

Erfahrungen mit Telework vor und während der Pandemie



Maria Clar, Anett Hermann, Marie-Therese Claes
Institut für Gender und Diversität in Organisationen

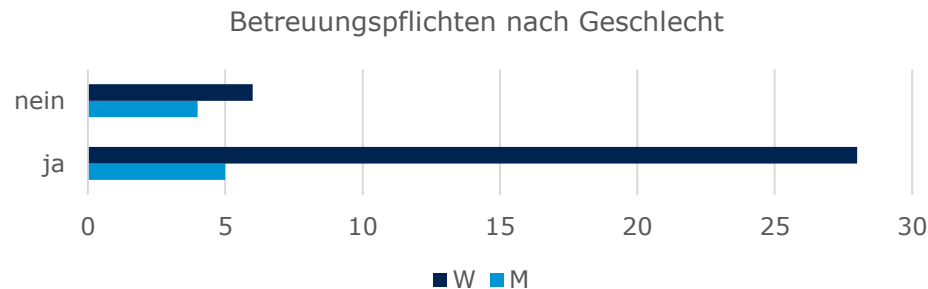
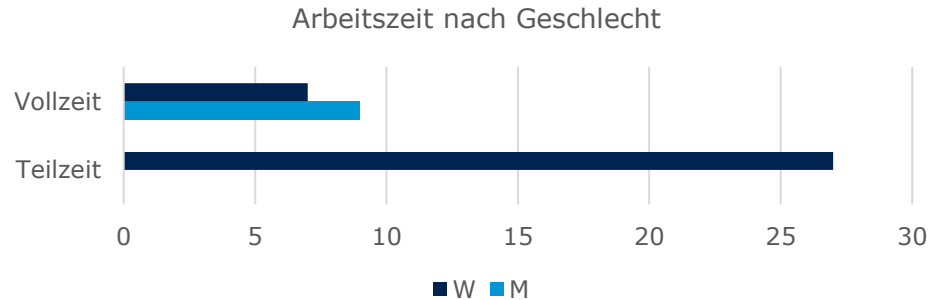


- Strukturierende und koordinierende **Funktion** von Zeit, aber wer wie viel zur Verfügung hat, ist **abhängig von Kontextfaktoren und Diversitätsdimensionen**
- **Zeitarbeit**: „persönliche Freizeit [liegt] unterhalb von 60 Prozent des Medians der persönlichen genuinen Freizeit aller Personen“ (Merz & Rathjen, 2011:61)
- Beispielhaft **Treiber** für Zeitarbeit (Giurge et al., 2020)
 - Gesellschaftlich: **Zeitverdichtung; Ideal Worker-Norm**
 - Institutionell: lange **Arbeitswege**; Verkehrsstau
 - Organisational: Löhne und Beförderungen basierend auf **Arbeitsstunden**; schlechte **Organisierung** von Arbeitszeit
 - Psychologisch: **Unterschätzung** der Ressource Zeit; Geringschätzung und **Summierung** kleiner Zeitaufwände

- Zeitarmut und COVID-19 bei heterosexuellen Paaren mit Betreuungspflichten
 - **Re-Traditionalisierung sozialer Rollen** bzw. (Wieder-)Sichtbarmachung vorhandener Geschlechterrollen (Çoban, 2022; Collins et al., 2021; Reichelt et al., 2021) → **Zuspitzung von Zeitarmut** vor allem bei Frauen
 - **Keine Veränderung** des Geschlechterverhältnisses, da Frauen und Männer parallel die unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit gesteigert haben (Dunatchik et al., 2021) → Steigerung unbezahlter Arbeit bei gleichbleibender bezahlter Arbeit kann zu **Zeitarmut** führen
 - Unbezahlte Arbeit wird entweder tatsächlich **gleich aufgeteilt** oder der (Eltern-)Teil, der bisher weniger Verantwortung übernommen hat, nimmt den Arbeitsaufwand besser wahr (Beno, 2021; Qian & Hu, 2021; Reichelt et al., 2021) → mögliche **Erleichterung einseitiger Zeitarmut**
- Postfeminismus (Gill, 2007; Lewis et al., 2017) und Individualisierung

Studie zur Implementierung von Telearbeitsvereinbarungen

- Pilotprojekt vor COVID-19 → Arbeitsvereinbarung
- 43 problemzentrierte Interviews



Individualisierung der Vereinbarkeit bei mobilem Arbeiten



Mehr Raum für individuelle Bedürfnisse

Bessere Anpassung bezahlter Arbeit an Familienrhythmus

Erhöhung Arbeitszeit (und damit Gehalt)

Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit mit der Organisation

Vertrauensverhältnis mit Führungskraft

Informelle Regelungen und damit keine organisationale Absicherung

Druck beweisen zu müssen, dass (besonders gut) gearbeitet wird

Druck der Sichtbarkeit

Verschwimmende Grenzen

Zeitarmut für betreuungspflichtige Personen

Gruppendynamische Effekte



Während COVID-19:
Wegfallen von
Neiddebatten

Gemeinsame Koordination
während COVID-19

Digitale
Kommunikationstools

Rechtssicherheit

Während Pilotprojekt:
Aufkommen von
Neiddebatten

Weniger Kommunikation
vor COVID-19

Zeitverdichtung über
digitale Tools

Einschränkung der
Flexibilität

Organisationale und gesellschaftliche Geschlechterrollenzuschreibungen

- Gefahr und Angst der (Un-)Sichtbarkeit unbezahlter Arbeit führt sich in bezahlter Arbeit fort
- Sichtbarmachung der Mehrfachbelastung während der Lockdowns sowohl „zu Hause“ wie „in der Arbeit“
- Individualisiert empfundener Druck in ein organisationaler und gesellschaftlicher
- Vereinbarkeitsfragen, Sichtbarkeitsthemen von bezahlter und unbezahlter (Tele-)Arbeit, und Druck über idealisierte Bilder von Arbeitnehmer*innen strukturell begreifen
- ‚Ideal worker‘ (Acker 1990) – ständige Erreichbarkeit, Sichtbarkeit und Anwesenheit und digitale tools

- Individualisierung bedeutet nicht mehr Zeit- oder Arbeitsautonomie
- Telearbeit kann eine Möglichkeit darstellen den ‚Motherhood Pay Gap‘ (Grimshaw & Rubery, 2015) zu verkleinern
- Vereinbarkeit und Sichtbarkeit lösen einen Druck aus, der zu zusätzlicher Zeitarmut beiträgt
- Eine familien-freundliche Arbeits- und Organisationskultur, das Recht auf geregelte und flexible Arbeitszeiten, Aufwertung von Teilzeit und flexiblen Modellen für alle Geschlechter ist wichtig
- Für eine Inklusion von Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen braucht es Veränderungen in Organisationen und auf gesellschaftlicher Ebene
- Telework ist ein Instrument, das mittlerweile mitbedacht werden muss



VIENNA UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND BUSINESS

Department Management

**Institut für Gender und Diversität in
Organisationen**

Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna, Austria

Clar-Novak Maria, MA MA

maria.clar-novak@wu.ac.at

www.wu.ac.at