



Cornelia Brandt (Hrsg.)

Mobile Arbeit – Gute Arbeit?

Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit



Impressum

Herausgeberin

Cornelia Brandt
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Bereich Innovation und Gute Arbeit
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

<http://www.verdi-gute-arbeit.de>

Redaktion: Siegfried Müller, Frankfurt am Main

Der vorliegende Reader *Mobile Arbeit* ist entstanden im Rahmen des Verbundvorhabens Partizipative Prävention im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch sozialen Dialog (PaPsD), das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und unter Projekträgerschaft des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (PT-DLR) in den Jahren 2006 - 2009 durchgeführt wurde (Förderkennzeichen FKZ 01FA0643, Projektinformationen unter <http://www.papsd.de>).
Wir danken BMBF und DLR für die Unterstützung und Förderung des Vorhabens und dieser Publikation.

Berlin, Juni 2010

Inhalt

	Seite
Vorwort und Einführung	1
Inhaltsverzeichnis	3
Einleitung	5
Mobil arbeiten - gesund arbeiten?	9
Cornelia Brandt (ver.di Bundesverwaltung, Bereich Innovation und Gute Arbeit, Berlin)	
Gestaltung mobiler Arbeit	17
Klaus Heß (Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V., Düsseldorf)	
Ganzheitlicher Arbeitsschutz bei mobiler IT-gestützter Arbeit	33
Dipl.-Soz. Michael Bretschneider-Hagemes/Dr. Markus Kohn (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV, Sankt Augustin)	
Komplexe Technik - Hilfe oder Risiko? Darstellung ausgewählter Ergebnisse einer Grundlagenuntersuchung zu Technikstress	53
PD Dr. paed. Dr.-Ing. habil. Annette Hoppe (Brandenburgische Technische Universität (BTU) Cottbus)	
Psychosoziale Auswirkungen mobiler Arbeit: Ergebnisse einer Online-Befragung	65
Dr. Hiltraut Paridon (Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), Dresden) Marlen Hupke (Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund)	

Inhalt

Seite

**Psychische Belastungen, Stress und Burnout bei Projektarbeit
in der IT-Wirtschaft - Welche Rolle spielt die Mobilität?** 81

Dr. Anja Gerlmaier
(Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg)

Laptop Nomaden - Wege aus der Gesundheitsfalle 95

Dr. Arno Weber/Nina Sawodny
(Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI) e.V., Nürnberg, Wiesbaden)
Regine Rundnagel
(Gesellschaft Arbeit und Ergonomie - online e.V., Frankfurt am Main)

**Multilokaler Alltag beruflich mobiler Eltern
(K)ein Handlungsfeld für die betriebliche Gestaltung?** 101

Dr. Michaela Schier
(Deutsches Jugendinstitut, München)

**Mobile Beschäftigte in der IKT-Branche
Eine Sonder- und Zusatzauswertung des DGB-Index Gute Arbeit** 117

Ines Roth
(Input Consulting GmbH, Stuttgart)

Ortung bei mobiler Arbeit 129

Jochen Konrad-Klein
(Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V., Dortmund)

Mobile Arbeit und Dienstreisen 135

Dr. Gerlinde Vogl
(TU München, Lehrstuhl für Soziologie, München)

Autorinnen und Autoren 147

Anhang 151

Multilokaler Alltag beruflich mobiler Eltern **(K)ein Handlungsfeld für die betriebliche Gestaltung?**

Michaela Schier

Schumpeter-Nachwuchsgruppe sMultilokalität von Familie%oDeutsches Jugendinstitut,
München

1. Berufliche Mobilität und Multilokalität von Familie

Durch unterschiedliche sozioökonomische Entwicklungen, insbesondere durch Prozesse der Globalisierung, Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeitsmärkten, haben in den letzten drei Jahrzehnten die beruflichen Mobilitätsanforderungen an Erwerbstätige zugenommen. In Deutschland waren im Jahr 2007 19% der Erwerbstätigen aus beruflichen Gründen mobil, sei es, dass sie aufgrund ihrer Erwerbsarbeit mindestens 50 km weit umgezogen sind, sei es, dass sie zu den sogenannten FernpendlerInnen oder den ÜbernächterInnen gehören. Bezieht man zurückliegende Mobilitätserfahrungen mit ein, dann hat jedeR zweite Erwerbstätige in Deutschland Mobilitätserfahrungen gemacht (Ruppenthal/Lück 2009: 2).

Betrafen berufliche Mobilität sowie daraus resultierende multilokale Lebensarrangements historisch gesehen nur ganz bestimmte Bevölkerungs- und Berufsgruppen oder waren eine krisenbedingte Zeiterscheinung, so gehört beruflich mobil zu sein in der heutigen Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft für Beschäftigte auf allen Hierarchieebenen und in einer Vielzahl von Berufsfeldern zum Erwerbsleben dazu. Dabei beschränkt sich diese Anforderung nicht mehr auf v.a. Hochqualifizierte, die eine Karriere anstreben oder diejenigen mit einem traditionell, mobilen Beruf (z.B. FernfahrerInnen, ZugbegleiterInnen), sondern betrifft aufgrund des Trends zur Normalisierung von beruflicher Mobilität zunehmend auch geringer qualifizierte Beschäftigte und Erwerbstätige in bislang nicht mobilen Berufsfeldern (z.B. FacharbeiterInnen) (Kesselring/Vogl 2009a).

Lange Arbeitswege sowie eine hohe berufliche Mobilität haben grundlegende Auswirkungen auf das Alltagsleben von Erwerbstätigen. Zu nennen ist hier zum einen der Zeitverlust für andere Lebensbereiche durch den größeren Zeitaufwand für Wege zur Arbeit (Kramer 2005) sowie für Wege im Rahmen der berufsimmanenten Mobilität (z.B. Dienstreisen). Bedeutsam ist zum anderen die Entstehung von multilokalen Lebensformen, im Sinne des Wohnens bzw. häufigen Übernachtens an verschiedenen Orten, infolge von beruflicher Mobilität (Schier 2010).

Doch nicht nur Veränderungen auf den Arbeitsmärkten, sondern auch gesellschaftliche Entwicklungen, wie die hohe Zahl von Scheidungen und Trennungen, führen dazu, dass sich der Alltag von Eltern und ihren minderjährigen Kindern zunehmend verteilt über mehrere Haushalte abspielt: Von 1990 bis 2008 haben insgesamt rund 2,7 Millionen minderjährige Kinder in Deutschland die Scheidung ihrer Eltern erlebt (Statistisches Bundesamt 2009). Seit der Kindschaftsrechtsreform 1998 wird rechtlich von einer Fortführung der gemeinsamen Sorge nach Trennung und Scheidung ausgegangen. Der Gesetzgeber nimmt an, dass der Kontakt mit beiden Eltern dem Wohl des Kindes am

besten entspricht. Studien zeigen, dass Kinder deren Eltern das gemeinsame Sorgerecht haben, häufiger zwischen ihren Eltern pendeln als Kinder, bei denen nur ein Elternteil sorgeberechtigt ist (BMFSFJ 2006).

Im Vergleich zur monolokalen Lebensweise bedeutet Multilokalität eine umfassende räumliche Neuorganisation der alltäglichen Lebensführung, die mit vielfachen Veränderungen gewohnter Sozial- und Aktionsräume verbunden ist (Weichhart 2009). Multilokalität wirkt als raum-zeitlich strukturierter und strukturierender Rahmen der Lebensführung z.B. auf Wohnen, Arbeiten, Freizeit, Mobilität, soziale bzw. familiäre Beziehungen, die Quartiers-, Infrastruktur- sowie Raumentwicklung (Hilti 2009: 77). Durch die spezifische raum-zeitliche Struktur des multilokalen Alltags entstehen grundlegend neue Anforderungen an die Herstellung von Nähe und Intimität, von stabilen Beziehungen, Freundschaften, Partnerschaft, Elternschaft und Familie. Denn Multilokalität verändert nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Zeit, die z.B. Mitglieder einer Familie gemeinsam verbringen können.

Zudem sind multilokale Lebensführungen durch und durch vergeschlechtlicht (Schier 2010): Allgemein gesehen sind berufsbedingt multilokale Lebensführungen ein männlich dominiertes Phänomen. Vor allem bei Mobilitätsformen, die zu langen bzw. häufigen Abwesenheiten von zu Hause führen, ist der Männeranteil sehr groß (Schneider 2009a: 22). Das Geschlecht scheint allerdings nicht unmittelbar die berufliche Mobilität zu beeinflussen. Denn kinderlose Frauen sind in Deutschland nicht nur gleich häufig, sondern oftmals sogar häufiger aus beruflichen Gründen mobil als kinderlose Männer (Ruppenthal/Lück 2009). Doch während die Mobilität von Männern weitgehend unbeeinflusst von der jeweiligen Partnerschaftssituation und vor allem dem Vorhandensein und dem Alter von Kindern ist, reduzieren diese Aspekte die berufliche Mobilität von Frauen erheblich und differenzieren die Entscheidung für oder gegen eine multilokale Lebensführung in bestimmten Lebensphasen (Schneider 2009b). Der Vergleich dieses Zusammenhangs zwischen unterschiedlichen europäischen Ländern macht deutlich, dass sich Mutterschaft in Deutschland besonders schwer mit beruflicher Mobilität vereinbaren lässt. Während berufsmobile Frauen größtenteils kinderlos sind, nur 38% sind Mütter, haben 63% der mobilen Männer Kinder¹ (Schneider et al. 2009a: 124). Die Muster der Beteiligung von Frauen und Männern an den unterschiedlichen Formen multilokaler Lebensführungen spiegeln damit in Deutschland immer noch vorherrschende traditionelle Geschlechterverhältnisse in Familien wieder (Ostner 2008).

Am Beispiel von erwerbstätigen Müttern und Vätern im Einzelhandel und in der Film- und Fernsehproduktion wird im Folgenden der Frage nachgegangen, wie Familie hergestellt und der Alltag gestaltet wird, wenn Eltern und ihre minderjährigen Kinder aufgrund beruflicher Mobilitätsanforderungen, aber auch aufgrund von Trennung und Scheidung dauerhaft oder zeitweise voneinander getrennt leben. Denn nicht ungewöhnlich ist, dass in konkreten Familien beide Formen von Multilokalität zusammen kommen. Wenn getrennt lebende Elternteile zusätzlich beruflich mobil sind, verkomplizieren sich die Anforderungen an die familiäre Lebensführung immens.

¹ Stellt man den Anteil von Müttern und Vätern bei mobilen und nicht-mobilen Bevölkerungsgruppen gegenüber, wird die unterschiedliche Bedeutung von Elternschaft für mobile Männer und Frauen noch offensichtlicher. Während der Anteil von Vätern bei den Mobilen (63%) und den Nicht-Mobilen (64%) fast gleich hoch ist, ist der Anteil der Mütter bei den mobilen Frauen (38%) nur halb so groß wie bei den nicht-mobilen (76%).

Ich greife im Folgenden auf Ergebnisse des Forschungsprojekts *„Entgrenzte Arbeit . entgrenzte Familie“* zurück, das am Deutschen Jugendinstitut in Kooperation mit der Technischen Universität Chemnitz von März 2006 bis Februar 2008 durchgeführt wurde (Schier et al. 2009).²

In Abschnitt 2 wird zunächst das Verständnis von „Familie als Herstellungsprozess“ erläutert, das diesem Artikel zu Grunde liegt. Der anschließende Abschnitt 3 bietet dann anhand von Fallbeschreibungen Einsichten in den konkreten multilokalen Alltag zweier Familien. Es wird darüber hinaus aufgezeigt, welche Konsequenzen und neuen Anforderungen sich aus unterschiedlichen Formen der berufsbedingten Multilokalität von Familien ergeben. Anschließend wird in Abschnitt 4 der Frage nachgegangen, ob mit der Mehr-Örtigkeit von Familien neue Optionen oder erhöhte Probleme für die Lebensführung einhergehen. Dieser Beitrag schließt mit einigen Hinweisen an Anforderungen der betrieblichen Gestaltung von beruflicher Mobilität.

2. Familie als Herstellungsprozess: Alltägliche Praktiken und die Konstruktion von Gemeinsamkeit

Familie wird im Folgenden als ein haushaltsübergreifendes Netzwerk besonderer Art verstanden, das um verlässliche persönliche Fürsorgebeziehungen zwischen unterschiedlichen Generationen und Geschlechtern zentriert ist. Der hier verwendete Begriff von Familie beschränkt sich damit weder auf verheiratete Eltern und ihre Kinder noch auf das Zusammenleben in einem Haushalt. Fürsorgebeziehungen können z.B. zwischen Eltern und ihren mit ihnen in einem Haushalt lebenden Kindern, zwischen getrennt lebenden Elternteilen und ihren Kindern sowie auch zwischen erwachsenen Kindern, ihren alten Eltern und weiteren oder „sozialen“ Verwandten bestehen.

Familie ist hierbei keine selbstverständliche, naturgegebene Ressource, auf die Individuen einfach zurückgreifen können, sondern die beteiligten Akteure stellen Familie durch alltägliche Praktiken und im biografischen Verlauf immer wieder neu her (Jurczyk 2010). Das Konzept der Familie als Herstellungsprozess verweist damit auf zwei unterschiedliche . aber beides unverzichtbare . Formen von Gestaltungsprozessen, die Familienmitglieder im Rahmen der familialen Lebensführung erbringen (Schier/Jurczyk 2007). Die Gestaltungsprozesse werden nicht als monolithische Handlungen, sondern in Form von fein austarierten Interaktionsfolgen zwischen den Familienakteuren ausgeführt. Die aktiven Anteile der Familienmitglieder an der familialen Lebensführung können hierbei sehr differieren. In der Regel sind aufgrund geschlechtstypischer Zuständigkeiten Frauen „Managerinnen“ der familialen Lebensführung und beeinflussen damit in besonderer Weise die Lebensführung der anderen Familienmitglieder (Jurczyk/Rerrich 1993).

- *Das Vereinbarkeits- bzw. Balancemanagement:* Dieses umfasst zum einen vielfältige Praktiken und Abstimmungsprozesse der Familienmitglieder, um Familie im Alltag lebbar zu machen. Da in Familien mehrere individuelle Lebensführungen mit unterschiedlichen Strukturen, Bedürfnissen und Interessen aufeinander treffen, müssen diese zeitlich und räumlich, sozial und emotional zueinander ausbalanciert werden.

² Im Rahmen der Studie wurden mit 76 erwerbstätigen Müttern und Vätern mit Kindern im Alter von null bis 16 Jahren in Leipzig und München themenzentrierte, erzählgenerierende Interviews durchgeführt. Die Befragten waren in zwei unterschiedlich strukturierten Berufsfeldern, dem Einzelhandel sowie dem Bereich der Film- und Fernsehproduktion, tätig.

Sie werden in permanenter Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu einer . mehr oder weniger . gemeinsamen familialen Lebensführung verschränkt (Jürgens 2001; Rerrich 1994). Das Vereinbarkeitsmanagement zielt also auf das praktische °Funktionieren von Familie.

- *Die Konstruktion von Gemeinsamkeit:* Die zweite Form von Gestaltungsprozessen umfasst Prozesse, in denen in alltäglichen und biografischen Interaktionen Familie als gemeinschaftliches Ganzes permanent hergestellt wird. Gemeint ist damit, dass Familie in Interaktionen, im gemeinsamen Tun, im sich Aufeinander beziehen, in der Darstellung nach außen fortlaufend sozial, sinnhaft und symbolisch neu (re-)konstruiert wird. In Analogie zum sozialkonstruktivistischen Ansatz des „Doing Gender“ (Gildenmeister 2004) lässt sich die Herstellung von Familie als zusammengehörige Gruppe, ihre Selbstdefinition und Inszenierung als solche, als °Doing Family“ bezeichnen.

Das °Doing Family“ erfolgt nicht unbedingt zielgerichtet, intentional und geplant, sondern häufiger beiläufig und ungeplant. Von großer Bedeutung sind beispielsweise der Austausch nebenbei über allgemeine Begebenheiten, Befindlichkeiten und Trivialitäten (Marchena 2004; Kremer-Sadlik/Paugh 2007). Prozesse der Herstellung von Familie finden hierbei oft als °vermisches Tun“ statt, beispielsweise wenn man während des Kochens die Tochter tröstet oder ihr zuhört.

Die Verschränkung von individuellen Lebensführungen durch alltägliche Praktiken und Sinngabungsprozesse zu einer familialen Lebensführung ist notwendig, um die besondere Qualität von Familie für die Familienmitglieder selbst und die soziale Funktionsfähigkeit von Familie für die Gesellschaft aufrecht zu erhalten. Um Familie als aufeinander bezogene Gemeinsamkeit zu leben und nicht als bloßes Nebeneinander von Individuen, um also Familie °als Familie herstellen zu können, braucht es demnach Gelegenheiten (BMFSFJ 2006: 208). Da Familie ein relationales System ist, basiert ihre Herstellung grundlegend auf Interaktionsprozessen zwischen familialen Akteuren. Fürsorgeleistungen, Liebe und Zuneigung sind immer auch mit Körperlichkeit verbunden. Wichtige Bedingung für Interaktionsprozesse ist deshalb . zwar nicht ausschließlich . die physische Anwesenheit der jeweiligen . nicht unbedingt immer aller . Interaktionspartner sowie die Fähigkeit und Offenheit der Akteure, sich aufeinander einzulassen. Für die Herstellung von Familie bedarf es . so meine These . ausreichend räumlich-kopräsenter Zeiten, in denen die Familienmitglieder über Potenziale für Aufmerksamkeit und Gefühle verfügen (Schier et al. 2009).

3. Einsichten in den beruflich bedingt multilokalen Alltag

Aufgrund der besonderen zeit-räumlichen Lebenssituation stellt, die Gestaltung und Herstellung von Familie unter Bedingungen von Multilokalität eine besondere Herausforderung dar. Am Beispiel von zwei ausgewählten Fällen aus dem Forschungsprojekt „Entgrenzte Arbeit . entgrenzte Familie“ werden im Folgenden Einsichten in den Alltag von multilokalen Familien gewährt. Die Fälle stehen beispielhaft für spezifische Formen von Multilokalität, die sich aus unterschiedlichen Ausprägungen beruflicher Mobilitätsanforderungen ergeben. Zudem wird an beiden Fällen exemplarisch auf Herausforderungen hingewiesen, die aus familial bedingter Multilokalität resultieren. Auf diese Weise können jeweils unterschiedliche Konsequenzen und Anforderungen an die Herstellung

von Familie aufgezeigt werden, die sich aus der Mehr-Örtigkeit des Alltags der Familien ergeben.

Familie Löscher steht für Fälle, in denen Familienmitglieder einem so genannten mobilen Beruf nachgehen, der mit einer sehr hohen Reisetätigkeit verbunden ist. Kennzeichnend für die Familien Varimobiler³ ist, dass im Alltag mit immer wiederkehrenden berufsbedingten Abwesenheiten einzelner Familienmitglieder in rhythmischen oder unregelmäßigen Zyklen umgegangen werden muss. Für die varimobilen Familienmitglieder wechseln sowohl die Orte an denen die Berufstätigkeit ausgeübt und wo übernachtet wird als auch der zeitliche Umfang ihrer beruflich bedingten Abwesenheiten vom Familienhaushalt. Familie Löscher dient zudem als Beispiel für multilokale Familiensituationen nach einer Scheidung oder Trennung.

Am Beispiel der Familie Kramer wird eine zweite Form von beruflicher Mobilität in den Blick genommen, die in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnt: das Wochenpendeln (Statistisches Bundesamt 2005). Im Unterschied zu Varimobilen wird von den pendelnden Familienmitgliedern in der Regel am Arbeitsort ein Zweithaushalt eingerichtet, der während der Arbeitswoche von ihnen genutzt wird. Die Vervielfältigung der Wohnorte stellt hier eine Alternative zu einer Wohnsitzverlagerung dar. Durch die multilokale Organisation der Familie wird die gewohnte und gewünschte gemeinsame Lebenssituation aufrechterhalten . zumindest zeitweise. Die gemeinsame Anwesenheit im Familienhaushalt ist in diesen Familien meist genauer vorhersehbar und regelmäßiger, beschränkt sich jedoch häufig auf die Wochenenden. Zudem wird am Fall Familie Kramer eine zweite Form familial induzierter Multilokalität und ihre Implikationen für die familiäre Lebensführung sichtbar: der Übergang zu einer multilokalen Mehrgenerationenfamilie (Bertram 2002) durch den Auszug eines erwachsenen Kindes.

Fallbeispiel 1: Die VarimobilengFamilie Löscher: Das Familienleben in Phasen verknüpft sich durch die Scheidung

Herr Löscher und Frau Löscher haben drei Kinder: zwei Söhne im Alter von 14 und 16 Jahren und eine Tochter im Alter von acht Jahren. Herr Löscher ist Kameramann, meist dreht er Spielfilme für das Fernsehen . oft auch im Ausland. Die Arbeit beim Film ist projektförmig organisiert. Sein Job bedingt, dass sich Phasen, in denen er viel und lange beruflich unterwegs ist, abwechseln mit Phasen, in denen er viel Zeit für die Familie hat.

Kennzeichnend für Familie Löscher ist eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Partnern. Frau Löscher hatte mit der Geburt der Kinder ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben. Weder Frau Löscher noch die Kinder hatten die langen Dienstreisen von Herrn Löscher jemals in Frage gestellt. Seine unplanbaren, wochen- und monatelangen Abwesenheiten von der Familie wurden als normale Bedingung seiner Erwerbsarbeit

³ Bei den sogenannten Varimobilen (Schneider et al. 2002: 26), Viel-Dienstreisenden, die in der Regel auswärts in Hotelzimmern oder (Ferien)Appartements übernachteten, kommt es zwar nicht im eigentlichen Sinne zu einer Vervielfältigung ihrer Wohnorte, doch die wiederkehrenden längeren Abwesenheiten vom Wohnort haben ebenso wie das Wochenpendeln massive Auswirkungen auf die Lebensführung und private Raum-Zeit-Muster (Schier 2009).

und als Notwendigkeit für die familiäre Existenzsicherung akzeptiert. Auch Herr Löscher sah an seinen vielen Auswärtsaufenthalte vor allem die positiven Seiten. Er freute sich über die Möglichkeit, sich andere Orte anschauen zu können und dort Freunde wieder zu treffen. Allerdings achtete er darauf, von den Produktionsfirmen in großzügigen und qualitativ gut ausgestatteten Hotelzimmern und Apartments untergebracht zu werden. Dies war wichtig, da in den Ferienzeiten häufig die gesamte Familie an den Drehort nachreiste. Während der Zeit der Trennung telefonierten die Partner außerdem regelmäßig.

Wenn Herr Löscher nach einer längeren Zeit wieder nach Hause kam, wurde er quasi automatisch wieder in den Familienalltag integriert. Durch die viele Zeit, die er zwischen Filmprojekten zu Hause war, ergaben sich vielfältige spontane Alltagskontakte zu den Kindern. So erfuhr er z.B. ganz nebenbei beim Abendessen von den Erlebnissen, die seine Kinder den Tag über bewegten oder er ging mit seinen Kindern z.B. zum Fußball spielen, wenn es sich so ergab.

Seit drei Jahren sind Frau und Herr Löscher jedoch geschieden. Durch die Trennung haben sich die Rahmenbedingungen für die familiäre Lebensführung grundlegend verändert. Die Kinder leben nun bei Frau Löscher. Herr Löscher ist alleine in eine Vierzimmerwohnung umgezogen. Beide Partner wohnen jedoch weiterhin nur einen Katzensprung voneinander entfernt.

Wenn Herr Löscher nun unterwegs ist, versucht er zwar regelmäßig mit seinen Kindern zu telefonieren, doch diese sind nicht immer auskunftsfreudig. Ihre Ferien verbringen nur mehr die beiden älteren Söhne mit ihrem Vater an den Drehorten. Die achtjährige Tochter ist hierfür noch zu klein.

Wenn Herr Löscher nun nach einem längeren Auswärtsaufenthalt nach Hause kommt, kehrt er in eine menschenleere Wohnung zurück. Für ihn haben sich durch die Trennung die spontanen Alltagskontakte mit seinen Kindern extrem verringert. Die Ex-Partner hatten bei der Trennung keine festen Besuchsregelungen für die Kinder festgelegt. Er muss sich nun aktiv überlegen, wie er die nahe Beziehung zu seinen Kindern aufrechterhalten und wie er trotz jetzt dauerhaft, getrennter Wohnorte mit ihnen weiterhin einen gemeinsamen Alltag leben kann.

Fallbeispiel 2: Familie Kramer: Knappe kopräsenzte Zeiten einer Wochenendpendlerfamilie

Frau Kramer arbeitet ganztags in einem großen Bekleidungskaufhaus. Herr Kramer hat eine Führungsposition bei einer Versicherung. Das Paar lebt mit ihren beiden Kindern . dem zehnjährigen Sohn und der 20-jährigen Tochter . im Leipziger Umland. Der Alltag der Familie ist ebenfalls von einer geschlechtstypischen Aufgabenverteilung geprägt. Frau Kramer übernimmt trotz ihrer Vollzeitberufstätigkeit die Hauptverantwortung für den Haushalt und die Kinder, Herr Kramer unterstützt sie dabei.

Vor vier Jahren wurde Frau Kramer eine Position als Abteilungsleiterin angeboten, die sie sehr reizte . allerdings nicht in Leipzig, sondern in einer Filiale in Hagen. Da ihr im

Gespräch mit der Personalleitung in Aussicht gestellt wurde, nach ca. einem Jahr eine Abteilung in Leipzig leiten zu können, nahm Frau Kramer das Angebot an. Der Preis, den sie dafür zahlte, war ein Familienleben auf Distanz und die Anstrengungen des Wochenendpendelns.

Frau Kramer mietete eine kleine Wohnung in Hagen und reiste an möglichst vielen Wochenenden zu ihrer Familie. Die Hauptverantwortung für den Haushalt und den kleinen Bruder ging während den Abwesenheiten von Frau Kramer . wie selbstverständlich . an die damals 16-jährige Tochter über.

Zunächst genoss Frau Kramer den Tapetenwechsel des Wochenendpendelns und die Tatsache, dass sie die Verantwortung für die Familienarbeit zeitweise abgeben konnte. Endlich hatte sie auch einmal Zeit für sich. Auch die Beziehung zwischen Herrn Kramer und seinen Kindern intensivierte sich durch die Abwesenheit der Mutter während der Woche. Dies empfand er selbst als Glücksfall.

Nach einiger Zeit wurden jedoch auch die Schwierigkeiten des Familienlebens auf Distanz immer deutlicher. Das regelmäßige Pendeln war für Frau Kramer zusätzlich zur ohnehin anstrengenden Arbeit im Einzelhandel sehr belastend. Oft war sie an den Wochenenden so erschöpft, dass es ihr schwer fiel, sich auf die anderen Familienmitglieder einzulassen und im Umgang mit ihrem Sohn Ruhe zu bewahren. Auch die gemeinsamen Ausflüge, die ihr Mann initiierte, um gemeinsam etwas Schönes zu erleben, waren Frau Kramer oftmals eigentlich zu viel. Zu Hause wartete zudem meist weitere Arbeit auf sie: liegen gebliebene Hausarbeit oder Vorbereitungen für die Schule mit ihrem Sohn.

Außerdem musste sich Frau Kramer die Zeit häufig erst erkämpfen, um zumindest jedes zweite Wochenende nach Hause fahren zu können. Im Einzelhandel gilt der Samstag als normaler Arbeitstag, zwei freie Tage hintereinander sind selten. Um sich trotzdem regelmäßig zu sehen, begann ihr Mann mit den Kindern an zwei Wochenenden im Monat zu ihr zu fahren. Doch die Besuche der Familie waren anstrengend. Die kleine Mietwohnung in Hagen war zu eng für vier Personen. Frau Kramer hatte Schuldgefühle gegenüber ihrem Sohn. Kommentare von anderen Müttern, sie wäre eine Rabenmutter, die ihre Familie alleine ließe und lieber ihrer Karriere nachginge, verstärkten ihr schlechtes Gewissen.

Das zweite Jahr der Trennung der Familie war schließlich eine Kraftprobe für die Familie. Der Aufenthalt von Frau Kramer in Hagen war eigentlich nur für kurze Dauer geplant . alle Familienmitglieder hatten sich darauf eingestellt. Doch durch einen Wechsel in der Personalleitung des Bekleidungskaufhauses kam es zu einem Bruch in der Absprache mit dem Arbeitgeber.

Gleichzeitig schloss ihre Tochter erfolgreich die Schule ab und ging für ein Jahr in die USA. Herr Kramer konnte aufgrund seiner eigenen beruflichen Eingebundenheit die regelmäßige Betreuung des Sohnes alleine nicht gewährleisten. Der multilokale Familienalltag wurde immer prekärer, die Situation war für alle nicht weiter tragbar. Nach zwei Jahren in Hagen beschloss Frau Kramer schließlich nach Leipzig zurückzukehren und wieder im Verkauf ohne Leitungsfunktion zu arbeiten. Lieber verzichtete sie auf ihre weitere Karriere, als ihre Familie aufs Spiel zu setzen.

4. Anforderungen und Konsequenzen einer multilokalen familialen Lebensführung

Für multilokale Familien ergeben sich aus der zeitweisen oder dauerhaften räumlichen Trennung ganz neue und zum Teil schwierige Herausforderungen in Bezug auf die Alltagsgestaltung, die Gestaltung von Fürsorgebeziehungen sowie das Aufrechterhalten von emotionaler und sozialer Verbundenheit. Mutter- und Vaterschaft sowie Partnerschaft müssen aufgrund der räumlichen Trennung neu ausgestaltet und definiert werden. Die raum-zeitliche Organisation des familialen Alltags wird komplexer.

Denn: Multilokalität verändert sowohl die Quantität als auch die Qualität der räumlichen Kopräsenz der Familienmitglieder und damit die Anforderungen an die familiäre Lebensführung grundlegend (Schier et al. 2009: 117ff.). Je nach Art der beruflichen Mobilität ergeben sich in multilokalen Familien je spezifische geschlechtstypische Raum-Zeit-Muster der familialen Lebensführung, die mit neuen Koordinations- und Organisationsaufgaben verbunden sind.

Der Vergleich der beiden Fallbeispiele zeigt hierbei, dass das unregelmäßige Anwesenheitsmuster in der Varimobilen-Familie Löscher ein intensives Familienleben in längeren Phasen erlaubt. Es ermöglicht Herrn Löscher u.a. Freiräume für die Gestaltung einer engagierten Vaterschaft, die er in einem anderen Arbeitsverhältnis nicht hätte (Schier/Szymenderski 2009). Die gelegentlich Wochen und Monate dauernden Phasen, in denen Herr Löscher zwischen Projekten nicht erwerbstätig ist, bieten insgesamt bessere Möglichkeiten für die Herstellung von Familie als die zwar relativ gut planbaren, aber regelmäßig nur sehr kurzen kopräsenten Phasen in der Wochenendpendlerfamilie Kramer (Schier 2009). Durch besonders intensives und bewusstes Leben von Familie in den erwerbsfreien Phasen wird hier häufig versucht, die vorangegangenen familialen Durststrecken zu kompensieren. Allerdings birgt das Aufschieben von Familie auf Phasen, in denen mehr Zeit dafür vorhanden ist, auch Enttäuschungspotenzial. Denn Familienleben lässt sich nicht uneingeschränkt nachholen. Manche wichtigen familialen Ereignisse, wie etwa Entwicklungsschritte von Kleinkindern, werden unter Umständen unweigerlich verpasst, wenn man nicht vor Ort ist. Sie lassen sich nicht wiederholen.

Nach der Trennung der Partner verändert sich jedoch auch das Kopräzenzmuster der Familie Löscher: Durch das getrennte Wohnen ist die gemeinsame Familienzeit knapper geworden. Auch die Anforderungen an die Herstellung von Familie verändern sich durch die doppelt multilokale Situation: Vater-Kind-Zeiten ergeben sich nicht mehr quasi automatisch, sondern müssen erst aktiv durch Herrn Löscher oder seine Kinder hergestellt werden. Für Herrn Löscher bedeutet das, Praktiken zu entwickeln, wie er Vaterschaft trotz der nun dauerhaften räumlichen Trennung von seinen Kindern leben kann.

Im multilokalen Alltag geht es demnach allgemein darum, verstärkt Praktiken zu entwickeln, um Zeit gemeinsam am gleichen Ort zu verbringen. Die zum Teil sehr langen Abwesenheiten beruflich mobiler Eltern forcieren zudem Praktiken, die die emotionale Verbundenheit aus der Ferne aufrechterhalten. Regelmäßige Familientelefonkonferenzen, das Nachreisen der Familie an den Arbeitsort eines Familienmitglieds oder mobiles Familienwohnen, ähnlich dem von Schaustellern, sind Beispiele für neue Praktiken im Umgang mit den beruflichen Anforderungen, mobil zu sein.

Mit Blick auf den Wandel der Qualität der kopräsenten Zeiten in multilokalen Familien wird besonders deutlich, dass die Konsequenzen einer mehrörtigen Lebensführung äußerst ambivalent und abhängig von verschiedenen Faktoren sind. Vor allem in Wochenendpendlerfamilien, aber auch in manchen Familien mit Vielreisenden konzentriert sich das gemeinsame Familienleben ausschließlich auf den Sonntag. Wie vorher am Beispiel der Familie Kramer beschrieben, kumulieren jedoch an den Sonntagen oftmals verschiedene, nur schwer miteinander vereinbare Aktivitäten und Erwartungen. Viele Eltern klagen insbesondere darüber, dass ihnen aufgrund der hohen Belastungen aus ihrer Erwerbsarbeit und den Reisen oftmals freie Kapazitäten fehlen, um sich auf ihre Kinder und ihre PartnerIn einzulassen.

In den Familien ist jedoch ebenso ein Nachdenken darüber zu erkennen, wie man die verbleibende knappe gemeinsame Zeit am besten gestaltet. Diese wird häufig möglichst qualitativ hochwertig sowie sehr gezielt genutzt. Knappe Familienzeit führt so zu einer reflektierteren und planenderen Gestaltung des gemeinsamen Alltags und geht manchmal sogar mit einem subjektiv intensiveren Erleben von Elternschaft einher.

Allerdings lassen sich insbesondere kindliche Bedürfnisse und Kommunikationsbedarfe nicht auf Zeitpunkte verschieben, zu denen sie eingeplant sind oder die für sie vorgesehen sind. Sie müssen mehr oder weniger in dem Moment, in dem sie entstehen erfüllt werden, sonst ist der Moment verpasst. Familie lässt sich nur bedingt geplant und auf Knopfdruck herstellen.

Die multilokale Lebensführung bewirkt ferner eine Abnahme an selbstverständlichen Gelegenheiten, bei denen sich die Mitglieder einer Familie im Alltag quasi nebenher sowie spontan bei Bedarf aufeinander beziehen können. Dies führt zu einer paradoxen Entwicklung: Eltern versuchen im Alltag, gezielt Freiräume herzustellen, die beiläufige Interaktionen ermöglichen und die das Erleben bzw. Aufbauen eines Gemeinschaftsgefühls sozusagen im Zeitraffertempo fördern. Herr Löscher übernimmt deshalb zum Beispiel gerne luxuriöse Fahrdienste für seine Kinder zu deren Freunden, auch wenn diese die Wege ohne Probleme auch alleine bewältigen könnten, denn bei den gemeinsamen Fahrten entstehen oft tief gehende Gespräche zwischen ihm und seinen Kindern. Begleitmobilität wird so zu einer wertvollen Familienzeit. Andere Eltern initiieren hierzu gemeinsame Freizeitaktivitäten oder ritualisieren bestimmten Aktivitäten und Zeitpunkte im Alltag wie z.B. das Sonntagsfrühstück, das Morgenkuscheln oder das gemeinsame Abendessen.

5. Erhöhte Probleme oder neue Optionen für die Lebensführung?

Die Frage, ob der multilokale Alltag neue Optionen oder erhöhte Probleme für die Lebensführung mit sich bringt, muss mit sowohl als auch beantwortet werden.

Denn wie vorhin angedeutet, gehen durchaus neue Möglichkeiten der Alltagsgestaltung sowohl für die pendelnden als auch die ortsstabilen Familienmitglieder mit der multilokalen Lebenssituation einher. So betonen z.B. auffallend viele der befragten Mütter und Väter die erweiterten Möglichkeiten zur Gestaltung von Vaterschaft . sei es durch die Übernahme von mehr Verantwortung für die Familienarbeit durch Männer bei der beruflichen Abwesenheit der Mütter oder sei es durch ein intensives Nachholen von Familie in Zeiten der Anwesenheit am Familienwohntort. Die zeitweise beruflichen Abwesenheiten der PartnerIn erlauben es, dem eigenen Rhythmus im Alltag nachzugehen und nicht

auf die Bedürfnisse des/der PartnerIn Rücksicht nehmen zu müssen. Ohne den/die PartnerIn besteht sogar eher die Möglichkeit, sich stärker auf die Bedürfnisse der Kinder einzulassen. Die Zeiten des Alleinseins mit den Kindern werden insofern als beziehungsintensivierend empfunden.

Für die beruflich pendelnden Familienmitglieder eröffnen sich während der Zeit °auswärts neue Erholungsräume. Insbesondere Frauen schätzen es, durch die geforderte berufliche Mobilität, Verantwortung für die Haushalts- und Fürsorgearbeit zeitweise an andere abgeben zu können. Positiv erwähnt wird von den Befragten ebenfalls der Gewinn an Eigenzeit. Hier deutet sich an, dass es durchaus Spannungen zwischen individuellen und familialen Interessen sowie Bedürfnissen gibt. Einige der befragten Mütter und Väter diagnostizieren zudem positive Wirkungen der temporären räumlichen Trennungen für die Paarbeziehung . da jeder auch mal Zeit für sich selbst hätte und die Beziehung nicht gleichförmig verlief, sondern interessant, lebendig und spannend bliebe. Dies ist ein Befund, der sich auch in anderen Studien über Berufsmobile sowie Fernbeziehungen findet (z.B. Schneider et al. 2002; Wendl 2007).

Gleichzeitig sind mit einer multilokalen Lebensführung jedoch ebenfalls eindeutig, handfeste Probleme sowie schwierige Herausforderungen verbunden . mit denen die einzelnen familialen Akteure unterschiedlich konfrontiert sind (Schier et al. 2009: 128ff.): z.B. die Anstrengungen des Reisens bzw. des zeitweisen oder dauerhaften °Alleinerziehens, die wenige gemeinsame Zeit, finanzielle Probleme, Probleme der Entfremdung oder der Vereinsamung, Schwierigkeiten der Erholung von den Belastungen aus der Erwerbsarbeit sowie des sich Einlassens auf die anderen Mitglieder nach der Rückkehr. Gerade die Übergänge zwischen Phasen der An- und Abwesenheiten stellen Knackpunkte dar. Denn die Rückkehr beruflich mobiler Eltern und deren neuerliche Integration in die alltäglichen Abläufe der Familie können mit massiven Problemen verbunden sein. Die zurückbleibenden Familienmitglieder übernehmen hier wichtige Gatekeeper Funktionen.

Unabdingbar ist die Etablierung von Praktiken, die an die multilokale Lebenssituation angepasst sind und die der Herstellung von Familie auch auf Distanz dienen. Doch dies gelingt nicht allen Familienmitgliedern gleich gut. Entwickelte Umgangspraktiken mit der multilokalen Lebenssituation können ihr Ziel durchaus verfehlen bzw. an ihre Grenzen stoßen. Die Befunde unserer Studie verweisen hier auf Rahmenbedingungen . wie eine geringe Gestaltungssouveränität in Bezug auf die eigene Arbeitszeitplanung, emotionale Belastungen wegen der Trennung von der Familie sowie beengte und schlechte Wohnverhältnisse an den Arbeitsorten . , die die Etablierung von Umgangspraktiken mit der räumlichen Trennung eher erschweren sowie Rahmenbedingungen, wie eine gute Verkehrsanbindung, die zeitliche Überschaubarkeit der Trennung, eine gute Fähigkeit zur Selbstsorge sowie das emotionale Mittragen der Entscheidung zur beruflichen Mobilität durch alle Familienmitglieder, die die Gestaltung des multilokalen Alltags erleichtern.

Unsere Ergebnisse legen zudem nahe, dass es subjektive Obergrenzen gibt, bis zu denen Familien die Abwesenheit eines Familienmitglieds gut bewältigen und sogar positiv für die Neugestaltung ihres Alltags nutzen können. Ebenso offensichtlich braucht es zur Kompensation für die Abwesenheiten eines Familienmitglieds ein . vor dem Hintergrund der Individualisierung von Lebens- und Interessenlagen . nur subjektiv bzw. familial kontingent bestimmbares Pensum an °ausreichend langen, Zeiten des Wiederzusammenseins, damit ein multilokaler Alltag langfristig lebbar bleibt.

Schließlich verweisen die Befunde auf unterschiedliche Möglichkeiten der Raumnutzung von Männern und Frauen und deren geschlechtsbezogenen Probleme. Die in Mutterchaftskonzepte . aber nicht in gleicher Weise in Vaterschaftskonzepte . eingeschriebene Konnotation der räumlichen Nähe von Müttern zu ihren Kindern, macht ihre berufliche Mobilität immer noch zu etwas gesellschaftlich Ungewöhnlichem. Berufliche Mobilität von Männern ist im Gegenteil häufig sogar positiv konnotiert. Traditionelle Geschlechterarrangements stützen außerdem die berufliche Mobilität von Männern, während sie die von Frauen erschweren (Schier 2010).

6. Balance von Erwerbsarbeit und Leben trotz beruflicher Mobilität: Anforderungen an die betriebliche Gestaltung

Obwohl mehrere aktuelle Untersuchungen zeigen, dass berufliche Mobilitätsanforderungen sich auf das körperliche und psychische Wohlbefinden von Erwerbstätigen sowie auf das familiäre Zusammenleben auswirken (Schneider et al. 2009b, Kesselring/Vogl 2009b, Schier et al. 2009, Fuchs 2007, Collmer 2005, Paridon/Hupke 2009), sind berufliche Mobilität, mobile Arbeitsformen und daraus resultierende mehr-örtige private Lebensformen bisher kaum beachtete betriebliche Handlungsfelder. Erst seit wenigen Jahren beschäftigen sich Studien mit den Anforderungen der betrieblichen Gestaltung von beruflicher Mobilität. Bisher stehen hierbei Fragen des Gesundheits- sowie Arbeitsschutzes, der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsorganisation, der sozialen Einbindung in den Betrieb, rechtliche und versicherungstechnische Fragen sowie die Notwendigkeit der verstärkten Selbstregulation und Entwicklung neuer individueller Kompetenzen bei mobiler IT-gestützter Arbeit, der Beschäftigung im Außendienst und anderen Formen mobiler Arbeit im Vordergrund (z.B. TBS NRW 2005, Beiträge in Themenheft „Mobile Arbeit“ 2007, Kohn 2008, BAUA 2003). Ausgeblendet bleiben damit die ambivalenten Folgen beruflicher Mobilität, mobiler Arbeit und multilokaler Lebensführungen für den privaten Lebensbereich sowie deren Rückkopplungseffekte auf die Arbeitswelt (Schier et al. 2009: 344 ff.).

Im Folgenden sollen abschließend einige Überlegungen zu potenziellen Anknüpfungspunkten für Unternehmen, Politik, Gleichstellungsstellen, Gewerkschaften und andere Gremien der betrieblichen Mitbestimmung skizziert werden. Leitend ist hierbei die Idee der „reflexiven Arbeitsgestaltung“ (Voss/Warsewa 2005: 144). Dies meint die bewusste und strategische Herstellung eines subjektiv sinnvollen Arbeitszusammenhangs, in dem außerbetriebliche Ansprüche und betriebliche Erfordernisse bei der Arbeitsgestaltung gleichermaßen berücksichtigt werden. Berufliche Mobilität ist demnach so zu gestalten, dass sie mit einem Leben in Familie und anderen sozialen Beziehungen gut verknüpfbar ist sowie gleichzeitig den nachhaltigen Erhalt der individuellen Lebenskraft und Beschäftigungsfähigkeit ermöglicht.

Berufliche Mobilität wird bislang verbreitet sehr unkritisch und voraussetzungslos als positiv und wünschenswert erachtet, ohne dass mögliche negative Konsequenzen, z.B. betriebswirtschaftlicher, familialer, sozialer oder gesundheitlicher Art, zur Kenntnis genommen werden. Wichtig erscheint deshalb zunächst, berufliche Mobilität, daraus resultierende mehr-örtige Lebensführungen und andere Folgen für den privaten Lebensbereich von Erwerbstätigen aktiv auf die Agenda der betrieblichen und politischen Praxis zu setzen. Wie viel Mobilität brauchen wir eigentlich? Wie viel Mobilität wollen und können wir Menschen als soziale Wesen zumuten? Wie ist eine gute Balance von Arbeit und (Familien)Leben trotz beruflicher Mobilität realisierbar? Gibt es Möglichkeiten, negative Konsequenzen für die Erwerbstätigen und ihren privaten

Lebensbereich durch eine andere Arbeitsorganisation oder die Nutzung von Kommunikationstechnologien zu reduzieren? Mit diesen oder ähnlichen Fragen können Reflexions- und Diskussionsprozesse angestoßen sowie Führungskräfte, KollegInnen der betrieblichen Interessenvertretung und MitarbeiterInnen für das Thema sensibilisiert werden.

Zu beachten ist, dass die betriebliche Gestaltung von beruflicher Mobilität je nach Form der beruflichen Mobilität (z.B. Dienstreisen, Einsätze an wechselnden Arbeitsorten, Entsendungen; berufserhaltende oder karrierebedingte Arbeitsortwechsel), je nach Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld, beruflicher Position (Stichwort: Gestaltungssouveränität), je nach Geschlecht (Schier 2010) sowie Lebensführung der Erwerbstätigen sehr unterschiedliche Maßnahmen erfordert. Denn jede Form birgt spezifische Problemlagen für die Balance von Arbeit und (Familien)Leben in sich. Probleme, berufliche Mobilität mit außerbetrieblichen Aktivitäten und Bedürfnissen zu verknüpfen, sollten deshalb unternehmens- bzw. tätigkeitsspezifisch unter Berücksichtigung der individuellen Lebenssituationen ermittelt werden. Nur so können in enger Abstimmung mit den Beschäftigten betriebsangepasste und nachhaltige Maßnahmen zur Minimierung von mobilitätsinduzierten Belastungen entwickelt werden.

Nichtsdestotrotz lassen sich einige allgemeine Prinzipien für die Gestaltung einer familienverträglichen und gesundheitserhaltenden beruflichen Mobilität formulieren: Sowohl die berufsbedingten Ab- als auch Anwesenheiten von der Familie sollten planbar und selbst mit gestaltbar sein. Hier braucht es Ansprüche auf Arbeitszeitflexibilität, Rechte z.B. Dienstreisen auch ablehnen zu können sowie garantierte Zeiten für Familie, Freunde und Freizeit. Ein wesentliches Ziel der Gestaltung von Mobilität sollte sein, Beschäftigten regelmäßige Kontakte mit ihren PartnerInnen und Kindern zu ermöglichen. Beispielsweise könnte betrieblich vereinbart werden, dass bei der Arbeitszeitplanung etwaige besondere Bedürfnisse von WochenpendlerInnen nach freien Tagen im Block zu beachten sind. Zu entwickeln sind u.a. Regelungen bzw. Unterstützungsmaßnahmen in Bezug auf: eine gute und sichere Unterbringung an den jeweiligen Arbeitsorten, die auch für Besuche der Familienmitglieder geeignet sind; die Betreuung von Kindern an den jeweiligen Arbeitsorten bzw. bei kurzfristig notwendigen Dienstreisen usw. Verlässliche Absprachen sind auch hinsichtlich anstehender beruflich bedingter Arbeitsortwechsel wichtig. Hier stellen sich Beschäftigten und ihren Familien häufig die Fragen, umziehen oder pendeln, wie zwei Erwerbskarrieren vereinbaren? Um die Planung für die Familie zu erhöhen, muss für ArbeitnehmerInnen klar sein, ob der Wechsel des Arbeitsortes dauerhaft oder nur vorübergehend sein wird. Die Initiierung von Dienstleistungs- und Beratungsangeboten, wie es sie inzwischen vor allem im Bereich von hochqualifizierten Beschäftigten gibt (z.B. Relocation- oder Dual Career Service), erscheinen hier als sinnvoll. Um individuelle Überlastungen zu vermeiden sowie psychische und körperliche Belastungen zu reduzieren, sollten Beschäftigte zudem in ihren Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützt werden, ihre eigenen Limits des Unterwegsseins und mobilen Arbeitens zu erkennen sowie ihre Bedürfnisse und Wünsche nach Erholung, sozialer Eingebundenheit und außerberuflichen Aktivitäten formulieren zu können.

Eine große Herausforderung . nicht nur bei künftigen Überlegungen zu Ansätzen der Gestaltung von Mobilität, sondern von Erwerbsarbeit im Allgemeinen . stellt jedoch eine soziale Entwicklung dar, die sich am Beispiel der Medien- und Filmschaffenden gut zeigen lässt: Viele Berufsfelder und Branchen sind inzwischen nicht mehr betriebsförmig organisiert, sondern in anderen Produktionsformen.

Literatur

Bertram, Hans (2002): Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. In: Berliner Journal für Soziologie Jg. 12, H. 4, S. 517-529

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) (Hrsg.) (2003): Arbeitssituation von Beschäftigten im Außendienst. Forschungsbericht, 1002, Dortmund, www.baua.de (letzter Zugriff: 14.04.2010)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006): Siebter Familienbericht. Berlin

Collmer, Sabine (2005): Soldat, Familie und Mobilität. In: Kümmel, Gerhard (Hrsg.): Diener zweier Herren. Soldaten zwischen Bundeswehr und Familie. Frankfurt, S. 53 -78

Fuchs, Tatjana (2007): Mobile Beschäftigte . Beschäftigte mit wechselnden Arbeits- und Einsatzorten. Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007. Stadtbergen, Online unter: www.dgb-index-gute-arbeit.de (letzter Zugriff: 14.04.2010)

Gildemeister, Regine (2004): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden, S. 132-141

Hilti, Nicola (2009): Multilokales Wohnen: Bewegungen und Verortungen. In: Informationen zur Raumentwicklung, H. 1-2, S. 77-86

Jurczyk, Karin (2010): sFamilie als Herstellungsleistung%o Konturen einer neuen Perspektive auf Familie. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Thiessen, Barbara (Hrsg.): Zur Herstellung von Familie . aktuelle empirische und konzeptionelle Beiträge. Weinheim (im Erscheinen)

Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (1993): Lebensführung weiblich . Lebensführung männlich. In: Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hrsg.): Die Arbeit des Alltags. Freiburg, S. 279-309

Jürgens, Kerstin (2001): Familiäre Lebensführung. In: Voß, Günter G./Wehrich, Margit (Hrsg.): Tagaus tagein. München, S. 33-60

Kesselring, Sven/Vogl, Gerlinde (2009a): Betriebliche Mobilitätsregime. Endbericht für die Hans-Böckler-Stiftung. München

Kesselring, Sven/Vogl, Gerlinde (2009b): sReisen wird zum Tagesgeschäft.%Zu den sozialen Konsequenzen mobiler Arbeit. In: Balfanz, Dirk et al. (Hrsg.): Gestaltete Virtualität: Realität der neuen Medien in der Arbeitswelt . Standortbestimmung und Perspektiven . talheimer sammlung kritisches wissen Band 49 (im Erscheinen)

Michaela Schier

Kohn, Markus (2008): Arbeitsschutz in der mobilen IT-gestützten Arbeitswelt In: Gumm, Dorina et al. (Hrsg.): Mensch - Technik - Ärger? Arbeitsgestaltung, Technikbewertung, Zukunft, Bd. 19, Berlin, S.153-173

Kramer, Caroline (2005): Zeit für Mobilität. Stuttgart

Kremer-Sadlik, Tamar/Paugh, Amy (2007): Everyday Moments. Finding quality time in American working families. In: Time and Society 16, H. 2-3, S. 287-308

Marchena, Elaine (2004): Silent Exchanges: Quality Time in Dual Earner Families. The Emory Center for Myth and Ritual in American Life, Working Paper, 37, Atlanta

Ostner, Ilona (2008): Familie und Geschlechterverhältnis. In: Schneider, Norbert (Hrsg.): Lehrbuch Moderne Familiensoziologie. Opladen, S. 219-236

Paridon, Hiltraut/Hupke Marlen (2009): Psychosocial Impact of Mobile Telework. In: Europe's Journal of Psychology, 1, Online unter: www.ejop.org (letzter Zugriff: 14.04.2010)

Rerrich, Maria (1994): Zusammenfügen, was auseinanderstrebt: Zur familialen Lebensführung von Berufstätigen. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt, S. 201-218

Ruppenthal, Silvia/Lück, Detlev (2009): Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil. In: ISI . Informationsdienst Soziale Indikatoren, H. 42, S. 1-5

Schier, Michaela (2009): Räumliche Entgrenzung von Arbeit und Familie. Die Herstellung von Familie unter Bedingungen von Multilokalität. In: Informationen zur Raumentwicklung, H. 1-2, S. 55-66

Schier, Michaela (2010): Mobilität und Multilokalität aus Sicht der Geschlechterforschung. In: Schier, Michaela et al. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse, Raumstrukturen, Ortsbeziehungen. Reihe Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 27, Münster, S. 122-145

Schier, Michaela/Jurczyk, Karin (2007): Familie als Herstellungsleistung in Zeiten der Entgrenzung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 34, S. 10-17

Schier, Michaela et al. (2009): Entgrenzte Arbeit . entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Band 100. Berlin

Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy (2009): Von der Vorgabe zur Aufgabe . die Folgen der Entgrenzung von Erwerbsarbeit für Männlichkeit, Vaterschaft und Arbeitsteilung. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hrsg.) (2009): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege . neue Chancen! Gütersloh, S. 252-290

Schneider, Jürgen (2009a): Geschäftsreisende 2009. online unter: www.fh-bad-honnef.de (letzter Zugriff: 13.01.2010)

- Schneider, Norbert (2009b): Zur Vielfalt der europäischen Familie. In: Kapella, Olaf et al. (Hrsg.): Vielfalt der europäischen Familie. Opladen, S. 39-51
- Schneider, Norbert et al. (2002): Mobil, flexibel, gebunden. Frankfurt
- Schneider, Norbert et al. (2009a): Beruf, Mobilität und Familie. In: Burkart, Günter (Hrsg.): Zukunft der Familie. Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 6, Opladen, S. 111-136
- Schneider, Norbert et al. (2009b): Berufsbedingte räumliche Mobilität in Deutschland. In: Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin (ASU), Vol. 44, H. 7, S. 400. 409
- Statistisches Bundesamt (2005): Leben und Arbeiten in Deutschland. Mikrozensus 2004. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2009): Zahl der Ehescheidungen stieg 2008 wieder an. Pressemitteilung Nr. 251 vom 8.7.2009. Wiesbaden
- Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. (TBS NRW) (Hrsg.) (2005): Mobile Arbeit. Das allmähliche Verschwinden der Trennung von Arbeit und Freizeit. Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik Nr. 63, Oberhausen, online unter: www.tbs-nrw.de (letzter Zugriff: 14.04.2010)
- Themenheft sMobile Arbeit . kompetent und gesund%ln: Gute Arbeit 4/2007
- Voss, Jenna/Warsewa, Günter (2005): Reflexive Arbeitsgestaltung . neue Grundlagen der Regulierung von Arbeit in der postindustriellen Gesellschaft. In: Soziale Welt, H. 2, S. 131-155
- Weichhart, Peter (2009): Multilokalität . Konzepte, Theoriebezüge und Forschungsfragen. In: Informationen zur Raumentwicklung, H. 1-2, S. 1-14
- Wendl, Peter (2007): Gelingende Fern-Beziehung. Freiburg

