



FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Hochschulzentrum Karlsruhe

Master-Thesis

im Studiengang Wirtschaftspsychologie

zur Erlangung des Grades eines

Master of Science (M.Sc.)

über das Thema

**Analyse der Wirkung von New Work auf das subjektive
Wohlbefinden von Eltern in Elternzeit**

von

Julia Aberle

Erstgutachter	Prof. Dr. Anja Seng
Matrikelnummer	480725
Abgabedatum	2021-08-29

Zusammenfassung (Abstract)

New Work oder neue Formen von Arbeit ist ein Modell von Frithjof Bergmann, das seit den achtziger Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und an die sich verändernden Arbeitsbedingungen angepasst wurde. Die Ausführung von New Work ist von Charakteristiken wie Selbstbestimmtheit, Flexibilität und einem hohen subjektivem Wohlbefinden bestimmt. Letzteres beschreibt, inwiefern das eigene Leben als zufriedenstellend empfunden wird. Vor allem für Eltern gibt es in der frühen Elternschaft viele Faktoren in Vergangenheit und erwarteter Zukunft, die das subjektive Wohlbefinden in der Gegenwart beeinflussen. Diese Abschlussarbeit beschäftigt sich mit einer verbindenden Analyse der Bereiche New Work und Folgen der Elternschaft. Der Fokus liegt dabei auf dem subjektive Wohlbefinden, das die Eltern erfahren. Auf Basis der theoretischen Grundlagen wurden 10 Interviews mit sechs Müttern und vier Vätern kleiner Kinder durchgeführt, die Erfahrung mit New Work sammelten. Die Wahl der Interviewten wurde im Sinne der Multiperspektivität getroffen, weshalb Eltern unterschiedlichster Berufsgruppen interviewt wurden. Mit Hilfe einer Inhaltsanalyse nach Mayring wurden deduktiv Kategorien zu New Work und Folgen der Elternschaft gebildet, welche induktiv verdichtet wurden. Faktoren, die das subjektive Wohlbefinden von Eltern direkt beeinflussen, wurden rein induktiv erschlossen. Für die Eltern war zum Thema New Work vor allem die Freiheiten, das erhöhte subjektive Wohlbefinden und die Interventionen auf organisationaler und politischer Ebene relevant. Erstere ermöglichten mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, was die interviewten Eltern zufriedener machte. Zusammenfassend ergab sich aus den Gesprächen mehrheitlich, dass New Work einen positiven Effekt auf das subjektive Wohlbefinden von Eltern in Elternzeit haben kann.

Abkürzungsverzeichnis

DR	digitales Repository
HR	Human Resources
KMUs	klein- und mittelständische Unternehmen
KiTas	Kindertagesstätten
SWB	subjektives Wohlbefinden

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zustimmungswerte zu den verschiedenen Verständnissen von New Work (Schermuly & Geissler, 2020)	3
Abbildung 2: Verteilung Erwerbstätigkeit mit Kinder unter 18 (eigene Darstellung nach der Prognos AG, 2014, S. 57, berechnet nach dem Mikrozensus, 2011)	6
Abbildung 3: 3P-Modell des subjektiven Wohlbefindens (Durayappah, 2011).....	9
Abbildung 4: Teilfragen auf Basis der Theorie (eigene Darstellung).....	15
Abbildung 5: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse (Mayring, 2015).....	22
Abbildung 6: Schlüsselkategorien mit den jeweiligen Subkategorien (eigene Darstellung)...	25
Abbildung 7: Ausprägungen des subjektiven Wohlbefindens (eigene Darstellung)	28
Abbildung 8: Anzahl der Nennungen der Charakteristiken von New Work (eigene Darstellung).....	58

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Zusammensetzung der Stichprobe	20
Tabelle 2 Hemmende Faktoren von Selbstbestimmtem Handeln	26
Tabelle 3 New Work Interventionen.....	29
Tabelle 4 Charakteristiken von New Work mit Einfluss auf die Freiheiten	31
Tabelle 5 Aspekte von Empowermentorientierter Führung.....	34
Tabelle 6 Faktoren von Nutzerorientierung	35
Tabelle 7 Ausprägungen der Digitalisierung	36
Tabelle 8 Vater als Hauptverdiener	41
Tabelle 9 Karriereänderungen der Mütter.....	43
Tabelle 10 Neue Positive Lebenserfahrung	46
Tabelle 11 Faktoren der Selbstorganisation.....	50
Tabelle 12 Faktoren der Infrastruktur	51
Tabelle 13 Ausprägungen Körperlicher Belastung.....	54
Tabelle 14 Stressbedingte Faktoren durch Verantwortung.....	54

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
Inhaltsverzeichnis	VI
1 Einführung	1
1.1 Neue Formen der Arbeit	2
1.2 Folgen der Elternschaft für Eltern.....	5
1.3 Subjektives Wohlbefinden	8
1.4 Beispiel einer New Work Maßnahme für Eltern	11
2 Methoden	14
2.1 Datenerhebung	16
2.2 Datenaufbereitung und -auswertung	21
3 Ergebnisse	24
3.1 Charakteristiken New Work	26
3.2 Eigenschaften New Work	37
3.3 Folgen der Elternschaft	40
3.4 Subjektives Wohlbefinden	46
4 Diskussion.....	57
4.1 Limitationen	66
4.2 Forschungsausblick.....	68
4.3 Fazit.....	70
Literaturverzeichnis	VII
Anhang A: Interviewleitfaden.....	X
Anhang B: Kodierleitfaden	VII
Ehrenwörtliche Erklärung	XVI

Die Thesis hat einen Umfang von 26.558 Wörtern. Grundlage ist der Leitfaden zum wissenschaftlichen Arbeiten in der Wirtschaftspsychologie in der Version 1.1 vom 01.08.2019.

1 Einführung

85 % und damit ein Großteil der jüngeren Bevölkerungsschichten in Deutschland hat einen Wunsch nach eigenen Kindern. Allerdings ist es selbige Bevölkerungsgruppe, welche sich mit Ende 20 nicht festlegen will oder nicht festlegen kann. Diese Lebensphase ist vor allem bei Personen mit Studienabschluss dadurch geprägt, dass parallel viele neue Lebensabschnitte beginnen. Hierzu zählen zum Beispiel der Abschluss des Studiums und der damit verbundene Beginn der Berufslaufbahn oder die Festigung der Partnerschaft durch Verheiratung. Im Vergleich zu Nichtakademikern verschieben sich die Lebensabschnitte bei Studienabgängern nach hinten. Der Grund dafür ist, dass Studienabgänger deutlich längere Bildungszeiten und damit einen späteren Eintritt in ihr Arbeitsleben haben, als Nichtakademiker. (Schneider, Diabaté & Lück, 2014) 2020 lag das Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes bei 31,6 Jahren. Im Vergleich dazu lag das Alter 2010 noch bei 30,5 Jahren. (Statista Research Department, 2021) Folglich beginnt für viele Erwachsene zwischen 30 und 40 Jahren eine Phase, die sich Rushhour des Lebens nennt. Zwar sind Individuen in diesem Alter normalerweise in ihre Karriere gefestigt, allerdings müssen Familien in dieser Zeit ihre Familienplanung und -gründung sowie die individuelle Karriereplanung und -fortschritte beider Partner miteinander vereinen. Verschiedene Faktoren beeinflussen das Wohlbefinden von Eltern in dieser Phase negativ. Beispiele dafür sind Stress, sozialer Druck und finanzielle Unsicherheiten. Ungefähr 40 % jedes Jahrgangs sind von der Rushhour des Lebens betroffen. (Schneider, Diabaté & Lück, 2014)

Doch welche Optionen haben Eltern Karriere und Familienplanung zu vereinen und ihr Wohlbefinden damit zu steigern? Das Unternehmen f.u.n.k.e. FUTURE GmbH aus Teningen sieht New Work als eine mögliche Lösung dieses Problems: Zum Beispiel durch ihr New Work Projekt ADULTY, das sich gerade in der Startphase befindet und Eltern kleiner Kinder in Elternzeit oder elternzeitnaher Erziehungspause verspricht Elternschaft und Karriere erfolgreich miteinander zu vereinen. (f.u.n.k.e. FUTURE GmbH, 2021a) Doch was ist New Work? Wie kann New Work für Eltern in Form von ADULTY oder am gewohnten Arbeitsplatz aussehen? Und wie beeinflusst die Teilnahme an New Work das subjektive Wohlbefinden von Eltern in Elternzeit? Diese Fragen sollen in der vorliegenden Arbeit durch eine Verbindung aus theoretischen Grundlagen und einer qualitativen Datenerhebung näher untersucht werden.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es zu analysieren, welche Wirkung die Teilnahme an New Work auf das subjektive Wohlbefinden von Eltern in Elternzeit hat. Dazu wurde im

Rahmen dieser Forschungsarbeit eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring durchgeführt, welche auf insgesamt 10 Interviews von Eltern junger Kinder basiert ist. Diese Eltern sammelten in der Phase der frühen Elternschaft Erfahrungen mit unterschiedlichen New Work Projekten. Vier der Interviewten sind Teilnehmerinnen von ADULTY. Die restlichen weiblichen und männlichen Interviewpartner erfuhren New Work am Arbeitsplatz oder als Arbeitgeber. Die Interviews konzentrierten sich auf die Themen New Work, Folgen der Elternschaft und subjektives Wohlbefinden. Diese Themen werden in der Theorie in den folgenden Subkapiteln von Kapitel 1 behandelt. Zudem beschreibt Subkapitel 1.4 das soziale Projekt ADULTY der f.u.n.k.e. FUTURE GmbH näher. Dadurch wird ein Grundverständnis der New Work Maßnahme, die die vier ADULTY Teilnehmerinnen erlebten, gegeben. Kapitel 2 beschäftigt sich mit der Methodik der vorliegenden Forschungsarbeit. Konkret werden hier Themen wie Datenerhebung, Datenaufbereitung und Datenauswertung behandelt. In Folge beschreibt Kapitel 3 die Ergebnisse der 10 Interviews, die mit den Eltern durchgeführt wurden. Schlussendlich werden die Ergebnisse in Kapitel 4 diskutiert und die Forschungsfrage ‚Wie beeinflusst die Teilnahme an New Work das subjektive Wohlbefinden von Eltern in Elternzeit?‘ sowie sich aus der Theorie ergebende Teilforschungsfragen auf Basis der Ergebnisse analysiert. Zudem werden in Subkapitel 4.1 und 4.2 respektive Limitationen der Arbeit und ein Forschungsausblick präsentiert und in Subkapitel 4.3 ein abschließendes Fazit gezogen.

1.1 Neue Formen der Arbeit

New Work ist ein Ansatz für eine neue Struktur von Arbeit, welche von Frithjof Bergmann und weiteren Philosophen und Wissenschaftlern in den achtziger Jahren in Flint, USA entwickelt wurde. Der Hintergrund war die rasante Entwicklung von Computern und die damit verbundene Angst der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Automobilindustrie, dass die Computer ihre Arbeitsplätze einnehmen würden. Die Automobilindustrie plante in dieser Zeit eine Massenkündigung von etwa der Hälfte aller weiblichen und männlichen Angestellten in der Fertigung. Die drohende Folge war eine Massenarbeitslosigkeit für die Hälfte der Beschäftigten. Bergmann und Team gründeten daher ein sogenanntes Center for New Work, ein Zentrum für neue Arbeit, welches zwei Hauptaufgaben hatte: Zum einen sollte es verdeckte Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitenden und zum anderen ihre Werte und Wünsche aufdecken, beziehungsweise das, was die Arbeiter und Arbeiterinnen wirklich, wirklich machen wollten. Das wurde schon bald der Slogan der New Work Bewegung. (Bergmann, 2019) Seit der Einführung des Ansatzes der

neuen Arbeit durch Bergmann wurde dieser von verschiedenen Forschern aus unterschiedlichen Ländern weiterentwickelt. Diese Abschlussarbeit hat für den Begriff New Work eine Definition von Berend und Brohm-Badry aus dem Jahr 2020 zur Grundlage, die vor allem auf Grund ihrer Aktualität in einer stetig evolvierenden Thematik ausgewählt wurde. Essentiell bedeutet für die Forschenden neue Arbeit oder „New Work [...] eine von selbstkonkordantem Handeln, Zeitsouveränität und hohem subjektivem Wohlbefinden geprägte Arbeitskultur bestimmter Referenzgruppen, welche in der Regel durch Interventionen auf pädagogisch-psychologischer, organisationaler, technologischer und politischer Ebene angestrebt wird“ (Berend & Brohm-Badry, 2020, S. 12). Diese Definition stimmt auch mit einer Umfrage von Schermuly und Geissler (2020) zum Verständnis von New Work überein. In Rahmen der Entwicklung des New-Work-Barometers von Schermuly wurden von April bis Mai 2020 459 weibliche und männliche Probanden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zu New Work Themen befragt.

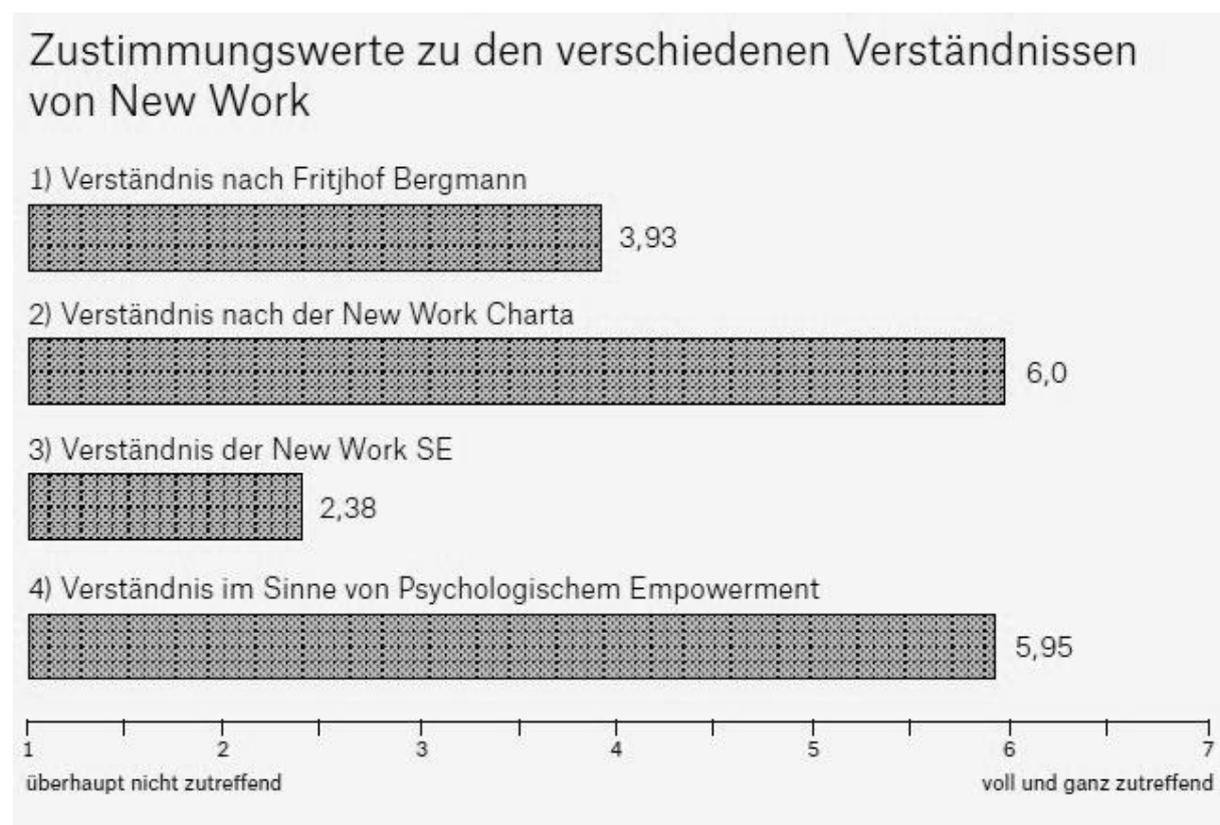


Abbildung 1: Zustimmungswerte zu den verschiedenen Verständnissen von New Work (Schermuly & Geissler, 2020)

Etwas weniger als die Hälfte der weiblichen und männlichen Teilnehmer war in der Unternehmensberatung zum Thema New Work tätig, zu jeweils circa 20 % kaufte New Work Maßnahmen ein oder erlebten New Work zum Zeitpunkt der Umfrage als Mitarbeitende. Die

restlichen circa 10 % der Teilnehmenden der Studie hatten keine berufliche Erfahrung mit New Work. Die Ergebnisse der Befragung unterstützen die Gültigkeit der Definition von Berend und Brohm-Brady, wie in Abbildung 1 zu erkennen ist. Zudem zeigt sich, dass der Ansatz von Bergmann zwar bekannt ist, dass es aber inzwischen neue Theorien gibt, die von einer höheren Anzahl der Probanden und Probandinnen unterstützt wurden.

Auf der Y-Achse von Abbildung 1 befinden sich abgesehen vom New Work Ansatz nach Bergmann noch drei weitere Ansätze: Die New Work SE ist eine Unternehmensgruppe aus 10 Unternehmen wie zum Beispiel Xing und Kununu. Laut der New Work Charta liegen fünf Faktoren New Work zu Grunde: Freiheit, Selbstverantwortung, Sinn, Entwicklung und Verantwortung. Psychologisches Empowerment beschreibt New Work als das „Erleben von Sinnhaftigkeit, Selbstbestimmung, Einfluss und Kompetenz am Arbeitsplatz“ (Schermuly & Geissler, 2020, S. 47). Ebenso konnten die Probanden aus einer Liste mit insgesamt 33 Arbeitsmaßnahmen jene definieren, welche sie am ehesten mit New Work in Verbindung brachten. Hier waren die fünf meistgenannten Faktoren empowermentorientierte Führung, Arbeitsautonomie, Arbeitszeitautonomie, agile Führung und die Verflachung von Hierarchien. (Schermuly & Geissler, 2020)

Laut Schermuly (2020) hat der New Work Ansatz nur dann positive Auswirkungen auf die Arbeitenden, wenn dieser richtig angewendet wird. Positive Effekte können daher nur folgen, wenn Persönlichkeits- und Kontextfaktoren sowie psychologisches Empowerment gewährleistet sind. Als wichtige Kontextfaktoren definierte Schermuly ein kreatives und komplexes Arbeitsumfeld, in dem viele unterschiedlichen Menschen miteinander arbeiten müssen, um erfolgreich Ergebnisse zu erzielen. Die Persönlichkeitsfaktoren umfassen „Kompetenzen wie Nutzerorientierung, Eigenverantwortung, Lernbereitschaft, Flexibilität und Selbstreflexion“ (Schermuly, 2020, S. 13), welche psychologisches Empowerment fördern. Nur eine erfolgreiche Interaktion dieser drei Teilbereiche, also psychologisches Empowerment, Persönlichkeits- und Kontextfaktoren, ermöglicht die Entfaltung positiver Wirkungen von New Work. Mögliche Effekte sind Leistungsverhalten, eine positive Einstellung, Rollenklarheit und eine bessere Gesundheit, zum Beispiel in Bezug auf Burnouts. (Schermuly, 2020)

Doch inwiefern lassen sich New Work Konzepte für Eltern in Elternzeit realisieren? Ob und wie insbesondere Eltern junger Kinder von der Selbstbestimmtheit und dem orts- und zeitungebundenen Charakter von New Work profitieren können, soll durch die Datenerhebung näher beleuchtet werden, da hierzu keinerlei Theorie besteht. In diesem Zusammenhang soll auch der Umfang, in welchen New Work Maßnahmen gleichermaßen für

Betriebe und Eltern in Elternzeit relevant sind, durch die Datenerhebung untersucht werden. Somit ergeben sich aus Subkapitel 1.1 zwei Teilfragen. Erstens: ‚Welche Charakteristiken von New Work sind wichtig für Eltern?‘ und zweitens: ‚In welchem Maße sind New Work Maßnahmen relevant für Eltern in Elternzeit und ihre Betriebe?‘

Eine erste mögliche Relevanz von New Work für Eltern bietet der Inhalt des folgenden Subkapitels 1.2. Hier werden die Folgen der Elternschaft für Eltern näher beleuchtet. Somit wird eine Basis für die für diese Forschungsarbeit grundlegende Interaktion zwischen New Work und Folgen der Elternschaft gelegt.

1.2 Folgen der Elternschaft für Eltern

Die Elternschaft und eine damit verbundene Unterbrechung der Karriere können verschiedenste Folgen auf Eltern haben. Dieses Subkapitel wird sowohl auf die möglichen Karrierefolgen, als auch durch die Glücksforschung definierte positive und negative Einflussfaktoren eingehen.

Beginnend mit den Karrierefolgen fokussiert sich diese Forschungsarbeit auf Forschungsartikel, welche den deutschen Arbeitsmarkt als Zielgruppe betrachten. Diesem Entschluss liegen die Unterschiede der Gegebenheiten im Hinblick auf Elternschaft und Elternzeit in verschiedenen Ländern zugrunde. Befunde aus anderen Ländern sind somit nicht primär relevant. Mögliche Impulse aus anderen Ländern könnten das Forschungsergebnis entsprechend nur verzerren. Forschungsartikel, die sich mit dem deutschen Arbeitsmarkt beschäftigen, fokussieren sich vor allem auf Karrierefolgen der Elternschaft für Frauen. Eine mögliche Erklärung hierfür ist die Verteilung der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern in Deutschland, welche die Prognos AG (2014) auf Basis einer Mikrozensus-Sonderauswertung (s13045) des Mikrozensus 2011 berechnete. Das Ergebnis ist in Abbildung 2 dargestellt. Wie Abbildung 2 zeigt, arbeiten Väter mehr als Mütter, sowohl generell als auch in Vollzeit. Lediglich in 18 % (bis 21 %, da die Konstellation ‚Sonstiges‘ auch Vollzeitmütter und Teilzeitväter beinhaltet) der Fälle arbeitete die Mutter in der Familie 2011 in Vollzeit. Im Vergleich arbeiteten Väter in 88 % in Vollzeit.

Bächmann und Gatermann haben 2017 die Gründe der geringeren Erwerbstätigkeit von Frauen analysiert. Auf Basis ihrer Erhebung schlussfolgern die Forschenden, dass die Rückkehr an den Arbeitsmarkt primär auf dem Lohnniveau der Mutter basiert ist. Frauen mit höherem Lohnniveau kehren schneller zum Arbeitsmarkt zurück, als Frauen mit niedrigem Lohnniveau. Des weiteren bieten Arbeitgeber in Berufen, die von Frauen dominiert werden, oft bessere Initiativen eine längere Auszeit zu nehmen, bieten aber keine bessere

Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das führt zu verschiedenen Folgen. Zum einen mindert die längere Auszeit den Wert des individuellen Humankapitals, wodurch ein geringeres Lohnniveau, ein Karriereabstieg und eine Überqualifizierung für eine zukünftige Anstellung wahrscheinlicher wird. (Bächmann & Gatermann, 2017) Zum anderen gibt es einen Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation der Mütter. Gebildetere Mütter kehren schneller an den Arbeitsmarkt zurück und verdienen gleichzeitig mehr als Mütter mit niedrigem Bildungsstand. Zusätzlich haben letztere im Durchschnitt mehr Kinder, was negativ mit der Arbeitszeit nach dem Wiedereinstieg korreliert. (Prognos AG, 2014)

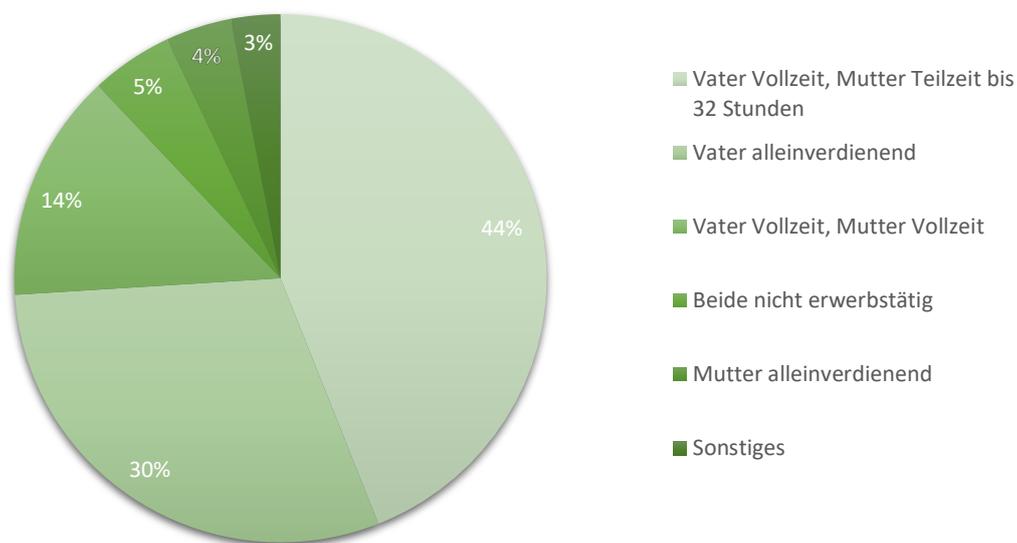


Abbildung 2: Verteilung Erwerbstätigkeit mit Kinder unter 18 (eigene Darstellung nach der Prognos AG, 2014, S. 57, berechnet nach dem Mikrozensus, 2011)

Hirschle (2011) hat den Einfluss von Familie und Geschlecht auf die Klassenmobilität von Männern und Frauen untersucht. Unter Klassenmobilität versteht er den Auf- und Abstieg von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in respektive höhere oder niedrigere Berufsklassen. Grundlage der Untersuchung waren die Daten des Sozio-ökonomischen Panels von 1984 bis 2007. Kongruent zu Bächmann und Gatermann (2017) bestätigte Hirschle, dass Mütter nach der Geburt der Kinder seltener in Vollzeit oder generell an den Arbeitsmarkt zurückkehren. Außerdem erfahren Mütter im Vergleich zu Vätern häufiger Abwärtsmobilität und ihre Aufstiegschancen verringern sich. Unabhängig vom Bildungsstand arbeiten Mütter nach der Rückkehr an den Arbeitsmarkt durch die Abwärtsmobilität wahrscheinlicher im Handel oder in der Gesundheitsbranche. Hirschle (2011, S. 124)

vermerkte, dass die Familiengründung „über alle Klassen hinweg eine Vielzahl die Geschlechterdifferenzen verstärkender Mechanismen in Gang“ setzt. Für Frauen hat die Geburt eines Kindes meist einen großen Effekt auf die Karriere. Besonders Mütter mit geringem Einkommen kehren sehr selten an den Arbeitsmarkt zurück, da die Opportunitätskosten einer Rückkehr oft zu groß sind. (Hirschle 2011) Weber und Piekenbrock (2018) beschreiben Opportunitätskosten in der Mikroökonomik als „entgangene Erträge oder Nutzen im Vergleich zur besten, nicht realisierten Handlungsalternative“.

Neben den Karrierefolgen zeigt auch die Glücksforschung verschiedene Effekte durch die Elternschaft auf. Le Moglie, Mencarini und Rapallini (2019) beschäftigten sich mit den Opportunitätskosten der Elternschaft für Eltern und insbesondere für Mütter. In ihrer Arbeit untersuchten die Forschenden die Folge der Elternschaft auf das subjektive Wohlbefinden (SWB), auf welches im nächsten Subkapitel 1.3 näher eingegangen wird. Le Moglie et al. (2019) betrachteten dabei die Kurven des subjektiven Wohlbefindens vor und nach der Geburt des ersten Kindes. Durch die Antizipation vor der Geburt des Kindes stieg das subjektive Wohlbefinden der Mütter an. Dieser Effekt war bei Müttern mit niedrigerem Einkommen circa doppelt so hoch, wie bei Müttern mit mittlerem oder hohem Einkommen. Bei Vätern zeigte sich kein signifikanter Effekt und die Einkommenshöhe spielte hier ebenfalls keine Rolle. Direkt nach der Geburt fiel das SWB beider Elternteile, besonders bei gebildeteren Probanden, welche oft ein höheres Einkommen haben. Ein Unterschied war bei Eltern mit höherer Bildung aber niedrigerem Einkommen zu sehen, wo das SWB nach der Geburt dem Basiswert vor dem positiven Einfluss der Antizipation der Geburt glich. Eltern mit niedriger Bildung und niedrigem Einkommen kehrten in den Jahren nach der Geburt wieder zu ihrem Basiswert zurück. Die Forscher sahen allerdings kritisch, dass ihre Ergebnisse keinerlei Kontextfaktoren einbezogen. Sie vermuteten, dass Eltern mit höherer Bildung und Einkommen Kinder nicht zur Selbstrealisation benötigten. Ihr Leben wies andere Aspekte auf, welche ihre Lebenszufriedenheit positiver beeinflussten. Sie nannten hier auch Opportunitätskosten, welche vor allem hochgebildete Personen durch das Kinderkriegen abwägen müssen und die Doppelfunktion, welche vor allem Mütter in der Kindererziehung und ihrer Karriere innehaben. (Le Moglie et al., 2019)

Riederer (2018) zeigte in seiner Arbeit positive und negative Effekte der Elternschaft auf das Glücksgefühl der Eltern auf. Er unterschied zwischen Faktoren wie sozialer Verankerung und Sinnstiftung durch die Elternschaft, welche er als langfristig wirkend einstufte, und auf der anderen Seite die Kosten, die die Kinder verursachten. Bei den positiven Effekten nannte Riederer als Grundlage die Rational Choice Theory, durch welche

die Eltern zufriedener werden, wenn sie ihren Kinderwunsch erfüllen: Nutzen höher als Kosten. Zusätzlich haben Kinder eine positive Emotionalität für die Eltern mit Elementen wie Gemeinschaft, Liebe und gegenseitige Unterstützung. Andererseits nannte er auf der Seite der möglichen Negativeffekte Kinder als Belastung für die Karriere, besonders für Frauen, welche oft zum Innehaben einer Doppelrolle führte und gegen einen Karrierefortschritt wirkte. Je mehr Kinder, desto höher waren die Effekte für die Frauen. Die Menge der Kinder hatte jedoch keinen Einfluss in Bezug auf die Doppelrolle, die Männer eventuell einnehmen würden. Auch die Interaktion zwischen den Eltern wurde durch die Effekte der Doppelbelastung der Mutter beeinflusst: Je niedriger das SWB der Mutter, desto unzufriedener war auch der Vater. (Riederer 2018).

Während die Forschung im Hinblick auf die Elternschaft diverse Effekte auf das SWB aufzeigt, so lässt sich auf Grund der fehlenden Projekte und darauf basierender Untersuchungen zu New Work und Folgen für die Eltern jedoch keine Aussage über das SWB in Kombination von Folgen der Elternschaft und New Work treffen. Deshalb ergibt sich im Hinblick auf die Doppelrolle der Frauen und die damit verbundenen Effekte, wie auch das dadurch geringere SWB der Väter folgende Teilfrage: Welche Folgen hat das Teilnehmen an einer New Work Maßnahme während der Elternzeit a.) beruflich und b.) persönlich? Die Geburt eines Kindes führt laut der zuvor präsentierten Theorie vor allem bei gebildeteren Müttern zu einem deutlich geringeren SWB. Deshalb ergibt sich nebst der Frage nach dem Einfluss von New Work auf persönliche und berufliche Faktoren zu dem Themenbereich Folgen der Elternschaft auch folgende Fragestellung: Wie interagiert das niedrigere SWB durch die Elternschaft für Mütter mit dem erhöhten SWB durch New Work?

Um SWB und seine individuelle Zusammensetzung besser zu verstehen, zeigt das nächste Subkapitel 1.3 diverse Theorien zu subjektivem Wohlbefinden auf und stellt ein mögliches Modell dar, wie dieses in seiner Entstehung von den verschiedensten Faktoren beeinflusst wird.

1.3 Subjektives Wohlbefinden

Auf Grund seiner intensiven Forschung zum Thema SWB liegt der vorliegenden Forschungsarbeit eine Definition von SWB von Diener aus einem Artikel von Diener, Lucas und Oishi (2018, S. 1) zu Grunde: „SWB refers to the extent to which a person believes or feels that his or her life is going well“. SWB wurde hier als das Ausmaß, in welchem eine Person denkt oder fühlt, dass ihr Leben für sie als zufriedenstellend empfunden wird, beschrieben. Die Forschenden definierten in ihrem Artikel auch Prädikatoren, Korrelaten und

Gründe von SWB. Es haben sowohl demographische Faktoren und externe Lebensumstände einen Effekt als auch Persönlichkeitsmerkmale. Als wichtigen Einflussfaktor nannten die Forscher soziale Beziehungen, insbesondere die Partnerschaft sowie das Einkommen und den Wohlstand, die Religion, das Alter und die Gesundheit. (Diener et al., 2018).

Aufbauend auf diversen Forschungen im Feld des subjektiven Wohlbefindens hat Durayappah 2011 das 3P-Modell des SWB entwickelt, welches in Abbildung 3 dargestellt ist. Wie in der Definition von Diener et al. (2018) beschrieben, wird das subjektive Wohlbefinden von Personen primär von ihren Gedanken und Gefühlen beeinflusst. Individuelle Gedanken befassen sich allerdings nicht nur mit der Gegenwart, sondern auch mit Vergangenheit und Zukunft. Während die Gegenwart den größten Einfluss auf die Zufriedenheit haben zu scheint, so haben auch die Evaluation der Vergangenheit und die Erwartung hinsichtlich der Zukunft einen Einfluss auf die Erfahrung der Gegenwart eines jeden Individuums.

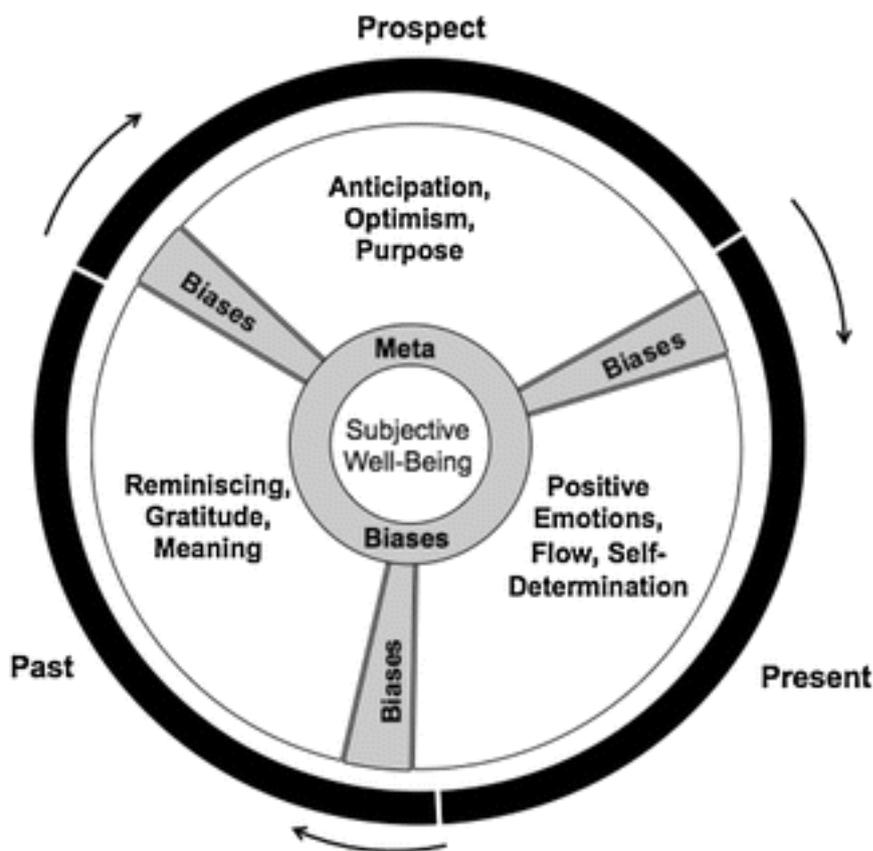


Abbildung 3: 3P-Modell des subjektiven Wohlbefindens (Durayappah, 2011)

Zwischen den unterschiedlichen temporalen Stadien und dem subjektiven Wohlbefinden wie in Abbildung 3 dargestellt agieren Bias, welche die Bewertung des SWBs

beeinflussen. Als Beispiel nennt Durayappah den James Dean Effekt, welcher einen Bias zwischen Vergangenheit und Gegenwart darstellt. Dieser Effekt beschreibt die Wahrnehmung eines kurzen, aber sehr positiv wahrgenommen Lebens wie etwa das von James Dean. Dieses nahmen Probanden in einer Studie von Diener, Wirtz und Oishi aus 2001 als positiver wahr, als ein Leben, bei welchem nach sehr positiven Jahren in Hinblick auf die Lebensqualität nur als moderat bezeichnete Jahre folgten. Ein weiteres Beispiel für Bias besteht zwischen Gegenwart und Zukunft. Meist bestehen Diskrepanzen bei Vergleichen, wenn versucht wird auf Basis der Gegenwart Aussagen über die Zukunft zu treffen. Abgesehen von den Bias zwischen den verschiedenen temporalen Stadien, wird das SWB auch von Metabias beeinflusst, welche auch als Bottom-up Effekt bezeichnet werden können. Hier nannte Durayappah (2011) vier Einflussfaktoren: Persönlichkeit, im Sinne von Extraversion und Neurotizismus, Salienz, die individuelle Stabilität und Anpassungsfähigkeit von SWB und kulturelle Einflüsse. Während das SWB laut dem Modell von Durayappah (2011) nicht linear sondern zyklisch konstruiert ist, so folgt der Prozess jedoch einem bestimmten Muster: Die Bewertung des subjektiven Wohlbefindens beginnt somit in der Zukunftsphase, da meist eine gelernte Erwartung einer Handlung besteht. Im Anschluss wird die aktuelle Handlung selbst bewertet und damit auch, ob sie als positiv oder negativ erlebt wird und ob sie dahingehend weiterverfolgt oder abgebrochen werden soll. Des weiteren besteht eine Erwartung des Ausgangs einer Handlung, welche auf vergangenen Erfahrungen beruht. Diese vergangenen Erfahrungen haben immer einen Einfluss auf die Erwartungshaltung in Bezug auf die nächste Handlung. Damit beschreibt das 3P-Modell SWB als einen zeitlich begrenzten Zustand, bei welchem erfahrene Zufriedenheit in der Vergangenheit und erwartete Zufriedenheit in der Zukunft kontinuierlich von der Zufriedenheit auf Grundlage des aktuellen Handlungsstrang in der Gegenwart beeinflusst werden.

Aus diesem Hintergrund ergeben sich aus den bisherig in Subkapitel 1.1 und 1.2 dargestellten Grundlagen und der Theorie zu SWB zwei weitere Teilfragen, die durch die Datenerhebung näher beleuchtet werden sollen. Erstens: ‚Wie wirken sich Vergangenheit und gewünschte Zukunft auf die Eltern und ihr SWB aus?‘ und zweitens: ‚Welcher (SWB-) Zustand bewirkt, dass sich Eltern bewusst für eine New Work Maßnahme entscheiden?‘.

In Subkapitel 1.4 wird eine mögliche New Work Maßnahme für Eltern in Elternzeit vorgestellt. Zwar ist diese nicht relevant um die für die Arbeit grundlegenden Konzepte wie New Work, die Einflüsse von Elternschaft auf die Eltern und SWB besser zu verstehen, dennoch sind die vier ADULTY-Teilnehmerinnen in der Datenerhebung eine elementar wichtige Quelle als Interviewpartnerinnen. Sie bieten einen individuellen Einblick in das

SWB von Eltern in Elternzeit, die an einer rein für Eltern geschaffenen New Work Maßnahme teilnehmen.

1.4 Beispiel einer New Work Maßnahme für Eltern

ADULTY ist aus einer Idee von Marlene Körschges, der Geschäftsführerin der f.u.n.k.e. FUTURE GmbH, entstanden. Das Unternehmensziel ist die nachhaltige Förderung des Mittelstandes in Innovation, Digitalisierung und Bildung, sowohl innerhalb der Unternehmensgruppe aus insgesamt acht Unternehmen wie auch außerhalb (f.u.n.k.e. FUTURE GmbH, 2021b).

Das Ziel von ADULTY ist es, die ungenutzte Ressource von hochqualifizierten Eltern in Betreuungszeit ihrer jungen Kinder gegen den Fachkräftemangel einzusetzen. Allerdings soll ADULTY kein Konkurrent zu diversen Personaldienstleistern darstellen und den Fachkräftemangel dadurch womöglich noch intensivieren. Viel mehr hat ADULTY das Ziel Eltern in Betreuungszeit eine Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen und so eine Gegenwirkung für die Teilzeitfalle und den Karriereknick, welche viele Eltern nach der Elternzeit erfahren (vgl. Kapitel 1.2), zu bilden. Während ihrer Zeit in ADULTY sollen Eltern in höchstens zwei Jahren drei verschiedene Zukunftsprojekte von ADULTY-Partnerunternehmen bearbeiten. Die Partner sollen prinzipiell klein- und mittelständische Unternehmen (KMUs) sein, allerdings sind auch soziale Initiativen Teil der Zielgruppe. (ADULTY, 2021a)

Die Unternehmenspartner selektieren Zukunftsprojekte, die sie aus eigenen Ressourcen, ob Personal, Fachwissen oder Zeit, nicht bewältigen können. Ein Beispiel ist die Erstellung einer Fahrstreckenoptimierung für ein Serviceunternehmen oder die Analyse der Einflussfaktoren von Qualitätsschwankungen in der Kunststoffvergütung. Die Partner geben dabei den geschätzten Zeitaufwand und die Kompetenzen an, die sie von den zukünftigen weiblichen und männlichen Projektteilnehmern erwarten. Die KMUs zahlen für die Bearbeitung der Projekte einen Stundensatz, den sie individuell festlegen dürfen. Es ist vorgegeben, dass die Projekte ortsunabhängig und ohne feste Zeiteinteilung bearbeitet werden können, da sich die Projektbedingungen an den Bedürfnissen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen orientieren sollen. Aus diesen Charakteristika der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Teilnehmern und Teilnehmerinnen ist der New Work Aspekt des Projekts erkennbar (vgl. Kapitel 1.1). (ADULTY, 2021b)

Die ADULTY Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind Eltern mit jungen Kindern, die sich gerade in der Betreuungszeit befinden. Im Rahmen von ADULTY wurde bewusst auf

den Begriff Elternzeit verzichtet, um zum Beispiel auch Selbstständige zu inkludieren, welche keine Elternzeit beantragt hatten. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen müssen zunächst ihren Lebenslauf einreichen. Hierdurch soll nachgewiesen werden, dass sie bereits Erfahrung im Projektmanagement oder Führungsverantwortung, ebenso wie einen guten Studienabschluss haben. Falls das zutrifft, bekommen sie einen Bewerberbogen zugesendet, der alle relevanten Informationen und die individuelle Motivation für eine Teilnahme an ADULTY abfragt. Auf eine positive Bewertung des Fragebogens folgt ein Assessment Center, um die Eignung der Bewerber und Bewerberinnen endgültig zu prüfen. Wenn die Teilnehmer und Teilnehmerinnen das Assessment Center erfolgreich bestehen, werden sie in den Projektpool aufgenommen. Sie können dann Projekte der Projektgeber zur Bearbeitung auswählen, die ihren individuellen Vorerfahrungen und Vorstellungen entsprechen. (ADULTY, 2021c)

Parallel zu der Bearbeitung der individuellen Projekte wird den Teilnehmern und Teilnehmerinnen noch ein Qualifizierungsprogramm angeboten. Hier werden Trainings zu verschiedenen Themen abgehalten, zu denen sich die weiblichen und männlichen Teilnehmer anmelden können. Es handelt sich primär um theoretische Coachings und Trainings, welche die Teilnehmenden im Projektmanagement und damit auch in ihrer Haupttätigkeit fachlich anwenden sollen können. Coaches sind sowohl Mitarbeitende des Unternehmens f.u.n.k.e. FUTURE GmbH wie auch externe Trainer. Thematisch werden zum Beispiel Trainings zu Agilität, dem persönlichen Stärken- und Schwächeprofil, situativer Führung oder modernem Projektmanagement angeboten. Zusätzlich nutzt ADULTY auch die Kompetenzen seiner Teilnehmenden in einem Train the Trainer Format. Neben den Coachings werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch regelmäßige Netzwerkevents und eine individuelle Projektbetreuung in Form von Supervision und regelmäßigem Austausch begleitet. (ADULTY, 2021c)

Mit dem Qualifizierungsangebot fährt ADULTY zweigleisig, da es zum einen den Teilnehmer und Teilnehmerinnen angeboten wird, aber zum anderen auch den Mitarbeitenden der Projektgeber oder Partnerunternehmen, die sich in Elternzeit befinden wie auch anderen interessierten Eltern, die sich nicht für die Projektarbeit qualifizieren oder dafür nicht die nötigen zeitlichen Ressourcen haben. (ADULTY, 2021b)

Da ADULTY als Projekt nicht der Fokus der Arbeit ist, sondern lediglich ein Beispiel für ein New Work Projekt für Eltern in Elternzeit beziehungsweise den Hintergrund für einen Teil der Interviewteilnehmenden stellt, existieren zu Subkapitel 1.4 keine expliziten Teilfragen, die durch diese Arbeit beantwortet werden sollen. ADULTY stellt als Projekt eine

Verbindung zwischen allen drei thematischen Aspekten der Arbeit dar: Sowohl New Work, den Folgen der Elternschaft für Eltern als auch eine Möglichkeit zu analysieren, wie sich New Work Projekte auf das SWB der Eltern in Elternzeit auswirken. Eine derartige Verbindung gibt es in der bisherigen Forschung in Deutschland noch nicht. Damit ist die qualitative Befragung der Teilnehmenden von ADULTY eine Möglichkeit eine Antwort auf die Leitfrage sowie auf die aus der Theorie gebildeten Teilfragen zu finden. Jedoch spielt auch das Erleben von Eltern eine Rolle, die New Work nicht in Form von ADULTY, sondern zum Beispiel an ihrem gewohnten Arbeitsplatz erleben konnten. Eine Kombination der distinkten Erfahrungen wurde durch die Datenerhebung und Auswertung ermöglicht. Das methodische Vorgehen dieser Untersuchung wird im folgenden Kapitel 2, Methoden erklärt.

2 Methoden

Um die Forschungsfrage ‚Wie beeinflusst die Teilnahme an New Work das SWB von Eltern in Elternzeit?‘ näher zu untersuchen, unterliegt diese Forschungsarbeit einem qualitativen Untersuchungsdesign. Mayring (2015) nannte diverse Charakteristiken von qualitativen Analysen, welche dieses Vorgehen begründen. Zunächst werden die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung lediglich auf einer Nominalskala gemessen. Sie schließen sich gegenseitig durch logische Unterschiede aus. In der vorliegenden Untersuchung soll herausgearbeitet werden, wie New Work das SWB von Eltern in Elternzeit beeinflusst. Folglich soll in dieser Forschungsarbeit eine Analyse der logischen Vergleiche zwischen den unterschiedlichen Ansichten und Wahrnehmungen von Eltern mit verschiedenen Hintergründen und Erfahrungen durchgeführt werden. Ein numerischer Vergleich der Daten hat dabei nur in der Häufigkeit der Ausprägungen Relevanz. Statt einer reinen Analyse der quantitativen Ergebnisse bezweckt qualitative Forschung primär den Forschungsgegenstand, in diesem Fall das Erleben und Erfahren der weiblichen und männlichen Interviewpartner, nachzuvollziehen und das Empfinden selbiger gegenstandgetreu beschreiben zu können. Dabei steht das Verständnis der individuellen Ausprägungen im Fokus der Datenerhebung und -auswertung. Hierfür wird eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring durchgeführt. Die Ergebnisse der Datenerhebung werden in der Auswertung zusammengefasst. Diese Zusammenfassung befindet sich in Kapitel 3, Ergebnisse der vorliegenden Arbeit. Ein Überblick der Ausprägungen dient im nächsten Schritt der Hypothesenfindung und Theorienbildung, welche auf Basis der Teilleitfragen in Kapitel 4, Diskussion dargelegt wird. (Mayring, 2015)

Mayring nennt 2016 drei relevante Attribute qualitativer Forschung. Erstens: eine individuelle Annäherung an die Forschungssubjekte in ihnen bekannten Umfeldern. Zweitens: einen Fokus auf Beschreibung und einer darauf basierenden Interpretation sowie drittens: die Abstraktion eines generalisierbaren Ergebnisses. Unter Berücksichtigung dieser Charakteristiken qualitativer Forschung sollen die auf der Theorie basierenden Teilfragen sowie die Leitfrage ‚Wie beeinflusst die Teilnahme an New Work das SWB von Eltern in Elternzeit?‘ untersucht werden. Eine Übersicht der Teilforschungsfragen befindet sich in Abbildung 4. Um die Fragen adäquat zu untersuchen, wurde im Sinne der Multiperspektivität entschlossen, sowohl Teilnehmer und Teilnehmerinnen der New Work Maßnahme ADULTY (vgl. Kapitel 1.4), sowie Eltern mit kleinen Kindern, die in ihrer Arbeitsweise gewisse Aspekte von New Work sehen, zu befragen. Dieser Ansatz ermöglicht das Empfinden der

Teilnehmenden von ADULTY als eine kontrollierte New Work Maßnahme mit dem Empfinden von Eltern zu vergleichen, die New Work in ihrem gewohnten Umfeld erleben und so relevante Unterschiede und Übereinstimmungen darzustellen. So wird analysiert, ob die erwarteten Effekte der New Work Maßnahme von ADULTY wahrgenommen werden und ob sie sich mit den Erfahrungen anderer Eltern decken.

New Work

- Welche Charakteristiken von New Work sind wichtig für Eltern?
- In welchem Maße sind New Work Maßnahmen relevant für Eltern und Betriebe?

Folgen der Elternschaft

- Wie interagiert das niedrigere SWB durch die Elternschaft für Mütter mit dem erhöhten SWB durch New Work?
- Welche Folgen hat das Teilnehmen an einer New Work Maßnahme während der Elternzeit? a.) beruflich b.) persönlich

Subjektives Wohlbefinden

- Wie wirken sich Vergangenheit und gewünschte Zukunft auf die Eltern und ihr SWB aus?
- Welcher (SWB-)Zustand bewirkt, dass sich Eltern bewusst für eine New Work Maßnahme entscheiden?

Abbildung 4: Teilfragen auf Basis der Theorie (eigene Darstellung)

Hierbei ist im Hinblick auf den Titel dieser Forschungsarbeit von Relevanz, dass sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung nicht mehr alle Eltern in Elternzeit befanden und zum Teil auch ihre Teilnahme an New Work beendet hatten. Die Antworten, die sie gaben, beschrieben somit ihre rückwirkenden Perspektiven. Zudem sind bei der zweiten Gruppe der Eltern, die nicht an ADULTY teilnahmen, zwei Interviews nicht primär zielgruppenrelevant. Jeweils eine weibliche Gesprächspartnerin und ein männlicher Gesprächspartner erlebten zwar New Work in ihrem Arbeitsumfeld, jedoch nicht in Verbindung mit ihrer Elternzeit. Beide haben jedoch junge Kinder. Der männliche Gesprächspartner leitete eine psychosomatische Klinik und ermöglichte seinen Mitarbeitenden bestmöglich flexible Arbeitsweisen. Die weibliche Gesprächspartnerin arbeitete bedingt durch die Covid-19-Pandemie und die damit verbundene Schließung der Kindertagesstätten (KiTas) zwei Monate mit ihrem jungen Kind im Home Office. Die Corona-Pandemie bewirkte in ihrem Fall auch, dass die Arbeit für Mitarbeitende in ihrem Unternehmen viel flexibler gestaltet wurde. Die Erfahrungen der beiden Eltern waren dennoch von Relevanz, weil sie die Ergebnisse durch weitere

individuelle Perspektiven bereicherten. In diesem Zusammenhang muss auch erwähnt werden, dass die restlichen drei männlichen Interviewpartner zwar zwei Monate Elternzeit nahmen, zum Zeitpunkt der Interviews jedoch regulär in ihrem Beruf New Work Aspekte erfuhren. Im Sinne der Multiperspektivität insbesondere im Hinblick auf das Geschlecht und die typischen Ausprägungen der genommenen Elternzeit von Frauen und Männern war die Sichtweise dieser drei männlichen Teilnehmer dennoch relevant und elementar für diese Arbeit. Diner, Lucas und Oishi (2018) merkten an, dass ein möglichst breites Spektrum an Maßen genommen werden soll, um Forschungen zum Thema SWB durchzuführen. Hierbei sollen Daten basierend auf den Meinungen und Urteilen der weiblichen und männlichen Probanden wie auch affektive Dimensionen erfasst werden. Die Forschenden merkten auch die Wichtigkeit von Kontrollgruppen an, die nicht direkt an Maßnahmen beteiligt sind, welche das SWB beeinflussen sollten. (Diner, Lucas & Oishi, 2018)

Um die verschiedenen Themenfelder der Untersuchung zu bedienen, orientierten sich die Fragen der problemzentrierten, halbstandardisierten Interviews thematisch an den Teilleitfragen, welche zuvor in Abbildung 4 dargestellt waren. Zudem wird die Demographie der weiblichen und männlichen Probanden erschlossen. Auch der Ist-Zustand der Folgen der Elternschaft im Vergleich zum Mikrozensus aus dem Jahr 2011 wurde erfragt, um zu vergleichen, ob die Folgen der Elternschaft wie durch die Erhebung des Mikrozensus dargestellt, auch relevant für die Gegenwart und damit für die interviewten Eltern waren. In Folge der Datenerhebung wurde eine Inhaltsanalyse nach Mayring durchgeführt, um die grundlegenden Erkenntnisse der Interviews in Form einer Datenaufbereitung und -auswertung zu eruieren. Die einzelnen Schritte werden in den folgenden Subkapiteln im Detail dargestellt.

2.1 Datenerhebung

Zur Erhebung der Daten wurden im Rahmen der Arbeit 10 problemstrukturierte Interviews durchgeführt. Witzel (1985) nennt drei Kerncharakteristika von problemstrukturierten Interviews. Erstens sollen die forschungsrelevanten Thematiken der Interviewten ermittelt werden (Problemzentrierung). Zweitens sollen trotz Interviewleitfaden falls nötig individuelle Modifizierungen und Gewichtungen der Themengebiete und Fragen angewandt werden, indem sich an Gegenstand und Person orientiert wird (Gegenstandsorientierung). Drittens zeigen problemstrukturierte Interviews einen Wechsel von induktiver und deduktiver Datengewinnung auf, welcher neue Ideen und Theorien aufbringt (Prozessorientierung). Um Problem-, Gegenstands- und Prozessorientierung zu

gewährleisten, wurden die Interviews mit bestmöglicher Flexibilität durchgeführt. So sollten die Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen möglichst frei zu Wort kommen und ihre subjektiven Empfindungen zu den Themen New Work, Elternschaft und SWB präsentieren. Um dennoch eine Vergleichbarkeit der Interviews zu wahren, wurde ein Interviewleitfaden (Anhang A) erstellt, welcher Gesprächsanstöße und mögliche Fragestellungen bot. Zudem gewährte der Leitfaden die Sicherheit, dass kein Themenbereich ausgelassen oder durch die thematischen Verläufe der Interviews vergessen wurde. Die Gespräche bestanden dabei aus vier essentiellen Teilen:

1. Einstiegsfragen: Um eine angenehme Gesprächsatmosphäre zu schaffen und die technischen Gegebenheiten zu prüfen, wurden zur Einleitung der Interviews der Thematik ferne Fragen gestellt. Eine dieser Fragen ließ die weiblichen und männlichen Interviewpartner die Erlaubnis zur Aufnahme auf Ton erneut bestätigen. Die Fragen sind daher nicht Teil der Transkription, da sie vor dem Start der Tonaufnahme untersucht wurden.
2. Demographische Fragen: Hier wurden den Interviewten Fragen zu Alter, Bildungsstand, Anzahl der Kinder und so weiter gestellt, um in Folge eruieren zu können, ob sich aus den soziodemographischen Charakteristiken Schlüsse ziehen lassen. Die demographischen Fragen wurden erst am Ende des Interviews gestellt, nachdem durch das vorherige Gespräch ein Rapport zwischen Interviewten und Interviewender aufgebaut wurde.
3. Leitfadenfragen: Da die Interviews semistrukturiert waren, werden auf Basis der Leit- und Teilfragen (vgl. Abbildung 4) spezifische Fragen gestellt, welche nach Bedarf abgewandelt oder gar ausgelassen werden können.
4. Ad-hoc-Fragen: Nach Bedarf werden im Gesprächsverlauf spontane Fragen gestellt, die tiefer in die Materie einführen oder wichtig für den Gesprächsverlauf und die Beantwortung der Forschungsfragen sind.

Die Interviewteilnehmerinnen von ADULTY wurden von Marlene Körschges bereitgestellt. Alle anderen weiblichen und männlichen Gesprächspartner wurden über zwei Aufrufe auf Social Media und damit über das soziale Umfeld der Interviewenden gefunden. Die Interviews wurden digital durchgeführt und eine Tonspur erstellt. Dabei wurde als Videosystem Zoom verwendet, als Aufnahmetool für die Tonspur ein Video Recorder, welcher auf dem Laptop der Interviewenden vorinstalliert war. Die Aufnahmen wurden folglich auf maschinelle Art transkribiert. Die Transkripte wurden als separater elektronischer Anhang im digitalen Repository (DR) dieser Forschungsarbeit bereitgestellt. Durch die

digitale Durchführung konnten die weiblichen und männlichen Interviewpartner während den Interviews von einer vertrauten Atmosphäre profitieren, wie auch die der aktuellen Lage (Covid-19) geschuldeten Bestimmungen einhalten und ihre Gesundheit schützen. Somit wurde die erste Charakteristik qualitativer Forschung von Mayring erfüllt: Die Annäherung an die Forschungsobjekte fand in deren natürlichem Umfeld statt.

Der Interviewleitfaden lässt sich in drei essentielle Themenblöcke einteilen. Ausgenommen hiervon sind die demographischen Fragen und die Einstiegsfragen. Im Einstiegsteil der Interviews wurde zum Beispiel auch darauf hingewiesen, dass die Fragen nicht beantwortet werden müssen, falls dies nicht erwünscht war. Durch die Konversation im Einstiegsteil abseits der Aufnahme sollte eine vertrauliche Atmosphäre geschaffen werden. Im ersten Themenblock wurden Fragen zu New Work gestellt. Zunächst wurde sichergestellt, dass das Verständnis von New Work bei der interviewten Person wie auch der Interviewenden kongruent ist. Hierfür wurden die ADULTY-Teilnehmerinnen zu Beginn gefragt, welche Auffassung sie von New Work haben. Danach wurde die der Arbeit grundlegende Definition aus Subkapitel 1.1 präsentiert. Die restlichen männlichen und weiblichen Gesprächspartner bekamen die Definition vor dem Interview zugeschickt, um festzustellen, ob ihre Arbeitsweise Züge von New Work hatte. Hierdurch wurde ihre individuelle Eignung als Interviewpartner oder Interviewpartnerin geprüft. Statt einer Definition von New Work wurden sie als erstes nach Charakteristiken ihrer Arbeit gefragt, die New Work Aspekte hatten. Die weiteren Fragen des ersten Themenblocks beschäftigen sich primär mit den ersten beiden Teilfragen, welche sich aus Subkapitel 1.1 ergaben. Der zweite Frageblock beschäftigt sich mit dem Thema ‚Folgen der Elternschaft für neue Eltern‘. Anders als im ersten Themenblock waren in diesem Abschnitt nicht nur Fragen zu den beiden Teilforschungsfragen auf Grundlage von Subkapitel 1.2 inkludiert. Zusätzlich zu diesen wurde auch der Ist-Zustand der Folgen der Elternschaft für die interviewten Eltern erfragt. Diese Entscheidung basierte auf dem Fakt, dass der Mikrozensus, welcher in Subkapitel 1.2 als Untersuchungsgrundlage für einige Folgen der Elternschaft für junge Eltern gewählt wurde, aus dem Jahr 2011 ist. Der Mikrozensus wird nur alle 10 Jahre erhoben. Somit sollte durch die Antworten der Eltern eruiert werden, ob die 2011 beschriebenen Zustände der Gegenwart entsprechen und die aktuellen Folgen der Elternschaft noch konstant zu jenen aus 2011 waren. Ähnlich wie im ersten Themenblock wurde zu Beginn des dritten Themenblocks die Kongruenz des Verständnisses zwischen Interviewpartnerin oder Interviewpartner und der Interviewenden verglichen. Das Thema des dritten Themenblocks war SWB. Subsequent wurde den Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen die in Subkapitel 1.3 erschlossene

Definition von SWB präsentiert. Die restlichen Fragen erschließen sich aus den Teilfragen aus Subkapitel 1.3. Allerdings wurden übergreifend in allen Themenblöcken Antworten beziehungsweise Antwortteile erwartet, die sich auch für die Kodierung anderer Bereiche eignen. Zum Ende eines jeden Themenblocks wurden die weiblichen und männlichen Interviewpartner meist gefragt, ob sie zum jeweils entsprechenden Themengebiet noch weitere Anmerkungen hatten.

Vor den 10 Interviews wurde ein Probeinterview durchgeführt, um den Leitfaden zu testen. Das Interview wurde mit einer Mutter durchgeführt, die selbst zwei kleine Kinder hat und neben ihrer Elternschaft berufstätig war. In Folge des Interviews wurden einige Fragen angepasst und neue Fragen hinzugefügt. Ein Beispiel für eine zusätzliche Frage ist die Frage nach Persönlichkeitsfaktoren, welche das subjektive Wohlbefinden aus der Sicht der interviewten Eltern beeinflussen. Das Probeinterview war mit circa 45 Minuten innerhalb des geplanten Zeitrahmens. Pro Themenblock wurden 15 bis 20 Minuten benötigt.

Die Stichprobengröße wurde auf 10 Personen festgelegt. Von den ADULTY-Teilnehmenden waren fünf Teilnehmende bereits am Ende oder kurze vor dem Ende ihrer Teilnahme. Dadurch konnte angenommen werden, dass diese bereits aussagekräftige Schlussfolgerungen zur New Work Maßnahme und deren Einfluss auf das SWB generieren würden. Vier der fünf Personen erklärten sich zu einem Gespräch bereit. Eltern, die nur am Anfang von ADULTY standen, wurden nicht interviewt. Hierdurch hätte zwar ein direkter Vergleich gezogen werden können, allerdings wäre die zu geringe Anzahl der Interviews basierend auf der geringen Zahl der ADULTY-Teilnehmenden nicht für relevante Vergleiche der SWB-Zustände geeignet gewesen. Zudem hätten die Eltern am Anfang von ADULTY vermutlich wenig relevante Informationen zu New Work und dessen Einfluss geben können. Stattdessen wurden im Sinne einer nahezu gleichmäßigen Stichprobengröße zum Zweck der Multiperspektivität sechs weitere Eltern interviewt, die Ansätze von New Work in ihrem gewohnten Arbeitsumfeld erlebten. Primär relevant war möglichst diversifizierte Ansichten zu sammeln und somit einen Überblick generieren zu können, wie New Work das SWB von Eltern in Elternzeit aus verschiedenen Berufsgruppen und mit unterschiedlichen Motivatoren beeinflusste. Tabelle 1 zeigt die Demographie der Eltern, die im Rahmen der Arbeit interviewt wurden. Die Eltern waren zwischen 29 und 47 Jahre alt und hatten 1 bis 5 Kinder im Alter zwischen 0 und 17 Jahren. Mit Ausnahme von B5 hatten alle Teilnehmenden ein abgeschlossenes Studium. 60 % waren weiblich, 40 % männlich. Die Nummerierung B1 bis B10 wurde zufällig festgelegt und beschreibt die Reihenfolge der Transkription der Interviews. Die Interviews hatten eine Dauer zwischen 40 und 66 Minuten.

Tabelle 1

Zusammensetzung der Stichprobe

Nr.	Alter	Geschl.	Anzahl Kinder	Alter Kinder	Höchster Bildungsabschluss	Beruf v. Elternschaft	Beruf n. Elternschaft
B1	41	w	1	1	Diplomkauffrau	Bereichsleiterin	Key Account Manager
B2	42	w	2	3 & 5	Diplomfinanzwirtin	Verwaltungsleiterin	Teamleiterin
B3	37	w	2	2 & 5	Bachelor of Arts	Texterin und Konzeption	Freelancer
B4	32	w	2	6 & 0	Bachelor of Arts	Studentin	PDE Clerk
B5	29	w	1	2	Abitur & Ausbildung	Stellv. Rezeptionsleitung	Stellv. Rezeptionsleitung
B6	38	w	1	2	Diplombiologin	Wirtschaftspädagogik & Projektman.	Projektmanagement & selbstständig
B7	30	m	1	0	Bachelor of Arts	Außendienst & Student	Geschäftsstellenleiter & Student
B8	47	m	5	2, 9, 12, 15 & 17	Diplombetriebswirt & Staatsexamen Medizin	Geschäftsführer & selbstständig	Geschäftsführer & selbstständig
B9	31	m	1	2	Bachelor of Engineering	Softwareentwickler	Softwareentwickler
B10	43	m	2	0 & 0	Bachelor of Arts	Leiter Fachbereich Finanzen	Leiter Fachbereich Finanzen

Die Interviewten B1, B2, B3 und B6 waren Teilnehmerinnen von ADULTY. B7, B9 und B10 sind die männlichen Interviewpartner, die ihre Elternzeit in Form der zwei Vatermonate nahmen. Sie haben somit New Work nicht als Intervention wie zum Beispiel durch ADULTY erlebt, sondern an ihrem gewohnten Arbeitsplatz. Ebenso hatte B4 durch Covid-19 New Work an ihrem Arbeitsplatz erlebt, in ihrem Fall allerdings in Anschluss an ihre Elternzeit. Entsprechend fand bei diesen vier Interviewten auch kein Jobwechsel statt, wie auch bei B8,

der Geschäftsführer einer psychosomatischen Fachklinik ist. Bei B4 ist zwar ein Jobwechsel notiert, dieser bezieht sich jedoch auf den Zeitraum nach ihrer Elternzeit und nicht auf den Beruf, nämlich PDE Clerk, in welchem sie auch New Work erlebte. Im Falle von B7 gab es zu Beginn der Elternschaft eine Beförderung. Wie Tabelle 1 zeigt, erlebten die weiblichen Teilnehmerinnen mit der Ausnahme von B5 alle einen Beschäftigungswechsel während oder im Anschluss an ihre Elternzeit.

2.2 Datenaufbereitung und -auswertung

Nach der Durchführung der Interviews wurden die daraus generierten 10 Tondateien durch wörtliche Transkription übersetzt und niedergeschrieben. Dabei wurde als Grundlage für die Transkription das erweiterte semantisch-inhaltliche Transkriptionssystem nach Dresing und Pehl (2018) gewählt. Die Forschenden sehen den Vorteil dieser Art der Transkription in „einer guten Lesbarkeit, leichter Erlernbarkeit und nicht zu umfangreicher Umsetzungsdauer“, weshalb auf den Niederschrieb der meisten non- und paraverbalen Kommunikation verzichtet wird (Dresing & Pehl, 2018, S. 17). Dialekte wurden korrigiert und in Schriftdeutsch überführt. Allerdings wurden gesprochene Denkpausen wie ‚ähm‘ oder ‚hm‘ sowie Wortdopplungen und Satz- und Wortabbrüche niedergeschrieben, um die Authentizität zu wahren und komplexere Themen zu verdeutlichen. Die Transkripte waren die Basis für die qualitative Datenanalyse und den daraus resultierenden Ergebnissen. Im nächsten Schritt wurden die Transkripte kategorisiert um eine Interpretation zu ermöglichen.

Die 10 Interviewtranskripte wurden mittels der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2016) analysiert und ausgewertet. Diese Methode ermöglichte die Abstraktion des Gesagten auf unterschiedliche, kontrollierte Ebenen. Dabei wurden die unterschiedlichen Transkripte vereinheitlicht, wodurch die Daten durch die Bildung von allgemein gültigen Kategorien logisch strukturiert werden konnten. Durch die Kategorienbildung war eine Analyse und Interpretation der Daten möglich. Abbildung 5 zeigt die einzelnen Schritte des Ablaufmodells der zusammenfassenden Inhaltsanalyse, welches im Rahmen dieser Forschungsarbeit befolgt wurde. In der Vorbereitung wurde der Inhalt der Interviews gemäß der Leitfrage, den Teilfragen und der Theorie in vier Schlüsselkategorien geteilt. Die vier Überkategorien sind die Charakteristiken von New Work mit 13 Unterkategorien, Persönlichkeitsfaktoren, die New Work fördern mit sechs Unterkategorien, die beruflichen Folgen der Elternschaft für Eltern mit sechs Unterkategorien und zuletzt die Einflüsse auf das subjektive Wohlbefinden von Eltern mit 17 Unterkategorien. Bei den Überkategorien eins bis drei wurden die Unterkategorien deduktiv aus der Forschung eruiert und mit weiteren

Unterkategorien, die sich aus den Interviews ergeben haben, angereichert. Bei der vierten Überkategorie wurde bewusst ein induktives Verfahren gewählt. Charakteristiken von New Work und die Eigenschaften, die Personen, die New Work ausüben, dienlich sind, wurden dabei auf Grund der Einfachheit der Darstellung in zwei separate Schlüsselkategorien geteilt.

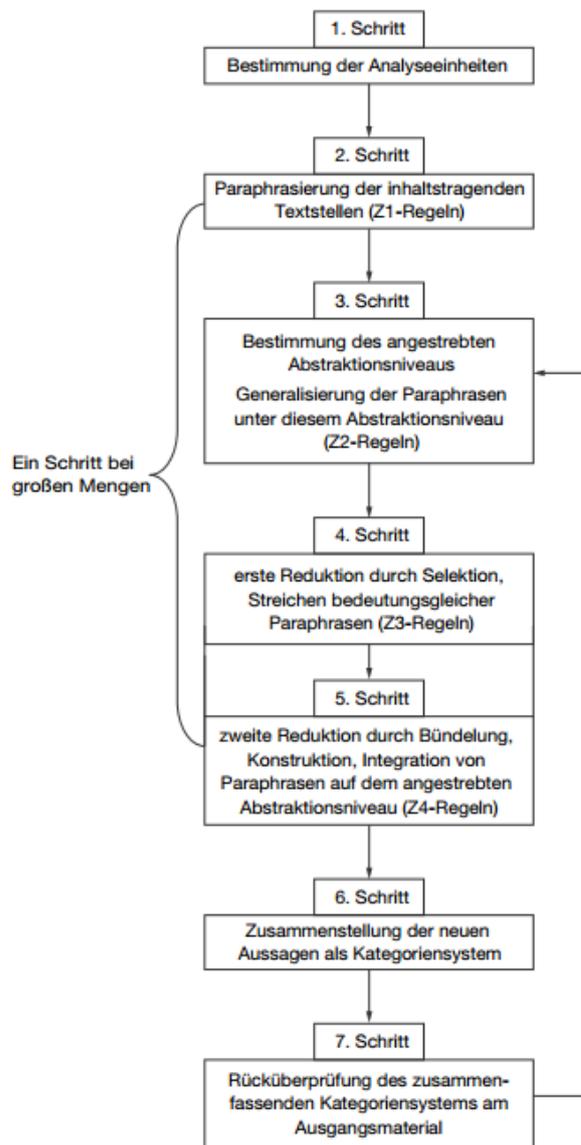


Abbildung 5: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse (Mayring, 2015).

Zwar haben manche Folgen der Elternschaft aus der dritten Überkategorie laut der Forschung (vgl. Subkapitel 1.2 und 1.3) einen direkten Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden von Eltern, jedoch sollte hier vor allem die Subjektivität der Empfindungen der einzelnen Personen durch die Elternschaft hervorgehoben werden, die sie auch im Zusammenhang mit der durchgeführten New Work Methode verspürten. Dafür war eine

induktive Herangehensweise besser geeignet. Für die deduktive Bildung der Unterkategorien wurden anhand einer Analyse und Auswertung passender Textstellen innerhalb der Interviews ausgewählt, welche konkret und präzise eine Kategorie beziehungsweise ein Eingliederungsergebnis widerspiegeln. Wenn eine neue Unterkategorie gefunden wurde, wurde der Kodierleitfaden (Anhang B) für alle anderen Interviewpartner sukzessive adaptiert. Diese Adaption des Kategoriensystems hatte dazu geführt, dass eine Verdichtung stattgefunden hat. Falls die Rohdaten es ermöglichten, wurden den Ausprägungen der unterschiedlichen Subkategorien über alle 10 individuellen Interviews hinweg übereinstimmende Titel gegeben. Dadurch war ein quantitativer Vergleich der qualitativen Daten einfacher durchführbar, da Gemeinsamkeiten besser dargestellt werden konnten. Alle 10 Tonspuren der Interviews und die zugehörigen Interviewtranskripte sowie die kodierten Ergebnisse aus den Interviews wurden in einem digitalen Repository bereitgestellt. Die aus der Verdichtung der Rohdaten entstandenen Ergebnisse werden im folgenden Kapitel dargestellt. Kapitel 3, Ergebnisse repräsentiert dabei die zweite Charakteristik qualitativer Forschung nach Mayring (2016): Beschreibung und darauf basierende Interpretation. Das Kapitel 4, Diskussion erfüllt die dritte Charakteristik, welche die Abstrahierung allgemeingültiger Ergebnisse dieser Studie darstellt.

3 Ergebnisse

Die Ergebnisse aus den Interviews mit den teilnehmenden Eltern werden in diesem Kapitel aufgezeigt und dargelegt. Hierdurch soll ein erster Eindruck und vor allem ein differenzierter Einblick gegeben werden, wie New Work, die Folgen der Elternschaft und das subjektive Wohlbefinden von den interviewten Eltern subjektiv beschrieben und dargestellt wird. Die Interviewtranskripte wurden dafür im Detail strukturiert und nach den vier definierten Schlüsselkategorien ‚die Charakteristiken von New Work‘, ‚Persönlichkeitsfaktoren, die New Work fördern‘, ‚die beruflichen Folgen der Elternschaft für Eltern‘ und ‚die Einflüsse auf das subjektive Wohlbefinden von Eltern‘ untersucht. Dies diente der Untersuchung der zentralen Fragestellung dieser Studie ‚Wie beeinflusst die Teilnahme an New Work das SWB von Eltern in Elternzeit?‘.

Die drei ersten Überkategorien wurden deduktiv untersucht. Hierfür wurden als Basis die theoretischen Grundlagen aus den Subkapiteln 1.1 und 1.2 herangezogen. Für die Schlüsselkategorie Charakteristiken von New Work wurden Unterkategorie 1.1 bis 1.11 aus der Theorie erschlossen. Durch die Interviews konnten zwei weitere Faktoren, Digitalisierung und Arbeitgeberattraktivität beigefügt werden. Für Persönlichkeitsfaktoren, die New Work fördern, ergab die Theorie die Punkte 2.1 bis 2.4, zwei weitere Kategorien, Organisationstalent und Leistungsbereitschaft konnten induktiv aus den Interviews gebildet werden. Die Elternschaft hatte für die Karrieren der Eltern laut Theorie Unterkategorie 3.1 bis 3.4 als mögliche Folge, die Rohdaten ergaben zwei weitere Folgen. Diese sind die finanzielle Relevanz der Elternschaft und die geänderte Sichtweise auf das Leben durch die Elternschaft. Für die Einflüsse auf das subjektive Wohlbefinden von Eltern wurden induktiv Unterkategorien aus den Interviewtranskripten gebildet. Ein deduktives Vorgehen wäre zwar auch bedingt möglich gewesen, allerdings stand primär das subjektive Wohlbefinden der Eltern in Verbindung mit New Work im Zentrum der Arbeit. Da diese zwei Aspekte noch nicht in Verbindung zueinander untersucht wurden, wurde ein komplett induktives Vorgehen bevorzugt. Zudem war dadurch ein direkter Vergleich der individuellen Persönlichkeits- und Kontextfaktoren möglich, die New Work und Elternschaft aus der Sicht der interviewten Eltern vereinfachten. Insgesamt erschlossen sich aus den Interviewrohdaten 17 Unterkategorien der Schlüsselkategorie subjektives Wohlbefinden. Alle Schlüsselkategorien und ihre Unterkategorien befinden sich in Abbildung 6. Die neu erschlossenen Kategorien wurden in Abbildung 6 durch veränderte Schriftfarbe hervorgehoben.

<p>1. Charakteristiken von New Work</p> <p>1.1 Selbstbestimmtes Handeln</p> <p>1.2 Hohes subjektives Wohlbefinden</p> <p>1.3 Intervention auf pädagogisch-psychologischer, organisationaler, technologischer oder politischer Ebene</p> <p>1.4 Freiheit</p> <p>1.5 Sinn</p> <p>1.6 Entwicklung</p> <p>1.8 Empowermentorientierte Führung</p> <p>1.9 Agile Führung</p> <p>1.10 Verflachung von Hierarchien</p> <p>1.11 Nutzerorientierung</p> <p>1.12 Digitalisierung</p> <p>1.13 Arbeitgeberattraktivität</p>	<p>2. Persönlichkeitsfaktoren, die New Work fördern</p> <p>2.1 Eigenverantwortung</p> <p>2.2 Lernbereitschaft</p> <p>2.3 Flexibilität</p> <p>2.4 Selbstreflexion</p> <p>2.5 Organisationstalent</p> <p>2.6 Leistungsbereitschaft</p>
<p>3. Berufliche Folgen der Elternschaft für Eltern</p> <p>3.1 Vater als Hauptverdiener</p> <p>3.2 Schlechte Vereinbarkeit von Kind und Karriere</p> <p>3.3 Reduktion des individuellen Humankapitals</p> <p>3.4 Änderung der Karriere der Mutter</p> <p>3.5 Finanzielle Relevanz der Elternschaft</p> <p>3.6 Elternschaft ändert Sichtweise</p>	<p>4. Einflüsse auf das subjektive Wohlbefinden von Eltern</p> <p>4.1 Neue positive Lebenserfahrung</p> <p>4.2 Sinnstiftung</p> <p>4.3 Schwierigkeiten durch Covid-19</p> <p>4.4 Fehlende intellektuelle Stimulation</p> <p>4.5 Motiv des Kinderkriegens</p> <p>4.6 Vergleich zu Leben ohne Kind</p> <p>4.7 Selbstorganisation</p> <p>4.8 Flexibilität</p> <p>4.9 Optimismus</p> <p>4.10 Infrastruktur</p> <p>4.11 Sozialer Druck</p> <p>4.12 Finanzielle Sicherheit</p> <p>4.13 Körperliche Belastung</p> <p>4.14 Stress durch Verantwortung</p> <p>4.15 Stressresistenz</p> <p>4.16 Geduld</p> <p>4.17 Beziehungskonflikte</p>

Abbildung 6: Schlüsselkategorien mit den jeweiligen Subkategorien (eigene Darstellung)

Die Unterkategorien mit ihren jeweiligen Definition und einem Ankerbeispiel befinden sich im Anhang B Kodierleitfaden. Die folgenden Subkapitel 3.1 bis 3.4 beschreiben die Ergebnisse der einzelnen interviewten Eltern anhand der vier Schlüsselkategorien. Das darauffolgende Kapitel 4, Diskussion fokussiert auf die Theorien- und Hypothesenbildung durch den Vergleich der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der individuellen Rohdaten

anhand der Teilleitfragen, welche sich aus der Theorie ergaben. Zudem werden hier Limitationen dieser Forschungsarbeit genannt und ein Forschungsausblick gegeben.

3.1 Charakteristiken New Work

In der Schlüsselkategorie Charakteristiken von New Work gibt es insgesamt 13 Unterkategorien. Dabei sind Unterkategorie 1.1 bis 1.11 auf der Theorie basiert, Unterkategorie 1.12 und 1.13 ergaben sich aus den Rohdaten der Interviews. Die Ergebnisse der Interviews werden folglich gemäß den 13 Unterkategorien dargestellt.

1.1 Selbstbestimmtes Handeln

Neben Faktoren, die selbstbestimmtes Handeln positiv beeinflussten, nannten die weiblichen und männlichen Interviewpartner primär Faktoren, die die Ausübung von New Work hemmten. Wie Tabelle 2 zeigt, sahen alle weiblichen und männlichen Interviewpartner bis auf B7 Faktoren, die selbstbestimmtes Handeln limitierten. Im Fokus der hemmenden Faktoren sahen sie vor allem die limitierten Optionen für Frontliner New Work auszuüben. Unter Frontliner werden alle Berufsgruppen zusammengefasst, die direkten Kundenkontakt haben. Unter anderem wurden hier Einzelhandelsberufe, Gastronomie und die Gesundheitsbranche genannt. Von B9 und B10 erfolgte zusätzlich jeweils eine Nennung für Schichtarbeit oder Handwerker.

Tabelle 2

Hemmende Faktoren von Selbstbestimmtem Handeln

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B8	B9	B10
Keine Option für Frontliner	2	1	2		3	1			2
Keine Option ohne technische Möglichkeiten				1					
Abhängigkeit vom Umfeld							2		
Keine Option für Schichtarbeit								1	
Keine Option für Handwerker									1

Laut B4 sind es vor allem die technischen Möglichkeiten, deren Fehlen Selbstbestimmtheit stark limitierten. Bei B8 waren das als Geschäftsführer die Abhängigkeiten von seinem Umfeld, sei es die Patienten der psychosomatischen Klinik oder seine Mitarbeitenden. Zusätzlich äußerten B3 und B6 den Wunsch nach verbindlichen Rahmenbedingungen, da ihnen diese Art der Arbeit, in diesem Fall ADULTY, ansonsten zu wenig Struktur bot. Auch B8 merkte an, dass sich einige seiner Mitarbeitenden nicht für New Work eignen würden, da sie lieber mit festen Regeln und Vorgaben arbeiten würden. Auf der anderen Seite sahen B4 und B6 in ihrer Selbständigkeit und B5 im ausgeführten Netzwerkmarketing praktische Ausführungen von selbstbestimmten Handeln. B1 verstand unter selbstbestimmten Handeln im Rahmen von New Work die Möglichkeit selbstorganisiert zu arbeiten und eigene Entscheidungen zu treffen. B2 merkte an, dass sie die Möglichkeit Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzte nach eigenem Ermessen zu kontaktieren, als positiven Aspekt der Selbstbestimmung wahrnimmt. B7 sah Selbstbestimmtheit in den auf seiner Arbeit angebotenen Eltern-Kind-Büros, die den Eltern ermöglichen ihr Kind während ihrer Arbeitszeit zu betreuen. B8 konnte als Geschäftsführer seine Arbeit mit Einschränkungen in Abhängigkeit von seinem Umfeld selbst bestimmen. Dabei sah er New Work als Arbeit, die an persönlichen Bedürfnisse angepasst ist. B9 erlebte durch die Flexibilität seines Arbeitgebers in Hinblick auf seinen Arbeitsalltag selbstbestimmtes Handeln.

1.2 Hohes subjektives Wohlbefinden

Die Subjektivität der Einflüsse auf das Wohlbefinden der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigt sich in der Diversität der gegebenen Antworten. Abbildung 7 zeigt die Ausprägungen des subjektiven Wohlbefindens anhand der Anzahl der gegebenen Antworten. Die Säulen stellen dabei die Anzahl der Nennungen sortiert nach den Interviewteilnehmern und -teilnehmerinnen dar. Insgesamt ergaben die Rohdaten 18 unterschiedliche Einflüsse auf das subjektive Wohlbefinden als Charakteristik von New Work. 11 Faktoren wurden dabei von mindestens zwei Personen genannt. Sieben wurden nur von einer Person genannt. Dabei wurden sowohl Antworten, die das subjektive Wohlbefinden positiv beeinflussen berücksichtig, als auch negative Ausprägungen. Wie Abbildung 7 zeigt, wurde als positiver Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden durch New Work am häufigsten mit jeweils sechs Nennungen die Nähe zum Kind und der erfahrene Spaß durch diese Art der Arbeit genannt. Spaß ist gleichzeitig jener Faktor der mit Nennungen durch insgesamt vier weibliche und männliche Interviewpartner am häufigsten erwähnt wurde.

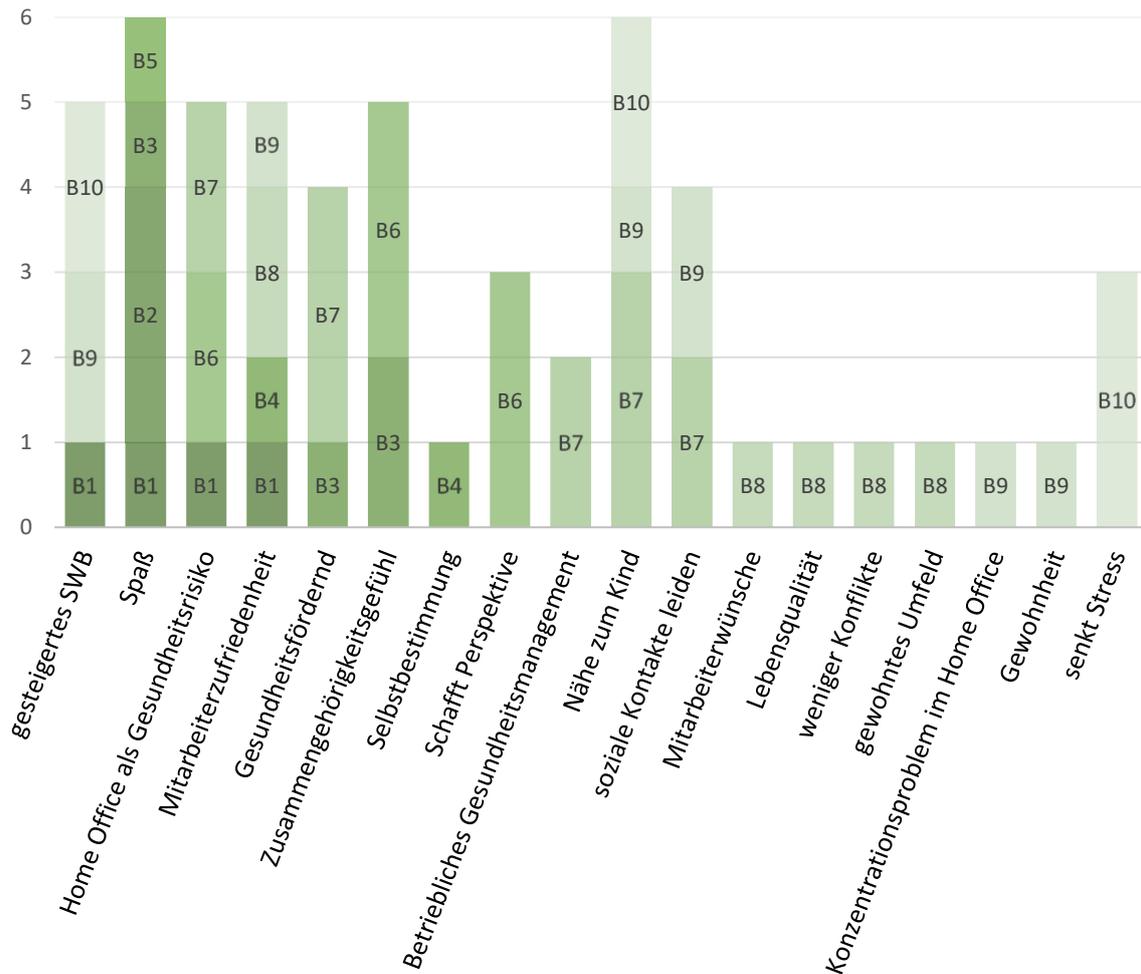


Abbildung 7: Ausprägungen des subjektiven Wohlbefindens (eigene Darstellung)

Eine Detaildarstellung aller Ausprägungen und der Anzahl der Nennungen bietet Abbildung 7. Wie Abbildung 7 zeigt, waren 3 der insgesamt 18 genannten Einflüsse auf das SWB negativ. Diese sind Home Office als Gesundheitsrisiko, wo vor allem das Fehlen ergonomischer Ausstattung moniert wurde, das Leiden der sozialen Kontakte mit den Kollegen und Kolleginnen sowie ein Konzentrationsproblem im Home Office.

1.3 Intervention auf pädagogisch-psychologischer, organisationaler, technologischer oder politischer Ebene

Zur Unterkategorie Interventionen wurden sehr verschiedene Rückmeldungen gegeben, was maßgeblich den unterschiedlichen Berufszweigen und Berufen der Interviewten zuzuschreiben ist. Als Haupttreiber einiger New Work ähnelnden Änderungen am Arbeitsplatz nannten 7 von 10 Personen die Corona-Pandemie. Ausgenommen davon sind B3

und B6, die beide selbstständig gemeldet waren, wie auch B5, die in der Hotelindustrie tätig war und Netzwerkmarketing betrieb. Alle anderen Interviewten nannten die Corona-Pandemie einmal (B4, B8, B9, B10) oder zweimal (B1, B2, B7) als Treiber. Die Interventionen selbst sind aber Großteils unterschiedlicher Natur. Tabelle 3 zeigt die verschiedenen Interventionen, die durch die Interviewten genannt wurden. Hervorzuheben ist, dass keine psychologisch-pädagogischen Interventionen in den Aussagen der Interviewten inkludiert waren. Die technologischen Interventionen sind zum Teil eng mit den organisationalen Interventionen wie etwa Home Office oder einem innovativen / IT-Umfeld verflochten. In späteren Textteilen wird daher statt technologische Interventionen zusätzlich zu erwähnen, lediglich auf organisationale Interventionen hingewiesen. Zum Verständnis ist an diesem Punkt auch anzumerken, dass Nennungen von Home Office im Sinne der Ortsungebundenheit in der Kodierung der Subkategorie ‚Freiheiten‘ zugeordnet wurde. Insgesamt gab es hier 10 Nennungen, wie der nächste Abschnitt zeigt.

Tabelle 3

New Work Interventionen

Politisch	Organisational	Kombination
Vereinbarkeit Kind Karriere	Kostenersparnis durch Arbeitsplatzeinsparung	Langer Entwicklungsprozess für passende Modelle
Schwierigkeit für Betriebe durch Gesetze und Auflagen	SCRUM	Lösung für gesellschaftliche Herausforderungen
Politik unterstützt durch Regeln und Gelder	Kosten durch Arbeitsmaterialien	Gewerkschaft als treibende Instanz
Probleme Förderpaket Digitalisierung	Innovatives / IT-Umfeld	
Fehlende Unterstützung im privaten Bereich	Schaffung von Rahmenbedingungen	
	Betriebs-KiTa	
	Top-Down gelebt im Unternehmen	
	Home Office Vereinbarung	
	Überstundenabbau durch freie Tage	
	Kontakt zwischen Kollegen wird aufrechterhalten	

Tabelle 3 zeigt, dass die politischen Interventionen primär mit negativen Aspekten assoziiert wurden. B5 belegte die Schwierigkeit durch Gesetze und Auflagen durch insgesamt drei Nennungen. Die restlichen politischen Schwierigkeiten wurden jeweils einmal von B8 angesprochen. Ein wichtiges Gesprächsthema, welches weder positiv noch negativ assoziiert war, war die Zuordnung der Vereinbarkeit von Kind und Karriere als Aufgabe der Politik. Insgesamt wurde dieser Punkt in vier Gesprächen mit B1, B4, B6 und B10 jeweils zweimal erwähnt. B6 betrachtete die Unterstützung der Politik durch Regeln und Gelder als positiv. Weiteres Positives wurde vor allem auf organisationaler Seite genannt. Hier war die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen in der Hälfte der Gespräche ein wichtiges Thema und wurde von B1, B2, B3, B8 und B9 erwähnt. Die weiteren Interventionen durch die Betriebe wurden in diversen Gesprächen ein- bis zweimal genannt. Die Vielfalt der Aussagen zum Thema organisationale Interventionen ist hierbei ein Hinweis auf die unterschiedlichen Berufe und damit verbundenen unterschiedlichen Arbeitgeber der Interviewten. Kombinationen von Interventionen aus Politik und Organisation zeigen sich in der dritten Spalte von Tabelle 3. Hierzu merkte B1 an, dass zufriedenstellende New Work Modelle für Eltern einen längeren Entwicklungsprozess für Betriebe und Politik gleichermaßen bedeuteten. B3 beschrieb in New Work eine Lösung für gesellschaftliche Herausforderung, die alle tangieren könnte. B7 sah vor allem die Gewerkschaften als vermittelnde Instanz zwischen Arbeitnehmer und Betriebe in der Pflicht, New Work Maßnahmen zu treiben und neue Arbeitsweisen zu fördern.

1.4 Freiheiten

Freiheiten sind eng verknüpft mit der Kategorie selbstbestimmtes Handeln, betreffen aber eher die Gegebenheiten als die Möglichkeiten der freien Entscheidung. Auch in dieser Kategorie gab es sowohl Punkte, die die Arbeitsbedingungen im Rahmen von New Work förderten, als auch Punkte, die die Freiheiten limitierten. Die sechs Punkte, die in Tabelle 4 dargestellt sind, wurden jeweils von mehreren Interviewten genannt. Drei wichtige Punkte waren für fast alle Interviewten Ortsungebundenheit, Zeitsouveränität und alle weiteren Freiräume, die New Work ihnen bot. Als limitierender Faktor von Freiheiten wurden von B1 und B2 einschränkende Strukturen wie etwa Termine oder starre Ziele genannt. Zudem merkten B2, B3 und B10 an, dass die verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit durch zum Beispiel neue Technologien oder Home Office ihre Freiheit einschränkten, wenn sie nicht bedacht damit umgingen.

Tabelle 4

Charakteristiken von New Work mit Einfluss auf die Freiheiten

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10
Ortsungebundenheit	4	2		2			2	2	4	2
Zeitsouveränität	3	1	3	3		1	2		4	3
Freiräume	2	3	3	3	1	2	5		1	
Keine einschränkenden Strukturen	3	2								
Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen		1	1							2

B5 merkte an, dass sie zwar keine Zeitsouveränität hatte, in ihrer Beschäftigung aber ihre Schichten nach Absprache frei wählen konnte. Zudem konnte sie ihrer Nebenbeschäftigung im Netzwerkmarketing nach Lust und Laune nachgehen. B8 meinte, dass er seinen Mitarbeitenden in der Gesundheitsbranche zwar keine Zeitsouveränität ermöglichen konnte, wohl aber eine flexible Pausengestaltung. B4 wünschte sich, dass Eltern generell mehr Möglichkeiten bekämen ihre Arbeitszeiten flexibler zu verkürzen oder an ihre Bedingungen anzupassen. Im Falle von B7 ermöglichte sein Arbeitgeber seit dem Beginn der Corona-Pandemie bei Bedarf zusätzliche Urlaubstage für Eltern junger Kinder.

1.5 Sinn

In der fünften Unterkategorie Sinn zeigte sich der erste definitive Unterschied in den Ergebnissen. Für die männlichen Interviewpartner, die durch die Geburt ihrer Kinder keinen Jobwechsel hatten, stiftete New Work keinen Sinn. Allerdings erlebten alle Frauen bis auf Interviewpartnerin B4 Sinn durch New Work. B4 hatte erst nach der Elternzeit begonnen bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu arbeiten und erlebte New Work bedingt durch die Corona-Pandemie. Für sie stifteten ihre Hobbies in ihrer Freizeit Sinn, wie etwa Schneiderei und Malerei. Auf Basis dieser Bereiche plante sie in Zukunft ihre Selbstständigkeit aufzubauen. Für die ADULTY-Teilnehmerinnen wie auch B5, die im Netzwerkmarketing tätig war, stiftete New Work Sinn. B1 erlebte durch die Arbeit geistige Stimulation, wie sie zweimal betonte. Dadurch war es eine Bereicherung für sie. Folgendes Zitat von B1 verdeutlicht ihre Meinung zu New Work als sinnstiftend: „ich fand einfach die Idee schön zu sagen (...) ‚Hey

also (...) zwischen schreiendem Kind und Windeln wechseln (...) ich habe ja nicht (...) meinen Verstand im Kreissaal abgegeben, (...) hätte schon auch wieder Lust, irgendwie ein bisschen was zu machen“ (DR, Interviewtranskripte, B1, S. 13). Für B2 war ADULTY eine Horizonterweiterung und füllte zudem die Lücke, die die Elternschaft in ihrem Lebenslauf hinterließ. Diese Meinung vertrat auch B6, für die ADULTY gleichermaßen eine Neuorientierung bedeutete und eine Aufgabe für sie in der Elternzeit war. Auch B3 sah eine Herausforderung in ADULTY. B5 erkannte den Sinn des ausgeführten Netzwerkmarketings primär in einer Aufgabe, die sie nur für sich hatte und in welcher sie ihren Kunden Produkte anbot, die sie in eigener Überzeugung selbst anwandte. Allerdings hatte New Work für sie auch einen finanziellen Sinn, worin sie einen klaren Vorteil sah.

1.6 Entwicklung

Ähnlich wie bei dem erlebten Sinn durch New Work, zeigte sich auch das Bild bei der Entwicklung. Auch hier sahen primär die Interviewpartnerinnen eine persönliche oder professionelle Entwicklung durch New Work. Von den männlichen Gesprächspartnern merkte lediglich B8 an, dass die Einführung von zum Beispiel Home Office und damit verbundene neue Medien, Schulungen seiner Mitarbeiter als Konsequenz hatten. Hierbei stand im Zentrum das Erlernen des Umgangs mit neuen Medien und Technologien. B4 und B5 hatten zwar keine persönliche Entwicklung durch New Work erlebt, allerdings hatte B4 Interesse daran in ihrer aktuellen Elternzeit ihr Studium wieder aufzunehmen. B5 sah die Entwicklung durch New Work stattdessen als Motivator für vor allem junge, beruflich unerfahrene Eltern um etwaige Angebote wahrzunehmen. Die vier ADULTY-Teilnehmerinnen erfuhren durch ihre Teilnahme an einer New Work Maßnahme alle eine Entwicklung. B3 erkannte ihre Entwicklung vor allem darin, dass sie neuen Input erhielt und belegte diesen Punkt dreimal. Damit bot ihr ADULTY neue Möglichkeiten und half ihr dabei, ihre Leistung im Arbeitsleben besser einzuschätzen. Zusammenfassend nannte sie ADULTY zweimal als eine Bereicherung für ihr Leben. B2 stimmte ihr mit vier Nennungen primär im Punkt neuer Input zu. ADULTY zeigte ihr jedoch in jeweils zwei Arten Entwicklungsmöglichkeiten, die sie zuvor noch nicht wahrgenommen hatte und steigerte ihr Selbstbewusstsein. Auch B6 nannte als wichtige Entwicklung dreimal das gesteigerte Selbstbewusstsein, legte aber ebenso viel Augenmerk auf die durch ADULTY aufgebauten Fähigkeiten. B1 beschrieb ADULTY zweimal als eine Chance für etwas Neues und ebenso als eine Entwicklungsmöglichkeit für Frauen. Für sie war ADULTY primär eine bereichernde neue Erfahrung.

1.7 Verantwortung

Die siebte Kategorie verdeutlicht das Verantwortungsgefühl, welches Arbeitende im Bereich New Work durch ihre Arbeit erfahren. Nur vier der 10 Interviewten trafen Aussagen, die sich zumindest anteilig dieser Unterkategorie zuordnen lassen. B2 sieht in ihrem Umgang mit den Projekten bei ADULTY eine gesteigerte Verantwortung und glaubt, „das ist der Vorteil für die Arbeitgeber, weil die (...) Leute tatsächlich ja sehr verantwortungsbewusst damit umgehen“ (DR, Interviewtranskripte, B2, S. 25). Auch B6 merkte an, dass sie durch ADULTY aber auch durch ihre Selbstständigkeit wisse, dass die Erfüllung der Aufgaben und Projekte ausschließlich in ihrer eigenen Hand und damit auch in ihrer Verantwortung lägen. Nur sie konnte die Aufgaben durchführen. B10 sprach zweimal das Vorurteil an, dass Leute im Home Office ihre Arbeit eher etwas langsamer angehen lassen. Er argumentierte, dass das in seiner persönlichen Erfahrung mit Home Office nicht der Fall sei. Allerdings bemerkte B4 gegenteilig, dass sie ein Problem mit dem Verantwortungsgefühl hat. Sie mache im Home Office längere Pausen und zudem sei die Versuchung größer, Aufgaben auf den nächsten Tag oder einen späteren Zeitpunkt zu schieben.

1.8 Empowermentorientierte Führung

Die achte Subkategorie ist empowermentorientierte Führung als Charakteristik von New Work. 6 der 10 weiblichen und männlichen Interviewpartner fühlten sich durch das Verhalten ihrer oder ihres Vorgesetzten in New Work bestärkt. Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse der sechs Interviewten. Am häufigsten wurde das Vertrauen in die Mitarbeiter genannt, das durch die Führungskräfte ausgesprochen oder gezeigt wurde. Vertrauen in die Mitarbeiter hatte die höchste Anzahl der Nennungen mit insgesamt acht, wie auch die meisten Personen, die sich dafür aussprachen mit vier. B2 und B3 sprachen zudem die Wichtigkeit von Feedback als bestärkendes Element an, da sie dadurch ihr Handeln besser einschätzen und gegebenenfalls anpassen konnten. Ein ähnlicher Grundgedanke lag auch B3 und B8 in der Nennung des Faktors motivierendes Führungsverhalten zu Grunde. B3 fühlte sich durch Motivation bestärkt, während B8 Motivation als Werkzeug anwandte um seine Arbeitnehmer zu bestärken. Für B1 war auch die Offenheit und Akzeptanz der Führungskräfte gegenüber Vorschlägen ihrer weiblichen und männlichen Arbeitnehmer wichtig. Dazu gehörte laut B1 auch Ideen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auszuprobieren. B3 beschrieb Freiräume, die durch den Führungsstil entstehen, als bestärkend, während B2 ein männlicher oder weiblicher bestärkender Vorgesetzter selbst wichtig war.

Tabelle 5

Aspekte von Empowermentorientierter Führung

	B1	B2	B3	B6	B7	B8
Vertrauen in Mitarbeiter	2	2		3	1	
Feedback		2	1			
Motivierendes Führungsverhalten			1			1
Offenheit für Neues	1					
Freiräume durch Führungsstil			1			
Bestärkender Vorgesetzter		1				

1.9 Agile Führung

Die neunte Charakteristik ‚Agile Führung‘ beschreibt, wie die Interviewten bei Veränderungen durch das Führungsverhalten unterstützt wurden. Die Antworten waren auf Grund der Aktualität des Themas teilweise basierend auf Änderungen durch die Corona-Pandemie. So erfuhr B4 zum Beispiel einen geringeren Druck von ihren Vorgesetzten und flexiblere Zielvereinbarungen, während sie mit ihrem kleinen Kind auf Grund der KiTa-Schließungen zuhause arbeitete. B7 und B9 merkten an, dass durch die Arbeit im Home Office während Corona trotz gegensteuernder Faktoren von Managementseite die Kommunikation und die Feedbackkultur litten. B10 sah in seinem Unternehmen eine generelle Aversion gegen Änderungen. Er merkte viermal an, dass in seinem Unternehmen Probleme mit Change Management bestünden. Als Beleg dafür nannte er zum Beispiel, dass Änderungen, die die Arbeitsweise seiner Kollegen und Kolleginnen betreffen, generell erst einmal von selbigen abgelehnt werden würden. Dazu gehörte zum Beispiel auch, so B10, die Möglichkeit auf Grund der Corona-Pandemie im Home Office zu arbeiten. Die ADULTY Teilnehmerinnen B1, B2 und B6 erfuhren während ihrer New Work Erfahrung positive Aspekte agiler Führung. B6 erlangte erhöhtes Selbstbewusstsein durch die Betreuung ihrer Vorgesetzten bei veränderten Ansprüchen. B1 und B2 merkten beide die Wichtigkeit eines guten Informationsflusses an und dass dieser stets durch ihre Vorgesetzte gefördert wurde. B1 bemerkte noch, dass Veränderungen auch immer eine Herausforderung für Führungskräfte seien und Führung dadurch immer neu strukturiert werden müsse.

1.10 Verflachung von Hierarchien

Zum Thema Verflachung von Hierarchien als Charakteristik von New Work nannten lediglich B3 und B7 Belege. Zum einen bedeutet New Work für B3 einen eher hierarchielosen Führungsstil, was sie zweimal erwähnte. In diesem Punkt war für sie außerdem eine kollaborative, feminine Unternehmenskultur von großer Wichtigkeit. Auf der anderen Seite verstand B7, wie er zweimal erwähnte, unter New Work generell eine Verflachung von Hierarchien. Zum Beispiel ermöglichte er seinem Team mehr Freiräume insbesondere dann, wenn es um die Erarbeitung eines neuen Aufgabenbereichs ging. Für die restlichen Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen schien die Verflachung von Hierarchien weniger Wichtigkeit zu haben und wurde in den Gesprächen durch sie dadurch auch nicht erwähnt.

1.11 Nutzerorientierung

Eine weitere Charakteristik von New Work ist der erhöhte Nutzen für die Ausübenden. Wie Tabelle 6 zeigt, war dabei an erster Stelle die Vereinbarkeit von New Work mit dem privaten Tagesablauf der Interviewten. B10 sah neben der Vereinbarkeit auch noch eine Maximierung seiner Familienzeit. Auch der eingesparte Fahrweg und vor allem die dadurch eingesparte Zeit war ein zentraler Punkt einiger Gespräche.

Tabelle 6

Faktoren von Nutzerorientierung

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10
Vereinbarkeit mit privatem Tagesablauf	2		1	3	3	1	2	1	1	2
Fahrweg fällt weg	1	1					1			
Erhöhtes Konzentrationsvermögen							1			
Höherer Output durch New Work									2	
Effizientere Ausführung von Prozessen										2
Maximierte Familienzeit										4

B7, B9 und B10 merkten zudem einen höheren Nutzen von New Work in Hinblick auf ihre Arbeitsleistung an: Sei es Konzentrationsvermögen, ein höherer Output oder die effizientere Ausführung mancher Prozesse durch die vereinfachte Bearbeitung mit Hilfe neuer Medien.

1.12 Digitalisierung

Die erste neue Charakteristik, die sich aus den Gesprächen ergab, war die Kategorie Digitalisierung als elementare Grundlage von New Work Projekten. Für die Interviewten war die Digitalisierung nicht nur wichtig für die Ortsungebundenheit der Arbeitsweise, sondern auch für die Arbeitsprozesse selbst. Nur die Interviewpartnerinnen B3 und B5 nannten in ihren Gesprächen keinerlei Belege zum Thema Digitalisierung. Tabelle 7 zeigt die meistgenannten Ausprägungen im Sinne der Digitalisierung.

Tabelle 7

Ausprägungen der Digitalisierung

	B1	B2	B4	B6	B7	B8	B9	B10
(Nähe durch) digitale Medien	1					2		4
IT-Infrastruktur	2	2	3		1	3	1	
Geeigneter Arbeitsbereich im Home Office			1	1		1	1	

Digitale Medien war eines der Themen, das in den Interviews mehrmals genannt wurde. Hierzu gehörte neben der Nutzung der Medien an sich für B1 auch die Nähe im Sinne von Gewohnheit dazu. Neben der Mediennutzung war vor allem die IT-Infrastruktur rund um Hardware, Internetverbindung und einem Server, der auf einer Cloud liegen muss, relevant. Neben all diesen fördernden Faktoren merkten B4, B6, B8 und B9 an, dass gerade in Bezug auf Störungen und Lärm durch ihre Kinder ein geeigneter Arbeitsbereich im Rahmen des Home Offices nötig ist. Dieser diene ihrer Konzentration beim ortsunabhängigen Arbeiten. B6 meinte dazu, dass die Wunschvorstellung eines Arbeitsplatz mit einem Laptop, neben welchem das Kind entspannt und still malt, nur sehr selten Realität sei. Dieser Faktor wird in der Subkategorie Digitalisierung als hemmender Faktor kategorisiert, der trotz all den digitalen Möglichkeiten einen Wunsch der Eltern nach Stabilität demonstrierte. B1 merkte

zudem noch an, dass sie die Digitalisierung als politisches Thema sehe. Die Erreichbarkeit und effizientere Arbeitsprozesse waren Punkte, die B10 jeweils zweimal anbrachte. B4 sah viele neue Möglichkeiten durch Innovationen. B7 brachte den Begriff Digitalisierung selbst viermal an. Er bemerkte auch, dass die Digitalisierung eine Hürde für einige Mitarbeiter in dem Unternehmen, in welchem er arbeitet, darstelle.

1.13 Arbeitgeberattraktivität

Die letzte Subkategorie zum Thema Charakteristiken von New Work und auch die zweite induktiv gebildete Unterkategorie ist die Arbeitgeberattraktivität. Hierfür hatten alle Interviewten abgesehen von B2, B5 und B9 Belege in ihren Interviews gegeben. Die Formulierung Arbeitgeberattraktivität wurde von B4 und B9 wortwörtlich zweimal als Charakteristik von New Work genannt. Der wichtigste Punkt zum Thema Arbeitgeberattraktivität mit den meisten Nennungen von der höchsten Anzahl der Personen war die dadurch verbesserte Mitarbeitergewinnung und -bindung (B1 zweimal, B2 einmal, B6 viermal, B8 einmal und B9 zweimal). B9 sah New Work zudem als Lösung für Personalfluktuations generell. Laut B1 bot New Work die Möglichkeit, verschiedene neue Arbeitsmodelle in die Unternehmenskultur zu integrieren und erhöhte damit die Familienfreundlichkeit. B7 merkte an, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in seinem Unternehmen auf die Corona-bedingten Änderungen in Richtung zeit- und ortsungebundene Arbeit für Eltern nur positives Feedback gaben. Da er im Personalrat seines Unternehmens war, hatte er laut eigener Aussage darüber einen guten Überblick.

3.2 Eigenschaften New Work

Die Literatur beschreibt mehrere Eigenschaften, die man haben sollte, um in New Work erfolgreich zu sein (vgl. Kapitel 1.1). Hierbei sind vier der Eigenschaften, 2.1 bis 2.4 dieser Forschungsarbeit deduktiv auf Basis der Theorie und zwei weitere, 2.5 und 2.6 induktiv auf den Rohdaten der Interviews basiert. Die sechs Kategorien werden in Folge vorgestellt.

2.1 Eigenverantwortung

B2, B2, B7 und B10 gaben in ihren Interviews alle Belege für ihr eigenverantwortliches Verhalten im Umgang mit New Work. B2 merkte an, dass ihre unabhängige Arbeitsweise im Hinblick auf die Projekte bei ADULTY von ihrem eigenständigen, eigenverantwortlichen und verantwortungsbewussten Verhalten geprägt waren, welches sie als Grundlage für erfolgreiches Arbeiten anwandte. Auch B3 sah Verantwortungsbereitschaft als wichtige

Charaktereigenschaft im Umgang mit New Work. Da er Geschäftsstellenleiter war und ein eigenes Team anführte, empfand auch B7 eigenverantwortliches Verhalten im Umgang mit New Work als notwendig. Er beschrieb sich selbst in einer Vorbildfunktion und sah daher verantwortungsbewussten Umgang mit den durch Corona geänderten Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel Home Office unumgänglich. Auch Selbstdisziplin war ein wichtiger Faktor von Eigenverantwortung im Umgang mit New Work. So sah B10 diese Eigenschaft als notwendig, um sich in seiner Zeit im Home Office ohne Ablenkungen auf seine Arbeit fokussieren zu können.

2.2 Lernbereitschaft

Lernbereitschaft ist die zweite Unterkategorie und damit in dieser Arbeit das zweite Charaktermerkmal, das förderlich für New Work war. B6, B7, B8 und B10 sahen in ihrem Verhalten oder dem Verhalten ihrer Mitarbeitenden Belege, die für Lernbereitschaft als relevante Charakteristik sprachen. B6 merkte an, dass die Wichtigkeit von gutem Fachwissen zunahm, wenn man im Sinne von New Work auf sich allein gestellt war. Da man nicht jederzeit nach Hilfe fragen konnte, war in ihrer Ansicht daher auch die Bereitschaft sich sein eigenes Fachwissen aufzubauen wichtig. B8 betonte die Wichtigkeit von einer generellen Lernfähigkeit wie auch einer Offenheit für Neues im Umgang mit New Work und der Digitalisierung. Auch für B7 war die willentliche Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen elementar. Im selben Gedanken merkte B10 an, dass eine generelle Angst vor Veränderungen keine Charakteristik sei, die jemand haben sollte, der in einer Form von New Work arbeiten möchte.

2.3 Flexibilität

Auch Flexibilität ist eine der Charaktereigenschaften, die Personen, die New Work erfolgreich praktizieren, laut der Theorie in Subkapitel 1.1 haben müssen. B2, B4, B8 und B9 nannten alle Belege für Flexibilität in ihrem Verhalten. Die Aussagen der weiblichen und männlichen Interviewpartner konnten dabei zwei Faktoren zugeordnet werden. Flexibilität wurde dabei als erster Faktor von B2 und B8 direkt genannt. B4, B8 und B9 nannten jeweils den geduldigen Umgang bei Störungen durch ihre Kinder im Home Office, worauf sie je nach Bedarf flexibel reagieren mussten.

2.4 Selbstreflexion

Zum Thema Selbstreflexion als wichtige Charaktereigenschaft für neue Arbeit nannte lediglich B7 einen Punkt, der als unterstützend gesehen werden kann. Er bemerkte, dass er einen verantwortungsvollen Umgang mit New Work pflegte, da er davon ausgehe, dass er dadurch mehr Erfolg in seinem Beruf haben werde.

2.5 Organisationstalent

60 % der weiblichen und männlichen Interviewpartner nannten Belege für Organisationstalent als wichtigen Faktor für erfolgreiches Arbeiten in New Work. Organisationstalent ist einer der beiden induktiv erschlossenen Subkategorien aus den Rohdaten der Interviews. Die Nennungen zur Subkategorie Organisationstalent waren vielfältig. B1 sah als wichtigen Faktor die Organisation der Kontextfaktoren rund um New Work wie zum Beispiel Kinderbetreuung oder die unterliegende IT-Infrastruktur des ortsunabhängig Arbeitsplatzes. Auch B5 hob Priorisierungen hervor und betonte die Wichtigkeit der Durchtaktung des Alltags, sowohl beruflich als auch privat. Für B6 war relevant zu wissen, wann und woher sie Unterstützung für ihre Arbeit erhalten konnte. Ebenso war aus ihrer Sicht das eigene Zeit- und Arbeitsmanagement eine wichtige organisatorische Arbeitsgrundlage, welche sie dreimal erwähnte. B7 und B8 waren sich mit respektive zwei und einer Nennung einig, dass ihre Selbstorganisation eine wichtige Charakteristik war, die sie erfolgreicher in New Work machte. Konträr äußerte B4 zweimal ihre Schwierigkeiten durch ihre persönliche, fehlende Strukturiertheit, die New Work für sie erschwerte.

2.6 Leistungsbereitschaft

60 % der Interviewten nannten Belege dafür, dass ihre Leistungsbereitschaft ihnen bei der Ausführung von New Work behilflich war. Leistungsbereitschaft war die zweite induktiv erschlossene Subkategorie, die zu Charaktereigenschaften, die bei New Work erfolgreich machen, zählte. B1, B3 und B7 nannten dabei ihre Eigenmotivation als wichtige Grundlage ihrer Leistungsbereitschaft. Zusätzlich nannte B7 seinen persönlichen Ehrgeiz Erfolg im Beruf zu haben dreimal als Grund dafür, mehr Leistung im Arbeitsalltag und somit auch in New Work zu zeigen. B3 merkte viermal an, dass sie einen erhöhten Leistungswillen habe, welcher ihr in Verbindung mit ihrer Eigenmotivation dabei half, eine höhere Effizienz in ihrer Arbeitsausführung zu haben. Sie sah eine erhöhte Effizienz als elementar für alle Mütter, die in manchen Situationen mehr leisten müssten, weil sie in anderen weniger leisten

könnten. Als Grund für das reduzierte Leistungsvermögen nannte sie zum Beispiel einen Ausfall, der von der Krankheit eines Kindes bedingt sei. Auch für B2 war Effizienz ein relevanter Faktor. B5 nannte zweimal Durchhaltevermögen als wichtigen Faktor von Leistungsbereitschaft, der ihr dabei half, ihre beruflichen Aufgaben trotz zum Teil zeitintensiven Privatleben zu erfüllen. Ebenso nannte B6 Energiereserven als wichtige Grundlage hoher Leistung. Zudem brauchte sie ein hohes Selbstvertrauen in die eigene Leistung, um leistungsfähig zu bleiben.

3.3 Folgen der Elternschaft

Die Elternschaft hat laut der Literatur diverse Folgen auf die Karriere von Eltern, welche in Subkapitel 1.2 dargestellt wurden. Vier dieser Folgen, welche im Rahmen dieser Forschungsarbeit behandelt werden, wurden deduktiv aus der Theorie erschlossen. Subkategorien 3.5 und 3.6 ergaben sich induktiv aus den Rohdaten der Interviews. Diese Schlüsselkategorie wurde aus zwei primären Gründen integriert. Erstens sollte auf diese Weise abgeglichen werden, inwiefern die Daten aus dem Mikrozensus von 2011 (vgl. Subkapitel 1.2) Gültigkeit für die weiblichen und männlichen Interviewpartner dieser vorliegenden Studie hatten. Zweitens hatten die Ergebnisse auf Basis der Interviewrohdaten gezeigt, dass einige der beruflichen Folgen der Elternschaft auch einen direkten Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden der Interviewten hatten. In Folge werden die sechs Unterkategorien und die dazugehörigen Belege aus den Interviewrohdaten präsentiert.

3.1 Vater als Hauptverdiener

Die Elternschaft führte laut der Theorie in vielen Fällen zu einer eher traditionellen Aufgabenverteilung in heterosexuellen Paaren. Unter anderem war eine Folge der Elternschaft, dass der Vater oft die eher klassische Position des Hauptverdieners innerhalb der Familie einnahm. Tabelle 8 zeigt die Anzahl der Nennungen der Interviewten, die für oder gegen die Unterkategorie Vater als Hauptverdiener argumentieren. Bei 80 % der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen führte die Elternschaft zu einer eher klassischen Rollenverteilung mit dem Vater, der die Rolle als Hauptverdiener einnahm. Im Falle von B2, B5 und B10 hatte er diese Rolle bereits vor der Elternschaft, bei B1 war dies umgekehrt. Von den anderen Personen liegt diese Information nicht vor. Fünf der Väter der Interviews nahmen die zwei sogenannten Vatermonate der Elternzeit. Bei Teilung der Elternzeit und sukzessive Übernahme der Betreuungszeit durch beide Eltern, kann die bezahlte Elternzeit auf insgesamt 14 Monate ausgeweitet werden, insofern beide Partner mindestens zwei Monate übernehmen.

Tabelle 8

Vater als Hauptverdiener

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10
Klassische Rollenverteilung	2	3	2		2	2	1		1	1
Vätermonate		1				1	1		1	1
Vater vor Elternschaft Hauptverdiener			1		1					1
Mutter vor Elternschaft Hauptverdiener	2									
Dynamisch				2						
Gleichwertige Verteilung		2						1		

Allerdings ist im Hinblick auf die klassische Rollenverteilung anzumerken, dass die männlichen Interviewpartner B7, B9 und B10 sie als weniger klassisch als zum Beispiel in ihrer eigene Kindheit beschrieben. Sie unterstützten im Vergleich zu ihren Vätern ihre Partnerinnen in allen Bereichen rund um Kindererziehung und Haushalt so gut wie möglich. B4 merkte an, dass in ihrer Beziehung zumindest beim ersten Kind keine klassische Rollenverteilung war. Sie war bald nach der Geburt Hauptverdienerin und ihr Mann kümmerte sich zunächst um Haushalt und Familie. Beim zweiten Kind war es gegenteilig, allerdings plante sie in ihrer zweiten Elternzeit ihr Studium abzuschließen. B8 beschrieb bei seinem inzwischen fünften Kind eine gleichwertige Verteilung, in welcher sich beide Elternteile Kinderbetreuung, Haushalt und Karriere zu jeweils 50 % teilten. Im Falle von B2 nahm sie bei beiden Kindern 12 Monate Elternzeit, inzwischen arbeiteten jedoch sowohl sie als auch ihr Mann 60 % und teilten sich die Arbeiten im Haushalt und in der Kinderbetreuung in der restlichen Zeit.

3.2 Schlechte Vereinbarkeit von Kind und Karriere

Eine zweite berufliche Folge der Elternschaft war laut Literatur die schlechte Vereinbarkeit von Kind und Karriere. Bis auf B8 nannten alle weiblichen und männlichen Interviewpartner Belege für eine schlechte Vereinbarkeit. B1 sprach als gesellschaftliches Stigma an, dass die Furcht ein Kind bedeute das Ende der Karriere, fest in den Köpfen vieler Frauen verankert sei. Allerdings sah sie sich selbst in einer Situation, in welcher sie in ihrer Karriere auf Grund

der Elternschaft zunächst auf Karrierefortschritte verzichtete. Auch B6 sprach den Karriereknick durch die Elternschaft an, welchen sie verspürte. Sie erfuhr zudem durch die Vereinigung von Kind und Karriere eine Doppelbelastung und fühlte sich dem gesellschaftlichen Zwang ausgesetzt beides schaffen zu müssen, wie sie zweimal betonte. B3 sah in diesem Zwang weniger ein gesellschaftliches und mehr ein finanzielles Problem. Sie meinte viele Eltern hätten gar keine Möglichkeit sich mit nur einem Verdiener zu finanzieren. Zudem merkte B3 die Zeit an, in welcher Frauen stillen und daher in der Nähe des Kindes sein sollten. Wenngleich existiere laut B3 eine Minderheit von Müttern, die um sich auf ihre Karriere fokussieren zu können, zum Beispiel Milch am Arbeitsplatz abpumpe. B2 (mit insgesamt sieben Nennungen) und B4 fanden, dass es für Väter, die es gerne anders hätten, kaum Möglichkeiten gäbe, einen größeren Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen. Zudem musste der Partner von B4 oft Überstunden machen, was seine Vereinbarkeit von Kind und Karriere weiter erschwerte. B7, B9 und B10 versuchten alle ihre Partnerinnen bestmöglich in Haushalt und Kinderbetreuung zu unterstützen, obwohl sie in Vollzeit oder vollzeitnahe tätig waren. Da B7 vor kurzem befördert wurde, hatte er allerdings manchmal ein schlechtes Gewissen, dass er seiner neuen Karriererolle nicht genug Zeit und Motivation widme. Für B9 war zudem relevant, dass seine freie Zeit stark reduziert wurde. Er sah in seiner Partnerschaft außerdem ein Koordinationsproblem einiger Termine, da beide Partner arbeiteten. B10 hatte sein Karriereziel bereits erreicht und sah auf Grund der fehlenden Aufstiegsmotivation eine bessere Vereinbarkeit, was er dreimal betonte. Er bot damit den einzigen Punkt, der gegen die schlechte Vereinbarkeit von Kind und Karriere sprach, beziehungsweise zumindest ein neutraler Faktor war. Seine Partnerin studierte neben der Elternzeit und hatte oft große Mühen, sich neben der Kinderbetreuung ihrer Zwillinge darauf zu konzentrieren. Für B5 war die Vereinbarkeit nicht wichtig, da bei ihr das Wohlergehen ihres Kindes deutlich vor ihrem Beruf stehe. Allerdings merkte sie an, dass sie durch die Elternschaft keine Möglichkeit für Fortbildungen oder Auslandsaufenthalte mehr habe, welche sie ursprünglich einmal angedacht hatte.

3.3 Reduktion des individuellen Humankapitals

Laut der in Subkapitel 1.3 präsentierten Theorie erfuhren Eltern durch ihre Elternschaft eine Reduktion ihres Werts auf dem Arbeitsmarkt. Zu dieser Subkategorie gab es lediglich Belege von den ADULTY-Teilnehmerinnen B1, B2, B3 und B6. B3 betitelte die Folgen für sich und andere Mütter zweimal mit einem geringeren Marktwert, welcher Mütter oder Frauen auf Basis ihrer Erfahrungen generell haben. B1 und B2 sahen die Reduktion ihres Humankapitals

beide in dem Verzicht auf Aufstiegschancen in naher Zukunft, wobei B1 das auf ihre eigene und B2 das auf die Situation ihres Partners bezog. Letzterer hatte eine Beförderung ausgeschlagen, um als Vater in Teilzeit arbeiten zu können, während B1 sich durch die Elternschaft und damit verbundene Teilzeitarbeit nicht mehr als integrale Führungskraft sehen konnte und deshalb auch innerhalb des Unternehmens den Beruf gewechselt hatte. Für B2 war die direkte Karrierefolge ein neuer Arbeitgeber und Beruf mit weniger Verantwortung, wodurch auch sie das Gefühl hatte, ihr Arbeitsplatzwert wurde reduziert. B6 erwähnte zweimal die Teilzeitfalle als Problem für Mütter, welche laut ihr oft in bedeutungslose Teilzeitjobs rutschen. Für sie waren Vorurteile der Gesellschaft der Grund dafür, was sie zweimal erwähnte. Als Beispiel nannte sie das Vorurteil, dass Mütter weniger leistungsfähig sind als Frauen ohne Kinder. Allerdings meinte sie auch, dass sie Mütter kenne auf welche diese Vorurteile zutreffen würden

3.4 Änderung der Karriere der Mutter

Bis auf B7 und B8 haben alle Interviewpartner eine Änderung in der Karriere der Mutter verzeichnet. Bei B8 gab es eine Teilung von 50 % in allen Bereichen rund um Karriere, Haushalt und Kinder. Tabelle 9 zeigt die Karriereänderungen der Mütter durch die Geburt ihrer Kinder. Prinzipiell lassen diese sich in Teilzeit, Berufswechsel, Selbstständigkeit oder Netzwerkmarketing und Studium teilen, allerdings mit individuellen Ausprägungen. Die Partnerinnen von B7 und B10 befanden sich beide Vollzeit in Elternzeit. Daher war zum Zeitpunkt der Interviews eine Karriereänderung nach der Elternzeit oder durch die Elternschaft für sie womöglich noch nicht relevant.

Tabelle 9

Karriereänderungen der Mütter

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B9	B10
Teilzeit	3	1			2	1	2	
Berufswechsel	1	1				1		
Selbstständigkeit / Netzwerkmarketing			1		1	2		
Studium				1				2

B1 und B2 haben nach ihrer Elternzeit beide in Teilzeit in einen neuen Beruf gewechselt. B1 blieb im selben Unternehmen und gab dort ihre bisherige Führungsposition auf, welche für sie zuvor das Karriereziel war, das sie erreichen wollte. B2 wechselte das Unternehmen und hatte nun einen Beruf mit weniger Verantwortung. Sie betonte zudem zweimal, dass sie sich beim Wiedereinstieg mit diversen Hürden konfrontiert sah. Diesen Hürden sahen sich auch B3 und B6 konfrontiert. B3 sah keine andere Option als zur Selbstständigkeit zu wechseln und beschrieb ihre Karriere als Opfer ihrer Elternschaft. B6 hatte bereits vor ihrer Schwangerschaft Pläne für ihre Selbstständigkeit und wurde dann während der Schwangerschaft gekündigt, was sie jeweils zweimal erwähnte. Ihre Selbstständigkeit führte sie nun parallel zu ihrer neuen Teilzeitstelle aus, welche sie nur mit Schwierigkeiten gefunden hatte. Außerdem sah sie sich als Mutter in einem Vorstellungsgespräch mit Vorurteilen konfrontiert. Sie wurde im Gespräch gefragt, wie sie denn andenke, die Zeit für ihre Arbeit mit der Betreuungszeit für ihr Kind zu kombinieren. ADULTY war für sie ein beruflicher Zwischenschritt auf der Suche nach einer neuen Anstellung. Die Partnerin von B10 und B4 studierten während ihrer Elternzeit. Zudem wollte B4 ihren Beruf derzeit aus finanziellen und organisatorischen Gründen nicht ändern, obwohl sie nicht völlig zufrieden mit ihrer Stelle war. Sie plante nach der Elternzeit wieder in Vollzeit zu arbeiten. Für B5 waren die Karrierewünsche weniger wichtig als ihre Elternschaft und werden daher gerne hintenangestellt. Für sie waren ihre Prioritäten in folgender Reihenfolge: ihr Kind, ihre Teilzeitstelle und zuletzt ihre Nebentätigkeit im Netzwerkmarketing.

3.5 Finanzielle Relevanz der Elternschaft

Die erste induktiv erschlossene Subkategorie der Schlüsselkategorie Folgen der Elternschaft ist die finanzielle Relevanz der Elternschaft. Durch die Geburt ihrer Kinder hatten einige der Interviewten eine andere Sichtweise auf ihre Finanzen. Ausgenommen sind B4, B5 und B10. B1 war auf Grund der Elternschaft von München nach Freiburg gezogen. Als Hauptgrund gab sie zwar das soziale Netzwerk durch die Familie ihres Partners an, allerdings waren auch die hohen Lebenshaltungskosten in München relevant und hierbei vor allem die Immobilienpreise. Ihre Teilzeitstelle sah sie wie B2 als finanziellen Luxus, für den sie beide dankbar waren und der für sie nicht selbstverständlich war. B2 gab zudem an, dass seit der Elternschaft bei Entscheidungen, die getroffen werden mussten, der finanzielle Aspekt in den Fokus gerückt war. Ähnlich wie B1 nannte B3 zweimal die erhöhten Lebensunterhaltungskosten, welche durch die Elternschaft entstanden. Zudem benannte B3

zweimal ihre finanzielle Abhängigkeit zum Vater ihrer Kinder sowie die Rentenlücke, die durch die Elternzeit entstand. B6 nannte ihren Jobverlust während der Schwangerschaft als finanziell relevant, da sie dadurch ein wichtiges Sicherheitstrapez verlor. Gleichzeitig sah sie finanzielle Themen als weniger wichtig für Eltern, die ihre Kinder zu einem späteren Zeitpunkt im Leben bekämen. B7, B8 und B9 nannten positive Einflüsse auf finanzielle Themen der Elternschaft. Der Arbeitgeber von B7 gewährte allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Kindern einen Elternzuschlag. Für B8 war relevant, dass die Eigenbetreuung kleiner Kinder Geld spare und die daran gebundene Reduktion des Arbeitspensums die Work-Life-Balance erhöhe. B9 beschrieb sich als finanziell abgesichert und das Doppeleinkommen als bequem, um zukünftige Ziele zu realisieren, jedoch als nicht notwendig für die finanzielle Versorgung seiner Familie. Dafür würde sein individuelles Einkommen ausreichen.

3.6 Elternschaft ändert Sichtweise

Die zweite induktiv erschlossene und letzte Subkategorie der Folgen der Elternschaft ist die geänderte Sichtweise auf Berufliches durch die Elternschaft. Hierfür nannten B2, B3, B5, B8 und B9 Belege. B2 und B5 sahen ihre Kinder seit Beginn der Elternschaft als erste und wichtigste Priorität, was sie respektive sechsmal und zweimal erwähnten. Zuvor sahen sie ihren Fokus eher auf der eigenen Karriere. Durch ADULTY in Verbindung mit der Elternschaft hatte B2 zudem das Ziel Pionierarbeit zu leisten und erste weibliche Teilzeitführungskraft bei ihrem neuen Arbeitgeber zu werden. B3 betonte den biologischen Faktor des Mutterseins beziehungsweise den Mutterinstinkt, welcher es Müttern nicht ermögliche ihre Kinder nicht zu priorisieren. Für B8 schränkten seine fünf Kinder im Sinne der Opportunitätskosten der Elternschaft seine beruflichen Möglichkeiten ein. Durch die Zeit, die er in die Kinder investierte und weiterhin investiert, blieb weniger Zeit sich beruflichen Entwicklungen zu widmen. Als Beispiel nannte er die Übernahme der Leitung weiterer psychosomatischer Fachkliniken. Auch B9 nannte eine geänderte Grundeinstellung gegenüber seiner Arbeit. Ihm ermöglichte seine vollzeitnahe Anstellung mit 90 % mehr Freizeit und damit mehr Zeit mit seinem Kind. Diesen Faktor schätze er sehr und er sehe auch keinen Grund zu einer Anstellung in 100 % zu wechseln, solange sein Kind noch von ihm und seiner Partnerin abhängig sei.

3.4 Subjektives Wohlbefinden

Die Schlüsselkategorie subjektives Wohlbefinden hat insgesamt 17 Unterkategorien, die alle induktiv aus den Rohdaten der Interviews gebildet wurden. Wie bereits zuvor erwähnt, war die Entscheidung der rein induktiven Erschließung darauf basiert, dass das subjektive Wohlbefinden in der Kombination der Einflüsse New Work und Elternschaft untersucht wurde. Eine derartige Verbindung dieser beiden Faktoren wurde bisher noch nie näher betrachtet. Bei der induktiven Kategorienbildung wurden sowohl Kategorien, die das subjektive Wohlbefinden positiv wie auch negativ beeinflussten, integriert. Die 17 Kategorien und ihre Subkategorien werden folglich mit den Belegen aus den Rohdaten der Interviews präsentiert.

4.1 Neue Positive Lebenserfahrung

Die erste der induktiv erschlossenen Subkategorien, die das SWB beeinflusste, ist die Wahrnehmung der Elternschaft als positive neue Lebenserfahrung. Bis auf einen Faktor hatten alle Nennungen dieser Unterkategorie einen positiven Einfluss auf das SWB der interviewten Eltern. Die einzige negative Nennung erfolgte durch B7 und B9, die ihr Kind beide als positive neue Erfahrung betrachteten, jedoch die Trennung von ihrem Kind durch andere Verbindlichkeiten wie zum Beispiel Arbeit als negativen Einfluss empfanden. Tabelle 10 zeigt die Faktoren der Kategorie neue positive Lebenserfahrung, die jeweils mehrfach genannt wurden. Die vier mehrfach genannten Kategorien sind die neue Lebenserfahrung, Glücksgefühle, die Freude durch die Zeit mit dem Kind und Entwicklungsschritte.

Tabelle 10

Neue Positive Lebenserfahrung

	B1	B2	B3	B4	B5	B7	B9	B10
Neue Lebenserfahrung	1				1			
Freude durch Zeit mit Kind		2	2			2	3	
Entwicklungsschritte		2	1	1		2		4
Glücksgefühle				1	4		1	

Zu den Entwicklungsschritten zählen auch Bestätigungen von zum Beispiel dem Kinderarzt, dass die Kinder gesund sind und sich ihre Entwicklungen im Normbereich befinden. B2 nannte außerdem noch das Gefühl der Dankbarkeit, das sie durch ihre Kinder verspürte. B3 beschrieb das Muttersein als das beste Gefühl, das es für sie gebe. Im Fall von B6 ermöglichte die Elternschaft ihr einen Neuanfang mit Kind und Karriere. Im Fokus der neuen positiven Lebenserfahrung von B8 stand mit dem fünften Kind die Erfahrung ein weiteres neues Leben geschaffen zu haben. Auch B9 beschrieb viermal die Schwangerschaft und die freudige Erwartung auf die Geburt als sehr positiv. Zuletzt betonte B10 insgesamt dreimal, dass seine Kinder Wunsch Kinder seien und ihn daher sehr glücklich machen.

4.2 Sinnstiftung

Eine Subkategorie, die das subjektive Wohlbefinden der interviewten Eltern positiv beeinflusste, ist die Sinnstiftung, die die Elternschaft für sie bedeutete. B9 und B10 erfuhren respektive belegt durch drei und zwei Nennungen eine Form der Selbstverwirklichung durch ihre Kindererziehung. Sie hatten beide gewisse Vorstellungen vom gewünschten Verhalten ihrer Kinder und erfuhren einen positiven Einfluss auf ihr SWB, wenn die Erziehung erfolgreich war und die Kinder das erwartete Verhalten zeigten. Ein weiterer zentraler Punkt, den B9 und B7 jeweils zweimal und B3 einmal nannten, ist die neue Perspektive und der neue Fokus, welche durch die Elternschaft entstünde. B5 erwähnte viermal, dass das Glück ihres Kindes die oberste Priorität sei und dass sie alles ihr Mögliche tue, um dieses zu bewirken. Auch B2 erwähnte diesen Faktor. B5 möchte ihrem Kind außerdem die gleiche glückliche Kindheit ermöglichen, die sie selbst erfahren hatte. Ähnlich wie das Bestreben von B5 war das von B4. Sie wollte ihren Kindern innerhalb des Realistischen alle Möglichkeiten bieten können, das wahrzunehmen, was sie möchten. Für B1 war ihr Kind eine neue Aufgabe und eine neue Verantwortung, welche ihr Freude machten.

4.3 Schwierigkeiten durch Covid-19

Die dritte Subkategorie ‚Schwierigkeiten durch Covid-19‘ ist die erste Kategorie, die die Interviewten exklusiv negativ im Hinblick auf ihr SWB beeinflusste. Der meistgenannte Grund war die soziale Isolation durch Corona, was B1, B3 und B7 erwähnten. B1 war allerdings nur davon tangiert, da sie ihr Kind kurz vor der Pandemie bekam. Sie erwähnte zudem noch die Einschränkung der Freiheiten durch Corona als weiteren negativen Aspekt. B7 erwähnte zum Thema Covid-19 noch die freiwilligen Kontakteinschränkungen zum Schutz seines Kindes, welche ihn und seine Partnerin beeinflussten. Allerdings meinte er

auch, dass diese Situation etwas Positives hatte, da sie ihm, seiner Partnerin und seinem Kind mehr gemeinsame Familienzeit ermöglichte. Diese Zeit wäre vor Covid-19 eventuell durch andere Verbindlichkeiten eingeschränkt worden. Für B5 waren vor allem die finanziellen Einbußen durch Corona relevant. Diese beeinflussten ihr SWB und das SWB ihres Partners negativ, da sie beide in Kurzarbeit waren und dadurch nicht die nötigen finanziellen Mittel hatten, um ihren geplanten Hauskauf zu realisieren. B8, der vier Kinder im Schulalter hatte, merkte an, dass die Covid-19 Pandemie eine extreme Doppelbelastung für ihn und seine Partnerin bedeutete. Vor allem die Übernahme vieler bildungstechnischer Aufgaben sei mit zwei berufstätigen Elternteilen und einem Kleinkind eine große Herausforderung gewesen. Dieses allgemeingesellschaftliche Problem zeigte sich auch in den Noten einer Klasse eines seiner Kinder, in welcher über 50 % der Kinder versetzungsgefährdet seien.

4.4 Fehlende intellektuelle Stimulation

Ein weiterer negativer Aspekt mit Einfluss auf das SWB war die fehlende intellektuelle Stimulation. Diese Kategorie wurde jedoch nur mit Faktoren von Seiten der interviewten Mütter mit Ausnahme von B4 erwähnt. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass B4 wieder beginnt zu studieren oder dass sie durch ihre Hobbies in ihrer Freizeit einen Sinn stiftet und sich somit vermutlich intellektuell ausgelastet fühlte. Die fehlende Stimulation nannte B1 in ihrem Gespräch zweimal. B2 belegte sie durch die Umstände, dass sie nach 15 Jahre Vollzeitbeschäftigung direkt zur Vollzeitmutter wechselte. Zudem erfuhr sie in der Kindererziehung eine Monotonie dadurch, dass sie tagtäglich dieselben Anweisungen an ihre Kinder geben müsse. B3, B5 und B6 sahen ihre Selbstständigkeit beziehungsweise das Netzwerkmarketing als intellektuellen Ausgleich zu ihrer Erziehungszeit. B6 beklagte allerdings, dass sie durch den parallelen Zeitaufwand der Erziehungs- und Haushaltsarbeiten im Rahmen ihrer Selbstständigkeit sehr begrenzt Zeit für ihre eigenen Ideen und deren Ausarbeitung habe. Für B5 entstand in der ersten Zeit mit ihrem Kind fehlende Stimulation durch die Einsamkeit, die sie in der Abwesenheit ihres Partners erfuhr, was sie dreimal erwähnte.

4.5 Motiv des Kinderkriegens

Auch das Motiv des Kinderkriegens hatte einen Einfluss auf das SWB der Eltern, jedoch auf Basis der Interviewdaten primär auf jenes der Mütter. B1, B2, B3 und B4 betonten, dass die Geburt ihrer Kinder für sie alle eine bewusste Entscheidung war und deshalb einen konstant positiven Einfluss auf ihr SWB hatte. An dieser Stelle ist der Vergleich zur Rational Choice

Theory in Kapitel 1.2 zu erwähnen. Selbst in Momenten, die vielleicht schwieriger waren oder Stress verursachten, verzichteten diese vier Müttern daher gerne. Für B10 waren seine Zwillinge Wunschkinder. Er beschrieb die Elternschaft zudem fünfmal als logischen nächsten Schritt in der Lebensplanung in seiner Beziehung, durch deren Realisierung er und seine Partnerin eine Erhöhung des SWBs erfuhren. B6 hatte eine andere Erfahrung und dadurch zunächst einen negativen Einfluss auf ihr SWB. Für B6 war die Schwangerschaft ungewollt, wie sie dreimal anmerkte. Zudem hatte sie in ihrem Leben zuvor nie Pläne oder den Wunsch Kinder zu bekommen, da sie und ihren Partner das in ihrem stark ausgeprägten Freiheitsgefühl einschränken würde. Diesen Fakt betonte sie während des Gesprächs insgesamt viermal.

4.6 Vergleich zu Leben ohne Kind

Auch der Vergleich zum Leben ohne Kind war etwas, das das subjektive Wohlbefinden von Eltern in manchen Fällen negativ beeinflusste. Allerdings wurde hierzu wiederholt von allen Interviewten gesagt, dass zwar Verzichte Folge der Elternschaft waren, diese aber zum Großteil gerne gemacht wurden. B3 ging zum Beispiel so weit, dass sie sagte, sie könne ihr Leben als Mutter gar nicht mehr von ihrem Leben ohne Kinder trennen. Daher habe sie keinerlei Verzichtsgefühle. B2 nannte keine näherer Definition der Verzichte, die sie machte, bestätigte aber, dass es welche gab. Ein generelles Thema war die Unabhängigkeit, die sowohl B1, B6 und B10 (letzterer zweimal) als Verzicht erwähnten. Für B6 bedeutete die Elternschaft dazu, dass ihre Lebenspläne durchkreuzt wurden, was sie dreimal erwähnte. B1 vermisste das Ausgehen und erklärt dazu, dass manchen Müttern die fehlende Anerkennung im Vergleich zu ihrem Arbeitsplatz fehle. Sie meinte, manche Mütter entwickelten dadurch ein Ego-Problem. Für B5 war der Verzicht vor allem in ihrer Flexibilität ersichtlich. Sie betonte zudem, dass die Elternschaft eine schlagartige Veränderung aller Lebensbereiche bedeutete. B7 und B9 sagten beide, dass das Sozialleben eingeschränkter sei und die Freizeit leide (B9 zweimal).

4.7 Selbstorganisation

Die siebte induktiv erschlossene Kategorie ist ‚Selbstorganisation‘. Bis auf B2 und B6 nannten alle Interviewten Belege für Selbstorganisation mit Großteils positivem Effekt auf das SWB. Die meistgenannten Faktoren dieser Subkategorie waren die Organisation mit Ziel der Zeitoptimierung und die Herausforderung allem gerecht zu werden. Tabelle 11 zeigt diese beiden Faktoren und die Nennungen durch jene Interviewten, die Belege dafür nannten.

Tabelle 11

Faktoren der Selbstorganisation

	B1	B3	B4	B7	B8	B9	B10
Organisation zielt auf Optimierung der Zeit	1	2	2	2	1		1
Herausforderung allem gerecht zu werden				1		2	1

Die Optimierung der Zeit, welche 60 % der Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen nannten, zielte darauf ab die Zeitaufwände der verschiedenen täglichen Aufgaben so zu arrangieren, dass die Zeit mit dem eigenen Kind oder den eigenen Kindern optimiert wurde. Erfolg bei diesem Ziel erhöhte das SWB der Interviewten. Als Stressfaktor mit negativen Einflüssen auf das SWB nannten B7, B9 und B10 die Herausforderung allem gerecht zu werden, sei es Freizeit, Freunde, Kinder oder Arbeit. Weitere Faktoren, die das SWB positiv beeinflussten, waren laut B8 eine festgelegte Arbeitsteilung zwischen den Partnern. Zum Beispiel solle sich jeder Partner für jeweils 12 Stunden um ein Baby kümmern, damit jeder auch 12 Stunden bekäme, in denen er sich ausruhen könne. Zudem merkte er an, dass es wichtig sei die Ruhezeiten des Kindes für eigene Ruhezeiten zu nutzen. B5 nannte Zeit, die sie exklusiv für sich selbst einplante und einen festen Familientag in der Woche, den sie mit ihrem Partner und Kind gemeinsam verbringen konnte. Wie B5 plante auch B3 Zeit für die Realisierung der eigenen Bedürfnisse fest ein. Auch in der Partnerschaft von B10 hatte jeder Partner Zeit für die eigenen Hobbies. Auf der negativen Seite merkte er jedoch viermal an, dass durch die Schwierigkeiten mit dem Zeitmanagement seiner Familie oft Stress entstünde. B7, der sich als sehr strukturiert bezeichnete, fühlte sein SWB dadurch negativ beeinflusst, dass er durch zufällige Vorkommnisse in Verbindung mit seinem Kind fehlende Struktur verspürte.

4.8 Flexibilität

Ein weiterer Punkt, der das SWB der interviewten Eltern positiv beeinflusste, war Flexibilität. B1, B2 und B9 nannten verschiedene Faktoren, an denen sie das festmachten. B4 titulierte Zeitfresser als Faktor, der die Flexibilität einschränkte und damit ihr SWB senkte. Für B1 und B2 (dreimal) erhöhte ihr flexibler Umgang mit Spontanität im Falle unvorhergesehener Vorkommnisse ihr SWB. B2 bemerkte zudem, dass die Flexibilität beider

Elternteile gegeben sein müsse, damit ein positiver Effekt entstände. B9 sah das ähnlich. Für ihn musste die Aufgabenverteilung zwischen den Partnern in Haushalt und Kinderbetreuung flexibel sein, damit er einen positiven Effekt verspürte. Feste Strukturen stressten ihn durch die damit verbundenen Einschränkungen in seiner Freiheit. Dieses Ziel pflegte er auch mit der Zukunft seines Kindes. Ihn stimmte positiv, dass er seinem Kind die Flexibilität geben konnte und weiterhin geben würde, die eigene Zukunft selbst zu gestalten.

4.9 Optimismus

Auch Optimismus konnte das SWB von Eltern laut den Ergebnissen positiv beeinflussen. Allerdings wurde dieser Faktor nur von zwei Interviewpartnerinnen angesprochen. Sowohl B1 als auch B2 (zweimal) sahen einen positiven Lebensausblick als elementaren Einfluss auf ihr SWB. Dies begründeten sie damit, dass ihre Wahrnehmungen der Zukunft positiver waren und sie damit ihren Stress reduzieren konnten.

4.10 Infrastruktur

Ein weiterer Punkt, der das SWB der Eltern positiv oder negativ beeinflussen konnte, war die Infrastruktur in Bezug auf das Umfeld der Teilnehmenden. Bis auf B8 nannten alle Interviewten Faktoren, die einen Einfluss auf ihr SWB hatten.

Tabelle 12

Faktoren der Infrastruktur

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B9	B10
Netzwerk	1	1	1			2			
Kurze Wege	1								
Beengte Wohnsituation	1			1					
Familie	1		1		2	2	2		1
Unterstützung durch Betrieb					2				
Kinderbetreuung		2				1			
Wohngegend								4	

Tabelle 12 zeigt alle Faktoren, die die Interviewten nannten. Der erste Punkt ist ein soziales Netzwerk, dessen Existenz einen positiven Einfluss auf das SWB hatte. Allerdings merkte B6 einmal an, dass ein fehlendes Netzwerk von anderen Eltern in ihrem bestehenden Freundeskreis zunächst einen negativen Einfluss auf ihr SWB hatte. Sie hatte dadurch weniger Möglichkeiten ihre Erfahrungen mit Vertrauten auszutauschen. Für B1 waren die langen Wege und beengte Wohnsituation in München neben der Familie ihres Partners, die in Freiburg wohnte, die entscheidenden Gründe für den Umzug nach Freiburg nach ihrer Elternschaft. Ein wichtiger Faktor für fast alle Interviewten war die Nähe zu ihrer Familie. Nur B6 bemerkte, dass die räumliche Distanz zu ihrer eigenen Familie einen negativen Einfluss auf ihr SWB hatte. Für B5 war auch die Unterstützung ihres Betriebs in Bezug auf die Einteilung ihrer Arbeitszeiten ein relevanter Punkt mit positivem Einfluss auf ihr SWB. Für B9 war vor allem die Wohngegend ausschlaggebend, die ähnlich zu der Wohngegend in seiner eigenen Kindheit war. Eine gut organisierte Kinderbetreuung hatte vor allem für das SWB von B2 und B6 Relevanz. Allerdings war eine gut organisierte Kinderbetreuung für viele der weiblichen und männlichen Interviewpartner ein Synonym für die Nähe zur eigenen Familie, was oft erwähnt wurde.

4.11 Sozialer Druck

Eine weitere Subkategorie, die das SWB negativ beeinflussen kann, war sozialer Druck. B1, B9 und B10 nannten Beispiele für Erfahrungen mit sozialem Druck. Für B1 war negatives Feedback von Familie, Freunde und Partner ein Punkt, der sie unzufriedener machte. Auch B10 nannte abweichende Meinungen zu Erziehungsfragen aus dem familiären Umfeld als negativen Einfluss auf sein SWB. B9 erzählte, dass seine Mutter, die selbst Hausfrau war, zunächst mit Unverständnis reagiert hatte, als seine Frau nach einem Jahr Elternzeit wieder begann zu arbeiten. Diese Situation führte zunächst zu einem negativen Gefühl auf Seite von B9 und seiner Partnerin.

4.12 Finanzielle Sicherheit

Die Interviewten belegten bis auf B2, B5 und B10 alle, dass ihre finanzielle Sicherheit in Bezug auf ihre Elternschaft einen positiven Einfluss auf das SWB hatte. Verschiedene Faktoren hatten einen negativen Einfluss auf die finanzielle Sicherheit der Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen und damit auch auf ihr SWB. B1 nannte als Beispiel den finanziellen Druck, der die Elternschaft für sie bedeutete. B3 bemerkte zweimal, dass ihre

Einkommenshöhe viel wichtiger geworden sei, seit sie Mutter geworden sei. Durch ihre Selbstständigkeit sei vor allem ihr Stundenlohn beziehungsweise ihre Effizienz relevant, damit sie möglichst viel Zeit mit ihren Kindern verbringen könne. Es gab verschiedene finanzielle Bedürfnisse, die sie und ihre Familie erfüllen müssen, was sie viermal erwähnte. Durch beide Faktoren verspürte sie finanziellen Druck. Auch für B4 war die Einkommenshöhe relevant, um eine finanzielle Stabilität zu ermöglichen. Zudem wollte sie ihrem Kind viele Möglichkeiten bieten, die durch den finanziellen Rahmen eingeschränkt wurden. Sie meinte, sie fühle sich schlecht, wenn sie ihrem Kind manche Wünsche nicht erfüllen konnte. Als Beispiel nannte sie monatliche Übernachtungen im Kindergarten, an welchen sie ihr Kind auf Grund der Unkosten nur alle zwei bis drei Monate teilnehmen ließ. Für B6 war die Kündigung in ihrer Schwangerschaft eine psychische Belastung, da sie dadurch keine finanzielle Sicherheit mehr verspürte. Die finanzielle Stabilität war auch für B7 relevant, weshalb seine Familie sich, wie er zweimal sagte, im Hinblick auf größere finanzielle Anschaffungen seit der Elternschaft einschränkte. Für B8 war vor allem die Absicherung für seine Rente durch Diversifizierung in Immobilien und Aktien relevant. Kinderkriegen hatte seiner Meinung nach kaum eine relevante finanzielle Bedeutung. Auch B9 erwähnte zweimal, dass Sparen und Angespartes mit der Elternschaft für ihn an Relevanz gewannen.

4.13 Körperliche Belastung

Eine weitere Subkategorie mit negativem Einfluss auf das SWB war die körperliche Belastung, die durch die Elternschaft entstand. Im Rahmen dieser Arbeit bezieht sich körperliche Belastung auf die körperlichen Beschwerden durch die Schwangerschaft und Geburt, allerdings erfuhren auch die männlichen Gesprächspartner eine körperliche Belastung. In den Interviews wurde in ihrem Fall vor allem Schlafmangel als Faktor, der sie körperlich belastete genannt. Tabelle 13 zeigt die Nennungen, die die weiblichen und männlichen Interviewpartner als Belege für körperliche Belastung tätigten. Wie Tabelle 13 zeigt, war das dominierende Thema der Schlafmangel durch die Elternschaft. Jedoch nannten sowohl B2, B3 und B10 die hohen körperlichen Belastungen durch die Geburt und ihre Folgen sowie die alltägliche Kinderbetreuung für sich beziehungsweise im Falle für B10 für seine Partnerin. B5 verspürte einen weiteren negativen Einfluss auf ihr SWB, da ihr Kind ein Schreikind war. Vor allem in den Abendstunden, wenn ihr Partner auf Grund seiner Arbeitszeiten abwesend war, war dies eine starke körperliche Belastung für sie.

Tabelle 13

Ausprägungen Körperlicher Belastung

	B2	B3	B5	B6	B7	B10
Körperliche Belastung	1	1				1
Schlafmangel		1	1	4	2	3
Schreikind			2			
Hormonelle und körperliche Umstellung				1		

Hierzu trug auch bei, dass sie in dieser Zeit keine Hilfe hatte. B6 als Biologin sprach statt körperlicher Belastung von einer hormonellen und körperlichen Umstellung durch die Schwangerschaft und Elternschaft, welche ihr SWB zusätzlich zum Schlafmangel negativ beeinflusste.

4.14 Stress durch Verantwortung

Der wahrgenommene Stress durch die Verantwortung der Elternschaft ist eine weitere Unterkategorie, die das subjektive Wohlbefinden von Eltern negativ beeinflusste. Bis auf B1 und B2 nannten alle Interviewten Belege für dieses Gefühl. Tabelle 14 zeigt die mindestens doppelt genannten Faktoren, die einen Einfluss auf das Stressempfinden der interviewten Eltern in Hinblick auf Verantwortung hatten.

Tabelle 14

Stressbedingte Faktoren durch Verantwortung

	B3	B5	B6	B7	B8	B9	B10
Verantwortung	4					2	1
Fehlende Erfahrung		1		1	4	2	
Anspannung			1			3	
Steigende Aufmerksamkeit je älter das Kind					3	1	

Für B3 war die Verantwortung für das Leben und das Wohlbefinden eines Kinds zuständig zu sein ein entscheidender Punkt. Gleichzeitig sah sie sich noch dazu in der Rushhour ihres Lebens. Daher fühlte sie, wie sie zweimal betonte, den Druck, den ihre beruflichen Ziele auf sie ausübten, parallel zum Druck der Verantwortung durch die Kindererziehung. B4 sagte zweimal, dass die Verantwortungen, die sie für ihre eigene Zukunft habe, sie negativ beeinflusste. Zudem müssten ihre eigenen Träume durch die Verantwortung, die sie ihren Kindern gegenüber habe, zurzeit warten. Ein wiederholt angesprochener Punkt war auch die fehlende Erfahrung mit Kindern in Kombination mit der gleichzeitigen Verantwortung für selbige Kinder. Hierdurch entstand ein Stressfaktor, den manche Interviewten verspürten. Allerdings bemerkten sowohl B8 als auch B9, dass dieser Stressfaktor nur auf das erste Kind beschränkt war. Beim zweiten Kind entspannte die Erfahrung, die die Mehrfachväter bereits mit dem ersten hatten. B6 fühlte sich durch die Verantwortung in einer kontinuierlichen Anspannung im Umgang mit ihrem Kind, welche sie zuvor noch nie so gefühlt hatte. Sie nannte zudem viermal den Stress, den sie dadurch verspürte für ihr Kind und ihre Karriere gleichzeitig verantwortlich zu sein und die Abhängigkeiten die sie dadurch empfand. (zweimal). B8 und B9 merkten an, dass die Verantwortlichkeiten gegenüber ihren Kindern größer wurden, je älter jene wurden. B9 verwendet dafür das Sprichwort ‚kleine Kinder kleine Sorgen, große Kinder große Sorgen‘. Vor allem für B8 bedeutete das mit vier Kindern im Schulalter zuweilen viel Stress, da parallel Sorge für die erfolgreiche Umsetzung vier unterschiedlicher Ansprüche vonnöten war.

4.15 Stressresistenz

Die Subkategorie Stressresistenz war ein weiterer Punkt, der das SWB der Eltern positiv beeinflusste. Diese Kategorie ist von Subkategorie 4.14 Stress durch Verantwortung getrennt, da sie die Eltern positiv beeinflusste und eine Prädisposition anstatt eines Einflussfaktors beschreibt. Stressresistenz als positiver Faktor auf das SWB wurde von B3 und B9 direkt genannt. Im Falle von B5 half ihre Stressresistenz ihr dabei ihre Überforderung zu verarbeiten, die sie durch ihr Kind zeitweise erfuhr. B8 und B10 half ihre Stressresistenz beim Umgang mit Stress durch ihre Arbeit, wobei B10 einlenkte, dass er dadurch zum Teil in seiner Freizeit etwas verkopft gewesen sei. Für B8 bedeutete seine Stressresistenz, dass er belastbarer im Umgang mit seinem Kind aber auch seiner Karriere war.

4.16 Geduld

50 % der weiblichen und männlichen Interviewpartner sahen Geduld als Faktor, der ihr SWB positiv beeinflusste. B3 und B4 nannten Geduld respektive zweimal und einmal direkt als Faktor, der sie zufriedener machte. Für B3 spielte auch ihre Genügsamkeit eine Rolle, wie sie zweimal erwähnte. B5, B8 und B9 nannten jeweils zweimal ihre ruhige Disposition als Faktor, der sie positiv beeinflusste. Allerdings verspürte B9 durch Faktoren, die er nicht direkt beeinflussen konnte, Ungeduld und dadurch ein gesenktes SWB. Als Beispiel nannte er den Antrag auf einen Bauplatz, der sich nicht mehr in seiner Hand, sondern in der der Behörden befand.

4.17 Beziehungskonflikte

Die letzte Subkategorie dieser Arbeit, die das subjektive Wohlbefinden von Eltern beeinflusste, war die Kategorie Beziehungskonflikte, die auf 50 % der interviewten Eltern einen negativen Einfluss hatte. Allerdings nannte B7 Faktoren, die für das Gegenteil sprachen. Er meinte, dass die Elternschaft ihn und seine Partnerin fester zusammenschweißte. Zudem gewann Empathie als Charaktereigenschaft für ihn an Wichtigkeit. Er betonte, dass in erster Linie seine Partnerin durch die Elternschaft und damit verbundene Schwierigkeiten beeinflusst wurde und er dadurch versuche sich so gut er kann in sie reinzusetzen. Sowohl B4, B5 und B6 hatten seit ihrer Elternschaft in ihrer jeweiligen Partnerschaft weniger Zeit füreinander, was bisweilen zu Konflikten führte. B6 erwähnte das zweimal. Sie sah zudem neue Dynamiken in ihrer Beziehung, die sich erst finden mussten, da alle Aufgaben neu verteilt werden mussten. Zudem war für sie zu Beginn der Elternschaft die hohe, beruflich bedingte Abwesenheit ihres Partners ein Konfliktfaktor. B9 beklagte zweimal unterschiedliche Ansichten in der Partnerschaft, welche den Umgang mit dem Kind im Hinblick auf die Erziehung erschwerten. Das führe zeitweise zu Konflikten. Allerdings sah er sich und seine Partnerin in dieser Hinsicht inzwischen auf einem guten Weg. Auch B10 nannte Reibereien zwischen ihm und seiner Partnerin als Folge der Elternschaft, die sein SWB vor allem anfänglich negativ beeinflusste.

Das folgende Kapitel 4, Diskussion beleuchtet die Ergebnisse in Relation zur Forschungsfrage und den unterschiedlichen Teilforschungsfragen. Vor einem Fazit zu dieser Arbeit werden zudem ein Forschungsausblick sowie Limitationen der vorliegenden Forschungsarbeit dargestellt.

4 Diskussion

Das Kapitel Diskussion bezweckt Hypothesen und Theorien zu der Forschungsfrage und den Teilforschungsfragen aufzustellen. Um diese näher zu untersuchen, müssten Folgestudien mit überwiegend quantitativen Datenerhebungen durchgeführt werden. In diesem Kapitel werden zunächst die auf der Theorie basierenden Teilforschungsfragen im Hinblick auf die in Kapitel 3 präsentierten Ergebnisse näher beleuchtet. In Folge beschreibt das erste Subkapitel 4.1 die Limitationen dieser Arbeit. In Subkapitel 4.2 wird ein Ausblick über weiterführende Forschungsmöglichkeiten gegeben. Subkapitel 4.3 und damit auch das letzte Subkapitel dieser Arbeit präsentiert ein zusammenfassendes Fazit der vorliegenden Forschungsarbeit mit einem abschließenden Blick auf die Forschungsfrage ‚Wie beeinflusst die Teilnahme an New Work das subjektive Wohlbefinden von Eltern in Elternzeit?‘. In Folge werden die Teilleitfragen in thematischer Reihenfolge der Theoriekapitel ‚Neue Formen der Arbeit‘, ‚Folgen der Elternschaft für Eltern‘ und ‚Subjektives Wohlbefinden‘ näher beleuchtet.

Welche Charakteristiken von New Work sind wichtig für Eltern?

Im Kapitel 3, Ergebnisse wurden in Subkapitel 3.1 mehrere Charakteristiken von New Work präsentiert. Die Charakteristiken waren Großteils deduktiv aus der Theorie gebildet. Zwei Kategorien wurden induktiv aus den Rohdaten der Interviews erschlossen. Alle Kategorien wurden durch die Rohdaten bedient, allerdings unterschied sich die Zahl der weiblichen und männlichen Interviewpartner, die die Subkategorien bedienten, ebenso wie die Anzahl der Nennungen innerhalb der einzelnen Kategorien. Es ist anzunehmen, dass die Charakteristiken von New Work, die den weiblichen und männlichen Interviewpartner wichtiger waren, von mehreren Personen und insgesamt häufiger genannt wurden. Kritisch muss an dieser Stelle jedoch eine mögliche Beeinflussung der Interviewten durch die Formulierungen der Fragen bedacht werden. Wiederholte Fragen, die sich auf ein gewisses Themengebiet fokussierten, könnten zu einer höheren Zahl an Nennungen eines spezifischen Faktors geführt haben. Abbildung 8 zeigt die Anzahl der Personen, die die verschiedenen Subkategorien der Charakteristiken von New Work erwähnt haben sowie die Anzahl der Nennungen innerhalb der einzelnen Kategorien. Die Subkategorien, welche von allen 10 weiblichen und männlichen Interviewpartner mit Abstand am häufigsten genannt wurden sind Freiheiten, ein hohes SWB und Interventionen auf politischer oder organisationaler Ebene.

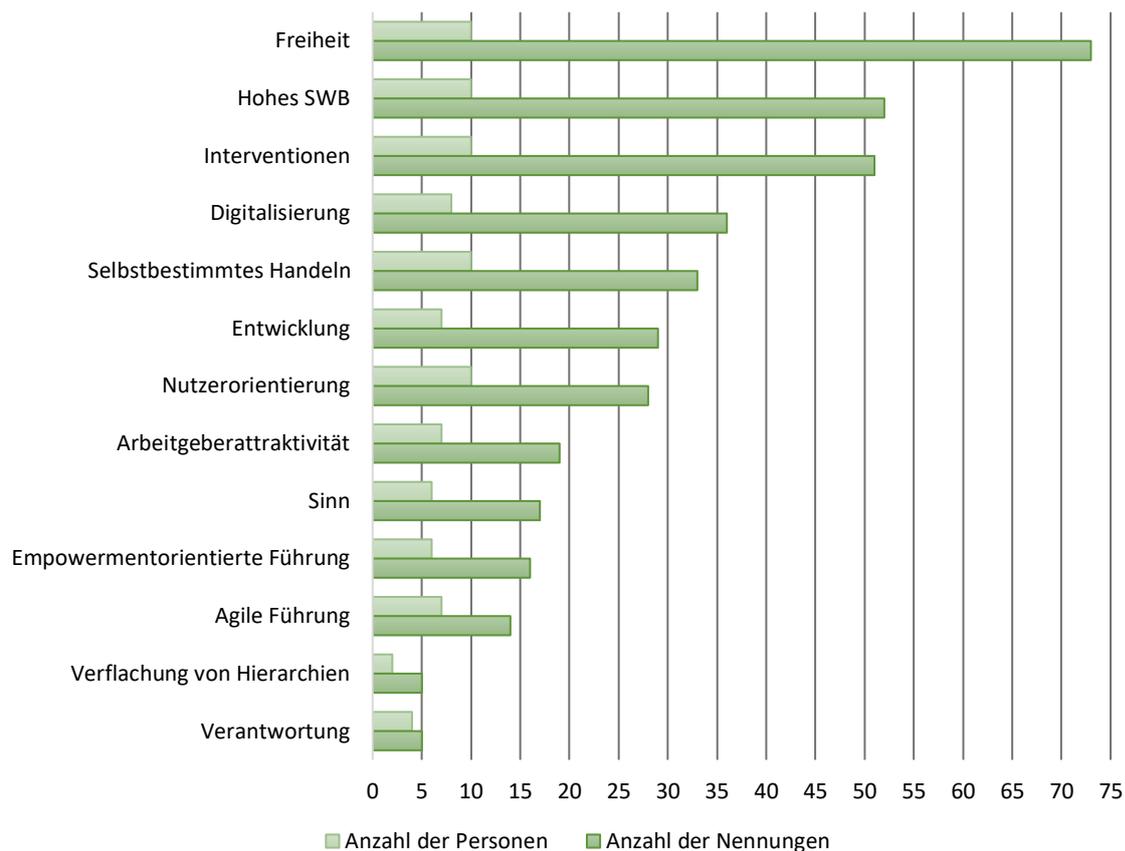


Abbildung 8: Anzahl der Nennungen der Charakteristiken von New Work (eigene Darstellung)

Der Faktor Freiheiten durch New Work wurde mit mehr als 70 Nennungen am häufigsten genannt. New Work ermöglicht den Eltern ihre Arbeitszeit bestmöglich mit ihrem Privatleben zu kombinieren. Wichtige Faktoren sind dabei Zeit- und Ortsunabhängigkeit sowie Freiräume, die generell durch New Work entstehen. Als einziger wirklicher Negativpunkt von Freiheit wurde viermal genannt, dass die Grenzen zwischen Privatleben und Karriere verschwimmen können. Auch die Punkte hohes SWB durch New Work und Interventionen wurden mit mehr als 50 Nennungen von allen Interviewten benannt. Im Falle von hohem SWB durch New Work wurden lediglich fünfmal das Gesundheitsrisiko im Home Office wie auch viermal die fehlenden soziale Kontakte mit den Kollegen und Kolleginnen aus dem Büro als negative Aspekte genannt. Alle anderen Faktoren waren positiv und sehr divers. Zum Punkt Interventionen ist zu erwähnen, dass die weiblichen und männlichen Interviewpartner nur Interventionen ansprachen, die im politischen oder organisationalen Rahmen durchgeführt wurden. Vor allem im Bereich politische Interventionen sahen die Interviewten Nachholbedarf. Die bessere Vereinbarkeit von Kind und Karriere wurde dabei als Aufgabe der Politik beschrieben. Dieser Punkt ist zwar in dem Sinne negativ, dass sich

die Interviewten von politischer Seite in mehreren Fällen noch nicht ausreichend unterstützt fühlten, dennoch zeigte die wiederholte Nennung politischer Interventionen unabhängig von positiver oder negativer Assoziation auf, dass dieser Punkt den weiblichen und männlichen Interviewteilnehmern wichtig war. Auf organisationaler Ebene waren den Interviewten vor allem die Rahmenbedingungen wichtig. Allerdings fühlten sie sich die in Hinblick auf New Work Großteils gut durch ihre Unternehmen unterstützt. Als einzige negative Punkte wurden hier die erschwerte Kommunikation und schlechtere Feedbackkultur innerhalb der Unternehmen genannt, welche durch ortsunabhängiges Arbeiten entstanden.

Am seltensten wurde die Punkte Verflachung von Hierarchien und Verantwortung im Hinblick auf die Anzahl der Nennungen, als auch die Nennungen durch die individuellen Personen genannt. Möglicherweise war dies bedingt dadurch, dass fast alle interviewten Eltern erhöhtes Verantwortungsgefühl durch ihre Kinder selbst erleben. Das zeigte die Schlüsselkategorie SWB, welche später im Detail diskutiert wird. Möglicherweise verlor die Verantwortung im Bereich der Karriere dadurch für Eltern an Wichtigkeit. Die restlichen acht Kategorien befinden sich im Mittelfeld. Erwähnenswert ist bei dieser Teilforschungsfrage noch, dass sowohl die Nutzerorientierung als auch selbstbestimmtes Handeln von allen Interviewten angesprochen wurden. Zudem war auffällig, dass die Punkte Sinn und Entwicklung fast ausschließlich durch die weiblichen Interviewpartnerinnen angesprochen wurden. Von den männlichen Teilnehmern sprach lediglich B8 an, dass er seine Mitarbeitenden zum Thema neue Medien Schulungen anbot. Unter den weiblichen Interviewten sahen ausschließlich die ADULTY-Teilnehmerinnen, welche zum Teil Vollzeit in Elternzeit waren, positive Aspekte in Sinnstiftung und Entwicklung, die sie direkt beeinflussten. Zusammenfassend waren den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Interviews die Charakteristiken Freiheiten, ein erhöhtes SWB und die politischen und organisationalen Rahmenbedingungen im Sinne von Interventionen an New Work am wichtigsten. Alle weiblichen Teilnehmerinnen bestätigten zudem die Faktoren Entwicklung und Sinnstiftung als wichtige Elemente. Diese Einflussfaktoren wurden mit einer Ausnahme nicht durch die männlichen Teilnehmer genannt. Auf Basis der Nennungen weniger wichtig erschien den Teilnehmenden im Zusammenhang mit New Work die Verflachung von Hierarchien wie auch der Punkt Verantwortung.

In welchem Maße sind New Work Maßnahmen relevant für Eltern und Betriebe?

Bezüglich der Relevanz für Betriebe und Eltern in Hinblick auf New Work Maßnahmen ergaben die Gespräche unterschiedliche Ergebnisse. Zum einen nannten alle Interviewten abgesehen von B4, B7 und B9, dass New Work nicht relevant für Frontliner ist. Als Beispiel für Frontlinerberufe wurden die Einzelhandelsbranche, Hotel- und Gastronomiebranche und die Gesundheitsbranche genannt. Laut B9 und B10 sind respektive auch Schichtarbeiter und Handwerker nicht für New Work Maßnahmen geeignet. Besser geeignet ist New Work laut den Interviewten für Berufe, die computerbasiert sind. Auch Führungsverhalten wurde öfters angesprochen. B1 bemerkte, dass Führung für New Work umgedacht werden müsste und auch Führungskräfte in Hinblick auf Führungsverhalten neue Führungsstile erlernen müssten. Auch die Ausgaben, die New Work für die Betriebe bedeuteten, sind laut den Interviewten nicht zu missachten. Hier ist vor allem der Punkt der Home Office Ausstattung für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oft erwähnt worden. Relevant für Betriebe ist des weiteren, dass New Work sich positiv auf die Arbeitgeberattraktivität auszuwirken scheint. Bis auf B2, B5 und B9 nannten alle Interviewten Belege für die Arbeitgeberattraktivität, welche sich durch die Einführung von New Work ergaben. B9 arbeitete jedoch schon immer in einem flexiblen Umfeld und meinte, dass er dies auch in seiner zukünftigen Karrierelaufbahn nicht missen möchte. In seinem Fall könnte dies in gewissen Maße ebenfalls für die Arbeitgeberattraktivität seines aktuellen Arbeitgebers interpretiert werden, welche er durch flexible Arbeitsmöglichkeiten erfuhr. Vor allem die Mitarbeitergewinnung und -bindung war in dieser Subkategorie ein wichtiger Faktor.

Bezüglich der soziodemographischen Charakteristiken von Eltern, boten die Interviews keine klaren Aussagen. Über Hierarchieebene, Einkommen, Alter, Geschlecht oder Bildung ließen sich keine klaren Schlüsse ziehen. Die Interviews behandelten zudem auch die Persönlichkeitsfaktoren, die die Eltern in New Work erfolgreich machten. Vor allem Organisationstalent und Leistungsbereitschaft waren Faktoren, die häufiger angesprochen wurden. Jeweils vier Personen nannten auch Eigenverantwortung und Lernbereitschaft. Allerdings waren die Nennungen der Subkategorien der Persönlichkeitsfaktoren, die förderlich für New Work sind, generell sehr spärlich. Dadurch lässt sich wie auch bei den soziodemographischen Charakteristiken keine klare Aussage treffen.

Ein weiterer Punkt, der die Relevanz von New Work für Eltern beschreibt, ist die Reduktion des Wertes von Müttern auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Punkt wurde allerdings nur von den vier ADULTY-Teilnehmerinnen angesprochen. Alle Ergebnisse zeigten, dass die Folgen der Elternschaft aus der Sicht der weiblichen und männlichen Gesprächspartner

Großteils mit den Ergebnissen des Mikrozensus von 2011 dargestellt durch die Prognos AG (2014) übereinstimmten. Dazu gehörte auch die Einflussnahme der Elternschaft auf die Karrieren der Mütter. Einige der Interviewten nahmen ADULTY als Möglichkeit wahr, um den beruflichen Einfluss der Elternschaft auf ihre Karrieren zu verringern. Dieser Punkt zeigt eine mögliche Motivation auf, aus welcher Eltern sich bewusst für New Work Maßnahmen wie zum Beispiel ADULTY entscheiden könnten.

Zusammenfassend schienen für Betriebe im Zusammenhang mit New Work laut den Interviewten die Branche, die Unkosten, das Umdenken von Führungsverhalten und die positiven Einflüsse auf die Arbeitgeberattraktivität relevant. Auch für die Relevanz von New Work für Eltern kann auf Basis der Ergebnisse angenommen werden, dass die Branche relevant ist. Die wahrgenommenen Negativeinflüsse der Elternschaft auf die Karriere von Müttern schienen in manchen Fällen ein weiterer Motivator gewesen zu sein, auf Grund dessen sich Eltern bewusst für New Work Maßnahmen entschieden. Zu anderen Themen, wie zum Beispiel die Persönlichkeitsmerkmale von Eltern oder ihren soziodemographischen Merkmalen, waren die Ergebnisse der interviewten Eltern nicht eindeutig genug, um Theorien oder Hypothesen aufzustellen.

Wie interagieren das niedrigere SWB durch die Elternschaft für Mütter mit dem erhöhten SWB durch New Work?

Zu dieser Frage lassen sich auf Grund der geringen Anzahl an interviewten Müttern keine konklusiven Aussagen treffen. Stattdessen wird in diesem Abschnitt auf die individuellen und zum Teil sehr unterschiedlichen Aussagen der Mütter eingegangen. Ihre Erfahrungen und Meinungen dienen als Beispiele, um ein grundlegendes Verständnis der Verbindung von Mutterschaft und New Work zu bieten. Die Theorie macht einen Unterschied zwischen Einkommen und Bildung in Bezug auf das SWB. Bei Müttern mit niedrigem Einkommen ist laut Theorie in Kapitel 1.3 die Antizipation und damit der positive Effekt selbiger auf das SWB höher und das SWB fällt nach der Geburt weniger als bei Müttern mit mittlerem oder hohem Einkommen. Grund dafür sind möglicherweise Bildung, Opportunitätskosten und Doppelfunktion, sowie die Selbstrealisation durch andere Faktoren als Kinder.

Aus den Aussagen von B1 und B4 ergibt sich lediglich, dass sie durch ihre Kinder keinen relevanten negativen Einfluss auf ihr SWB wahrnahmen. Natürlich bedeuteten ihre Kinder auch für sie eine Veränderung, allerdings waren sie sehr zufrieden damit und hatten auch keine Besorgnisse in Bezug auf die beruflichen Folgen, die sich aus ihrer Elternschaft ergaben. Für B1 war New Work in Form von ADULTY in ihrer Elternzeit eine Aufgabe, um

„das Hirn auch mal wieder ein bisschen in Gang zu bringen“ (DR, Interviewtranskripte, B1, S. 20). und einen geringen intellektuellen Defizit auszugleichen, den sie durch die Elternschaft fühlte. B4 konnte durch New Work mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen. Zudem wurde die Organisation ihres Alltags einfacher. Allerdings merkte B4 negativ an, dass New Work als Arbeitsweise auf Grund ihrer nicht sehr ausgeprägten Selbstorganisation bisweilen zu Stress und damit zu einem gesenkten SWB führte.

Das SWB von B5 litt zu Beginn der Elternschaft vor allem darunter, dass ihr Kind nachts viel schrie. Für B5 war allerdings die Geburt ihres Kindes eine sehr bewusste Entscheidung. Für sie war es von Anfang an keine Frage, dass ihre Arbeit für mindestens zwei bis drei Jahre eine deutlich untergeordnete Rolle einnehmen würde. Sie hatte auch nicht das Gefühl etwas aufgeben zu müssen und konzentrierte sich voll auf ihre Rolle als Mutter. Dabei fasste sie die Elternschaft in Verbindung mit Karriere wie folgt zusammen: „Wenn ich das nicht vereinbaren kann, sage ich jetzt mal, mit der Arbeit, dann finde ich, sollte man vielleicht noch warten“. (DR, Interviewtranskripte, B5, S. 106). Für sie stand das Kind an erster Stelle und ihr ging es dann gut, wenn es dem Kind gut ging. New Work im Sinne ihres Netzwerkmarketings beeinflusste sie hauptsächlich positiv durch finanzielle Vorteile, allerdings gab es ihr auch eine Aufgabe, die sie nur für sich selbst hatte. Sie erfuhr durch die Selbstrealisation durch ihr Kind wie auch New Work ein höheres SWB.

B2 war eine der Mütter, die bestätigte, dass in der Elternschaft nicht alles positiv ist. Zudem relativierte sie dies und meinte „das ist völlig normal und das gehört dazu“ (DR, Interviewtranskripte, B2, S. 37). In Summe steigerte die Elternschaft trotz eventuellen Negativeinflüssen ihr Wohlbefinden. New Work war für sie nichts, das die negativen Einflüsse auf das SWB durch die Elternschaft beeinträchtigte. Allerdings hatte ADULTY ihr in ihrer Elternzeit viel SWB wieder zurückgegeben und das in „ganz neuen Bereichen und in neuen Erfahrungen, die [... sie] ohne das nicht gemacht hätte und auch nicht machen würde“ (DR, Interviewtranskripte, B2, S. 41).

Auch B3 sah New Work nicht als „Tool, das jetzt quasi diese (...) Probleme von Eltern, von Müttern löst“ (DR, Interviewtranskripte, B3, S. 68). Ähnlich wie bei B2 waren es für sie andere Faktoren als Arbeit, die ihr SWB nach der Geburt negativ beeinflussten. Für sie war New Work allerdings ein Tool, das dabei „helfen kann, (...) dieses subjektive Wohlbefinden wiederherzustellen, aber es kann es nicht auffangen“ (DR, Interviewtranskripte, B3, S. 69). Sie meinte, dass New Work Mütter dabei helfen könne, schneller wieder den Basiswert des SWBs wie vor der Schwangerschaft zu erreichen.

Für B6 war die Elternschaft ein Stressfaktor. Sie fühlte sich oft allein gelassen, da ihr Partner in Vollzeit gearbeitet hatte. Zudem hatte sie im Vergleich zu den anderen interviewten Müttern keinen Kinderwunsch. Ihr bot ADULTY am Ende ihrer Elternzeit eine Perspektive, die ihr zeigte, dass es auch als karrierekonzentrierte Mutter möglich ist „Kind und Karriere unter einen Hut [zu] bringen“ (DR, Interviewtranskripte, B6, S. 133). Sie sieht in der praktischen Ausübung von New Work wie bei ADULTY die Etablierung neuer Denkmuster und Gesellschaftssysteme. Zudem nahm New Work ihr viel Stress, da sie in Zeiten arbeiten konnte, welche für sie Sinn machten. Dadurch konnte sie, wenn nötig, auch unerwartete Vorkommnisse wie etwa eine Krankheit ihres Kindes zeitlich problemlos ausgleichen. Das machte sie zufriedener. Sie erlangte durch New Work im Rahmen von ADULTY eine neue Perspektive und traf dadurch ein Netzwerk gleichgesinnter Mütter. Sie beschrieb New Work dadurch als etwas, das ihr SWB generell erhöhte.

Zusammenfassend half New Work vielen der weiblichen Interviewpartnerinnen in Elternzeit dabei sich durch eine neue Aufgabe intellektuell zu beschäftigen und ihnen eine neue Perspektive zu geben. Das steigerte das SWB der Mütter. New Work ermöglichte ihnen auch, besser auf unvorhergesehene Ereignisse im Zusammenhang mit ihren Kindern reagieren zu können. Diese Freiheit genoss auch B4, die New Work unabhängig von ihrer Elternzeit und an ihrem gewohnten Arbeitsplatz erlebte. Sie erfuhr durch New Work eine einfachere Organisation ihres Alltags. Womöglich kehren Mütter durch die Ausübung von New Work schneller zu dem Ausgangswert ihres SWBs zurück, da es einen intellektuellen Defizit ausgleichen kann.

Welche Folgen hat das Teilnehmen an einer New Work Maßnahme während der Elternzeit a.) beruflich?

Berufliche Folgen hatte die Teilnahme an New Work nicht für alle Interviewten. Nur B2, B3 und B6 nannten direkte berufliche Folgen von New Work. Aber auch für B9 und B10 war es in einzelnen Aspekten relevant. Für B1 war die einzige Folge in Bezug auf ihren Arbeitgeber, dass sie das Konzept von ADULTY selbigem vorstellen wollte. Sie hatte die Hoffnung, dass das Konzept in den eigenen Unternehmensalltag integriert werden könne und damit den anderen Eltern ihres Arbeitgebers eine Möglichkeit biete, Elternschaft und Karriere besser zu vereinen. Für B3 ergaben sich in ihrer Selbstständigkeit nicht viele neue Möglichkeiten. Sie gewann allerdings durch ADULTY einen neuen Kunden. Zudem war für sie für die Weiterentwicklung ihrer eigenen Firma der theoretische Input durch ADULTY wertvoll. Sie beschrieb außerdem, dass sie ihre berufliche Leistung durch die Projektsupervision besser

einschätzen konnte. Auch für B2 war der theoretische Input sehr hilfreich. New Work steigerte zu dem ihr Selbstbewusstsein und half ihr dabei neue Entwicklungsmöglichkeiten zu realisieren. Zu sehen, dass New Work in Form von ADULTY funktionieren könne, half ihr dabei ihr neues Karriereziel zu definieren. Sie wollte in ihrem neuen Unternehmen die erste Führungskraft in Teilzeit überhaupt sein. Sie könne durch ihre Teilnahme an ADULTY argumentieren, dass New Work wirklich funktioniere und zeigen, dass sie bereits Erfahrung in der erfolgreichen Durchführung habe. Auch für B6 war die Erfahrung bereichernd, dass New Work funktionieren könne. Es zeigte ihr, dass hoch qualifizierte Mütter die Möglichkeit haben, Kind und Karriere erfolgreich miteinander zu vereinen. Auch ihre neuen theoretischen Kenntnisse durch die Schulungen bei ADULTY wie auch ihr erhöhtes Selbstbewusstsein waren für sie beruflich relevant. Für B9 und B10 erlaubte die Home Office Arbeit einen erhöhten Arbeitsoutput, mehr Konzentrationsvermögen und höhere Effizienz.

Zusammenfassend ist New Work nur für 30 % der Interviewten in Hinblick auf die Berufslaufbahn relevant. Für drei der Mütter, B2, B3 und B6 bedeutete ADULTY einen relevanten Unterschied in ihrem Berufsleben. Aber auch B9 und B10 sehen Vorteile in beruflichen Aspekten und vor allem in Hinblick auf ihre Leistung.

Welche Folgen hat das Teilnehmen an einer New Work Maßnahme während der Elternzeit a.) persönlich?

Eine der induktiv erschlossenen Charakteristiken von New Work war der erhöhte Nutzen für die Ausübenden. Dieser Teil der Ergebnisse beschreibt die Antwort zu der Frage nach den persönlichen Folgen der New Work Maßnahme während der Elternschaft auf Basis dieser vorliegenden Studie fast ausschließlich. Wie in den Ergebnissen beschrieben, lag der persönliche Nutzen für die Ausübenden von New Work vor allem in der Vereinbarkeit ihres Arbeitslebens mit ihrem Privatleben. Durch die eingesparte Zeit von zum Beispiel Fahrwegen oder die effizientere Ausführung von Prozessen maximierte sich die Freizeit und damit auch die Familienzeit der Interviewten. Zusätzlich ist zu erwähnen, dass B4 einen finanziellen Nutzen von New Work in Form von Netzwerkmarketing hatte. Auch das erhöhte SWB, das alle Interviewten durch New Work erfuhren, ist bei der Untersuchung dieser Frage relevant. Hier war B8 als Ausnahme zu betrachten, da er als Geschäftsführer einer psychosomatischen Klinik nur sehr begrenzt selbst New Work erfuhr. Organisationsfähigkeit war ein weiterer Faktor, der das SWB mancher der weiblichen und männlichen Gesprächspartner erhöhte. Auch dadurch können die Interviewten ihre Familienzeit maximieren. Negativ ist auf Basis

der Ergebnisse allerdings anzumerken, dass in manchen Fällen Beruf und Freizeit nicht mehr klar zu trennen waren.

Wie wirken sich Vergangenheit und gewünschte Zukunft auf die Eltern und ihr SWB aus?

Das 3-P-Modell des subjektiven Wohlbefindens, welches in Subkapitel 1.3 präsentiert wurde, sagt aus, dass der SWB-Zustand konstant von Vergangenheit und Zukunftsaussichten beeinflusst wird. Natürlich waren alle Einflüsse, die die Interviewten berichteten bereits geschehen oder wurden noch erwartet. Die Elternschaft wurde von allen Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen als eine Bereicherung und ihre Kinder als eine neue positive Lebenserfahrung wahrgenommen. Die Erreichung von Zielen in Zusammenhang mit den Kindern oder die erwartete gesunde Entwicklung waren alles Faktoren, die die Eltern glücklicher machten. Stressfaktoren aus der Vergangenheit oder Faktoren, die in der Zukunft erwartet wurden, auf die die Interviewten jedoch keinen Einfluss hatten, verringerten das SWB. Dazu gehörten zum Beispiel der finanzielle Druck oder auch der Stress durch die Verantwortung der Elternschaft. Auch bestimmte Persönlichkeitsfaktoren hatten laut den Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen einen Einfluss auf das individuelle SWB, wie zum Beispiel die Stressresistenz, die den Einfluss von Stress minimierte oder Optimismus, der einen positiveren Lebensausblick ermöglichte. Insgesamt ergaben die Interviews 17 induktiv erschlossene Subkategorien, die das SWB von Eltern in Elternzeit beeinflussten. Zusätzlich beeinflusste auch New Work das SWB der interviewten Eltern. Die einzelnen Subkategorien der Schlüsselkategorie ‚Subjektives Wohlbefinden‘ wurden im Detail in Subkapitel 3.4 und der Einfluss von New Work auf das SWB in Subkapitel 3.1 erörtert. Die einzelnen Effekte in Bezug auf das erhöhte SWB durch New Work und die Interaktion von selbigem mit den restlichen Faktoren der Elternschaft mit Einfluss auf das SWB sind nicht klar trennbar. Es lässt sich dadurch nicht separieren, welche Effekte die Eltern in welchem Maße beeinflussten und ob das SWB der Eltern mehr durch die Vergangenheit oder den Zukunftsausblick beeinflusst wurde. Die Teilforschungsfrage ‚Wie wirken sich Vergangenheit und gewünschte Zukunft auf die Eltern und ihr SWB aus?‘ lässt sich somit durch die Datenerhebung und -auswertung dieser vorliegenden Forschungsarbeit nicht aussagekräftig beantworten.

Welcher (SWB-)Zustand bewirkt, dass sich Eltern bewusst für eine New Work Maßnahme entscheiden?

Diese Frage hing zumindest bei Müttern eng mit der Frage zu der Interaktion des SWBs der Mutterschaft mit dem SWB durch New Work zusammen. Für die Mütter waren ihre New Work Maßnahmen mit Ausnahme von B4 bereichernd, weil sie dadurch während ihrer Elternschaft einen intellektuellen Ausgleich zu Erziehungs- und Haushaltsarbeit hatten. New Work beeinflusste bei ihnen durch eine neue Aufgabe und in manchen Fällen eine neue Perspektive ihr SWB positiv. Schlussfolgernd war New Work für sie ein Mittel, um ihr SWB zu erhöhen. Im Falle von B5 spielten auch finanzielle Gründe eine Rolle. Für die interviewten Väter mit Ausnahme von B8 war New Work nur bedingt eine freiwillige Entscheidung. Bei ihnen und auch bei B4 spielte die Corona-Pandemie eine ausschlaggebende Rolle bei den Strukturänderungen an ihrem Arbeitsplatz. Allerdings werden sie die Möglichkeit haben, die Änderungen am Arbeitsplatz wie zum Beispiel Home Office auch in Zukunft zu nutzen. B4, B7 und B10 wollten das zukünftig auch in Anspruch nehmen. Im Falle von B9 fehlt zuhause bald der Platz für das Home Office, da sein Büro in ein neues Kinderzimmer umgewandelt werden wird. Allerdings profitierte er schon vor Covid-19 von einer sehr flexiblen Arbeitszeiteinteilung und empowermentorientierter Führung. Für diese vier Interviewten war vor allem der Zeitgewinn und die dadurch erhöhte Familienzeit, die sie durch New Work erfuhren, ausschlaggebend dafür, dass sie die Maßnahmen als positiv betrachteten. Dadurch konnten sie mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, was wiederum ihr SWB erhöhte. Zusammenfassend sind damit zwar die Gründe unterschiedlich, aus welchen die Eltern an einer New Work Maßnahme teilnahmen, allerdings hatte New Work bei allen Interviewten den Effekt, dass das SWB sich erhöhte. Eine bewusste Entscheidung für New Work trafen die interviewten Mütter B1, B2, B3, B5 und B6 auf Basis eines intellektuellen oder finanziellen Defizits.

4.1 Limitationen

Diese Studie unterliegt mehreren Limitationen, die in diesem Subkapitel behandelt werden. Zunächst ist als limitierender Faktor die Anzahl der Interviews zu nennen, die innerhalb dieser Arbeit durchgeführt worden sind. Die 10 Interviews boten einen grundlegenden Überblick der Thematik und dienten als Grundlage der näheren Untersuchung der Forschungsfrage und Teilforschungsfragen. Allerdings hätten weitere Interviews auf Grund der für die Interviewten sehr subjektiven Thematik womöglich zu noch detaillierteren Ergebnissen geführt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie waren dennoch in den meisten

Fällen ausreichend für eine Darstellung der Tendenzen und damit zur Schaffung neuer Theorien oder Hypothesen gewesen. Die interviewten Eltern dieser Studie, die New Work alle in individueller Form ausführten, repräsentieren nur einen kleinen Teil der Gesamtpopulation. In diesem Rahmen muss auch der lokale Faktor erwähnt werden, da alle Eltern in Südwestdeutschland beheimatet waren. Auch dass sich nicht alle weiblichen und männlichen Interviewpartner Vollzeit in Elternzeit befanden, ist an dieser Stelle anzumerken. Wie schon erwähnt, waren die Interviewpartner trotzdem im Sinne der Multiperspektivität geeignet. Dies gilt vor allem in Hinblick auf die männlichen Interviewten B7, B9 und B10, die jeweils zwei Monate Elternzeit nahmen, aber auch für B8 als Geschäftsführer, der seinen Mitarbeitenden flexiblere Arbeitsweisen ermöglichte und B4, die lediglich auf Grund von Corona in einer Form von New Work arbeitete. Die ADULTY-Teilnehmerinnen, die sich in Elternzeit befanden, lieferten andere Ergebnisse bei den Charakteristiken von New Work in Bezug auf die Faktoren Sinn und Entwicklung. Auf Grundlage der Datenerhebung im Rahmen dieser Studie ist jedoch nicht zu unterscheiden, ob dieses Ergebnis geschlechterspezifisch, auf ihrer Elternzeit in Vollzeit oder auf ADULTY selbst als New Work Projekt zurückzuführen ist. Zu B8 ist noch zu erwähnen, dass er in den Interviews der einzige Gesprächspartner war, der gesiezt wurde. Da dies im Vergleich eine größere Distanz erzeugte als in den restlichen Interviews, ist anzunehmen, dass das auch die Ergebnisse des Gesprächs beeinflusste. Zudem hatten nicht alle weiblichen und männlichen Interviewpartner Vorerfahrung mit dem Bereich New Work. Zwar waren die ADULTY-Teilnehmerinnen alle mit dem Themenbereich vertraut, allerdings bekamen die restlichen weiblichen und männlichen Interviewpartner die Definition von New Work, die auch im Rahmen der Arbeit benutzt wurde, im Vorhinein zugesandt. Dies diente dem Zweck zu erfahren, ob die Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen ihre derzeitige Arbeitsweise New Work zuordnen würden. Somit war auf der einen Seite zu erwarten, dass die ADULTY-Teilnehmerinnen generell mehr und zuvor positivere Erfahrung mit New Work sammelten, aber auch, dass das Verständnis von New Work der restlichen Interviewten bereits vor dem Interview beeinflusst wurde.

Auch inhaltlich gab es einige Themen, die die Forschung limitierten. Zunächst bedeutete die Corona-Pandemie für viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland elementare Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz. Die Home Office Verordnung, die in Deutschland eingeführt wurde, führte bei vielen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dazu, dass sie nicht mehr an ihrem gewohnten Arbeitsplatz in ihrem Büro arbeiten konnten. Das war auch bei einigen der weiblichen und männlichen Interviewpartner

der Fall, die ihre neue Arbeitsweise zumindest bedingt als New Work beschrieben. Auch wenn das in einigen Charakteristiken wie zum Beispiel der Freiheit, Digitalisierung oder Nutzerorientierung zutrifft, so ist Home Office nicht synonym mit New Work. Auch das könnte die Ergebnisse beeinflusst haben. Des weiteren könnten auch die Persönlichkeitsfaktoren der interviewten Eltern einen Einfluss auf die Ergebnisse gehabt haben. Zwar wurden nach Persönlichkeitsfaktoren gefragt, die New Work oder das SWB begünstigen, allerdings ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich gewesen deren Einflüsse auf selbige genauer zu untersuchen. Die beschriebene Problematik ist auch im Hinblick auf Werte und soziale Normvorstellungen relevant, die die Eltern und ihr SWB eventuell beeinflusst haben könnten. Dieser Punkt führt direkt zum nächsten Subkapitel Forschungsausblick, der weiterführende Forschungsmöglichkeiten zu der Verbindung der Themen New Work, Folgen der Elternschaft und subjektives Wohlbefinden beschreibt. Hierdurch könnten einige offene Themen der vorliegenden Studie in Zukunft näher untersucht werden.

4.2 Forschungsausblick

Durch die Limitationen wurden erste Aspekte aufgezeigt, die bei einer weiteren Forschungsarbeit beachtet werden sollten. Auch die Ergebnisse und die darauf aufgebaute Diskussion führten zu einige Themen, welche im Rahmen dieser Arbeit nicht ausreichend untersucht werden konnten. Zunächst ergab sich aus der Forschung nicht konklusiv, welche Eltern sich für New Work Maßnahmen eignen. Zwar konnten einige Berufsgruppen wie Frontliner, Schichtarbeiter oder Handwerker präliminiert ausgeschlossen werden, allerdings reichten sowohl die Ergebnisse zu den Persönlichkeitsfaktoren der Eltern, die sich für New Work eignen, wie auch soziodemographische Faktoren nicht aus, um eine Theorie oder Hypothesen zu erstellen. Das gleiche gilt für die Einflüsse sozialer Normvorstellungen und Werte. Hier fehlten Daten, um zu eindeutigeren Ergebnissen zu kommen. In Zusammenhang mit den soziodemographischen Charakteristiken und deren Einfluss auf das SWB muss an diesem Punkt auch die Zahl der Kinder als ein mögliches Forschungsgebiet genannt werden, welches in der vorliegenden Forschungsarbeit nicht behandelt wurde. 50 % der Teilnehmenden dieser vorliegenden Studie hatten nur ein Kind. Einer der männlichen Teilnehmer hat Zwillinge, die seine ersten Kinder waren. Die restlichen Teilnehmenden hatten zwei oder mehr Kinder. Der Einfluss der Kinderanzahl wurde innerhalb der vorliegenden Arbeit nicht beachtet. Allerdings gaben zum Beispiel zwei der männlichen Teilnehmer, die mehr als ein Kind hatten, an, dass der Stress der Verantwortung beim

zweiten Kind geringer sei, als beim ersten. Als Grund nannten sie den Erfahrungsschatz, den man mit dem ersten Kind bereits sammeln konnte. Dieser Punkt, also der Einfluss der Anzahl der Kinder auf das SWB, sollte in einer möglichen Folgestudie beachtet und näher untersucht werden.

Auch die Interaktion des niedrigeren SWBs durch die Mutterschaft und die positiven Einflüsse auf das SWB durch New Work sollte durch eine weitere Studie näher untersucht werden. Manche der interviewten Mütter merkten an, dass New Work ihr SWB schneller auf den Grundwert vor ihrer Schwangerschaft zurückführe. Allerdings, so manche Mütter, helfe New Work nicht dabei, das geringere SWB durch die Schwangerschaft zu vermeiden. Hier wären laut den interviewten Frauen Mechanismen am Werk, die wenig mit Arbeit zu tun haben. Eine Messung der Werte des SWBs vor der Schwangerschaft, nach der Geburt, vor der New Work Maßnahme und während oder nach der New Work Maßnahme wäre im Sinne einer Langzeitstudie empfehlenswert, um die Teilforschungsfrage ‚Wie interagieren das niedrigere SWB durch die Elternschaft für Mütter mit dem erhöhten SWB durch New Work?‘ näher zu untersuchen. Diese Langzeitstudie überschritt jedoch den Rahmen dieser Arbeit.

Auch die Einflüsse der Vergangenheit und der erwarteten Zukunft auf das SWB der Eltern konnten im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit nicht ausreichend untersucht werden. Zwar führte diese Arbeit zu insgesamt 17 induktiv erschlossenen Subkategorien, die das SWB von Eltern beeinflussten, allerdings ist nicht klar, wie die Gewichtung der individuellen Einflussfaktoren im Hinblick auf das SWB ausfiel. Auch ein Unterschied zwischen Persönlichkeitsfaktoren und Einflussfaktoren auf das SWB der Interviewten war im Rahmen dieser Arbeit nicht differenzierbar. Hierfür wären weitere Studien nötig, um zu zeigen, welche Einflussfaktoren und Persönlichkeitsfaktoren das SWB der Eltern in welchem Maß und in welchem Zeitrahmen beeinflussten. Das gilt auch für Werte und soziale Normvorstellungen, die die Eltern in ihrer Vergangenheit beeinflusst haben könnten. Dieser Einfluss wirkte womöglich nicht nur auf das subjektive Wohlbefinden selbst, sondern auch auf die Entscheidungen, die zu einer Elternschaft führten. Eine Studie, die die individuellen Werte und sozialen Normen untersucht, die eine Wirkung auf New Work, Elternschaft und SWB haben, wäre somit ebenfalls zu empfehlen.

4.3 Fazit

Zusammenfassend zielte die vorliegende Arbeit darauf ab, die Forschungsfrage ‚Wie beeinflusst die Teilnahme an New Work das SWB von Eltern in Elternzeit?‘ näher zu untersuchen. Dazu wurden im Rahmen dieser Arbeit zwei essentielle Schritte durchgeführt: Zuerst wurde eine theoretische Grundlage für die Themenbereiche New Work, die Folgen der Elternschaft und das subjektive Wohlbefinden gebildet. Auch die New Work Maßnahme ADULTY, die für Eltern in Betreuungszeit ihrer Kinder entwickelt wurde, wurde im Theorieteil im Detail vorgestellt. Auf Basis der Theorie wurde in einem zweiten Schritt eine qualitative Datenerhebung und -auswertung angewandt. Dazu wurden 10 Interviews mit Eltern kleiner Kinder geführt, die New Work in Elternzeit in Form von ADULTY, Selbstständigkeit oder Netzwerkmarketing, an ihrem gewohnten Arbeitsplatz durch Covid-19 oder als Arbeitgeber anwandten. Die männlichen Gesprächspartner, welche New Work an ihrem Arbeitsplatz erlebten, nahmen alle zwei Monate Elternzeit. Die weibliche Teilnehmerin B4 war während ihrer New Work Maßnahme nicht in Elternzeit, ebenso nahm B8 nicht selbst an New Work teil, sondern ermöglicht stattdessen seinen weiblichen und männlichen Angestellten möglichst auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Arbeitsweisen. Ihre Ansichten wurden dennoch auf Grund der Multiperspektivität inkludiert, da sie ein holistisches Bild des Einflusses von New Work auf das SWB ermöglichten. Die Interviews wurden auf Basis der drei theoretischen Themengebieten New Work, Folgen der Elternschaft und SWB strukturiert und durch eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Zu jedem der Themenbereiche ergaben sich Teilleitfragen, auf die im Rahmen des vorliegenden Kapitels ‚Diskussion‘ bereits näher eingegangen wurde. Diese Teilleitfragen hatten das Ziel, die Beantwortung der Forschungsfrage besser zu strukturieren und im Detail auf die verschiedenere Einflüsse, die die Eltern erfuhren, einzugehen. Im folgenden Abschnitt wird eine finale Zusammenfassung im Hinblick auf die Forschungsfrage gegeben

Wie beeinflusst die Teilnahme an New Work das SWB von Eltern in Elternzeit?

Ein integrales Ergebnis der qualitativen Datenerhebung war, dass sich New Work nicht für alle Eltern eignet. Vor allem für Frontliner aber auch andere Berufsgruppen, wie zum Beispiel Schichtarbeiter oder Handwerker, sahen die Interviewten keine Möglichkeiten New Work zu praktizieren. Auf Basis soziodemographischer Faktoren oder persönlichen Eigenschaften ergab diese Arbeit keine klaren Ergebnisse im Hinblick auf die Eignung von New Work für bestimmte Personengruppen. New Work Aspekte am Arbeitsplatz waren in

Deutschland 2020 und 2021 in vielen Fällen ein Effekt der Corona-Pandemie. Diese führte dazu, dass viele Arbeitgeber die Arbeitsweisen ihrer Mitarbeitenden flexibler gestalten mussten. Hierdurch ergaben sich neue Strukturen, welche auch Eltern die Möglichkeiten gaben, New Work oder zumindest einige Charakteristiken von New Work zu praktizieren. So auch bei 40 % der Interviewten der vorliegenden Studie.

Das subjektive Wohlbefinden der interviewten Eltern wird unabhängig von ihrer Teilnahme an New Work von vielen unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Dazu gehören die Umweltfaktoren ihrer individuellen Elternschaft, wie zum Beispiel das soziale Umfeld, Konflikte in der Partnerschaft und diverse Persönlichkeitsfaktoren. Im Hinblick auf positive Einflüsse wurden zum Beispiel die soziale Infrastruktur, die Nähe zum Kind oder zu den Kindern und die positive Entwicklung selbiger, wie auch Stressresistenz oder Optimismus genannt. Allerdings gibt es auch einige Faktoren, die das SWB negativ beeinflussen. Beispiele waren die körperliche Belastung der Elternschaft, der Stress durch die Verantwortung der Elternschaft oder auch eine fehlende intellektuelle Stimulation. Im Rahmen dieser Arbeit war jedoch nicht möglich einzuschätzen, in welcher Gewichtung die unterschiedlichen Aspekte das SWB beeinflussten. Zudem ist unklar, welche Faktoren eher in der Vergangenheit und welche eher in der erwarteten Zukunft der Eltern eine Wirkung hatten.

Aus den Ergebnissen ergab sich außerdem, dass Eltern sich bewusst für New Work entschieden, um eine Erhöhung ihres SWBs zu erwirken. Letztere war vor allem für die interviewten Mütter relevant. Laut der Theorie fällt das SWB nach der Geburt des Kindes bei Eltern zunächst. Vor allem Mütter mit mittlerem und höherem Einkommen sind davon betroffen. Bei Müttern mit niedrigem Einkommen erreicht das SWB nach zwei Jahren wieder den Grundwert vor der Schwangerschaft. Mütter mit hohem Bildungsstand und niedrigem Einkommen erreichen nach der Geburt ihres Kindes circa den Basiswert, den sie vor dem Anstieg der Antizipation für die Geburt hatten. Bei allen anderen Müttern nimmt die Erholung des SWBs eine längere Zeit in Anspruch. Väter sind von diesem Effekt deutlich geringer beeinflusst. Ihr SWB entspricht kurzer Zeit nach der Geburt wieder dem Basiswert. Mögliche Gründe für diesen Unterschied zwischen den Geschlechtern sind sowohl die körperlichen Belastungen der Schwangerschaft, die anatomisch vor allem Mütter tragen, wie auch der Fakt, dass die Elternschaft in Deutschland eher zu einer traditionellen Rollenverteilung zwischen den Partnern führt. So nimmt in den meisten Fällen eher die Mutter Elternzeit. Diese Fakten wurden auch von den Interviewten im Rahmen dieser Arbeit berichtet. Für die interviewten Mütter, welche klassischerweise den Großteil der Erziehungs-

und Haushaltsarbeiten übernahmen, ergab sich durch die Elternschaft laut den Ergebnissen oft ein intellektueller Defizit, welcher durch New Work ausgeglichen werden konnte.

New Work hatte verschiedene Effekte auf das SWB von Eltern. Zwar waren einige Effekte negativ, wie zum Beispiel das Verschwimmen der Grenzen zwischen Privatleben und Arbeitsalltag, in Summe hatte New Work beziehungsweise Aspekte von New Work im Arbeitsalltag jedoch einen positiven Effekt auf das SWB aller Interviewten. Hiervon sind sowohl private als auch berufliche Bereiche betroffen. Die Charakteristiken von New Work, die den Interviewten am Wichtigsten waren, waren die Freiheiten durch New Work, ein erhöhtes SWB, sowie Interventionen auf politischer oder organisationaler Ebene. Durch die Freiheiten und die damit verbundene Selbstorganisation konnten die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen in ihrem Privatleben mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, was vor allem für die interviewten Väter ein elementarer Punkt war. Die weiblichen Teilnehmerinnen mit Ausnahme von B4, die keine berufliche Änderung in Bezug zu New Work erfuhr, nannten zudem einheitlich Sinnstiftung als Charakteristik, welche ihr SWB im Rahmen von New Work positiv beeinflusste. Alle ADULTY-Teilnehmerinnen erfuhren zu dem eine positive Entwicklung durch New Work. Hier waren vor allem ein erhöhtes Selbstbewusstsein und das Erlernen neuer theoretischer Konzepte relevant. Auch der Beweis, dass Kind und Karriere im Rahmen von New Work vereinbar sein kann, war für die meisten der ADULTY-Teilnehmerinnen eine Schlussfolgerung mit positivem Einfluss auf ihr SWB. Sinnstiftung und Entwicklung könnten laut den interviewten Müttern dazu führen, dass sich ihr SWB nach der Geburt schneller wieder erholte. Einig waren sich die Mütter allerdings darin, dass New Work den Abfall des SWBs durch die Geburt ihres Kindes nicht verhindern kann. New Work hatte laut ihnen keinen Einfluss auf zum Beispiel körperliche Folgen durch die Schwangerschaft, wie auch zum Beispiel auf den Stress durch die Verantwortung für die Kinder. Bei letzterem Faktor ist das SWB möglicherweise ab dem zweiten Kind weniger beeinflusst, weil dann bereits auf einen Erfahrungsschatz der Elternschaft zurückgegriffen werden konnte.

Abschließend trug New Work laut allen interviewten Eltern trotz einiger negativer Einflüsse dazu bei, dass sie ihr subjektives Wohlbefinden durch die geänderte Arbeitsweise als positiver einschätzten.

Literaturverzeichnis

- ADULTY. (2021a). *ADULTY: Neues Arbeiten. Kind. Karriere*. Abgerufen am 12.01.2021, von <https://adulty.de>
- ADULTY. (2021b). Unser Konzept für Eltern. Abgerufen am 12.01.2021, von <https://adulty.de/adulty-fuer-eltern/>
- ADULTY. (2021c). *Unser Konzept für Unternehmen*. Abgerufen am 12.01.2021, von <https://adulty.de/adulty-fuer-unternehmen/>
- Bächmann, A.-C. & Gatermann, D. (2017). The duration of family-related employment interruptions: The role of occupational characteristics. *Journal for Labour Market Research*, 50, 143–160. <https://doi.org/10.1007/s12651-017-0226-4>
- Bergmann, F. (2019). *New Work New Culture: Work We Want And A Culture That Strengthens Us*. Alresford, Vereinigtes Königreich: Zero Books.
- Berend, B. & Brohm-Badry, M. (2020). *New Work: Souveränität im postdigitalen Zeitalter*. Springer Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29684-1>
- Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra: Psychology*, 4(1). <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Diener, E., Wirtz, D. & Oishi, S. (2001). End Effects of Rated Life Quality: The James Dean Effect. *Psychological Science*, 12(2), 124–128. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00321>
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitung und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Aufl.). dr. dresing & pehl GmbH.
- Durayappah, A. (2011). The 3P Model: A General Theory of Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 12(4), 681–716. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9223-9>
- f.u.n.k.e. FUTURE GmbH. (2021a). *ADULTY: Neues Arbeiten. Kind. Karriere*. Abgerufen am 12.01.2021, von <https://funkefuture.com/adulty-unser-soziales-projekt/>

- f.u.n.k.e. FUTURE GmbH. (2021b). *Unser Unternehmen*. Abgerufen am 12.01.2021
<https://funkemittelstandsgmbh.de/future>. <https://funkemittelstandsgmbh.de/future>
- Hirsche, J. (2011). Familie, Geschlecht und Klassenmobilität: Der Einfluss der Geburt eines Kindes auf die Berufskarrieren von Frauen und Männern. *Arbeit*, 2(20), 112–126.
- Le Moglie, M., Mencarini, L. & Rapallini, C. (2019). Does income moderate the satisfaction of becoming a parent? In Germany it does and depends on education. *Journal of Population Economics*, 32, 915–952. <https://doi.org/10.1007/s00148-018-0689-9>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Beltz Verlag.
- Prognos AG (2014). *Dossier Müttererwerbstätigkeit: Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Abgerufen am 13.11.2020, von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/76320/ba4072e0c2f25e1ef5dae1b090b4d5d5/dossier-muetterwerbstaetigkeit-data.pdf>
- Riederer, B. E. (2018). *Elternschaft und Wohlbefinden: Kinder im individuellen, partnerschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext* (1. Aufl.). Springer VS.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-22561-2>
- Schermuly, C. (2020). Wann funktioniert New Work? Eine praktische und psychologische Theorie zu New Work. *PERSONALquarterly*, 2/2020, 10–15. Abgerufen am 21.10.2020, von https://www.wiso-net.de/document/BVPN__b07a7cad3bf0db33f301745e0bcc94db0f75397f
- Schermuly, C. & Geissler, C. (2020). Was ist New Work? Und wenn ja: wie viele? *Personalmagazin*, 8/2020, 46–49. Abgerufen am 21.10.2020, von https://www.wiso-net.de/document/PEMA__f8cec9a91f282638f5e461c2be38c0a1e68a7a50
- Schneider, N. F., Diabaté, S. & Lück, D. (2014). *Familienleitbilder in Deutschland: Ihre Wirkung auf Familiengründung und Familienentwicklung*. Konrad Adenauer Stiftung.

Abgerufen am 17.08.2021, von https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=9676c6be-d84d-5edd-78f7-b6b5b35aab61&groupId=252038

Statista Research Department. (2021). *Durchschnittliches Alter der Mütter und Väter bei der Geburt in Deutschland bis 2020* [Diagramm]. Abgerufen am 19.08.2021, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1180171/umfrage/durchschnittliches-alter-der-muetter-und-vaeter-bei-der-geburt-in-deutschland/>

Weber, J. & Piekenbrock, D. (2018). *Opportunitätskosten*. Abgerufen am 27.08.2021, von <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/opportunitaetskosten-42091/version-265445>

Witzel, A. (1985). *Das problemzentrierte Interview*. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-255). Beltz Verlag.

Anhang A: Interviewleitfaden

<p>Thema New Work</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Was bedeutet New Work für Sie? (hiernach soll eine Definition vorgegeben werden) - Welche Charakteristiken von New Work sehen Sie in Ihrem Arbeitsalltag? - Wie ließe sich New Work noch effizienter in Ihrem Arbeitstag integrieren? - Wie kann ein New Work Ansatz für Eltern in Elternzeit (Betreuungszeit kleiner Kinder) aussehen (innerbetrieblich / außerhalb des eigenen Betriebs)? Wie müsste er aussehen, dass du daran teilnimmst? - Welche Umweltbedingungen braucht ein New Work Ansatz für Eltern um erfolgreich zu funktionieren? Welchen Hintergrund / Motivation / Eigenschaften haben die Eltern? - Welche Rolle spielen dabei die Persönlichkeitsfaktoren, Kontextfaktoren und das psychologische Empowerment der Eltern? Welche Faktoren sind besonders relevant? - Welche Vor- und Nachteile gibt es dafür New Work für Eltern in Elternzeit einzuführen? - Welche Motivatoren gibt es für die Eltern? Warum nehmen Eltern an New Work Teil? - Welche Motivatoren gibt es für die Betriebe? - Welche Motivatoren gibt es für die Politik diese zu fördern? - Welche Zielgruppe ist für New Work Ansätze für Eltern interessant und warum? - Hast du hier aus professionellen Sicht noch etwas zu ergänzen, das die Fragen nicht abdeckt?
<p>Thema Folgen der Elternschaft</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wie ist Rollenverteilung Frau / Mann? Nachfragen falls nicht genannt: Änderungen der letzten Jahre? Warum? Wie sieht es entsprechend mit der Doppelbelastung aus? - Was sind die größten Schwierigkeiten, die neue Eltern im Bezug kommunizieren? In Bezug auf ihr Arbeitsleben? In Bezug auf die Zukunft? - Welche Unterschiede gibt es hier zwischen verschiedenen demographischen Charakteristika? Einkommen / Alter / Bildung - Wie ändern sich die beruflichen Ziele und wenn ja mit welcher Begründung?

	<ul style="list-style-type: none"> - Wie beurteilen Sie eine Argumentation mit Opportunitätskosten der Elternschaft? - Welche beruflichen Folgen hat das Teilnehmen an NW während der Elternschaft? - Welche persönlichen Folgen hat das Teilnehmen an NW während der Elternschaft? - Wie hat New Work deine Zukunftsaussichten (persönlich / beruflich) geändert? - Hast du hier aus professionellen Sicht noch etwas zu ergänzen, das die Fragen nicht abdeckt?
Thema SWB	<ul style="list-style-type: none"> - Was ist SWB? (hiernach soll eine Definition vorgegeben werden) - Was steigert / senkt das SWB von neuen Eltern? - Welche Rolle spielen in allem was wir bisher besprochen haben die Vergangenheit (also das Erlebte) der neuen Eltern und ihre Zukunftsaussichten? Warum? - Welche Kontextfaktoren beeinflussen das SWB der neuen Eltern? Welche Persönlichkeitsfaktoren? - Macht New Work glücklich? - Inwiefern kann die Teilnahme an einer New Work Maßnahme das SWB beeinflussen? (welcher Effekt, durch welche Elemente) - Wie interagiert das erhöhte empfundene SWB durch New Work dabei mit dem niedrigerem empfundenen SWB durch die Elternschaft? - Bist du nach der New Work Maßnahme zufriedener als davor? - Hast du hier aus professionellen Sicht noch etwas zu ergänzen, das die Fragen nicht abdeckt?
Demo- graphie	<ul style="list-style-type: none"> - Alter - Geschlecht - Höchsters Bildungsabschluss - Ausgeführter Beruf vor / nach der Elternschaft - Kindermenge & -alter

Anhang B: Kodierleitfaden

Kategorien	Unterkategorien	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregeln
1. Charakteristiken von New Work	1.1 Selbstbestimmtes Handeln	Arbeitsweise kann selbst gestaltet werden	„Die Flexibilität zu haben ähm mir meine Arbeit ähm selbst zu organisieren“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.2 Hohes subjektives Wohlbefinden	Arbeit erfüllt mit Zufriedenheit	„das Ergebnis von New Work sollte ja genau sein, dass es das ähm subjektiv empfundene Wohlbefinden auch ähm auch steigert“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.3 Intervention auf pädagogisch-psychologischer, organisationaler, technologischer oder politischer Ebene	Arbeitsorganisation wird von höherer Ebene maßgeblich gestaltet	„und auf der anderen Seite aber auch die Schaffung der entsprechenden Rahmenbedingungen“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.4 Freiheit	Arbeit wird durch viele Freiheiten charakterisiert	„nicht mehr eben ähm gebunden bin in in in feste Strukturen“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.5 Sinn	Arbeit ist sinnstiftend	„ich fand einfach die Idee schön zu sagen ähm ‚Hey also zwischen zwischen schreiendem Kind und Windeln wechseln ähm/‘. Ich habe ja nicht meinen meinen Verstand im Kreissaal abgegeben, ähm hätte schon auch wieder Lust, irgendwie ein bisschen was zu machen“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.6 Entwicklung	Arbeit trägt zur persönlichen oder professionellen	„Es gibt ja dann vielleicht auch nochmal Entwicklungsmöglichkeiten, ähm die man so nicht hätte, wenn der	Definition kann angewandt oder

		Entwicklung bei	Arbeitnehmer einfach jeden Tag im Büro erscheint“	ausgeschlossen werden.
	1.7 Verantwortung	Arbeit generiert Verantwortungsgefühl	„ich glaube das ist der Vorteil für die Arbeitgeber, weil die weil die Leute tatsächlich ja sehr verantwortungsbewusst damit umgehen und eher dann doch nochmal“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.8 empower-mentororientierte Führung	Bestärkendes Führungsverhalten spielt elementare Rolle	„es war oft auch das Empowerment vom Arbeitgeber muss auch die Aussprache von Vertrauen sein in die Mitarbeiter. Also in so einem Fall ich vertraue dir, dass du zu Hause oder ähm einen genauso guten Job machst, als während du neben mir im Büro sitzt“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.9 agile Führung	Mitarbeiter werden bei Veränderungen bestmöglich durch Führungsverhalten unterstützt	„für Führungskräfte, ist es schon eine Herausforderung Teams zu führen, die nicht mehr physisch ähm in einem Büro sitzen“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.10 Verflachung von Hierarchien	Geringe Machtdistanz zwischen Führung und Mitarbeiter	„einen Führungsstil wählen, der ähm, ja, der eben ähm nicht hierarchisch ist und nicht ähm ähm, ja wie nennt man das/ Also ich würde einen feministischen Führungsstil wählen, der Menschen quasi ähm der der Menschen Freiräume bietet, in dem was sie tun“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.11 Nutzerorientierung	New Work maximiert persönlichen Nutzen	„effizienteres Modell, wenn ich ähm vier Stunden von zuhause arbeite anstatt noch	Definition kann angewandt oder

			zwei Stunden ähm durch ähm durch die Stadt zu stauen“	ausgeschlossen werden.
	1.12 Digitalisierung	Geprägt vom Einsatz digitaler Medien	„über digitale Medien auch Nähe zu Kollegen, zum Kunden herzustellen und ähm kann es nicht auch eben ein zukunftsfähiges Modell vereinen, stärker stärker auch auf ortsunabhängig Arbeit zu setzen“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	1.13 Arbeitgeberattraktivität	New Work erhält Mitarbeiter und hilft dabei neue zu werben	„Mitarbeiter zu finden, Mitarbeiter für das Unternehmen zu begeistern, Mitarbeiter nachhaltig an das Unternehmen zu binden“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
2. Persönlichkeitsfaktoren, die New Work fördern	2.1 Eigenverantwortung	Person handelt eigenverantwortlich	„Ja gut also ich meine, da muss man natürlich gewohnt sein eigenständig zu arbeiten und auch eigenverantwortlich zu arbeiten.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	2.2 Lernbereitschaft	Person ist bereitwillig Wissen zu erlangen	„Ja, weil man viel offener ist für sowas, ne? Und das auch schneller erfassen und begreifen kann und auch schneller die Vorteile erkennen kann.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	2.3 Flexibilität	Person passt sich erfolgreich an geänderte Anforderungen an	„Also, um zu sagen wir teilen uns das wirklich auf oder ähm auch ich kann als Mann flexibler arbeiten, sodass ich ähm meiner Frau ähm Zeiträume einrichten kann, wo ich dann die Kinder übernehme und sie arbeitet. Also es müssen ja beide irgendwie flexibel sein“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.

	2.4 Selbst-reflexion	Person reflektiert eigenes Handeln	„Ich meine es ist nicht immer einfach, wenn man dann mor/ ähm morgens aufsteht und hat vielleicht nur ein paar Stunden geschlafen. Aber bei mir ist es zumindest so, dass ich auch im Hinterkopf habe, dass ich natürlich auch ein Stück weit weiterkommen will und dann muss man sich natürlich auch zeigen und mit gutem Beispiel vorangehen.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	2.5 Organisationstalent	Person plant und setzt Arbeit erfolgreich selbst um	„Manche Menschen kommen gut damit zurecht im Home Office, können das auch ganz stringent abteilen vom privaten Bereich und wunderbar zuhause abarbeiten, manche schaffen es auch überhaupt nicht und die Aufgaben werden nicht erledigt.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	2.6 Leistungsbereitschaft	Person hat den Willen und die quantitativ und qualitativ hochwertige Ergebnisse zu generieren	„Eltern müssen viel mehr leisten, weil sie auch auf der anderen Seite weniger leisten, also ähm weniger leisten können“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
3. berufliche Folgen der Elternschaft für Eltern	3.1 Vater als Hauptverdiener	Männlicher Partner ist hauptverantwortlich für Einkommen	„Also die die klassische Rollenverteilung Frau ähm Frau arbeitet ähm weniger, Mann arbeitet viel. Ähm (seufzt) (..) ja, also wenn ich mich ähm wenn ich ähm meine eigene Situation da betrachte ähm, ist es so.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	3.2 Schlechte Vereinbarkeit	Beruf und Kind verlaufen	„Halt dieses das Zeitmanagement, alles	Definition kann

	von Kind und Karriere	nur unter großen Mühen parallel	dann unter einen Hut zu kriegen. Du musst halt deinen Job gut machen oder willst gut machen. Den den den Kindern willst gerecht werden“	angewandt oder ausgeschlossen werden.
	3.3 Reduktion des individuellen Humankapitals	Elternsein reduziert Wert auf dem Arbeitsmarkt	„Ich glaube es ist tatsächlich eine die die Entscheidung ähm ähm in Kauf zu nehmen, dass man eventuell erst einmal auf einen Teil der Karriere verzichtet, oder auf die Aufstiegschancen.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	3.4 Änderung der Karriere der Mutter	Weiblicher Partner wechselt durch Elternsein den Job	„bevor ich in Mutterschutz gegangen bin, habe ich zum Beispiel mich selbst entschlossen ähm mich auf eine andere Position im Unternehmen zu zu bewerben, ähm die eher eine, ähm ja, Einzelkämpfer-rolle“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	3.5 Finanzielle Relevanz der Elternschaft	Finanzielle Belange sind durch Elternsein relevanter	„Und ähm genau also das heißt ähm das wirkt sich natürlich enorm auf deine Rente und auf dein ähm ähm Gehalt aus. Aber die/ Ähm ein weiterer großer Punkt ist ähm die ähm die Abhängigkeit, in der in die sich Frauen heutzutage noch zu ihrem Partner begeben, ja? Oder begeben müssen, weil sie quasi die Wahl haben und es geht immer nur darum, um die Wahl, ne?“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	3.6 Elternschaft ändert Sichtweise	Berufliche Belange haben weniger Bedeutung	„Wenngleich so das das große Ziel oder das grobe Ziel ähm, das verändert sich einfach	Definition kann angewandt oder

		nach der Elternschaft	damit schon, dass man in Elternschaft geht. Also da verändern sich so viel Prioritäten, da verändern sich ähm Sichtweisen so eklatant wie bei gar nichts, ja.“	ausgeschlossen werden.
4. Einflüsse auf das subjektive Wohlbefinden von Eltern	4.1 neue positive Lebenserfahrung	Kind als bereichernde Erneuerung im Leben	„Naja glücklich gemacht hat mich die Geburt. Es ist schön wieder ein Leben zu sehen auf der Welt. Das ist toll“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.2 Sinnstiftung	Kind als neue, erfüllende Lebensaufgabe	„Wenn ich also, wenn ich weiß, dem Kind geht es gut, dann geht es mir auch also dann geht es mir auch gut.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.3 Schwierigkeiten durch Covid-19	Soziale Kontakte und Austausch neuer Eltern werden durch Beschränkungen stark limitiert	„ich habe von Freundinnen gehört, die ihre Kinder später bekommen haben ähm, da kam es dann halt teilweise schon auch echt zu echten Vereinsamungserscheinungen“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.4 fehlende intellektuelle Stimulation	Kommunikation und Aufgabe mit Kind ersetzt intellektuell nicht die Aufgabe durch Arbeit	„aber ich habe auch mal zwei Stunden was anderes getan, außer Windeln, Wäsche und so weiter“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.5 Motif des Kinderkriegens	Inwiefern obliegt die Elternschaft einer bewusste Entscheidung	„das ist halt noch ein ähm ein ganz wichtiger Punkt, ähm, den den man immer bei allen Interpretationen noch mit in in Frage oder in in Hintergrund ziehen muss. Hat man sich bewusst für diesen Weg entschieden Eltern zu werden, bewusst eben	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.

			auch weiß wo will ich hin“	
	4.6 Vergleich zu Leben ohne Kind	Faktoren aus dem Leben vor der Geburt, die seither vermisst werden	„ich war zum Beispiel jemand, bin extrem viel ausgegangen, ähm habe extrem viel gemacht, ähm das ist jetzt alles was eher ein bisschen eingeschränkt ist, aber halt eben, klar ist es so ein bisschen, es ist ein anderes Leben vorher gewesen. Aber ähm manchmal vermisst man es“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.7 Selbstorganisation	Gute Organisation vereinfacht Leben mit Kind	„Wir haben genug Windeln, wir haben genug Essen und Brei für ihn da, es ist alles geklärt, wir wissen, wo alles liegt, ist alles strukturiert, aber manchmal geht es halt auch nicht. Mit einem kleinen Kind, da läuft es halt anders und da verfalle ich dann schon ähm vielleicht auch in Stress, oder werde auch noch ein bisschen grantig.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.8 Flexibilität	Flexibilität ermöglicht höhere Zufriedenheit im Leben mit Kind	„Du willst spazieren gehen und es fängt an zu regnen, viele kriegen schlechte Laune, du sagst halt ok dann gehen wir wieder hoch und spielen halt noch eine Runde Duplo oder irgendwas.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.9 Optimismus	Optimistischer Ausblick auf das Leben erhöht Zufriedenheit	„ich bin zum Beispiel von meiner von meiner Persönlichkeit her ein sehr, sehr optimistischer und gutgelaunter Mensch. Ähm das beeinflusst auch mein	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.

			Wohlbefinden und das Wohlbefinden meines Kindes auch extrem“	
	4.10 gutes Netzwerk	Unterstützende Strukturen aus dem Umfeld, die das Leben mit Kind vereinfachen	„die Sache wo du wohnst, dass du dich da wohl fühlst in deinem Umfeld, ähm, dass du dass du/ Ja ich glaube ein soziales Umfeld hast, was dich unterstützt wenn du Unterstützung brauchst.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.11 sozialer Druck	Partner oder Personen aus dem Umfeld bewerten Umgang mit Kind als negativ	„Wenn mir jemand erzählt ähm ,So wie du das machst ist es alles total falsch. Andere Mütter sind da viel besser aufgestellt““	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.12 finanzielle Sicherheit	Lebensausblick ist positiver, wenn die finanzielle Lage als stabil empfunden wird	„Vorher war es halt einfach so, ja gut, ich kann jetzt tun lassen, was ich will und wenn jetzt sagen wir mal das Konto knapp ist, dann ist egal. Das nächste Geld kommt wieder und sowas. Man guckt jetzt eher so ein bisschen anders als damals. Sichert sich so ein bisschen ab. Weil man weiß ja nicht, welche Ausgaben kommen jetzt noch.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.13 körperliche Belastung	Kinderkriegen hat einen negativen Einfluss auf das physische Wohlbefinden	„Also mal von von körperlichen, wie soll ich denn sagen, von körperlicher Belastung mal ganz, also damit vielleicht mal angefangen, dass ich mich so in mein, wie/ Also fühle ich mich hinterher auch noch in meinem eigenen Körper wohl. Oder habe ich	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.

			halt auch Verletzungen davongetragen“	
	4.14 Stress durch Verantwortung	Kind wird als große, neue Verantwortung wahrgenommen, die zu Unwohlsein führt	„All das auf einmal bin ich ähm Turnlehrerin, ich bin Musiklehrerin, ich bin Taxi, ich bin ähm Sprachlehrerin, Logopädin was weiß ich alles, ne? Also für für ich übernehme Verantwortung für ähm alle Bereiche ähm des Lebens eines Menschen, für die Entwicklung eines Kindes.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.15 Stressresistenz	Fähigkeit fordernde Situationen erfolgreich zu meistern	„Also was noch dazu gehört ist ähm vielleicht ähm ähm Stressresistenz.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.16. Geduld	ruhiges und beherrschtes Ertragen von etwas, was unangenehm ist oder sehr lange dauert	„Also ähm besonders förderlich ist, wenn man ähm ähm ähm wenn man ähm genügsam, geduldig und so weiter ist.“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.
	4.17 Beziehungskonflikte	Elternschaft schafft Probleme in der Beziehung des Paares	„Und da ist natürlich schon so, das muss sich auch erst wieder finden. Wäre jetzt auch gelogen also da hat man natürlich schon auch die ein oder andere Reiberei jetzt auch bei uns zu Hause gehabt“	Definition kann angewandt oder ausgeschlossen werden.

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbstständig und ohne unerlaubte Hilfe angefertigt worden ist, insbesondere dass ich alle Stellen, die wörtlich oder annähernd wörtlich aus Veröffentlichungen entnommen sind, durch Zitate als solche gekennzeichnet habe. Ich versichere auch, dass die von mir eingereichte schriftliche Version mit der digitalen Version übereinstimmt. Weiterhin erkläre ich, dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde / Prüfungsstelle vorgelegen hat. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Arbeit der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Digitalversion dieser Arbeit zwecks Plagiatsprüfung auf die Server externer Anbieter hoch geladen werden darf. Die Plagiatsprüfung stellt keine Zurverfügungstellung für die Öffentlichkeit dar.

A handwritten signature in black ink, consisting of the first name 'Julia' and the last name 'Korte' written in a cursive style.

(Denzlingen, 29. August 2021) (Eigenhändige Unterschrift)