

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutsches
Jugendinstitut

Janine Bernhardt

Vereinbarkeit im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation zwischen Beruf und Familie

Forschung zu Kindern, Jugendlichen und Familien an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Fachpraxis

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitute Europas. Seit über 50 Jahren erforscht es die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien, berät Bund, Länder und Gemeinden und liefert wichtige Impulse für die Fachpraxis. Träger des 1963 gegründeten Instituts ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Bundesländern. Weitere Zuwendungen erhält das DJI im Rahmen von Projektförderungen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Europäischen Kommission, der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Stiftungen und anderen Institutionen der Wissenschaftsförderung. Aktuell arbeiten und forschen mehr als 450 Mitarbeiter/innen (davon rund 280 Wissenschaftler/innen) an den beiden Standorten München und Halle (Saale).

Der vorliegende Band umfasst die Expertisen zum Neunten Familienbericht der Bundesregierung. Ihre Erstellung wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Der Sachverständigenkommission, die diese Expertisen herausgibt, gehörten folgende Mitglieder an: Prof. Dr. Helen Baykara-Krumme, Prof. Dr. Miriam Beblo, Prof. Dr. Nina Dethloff (stellv. Vorsitzende), Prof. Dr. Michaela Kreyenfeld, Prof. Dr. Axel Plünnecke, Prof. Dr. Reinhard Pollak und Prof. Dr. Sabine Walper (Vorsitzende).

In der Geschäftsstelle der Sachverständigenkommission am Deutschen Jugendinstitut e.V. wirkten mit: Dr. Janine Bernhardt, Leonie Kleinschrot, Dagmar Müller (Leitung), Meike Schüle-Tschersich, Dr. Johanna Schütz, Sonja Schußmüller sowie Annika Hudelmayer und Dennis Wolfram als wissenschaftliche Hilfskräfte.

Dieser Einzeldruck der Expertise ist ein seitengleicher Abdruck der Expertise aus dem Buch:

Sachverständigenkommission des Neunten Familienberichts (Hrsg.):

Eltern sein in Deutschland.

Materialien zum Neunten Familienbericht.

DJI Verlag: München 2021

© 2021 DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut, München

ISBN: 978-3-87966-461-0

DOI: 10.36189/DJI232021 (Buch)

Herstellung: ^{prop}graph gmbH, München

Vorwort

Durch Beschluss des Deutschen Bundestages ist die Bundesregierung aufgefordert, dem Deutschen Bundestag in jeder zweiten Wahlperiode einen Bericht über die Lage der Familien in der Bundesrepublik Deutschland mit einer Stellungnahme der Bundesregierung vorzulegen.

Der Neunte Familienbericht „Eltern sein in Deutschland – Ansprüche, Anforderungen und Angebote bei wachsender Vielfalt. Empfehlungen für eine wirksame Politik für Familien“ wurde am 11. Juli 2018 mit der Einberufung einer aus sieben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern interdisziplinär zusammengesetzten Sachverständigenkommission durch die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Franziska Giffey in Auftrag gegeben. Ziel des Neunten Familienberichts war es, mit einem Fokus auf Elternschaft ein allgemeines Thema der Familienpolitik aufzugreifen, eine umfassende Darstellung der Situation von Familien in Deutschland vorzulegen und Vorschläge für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Familienpolitik zu erarbeiten. Der Neunte Familienbericht wurde am 3. März 2021 zusammen mit der Stellungnahme der Bundesregierung veröffentlicht.

Wie auch bei vorangegangenen Berichten war der Entstehungsprozess des Neunten Familienberichts nicht nur von intensiven kommissionsinternen Diskussionen geprägt, es wurde auch auf Fachkenntnisse externer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zurückgegriffen. Um das interdisziplinäre Thema Elternschaft in seiner ganzen Vielfalt zu beleuchten, wurden – neben Anhörungen und fachbezogenen Workshops – Expertisen zu Fragestellungen aus Forschungsgebieten und Disziplinen vergeben, welche durch die Kommission nicht repräsentiert wurden. Darüber hinaus wurden detaillierte Analysen von Kolleginnen am Deutschen Jugendinstitut – dem Sitz der Geschäftsstelle des Neunten Familienberichts – erarbeitet, die ebenfalls in den Neunten Familienbericht eingeflossen sind.

Die Kommission hat beschlossen, die Expertisen als Online-Publikationen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die einzelnen Beiträge, deren Inhalte ausschließlich von den Autorinnen und Autoren selbst verantwortet werden, können auf der DJI-Webseite der Geschäftsstelle des Neunten Familienberichts unter www.dji.de/9_familienbericht abgerufen werden.

Die Sachverständigenkommission dankt allen Autorinnen und Autoren der Expertisen für ihre wertvolle Unterstützung bei der Erstellung des Neunten Familienberichts.

München, im März 2021

Prof. Dr. Sabine Walper,
Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Neunten Familienbericht

Janine Bernhardt

Vereinbarkeit im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation zwischen Beruf und Familie

1	Einleitung	712
2	Homeoffice-Nutzung ist nach wie vor wenig verbreitet und sozial ungleich verteilt	717
3	Eltern kommunizieren weit häufiger während der Arbeit mit ihrer Familie als während ihrer arbeitsfreien Zeit für berufliche Zwecke	725
4	Für Mütter bietet Homeoffice Potenziale für höhere Erwerbsumfänge, bringt jedoch auch Entgrenzungsrisiken durch mehr digitale Kommunikation im Privatleben mit sich	740
5	Für Väter bieten Homeoffice und digitale berufliche Kommunikation Potenziale für eine höhere Beteiligung an Kinderbetreuung, aber auch Teilhabersrisiken durch längere Arbeitszeiten und Unterbrechungen	749
6	Homeoffice bedeutet für Mütter wie Väter erhöhte <i>Work/Family</i> Konflikte in beide Richtungen, die z. T. mit längeren Arbeitszeiten und Entgrenzungen durch digitale berufliche Kommunikation zusammenhängen	759
7	Fazit	770
8	Literaturverzeichnis	772
9	Appendix	775
	Tabellenverzeichnis	778

1 Einleitung

Homeoffice und bereichsübergreifende Kommunikation zwischen Beruf und Familie sind kein neues Phänomen, haben jedoch im Zuge der digitalen Transformation von Arbeits- und Lebenswelten an Bedeutung und Verbreitung gewonnen und werden als mögliche Lösungsansätze, aber auch als Teil von Vereinbarkeitsproblemen berufstätiger Eltern diskutiert. Während der Lockdownphasen in der COVID-19-Pandemie waren mobile Endgeräte für viele unverzichtbar, um weiterhin ihrer beruflichen Tätigkeit von zu Hause aus nachzugehen und mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Klient*innen in Kontakt zu bleiben.

Bereits vor der Corona-Pandemie hatten mobile Informations- und Kommunikationstechnologien in Deutschland einen hohen Durchdringungsgrad von Arbeits- und Lebenswelten erreicht. Die große Mehrheit an Betrieben nutzte Smartphones und Laptops nahezu täglich in ihren Arbeitsprozessen und erlaubte, zum Teil mit Einschränkungen, auch die Nutzung privater Geräte im Arbeitskontext (Gensicke et al. 2016). Auf der Seite der privaten Haushalte verfügt seit Jahren eine große Mehrheit über Notebook oder Smartphone (Statistisches Bundesamt 2018). In Familien mit minderjährigen Kindern liegt der Anteil sogar bei nahezu 100 Prozent (MPFS 2019; 2018). Smartphones werden bei der Arbeit, bei Haushaltstätigkeiten, unterwegs oder beim Essen benutzt; für viele gehört der Griff zum Smartphone morgens zu den ersten und abends zu den letzten Routinen des Tages (Deloitte 2018). Kommunikation via Instant Messaging rangiert auf Platz 1 der am häufigsten genutzten Anwendungen (MPFS 2018). Für Eltern steigen damit potenziell die Möglichkeiten, orts- und zeitflexibler zu arbeiten und zu kommunizieren.

Insbesondere mit der Option, zeitweise im Homeoffice zu arbeiten, verbindet sich für viele die Hoffnung auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Schildmann 2018). Aktuelle Zahlen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung belegen eine leichte Zunahme betriebsseitiger Angebote von Homeoffice und der tatsächlichen Nutzung durch Beschäftigte (Grunau et al. 2019). Demnach boten zuletzt 26 Prozent aller Betriebe bzw. 37 Prozent aller größeren Betriebe (mit mindestens 50 Beschäftigten) Homeoffice an. Zahlen zur Nutzungshäufigkeit unter Beschäftigten schwanken je nach Datenquelle – insbesondere Erhebungsinstrument und Untersuchungszeitpunkt – zwischen unter 10 Prozent (Chung und van der Lippe 2018), 12 Prozent (Brenke 2016), 15 Prozent (OECD 2016; Hammermann und Stettes 2017), 20 Prozent (Arnold et al. 2015) und 22 Prozent (Grunau et al. 2019). In internationalen Vergleichen liegt Deutschland jedoch konsistent unter dem europäischen Durchschnitt (Brenke 2016; OECD 2016; Hammermann und Stettes 2017; Chung und van der Lippe 2018). Verschiedene Studien fanden zudem, dass viele ihren Wunsch nach (mehr) Homeoffice derzeit noch nicht umsetzen können (Brenke 2016; Grunau et al. 2019); unter Eltern betrifft dies knapp ein Drittel (Bernhardt et al. 2016; Institut für Demoskopie Allensbach 2019). Zur Nutzung von Homeoffice in Familien liegen allerdings bislang wenig differenzierte Befunde vor.

Die Vereinbarkeitswirkungen von Homeoffice sind nach bisheriger Studienlage ambivalent (Allen et al. 2015; Busch-Heizmann et al. 2018; Grunau et al. 2019; Kim et al. 2019).

Die Gründe hierfür liegen vielen Befunden zufolge weniger an Homeoffice per se als vielmehr an der Ausgestaltung von Rahmenbedingungen.

Einerseits berichten Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad im Vergleich zu jenen mit einem geringen Digitalisierungsgrad deutlich familienfreundlichere Bedingungen (Hammermann und Stettes 2016). Auch berichten Nutzer*innen von Homeoffice mehrheitlich eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Grunau et al. 2019; Lott 2020). Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, sparen Pendelzeiten (Grunau et al. 2019), die sie zum Teil für mehr Zeit mit Kindern und der ganzen Familie verwenden (Bundesministerium für Familie et al. 2017). Einsparungen von Pendelzeiten ist ein wichtiger Treiber dafür, dass Mütter durch Homeoffice höhere Erwerbsumfänge realisieren – durchschnittlich von 3,4 vertraglich vereinbarten Stunden pro Woche (Arntz et al. 2019). Dadurch könnte Homeoffice auch verhindern, dass Mütter nach Familiengründung in der „Teilzeitfalle“ landen, indem sie nicht eine Beschäftigung möglichst in der Nähe zu Wohnort und Betreuungseinrichtungen suchen, sondern eine ihrer Qualifikation und Karriereambition entsprechenden Stelle annehmen können, die weiter entfernt liegt (Rüger et al. 2018). Denn Homeoffice zahlt sich insbesondere für Mütter auch finanziell aus: Im Vergleich zu Vätern, die bei Homeoffice eine Lohnsteigerung von durchschnittlich 7 Prozentpunkten realisieren, verzeichnen Mütter sogar einen Zuwachs von 12 Prozentpunkten (Arntz et al. 2019). Insgesamt könnten Zeiteinsparungen von Arbeitswegen durch Homeoffice Paaren bei der Umsetzung einer stärker egalitären Arbeitsteilung in Erwerbs- und Familienarbeit unterstützen. Einer Studie in Nordrhein-Westfalen zufolge haben Mütter und Väter in Zweiverdienerhaushalten mit ähnlichen Erwerbsumfängen die längsten Arbeitswege, was für die betroffenen Eltern eine zusätzliche Belastung bedeutet und Mütter möglicherweise davon abhält, ihre Erwerbstätigkeit auszudehnen, wie der Befund nahelegt, dass bei Wohnstandortentscheidungen die Nähe zum Arbeitsort für beide Partner umso wichtiger wird, je höher der Erwerbsumfang der Frau ist (Danielzyk et al. 2014).

Andererseits weisen diverse Studien auch auf Vereinbarkeitsrisiken durch Homeoffice hin. Insbesondere das Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit und daraus resultierende Anforderungen an Multitasking und Rollenwechsel zwischen Arbeitnehmer*in, Elternteil und ggf. Partner*in stellt für die Betroffenen häufig eine Belastung dar: Sie fühlen sich zeitlich und psychisch hin- und hergerissen und erleben gehäuft Konflikte, entweder den beruflichen oder den familialen Anforderungen nicht ausreichend gerecht werden zu können (Arnold et al. 2015; Hammermann und Stettes 2017; Abendroth und Reimann 2018; van der Lippe und Lippényi 2018; Grunau et al. 2019; Bernhardt und Zerle-Elsässer 2021). Dabei geht die Häufigkeit von Homeoffice-Nutzung bei Müttern im Vergleich zu Vätern sowohl mit stärkeren beruflich bedingten Konflikten mit dem Familienleben als auch mit stärkeren familienbedingten Konflikten mit der Erfüllung beruflicher Aufgaben einher (Bernhardt und Zerle-Elsässer 2021). Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass wahrgenommene Konflikte zwischen Berufs- und Familienleben teilweise davon abhängen, ob die Arbeit im Homeoffice im Rahmen der regulären Arbeitszeit oder als Mehrarbeit erfolgt (Arnold et al. 2015; Abendroth und Reimann 2018; Lott 2020). Beschäf-

tigte, die während der Freizeit im Homeoffice arbeiten, sind eher unzufriedener mit der Arbeit und fühlen sich durch ihre direkten Vorgesetzten unfairer behandelt als jene, die einen Teil ihrer normalen Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten (Arnold et al. 2015; Grunau et al. 2019). Flankierende betriebliche Regelungen und eine familiensensible Führungskultur sind wichtige Voraussetzungen, um Vereinbarkeitsrisiken durch Homeoffice entgegen zu wirken. So tragen vertragliche Vereinbarungen zu Homeoffice sowie die Möglichkeit, ganze Tage von zu Hause zu arbeiten, zu positiven Vereinbarkeitserfahrungen bei (Kim et al. 2019; Lott 2020). Hingegen verstärken aus Sicht von Beschäftigten eine ausgeprägte Präsenz- und Verfügbarkeitskultur im Betrieb sowie eine mangelnde Unterstützung seitens Führungskräften und Leitungsebene wahrgenommene Vereinbarkeitskonflikte zwischen Berufs- und Familienleben (Abendroth und Reimann 2018; van der Lippe und Lippényi 2018). Das organisationskulturelle Umfeld hat überdies auch Auswirkungen auf die geschlechtliche Lohnlücke durch Homeoffice-Nutzung: Lohnunterschiede zwischen Homeoffice nutzenden Müttern und Vätern sind umso geringer, je mehr Beschäftigte im Betrieb ihre Vorgesetzten als Unterstützung in Vereinbarkeitsfragen wahrnehmen (Abendroth und Diewald 2019).

Im Zuge der fortschreitenden digitalen Transformation von Arbeits- und Organisationsabläufen in Betrieben rückt zunehmend die Frage in den Fokus, inwieweit Vereinbarkeitskonflikte im Kontext von Homeoffice insbesondere mit Vermischungen von familialen und beruflichen Aufgaben („role blurring“) durch digitale Konnektivität und Kommunikation in Zusammenhang stehen. Länderübergreifend fanden zahlreiche Studien Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogener digitaler Kommunikation außerhalb regulärer Arbeitszeiten bzw. -orte und beruflich bedingten Konflikten mit dem Familienleben (für einen Überblick, siehe Duranová und Ohly 2016; Delanoëje et al. 2019), Multitasking und gesundheitlichen Risiken (Menz et al. 2016; Radesky et al. 2016; Menz et al. 2017; Busch-Heizmann et al. 2018; Böhm 2018; Gross und Krämer 2018) – möglicherweise auch als Folge einer „interessierten Selbstgefährdung“ (Ahlers und Lott 2018, 19ff.). Für Deutschland sind diese Aspekte bislang wenig erforscht (Busch-Heizmann et al. 2018). Laut einer 2016/17 von Kantar Emnid / Prognos (2017) durchgeführten Befragung in Nordrhein-Westfalen kommunizierten 22 Prozent der befragten Eltern während der Freizeit mit digitalen Medien für berufliche Zwecke. Die Studie weist auch darauf hin, dass Eltern, die häufiger grenzübergreifend zwischen Beruf und Familie kommunizierten, auch häufiger Homeoffice nutzten. Dies ist plausibel, denn durch die Nutzung mobiler Technologien sind zeitliche und räumliche Grenzen zwischen Beruf und Privatleben prinzipiell flexibler und durchlässiger geworden (Duxbury und Smart 2011). Offen ist allerdings die Frage, inwiefern Vereinbarkeitskonflikte im Homeoffice zum Teil auf ein damit einhergehendes entgrenztes Kommunikationsverhalten zu Hause zurückzuführen sind und durch geeignetes Grenzmanagement in Betrieben und Familien verringert werden könnten.

Dagegen sind Vereinbarkeitspotenziale durch digitale berufliche Kommunikation bislang wenig in den Blick genommen worden. So könnten Möglichkeiten, Wegezeiten zwischen zu Hause, Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitsort bzw. betreuungsfreie Zeiten zu Hause für arbeitsbezogene Kommunikation zu nutzen, Vätern mehr Teilhabe an der

Kinderbetreuung und Müttern mehr Teilhabe an Erwerbstätigkeit ermöglichen. Beschäftigte, die die Möglichkeit zu digitaler Kommunikation haben, profitieren möglicherweise auch von anderen vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen wie flexiblen Arbeitszeiten. Daten des BIBB-Betriebspanels zeigen beispielsweise, dass Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad eher zeit- und ortsflexibles Arbeiten anbieten (Lukowski 2019). Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft fand, dass Beschäftigte, die mit mobilem Internet arbeiten, generell zufriedener mit den familienpolitischen Maßnahmen ihrer Betriebe sind als jene, die nie mit mobilem Internet arbeiten (Hammermann und Stettes 2016). Darüber hinaus ermöglichen digitale Medien nicht nur mobiles Arbeiten, sondern erleichtern auch Kontaktdurchlässigkeiten im Arbeitsalltag für Familienangelegenheiten. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise kommen Kontakte mit der Familie während der Arbeit sogar mehr als doppelt so häufig vor wie berufliche Kontakte im Privatleben (Kantar Emnid / Prognos 2017). Mit der grenzübergreifenden Nutzung digitaler Medien eröffnen sich für Eltern neue Spielräume für die Organisation ihres Familienalltags und Aufgabenteilung in der Partnerschaft, wie auch für die Stärkung der innerfamiliären Verbundenheit über den Austausch von (Sprach-) Nachrichten, Bildern, Videos etc. während des (Arbeits-) Tages (Wajcman et al. 2008; Gerleigner/Zerle-Elsässer 2016; BMFSFJ 2017). Eine kanadische Studie prüfte – analog zu dem robusten Befund, dass berufliche Kontaktdurchlässigkeiten im Privatleben mit erhöhten beruflich bedingten Konflikten mit dem Familienleben einhergehen – inwieweit häufige Kommunikation mit der Familie während der Arbeit mit erhöhten familienbedingten Konflikten mit der Erfüllung beruflicher Aufgaben verbunden ist und fand dafür keine Anhaltspunkte (Badawy und Schieman 2019). Für Deutschland liegen hierzu noch keine Befunde vor.

Insgesamt bestehen in dem aktuell sehr dynamischen Forschungsfeld zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Vereinbarkeit noch wichtige Forschungslücken, die es mit Blick auf flankierende familienpolitische Maßnahmen zu schließen gilt. Wenig erforscht sind bislang sozialstrukturelle Unterschiede hinsichtlich der Nutzung von Homeoffice in Familienhaushalten und der Nutzung bereichsübergreifender, digitaler Kommunikation berufstätiger Eltern. Ebenso ist wenig über das Zusammenwirken von Homeoffice und digital-grenzübergreifender Kommunikation auf Vereinbarkeitschancen und -risiken bekannt. Dabei gilt es auch Geschlechterunterschiede in den Blick zu nehmen, da für Frauen und Männer aufgrund ihrer häufig noch arbeitsteiligen Verantwortungsteilung von Erwerbs- und Familienarbeit von unterschiedlichen Vereinbarkeitspotenzialen, Belastungslagen und (individuellen, betrieblichen und politischen) Handlungsbedarfen auszugehen ist. Wie die folgenden Analysen zeigen, hängt die Frage, ob Homeoffice Lösung oder Teil des Vereinbarkeitsproblems von Eltern ist, zum Teil von damit einhergehenden, teils geschlechtsspezifischen Belastungen durch digitale Kommunikation ab.

Das vorliegende Papier geht basierend auf Daten des DJI-Surveys AID:A 2019 (siehe Infokasten) folgenden Fragen nach:

- Wie ist die Nutzung von Homeoffice und digitaler Kommunikation zwischen Beruf und Familie nach sozialstrukturellen Merkmalen von Eltern und Familien verteilt?

- Inwieweit könnten sich durch Homeoffice und digitale Kommunikation höhere Teilhabechancen für Mütter an Erwerbsarbeit ergeben?
- Inwieweit könnten sich durch Homeoffice und digitale Kommunikation höhere Teilhabechancen für Väter an Kinderbetreuung und Familienzeit ergeben?
- Unterscheiden sich Eltern in ihrer subjektiv wahrgenommenen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, je nachdem, wie häufig sie Homeoffice und digitale Kommunikation nutzen?

Bei den folgenden Auswertungen ist zu beachten, dass sich alle Analysen zu Nutzungshäufigkeiten und Zusammenhängen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf 2019 und somit die Zeit vor der COVID-19-Pandemie beziehen. Überdies handelt es sich um eine Momentaufnahme, aus der sich noch keine kausalen Schlüsse ziehen lassen. Die Daten des AID:A 2019 Surveys eignen sich dennoch aufgrund der verfügbaren Informationen und großen Fallzahlen für Familien, die aktuellen Debatten zu Vereinbarkeitschancen und -risiken durch Homeoffice um den Aspekt grenzübergreifender, digitaler Kommunikation zu erweitern.

Daten und Stichprobe:

Die nachfolgenden Auswertungen basieren auf den Daten des AID:A 2019-Surveys, einer bundesweiten Befragung von Eltern, Kindern und jungen Erwachsenen in rund 6100 Haushalten (Kuger et al. 2021). Im Elternmodul wurden verschiedene Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext digitaler Transformationen in Arbeits- und Lebenswelten erfasst. Die hier verwendete Substichprobe umfasst abhängig beschäftigte Eltern im Alter zwischen 18 und 65 Jahren. Personen in Ausbildung und aktuell nicht aktiv Erwerbstätige, wie Personen in Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit, werden von den Analysen ausgeschlossen. Die Analysestichprobe besteht aus 3965 abhängig beschäftigten Elternteilen (davon 2059 Mütter und 1906 Väter) in 2906 Haushalten (siehe Tabelle A1). Unter Berücksichtigung von (Design-) Gewichten sind die befragten Eltern durchschnittlich 41 Jahre alt. Bei knapp einem Viertel der Eltern wurden die Befragten selbst oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren. Die Hälfte hat einen mittleren Bildungsabschluss; Väter sind etwas häufiger als Mütter höher oder niedriger gebildet. Mütter haben häufiger als Väter einen befristeten Arbeitsvertrag oder haben mehr als ein Beschäftigungsverhältnis. Die Eltern leben mehrheitlich in (gegengeschlechtlichen) Paargemeinschaften, Väter häufiger als Mütter, von denen 14 Prozent alleinerziehend sind. Bei Paargemeinschaften dominiert mit 48 Prozent das männliche Hauptverdiener-Modell (Mann Vollzeit/ Frau Teilzeit beschäftigt). Auch unter Alleinerziehenden arbeiten Mütter überwiegend in Teilzeit, Väter in Vollzeit. Insgesamt beträgt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei Müttern durchschnittlich rund 27 Stunden, bei Vätern 38,5 Stunden. Zudem sind die täglichen Arbeitswege von Vätern im Durchschnitt 13 Minuten länger als die von Müttern. Die Befragten leben mehrheitlich in kleinen und mittelgroßen Städten, haben im Durchschnitt 1,65 Kinder, das jüngste Kind im Haushalt ist 7 Jahre alt.

2 Homeoffice-Nutzung ist nach wie vor wenig verbreitet und sozial ungleich verteilt

Wie frühere Studien bereits für abhängig Beschäftigte insgesamt dokumentierten, war die Nutzung von Homeoffice auch unter Eltern im Jahr 2019 nur wenig verbreitet (Tabelle 1). Insgesamt gab ein Viertel der 2019 befragten Eltern an, berufliche Aufgaben täglich oder wöchentlich von zu Hause aus zu erledigen, knapp 15 Prozent taten dies zumindest gelegentlich, 62 Prozent übten ihre berufliche Tätigkeit nie von zu Hause aus. Zusammengekommen arbeiteten demnach 38 Prozent der abhängig beschäftigten Eltern zumindest hin und wieder auch von zu Hause aus. Damit liegt der Anteil deutlich über allen bisherigen Befunden für Beschäftigte insgesamt (siehe oben; Arnold et al. 2015; Brenke 2016; OECD 2016; Hammermann und Stettes 2017; Chung und van der Lippe 2018; Grunau et al. 2019). Dies spricht dafür, dass Homeoffice auch zur Bewältigung von Vereinbarkeitsproblematiken genutzt wird. Allerdings gilt dies nicht für alle Eltern in gleichem Maße.

Tabelle 1: Nutzungshäufigkeit von Homeoffice nach soziodemografischen Merkmalen

	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Individualebene				
Gesamt (%)	9,07	14,58	14,45	61,91
Geschlecht (%)				
Mütter	10,02	13,80	11,24	64,94
Väter	7,91	15,51	18,34	58,24
Alter (in Jahren)	42,96	42,14	41,95	40,86
Migrationshintergrund (%)				
Selbst im Ausland geboren	6,90	9,86	9,83	73,41
Ein/beide ET im Ausland geboren	9,23	14,90	17,36	58,51
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren	9,53	15,39	15,10	59,98
Bildung (%)				
Casmin 1a–1c (kein oder Hauptschulabschluss)	(2,01)	4,08	4,83	89,08
Casmin 2a–2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)	3,65	8,53	10,67	77,14
Casmin 3a–3b (Fach-) Hochschulabschluss)	19,24	26,93	23,06	30,77
Erwerbsumfang (%)				
Vollzeit	9,14	15,42	16,69	58,74
Teilzeit	9,00	13,46	11,36	66,18
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden)	31,40	33,13	34,34	31,77
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	38,39	37,36	37,91	34,18
Befristeter Arbeitsvertrag (%)				
Nein	9,31	15,04	14,96	60,69
Ja	(6,17)	9,16	8,58	76,09

	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Beschäftigungsverhältnis (%)				
1	9,13	14,60	14,71	61,55
>1	8,39	14,28	11,67	65,66
Tägliche Arbeitswege (in Minuten)				
	44,66	66,65	58,82	44,89
Leitungsfunktion (%)				
Mit	7,83	19,18	20,18	52,82
Ohne	10,05	10,94	9,93	69,08
Anrechnung von Homeoffice (%)				
Überwiegend Arbeitszeit	20,82	40,01	39,17	./.
Teils Arbeitszeit /teils Mehrarbeit	32,13	33,14	34,73	./.
Überwiegend Mehrarbeit	27,19	36,05	36,77	./.
Flexible Arbeitszeiten (%)				
Täglich	12,27	23,97	20,31	43,45
Wöchentlich	6,04	23,09	20,61	50,26
Seltener	3,67	7,43	14,84	74,06
Nie	11,50	5,39	4,76	78,35
Außendienst/Dienstreisen (%)				
Mindestens wöchentlich	13,07	23,88	14,69	48,35
Seltener	13,00	21,62	24,20	41,17
Nie	5,20	7,10	7,37	80,33
Vorgesetzte(r) familienfreundlich (%)				
Geringe Zustimmung	10,51	8,96	(3,68)	76,84
Mittlere Zustimmung	10,72	13,46	13,98	61,85
Hohe Zustimmung	8,30	15,37	15,64	60,69
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (%)				
Hohe Zustimmung	8,64	15,43	15,71	60,22
Mittlere Zustimmung	12,73	19,60	21,52	46,15
Geringe Zustimmung	7,57	11,72	10,29	70,41
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (%)				
Hohe Zustimmung	11,44	16,81	16,09	55,66
Mittlere Zustimmung	8,85	17,24	18,95	54,97
Geringe Zustimmung	8,09	12,15	11,32	68,44
Haushaltsebene				
Anzahl Kinder im Haushalt	1,71	1,71	1,60	1,64
Alter jüngstes Kind im Haushalt (%)				
Unter 1 Jahr	(5,19)	14,55	15,17	65,10
1-2 Jahre	9,39	15,67	16,09	58,85
3-5 Jahre	8,21	17,60	14,75	59,44
6-9 Jahre	10,11	12,38	15,63	61,88
10-12 Jahre	9,09	13,09	12,83	64,99
13-17 Jahre	9,37	13,57	12,48	64,57

	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Familientyp (%)				
Kernfamilie	9,55	15,39	15,70	59,36
Stieffamilie	(5,28)	11,89	9,60	73,24
Alleinerziehendenfamilie	8,32	9,63	7,57	74,49
Erwerbskonstellation Paare (Auswahl) (%)				
Beide Vollzeit	10,38	15,74	14,08	59,79
Beide Teilzeit	(9,74)	(20,01)	23,56	46,69
Mann Vollzeit/ Frau Teilzeit	8,89	15,87	15,08	60,16
Mann Vollzeit/ Frau nicht erwerbstätig	6,65	11,60	16,54	65,21
Erwerbsstatus Alleinerziehende (%)				
Vollzeit	(9,96)	(11,04)	(9,52)	69,48
Teilzeit	(7,07)	(8,55)	(6,09)	78,29
Äquivalenzeinkommen (Intervallmitte)	2553,65	2723,03	2396,69	1783,48
Region (%)				
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	7,23	12,03	14,68	66,07
Westdeutschland	9,64	15,38	14,38	60,60
Gemeindegröße (%)				
Großstadt	9,90	18,21	20,86	51,03
Mittelstadt	10,43	14,07	14,48	61,01
Kleinstadt	8,38	14,03	13,30	64,29
Land	7,86	12,56	10,18	69,40
Pendeldichte (%)				
Ballungsraum	9,83	18,29	19,08	52,80
Kleine-große Verflechtungsregion	9,71	14,82	13,42	62,05
Keine Verflechtungsregion	6,89	9,42	10,57	73,12

Daten: AID:A 2019, gewichtet, Prozentangaben sind als Zeilenprozente angegeben; Stichprobe: abhängig beschäftigte Eltern mit minderjährigen Kindern im Haushalt (N=3965)

Die Nutzung von Heimarbeit unterscheidet sich zum Teil erheblich nach sozialstrukturellen Merkmalen. Rund sieben von zehn Eltern, die im Ausland geboren wurden, in einer Stief- oder Alleinerziehenden-Konstellation leben oder auf dem Land ohne Nähe zu einem Ballungsraum wohnen, arbeiteten nie von zu Hause aus. Geringere Unterschiede zeigen sich nach Geschlecht, Alter des jüngsten Kindes und Erwerbsumfang. Mütter, Eltern mit älteren Schulkindern sowie alleinverdienende Väter gaben etwas häufiger an, nicht von zu Hause aus zu arbeiten. Hingegen arbeiteten Eltern mit höherer Bildung, Leitungsfunktion, Vollzeitbeschäftigung oder partnerschaftlicher Teilzeitkonstellation etwas häufiger auch von zu Hause. Mit Blick auf die Nutzung nach Erwerbsumfang zeigen sich zudem Geschlechterunterschiede: vollzeitbeschäftigte Mütter arbeiteten doppelt so häufig wie vollzeitbeschäftigte Väter täglich von zu Hause. Hingegen arbeiteten teilzeitbeschäftigte Väter häufiger als teilzeitbeschäftigte Mütter zumindest gelegentlich von zu Hause (Tabelle 2).

Tabelle 2: Nutzungshäufigkeit von Homeoffice nach soziodemografischen Merkmalen, getrennt nach Geschlecht

	Mütter				Väter			
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Individualebene								
Gesamt (%)	10,02	13,80	11,24	64,94	7,91	15,51	18,34	58,24
Alter (in Jahren)	42,08	41,08	41,30	40,51	44,30	43,30	42,43	41,34
Migrationshintergrund (%)								
Selbst im Ausland geboren	10,31	9,99	9,11	70,58	(3,37)	9,72	10,57	76,33
Ein/beide ET im Ausland geboren	(6,86)	17,06	13,62	62,46	(12,21)	(12,21)	22,03	53,56
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren	10,38	14,07	11,40	64,15	8,44	17,07	19,81	54,68
Bildung (%)								
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)	(2,26)	(5,89)	(2,34)	89,51	(1,82)	(2,76)	6,65	88,76
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)	3,61	7,50	8,93	79,96	3,72	10,07	13,29	72,93
Casmin 3a-3b (Fach-) Hochschulabschluss)	22,60	26,31	17,66	33,44	15,58	27,61	28,95	27,86
Erwerbsumfang (%)								
Vollzeit	13,53	14,68	12,23	59,56	7,62	15,68	18,24	58,46
Teilzeit	8,76	13,90	10,79	66,96	(12,77)	(12,77)	20,11	54,36
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden)	27,51	28,09	28,41	26,80	37,62	38,72	38,73	38,50
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	33,42	31,37	30,54	28,25	45,88	43,87	43,36	42,11
Befristeter Arbeitsvertrag (%)								
Nein	10,27	14,40	11,54	63,79	8,20	15,80	18,95	57,06
Ja	(7,59)	(8,00)	(8,25)	76,16	(3,64)	(11,21)	(9,17)	75,97
Beschäftigungsverhältnis (%)								
I	10,35	13,65	11,44	64,57	7,71	15,72	18,53	58,04
>I	(7,09)	15,23	(9,42)	68,26	(10,71)	(12,59)	15,67	61,03
Tägliche Arbeitswege (in Minuten)	41,14	59,37	48,82	40,57	50,16	74,54	66,27	50,73

	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Leitungsfunktion (%)								
Mit	8,59	21,31	17,06	53,05	7,31	17,73	22,30	52,66
Ohne	10,72	10,17	8,42	70,70	8,75	12,44	12,86	65,95
Anrechnung von Homeoffice (%)								
Überwiegend Arbeitszeit	23,58	41,24	35,19	./.	17,94	38,73	43,32	./.
Teils Arbeitszeit /teils Mehrarbeit	39,46	33,52	27,02	./.	24,85	32,76	42,39	./.
Überwiegend Mehrarbeit	37,96	38,17	23,87	./.	16,84	34,01	49,14	./.
Flexible Arbeitszeiten (%)								
Täglich	13,17	21,27	16,32	49,24	11,40	26,61	24,20	37,79
Wöchentlich	(5,78)	21,90	14,97	57,35	6,31	24,33	26,52	42,84
Seltener	4,51	8,59	11,71	75,20	(2,62)	5,98	18,76	72,64
Nie	13,14	7,30	5,06	74,49	8,88	(2,33)	4,29	84,50
Außendienst/ Dienstreisen (%)								
Mindestens wöchentlich	17,53	21,56	(8,41)	52,50	10,96	24,98	17,67	46,38
Seltener	15,93	24,58	19,85	39,64	10,73	19,32	27,59	42,37
Nie	6,39	7,90	7,62	78,08	(2,60)	5,35	6,83	85,21
Vorgesetzte(r) familienfreundlich (%)								
Geringe Zustimmung	(13,20)	(6,36)	(3,77)	76,67	(7,79)	(11,60)	(3,59)	77,02
Mittlere Zustimmung	14,20	14,00	8,63	63,18	6,91	12,87	19,83	60,39
Hohe Zustimmung	8,73	14,58	12,44	64,25	7,75	16,38	19,75	56,13
Erlidigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (%)								
Hohe Zustimmung	10,42	16,24	11,31	62,02	6,80	14,58	20,27	58,35
Mittlere Zustimmung	15,17	18,81	16,76	49,26	10,02	20,48	26,78	42,72
Geringe Zustimmung	7,62	10,46	8,66	73,27	7,52	13,46	12,53	66,49

	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Erfeldigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (%)								
Hohe Zustimmung	11,85	16,59	11,07	60,48	10,87	17,11	23,17	48,84
Mittlere Zustimmung	10,80	16,09	14,98	58,13	6,75	18,47	23,21	51,58
Geringe Zustimmung	8,73	11,28	9,44	70,55	7,33	13,19	13,58	65,90
Haushaltsebene								
Anzahl Kinder im Haushalt	1,64	1,68	1,56	1,59	1,82	1,74	1,64	1,70
Alter jüngstes Kind im Haushalt (%)								
Unter 1 Jahr	(8,55)	(15,26)	(15,87)	60,32	(4,45)	(14,39)	(15,01)	66,15
1-2 Jahre	11,80	18,81	10,17	59,22	7,36	13,03	21,07	58,54
3-5 Jahre	8,84	18,33	11,72	61,10	7,46	16,74	18,32	57,48
6-9 Jahre	11,48	11,58	12,17	64,76	8,10	13,56	20,70	57,64
10-12 Jahre	8,61	11,58	11,49	68,32	9,73	15,09	14,60	60,58
13-17 Jahre	9,64	9,74	10,10	70,53	8,90	20,43	16,73	53,94
Familientyp (%)								
Kernfamilie	10,77	15,06	12,45	61,73	8,27	15,74	19,09	56,90
Stieffamilie	(5,13)	(10,26)	(8,15)	76,46	(5,46)	13,86	(11,34)	69,33
Alleinerziehenden-familie	8,98	9,29	(6,68)	75,05	(2,68)	(12,50)	(15,18)	69,64
Erwerbskonstellation Paare (Auswahl) (%)								
Beide Vollzeit	14,26	16,28	11,87	57,59	6,61	15,23	16,23	61,93
Beide Teilzeit	(9,41)	(19,84)	(20,98)	49,76	(10,09)	(20,19)	(26,32)	43,40
Mann Vollzeit/ Frau Teilzeit	9,25	13,63	10,63	66,49	8,52	18,23	19,77	53,49
Mann Vollzeit/ Frau nicht erwerbstätig	./.	./.	./.	./.	./.	11,60	16,54	65,21
Erwerbsstatus Alleinerziehende (%)								
Vollzeit	(11,70)	(11,70)	(7,35)	69,25	(3,17)	(8,47)	(17,99)	(70,37)
Teilzeit	(7,28)	(7,79)	(6,27)	78,66	(0,00)	(34,29)	(0,00)	(65,71)
Äquivalenzeinkommen (Intervallmitte)	2522,32	2704,46	2307,42	1803,78	2601,27	2742,75	2460,37	1756,77

Region (%)	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	8,28	10,50	11,79	69,43	5,75	14,19	18,78	61,29
Westdeutschland	10,62	14,94	11,05	63,39	8,52	15,88	18,21	57,39
Gemeindegröße (%)								
Großstadt	11,32	16,92	16,88	54,88	8,21	19,74	25,58	46,47
Mittelstadt	11,30	12,45	10,91	65,34	9,48	15,86	18,41	56,26
KleinStadt	8,90	14,35	11,23	65,53	7,72	13,63	15,92	62,73
Land	9,33	11,42	6,31	72,94	6,01	14,00	15,06	64,94
Pendeldichte (%)								
Ballungsraum	10,61	16,27	15,46	57,66	8,88	20,72	23,42	46,97
Kleine-große Verflechtungsregion	11,07	14,86	9,94	64,13	8,01	14,77	17,77	59,45
Keine Verflechtungsregion	7,19	8,52	8,32	75,96	6,55	10,44	13,11	69,90

Daten: AID:A 2019, gewichtet, Prozentangaben sind als Zeilenprozentage angegeben, 0 geringe Fallzahlen (N<20); Stichprobe: abhängig beschäftigte Eltern mit minderjährigen Kindern im Haushalt (N=3965)

Frage: Wie häufig arbeiten Sie auch von zu Hause aus? 1=täglich, 2=mehrmals pro Woche, 3=1-2 mal pro Woche, 4=1-2 mal pro Monat, 5=seltener, 6=nie (Zusammenfassung der Kategorien 2/3 zu „wöchentlich“, sowie 4/5 „seltener“)

Weiterhin zeigen sich Zusammenhänge mit anderen Gestaltungsspielräumen und Anforderungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort. Eltern, die ihre Arbeitszeiten kurzfristig an ihre Bedürfnisse anpassen konnten, gaben häufiger an, gelegentlich oder wöchentlich von zu Hause aus zu arbeiten, während knapp acht von zehn Eltern, die nie flexible Arbeitszeiten hatten, auch nie im Homeoffice arbeiteten. Ähnliche Zahlen zeigen sich für räumliche Flexibilitätsanforderungen: Eltern, die zumindest gelegentlich im Außendienst oder auf Dienstreisen tätig waren, nutzten Heimarbeit deutlich häufiger als Eltern, die nie räumlich mobil arbeiteten. Die Zusammenhänge stehen im Einklang mit Befunden aus verknüpften Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen (Arnold et al. 2015). Wie frühere Studien nahelegen, liegt die (Nicht-) Nutzung von Homeoffice häufig an beruflichen Faktoren, die eine Präsenzpflicht erfordern, etwa im Handel oder Baugewerbe (Brenke 2016), aber auch an kulturellen Bedingungen in Betrieben, etwa Präsenzerwartungen von Führungskräften (Brenke 2016; Grunau et al. 2019). Überdies sind betriebliche Arbeitszeitregelungen und -praktiken auch dahingehend relevant, inwieweit Heimarbeit in der Arbeitszeit oder Freizeit erfolgt (Arnold et al. 2015).

Inwiefern Homeoffice eher Gestaltungsspielräume oder zusätzliche Anforderungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeuten, ist auch eine Frage der Anrechnung: Dürfen Eltern die Zeiten, die sie zu Hause arbeiten, als Arbeitszeit anrechnen oder handelt es sich um zusätzliche Arbeit, um den Anschluss zu halten (Kim et al. 2019)? Für die Nutzungshäufigkeit von Heimarbeit ist deren Anrechnung nicht unerheblich. Insgesamt können von denjenigen Müttern und Vätern, die Heimarbeit nutzen, rund zwei Drittel die Zeiten überwiegend als Arbeitszeit anrechnen; rund 15 Prozent geben an, dass sie die Zeit im Home-Office zumindest teilweise als Arbeitszeit anrechnen können, die übrigen 15 Prozent leisten zu Hause überwiegend unbezahlte Mehrarbeit. Der Anteil der Eltern, der 2019 bezahlt im Homeoffice arbeitete, ist damit deutlich größer als 2015 für Beschäftigte allgemein (Arnold et al. 2015). Dabei zeigt sich besonders für Mütter: Von denjenigen, die Heimarbeit als Arbeitszeit anrechnen konnten, arbeitete nur ein kleiner Teil täglich zu Hause; die Mehrheit nutzte Homeoffice auf wöchentlicher Basis oder bei Bedarf. Anders bei Heimarbeit als Mehrarbeit: Mütter, die Homeoffice nicht als Arbeitszeit anrechnen konnten, arbeiteten gehäuft täglich im Homeoffice. Bei Vätern zeigt sich dieser Zusammenhang nicht. Vor dem Hintergrund, dass Mütter überwiegend in Teilzeit beschäftigt sind, ist dieser Befund aus Gleichstellungssicht als besonders problematisch zu bewerten.

Die berichteten sozialstrukturellen Unterschiede halten auch multivariaten Robustheitstests unter Kontrolle folgender Merkmale stand: grenzübergreifende digitale Kommunikation, flexible Arbeitszeiten, Präferenzen für Trennung von Berufs- und Privatleben, vertragliche Arbeitszeit (alternativ: Teilzeit vs. Vollzeit), Befristung, Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, Dauer des Arbeitsweges, Leitungsfunktion, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Bildung, Alter des jüngsten Kindes, Familienform, Ost- vs. Westdeutschland. Zu beachten ist jedoch, dass sozialstrukturelle Unterschiede in der Homeoffice-Nutzung auch mit der sozialen Strukturierung beruflicher Tätigkeiten zusammenhängen kann (Grunau et al. 2019), die hier nicht berücksichtigt werden konnte. Zudem haben nicht alle, die zu Hause arbeiten könnten und dürften, auch den Wunsch dazu (Brenke 2016; Grunau

et al. 2019). Schließlich könnte sich die soziale Strukturierung der Homeoffice-Nutzung im Zuge der COVID-19-Pandemie verändert haben, als aufgrund des Lockdowns viele Betriebe mit Tätigkeiten, die auch mobil ausgeübt werden können, auf Homeoffice umstellten, um den Geschäftsbetrieb weiterhin aufrecht zu erhalten. Dadurch dürfte sich überdies auch das Ausmaß beruflich bedingter digitaler Kommunikation deutlich erhöht haben.

3 Eltern kommunizieren weit häufiger während der Arbeit mit ihrer Familie als während ihrer arbeitsfreien Zeit für berufliche Zwecke

Bereits vor der COVID-19-Pandemie war grenzübergreifende Kommunikation zwischen beruflichen und privaten Kontexten weit verbreitet (Tabelle 3). Eltern kommunizierten deutlich häufiger während der Arbeit mit ihrer Familie, als sie während ihrer arbeitsfreien Zeit für berufliche Zwecke kommunizierten. Während rund ein Viertel angab, nie in ihrem Privatleben mit Vorgesetzten, Kollegen oder Klienten für berufliche Zwecke zu kommunizieren, gaben umgekehrt nur etwa 12 Prozent der Eltern an, nie während der Arbeit mit der Familie zu kommunizieren. Demnach waren schon 2019 für die große Mehrheit von Müttern und Vätern die Grenzen zwischen Beruf und Familie in beide Richtungen für digitale Kommunikation durchlässig, wenn auch in unterschiedlicher Intensität (Tabellen 4, 5). Während der Lockdownphasen dürfte jedoch die berufliche Kommunikation von zu Hause erheblich zugenommen haben.

Tabelle 3: Digitale Kommunikation zwischen Beruf und Familie

	Berufliche Kommunikation im Privatleben			Kommunikation während der Arbeit mit Familie				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Individualebene								
Gesamt (%)	13,56	26,37	34,85	25,23	34,42	28,97	24,59	12,02
Geschlecht (%)								
Mütter	12,06	26,81	34,53	26,60	27,47	28,50	27,61	16,43
Väter	15,36	25,83	35,23	23,58	42,81	29,54	20,95	6,70
Alter (in Jahren)	41,77	40,75	41,61	41,62	40,60	41,88	41,88	41,58
Migrationshintergrund (%)								
Selbst im Ausland geboren	12,01	19,94	34,84	33,21	29,86	24,21	27,20	18,73
Ein/beide ET im Ausland geboren	14,58	30,08	31,91	23,44	40,30	25,82	20,85	13,03
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren	13,78	27,31	34,98	23,93	34,69	30,21	24,40	10,70
Bildung (%)								
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)	11,85	18,38	31,7	38,07	30,99	24,63	24,34	20,03
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)	10,95	24,91	35,68	28,47	32,92	28,67	26,01	12,40
Casmin 3a-3b ((Fach-) Hochschulabschluss)	17,84	31,58	34,77	15,81	37,69	31,08	22,85	8,39
Erwerbsumfang (%)								
Vollzeit	15,43	25,90	33,95	24,71	40,79	29,20	21,61	8,40
Teilzeit	11,06	27,05	36,16	25,74	25,90	28,60	28,66	16,84
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden)								
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	30,32	30,76	30,82	31,04	32,97	31,23	29,32	26,48
Befristeter Arbeitsvertrag (%)								
Nein	13,80	26,71	35,02	24,46	35,13	29,49	24,38	10,99
Ja	10,67	22,30	32,78	34,25	26,07	22,87	26,98	24,08

	Berufliche Kommunikation im Privatleben			Kommunikation während der Arbeit mit Familie				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Beschäftigungsverhältnis (%)								
I	13,49	25,91	34,82	25,78	34,73	28,97	24,27	12,02
>I	14,23	31,20	35,15	19,42	31,09	28,96	27,96	11,99
Tägliche Arbeitswege (in Minuten)								
	52,28	49,47	50,14	49,30	54,90	53,39	44,72	38,91
Leitungsfunktion (%)								
Mit	18,39	32,22	33,50	15,90	41,79	30,14	21,12	6,95
Ohne	9,73	21,74	35,91	32,62	28,59	28,05	27,33	16,03
Nutzung von Homeoffice (%)								
Täglich	36,48	40,48	15,87	7,16	37,38	24,70	21,14	16,79
Wöchentlich	19,49	38,92	31,91	9,69	43,58	32,69	19,31	4,43
Seltener	14,09	31,62	42,65	11,65	41,29	34,52	21,38	(2,8)
Nie	8,66	20,11	36,50	34,73	30,22	27,43	27,09	15,27
Anrechnung von Homeoffice (%)								
Überwiegend Arbeitszeit	17,32	32,44	37,66	12,57	42,75	32,04	19,98	5,23
Teils Arbeitszeit /teils Mehrarbeit	30,58	44,81	19,61	(5,00)	38,14	32,34	19,66	9,86
Überwiegend Mehrarbeit	28,95	47,29	21,02	(2,75)	38,77	28,03	23,41	9,79
Flexible Arbeitszeiten (%)								
Täglich	14,83	23,01	36,73	25,42	42,88	29,48	21,95	5,70
Wöchentlich	14,10	30,14	37,90	17,86	35,53	35,63	22,56	6,28
Seltener	9,67	26,71	38,83	24,79	34,31	29,69	26,49	9,51
Nie	14,76	27,23	28,33	29,67	25,42	24,10	26,98	23,50
Außendienst/ Dienstreisen (%)								
Mindestens wöchentlich	25,47	31,87	29,36	13,31	48,26	31,59	16,15	4,01
Seltener	15,94	30,73	36,91	16,42	36,34	33,72	23,29	6,65
Nie	8,76	21,80	34,77	34,67	29,45	24,88	27,71	17,96

	Berufliche Kommunikation im Privatleben			Kommunikation während der Arbeit mit Familie				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Vorgesetzte(r) familienfreundlich (%)								
Geringe Zustimmung	19,92	24,05	22,88	33,15	34,88	16,99	26,82	21,30
Mittlere Zustimmung	13,41	30,67	32,48	23,43	30,66	30,48	23,17	15,69
Hohe Zustimmung	12,96	25,63	36,73	24,68	35,47	29,81	24,59	10,13
Erlidigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (%)								
Hohe Zustimmung	14,73	27,83	35,58	21,86	36,46	31,42	23,39	8,73
Mittlere Zustimmung	16,22	36,49	35,76	11,54	37,15	32,25	23,06	7,54
Geringe Zustimmung	11,61	20,72	33,97	33,69	31,98	25,98	26,02	16,02
Erlidigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (%)								
Hohe Zustimmung	15,50	27,77	35,13	21,60	31,93	28,77	28,79	10,52
Mittlere Zustimmung	12,75	31,11	37,19	18,95	35,68	34,71	24,55	5,06
Geringe Zustimmung	13,06	23,20	33,48	30,25	34,88	26,03	22,68	16,41
Haushaltsebene								
Anzahl Kinder im Haushalt	1,66	1,64	1,64	1,67	1,64	1,68	1,66	1,59
Alter jüngstes Kind im Haushalt (%)	(12,67)	22,59	40,09	24,64	48,20	23,46	18,43	(9,91)
Unter 1 Jahr	12,39	31,67	35,17	20,77	46,14	26,39	20,32	7,14
1-2 Jahre	14,20	27,99	33,91	23,89	35,23	29,93	22,39	12,44
3-5 Jahre	13,02	25,85	33,03	28,10	29,83	26,40	29,65	14,12
6-9 Jahre	15,08	19,34	36,95	28,63	29,90	34,03	24,03	12,04
10-12 Jahre	13,40	26,49	34,87	25,24	28,44	30,00	27,34	14,22
13-17 Jahre								
Familientyp (%)								
Kernfamilie	13,49	26,54	35,66	24,32	35,10	29,84	23,99	11,08
Stieffamilie	15,19	28,55	29,57	26,68	39,68	26,76	21,52	12,03
Alleinerziehendenfamilie	12,59	22,65	32,48	32,29	22,88	23,07	33,22	20,82

	Berufliche Kommunikation im Privatleben			Kommunikation während der Arbeit mit Familie				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Erwerbskonstellation								
Paare (Auswahl) (%)								
Beide Vollzeit	17,16	26,86	30,45	25,53	39,57	30,19	20,82	9,42
Beide Teilzeit	(14,06)	35,34	31,43	(19,16)	45,85	28,48	(13,89)	(11,78)
Mann Vollzeit/ Frau Teilzeit	13,11	25,34	37,78	23,77	35,05	29,57	24,04	11,34
Mann Vollzeit/ Frau nicht erwerbstätig	13,97	24,76	34,56	26,70	43,11	28,03	22,30	6,56
Erwerbsstatus								
Alleinerziehende (%)								
Vollzeit	(14,18)	21,32	35,39	29,11	29,22	24,24	28,14	19,40
Teilzeit	(11,38)	23,66	30,26	34,71	18,05	22,18	37,10	22,67
Äquivalenzeinkommen (Intervallmitte)	2214,69	2176,35	2126,00	1849,47	2182,68	2103,55	2071,19	1761,76
Region (%)								
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	11,82	28,76	37,49	21,94	33,64	31,74	24,61	10,00
Westdeutschland	14,10	25,61	34,01	26,27	34,66	28,10	24,58	12,66
Gemeindegröße (%)								
Großstadt	15,78	26,57	34,25	23,40	40,08	29,03	18,93	11,95
Mittelstadt	14,07	26,31	35,76	23,86	34,92	28,48	26,65	9,95
Kleinstadt	11,37	28,93	33,85	25,84	34,43	29,11	24,45	12,01
Land	14,49	21,92	36,05	27,54	28,35	29,24	27,92	14,48
Pendeldichte (%)								
Ballungsraum	14,44	27,09	35,14	23,34	39,73	28,03	20,52	11,72
Kleine-große Verflechtungsregion	13,78	25,85	34,20	26,18	33,74	29,11	24,79	12,36
Keine Verflechtungsregion	12,02	26,44	35,71	25,84	29,00	29,90	29,34	11,77

Daten: AID-A 2019, gewichtet, Prozentangaben sind als Zeilenprozent angegeben, () geringe Fallzahlen (N<20), Stichprobe: abhängig beschäftigte Eltern mit minderjährigen Kindern im Haushalt (N=3965)
 Fragen: Wie häufig kommunizieren Sie in Ihrem Privatleben mit Vorgesetzten, Kollegen oder Klienten für berufliche Zwecke, z.B. per Telefon, E-Mail oder Messenger? Wie häufig kommunizieren Sie während der Arbeit mit Mitgliedern Ihrer Familie, z.B. per Telefon, E-Mail oder Messenger? 1= mehrmals am Tag, 2=täglich, 3=mehrmals pro Woche, 4=1-2 mal pro Woche, 5=seltener, 6=nie (Zusammenfassung der Kategorien 1/2 zu „täglich“ sowie 3/4 zu „wöchentlich“)

Digitale Kommunikation im Privatleben für berufliche Zwecke (Tabelle 4): Etwa drei von vier Eltern kommunizierten 2019 zumindest gelegentlich in ihrem Privatleben für berufliche Zwecke; gut ein Viertel tat dies mindestens einmal pro Woche, knapp 14 Prozent sogar mindestens einmal täglich. Ähnlich wie bei Homeoffice-Nutzung unterscheidet sich auch das Kommunikationsverhalten nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Familienform, Siedlungsdichte des Wohnorts und Erwerbsumfang der Eltern. Zugewanderte, Geringqualifizierte und Alleinerziehende (insbes. in Teilzeit beschäftigte) gaben vergleichsweise häufiger an, nie in ihrem Privatleben für berufliche Zwecke zu kommunizieren. Dagegen kommunizierten Eltern in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (insbes. Väter), mit Vorschulkindern, Leitungsfunktion oder mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis vergleichsweise häufiger während der Freizeit für berufliche Belange. Bei multivariater Betrachtung (Kontrollmerkmale: Nutzungshäufigkeit Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Präferenzen für Trennung von Berufs- und Privatleben, vertragliche Arbeitszeit (alternativ: Teilzeit vs. Vollzeit), Befristung, Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, Dauer des Arbeitsweges, Leitungsfunktion, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Bildung, Alter des jüngsten Kindes, Familienform, Ost- vs. Westdeutschland) sind jedoch nur wenige Unterschiede statistisch signifikant: zwischen Eltern in Teilzeit- vs. Vollzeitbeschäftigung sowie mit vs. ohne Leitungsfunktion. Darüber hinaus zeigen sich Zusammenhänge mit der Nutzung von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten sowie mit beruflichen Mobilitätsanforderungen: Zeit- und ortsflexibles Arbeiten geht mit erhöhter grenzübergreifender Kommunikation einher. Während sich die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt nicht nach der Häufigkeit grenzübergreifender Kommunikation unterscheidet, ist die tatsächliche Arbeitszeit umso höher, je häufiger Eltern grenzübergreifend kommunizieren. Diese Zusammenhänge bleiben auch im multivariaten Modell bestehen.

Tabelle 4: Digitale Kommunikation im Privatleben für berufliche Zwecke, getrennt nach Geschlecht

	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Individualebene								
Gesamt (%)	12,06	26,81	34,53	26,60	15,36	25,83	35,23	23,58
Alter (in Jahren)	40,76	40,19	41,22	41,04	42,73	41,45	42,06	42,41
Migrationshintergrund (%)								
Selbst im Ausland geboren	10,81	19,02	36,79	33,38	13,25	20,90	32,82	33,04
Ein/beide ET im Ausland geboren	13,08	32,84	31,01	23,07	16,46	26,62	33,02	23,90
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren	12,21	27,73	34,19	25,88	15,78	26,78	35,99	21,45
Bildung (%)								
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)	10,69	18,87	30,07	40,37	12,70	18,02	32,89	36,39
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)	8,94	25,22	35,30	30,53	13,94	24,43	36,24	25,39
Casmin 3a-3b ((Fach-) Hochschulabschluss)	17,56	31,88	34,48	16,08	18,14	31,26	35,07	15,52
Erwerbsumfang (%)								
Vollzeit	14,49	27,96	30,67	26,88	15,76	25,18	35,09	23,96
Teilzeit	11,19	26,48	36,06	26,27	(8,94)	35,65	37,79	(17,62)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden)	27,68	27,45	26,77	27,47	39,37	38,61	38,15	38,42
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	32,64	30,45	28,37	28,50	46,95	44,18	41,48	41,05
Befristeter Arbeitsvertrag (%)								
Nein	11,97	27,36	34,78	25,89	15,95	25,95	35,31	22,79
Ja	12,98	21,36	32,07	33,59	(6,58)	23,96	34,04	35,42
Beschäftigungsverhältnis (%)								
I	12,03	26,28	34,42	27,28	15,19	25,49	35,29	24,03
>I	12,29	31,64	35,53	20,53	17,68	30,42	34,47	17,43

	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Tägliche Arbeitswege (in Minuten)	42,47	42,68	44,45	46,09	61,70	58,05	56,91	53,67
Leitungsfunktion (%)								
Mit	18,62	34,26	31,81	15,31	18,23	30,82	34,65	16,30
Ohne	8,87	23,19	35,85	32,09	11,40	18,93	36,03	33,64
Nutzung von Homeoffice (%)								
Täglich	33,86	45,17	14,10	(6,86)	40,50	33,29	18,59	(7,62)
Wöchentlich	19,66	40,24	31,18	8,92	19,32	37,47	32,71	10,51
Seltener	11,60	30,87	44,62	12,91	15,94	32,17	41,18	10,71
Nie	7,14	20,41	36,65	35,80	10,71	19,71	36,29	33,30
Anrechnung von Homeoffice bei Nutzung (%)								
Überwiegend Arbeitszeit	16,58	35,72	35,46	12,24	18,09	29,03	39,95	12,92
Teils Arbeitszeit /teils Mehrarbeit	33,10	45,69	(15,56)	(5,66)	28,07	43,94	23,64	(4,35)
Überwiegend Mehrarbeit	29,91	45,01	23,78	(1,29)	28,02	49,48	18,36	(4,14)
Flexible Arbeitszeiten (%)								
Täglich	12,43	21,74	37,84	27,99	17,18	24,25	35,65	22,92
Wöchentlich	12,83	27,68	39,56	19,92	15,43	32,71	36,16	15,70
Seltener	7,67	26,29	37,25	28,79	12,18	27,22	40,82	19,77
Nie	14,26	30,73	27,68	27,33	15,56	21,68	29,38	33,39
Außendienst/Dienstreisen (%)								
Mindestens wöchentlich	21,53	31,93	29,00	17,54	27,33	31,84	29,53	11,31
Seltener	17,86	31,52	36,01	14,60	14,44	30,11	37,61	17,83
Nie	8,23	24,03	34,51	33,23	9,89	16,97	35,33	37,80
Vorgesezt(r) familienfreundlich (%)								
Geringe Zustimmung	18,78	24,86	21,91	34,45	21,09	23,22	23,86	31,83
Mittlere Zustimmung	12,79	32,07	32,21	22,93	14,10	29,13	32,78	23,98
Hohe Zustimmung	11,28	25,99	36,17	26,56	15,12	25,17	37,44	22,27

	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Erdigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (%)								
Hohe Zustimmung	14,68	29,55	34,34	21,44	14,78	26,06	36,86	22,30
Mittlere Zustimmung	17,40	37,81	32,09	12,70	14,91	35,02	39,81	10,25
Geringe Zustimmung	8,45	20,71	35,69	35,15	15,96	20,73	31,61	31,69
Erdigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (%)								
Hohe Zustimmung	13,17	28,69	34,62	23,52	18,80	26,46	35,87	18,87
Mittlere Zustimmung	13,77	28,64	37,26	20,34	11,66	33,76	37,12	17,46
Geringe Zustimmung	10,64	24,96	33,10	31,30	15,97	21,10	33,93	29,00
Haushaltsebene								
Anzahl Kinder im Haushalt	1,62	1,57	1,61	1,63	1,70	1,73	1,68	1,73
Alter jüngstes Kind im Haushalt (%)								
Unter 1 Jahr	(10,01)	(22,59)	(36,87)	(30,53)	(13,26)	22,60	40,81	23,34
1-2 Jahre	12,16	31,57	34,57	21,71	12,58	31,76	35,68	19,98
3-5 Jahre	11,35	29,78	32,84	26,03	17,54	25,90	35,17	21,39
6-9 Jahre	13,06	23,85	34,36	28,72	12,97	28,78	31,07	27,18
10-12 Jahre	13,95	20,20	37,04	28,80	16,57	18,20	36,84	28,40
13-17 Jahre	10,44	28,67	34,39	26,50	18,70	22,58	35,72	23,00
Familientyp (%)								
Kernfamilie	11,48	27,13	35,96	25,43	15,58	25,91	35,34	23,17
Stieffamilie	14,90	30,96	27,85	26,28	15,54	25,65	31,64	27,17
Alleinerziehendenfamilie	13,43	22,63	30,95	32,98	(5,36)	(22,77)	(45,54)	(26,34)

	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Erwerbskonstellation Paare (Auswahl) (%)								
Beide Vollzeit	14,19 (17,84)	31,00 (39,12)	29,10 (20,04)	25,71 (22,99)	20,04 (10,09)	22,84 (31,36)	31,76 (43,40)	25,36 (15,14)
Mann Vollzeit/ Frau Teilzeit	11,25	25,07	39,04	24,63	15,07	25,63	36,45	22,86
Mann Vollzeit/ Frau nicht erwerbstätig	./.	./.	./.	./.	13,97	24,76	34,56	26,70
Erwerbsstatus Alleinerziehende (%)								
Vollzeit	(16,19)	21,90	33,33	28,57	(6,35)	(19,05)	(43,39)	(31,22)
Teilzeit	(11,71)	23,09	29,46	35,74	(0,00)	(42,86)	(57,14)	(0,00)
Äquivalenzeinkommen (Intervallmitte) Region (%)	2192,93	2120,17	2142,92	1830,89	2235,19	2245,74	2106,45	1873,85
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	10,09	28,56	37,50	23,84	14,28	29,03	37,46	19,24
Westdeutschland	12,74	26,21	33,50	27,55	15,67	24,93	34,61	24,80
Gemeindegröße (%)								
Großstadt	13,87	27,93	31,92	26,28	18,04	24,96	37,01	19,99
Mittelstadt	11,51	26,59	36,59	25,31	16,88	26,01	34,85	22,26
Kleinstadt	10,71	29,06	33,94	26,29	12,21	28,78	33,74	25,28
Land	13,21	22,24	35,75	28,80	16,11	21,51	36,43	25,95
Pendeldichte (%)								
Ballungsraum	12,20	27,25	34,13	26,43	17,13	26,89	36,35	19,64
Kleine-große Verflechtungsregion	11,98	26,44	34,57	27,02	16,04	25,10	33,73	25,13
Keine Verflechtungsregion	12,04	27,00	34,96	26,00	11,99	25,81	36,55	25,65

Daten: AID-A 2019, gewichtet, Prozentangaben sind als Zeilenprozent angegeben, () geringe Fallzahlen (N<20), Stichprobe: abhängig beschäftigte Eltern mit minderjährigen Kindern im Haushalt (N=3965)
Frage: Wie häufig kommunizieren Sie in Ihrem Privatleben mit Vorgesetzten, Kollegen oder Klienten für berufliche Zwecke, z.B. per Telefon, E-Mail oder Messenger? 1= mehrmals am Tag, 2=täglich, 3=mehrmals pro Woche, 4=1-2 mal pro Woche, 5=seltener, 6=nie (Zusammenfassung der Kategorien 1/2 zu „täglich“, sowie 3/4 zu „wöchentlich“)

Digitale Kommunikation mit der Familie während der Arbeit (Tabelle 5): Mehr als ein Drittel der Eltern kommunizierte 2019 mindestens einmal täglich in beruflichen Kontexten mit Familienmitgliedern, weitere 29 Prozent taten dies ein- bis mehrmals wöchentlich. Dabei zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede, die nur zum Teil mit unterschiedlichen Erwerbsumfängen zusammenhängen (Tabelle 5). 43 Prozent der Väter berichteten, dass sie ein- bis mehrmals täglich während der Arbeit mit der Familie Kontakt hatten; bei Müttern waren es 27 Prozent, 34 Prozent bei jenen in Vollzeitverhältnissen. Umgekehrt kommunizierten unter Teilzeitbeschäftigten noch 39 Prozent der Väter mindestens einmal täglich während der Arbeit mit ihrer Familie; bei Müttern waren es nur 25 Prozent. Sowohl vereinbarte als auch tatsächliche Arbeitszeiten waren im Durchschnitt höher, je häufiger Eltern privat kommunizierten. Ähnlich wie bei beruflich entgrenzter Kommunikation zeigt sich auch hier, dass Eltern mit Leitungsfunktion, zeit- oder ortsflexiblen Arbeitsbedingungen, kleinen Kindern (insbes. unter drei Jahren) sowie Eltern, die in Großstädten bzw. Ballungsräumen wohnten, überdurchschnittlich viel grenzübergreifend privat kommunizierten. Wiederum waren es insbesondere Zugewanderte, Geringqualifizierte, Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag, Alleinerziehende und Eltern, die auf dem Land wohnten, die nie während der Arbeit Kontakt mit ihrer Familie hatten. Diese Unterschiede halten auch multivariaten Robustheitstests stand (Kontrollmerkmale siehe oben).

Zu beachten ist ähnlich wie bei Homeoffice-Nutzung, dass sozialstrukturelle Unterschiede im Kommunikationsverhalten auch mit der sozialen Strukturierung beruflicher Tätigkeiten zusammenhängen könnten. Zudem ist auf Basis internationaler Evidenz davon auszugehen, dass die Intensität grenzübergreifender digitaler Kommunikation auch davon abhängt, wie sehr Eltern eine Trennung von Familie und Beruf bevorzugen (Duranová und Ohly 2016). Allerdings ist davon auszugehen, dass die Präferenzen während der COVID-19-Pandemie eine untergeordnete Rolle spielten und sich auch sozialstrukturelle Unterschiede im Kommunikationsverhalten abschwächten, die nicht auf die berufliche Tätigkeit zurückgehen.

Tabelle 5: Digitale Kommunikation mit der Familie während der Arbeit, getrennt nach Geschlecht

	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Individualebene								
Gesamt (%)	27,47	28,50	27,61	16,43	42,81	29,54	20,95	6,70
Alter (in Jahren)	40,02	41,19	41,06	41,21	41,04	42,68	43,19	42,69
Migrationshintergrund (%)								
Selbst im Ausland geboren	26,19	20,30	29,59	23,92	33,64	28,25	24,73	13,38
Ein/beide ET im Ausland geboren	35,78	25,43	21,25	17,55	45,98	26,30	20,35	(7,37)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren	27,00	30,16	27,91	14,92	44,46	30,28	19,93	5,34
Bildung (%)								
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)	24,35	21,72	22,86	31,07	35,84	26,76	25,42	11,98
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)	25,40	28,59	29,46	16,55	44,18	28,79	20,85	6,19
Casmin 3a-3b (Fach-) Hochschulabschluss)	31,71	30,51	26,18	11,60	44,21	31,70	19,21	4,88
Erwerbsumfang (%)								
Vollzeit	34,14	29,22	22,95	13,68	43,10	29,20	21,14	6,57
Teilzeit	25,08	28,21	29,36	17,35	38,53	34,54	(17,94)	(9,00)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden)	29,64	27,99	25,77	24,34	38,78	38,49	38,07	38,31
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	31,90	30,70	27,83	25,99	43,78	43,27	41,20	41,19
Befristeter Arbeitsvertrag (%)								
Nein	28,26	28,92	27,70	15,12	43,16	30,17	20,51	6,16
Ja	19,68	24,39	26,71	29,22	37,50	20,15	27,46	14,89
Beschäftigungsverhältnis (%)								
I	28,09	28,38	26,95	16,58	42,47	29,66	21,16	6,71
>I	21,89	29,55	33,53	15,03	47,43	27,91	18,08	(6,59)

	Mütter				Väter			
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Tägliche Arbeitswege (in Minuten)	47,27	49,35	41,17	34,92	60,85	58,13	50,39	50,70
Leitungsfunktion (%)								
Mit	35,15	29,56	23,53	11,76	46,31	30,53	19,48	3,68
Ohne	23,73	27,98	29,59	18,70	37,97	28,18	22,98	10,87
Nutzung von Homeoffice (%)								
Täglich	29,94	25,49	23,76	20,81	48,76	23,48	17,13	(10,62)
Wöchentlich	36,68	33,89	22,09	7,34	51,00	31,39	16,31	(1,30)
Seltener	36,84	31,75	26,97	(4,44)	44,59	36,58	17,23	(1,59)
Nie	23,50	27,25	29,49	19,76	39,26	27,66	23,87	9,22
Anrechnung von Homeoffice (%)								
Überwiegend Arbeitszeit	37,90	31,74	23,36	7,01	47,80	32,36	16,46	(3,37)
Teils Arbeitszeit /teils Mehrarbeit	27,16	32,67	24,33	(15,84)	49,05	32,00	(15,02)	(3,93)
Überwiegend Mehrarbeit	29,62	25,74	26,66	(17,98)	47,54	30,23	20,29	(1,93)
Flexible Arbeitszeiten (%)								
Täglich	35,47	29,83	26,10	8,60	50,11	29,14	17,90	(2,86)
Wöchentlich	28,96	36,29	25,43	9,32	42,39	34,93	19,56	(3,11)
Seltener	28,52	29,17	29,04	13,26	41,57	30,34	23,30	(4,80)
Nie	19,65	23,26	28,84	28,25	34,58	25,45	24,03	15,95
Außendienst/ Dienstreisen (%)								
Mindestens wöchentlich	32,84	37,86	23,27	(6,03)	55,54	28,63	12,78	(3,05)
Seltener	31,40	33,99	24,56	10,06	40,18	33,51	22,30	4,00
Nie	25,01	24,84	29,54	20,62	39,10	24,95	23,75	12,20
Vorgesezt(r) familienfreundlich (%)								
Geringe Zustimmung	23,96	22,03	30,09	23,92	45,99	(11,86)	23,50	18,65
Mittlere Zustimmung	19,80	32,09	25,64	22,47	42,54	28,71	20,47	8,28
Hohe Zustimmung	29,73	28,33	27,65	14,29	42,83	31,70	20,67	4,80

	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Erfeldigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (%)								
Hohe Zustimmung	27,92	33,76	26,12	12,21	45,32	29,01	20,56	5,12
Mittlere Zustimmung	31,83	30,10	27,33	10,73	43,04	34,62	18,32	4,01
Geringe Zustimmung	25,41	25,08	28,54	20,97	41,01	27,21	22,56	9,22
Erfeldigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden								
Hohe Zustimmung	25,99	29,40	31,77	12,84	40,32	27,87	24,57	7,23
Mittlere Zustimmung	30,45	34,78	27,31	7,46	41,27	34,64	21,59	2,49
Geringe Zustimmung	26,70	24,88	25,68	22,74	44,69	27,41	19,08	8,81
Haushaltsebene								
Anzahl Kinder im Haushalt	1,59	1,62	1,61	1,58	1,68	1,75	1,74	1,61
Alter jüngstes Kind im Haushalt (%)								
Unter 1 Jahr	(34,43)	(25,64)	(21,37)	(18,56)	51,25	22,97	17,78	(8,00)
1-2 Jahre	37,03	28,80	24,05	10,12	53,82	24,37	17,18	(4,63)
3-5 Jahre	27,36	30,00	24,48	18,16	44,46	29,86	19,94	5,73
6-9 Jahre	25,32	23,98	32,10	18,60	36,44	29,93	26,07	7,56
10-12 Jahre	26,92	31,54	27,20	14,34	33,84	37,33	19,83	8,99
13-17 Jahre	23,35	29,31	29,21	18,13	37,51	31,24	24,01	7,23
Familientyp (%)								
Kernfamilie	28,13	29,76	26,86	15,25	42,35	29,92	21,00	6,74
Stieffamilie	30,98	26,07	25,93	17,02	50,14	27,60	16,23	(6,04)
Alleinerziehenden-familie	21,85	23,26	32,57	22,32	(31,70)	(21,43)	(38,84)	(8,04)

	Mütter			Väter				
	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie	Täglich	Wöchentlich	Seltener	Nie
Erwerbskonstellation Paare (Auswahl) (%)								
Beide Vollzeit	35,36 (42,00)	31,06 (25,39)	20,47 (14,41)	13,11 (18,19)	43,66 (49,89)	29,36 (31,72)	21,16 (13,34)	(5,82) (5,05)
Beide Teilzeit	26,62	28,94	28,03	16,41	43,92	30,24	19,84	6,00
Mann Vollzeit/Frau Teilzeit								
Mann Vollzeit/Frau nicht erwerbstätig	./.	./.	./.	./.	43,11	28,03	22,30	6,56
Erwerbsstatus								
Alleinerziehende (%)								
Vollzeit	27,07	25,58	26,67	20,68	(37,57)	(19,05)	(33,86)	(9,52)
Teilzeit	18,59	21,82	36,25	23,34	(0,00)	(34,29)	(65,71)	(0,00)
Äquivalenzeinkommen (Intervallmitte)	2181,13	2081,32	2073,93	1800,20	2183,89	2128,49	2066,96	1649,26
Region (%)								
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	28,90	32,66	26,40	12,05	40,38	30,44	22,07	7,11
Westdeutschland	26,97	27,06	28,02	17,94	43,49	29,29	20,63	6,59
Gemeindegröße (%)								
Großstadt	31,52	32,01	20,19	16,28	50,24	25,50	17,44	6,82
Mittelstadt	26,54	27,85	31,18	14,42	44,11	29,17	21,68	5,04
Kleinstadt	27,89	28,23	27,16	16,73	42,74	30,22	21,02	6,02
Land	23,94	26,35	31,49	18,21	33,92	32,89	23,41	9,77
Pendeldichte (%)								
Ballungsraum	31,85	29,49	22,84	15,82	49,17	26,29	17,75	6,79
Kleine-große Verflechtungsregion	27,18	28,28	27,45	17,09	41,96	30,14	21,46	6,43
Keine Verflechtungsregion	22,35	27,66	34,08	15,91	36,54	32,45	23,95	7,06

Daten: AID:A 2019, gewichtet, Prozentangaben sind als Zeilenprozent angegeben, () geringe Fallzahlen (N<20), Stichprobe: abhängig beschäftigte Eltern mit minderjährigen Kindern im Haushalt (N=3965)
Frage: Wie häufig kommunizieren Sie während der Arbeit mit Mitgliedern Ihrer Familie, z.B. per Telefon, E-Mail oder Messenger? 1= mehrmals am Tag, 2=täglich, 3=mehrals pro Woche, 4=1-2 mal pro Woche, 5=seltener, 6=nie (Zusammenfassung der Kategorien 1/2 zu „täglich“ sowie 3/4 zu „wöchentlich“)

4 Für Mütter bietet Homeoffice Potenziale für höhere Erwerbsumfänge, bringt jedoch auch Entgrenzungsrisiken durch mehr digitale Kommunikation im Privatleben mit sich

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet Teilhabe. Für Mütter geht es dabei um Teilhabe an Erwerbsarbeit und die Frage, inwieweit Homeoffice und digitale Kommunikation Müttern mehr Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen. Die Teilhabe von Müttern an Erwerbsarbeit wurde über drei Indikatoren der Erwerbsintegration erfasst: die Wahrscheinlichkeit in Vollzeit statt Teilzeit beschäftigt zu sein (Tabelle 6), die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (Tabelle 7) sowie die derzeit tatsächliche Arbeitszeit pro Woche (Tabelle 8). Der Blick auf verschiedene Indikatoren ist aus mehreren Gründen hilfreich: Erstens unterscheiden sich Normalarbeitszeiten zwischen Branchen und Berufen, so dass kein einheitlicher Schwellenwert für Teilzeit vs. Vollzeit existiert. Zweitens bindet ein hoher Erwerbsumfang auch Ressourcen, die infolge nicht für Care-Arbeit und Familienzeit zur Verfügung stehen. Dadurch erhöhen sich potenziell Belastungs- und Teilhabersrisiken im Bereich der Familie. Drittens könnten Homeoffice-Optionen auch mit kleineren Arbeitszeitanpassungen einhergehen.

Tabelle 6: Die Wahrscheinlichkeit von Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigung bei Müttern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation

	(1)	(2)	(3)	(4)
Homeoffice-Nutzung				
Täglich	0.12** (0.04)	0.12** (0.04)	0.15*** (0.04)	0.17*** (0.04)
Wöchentlich	0.04 (0.03)	0.05 (0.03)	0.06 (0.03)	0.07* (0.03)
Seltener	0.04 (0.04)	0.05 (0.04)	0.03 (0.03)	0.04 (0.03)
Nie	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Flexible Arbeitszeiten				
Täglich		0.01 (0.03)	0.01 (0.03)	-0.01 (0.03)
Wöchentlich		-0.05 (0.03)	-0.07* (0.03)	-0.08* (0.03)
Seltener		-0.00 (0.03)	-0.01 (0.03)	-0.02 (0.03)
Nie		0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Arbeitsvertrag befristet			-0.04 (0.04)	-0.04 (0.04)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis			-0.07 (0.04)	-0.06 (0.04)
Arbeitsweg (in min)			0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
Leitungsaufgaben			0.15 ^{***} (0.02)	0.15 ^{***} (0.02)
Alter in Jahren			-0.01 ^{***} (0.00)	-0.01 ^{***} (0.00)
Migrationshintergrund				
Im Ausland geboren			0.10 ^{**} (0.03)	0.10 ^{**} (0.03)
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren			0.01 (0.04)	0.00 (0.04)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren			0.00 (.)	0.00 (.)
Bildung				
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)			-0.00 (0.04)	-0.00 (0.04)
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)			0.00 (.)	0.00 (.)
Casmin 3a-3b ((Fach-) Hochschulabschluss)			0.03 (0.03)	0.03 (0.03)
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt				
Unter 1 Jahr			0.05 (0.08)	0.04 (0.08)
1-2 Jahre			0.01 (0.03)	0.01 (0.03)
3-5 Jahre			0.00 (.)	0.00 (.)
6-9 Jahre			0.04 (0.03)	0.04 (0.03)
10-12 Jahre			0.10 ^{**} (0.04)	0.10 ^{**} (0.04)
13-17 Jahre			0.25 ^{***} (0.04)	0.25 ^{***} (0.04)
Familientyp				
Kernfamilie			0.00 (.)	0.00 (.)
Stieffamilie			0.14 ^{***} (0.04)	0.14 ^{***} (0.04)
Alleinerziehende			0.14 ^{***} (0.03)	0.15 ^{***} (0.03)
Ostdeutschland inkl. Berlin			0.20 ^{***} (0.02)	0.20 ^{***} (0.02)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (Skala 1–6)			0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (Skala 1–6)			–0.01 (0.01)	–0.01 (0.01)
Digitale Kommunikation: Beruf → Familie				
Ein- bis mehrmals täglich				–0.07 (0.04)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				–0.09** (0.03)
Seltener				–0.06* (0.03)
Nie				0.00 (.)
Digitale Kommunikation: Familie → Beruf				
Ein- bis mehrmals täglich				0.09** (0.03)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				0.05 (0.03)
Seltener				0.01 (0.03)
Nie				0.00 (.)
Beobachtungen	2008	2008	2008	2008

Surveygewichtete Logistische Regression; Marginale Effekte (AME), Standardfehler in Klammern; ^{*} $p < 0.05$, ^{**} $p < 0.01$, ^{***} $p < 0.001$

Für die Teilhabe von Müttern an Erwerbsarbeit zeigen sich im Zusammenhang mit Homeoffice und digitaler Kommunikation sowohl Chancen als auch Risiken. Mütter, die täglich von zu Hause arbeiten, haben im Vergleich zu jenen, die nie von zu Hause aus arbeiten, eine um mehr als 10 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, einer Vollzeit- statt Teilzeitbeschäftigung nachzugehen; unter Kontrolle von Merkmalen zu Beschäftigung und Familie nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Vollzeitbeschäftigung noch zu (Tabelle 6). Mit Blick auf die Arbeitszeiten zeigt sich allerdings, dass tägliches Arbeiten im Homeoffice nur mit höheren tatsächlichen Arbeitszeiten (im Durchschnitt gut 5 Stunden), nicht aber mit höheren vereinbarten Arbeitszeiten einhergeht (Tabellen 7 und 8). Diese Zusammenhänge bleiben auch unter Berücksichtigung weiterer potenzieller Einflussfaktoren auf Homeoffice-Nutzung und Erwerbsumfang von Müttern bestehen (z.B. flexible Arbeitszeiten, Arbeitsweg, Leitungsfunktion, Bildung, Alter des jüngsten Kindes). Die Ergebnisse bestätigen die deskriptiven Befunde, wonach Mütter, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, häufiger täglich im Homeoffice arbeiten als teilzeitbeschäftigte Mütter (Tabelle 2). Die vertragliche Arbeitszeit variiert jedoch nur bei teilzeitbeschäftigten Müttern nach der Nutzungshäufigkeit von Homeoffice: Sie beträgt bei täglicher Nutzung von Homeoffice

durchschnittlich 22 Wochenstunden, bei wöchentlicher Nutzung 24 Stunden, bei seltener Nutzung und bei Müttern, die nie von zu Hause arbeiten, 25 Stunden. Bei vollzeitbeschäftigten Müttern hingegen beträgt die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit 37 Stunden, unabhängig davon, wie häufig sie im Homeoffice arbeiten. Dafür sind die tatsächlichen Arbeitszeiten bei Müttern, die Vollzeit erwerbstätig sind und täglich im Homeoffice arbeiten, mit durchschnittlich 43 Stunden am längsten. Auch Mütter, die ein- bis mehrmals wöchentlich oder gelegentlich von zu Hause arbeiten, arbeiten im Durchschnitt etwa zwei bis drei Stunden mehr als Mütter, die nie zu Hause arbeiten; dies spiegelt sich jedoch nicht konsistent in signifikant höheren vertraglichen Wochenarbeitszeiten wider (Tabelle 7). In der vorliegenden querschnittlichen Betrachtung liegen die Potenziale von Homeoffice für die Teilhabe von Müttern an Erwerbsarbeit darin, einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen zu können oder bei Teilzeitarbeit in Kombination mit flexiblen Arbeitszeiten einen höheren Stundenumfang zu realisieren, indem sie beispielsweise Pendelzeiten einsparen. Zugleich besteht jedoch auch das Risiko, dass Arbeiten im Homeoffice mit Mehrarbeit verbunden ist. Die Ergebnisse stehen damit etwas konträr zu anderen Befunden, die im Längsschnitt für Mütter höhere vereinbarte Arbeitszeiten durch Homeoffice-Nutzung fanden (Arntz et al. 2019). In den vorliegenden Analysen könnten positive Arbeitszeiteffekte dadurch überlagert sein, dass Mütter aufgrund der Möglichkeit zu Homeoffice überhaupt erwerbstätig sind, wenn auch mit einem geringen Stundenumfang. Eine Studie mit britischen Daten fand beispielsweise, dass Mütter nach Familiengründung seltener ihren Erwerbsumfang reduzieren, wenn sie die Möglichkeit zu Homeoffice haben (Chung und van der Horst 2017). Zudem könnten sich die Arbeitszeiten von Homeoffice-Nutzerinnen vs. Nicht-Nutzerinnen auch nach Berufen und Branchen unterscheiden, die hier nicht berücksichtigt werden konnten. Auch sind mit den Daten keine Aussagen darüber möglich, inwieweit Stunden, die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehen, durch Freizeitausgleich oder Sondervergütungen abgegolten werden.

Tabelle 7: Vergleich vereinbarte Arbeitszeiten von Müttern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation (in Stunden pro Woche)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Homeoffice-Nutzung				
Täglich	0.67 (0.85)	0.65 (0.84)	0.72 (0.84)	1.62 (0.85)
Wöchentlich	1.33 [*] (0.65)	1.05 (0.66)	0.57 (0.64)	0.96 (0.63)
Seltener	1.60 [*] (0.69)	1.31 (0.70)	0.26 (0.63)	0.38 (0.62)
Nie	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Flexible Arbeitszeiten				
Täglich		1.31 ^{**} (0.60)	1.40 ^{**} (0.54)	0.46 (0.54)
Wöchentlich		1.08 (0.69)	0.46 (0.62)	-0.19 (0.62)
Seltener		0.85 (0.60)	0.58 (0.52)	-0.03 (0.52)
Nie		0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Arbeitsvertrag befristet				
			-1.16 (0.73)	-0.83 (0.74)
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis				
			1.08 (0.71)	1.39 (0.71)
Arbeitsweg (in min)				
			0.01 [*] (0.00)	0.01 [*] (0.00)
Leitungsaufgaben				
			4.69 ^{***} (0.42)	4.80 ^{***} (0.42)
Alter in Jahren				
			-0.19 ^{**} (0.04)	-0.19 ^{**} (0.04)
Migrationshintergrund				
Im Ausland geboren			0.90 (0.66)	0.90 (0.64)
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren			-0.48 (0.79)	-0.61 (0.78)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren			0.00 (.)	0.00 (.)
Bildung				
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)			-0.93 (0.78)	-0.87 (0.76)
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)			0.00 (.)	0.00 (.)
Casmin 3a-3b ((Fach-) Hochschulabschluss)			1.03 [*] (0.50)	1.08 [*] (0.48)
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt				
Unter 1 Jahr			3.65 ^{**} (1.53)	3.26 ^{**} (1.56)
1-2 Jahre			0.51 (0.65)	0.19 (0.63)
3-5 Jahre			0.00 (.)	0.00 (.)
6-9 Jahre			1.74 ^{**} (0.60)	1.77 ^{**} (0.58)
10-12 Jahre			2.77 ^{***} (0.69)	2.66 ^{***} (0.67)

	(1)	(2)	(3)	(4)
13–17 Jahre			4.91 ^{***} (0.77)	5.01 ^{***} (0.74)
Familientyp				
Kernfamilie			0.00 (.)	0.00 (.)
Stieffamilie			1.58 [*] (0.73)	1.59 [*] (0.69)
Alleinerziehende			3.87 ^{***} (0.57)	4.04 ^{***} (0.58)
Ostdeutschland inkl. Berlin			6.53 ^{***} (0.44)	6.52 ^{***} (0.43)
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (Skala 1–6)			0.18 (0.12)	0.20 (0.11)
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (Skala 1–6)			0.05 (0.12)	0.02 (0.12)
Digitale Kommunikation: Beruf → Familie				
Ein- bis mehrmals täglich				-3.17 ^{***} (0.72)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				-2.58 ^{***} (0.57)
Seltener				-1.91 ^{***} (0.51)
Nie				0.00 (.)
Digitale Kommunikation: Familie → Beruf				
Ein- bis mehrmals täglich				4.35 ^{***} (0.69)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				2.57 ^{***} (0.69)
Seltener				0.89 (0.68)
Nie				0.00 (.)
Konstante	26.81 ^{***} (0.28)	26.15 ^{***} (0.42)	26.64 ^{***} (1.77)	26.50 ^{***} (1.79)
Beobachtungen	1934	1934	1934	1934

Surveygewichtete OLS; Unstandardisierte Koeffizienten; Standardfehler in Klammern;

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Frage: Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?

Ein weiterer Faktor, der den Zusammenhang von Homeoffice-Nutzung und Erwerbsumfang von Müttern beeinflussen könnte, ist die Häufigkeit, mit der sie im Privatleben beruflich kommunizieren. Häufiges Arbeiten im Homeoffice geht mit stärkerer Durchlässigkeit

privater Zeiten und Orte für berufliche Kommunikation einher. Zugleich ist häufige berufliche Kommunikation im Privatleben mit signifikant geringeren vereinbarten Arbeitszeiten (bis zu 3 Stunden) und in geringerem Maße auch mit tatsächlichen Arbeitszeiten (bis zu 1,5 Stunden) verbunden. Auch arbeiten diese Mütter mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit in Vollzeit. Die Ergebnisse legen nahe, dass grenzübergreifende Kommunikation zumindest zum Teil außerhalb der Arbeitszeit und damit unbezahlt erfolgt. Eine mögliche Interpretation ist, dass Mütter, die aufgrund von Care-Verpflichtungen keine höhere vertragliche Arbeitszeit realisieren können, versuchen über Heimarbeit und digitale Kommunikation beruflich den Anschluss zu halten. Der Befund passt zu früheren Untersuchungen, wonach aufgrund der fehlenden Sichtbarkeit Teilzeitbeschäftigte und damit häufig Mütter bestrebt sind, ihr Arbeitsengagement und ihre Loyalität über fortwährende Erreichbarkeit zu signalisieren (Epstein et al. 1999, 126ff.) – insbesondere, weil sie Sorge haben könnten, dass sie durch die Nutzung von Teilzeit und Homeoffice stigmatisiert werden und Karriere Nachteile erleiden, wie eine britische Studie nahelegt (Chung 2018).

Anders als räumlich flexibles Arbeiten im Rahmen von Homeoffice geht tägliche zeitliche Flexibilität mit signifikant höheren vereinbarten Arbeitszeiten von durchschnittlich 1:20 h einher. Der Zusammenhang verschwindet jedoch unter Berücksichtigung der grenzübergreifenden Kommunikation mit der Familie während der Arbeit. Mütter, die flexible Arbeitszeiten haben, kommunizieren häufiger mit ihrer Familie und weisen im Vergleich mit Müttern, die nie während der Arbeit Kontakt mit ihrer Familie haben, höhere vertragliche Arbeitszeiten von bis zu 4,5 Stunden auf. Zugleich ist bei häufiger privater Kommunikation am Arbeitsplatz jedoch auch die tatsächliche Arbeitszeit um bis zu 5 Stunden höher. Flexible Arbeitszeiten könnten somit eine stärkere Einbindung in Erwerbsarbeit fördern, indem sie kurzfristige Unterbrechungen der Tätigkeit für „Care auf Distanz“ ermöglichen (Bernhardt und Zerle-Elsässer 2021), die Mütter jedoch tendenziell durch Mehrarbeit bezahlen (die allerdings möglicherweise durch Freizeitausgleich oder finanziell abgegolten wird).

Tabelle 8: Tatsächliche Arbeitszeiten von Müttern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation (in Stunden pro Woche)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Homeoffice-Nutzung				
Täglich	5.29 ^{**} (0.94)	5.32 ^{**} (0.94)	5.63 ^{**} (0.99)	5.85 ^{**} (0.98)
Wöchentlich	3.24 ^{**} (0.84)	3.33 ^{**} (0.86)	2.63 ^{**} (0.87)	2.59 ^{**} (0.85)
Seltener	2.34 ^{**} (0.73)	2.39 ^{**} (0.75)	1.27 (0.69)	1.15 (0.69)
Nie	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Flexible Arbeitszeiten				
Täglich		-0.02 (0.69)	0.19 (0.61)	-0.74 (0.63)
Wöchentlich		-0.41 (0.79)	-0.97 (0.72)	-1.63* (0.72)
Seltener		0.31 (0.69)	-0.01 (0.59)	-0.55 (0.60)
Nie		0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Arbeitsvertrag befristet				
			-1.57 (0.85)	-1.26 (0.84)
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis				
			2.90*** (0.82)	3.06*** (0.81)
Arbeitsweg (in min)				
			0.02** (0.01)	0.01** (0.01)
Leitungsaufgaben				
			5.38*** (0.50)	5.22*** (0.51)
Alter in Jahren				
			-0.25*** (0.05)	-0.24*** (0.05)
Migrationshintergrund				
Im Ausland geboren			0.85 (0.77)	0.99 (0.75)
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren			-0.67 (0.87)	-0.84 (0.85)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren			0.00 (.)	0.00 (.)
Bildung				
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)			-0.09 (0.91)	0.04 (0.87)
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)			0.00 (.)	0.00 (.)
Casmin 3a-3b ((Fach-) Hochschulabschluss)			1.44* (0.60)	1.46* (0.58)
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt				
Unter 1 Jahr			-3.27 (2.22)	-3.51 (2.28)
1-2 Jahre			-0.70 (0.77)	-1.07 (0.75)
3-5 Jahre			0.00 (.)	0.00 (.)
6-9 Jahre			1.21 (0.70)	1.19 (0.68)
10-12 Jahre			3.21*** (0.78)	2.92*** (0.75)

	(1)	(2)	(3)	(4)
13–17 Jahre			5.46 ^{***}	5.41 ^{***}
			(0.90)	(0.88)
Familientyp				
Kernfamilie			0.00	0.00
			(.)	(.)
Stieffamilie			2.52 ^{**}	2.41 ^{**}
			(0.80)	(0.76)
Alleinerziehende			5.08 ^{***}	5.24 ^{***}
			(0.67)	(0.68)
Ostdeutschland inkl. Berlin			7.01 ^{***}	6.94 ^{***}
			(0.52)	(0.51)
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privat- leben als störend empfunden (Skala 1–6)			0.28 [†]	0.26
			(0.13)	(0.13)
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (Skala 1–6)			0.06	0.01
			(0.14)	(0.14)
Digitale Kommunikation: Beruf → Familie				
Ein- bis mehrmals täglich				-0.63
				(0.83)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				-1.58 [*]
				(0.65)
Seltener				-1.51 [*]
				(0.59)
Nie				0.00
				(.)
Digitale Kommunikation: Familie → Beruf				
Ein- bis mehrmals täglich				5.06 ^{***}
				(0.81)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				4.26 ^{***}
				(0.80)
Seltener				1.85 [†]
				(0.78)
Nie				0.00
Konstante	28.21 ^{***}	28.19 ^{***}	29.74 ^{***}	28.46 ^{***}
	(0.31)	(0.47)	(2.04)	(2.07)
Beobachtungen	1978	1978	1978	1978

Surveygewichtete OLS; Unstandardisierte Koeffizienten; Standardfehler in Klammern;

[†] $p < 0.05$, ^{*} $p < 0.01$, ^{***} $p < 0.001$

Frage: Wie viele Stunden arbeiten Sie derzeit pro Woche? Hiermit ist die tatsächliche Arbeitszeit gemeint, nicht die vertragliche.

5 Für Väter bieten Homeoffice und digitale berufliche Kommunikation Potenziale für eine höhere Beteiligung an Kinderbetreuung, aber auch Teilhabersiken durch längere Arbeitszeiten und Unterbrechungen

Viele Väter wünschen sich, weniger Zeit mit Erwerbsarbeit (insbesondere Überstunden) und mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen zu können (Abendroth und Pausch 2016; Bernhardt et al. 2016, 35ff.; Juncke et al. 2016, 28f.; Harnisch et al. 2018; Weber und Zimmer 2018). Homeoffice und digitale Kommunikation könnten über wegfallende oder effektiver ausgenutzte Wegezeiten zu mehr Familienzeit beitragen (OECD 2016; Grunau et al. 2019; Lott 2020), ohne die vertragliche Arbeitszeit zu verringern (Arntz et al. 2019).

Mit Ausnahme von Vätern, die täglich zu Hause arbeiten, verbringen Väter, die ein- bis mehrmals wöchentlich oder zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, etwa 20 bis 30 Minuten pro Tag weniger Zeit mit ihren Kindern als Väter, die nie zu Hause arbeiten (Tabelle 9). Zum Teil lässt sich dieser Zusammenhang durch höhere Arbeitszeiten bei Homeoffice-Nutzung erklären, was dafürspricht, dass Väter zu Hause nicht einen Teil ihrer regulären Arbeitszeit, sondern Mehrarbeit leisten (die allerdings möglicherweise durch Freizeitausgleich oder finanziell abgegolten wird). Denkbar wäre insofern allerdings auch, dass Väter, die aufgrund langer Arbeitszeiten wenig Zeit mit ihren Kindern verbringen, ohne Homeoffice noch weniger Zeit mit ihnen verbringen würden. Diese Frage lässt sich allerdings mit den vorliegenden Daten nicht prüfen. Wie häufig Väter grenzübergreifend beruflich oder privat kommunizieren, ist in diesem Zusammenhang statistisch nicht relevant und hängt auch nicht mit der Zeit für Kinderbetreuung zusammen.

Tabelle 9: Zeit für Kinderbetreuung von Vätern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation (in Minuten pro Tag)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Homeoffice-Nutzung				
Täglich	-8.77 (7.48)	-8.29 (7.66)	2.85 (6.79)	1.75 (7.14)
Wöchentlich	-22.14 ^{***} (6.09)	-18.67 ^{**} (6.61)	-6.29 (6.57)	-7.11 (6.65)
Seltener	-27.35 ^{***} (5.45)	-24.21 ^{***} (5.64)	-19.77 ^{***} (5.66)	-19.85 ^{***} (5.67)
Nie	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Flexible Arbeitszeiten				
Täglich		-9.05 (6.63)	-7.55 (5.67)	-6.37 (5.64)
Wöchentlich		-12.27 (7.04)	-14.25 [*] (6.20)	-13.20 [*] (6.19)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Seltener		-8.93 (6.68)	-14.66* (5.85)	-13.72* (5.85)
Nie		0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)			-1.22*** (0.33)	-1.22*** (0.33)
Arbeitsvertrag befristet			6.15 (11.54)	5.03 (11.66)
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis			-11.13 (7.99)	-11.48 (7.96)
Arbeitsweg (in min)			-0.13*** (0.04)	-0.13*** (0.04)
Leitungsaufgaben			-1.69 (4.21)	-1.81 (4.23)
Alter in Jahren			-1.87*** (0.36)	-1.86*** (0.37)
Migrationshintergrund				
Im Ausland geboren			-8.11 (5.68)	-8.34 (5.67)
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren			9.79 (7.90)	9.52 (7.84)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren			0.00 (.)	0.00 (.)
Bildung				
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)			2.39 (5.96)	2.57 (5.99)
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)			0.00 (.)	0.00 (.)
Casmin 3a-3b ((Fach-) Hochschulabschluss)			-3.01 (4.82)	-3.14 (4.81)
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt				
Unter 1 Jahr			3.30 (9.27)	2.93 (9.27)
1-2 Jahre			5.40 (6.00)	4.72 (5.99)
3-5 Jahre			0.00 (.)	0.00 (.)
6-9 Jahre			-24.48*** (6.06)	-24.89*** (5.95)

	(1)	(2)	(3)	(4)
10–12 Jahre			-49.17 ^{**}	-48.69 ^{**}
			(6.58)	(6.49)
13–17 Jahre			-63.32 ^{***}	-63.16 ^{***}
			(7.26)	(7.26)
Familientyp				
Kernfamilie			0.00	0.00
			(.)	(.)
Stieffamilie			11.81	11.66
			(9.65)	(9.67)
Alleinerziehende			37.06 [*]	36.76 [*]
			(15.66)	(15.54)
Ostdeutschland inkl. Berlin			6.99	6.81
			(4.87)	(4.85)
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (Skala 1–6)			-0.32	-0.35
			(1.15)	(1.15)
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (Skala 1–6)			0.19	0.24
			(1.15)	(1.14)
Digitale Kommunikation: Beruf → Familie				
Ein- bis mehrmals täglich				-2.46
				(6.37)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				6.45
				(6.06)
Seltener				-1.27
				(5.26)
Nie				0.00
				(.)
Digitale Kommunikation: Familie → Beruf				
Ein- bis mehrmals täglich				-7.02
				(9.67)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				-12.86
				(9.61)
Seltener				-9.34
				(9.99)
Nie				0.00
				(.)
Konstante	125.57 ^{***}	131.72 ^{***}	287.20 ^{***}	294.21 ^{***}
	(3.06)	(5.21)	(21.71)	(23.72)
Beobachtungen	1803	1803	1803	1803

Surveygewichtete OLS; Unstandardisierte Koeffizienten; Standardfehler in Klammern;

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Frage: Wie sieht gegenwärtig Ihr normaler Alltag aus? Wie viele Stunden oder Minuten pro Tag entfallen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag auf die folgenden Aktivitäten? Wenn Sie gewöhnlich mehrere Dinge gleichzeitig tun, z.B. Kinder betreuen und etwas für Ihre Arbeit erledigen, beziehen Sie sich bitte auf die Hauptaktivität. - Zeit mit den Kindern verbringen, z.B. versorgen, betreuen oder spielen

Potenziale von Heimarbeit zeigen sich in Bezug auf Wegezeiten mit Kindern (Tabelle 10). Väter, die täglich von zu Hause aus arbeiten, verbringen gut 7 Minuten mehr Zeit mit der Wegbegleitung von Kindern als Väter, die nie zu Hause arbeiten – unabhängig von der Flexibilität und dem Umfang ihrer Arbeitszeiten. Grenzübergreifende Kommunikation spielt kaum eine Rolle mit einer Ausnahme: Väter, die täglich außerhalb der Arbeit beruflich kommunizieren, verbringen durchschnittlich gut 5 Minuten mehr Zeit damit, Kinder in Institutionen zu bringen bzw. dort abzuholen. Berufliche Kommunikation außerhalb der Arbeit eröffnet möglicherweise insbesondere Möglichkeiten, Wegezeiten zwischen zu Hause, Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitsplatz für Telefonate oder E-Mails zu nutzen und so familiäre Alltagsorganisation und berufliche Anforderungen zu vereinbaren.

Tabelle 10: Wegezeiten von Vätern mit Kindern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation (in Minuten pro Tag)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Homeoffice-Nutzung				
Täglich	7.17 ^{***} (2.11)	7.62 ^{***} (2.15)	8.56 ^{***} (2.19)	7.10 ^{***} (2.14)
Wöchentlich	0.83 (1.32)	1.43 (1.42)	2.91 (1.61)	2.36 (1.60)
Seltener	-0.78 (1.55)	-0.46 (1.67)	0.39 (1.93)	0.03 (1.91)
Nie	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Flexible Arbeitszeiten				
Täglich		-0.96 (1.47)	-1.36 (1.43)	-0.95 (1.44)
Wöchentlich		-0.48 (1.54)	-0.84 (1.49)	-0.64 (1.48)
Seltener		1.05 (1.66)	0.10 (1.62)	0.21 (1.65)
Nie		0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)			-0.28 ^{***} (0.06)	-0.30 ^{***} (0.06)
Arbeitsvertrag befristet			-2.11 (2.06)	-2.14 (2.06)
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis			2.15 (1.90)	2.17 (1.90)
Arbeitsweg (in min)			-0.02 ^{**} (0.01)	-0.02 [*] (0.01)
Leitungsaufgaben			-0.71 (1.03)	-0.99 (1.05)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Alter in Jahren			0.26 ^{**}	0.25 ^{**}
			(0.10)	(0.09)
Migrationshintergrund				
Im Ausland geboren			0.66	0.52
			(1.97)	(1.93)
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren			3.88 [*]	3.86 [*]
			(1.79)	(1.77)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren			0.00	0.00
			(.)	(.)
Bildung				
Casmin 1a–1c (kein oder Hauptschulabschluss)			-1.57	-1.63
			(1.50)	(1.50)
Casmin 2a–2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)			0.00	0.00
			(.)	(.)
Casmin 3a–3b ((Fach-) Hochschulabschluss)			-1.68	-1.64
			(1.38)	(1.35)
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt				
Unter 1 Jahr			-6.62 ^{***}	-6.56 ^{***}
			(1.63)	(1.64)
1–2 Jahre			-3.92 ^{**}	-3.77 ^{**}
			(1.32)	(1.33)
3–5 Jahre			0.00	0.00
			(.)	(.)
6–9 Jahre			-0.39	-0.23
			(1.68)	(1.69)
10–12 Jahre			-6.64 ^{***}	-6.48 ^{***}
			(1.75)	(1.73)
13–17 Jahre			-5.78 ^{**}	-5.82 ^{**}
			(1.89)	(1.88)
Familientyp				
Kernfamilie			0.00	0.00
			(.)	(.)
Stieffamilie			5.10 ^{**}	5.02 ^{**}
			(1.82)	(1.80)
Alleinerziehende			6.17	6.18
			(4.26)	(4.24)
Ostdeutschland inkl. Berlin			4.74 ^{***}	4.61 ^{***}
			(1.25)	(1.24)
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (Skala 1–6)			0.36	0.37
			(0.29)	(0.29)
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (Skala 1–6)			-0.08	-0.10
			(0.36)	(0.37)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Digitale Kommunikation: Beruf → Familie				
Ein- bis mehrmals täglich				4.71 [*] (2.09)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				1.86 (1.42)
Seltener				1.18 (1.31)
Nie				0.00 (.)
Digitale Kommunikation: Familie → Beruf				
Ein- bis mehrmals täglich				-2.06 (2.32)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				-1.82 (2.30)
Seltener				-0.39 (2.59)
Nie				0.00
Konstante	14.68 ^{***} (0.65)	14.69 ^{***} (1.10)	18.51 ^{***} (4.99)	19.83 ^{***} (5.30)
Beobachtungen	1787	1787	1787	1787

Surveygewichtete OLS; Unstandardisierte Koeffizienten; Standardfehler in Klammern;

^{*} $p < 0.05$, ^{**} $p < 0.01$, ^{***} $p < 0.001$

Frage: Wie sieht gegenwärtig Ihr normaler Alltag aus? Wie viele Stunden oder Minuten pro Tag entfallen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag auf die folgenden Aktivitäten? Wenn Sie gewöhnlich mehrere Dinge gleichzeitig tun, z.B. Kinder betreuen und etwas für Ihre Arbeit erledigen, beziehen Sie sich bitte auf die Hauptaktivität. – Kinder bringen und holen (auf Nachfrage: zu Kita/Schule, Aktivitäten und Terminen)

Aus subjektiver Perspektive von Vätern hängt die Arbeit im Homeoffice kaum damit zusammen, wie ausreichend sie die Zeit für Kinder und Familie empfinden (Tabellen 11 und 12). Andere Faktoren wie die Flexibilität und die Länge von Arbeitszeiten sind von stärkerer Bedeutung, hängen jedoch auch mit der Nutzung von Homeoffice zusammen. Darüber hinaus ist das digitale Kommunikationsverhalten von Vätern relevant: Väter, die häufig außerhalb der Arbeit für berufliche Zwecke kommunizieren, haben eine um 10 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, die Zeit mit ihren Kindern bzw. ihrer Familie insgesamt als nicht ausreichend zu empfinden.

Tabelle 11: Subjektives Zeitempfinden von Vätern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation: keine ausreichende Zeit für Aktivitäten mit ihren Kindern

	(1)	(2)	(3)	(4)
Homeoffice-Nutzung				
Täglich	-0.04 (0.05)	-0.02 (0.05)	-0.08 (0.05)	-0.10 (0.05)
Wöchentlich	0.04 (0.04)	0.08 [*] (0.04)	0.04 (0.04)	0.02 (0.04)
Seltener	0.04 (0.04)	0.08 [*] (0.04)	0.04 (0.04)	0.02 (0.04)
Nie	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Flexible Arbeitszeiten				
Täglich		-0.12 ^{***} (0.04)	-0.11 ^{**} (0.04)	-0.11 ^{**} (0.04)
Wöchentlich		-0.05 (0.04)	-0.04 (0.04)	-0.05 (0.04)
Seltener		-0.05 (0.04)	-0.04 (0.04)	-0.05 (0.04)
Nie		0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)				
			0.01 ^{***} (0.00)	0.01 ^{***} (0.00)
Arbeitsvertrag befristet				
			-0.01 (0.05)	-0.01 (0.05)
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis				
			0.08 (0.05)	0.08 (0.05)
Arbeitsweg (in min)				
			0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
Leitungsaufgaben				
			-0.02 (0.03)	-0.04 (0.03)
Alter in Jahren				
			-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
Migrationshintergrund				
Im Ausland geboren			-0.04 (0.04)	-0.04 (0.03)
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren			0.00 (0.05)	0.00 (0.05)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren			0.00 (.)	0.00 (.)
Bildung				
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)			0.05 (0.04)	0.05 (0.04)
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)			0.00 (.)	0.00 (.)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Casmin 3a–3b ((Fach-) Hochschulabschluss)			0.05 (0.03)	0.05 (0.03)
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt				
Unter 1 Jahr			0.08 (0.05)	0.07 (0.05)
1–2 Jahre			0.06 (0.04)	0.05 (0.04)
3–5 Jahre			0.00 (.)	0.00 (.)
6–9 Jahre			0.04 (0.04)	0.05 (0.04)
10–12 Jahre			0.01 (0.05)	0.01 (0.05)
13–17 Jahre			–0.07 (0.05)	–0.07 (0.05)
Familientyp				
Kernfamilie			0.00 (.)	0.00 (.)
Stieffamilie			0.03 (0.04)	0.03 (0.04)
Alleinerziehende			0.10 (0.09)	0.10 (0.09)
Ostdeutschland inkl. Berlin			–0.02 (0.03)	–0.03 (0.03)
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privat- leben als störend empfunden (Skala 1–6)			0.01 (0.01)	0.00 (0.01)
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (Skala 1–6)			0.00 (0.01)	0.00 (0.01)
Digitale Kommunikation: Beruf → Familie				
Ein- bis mehrmals täglich				0.09 (0.05)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				0.10* (0.04)
Seltener				0.12*** (0.03)
Nie				0.00 (.)
Digitale Kommunikation: Familie → Beruf				
Ein- bis mehrmals täglich				–0.01 (0.06)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				–0.03 (0.06)
Seltener				–0.06 (0.06)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Nie				0.00 (.)
Beobachtungen	1807	1807	1807	1807

Surveygewichtete Logistische Regression; Marginale Effekte (AME), Standardfehler in Klammern;

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Frage: Hat Ihre Zeit in den letzten 4 Wochen für folgende Personen/ Bereiche ausgereicht? War die Zeit für ... Aktivitäten mit den Kindern 1= viel zu viel Zeit?, 2= eher zu viel Zeit?, 3= gerade richtig?, 4= eher zu wenig Zeit?, 5= viel zu wenig Zeit? (Zusammenfassung der Kategorien 4/5 zu 1 „nicht ausreichend“ und 1-3 zu 0 „ausreichend/zu viel Zeit“)

Die Ergebnisse legen nahe, dass weniger die Arbeit im Homeoffice an sich, sondern vielmehr Störungen und Mehrarbeit die Familienzeit von Vätern beeinträchtigen. Dies steht in Einklang mit früheren Befunden, dass Homeoffice aufgrund von damit einhergehender Mehrarbeit zu beruflich bedingten, zeitlichen Konflikten mit dem Familienleben führen (Abendroth und Reimann 2018).

Tabelle 12: Subjektives Zeitempfinden von Vätern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation: keine ausreichende Zeit für Unternehmungen mit Familie

	(1)	(2)	(3)	(4)
Homeoffice-Nutzung				
Täglich	-0.06 (0.05)	-0.04 (0.05)	-0.08 (0.05)	-0.09 (0.05)
Wöchentlich	-0.03 (0.04)	0.01 (0.04)	-0.02 (0.04)	-0.04 (0.04)
Seltener	-0.01 (0.04)	0.02 (0.04)	-0.01 (0.04)	-0.02 (0.04)
Nie	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Flexible Arbeitszeiten				
Täglich		-0.07* (0.04)	-0.06 (0.04)	-0.07 (0.04)
Wöchentlich		-0.11** (0.04)	-0.11** (0.04)	-0.12** (0.04)
Seltener		-0.01 (0.04)	-0.00 (0.04)	-0.02 (0.04)
Nie		0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)			0.01*** (0.00)	0.01*** (0.00)
Arbeitsvertrag befristet			0.00 (0.05)	0.01 (0.05)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis			0.03 (0.05)	0.02 (0.05)
Arbeitsweg (in min)			0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
Leitungsaufgaben			-0.01 (0.03)	-0.03 (0.03)
Alter in Jahren			0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
Migrationshintergrund				
Im Ausland geboren			-0.02 (0.04)	-0.01 (0.04)
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren			0.00 (0.05)	0.01 (0.05)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren			0.00 (.)	0.00 (.)
Bildung				
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)			-0.02 (0.04)	-0.02 (0.04)
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)			0.00 (.)	0.00 (.)
Casmin 3a-3b ((Fach-) Hochschulabschluss)			-0.01 (0.03)	-0.01 (0.03)
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt				
Unter 1 Jahr			0.06 (0.05)	0.06 (0.05)
1-2 Jahre			0.08 [§] (0.04)	0.07 (0.04)
3-5 Jahre			0.00 (.)	0.00 (.)
6-9 Jahre			0.02 (0.04)	0.02 (0.04)
10-12 Jahre			0.04 (0.05)	0.04 (0.05)
13-17 Jahre			0.03 (0.05)	0.03 (0.05)
Familientyp				
Kernfamilie			0.00 (.)	0.00 (.)
Stieffamilie			0.05 (0.04)	0.05 (0.04)
Alleinerziehende			0.03 (0.09)	0.03 (0.10)
Ostdeutschland inkl. Berlin			-0.03 (0.03)	-0.03 (0.03)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (Skala 1–6)			0.01 (0.01)	0.00 (0.01)
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (Skala 1–6)			0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Digitale Kommunikation: Beruf → Familie				
Ein- bis mehrmals täglich				0.04 (0.05)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				0.08 [*] (0.04)
Seltener				0.10 ^{**} (0.04)
Nie				0.00 (.)
Digitale Kommunikation: Familie → Beruf				
Ein- bis mehrmals täglich				0.09 (0.06)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				0.05 (0.06)
Seltener				0.06 (0.06)
Nie				0.00 (.)
Beobachtungen	1804	1804	1804	1804

Surveygewichtete Logistische Regression; Marginale Effekte (AME), Standardfehler in Klammern; ^{*} $p < 0.05$, ^{**} $p < 0.01$, ^{***} $p < 0.001$

Frage: Hat Ihre Zeit in den letzten 4 Wochen für folgende Personen/ Bereiche ausgereicht? War die Zeit für ... gemeinsame Unternehmungen mit der Familie 1= viel zu viel Zeit?, 2= eher zu viel Zeit?, 3= gerade richtig?, 4= eher zu wenig Zeit?, 5= viel zu wenig Zeit? (Zusammenfassung der Kategorien 4/5 zu 1 „nicht ausreichend“ und 1–3 zu 0 „ausreichend/zu viel Zeit“)

6 Homeoffice bedeutet für Mütter wie Väter erhöhte *Work/Family* Konflikte in beide Richtungen, die z.T. mit längeren Arbeitszeiten und Entgrenzungen durch digitale berufliche Kommunikation zusammenhängen

Arbeiten im Homeoffice und digitale Kommunikation machen die Grenzen zwischen beruflichen und privaten Kontexten durchlässiger und tragen zu einer stärkeren Vermischung von Lebensbereichen bei (Wajcman et al. 2008; Duxbury und Smart 2011). Eine Vielzahl an Studien für Deutschland und andere Länder weist darauf hin, dass Homeoffice mit erhöhten beruflich bedingten Konflikten mit dem Familienleben (*Work-to-Family* Konflikte) einhergeht (z. B. Abendroth und Reimann 2018; van der Lippe und Lippényi 2018), insbesondere wenn es sich um Mehrarbeit (Arnold et al. 2015; Kim et al. 2019) und Vermi-

schaften mit dem Familienleben handelt (Duranová und Ohly 2016). Weniger erforscht sind familienbedingte Konflikte mit der Erfüllung beruflicher Aufgaben (*Family-to-Work* Konflikte). Generell empfinden Mütter häufiger *Family-to-Work* Konflikte, während umgekehrt Väter häufiger von *Work-to-Family* Konflikten betroffen sind (Haines et al. 2018; Bernhardt/Zerle-Elsässer 2021). Ebenso ist bislang wenig darüber bekannt, inwieweit das Arbeiten zu Hause an sich oder damit verbundene kommunikationsbedingte Störungen Konflikte verursachen.

Sowohl Mütter als auch Väter empfinden erhöhte *Work-to-Family* Konflikte, wenn sie ein- bis mehrmals wöchentlich – jedoch nicht täglich – im Homeoffice arbeiten (Tabelle 13). Ein Teil dieser Konflikte kann durch flexible Arbeitszeiten kompensiert werden, die häufig mit der Nutzung von Homeoffice einhergehen. Bei Müttern lassen sich die erhöhten Konflikte vollständig auf damit einhergehende höhere Arbeitszeiten zurückführen. Bei Vätern hingegen bleiben erhöhte *Work-to-Family* Konflikte auch unter Kontrolle von Arbeitszeiten und weiteren potenziellen Einflussfaktoren bestehen. Zudem ist bei Vätern (nicht jedoch bei Müttern) berufliche Kommunikation im Privatleben mit erhöhten Konflikten verbunden, die einen Teil der erhöhten Konflikte im Homeoffice erklären. Deshalb liegt die Vermutung nahe, dass Homeoffice bei Vätern nicht nur zeitliche, sondern auch psychische Ressourcen bindet.

Tabelle 13: *Work-to-Family* Konflikte im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Mütter	Mütter	Mütter	Mütter	Väter	Väter	Väter	Väter
Homeoffice-Nutzung								
Täglich	0.048 (0.14)	0.054* (0.14)	-0.024 (0.13)	-0.034 (0.14)	-0.007 (0.15)	0.008 (0.16)	-0.023 (0.16)	-0.045 (0.16)
Wöchentlich	0.079** (0.11)	0.096*** (0.12)	0.001 (0.12)	-0.008 (0.12)	0.072** (0.12)	0.115*** (0.12)	0.068* (0.12)	0.043 (0.12)
Seltener	0.016 (0.12)	0.029 (0.13)	-0.024 (0.12)	-0.029 (0.12)	0.048 (0.11)	0.085** (0.12)	0.025 (0.11)	0.005 (0.11)
Nie	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)
Flexible Arbeitszeiten								
Täglich		-0.081** (0.10)	-0.070** (0.10)	-0.070* (0.10)		-0.165*** (0.12)	-0.135*** (0.11)	-0.124*** (0.11)
Wöchentlich		-0.039 (0.12)	-0.053* (0.11)	-0.053* (0.12)		-0.076* (0.13)	-0.069* (0.12)	-0.070* (0.12)
Seltener		-0.002 (0.11)	-0.016 (0.10)	-0.017 (0.10)		-0.072* (0.13)	-0.067* (0.12)	-0.072* (0.12)
Nie		0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)		0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)			0.263*** (0.00)	0.256*** (0.00)			0.226** (0.00)	0.218*** (0.00)
Arbeitsvertrag befristet			0.018 (0.12)	0.020 (0.12)			0.028 (0.17)	0.028 (0.17)
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis			0.026 (0.13)	0.026 (0.13)			0.047 (0.17)	0.042 (0.17)
Arbeitsweg (in min)			0.075** (0.00)	0.076** (0.00)			0.091** (0.00)	0.092** (0.00)

	(1) Mütter	(2) Mütter	(3) Mütter	(4) Mütter	(5) Väter	(6) Väter	(7) Väter	(8) Väter
Leitungsaufgaben								
			0.016 (0.09)	0.010 (0.09)			0.054* (0.08)	0.036 (0.08)
Alter in Jahren			-0.030 (0.01)	-0.024 (0.01)			0.029 (0.01)	0.033 (0.01)
Migrationshintergrund Im Ausland geboren			-0.024 (0.11)	-0.020 (0.11)			0.022 (0.11)	0.022 (0.11)
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren			0.007 (0.13)	0.005 (0.13)			0.015 (0.15)	0.016 (0.15)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren			0.000 (.)	0.000 (.)			0.000 (.)	0.000 (.)
Bildung								
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)			-0.007 (0.14)	-0.006 (0.14)			-0.023 (0.12)	-0.018 (0.11)
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)			0.000 (.)	0.000 (.)			0.000 (.)	0.000 (.)
Casmin 3a-3b ((Fach-) Hochschulabschluss)			0.033 (0.09)	0.034 (0.09)			-0.003 (0.09)	-0.003 (0.09)
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt								
Unter 1 Jahr			0.026 (0.30)	0.026 (0.30)			0.067** (0.16)	0.065* (0.16)
1-2 Jahre			-0.018 (0.12)	-0.020 (0.12)			0.072* (0.11)	0.065* (0.11)
3-5 Jahre			0.000 (.)	0.000 (.)			0.000 (.)	0.000 (.)
6-9 Jahre			-0.037 (0.12)	-0.036 (0.12)			0.007 (0.12)	0.011 (0.12)

	(1) Mütter	(2) Mütter	(3) Mütter	(4) Mütter	(5) Väter	(6) Väter	(7) Väter	(8) Väter
10–12 Jahre			-0.068 [*] (0.14)	-0.069 [*] (0.14)			-0.025 (0.15)	-0.020 (0.15)
13–17 Jahre			-0.120 ^{**} (0.15)	-0.123 ^{**} (0.15)			-0.096 ^{**} (0.16)	-0.095 ^{**} (0.16)
Familientyp								
Kernfamilie			0.000 (.)	0.000 (.)			0.000 (.)	0.000 (.)
Stieffamilie			0.024 (0.12)	0.022 (0.12)			0.039 (0.14)	0.037 (0.14)
Alleinerziehende			0.074 ^{**} (0.12)	0.077 ^{**} (0.12)			0.058 [*] (0.30)	0.057 [*] (0.31)
Ostdeutschland inkl. Berlin			-0.075 ^{**} (0.10)	-0.073 ^{**} (0.10)			-0.006 (0.10)	-0.012 (0.10)
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (Skala 1–6)			0.178 ^{**} (0.02)	0.174 ^{**} (0.02)			0.121 ^{**} (0.02)	0.113 ^{**} (0.02)
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (Skala 1–6)			0.078 ^{**} (0.02)	0.077 ^{**} (0.02)			0.074 [*] (0.03)	0.071 [*] (0.03)
Digitale Kommunikation: Beruf → Familie								
Ein- bis mehrmals täglich				0.007 (0.14)				0.081 [*] (0.14)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				0.031 (0.11)				0.155 ^{**} (0.12)
Seltener				-0.026 (0.10)				0.119 ^{**} (0.11)
Nie				0.000 (.)				0.000 (.)

	(1) Mütter	(2) Mütter	(3) Mütter	(4) Mütter	(5) Väter	(6) Väter	(7) Väter	(8) Väter
Digitale Kommunikation: Familie → Beruf								
Ein- bis mehrmals täglich				0,045 (0,13)				-0,049 (0,19)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				0,033 (0,13)				-0,068 (0,19)
Seltener				0,012 (0,12)				-0,060 (0,19)
Nie				0,000 (.)				0,000 (.)
Beobachtungen	1964	1964	1964	1964	1800	1800	1800	1800

Surveygewichtete OLS; Standardisierte Koeffizienten (Betas); Standardfehler in Klammern: ^{*} $p < 0,05$, ^{**} $p < 0,01$, ^{***} $p < 0,001$
 Frage: Durch den Beruf ist es für mich schwierig, meine familiären Verpflichtungen zu erfüllen. Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu – 6=trifft voll und ganz zu

Noch deutlichere Zusammenhänge zeigen sich für *Family-to-Work* Konflikte (Tabelle 14). Sowohl Mütter als auch Väter, die gelegentlich bis hin zu täglich im Homeoffice arbeiten, berichten von erhöhten Konflikten, neben familialen Anforderungen ihre beruflichen Aufgaben erfüllen zu können. Diese Konflikte bleiben auch weitgehend unter Kontrolle von Arbeitszeitlänge und -flexibilität sowie weiteren Faktoren bestehen. Darüber hinaus berichten Mütter wie Väter, die gelegentlich oder häufiger im Privatleben für berufliche Zwecke kommunizieren, erhöhte familienbedingte Konflikte mit der Arbeit, was auch einen Teil der erhöhten Konflikte im Zusammenhang mit Homeoffice erklärt. Durch das Hineinholen und Hineinlassen von beruflichen Tätigkeiten in das Zuhause ohne klare zeitliche und räumliche Abgrenzung vermischen sich beide Bereiche möglicherweise so sehr, dass selbst bei beruflicher Kommunikation in der Freizeit die Familie als störend empfunden wird. Die Ergebnisse stehen in Einklang mit einer belgischen Tagebuchstudie, die zeigt, dass Eltern an Homeoffice-Tagen ihre Arbeit tagsüber häufiger für Familienangelegenheiten unterbrechen und abends häufiger noch beruflich kommunizierten und infolge erhöhte familienbedingte Konflikte erlebten (Delanoëje et al. 2019).

Geringe Vereinbarkeitskonflikte zeigen sich mit Blick auf Kontaktdurchlässigkeiten während der Arbeit für familiäre Angelegenheiten. Väter, die gelegentlich oder regelmäßig mit der Familie während der Arbeit kommunizieren, weisen weder erhöhte *Work-to-Family* Konflikte (Tabelle 13) noch erhöhte *Family-to-Work* Konflikte (Tabelle 14) auf. Mütter haben durch Kontakte mit der Familie während der Arbeit ebenfalls keine erhöhten *Family-to-Work* Konflikte. Der Befund deckt sich mit einer vergleichbaren kanadischen Studie (Badawy und Schieman 2019). Allerdings besteht für Mütter ein leicht erhöhtes Risiko, dass sie bei häufiger Kommunikation mit der Familie berufliche Anforderungen als konfliktverursachend wahrnehmen. Allerdings ist auch ein umgekehrter Zusammenhang möglich: Gerade Mütter mit hohen beruflichen Anforderungen könnten Kontaktmöglichkeiten mit der Familie während der Arbeit dazu nutzen, den Familienalltag *remote* zu organisieren und mit Partner*in und Kindern in Verbindung zu sein. Vollzeitbeschäftigte Mütter kommunizieren beispielweise deutlich häufiger als teilzeitbeschäftigte Mütter ein- bis mehrmals täglich mit ihrer Familie (Tabelle 5).

Tabelle 14: *Family-to-Work* Konflikte im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Mütter	Mütter	Mütter	Mütter	Väter	Väter	Väter	Väter
Homeoffice-Nutzung								
Täglich	0.138 ^{***} (0.13)	0.144 ^{***} (0.13)	0.094 ^{***} (0.13)	0.072 [*] (0.14)	0.095 ^{***} (0.13)	0.101 ^{***} (0.13)	0.065 [*] (0.13)	0.047 (0.13)
Wöchentlich	0.154 ^{***} (0.10)	0.159 ^{***} (0.11)	0.088 ^{**} (0.11)	0.068 [*] (0.11)	0.190 ^{***} (0.10)	0.190 ^{***} (0.11)	0.150 ^{***} (0.11)	0.131 ^{***} (0.11)
Seltener	0.071 ^{**} (0.11)	0.076 ^{**} (0.11)	0.041 (0.10)	0.029 (0.09)	0.100 ^{***} (0.08)	0.096 ^{***} (0.09)	0.033 (0.09)	0.017 (0.09)
Nie	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)
Flexible Arbeitszeiten								
Täglich		-0.050 (0.09)	-0.040 (0.08)	-0.034 (0.08)		0.001 (0.09)	0.002 (0.09)	0.014 (0.09)
Wöchentlich		0.026 (0.11)	0.010 (0.10)	0.009 (0.10)		0.054 (0.10)	0.038 (0.10)	0.038 (0.09)
Seltener		0.003 (0.09)	-0.006 (0.09)	-0.005 (0.09)		0.050 (0.09)	0.028 (0.09)	0.026 (0.09)
Nie		0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)		0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)
Tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden)								
Arbeitsvertrag befristet			0.006 (0.00)	0.008 (0.00)			0.027 (0.00)	0.021 (0.00)
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis			0.040 (0.12)	0.042 (0.12)			0.019 (0.13)	0.019 (0.13)
Arbeitsweg (in min)			-0.017 (0.10)	-0.023 (0.11)			0.021 (0.14)	0.017 (0.14)
			0.049 [*] (0.00)	0.053 [*] (0.00)			0.036 (0.00)	0.037 (0.00)

	(1) Mütter	(2) Mütter	(3) Mütter	(4) Mütter	(5) Väter	(6) Väter	(7) Väter	(8) Väter
Leitungsaufgaben								
			-0.010 (0.07)	-0.022 (0.07)			0.013 (0.06)	-0.000 (0.06)
Alter in Jahren			0.013 (0.01)	0.022 (0.01)			0.022 (0.01)	0.024 (0.01)
Migrationshintergrund Im Ausland geboren								
			0.017 (0.11)	0.022 (0.11)			-0.008 (0.08)	-0.009 (0.08)
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren			0.004 (0.12)	0.003 (0.12)			0.041 (0.12)	0.042 (0.12)
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren			0.000 (.)	0.000 (.)			0.000 (.)	0.000 (.)
Bildung								
Casmin 1a-1c (kein oder Hauptschulabschluss)			0.011 (0.13)	0.015 (0.13)			0.000 (0.08)	0.004 (0.08)
Casmin 2a-2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)			0.000 (.)	0.000 (.)			0.000 (.)	0.000 (.)
Casmin 3a-3b (Fach-) Hochschulabschluss)			0.062* (0.08)	0.060* (0.08)			0.079* (0.08)	0.078* (0.08)
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt								
Unter 1 Jahr			0.022 (0.27)	0.025 (0.27)			0.014 (0.13)	0.012 (0.12)
1-2 Jahre			-0.042 (0.11)	-0.045 (0.11)			0.036 (0.09)	0.032 (0.09)
3-5 Jahre			0.000 (.)	0.000 (.)			0.000 (.)	0.000 (.)
6-9 Jahre			-0.099** (0.10)	-0.100** (0.10)			0.002 (0.10)	0.005 (0.10)

	(1) Mütter	(2) Mütter	(3) Mütter	(4) Mütter	(5) Väter	(6) Väter	(7) Väter	(8) Väter
10–12 Jahre			-0.152 ^{***} (0.12)	-0.156 ^{***} (0.12)			-0.058 (0.11)	-0.055 (0.11)
13–17 Jahre			-0.234 ^{***} (0.12)	-0.245 ^{***} (0.12)			-0.169 ^{***} (0.12)	-0.168 ^{***} (0.12)
Familientyp								
Kernfamilie			0.000 (.)	0.000 (.)			0.000 (.)	0.000 (.)
Stieffamilie			0.023 (0.12)	0.022 (0.12)			0.044 [*] (0.10)	0.043 [*] (0.10)
Alleinerziehende			0.124 ^{***} (0.11)	0.126 ^{***} (0.11)			0.073 [*] (0.25)	0.072 [*] (0.25)
Ostdeutschland inkl. Berlin								
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden (Skala 1–6)			-0.050 [*] (0.08)	-0.054 [*] (0.08)			0.019 (0.08)	0.014 (0.08)
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden (Skala 1–6)			0.155 ^{***} (0.02)	0.145 ^{***} (0.02)			0.124 ^{***} (0.02)	0.118 ^{***} (0.02)
Digitale Kommunikation: Beruf → Familie								
Ein- bis mehrmals täglich			0.117 ^{***} (0.02)	0.116 ^{***} (0.02)			0.077 ^{***} (0.02)	0.074 ^{***} (0.02)
Ein- bis mehrmals wöchentlich								
Seltener								
Nie								
				0.063 [*] (0.13)				0.066 [*] (0.11)
				0.092 ^{**} (0.09)				0.126 ^{***} (0.09)
				0.057 (0.09)				0.097 ^{**} (0.08)
				0.000				0.000

	(1) Mütter	(2) Mütter	(3) Mütter	(4) Mütter	(5) Väter	(6) Väter	(7) Väter	(8) Väter
Digitale Kommunikation: Familie → Beruf								
Ein- bis mehrmals täglich				0.018 (0.11)				-0.072 (0.14)
Ein- bis mehrmals wöchentlich				0.033 (0.11)				-0.063 (0.14)
Seltener				0.029 (0.11)				-0.065 (0.14)
Nie				0.000 (.)				0.000 (.)
Beobachtungen	1962	1962	1962	1962	1794	1794	1794	1794

Surveygewichtete OLS; Standardisierte Koeffizienten (Betas); Standardfehler in Klammern: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$
Frage: Aufgrund meiner familiären Verpflichtungen ist es für mich schwierig, meine beruflichen Aufgaben zu erfüllen.
Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu – 6=trifft voll und ganz zu

7 Fazit

Homeoffice und digitale Kommunikation sind nicht pauschal Lösungen oder Verstärker für Vereinbarkeitsprobleme. Stattdessen kommt es wesentlich darauf an, wie Betriebe und Beschäftigte die Nutzung dieser Optionen gestalten. Zur Förderung der Vereinbarkeitsvorteile und Minimierung von Risiken sind flankierende politische Maßnahmen empfehlenswert.

Wie die Analysen gezeigt haben, ist die Nutzung von Homeoffice und digitaler Kommunikation zwischen Beruf und Familie sozial ungleich verteilt. Insbesondere Frauen, Geringqualifizierte, Zugewanderte, Alleinerziehende, Eltern mit Kleinkindern und Eltern, die auf dem Land wohnen, partizipieren seltener. Sie arbeiten seltener von zu Hause aus, sie kommunizieren seltener in ihrem Privatleben für berufliche Zwecke und sie kommunizieren seltener während der Arbeit mit ihrer Familie. Laut einer Umfrage von Allensbach aus dem Jahr 2019 möchten jedoch beispielsweise Eltern mit Kleinkindern, Zugewanderte und Alleinerziehende überdurchschnittlich häufig (mehr) von zu Hause arbeiten. Allerdings lassen sich nicht alle beruflichen Tätigkeiten von zu Hause ausüben, etwa wenn es sich um Produktionsberufe oder interaktive Dienstleistungsberufe handelt – also Tätigkeiten mit häufigem direkten Personenkontakt wie in vielen Gesundheits- oder sozialen Berufen (Baethge und Baethge-Kinsky 2017). Sozialstrukturelle Unterschiede in der Homeoffice-Nutzung dürften zumindest teilweise auch mit der sozialen Strukturierung beruflicher Tätigkeiten etwa nach Geschlecht und Bildung zusammenhängen. Dennoch schätzen verschiedene Studien, dass mehr Beschäftigte im Homeoffice arbeiten könnten, als dies derzeit der Fall ist (Brenke 2016; Grunau et al. 2019). Die Politik sollte deshalb gleiche Zugangschancen für alle Eltern fördern, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder sozialen Stellung, sofern sie ihre berufliche Tätigkeit prinzipiell auch von zu Hause ausüben können und den Wunsch dazu haben.

Auf Basis der vorliegenden Analysen ist Homeoffice für die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Teilhabechancen und -risiken verbunden. Mütter, die im Homeoffice arbeiten, sind mit höherer Wahrscheinlichkeit in Vollzeit beschäftigt und arbeiten mehr Stunden als Mütter, die nie zu Hause arbeiten; allerdings handelt es sich dabei um höhere tatsächliche Arbeitszeiten, nicht um vertraglich vereinbarte. Zudem erleben sie bedingt durch längere Arbeitszeiten mit Homeoffice stärkere beruflich bedingte Konflikte mit ihrem Familienleben. Überdies berichten Mütter mit Homeoffice auch erhöhte familienbedingte Konflikte mit ihren beruflichen Aufgaben. Berufliche Kommunikation im Privatleben scheint hierbei ein wichtiger Treiber zu sein, da sie Störungen und Multitasking wahrscheinlicher macht und sich nicht in höheren vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten widerspiegelt. Dagegen sind flexible Arbeitszeiten und private Kommunikation während der Arbeit mit höheren vertraglichen Arbeitszeiten sowie geringeren Vereinbarkeitskonflikten verbunden. Deshalb ist mit Blick auf eine stärkere Erwerbsintegration von Müttern dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeit im Homeoffice im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit geleistet wird. Zudem braucht es eine Verständigung über Kommunikations- und Erreichbarkeitsregeln zwischen Betrieben und Beschäftigten, um beruflichen Entgrenzungen im Privatle-

ben vorzubeugen (Schildmann 2018). Im Gegenzug sollten flexible Arbeitszeiten und private Kommunikation während der Arbeit gefördert werden. Letzteres könnte gerade den vielen Frauen in interaktiven Dienstleistungsberufen helfen, die tätigkeitsbedingt zwar nicht im Homeoffice arbeiten können, aber dennoch häufig mit mobilen Endgeräten arbeiten (Baethge und Baethge-Kinsky 2017).

Auch Väter mit Homeoffice erleben stärkere berufliche und familienbedingte Schwierigkeiten, ihre Aufgaben im jeweils anderen Bereich zu erfüllen. Beruflich bedingte Konflikte mit dem Familienleben (*Work-to-Family*) sind bei Vätern mit Homeoffice teils auf längere Arbeitszeiten und teils auf berufliche Kommunikation während der Freizeit zurückzuführen. Diese Faktoren sind auch mitverantwortlich dafür, dass Väter mit Homeoffice im Durchschnitt weniger statt mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Zudem empfinden Väter, die in der Freizeit beruflich kommunizieren, die Zeit mit ihren Kindern und der Familie häufiger als nicht ausreichend. Neben diesen Vereinbarkeitsrisiken zeigen sich allerdings auch Potenziale: Väter, die täglich im Homeoffice arbeiten und auch in ihrer Freizeit beruflich kommunizieren, verbringen mehr Wegezeiten mit ihren Kindern als Väter, die nie zu Hause arbeiten bzw. beruflich kommunizieren. Es ist daher zu empfehlen, in Betrieb und Familie klare Regeln für berufliche und private Zeiten zu vereinbaren und einzuhalten, um Vereinbarkeitsrisiken in Form erhöhter zeitlicher und psychischer Anforderungen durch Mehrarbeit, Unterbrechungen und Multitasking zu minimieren, die sich nicht nur auf das physische und psychische Wohlergehen der Betroffenen, sondern auch auf die Produktivität und Loyalität im Betrieb auswirken können (Kossek 2016). Für eine wirksame Implementation sind hierfür auch Weiterbildungen für Führungskräfte und Beschäftigte zu Grenzmanagement empfehlenswert. Zudem ist es notwendig, die betriebliche Organisations- und Arbeitskultur in den Blick zu nehmen, da insbesondere Väter aus Angst vor Stigmatisierung und beruflichen Nachteilen oftmals noch zögerlich sind, betriebliche und staatliche Angebote zur Vereinbarkeit zu nutzen (für Deutschland z. B. Alemann und Oechsle 2015; Abendroth und Pausch 2016; Bernhardt und Bünning 2017; Lott und Klenner 2018). Darüber hinaus zeigen sich – wie für Mütter – auch für Väter keinerlei Hinweise auf Vereinbarkeitsrisiken durch private Kommunikation während der Arbeit. Betriebe und Politik sollten deshalb Möglichkeiten zu Sorgearbeit mittels digitaler Medien ausbauen.

Einschränkend ist bei der Interpretation aller Ergebnisse zu beachten, dass es sich um Querschnittsanalysen handelt und somit die Kausalitäten der Zusammenhänge nicht abschließend geklärt werden können. Beispielsweise kann mit den Daten nicht geprüft werden, inwieweit Mütter ihre Arbeitszeiten und Väter ihre Care-Zeiten ausweiten, nachdem sie mit ihrem Betrieb eine Vereinbarung zu Homeoffice oder digitaler Kommunikation getroffen haben. Zum Teil sind diesen Fragen bereits Studien nachgegangen, die zur Einordnung der vorliegenden Analysen herangezogen wurden und mitunter zu anderen Ergebnissen kamen, als die vorliegenden Analysen im Querschnitt. Zum Teil können diese Fragen jedoch zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht umfassend beantwortet werden, da die Erfassung von Kommunikationsverhalten und Vereinbarkeitswirkungen bislang kaum Eingang in repräsentative Längsschnittstudien gefunden hat und die Forschung daher oftmals auf Convenience Samples oder Umfragen im Querschnitt ausweichen muss. Hier ist auch die

vorliegende Momentaufnahme mit AID:A 2019 einzuordnen, deren Stärke darauf beruht, basierend auf großen Fallzahlen und differenzierten Subgruppenanalysen Einblicke in die Homeoffice-Nutzung und grenzübergreifende, digitale Kommunikation berufstätiger Eltern zu geben.

8 Literaturverzeichnis

Abendroth, Anja-Kristin; Diewald, Martin (2019): Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. In: *Köln Z Soziol* 71 (1), S. 81–109. DOI: 10.1007/s11577-019-00614-w.

Abendroth, Anja-Kristin; Pausch, Stephanie (2016): German fathers and their preferences for shorter working hours for family reasons. In: *Community, Work & Family* 21 (4), S. 463–481. DOI: 10.1080/13668803.2017.1356805.

Abendroth, Anja-Kristin; Reimann, Mareike (2018): Telework and Work-Family Conflict across Workplaces. Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Cultures. In: Sampson Lee Blair (Hg.): *The work-family interface. Spillover, complications, and challenges*, Bd. 13. United Kingdom: Emerald Publishing, S. 323–348.

Ahlers, Elke; Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Maschke, Manuela; Müller, Annekathrin; Schildmann, Christina et al. (Hg.) (2018): *Genderspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt*. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Ahlers, Elke; Lott, Yvonne (2018): Führt selbstorganisierte Arbeit in Zeiten der Digitalisierung zu gesünderen und besseren Arbeitsbedingungen? In: Elke Ahlers, Christina Klenner, Yvonne Lott, Manuela Maschke, Annekathrin Müller, Christina Schildmann et al. (Hg.): *Genderspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt*. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf, S. 16–23.

Alemann, Annette von; Oechsle, Mechthild (2015): Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In: Ulla Wischermann und Annette Kirschenbauer (Hg.): *Geschlechterarrangements in Bewegung. Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung? Bielefeld: transcript (Gender Studies)*, S. 293–326.

Allen, Tammy D.; Golden, Timothy D.; Shockley, Kristen M. (2015): How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. In: *Psychological science in the public interest : a journal of the American Psychological Society* 16 (2), S. 40–68. DOI: 10.1177/1529100615593273.

Arnold, Daniel; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2015): *Mobiles und entgrenztes Arbeiten*. Forschungsbericht. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

Arntz, Melanie; Yahmed, Sarra Ben; Berlingieri, Francesco (2019): Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages. Hg. v. ZEW (Discussion Paper, 19-015).

Badawy, Philip J.; Schieman, Scott (2019): When Family Calls. How Gender, Money, and Care Shape the Relationship between Family Contact and Family-to-Work Conflict. In: *Journal of Family Issues* 10 (1). DOI: 10.1177/0192513X19888769.

Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (2017): Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten. mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Hg. v. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. und Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Göttingen. Online verfügbar unter www.gleichstellungsbericht.de, zuletzt geprüft am 29.03.2020.

Bernhardt, Janine; Binning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen? In: *Zeitschrift für Familienforschung* 29 (1), S. 49–71.

Bernhardt, Janine; Hipp, Lena; Allmendinger, Jutta (2016): Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. Hg. v. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin (Discussion Papers, SP I 2016–501).

Bernhardt, Janine; Zerle-Elsäßer, Claudia (2021): Home-Office und grenzübergreifende, digitale Kommunikation als Chance für eine gelungene Vereinbarkeit? Mütter und Väter im Vergleich. In: Susanne Kuger, Sabine Walper und Thomas Rauschenbach (Hrsg.): *Aufwachsen in Deutschland 2019. Alltagswelten von Kindern, Jugendlichen und Familien*. Bielefeld: wbv, S. 118–127.

Böhm, Stephan (2018): Gesundheitliche Effekte der Digitalisierung am Arbeitsplatz – eine Längsschnittanalyse. Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen. Barmer Krankenkasse. Hamburg, 2018. Online verfügbar unter <https://www.barmer.de/blob/data/studie-digitalisierung-vortrag-2018>, zuletzt geprüft am 28.08.2019.

Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: *DIW Wochenbericht* 83 (5), S. 95–105.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen, Trends. Hg. v. Bundesministerium für Familie. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/119524/familienreport-2017-data.pdf>, zuletzt geprüft am 08.08.2019.

Busch-Heizmann, Anne; Entgelmeier, Ines; Rinke, Timothy (2018): Digitalisierung und Entgrenzung. Welche personenbezogenen Merkmale beeinflussen die Gestaltung von Berufs- und Privatleben unter dem erwerbsbezogenen Einsatz von IuK-Technologien und wie lassen sich die Zusammenhänge überprüfen? Düsseldorf. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_092_2018.pdf, zuletzt geprüft am 09.08.2019.

Chung, Heejung (2018): Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK. In: *Soc Indic Res* 19 (1), S. 9. DOI: 10.1007/s11205-018-2036-7.

Chung, Heejung; van der Horst, Mariska (2017): Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. In: *Human Relations* 71 (1), S. 47–72. DOI: 10.1177/0018726717713828.

Chung, Heejung; van der Lippe, Tanja (2018): Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality. Introduction. In: *Soc Indic Res* 4 (2), S. 139. DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x.

Danielczyk, Rainer; Dittrich-Wesbuer, Andrea; Osterhage, Frank; Oostendorp, Rebekka (2014): Wohnstandortentscheidungen von Familien mit Kindern: Trendverschiebungen im Zuge der Spätmoderne. In: Rainer Danielczyk, Sebastian Lentz und Claus C. Wiegandt (Hg.): Suchst du noch oder wohnst du schon? Wohnen in polyzentrischen Stadtregionen. Berlin: Lit (Schriften des Arbeitskreises Stadtzukünfte der Deutschen Gesellschaft für Geographie, 12), S. 9–34.

Delanoëije, Joni; Verbruggen, Marijke; Germeys, Lynn (2019): Boundary role transitions. A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. In: *Human Relations* 72 (12), S. 1843–1868. DOI: 10.1177/0018726718823071.

Duranová, Lenka; Ohly, Sandra (2016): Persistent Work-related Technology Use, Recovery and Well-being Processes. Cham: Springer International Publishing.

Duxbury, Linda; Smart, Rob (2011): The “Myth of Separate Worlds”. An Exploration of How Mobile Technology has Redefined Work-Life Balance. In: Stephan Kaiser, Max Josef Ringlstetter, Doris Ruth Eikhof und Miguel Pina e Cunha (Hg.): Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, S. 269–284.

Epstein, Cynthia; Seron, Carroll; Oglensky, Bonnie; Saute, Robert (1999): The part-time paradox. Time norms, professional lives, family, and gender. New York: Routledge.

Gross, Tom; Krämer, Corinna (2018): Die Auswirkungen mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life Balance. Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg. Bamberg.

Grunau, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (IAB-KURZBERICHT, 11). Nürnberg.

Haines, Victor Y.; Bilodeau, Jaunathan; Demers, Andrée; Marchand, Alain; Beaugard, Nancy; Durand, Pierre; Blanc, Marie-Eve (2018): Sex, Gender Dynamics, Differential Exposure, and Work-Family Conflict. In: *Journal of Family Issues* 40 (2), S. 215–239. DOI: 10.1177/0192513X18806945.

Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver (2016): Familienfreundliche Arbeitswelt im Zeichen der Digitalisierung. Befunde auf Basis des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2016. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Köln. Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/311538/IW-Trends_2016-04-02_Hammermann_Stettes.pdf, zuletzt geprüft am 08.08.2019.

Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver (2017): Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa. Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft (IW-Trends, 44/3). Köln.

Harnisch, Michelle; Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael (2018): Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren. Hg. v. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Wochenbericht, 38). Berlin.

Institut für Demoskopie Allensbach (2019): Intensivierung von Elternschaft. Repräsentativbefragungen von Eltern mit Kindern im Haushalt sowie von Trennungsvätern. Tabellenband. Hg. v. BMFSFJ/Familienberichtscommission. Berlin.

Juncke, David; Braukmann, Jan; Heimer, Andreas (2016): Väterreport 2016. Vater sein in Deutschland heute. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Kantar Emnid / Prognos (2017): Familie im Digitalzeitalter. Ergebnisbericht. März 2017. Hg. v. Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Bielefeld.

Kim, Jaeseung; Henly, Julia R.; Golden, Lonnie M.; Lambert, Susan J. (2019): Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. In: *Fam Relat* 66 (2), S. 345. DOI: 10.1111/jomf.12633.

Kossek, Ellen Ernst (2016): Managing work-life boundaries in the digital age. In: *Organizational Dynamics* 45 (3), S. 258–270. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2016.07.010.

Kuger, Susanne; Walper, Sabine; Rauschenbach, Thomas. (Hrsg.) Aufwachsen in Deutschland 2019. Alltagswelten von Kindern, Jugendlichen und Familien. Bielefeld: wbv. Verfügbar unter <https://doi.org/10.3278/6004821w>

Lott, Yvonne (2020): WORK-LIFE BALANCE IM HOME OFFICE: WAS KANN DER BETRIEB TUN? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf. Düsseldorf (WSI Report, 54).

Lott, Yvonne; Klenner, Christina (2018): Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces. In: *Community, Work & Family* 21 (5), S. 564–580. DOI: 10.1080/13668803.2018.1526775.

Lukowski, Felix (2019): Betriebliche Qualifizierung und Wandel der Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung. Ausgewählte Ergebnisse der Erhebungswelle 2018 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Bonn. Online verfügbar unter www.bibb.de/qp, zuletzt geprüft am 29.03.2020.

Menz, Wolfgang; Pauls, Nina; Pangert, Barbara (2016): Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. In: *Wirtschaftspsychologie* 55 (2), S. 55–66.

Menz, Wolfgang; Pauls, Nina; Schlett, Christian; Pangert, Barbara (2017): Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit – Handlungsstrategien von Beschäftigten zwischen Segmentierung und Integration der Lebensbereiche. In: *WISO* 40 (1), S. 45–63.

OECD (2016): Be Flexible! Background Brief on how Workplace Flexibility can Help Europe-an Employees to Balance Work and Family. Hg. v. OECD. OECD. Online verfügbar unter <https://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf>, zuletzt geprüft am 22.10.2018.

Radesky, Jenny S.; Kistin, Caroline; Eisenberg, Staci; Gross, Jamie; Block, Gabrielle; Zuckerman, Barry; Silverstein, Michael (2016): Parent Perspectives on Their Mobile Technology Use. The Excitement and Exhaustion of Parenting While Connected. In: *Journal of developmental and behavioral pediatrics: JDBP* 37 (9), S. 694–701. DOI: 10.1097/DBP.0000000000000357.

Rüger, Heiko; Sander, Nikola; Skora, Thomas (2018): Pendelmobilität in Deutschland Potenziale nutzen – Belastungen reduzieren. Hg. v. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Policy Brief). Wiesbaden.

Schildmann, Christina (2018): Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Arbeitswelt – Fünf entscheidende Felder. Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin (böll.brief).

van der Lippe, Tanja; Lippényi, Zoltán (2018): Beyond Formal Access. Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. In: *Soc Indic Res* 50 (2), S. 179. DOI: 10.1007/s11205-018-1993-1.

Wajcman, Judy; Bittman, Michael; Brown, Judith E. (2008): Families without Borders. Mobile Phones, Connectedness and Work-Home Divisions. In: *Sociology* 42 (4), S. 635–652. DOI: 10.1177/0038038508091620.

Weber, Enzo; Zimmert, Franziska (2018): Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-KURZBERICHT, 13). Nürnberg.

9 Appendix

Tabelle A1: Soziodemografische Merkmale der Eltern und Familien

	Anteile in Prozent/Mittelwerte (SD)		
	Gesamt	Mütter	Väter
Individualebene			
Geschlecht			
Mütter	54,72	100	./.
Väter	45,28	./.	100
Alter (in Jahren)	41,39	40,83	42,08
Migrationshintergrund			
Selbst im Ausland geboren	15,69	14,48	17,18
Ein/beide Elternteil(e) im Ausland geboren	7,77	7,84	7,69
Weder selbst noch Eltern im Ausland geboren	76,54	77,68	75,13
Bildung			
Casmin 1a–1c (kein oder Hauptschulabschluss)	13,06	10,07	16,68
Casmin 2a–2c (Mittlere oder Fachhochschulreife)	50,42	55,16	44,67
Casmin 3a–3b ((Fach-) Hochschulabschluss)	36,52	34,77	38,65
Erwerbsumfang			
Vollzeit	57,45	27,02	94,22
Teilzeit	42,36	72,69	5,72
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden)	32,31 (9,41)	27,22 (9,20)	38,51 (4,86)
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	35,57 (11,93)	29,46 (10,87)	42,91 (8,53)
Befristeter Arbeitsvertrag	7,90	9,25	6,27
Mehr als ein Beschäftigungsverhältnis	8,59	10,02	6,85
Tägliche Arbeitswege (in Minuten)	50,02	44,13	57,18
Leitungsfunktion	44,10	32,64	57,95
Nutzung von Homeoffice			
Täglich	9,07	10,02	7,91
Wöchentlich	14,58	13,80	15,51
Seltener	14,45	11,24	18,34
Nie	61,91	64,94	58,24
Flexible Arbeitszeiten			
Täglich	30,28	27,34	33,83
Wöchentlich	17,63	16,47	19,02
Seltener	21,76	22,14	21,29
Nie	30,34	34,05	25,85
Außendienst/Dienstreisen			
Mindestens wöchentlich	13,06	7,68	19,58

	Anteile in Prozent/Mittelwerte (SD)		
	Gesamt	Mütter	Väter
Seltener	36,38	29,09	45,20
Nie	50,55	63,24	35,22
Vorgesetzte(r) familienfreundlich			
Hohe Zustimmung	7,09	6,50	7,82
Mittlere Zustimmung	18,64	17,69	19,80
Geringe Zustimmung	74,27	75,81	72,38
Erledigung beruflicher Angelegenheiten im Privatleben als störend empfunden			
Hohe Zustimmung	27,65	25,73	29,97
Mittlere Zustimmung	23,49	22,56	24,61
Geringe Zustimmung	48,86	51,70	45,42
Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als störend empfunden			
Hohe Zustimmung	23,25	24,89	21,28
Mittlere Zustimmung	26,66	25,21	28,42
Geringe Zustimmung	50,08	49,90	50,29
Haushaltsebene			
Anzahl Kinder im Haushalt	1,65 (0,74)	1,60 (0,69)	1,71 (0,76)
Alter jüngstes Kind im Haushalt (in Jahren)	7,26 (5,03)	7,89 (4,85)	6,45 (4,90)
Unter 1 Jahr	4,58	1,24	6,78
1–2 Jahre	18,12	15,04	21,60
3–5 Jahre	21,68	22,33	22,93
6–9 Jahre	20,48	22,57	18,59
10–12 Jahre	14,95	16,24	14,82
13–17 Jahre	20,19	22,58	15,28
Paarhaushalt	87,89	85,52	97,95
Gegengeschlechtlich	99,79	99,74	99,91
Familientyp			
Kernfamilie	79,23	76,83	89,26
Stieffamilie	8,66	8,69	8,69
Alleinerziehendenfamilie	12,11	14,48	2,05
Erwerbskonstellation			
Paare			
Beide Vollzeit	17,93	22,26	18,11
Beide Teilzeit	2,78	3,81	2,81
Mann Vollzeit/Frau Teilzeit	48,47	65,86	49,53
Mann Vollzeit/Frau nicht erwerbstätig	23,34	0	26,20
Frau Vollzeit/Mann Teilzeit	1,45	1,52	1,57
Frau Vollzeit/Mann nicht erwerbstätig	1,35	1,91	0
Sonstige	4,68	4,64	1,77
Erwerbsstatus			
Alleinerziehende			

	Anteile in Prozent/Mittelwerte (SD)		
	Gesamt	Mütter	Väter
Vollzeit	43,18	38,36	84,37
Teilzeit	56,82	61,64	15,63
Äquivalenzeinkommen (Intervallmitte)	2015,53 (1444,40)	2059,83 (1439,04)	2107,25 (1510,68)
Region			
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	23,65	25,64	21,83
Westdeutschland	76,35	74,36	78,17
Gemeindegröße			
Großstadt	20,65	19,96	20,34
Mittelstadt	23,82	22,79	25,09
Kleinstadt	34,89	35,92	34,16
Land	20,64	21,33	20,41
Pendeldichte			
Ballungsraum	31,25	30,33	30,52
Kleine-große Verflechtungsregion	44,49	46,26	44,52
Keine Verflechtungsregion	24,25	23,42	24,95
Anzahl der Haushalte	2906	2059	1906

Daten: AID:A 2019, gewichtet, N(Haushalte)=2906, N(Eltern)=3965 (Mütter: 2059, Väter: 1906)
Stichprobe: abhängig beschäftigte Eltern mit minderjährigen Kindern im Haushalt

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Nutzungshäufigkeit von Homeoffice nach soziodemografischen Merkmalen	717
Tabelle 2:	Nutzungshäufigkeit von Homeoffice nach soziodemografischen Merkmalen, getrennt nach Geschlecht	720
Tabelle 3:	Digitale Kommunikation zwischen Beruf und Familie	726
Tabelle 4:	Digitale Kommunikation im Privatleben für berufliche Zecke, getrennt nach Geschlecht	731
Tabelle 5:	Digitale Kommunikation mit der Familie während der Arbeit, getrennt nach Geschlecht	736
Tabelle 6:	Die Wahrscheinlichkeit von Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigung bei Müttern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation	740
Tabelle 7:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten von Müttern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation	743
Tabelle 8:	Tatsächliche Arbeitszeiten von Müttern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation	746
Tabelle 9:	Zeit für Kinderbetreuung von Vätern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation	749
Tabelle 10:	Wegezeiten von Vätern mit Kindern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation	752
Tabelle 11:	Subjektives Zeitempfinden von Vätern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation: keine ausreichende Zeit für Aktivitäten mit ihren Kindern	755
Tabelle 12:	Subjektives Zeitempfinden von Vätern im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation: keine ausreichende Zeit für Unternehmungen mit Familie	757
Tabelle 13:	<i>Work-to-Family</i> Konflikte im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation	761
Tabelle 14:	<i>Family-to-Work</i> Konflikte im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation	766

Kontaktdaten:

Dr. Janine Bernhardt

Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)

Zentrum für Dauerbeobachtung und Methoden

Nockherstraße 2

81541 München

E-Mail: bernhardt@dji.de

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Deutsches Jugendinstitut e. V.

Nockherstraße 2
D-81541 München

Postfach 90 03 52
D-81503 München

Telefon +49 89 62306-0

Fax +49 89 62306-162

www.dji.de