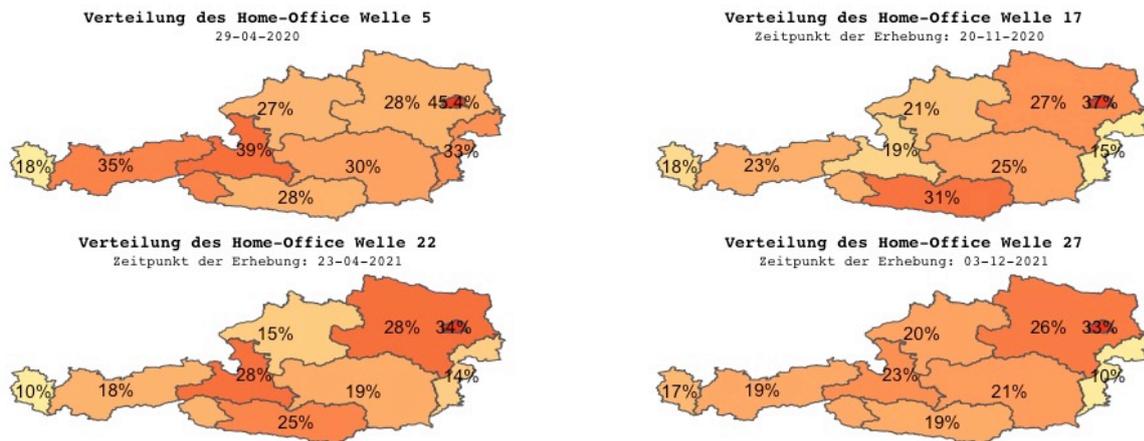


Abb. 3: Verteilung des Home-Office nach Bundesländern (eigene Darstellung, Daten: Kittel 2020).

Bei näherer Betrachtung der Daten ist festzuhalten, dass sich zu allen Zeitpunkten deutlich mehr Männer im Sample der Erwerbstätigen befinden. Während bei Frauen die Erwerbsquote bei etwa 50% liegt, was sich auch durch den Einbezug aller Altersgruppen erklären lässt (Range= 16-81), liegt die Erwerbstätigenquote für Männer bei knapp über 60% und dies trotz des Einbezugs aller Altersgruppen (Range= 15-85). Damit befindet sich der Wert für Männer im Sample etwas geringer als durch die Erhebungen von Statistik Austria im Jahr 2021 angegeben (Statistik Austria, 2023C). Der Wert der Frauen hingegen erscheint akkurat. Die geringere Erwerbsquote unter Frauen im ersten Lockdown (T1) könnte durch das Herunterfahren von überwiegend weibliche besetzten Sektoren entstanden sein, wie beispielsweise der Tourismusbranche (Foissner et al., 2021). Neben der Erkenntnis, dass das Sample relativ akkurat das Genderverhältnis des Arbeitsmarktes widerspiegelt, zeigt sich bei Betrachtung des Home-Office-Verhältnisses, dass Männer sowohl relativ im Anteil aller erwerbstätigen Männer als auch in absoluten Zahlen häufiger im Home-Office arbeiten. Dies verdeutlicht, dass Positionen und Berufe, die eine Tätigkeit aus dem Home-Office ermöglichen eher männlich besetzt sind. Dies zeigt sich auch im Einklang mit Ergebnissen,

die in Österreich diesbezüglich einen unterschiedlichen Trend als in den meisten OECD-Ländern sehen (Touzet, 2023, S. 260).

Wird der höchste abgeschlossene Bildungsabschluss zwischen den Settings verglichen, so ist zu erkennen, dass über alle Zeitpunkte hinweg, Menschen mit tertiäre Bildung am ehesten im Home-Office arbeiten (siehe Anhang 9.1 B). Daneben zeigen sich Menschen im Home-Office auch über alle Zeitpunkte weniger armutsgefährdet, bezogen auf das pro Kopf Haushaltseinkommen (siehe Anhang 9.1 A). Dahingehend bestätigen sich auch die Annahme von Exp.4, wonach im Home-Office eher höher privilegierte Personengruppen zu finden seien, für das vorliegende Sample. Die Altersstruktur des Home-Office ist deutlich ausgeglichener als die Altersstruktur der in Präsenz arbeitenden Menschen (siehe Anhang 9.1 C). Gegeben der Altersstruktur der Bevölkerung zeigt sich hieran, dass jüngere Menschen in diesem Sample eher im Home-Office arbeiten als ältere Menschen. Gerade zu den späteren Zeitpunkten scheint sich dieser Effekt zu verstärken.

**Abb. 4: Übersicht über Häufigkeiten im Sample**

	<b>T1</b>			<b>T2</b>		
	<b>Gesamt</b>	♂	♀	<b>Gesamt</b>	♂	♀
<b>Gesamt (N%)</b>	1515	742 (49,3%)	766 (50,7%)	1592	788 (49,7%)	797 (50,3%)
<b>Erwerbstätig (Gesamt %)</b>	784 (51,7%)	458 (61,7%)	322 (42%)	885 (55,6%)	497 (63,1%)	384 (48,2%)
<b>Home-Office (Erwerbstätig%)</b>	253 (32,3%)	149 (32,5%)	102 (31,7%)	232 (26,2%)	137 (27,6%)	93 (24,2%)

	<b>T3</b>			<b>T4</b>		
	<b>Gesamt</b>	♂	♀	<b>Gesamt</b>	♂	♀
<b>Gesamt (N%)</b>	1533	762 (49,9%)	765 (50,15%)	1551	763 (49,4%)	782 (50,6%)
<b>Erwerbstätig (Gesamt %)</b>	859 (56%)	477 (62,6%)	379 (49,5%)	860 (56,1%)	483 (63,3%)	384 (49,1%)
<b>Home-Office (Erwerbstätig%)</b>	202 (23,6%)	119 (24,9%)	83 (21,9%)	205 (23,6%)	120 (24,8%)	84 (21,9%)

Bei Betrachtung der Verteilung des Indexes zur psychischen Belastung (Abb. 5) wird durch Aufschlüsselung nach Gender und Arbeitsort deutlich, dass Frauen im Mittel eine leicht höhere Belastung angeben, unabhängig vom Arbeitssetting und über alle Zeiträume. Zudem zeigt sich dieses Muster auch für den Median konsistent, weshalb dies nicht nur auf einzelne Extremwerte zurückzuführen ist. Jedoch zeigt sich auch, dass weibliche Arbeitnehmende tendenziell im Home-Office eine geringe Belastung angeben als nicht im Home-Office Arbeitende. Dieser Fund zeigt sich zumindest für alle Zeitpunkte bis auf den ersten Erhebungszeitraum (Welle 5). Bei männlichen Beschäftigten zeigt sich hingegen ein gemischtes Bild. So zeigen sich zum Zeitraum 1 (Welle 5) und 4 (Welle 27) eine höhere mittlere Belastung im Home-Office und zum Zeitraum 2 (Welle 17) und 3 (Welle 22) eine geringere Belastung für Beschäftigte im Home-Office. Auch ist anzumerken, dass dieser reine Mittelwertvergleich eine ähnliche Richtung andeutet wie Monsey et al. beschreiben (2023, S.95). Diese fanden für ein Sample in den USA, dass Männer eher angaben im Home-Office gestresster zu sein, wohingegen Frauen eher zu Stress außerhalb des Home-Office tendierten. Da die mittleren Belastungen aufgeschlüsselt nach Gender und Setting jedoch, insbesondere für die Settings, sich sehr gering unterscheiden, ist fraglich, ob diese Unterschiede als signifikante Einflussfaktoren zu betrachten sind. So liefert diese Betrachtung Zweifel an der Hypothese H1, die im Weiteren berücksichtigt werden soll.

Diese deskriptiven Erkenntnisse sind für die Aus- und Bewertung der Ergebnisse der weiterführenden Analysen fundamental. Es besteht sowohl ein Stadt-Land-Gefälle als auch ein Genderbias hinsichtlich der Besetzung des Home-Office. Darüberhinaus konnte auch festgestellt werden, dass Frauen Setting-unabhängig eher eine höhere psychische Belastung aufweisen und eine geringe Belastung im Home-Office angeben, was Zweifel an den aufgestellten Hypothesen weckt.

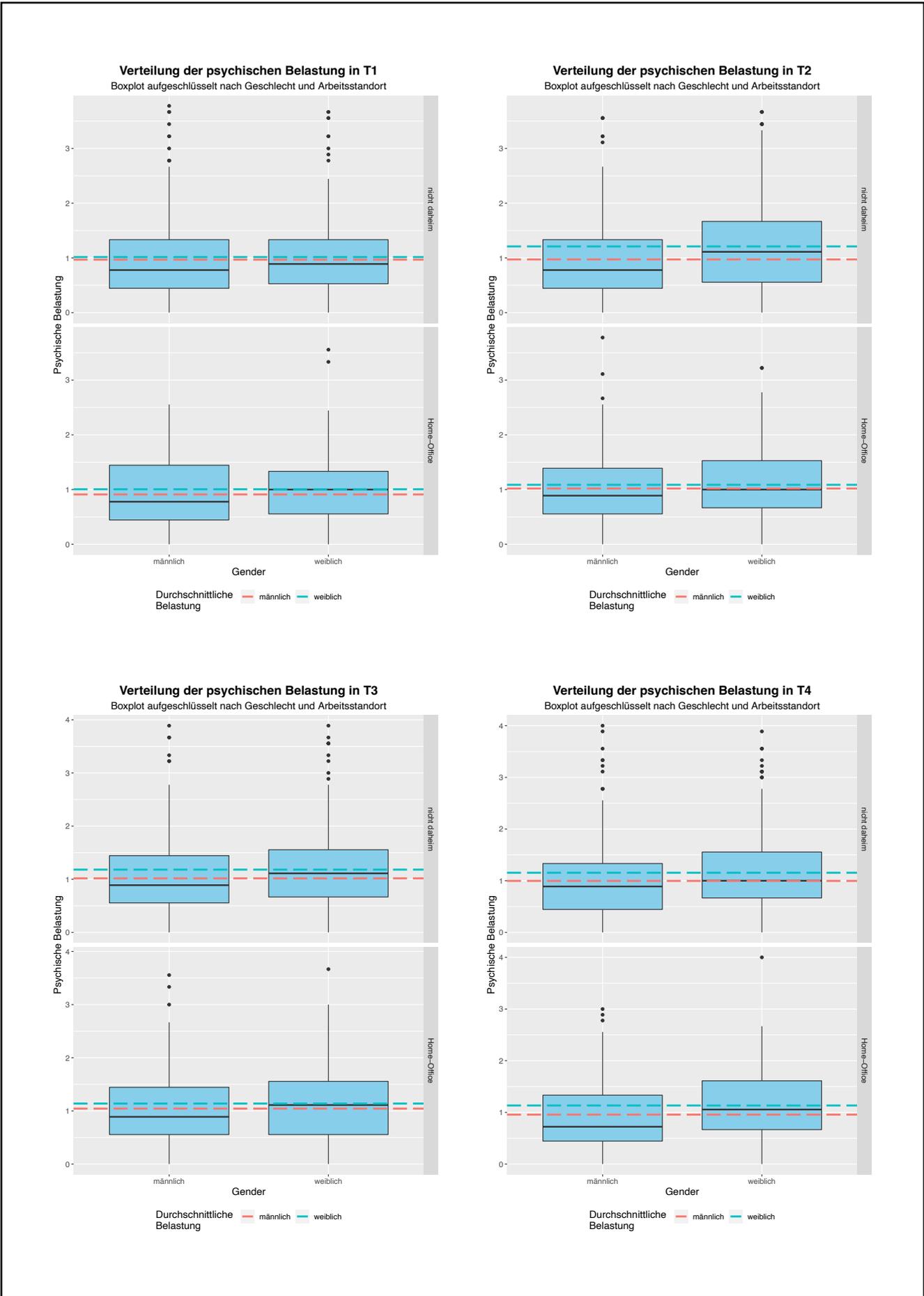


Abb.5: Psychische Belastung nach Welle, Setting und Geschlecht (eigene Darstellung, Daten: Kittel 2020).

## 4.5 Modellgestaltung

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden verschiedene Regressionsmodelle erstellt, die auf jeden Zeitraum angewandt werden. Die abhängige Variable stellt hierbei immer der erstellte psychische Belastungsindex dar. Die Analyse erfolgt in zwei Schritten. Im ersten Schritt sollen allgemeine Einflussfaktoren auf die psychische Belastung für jeden Zeitraum identifiziert werden, wobei der Hauptaugenmerk auf Gender und dem Arbeitssetting liegt. Dabei arbeitet jedes Modell mit der erwerbstätigen Bevölkerung zum jeweiligen Zeitpunkt der Analyse. Im Null-Modell werden neben der Abfrage des Home-Office auch die Kontrollfaktoren Geschlecht, Armutsgefährdung, Alter, Bildungsstand sowie Migrationsgeschichte auf ihren Einfluss auf die klärende Variable der psychischen Belastung geprüft. In den folgenden Modellen werden die weiteren Faktoren sukzessive aufgenommen. Bei den ersten beiden Zeitpunkten beinhaltet dies auch die Variable, die den Zeitaufwand von Care- und Erwerbsarbeit misst. Zu diesen beiden Zeitpunkten wurde ebenfalls ein Interaktionsterm von Gender mit besagter Zeitvariable aufgenommen.

In einem zweiten Schritt werden nur im Home-Office Beschäftigte betrachtet und untersucht, welche der Kontrollvariablen, sowie die oben einbezogenen Einflussfaktoren, als signifikante Einflüsse auf die psychische Belastung speziell im Setting des Home-Office zu finden sind. Zudem werden die jeweiligen Ergebnisse untereinander verglichen.

Um sich einer Normalverteilung in den Residuen anzunähern und um der Rechtsschiefe der Verteilung entgegenzuwirken, wurde die Wurzel des Index der psychischen Belastung gezogen. Nach Kontrolle aller Voraussetzungen der Regression wurde zudem eine Beobachtung mit besonders hohem Hebel auf das Modell identifiziert (Zeitpunkt 1: Cooks Distance  $>0,75$ ). Nach Betrachtung des Falls wurde dieser aufgrund der Angabe von 600 m<sup>2</sup> Wohnfläche pro Person in Wien als Ausreißer aus der Analyse ausgeschlossen. Eine Übersicht aller einbezogenen Daten wurde als Tabelle stratifiziert nach Gender in Abb. 6-9 angezeigt.

**Abb. 6: Übersicht der Modellvariablen in T1**

	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>n</b>	458	321
<b>Ausmaß der psychischen Belastung (mean (SD))</b>	0.95 (0.70)	1.01 (0.72)
<b>Arbeiten im Home-Office = Home-Office (%)</b>	149 (32.5)	101 (31.5)
<b>Alter (mean (SD))</b>	41.83 (12.27)	41.99 (11.27)
<b>Armutsgefährdung = nicht armutsgefährdet (%)</b>	263 (68.0)	168 (67.5)
<b>höchster Bildungsabschluss (%)</b>		
<b>Sek. I</b>	59 (13.0)	47 (14.8)
<b>Lehre u.ä.</b>	252 (55.5)	116 (36.6)
<b>Sek.II</b>	76 (16.7)	86 (27.1)
<b>Tertiär</b>	67 (14.8)	68 (21.5)
<b>Migrationshintergrund (%)</b>		
<b>kein Mig.</b>	346 (76.0)	239 (75.2)
<b>ein Elternteil</b>	84 (18.5)	58 (18.2)
<b>beide Eltern</b>	25 ( 5.5)	21 ( 6.6)
<b>Beziehungspartner*in = Partner*in (%)</b>	289 (66.4)	188 (65.3)
<b>Kinder unter 14 Jahren = Kind (%)</b>	145 (33.4)	89 (29.6)
<b>Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied (mean (SD))</b>	43.31 (26.05)	46.40 (24.19)
<b>geschätzte Zeit der Care- &amp; Hausarbeit in Std pro Tag (mean (SD))</b>	2.94 (3.01)	4.18 (3.73)

**ABB. 7: Übersicht der Modellvariablen in T2**

	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>n</b>	496	384
<b>Ausmaß der psychischen Belastung (mean (SD))</b>	0.99 (0.70)	1.18 (0.79)
<b>Arbeiten im Home-Office = Home-Office (%)</b>	137 (27.6)	93 (24.2)
<b>Alter (mean (SD))</b>	42.49 (11.99)	40.61 (11.57)
<b>Armutsgefährdung = nicht armutsgefährdet (%)</b>	293 (72.5)	196 (71.0)
<b>höchster Bildungsabschluss (%)</b>		
<b>Sek. I</b>	63 (12.9)	52 (14.1)
<b>Lehre u.ä.</b>	255 (52.1)	148 (40.2)
<b>Sek.II</b>	88 (18.0)	94 (25.5)
<b>Tertiär</b>	83 (17.0)	74 (20.1)
<b>Migrationshintergrund (%)</b>		
<b>kein Mig.</b>	369 (75.9)	274 (74.7)
<b>ein Elternteil</b>	87 (17.9)	71 (19.3)
<b>beide Eltern</b>	30 ( 6.2)	22 ( 6.0)

<b>Beziehungspartner*in = Partner*in (%)</b>	331 (66.9)	248 (65.3)
<b>Kinder unter 14 Jahren = Kind (%)</b>	135 (28.6)	110 (31.6)
<b>Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied (mean (SD))</b>	44.11 (24.95)	44.98 (21.46)
<b>Geschätzte Care- &amp; Hausarbeit in Std. pro Tag (mean (SD))</b>	2.38 (2.39)	3.71 (3.46)

**Abb. 8: Übersicht der Modellvariablen in T3**

	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>n</b>	477	379
<b>Ausmaß der psychischen Belastung (mean (SD))</b>	1.02 (0.72)	1.17 (0.72)
<b>Arbeiten im Home-Office = Home-Office (%)</b>	119 (24.9)	83 (21.9)
<b>Alter (mean (SD))</b>	41.47 (11.84)	41.12 (11.61)
<b>Armutsgefährdung = nicht armutsgefährdet (%)</b>	281 (70.8)	187 (67.5)
<b>höchster Bildungsabschluss (%)</b>		
<b>Sek. I</b>	61 (13.0)	56 (15.4)
<b>Lehre u.ä.</b>	247 (52.6)	149 (41.0)
<b>Sek.II</b>	79 (16.8)	79 (21.8)
<b>Tertiär</b>	83 (17.7)	79 (21.8)
<b>Migrationshintergrund (%)</b>		
<b>kein Mig.</b>	351 (74.8)	269 (73.7)
<b>ein Elternteil</b>	89 (19.0)	74 (20.3)
<b>beide Eltern</b>	29 ( 6.2)	22 ( 6.0)
<b>Beziehungspartner*in = Partner*in (%)</b>	311 (66.6)	239 (63.7)
<b>Kinder unter 14 Jahren = Kind (%)</b>	142 (31.2)	103 (29.8)
<b>Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied (mean (SD))</b>	43.11 (24.31)	45.79 (23.76)

**Abb. 9: Übersicht der Modellvariablen in T4**

	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>n</b>	483	383
<b>Ausmaß der psychischen Belastung (mean (SD))</b>	0.99 (0.73)	1.15 (0.74)
<b>Arbeiten im Home-Office = Home-Office (%)</b>	120 (24.8)	83 (21.7)
<b>Alter (mean (SD))</b>	40.88 (12.05)	39.79 (11.83)
<b>Armutsgefährdung = nicht armutsgefährdet (%)</b>	289 (75.3)	183 (68.3)
<b>höchster Bildungsabschluss (%)</b>		
<b>Sek. I</b>	63 (13.2)	51 (13.9)
<b>Lehre u.ä.</b>	230 (48.1)	145 (39.5)
<b>Sek.II</b>	99 (20.7)	93 (25.3)
<b>Tertiär</b>	86 (18.0)	78 (21.3)
<b>Migrationshintergrund (%)</b>		

Gesundheit im Home-Office

<b>kein Mig.</b>	346 (72.8)	262 (71.2)
<b>ein Elternteil</b>	88 (18.5)	75 (20.4)
<b>beide Eltern</b>	41 ( 8.6)	31 ( 8.4)
<b>Beziehungspartner*in = Partner*in (%)</b>	318 (66.0)	252 (66.0)
<b>Kinder unter 14 Jahren = Kind (%)</b>	140 (30.1)	112 (31.9)
<b>Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied (mean (SD))</b>	44.04 (26.40)	45.09 (32.50)

## 4.6 Ergebnisse

Die genauen Ergebnisse der Regressionsrechnungen zu jedem Zeitpunkt sind im Anhang einzusehen. Im Folgenden sollen die signifikanten Effekte der einzelnen Rechnungen betrachtet und dahingehend geschlussfolgert werden, inwiefern die aufgestellten Hypothesen in diesem als repräsentativ zu betrachtenden Sample zutreffend sind. Das zugrundeliegende Signifikanzniveau wurde auf 95% definiert.

### Über allen Wellen

Es lässt sich festhalten, dass sich über alle Zeitpunkte hinweg das Setting Home-Office keinen signifikanten Einfluss auf den Indikator der psychischen Belastung zeigt. Somit kann für dieses Sample zu keinem Zeitpunkt eine Aussage zum pandemiebedingten Settingwechsel getroffen werden.

Dies dahingestellt, kann jedoch auch festgehalten werden, dass Geschlecht einen Einfluss auf die psychische Gesundheit zu haben scheint. Dieser Zusammenhang zeigt sich aber lediglich für das Gesamtsample und nicht für die im Home-Office arbeitende Population.

Ein deutliches Ergebnis, das hervorgehoben werden muss, ist der Einfluss der Armutsgefährdung. Durch die kategoriale Erhebung des Haushaltseinkommens und die Transformation, die unter Berücksichtigung der im Haushalt lebenden Personen stattfand, musste zwar etwas Informationsverlust hingenommen werden, jedoch zeigte die aufgenommene Variable über fast alle Wellen und Settings eine erklärende Wirkung auf die psychische Belastung. Einzig der zweite Analysezeitpunkt stellt hier die Ausnahme dar. So lässt sich festhalten, dass Armutsgefährdung ein verstärkender Faktor der psychischen Belastung darstellt.

Neben diesen sehr auffälligen Indikatoren waren auch Quadratmeter pro Kopf und das Vorhandensein einer partnerschaftlichen Beziehung häufige Faktoren, die Abweichungen in der psychischen Belastung bewirken können. So kann allgemein angenommen werden, dass eine partnerschaftliche Beziehung einen negativen Effekt auf die psychischen Belastung hat. Auch eine Verfügbarkeit von mehr Quadratmetern pro Person im Haushalt zeigt sich in der Lage die psychische Belastung während der Lockdowns abzumildern. Jedoch muss auch hervorgehoben werden, dass die einbezogenen Modelle mit angepassten  $R^2$  von -0,005 bis 0,082 einen sehr

schlechten Fit auf die abhängige Variable aufzeigen. So ist das treffendste Modell lediglich in der Lage 8% der Abweichungen der psychischen Belastung zu erklären. Der Einbezug des Interaktionsterms von Zeit für Haus- bzw. Betreuungsarbeiten im Zusammenhang mit Gender führte bei den ersten beiden Zeitpunkten nicht zu einer Verbesserung des Modellfits.

## Effekte in einzelnen Wellen

---

### Erster Zeitpunkt

Das angepasste  $R^2$  zeigt im ersten Modell lediglich eine Varianzerklärung von drei bis vier Prozent der Gesamtvarianz der psychischen Belastung. So sind die meisten einbezogenen Variablen nicht in der Lage, die Ausprägungen der Variable zu erklären. Dennoch können einige wichtige Aussagen bezüglich des Beginns der Pandemie gezogen werden. So zeigt sich besonders konstant eine stärker psychische Belastung bei Frauen. Deutlich zeigt sich auch ein Effekt von Armutsgefährdung im Haushaltseinkommen. Darüberhinaus zeigt sich eine höhere Belastung sofern ein Elternteil Migrationsgeschichte aufweist. Auch kann ein Einfluss der Quadratmeterzahl pro Person im Haushalt beobachtet werden.

### Erster Zeitpunkt- Home-Office

Alle beschriebenen Effekte, außer der Armutsgefährdung, haben keinen Einfluss auf die Population im Home-Office. Auch der Modellfit ( $\text{adjust. } R^2_{\text{max}}=0,015$ ) zeigt sich als äußerst schlecht, weshalb anzunehmen ist, dass die entscheidenden Faktoren, die die Belastung im Home-Office steuern, nicht im Modell mit aufgenommen wurden.

### Zweiter Zeitpunkt

Bei der Untersuchung des zweiten Lockdowns zeigt sich im Kontrast zu allen anderen Wellen kein signifikanter Einfluss der Armutsgefährdung, was darauf hindeuten könnte, dass die ökonomische Bedrohung in diesem Zeitraum vielleicht durch andere Themen überschattet wurde. Jedoch zeigen sich die Einflussfaktoren Alter, Gender, Quadratmeter in Wohnfläche, sowie der Beziehungsstatus als signifikante Einflussfaktoren. Neben den bereits oben beschriebenen Wirkweisen der Indikatoren verdeutlicht sich mit zunehmendem Alter eine Abnahme in der Belastung. Tatsächlich zeigt sich das angepasste  $R^2$  im letzten Modell mit 0,081 zwar immer noch niedrig, jedoch höher als im vorherigen Zeitraum.

## Zweiter Zeitpunkt- Home-Office

Zwar findet sich in diesem Modell ein vergleichsweise höherer Fit ( $\text{adjust. } R^2_{\text{max}}=0,082$ ), auch wenn lediglich das Sample des Home-Office betrachtet wird, jedoch zeigen sich hier keinerlei signifikanten Effekte, die Abweichungen in der psychischen Belastung erklären könnten.

---

## Dritter Zeitpunkt

Zum dritten Zeitpunkt konnte ein Gesamfit im letzten Modell von  $\text{adjust. } R^2_{\text{max}}=0,04$  erreicht werden. Neben Armutsgefährdung und Gender zeigt auch der Beziehungsstatus einen signifikanten Einfluss.

---

## Dritter Zeitpunkt- Home-Office

In den Modellen für die Population im Home-Office sinkt das angepasste  $R^2$  ins Negative. Somit sind die Aussagen dieser Untersuchungsreihe nicht aussagekräftig. Nichtsdestotrotz sei festgehalten, dass für Armutsgefährdung ein signifikanter Effekt festgestellt werden konnte.

---

## Vierter Zeitpunkt

Für den vierten Zeitpunkt sind wieder die Indikatoren Gender, Armutsgefährdung, Beziehungsstatus, sowie die Quadratmeteranzahl pro Person im Haushalt signifikante Einflussfaktoren auf die psychische Belastung. Vergleichbar mit dem ersten und dritten Gesamtmodell können etwa 3-4% der Varianz der psychischen Belastung erklärt werden ( $\text{adjust. } R^2_{\text{max}}=0,045$ ).

---

## Vierter Zeitpunkt- Home-Office

Die Erklärungskraft fällt wieder deutlich ab ( $\text{adjust. } R^2_{\text{max}}=0,016$ ), wenn das Modell auf das Sample der im Home-Office-Arbeitenden angewendet wird. Auch hier kann einzig für die Armutsgefährdung ein signifikanter Effekt angezeigt werden.

## 4.7 Interpretation

Entgegen der Erwartungen konnten keine Effekte des Home-Office auf die psychische Gesundheit in den Lockdownphasen gefunden werden. Es kann spekuliert werden, dass die psychische Belastung während der Lockdowns eher durch andere Faktoren bestimmt wurden als durch das Arbeitssetting. Dahingehend sind die erstellten Modelle nicht in der Lage ein akkurates Bild der pandemischen Lage in Österreich abzubilden. Die Pandemie hat als Ausnahmezustand sehr viel Anpassung und Umstellungsprozesse eingeleitet, sowie den Fokus in vielerlei Hinsicht verschoben, wodurch es sich sehr schwierig gestaltet, akkurate Modelle zu erstellen. Doch trotz der geringen Aussagekraft der Modelle können verschiedenen Annahmen herausgestellt werden. Denn auch wenn Home-Office in den angelegten Modellen keinen direkten, signifikanten Einfluss auf die psychische Belastung aufweist, kann festgehalten werden, dass Menschen, die im Home-Office tätig sind, abgesehen von der ökonomischen Belastung, die durch Armutsgefährdung aufgenommen wurde, wohl primär durch andere Faktoren belastet sind als Menschen, die nicht im Home-Office tätig sind. Welche Faktoren hier von besonderer Relevanz sind und wie diese sich ausgestalten könnte durch zukünftige Forschung noch tiefergehend entschlüsselt werden. Auch muss festgehalten sein, dass die zu Hilfenahme von Sekundärdaten, die zugrundeliegende Erhebung, trotz einer hohen Eignung hinsichtlich des Abbildes der österreichischen Bevölkerung keinen optimalen Fit auf die zugrundeliegende Fragestellung aufweist. Detaillierte Informationen gerade zum angegebenen Arbeitsplatz wären hier hilfreiche Prädiktoren, da schon kleine Unterschiede großen Einfluss haben können (Xiao et al., 2021, S.186f.). Dennoch kann festgehalten werden, dass die Abwesenheit von signifikanten Einflüssen des Home-Office auch als erfolgreiche Transition in ein neues Setting gewertet werden kann. So hat der exogene Systemschock, den Corona darstellte, letztlich bewirkt, dass dieses Setting nun nicht nur weiter verbreitet, sondern auch besser zugänglich gemacht werden kann. Trotz aller Herausforderungen, die die Setting-Umstellung erfordert, welche auch keinesfalls als gelöst angesehen werden sollten, kann die Implementierung als erfolgreich hinsichtlich der psychischen Belastung der Betroffenen in diesem Sample während des Lockdowns gewertet werden.

Trotz der geringen Aussagekraft der Modelle, kann die Aussage der *H2* zumindest auf Basis des gesamten erwerbstätigen Samples sowie zu drei der vier betrachteten Zeitpunkte als relevant angesehen werden. So tendieren Frauen eher zu stärkeren psychischen Belastungen. Dass dieser Zusammenhang für das Sample im Home-Office nicht zu bestätigen ist, weshalb *H2\_HO* als zu

verworfen angesehen wird, könnte ein weiterer Hinweis in Richtung eines Zusammenhangs wie durch Monsey et al. (2023) gedeutet werden, wonach Frauen eher außerhalb des Home-Office zu Belastungen neigen, da Ihnen die direkte Kontrolle über die Care-Verantwortung fehlt. Besonders hervorzuheben ist hierbei, dass die Erhebung zu jedem Zeitpunkt bei (zumindest im Großteil des Landes) geschlossenen Schulen stattfand, also sich die zu betreuenden Kinder daheim befunden haben. Dem entgegen zu stellen wäre jedoch, dass die Aufnahme von Kindern sowie die Kontrolle für Haus- und Betreuungszeiten nur sehr geringe Änderungen im Gesamtmodell hervorrufen konnten. Die Modelle qualifizieren sich damit nicht um die höhere Belastung von erwerbstätigen Frauen in der Pandemie auf eine „Care-Gap“ attribuieren zu können. Alternativ könnte die Arbeitsmarktsituation, in der unabhängig vom Arbeitssetting Frauen häufig benachteiligt sind, die Belastung erklären (Frisch, 2018). Dass sich im Allgemeinen in der Pandemie eine höhere Belastung für Frauen einstellte (Pieh et al., 2020, S. 8), konnte auch zumindest in einigen der Modelle bestätigt werden. Dies könnte auch im Zusammenhang mit dem Anstieg an häuslicher Gewalt stehen (Chirico et al. 2021, S. 327). Diesem Erklärungsansatz wäre wohl der positive Einfluss von einer partnerschaftlichen Beziehung in einigen Modellen entgegenzustellen. Ein weiterer Faktor, der die größere Belastung von Frauen in Lockdownphasen erklären könnte, wäre die Verteilung des öffentlichen Raums, die die Exp.2 als deutlich männlich dominiert beschrieben hat. Vermutlich stellt ein Kombination dieser Faktoren, zusammen mit der Rolle von Frauen als „Care-Giver“, eine Erklärung für die stärkere Belastung von Frauen dar. Zwar konnten die Modelle die zugrundeliegende Rollenhypothese nicht untermauern, allerdings konnten sie diese auch nicht widerlegen, weshalb der Zusammenhang wohl tieferliegend anzusehen ist als es durch die Daten modelliert werden konnte.

Für die Hypothese 3 beziehungsweise 3b konnte in den Modellen keine hinreichenden Belege gefunden werden. So gibt das Modell dem Zeitaufwand für Care- und Hausaufgaben keinen signifikanten Einfluss auf die psychische Belastung aus. Auch konnte dahingehend keine Moderation mit dem Faktor Gender festgestellt werden, obwohl Frauen auch im Mittel eher dazu tendieren mehr Zeitaufwand in Care- und Hausarbeit zu betreiben, scheint dieser Mehraufwand nicht in der Lage eine höher psychische Belastung zu erklären (siehe TAB.X).

Von den unterstützenden Hypothesen (*H4*) konnte für die Indikatoren Alter (*H4B*, *H4B\_HO*), Bildung (*H4C*) und das Auftreten von Kindern (*H4G*) keine Evidenzen gefunden werden. Gerade von dem Auftreten von Kindern unter 14 Jahren wäre erwartet worden, dass sich Effekte auf die

psychische Belastung aufgrund der geschlossenen Schulen einstellen würden. Auch wenn zu einem Zeitpunkt (T1) wohl die Migrationsgeschichte eines Elternteils Erklärungskraft auf die psychische Belastung aufzeigen konnte, fällt es schwer auf der theoretischen Basis hierfür eine kausale Beziehung herzuleiten, weshalb auch für den Einfluss der Migrationsgeschichte (*H4D*) keine klare Evidenz besteht. Jedoch kommt der Hypothese der Armutsgefährdung (*H4A*) wohl viel Bedeutung zu, da dem Faktor der Armutsgefährdung in fast allen Modellen ein signifikanter Einfluss zugesprochen wird und dies sich auch in die Modelle des Home-Office Samples überträgt. Obwohl die Transformation der Variable hierbei einige Ungenauigkeiten zurückließ, die sich vor allem aus der kategorialen Erhebung ergeben, kann festgehalten werden, dass ökonomische Sorgen und Armutsgefährdung eine erhebliche Belastung zu Zeiten des Lockdowns darstellten und dies Settingübergreifend. Dieses Ergebnis untermauert einmal mehr die deutliche Relevanz von Armut im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit (Kawachi & Kennedy, 1999).

Auch das Auftreten einer partnerschaftlichen Beziehung (*H4H*) ist in mehreren Modellen in der Lage psychische Belastung zu beeinflussen. Dahingehend besteht Grundlage für die Vermutung, dass durch die gegebene Sicherheit und vor allem die Linderung des Einsamkeitsgefühl, welches als Teil der psychischen Belastung im Index aufgenommen wurde, partnerschaftliche Beziehungen das psychische Wohlbefinden im Lockdown positiv beeinflussen. Auch mehr Wohnraum pro Haushaltsmitglied (*H4E*) wies in mehreren Modellen einen signifikanten Effekt auf und dies wohl über die reine ökonomisch Besserstellung hinaus. Dahingehend kann angenommen werden, dass private Wohnfläche sich als zentraler Baustein zum Aufladen der Ressourcen im Lockdown erweist. Jedoch ist es eher verwunderlich, dass sich beide Variablen nicht ins Home-Office übertragen, obwohl diese ebenfalls Implikationen für die Population im Home-Office haben könnten.

---

### Limitation

Die beschriebenen Erkenntnisse sind nicht frei von Limitationen. So waren die Modelle bewusst nicht mit verschiedensten Einflussfaktoren überladen, die zwar einen höheren Modellfit versprochen hätten, jedoch den Fokus von den Hauptvariablen weggezogen hätten. So hätten beispielsweise Informationen, die den pandemischen Einfluss, wie die Wahrnehmung der Pandemie oder die Wahrnehmung von Maßnahmen oder gesundheitsschädigendes Verhalten erfassen, den Modellfit erhöhen können, aber sie hätten die Komplexität der Modelle deutlich erhöht, wodurch die allgemeine Aussagekraft wohl nicht gestiegen wäre. Des Weiteren wären gerade für die Modelle

der Population im Home-Office nähere Informationen zur Ausgestaltung des Home-Office, sowie der individuellen Arbeitsplatzbeschaffenheit von Relevanz gewesen, fehlten jedoch im vorliegenden Datensatz, genau wie Details zur organisationalen Ausgestaltung. Dadurch konnten beispielsweise Arbeitskontrolle, Flexibilität oder Support als relevante Faktoren nicht kontrolliert werden. Dieser Verlust an interner Erklärungskraft wurde gegen den zeitlichen Kontext abgewogen, da die Daten direkt aus den Lockdowns eine besonders hohe Aktualität aufweisen. Auch musste einiges an Informationsverlust hingenommen werden, da einige der Variablen durch ihre Konstruktion wohl weniger genau die Wirklichkeit widerspiegeln. Dies betrifft vor allem die Variable Armutsgefährdung, bei der einige Fehlzuordnungen zu erwarten sind. Dass dieser Variable dennoch eine hohe Erklärungskraft zukommt, untermauert die Bedeutung, die die Armut auf die psychische Belastung aufweist. Des Weiteren waren keine zeitlichen Trends in der Analyse zu beobachten.

### **4.8 Fazit der quantitativen Überprüfung**

Trotz dieser Limitationen konnte durch das Modell eine Näherung an die Situation der psychischen Belastung von Erwerbstätigen in Österreich während der Lockdowns erreicht werden. So stützen die Modelle die Annahmen zu den Gefahren von Armut und der Ungleichheit hinsichtlich psychischer Belastungen zwischen Geschlechtern. Auch kommt der Ausstattung und der reduzierten Einsamkeit durch partnerschaftliche Beziehungen Einfluss auf die solche zu. Das Home-Office als Arbeitssetting zeichnet sich am meisten durch das Fehlen von signifikanten Einflüssen im Modell aus. Dahingehend kann auch festgehalten werden, dass die Einführung des Settings trotz der volatilen und herausfordernden Zeit durchaus als Erfolg zu werten ist. Zwar könnte es sein, dass der Zugang zum Home-Office bereits per se eine Besserstellung in Arbeitsmarkt und Bildung voraussetzt und dahingehend negative Einflüsse des Home-Office verschleiert werden, jedoch zeigen sich die Demands in der psychischen Belastung nicht so prominent wie es auf Basis der zugrundeliegenden Forschung erwartet wurde. Überraschend aus der Analyse mitzunehmen sind wohl die fehlenden Aussagen über Doppelbelastung, beispielsweise durch das Auftreten von Kindern, da dies sowohl in der Literatur (Rieth & Hagemann, 2021; Fana Marta et al., 2020; Möhring et al., 2021, Canales-Romero & Hachfeld, 2022) als auch durch die Expert\*innen als Risikofaktor in Erwägung gezogen wurde. Es gilt nochmal zu unterstreichen, dass der Einfluss von Gender als Risikofaktor für psychische Belastung ein Warnsignal für die Gesellschaft sein sollte, welches im Folgenden auch unter stärkerer Berücksichtigung der qualitativen Ergebnisse nochmals besprochen werden soll. Darüberhinaus soll ein Ausblick auf die Zukunft des Home-Office, sowie allgemeine Erkenntnisse der Pandemie gegeben werden.

## 5. Diskussion

Diese Arbeit hat sich mit den Implikationen des Home-Office für die Gesundheit von Männern und Frauen während der Covid-19 bedingten Lockdowns beschäftigt. Aufgrund der Breite des Themas und der fehlenden Evidenz für den angenommenen Zusammenhang zwischen Gender und Home-Office werden beide Ergebnisse separiert diskutiert. So soll zunächst nochmal die gewonnenen Erkenntnisse des Settings besprochen werden, wonach die gegebenen Implikationen für die Geschlechterungleichheit aufgezeigt werden.

### 5.1 Home-Office

Das wohl deutlichste Ergebnis aus den Untersuchungen ist wohl das diverse Bild des Settings. Die verschiedenen Voraussetzungen, privaten Kontexte und Ausgangslagen der Firmen gestalten es nicht nur anspruchsvoll ein klares Bild zu zeichnen, auch der Zugang ist wesentlich erschwert. Dass das Feld Arbeit stärker als zuvor in den privaten Raum vordringt, stellt die Forschung zugangstechnisch vor Herausforderungen. Dem hinzukommend ist der reine Einfluss des Home-Office schwerlich abzugrenzen von den Pandemie bedingten Stressoren und wirtschaftlichen Krisen. Dies ist jedoch bei Betrachtung des Settings in dieser Ausnahmesituation nur bedingt notwendig, da gerade Stressoren, die in dieser Ausnahmesituation auffallen, wahrscheinlich auch in der Zukunft des Home-Office als Belastungen in Erscheinung treten könnten, jedoch in abgeschwächter Form. Auch kann festgehalten werden, dass der exogene Schock der Covid-19 Pandemie eine rasche Ausbreitung und Annahme des Settings Home-Office ermöglicht hat. Es ist nicht auszuschließen, dass gerade einige der Herausforderungen, die im Home-Office bestehen weniger drastisch bewertet werden, da die Stressoren der Pandemie diese überlagern. Dass diese Herausforderungen und Problemfelder weiterhin bearbeitet und gerade durch die Arbeitgebenden nicht vernachlässigt werden dürfen, sollte außer Frage stehen.

Basierend auf den Daten des ACPP lässt sich festhalten, dass das Arbeitssetting keinen signifikanten Einfluss auf die psychische Belastung hatte, weshalb postuliert werden kann, dass Home-Office als Setting in der Pandemie weitgehend erfolgreich etabliert und angenommen wurde. Dahingehend wird es auch in der Zukunft ein relevanter Faktor im Arbeitsmarkt sein. Ein Umstand den auch die Expert\*innen zustimmend anerkennen. Zu berücksichtigen sind jedoch die Isolationserfahrungen sowie die erschwerten Kommunikationen in Teams, weshalb eher auf hybride Modelle des Home-

Office zurückgegriffen werden wird. Es werden dabei einige Wochentage im Home-Office gearbeitet, jedoch auch einige Tage in Präsenzarbeit im Büro verbracht. Gerade bei diesem Thema bestand auch Einigkeit bei den Expert\*innen. Diese Lösung zeigt sich effektiv um zentrale Stressoren des dauerhaften Home-Office für Arbeitnehmende zu adressieren, sondern ermöglicht es dem Arbeitgebenden weitere Felder an Bewerber\*innen anzusprechen, sowie durch Strategien wie Clean-Desk-Policy Raumeinsparungen vorzunehmen. Dahingehend zeigt sich die Implementierung des Settings als eine Bereicherung für alle Stakeholder des Arbeitsmarktes. Durch die Erprobung unter den Krisenbedingungen der Pandemie reduzieren sich für die Arbeitnehmenden nun Hürden, sich die Implementierung dieses Setting zu wünschen ohne in die Bittstellerposition gedrängt zu werden, die in der vorpandemischen Forschung noch kritisch herausgearbeitet wurde (Chung, 2019). Da Home-Office weiterhin ein Teil der modernen Arbeitswelt sein wird, besteht auch Bedarf dieses Setting durch arbeitssoziologische Forschung zu begleiten, wobei die bestehenden Herausforderungen speziell berücksichtigt werden müssen.

Um die Herausforderungen und das Gelingen des Home-Office nochmals darzustellen, sollen besonders die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Analysen, sowie der gesichteten Literatur zusammengeführt werden, um aufzuzeigen, wo noch Bedarf durch zukünftiger Forschung zu decken ist und welche Strategien ergriffen werden könnten, um einzelne Stressoren des Home-Office zu adressieren.

Als deutliches Ergebnis zeigt sich, dass Arbeit am besten funktioniert, wenn sie mit einer klaren Grenze zum Privaten stattfindet. Dies mag zunächst als deutliche Absage an die Grundprämisse des Home-Office verstanden werden, ist jedoch differenzierter zu betrachten. Zunächst sei festgehalten, dass Forschungsergebnisse aufzeigen, dass eine klare räumliche Trennung im privaten Raum (bzw. durch separaten Arbeitsraum) vorteilhaft für das Home-Office ist (Bergefurt et al., 2023; Nagata, 2021). Auch in der quantitativen Analyse deutet es sich an, dass die Verfügbarkeit von mehr Raum einen positiven Einfluss hat. Auch wenn dies sich nicht ins Home-Office-Sample übertragen lässt, kann geschlussfolgert werden, dass das Verfügen über klar separierte Räume auch helfen kann sich von Belastungen zu erholen und Entgrenzungen zu vermeiden. Die daraus folgende Hypothese, dass Menschen mit großem sozioökonomischen Kapital, welches sich leicht in mehr Wohnfläche übertragen lässt, erfolgreicher und gesünder im Home-Office arbeiten können, erfährt durch diesen Umstand ebenfalls Bestätigung. Jedoch kann Home-Office auch ohne diese strikte räumliche Trennung der Sphären funktionieren, sofern die Trennung auf zeitlicher, sowie kognitiver Ebene

funktioniert. Hier fällt besonders der Managementebene die anspruchsvolle Aufgabe zu die Arbeit klar zu begrenzen und auf Einhaltung dieser Grenzen zu achten, sodass einer „Kolonialisierung der Lebenswelt“ (siehe Kratzer, 2017) vorgebeugt wird. Dies könnte durch klare Zeitabsprachen, sowie klar formulierte Anforderungsstrukturen funktionieren, wie auch die Ergebnisse von Abendroth und Reimann (2018) zeigen konnten.

Gelingt dieser Schritt können örtliche wie zeitliche Flexibilität klar als bedeutende Ressourcen eingeschätzt werden. Die kognitive Komponente (auch ‚mental load‘) darf dabei nicht unterschätzt werden und beschränkt sich nicht nur auf Erwerbsarbeit. Wenn beispielsweise Care-Arbeit einen großen ‚mental load‘ während der Arbeitszeit einnimmt, ein Phänomen, welches zweifelsohne allen Eltern bekannt ist, so leidet die Arbeitsqualität. Diese Wirkung ist auch wechselseitig, wenn Arbeit zu stark in den privaten Raum eindringt, dann leidet nicht nur das private Umfeld, sondern es werden auch wichtige Ressourcen zur Regeneration gebunden. Diese Zusammenhänge lassen sich unabhängig des Arbeitskontextes festhalten, werden allerdings auch durch die Forschungen zum Home-Office bestätigt. Durch die Ortsverschiebung von der Arbeit hinein in die private Wohnung, werden die Spannungsverhältnisse zwischen diesen beiden Sphären verdeutlicht. Trotz dieser Spannungsverhältnisse ist der immense Wert der Flexibilisierung der Arbeit für Organisationen wie auch Erwerbstätige nicht zu unterschätzen. Um die positiven Potentiale der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung, die neben zunehmender Produktivität auch bessere Work-Life Balance sowie eine Zunahme im Wohlbefinden umfassen (Ray & Pana-Cryan, 2021), auch aktivieren zu können, benötigt es einige Grundvoraussetzungen, die bei Betrachtung der Demands ersichtlich werden.

So sollte eine Flexibilisierung auch mit einem höheren Maß an Autonomie und Jobkontrolle der Individuen einhergehen. Die zuträglichen Aspekte einer hohen Jobkontrolle auf Gesundheit und Arbeit sind bereits mehrfach dargelegt worden (Karasek, 1979). Eine Flexibilisierung wie das Verschieben des Settings in den privaten Raum ohne ein Zugewinn an Autonomie und Kontrolle hingegen kann klar als eine Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmenden eingeschätzt werden. Dahingehend ist Vertrauen ein essentieller Baustein in der Gestaltung von gesundheitsförderlichem Home-Office. Denn jeglichem Erteilen von Autonomie und Selbstwirksamkeit der Arbeitnehmenden liegt ein Vertrauensvorschuss der Arbeitgebenden zugrunde. Fehlendes Vertrauen äußert sich dann in Stressoren wie Überwachungsmethoden, die beispielsweise die Bewegungen der Maus ‚tracken‘ oder durch stetige Kommunikation sicher stellen wollen, dass die Beschäftigten

auch wirklich arbeiten. Solche Methoden werden nicht nur von Expert\*innen (siehe Exp.4) und Forschung (z.B. Gasperlmair, Kalischko & Riedl 2022) als gesundheitsschädlich abgewiesen, sondern sind auch kostenintensiv zu installieren und bieten immer Raum diese zu unterwandern. Denn durch das entgegengebrachte Misstrauen, das sich in dieser Überwachung spiegelt, neigen Beschäftigte ihrerseits mit weniger Jobidentifikation und Untätigkeitsvertuschungsstrategien zu reagieren. (Anteby & Chan, 2018). Diese Untätigkeitsvertuschungsstrategien ihrerseits veranlassen im Gegenzug Arbeitgebende verbesserte Überwachungstools einzusetzen, was zu einer selbsterfüllenden negativ Spirale der Überwachung führt (ebenda). Ein neuer Tiefpunkt dieser Entwicklung kann unter dem Stichwort ‚verbundene Überwachung‘ (engl. *connected surveillance*), wo personen- und arbeitsbezogene Daten zusammengeführt werden, um über KI-gestützte Auswertung ein deutliches Bild über Produktivität, Leistung und Potentiale zu analysieren und Arbeitnehmende zu kontrollieren (Mettler, 2024). Gerade das pandemiebedingte Home-Office kann als Katalysator dieser neuen Form der Überwachung angesehen werden, die rechtliche und ethische Grenzen ausreizt (ebenda). Aufgabenverbundene Überprüfungen der Leistungen eignen sich der Forschung nach als wesentlich bessere Kontrollmechanismen. Dennoch soll nochmals untermauert werden, dass das Gestatten von Autonomie durch hohes Vertrauen in die Angestellten aus gesundheitlicher Perspektive als förderlich zu betrachten ist. Um Entgrenzungen entgegenzuwirken sollten neben aufgabenbezogener Überprüfungen auch die Einhaltung von Ruhezeiten angemahnt werden, denn Unternehmenskulturen, in denen Teamkommunikation zu arbeitsfreien Zeiten stattfindet, gestalten sich nicht selten als belastend. Dahingehend sind klare Grenzen der Arbeitszeiten ein wichtiger Eckpfeiler, der zwar das Spektrum der Flexibilisierung limitiert, jedoch das Wohlbefinden und die Regeneration der Arbeitnehmenden im Blick hat. Beispielsweise sind solche Tools durch Kommunikationssperren (E-Mails etc.) zu erreichen, die zu gewissen Zeiten in Kraft treten. Sofern ein ausreichendes Maß an Autonomie gewährleistet wird, kann die räumliche und zeitliche Flexibilisierung nicht nur das Wohlbefinden verbessern, sondern auch, beispielsweise durch Wegfall der Pendelzeiten, eine Verbesserung der Work-Life Balance gewährleisten (vgl. Abendroth & Reimann, 2018).

Daneben sollten ebenfalls die Teamstrukturen gefördert werden, sodass Unterstützungsmechanismen funktionieren und Kommunikationsflüsse laufen können. Dabei sollte auch ausdrücklich auf den Fluss von informeller Kommunikation geachtet werden. Auch wenn dies nicht einfach verordnet werden kann, sollten Strukturen und Räume geschaffen werden solche Informationsflüsse aufrecht zu erhalten. Denn dadurch können Entgrenzungserfahrungen weiter

reduziert werden, was sich weiterhin förderlich für ein flexibles Home-Office gestalten kann (Schade et al., 2021, Karatuna et al., 2022).

Neben diesen organisationalen Eingriffen, die zwar in der Unternehmenskultur etabliert werden müssen, dann jedoch als Humankapital die Organisation in der Gesamtheit voranbringen, gilt es auch die individuelle Ausstattung zu adressieren. Gesundheitsförderliche und ablenkungsarme Heimarbeitsplätze sind zwar durch den Arbeitgebenden zu evaluieren, optimale Arbeitsplätze werden wohl dennoch eher eine Utopie bleiben. Gerade in Betrachtung von aktuellen Entwicklungen, wie dem Mangel an Wohnraum in Ballungsgebieten, bleiben die abgetrennten Heimarbeitsplätze wohl vorerst nicht realisierbar. Dennoch kann durch Bereitstellung gewisser Utensilien, wie ergonomischer Arbeitsausstattung, sowie Gesundheitsförderungskursen und Sport und Bewegungsangeboten einiges an Stressoren bewältigt werden.

Zukünftige Forschung zum Thema Home-Office in Österreich sollten über Frameworks wie das JD-R Model auch einen großen Fokus auf die individuellen Ausstattungen der Beschäftigten legen, um deutlicher die einzelner Demands und Ressourcen am österreichischen Arbeitsmarkt herauszuarbeiten.

Das Thema Einsamkeit, welches gerade in der Pandemie einen neuen Anstieg erlebte und in Formen von sozialer Isolation auch im Home-Office erlebt wird, ist ein so komplexes und holistisches Thema, dass das Setting Home-Office selbst kaum eine Antwort gegen diesen Stressor aufweisen kann. Lediglich ein weiterer Verweis auf Teambuilding und Supportstrukturen können in der Lage sein hier hilfreiche Ressourcen zu bieten. Jedoch zeigt sich dieses Thema zumeist multikausal und die in der Pandemie verstärkt nachgewiesene Einsamkeit ist wahrscheinlich auch nur gesamtgesellschaftlich und durch politische Maßnahmensetzung als Demand anzugehen. Auch hier gilt es für die sozialwissenschaftliche Forschung deutlich die Prozesse zu monitoren und von Einsamkeit bedrohte Gruppen herauszuarbeiten.

Zwar wurde das Thema der Ausstattung der Wohnung besprochen, jedoch wurde das Thema Hitze in dieser Arbeit ausgespart, da die Analysezeitpunkte nicht in die Hitzeperioden fielen. Allerdings zeigen Untersuchung in Österreich, dass Hitze vor allem im Home-Office ein großer Stressor in Städten darstellt (Schaffernicht et al., 2023). Dies gilt besonders im urbanen Kontext, in welchem ein Großteil der Home-Office Beschäftigten arbeiten. Hier stellt die zunehmende Hitzeentwicklung

durch den Klimawandel ein bedeutendes Risiko dar. Zwar kann dem durch Kühlung des Arbeitsplatzes entgegengewirkt werden, jedoch kann sich diese besonders energieintensiv gestalten, weshalb es ein vorstellbares Szenario wäre, dass sich Home-Office in Sommermonaten reduziert und Arbeitnehmende die Büro-Arbeit bevorzugen. Die Hitzebelastung wird als Thema zunehmend relevanter für die gesundheits-und arbeitssoziologische Forschung werden.

Jedoch wirft gerade die Erwähnung des gestiegenen Energiebedarfs auch die Frage nach gestiegenen Energiekosten durch Heimarbeit auf, für die adäquate Modelle gefunden werden müssen. Gerade in der Pandemie konnte ein steigender Energieverbrauch in Privathaushalten beobachtet werden, der sich zum Teil auf die Arbeit aus dem Home-Office heraus erklären lässt (Crawford 2022). Zwar wurden beispielsweise gestiegene Heizkosten über die Home-Office Pauschale teilweise vergütet, jedoch muss auch in Zukunft die Frage geklärt werden, wie sich diese Umlage der Heizkosten verteilt. Auch baut sich auf individueller Ebene für Beschäftigte die Abwägung zwischen Pendelkosten (Benzin, Fahrkarten) gegen steigende Heiz- und Energiekosten.

Weiterhin könnte in Zukunft die allgemeine Nachhaltigkeit eine wichtige Komponente des Home-Office sein, die durch Forschung betrachtet werden sollte. Dabei wäre zunächst die Reduktion an Emissionen und Lärm durch weniger Verkehr zu erwähnen, was sich aus einem Wegfall der Pendelzeiten ergäbe. Dieser Einfluss hat zweifelsohne einen unmittelbaren Effekt auf die Lebensqualität in Städten, wodurch sich auch speziell einige Umweltbelastungen reduzieren könnten (Schaffernicht et al., 2023). Jedoch muss auch einbezogen werden, dass die Zunahme an digitalem Datentransfer auch mit einem erheblichen Energieverbrauch verbunden ist. So konnte Faber (2021) beispielsweise ein Framework aufstellen, um den CO<sub>2</sub>-Verbrauch einer internationalen Konferenz zu schätzen. Zwar verbrauchte diese Konferenz mit über 200 Teilnehmenden wahrscheinlich immer noch weniger CO<sub>2</sub> als durch die Anreise per Flug der meisten Teilnehmenden stattgefunden hätte, aber der Verbrauch war dennoch nicht unerheblich. Daraus lässt sich schließen, dass Videokonferenzen, bei denen die Teilnehmenden in der selben Gegend anzutreffen sind, weniger nachhaltig sind als das Zusammentreffen aller Beteiligten in Präsenz. Durch die Externalisierung der Emissionen bei Internetverbrauch sind solche Schätzungen jedoch äußerst schwierig treffsicher zu gestalten, weshalb zukünftige Forschung hier Aufklärung leisten könnte.

## 5.2 Care-Arbeit und Gender

Trotz des positiven Fazits für das Setting Home-Office konnte in dieser Arbeit auch Evidenz zusammengetragen werden, dass Frauen im österreichischen Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt sind. Diese Benachteiligung hängt sich an einer Reihe von Themen auf, wobei zentral die Verteilung und Strukturierung der Care-Arbeit heraussticht. Auch wenn es nicht vollumfänglich zu einer „Retraditionalisierung“ der Care-Arbeit kam und durchaus auch positive Tendenzen zu beobachten sind, zeigen sich Frauen als Träger der Hauptlast dieser Arbeit (Berghammer et al., 2022). Dass dieses Ungleichgewicht gerade in einem Setting des Home-Office während Schulschließungen nicht zu starken Ausschlägen hinsichtlich der psychischen Belastung beigetragen hat, kann als positives Zeichen der Resilienz gewertet werden. Zwar zeigte das Auftreten von Kindern im Haushalt in der quantitativen Analyse keine Evidenz, dennoch ist nicht zu unterschätzen, dass Frauen settingübergreifend eine höhere psychische Belastung angegeben haben. Dass diese sich nicht ins Home-Office übersetzt, könnte auch dem Umstand geschuldet sein, dass die Betreuung durch die physische Anwesenheit deutlich leichter gestaltet wird. Gerade das Schultern der ‚mental load‘, erschwert sich über Distanz. Dies könnte ein Indikator sein, dass die Ergebnisse von Monsey et al. (2023) auch in Österreich stichhaltig sind, wonach Frauen zwar mehr Care-Arbeit leisten, im Home-Office während geschlossener Schulen jedoch weniger gestresst waren, als Frauen an ihrem herkömmlichen Arbeitsplatz. Des weitern sollte auch nochmals festgehalten werden, dass Home-Office und gleichzeitige Kinderbetreuung nichtsdestotrotz als Demand einzustufen sind. Wie die Expert\*innen festgehalten haben und auch die Ergebnisse der Forschung zeigen, sind klar definierte Grenzen zwischen den Sphären wichtig, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu fördern. Dennoch steht auch außer Frage, dass wegen der Zuordnung der Care-Arbeit zum „Weiblichen“ eher Frauen die Strategie Home-Office nutzen, um Erwerbsarbeit und Care-Arbeit vereinen zu können.

Die geringe Anerkennung der Care-Arbeit war beispielsweise auch an der mangelnden politischen Adressierung des Themas zu beobachten, die durch die Expert\*innen angemahnt wurde. Die Verantwortungsverschiebung der Care-Aufgaben von öffentlichen Trägern in die private Hand wurde dementsprechend nicht ausreichend geplant, was zu viel Überforderung und Chaos führte. Auch hieran kann die Macht-Gap erkannt werden, da Frauen, vor allem mit Betreuungsaufgaben, seltener in politischen oder organisationalen Machtpositionen aufzufinden sind (Mayrhuber, 2024). Und auch wenn das Mittel der Väterkarenz politisch gefördert wird, gilt es die Problematik zu

unterstreichen, dass Frauen durch die Strukturierung des österreichischen Arbeitsmarktes und die gesellschaftliche Konzeption als „Care-Giver“ einer Mehrbelastung ausgesetzt sind, die sich als problematisch gestaltet (Mauerer, 2023). Gerade in (Ausnahme-)Krisen, wie der Covid-19 Pandemie werden solche Zusammenhänge besonders deutlich. Die Folgen dieser Mehrbelastung können sich in einer Aggravation der gesundheitlichen Belastung von weiblichen Gesellschaftsmitgliedern im Allgemeinen äußern.

In der postpandemischen Zeit gilt es weiterhin zu beobachten, wie sich die paarinterne Arbeitsteilung gestaltet und ob sich Trends, die sich in der Pandemie zeigten, weiter fortsetzen. Beispielsweise wurde überraschenderweise unter wenig qualifizierten Arbeitern ein Anstieg der Beteiligung an Care-Aufgaben festgestellt (Berghammer, 2022). So ist fraglich ob dies nun nur auf die zeitliche Verfügbarkeit zurückzuführen ist, wer diese Arbeit angenommen hat, oder sich dieser Trend auch bei weniger Zeitverfügbarkeit fortsetzt. Zwar war die Pandemie als einschneidendes Ereignis in der Lage das Setting Home-Office in der Arbeitswelt nachhaltig zu etablieren, jedoch führt dies nach gegebener Evidenz nicht zu einer Zäsur in der Aufgabenverteilung von Care- und Hausarbeit. Dennoch kann festgehalten werden, dass eine mit Autonomie versehene Flexibilisierung im Sinne der Home-Office Lösung, Frauen unterstützen kann, Care-Aufgaben und Beruf vereinbaren zu können. Wichtig hierbei ist nicht nur die organisationale Ausgestaltung, sondern dass auch Kolleg\*innen bei eventuellen familienfreundlichen Sonderlösungen unterstützend statt antagonistisch reagieren.

Die Feststellung der Expert\*innen, dass der öffentliche Raum durch geschlechtliche Vorstellungen geprägt ist und Frauen weniger Zugang zu Sportmöglichkeiten hätten, verstärkt Tendenzen, die Frauen strukturell benachteiligen. So stellen alle festgestellten Gaps, wie die Gap in Bildungsentscheidungen, Macht und Gehalt, aber auch die Gap bei Pensionen (Mayrhuber, 2024), denen an dieser Stelle kein Raum eingeräumt wird, Stellschrauben dar, die interdependent mit der Gender-Care-Gap verwoben sind. Gerade solche Thematiken stellen die Grundvoraussetzung für zukünftige Geschlechtergerechtigkeit dar. Die Anpassung der Verteilung des öffentlichen Raums, aber auch das Hinwirken auf das Schließen dieser Gaps und das Aufbrechen von traditionellen Geschlechternormen kann dabei helfen die Verteilung von Care-Arbeit zu verbessern, aber auch die psychische Belastung von Frauen in der Gesellschaft zu verringern.

### **5.3 Limitationen**

Zwar konnte gerade durch das Zusammenführen der Expert\*inneninterviews, der quantitativen Erhebung, sowie der Übersicht über die Home-Office-Forschung einige Erkenntnisse herausgestellt und vor allem für den österreichischen Kontext bestätigt werden, jedoch fehlte es gerade der quantitativen Analyse an Zielrichtung auf das Thema Home-Office. Das ACPP wies vor allem durch das Paneldesign einen sehr guten Fit für die Situation der Menschen in der Pandemie auf. Allerdings zeigt sich das Setting Home-Office als zu speziell, sodass es keine ausreichende Repräsentation in den Daten hatte. Der hergestellten Annäherung können wichtige Erkenntnisse entnommen werden, dennoch sollte arbeitssoziologische Forschung im Hinblick auf das Setting Home-Office weitere, vor allem quantitative Daten sammeln und auswerten, die die Situation der Menschen im Home-Office besser repräsentieren. Daneben könnte aufbauend auf dieser Arbeit der Zeitcharakter besser berücksichtigt werden, sodass alle Potentiale des Paneldesigns verwirklicht werden.

### **6. Conclusio**

Abschließend kann festgehalten werden, dass die weitgehende Implementierung des Settings Home-Office für Frauen keine stärkere Belastung darstellte als für Männer in Zeiten sogenannter Lockdowns. Weitergehend kann festgehalten werden, dass sich trotz mannigfaltiger Herausforderungen und neuen Demands im Setting Home-Office zunächst keine evidenten Effekte auf die psychische Belastung von Arbeitnehmenden feststellen lassen. Vor allem das Spannungsfeld von Arbeit und Privatem zeigt sich beim Home-Office als zentrale Belastung, die vor allem durch eine Verbindung von Flexibilisierung und Autonomie im ausgeübten Job angegangen werden kann. Auch wenn Frauen im untersuchten Setting per se keine klare Mehrbelastung zeigen, waren Frauen durch die Pandemie und die eingeleiteten Gegenmaßnahmen stärker psychisch belastet als Männer. Dies hängt auch mit der Position von Frauen im österreichischen Arbeitsmarkt, sowie der Verteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern zusammen.

## 7. Literatur

- Abendroth, A., & Reimann, M. (2018). Telework and Work-Family Conflict across Workplaces. Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Clutures. *The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges*, 13. <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2932196>.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality (w26947; S. w26947). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26947>.
- Amlinger-Chatterjee, M. B. B., & Beermann, B. (2017). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. <https://doi.org/10.21934/BAUA:BERICHT20170905>.
- Anteby, M., & Chan, C. K. (2018). A Self-Fulfilling Cycle of Coercive Surveillance: Workers' Invisibility Practices and Managerial Justification. *Organization Science*, 29(2), 247–263. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1175>.
- Antonovsky, Aaron. 1979. *Health, Stress and Coping. New Perspectives on Mental and Physical Well-Being*. San Francisco/California: Jossey-Bass.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics*, 55(6), 381–386. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>.
- Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: How effective employees manage work/home boundaries. *Strategic HR Review*, 15(3), 106–111. <https://doi.org/10.1108/SHR-03-2016-0024>.

- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>.
- Bentley, T., Teo, S., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>.
- Bergefurd, L., Appel-Meulenbroek, R., Maris, C., Arentze, T., Weijs-Perrée, M., & De Kort, Y. (2023). The influence of distractions of the home-work environment on mental health during the COVID-19 pandemic. *Ergonomics*, 66(1), 16–33. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2053590>.
- Berghammer, C. (2022). Childcare and housework during the first lockdown in Austria: Traditional division or new roles? *Journal of Family Research*, 34(1), 99–133. <https://doi.org/10.20377/jfr-701>.
- Berghammer, C., & Schmidt, E.-M. (2019). Familie, Partnerschaft und Geschlechterrollen: Alles im Wandel? In J. Aichholzer, C. Friesl, S. Hajdinjak, & S. Kritzinger (Hrsg.), *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018* (S. 57–88). Czernin Verlag.
- Bergmann, Nadja; Fink, Marcel; Graf, Nikolaus; Hermann, Christoph; Mairhuber, Ingrid; Sorger, Claudia; Willsberger, Barbara (2003): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potenziale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien.
- Breuer, C., Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2016). Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1151–1177. <https://doi.org/10.1037/apl0000113>.
- Canales-Romero, D., & Hachfeld, A. (2022). Juggling School and Work From Home: Results From a Survey on German Families With School-Aged Children During the Early COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.734257>.
- Carotta, C. L., Lavender-Stott, E. S., Garcia, A. S., & Liu, H.-L. (2023). Relationship Status and Well-Being in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Family Issues*, 44(10), 2527–2546. <https://doi.org/10.1177/0192513X221105242>.

- Chirico, F., Zaffina, S., Di Prinzio, R. R., Giorgi, G., Ferrari, G., Capitanelli, I., Sacco, A., Szarpak, L., Nucera, G., Taino, G., Afolabi, A., & Ilesanmi, O. (2021). Working from home in the context of COVID-19: A systematic review of physical and mental health effects on teleworkers. *Journal of Health and Social Sciences*, 319–332. <https://doi.org/10.19204/2021/wrkn8>.
- Christl, M., De Poli, S., Kucsera, D., & Lorenz, H. (2022). COVID-19 and (gender) inequality in income: The impact of discretionary policy measures in Austria. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 158(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s41937-022-00084-6>.
- Chung, H. (2019). ‘Women’s work penalty’ in access to flexible working arrangements across Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 25(1), 23–40. <https://doi.org/10.1177/0959680117752829>.
- Crawford, J. (2022). Working from Home, Telework, and Psychological Wellbeing? A Systematic Review. *Sustainability*, 14(19), 11874. <https://doi.org/10.3390/su141911874>.
- Crawford, J. (2022). Working from Home, Telework, and Psychological Wellbeing? A Systematic Review. *Sustainability*, 14(19), 11874. <https://doi.org/10.3390/su141911874>.
- Crompton, R. (2002). Employment, flexible working and the family. *The British Journal of Sociology*, 53(4), 537–558. <https://doi.org/10.1080/0007131022000021470>.
- Czymara, C. S., Langenkamp, A., & Cano, T. (2021). Cause for concerns: Gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany. *European Societies*, 23(sup1), S68–S81. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1808692>.
- Danzer, N., Huebener, M., Pape, A., Spieß, C. K., & Wagner, G. G. (2021). Kita- und Schulschließungen haben bei westdeutschen Vätern Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern verändert. *DIW Wochenbericht*. [https://doi.org/10.18723/DIW\\_WB:2021-34-1](https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2021-34-1).
- Davis, K., Kotowski, S., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J., & Syck, M. (2020). The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal”. *Ergonomics in Design: The Quarterly of Human Factors Applications*, 28, 106480462093790. <https://doi.org/10.1177/1064804620937907>.
- Dawson-Howard, H., Standen, P. P., & Omari, M. (2013). Telework: The role of social support. 19.
- Degele, N. (2005). Arbeit konstruiert Geschlecht: Reflexionen zu einem Schlüsselthema der Geschlechterforschung. <https://doi.org/10.25595/1718>.

- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(2), 119–130. <https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V., Mader, K., & Six, E. (2021). Home, sweet home? The impact of working from home on the division of unpaid work during the COVID-19 lockdown. *PLOS ONE*, 16(11), e0259580. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259580>.
- Deutrom, J., Katos, V., & Ali, R. (2022). Loneliness, life satisfaction, problematic internet use and security behaviours: Re-examining the relationships when working from home during COVID-19. *Behaviour & Information Technology*, 41(14), 3161–3175. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2021.1973107>.
- Doerfler, S., & Wernhart, G. (2016). Die Arbeit von Männern und Frauen- Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. Wien Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57291-9>
- Erro-Garcés, A., Urien, B., Čyras, G., & Janušauskienė, V. M. (2022). Telework in Baltic Countries during the Pandemic: Effects on Wellbeing, Job Satisfaction, and Work-Life Balance. *Sustainability*, 14(10), Article 10. <https://doi.org/10.3390/su14105778>.
- Faber, G. (2021). A framework to estimate emissions from virtual conferences. *International Journal of Environmental Studies*, 78(4), 608–623. <https://doi.org/10.1080/00207233.2020.1864190>.
- Fana, Marta, Milasi, Santo, Napierala, Joanna, Fernández-Macías, Enrique, & Vázquez, Ignacio González. (2020). Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: A qualitative study. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/231343/1/jrc-wplet202011.pdf>
- Foissner, F., Glassner, V., & Theurl, S. (2021). Krisengewinner Patriarchat? Wie die COVID-Arbeitsmarktkrise Frauen trifft. In U. Filipič, & A. Schönauer (Hrsg.), *Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit* (S. 56-68). Wien: ÖGB-Verlag. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-72645-2>

- Frerichs, P. (2000). Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52(1), 36–59. <https://doi.org/10.1007/s11577-000-0002-1>.
- Fritsch, N. S. (2018). Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich. *SWS-Rundschau*, 58(3).
- Gasperlmair, J., Kalischko, T., & Riedl, R. (2022). Elektronische Überwachung am Arbeitsplatz: Formulierung von Hypothesen und Entwicklung eines Kausalmodells. *Wirtschaftsinformatik 2022 Proceedings*. [https://aisel.aisnet.org/wi2022/student\\_track/student\\_track/26](https://aisel.aisnet.org/wi2022/student_track/student_track/26).
- Geist, C., & Ruppner, L. (2018). Mission Impossible? New Housework Theories for Changing Families: Housework Theories for Changing Families. *Journal of Family Theory & Review*, 10(1), 242–262. <https://doi.org/10.1111/jftr.12245>.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. In *Midwest research-to-practice conference in adult, continuing, and community education (Vol. 1, S. 82-87)*.
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S. Wolter, S.(2019). „Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken“. 13. IAB-Kurzbericht, No. 11/2019, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Gusy, B., Wörfel, F., & Lohmann, K. (2016). Erschöpfung und Engagement im Studium: Eine Anwendung des Job Demands-Resources Modells. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 24(1), 41–53. <https://doi.org/10.1026/0943-8149/a000153>.
- Gutheil, B. (2023). Informelle Kommunikation als krisenabhängige Verhaltensreaktion. In B. Gutheil (Hrsg.), *Wahrnehmung und Nutzung informeller Kommunikation in Krisenzeiten: Eine Analyse von Mitarbeiterreaktionen in der Automobilbranche (S. 107–121)*. Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-42364-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-42364-3_4).
- Hipp, L., & Bünning, M. (2021). Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany. *European Societies*, 23(sup1), S658–S673. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833229>.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta-Analytic Review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 227–237. <https://doi.org/10.1177/1745691614568352>.

- Hopf, D., Schneider, E., Aguilar-Raab, C., Scheele, D., Morr, M., Klein, T., Ditzen, B., & Eckstein, M. (2022). Loneliness and diurnal cortisol levels during COVID-19 lockdown: The roles of living situation, relationship status and relationship quality. *Scientific Reports*, 12(1), 15076. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-19224-2>.
- Hurtienne, J., & Koch, K. (2018). Resilienz. In M. Karidi, M. Schneider, & R. Gutwald (Hrsg.), *Resilienz* (S. 141–157). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19222-8\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19222-8_8).
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Karatuna, I., Jönsson, S., & Muhonen, T. (2022). Job Demands, Resources, and Future Considerations: Academics' Experiences of Working From Home During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.908640>.
- Kawachi, I., & Kennedy, B. P. (1999). Income inequality and health: Pathways and mechanisms. *Health Services Research*, 34(1 Pt 2), 215–227. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1088996/>.
- Kittel, B., Kritzinger, S., Boomgaarden, H., Prainsack, B., Eberl, J., Kalleitner, F., Lebernegg, N. S., Partheymüller, J., Plescia, C., Schiestl, D. W., Schlogl, L., 2020, "Austrian Corona Panel Project (SUF edition)", <https://doi.org/10.11587/28KQNS>, AUSSDA.
- Kittel, B., Kritzinger, S., Boomgaarden, H., Prainsack, B., Eberl, J., Kalleitner, F., Lebernegg, N. S., Partheymüller, J., Plescia, C., Schiestl, D. W., Schlogl, L., 2021, "The Austrian Corona Panel Project: Monitoring Individual and Societal Dynamics amidst the COVID-19 Crisis", *European Political Science* 20: 318–344, <https://doi.org/10.1057/s41304-020-00294-7>.
- Kittel, B., & Resch, T. (2021). Erwerbsverläufe und psychisches Wohlbefinden während der SARS-CoV-2 Pandemie in Österreich. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 46(4), 537–557. <https://doi.org/10.59288/wug464.45>
- Knöchelmann, A., & Richter, M. (2021). COVID-19 und soziale Ungleichheit. *Public Health Forum*, 29(1), 2–4. <https://doi.org/10.1515/pubhef-2020-0106>.

- Kohlenberger, J., Weigl, M., Gaiswinkler, S., Buber-Ennsner, I., Rengs, B. (2021). COVID-19 und Migrationshintergrund: Erreichbarkeit, Umgang mit Maßnahmen und sozioökonomische Herausforderungen von Migrant/inn/en und Geflüchteten. Wien.
- Kohlrausch, B.; Zucco, A. (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief. No. 40. HansBöckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Düsseldorf. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2020052515521147504904>.
- Konradt, U., Hertel, G., & Schmook, R. (2003). Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 61–79. <https://doi.org/10.1080/13594320344000020>.
- Kratzer, N. (2017). „Entgrenzung“ in Hirsch-Kreinsen, H., & Minssen, H. (Hrsg.). *Lexikon der Arbeits- und Industriosozilogie*. (S. 116- 118). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. <https://doi.org/10.5771/9783845276021>.
- Kreyenfeld, M., & Zinn, S. (2021). Coronavirus and care: How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany. *Demographic Research*, 44, 99–124. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2021.44.4>.
- Leal Filho, W., Wall, T., Rayman-Bacchus, L., Mifsud, M., Pritchard, D. J., Lovren, V. O., Farinha, C., Petrovic, D. S., & Balogun, A.-L. (2021). Impacts of COVID-19 and social isolation on academic staff and students at universities: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 1213. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11040-z>.
- Lengen, J. C., Kordsmeyer, A.-C., Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2020). Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt Fur Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz Und Ergonomie*, 1–6. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00410-w>.
- Lott, Y. & Zucco, A.(2021). Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. WSI-Report. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Magnavita, N., Chirico, F., Garbarino, S., Bragazzi, N. L., Santacroce, E., & Zaffina, S. (2021). SARS/MERS/SARS-CoV-2 Outbreaks and Burnout Syndrome among Healthcare Workers. An Umbrella Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4361. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084361>.

- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196–211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>.
- Martin, B., & Mesler, R. (2012). Is Telework Effective for Organizations? A Meta-Analysis of Empirical Research on Perceptions of Telework and Organizational Outcomes. *Management Research Review*, 35, 602–616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>.
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLOS ONE*, 17(3), e0265131. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63–74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X).
- Matthews, T. A., Chen, L., Omidakhsh, N., Zhang, D., Han, X., Chen, Z., Shi, L., Li, Y., Wen, M., Li, H., Su, D., & Li, J. (2022). Gender difference in working from home and psychological distress—A national survey of U.S. employees during the COVID-19 pandemic. *Industrial Health*, 60(4), 334–344. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0077>.
- Maurerer, G. (2023). Paid Parental Leave in Correlation with Changing Gender Role Attitudes. *Social Sciences*, 12(9), 490. <https://doi.org/10.3390/socsci12090490>.
- Mayrhuber, C. (2024). Der Gender Gap bei Pension als Spitze des Eisbergs. In A. Wroblewski & A. Schmidt (Hrsg.), *Gleichstellung in progress: Von Frauenförderung zu Diversität und Inklusion* (S. 297–310). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-44365-8>
- Mettler, T. (2024). The connected workplace: Characteristics and social consequences of work surveillance in the age of datification, sensorization, and artificial intelligence. *Journal of Information Technology*, 39(3), 547–567. <https://doi.org/10.1177/02683962231202535>.
- Meuser, M., & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews—Vielfach erprobt, wenig bedacht. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview* (S. 71–93). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-93270-9\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-322-93270-9_3).
- Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing Work, Changing Health: Can Real Work-Time Flexibility Promote Health Behaviors and Well-Being? *Journal of Health and Social Behavior*, 52(4), 404–429. <https://doi.org/10.1177/0022146511418979>.

- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C., & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: Longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(sup1), S601–S617. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>.
- Monsey, L. M., Beckman, K. L., & Baker, M. G. (2023). How does gender and work location impact perceived worker stress during COVID-19? Findings from King County, WA. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 38(1), 75–101. <https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2166057>.
- Nagata, T., Ito, D., Nagata, M., Fujimoto, A., Ito, R., Odagami, K., Kajiki, S., Uehara, M., Oyama, I., Dohi, S., Fujino, Y., & Mori, K. (2021). Anticipated health effects and proposed countermeasures following the immediate introduction of telework in response to the spread of COVID-19: The findings of a rapid health impact assessment in Japan. *Journal of Occupational Health*, 63(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12198>.
- Nesher Shoshan, H., & Wehrt, W. (2022). Understanding “Zoom fatigue”: A mixed-method approach. *Applied Psychology*, 71(3), 827–852. <https://doi.org/10.1111/apps.12360>.
- Niederkrotenthaler, T., Laido, Z., Kirchner, S., Braun, M., Metzler, H., Waldhör, T., Strauss, M. J., Garcia, D., & Till, B. (2022). Mental health over nine months during the SARS-CoV2 pandemic: Representative cross-sectional survey in twelve waves between April and December 2020 in Austria. *Journal of Affective Disorders*, 296, 49–58. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.08.153>.
- Pelikan, J. M. (2007). Gesundheitsförderung durch Organisationsentwicklung: Ein systemtheoretischer Lösungszugang. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 2(2), 74–81. <https://doi.org/10.1007/s11553-007-0058-0>.
- Pieh, C., Budimir, S., & Probst, T. (2020). The effect of age, gender, income, work, and physical activity on mental health during coronavirus disease (COVID-19) lockdown in Austria. *Journal of Psychosomatic Research*, 136, 110186. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110186>.
- Pollak, M., Kowarz, N., Partheymüller, J. (2020). Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 1: Vorgeschichte, der Weg in den Lockdown, die akute Phase und wirtschaftliche Folgen. Corona-Blog. 51. Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog51/> Letzter Aufruf: 12.07.2024.
- Pollak, M., Kowarz, N., Partheymüller, J. (2021a). Chronologie zur Corona-Krise in Österreich - Teil 4: Erneute Lockdowns, Massentests und der Beginn der Impfkampagne. Corona-Blog. 100.

Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog100/>, Letzter Aufruf: 12.07.2024.

- Pollak, M., Kowarz, N., Partheymüller, J. (2021b). Chronologie zur Corona-Krise in Österreich - Teil 5: Dritte Welle, regionale Lockdowns und Impffortschritt. Corona-Blog. 112. Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog112/> Letzter Aufruf: 12.07.2024.
- Pollak, M., Kowarz, N., Partheymüller, J. (2021c). Chronologie zur Corona-Krise in Österreich - Teil 6: Ein “Sommer wie damals”, der Weg in die vierte Welle, ein erneuter Lockdown und die Impfpflicht. Corona-Blog. 135. Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog135/> Letzter Aufruf: 12.07.2024.
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>.
- Resch, T. (2021). Psychische Belastung während der Corona-Krise. Corona-Blog. 130. Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog130/> Letzter Aufruf: 12.07.2024.
- Richter, P., & Hacker, W. (1998). Belastung und Beanspruchung: Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Asanger..
- Rieth, M., & Hagemann, V. (2021). The Impact of Telework and Closure of Educational and Childcare Facilities on Working People During COVID-19. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 65(4), 202–214. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000370>.
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>.
- Ross, C. E., & Wu, C. (1995). The Links Between Education and Health. *American Sociological Review*, 60(5), 719. <https://doi.org/10.2307/2096319>.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>.

- Schade, H., Fan, Y., Digutsch, J., & Kleinsorge, T. (2021). Having to Work from Home: Basic Needs, Well-Being, and Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 5149. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105149>.
- Schaffernicht, S. K., Türk, A., Kogler, M., Berger, A., Scharf, B., Clementschitsch, L., Hammer, R., Holzer, P., Formayer, H., König, B., & Haluza, D. (2023). Heat vs. Health: Home Office under a Changing Climate. *Sustainability*, 15(9), 7333. <https://doi.org/10.3390/su15097333>.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (S. 43–68). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4).
- Schur, L. A., Ameri, M., & Kruse, D. (2020). Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 521–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5>.
- Schwarzbauer, W.; Wolf, M. (2020). Bedeutung der Telearbeit aktuell und nach der COVID-19 Pandemie. Policy Note, No. 41. EcoAustria - Institute for Economic Research. Vienna.
- Sevilla, A., & Smith, S. (2020). Baby steps: The gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. *Oxford Review of Economic Policy*, graa027. <https://doi.org/10.1093/oxrep/graa027>.
- Siegrist, Johannes. 1996. „Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions“. *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1): 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>.
- Smith, M. J., Carayon, P., Sanders, K. J., Lim, S.-Y., & LeGrande, D. (1992). Employee stress and health complaints in jobs with and without electronic performance monitoring. *Applied Ergonomics*, 23(1), 17–27. [https://doi.org/10.1016/0003-6870\(92\)90006-H](https://doi.org/10.1016/0003-6870(92)90006-H).
- Statistik Austria. 2022. Armut und soziale Eingliederung – FAQs -EU-SILC 2021. Wien. [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/338/FAQs\\_Armut\\_April2022.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/338/FAQs_Armut_April2022.pdf)
- Statistik Austria. 2023A. Mirkozensus. Wien. ISBN 978-3-903393-56-1. [https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/Zensus-VZ-2021.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Zensus-VZ-2021.pdf).
- Statistik Austria. 2023B. Pflegedienstleistungsstatistik 2022. Wien. [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/346/Pflegedienstleistungsstatistik\\_2022.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/346/Pflegedienstleistungsstatistik_2022.pdf).

- Statistik Austria. 2023C. Bevölkerung nach Erwerbsstatus und Geschlecht 2009 bis 2021. Volkszählungen 2011, 2021, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2009, 2010, 2012 bis 2020, Stichtag 31. Oktober. Wien. Erstellt am 17.07.2023 <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus>.
- Stoker, J. I., Garretsen, H., & Lammers, J. (2022). Leading and Working From Home in Times of COVID-19: On the Perceived Changes in Leadership Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(2), 208–218. <https://doi.org/10.1177/15480518211007452>.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3, 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>.
- Touzet, C. (2023), "Teleworking through a gender lens", in *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e5186ac0-en>.
- Tustin, D. H. (2014). Telecommuting academics within an open distance education environment of South Africa: More content, productive, and healthy? *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 15(3). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v15i3.1770>.
- Ulrich, P.(2006). Das explorative ExpertInneninterview – Modifikationen und konkrete Umsetzung der Auswertung von ExpertInneninterviews nach Meuser/Nagel. In Engartner, T., & Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.). (2006). *Die Transformation des Politischen: Analysen, Deutungen und Perspektiven: Siebentes und Achtes DoktorandInnenseminar der Rosa-Luxemburg-Stiftung*.
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>.
- Verwiebe, R. & Seewann, L.(2019). Kapitel 2: Der Wandel des Arbeitsmarktes und Einstellungen zur Arbeit in Österreich. In J. Aichholzer, C. Friesl, S. Hajdinjak, & S. Kritzinger (Hrsg.), *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018* (S. 36–56). Czernin Verlag. Wien.
- Weitzer, J., Papantoniou, K., Seidel, S., Klösch, G., Caniglia, G., Laubichler, M., Bertau, M., Birmann, B. M., Jäger, C. C., Zenk, L., Steiner, G., & Schernhammer, E. (2021). Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: A cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), 1823–1837. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01692-0>.

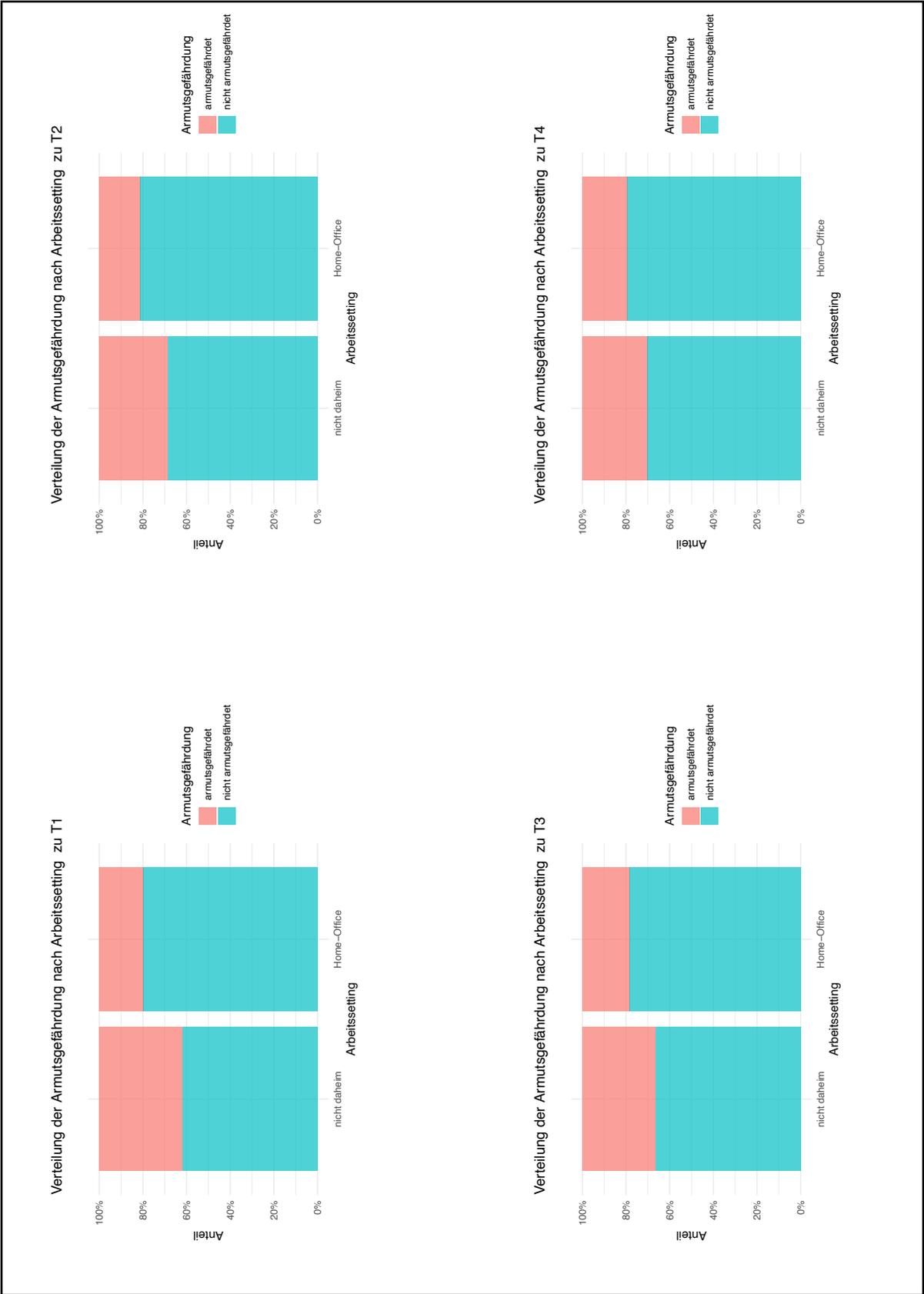
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>.
- WHO (1948). Preamble to the constitution of the world health organization as adopted by the international health conference. New York, 1948.
- Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 348–370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208>.
- Wright, K. B. (2015). 20. Workplace relationships: Telework, worklife balance, social support, negative features, and individual/organizational outcomes. In L. Cantoni & J. A. Danowski (Hrsg.), *Communication and Technology* (S. 397–410). DE GRUYTER. <https://doi.org/10.1515/9783110271355-022>.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181–190. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>.
- Zartler, U., Dafert, V., Harter, S., & Dirnberger, P. (2021). Frauen in Wien und COVID-19. Wien. 64.
- Zetkin, K. (1889). Die Arbeiterinnen und Frauenfrage der Gegenwart (No. 3). Verlag der "Berliner Volks Tribune".
- Zheng, G., Lyu, X., Pan, L., & Chen, A. (2022). The role conflict-burnout-depression link among Chinese female health care and social service providers: The moderating effect of marriage and motherhood. *BMC Public Health*, 22(1), 230. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12641-y>.

## 8. Abbildungsverzeichnis

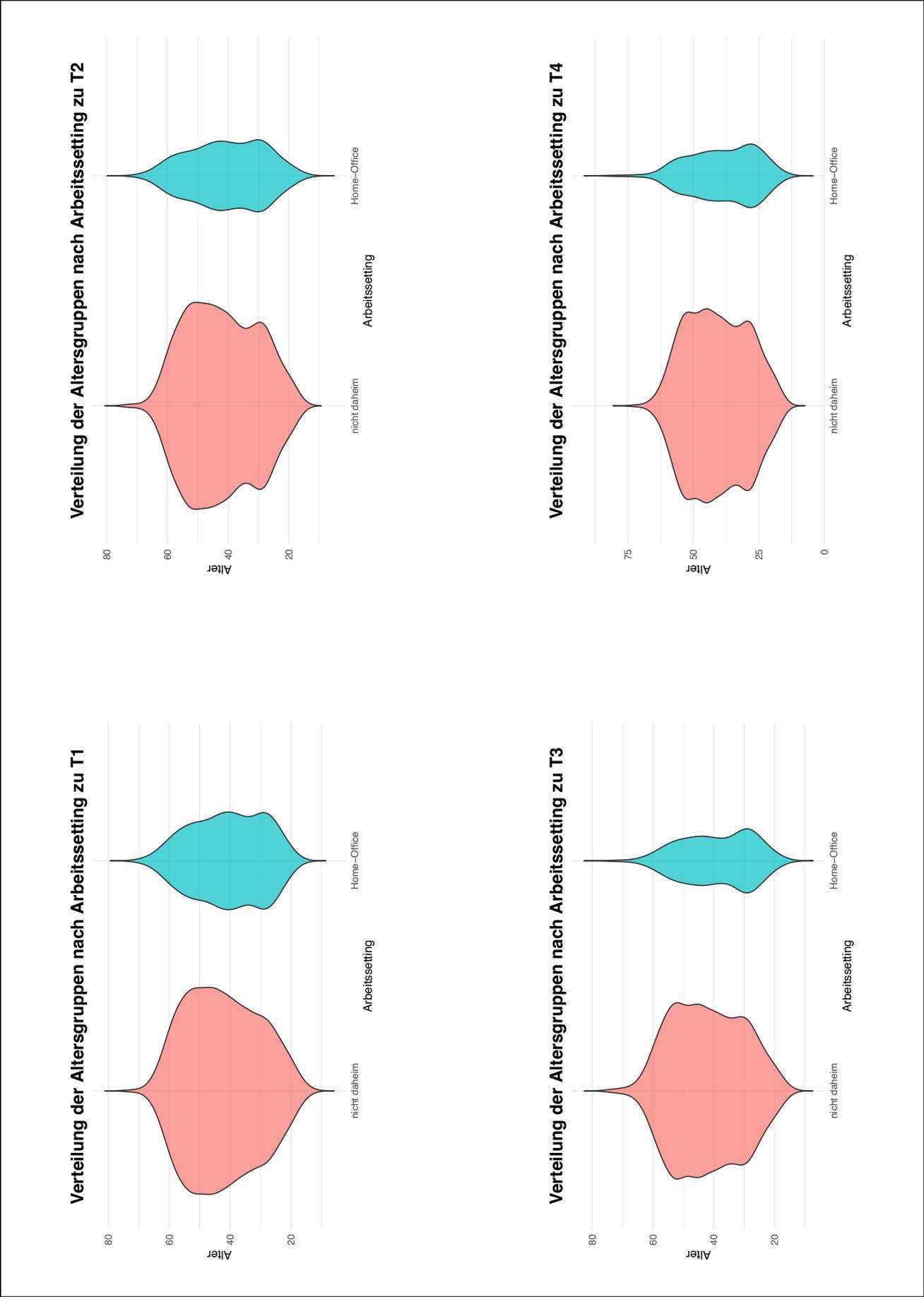
Abbildung 1: 4 unterscheidbare Prozesse eines lebenden Systems .....	7
Abbildung 2: Prozentsatz im Home-Office im Pandemieverlauf .....	58
Abbildung 3: Verteilung des Home-Office nach Bundesländern .....	64
Abbildung 4: Übersicht über Häufigkeiten im Sample.....	66
Abbildung 5: Psychische Belastung nach Welle, Setting und Geschlecht .....	68
Abbildung 6: Übersicht der Modellvariablen in T1 .....	70
Abbildung 7: Übersicht der Modellvariablen in T2 .....	70
Abbildung 8: Übersicht der Modellvariablen in T3 .....	71
Abbildung 9: Übersicht der Modellvariablen in T4 .....	71

# 9. Anhang

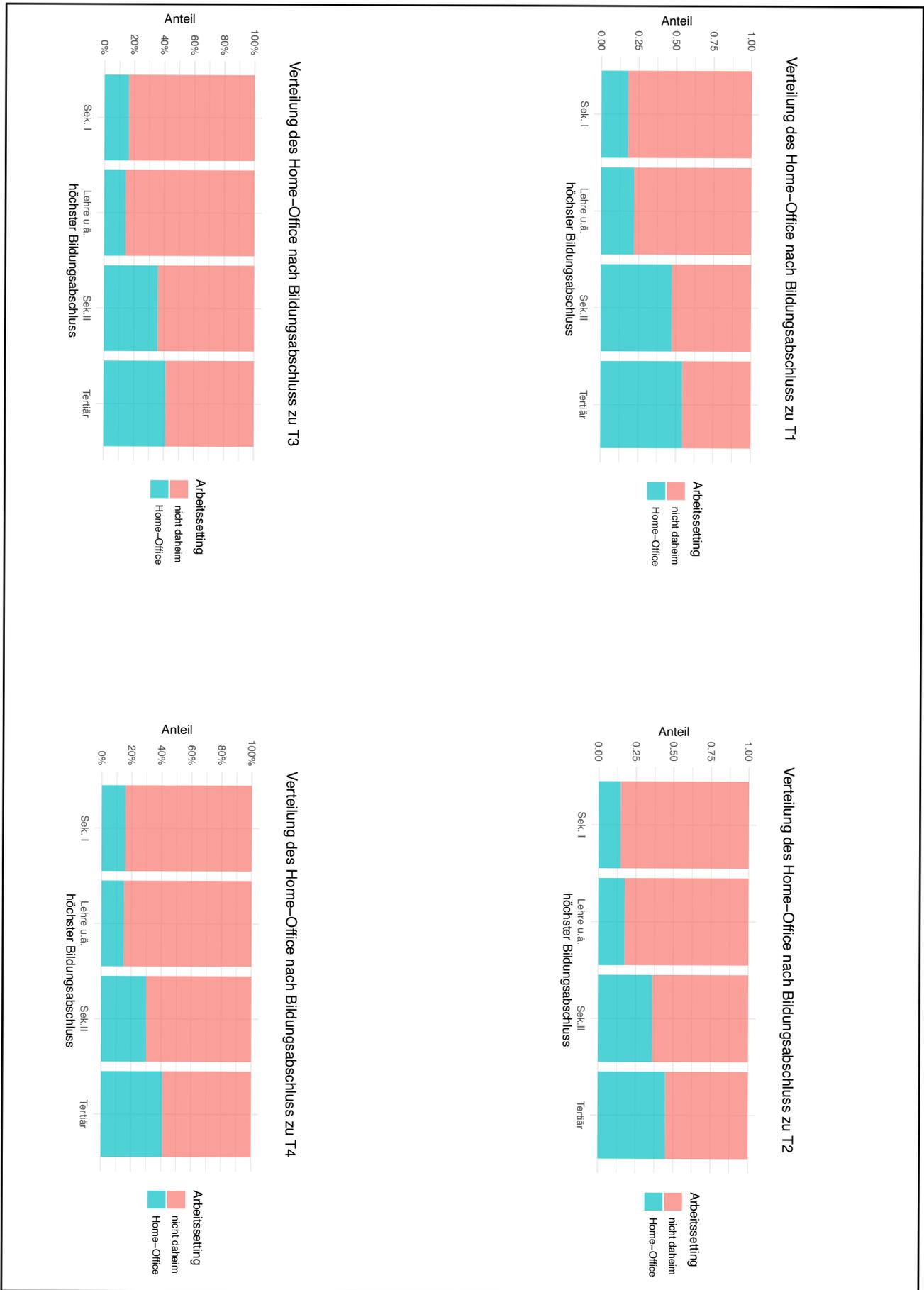
## 9.1. Deskriptive Statistik



A: Verteilung der Armutsgefährdung nach Home-Office, eigene Grafik auf Basis der Daten des ACPP (Kittel et al., 2020)



B: Alterstruktur nach Arbeitssetting, eigene Grafik auf Basis der Daten des ACPP (Kittel et al., 2020) Seite 104 von 120



C: Verteilung des Home-Office nach Bildungsstand, eigene Grafik auf Basis der Daten des ACPP (Kittel et al., 2020)

## 9.2. Regressionstabellen

**Zeitpunkt 1: psychische Belastung gestamt**

	Ausmaß der psychischen Belastung[sqrt]					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Constant	1.075***	1.072***	1.101***	1.168***	1.171***	1.184***
Arbeiten im Home-Office:ja	-0.013	-0.001	0.004	0.009	0.009	0.010
Alter	-0.002	-0.001	-0.0001	-0.001	-0.001	-0.001
Armutsgefährdung:ja	-0.105**	-0.102**	-0.094*	-0.109**	-0.110**	-0.111**
Gender:Weiblich	0.059	0.076*	0.081*	0.077*	0.080*	0.057
Edu:Lehre u.ä.	-0.054	-0.055	-0.051	-0.047	-0.046	-0.048
Edu:Sek.II	-0.041	-0.048	-0.047	-0.041	-0.041	-0.045
Edu:Tertiär	-0.055	-0.086	-0.083	-0.070	-0.070	-0.073
Mig:ein Elternteil	0.108**	0.109*	0.106*	0.106*	0.106*	0.107*
Mig:beide Elternteile	-0.074	-0.055	-0.062	-0.062	-0.062	-0.060
Beziehungspartner*In:ja		-0.055	-0.075*	-0.076	-0.075	-0.077
Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied			-0.001	-0.002*	-0.002*	-0.002*
Kind(-er) unter 14 Jahren:ja				-0.058	-0.052	-0.053
geschätzte Zeit der Haus- und Carearbeit in Std pro Tag					-0.002	-0.005
Genderweiblich:Haus_Care5						0.006
N	582	540	540	527	527	527
R <sup>2</sup>	0.047	0.055	0.061	0.066	0.067	0.067
Adjusted R <sup>2</sup>	0.032	0.037	0.041	0.045	0.043	0.042
Residual Std. Error	0.385 (df = 572)	0.382 (df = 529)	0.381 (df = 528)	0.383 (df = 514)	0.383 (df = 513)	0.384 (df = 512)
F Statistic	3.123** (df = 9; 572)	3.054*** (df = 10; 529)	3.093*** (df = 11; 528)	3.050*** (df = 12; 514)	2.817*** (df = 13; 513)	2.641** (df = 14; 512)

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

**Zeitpunkt 1: psychische Belastung im Home-Office**

	Ausmaß der psychischen Belastung[sqrt]				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constant	0.913***	0.903***	0.922***	1.022***	1.068***
Alter	0.0004	0.001	0.001	0.001	0.00003
Armutsgefährdung:ja	-0.126	-0.133	-0.131	-0.163*	-0.162*
Gender:Weiblich	0.063	0.074	0.073	0.056	0.079
Edu:Lehre u.Ä.	-0.020	-0.013	-0.017	-0.008	0.001
Edu:Sek.II	0.015	0.017	0.015	0.036	0.035
Edu:Tertiär	0.071	0.069	0.068	0.106	0.100
Mig:ein Elternteil	0.110	0.107	0.107	0.102	0.117
Mig:beide Elternteile	0.106	0.103	0.098	0.098	0.093
Beziehungspartner*In:ja		-0.007	-0.015	-0.024	-0.010
Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied			-0.0004	-0.001	-0.001
Kind(-er) unter 14 Jahren:ja				-0.082	-0.005
geschätzte Zeit der Haus- und Carearbeit in Std pro Tag					-0.019
N	192	182	182	177	177
R <sup>2</sup>	0.046	0.046	0.047	0.060	0.072
Adjusted R <sup>2</sup>	0.005	-0.004	-0.009	-0.003	0.005
Residual Std. Error	0.387 (df = 183)	0.397 (df = 172)	0.398 (df = 171)	0.399 (df = 165)	0.398 (df = 164)
F Statistic	1.109 (df = 8; 183)	0.927 (df = 9; 172)	0.842 (df = 10; 171)	0.955 (df = 11; 165)	1.068 (df = 12; 164)

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

Gesundheit im Home-Office

**Zeitpunkt 2: psychische Belastung gestamt**

	Ausmaß der psychischen Belastung[sqrt]					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Constant	1.214***	1.232***	1.302***	1.351***	1.358***	1.364***
Arbeiten im Home-Office:ja	-0.007	-0.003	0.001	-0.007	-0.003	-0.002
Alter	-0.006***	-0.005***	-0.004**	-0.004**	-0.004**	-0.004**
Armutsgefährdung:ja	-0.067	-0.055	-0.032	-0.045	-0.047	-0.048
Gender:Weiblich	0.102**	0.098**	0.101**	0.102**	0.116***	0.105*
Edu:Lehre u.Ä.	-0.014	-0.002	-0.008	0.011	0.013	0.013
Edu:Sek.II	-0.023	-0.019	-0.024	-0.005	-0.005	-0.006
Edu:Tertiär	-0.019	-0.017	-0.024	-0.015	-0.015	-0.016
Mig:ein Elternteil	0.072	0.071	0.058	0.065	0.067	0.067
Mig:beide Elternteile	-0.041	-0.033	-0.036	-0.033	-0.032	-0.033
Beziehungspartner*In:ja		-0.100**	-0.128***	-0.114**	-0.111**	-0.111**
Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied			-0.002**	-0.003***	-0.003***	-0.003***
Kind(-er) unter 14 Jahren:ja				-0.066	-0.040	-0.040
geschätzte Zeit der Haus- und Carearbeit in Std pro Tag					-0.009	-0.011
Genderweiblich:Haus_Care17						0.004
N	619	614	613	586	586	586
R <sup>2</sup>	0.063	0.074	0.088	0.100	0.103	0.103
Adjusted R <sup>2</sup>	0.049	0.059	0.072	0.081	0.082	0.081
Residual Std. Error	0.384 (df = 609)	0.382 (df = 603)	0.379 (df = 601)	0.378 (df = 573)	0.377 (df = 572)	0.378 (df = 571)
F Statistic	4.532*** (df = 9; 609)	4.813*** (df = 10; 603)	5.301*** (df = 11; 601)	5.293*** (df = 12; 573)	5.033*** (df = 13; 572)	4.673*** (df = 14; 571)

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

**Zeitpunkt 2: psychische Belastung im Home-Office**

	Ausmaß der psychischen Belastung[sqrt]					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Constant	1.241 ***	1.254 ***	1.324 ***	1.387 ***	1.387 ***	1.366 ***
Alter	-0.004	-0.004	-0.002	-0.002	-0.002	-0.002
Armutgefährdung:ja	-0.133	-0.128	-0.110	-0.153	-0.153	-0.148
Gender:Weiblich	0.012	0.017	0.012	0.035	0.035	0.060
Edu:Lehre u.Ä.	-0.137	-0.115	-0.134	-0.113	-0.113	-0.120
Edu:Sek.II	0.016	0.038	0.014	0.050	0.050	0.048
Edu:Tertiär	-0.055	-0.039	-0.065	-0.068	-0.068	-0.071
Mig:ein Elternteil	0.183 **	0.173 *	0.157 *	0.137	0.137	0.139
Mig:beide Elternteile	0.148	0.146	0.122	0.137	0.137	0.140
Beziehungspartner*In:ja		-0.065	-0.090	-0.110	-0.110	-0.114
Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied			-0.002	-0.003	-0.003	-0.003
Kind(-er) unter 14 Jahren:ja				-0.021	-0.021	-0.029
geschätzte Zeit der Haus- und Carearbeit in Std pro Tag				-0.005	-0.005	0.002
Genderweiblich:Haus_Care17						-0.008
N	163	162	162	153	153	153
R <sup>2</sup>	0.107	0.114	0.134	0.154	0.154	0.156
Adjusted R <sup>2</sup>	0.061	0.061	0.076	0.082	0.082	0.077
Residual Std. Error	0.354 (df = 154)	0.355 (df = 152)	0.352 (df = 151)	0.350 (df = 140)	0.350 (df = 140)	0.351 (df = 139)
F Statistic	2.313* (df = 8; 154)	2.172* (df = 9; 152)	2.329* (df = 10; 151)	2.127* (df = 12; 140)	2.127* (df = 12; 140)	1.972* (df = 13; 139)

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

## Gesundheit im Home-Office

### Zeitpunkt 3: psychische Belastung gesamt

	Ausmaß der psychischen Belastung[sqrt]			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constant	1.104***	1.126***	1.155***	1.185***
Arbeiten im Home-Office:ja	-0.006	-0.003	0.001	-0.001
Alter	-0.003	-0.002	-0.001	-0.002
Armutgefährdung:ja	-0.092**	-0.085*	-0.073*	-0.080*
Gender:Weiblich	0.090**	0.090**	0.095**	0.090**
Edu:Lehre u.Ä.	0.008	0.020	0.024	0.022
Edu:Sek.II	-0.016	-0.017	-0.018	-0.004
Edu:Tertiär	-0.003	-0.005	-0.005	0.001
Mig:ein Elternteil	0.072	0.066	0.062	0.063
Mig:beide Elternteile	0.059	0.060	0.054	0.052
Beziehungspartner*In:ja		-0.094**	-0.109**	-0.103**
Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied			-0.001	-0.001
Kind(-er) unter 14 Jahren:ja				-0.035
N	620	611	611	590
R <sup>2</sup>	0.043	0.056	0.060	0.060
Adjusted R <sup>2</sup>	0.029	0.040	0.043	0.040
Residual Std. Error	0.371 (df = 610)	0.370 (df = 600)	0.370 (df = 599)	0.373 (df = 577)
F Statistic	3.060** (df = 9; 610)	3.541*** (df = 10; 600)	3.484*** (df = 11; 599)	3.054*** (df = 12; 577)

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

### Zeitpunkt 3: psychische Belastung Home-Offic

	Ausmaß der psychischen Belastung[sqrt]			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constant	1.052***	1.043***	1.044***	1.079***
Alter	-0.001	-0.00000	0.00001	-0.0003
Armutgefährdung:ja	-0.181*	-0.166*	-0.166*	-0.173*
Gender:Weiblich	0.077	0.077	0.077	0.060
Edu:Lehre u.Ä.	0.005	0.013	0.013	0.003
Edu:Sek.II	0.038	0.038	0.038	0.045
Edu:Tertiär	0.063	0.055	0.055	0.058
Mig:ein Elternteil	0.123	0.111	0.111	0.095
Mig:beide Elternteile	0.030	0.041	0.041	0.043
Beziehungspartner*In:ja		-0.042	-0.043	-0.040
Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied			-0.00003	-0.0001
Kind(-er) unter 14 Jahren:ja				-0.029
N	159	155	155	149
R <sup>2</sup>	0.064	0.060	0.060	0.056
Adjusted R <sup>2</sup>	0.014	0.002	-0.005	-0.019
Residual Std. Error	0.388 (df = 150)	0.391 (df = 145)	0.392 (df = 144)	0.397 (df = 137)
F Statistic	1.272 (df = 8; 150)	1.029 (df = 9; 145)	0.920 (df = 10; 144)	0.743 (df = 11; 137)

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

## Gesundheit im Home-Office

### Zeitpunkt 4: psychische Belastung gesamt

	Ausmaß der psychischen Belastung[sqrt]			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constant	1.181***	1.197***	1.224***	1.256***
Arbeiten im Home-Office:ja	-0.009	-0.010	-0.001	-0.005
Alter	-0.003*	-0.003*	-0.002	-0.003
Armutsgefährdung:ja	-0.126***	-0.112**	-0.107**	-0.112**
Gender:Weiblich	0.079*	0.081*	0.084**	0.085*
Edu:Lehre u.Ä.	-0.034	-0.028	-0.023	-0.014
Edu:Sek.II	-0.054	-0.055	-0.054	-0.046
Edu:Tertiär	-0.023	-0.026	-0.020	-0.010
Mig:ein Elternteil	0.030	0.028	0.024	0.023
Mig:beide Elternteile	0.045	0.045	0.040	0.038
Beziehungspartner*In:ja		-0.070*	-0.079*	-0.074*
Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied			-0.001	-0.001*
Kind(-er) unter 14 Jahren:ja				-0.041
N	597	595	594	573
R <sup>2</sup>	0.051	0.057	0.063	0.065
Adjusted R <sup>2</sup>	0.037	0.041	0.045	0.045
Residual Std. Error	0.383 (df = 587)	0.383 (df = 584)	0.382 (df = 582)	0.385 (df = 560)
F Statistic	3.515*** (df = 9; 587)	3.551*** (df = 10; 584)	3.556*** (df = 11; 582)	3.256*** (df = 12; 560)

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

### Zeitpunkt 4: psychische Belastung im Home-Office

	Ausmaß der psychischen Belastung[sqrt]			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constant	0.999***	1.000***	1.027***	1.148***
Alter	-0.001	-0.001	-0.0005	-0.001
Armutsgefährdung:ja	-0.137	-0.154	-0.162	-0.213*
Gender:Weiblich	0.047	0.043	0.047	0.018
Edu:Lehre u.Ä.	-0.033	-0.042	-0.041	-0.085
Edu:Sek.II	0.077	0.066	0.067	0.039
Edu:Tertiär	0.055	0.052	0.059	0.055
Mig:ein Elternteil	0.151	0.153	0.147	0.143
Mig:beide Elternteile	0.080	0.082	0.073	0.128
Beziehungspartner*In:ja		0.038	0.034	0.073
Quadratmeter der Wohnfläche pro Haushaltsmitglied			-0.001	-0.001
Kind(-er) unter 14 Jahren:ja				-0.113
N	146	146	145	136
R <sup>2</sup>	0.066	0.068	0.072	0.096
Adjusted R <sup>2</sup>	0.012	0.007	0.003	0.016
Residual Std. Error	0.368 (df = 137)	0.369 (df = 136)	0.371 (df = 134)	0.375 (df = 124)
F Statistic	1.218 (df = 8; 137)	1.110 (df = 9; 136)	1.044 (df = 10; 134)	1.198 (df = 11; 124)

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

## 9.2. Frageitems und Umcodierung

Im Folgenden wurden zwecks Nachvollziehbarkeit, die zugrundeliegenden Frageitems des ACPPs (Kittel et al., 2020) und die dazugehörige Umcodierung der jeweiligen Items abgebildet. Da sich weder Formulierung noch Code zwischen den Wellen unterscheiden, wurde bei wellenspezifischen Variablen nur exemplarisch die Einträge von T2 (Welle17) aufgeführt.

---

Geschlecht:

Ausgangsfrage:

Welches **Geschlecht** haben Sie? (Einfach-Nennung)

- a. Männlich
- b. Weiblich
- c. Divers
- d. keine Angabe [99]

Umcodierung:

```
ACPP$Gender <- factor(ACPP$Gender, levels = c(0,1), labels = c("männlich", "weiblich"))
```

---

Alter

Ausgangsfrage

In welchem **Jahr** wurden Sie **geboren**? (Einfach-Nennung, Zahleneingabe, min. 1920 – max. 2010)

- a. Geburtsjahr: <...>

Umcodierung:

```
ACPP <- ACPP%>% mutate(Age= 2020-SD_BIRTHYEAR)  
mutate(Age_2=2021-SD_BIRTHYEAR)
```

---

Bildung

Ausgangsfrage:

Was ist der **höchste Schul- oder Bildungsabschluss**, den Sie erreicht haben?

(Einfachantwort)

- a. Volksschule oder weniger (1)
- b. Hauptschule oder AHS Unterstufe (2)
- c. Polytechnikum, BMS (Fachschule, z.B. HASCH) (3)
- d. Lehre, Berufsschule (4)
- e. AHS mit Matura (5)
- f. BHS mit Matura (z.B. HTL, HAK, HBLA etc.) (6)
- g. Hochschulverwandte Lehranstalt oder Kolleg (7)

- h. Bachelor (8)
- i. Magister / Master / Diplomingenieur / Fachhochschule (9)
- j. Doktor / PhD (10)
- k. keine Angabe [99]

Umcodierung:

```
ACPP <- ACPP%>% mutate(edu= case_when(
  SD_EDU <= 3 ~1,           #"Sek. I"
  SD_EDU == 4 ~2,           #"Lehre u.ä."
  SD_EDU == 5 |SD_EDU == 6 ~ 3, #"Sek.II"
  SD_EDU > 6& SD_EDU<11 ~4 , #"Tertiär"
  SD_EDU== 99 ~ 99))       #Missing
```

## Haushaltsmitglieder/ Beziehungsstatus

Ausgangsfrage:

1. Bitte wählen Sie alle **Personen** aus, mit denen Sie gemeinsam im Haushalt leben.

Leben Sie aktuell in Ihrem Haushalt ...? (Mehrfach-Nennung)

- a. ... mit Ehepartner/in oder mit Lebensgefährten/in zusammen
- b. ... mit Kindern 0-14 Jahre
- c. ... mit Kindern älter als 14 Jahre
- d. Mit keinen der Genannten [exklusiv]

Umcodierung:

Beziehungsstatus:

```
ACPP$Rel17 <- factor(ACPP$W17_Q7A1, levels = c(0,1), labels = c("kein
Partner*in", "Partner*in"))
```

Kinder unter 14 im Haushalt:

```
ACPP <- ACPP %>%
  mutate(
    Children_under_14 = ifelse(SD_HH_CHILD2 > 0 |
      SD_HH_CHILD5 > 0 |
      SD_HH_CHILD14 > 0, 1, 0), #0 = keine Kinder 1= Kind(er)
    Children_under_14 = ifelse(is.na(Children_under_14) &SD_HH_SIZE == 1, 0,
    Children_under_14),
    Children_under_14 = ifelse(is.na(Children_under_14) & is.na(SD_HH_NOANSWER),
    NA, Children_under_14))
```

## Erwerbsstatus

1. Wenn Sie sich selbst zuordnen: Welcher der folgenden **Gruppen gehören Sie derzeit vorwiegend an?** (Einfach-Nennung)
- Unselbstständig erwerbstätig (auch Lehrling), Privatwirtschaft
  - Unselbstständig erwerbstätig (auch Lehrling), Öffentlicher Dienst
  - Selbstständig erwerbstätig
  - Arbeitslos
  - Pensionist\*in
  - Ausschließlich haushaltsführend
  - Schüler/in, Student/in, Bildungskarenz
  - Dauerhaft arbeitsunfähig
  - Präsenz-/Zivildienstler
  - In Elternkarenz
  - keine Angabe [99]

Umcodierung:

```
ACPP <- ACPP%>% mutate(Erwerb17= case_when(  
  W17_Q11 < 4~ 1,  
  W17_Q11 > 3 ~ 2))
```

---

Psychische Belastung:

Ausgangsfrage:

1. **Wie oft** waren Sie in der **letzten Woche...**? (Matrix-Frage, randomisierte Antwort-Items)
- ... ruhig und gelassen
  - ... einsam
  - ... ärgerlich
  - ... so niedergeschlagen, dass Sie nichts aufheitern konnte
  - ... glücklich
  - ... sehr nervös
  - ... ängstlich
  - ... bedrückt und traurig
  - ... voller Energie

Matrix-Labels:

- *nie [1]*
- *an manchen Tagen [2]*
- *mehrmals die Woche [3]*
- *beinahe jeden Tag [4]*
- *täglich [5]*
- *weiß nicht [88]*

Umcodierung:

```
#Ruhe und Gelassenheit
ACPP <- ACPP%>% mutate(W17_Q33A1v= case_when(
  W17_Q33A1 == 1 ~ 5,
  W17_Q33A1 == 2 ~ 4,
  W17_Q33A1 ==3 ~ 3,
  W17_Q33A1 ==4 ~ 2,
  W17_Q33A1 ==5 ~ 1))
```

```
#Glücklich
ACPP <- ACPP%>% mutate(W17_Q33A5v= case_when(
  W17_Q33A5 == 1 ~ 5,
  W17_Q33A5 == 2 ~ 4,
  W17_Q33A5 ==3 ~ 3,
  W17_Q33A5 ==4 ~ 2,
  W17_Q33A5 ==5 ~ 1))
```

```
#voller Energie
ACPP <- ACPP%>% mutate(W17_Q33A9v= case_when(
  W17_Q33A9 == 1 ~ 5,
  W17_Q33A9 == 2 ~ 4,
  W17_Q33A9 ==3 ~ 3,
  W17_Q33A9 ==4 ~ 2,
  W17_Q33A9 ==5 ~ 1))
```

```
ACPP <- ACPP %>% mutate(psych_Belast_17= ((W17_Q33A2+W17_Q33A3
+W17_Q33A4+ W17_Q33A6+ W17_Q33A7+ W17_Q33A8+
W17_Q33A9v+W17_Q33A1v+ W17_Q33A5v)/9)-1)
```

```
ACPP <- ACPP %>% mutate(psych_Belast_17_sqrt=sqrt(psych_Belast_17))
```

---

## Home Office

Ausgangsfrage:

1. Welche der folgenden Aspekte treffen auf Ihre derzeitige **berufliche Situation** zu? Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus. (Mehrfach-Nennung, randomisierte Antwort-Items)
  - a. Ich bin im Home-Office
  - b. Ich bin im Abbau Zeitausgleich und Urlaub
  - c. Mir wurde gekündigt
  - d. Ich habe eine Stundenaufstockung
  - e. Ich habe Kurzarbeit
  - f. Ich erhalte Arbeitslosenunterstützung
  - g. Ich erhalte Gelder aus dem Härtefonds
  - h. Ich habe einen aws-Kredit
  - i. Ich bekomme Sozialhilfe (Mindestsicherung, Notstand)
  - j. Ich habe keine Arbeit und erhalte keine staatliche Unterstützung

- k. Keine der genannten Aspekte
- l. keine Angabe [99]

Umcodierung:

```
ACPP$Home_Office17 <- factor(ACPP$W17_Q64A1, levels = c(0,1), labels = c("nicht daheim", "Home-Office"))
```

## Haushaltseinkommen (wellenspezifisch)

Ausgangsfrage:

**Wie viel Geld** steht Ihrem **Haushalt aktuell zur Verfügung** (monatliches Netto-Haushaltseinkommen inklusive Sozialleistungen, Rente usw.)? Bitte rechnen Sie Überstunden mit ein, nicht aber den 13./14. Bezug. (Einfach-Nennung)

- a. weniger als 1.100 Euro
- b. 1.100 bis unter 1.500 Euro
- c. 1.500 bis unter 1.800 Euro
- d. 1.800 bis unter 2.200 Euro
- e. 2.200 bis unter 2.700 Euro
- f. 2.700 bis unter 3.100 Euro
- g. 3.100 bis unter 3.700 Euro
- h. 3.700 bis unter 4.300 Euro
- i. 4.300 bis unter 5.500 Euro
- j. 5.500 Euro und mehr
- k. keine Angabe [99]

Umcodierung:

```
ACPP <- ACPP%>% mutate(Armut17= case_when(
  W17_Q70 <=2 & SD_HH_SIZE >=1 |
  W17_Q70 <=3 & SD_HH_ADULTS ==1 & Children_under_14 ==1 |
  W17_Q70 <=4 & SD_HH_ADULTS <=2 & Children_under_14 ==0 |
  W17_Q70 <=5 & SD_HH_ADULTS >= 2 & Children_under_14 ==1 |
  W17_Q70 <=6 & SD_HH_ADULTS >= 2 & Children_under_14 ==1 & SD_HH_SIZE
  >= 4 |
  W17_Q70 <=7 & SD_HH_ADULTS >= 2 & Children_under_14 ==1 & SD_HH_SIZE
  >= 5 ~ 0, #Armutgefährdet =
  W17_Q70 == 99 | is.na(SD_HH_SIZE) | is.na(W17_Q70) ~ 99,
  TRUE ~ 1)) #nicht armutsgefährdet = 1
```

Erläuterung:

Das Äquivalenzeinkommen eines Haushalts errechnet sich aus dem verfügbaren Haushaltseinkommen dividiert durch die Summe der Personengewichte im Haushalt. Die Personengewichte werden auf Basis der EU-Skala berechnet: erste Person = 1,0; zweite und jede

weitere Person = 0,5; Kinder jünger als 14 Jahre = 0,3. Die Armutsgefährdungsschwelle in Österreich betrug 2021 für eine Person 1371 Euro pro Monat (Statistik Austria, 2022). Für jede weitere erwachsene Person steigt dieser Wert um 686 Euro/Monat. Für jedes Kind unter 14 steigt er um 411 Euro/Monat (ebenda). Personen werden in die jeweilige Kategorie einsortiert, wenn der Grenzwert für die Anzahl an Haushaltsmitgliedern in die Spannweite der Antwortkategorie fällt. (Bsp.: Person gibt c) 1500€ bis unter 1800€ als monatliches Haushaltseinkommen an und besteht aus einer erwachsenen Person und einem Kind unter 14 Jahren, so läge die Armutsgefährdungsschwelle 2021 bei 1782€/pro Monat (1371€+411€), weshalb diese Person als armutsgefährdet gewertet wird.) Etwaige Fehlzuordnungen durch die Transformation einer kategorialen Variable werden als Limitation hingenommen.

---

## Wohnfläche

Ausgangsfrage

1. Wie viele **Quadratmeter** hat Ihre Wohnung? (Einfach-Nennung, Zahleneingabe, min. 5 – max. 600, freiwillig)
  - a. <...> m<sup>2</sup>

Umcodierung:

```
ACPP <- ACPP%>% mutate(QM_pp=SD_HOME_SQM/SD_HH_SIZE)
```

---

## Care- und Haushaltsarbeit

Ausgangsfrage (nur markierte Items relevant):

1. Denken Sie an einen **typischen Werktag in der letzten Woche**. Bitte geben Sie an, **wie viel Zeit (in Minuten oder Stunden)** Sie mit folgenden Tätigkeiten verbracht haben. (Mehrfach-Nennung, Zahleneingabe – Minuten und Stunden, min. 0 bis max. 24, randomisierte Antwort-Items)
  - a. Medienkonsum (Fernsehen / DVD / Computerspiele/ Videostream/ Internet surfen / Social Media): <...> Minuten <...> Stunden
  - b. Chatten/Telefonieren: <...> <...> Minuten <...> Stunden
  - c. Hobbys (Lesen, Musizieren, Malen, Sport etc.): <...> Minuten <...> Stunden
  - d. Hausarbeit / Einkaufen: <...> Minuten <...> Stunden
  - e. Pflege/ Kinderbetreuung: <...> Minuten <...> Stunden
  - f. Bezahlte Arbeit: <...> Minuten <...> Stunden [wird nur angezeigt, wenn laut Frage 11 berufstätig – Items a, b, c]
  - g. Lernen/ Studium: <...> Minuten <...> Stunden [wird nur angezeigt, wenn laut Frage 11 Schüler/Student/Bildungskarenz – Item g]
  - h. Weiterbildung / Bewerbungsschreiben: <...> Minuten <...> Stunden [wird nur angezeigt, wenn laut Frage 11 arbeitslos – Item d]
  - i. Schlafen (inklusive normaler Nachtruhe): <...> Minuten <...> Stunden

Umcodierung:

```
ACPP <- ACPP%>% mutate(Haus_Care17 = (((W17_Q39A4+W17_Q39A5)/60)/60))  
#Wert auf Stunden gerechnet
```

---

## Migrationshintergrund

Ausgangsfrage:

1. Wurde einer oder beide Ihrer Elternteile nicht in Österreich geboren?  
(Einfach-Nennung)
  - a. Ja, einer
  - b. Ja, beide
  - c. Nein
  - d. keine Angabe [99]

Umcodierung:

```
ACPP <- ACPP%>% mutate(Mig = case_when(  
  SD_MIGR_BACKGR == 3 ~ 1,  
  SD_MIGR_BACKGR == 2 ~ 2,  
  SD_MIGR_BACKGR == 1 ~ 3,  
  SD_MIGR_BACKGR == 99 ~ 99))
```

```
ACPP$Mig[ACPP$Mig == 99] <- NA
```

```
ACPP$Mig <- factor(ACPP$Mig, levels = c(1,2,3), labels = c("kein Mig.", "ein Elternteil",  
"beide Eltern"))
```

## 11. Abstract (en)

This study examines the health implications of working from home during the COVID-19 lockdowns in Austria, with a specific focus on gender-specific differences. In addition to gender theories regarding the role of women as "caregivers," prominent stressors and resources of working from home were identified along the JD-R model. The analysis of the Austrian situation is based on expert interviews on the topics of working from home and women's health, as well as the inclusion and evaluation of data from the Austrian Corona Panel Project (ACPP).

Key findings indicate that the conditions of working from home vary significantly, making general statements difficult. Therefore, no significant effects of the pandemic-related shift from in-person work to working from home were observed, nor were there any gender effects in working from home. However, the pandemic has increased the acceptance of working from home and could establish hybrid work models in the long term. Important results show that spatial, temporal, and cognitive separation between work and personal life is crucial for productivity and well-being. A flexible design of the work environment can have positive effects on work-life balance, but it requires a high level of autonomy and trust from employers. At the same time, the structural disadvantage of women in the labor market remains evident, particularly due to the unequal distribution of caregiving work. This study shows that women were not more burdened in working from home during the lockdowns, but rather experienced higher psychological stress outside of working from home due to traditional gender roles.

Future research should consider individual conditions in working from home, as well as new factors such as the impacts of climate change. The findings of this study suggest that targeted adjustments to working conditions and the promotion of equality in caregiving work are necessary to reduce health burdens in working from home.

## 12. Abstract (de)

Diese Arbeit untersucht die gesundheitlichen Implikationen des Home-Office während der Covid-19-bedingten Lockdowns in Österreich mit speziellem Augenmerk auf geschlechtsspezifische Unterschiede. Dabei wurden neben Gender-Theorien zur Rolle der Frau als „Care-Giver“ entlang des JD-R Modells prominente Belastungen und Ressourcen des Home-Office herausgearbeitet. Dabei stützt sich die Analyse der österreichischen Situation auf Expert\*inneninterviews zu den Themen Home-Office und Frauengesundheit, sowie den Einbezug und die Auswertung von Daten des Austrian Corona Panel Projects (ACPP). Zentrale Erkenntnisse zeigen, dass die Bedingungen des Home-Office stark variieren, was allgemeine Aussagen erschwert. Deshalb zeigen sich keine signifikanten Effekte des pandemiebedingten Settingwechsels von Präsenzarbeit zum Home-Office und auch keine Auswirkungen des Genders im Home-Office. Die Pandemie hat jedoch die Akzeptanz von Home-Office gefördert und könnte langfristig hybride Arbeitsmodelle etablieren. Wichtige Ergebnisse belegen, dass die räumliche, zeitliche sowie kognitive Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben entscheidend für die Produktivität und das Wohlbefinden sind. Eine flexible Gestaltung des Arbeitsumfeldes kann positive Effekte auf die Work-Life-Balance haben, setzt jedoch ein hohes Maß an Autonomie und Vertrauen seitens der Arbeitgeber voraus. Gleichzeitig bleibt die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Arbeitsmarkt evident, insbesondere durch die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit. Diese Arbeit zeigt, dass Frauen im Home-Office während der Lockdowns nicht stärker belastet wurden, jedoch aufgrund traditioneller Geschlechterrollen außerhalb des Home-Offices eher höhere psychische Belastungen erfahren.

Zukünftige Forschungen sollten die individuellen Bedingungen im Home-Office sowie neue Faktoren wie die Auswirkungen von Hitze berücksichtigen. Die Ergebnisse dieser Studie legen nahe, dass eine gezielte Anpassung der Arbeitsbedingungen sowie die Förderung von Gleichstellung in der Care-Arbeit erforderlich sind, um die gesundheitlichen Belastungen im Home-Office zu mindern.