GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Wo ist das (gute) alte Leben hin? Doing Family und Vereinbarkeitsmanagement in der Corona-Krise

Buschmeyer, Anna; Ahrens, Regina; Zerle-Elsäßer, Claudia

2021

https://doi.org/10.25595/2900

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Buschmeyer, Anna; Ahrens, Regina; Zerle-Elsäßer, Claudia: *Wo ist das (gute) alte Leben hin? Doing Family und Vereinbarkeitsmanagement in der Corona-Krise*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 13 (2021) Nr: 2, 11–28. DOI: https://doi.org/10.25595/2900.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v13i2.02

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Schwerpunkt

Anna Buschmeyer, Regina Ahrens, Claudia Zerle-Elsäßer

Wo ist das (gute) alte Leben hin? Doing Family und Vereinbarkeitsmanagement in der Corona-Krise

Zusammenfassung

Um der Frage nachzugehen, wie während der Corona-Pandemie Erwerbs- und Sorgearbeit vereinbart werden, analysiert dieser Beitrag die Situation von Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren aus dem Blickwinkel des Doing Family und mit Rückgriff auf Hartmut Rosas Thesen zur Be- und Entschleunigung. Anhand von Daten des DJI-Survey AID:A 2019, dessen ergänzender Corona-Befragung 2020 und 20 qualitativen Interviews mit Eltern zeigen wir Bewältigungsstrategien von Vereinbarkeitskonflikten während der Corona-Pandemie auf. Die quantitativen und auch die qualitativen Daten zeigen, dass sich die Rahmenbedingungen für das Balancemanagement durch Corona drastisch verändert haben. Besonders intrapersonale Vereinbarkeitskonflikte haben sich durch die Corona-Krise sowohl in beide Richtungen (Work-Family und Family-Work) als auch bei beiden Geschlechtern verstärkt. Viele dieser Veränderungen resultieren in einer Verfestigung der bisherigen Arbeitsteilung zwischen den Eltern. Es zeigen sich außerdem Ambivalenzen: Während sich die Situation für viele Eltern verschärft hat, hat sie sich für andere eher entspannt, teilweise zeigen sich beide Tendenzen innerhalb derselben Erzählung. Diese Ambivalenzen sind mit Dimensionen von Geschlecht verwoben.

Schlüsselwörter
Corona, Doing Family, Vereinbarkeit, Arbeitsteilung, Eltern

Summary

Where did the (good) old life go? Doing family and reconciling work and family needs during the coronavirus pandemic

How are parents managing to reconcile paid and care work during the coronavirus pandemic? To answer this question we analysed quantitative data from the DJI Survey AID:A (2019), its coronavirus add-on (2020) and 20 problem-centred qualitative interviews with parents of children under 12 conducted in the summer of 2020. We found that different strategies were used to reconcile work and family needs. The quantitative and qualitative data both show that the coronavirus pandemic has dramatically changed and complicated the conditions under which a balance can be struck between work and family needs. Many of these changes have consolidated the division of labour within partnerships. We were especially interested in those intrapersonal conflicts which arose on account of the need to reconcile care and paid work. These have shifted both from work-to-family and family-to-work and for both mothers and fathers. But we also found ambivalences: While the situation of many parents worsened, others found that their situation eased somewhat. Sometimes both happened within the same family. These ambivalences can be analysed according to gender concepts.

Keywords
coronavirus, doing family, reconciliation, division of labour, parents

1 Einleitung

Wie gelingt es Eltern während der Corona-Pandemie, Erwerbsarbeit, Betreuungs- und Versorgungspflichten zu vereinbaren? Um diese Frage zu beantworten, analysieren wir aus dem Blickwinkel des Doing Family, in welchem Spagat sich Eltern in der Krise befinden, welche Bewältigungsstrategien sie entwickeln – und wo sich gleichzeitig Ansatzpunkte finden lassen, das scheinbar ‚gute Leben' vor der Krise auf den Prüfstand zu stellen und zu überlegen, wie sich auch langfristige Veränderungen und Verbesserungen für die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit erreichen lassen.

Wir nutzen für unsere Analyse zum einen Daten des DJI-Survey AID:A 2019[1] und dessen ergänzender Corona-Befragung von 2020 und zum anderen 20 qualitative Interviews mit Müttern und Vätern, die entweder alleine/getrennt leben oder als Führungskraft arbeiten (Feldphase: Juni bis September 2020). Im Folgenden werden die Führungskräfte genauer in den Blick genommen, also jene, die häufig Ressourcen oder Machtpositionen haben, ihr eigenes Leben nach ihren Vorstellungen zu gestalten, aber auch das Vereinbarkeitsmanagement ihrer Mitarbeiter_innen beeinflussen können. Allerdings müssen sie in Zeiten der Corona-Maßnahmen häufig ein enormes Arbeitspensum neben der Kinderbetreuung bewältigen, die in Zeiten des Lockdowns auch die Beschulung beinhaltet.

Es gibt, ausgehend von bereits veröffentlichten Studien, eine kontroverse Diskussion darüber, ob die Corona-Krise zu mehr Geschlechtergerechtigkeit oder zu einer Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements geführt hat (Bünning/Hipp 2020; Möhring et al. 2020; Bujard et al. 2020; Globisch/Osiander 2020). Daran anknüpfend möchten wir konkreter analysieren, wie sich in Zeiten der Corona-Pandemie die privatisierte Kinderbetreuung und die Notwendigkeit, zu Hause zu arbeiten, auf das Doing Family und die Arbeitsteilung ausgewirkt haben. Deutlich werden Ambivalenzen sowohl in den Bewertungen der Situation als auch in den täglichen Praxen des Doing Family.

Eine weitere, vor allem zu Beginn der Corona-Zeit geführte Debatte ging darum, ob die notwendigen Maßnahmen zu einer Entschleunigung und damit bei manchen sogar zu einer Verbesserung der Lebenssituation beitragen.[2] In unseren Analysen orientieren wir uns daher auch an Hartmut Rosas Analyse „Beschleunigung und Entfremdung" (Rosa 2018), in der er sich auf die Suche nach dem „Guten Leben" begibt und untersucht, warum die Beschleunigung vieler Prozesse (etwa Kommunikation, Transport etc.) nicht zu mehr, sondern häufig zu weniger Zeitverfügbarkeit führt. Im Zuge der Corona-Pandemie fragen wir (und er), ob der erzwungene Stillstand in vielen Lebensbereichen zu einer Abnahme von Zeitdruck und damit eben auch zu einer Entschleunigung des Alltags geführt hat. Auch hier gibt es keine eindeutige Antwort, sondern wir finden im quantitativen wie im qualitativen Material Hinweise, dass es sowohl enorme Belastungen als auch Momente der Entschleunigung und Verbesserung gab.

1 Zum Projekt siehe www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/aida-2019.html [Zugriff: 04.05.2021].

2 Diese Diskussion fand vor allem in den Medien statt, Beiträge von Hartmut Rosa bildeten den soziologischen Hintergrund. Etwa im Deutschlandfunk: www.deutschlandfunkkultur.de/entschleunigung-durch-corona-warum-die-neue-langsamkeit.1008.de.html?dram:article_id=473780 [Zugriff: 04.05.2021] oder im Tagesspiegel: www.tagesspiegel.de/politik/soziologe-hartmut-rosa-ueber-covid-19-das-virus-ist-der-radikalste-entschleuniger-unserer-zeit/25672128.html [Zugriff: 04.05.2021].

2 Zur Situation von Eltern in der Corona-Pandemie

Von März bis Juni 2020 waren Eltern durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie insofern besonders betroffen, da ab dem 16. März 2020 bundesweit die Schulen und Kindergärten geschlossen wurden. Ab Mai 2020 erfolgte eine stufenweise Öffnung, teilweise erst im Herbst 2020 kehrten die Einrichtungen – mehr oder weniger – zu einem ‚Normalbetrieb' zurück, der im November 2020 wieder eingeschränkt wurde. Laut Bujard et al. waren davon rund 11,1 Millionen Kinder und Jugendliche unter zwölf Jahren und deren Familien betroffen; unter ihnen 78 000 alleinerziehende Väter und 827 000 alleinerziehende Mütter (Bujard et al. 2020: 12ff.). Gleichzeitig sahen sich berufstätige Eltern aufgefordert, ihrer Erwerbsarbeit in mehr oder weniger normalem Umfang und wenn möglich im Homeoffice nachzugehen. Je nach Studie, Alter der Kinder und Befragungszeitraum arbeiteten zwischen 29,5 % (Möhring et al. 2020) und 53 % (Cohen/Oppermann/Anders 2020) der Eltern im Homeoffice. Die Gleichzeitigkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung gestaltete sich umso schwieriger, je unflexibler die Arbeitszeiten zumindest eines Elternteils waren und je schlechter die räumliche und technische Ausstattung war (Möhring et al. 2020; Arntz/Ben Yahmed/Berlingieri 2020: 1).

Neben den Schließungen von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen veränderte sich der Alltag vieler Familien auch durch den Wegfall ihrer Betreuungsnetzwerke: Während z. B. vor dem Lockdown 8,3 % der Großeltern ihre Enkelkinder regelmäßig betreuten, waren es im März/April 2020 nur noch 1,4 % (Möhring et al. 2020: 2). Ebenso gravierend war die zeitweise Schließung von Spielplätzen und Sport-/Freizeiteinrichtungen.

Vonseiten der Politik gab es diverse Maßnahmen[3], um die finanziellen Folgen für Familien abzufedern. Aus Sicht des Vereinbarkeitsmanagements lassen jedoch neben der Notbetreuung lediglich die Änderung des Infektionsschutzgesetzes und die damit verbundene Möglichkeit für Eltern, bis zu zehn Wochen (pro Elternteil) der Erwerbsarbeit fern zu bleiben, sowie die Erhöhung der sogenannten Kinderkrankentage von zehn auf 20 Linderung der Zeitkonflikte erwarten.[4]

3 Sorgearbeit und Arbeitsteilung während der Corona-Pandemie – empirische Befunde

Unter Sorge-/Care-Arbeit verstehen wir Arbeit, die zur Versorgung, Betreuung, Pflege anderer Personen, aber auch zur Aufrechthaltung des (sozialen, familiären und individuellen) Wohlergehens und Arbeitsvermögens notwendig ist. Sorgearbeit kann bezahlt oder unbezahlt durchgeführt werden (vgl. Schmitt 2019). Bereits vor der Corona-Pandemie zeigte sich ein Ungleichgewicht in der Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern. So leisteten Frauen durchschnittlich rund zwei Stunden mehr (unbezahlte) Care-Arbeit am Tag als ihre Partner (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017). Während des Lockdowns wurden rund 90 % der Kinder in erster Linie von ihren Eltern betreut (Langmeyer et al. 2020), dabei leisteten

3 Siehe hierzu www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie [Zugriff: 04.05.2021].
4 Stand: 21.01.2021.

in 52 % der Familien die Mütter die Hauptbetreuungsarbeit und in 24 % der Familien der Vater (Rest: beide; Möhring et al. 2020: 13f.). Kohlrausch und Zucco (2020) weisen darauf hin, dass sich der Anteil der Väter, die angeben, den größeren Teil der Betreuung zu übernehmen, von zuvor 6 % auf 12 % während des Lockdowns erhöht hat (Arntz/Ben Yahmed/Berlingieri 2020: 4f.; Bujard et al. 2020). Allerdings haben im Zuge der Pandemie mehr Mütter als Väter ihre Erwerbsarrangements angepasst, um Kinder zu betreuen (Bünning/Hipp/Munnes 2020).

Dabei scheint die Frage, wie Haus- und Sorgearbeit während des Lockdowns zwischen den Partner_innen verteilt wurde, abhängig vom konkreten Erwerbsarrangement zu sein: Wenn die Mutter ausschließlich außer Haus (z. B. in einem systemrelevanten Beruf) und der Vater mindestens einmal in der Woche im Homeoffice arbeitete, verringerten sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Zeitaufwänden für Kinderbetreuung und Hausarbeiten (Arntz/Ben Yahmed/Berlingieri 2020: 4f.).

Während bisherige Studien auf *inter*personale Konflikte fokussieren, legen wir den Schwerpunkt unserer Analysen auf *intra*personale Konflikte und damit auf das Balancemanagement: Welche Konflikte zwischen den beiden für Eltern so zentralen Lebensbereichen Familie und Beruf nehmen sie wahr und welche Strategien im Sinne des Doing Family haben sie entwickelt, um den Corona-Alltag zu bewältigen?

4 Theoretischer Rahmen: Doing Family

Um uns dieser Fragestellung zu nähern, nutzen wir das Konzept des Doing Family (Jurczyk 2020; Daly 2003; Morgan 2011). Es geht davon aus, dass Familie etwas ist, das aktiv hergestellt werden muss. Zum Doing Family gehört *erstens* das *Balancemanagement*, welches „organisatorische, logistische Abstimmungsleistungen der Familienmitglieder umfasst, um Familie im Alltag lebbar zu machen“ (Jurczyk 2018: 61). Darunter verstehen wir alle Praxen, die die verschiedenen Lebensbereiche der Akteur_innen zusammenbringen. Im Falle der Corona-Pandemie gehören dazu auch die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit *unter einem Dach* und die daraus erwachsenen Vereinbarkeitskonflikte. Studien zum Doing Family lassen darauf schließen, dass Frauen bei Vereinbarkeitsfragen häufig die ‚Managerinnen des Alltags‘ sind und über die Aktivitäten der anderen Familienmitglieder ‚Regie führen‘ (Miller 2017; Ludwig et al. 2002). *Zweitens* geht es beim Doing Family um die *Konstruktion von Gemeinsamkeit*, also die Art, wie Familie als etwas Sinnvolles und Gemeinsames hergestellt wird (Jurczyk 2018: 61). In dem hier vorliegenden Artikel konzentrieren wir uns auf das Balancemanagement.

5 Methodik

Für den vorliegenden Beitrag werten wir Daten aus zwei Studien[5] aus, die wir im Sinne eines Mixed-Methods-Ansatzes miteinander verbinden. Die quantitativen Befunde,

5 Die Auswertung beider Studien ist noch nicht abgeschlossen.

die den Rahmen für das Doing Family während der (ersten) Hochphase der Pandemie abstecken, kommen aus dem DJI-Survey AID:A 2019 (T1=Pre-Corona) und seiner Zusatzerhebung ‚Corona-Blitz' (T2=Corona) vom August/September 2020, der uns einen Vorher-Nachher-Vergleich von 772 Eltern aus 594 Familien mit mindestens einem Kind unter zwölf Jahren erlaubt, darunter 459 Mütter und 313 Väter. In 178 Familien konnten beide Elternteile befragt werden. Alle Eltern wurden bereits in der Haupterhebung Ende 2019 zur Arbeitsteilung sowie zu zahlreichen Aspekten des individuellen wie familialen Wellbeings befragt. Ein Großteil (89,6 %) ‚unserer' Familien lebt im klassischen Kernfamilienverbund, 4,9 % sind Alleinerziehenden-Familien und 5,6 % Stieffamilien. In den befragten Familien leben im Mittel 2,0 Kinder (SD 0,8), die im Schnitt 5,9 (SD 3,7) Jahre alt sind. Die Mütter sind im Mittel 37,5 (SD 5,9), die Väter 40,2 (SD 6,9) Jahre alt. 2019 (Pre-Corona) lebten 11,6 % in einem Vollzeit/Vollzeit-Modell, 46,3 % in einem Vater-Vollzeit-/Mutter-Teilzeit-Modell und 29,7 % in einem Vater-Vollzeit-/Mutter-nichterwerbstätig-Modell. 12,5 % leben in sonstigen Konstellationen; davon übersteigt bei 4,2 % der Erwerbsumfang der Mutter den des Vaters.

Die detaillierten Falldarstellungen, die konkrete Praxen und Strategien des Vereinbarkeitsmanagements in den Familien verdeutlichen, beruhen auf der Studie ‚Mütter und Väter während der Corona-Pandemie – Vereinbarkeit von Homeschooling, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit', die seit Juni 2020 am Deutschen Jugendinstitut und an der Hochschule Hamm-Lippstadt läuft. Für die Studie wurden 20 qualitative Telefon-/Video-Interviews geführt, für die wir explizit getrennt lebende Eltern(teile) und Führungskräfte angesprochen haben. Für diese Gruppen haben wir die Belastungen und Herausforderungen durch die Corona-Maßnahmen als besonders hoch eingeschätzt und nur wenige Befunde in den bislang vorgelegten Corona-Studien wahrgenommen. Es nahmen insgesamt fünf Männer (alle meldeten sich als Führungskräfte, davon einer alleinerziehend) und 15 Frauen (davon sechs Führungskräfte) teil. Acht der Befragten sind getrennt lebend, davon ein Mann und sieben Frauen. Die Interviews dauerten zwischen 45 Minuten und etwas mehr als einer Stunde. Sie wurden transkribiert, anonymisiert und mithilfe des Programms MaxQDA codiert.

6 Doing Family in Corona-Zeiten

Ausgehend von den bisher vorgestellten Rahmenbedingungen, werden wir nun unsere Ergebnisse präsentieren. Dabei unterteilen wir zunächst zwischen den Analysen mithilfe der quantitativen Daten und der qualitativen Daten. In der abschließenden Diskussion werden beide Stränge dann wieder zusammengebracht.

6.1 Ergebnisse aus den quantitativen Daten

Von den erwerbstätigen Müttern in unserem Sample geben 20,4 % an, im Bereich von Gesundheit und Pflege erwerbstätig zu sein, 21,3 % arbeiten in der kritischen Infrastruktur. Von den erwerbstätigen Vätern sind 6,5 % im Bereich Gesundheit/Pflege, 30,6 % im Bereich kritische Infrastruktur tätig. Der Großteil der erwerbstätigen Mütter (58,3 %) und Väter (62,9 %) gilt damit als nicht-systemrelevant.

Abbildung 1 zeigt die veränderten Rahmenbedingungen während der ersten Phase des Lockdowns (Mitte März bis Ende April 2020): Etwas mehr als 15 % der Eltern waren in Kurzarbeit und etwas mehr als ein Viertel der Eltern haben weniger gearbeitet als sonst (Urlaub, Überstundenabbau oder Arbeitszeitreduktion). Fast 30 % der Eltern arbeiteten jedoch mehr als sonst, etwa die Hälfte der Eltern berichtete über flexiblere Arbeitszeiten und etwa ebenso viele arbeiteten überwiegend von zu Hause aus.[6] Von diesen Eltern im Homeoffice gaben 77,3 % der Mütter und 81,9 % der Väter an, dass sie ‚immer' alle dazu notwendigen Geräte wie Computer, Drucker etc. zur Verfügung hatten. Jedoch berichteten nur 18,9 % der Mütter, aber immerhin 32,9 % der Väter, dass sie ‚immer' einen ruhigen Platz hatten, an dem sie arbeiten konnten.

In den Analysen für diesen Beitrag haben wir uns auf eine zentrale Outcome-Dimension des Balancemanagements im Doing Family konzentriert: auf die Frage, welche Konflikte die Eltern beim Austarieren der für sie zentralen Lebensbereiche von beruflichen und familialen Verpflichtungen wahrnehmen. Diese werden in der quantitativen Sozialforschung stets in zwei Richtungen gemessen (Greenhaus/Beutell 1985). So bilden die *Work-Family-Konflikte* ab, wie sehr es die beruflichen Anforderungen erschweren, den familialen Aufgaben gerecht zu werden. Die *Family-Work-Konflikte* hingegen bilden ab, wie sehr es die Aufgaben in der Familie erschweren, den Anforderungen aus dem Beruf gerecht zu werden. Es scheint, dass heute noch immer Mütter und Väter unterschiedlich von den beiden Konfliktformen betroffen sind (Bernhardt/Zerle-Elsäßer 2021). Es berichten mehr Mütter als Väter von Family-Work-Konflikten und mehr Väter als Mütter von Work-Family-Konflikten. So erscheint es auch im Kontext von Corona als angemessen, diese Vereinbarkeitskonflikte getrennt nach Geschlecht zu betrachten. Die Abfrage erfolgte dabei folgendermaßen:

Work-Family-Konflikt: Durch den Beruf ist es für mich schwierig, meine familiären Verpflichtungen zu erfüllen (1: trifft voll und ganz zu, bis 6: trifft überhaupt nicht zu).

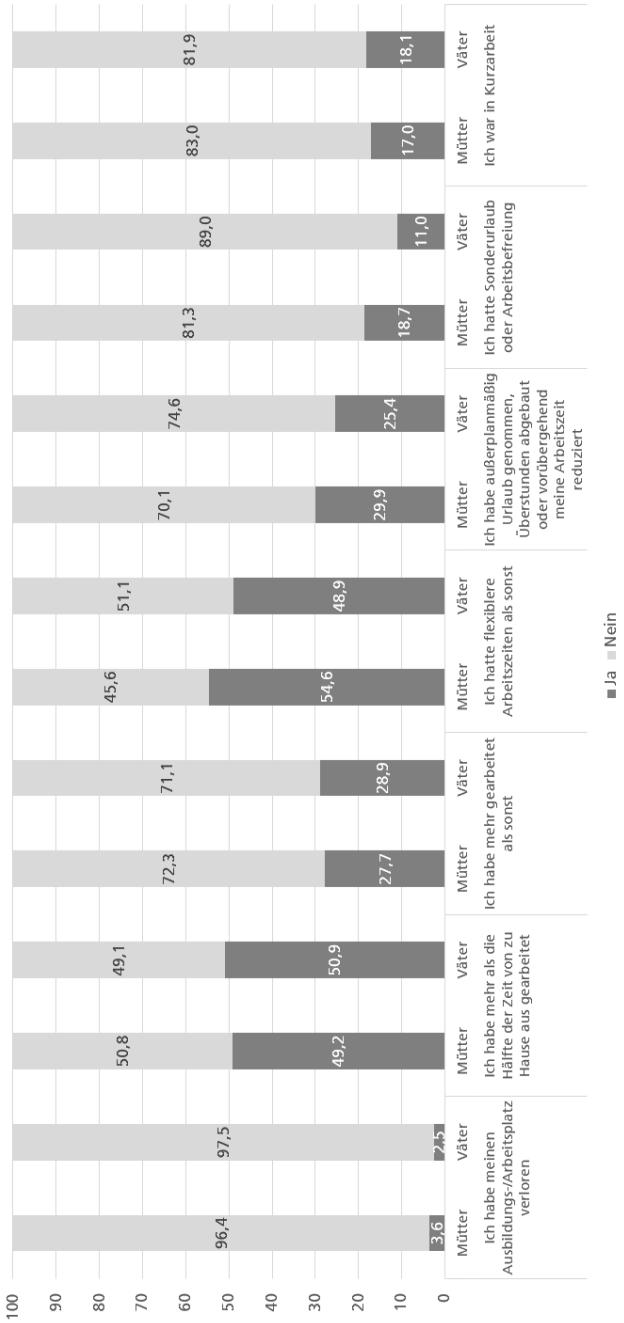
Family-Work-Konflikt: Aufgrund meiner familiären Verpflichtungen ist es für mich schwierig, meine beruflichen Aufgaben zu erfüllen (1: trifft voll und ganz zu, bis 6: trifft überhaupt nicht zu).

Bei beiden Geschlechtern kam es von T1 (Pre-Corona) auf T2 (Corona) zu einer leichten Verschärfung der wahrgenommenen *Work-Family-Konflikte* (vgl. Abbildung 2): Während der Mittelwert auf einer sechsstufigen Skala (1 = große Konflikte, 6 = keine Konflikte) bei den Müttern zu T1 bei 4,06 (SD 1,57) lag, lag er zu T2 bei 3,85 (SD 1,38). Bei den Vätern lag der Mittelwert zu T1 bei 3,87 (SD 1,54) und zu T2 mit 3,77 (SD 1,51) nur geringfügig niedriger. Corona hat also an den Work-Family-Konflikten der Väter eher wenig verändert; erwartungsgemäß berichten die Väter damit jedoch zu beiden Zeitpunkten höhere Work-Family-Konflikte als die Mütter, wenngleich dieser Unterschied in der hier betrachteten Substichprobe nicht signifikant ist.[7]

6 Möglicherweise haben diese Eltern eher an unserer Befragung teilgenommen und wir überschätzen ihren Anteil daher. Dies ist mit anderen Daten und Studien zu verifizieren.

7 In der größeren Gesamtstichprobe von AID:A 2019 zeigt sich ein geschlechtsspezifisch signifikanter Unterschied in den Work-Family- und Family-Work-Konflikten zum Zeitpunkt T1 (vgl. Bernhardt/Zerle-Elsäßer 2021).

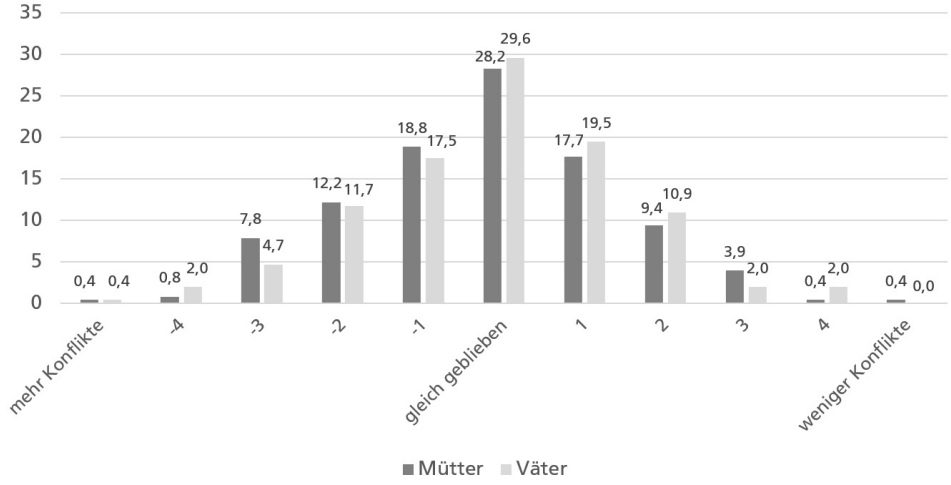
Abbildung 1: Veränderungen in der Erwerbssituation der Eltern



Quelle:
AID:A 2019 und Corona-Blitz, eigene Berechnungen, N=299 erwerbst. Mütter und N=276 erwerbst. Väter.

Abbildung 2 zeigt die veränderten relativen Häufigkeiten und damit die vergleichsweise große Varianz in den wahrgenommenen Work-Family-Konflikten: So ist die Konflikteinschätzung bei einem Großteil der befragten Mütter und Väter gleichgeblieben (Mütter: 28,2 %, Väter: 29,6 %), jedoch zeigt die Verteilung ebenso, dass sich die Konflikte für 40,0 % der Mütter und 36,3 % der Väter weiter zugespitzt haben; für 31,8 % der Mütter und 34,4 % der Väter haben sich die Konflikte jedoch reduziert. Das heißt: Auch, wenn sich die Konfliktsituation der Eltern im Mittel eher verschlechtert hat, deuten sich hier Ambivalenzen an.

Abbildung 2: Veränderungen in der Einschätzung der Work-Family-Konflikte, Mütter und Väter

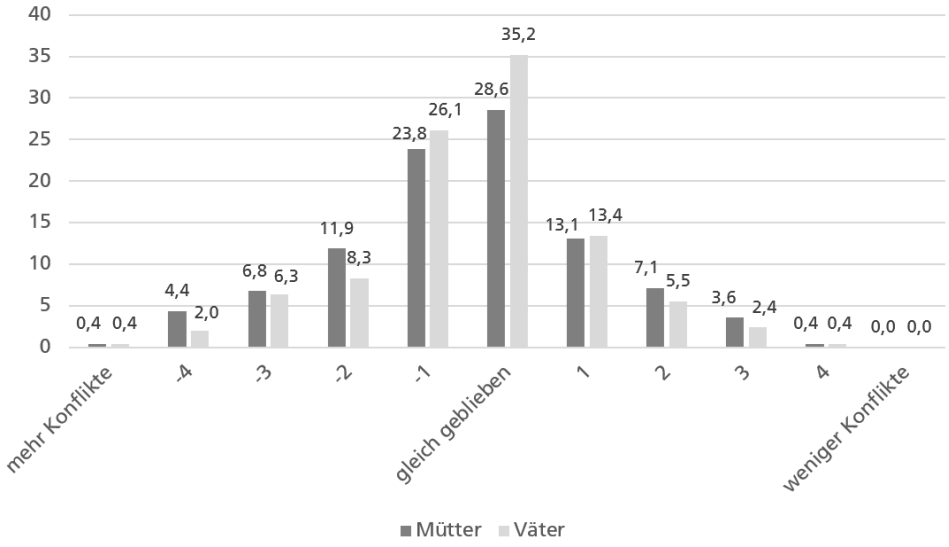


Quelle:
AID:A 2019 und Corona-Blitz, eigene Berechnungen, N=255 erwerbst. Mütter und N=257 erwerbst. Väter.

Auch in den berichteten *Family-Work-Konflikten* kam es von T1 auf T2 zu einer Verschärfung: Während der Mittelwert auf einer sechsstufigen Skala (1 = große Konflikte, 6 = keine Konflikte) bei den Müttern zu T1 bei 4,57 lag (SD 1,40), betrug er zu T2 4,08 (SD 1,49). Auch bei den Vätern gab es hier vergleichsweise viel Veränderung von 4,89 (SD 1,16) zu T1 zu 4,51 (SD 1,32) zu T2. Die Väter liegen damit zu T2 in etwa gleichauf mit den Werten der Mütter zu T1.

Abbildung 3 verweist ebenfalls auf eine große Varianz in den Veränderungen: Während für 28,6 % der Mütter und 35,2 % der Väter die Belastung durch Family-Work-Konflikte genau gleich geblieben ist, hat sie sich für 47,3 % der Mütter und 43,1 % der Väter verschärft; für 24,2 % der Mütter und 21,7 % der Väter jedoch auch reduziert.

Abbildung 3: Veränderungen in der Einschätzung der Family-Work-Konflikte, Mütter und Väter



Quelle:
AID:A 2019 und Corona-Blitz, eigene Berechnungen, N=255 erwerbst. Mütter und N=257 erwerbst. Väter.

Zusammengefasst lässt sich aus der quantitativen Studie folgern, dass sich die Rahmenbedingungen für das Balancemanagement von T1 zu T2 drastisch verändert haben und es bei beiden Geschlechtern zu einer Verschärfung der wahrgenommenen Konflikte zwischen beruflichen und familialen Anforderungen kam. Deutlich wurde jedoch auch ein hohes Maß an Varianz, da sich die Situation für einige durchaus entspannt hat. Der Frage, durch welche Faktoren diese Varianz erklärt werden kann, wollen wir nun mit Blick auf die qualitativen Daten auf die Spur kommen. Sie zeigen konkrete Konfliktlagen sowie Strategien auf, die Eltern anwenden, um den familialen Alltag unter Corona-Bedingungen zu bewältigen. Deutlich wird, als wie fordernd die Corona-Zeit erlebt wurde, aber auch, ähnlich wie in den quantitativen Daten, dass sich in der Krise zugleich Elemente einer Entschleunigung finden.

6.2 Ergebnisse aus den qualitativen Daten

Für diese Analyse stellen wir vier Fälle von Müttern und Vätern vor, die alle als Führungskräfte arbeiten. Sie wurden beispielhaft ausgewählt, weil sie die enorme Belastung für das Vereinbarkeitsmanagement bei Eltern mit (normalerweise) hohen Arbeitszeiten und einer von viel Verantwortung und teilweise viel Reisezeit geprägten Arbeitsweise verdeutlichen. Gleichzeitig zeigen sie alle auch die bereits erwähnten Ambivalenzen in der Einschätzung der Belastung. Zunächst werden die Berufs- und Familienkonstellationen dargestellt. Anschließend zeichnen wir das Balancemanagement in Corona-Zeiten nach und zeigen Veränderungen bei den Vereinbarkeitskonflikten auf.

Lisa Langkorn[8] lebt mit ihren beiden Grundschulkindern und ihrem Mann in einer Kleinstadt in Norddeutschland. Sie leitet ein Team von fünf Mitarbeitenden in einem männlich geprägten Unternehmen. Dienstreisen und ihr internationaler Arbeitskontext führen bei Frau Langkorn teilweise zu atypischen Arbeitszeiten. Ihr Mann ist Führungskraft im selben Unternehmen, aber weniger international unterwegs, und verdient weniger als sie. Beide arbeiten Vollzeit. Die beiden Kinder sind normalerweise ganztags betreut, die Eltern wechseln sich mit dem Abholen und der Freizeitgestaltung ab. Auch die Großeltern sind (vor Corona) in die Betreuung eingebunden. Die Familie wohnt in einem Haus mit zwei Arbeitszimmern und beschäftigt eine Haushaltshilfe, deren Unterstützung sie während des Lockdowns zunächst nicht in Anspruch genommen hat.

Wanda Wegmann arbeitet in einem Unternehmen der Gesundheitsbranche und ist verantwortlich für mehr als ein Dutzend über ein Bundesland verteilte Pflegedienstleitungen. Normalerweise ist sie beruflich viel unterwegs. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder (zwei und fünf Jahre alt). Ihr Mann ist Busfahrer und hat früher ebenfalls im Gesundheitsbereich gearbeitet. Herr Wegmann kann seine festen Arbeitszeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen. Während der Corona-Pandemie waren die Kinder erst komplett zu Hause und dann in der Notbetreuung. Herr Wegmann war zwischendurch für einige Wochen in Kurzarbeit, Frau Wegmann hat mehr gearbeitet als vor der Pandemie und war sowohl im Homeoffice als auch vor Ort tätig.

Christian Cleber arbeitet in Vollzeit in der zweiten Hierarchieebene eines mittelständischen Unternehmens. Er lebt – von der Mutter seiner Tochter getrennt – mit seiner neuen Partnerin in einer Kleinstadt in Norddeutschland. Die Tochter lebt im Wechselmodell bei ihm und seiner Ex-Frau, die ebenfalls in Vollzeit berufstätig ist, allerdings deutlich weniger verdient als er. Die Tochter besucht normalerweise die Ganztagsbetreuung der örtlichen Grundschule. Während der Corona-Pandemie war sie häufiger bei ihm und seiner neuen Partnerin, da die Mutter des Kindes über mehrere Wochen in Süddeutschland arbeitete. Von April bis Juli 2020 war Herr Cleber aufgrund von Kurzarbeit im Unternehmen einzelne Tage pro Woche zu Hause, an den übrigen Tagen im Büro. Seine Tochter wurde zuhause beschult.

Zum Zeitpunkt des Interviews ist *Tobias Teuscher* als Vorstandsmitglied eines großen Sportvereins in Vollzeit erwerbstätig. Seine Frau und er haben zwei Kinder (ein und vier Jahre alt) und leben in einer Kleinstadt in Norddeutschland. Frau Teuscher ist selbstständig in der Gesundheitsbranche und arbeitet in Teilzeit. Ihre Rückkehr aus der Elternzeit und sein Einstieg in die (für zwei Monate geplante) Elternzeit fielen in die Zeit des Corona-Lockdowns. Ihren Anspruch auf Notbetreuung nahm Familie Teuscher erst kurz vor der regulären Öffnung des Kindergartens wahr.

6.2.1 Erhöhte Anforderungen an das Balancemanagement

Um einen Einblick in die organisatorischen und logistischen Herstellungsleistungen von Familien in Corona-Zeiten zu geben, schauen wir auf zwei Input-Dimensionen des Balancemanagements: *erstens* auf die durch die Corona-Pandemie ausgelösten Veränderungen im beruflichen Umfeld (z. B. mehr/weniger Arbeitsaufkommen) und deren

8 Selbstverständlich sind alle Namen Pseudonyme. Weitere Daten, die auf die Person schließen lassen könnten, wurden verfremdet.

Auswirkungen auf das Familienleben und *zweitens* auf die coronabedingten Veränderungen im privaten Bereich (z. B. Schul- und Kita-Schließungen) und deren *Auswirkungen auf das Berufsleben*. Wie wurden diese Auswirkungen jeweils im Sinne eines Doing Family gelöst?

Schauen wir uns zunächst die Veränderungen im beruflichen Bereich der Führungskräfte an. Die vier vorgestellten Fälle stehen beispielhaft dafür, wie sich aufgrund der massiven Einschränkungen für alle Bereiche des Lebens die Arbeit von heute auf morgen verändert hat. Insbesondere kam es zu Veränderungen des Arbeitsortes und zu Veränderungen des Arbeitsvolumens.

Die erste spürbare Veränderung im *beruflichen* Bereich stellten für die Befragten die ab Mitte März 2020 ausgeweiteten Homeoffice-Regelungen dar. Alle vier Elternteile verfügen über einen Homeoffice-fähigen Arbeitsplatz. In den ersten Wochen des Lockdowns arbeiteten drei von ihnen mehrheitlich zu Hause. Einzig Herr Cleber entschied sich schnell dafür, seine Arbeit wieder ins (Einzel-)Büro zu verlegen, da die Gleichzeitigkeit von Arbeiten, Homeschooling und Kinderbetreuung sowohl bei ihm als auch bei seiner Tochter zu Konzentrationsschwierigkeiten führte (CC, Abs. 26). Auch in anderen Familien wurde die Parallelität zur Belastungsprobe, wie das folgende Zitat von Lisa Langkorn deutlich macht:

„Es war wirklich [beruflich] ganz viel und dann die Kinder noch neben einem. […] Und dann mittags immer essen. Vorher haben sie ja in der Schule gegessen. Jetzt haben wir alle Hunger. Dann mussten wir auch noch unterbrechen für diese Essensgeschichte und dann war ich mittags zwischendurch / Und dann musste das ganz schnell geschehen, weil ich dann irgendwie um eins schon wieder die nächste Telko hatte und das war dann / Also ich muss sagen, also mittags war ich schon auf Stresslevel acht und gegen Abend dann war ich dann echt auch k. o." (LL, Abs. 25)

Weiterhin zeigte sich in den Interviews auch, dass sowohl die räumliche als auch die technische Ausstattung des Homeoffice ausschlaggebend dafür sind, wie hoch die Belastung von den Eltern wahrgenommen wird. Mehrere Interviewpartner_innen berichten, dass insbesondere eine ungleiche Lage des Arbeitsortes dazu führt, dass der-/diejenige der/die in der Nähe der Kinder sitzt, von ihnen auch häufiger angesprochen wird. So erging es beispielsweise Frau Langkorn. Anhand ihrer Äußerungen bleibt allerdings unklar, warum sie die Situation nicht geändert hat. Sie sagt, dass es den Plan durchaus gab, als sie zu ihrem Mann sagte:

„So jetzt tauschen wir mal das Büro, dann weißt du mal, was unten so los ist. Haben wir dann aber nie gemacht, einfach aus technischen Gründen, weil mein Equipment (unverständlich), dann hätte ich alles umstecken müssen, da hatte ich keine Lust zu." (LL, Abs. 23)

Möglicherweise ist dieses Paradox dadurch zu erklären, dass sich unter den geänderten Rahmenbedingungen Ambivalenzen zwischen den Anforderungen als Mutter und Führungskraft ergaben. Ihre Aussage deutet allerdings darauf hin, dass es ihr letztlich wichtiger war, ihre im Verlauf des Interviews immer wieder betonte ‚natürliche Rolle' als Mutter auszufüllen, indem sie mit ihrer Präsenz die Kontrolle über die Kinder behielt. Insofern konnte ihr Mann ähnlich wie Herr Teuscher (aufgrund der nicht-zeitgleichen Arbeit mit seiner Frau), Herr Cleber (aufgrund der ‚Auslagerung' seiner Tätigkeit ins Büro) und Frau Wegmann (aufgrund der Übernahme der Hauptlast der Care-Arbeit

durch ihren Mann) während seiner Arbeitszeit mehr oder weniger ungestört seinen beruflichen Tätigkeiten nachgehen. Eine Person war in jedem Fall immer nötig, um die ‚Störungen durch die Kinder' abzufangen.

Weiterhin berichten alle vier Personen auch von einem stark ansteigenden Arbeitsaufkommen während der Pandemie. Insbesondere die durch die Verlagerung ganzer Abteilungen ins Homeoffice notwendig gewordenen zusätzlichen (virtuellen) Kommunikations- und Abstimmungsprozesse und die Aufhebung der Grenze zwischen Beruf und Familienleben beschreibt z. B. Frau Langkorn als sehr anstrengend:

„Man kriegt Anrufe auf dem Firmenhandy. […]. Dann wird auf Teams gechattet. Dann kriege ich noch E-Mails. Auf ALLEN Kanälen. Plus die E-Mails, die man hat. Man weiß gar nicht, wo man zuerst und zuletzt gucken soll und dadurch, dass man sich ja gar nicht mehr sieht in der Firma, musste man ja auch alle diese Kanäle nutzen. Also ich hatte manchmal Tage, da kam innerhalb von zehn Minuten, ich weiß nicht, also es war schon unheimlich, SMS, Chatnachrichten, Outlook. Es war wirklich ganz viel und dann die Kinder noch neben einem." (LL, Abs. 25)

Auch bei Tobias Teuscher, dessen Berufung in eine Führungsposition aufgrund der Corona-Pandemie um drei Monate vorgezogen wurde, hatten die gestiegenen beruflichen Anforderungen Auswirkungen auf das Familienleben: Er entschied sich, seine geplante Vollzeit-Elternzeit in eine Teilzeit-Elternzeit umzuwandeln und verzichtete damit auf Zeit mit seinen Kindern. In der Phase des Lockdowns arbeitete er mit seiner Frau im Wechsel, was nur aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit möglich war. Die Auswirkungen auf das Familienleben von Herrn Teuscher stellten sich so dar, dass „sehr, sehr viel los [war] einfach. Also der Alltag sah jetzt in den letzten Monaten schon so aus, dass es eigentlich hauptsächlich um organisatorische Dinge ging […] Da drücken wir uns eher so die Klinke in die Hand" (TT, Abs. 51; 53).

Der Fall von Wanda Wegmann zeigt wiederum deutlich die extremen Herausforderungen in der Gesundheitsbranche. Diesen Anforderungen konnte sie nur nachkommen, indem sie zu atypischen Zeiten (z. B. abends) arbeitete, ihr Mann die Hauptlast bei den Care-Aufgaben übernahm und sie einen sehr pragmatischen Umgang mit den Herausforderungen entwickelten. Bei Familie Wegmann lässt sich insofern eine Verstärkung des bereits vor Corona bestehenden (umgekehrten) Hauptverdiener-Zuverdiener-Modells beobachten: Schon vor der Pandemie übernahm Herr Wegmann (aufgrund seiner vor allem vormittags liegenden Arbeitszeiten und ggf. auch wegen seines geringeren Verdienstes) einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. Durch die Verdichtung der Arbeit seiner Frau und unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten (trotz Notbetreuung) kam es allerdings zu Situationen, die Frau Wegmann wie folgt beschreibt:

„Es gab [im Kindergarten] kein Mittagessen mehr und die haben auch keinen Mittagsschlaf mehr gemacht. Das heißt, mein Sohn ist / Wir haben den versucht eher abzuholen. Das sah dann praktisch so aus: Mein Mann musste fahren von um 5 bis um 8 Uhr, von um 10 bis um 13 Uhr. Er hat versucht, immer um 11:30 Uhr an der Krippe meines Sohnes zu stehen, hat den eingeladen in den Bus (lacht) und da hat er dann seinen Mittagsschlaf gemacht. Und dann ist er um 13, 13:30 Uhr zu meiner Tochter gefahren und hat die abgeholt." (WW, Abs. 21)

Dieser Effekt einer Verstärkung bestehender Aufgabenverteilungen zeigt sich auch bei Frau Langkorn. Auch wenn sie angibt, dass ihr Mann grundsätzlich Tätigkeiten im Haushalt übernimmt, wird im Interview deutlich, dass sie sich als Managerin des Fa-

milienalltags sieht. Darüber hinaus möchte sie gerne alles den eigenen Vorstellungen entsprechend vorfinden. Sie sagt:

„Mein Mann zum Beispiel war da nicht so. […] Da merkt man immer noch den Unterschied. Wir Frauen immer so dieser siebte Sinn, was passiert da jetzt und was machen die? Mein Mann hat sich in sein Büro gesetzt, Tür zu gemacht, der hat nichts mehr mitgekriegt. […] Da merke ich auch, da haben Männer auch mehr die Ruhe. Vielleicht sollten wir uns da auch mal eine Scheibe von abschneiden. Also ich bin dann gleich immer losgestürzt und habe alles aufgeräumt und weggeräumt." (LL, Abs. 23/31)

Immer wieder führt sie ‚natürliche' Geschlechterdifferenzen als Grund für ihr Verhalten (und das ihres Mannes) an. Bei Frau Wegmann ist ein solcher Hinweis bzw. eine Rechtfertigung der gegensätzlichen Arbeitsaufteilung nicht zu finden. Sie begründet die Arbeitsaufteilung rein rational (z. B. durch die Arbeitszeiten ihres Mannes).

Die Auswirkungen der coronabedingten *familialen* Veränderungen auf die Erfüllung der beruflichen Aufgaben werden insbesondere anhand der Fälle Langkorn und Cleber deutlich. Die Bewältigungsstrategie der beiden Führungskräfte gestaltet sich allerdings gänzlich anders: Während Frau Langkorn versucht, die gestiegenen familialen Anforderungen selbst zu bewältigen, und dabei ausschließlich auf ihre eigenen Ressourcen zurückgreift, nutzt Herr Cleber zwar seine freien (Kurzarbeits-)Tage, vor allem aber sein privates Netzwerk (Ex-Partnerin, neue Partnerin, Eltern, Ex-Schwiegereltern und Eltern der neuen Partnerin), um zusätzlich entstandene Aufgaben wie Homeschooling und die Betreuung seiner Tochter zu bewältigen.

Deutlich wird an unseren Beispielen auch, dass die zunächst viel diskutierte Entschleunigung im beruflichen Kontext höchstens dort berichtet wird, wo häufige Dienstreisen und langes Pendeln wegfallen. Langfristig sind die zusätzlichen Anforderungen durch die Entgrenzung der Arbeit (Care- und Erwerbsarbeit gehen nahtlos ineinander über) und die ‚Enträumlichung' (Familien- und Arbeitszeit finden im selben Raum statt) (Rosa 2018: 21) sehr fordernd. Die Kommunikation wird noch schneller, die verschiedenen Kanäle und parallelen Anforderungen fordern die Beschäftigten extrem. Möglicherweise haben während der ersten Corona-Welle auch für einige Befragte die familialen Anforderungen zunächst abgenommen, da viele Freizeitaktivitäten weggefallen sind. Diese Entspannung wurde aber durch die Notwendigkeit des Homeschooling sehr schnell wieder aufgehoben.

6.2.2 Erleben von Vereinbarkeitskonflikten

Das in Kapitel 6.2.1 dargestellte coronabedingte Balancemanagement in den vorgestellten Familien resultiert in (z. T. veränderten) Vereinbarkeitskonflikten.[9] Solche Konflikte zwischen Familie und Beruf hatten wir weiter oben als eine zentrale Outcome-Dimension des Balancemanagements im Doing Family beschrieben. Neben Aussagen darüber, inwiefern solche Konflikte vorherrschen und ob sie sich durch Corona verändert haben (siehe Kapitel 6.1), liefern uns die qualitativen Daten beispielhafte *Begründungen* dafür sowie Einblicke in *Bewältigungsstrategien*, die Eltern entwickelt haben.

9 Im Leitfaden haben wir die Frage nach den Work-Family-/Family-Work-Konflikten weitestgehend parallel zu den entsprechenden Items in der quantitativen Studie formuliert, allerdings als offene Frage ohne Skalenangabe.

Tobias Teuscher gibt auf die Frage nach Work-Family-Konflikten an, dass es für ihn aus beruflicher Sicht „organisatorisch eine Herausforderung ist, alles unter einen Hut zu bringen und das hat dann natürlich auch für die familiären Verpflichtungen […] Auswirkungen" (TT, Abs. 111). Er sieht allerdings keine coronabedingten Veränderungen beim Work-Family-Konflikt. Zur Frage, wie leicht oder schwierig es für ihn unter Corona-Bedingungen ist, neben seinen familiären auch seinen beruflichen Verpflichtungen nachzukommen, berichtet er davon, dass es für ihn ein Vorteil war, dass seine Frau in Elternzeit war und ihm seinen „verantwortungsvollen Job" ermöglicht hat. Da sich dies nun gewandelt hat, muss sich jetzt das „Berufsleben […] dem privaten Leben deutlich mehr unterordnen" (TT, Abs. 113). Besonders die Gleichzeitigkeit von zwei Berufstätigkeiten führt zu einer Steigerung der Belastung.

Christian Cleber gibt an, vor Beginn der Schulschließungen keine Family-Work-Konflikte gehabt zu haben. Beruf und Familie sind für ihn „wirklich gut vereinbar" (CC, Abs. 58). Seinen Anspruch an sich selbst bzw. seine familiären Verpflichtungen beschreibt er mit den Worten: „[Ich möchte] meine Tochter morgens in den Kindergarten [bringen und] generell […] abends zu Hause sein und meine Tochter ins Bett bringen" (CC, Abs. 52). Er verlässt sich darauf, dass in der Zeit dazwischen andere seine Tochter gut versorgen. Entsprechende Anforderungen werden entweder von ihm ferngehalten bzw. erlebt er sie durch seine Abwesenheit nicht, oder sie führen nicht zu intrapersonalen Konflikten.

Bei der Frage nach den Work-Family-Konflikten antwortet Lisa Langkorn für die Zeit vor den Schulschließungen, dass sie

> „versucht [hat], eigentlich immer alles wahrzunehmen. Ich teile mir das gerecht mit meinem Mann auf. Also da geht es drum, wer holt wen vom Sport ab? Wer macht das Mittagessen? Es gibt bei uns auch immer Abendbrot. Das ist / Der Kühlschrank ist auch immer gefüllt. Also dann gehe ich morgens vor der Arbeit zum Beispiel einkaufen oder sage meinem Mann, du bringst die Sachen mit." (LL, Abs. 57)

Deutlich wird wieder, dass Frau Langkorn Wert auf eine „gerechte" Aufteilung mit ihrem Mann legt, sich aber letztendlich verantwortlich dafür sieht, dass eingekauft wird. Auch bezogen auf ihre beruflichen Aufgaben erläutert Frau Langkorn, dass sie diese in der Zeit vor Corona trotz ihrer familiären Verpflichtungen „immer erfüllt" hat. Ihre Lösung ist: „Man muss sich halt anders organisieren" (LL, Abs. 59). Diese ständige Verantwortlichkeit und der Wunsch, alle Anforderungen zu erfüllen, gehen häufig auf Kosten ihrer eigenen (körperlichen) Bedürfnisse. So ist sie oft die Einzige, die keine Mittagspause macht und die Abendstunden als Arbeitszeit nutzt. Ähnlich wie bei Christian Cleber zeigt sich hier eine Dominanz des Work-Family-Konflikts.

Bei Wanda Wegmann führt die Erzählung über den Umgang mit diesen Konflikten dazu, dass ihr bewusst wird, wie viel sie aus der Krise der letzten Monate zieht. Sie hat die hohen Anforderungen gemeistert und dies hilft ihr bei zukünftigen Vereinbarkeitskonflikten. Während es für sie vorher eine unüberwindbare Hürde schien, wenn z. B. die Kinder krank waren, weiß sie heute: „Es geht auch in Ordnung, wenn man mal einen Termin absagt, und es ist auch in Ordnung, wenn man seine Arbeitsaufgaben nicht so strafft, sondern ein bisschen die Dinge gelassener angeht" (WW, Abs. 55). Den Pragmatismus, mit dem sie und ihr Mann die erste Welle der Corona-Pandemie gemeistert haben, beschreibt sie als persönliche Weiterentwicklung auch in der Partnerschaft (WW, Abs. 51, 55).

Alle vier hier vorgestellten Interviewpartner_innen setzen einen starken Fokus auf ihre Erwerbstätigkeit, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß: Während sich bei Herrn Cleber und Frau Langkorn das Familien- dem Berufsleben unterordnet, entsteht bei Herrn Teuscher und Frau Wegmann der Eindruck, dass sie die Familie als Kraftquelle für ihre Berufstätigkeit verstehen und die beruflichen Aufgaben auch bewusst zugunsten ihrer familiären Verpflichtungen (zeitlich) beschränken. Darüber hinaus zeigt sich: Sowohl Frau Langkorn als auch Frau Wegmann haben in der Zeit von Schul- und Kindergartenschließungen bis zum Rand der Erschöpfung (bezahlt und unbezahlt) gearbeitet. Für Frau Wegmann stehen die extremen beruflichen Anforderungen durch Corona im Vordergrund, außerdem ihr hohes Arbeitsethos. Dies führte dazu, dass sie im Sommer „arg erschöpft" (WW, Abs. 23) war. Bei Frau Langkorn kann als ein Grund für die Erschöpfung neben ihrer beruflich verantwortungsvollen Position ihr hoher Anspruch an sich selbst als ‚Managerin des Familienalltags' vermutet werden. Bei beiden Beispielen drängt sich der Eindruck auf, dass sie eigene Bedürfnisse zurückstellen (müssen), um den gestiegenen beruflichen und privaten Anforderungen gerecht zu werden. Die beiden männlichen Interviewpartner verfolgten offensichtlich eher Bewältigungsstrategien bzw. trafen auf bereits zuvor vorhandene Rahmenbedingungen, die es ihnen erlaubten, trotz gestiegener beruflicher Anforderungen relativ gut mit ihren eigenen Ressourcen zu haushalten.

7 Fazit: ambivalentes Erleben der Corona-Zeit

Wie sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Daten zeigen, haben sich die Rahmenbedingungen für das Balancemanagement coronabedingt drastisch verändert. Viele dieser Veränderungen scheinen in einer Verfestigung der bisherigen Arbeitsteilung zu resultieren. Meist entwickelt sich in den Familien eine Situation (bewusst oder unbewusst), in der die Person, die vor der Krise hauptverantwortlich für Sorgearbeit war, dies auch während des Lockdowns blieb. Personen, die ein großes Engagement in der Erwerbsarbeit vor der Krise zeigten, mussten auch im Homeoffice viel Erwerbsarbeit leisten, mit den dazugehörigen Work-Family-Konflikten. In den meisten in AID:A befragten Familien sind es eher die Frauen, die mehr Sorgearbeit übernehmen, und wenn sie dies auch während der Corona-Krise getan haben, kann das zu einer Verfestigung der vorher bestehenden Arbeitsteilung führen. Die Pandemie kann damit (politischen und privaten) Ansätzen der letzten Jahre entgegenlaufen, für mehr Gleichberechtigung bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung zu sorgen.

Die *intra*personalen Vereinbarkeitskonflikte haben sich durch die Corona-Krise verändert. Die AID:A-Daten zeigen, dass sie sich sowohl in beide Richtungen (Work-Family und Family-Work) als auch bei beiden Geschlechtern verstärkt haben. Dabei wird jedoch auch bereits auf dem Aggregatlevel eine gewisse Ambivalenz deutlich: Während sich die Situation für viele Eltern verschärft hat, hat sie sich – zumindest mit Blick auf das Frühjahr 2020 – für einige eher entspannt. Aus den Corona-Blitz-Daten wird erst in anstehenden Analysen ersichtlich werden, welche Erklärungen es für die Varianz bei den Veränderungsvariablen gibt; dies haben wir daher zunächst versucht, mit unserer qualitativen Analyse zu ergründen, um so auch weitere Hypothesen für die quantitativen Analysen entwickeln zu können.

Viele der Interviewten empfinden die Gleichzeitigkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit als extrem stressig. Gleichzeitig hat der Wegfall von Reisen, insbesondere, wenn Befragte regelmäßig viel unterwegs sind oder pendeln, den Alltag teilweise (zunächst) entschleunigt und so auch zu neuer Lebensqualität geführt. Die Eltern verbringen mehr Zeit mit den Kindern, sie erleben sie anders im Alltag. Sie freuen sich, dass sie täglich gemeinsam essen oder spielen können und die Kinder sehen, *was* sie eigentlich arbeiten. Sowohl in der Benennung ihrer Vereinbarkeitskonflikte als auch in der Wahrnehmung der Krisensituation als solche äußerten sich einige unserer Interviewpartner_innen daher auch auf intrapersonaler Ebene ambivalent. Durch das Interview von Frau Langkorn ziehen sich diese zwei Erzählstränge: dass sie den Lockdown als extrem stressig *und* entschleunigend gleichzeitig wahrgenommen hat. Diese Gleichzeitigkeit spiegelt sich möglicherweise auch in den quantitativen Daten wider. Von einer grundsätzlichen Entschleunigung durch Corona sind jedoch alle Interviewten weit entfernt. Der erzwungene Stillstand hat unter Umständen zunächst kurz zu einem Durchatmen geführt. Langfristig scheinen aber bei allen Interviewten nach vielen Monaten der Einschränkungen, des Homeoffice und Homeschooling die zusätzlichen Belastungen zu überwiegen, die durch die Gleichzeitigkeit vieler sonst (räumlich und zeitlich) getrennt erbrachter Aufgaben entstehen.[10] Dies prägt auch aktuell den öffentlichen Diskurs.[11]

Durch unsere Analyse ziehen sich weitere Ambivalenzen, die auch mit Dimensionen von Geschlecht verwoben sind. So zeigt sich zum einen, dass das jeweilige Arrangement mit dem Partner oder der Partnerin und eigene vergeschlechtlichte Ideale ausschlaggebend dafür sein können, wie die Corona-Maßnahmen erlebt werden. Beispielhaft haben wir herausgearbeitet, dass die Belastung hoch ist, wenn die Mutter sich *alleine* für das Balancemanagement verantwortlich fühlt. Andererseits kann eine egalitäre Arbeitsaufteilung die Vereinbarkeit vereinfachen. Weiterhin haben die AID:A-Daten gezeigt, dass die Ausstattung im Homeoffice sowie die Möglichkeit, ungestört arbeiten zu können, ungleich zwischen Müttern und Vätern verteilt ist. Anhand der Interviews wird einerseits (beispielhaft) deutlich, warum dies so ist (z. B. scheinbar ‚natürliche' Geschlechterunterschiede; disparate Voraussetzungen für das Arbeiten bereits vor Corona), andererseits aber auch, welche Auswirkungen diese ungleiche Verteilung hat.

Bezieht man dies nun auf Fragen des ‚guten Lebens' und Ideen, auch aus Corona zu lernen, weisen unsere Daten darauf hin, dass bei allen Herausforderungen, die die Zeit zu Hause (für diese gut situierten Familien) mit sich brachte, sich auch die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass Zeit zusammen, weniger Dienstreisen und weniger Freizeitprogramm als positiv wahrgenommen werden. Allerdings ist dies vor allem dann entschleunigend, wenn die Care-Arbeit gut geregelt ist. Wer hohe Ansprüche an Erwerbsarbeit mit hohen Anforderungen in der Care-Arbeit vereinbaren muss, gerät schnell an seine Grenzen und ist am Ende erschöpft. Als besonders belastend wird dies dann erlebt, wenn beide Elternteile einen anspruchsvollen Beruf haben. Die Lösung, die Situation

10 Dies deutet sich so auch in unserer zweiten Interview-Welle an, die wir im Februar/März 2021 durchgeführt haben.

11 Vgl. beispielhaft diese Medienbeiträge: www.zdf.de/nachrichten/panorama/corona-eltern-pandemie-kita-kinder-100.html oder https://sz-magazin.sueddeutsche.de/freie-radikale-die-ideenkolumne/eltern-streiken-corona-pandemie-seelische-folgen-teresa-buecker-89754 [Zugriff: 04.05.2021].

zu entspannen, indem nur eine_r beruflich engagiert bleibt, würde allerdings der Idee egalitärer Partnerschaft zuwiderlaufen.

Anmerkung

Wir danken den Herausgeberinnen des GENDER-Heftschwerpunkts „Das gute Leben in der Krise“ und den anonymen Gutachter_innen für vielfältige und konstruktive Überarbeitungshinweise und die Möglichkeit, diese umzusetzen. Wir danken außerdem Johanna Kiermaier und Andrea Bultmann, die als studentische Hilfskräfte an der Entstehung des Beitrags mitgewirkt haben.

Literaturverzeichnis

Arntz, Melanie; Ben Yahmed, Sarra & Berlingieri, Francesco (2020). *Working from Home and Covid-19: The Chances and Risk for Gender Gaps.* ZEW expert brief 20-09, 03.06.2020. Zugriff am 4. Mai 2021 unter http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/ZEWKurzexpertisen/EN/ZEW_Shortreport2009.pdf.

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 & Thomas Rauschenbach (Hrsg.), *Aufwachsen in Deutschland 2019. Alltagswelten von Kindern, Jugendlichen und Familien* (S. 100–107). Bielefeld: WBV Media.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.* Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Zugriff am 4. Mai 2021 unter www.bmfsfj.de/resource/blob/117916/7a2f8ecf6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf.

Bujard, Martin; Laß, Inga; Diabaté, Sabine; Sulak, Harun & Schneider, Norbert F. (2020). *Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. https://doi.org/10.12765/bro-2020-01

Bünning, Mareike & Hipp, Lena (2020). Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany. *European Societies, 23*(sup1), 658–673. https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833229

Bünning, Mareike; Hipp, Lena & Munnes, Stefan (2020). *Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona* (WZB Ergebnisbericht). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Zugriff am 4. Mai 2021 unter http://www.econstor.eu/handle/10419/216101.

Cohen, Franziska; Oppermann, Elisa & Anders, Yvonne (2020). *Familien & Kitas in der Corona-Zeit.* Universität Bamberg. Zugriff am 4. Mai 2021 unter www.uni-bamberg.de/fileadmin/efp/forschung/Corona/Ergebnisbericht_finale_Version_Onlineversion.pdf.

Daly, Kerry J. (2003). Family Theory versus the Theories Families Live by. *Journal of Marriage and Family, 65*(4), 771–784. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00771.x

Globisch, Claudia & Osiander, Christopher (2020). Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? *IAB-Forum,* 12.11.2020. Zugriff am 4. Mai 2021 unter www.iab-forum.de/sind-frauen-die-verliererinnen-der-covid-19-pandemie/

Greenhaus, Jeffrey H. & Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76–88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Jurczyk, Karin (2018). Familie als Herstellungsleistung. Elternschaft als Überforderung? In Kerstin Jergus, Jens Oliver Krüger & Anna Roch (Hrsg.), *Elternschaft zwischen Projekt und Projektion* (S. 143–166). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15005-1_7

Jurczyk, Karin (2020). Familiale Lebensführung – zur Verschränkung individueller Lebensführungen im Doing Family. In Georg Jochum, Karin Jurczyk, Günther Voß & Margit Weihrich (Hrsg.), *Transformationen alltäglicher Lebensführung. Konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen* (S. 36–58). Weinheim: Beltz/Juventa.

Kohlrausch, Bettina & Zucco, Aline (2020). *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit* (WSI Policy Brief, Nr. 40, 5/2020). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Langmeyer, Alexandra; Guglhör-Rudan, Angelika; Naab, Thorsten; Urlen, Marc & Winklhofer, Ursula (2020). *Kindsein in Zeiten von Corona. Ergebnisse zum veränderten Alltag und zum Wohlbefinden von Kindern*. München: DJI.

Ludwig, Isolde; Schlevogt, Vanessa; Klammer, Ute & Gerhard, Ute (2002). *Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland.* Berlin: Edition Sigma.

Miller, Tina (2017). *Making Sense of Parenthood. Caring, Gender and Family Lives.* Cambridge: University Press.

Möhring, Katja; Naumann, Elias; Reifenscheid, Maximiliane; Blom, Annelies G.; Wenz, Alexander; Rettig, Tobias; Lehrer, Roni; Krieger, Ulrich; Juhl, Sebastian; Friedel, Sabine; Fikel, Marina & Cornesse, Carina (2020). *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung.* Mannheim. Zugriff am 4. Mai unter https://madoc.bib.uni-mannheim.de/55139/.

Morgan, David H. J. (2011). *Rethinking Family Practices.* London: Palgrave Macmillan UK.

Rosa, Hartmut (2018). *Beschleunigung und Entfremdung. Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit* (6. Aufl.). Berlin: Suhrkamp.

Schmitt, Sabrina (2019). *Care* (Gender Glossar/Gender Glossary). Zugriff am 4. Mai 2021 unter https://gender-glossar.de/c/item/98-care.

Zu den Personen

Anna Buschmeyer, Dr., wissenschaftliche Referentin der Arbeitsstelle Gender im Deutschen Jugendinstitut e. V. Arbeitsschwerpunkte: Wechselbeziehungen zwischen Geschlechter- und Familienverhältnissen, Männer- und Männlichkeitsforschung, Care-Arbeit.
E-Mail: buschmeyer@dji.de

Regina Ahrens, Dr., Vertretungsprofessorin an der Hochschule Hamm-Lippstadt. Arbeitsschwerpunkte: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, familienbewusstes Personalmanagement.
E-Mail: regina.ahrens@hshl.de

Claudia Zerle-Elsäßer, Dr., Leiterin der Fachgruppe „Lebenslagen und Lebensführung von Familien" am Deutschen Jugendinstitut e. V. Arbeitsschwerpunkte: Vaterschaft, familiale Lebensführung, Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf Familie.
E-Mail: zerle@dji.de