

## Digitales Präsenzverhalten: Konzeptvorstellung und erste explorative Analysen

Anja-Kristin Abendroth\*, Yvonne Lott\*\*, Lena Hipp\*\*\*, Sandra Dummert° und Tanja Carstensen°°

*Zusammenfassung:* Dank digitaler Technologien können Beschäftigte auch dann „präsent“ sein, wenn sie nicht vor Ort arbeiten. Der vorliegende Beitrag schlägt das Konzept des digitalen Präsenzverhaltens mit den theoretisch hergeleiteten Facetten digitale Verfügbarkeit, Sichtbarkeit, Vortäuschung, Multitasking und Teilhabe vor. Deskriptive Ergebnisse auf Basis von repräsentativen Daten von Beschäftigten im Homeoffice illustrieren die Ambivalenz und Ungleichheiten, die mit digitalen Technologien und ihrer Nutzung zur Herstellung von digitaler Präsenz verbunden sind.

*Schlüsselwörter:* Digitalisierung, Homeoffice, Präsenzkultur, körperliche Präsenz im Betrieb, digitales Präsenzverhalten

### Digital Presence Behavior: Concept Presentation and First Explorative Analyses

*Abstract:* Thanks to digital technologies, employees can be “present” even when they are not working on site. This article proposes the concept of digital presence behavior with the theoretically derived facets of digital availability, visibility, faking, multitasking and inclusion. Descriptive results based on representative data from employees working from home illustrate the ambivalence and inequalities associated with digital technologies and their use to establish digital presence.

*Keywords:* Digitalization, work from home, presence culture, physical presence in the company, digital presence behavior

### Comportement de présence numérique: présentation du concept et premières analyses exploratoires

*Résumé:* Grâce aux technologies numériques, les employé-es peuvent être « présent-es » même lorsqu'ils et elles ne travaillent pas sur place. Le présent article propose le concept de comportement de présence numérique avec les facettes théoriquement dérivées de la disponibilité numérique, de la visibilité, de la dissimulation, du multitâche et de la participation. Des résultats descriptifs basés sur des données représentatives de salarié-es travaillant à domicile illustrent l'ambivalence et les inégalités liées aux technologies numériques et à leur utilisation pour établir une présence numérique.

*Mots-clés:* Numérisation, home office, culture de la présence, présence physique dans l'entreprise, comportement de présence numérique

\* Bielefeld University, Faculty of Sociology, D-33615 Bielefeld, anja.abendroth@uni-bielefeld.de.

\*\* WSI, Hans-Böckler-Stiftung, D-10117 Berlin, yvonne-lott@boeckler.de.

\*\*\* Berlin Social Science Center (WZB) & University of Potsdam, D-10785 Berlin, lena.hipp@wzb.eu.

° Institute for Employment Research (IAB), Sandra.Dummert@iab.de.

°° Chemnitz University of Technology, tanja.carstensen@hsw.tu-chemnitz.de.

## 1 Einleitung

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien haben in den vergangenen Jahren vermehrt Einzug in die Sphäre der Erwerbsarbeit gehalten und ortsunabhängiges Arbeiten technisch ermöglicht (Homberg et al., 2023; Messenger & Gschwind, 2016). Die zunehmende Verbreitung des „Homeoffice“ ist jedoch auch auf gesellschaftliche Veränderungen zurückzuführen (Homberg et al., 2023): Arbeitnehmer:innen möchten mit Hilfe von orts- und zeitflexiblem Arbeiten Erwerbsarbeit und Privatleben vereinbaren (Chung & van der Lippe, 2020) – das gilt nicht nur, aber insbesondere für Mütter, deren Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen ist (Adams & Golsch, 2021). Außerdem wächst auch das Interesse von Arbeitgeber:innen an einem orts- und zeitflexiblen Zugriff auf Arbeitskräfte angesichts globaler und unsicherer Märkte (Breen, 1997; Cha & Weeden, 2014) und einer vielfach dokumentierten höheren Produktivität von Beschäftigten im Homeoffice (Bloom et al., 2015; Hipp & Konrad, 2022). Einen enormen Schub erhielt das Homeoffice während der Covid-19-Pandemie, als es zur Eindämmung des Virus zum Teil sogar verpflichtend und flächendeckend eingeführt wurde (Arntz et al., 2020). Seither hat es einen festen Platz in vielen Organisationen und im Alltag von Beschäftigten eingenommen (Abendroth et al., 2022; Felstead, 2022).

Mit der Verbreitung des „Homeoffice“ und der damit eingeschränkten physischen Präsenz am regulären Arbeitsort, stellt sich die Frage, ob und wie Präsenz mit Hilfe von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien hergestellt wird: Was tun Beschäftigte, um „da“ zu sein, wenn sie nicht vor Ort sind? Ziel dieses Beitrags ist, das Konzept des „digitalen Präsenzverhaltens“ anhand von fünf Verhaltensweisen – digitale Verfügbarkeit, digitale Sichtbarkeit, digitale Vortäuschung, digitales Multitasking und digitale Teilhabe – theoretisch herzuleiten und empirisch zu erfassen. Die verschiedenen Dimensionen digitalen Präsenzverhaltens leiten wir anhand der – zumindest zum Teil – divergenten Flexibilitätsinteressen von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen ab. Ob und inwiefern die unterschiedlichen Facetten digitalen Präsenzverhaltens tatsächlich den Arbeitsalltag unterschiedlicher Arbeitnehmer:innengruppen prägen, überprüfen wir anhand originärer Daten aus dem High-Frequency Online Personal Panel (IAB-HOPP, Welle 8, Volkert et al., 2022), welche vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland, von Ende März bis Anfang Juni 2021 deutschlandweit erhoben wurden.

Ortsunabhängiges Arbeiten geht einerseits mit einer erhöhten Arbeitsintensität und längeren Arbeitszeiten einher (Felstead, 2022): Die Nutzung digitaler Kommunikationsmittel hat zu einer „24/7-Verfügbarkeit“ beigetragen (Täht & Mills, 2012), welche auch als „konstante Konnektivität“ (Wajcman & Rose, 2011, S. 959) oder „elektronische Leine“ für Arbeitnehmer:innen beschrieben wird (Arnold, 2003, S. 243; Duxbury et al., 2014; Piszczek, 2017). Damit ist *digitale Verfügbarkeit*

eine zentrale Facette digitalen Präsenzverhaltens, welche arbeitgeber:innenseitige Flexibilitätswünsche im digitalen Raum abbildet. Digitale Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten können außerdem dazu genutzt werden, Anwesenheit in digitalen Meetings und Chatprogrammen herzustellen und Leistung und Engagement – beispielsweise in Form digitaler Statusupdates – sichtbar zu machen. So kann der Mangel an physischer Präsenz während und außerhalb der regulären Arbeitszeit, welche gemeinhin als Signale für Engagement und Leistung gelten (Chung, 2020; Williams et al., 2013), kompensiert werden. Vor diesem Hintergrund argumentieren wir, dass die Konzeptualisierung digitalen Präsenzverhaltens auch die Realisierung *digitaler Sichtbarkeit* von Arbeitsleistung und Engagement beinhaltet.

Andererseits kann ortsunabhängiges Arbeiten auch die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben verbessern (Chung & van der Lippe, 2020). Dank des Homeoffice können Beschäftigte Arbeitszeiten flexibel an familiäre und private Bedürfnisse anpassen und gleichzeitig erwerbstätig und für die Familie da sein. Diese Flexibilität ermöglicht es vielen Menschen – insbesondere Müttern – überhaupt erst einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Informations- und Kommunikationstechnologie machen damit *digitale Teilhabe* möglich. Beschäftigte können von zu Hause aus an Meetings und Veranstaltungen teilnehmen, von denen sie sonst ausgeschlossen wären. Gleichzeitig provozieren sie *digitales Multitasking*, also die zeitgleiche Erledigung anderer Dinge, ganz gleich ob beruflicher oder privater Art, während digitaler Meetings und Veranstaltungen.

Diese unterschiedlichen Facetten digitalen Präsenzverhaltens und deren zugrundeliegenden Motive und Erwartungen legen nahe, dass sich digitales Präsenzverhalten auch zwischen Beschäftigtengruppen, insbesondere zwischen Frauen und Männern und Personen mit und ohne Sorgeverpflichtungen, unterscheidet. Angesichts fortbestehender Geschlechterstereotype und großen Ungleichheiten bei der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit (Steinbach & Schulz, 2022) fragen wir nicht nur, wie weit verbreitet die unterschiedlichen Facetten digitalen Präsenzverhaltens bei Beschäftigten im Homeoffice sind, sondern auch inwiefern es Unterschiede zwischen Beschäftigten gibt. Inwiefern nutzen Frauen, insbesondere Mütter, im Vergleich zu Männern beispielsweise digitale Technologien und Kommunikationsmittel, um ihre Arbeit im Digitalen sichtbar zu machen und an Besprechungen teilzunehmen, von denen sie aufgrund von Careverpflichtungen bisher eher ausgeschlossen waren? Ist digitales Multitasking aufgrund fortbestehender Doppelbelastungen insbesondere bei Müttern verbreitet?

Mit der Beantwortung dieser Fragen und der konzeptionellen Entwicklung des Phänomens des digitalen Präsenzverhaltens erweitern wir das Wissen um die Auswirkungen ortsunabhängigen Arbeitens. Erstens erarbeiten wir eine theoretische Herleitung der Ambivalenz digitalen Präsenzverhaltens und damit eines differenzierten Verständnisses zu Möglichkeiten und (gefühlten) Verpflichtungen, die mit *new work*, insbesondere mit digitaler Technologie und Homeoffice, verbunden sind. Zweitens zeigen wir empirisch, wie verbreitet die unterschiedlichen Facetten

digitalen Präsenzverhaltens sind und welche Unterschiede es nach Geschlecht und Elternschaft gibt und damit, dass bestehenden Ungleichheitsstrukturen auch in *new work* Strukturen fortbestehen. Nicht zuletzt können die Ergebnisse unserer Studie für die Praxis genutzt werden, damit Entscheidungsträger:innen in Unternehmen die Nutzung von Homeoffice und digitalen Technologien so organisieren können, dass auch ortsunabhängiges Arbeiten integrativ und nicht gesundheitsschädlich ist und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördern kann.

## 2 Ortsunabhängiges Arbeiten und seine Folgen: Die Situation in Deutschland

In vielen Branchen und Tätigkeitsfeldern ist physische Präsenz Voraussetzung zur Ausführung der Arbeit. Das gilt insbesondere für Jobs im Handwerk, der Produktion, im Reinigungsgewerbe, aber auch für körpernahe Dienstleistungen (z. B. Pflege) sowie für die Gastronomie und den Einzelhandel. Daneben gibt es etliche Arbeitsbereiche, in denen Tätigkeiten im Wesentlichen am Schreibtisch und am Computer ausgeübt werden und die damit zumindest zum Teil zu Hause erledigt werden können. Vor der Covid-19-Pandemie waren dies in Deutschland in etwa 40 Prozent aller Jobs (Brenke, 2016).

Jedoch herrschte bis zur Covid-19-Pandemie selbst in den Jobs mit Homeoffice-Potenzial eine Kultur physischer Präsenz vor (Brenke, 2016); Homeoffice war in Deutschland im europäischen Vergleich relativ wenig verbreitet (Chung, 2017). Ein wesentlicher Grund dafür waren neben technischen auch kulturelle Barrieren (Lott & Abendroth, 2020). Vor allem Führungskräfte bestanden vor der Pandemie oft auf physischer Anwesenheit am Arbeitsplatz, weil sich ihrer Meinung nach nur so die Arbeitsleistung der Beschäftigten kontrollieren ließe (Brenke, 2016; Lott & Abendroth, 2020).

Kulturelle Barrieren drückten sich auch in dem sogenannten Flexibilitätsstigma (Chung, 2020) aus, demzufolge Beschäftigte, die flexible Arbeitsarrangements für außerberufliche Verpflichtungen und Aktivitäten nutzen, mit Stigmatisierung und beruflichen Nachteilen zu rechnen haben. Im Einklang mit der weit verbreiteten Ansicht, dass physische Präsenz am Arbeitsplatz ein Signal für hohes Arbeitsengagement sei und Verstöße gegen diese Norm stigmatisiert wurden (Acker, 1990; Chung, 2020; Williams et al., 2013), werden diejenigen Arbeitnehmer:innen belohnt, die unbelastet von außerberuflichen Anforderungen stets für ihre Erwerbsarbeit verfügbar sind (Cristea & Leonardi, 2019; Feldman et al., 2020; Williams et al., 2013) Dazu gehören bessere Leistungsbeurteilungen, schnellere berufliche Aufstiege und Gehaltserhöhungen (Feldman et al., 2020; McDonald et al., 2008). Beschäftigte, die nicht vor Ort arbeiteten, waren hingegen oftmals mit Stigmatisierung konfrontiert (Chung, 2019) und mussten Nachteile bei Einkommen (Glass & Noonan, 2016), Beförderungen (Bloom et al., 2015; Martin et al., 2021) und Weiterbildungen (Martin et al., 2021) in Kauf nehmen. Die empirische Evidenz, dass die Stigmatisierung ins-

besondere Frauen bzw. Mütter betrifft, denen allgemein weniger Arbeitsengagement zugeschrieben wurde als Männern, ist jedoch nicht eindeutig (Leslie et al., 2012; Lott & Abendroth, 2020).

Mit dem Ausbau digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Folge der Covid-19-Pandemie hat sich die Nutzung ortsunabhängigen Arbeitens sprunghaft ausgedehnt (Felstead, 2022; Mergener, 2020). Die Anschaffung von Zoom- und Teams-Lizenzen oder Laptops reduzierte die technischen Barrieren, die die Möglichkeit von zu Hause aus zuarbeiten zuvor deutlich eingeschränkt hatten (Emmler & Kohlrausch, 2021; Lott & Abendroth, 2020). Durch die Verbreitung von Homeoffice während der Pandemie begannen auch in Deutschland die kulturellen Barrieren für die Nutzung von Homeoffice zu bröckeln. Damit stellt sich die Frage, wie Beschäftigte mit eingeschränkter physischer Präsenz am regulären Arbeitsplatz umgehen.

### 3 Digitales Präsenzverhalten und seine Facetten

Digitale Technologien bieten den Beschäftigten Möglichkeiten, digitale Präsenz herzustellen, wenn sie zu Hause arbeiten und so nicht immer physisch am regulären Arbeitsplatz präsent sind. Um dieses Phänomen und die Verhaltensweisen von Beschäftigten zur Herstellung von und dem Umgang mit Präsenz beim ortsunabhängigen Arbeiten zu beschreiben, schlagen wir den Begriff des „digitalen Präsenzverhaltens“ vor. Ausgehend von existierenden Theorien und Forschungssträngen leiten wir fünf miteinander verknüpfte Facetten, d. h. Formen und Ausdrucksweisen digitalen Präsenzverhaltens, ab: *digitale Teilhabe*, *digitale Sichtbarkeit*, *digitale Verfügbarkeit*, *digitales Multitasking* und *digitales Vortäuschen*.

#### *Digitale Teilhabe*

Digitales Präsenzverhalten in Form *digitaler Teilhabe* lässt sich durch das Flexibilitätsinteresse von Beschäftigten begründen, Zeit und Ort von Erwerbsarbeit und Privatleben flexibel aufeinander abzustimmen. *Ressourcentheoretische Perspektiven*, wie das Job-Demands-Resources-Modell (Bakker & Demerouti, 2007), die Work/Family-Border-Theorie (Clark, 2000) oder die Boundary-Management-Theorie (Kossek et al., 2006) deuten darauf hin, dass örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten im Homeoffice eine Ressource sein kann, um Teilhabe in der Sphäre der Erwerbsarbeit als auch der Familie zu realisieren. Dies bestätigt sich in empirischen Befunden, die zeigen, dass gerade Erwerbstätige mit hohen familiären Anforderungen mehr Zeit für Erwerbsarbeit haben und in höheren beruflichen Positionen bleiben, weil berufliche und familiäre Anforderungen flexibler aufeinander abgestimmt werden können (Abendroth, 2022; Chung & van der Horst, 2018; Fuller & Hirst, 2019; Lott, 2020). Digitale Teilhabe kann bedeuten, dass sich Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, flexibel per Videokonferenz „einklinken“ (Carstensen, 2023).

Insbesondere Frauen, die wegen Kinderbetreuung kürzere Anwesenheitszeiten im Büro haben, nutzten bereits vor der Pandemie die digitalen und mobilen Tools, um nachmittags noch an den Arbeitsprozessen beteiligt und nicht „komplett raus“ zu sein (Carstensen, 2023). Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass gerade Mütter digitales Präsenzverhalten in Form digitaler Teilhabe zeigen.

### *Digitale Sichtbarkeit*

Verhaltensweisen, die *digitale Sichtbarkeit* herstellen, lassen sich durch das Interesse an der Sicherung des Zugangs zu Ressourcen wie Informationen, Anerkennung, Weiterbildung, Status oder Einkommen, die in Betrieben verteilt werden, begründen. *Signaling-Theorien* gehen davon aus, dass Arbeitgeber:innen Produktivität und Engagement von Beschäftigten, die in der Regel nicht direkt beobachtbar sind, anhand unterschiedlicher „Signale“ festmachen (Afota et al., 2022; Cristea & Leonardi, 2019; Spence, 1973). Ein solches Signal kann beispielsweise die physische Präsenz während und außerhalb der regulären Arbeitszeit sein. Das haben Arbeiten rund um das Stereotyp der „idealen Arbeitskraft“ und betrieblicher Mikropolitik wiederholt gezeigt (Cha & Weeden, 2014; Cornils et al., 2012; Williams et al., 2013). Da Beschäftigte im Homeoffice aus dem direkten Blickfeld von Vorgesetzten und Kolleg:innen verschwinden, können sie versuchen, mit Hilfe digitaler Kommunikationstechnologien auch digital präsent und sichtbar zu sein, um so auf ihr Arbeitsengagement und ihre Arbeitsleistungen aufmerksam zu machen. Dies korrespondiert mit digitalen Selbstdarstellungs- und Inszenierungspraktiken, die auch in vielen anderen Lebensbereichen mit der Verbreitung von Social Media Technologien zu beobachten sind (Carstensen, 2014).

Die Möglichkeiten, Sichtbarkeit und damit Wertschätzung und Anerkennung im Digitalen zu sichern oder zu verbessern, kann aber auch insbesondere für Gruppen von Beschäftigten von Interesse sein, die tendenziell schlechteren Zugang zu betrieblichen Ressourcen, aber ausgeprägte Flexibilitätsbedürfnisse haben. Dazu zählen unter anderem Frauen, die seltener Vollzeit arbeiten und seltener in höheren Positionen vertreten sind als Männer. Sie könnten von den digitalen Möglichkeiten, Sichtbarkeit herzustellen besonders profitieren.

### *Digitale Verfügbarkeit*

Digitales Präsenzverhalten in Form *digitaler Verfügbarkeit* lässt sich vor dem Hintergrund der in *sozialen Austauschtheorien* implizierten Gleichzeitigkeit von arbeitnehmer- und arbeitgeber:innenseitigen Flexibilitätsinteressen ableiten. Austausch-theoretische Perspektiven (Chung, 2017) auf flexible Arbeitsformen legen nahe, dass Arbeitgeber:innen von Arbeitnehmer:innen im Gegenzug zur Gewährung von Homeofficeoptionen Flexibilität und Verfügbarkeit erwarten, während und gegebenenfalls auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten. Dass sich Beschäftigte im Homeoffice tatsächlich digital verfügbar zeigen, spiegelt sich in Forschungsergebnissen zu Auswirkungen flexibler Arbeitsformen wider: Zeitliche und räumliche Flexibilität

bei Erwerbsarbeit geht sowohl mit einer Intensivierung als auch Extensivierung von Erwerbsarbeit einher (für einen Überblick siehe Chung & van der Lippe, 2020).

Da Frauen und insbesondere Mütter aufgrund der bestehenden Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung weniger Möglichkeiten haben diesen neuen Erwartungen der digitalen Verfügbarkeit zu entsprechen, erscheint es plausibel, dass diese in geringerem Ausmaße digital verfügbar sind als andere Gruppen von Beschäftigten. In der Konsequenz bedeutet das auch, dass digitales Präsenzverhalten Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt möglicherweise sogar verstärken könnte.

### *Digitales Multitasking*

Multitasking, also die zeitgleiche Erledigung mehrerer Aufgaben und das kontinuierliche Priorisieren konkurrierender Anforderungen (Xie et al., 2018), ist ein Ausdruck von gestiegenen Flexibilitätsanforderungen. Ergebnisse arbeitssoziologischer Studien zeigen, dass Arbeitsdichte und Arbeitsintensität gestiegen sind und Beschäftigte immer mehr Aufgaben in immer kürzerer Zeit erledigen müssen (Trinczek, 2011, S. 610f.). Digitale Technologien und ortsunabhängiges Arbeiten begünstigen ein solches Multitasking: Eine qualitative Studie aus Island, bei der Führungskräfte interviewt wurden, zeigt beispielsweise, dass die Zeit mit Kindern am Wochenende nach Möglichkeit für Erwerbsarbeit genutzt wird. Die Interviewten beschreiben, wie sie sonntags, während sie Zeit mit den Kindern verbringen, erwerbsarbeitsbezogene E-Mails beantworten, da sie sonst die Arbeitsmenge nicht bewältigen können (Rafnsdóttir & Júlíusdóttir, 2018). *Digitales Multitasking* umfasst insbesondere auch die Möglichkeit, *während* bestimmter Tätigkeiten der Erwerbsarbeit andere erwerbsarbeitsbezogene Aufgaben auszuführen, z. B. während eines Online-Meetings, E-Mails zu beantworten. Die empirische Evidenz zu den Auswirkungen von Multitasking weist vor allem auf negative Folgen hin, wie Überlastung und gesundheitliche Probleme (Xie et al., 2018). Daraus lässt sich ableiten, dass digitales Multitasking eher ein Ausdruck von Arbeitsüberlastung und zu vielen unterschiedlichen Anforderungen ist. Auch beim digitalen Multitasking könnten es vor allem wieder die Mütter sein, auf die aufgrund von Doppelbelastungen und Mehrfachanforderungen diese Facette des digitalen Präsenzverhaltens zutrifft.

### *Digitales Vortäuschen*

Den Annahmen der Prinzipal-Agenten Theorie folgend (Jensen & Meckling, 1976; Laffont & Martimort, 2002; Mas & Palais, 2020), haben Arbeitnehmer:innen die Tendenz, sich vor Arbeit zu drücken und sich leicht ablenken zu lassen, wenn sie nicht formal oder sozial kontrolliert werden – wie das im Homeoffice beispielsweise der Fall ist. Beschäftigte können an Online-Meetings teilnehmen, nur um „dabei“ zu sein. Auch kann über kollaborative Tools Aktivität suggeriert werden, ohne dass tatsächlich wesentliche Leistungen erbracht werden, z. B. indem in gemeinsamen Dokumenten unaufwändige Änderungen vorgenommen werden, nur damit der eigene Name bei „zuletzt bearbeitet von“ auftaucht. Während eine solche vorgetäuschte

Anwesenheit bei gleichzeitiger geistiger Abwesenheit auch ein Merkmal der analogen Arbeit (Harju & Hakanen, 2016; Kahn, 1992) ist, ist ein solches Vortäuschen im digitalen Raum einfacher und unaufwändiger umzusetzen. Beschäftigte können sich beispielsweise von zu Hause in ein Online-Meeting einklicken, ohne dafür reisen zu müssen. Dies kann beruflich von Vorteil sein, etwa wenn die Anwesenheit den Vorgesetzten wichtig ist. Die bloße Anwesenheit ohne substantielle Beiträge zu Arbeitsprozessen kann allerdings auch Entscheidungsprozesse verlangsamen, den Informationsfluss unnötig behindern und den Austausch von Wissen und Know-how hemmen (Shumski et al., 2018).

Ähnlich wie beim digitalen Multitasking, welches mutmaßlich aufgrund ausgeprägter Belastungen und Anforderungen bei manchen Beschäftigtengruppen häufiger vorkommen sollte als bei anderen, erwarten wir auch beim Ausmaß digitalen Vortäuschens Unterschiede: Gelingt es Beschäftigten beispielsweise aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht neuen Flexibilitätsanforderungen im digitalen Raum nachzukommen und verfügbar zu sein, kann digitales Vortäuschen von Anwesenheit eine Möglichkeit der Reaktion sein. In diesem Fall könnte auch digitales Vortäuschen elternschaftsspezifisch strukturiert sein und eher das Verhalten von Beschäftigten mit familiären Anforderungen charakterisieren.

## 4 Illustration der Facetten digitalen Präsenzverhaltens

### 4.1 Empirische Strategie

Um herauszufinden, ob und bei welchen Beschäftigtengruppen die verschiedenen Facetten digitalen Präsenzverhaltens tatsächlich vorkommen, haben wir ein Befragungsmodul für das hochfrequente Online-Personenpanels „Lebens- und Arbeitssituationen in Zeiten der Corona-Pandemie“ (IAB-HOPP, Welle 8, 2021, Volkert et al., 2022) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entwickelt. Beim IAB-HOPP handelt es sich um eine geschichtete Zufallsstichprobe nach Region, Alter, Geschlecht und Erwerbsstatus, die aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB gezogen wurden. Befragt wurden Personen, die im Jahr 2018 erwerbstätig, arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet waren und am 01. Mai 2020 oder früher ihr 18. Lebensjahr vollendet hatten (Bellmann et al., 2021; Haas et al., 2021; Volkert et al., 2024). Die hier verwendeten Daten stammen aus der achten Welle des IAB-HOPP und wurden zwischen Ende März und Anfang Juni 2021 erhoben.

Unsere Analytestichprobe umfasst Personen, die in Welle 8 abhängig beschäftigt waren ( $N = 4831$ ) und zumindest einen Teil ihrer Erwerbsarbeit von zu Hause aus erledigten ( $N = 2961$ ). Aufgrund von Antwortausfällen (Item-Non-Response) umfasst unsere Analytestichprobe 2733 Personen, davon 1400 Männer und 1333 Frauen, mit einem Durchschnittsalter von 44,6 Jahren (Standardabweichung von 11,3 Jahre).



Bei 37 Prozent der Befragten lebten Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, wobei das jüngste Kind im Haushalt im Durchschnitt knapp über acht Jahre alt war. Da zu unserer Stichprobe nur Personen gehören, die (auch) von zu Hause aus arbeiten, hat der überwiegende Anteil der Befragten erwartungsgemäß einen höheren Bildungsabschluss (58 Prozent) (siehe auch Kleinert et al., 2020a; 2020b).

Die Befragten wurden mithilfe einer fünfstufigen Antwortskala um Einschätzungen zu fünf Aussagen gebeten, die sich auf ihre Erreichbarkeit und Arbeitsweisen zu Hause beziehen. Die Items wurden anhand der zuvor beschriebenen Theorien und Forschungsstränge entwickelt. Diese sind überblicksartig in Tabelle 1 dargestellt und werden im Ergebnisteil deskriptiv ausgewertet. Vor der Feldphase wurden die einzelnen Fragen einem kognitiven Pretest unterzogen und im Anschluss daran weiter modifiziert (mit Beispielen versehen). In der Befragung wurde die Reihenfolge der Items randomisiert. Für die Analysen wurden die Variablen in umgekehrter Reihenfolge skaliert (von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft sehr zu“).

Tabelle 1            Operationalisierung unterschiedlicher Aspekte digitalen Präsenzverhaltens

Facette digitalen Präsenzverhaltens	Frage­text und Variablenbezeichnung	Mittelwert (Standardabweichung)
Digitale Verfügbarkeit	Ich bin außerhalb der Büroarbeitszeiten für meine Kolleg:innen, Kund:innen oder Vorgesetzte erreichbar.	2,97 (1,41)
Digitale Sichtbarkeit	Ich bemühe mich, meinen Kolleg:innen, Kund:innen oder Vorgesetzten zu zeigen, woran ich gerade arbeite und was ich geschafft habe.	3,06 (1,15)
Digitales Vortäuschen	Ich nehme manchmal nur deshalb an Besprechungen teil, um meine Anwesenheit zu signalisieren.	1,72 (1,03)
Digitales Multitasking	Während der Teilnahme an digitalen Besprechungen mache ich manchmal andere Dinge.	2,59 (1,28)
Digitale Teilhabe	Dank digitaler Technologien nehme ich an Besprechungen teil, zu denen ich ansonsten nicht gehen würde.	2,53 (1,33)

Anmerkung: Eingeleitet wurden die Fragen zum digitalen Präsenzverhalten mit folgendem Wortlaut: „Nun geht es im Allgemeinen um Ihre Erreichbarkeit und Arbeitsweise, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten. Bitte geben Sie für die folgenden Aussagen jeweils an, ob diese ‚sehr zutreffen‘, ‚eher zutreffen‘, ‚teils/teils‘, ‚eher nicht zutreffen‘ oder ‚gar nicht zutreffen‘.“ 5-Punkte-Antwortskala (von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft sehr zu“), gewichtete Werte.

Quelle: Welle 8 des IAB-HOPP (2021), N = 2,733.

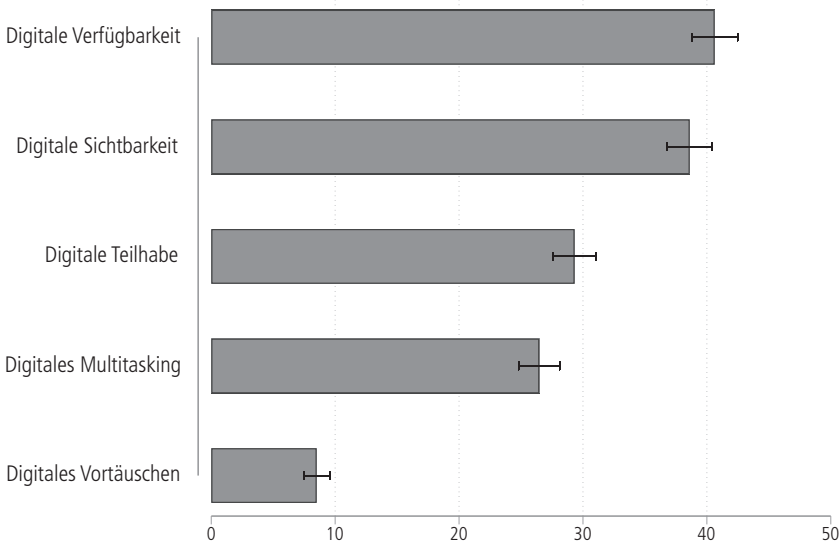
## 4.2 Ergebnisse

Im Folgenden zeigen wir deskriptive Befunde zur Verbreitung der unterschiedlichen Facetten digitalen Präsenzverhaltens und unterscheiden in diesen Auswertungen nach Geschlecht und Elternschaft. Um Aussagen über die im Homeoffice arbeitende Erwerbsbevölkerung in Deutschland treffen zu können, präsentieren wir gewichtete Ergebnisse.

### *Verbreitung der Facetten digitalen Präsenzverhaltens*

Abbildung 1 gibt zunächst einen Überblick über die Verbreitung der unterschiedlichen Facetten digitalen Präsenzverhaltens insgesamt. Digitale Verfügbarkeit und digitale Sichtbarkeit sind die verbreitetsten Facetten des digitalen Präsenzverhaltens. Mehr als 40 Prozent derjenigen, die zu Hause arbeiteten, waren außerhalb der üblichen Büro- und Geschäftszeiten für Kolleg:innen, Kund:innen und Vorgesetzte erreichbar (digitale Verfügbarkeit) und knapp 39 Prozent bemühten sich Kolleg:innen, Kund:innen oder Vorgesetzten zu zeigen, woran sie gerade arbeiten und was sie

Abbildung 1 Verbreitung der unterschiedlichen Facetten digitalen Präsenzverhaltens



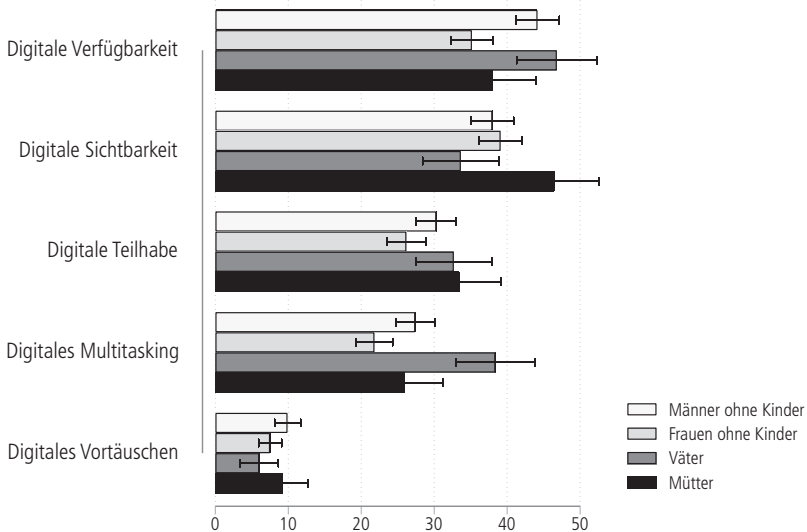
Anmerkung: Gezeigt werden die gewichteten Anteile von Beschäftigten die zum Teil oder ausschließlich im Homeoffice gearbeitet haben und angegeben haben, dass die jeweilige Verhaltensweise „eher“ oder „sehr“ auf sie zutrifft

Quelle: Welle 8 des IAB-HOPP (2021), N = 2,733.

geschafft haben (digitale Sichtbarkeit). Die Möglichkeiten digitaler Teilhabe und digitalen Multitaskings werden von etwas weniger als einem Drittel der Beschäftigten im Homeoffice wahrgenommen (29 Prozent und 26 Prozent). Digitales Vortäuschen scheint hingegen weniger verbreitet zu sein (knapp neun Prozent).

Abbildung 2 stellt die Unterschiede in den Facetten digitalen Präsenzverhaltens nach Geschlecht und Elternstatus dar. Auffällig ist, dass sowohl kinderlose Frauen als auch Mütter seltener digital verfügbar sind als Männer ohne Kinder und Väter (35 bzw. 38 Prozent vs. 44 bzw. 47 Prozent). Allerdings stellen Mütter häufiger als Männer und Frauen ohne Kinder digitale Sichtbarkeit her. So liegt der Anteil derjenigen, die sich um Sichtbarkeit im Digitalen bemühen, bei Müttern bei 46 Prozent, bei Frauen ohne Kinder jedoch nur bei 39 Prozent und bei Männern ohne bzw. mit Kindern bei 38 bzw. 34 Prozent. Die Möglichkeiten digitaler Teilhabe werden am häufigsten von Müttern und Vätern genutzt (mit jeweils 33 Prozent) und in einem etwas geringeren Maße von Männern und Frauen ohne Kinder (30 Prozent bzw. 26 Prozent). Digitales Multitasking gehört, entgegen unserer Erwartung, vor allem bei Vätern (38 Prozent) zum Arbeitsalltag und ist bei kinderlosen Männern und

Abbildung 2 Verbreitung digitalen Präsenzverhaltens nach Geschlecht und Elternschaft



Anmerkung: Gezeigt werden die gewichteten Anteile von Beschäftigten die zum Teil oder ausschließlich im Homeoffice gearbeitet haben und angegeben haben, dass die jeweilige Verhaltensweise „eher“ oder „sehr“ auf sie zutrifft.

Quelle: Welle 8 des IAB-HOPP (2021), N = 2,733.

Frauen (27 und 22 Prozent) sowie Müttern (26 Prozent) deutlich weniger verbreitet. Digitales Vortäuschen ist, ebenfalls entgegen unserer Erwartung, am häufigsten bei kinderlosen Männern – im Ausmaß insgesamt jedoch sehr gering – verbreitet.

## 5 Zusammenfassung und Schlussbetrachtungen

Ortsunabhängiges Arbeiten und die Nutzung digitaler Technologien und Kommunikationsformen ist mit der Covid-19-Pandemie fester Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter geworden. Angesichts der Chancen und Risiken, die das Homeoffice und die fehlende Präsenz vor Ort sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen birgt, sind wir in diesem Beitrag der Frage nachgegangen, was Beschäftigte tun, um „da“ zu sein, wenn sie nicht vor Ort sind? Und welche Unterschiede gibt es bei der Herstellung einer solchen „digitalen Präsenz“ zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen? Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir anhand bestehender Theorien und Forschung das Konzept des digitalen Präsenzverhaltens entwickelt und fünf Facetten digitalen Präsenzverhaltens identifiziert: digitale Verfügbarkeit, digitale Sichtbarkeit, digitales Vortäuschen, digitales Multitasking und digitale Teilhabe. Grundlage für die theoretische Herleitung dieser Facetten war das Zusammenspiel der zumindest zum Teil divergenten Flexibilitätsinteressen und Zugang zu Ressourcen seitens der Beschäftigten einerseits und den Arbeitgeber:innen andererseits.

Um die Verbreitung der unterschiedlichen Facetten digitalen Präsenzverhaltens zu erfassen, haben wir auf Basis der IAB-HOPP-Daten (Welle 8, 2021) ausgewertet. Unsere Ergebnisse zeigen: Digitales Präsenzverhalten war unter Beschäftigten im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie weit verbreitet – in erster Linie digitale Verfügbarkeit und digitale Sichtbarkeit. Digitale Teilhabe und digitales Multitasking waren etwas weniger verbreitet, digitales Vortäuschen eher selten. Des Weiteren zeigen unsere Befunde auch Unterschiede nach Geschlecht und Elternschaft auf. Vor allem Mütter scheinen darum bemüht zu sein, Sichtbarkeit im Digitalen herzustellen, möglicherweise auch, um Stigmatisierungen durch die Nutzung von Homeoffice entgegenzuwirken (Lott & Abendroth, 2020). Die Möglichkeiten digitaler Teilhabe nutzen in erster Linie Eltern, und zwar anders als vermutet, unabhängig vom Geschlecht. Digitale Verfügbarkeit und Multitasking sind ebenfalls Verhaltensweisen, die Mütter seltener an den Tag legen als kinderlose Frauen oder Männer. Insgesamt legen unsere Ergebnisse nahe, dass nicht alle Beschäftigtengruppen – insbesondere, wie hier gezeigt Mütter – die neuen Flexibilitätsmöglichkeiten im digitalen Raum nutzen bzw. den neuen Flexibilitätsanforderungen im digitalen Raum entsprechen können.

### *Forschungsdiesiderate*

Mit diesen Ergebnissen liefert unsere Studie erste wichtige Erkenntnisse zu einer bislang wenig beachteten Konsequenz des ortsunabhängigen Arbeitens. Die unserer

Studie zugrunde liegenden Daten wurden während der Pandemie erhoben, als viele Eltern Erwerbsarbeit mit Kinderbetreuung und Homeschooling vereinbaren mussten, da Kitas und Schulen geschlossen waren und die Großeltern als Betreuungspersonen ausfielen. Damit bilden sie eine Ausnahmesituation ab. Zukünftige Forschung sollte digitales Präsenzverhalten im neuen Alltag ergründen, wenn Unternehmen eine post-pandemische Praxis von mobiler bzw. hybrider Arbeit geschaffen haben und die Kitas und Schulen im Normalbetrieb sind.

Der vorliegende Beitrag ist ein erster Schritt in der Konzeptionalisierung und quantitativen Erfassung von digitalem Präsenzverhalten. Künftige Forschung sollte sowohl das Konzept als auch seine Erhebungsinstrumente weiterentwickeln, sie schärfen und gegebenenfalls um zusätzliche Elemente ergänzen. Beispielsweise indem etwa der Widerstand der Beschäftigten gegen die Kontrolle der Arbeitgeber als zusätzliche Facette aufgenommen wird. Denn im Zuge der digitalen Transformation wird die Frage, auf welche vielfältige Art und Weise Beschäftigte mit digitalen Technologien bzw. Homeoffice umgehen und welche Folgen dies für sie hat, an Relevanz zunehmen. Auch bedarf es weiterer Forschung, die die Facetten digitalen Präsenzverhaltens und ihre Erfassung in anderen gesellschaftlichen Kontexten überprüft.

Letztlich ist es auch Aufgabe der zukünftigen Forschung, die geschlechts- und elternschaftsspezifischen Muster des digitalen Präsenzverhaltens weiter zu untersuchen. Insbesondere ist den Ergebnissen, dass Väter mit Abstand am häufigsten digitales Multitasking betreiben und Männer mit bzw. ohne Kinder am häufigsten digital verfügbar sind, weiter auf den Grund zu gehen. Hierfür bieten sich Forschungsdesigns wie eine Triangulation an, in der die quantitativen Ergebnisse anhand qualitativer Datenerhebung und -analyse erklärt werden.

### *Theoretische Implikationen*

Das Ergebnis, dass digitale Verfügbarkeit eine der verbreitetsten Facetten digitalen Präsenzverhaltens ist, legt nahe, dass auch im digitalen Raum die Vorstellung fortbesteht, dass sich die „ideale Arbeitskraft“ (Williams et al., 2013) dauerhaft und rund um die Uhr bereit hält und Erwerbsarbeit priorisiert. Während sich Arbeitsformen also wandeln, ändern sich die Vorstellungen und Erwartungen an Beschäftigte nicht oder nur wenig. Das deutet darauf hin, dass die digitale Transformation soziale Ungleichheiten reproduzieren und verschärfen kann, wenn etwa Erreichbarkeit in der Freizeit monetär oder mit beruflichem Aufstieg belohnt wird (Breen, 1997; Cha & Weeden, 2014; Kelliher & Anderson, 2010). Wenn Verfügbarkeits-erwartungen und -anforderungen nicht abgebaut, sondern sich lediglich ins Digitale verlagern, werden bestimmte Beschäftigtengruppen, z. B. solche mit Sorgeverpflichtungen, systematisch ausgeschlossen und benachteiligt. Die Verbreitung von digitalem Multitasking deutet darüber hinaus auf ein hohes Maß an Arbeitsintensivierung hin und illustriert, im Falle der gleichzeitigen Erledigung von privaten und erwerbsbezogenen Tätigkeiten, fehlende Grenzen zwischen Erwerbs- und Familienleben. Das Ergebnis, dass vor allem Mütter digitale Sichtbarkeit herstellen, verweist einerseits auf die nach wie vor

vorherrschende Stigmatisierung von Frauen, die flexible Arbeitsarrangements nutzen. Andererseits kann dieser Befund auch als Hinweis darauf gelesen werden, dass gerade bislang benachteiligte Beschäftigtengruppen Interesse an digitaler Sichtbarkeit haben. So können sie Nachteile, die ihnen aufgrund fehlender Präsenz entstehen, reduzieren.

Insgesamt illustrieren die empirischen Befunde unserer Untersuchung die Ambivalenz digitalen Präsenzverhaltens. Zum einen zeigen wir, dass digitale Technologien die Teilhabe an Erwerbsarbeit für Eltern und die Sichtbarkeit der Arbeitsleistungen und -erfolge vor allem für Eltern bzw. Mütter erhöhen können. Der digitale Wandel hat also das Potenzial, das berufliche Fortkommen von Beschäftigten mit Sorgeverantwortung zu erleichtern. Neben der individuellen Kompensation fehlender Ressourcen, die für die Bewältigung der Arbeit notwendig sind, können also auch Teilhabeinteressen ein wesentlicher Grund dafür sein, dass Beschäftigte digitale Technologien für die Extensivierung und Intensivierung der Arbeit nutzen. Beschäftigte arbeiten nicht nur deshalb aus eigenem Antrieb länger oder außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit, weil sonst ein zufriedenstellendes Arbeitsergebnis nicht erreicht werden kann, sondern auch, weil sie sich für die Einhaltung von Terminen und den Erfolg von Projekten verantwortlich fühlen (Kratzer, 2020). Zum anderen sollte jedoch an dieser Stelle auch angemerkt werden, dass digitale Teilhabe auch mit Kosten für die Beschäftigten einhergehen kann, wenn etwa Beschäftigte Arbeitskontakte in ihrer Freizeit herstellen und damit eine Doppelbelastung bei gleichzeitiger Sorgearbeit mit möglichen negativen Folgen für die Gesundheit und das Wohlbefinden in Kauf nehmen (z. B. Derks et al., 2014; Gombert et al., 2018; Lott & Wöhrmann, 2022; Xie et al., 2018).

### *Praktische Implikationen*

Unsere Studie liefert wichtige Hinweise dafür, wie Betriebe ortsunabhängiges Arbeiten so organisieren können, dass es integrativ und effizient ist. Zum einen stehen Arbeitsschutz und -sicherheit vor der Herausforderung, die Risiken für die Beschäftigten, die mit digitalem Präsenzverhalten einhergehen können, zu minimieren. Diese Risiken haben während der Pandemie bereits zugenommen und werden sich angesichts der digitalen Transformation in der Zukunft noch weiter verstärken. Dies betrifft nicht nur die Herstellung von Verfügbarkeit in der Freizeit, sondern auch die Anforderung für Beschäftigte, Sichtbarkeit von Arbeitserfolgen und Arbeitsengagement im Digitalen zu zeigen, was eine Arbeitsbelastung sein und zu Stress und Belastungen führen kann. Hierauf müssen Unternehmen reagieren und auch die Politik – z. B. mit Vorschlägen zu einer Arbeitszeiterfassung, die zerfaserten Tagesabläufen im Homeoffice Rechnung trägt. Zum anderen zeigt unsere Forschung, dass digitale Technologien und Homeoffice zur Teilhabe von Beschäftigten, insbesondere von Eltern, beitragen können und dass Arbeitnehmer:innen außerhalb ihrer vertraglichen Arbeitszeit arbeiten wollen, um weiterhin in Arbeitsprozesse eingebunden zu sein. Auch dieses legitime Bedürfnis muss berücksichtigt werden, wenn es um die Durchsetzung von

Maßnahmen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geht. Anstatt bestimmte Handlungen wie z. B. Arbeitskontakte außerhalb der regulären Arbeitszeit zu verbieten, sind Arbeitgeber:innen und Betriebsräte gut beraten, sich zu fragen, mit welchen anderen Mitteln die Eingliederung von Beschäftigten mit außerberuflichen Verpflichtungen in laufende Arbeitsprozesse besser gefördert werden kann. Denkbar wäre z. B. eine Betriebspraxis, bei der wichtige Meetings nicht am späten Nachmittag terminiert werden, wenn Eltern etwa ihre Kinder nach der Kita oder Schule betreuen und bei manchen digitalen Meetings explizit gesagt wird, dass ein Einschalten der Kamera nicht notwendig ist.

## 6 Referenzen

- Abendroth, A.-K., Lott, Y., Hipp, L., Müller, D., Sauermann, A., & Carstensen, T. (2022). Has the COVID-19 pandemic changed gender- and parental-status-specific differences in working from home? Panel evidence from Germany. *Gender, Work and Organization*, 29(6), 1991–2011. <https://doi.org/10.1111/gwao.12836>
- Abendroth, A.-K. (2022). Transitions to parenthood, flexible working and time-based work-to-family conflicts: A gendered life course and organisational change perspective. *Journal of Family Research*, 34(4), 1033–1055. <https://doi.org/10.20377/jfr-730>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Adams, A., & Golsch, K. (2021). Gender-specific patterns and determinants of spillover between work and family: The role of partner support in dual-earner couples. *Journal of Family Research*, 33(1), 72–98. <https://doi.org/10.20377/jfr-373>
- Afota, M.-C., Provost Savard, Y., Ollier-Malaterre, A., & Léon, E. (2022). Work-from-home adjustment in the US and Europe: The role of psychological climate for face time and perceived availability expectations. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2765–2796. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2090269>
- Arnold, M. (2003). On the phenomenology of technology: The „Janus-faces“ of mobile phones. *Information and Organization*, 13(4), 231–256. [https://doi.org/10.1016/S1471-7727\(03\)00013-7](https://doi.org/10.1016/S1471-7727(03)00013-7)
- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics*, 55, 381–386. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bellmann, L., Dummert, S., & Ruf, K. (2021). *HOPP survey data linked to administrative data of the IAB (IAB-HOPP-ADIAB) 1975–2019. (FDZ Datenreport 16/2021 [en])*. Nürnberg: Institute for Employment Research (IAB). <https://doi.org/10.5164/IAB.FDZD.2116.en.v1>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Breen, R. (1997). Risk, recommodification and stratification. *Sociology*, 31(3), 473–489. <https://doi.org/10.1177/0038038597031003006>
- Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW Wochenbericht*, 5, 95–106. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.526038.de/16-5-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf)

- Carstensen, T. (2014). Öffentliche Selbstdarstellung im Internet als Aufwand. Digitale Subjektwerdung am Beispiel von jungen Menschen in Internetberufen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 39(Suppl1), 83–100. <https://doi.org/10.1007/s11614-014-0132-8>
- Carstensen, T. (2023). Zwischen Homeoffice, neuer Präsenz und Care. Die räumliche und digitale Neuordnung von Arbeit. *WSI-Mitteilungen*, 76(1), 3–9. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1>
- Cha, Y., & Weeden, K. A. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457–484. <https://doi.org/10.1177/0003122414528936>
- Chung, H. (2017). *Work autonomy, flexibility and work-life balance. Final report*. University of Kent. <https://kar.kent.ac.uk/65922/1/Flexible%20working%20report.pdf>
- Chung, H. (2019). ‚Women’s work penalty‘ in access to flexible working arrangements across Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 25(1), 23–40. <https://doi.org/10.1177/0959680117752829>
- Chung, H. (2020). Gender, flexibility stigma and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. *Social Indicators Research*, 151(2), 521–545. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2036-7>
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women’s employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47–72. <https://doi.org/10.1177/00187267177113828>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cornils, D., Mucha, A., & Rastetter, D. (2012). Bedeutung von Mikropolitik für den Aufstieg am Beispiel von drei Handlungsfeldern. *Gruppendynamik und Organisationsberatung. Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie*, 43(3), 225–244. <https://doi.org/10.1007/s11612-012-0182-y>
- Cristea, I. C., & Leonardi, P. M. (2019). Get noticed and die trying: Signals, sacrifice, and the production of face time in distributed work. *Organization Science*, 30(3), 552–572. <https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1265>
- Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D., & Bakker, A. B. (2014). Switching on and off ...: Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80–90. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711013>
- Duxbury, L., Higgins, C., Smart, R., & Stevenson, M. (2014). Mobile technology and boundary permeability. *British Journal of Management*, 25(3), 570–588. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12027>
- Emmler, H., & Kohlrusch, B. (2021). Homeoffice: Potenziale und Nutzung. *WSI Policy Brief*, 52. Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007979](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007979)
- Feldman, E., Reid, E. M., & Mazmanian, M. (2020). Signs of our time: Time-use as dedication, performance, identity, and power in contemporary workplaces. *Academy of Management Annals*, 14(2), 598–626. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0148>
- Felstead, A. (2022). *Remote Working. A Research Overview*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003247050>
- Fuller, S., & Hirsh, C. E. (2019). „Family-Friendly“ Jobs and Motherhood Pay Penalties: The impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. *Work and Occupations*, 46(1), 3–44. <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>
- Glass, J. L., & Noonan, M. C. (2016). Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989–2008. *Social Forces*, 95(1), 217–250. <https://doi.org/10.1093/sf/sow034>
- Gombert, L., Rivkin, W., & Kleinsorge, T. (2018). A diary-study on work-related smartphone use and employees’ well-being: The moderating role of basic need satisfaction. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 72(1), 111–119. <https://doi.org/10.1007/s41449-017-0090-7>
- Haas, G.-C., Müller, B., Osiander, C., Schmidtke, J., Trahms, A., Volkert, M., & Zins, S. (2021). Development of a new COVID-19 panel survey: The IAB High-Frequency Online Personal Panel (HOPP). *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00295-z>



- Harju, L. K., & Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: A study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, 45(2), 374–391. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0125>
- Hipp, L., & Konrad, M. (2022). Has Covid-19 increased gender inequalities in professional advancement? Cross-country evidence on productivity differences between male and female software developers. *Journal of Family Research*, 34(1), 134–160. <https://doi.org/10.20377/jfr-697>
- Homberg, M., Lükemann, L., & Abendroth, A. (2023). From ‚home work‘ to ‚home office work‘? Perpetuating discourses and use patterns of tele(home)work since the 1970s: historical and comparative social perspectives. *Work organisation, labour & globalisation*, 17(1), 74–116. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.17.1.0074>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kleinert, C., Bächmann, A.-C., & Zoch, G. (2020a). *Erwerbsleben in der Corona-Krise: Welche Rolle spielen Bildungsunterschiede? Analysen auf Basis der NEPS-Startkohorten 2, 4, 5 und 6, Nr. 2*. Bamberg, Leibniz-Institut für Bildungsverläufe. <https://fis.uni-bamberg.de/entities/publication/e096d7a7-f3cf-42d8-bd6a-212eafe54c40>
- Kleinert, C., Bächmann, A.-C., & Zoch, G. (2020b). *Schützt Bildung vor Erwerbsrisiken in der Corona-Krise. Analysen auf Basis der NEPS-Startkohorten, 2, 4, 5 und 6, Nr. 89*. Bamberg, Leibniz-Institut für Bildungsverläufe. [https://www.lifbi.de/Portals/2/LifBi%20Working%20Papers/WP\\_LXXXIX.pdf](https://www.lifbi.de/Portals/2/LifBi%20Working%20Papers/WP_LXXXIX.pdf)
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kratzer, N. (2020). Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung. *WSI Mitteilungen*, 73(1), 3–10. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-1-3>
- Laffont, J.-J., & Martimort, D. (2002). *The theory of incentives. The principal-agent model*. Princeton University Press.
- Leslie, L. M., Manchester, C. F., Park, T.-Y., & Mehng, S. A. (2012). Flexible work practices: A source of career premiums or penalties? *Academy of Management Journal*, 55(6), 1407–1428. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0651>
- Lott, Y. (2020). Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers’ and partners’ flextime? *Human Relations*, 73(8), 1106–1128. <https://doi.org/10.1177/0018726719856669>
- Lott, Y., & Abendroth, A.-K. (2020). The non-use of telework in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers. *Community, Work & Family*, 23(5), 593–611. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1817726>
- Lott, Y., & Wöhrmann, A. M. (2022). Spillover and crossover effects of working time demands on work-life balance satisfaction among dual-earner couples: the mediating role of work-life conflict. *Current Psychology*, 42, 12957–12973. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0>
- Martin, J., Haigney, V., Lawrence, B., & Walton, A. (2021). *Homeworking hours, rewards and opportunities in the UK: 2011 to 2020*. Office for National Statistics, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/labourproductivity/articles/homeworkinghoursrewardsandopportunitiesintheuk2011to2020/2021-04-19>
- Mas, A., & Pallais, A. (2020). Alternative Work Arrangements. *Annual Review of Economics*, 12(1), 631–658. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-022020-032512>
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2008). Visibility in the workplace: Still an essential ingredient for career success? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2198–2215. <https://doi.org/10.1080/09585190802479447>

- Mergener, A. (2020). Berufliche Zugänge zum Homeoffice. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(Suppl 1), 511–534. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00669-0>
- Messenger, J., & Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Piszczek, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 592–611. <https://doi.org/10.1002/job.2153>
- Rafnsdóttir, G. L., & Júlíusdóttir, Ó. (2018). Reproducing gender roles through virtual work: The case of senior management. *International Journal of Media & Cultural Politics*, 14(1), 77–94. [https://doi.org/10.1386/macp.14.1.77\\_1](https://doi.org/10.1386/macp.14.1.77_1)
- Shumski, T. J., Olien, J. L., Allen, J. A., Rogelberg, S. G., & Kello, J. E. (2018). Faking it for the higher-ups: Status and surface acting in workplace meetings. *Group & Organization Management*, 43(1), 72–100. <https://doi.org/10.1177/1059601116687703>
- Steinbach, A., & Schulz, F. (2022). Stability and Change in German Parents' Childcare Patterns Across Two Decades. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 29(2), 428–445. <https://doi.org/10.1093/sp/jxab017>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Täht, K., & Mills, M. (2012). Nonstandard work schedules, couple desynchronization, and parent-child interaction: A mixed-methods analysis. *Journal of Family Issues*, 33(8), 1054–1087. <https://doi.org/10.1177/0192513X11424260>
- Trinczek, R. (2011). Überlegungen zum Wandel von Arbeit. *WSI-Mitteilungen*, 64(11), 606–614. [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2011\\_11\\_trinczek.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2011_11_trinczek.pdf)
- Volkert, M., Haas, G.-C., Zins, S., Altschul, S., Bellmann, L., Dummert, S., Haensch, A.-C., Hensgen, S., Heusler, A., Ludsteck, J., Müller, B., Müller, D., Osiander, C., Schmidtke, J., Stephan, G., Trahms, A., & Wayment, H. (2024). *Dokumentation und Codebuch für das Hochfrequente Online Personen Panel „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (IAB-HOPP, Welle 1–9). FDZ-Datenreport, 01/2024*. Institute for Employment Research (IAB). <https://dx.doi.org/10.5164/IAB.FDZD.2401.de.v1>
- Volkert, M., Haas, G.-C., Zins, S., Bellmann, L., Dummert, S., Haensch, A.-C., Hensgen, S., Ludsteck, J., Müller, B., Müller, D., Osiander, C., Schmidtke, J., Stephan, G., Trahms, A., Wayment, H. (2022). *Hochfrequentes Online Personen Panel (IAB-HOPP)*. Forschungszentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). [https://doi.org/10.5164/IAB.HOPP\\_W01-W08.de.en.v1](https://doi.org/10.5164/IAB.HOPP_W01-W08.de.en.v1)
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941–961. <https://doi.org/10.1177/0170840611410829>
- Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234. <https://doi.org/10.1111/JOSI.12012>
- Xie, J., Ma, H., Zhou, Z. E., & Tang, H. (2018). Work-related use of information and communication technologies after hours (W ICTs) and emotional exhaustion: A mediated moderation model. *Computers in Human Behavior*, 79, 94–104. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.10.023>