



Name Autor/Autorin: Tamara Winkler, MA

(Email²: tamarawinkler@outlook.com)

Jahr der Veröffentlichung/Approbation: 2022

Titel und ggf. Untertitel der Arbeit: Digital Nomadism – wie die Work-Life-Balance erlebt und erhalten wird, wenn die Arbeit ein ständiger Begleiter auf Reisen ist

Name Betreuer/Betreuerin: Philipp Wegerer, PhD.

Name Ausbildungseinrichtung: Management Center Innsbruck

Kontakt Daten Ausbildungseinrichtung/Institut (E-Mail-Adresse): Stefanie Haselwanter, MA
(stefanie.haselwanter@mci.edu)

SDG-Kategorie³:

- SDG 1: **Armut** in all ihren Formen und überall beenden
- SDG 2: Den **Hunger** beenden, **Ernährungssicherheit** und eine bessere **Ernährung** erreichen und eine nachhaltige **Landwirtschaft** fördern
- SDG 3: Ein **gesundes Leben** für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
- SDG 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige **Bildung** gewährleisten und Möglichkeiten **lebenslangen Lernens** für alle fördern
- SDG 5: **Geschlechtergerechtigkeit** erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen
- SDG 6: Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von **Wasser und Sanitärversorgung für alle** gewährleisten
- SDG 7: Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner **Energie** für alle sichern
- SDG 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges **Wirtschaftswachstum**, produktive **Vollbeschäftigung** und **menschenwürdige Arbeit** für alle fördern
- SDG 9: Eine widerstandsfähige **Infrastruktur** aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige **Industrialisierung** fördern und Innovationen unterstützen
- SDG 10: **Ungleichheit** in und zwischen Ländern **verringern**
- SDG 11: **Städte und Siedlungen** inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten
- SDG 12: Nachhaltige **Konsum- und Produktionsmuster** sicherstellen
- SDG 13: Umgehend Maßnahmen zur **Bekämpfung des Klimawandels** und seiner Auswirkungen ergreifen
- SDG 14: **Ozeane, Meere und Meeresressourcen** im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen
- SDG 15: **Landökosysteme** schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, **Wälder** nachhaltig bewirtschaften, **Wüstenbildung bekämpfen**, **Bodendegradation beenden und umkehren** und dem Verlust der **biologischen Vielfalt** ein Ende setzen
- SDG 16: **Friedliche und inklusive Gesellschaften** für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen **Zugang zur Justiz** ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive **Institutionen** auf allen Ebenen aufbauen
- SDG 17: **Umsetzungsmittel stärken** und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

Haupt-SDG der Arbeit: SDG 3

3-5 Keywords⁴: Work-Life-Balance, Remote Work, Management von Grenzen und Übergängen zwischen Berufs- und Privatleben

² Die Angabe ist optional und soll Interessentinnen und Interessenten dazu dienen, mit dem Autor/der Autorin in Kontakt zu treten.

³ Welchen der 17 SDGs kann diese Arbeit zugeordnet werden? Es sind alle Ziele anzugeben, zu denen die Forschungsarbeit einen wesentlichen Bezug herstellt sowie jenes Haupt-SDG, das von der Arbeit am meisten betroffen ist.

⁴ Zentrale Begriffe zur inhaltlichen Erfassung der wesentlichen behandelten Aspekte.

Digital Nomadism
– Wie die Work-Life-Balance erlebt
und erhalten wird, wenn die Arbeit
ein ständiger Begleiter auf Reisen ist

MASTERARBEIT

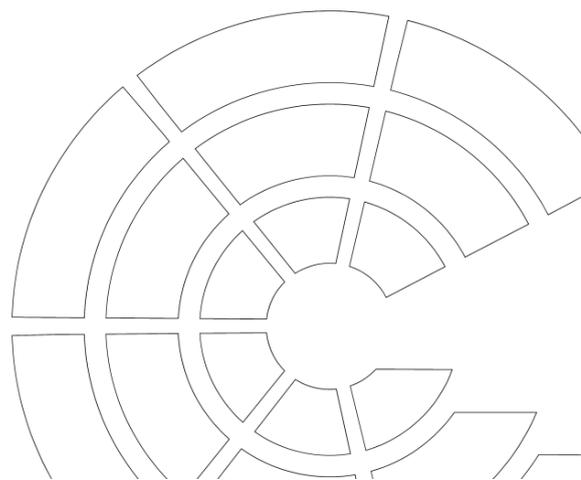
Eingereicht zur Erlangung des akademischen Grades
Master of Arts (MA)

UAS Studienprogramm:
“Entrepreneurship & Tourism”
Schwerpunkt “Marketing Management and Tourism”
MCI | The Entrepreneurial School ®

Betreuer:
Philipp Wegerer, PhD.

Verfasserin:
Tamara Winkler, BA
2010487027

15. Juli 2022



EIDESSTAATLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Innsbruck, am 15. Juli 2022

Ort, Datum



Unterschrift

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| Abbildungsverzeichnis | V |
| Tabellenverzeichnis | VI |
| 1. Einleitung..... | 7 |
| 2. Theoretische Grundlagen | 11 |
| 2.1. Das Phänomen Digital Nomadism..... | 11 |
| 2.1.1. Die Entwicklung von Remote Work und Digital Nomadism..... | 12 |
| 2.1.2. Digital Nomadism als neues Freizeit- und Reiseverhalten..... | 19 |
| 2.1.3. Digital Nomadism als neue Arbeitsform und -einstellung..... | 23 |
| 2.2. Das Konzept der Work-Life-Balance | 27 |
| 2.2.1. Die Entwicklung und Bedeutung der Work-Life-Balance..... | 27 |
| 2.2.2. Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben | 33 |
| 2.2.3. Die Work-Life-Balance Digitaler Nomaden | 35 |
| 3. Methodik | 37 |
| 3.1. Rahmenbedingungen..... | 37 |
| 3.2. Teilnehmer/-innen | 38 |
| 3.3. Interviewsetting und -ablauf | 42 |
| 3.4. Datenanalyse | 43 |
| 4. Ergebnisse der qualitativen Forschung | 45 |
| 4.1. Das Arbeitsverhältnis und -verhalten..... | 46 |
| 4.1.1. Arbeitssetting | 47 |
| 4.1.2. Arbeitsmotivation..... | 48 |
| 4.1.3. Arbeitsausmaß..... | 49 |
| 4.2. Das Freizeit- und Reiseverhalten | 50 |
| 4.2.1. Die Rolle der Freizeit bei der Erholung..... | 50 |
| 4.2.2. Digital Nomadism als Freizeit- und Lebensgestaltung | 52 |
| 4.2.3. Reisen als zentraler Lebensinhalt | 53 |
| 4.3. Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben | 55 |

| | | |
|-----------|--------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.3.1. | Abschalten und Arbeitspräsenz..... | 55 |
| 4.3.2. | Das Setzen von Grenzen | 57 |
| 4.3.3. | Integration vs. Segmentation der Lebensbereiche..... | 59 |
| 4.4. | Die Work-Life-Balance | 60 |
| 4.4.1. | Definition und Einschätzung | 60 |
| 4.4.2. | Fördernde Aspekte..... | 62 |
| 4.4.3. | Kritische Aspekte | 64 |
| 4.4.4. | Fähigkeit zur Selbstorganisation als zentraler Faktor | 66 |
| 4.5. | Zusammenfassung..... | 70 |
| 5. | Erkenntnisse der qualitativen Forschung | 71 |
| 5.1. | Die Grenzen und Übergänge zwischen den Lebensbereichen | 71 |
| 5.2. | Der Erhalt einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance | 75 |
| 6. | Schlussbetrachtung..... | 81 |
| | Literaturverzeichnis | 85 |
| | Appendix..... | A1 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 1: <i>Gewünschte Arbeitsmodelle in Österreich 2020</i> | 14 |
| Abbildung 2: <i>Gewünschte Arbeitsmodelle nach Altersklassen</i> | 14 |
| Abbildung 3: <i>Digital Nomadism zwischen Standortmobilität und Arbeitsfokus</i> | 17 |
| Abbildung 4: <i>Digital Nomadism als Querschnittsfeld</i> | 18 |
| Abbildung 5: <i>Definitionsansätze zur Freizeit</i> | 30 |
| Abbildung 6: <i>Boundary Theory nach Nippert-Eng (1996)</i> | 34 |
| Abbildung 7: <i>Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse</i> | 44 |
| Abbildung 8: <i>Die Grenzen und Übergänge im Digital Nomadism</i> | 73 |
| Abbildung 9: <i>Einflussfaktoren des Digital Nomadism auf Work-Life-Balance</i> | 76 |
| Abbildung 10: <i>Umgang mit örtlicher und zeitlicher Flexibilität</i> | 79 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 1: <i>Auswirkungen einer positiven Work-Life-Balance</i> | 28 |
| Tabelle 2: <i>Aufrufe zur Interviewteilnahme in Facebook-Gruppen</i> | 39 |
| Tabelle 3: <i>Detailinformationen zu den Interviewteilnehmer/-innen</i> | 40 |
| Tabelle 4: <i>Detailinformationen zu den Arbeitsverhältnissen</i> | 41 |
| Tabelle 5: <i>Codesystem mit Haupt- und Subkategorien erster Ebene</i> | 46 |

1. Einleitung

In den vergangenen Jahren hat eine Verlagerung von traditionellen Arbeitsmodellen hin zur dezentralen Arbeitsweise und Zusammenarbeit stattgefunden und somit die Art und Weise, wie Arbeit und Arbeitsplätze definiert werden, grundlegend verändert (Bailey & Kurland, 2002). Die rasante Entwicklung wird durch die Digitalisierung und die damit verbundene internetbasierte Kommunikation vorangetrieben, welche zunehmend zugänglicher und erschwinglicher wird und somit umfangreiche Möglichkeiten der Interaktion und Kommunikation bietet, während man sich physisch an einem anderen Ort befindet (Hannonen, 2020).

Digital Nomads, auf Deutsch auch als Digitale Nomaden und Nomadinnen bezeichnet, nutzen diese Ortsungebundenheit aus, um von einem beliebigen Ort aus online zu arbeiten und somit die Welt zu bereisen (Reichenberger, 2017). Besonders in den letzten Jahren hat dieser Lebensstil an Aufmerksamkeit gewonnen, und immer mehr Menschen fühlen sich vom Digitalen Nomadentum angezogen (Nash, Jarrahi & Sutherland, 2020). Der Arbeitsplatz wird von Arbeitnehmer/-innen dabei nicht aus Beschäftigungsgründen, sondern aus Freizeitüberlegungen gewählt (Müller, 2016) und ändert sich auf regelmäßiger Basis. Dem Wunsch, einer stark ausgeprägten Reisetätigkeit in der Freizeit nachzugehen und somit die Welt zu erkunden, kann ohne Einschränkung durch Ortsgebundenheit nachgegangen werden (Chevtaeva & Denizci-Guillet, 2021).

Da Digital Nomads hauptsächlich orts- und zeitungebunden arbeiten, verschwimmen die Grenzen zwischen touristischen Aktivitäten, beruflichen Tätigkeiten und Freizeitunternehmungen oft. Klassische Unterscheidungen, wie zwischen Arbeitsplatz und Zuhause, oder produktiver Arbeits- und entspannender Freizeit, können somit nicht mehr eindeutig getroffen werden (Mancinelli, 2020). Dieses Verschwimmen kann problematisch werden, da so eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend schwieriger erreicht wird. Dieser Balanceakt wird zudem erschwert, da Digital Nomadism – hingegen der generellen Auffassung und den Erwartungen potenzieller Digital Nomads – von Praktikern/Praktikerinnen oft nicht als frei und ungebunden empfunden wird. Ein hohes Maß an Eigenverantwortung wird benötigt, um diesen Lebensstil führen zu können, was vielen Neueinsteiger/-innen anfangs oft nicht bewusst ist und zu unerwarteten Herausforderungen in Bezug auf den Erhalt einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance führen kann (Cook, 2020).

Aus akademischer Sicht wurde das Phänomen Digital Nomadism bisher nur unzureichend behandelt, weshalb der Großteil des derzeitigen Wissensstandes auf voreingenommenen und selektiven Quellen wie Zeitungsartikeln und Blogbeiträgen basiert (Reichenberger, 2017). Diese einseitige Darstellung verzerrt die Realität, da diese darin beschönigt wird, indem lediglich die positiven Aspekte dieses Lebensstils dargestellt und die Herausforderungen und Schwierigkeiten, welchen Digital Nomads begegnen, ausgelassen werden (Hall, Sigala, Rentschler & Boyle, 2019). Zuverlässige Informationen, welche den Lebensstil realitätsnah betrachten, fehlen (Reichenberger, 2017). Die Notwendigkeit weiterer empirischer Studien zum Thema Digital Nomadism wird von unterschiedlichen Forscher/-innen mehrfach betont (Cook, 2020; Dal Fiore, Mokhtarian, Salomon & Singer, 2014; Hannonen, 2020; Müller, 2016; Orel, 2021; Reichenberger, 2017; Soroui, 2021) und nur wenige Studien betrachten das Thema aus einer tourismus- und freizeitorientierten Perspektive (Bell & Ward, 2000; Chevtaeva & Denizci-Guillet, 2021; Wiranatha, Antara, Wiranatha & Saroyini, 2020).

Zudem liegt der Fokus der meisten Forschungsarbeiten entweder auf dem Reise- oder dem Arbeitsaspekt des Lebensstils – eine ganzheitliche und verbindende Sichtweise auf beide Ansätze gleichermaßen ist jedoch erforderlich, um das Phänomen vollständig zu verstehen (Müller, 2016). Die Interdependenzen zwischen Arbeit und Freizeit sind Teil einer kontrovers geführten Diskussion und trotz jahrzehntelanger Debatten gibt es noch keine einheitliche Auffassung darüber, in welchem Zusammenhang die beiden Konzepte stehen. Weitgehendere Forschung wird benötigt, um das scheinbare Verschwimmen der Grenzen beider Konzepte, welches besonders im Digital Nomadism stark ausgeprägt ist, zu untersuchen und ein holistisches Verständnis zu erlangen (Reichenberger, 2017).

Denn obwohl weitgehend bekannt ist, dass Freiheiten wie selbstständige Arbeitseinteilung und -ausführung, und somit auch das selbstgewählte Verhältnis von Arbeit und Freizeit, von zentraler Bedeutung im Digital Nomadism sind, fehlen Studien dazu, wie Freiheit, Autonomie und Selbstbestimmung im Alltag von Digital Nomads umgesetzt werden (Cook, 2020). Einige wenige Studien beschäftigen sich (teilweise) mit der Work-Life-Balance von Digital Nomads (Cook, 2020; Cousins & Robey, 2015; Orel, 2021; Thompson, 2019), wobei besonders Strategien, welche angewendet werden, um die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu bewältigen, von Interesse sind. Diese beinhalten das Management von physischen,

zeitlichen und mentalen Grenzen (Cousins & Robey, 2015), sowie (selbst)disziplinierende Praktiken, welche teilweise und sukzessive von Digital Nomads verwendet werden, um Arbeits- und Freizeit besser trennen zu können (Cook, 2020). Dabei ist anzumerken, dass der Fokus derzeitiger Studien hauptsächlich auf Digital Nomads liegt, welche in Coworking-Spaces arbeiten. Eine Forschungslücke besteht in Bezug auf dem Management der Work-Life-Balance von Digital Nomads, welche an weniger sichtbaren Orten, wie beispielsweise Airbnbs oder Mietwohnungen, arbeiten. Diese Gruppe könnte durchaus abweichende Praktiken haben, um die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit handzuhaben, welche in weiterer empirischer Forschung untersucht werden sollten (Cook, 2020).

Auch bezüglich der Work-Life-Balance herrscht noch Forschungsbedarf – denn obwohl es eine Vielzahl an wissenschaftlichen Studien dazu gibt, kann der Großteil der bisherigen Forschungen nur bedingt als relevant für die gegenwärtige Balance zwischen Berufs- und Privatleben berücksichtigt werden, da viele der Grundlageannahmen als veraltet und nicht mehr zeitgemäß gelten. Denn die Definition des *Life*-Aspekts beschränkte sich hauptsächlich auf die Betreuung von Kindern und andere Haushaltstätigkeiten, während die Definition des *Work*-Aspekts mehrheitlich von einer traditionellen Vollzeitstellung im klassischen Arbeitszeitenmodell abgeleitet ist. Die bisherige Theorie berücksichtigt gegenwärtige Entwicklungen und Veränderungen der Arbeitswelt und deren -modelle nicht, wodurch nur wenig über die Work-Life-Balance von Menschen ohne Nachwuchs oder in unkonventionellen Arbeitsverhältnissen bekannt ist (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019).

Abgeleitet vom Hintergrund und der Notwendigkeit ergab sich somit die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit. Der Zweck dieser Studie war es, die Work-Life-Balance von Digital Nomads zu untersuchen, um unterschiedliche Praktiken und Faktoren zu erkennen, mit denen die Übergänge und Abgrenzungen zwischen den beiden Lebensbereichen vollzogen und somit eine zufriedenstellende Work-Life-Balance erhalten werden kann. Auch die Frage, ob eine strikte Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit überhaupt gewünscht wird, war von zentraler Bedeutung. Um ein tieferes Verständnis für die Work-Life-Balance von Digital Nomads und deren Umgang mit Arbeits- und Freizeit zu erlangen, wurden zwölf qualitative Interviews mit Anwender/-innen des Digital Nomadism durchgeführt. Der Fokus lag dabei auf

Personen, welche hauptsächlich privat gemietete Airbnbs, eigene Fahrzeuge oder öffentliche Lokale anstelle von Coworking-Spaces als Arbeitsplatz nutzen. Ein weiteres Kriterium war die Anstellung als ortsunabhängige Arbeitnehmer/-in in einem Unternehmen, da diese Veränderung von Arbeitsmodellen einen Fokus der vorliegenden Arbeit darstellt.

Die folgenden Forschungsfragen wurden durch die Studie beantwortet:

Ist eine eindeutige Trennung von Arbeits- und Freizeit von Digital Nomads erwünscht, und wenn ja, welche Möglichkeiten gibt es, diese zu erreichen, wenn beide Lebensbereiche zunehmend verschwimmen?

Wie kann eine zufriedenstellende Work-Life-Balance von Digital Nomads erreicht werden, wenn die Arbeit ein ständiger Begleiter auf Reisen ist?

2. Theoretische Grundlagen

Einer der wichtigsten Gründe, warum junge Menschen in den Urlaub fahren, ist der Wunsch, arbeitsbedingten Stress abzubauen (Bogdan, 2018). Dabei stellt sich die Frage, ob und wie arbeitsbedingter Stress abgebaut werden kann, wenn die Arbeit ein ständiger Begleiter auf Reisen ist, und keine klare Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit mehr gezogen werden kann.

Die nachfolgende Literaturanalyse befasst sich mit zwei Forschungsschwerpunkten in Bezug auf die Work-Life-Balance von Digital Nomads. Im ersten Abschnitt werden Forschungsstudien zum Phänomen Digital Nomadism behandelt. Dabei liegt der Fokus vor allem auf der Entwicklung neuer Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte, einer Definition und Abgrenzung des Phänomens und dessen Betrachtung als neues Reise- und Arbeitsverhalten, welches die Begriffe Reisen und Arbeiten völlig neu definiert. Im zweiten Abschnitt wird die Work-Life-Balance näher thematisiert, indem auf deren Entwicklung und Bedeutung und die Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben eingegangen wird. Zuletzt wird die Work-Life-Balance von Digital Nomads auf Literaturbasis erörtert, bevor sie anschließend im empirischen Teil der Arbeit erforscht wird.

2.1. Das Phänomen Digital Nomadism

Digital Nomadism wird immer beliebter und viele junge Menschen entscheiden sich für diesen Lebensstil, da es die vermeintlich ideale Kombination aus Urlaub und Arbeit darstellt (Orel, 2021). Auch Arbeitgeber/-innen nutzen diese Entwicklung und unterstützen derartige Arbeitsformen aktiv, indem sie den Angestellten zunehmend die Möglichkeit zur Fernarbeit bieten und mit Arbeitslaptop, -tablet, -handy und Wi-Fi-Konnektivität ausstatten (Dal Fiore et al., 2014). Im nachfolgenden Abschnitt wird näher auf die Entwicklung und Bedeutung dieser neuen Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte eingegangen, eine Abgrenzung des Digital Nomadism gegenüber anderen, ähnlichen Konzepten gezogen und das Phänomen anschließend aus der Arbeits- und Lebensstilperspektive betrachtet.

2.1.1. Die Entwicklung von Remote Work und Digital Nomadism

Um die Entwicklung und Bedeutung von Digital Nomadism zu verstehen, ist es wichtig, eine breitere Perspektive einzunehmen und die dahinterliegenden Konzepte zu betrachten (D'Andrea, 2006). Denn in den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Art und Weise, wie und wo gearbeitet wird, grundlegend verändert (Bailey & Kurland, 2002). Besonders die Arbeit von *Wissensarbeiter/-innen*, sogenannter *Knowledge Workers*, birgt großes Potenzial für mobiles, ortsunabhängiges Arbeiten (Kathleen, Sven, Claudia & Frank, 2021; Schneckenberg, 2009). Der Begriff Wissensarbeiter/-in wurde erstmals von Peter Drucker (1959) verwendet, um Personen zu beschreiben, welche die Entwicklung oder Anwendung von Wissen in Form eines Arbeitsverhältnisses ausüben, worunter vor allem jene Berufsgruppen fallen, welche ihre Aufgaben mit Hilfe von Informationstechnologien verrichten können.

Bereits in den 1970er Jahren bestand Interesse an flexiblen und ortsunabhängigen Arbeitsformen, welche erstmals von Jack Nilles (1975) als Telearbeit bezeichnet, und von ihm als dezentralisierte Arbeitsausübung mittels Telekommunikation und computerbasierter Technologie außerhalb eines Standardarbeitsplatzes definiert wurde. Dabei gab es in der Anfangsphase noch keine Mobiltelefone, Laptops oder andere drahtlose Geräte, welche Telearbeiter/-innen in Hotels oder Flughafenlounges benutzen konnten und die Fernarbeit erleichterten. Trotzdem waren es jene Anfänge, welche die allgemeine Auffassung davon, wie und wo Arbeit verrichtet werden kann, und die Methodik, wie diese bewertet und Mitarbeiter/-innen beaufsichtigt werden, grundlegend verändert haben (Bailey & Kurland, 2002; Chatterjee, Chaudhuri & Vrontis, 2022).

Gegenwärtig wird der Begriff Telearbeit in wissenschaftlichen Studien jedoch uneinheitlich und eher willkürlich verwendet, was möglicherweise auf die unterschiedlichen Formen und deren Entwicklung und Verbreitung zurückzuführen ist (Athanasiadou & Theriou, 2021; Collins, 2005; Shin, El Sawy, Sheng & Higa, 2000). Denn weltweit gibt es aufgrund unterschiedlicher Kulturen, Unternehmensmerkmale und -umgebungen verschiedene Ausprägungen und Praktiken der Telearbeit. Im Grunde werden damit jedoch immer ähnliche Ziele verfolgt – die Verringerung der Pendelzeit für und die Produktivitätssteigerung der Mitarbeiter/-innen, größere Flexibilität, und eine Senkung der Gemeinkosten. Zudem wird es von Unternehmen als Möglichkeit gesehen, um die Rekrutierung

hochkarätiger Arbeitskräfte zu erleichtern und die Bindung zu stärken (Maghlaperidze, Kharadze & Kuspliak, 2021; Shin et al., 2000). Auch eine Verbesserung der individuellen Work-Life-Balance und eine erhöhte Arbeitsmoral und -motivation werden häufig damit assoziiert (Gajendran & Harrison, 2007).

Diese Aussagen werden von den Ergebnissen einer im Jahr 2018 durchgeführten Studie mit 344 Arbeitnehmer/-innen zu den Chancen und Vorteilen neuer Arbeitsplatzkonzepte bekräftigt. Eine signifikante Anzahl der Teilnehmer/-innen nennt neben der Verbesserung der Work-Life-Balance (46,50%) die Möglichkeit, selbstbestimmt (33,7%), und zeitlich (43,30%) bzw. örtlich (37,50%) ungebunden zu arbeiten, als wichtigste Freiheiten (Freimark, 2018). Doch auch negative Auswirkungen, wie beispielsweise eine zunehmende soziale Abgeschiedenheit einzelner Personen und berufliche Stagnation, sind bekannt. Wissenschaftliche Studien widersprechen sich häufig, und nach jahrzehntelanger Forschung bezüglich den Vor- und Nachteilen von Telearbeit ist nicht bekannt, ob diese insgesamt positive oder negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer/-innen hat (Gajendran & Harrison, 2007; Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012).

Aufgrund des technologischen Fortschrittes, einer Zunahme wissensbasierter Arbeitsplätze und virtueller Arbeitsabläufe, der fortschreitenden Verstädterung und den steigenden Ansprüchen und Forderungen vor allem junger Arbeitnehmer/-innen, ist mit einer zunehmenden Verbreitung flexibler Arbeitsformen zu rechnen (Orel, Dvouletý & Ratten, 2021; Shin et al., 2000). Wie in *Abbildung 1* ersichtlich wird, gaben knapp 80% der Befragten einer Umfrage bezüglich der gewünschten Arbeitsmodelle (Gallup-Institut, 2021) an, sich sehr oder eher flexible Arbeitszeiten zu wünschen, auch ortsunabhängiges Arbeiten ist für den Großteil (55%) von Interesse. Die Studie wurde im Dezember 2020 an 1.000 österreichischen Arbeitnehmer/-innen zwischen 15 und 64 Jahren durchgeführt. Erwähnenswert dabei ist, dass sich der viele nicht vorstellen können, ausschließlich ortsabhängig (43%) bzw. ausschließlich ortsunabhängig (61%) zu arbeiten. Für den Großteil der Teilnehmer/-innen ist demnach eine Kombination aus ortsabhängiger und -unabhängiger Beschäftigung mit flexiblen Arbeitszeiten wünschenswert.

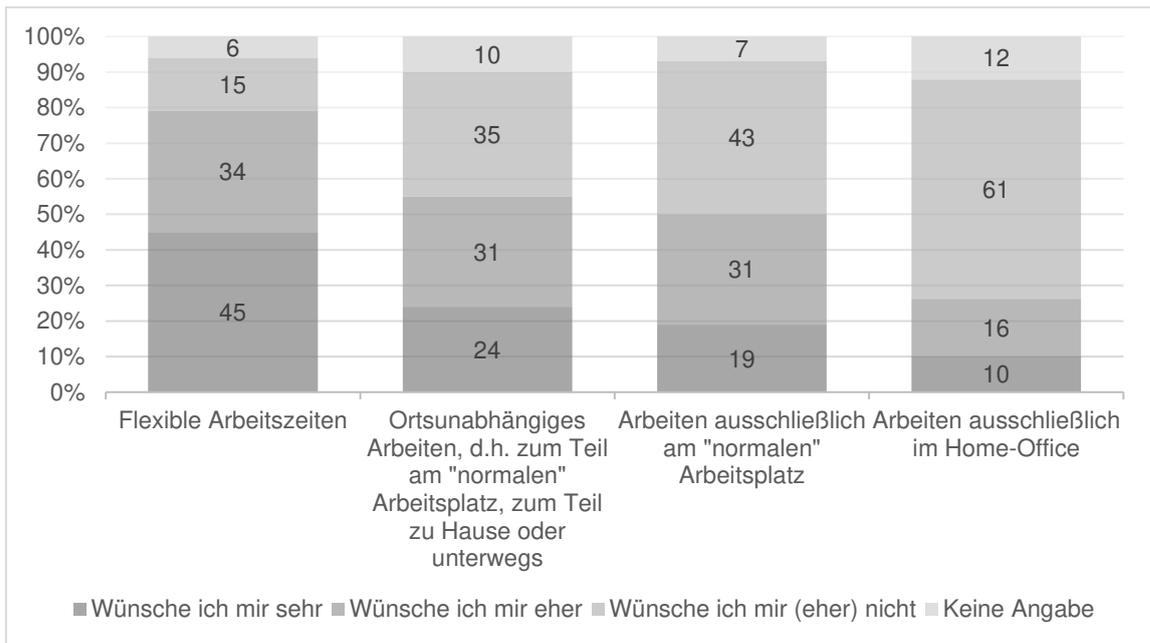


Abbildung 1: Gewünschte Arbeitsmodelle in Österreich 2020
 Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Gallup-Institut, 2021, S. 4

Betrachtet man diese Aufspaltung jedoch näher bezüglich der unterschiedlichen Altersgruppen der Befragten, ergeben sich interessante Erkenntnisse. Obwohl in Summe lediglich 26% aller Teilnehmer/-innen zur Gänze ortsunabhängiges Arbeiten bevorzugen, befürworten 40% der 15- bis 30-Jährigen diese Arbeitsweise. Und obwohl im Durchschnitt 50% der Befragten ortsabhängiges Arbeiten bevorzugen, sind es in der jüngsten Altersgruppe lediglich 39%. Demnach besteht vor allem in der jüngeren Altersgruppe durchaus Interesse an gänzlicher Telearbeit (siehe Abbildung 2).

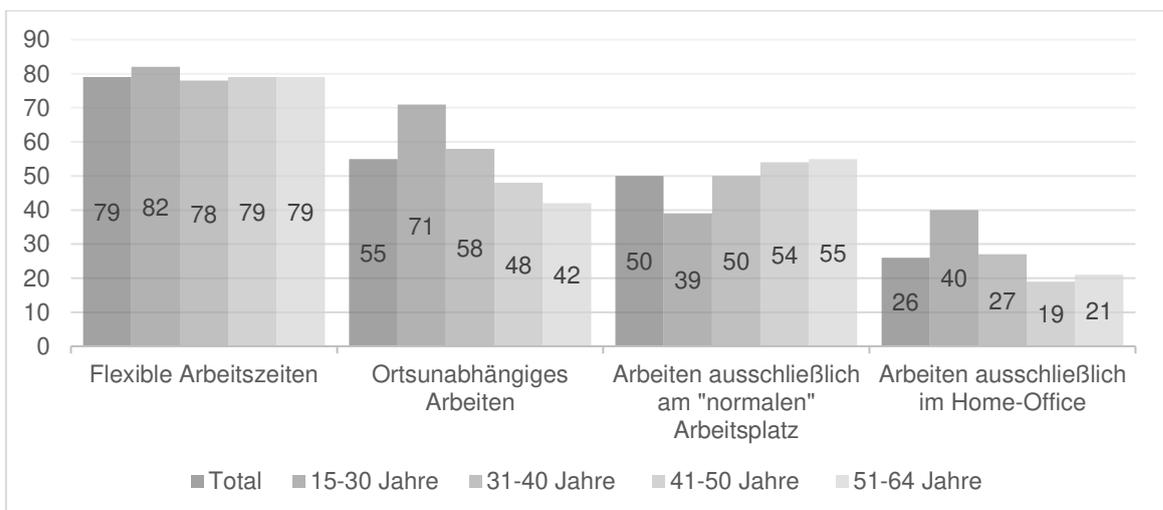


Abbildung 2: Gewünschte Arbeitsmodelle nach Altersklassen
 Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Gallup-Institut, 2021, S. 5

Dabei kann gänzliche Telearbeit auch als Fernarbeit betrieben werden. Der entscheidende Unterschied ist, dass Telearbeit hauptsächlich betrieben wird, um das tägliche Pendeln zum Arbeitsplatz zu vermeiden. Die Arbeit wird dabei teilweise oder vollständig aus dem Home-Office verrichtet, wobei dessen geografischer Standort durchaus noch von Relevanz ist. Bei Fernarbeit ist dieser hingegen weitgehend irrelevant (Soroui, 2021). Diese Fernarbeit bietet Arbeitnehmer/-innen die Möglichkeit, mobil und ortsungebunden zu arbeiten.

Besonders Wissensarbeit wird zunehmend ortsunabhängig ausgeführt, wodurch das Interesse an Digital Nomadism in den vergangenen Jahren stark gestiegen ist (Orel, 2021). Berufsgruppen in technischen Bereichen wie Grafikdesign, digitalem Marketing und Softwareentwicklung werden bereits in zunehmendem Ausmaß aus der Ferne ausgeübt (Müller, 2016). Die COVID-19-Pandemie hat dieses Interesse – seitens der Arbeitnehmer/-innen, aber auch seitens der Unternehmen – zusätzlich verstärkt, da Tele- und Fernarbeit zur neuen Normalität wurden. Unternehmen investierten in Digitalisierung und neue Technologien und stellten Systeme und Abläufe in kurzer Zeit um. Arbeitsaufgaben wurden ortsunabhängig in virtueller Zusammenarbeit erledigt und Mitarbeiter/-innen erkannten die Möglichkeiten, welche Fernarbeit bietet. Während Unternehmen beginnen, Richtlinien zur Tele- und Fernarbeit neu zu definieren und auch nach der Pandemie beizubehalten, ziehen viele Mitarbeiter/-innen den Wechsel vom Home-Office zu exotischeren Arbeitsplätzen in Betracht (George, Lakhani & Puranam, 2020; Hermann & Paris, 2020).

Trotz dieser steigenden Beliebtheit gibt es noch keine allgemein akzeptierte Definition für Digital Nomadism – der Begriff wird oft unterschiedlich und widersprüchlich verwendet und es mangelt an einem gemeinsamen Verständnis (Hannonen, 2020). Das Konzept wurde erstmals 1997 von Makimoto und Manners als Forschungsgebiet betrachtet, welche es damals als eine vorhersehbare Folge des digitalen Wandels im täglichen Leben der Zukunft beschrieben. Die beiden Forscher rechneten mit der Entwicklung eines neuen Lebensstils, bei dem tragbare Technologien die Kombination von Arbeiten und Reisen ermöglichen würden. Sie sahen im Digital Nomadism die ultimative Ableitung bereits bestehender Reismuster, welche in Zukunft zum Massenphänomen werden würden (Makimoto & Manners, 1997). Tatsächlich hat sich Digital Nomadism 25 Jahre später als Lebensstil durchgesetzt und die Nachfrage nach mobilen Arbeitsplätzen steigt stetig

(Kraus, Bouncken, Görmar, González-Serrano & Calabuig, 2022) – weltweit arbeiten bereits 35 Millionen Menschen als Digital Nomads. Und während es im Jahr 2018 in den USA beispielsweise lediglich 4.8 Millionen ortsunabhängige Berufstätige waren, betrug diese Zahl im Jahr 2021 bereits 11 Millionen (Patterson, 2022).

Hannonen (2020) definiert unter Einbeziehung zahlreicher Begriffsverwendungen anderer Forscher/-innen Digital Nomads als mobile Berufstätige, welche die Arbeit ortsunabhängig, von einem beliebigen Ort der Welt, mittels digitalen Technologien verrichten können, während Digital Nomadism den dahinterliegenden Lebensstil dieser mobilen, ortsunabhängigen Berufstätigen bezeichnet. Doch im Gegensatz zu ihrer Ansicht und der allgemeinen Wahrnehmung müssen Digital Nomads nicht unbedingt um die Welt reisen, um als solche zu gelten – Standortmobilität kann auch in kleinerem Maßstab erlebt werden. So unterscheidet Reichenberger (2017) nach einer qualitativen Studie zwischen drei unterschiedlichen Kategorien, abhängig von deren Standortmobilität. Demnach arbeiten Digital Nomads der ersten Stufe zwar in einem ortsunabhängigen Arbeitsverhältnis, nutzen dieses jedoch nicht für Reisetätigkeiten. Diese wird in der zweiten Kategorie miteinbezogen – die Standortmobilität wird für Reisen genutzt, wobei der Ausgangspunkt ein fester Wohnsitz ist. In der dritten Kategorie wird ein permanenter Aufenthaltsort aufgegeben und in einer sich ständig ändernden geografischen Umgebung gelebt und gearbeitet.

Diese Unterscheidung wird nicht von jedem/-r Forscher/-in anerkannt. So ist die verstärkte Reisetätigkeit beispielsweise ein ausschlaggebendes Charakteristika in der Definition von Cook (2020), welche anhand einer Studie mit 16 Digital Nomads entwickelt wurde. Wie in *Abbildung 3* ersichtlich wird, zeichnet sich dieser Lebensstil in dieser Definition durch einen hohen Arbeitsfokus und einer hohen Standortmobilität, welche aus regelmäßigen Änderungen des Aufenthaltsortes und der Verwendung von Touristen-Visen besteht, aus. In der Grafik werden die Unterschiede zu ähnlichen Lebensstilen deutlich – so unterscheidet sich ein regelmäßiger Geschäftsreisender beispielsweise durch einen noch höheren Arbeitsfokus von Digital Nomads, da die Reisetätigkeit nicht aus Freizeitüberlegungen, sondern lediglich aufgrund von arbeitsrelevanten Aufgaben gewählt wird. Vergleicht man Digital Nomads mit arbeitenden Expats, so besteht zwar ein ähnlicher Arbeitsfokus, letztere besitzen jedoch eine niedrige

Standortmobilität, welche sich durch Langzeit-Visen oder einen Aufenthaltsstatus auszeichnet.

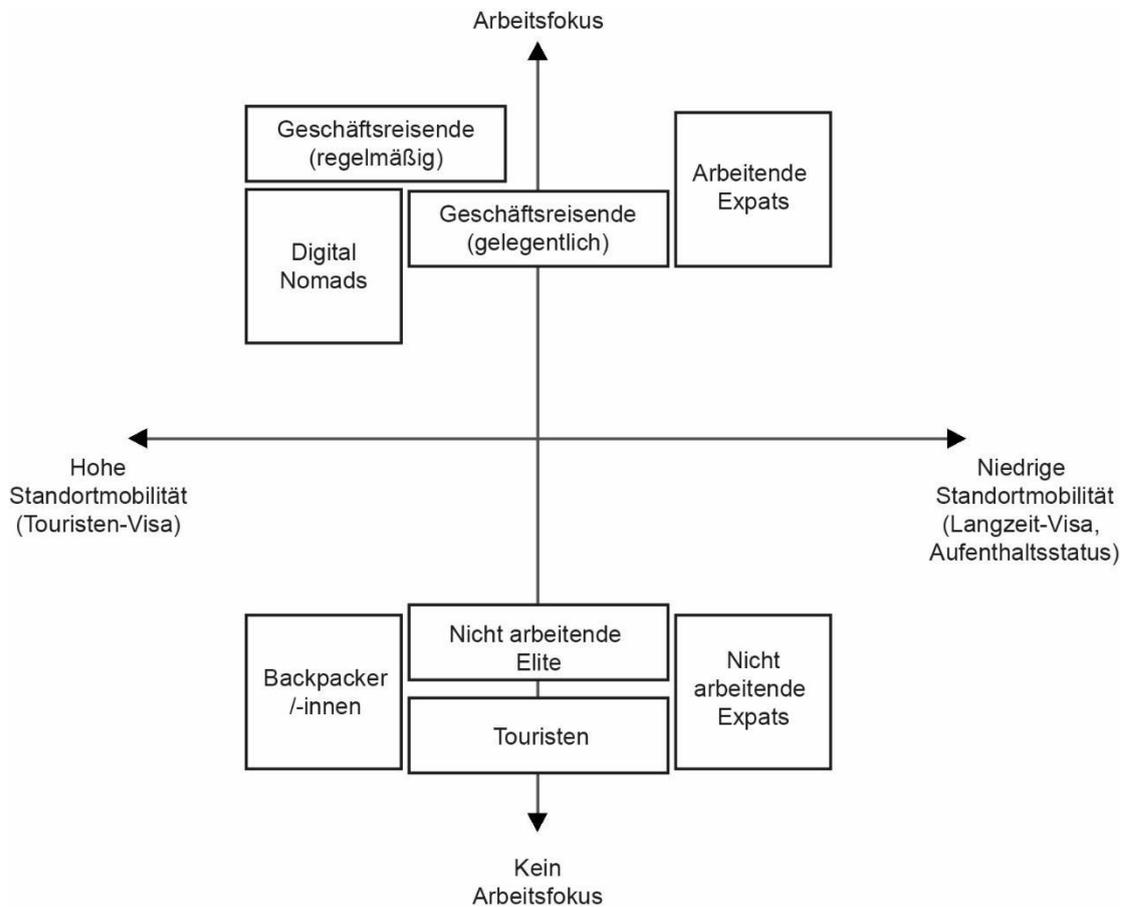


Abbildung 3: Digital Nomadism zwischen Standortmobilität und Arbeitsfokus
 Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Cook, 2020, S.357

Auch die Betrachtung des Zusammenhangs zwischen der Arbeits- und Freizeitperspektive ist relevant, um den vollen Umfang des Lebensstils abzubilden. So betont Hannonen (2020), dass Digital Nomadism ein Querschnittsfeld zwischen den Bereichen Arbeits- und Lebensstilbezogener Mobilität darstellt. Dabei werden Ähnlichkeiten zu anderen Reise- und Arbeitsmustern wie beispielsweise Telearbeiter/-innen, Freelancer/-innen und Geschäftsreisenden aus der Arbeitsperspektive, und Backpacker/-innen, Flashpacker/-innen und Neo-Nomaden aus der Lebensstil-Perspektive deutlich (siehe *Abbildung 4*).

| Arbeitsbezogene Mobilität | DIGITAL NOMADISM | Lebensstilbezogene Mobilität |
|---------------------------|---------------------|------------------------------|
| Telearbeiter/-innen | | Backpacker/-innen |
| Freelancer/-innen | | Flashpacker/-innen |
| Geschäftsreisende | | Neo-Nomaden/-Nomadinnen |

Abbildung 4: Digital Nomadism als Querschnittsfeld
 Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Hannonen, 2020, S.339

Während sich die Reisetätigkeit der arbeitsbezogenen Mobilität strikt auf die Erfüllung der Arbeit beschränkt, können Elemente der lebensstilbezogenen Mobilität Charakteristika des Digital Nomadism beinhalten. So unterscheidet Richards (2015) nach einer großangelegten, weltweit durchgeführten Studie mit 34.000 Teilnehmer/-innen zwischen drei Arten lebensstilbezogener Reisetile, welche einen Bezug zum Nomadentum aufweisen – den *Backpacker/-innen*, den *Flashpacker/-innen* und den *Neo-Nomaden*. Während sich Backpacker/-innen Großteiles ohne digitale Hilfsmittel und in autarken Gemeinschaften zusammenfinden, nutzen Flashpacker/-innen die digitale Ausstattung, um die Reisen unterwegs zu planen und den Kontakt zu anderen in sozialen Netzwerken aufrechtzuerhalten. Oft werden auch digitale Kanäle, wie Blogs, Video- oder Social-Media-Plattformen dafür verwendet, um den eigenen Lebensstil zu porträtieren. Die Begriffe Digital Nomads und Flashpacker/-innen werden von Richards dabei synonym verwendet. Das Ziel von Neo-Nomaden/-Nomadinnen, auch ortsunabhängige Reisende genannt, ist hingegen die vollständige Integration in eine örtliche Gemeinschaft und eine Umgehung von Systemzwängen (Richards, 2015).

Die Parallelen zwischen Flashpacker/-innen und Digital Nomads heben auch andere Forscher/-innen hervor, da letztere die gemachten Erfahrungen häufig extensiv auf Social-Media-Kanälen mit anderen teilen (Hardy & Robards, 2015) und der Lebensstil durch digitales Storytelling in Form von persönlichen Blogs und E-Books oft kommerziell vermarktet wird (Thompson, 2019). Im Gegensatz dazu betont Hannonen (2020), dass nicht jede/-r Reisende, welche/-r während der Reise technologische Geräte verwendet, automatisch als Digital Nomad angesehen werden sollte. Der entscheidende Unterschied liegt darin, ob arbeitsbezogene Aufgaben während der Reiseaktivität erledigt werden oder nicht. Daher kann Digital Nomadism mit dem Konzept Work & Travel verglichen werden, mit dem Unterschied, dass dieser Lebensstil auf unbegrenzte Zeit verfolgt wird. Dabei wird die Leidenschaft des Reisens und Entdeckens mit der Notwendigkeit, diese

Reisetätigkeit zu finanzieren, auf unkonventionelle Art mit der Ausübung ortsunabhängiger Arbeitstätigkeiten kombiniert (Klug, 2018). Dieser arbeitsbezogene Teil in Kombination mit der Reisetätigkeit als Lebensstil sind es, was Digital Nomadism ausmacht und von anderen, ähnlichen Formen mobiler Lebensstile unterscheidet. Aus diesem Grund wird im nachstehenden Teil des Kapitels näher auf die beiden einzelnen Aspekte eingegangen.

2.1.2. *Digital Nomadism als neues Freizeit- und Reiseverhalten*

Reisen ist ein zentraler Teil des Lebensstils, wodurch dem Phänomen auch steigende Bedeutung in der Tourismusbranche zukommt. Dennoch gibt es nur eine begrenzte Anzahl von Versuchen, Digital Nomads als Touristen zu porträtieren und näher zu verstehen. Oft werden diese von vielen mit Auswanderern/Auswanderinnen, Geschäftsreisenden oder globalen Nomaden/Nomadinnen gleichgestellt (Chevtaeva & Denizci-Guillet, 2021). Chevtaeva und Denizci-Guillet (2021) betonen jedoch, dass sich Digital Nomadism von anderen, ähnlichen Reisetilen unterscheidet und es eine eigene Definition aus der Tourismusperspektive braucht – demnach bezeichnen sie Digital Nomads als ortsunabhängige Telearbeiter/-innen, welche gleichzeitig ausgedehnte Reisetätigkeiten in ihrer Freizeit unternehmen, ohne dafür die Arbeit zu unterbrechen.

Dabei kann der Freizeit aspekt im Digital Nomadism dem Konzept der *Serious Leisure* zugeordnet werden – ein theoretisches Modell welches dazu dient, die Komplexität der modernen Freizeitgestaltung als Aktivität und Erlebnis zu verstehen und erstmals von Stebbins (2001) geprägt wurde. Demnach werden damit Freizeitaktivitäten betitelt, in deren Ausübung Einzelpersonen ein bedeutendes Ausmaß an Zeit und Ressourcen investieren, und im Gegensatz zur *Casual Leisure* steht, welche eher passiv und ohne großen Aufwand betrieben werden kann (Stebbins, 2001). Da das kontinuierliche Reisen von Digital Nomads als Freizeitgestaltung viel Aufwand und Engagement erfordert, kann es nicht mehr als reines Hobby, sondern als integraler Part im Leben verstanden werden (Thompson, 2021). Eine Erweiterung der *Serious Leisure* bietet Blackshaw (2018) mit dem Begriff *Devotional Leisure*, was mit *hingebungsvolle Freizeit* übersetzt werden kann. Damit werden Freizeitaktivitäten bezeichnet, welche ein Teil der Selbstidentifikation werden, und im Gegensatz zu traditionellen Selbstbildern, welche meist über eine Berufstätigkeit definiert werden, stehen (Blackshaw, 2018). Da sich Digital Nomads

über die eigene Reise- und Freizeittätigkeit definieren und diese einen unentbehrlichen Teil des Konzepts Digital Nomadism darstellt, kann sie der *Devotional Leisure* zugeordnet werden.

Zudem kann Digital Nomadism dem größeren Phänomen der *Lebensstil-Migration* untergeordnet werden, wobei die Suche nach einem besseren Leben und die Selbstverwirklichung eine große Rolle spielen. Vor allem die Vorzüge einer (temporären) Migration wie beispielsweise niedrigere Lebenshaltungskosten, besseres Klima, der Flucht vor dem Schnelllebigen in der Heimat und der Auslebung des Langsamen in Gastgemeinden stehen dabei im Fokus (Benson & O'Reilly, 2009; Cheung & Yiu, 2022; Cohen, Duncan & Thulemark, 2015; O'Reilly, 2003). Während diese Form des Reisens und Integrierens in einer neuen Umgebung durchaus Parallelen zu anderen Tourismuspraktiken aufweist, ist zu betonen, dass diese Lebensstil-Migration nicht auf den Tourismusaspekt reduziert werden sollte (Kannisto, 2018; Tremblay & Ibrahim, 2017). Bell und Ward (2000) betrachten die Parallelen zwischen Migration und Tourismus dabei als Spektrum, wobei touristische Freizeitreisen das eine, und permanente Migration das andere Extrem darstellen. Digital Nomadism ist demnach mittig einzuordnen, da der Lebensstil Charakteristika von beiden Extremen aufweist. So bezeichnen ihn Wiranatha et al. (2020) in einer Studie, welche Digital Nomadism aus der Tourismusperspektive betrachtet, beispielsweise explizit als *Digital Nomads Tourism*.

Dabei sehen sich Digital Nomads selbst nicht als Touristen, sondern betonen, dass sie eine andere, neue und kreative Form des Tourismus darstellen. Der entscheidende Unterschied liegt darin, dass Reisen einen integralen Teil ihres Lebens ausmachen und keine Trennung vom normalen Alltag stattfindet. Auch die langfristige Auslegung der Reisen spielt eine Rolle – statt die Destination aus der Tourismusperspektive erleben zu wollen, sind Digital Nomads daran interessiert, das lokale Leben des gerade besuchten Reiseziels authentischer wahrzunehmen und besser zu verstehen (Putra & Agirachman, 2016). Sie versuchen sich von gewöhnlichen Touristen, welche aus Sicht der Subkultur lediglich eine oberflächliche Wahrnehmung der Urlaubsdestination haben, abzugrenzen und zu distanzieren (Thompson, 2021).

Viele teilen ihre gemachten Erfahrungen und Erlebnisse online auf Blogs oder in den Sozialen Medien, und werden dadurch Reiseblogger/-innen (Manthiou, Klaus &

van Luong, 2022; Willment, 2020). Im Vordergrund stehen dabei meist bestimmte Merkmale – die Freiheiten, um die Welt zu reisen, ohne Stress- oder Geldsorgen, und dabei selbst zu bestimmen, wo, wie und wann gearbeitet wird (Cook, 2020). Viele dieser Social-Media- und Blog-Beiträge scheinen verdeutlichen zu wollen, dass jede/-r um die Welt reisen und währenddessen arbeiten kann – oder, wie einige argumentieren – sollte, um die eigene Work-Life-Balance zu verbessern und vor allem den Freizeitaspekt genießen zu können (Hermann & Paris, 2020). Solche Darstellungen beinhalten jedoch nicht alle Aspekte dieses Lebensstils (Cook, 2020).

Denn eine der größten Herausforderungen, der Digital Nomads begegnen, ist der Umgang mit Einsamkeit und gelegentlicher Isolation. Diese tritt in den meisten Fällen ein, da die eigenen Freunde, die Familie und die gewohnte Umgebung vermisst werden (Orel, 2019) und aufgrund des Nomadentums und der permanenten Ortsunabhängigkeit keine neuen, langfristigen und bedeutungsvollen Beziehungen aufgebaut werden können. Die Begegnungen und Freundschaften beschränken sich oft auf jene Menschen, welche sich zur gleichen Zeit am gleichen Ort aufhalten (Nash, Jarrahi, Sutherland & Phillips, 2018). Um aus diesen meist flüchtigen, oberflächlichen Begegnungen ein bedeutungsvolles soziales Netzwerk und Freundschaften aufzubauen, gibt es spezielle, auf Digital Nomads zugeschnittene Webseiten und Anwendungen. Diese sollen es ermöglichen, Gleichgesinnte zu finden und so persönliche Verbindungen innerhalb der Gemeinschaft aufzubauen (Jarrahi, Philips, Sutherland, Sawyer & Erickson, 2019).

Der Austausch mit Menschen, welche die Leidenschaft zum Reisen teilen und mit den gleichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, scheint vielen Digital Nomads zu helfen, sich in der schnelllebigen und oft oberflächlichen Welt des Digital Nomadism weniger einsam zu fühlen (Jarrahi et al., 2019; Nash et al., 2018). Dieses Gemeinschaftsgefühl ist entscheidend für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit von Digital Nomads (Zumbusch & Lalicic, 2020), weshalb sich viele für einen Aufenthalt in Coliving-Spaces entscheiden. Diese bieten ebendiese Gemeinschaft und sind Teil der Sharing Economy (Bergan, Gorman-Murray & Power, 2020; Bouncken, 2018). Aufgrund der gemeinsamen oder ähnlichen Interessen der Mitbewohner/-innen werden solche Orte besonders oft als erster Anlaufpunkt in einem neuen, fremden Land gewählt, da lokale Empfehlungen, wie beispielsweise beliebte Freizeitaktivitäten und Lokalitäten, untereinander ausgetauscht werden (Chevtaeva, 2021). Trotz dieser scheinbaren Verbindung zum lokalen Leben und

dem Wunsch vieler Digital Nomads, die besuchte Region authentischer und weniger touristisch zu erleben, ist zu betonen, dass in mehreren Studien herausgefunden wurde, dass das Leben in Coliving- und Coworking-Spaces scheinbar mit einer Distanzierung zur lokalen Gemeinschaft und der lokalen Kultur einhergeht (Chevtaeva, 2021; Cook, 2020; Thompson, 2018, 2019, 2021).

Denn eine Destination wird hauptsächlich aufgrund niedriger Lebenshaltungskosten, Gastfreundschaft des Landes, Coworking/-living Möglichkeiten und ihrer Bekanntheit in der Szene ausgewählt – nicht aufgrund der reichen Kultur, der Sprachen, dem lokalen Essen oder der Einheimischen. In Coworking- und Coliving-Spaces bleiben Digital Nomads unter sich, da diese für die lokale Bevölkerung zu teuer sind, und ein Austausch zwischen Digital Nomads und Einheimischen beschränkt sich meist auf höfliche Gastfreundschaft in örtlichen Cafés, welche von Digital Nomads als Arbeitsplatz genutzt werden. Diese Gastfreundschaft wird meist als Freundschaft oder Eingliederung in die lokale Gemeinschaft missinterpretiert, dabei handelt es sich meist lediglich um eine Dienstleistungsbeziehung, bei der die lokalen Cafébesitzer/-innen oder Angestellten einen finanziellen Anreiz haben, um gastfreundlich zu sein (Thompson, 2021).

Dennoch stellen Digital Nomads eine Chance für den Tourismusmarkt dar (Wiranatha et al., 2020) und die Tourismusbranche kann stark davon profitieren, Coliving- und Coworking-Modelle besser zu verstehen und als Pull-Faktoren für Digital Nomads Tourism einzusetzen. Auch die lokale Gemeinschaft sollte davon profitieren, indem darauf geachtet wird, dass ein stärkerer Anreiz zum Austausch geschaffen wird und Digital Nomads nicht nur als kurzzeitige Geldquelle gesehen werden (Chevtaeva, 2021). Tatsächlich erkennen schon einige Länder dieses Potenzial und ändern politische Regelungen und Visa-Bestimmungen, um Digital Nomads ein begrenztes, aber längerfristiges Aufenthaltsvisum zum Leben und Arbeiten anbieten zu können (Chevtaeva & Denizci-Guillet, 2021). Solche Sonderregelungen werden oft als *Digital-Nomads-Visa* bezeichnet und erlauben, bis zu einem Jahr im Land zu bleiben, unabhängig vom Standort oder Zeitzone des/der Arbeitgebers/-geberin (Hermann & Paris, 2020).

Letztendlich werden Tourismus und Arbeit oft als zwei Gegensätze wahrgenommen, und Urlaub stellt gewöhnlich eine Art Auszeit von der Arbeit dar (Uriely, 2001). Dennoch spielt der Arbeitsaspekt eine wesentliche Rolle im Leben von Digital Nomads, und unabhängig von der geografischen Lage ihres Aufenthalts scheinen

stets ähnliche Arbeitsmuster und -infrastrukturen genutzt zu werden (Bouncken, 2018). Deshalb wird im nachfolgenden Kapitel näher auf die Arbeitsausübung und etwaige Praktiken auf Literaturbasis eingegangen, bevor diese im empirischen Teil der Arbeit überprüft werden.

2.1.3. Digital Nomadism als neue Arbeitsform und -einstellung

Der Übergang vom Lebensstilaspekt – vom Reisen und der Freizeit – zum Arbeitsaspekt ist im Digital Nomadism oft fließend und beide Bestandteile gelten als gleich bedeutsam. Es wird gearbeitet, um sich die Reisen zu finanzieren, und es wird gereist, um an unterschiedlichen Orten der Welt zu arbeiten (Klug, 2018). Auch eine räumliche und zeitliche Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit ist bei Digital Nomads nicht so eindeutig definierbar wie bei einem/-r ortsgebundenen Arbeitnehmer/-in oder Telearbeiter/-in (Wang, Schlagwein, Cecez-Kecmanovic & Cahalane, 2020).

Zudem unterscheidet sich die Arbeitseinstellung im Digital Nomadism deutlich von herkömmlichen Ansichtsweisen. Die traditionelle Büroarbeitszeit, Montag bis Freitag von 9.00 bis 17.00 Uhr, wird meist abgelehnt und durch flexible Arbeitszeiten und Autonomie ersetzt (Cook, 2020). Arbeitszeit wird dabei oft nicht als bloße Notwendigkeit gesehen, sondern als grundlegender Teil der eigenen Lebenseinstellung und Mittel zur Selbstverwirklichung (Klug, 2018). Um eine solche Arbeitsweise zu ermöglichen, müssen Arbeitgeber/-innen den Fokus auf Resultate legen, anstatt die Arbeitsweise und -methoden der Arbeitnehmer/-innen vorzuschreiben. Mehr Flexibilität, Vertrauen und weniger Kontrolle sind dabei Schlüsselaspekte für die erfolgreiche Umsetzung dieser Arbeitsform (Richter & Richter, 2020).

Einige Forscher/-innen nehmen dabei an, dass Digital Nomads nicht in einem Unternehmen angestellt sind, sondern sich selbstständig, oft auf Freelancer-Basis, um verschiedene Projekte bewerben und diese eigenständig in einem definierten Zeitraum für unterschiedliche Unternehmen erledigen (Jarrahi et al., 2019; Loryn, 2022; Thompson, 2018; Wang et al., 2020). Ein großer Nachteil dieser Anstellungsform ist der fehlende Zugang zu Ressourcen, welche Arbeitnehmer/-innen seitens des Unternehmens zur Verfügung gestellt werden, wie beispielsweise eine angemessene Krankenversicherung und die ständige Suche nach neuen Aufträgen (Jarrahi et al., 2019; Nash et al., 2018). Demgegenüber betonen andere

Forscher/-innen, dass viele Unternehmen anerkennen, dass zunehmend mehr Aufgaben remote erledigt werden und sie die Möglichkeit bieten können, diese in einer permanenten Anstellung aus der Ferne auszuführen (Dal Fiore et al., 2014; Hermann & Paris, 2020; Werther, Lietzau, Puhe, Engel & Scharing, 2021).

Ungeachtet dessen, ob ein orts- und zeitflexibles Arbeitsverhältnis mit einem/-r Arbeitgeber/-in besteht oder selbstständig auf Freelancer-Basis gearbeitet wird, benötigen Digital Nomads die Fähigkeit des Selbst-Managements und ein hohes Maß an Disziplin (Cook, 2020; Richter & Richter, 2020). Diese Selbstdisziplin ist notwendig, um die eigene Produktivität und Karriere aufrechtzuerhalten, und sie mit dem gewünschten Reise- und Freizeitverhalten in Einklang zu bringen (Jarrahi et al., 2019; Nash et al., 2018). Es muss eine konstante Balance zwischen erholender Auszeit in einem fremden Land und dem Druck, beruflich produktiv zu sein, gefunden werden (Nash et al., 2018).

Dabei unterscheidet Cook (2020) in seiner Studie zwischen externer und interner Disziplin im Digital Nomadism. Ersteres bezieht sich auf externe Faktoren wie beispielsweise einzuhaltende Abgabefristen und das Bestimmen von Arbeitszeiten und kann freiwillig, wie durch das Setzen eigener Meilensteine, oder zwangsweise, wie durch vorgeschriebene Abgabetermine, stattfinden. Interne Disziplin bezieht sich dabei auf die eigene, intrinsische Motivation produktiv zu sein und Fortschritte zu machen. Dabei ist besonders die Angst, nicht selbstdiszipliniert genug zu sein, oft ausgeprägt und Thema diverser themenrelevanter Blogeinträge und Foren (Cook, 2020). Das Überwiegen der externen im Vergleich zur internen Disziplin kann zu einem Ungleichgewicht führen, wodurch Arbeitsaufgaben meist nicht mehr als erfüllend und ein Versagen bezüglich der Erfüllung von Arbeitsanforderungen wahrgenommen werden (Reichenberger, 2017).

Das Aufsuchen von Coworking-Spaces kann Digital Nomads dabei helfen, die interne Disziplin und die damit einhergehende eigene Produktivität zu steigern, indem arbeitsbezogenen Routinen besser und effizienter nachgegangen werden kann (Cook, 2020; Reichenberger, 2017). Dabei ist es wichtig festzuhalten, dass es keine eindeutig anerkannte Definition für den Begriff *Coworking-Space* gibt und dessen Auslegung teilweise sehr breit gefächert ist. Im Kern handelt es sich dabei um ein flexibilisiertes, temporäres und progressives Arbeitsmodell, bei dem unterschiedliche Menschen mit verschiedenen Hintergründen einen gemeinsamen Arbeitsplatz und andere arbeitsbezogene Ressourcen teilen, wodurch ein soziales

Netzwerk entsteht und sozialer Austausch angeregt wird (Werther, 2021). Solche ortsabhängige Treffen sind für Digital Nomads selten, da deren Arbeitsweise vorrangig digital stattfindet (Klug, 2018) – dennoch erkennen viele die sozialen Vorteile solcher Räumlichkeiten und suchen diese regelmäßig auf (Jarrahi et al., 2019). Die Anzahl an Coworking-Spaces nahm in den vergangenen Jahren stark zu und ist ein weiterer Beleg für die steigende Beliebtheit dieses Lebensstils (Klug, 2018).

Chevtaeva und Denizci-Guillet (2021) fanden in einer Studie mit zwölf Digital Nomads heraus, dass Coworking-Spaces als bevorzugte Arbeitsumgebung angesehen werden, da dort Ablenkungen geringer, und die eigene Produktivität und Motivation, sich an die Arbeit zu setzen, höher sind. Auch die Unterschiede zwischen dem Arbeiten in Coworking-Spaces und in öffentlichen Cafés werden in der Studie deutlich. Demnach wird es bevorzugt, seriöse Aufgaben und virtuelle Meetings in Coworking-Spaces durchzuführen, da die Atmosphäre in Cafés eher als ablenkend und der Konsumzwang als unangenehm empfunden werden. Für weniger seriöse Aufgaben, wie beispielsweise Lesearbeiten, werden hingegen Cafés und andere öffentliche Orte bevorzugt. Ein Arbeitsort ist demnach nicht mehr eindeutig definierbar, und schwimmt oft mit Orten, welche von vielen für Freizeitaktivitäten aufgesucht werden.

Dieses Verschwimmen zwischen Berufs- und Privatleben erschwert es zunehmend, produktive Arbeitszeit von nicht-produktiver Auszeit zu unterscheiden (Wang et al., 2020). Zudem birgt die Ortsunabhängigkeit weitere Herausforderungen in Bezug auf eine eindeutig definierte Arbeitszeit, da die Zeitverschiebung zu anderen Ländern von Relevanz ist. Digital Nomads in Thailand müssen beispielsweise oft die Zeitverschiebung nach Europa bedenken, welche – abhängig von dem genauen Standort und der Jahreszeit – zwischen fünf und sieben Stunden beträgt. So finden länderübergreifende Video-Konferenzen meist erst zwischen 20.00 und 22.00 Uhr thailändischer Zeit statt, was das soziale Leben beeinträchtigen und ein Abschalten von der Arbeit erschweren kann (Cook, 2020).

Der Druck, produktiv zu sein, ist ständig präsent (Nash et al., 2018) und ein zentrales Thema in diversen Blogbeiträgen und Online-Foren. Die Angst, nicht genug Selbstdisziplin zu besitzen, und der Umstand, dass ein gewisses Maß an Leistung erbracht werden muss, obwohl sie die bereiste Destination hauptsächlich aus der Urlaubs-, statt aus der Arbeitsperspektive erleben wollen, beschäftigt viele

Digital Nomads (Cook, 2020). Hinzu kommt, dass die Arbeit ein ständiger Begleiter ist, da die digitalen Geräte, mit der sie erledigt wird, ständig empfangsbereit und erreichbar sind. Demnach werden arbeitsbezogene E-Mails, Nachrichten oder Entwicklungen auch in der vermeintlichen Freizeit empfangen und gelesen, was eine Trennung von Arbeit und Privatleben erschwert und somit negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance haben kann (Cousins & Robey, 2015).

Dabei ist jedoch hervorzuheben, dass nicht eindeutig ist, ob eine strikte Trennung generell als erstrebenswert angesehen wird oder nicht – Wang et al. (2020) betont beispielsweise, dass viele Digital Nomads eine strikte Trennung als veraltet ansehen und ein solches Verschwimmen von vielen erwünscht ist, während Cook (2020) in seiner Studie mit 16 Digital Nomads zu dem paradoxen Ergebnis kam, dass diese selbstdisziplinierende Praktiken einführen, um eben jene Trennung vollziehen zu können. Um diese Trennung zwischen Berufs- und Privatleben und die Bedeutung ebendieser besser zu verstehen, wird im nachstehenden Teil der vorliegenden Arbeit näher auf das Konzept der Work-Life-Balance eingegangen.

2.2. Das Konzept der Work-Life-Balance

Die bereits erwähnten Verschmelzungen zwischen produktiver Arbeits- und entspannter Freizeit, ausgelöst durch nicht-standardisierte Arbeitszeiten, dem Fehlen eines definierten Arbeitsplatzes und der ständigen Erreichbarkeit, erschweren eine strikte Trennung von Berufs- und Privatleben. Obwohl unbestritten ist, dass Erholungszeit von der Arbeit, welche mit Freizeitaktivitäten verbracht wird, unverzichtbar für das empfundene Wohlbefinden ist, wird diese durch die verschwimmenden Grenzen immer unregelmäßiger, fragmentierter und schwieriger zu erreichen (Reichenberger, 2017). Dabei ist unklar, welche Auswirkungen diese fehlende Trennung auf die Work-Life-Balance von Digital Nomads hat. Deshalb wird im nachstehenden Kapitel näher auf das Konzept der Work-Life-Balance eingegangen und anschließend theoretisch in Bezug auf Digital Nomadism erarbeitet, bevor diese anhand einer empirischen Forschungsarbeit untersucht wird.

2.2.1. Die Entwicklung und Bedeutung der Work-Life-Balance

Der Begriff *Work-Life-Balance* bezeichnet das individuelle Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben, welches alle außerberuflichen Aspekte des Lebens beinhaltet. Dabei wird eine zufriedenstellende Work-Life-Balance meist mit einem zeitlich stärker ausgeprägten Privatleben und einem eingeschränkteren Arbeitsleben assoziiert (Hasan, Khan, Butt, Abid & Rehman, 2020; Kelliher et al., 2019). Wie in *Tabelle 1* ersichtlich wird, kann ein ausbalanciertes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben eine Vielzahl von positiven Auswirkungen sowohl auf das private, als auch auf das berufliche Leben haben (Sirgy & Lee, 2018). Eine *Work-Life-Imbalance* bezeichnet hingegen einen Zustand, in dem eine Überarbeitung zu einer verminderten Ausübung des Freizeit-Aspekts und somit zu genereller Unzufriedenheit führt (Roberts, 2015).

| Ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben | |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arbeitsbezogene Auswirkungen | Arbeitsfremde Auswirkungen |
| gesteigerte Arbeitsleistung | gesteigerte Lebenszufriedenheit |
| gesteigerte Arbeitszufriedenheit | geringere emotionale Erschöpfung |
| gesteigerte Karriereentwicklung | geringere psychische Belastung |
| geringere Arbeitsunzufriedenheit | geringeres Konfliktpotenzial mit Familienmitgliedern und Freunden |
| geringeres Risiko eines Burnouts | geringere Reizbarkeit |
| geringere Fehlzeiten | geringerer Alkohol- und Tabakkonsum |
| geringere Fluktuationsabsicht | geringere negative körperliche Auswirkungen (beispielsweise auf Blutdruck und Cholesterinspiegel) |

*Tabelle 1: Auswirkungen einer positiven Work-Life-Balance
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Sirgy & Lee, 2018, S.236*

Dabei wird der Begriff Work-Life-Balance jedoch nicht einheitlich verwendet und oft als irreführend bezeichnet, da die Arbeit als konträrer und isolierter Bereich zum alltäglichen Leben dargestellt wird (Resch & Bamberg, 2005). Stattdessen ergänzen sich Arbeit und Freizeit gegenseitig, und beide stehen in einem dynamischen, wechselseitigen Verhältnis zueinander (Beatty & Torbert, 2003). Es herrscht auch Uneinigkeit über den Begriff *Balance* an sich (Voydanoff, 2005). Während einige Forscher/-innen darunter eine wortwörtliche Balance, also eine gleichmäßige Verteilung von Zeit und Energie zwischen dem Arbeits- und Privatleben sehen (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003), argumentieren andere, dass eine Balance von der Situation des/-r Einzelnen abhängig ist und nicht allgemein definiert werden kann. Letzteres wurde von Reiter (2007) als *Situationsbezogener Ansatz* bezeichnet und beinhaltet das subjektive Empfinden in Bezug auf bestimmte Gegebenheiten. Somit kann eine positive Work-Life-Balance nicht auf ein objektiv gesehen ausbalanciertes Verhältnis zwischen Freizeit und Arbeitszeit beschränkt werden, sondern hängt von den subjektiven Wahrnehmungen einzelner Personen ab

(Kalliath & Brough, 2008; Reiter, 2007). Ein umfassenderes und dynamischeres Verständnis von Arbeits- und Privatleben wird daher benötigt, um die subjektive Wahrnehmung der Work-Life-Balance besser zu verstehen (Kelliher et al., 2019; Sun, Xu, Köseoglu & Okumus, 2020).

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wurde erstmals in den 1970er Jahren hinterfragt, als die Anzahl von weiblichen Arbeitnehmerinnen stieg und zunehmend mehr Frauen begannen, einem Beruf nachzugehen. Das Konzept der Work-Life-Balance wurde damals als „Frauenthema“ abgesprochen, da diese aufgrund der Berufsausübung zunehmend weniger Zeit für die Kinderbetreuung aufbringen konnten (Frame & Hartog, 2003). Die Hintergründe betrieblich eingeführter Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit verbessern sollen, war demnach die Schaffung einer familienorientierten und familiengerechten Auslegung der Arbeitswelt (Resch & Bamberg, 2005), was als *Work-Family-Balance* bezeichnet wurde und in den vergangenen Jahrzehnten vermehrt wissenschaftliches Interesse geweckt hat. In den 1990er Jahren verlagerte sich dieses jedoch auf eine weitere Auslegung des Konzepts – jene der *Work-Life-Balance* (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007). Diese bezieht sich auch auf Menschen ohne Kinder oder Familie, welche einen Ausgleich zwischen Arbeit und außerberuflichen Aktivitäten, wie beispielsweise Reisen und anderen Freizeitbeschäftigungen, schaffen wollen (Kalliath & Brough, 2008). Da Digital Nomads die eigene Freizeit in Form von ausgeprägten Reisetätigkeiten priorisieren, wird die *Work-Family-Balance* in der vorliegenden Arbeit vernachlässigt und die Perspektive der *Work-Life-Balance* priorisiert.

Dabei muss für eine genauere Analyse zunächst der Begriff Freizeit betrachtet werden – diese wird meist als jene Zeit bezeichnet, welche durch die Abwesenheit von Arbeit gekennzeichnet ist. Dabei betonten besonders in den 1960er und 1970er Jahren viele Forscher/-innen, dass Freizeit nicht ohne den Begriff Arbeit definiert werden kann, da diese in einem einseitigen Zusammenhang zueinander stehen (Harring, 2011; Meekes, Buda & Roo, 2020). Obwohl die genannte Definition oft verwendet wird, um das Konzept der Freizeit zu beschreiben, gilt sie als problematisch. Denn die Abwesenheit einer Sache kann keine intrinsische Definition einer anderen Sache darstellen (Beatty & Torbert, 2003), was schon in frühen Studien zur Freizeit kritisiert wurde (Allen, 1989; Barrett, 1989).

Eine eigene Definition ist deshalb notwendig, um das Konzept unabhängig von der Arbeitszeit zu verstehen. Dumazedier (1967) gilt dabei als Gründer der Freizeitsoziologie und definiert Freizeit als Tätigkeit, welche abgesehen von beruflichen, familiären und gesellschaftlichen Verpflichtungen ausgeübt wird, um Entspannung, Abwechslung, Wissenserweiterung oder die Teilnahme an der Gemeinschaft zu erleben. Freizeit wird damit als die selbstbestimmte, individuelle Verfügbarkeit der Zeit beschrieben und verliert somit die Abhängigkeit zur Arbeit selbst (Dumazedier, 1967; Harring, 2011). Beatty und Torbert (2003) erweitern dieses Verständnis und definieren Freizeit und somit den *Life*-Aspekt der Work-Life-Balance zusätzlich auf Basis drei unterschiedlicher Anhaltspunkte. Sie unterscheiden zwischen einem *zeitbasierten*, *tätigkeitsbasierten* und *absichtsbasierten* Ansatz (siehe *Abbildung 5*).

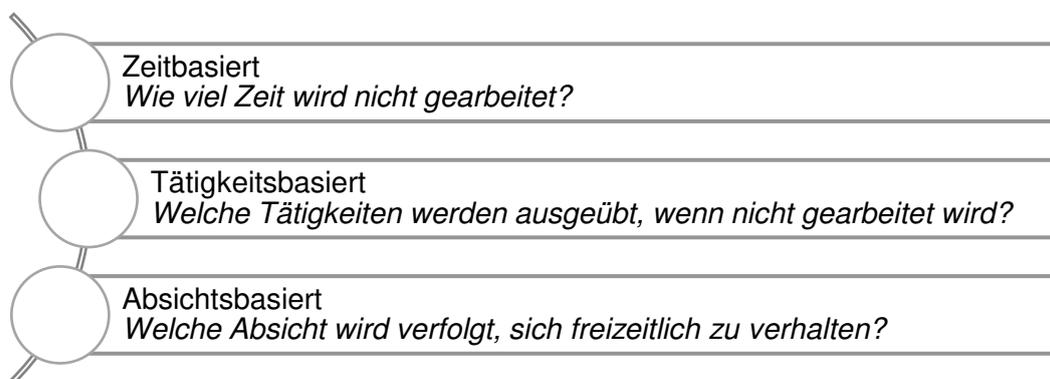


Abbildung 5: Definitionsansätze zur Freizeit
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Beatty & Torbert, 2003, S. 240

Mit dem ersten Ansatz beziehen sich Beatty und Torbert (2003) auf den bereits erwähnten zeitbezogenen Ansatz, welcher am weitesten verbreitet ist und alles als Freizeit wertet, was nicht als Arbeit gilt. Daran wird kritisiert, dass somit auch Gefängnisinsassen/-insassinnen und Arbeitslose ihre Zeit mit Freizeit verbringen würden, diese jedoch nicht als angenehm empfunden und genossen werden kann. Unabhängig davon, wo die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit gezogen werden, wird Freizeit in diesem Ansatz als Zeitmenge definiert. Im tätigkeitsbasierten Ansatz wird diese hingegen als Aktivität kategorisiert. Besonders die Freizeit- und Tourismuswirtschaft konzentriert sich auf diesen Ansatz und setzt Reise-, Sport- und Freizeitaktivitäten damit gleich, was auch als moderner Ansatz der Freizeit gesehen werden kann. Somit beinhaltet die Freizeit selbst Ziele und Inhalte, und wird mit Entspannung und Erlebnissen assoziiert. Der dritte Ansatz konzentriert sich stattdessen auf individuelle Absichten und die innere Haltung der

Menschen und beinhaltet persönliche Entwicklungen. Freizeit wird somit nicht in einer äußerlichen Metrik gemessen, sondern durch das Empfinden einzelner Personen definiert (Beatty & Torbert, 2003). Da Arbeits- und Freizeit Aspekte im Digital Nomadism zunehmend verschmelzen und eine zeitliche Trennung oft nicht mehr klar definiert werden kann (Reichenberger, 2017), werden der tätigkeitsbasierte und absichtsbasierte Ansatz als geeigneter eingestuft, um die empfundene Freizeit im weiteren Verlauf der vorliegenden Arbeit näher zu untersuchen.

Mit dem steigenden Wohlstand der vergangenen Jahrzehnte und der Einführung geregelter Arbeitszeiten werden oft mehr Zeit und Ressourcen für Freizeitaktivitäten assoziiert, wodurch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gegenwärtig als wichtiger denn je zuvor eingestuft wird (Tsauro & Yen, 2018). Während einige Forscher/-innen davon ausgehen, dass Unternehmen einen kritischen Beitrag zum Erhalt einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance einzelner Mitarbeiter/-innen leisten und sich diese aktiv um ein Umfeld bemühen sollten, in dem Berufs- und Privatleben in Einklang gebracht werden können (Jones, Burke & Westman, 2013; Wagner, Barnes & Scott, 2014; Wood, Oh, Park & Kim, 2020), sind andere der Auffassung, dass diese in der Eigenverantwortung der Beschäftigten liegt (Caproni, 2004; Lewis, 2003; Lewis et al., 2007).

Oft wird die Unterordnung des eigenen Freizeitverhaltens mit Rücksicht auf das Arbeitsleben akzeptiert (Resch & Bamberg, 2005) – denn statt einer Zunahme der Freizeit, welche durch die technologische Revolution prognostiziert wurde, wird gegenwärtig häufig länger und intensiver gearbeitet als damals. Dadurch sinken Energie, Motivation und übrige Zeit für andere, freizeitbezogene Aktivitäten, welche die Zufriedenheit und das Wohlbefinden verbessern würden (Lewis, 2003). Doch genau diese Überarbeitung und Vielbeschäftigung wird heutzutage oft als Statussymbol gesehen und mit Erfolg, Kompetenz und Leidenschaft assoziiert (Bellezza, Paharia & Keinan, 2017). Das eigene Selbstwertgefühl wird oft über eine Vielbeschäftigung bemessen und viele empfinden eine Verpflichtung, lange und hart zu arbeiten, obwohl diese Mehrarbeit oft nicht mit zusätzlicher Entlohnung oder Arbeitszeitverpflichtung einhergeht (Lewis, 2003). Gleichzeitig machen sich viele Arbeitnehmer/-innen selbst Vorwürfe, weil sie keine Balance zwischen Berufs- und Privatleben finden und nicht mit den veränderten Grenzen zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen umgehen können (Lewis et al., 2007). Ein Gefühl der

Überforderung und des Gehetztseins breitet sich aus, was nicht in Verbindung mit dem allgemeinen Verständnis von Freizeit gebracht werden kann (Beatty & Torbert, 2003).

Dennoch streben viele Arbeitnehmer/-innen nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Besonders Berufseinsteiger/-innen und junge Berufstätige unter 30 Jahren weisen einer gesunden Work-Life-Balance eine hohe Bedeutung zu (Makam Research, 2019). Zu diesem Ergebnis kam auch eine Studie, welche im Jahr 2019 an 1.000 Österreicher/-innen zwischen 20 und 60 Jahren durchgeführt wurde. Der Großteil gab an, dass ihm/ihr ein harmonisches Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben sehr wichtig (71%) bzw. eher wichtig (25,4%) ist. Interessanterweise geben ebenjene Studienteilnehmer/-innen auf die Frage, wie sie die eigene Balance einschätzen würden, weniger positive Antworten. Während nur 24% der Befragten diese als sehr gut einschätzen, scheint das Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit für den Großteil nicht optimal bzw. unzufriedenstellend zu sein – 52% bezeichnen sie als eher gut, 21% als eher weniger gut, und 4% als überhaupt nicht gut (Marketagent, 2019). Dabei plädieren Forscher/-innen dafür, dass der eigenen Freizeitgestaltung und Erholung genauso viel Aufmerksamkeit und Priorität zugeteilt werden sollte, wie es selbstverständlich gegenüber der Arbeit gezeigt wird (Beatty & Torbert, 2003; Lewis et al., 2007).

Ein Grund für die häufige Unzufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance könnte das zunehmende Verschmelzen von Berufs- und Privatleben sein (Felstead & Henseke, 2017). Um dieses Ereignis und dessen Auswirkungen auf das empfundene Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeit besser zu verstehen, wird im nachstehenden Teil des Kapitels näher darauf eingegangen.

2.2.2. Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben

Die Annahme, dass Berufs- und Privatleben strikt voneinander getrennt werden können, wird von gegenwärtiger Literatur häufig getroffen. Doch diese Grenzen verschwimmen zunehmend, sodass eine Unterscheidung zwischen berufsbezogenen und berufsfremden Aktivitäten immer schwieriger wird (Lewis, 2003). Infolgedessen besteht die Gefahr, dass der Arbeitsdruck auch im Privatleben empfunden wird und es erschwert, nach der Erledigung der Aufgaben abzuschalten und sich zu entspannen (Felstead & Henseke, 2017).

Diesen Aussagen stimmt der Großteil der 466 Österreicher/-innen, welche an einer im Jahr 2018 durchgeführten Studie zur modernen Arbeitswelt befragt wurden, zu. Während die eindeutige Mehrheit (74%) ein zunehmendes Verschwinden der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben empfindet, geben ca. 82% der Befragten an, dass ständige Erreichbarkeit und Veränderungen zum Berufsalltag gehören. Diese Erreichbarkeit wird auch auf das Privatleben ausgeweitet – die Hälfte der Arbeitnehmer/-innen ist mindestens einmal pro Woche auch nach Dienstende erreichbar, wovon ca. 29% täglich berufsbezogene E-Mails oder Telefonate in der Freizeit lesen oder annehmen (Schwabl, 2018). Diese Realität steht im starken Kontrast zu der gewünschten Vorstellung. Denn aus einer weiteren Studie, welche mit 2.007 Österreicher/-innen im Jahr 2019 durchgeführt wurde, geht eindeutig hervor, dass sich ca. 80% der Befragten eine strikte Trennung zwischen Berufs- und Privatleben wünschen würden (Patek, 2019).

Die negativen Auswirkungen können zusätzlich verstärkt und das Erreichen einer positiven Work-Life-Balance erschwert werden, wenn die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben absichtlich unklarer gestaltet werden, was bei orts- und zeitunabhängigen Arbeitsverhältnissen zutrifft. Beim flexiblen Arbeiten wird oft länger und intensiver gearbeitet, und auch die persönliche Bereitschaft, diesen Mehraufwand zu betreiben, ist deutlich erhöht (Felstead & Henseke, 2017). Dadurch werden mehr Zeit und Energie für die Ausführung arbeitsbezogener Aufgaben herangezogen, und das Privatleben und die eigene Freizeit werden vernachlässigt (Lewis, 2003).

Während diese negativen Auswirkungen anhand mehrerer unterschiedlichen Studien belegt werden konnten (Crosbie & Moore, 2004; Hill, Miller, Weiner & Colihan, 1998; Mirchandani, 2000), betonen andere Forscher/-innen, dass sich das Verschmelzen von Berufs- und Privatleben positiv auf die Work-Life-Balance von

Arbeitnehmer/-innen auswirken kann (Galea, Houkes & Rijk, 2014; Pedersen & Lewis, 2012). Letztendlich ist fragwürdig, ob eine Verschmelzung beider Lebensaspekte positive oder negative Auswirkungen auf deren Verhältnis zueinander hat. Felstead und Henseke (2017) betonen beispielsweise, dass die positiven Aspekte, wie größeres Engagement, höhere Arbeitszufriedenheit und berufsbezogenes Wohlbefinden, nicht ohne die negativen Auswirkungen, wie höhere Arbeitsintensität und -zwang, erlebt werden können. Da unterschiedliche Forscher/-innen zu unterschiedlichen Ergebnissen kamen, wird angenommen, dass das individuelle Empfinden und das subjektive Grenzmanagement von Berufs- und Privatleben relevant und folglich ausschlaggebend für die empfundene Work-Life-Balance sind.

Die *Boundary Theory*, auch als *Grenztheorie* bekannt, bietet erste Ansätze zu ebenjenem Grenzmanagement und kann dabei helfen, eigene Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit zu ziehen, um diese besser managen zu können. Nippert-Eng (1996) gilt als Begründer der Grenztheorie in Bezug auf das Berufs- und Privatleben, welche anschließend von anderen Forscher/-innen um unterschiedliche Aspekte erweitert wurde. Die Grenztheorie (*dargestellt in Abbildung 6*) besagt, dass Arbeitnehmer/-innen bewusst, selbstbestimmt und individuell Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen ziehen, welche unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Diese Grenzen können örtlich, zeitlich oder psychologisch definiert sein und unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Flexibilität und Durchlässigkeit (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Bulger, Matthews & Hoffman, 2007; Clark, 2000; Cousins & Robey, 2015).

| Boundary Theory nach Nippert-Eng (1996) | | |
|----------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Arten von Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben | Durchlässigkeit & Flexibilität | Erklärung |
| Ortsbasierte Grenze | | Eindeutig definierter Arbeitsplatz, Bsp. Büro |
| Zeitbasierte Grenze | | Eindeutig definierte Arbeitszeit, Bsp. 9:00 – 17:00 Uhr |
| Psychologische Grenze | | Eine bestimmte innere Einstellung oder Absicht |

Integration vs. Segmentation

Abbildung 6: *Boundary Theory* nach Nippert-Eng (1996)
Quelle: eigene Darstellung

Während die Durchlässigkeit bestimmt, inwiefern ein Lebensbereich in einen anderen eindringen kann, gibt die Flexibilität an, ob die Grenze an aktuelle Situationen angepasst werden kann (Ashforth et al., 2000). Darüber hinaus wird

zwischen Integration und Segmentation unterschieden, abhängig davon, wo diese individuellen Grenzen gezogen werden (Nippert-Eng, 1996). Segmentation gilt dabei als klare Trennung durch eindeutig gesetzte Grenzen, während Integration keine klaren Grenzen zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen beinhaltet, was besonders bei sehr durchlässigen und stark flexiblen Grenzen zutrifft (Clark, 2000).

2.2.3. Die Work-Life-Balance Digitaler Nomaden

Aufgrund der stark verschwimmenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben sind Digital Nomads anfällig für die sogenannte *Always-On-Culture* (Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis, 2019), welche ein schnelllebiges, hektisches und immer-erreichbares Umfeld beschreibt, in dem es Individuen schwer fällt, abzuschalten (McDowall & Kinman, 2017). Das Setzen von Grenzen erweist sich bei örtlich und zeitlich flexiblen Arbeitsverhältnissen als schwierig, und es gibt meist keine bzw. nur schwache örtliche und zeitliche Unterscheidungen zwischen Arbeits- und Freizeit (Lewis, 2003). Widersprüchlich dazu geht aus einer Umfrage zu den Auswirkungen der Digitalisierung, in der 1.200 Österreicher/-innen im Jahr 2020 befragt wurden, hervor, dass die Hälfte (50%) der Teilnehmer/-innen überzeugt ist, dass mobil-flexibles Arbeiten die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtern wird (Raml, Schaup & Dawid, 2020). Dabei hängt es jedoch ausschließlich von der persönlichen Einstellung und Motivation – der psychologischen Grenze – ab, ob der Laptop in einer bestimmten Zeit, an einem bestimmten Ort, für Freizeit- oder Arbeitsaktivitäten genutzt wird (Lewis, 2003).

Ein Beispiel, wie Fernarbeiter/-innen psychologische Grenzen setzen können, nennen Cousins und Robey (2015) – indem Anrufe unabhängig von Kontext, Zeit und Ort angenommen werden, werden durchlässige und flexible Grenzen gesetzt. Diese können durch die Weiterleitung von arbeitsbezogenen Anrufen an eine Voicemail verstärkt werden, wenn deren Annahme zu einer Unterbrechung der Freizeit führen würden. Somit wird das Mobiltelefon zum Medium, welches bei der Verwaltung von Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit helfen kann. Dabei sind diese Praktiken nicht eindeutig der Integration oder der Segmentation zuordenbar, sondern vereinen vielmehr Elemente beider Ansätze (Cousins & Robey, 2015).

Abseits dieser Grenzsetzung könnte das ausgeprägte Reiseverhalten von Digital Nomads für eine positive Work-Life-Balance von Bedeutung sein. Chen und Petrick (2013) haben bei der Analyse einer Vielzahl von Studien zu den

Gesundheitsauswirkungen von Reiseerfahrungen herausgefunden, dass Menschen sich nach Reisen glücklicher, gesünder und erholter fühlen. Dieses empfundene Glücksgefühl nach dem Urlaub hält bei traditionellen Arbeitnehmern/-innen im Normalfall jedoch nur für Tage oder Wochen an, und verschwindet zunehmend, je länger die Reise her ist (Fu, Kirillova & Lehto, 2022; Kim, Ribeiro & Li, 2022; Nawijn, Marchand, Veenhoven & Vingerhoets, 2010). Da Digital Nomads diese Reisetätigkeit auf einer konstanten Basis ausüben, könnte diese zu einer positiven Work-Life-Balance und einem besseren Umgang mit arbeitsbedingtem Stress beitragen.

Letztendlich bleibt fraglich, ob eine eindeutige Unterscheidung zwischen Arbeitsausübung und Freizeit im Leben von Digital Nomads getroffen werden kann und es ist nicht belegt, ob diese eine strikte Trennung anstreben (Reichenberger, 2017). Unabhängig davon, wie flexibel und durchlässig die Grenzen sind oder gewünscht werden, ist das individuelle Management dieser Grenzen unerlässlich für ein ausgewogenes Verhältnis der beiden Lebensbereiche (Cousins & Robey, 2015). Qualitative Untersuchungen zu den Arbeitspräferenzen und Persönlichkeitstypen von orts- und zeitflexiblen Arbeitnehmer/-innen sind notwendig, um besser abschätzen zu können, welche Auswirkungen diese Arbeitsform auf die Work-Life-Balance von Digital Nomads hat (Charalampous et al., 2019).

Die positiven Auswirkungen, welche mit ortsunabhängigem und zeitlich flexiblem Arbeiten assoziiert werden, wie beispielsweise eine bessere Work-Life-Balance, größere Zufriedenheit im Beruf und höhere Arbeitsmotivation, basieren eher auf Annahmen, methodisch schwacher Studien und Vermutungen, als auf nachgewiesenen Tatsachen (Felstead & Henseke, 2017; Gajendran & Harrison, 2007). Zudem fehlt es an empirischen Studien bezüglich der Auswirkungen von zeit- und ortsflexiblen Arbeitsformen auf die mentale Gesundheit und das generelle Wohlbefinden von Arbeitnehmer/-innen (Mache & Harth, 2016). Um diesbezüglich Aussagen auf Basis von Forschungsergebnissen tätigen zu können, wird im nachstehenden Kapitel der vorliegenden Arbeit die Work-Life-Balance von Digital Nomads mittels qualitativer Interviews näher untersucht.

3. Methodik

In diesem Abschnitt der vorliegenden Arbeit wird die angewandte Forschungsmethode näher betrachtet, bevor die Ergebnisse interpretiert und ausgewertet werden. Ziel dieser Studie war es, die Work-Life-Balance von Digital Nomads zu untersuchen, um verschiedene Praktiken und Maßnahmen zu ermitteln, die zur Abgrenzung von Arbeit und Freizeit und damit zur Aufrechterhaltung einer gesunden Work-Life-Balance während des Reisens und Arbeitens eingesetzt werden können.

Dabei wurden die beiden Forschungsfragen *„Ist eine eindeutige Trennung von Arbeits- und Freizeit von Digital Nomads erwünscht, und wenn ja, welche Möglichkeiten gibt es, diese zu erreichen, wenn beide Lebensbereiche zunehmend verschwimmen?“* und *„Wie kann eine zufriedenstellende Work-Life-Balance von Digital Nomads erreicht werden, wenn die Arbeit ein ständiger Begleiter auf Reisen ist?“* berücksichtigt und in der anschließenden Interpretation beantwortet.

Um herauszufinden, wie die Work-Life-Balance von Digital Nomads empfunden und erhalten wird, wurde ein qualitatives Research Design entwickelt. Zur Datenerhebung wurden insgesamt zwölf qualitative Interviews mit Praktikern/Praktikerinnen des Digital Nomadism durchgeführt. Da die Work-Life-Balance subjektiv empfunden wird und sich die Wahrnehmungen, was eine positive Work-Life-Balance ausmacht und welche Praktiken verwendet werden können, um diese zu erreichen, stark voneinander abweichen können (Hasan et al., 2020), wurde die Methodik der qualitativen Forschung auf Basis von semi-strukturierten Leitfadeninterviews als angemessen erachtet. Durch diese Forschungsmethode können persönliche Ansichten und die gelebte Realität der Befragten untersucht werden, indem die Interaktion zwischen Teilnehmer/-in und Forscher/-in direkt und unmittelbar gestaltet, und mit Hilfe von durchdachten Fragestellungen, feinfühligem Nachfragen und reflektiertem Zuhören näher und individueller auf die einzelnen Interviewpartner/-innen eingegangen werden kann (Brinkmann & Kvale, 2018; Mey & Mruck, 2007; Salmons, 2015).

3.1. Rahmenbedingungen

Aufgrund der Ortsungebundenheit der Teilnehmer/-innen und der Relevanz des ortsflexiblen Arbeitens wurden die Interviews ortsunabhängig mit Hilfe eines Videokonferenztools abgehalten. Der Aufenthaltsort der Interviewpartner/-innen

spielte dabei keine Rolle. Der Großteil der Interviews – zehn von insgesamt zwölf – wurde über das Videokonferenztool Zoom abgewickelt, aufgrund von persönlichen Präferenzen der Interviewteilnehmer/-innen wurden vereinzelt die Videokonferenztools Jitsi-Meet und Skype verwendet. Die Video- und Audioübertragung funktionierte bei nahezu allen Interviews störungsfrei, lediglich bei einer Teilnehmerin musste die Videoübertragung gestoppt werden, damit eine qualitativ hochwertige Audioübertragung ohne Verzerrungen gewährleistet werden konnte. Die Online-Meetings wurden mittels einer Bildschirm- und Sprachaufzeichnung für die anschließende Transkription dokumentiert und die Aufnahmen wurden nach deren Fertigstellung gelöscht. Alle Teilnehmer/-innen sprachen Deutsch als Erstsprache, wobei zwei Schweizerdeutsche Dialekte hatten. Im Interview wurde von allen Hochdeutsch gesprochen. Insgesamt besaß eine Teilnehmerin die Österreichische, neun Teilnehmer/-innen die Deutsche, und zwei die Schweizer Staatsbürgerschaft.

3.2. Teilnehmer/-innen

Die Methode des Theoretischen Samplings wurde verwendet und potenzielle Interviewteilnehmer/-innen aufgrund von bestimmten Kriterien, welche anhand der Forschungsfragen und dem theoretischen Hintergrund bestimmt wurden, identifiziert. Da es keine einheitliche Definition für den Begriff Digital Nomads gibt, kann das Kriterium der Selbstidentifikation als geeignet angesehen werden, um potenzielle Interviewteilnehmer/-innen zu identifizieren (Reichenberger, 2017). Daraus ergab sich die Anforderung, dass sich die Befragten selbst als Digital Nomads sehen und in der Lage sind, ihre Arbeit unabhängig vom Aufenthaltsort auszuführen, und diese Ortsunabhängigkeit für Reisetätigkeiten nutzen. Die Anstellung in einem Unternehmen war ein weiteres Kriterium, um potenzielle Interviewpartner/-innen zu identifizieren, da der Fokus der vorliegenden Arbeit vor allem auf der Entwicklung und Bedeutung von Digital Nomadism als neues Arbeitsplatzkonzept liegt.

Da die Mehrheit (63%) der Digital Nomads zwischen 30 und 50 Jahre alt ist (A brother abroad, 2022), wurde bei der Auswahl der Teilnehmer/-innen darauf geachtet, dass deren Alter in etwa innerhalb dieser Spanne liegt, wobei ein jüngeres oder älteres Alter kein Ausschlusskriterium war. Auch das Geschlecht war kein Einschluss- oder Ausschlusskriterium, allerdings wurde, um die Ansichten beider Geschlechter einzubeziehen, eine gleichmäßige Verteilung zwischen Männern und

Frauen angestrebt. Eine dritte Kategorie mit „Andere“ wurde angegeben, für den Fall, dass sich die befragte Person weder als männlich noch als weiblich identifiziert. Dies wurde jedoch nicht benötigt. Weiteres lag der Fokus auf Menschen, welche hauptsächlich privat angemietete Airbnbs, eigene Fahrzeuge oder öffentliche Orte anstelle von Coworking-Spaces als Arbeitsplatz nutzen.

Die Anzahl der Interviewpartner/-innen wurde zu Beginn nicht festgelegt, sondern erst entschieden, als der erreichte Erkenntnisstand als ausreichend empfunden und die theoretische Sättigung erreicht wurde (Flick, 1995, 2009; Merkmens, 2019). Dabei wurde eine Mischung aus primärer und sekundärer Selektion verwendet, um die Zugänglichkeit zu vereinfachen (Akremi, 2014; Morse, 1994). Letztere wurde angewendet, indem in unterschiedlichen Facebook-Gruppen ein Aufruf zur Interviewteilnahme gestartet wurde (*siehe Tabelle 2*). Dahingegen wurde die primäre Selektion angewendet, indem einzelne Mitglieder der Gruppen auf die Erfüllung der Auswahlkriterien überprüft und direkt angeschrieben und gefragt wurden, ob sie bereit wären, an dem Interview teilzunehmen.

| Name der Facebook-Gruppe | Anzahl der Mitglieder |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Digitale Nomaden | 43.172 |
| Digitale Nomaden Jobideen | 2.275 |
| Fun Flow and Freedom - Mit Spaß und Genuss zum digitalen Nomaden | 3.049 |
| Digital Nomads | 2.774 |
| CH Digitale Nomaden Schweiz | 1.811 |
| Nomadbase - The Digital Nomad Community | 60.735 |
| Digital Nomads | 35.067 |

*Tabelle 2: Aufrufe zur Interviewteilnahme in Facebook-Gruppen
Quelle: eigene Darstellung*

Die ausgewählten Gruppen wurden als geeignet eingestuft, da die deutschsprachige Digital-Nomadism-Community darin angesprochen wird und die große Anzahl an Mitgliedern ein breites Spektrum an unterschiedlichen Perspektiven garantiert. Zusätzlich wurde die Schneeballmethode angewendet, in der Interviewpartner/-innen nach Empfehlungen bezüglich weiteren geeigneten Personen gefragt wurden (Burgess, 1982; Hornby & Symon, 1994; Merkmens, 2019; Patton, 1990). In der untenstehenden Tabelle (*Tabelle 3*) wurden die Detailinformationen zu den befragten Personen gebündelt gesammelt.

| Interview- teilnehmer/-in | Interview- dauer | Geschlecht | Nationalität | Berufsfeld | Nebearbeit | Bevorzugter Arbeitsplatz | Gewöhnliche Aufenthaltsdauer in einer Destination |
|------------------------------|---------------------|------------|--------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Alexandra | 45 Minuten | w | DE | IT-Unternehmen für App- und Webentwicklung | Housesitting | gesittetes Haus | 2 Wochen bis 3 Monate |
| Marlene | 65 Minuten | w | DE | Marketing für einen Verbund | Social-Media-Agentur, Reiseblog, Mentoring | Airbnb | 6 Monate bis ein Jahr |
| Adina | 55 Minuten | w | AUT | Unternehmensberatung | Natur- und Achtsamkeitsberaterin | Van, Wohnung, öffentlicher Platz (Parks) | 2 Wochen bis 3 Monate |
| Marcel | 63 Minuten | m | DE | Datenanalyst | Mehrere Firmen, eigener Online-Shop | Van, Boot, Wohnung | 2 Tage bis 4 Wochen |
| Wilhelm | 33 Minuten | m | DE | Frontend-Entwicklung | keine | Arbeitsplatz im eigenen Haus | Reisen eher selten und wenn, dann mit Familie, meist eine Woche |
| Daniela | 48 Minuten | w | DE | Projektmanagement, Rechtsberatung | möchte Coworking- Space eröffnen | Van, Arbeitsplatz im eigenen Haus, Airbnb | Mehrere Wochen |
| Markus | 38 Minuten | m | DE | Controlling | Berater im Bereich Controlling und Teamentwicklung | Van, Arbeitsplatz im eigenen Haus, draußen in der Natur | Mehrere Wochen |
| Gabriele | 55 Minuten | w | CH | Career-Consulting | Consulting, Coach | Arbeitsplatz im eigenen Haus, Airbnb, vereinzelt Coworking-Space | 4 - 6 Monate |
| Rolf ¹ | 32 Minuten | m | CH | Consulting | Unternehmer | Arbeitsplatz im eigenen Haus, Wohnung | 1 Monat |
| Sarah | 60 Minuten | w | DE | Texterin für ein Versicherungsunternehmen | Freelancerin als Texterin/Bloggerin | Airbnbs, selten Coworking-Space | 3 - 6 Monate |
| Kim | 51 Minuten | w | DE | Direktvertrieb für ein amerikanisches Unternehmen | Kunden- und Vertragsabteilung im Baugewerbe | Van, Wohnung | 3 Wochen |
| Marc | 50 Minuten | m | DE | Softwareentwicklung | Gründer eines Startups | Airbnb, vereinzelt auch Coworking- Space | 2 - 5 Monate |

¹ Der ursprüngliche Vorname wurde durch das Pseudonym „Rolf“ ersetzt

Tabelle 3: Detailinformationen Interviewteiler/-innen; Quelle: eigene Darstellung

Alle Teilnehmer/-innen sind zwischen 26 und 45 Jahre alt, wobei sowohl das Durchschnittsalter als auch der Median bei 35,5 Jahren liegt. Die Berufsfelder beinhalten vor allem Arbeitspositionen im Bereich Marketing, IT, Controlling und Consulting. Von den Interviewteilnehmer/-innen sind insgesamt 7 Personen weiblich und 5 männlich. Wie in der untenstehenden *Tabelle 4* ersichtlich wird, arbeitet die Hälfte der befragten Personen in einer Vollzeitanstellung, während die andere Hälfte einer Teilzeit-Beschäftigung nachgeht. Bis auf Marlene arbeiten alle Befragten nicht nur örtlich, sondern auch zeitlich ungebunden, was bedeutet, dass es keine vorgeschriebenen Arbeitszeiten gibt, sondern die Zeiteinteilung von den Angestellten selbst organisiert werden kann.

| Interview- teilnehmer/-in | Ausmaß des Angestelltenverhältnisses | Zeitliche Gebundenheit |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Alexandra | Vollzeit | Nein |
| Marlene | Teilzeit | Ja |
| Adina | Teilzeit | Nein |
| Marcel | Vollzeit | Nein |
| Daniela | Vollzeit | Nein |
| Wilhelm | Vollzeit | Nein |
| Markus | Teilzeit | Nein |
| Gabriele | Teilzeit | Nein |
| Rolf ¹ | Vollzeit | Nein |
| Sarah | Teilzeit | Nein |
| Kim | Teilzeit | Nein |
| Marc | Vollzeit | Nein |

¹ Der ursprüngliche Vorname wurde durch das Pseudonym „Rolf“ ersetzt

*Tabelle 4: Detailinformationen zu den Arbeitsverhältnissen
Quelle: eigene Darstellung*

Annähernd alle Teilnehmer/-innen betreiben eine Art Nebenarbeit neben dem Angestelltenverhältnis und haben sich zusätzlich selbstständig gemacht. Der bevorzugte Arbeitsplatz der Teilnehmer/-innen ist meistens eine gemietete Wohnung, öffentliche Plätze wie beispielsweise Parks, oder der eigene Van, in dem gereist wird. Der Großteil der Teilnehmer/-innen befindet sich regelmäßig auf Reisen, wobei die durchschnittliche Aufenthaltsdauer in einer Destination bei 10

Wochen liegt. Hierbei ist anzuführen, dass es auch starke Abweichungen gibt, beispielsweise bei Wilhelm, welcher eher selten reist und meist lediglich eine Woche mit der Familie in einer anderen Destination verbringt. Basierend auf der Definition von Reichenberger (2017) kann dieses Verhalten der ersten Stufe des Digitalen Nomadentums zugeordnet werden. Der Großteil der Interviewteilnehmer/-innen (Adina, Marcel, Daniela, Markus, Rolf, Kim und Marc) besitzt zwar einen heimatlichen Ausgangspunkt, nutzt die Ortsunabhängigkeit jedoch für ausgiebige Reisetätigkeiten, und kann damit der zweiten Stufe zugeordnet werden. Die Interviewteilnehmerinnen Alexandra, Marlene, Gabriele und Sarah gehören hingegen der letzten Kategorie an, da sie einen permanenten Wohnsitz aufgegeben haben und ständig auf Reisen sind. Die Interviewteilnehmer/-innen nahmen sich im Durchschnitt 49 Minuten für die Beantwortung der Interviewfragen Zeit, wobei das kürzeste Interview 32 und das längste 65 Minuten dauerte.

3.3. Interviewsetting und -ablauf

Die Daten wurden unter natürlichen, nicht-manipulativen Bedingungen durch qualitative Interviews auf Basis eines Interviewleitfadens erhoben. Bevor das Interview stattgefunden hat, verlief die Kommunikation über das Kommunikationstool Facebook-Messenger, da auch die Akquise ausschließlich über Facebook-Gruppen stattgefunden hat. Die Dauer des Interviews wurde im Vorhinein mit 45 Minuten angekündigt und das Videokonferenztool Zoom für das Interview vorgeschlagen. Vor dem Interview wurde überprüft, ob der/die potenzielle Teilnehmer/-in alle Anforderungskriterien erfüllt und über einen vorbereiteten Einführungstext über das Forschungsprojekt informiert. Die Person wurde gefragt, ob er/sie an der Studie teilnehmen möchte und bereit ist, ein semi-strukturiertes Interview mit offenen Fragen zu den drei Themenbereichen *Arbeitsalltag und -stress, Reisen und soziale Kontakte*, und dem Konzept der *Work-Life-Balance* und den *Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben* zu führen. Eine Rückmeldung über die Ergebnisse wird durch die Weitergabe der Masterarbeit nach deren Fertigstellung gegeben, sofern Interesse besteht. Der Großteil der Interviews wurde über Zoom abgehalten, lediglich zwei der Interviews wurden über andere Tools abgewickelt - Alexandra bevorzugte Jitsi Meet, Marlene Skype.

Die Interviews, die über Zoom abgewickelt wurden, wurden per Bildschirmaufzeichnung dokumentiert, die zwei anderen per Sprachaufnahme. Die Transkription wurde nach Transkriptionsregeln, basierend auf Gläser und Laudel

(2006), durchgeführt, welche die Verwendung der Standardorthographie (literarische Umschrift wird ausgeschrieben, zum Beispiel „einem“ statt „nem“), die Tatsache, dass nichtverbale Äußerungen wie beispielsweise Husten, Räuspern und Stottern nur dann transkribiert wurden, wenn die nichtverbale Äußerung die verbale Äußerung in ihrer Bedeutung verändert hatte, und den Vermerk von Gesprächsunterbrechungen beinhalten. Die einzelnen Transkriptionen wurden von der Forscherin persönlich verfasst, wobei auf die Verwendung von Transkriptionssoftwares verzichtet wurde.

Um die Vertraulichkeit und Anonymität der Ergebnisse zu gewährleisten, wurde die befragte Person darauf aufmerksam gemacht, dass in der Auswertung der Studie nur Vorname, Alter, Geschlecht und eine grobe Beschreibung des Berufsfeldes veröffentlicht werden. Andere persönliche Daten wie Nachname oder das Unternehmen wurden bei Nennung durch Pseudonyme ersetzt, wobei diese mit einer Fußnote gekennzeichnet und die ursprüngliche Bezeichnung weder in der Transkription noch im weiteren Verlauf des Forschungsprojekts veröffentlicht wurden. Da ein Interviewteilnehmer nicht wollte, dass sein Vorname in Kombination mit seinem Alter und dem Berufsfeld veröffentlicht wird, wurde sein ursprünglicher Vorname durch ein Pseudonym ersetzt und entsprechend gekennzeichnet. Die Interviewteilnehmer/-innen wurden darauf aufmerksam gemacht, dass sie das Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen oder Fragen unbeantwortet lassen können. Anschließend wurden die Interviews vereinfacht transkribiert.

3.4. Datenanalyse

Die Interviewinhalte wurden im letzten Schritt einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen, um den Inhalt in Kategorien darzustellen und ihn dadurch sinnvoll interpretieren zu können. Die Methode nach Mayring (2015) sieht nach der Festlegung einer deduktiven oder induktiven Vorgehensweise und der Kodierung an sich eine Überprüfung und Anpassung der Kategorien und eine nachträgliche Reliabilitätsprüfung vor (Mayring, 2015). Steigleder (2008) entwickelte diese Strukturierung weiter, indem sie die theorie- und empiriebasierte Kodierung, die induktive und die deduktive Kategorienbildung, miteinander verbindet. Auch Kuckartz (2018) betont besonders bei Leitfadeninterviews die Relevanz einer kombinierten Kodierung, und merkt an, dass diese Mischform einer deduktiv-induktiven Kategorienbildung hauptsächlich in eine Richtung praktiziert wird – vor

der Analyse des Inhalts werden theoriegestützt deduktiv Kategorien geformt, bevor diese durch weitere Haupt- oder Subkategorien induktiv am Material ergänzt werden. Dabei bezeichnet er diesen Ansatz als *inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse* und empfiehlt folgendes Ablaufschema (Abbildung 7):

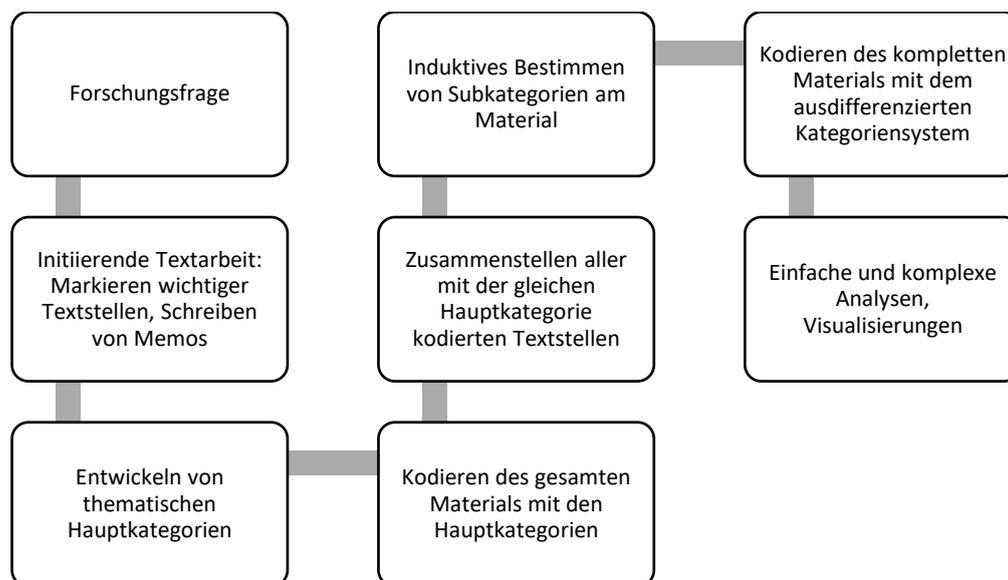


Abbildung 7: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse
 Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Kuckartz, 2018, S. 100

In der vorliegenden Arbeit wurde das Ablaufschema der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) verwendet und eine induktiv-deduktiv-Kodierung angewendet, da der verwendete Interviewleitfaden im Vorhinein bereits in unterschiedliche, theoriegestützte Themenbereiche aufgeteilt wurde. Während die deduktive Kodierung auf Basis des Interviewleitfadens erfolgte und besonders für die Bildung von Haupt- und bestimmten Subkategorien verwendet wurde, wurde die induktive Kategorienbildung eingesetzt, wenn abweichende oder vertiefende Kategorien im Kodierungsprozess auftauchten, wodurch diese Methode vor allem für die Formulierung von neuen Subkategorien herangezogen wurde. Des Weiteren wurden die gebildeten Kategorien kontinuierlich angepasst, wodurch ein nachträgliches Überprüfen der Kategorien nicht notwendig war (Gläser & Laudel, 2010; Kuckartz, 2018; Schreier, 2014; Steigleder, 2008). Das Codebuch, in dem die wichtigsten Haupt- und Subkategorien inhaltlich erklärt werden, kann im Appendix der vorliegenden Arbeit eingesehen werden.

4. Ergebnisse der qualitativen Forschung

In der vorliegenden Arbeit wurden qualitative Interviews auf Basis eines semi-strukturierten Leitfadens mit zwölf Digital Nomads durchgeführt, um bessere Einblicke in deren Arbeits- und Lebensweise zu bekommen und deren erlebte Work-Life-Balance zu verstehen. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der inhaltlich-strukturierten Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) berichtet, indem das Material in Form von deduktiv und induktiv gebildeten Kategorien zusammengefasst wird, um im Anschluss die beiden Forschungsfragen *„Ist eine eindeutige Trennung von Arbeits- und Freizeit von Digital Nomads erwünscht, und wenn ja, welche Möglichkeiten gibt es, diese zu erreichen, wenn beide Lebensbereiche zunehmend verschwimmen?“* und *„Wie kann eine zufriedenstellende Work-Life-Balance von Digital Nomads erreicht werden, wenn die Arbeit ein ständiger Begleiter auf Reisen ist?“* im darauffolgenden Erkenntniskapitel beantworten zu können.

Die Kodierung der qualitativen Interviews wurde computergestützt mittels der Kodiersoftware MAXQDA durchgeführt. Dadurch entstanden insgesamt vier Hauptkategorien mit jeweils drei bis vier Subkategorien, welche zusätzlich unterschiedlich viele Subkategorien zweiter Ebene beinhalten. Das Codesystem mit den vier Hauptkategorien und den Subkategorien erster Ebene ist untenstehend veranschaulicht (*Tabelle 5*), wenn Subkategorien zweiter Ebene vorhanden sind, wurden diese mit dem Vergleichszeichen (>) kenntlich gemacht. Das vollständige Codesystem kann im Codebuch, welches sich im Appendix der vorliegenden Arbeit befindet, eingesehen werden.

| Kategorie | | Häufigkeit der kodierten Segmente |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Das Arbeitsverhältnis und -verhalten | | 0 |
| > | Arbeitssetting | 46 |
| > | Arbeitsmotivation | 36 |
| > | Arbeitsausmaß | 27 |
| Das Freizeitverhalten | | 0 |
| > | Die Rolle der Freizeit bei der Erholung | 35 |
| > | Digital Nomadism als Freizeitverhalten | 17 |
| > | Reisen als zentraler Lebensinhalt | 58 |
| Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben | | 0 |
| | Abschalten und Arbeitspräsenz | 30 |
| > | Das Setzen von Grenzen | 48 |
| > | Integration vs. Segmentation der Lebensbereiche | 88 |
| Die Work-Life-Balance | | 0 |
| | Definition und Einschätzung | 26 |
| > | Gründe für bessere Lebensqualität | 104 |
| > | Kritische Aspekte | 53 |
| > | Fähigkeit zur Selbstorganisation als wichtiger Faktor | 89 |

*Tabelle 5: Codesystem mit Haupt- und Subkategorien erster Ebene
Quelle: eigene Darstellung*

Im weiteren Verlauf des Kapitels werden die einzelnen Hauptkategorien mit den jeweiligen Subkategorien erster und zweiter Ebene vorgestellt und die Forschungsergebnisse mit Zitaten der Interviewteilnehmer/-innen ergänzt.

4.1. Das Arbeitsverhältnis und -verhalten

Das Arbeitsverhältnis und -verhalten spielt eine ausschlaggebende Rolle im Leben von Digital Nomads und Aspekte des Arbeitslebens haben weitreichende Auswirkungen auf das Konzept der Work-Life-Balance, weshalb es als bedeutende Kategorie angesehen wurde. Die Hauptkategorie wurde in die drei Subkategorien *Arbeitssetting*, *Arbeitsmotivation* und *Arbeitsausmaß* unterteilt.

4.1.1. Arbeitssetting

Das Arbeitssetting unterscheidet sich im Digital Nomadism aufgrund der Orts- und Zeitunabhängigkeit stark von regulären, orts- und zeitgebundenen Angestelltenverhältnissen – so war beispielsweise die Einstellung zur Arbeit ein zentrales Thema, welches interviewübergreifend ähnlich gesehen wird. Dabei stand vor allem die Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgaben und die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit in Bezug auf deren Lösungsfindung im Fokus. Marc betonte beispielsweise, dass die zu erledigenden Arbeitsaufgaben erfüllend sein müssen und sich seine Arbeitseinstellung durch das orts- und zeitflexible Arbeiten deutlich verändert hat:

Der Blickwinkel, wofür ich arbeite, hat sich verändert. Dass es etwas sein sollte, was ich nicht nur fürs Geld mache.... Ich bin auch viel entspannter geworden was die Arbeit angeht. Das geht auch davon aus, dass ich einfach eigenständiger geworden bin, und das Gefühl habe, weniger abhängig von der Arbeit zu sein. Das typische deutsche Denken ist ja ‚ohne mich bricht die Welt zusammen‘ – und davon bin ich mit der Zeit ein bisschen weggekommen, weil ich sehe, dass die Welt deutlich flexibler ist und mehr Möglichkeiten bietet, als man im ersten Moment denkt. (Transkription Marc, ZN 352-363)

Auch die Art, wie Arbeitsaufgaben erfüllt werden, unterscheidet sich im Digital Nomadism deutlich von anderen Arbeitskonzepten – da diese nicht an einen zeitlichen Rahmen gebunden ist, werden Aufgaben im eigenen Arbeitstempo und in der präferierten Weise erfüllt. Dabei wird die Arbeitsaufgabe vor allem aus einer resultatorientierten Sichtweise gesehen und deren Lösungsfindung nicht nur auf die offizielle Arbeitszeit eingeschränkt, wie Marcel beschrieb:

Meistens sammle ich die Probleme und hab die dann so im Hinterkopf, dann gehe ich einkaufen, mache Sport, oder baue irgendetwas, und die Arbeit ist irgendwie im Hinterkopf und reift. Dann setze ich mich am nächsten Tag hin und schreibe in einer Stunde das ganze Projekt hin, weil ich einfach davor schon Zeit in die Lösungsfindung investiert habe. (Transkription Marcel, ZN 115-119)

Auch die Schwierigkeit der Zusammenarbeit, wenn Arbeitskollegen/-kolleginnen in unterschiedlichen Zeitzonen arbeiten, wurde von der Mehrheit adressiert, da trotz

Ortsunabhängigkeit gewisse Überschneidungen der Arbeitszeiten für Meetings oder Absprachen benötigt werden. Dabei ist zeitliche Flexibilität von zentraler Bedeutung, sowie der Einsatz von effektiver Kommunikation – „also so, dass die andere Person gar nicht zwingend eine Rückmeldung braucht“ (Transkription Marc, ZN 124-125) – um zeitzoneübergreifend zusammenarbeiten zu können.

Als Arbeitsort wird meist ein ruhiger Platz in einer Wohnung, einem Van oder in der Natur gewählt, wobei die Eignung eines öffentlichen Platzes von vielen angezweifelt wurde. Wilhelm erwähnte beispielsweise, dass es „ein Mythos [ist], dass viele Freiberufler oder Digital Nomads am Strand oder so arbeiten – das kann dir keiner erzählen, dass er da irgendetwas hinbekommt“ (Transkription Wilhelm, ZN 167-169). Demgegenüber wurde von anderen erwähnt, dass öffentliche Orte eher für kreative Arbeiten aufgesucht werden, wie Sarah betonte: „So Blogposts schreibe ich auch gerne in einem Café, mit ein bisschen Musik, und beobachte Leute dabei. Ich hab dann auch so ein bisschen mehr Inspiration für das was ich schreibe“ (Transkription Sarah, ZN 123-125).

4.1.2. Arbeitsmotivation

Das Aufbringen und der Erhalt von Arbeitsmotivation wird meist nicht als Problematik gesehen, da der Großteil eine hohe intrinsische Motivation für die Erledigung der Arbeitsaufgaben besitzt. In diesem Zusammenhang wurde oft die Notwendigkeit einer sinnstiftenden Arbeit und eines hohen Maßes an Disziplin genannt, welche besonders bei zeitflexiblen Arbeitsmodellen unerlässlich sind. Auf die Frage, ob es manchmal schwerfällt, mit der Arbeit zu beginnen, wenn man die Arbeitszeit selbst bestimmen kann, antwortete Daniela beispielsweise:

Das ist oftmals tatsächlich andersherum. Ich habe für mich gelernt, dass ich etwas machen möchte, wo ich dahinterstehe und Leidenschaft für habe, und mit einer hohen intrinsischen Motivation Dinge antreiben kann.... Da ist es eher andersherum, dass ich mich ein bisschen bremsen muss. (Transkription Daniela, ZN 114-120)

Es wurde auch deutlich, dass die flexible Arbeitsform einen anderen Umgang mit Motivationslosigkeit ermöglicht. Die Arbeit kann aufgrund der zeitlichen Unabhängigkeit auch spontan verschoben werden: „Bei schönem Wetter sage ich oft, dass ich lieber den Tag genieße und abends 2/3 Stunden arbeite. Aber dass es mir schwerfällt bzw. dass ich mich zur Arbeit zwingen muss – dieses Gefühl habe

ich tatsächlich nie...“ (Transkription Adina, ZN 166-168). Viele Befragte nannten diese Flexibilität als großen Vorteil gegenüber traditionellen Arbeitsverhältnissen, insbesondere weil die Produktivität während der Arbeitszeit dadurch gesteigert werden kann – nach dem Prinzip „wenn man nicht mag, dann macht man einfach nichts, anstelle so zu tun, als würde man etwas machen und die Zeit irgendwo absitzt“ (Transkription Rolf, ZN 142-144).

4.1.3. Arbeitsausmaß

In Bezug auf das Arbeitsausmaß wurde im Verlauf der Interviews deutlich, dass eine hohe Bereitschaft für Mehrarbeit vorhanden ist und arbeitsbezogene Anrufe oder Mitteilungen auch oft in der Freizeit beantwortet werden. „Wenn eine gewisse Deadline erreicht werden muss, hängt man da auch mal ein paar Stunden länger dran in der Woche“ (Transkription Wilhelm, ZN 114-116), berichtete beispielsweise Wilhelm. Auch die Eigenverantwortung für das Arbeitsausmaß war ein zentrales Thema, da die Verantwortung, wie oft und wie lange gearbeitet wird, meist direkt bei dem/der Arbeitnehmer/-in selbst liegt.

Ich [muss] eben selbst sehr darauf achten, nicht zu viel zu machen, und mich selbst nicht zu sehr damit zu identifizieren, und zu akzeptieren, dass in einem Projekt der Berg an Aufgaben einfach nie schrumpft. Es kommen immer neue Dinge dazu, du kannst so schnell arbeiten, wie du willst, dann bist du fertig und das nächste aus diesem Berg fällt runter. Oder du machst es einfach langsamer, und dann fällt es halt auch langsamer. Da arbeite ich tatsächlich noch hart an mir. (Transkription Daniela, ZN 127-133)

Dabei beschrieben die meisten Interviewteilnehmer/-innen stressige Phasen, in denen überdurchschnittlich viel gearbeitet, gefolgt von Phasen, in denen das Arbeitsausmaß wieder eingeschränkter ausgeführt wird. Das merkte beispielsweise Marcel an, wobei er trotzdem den Vorteil gegenüber konventionellen Arbeitsverhältnissen betonte:

Die stressigen Phasen gehören einfach auch dazu, aber da sage ich auch selbst, dass ich dann genervt bin. Also das ist dann schon eher auf der schlechten Seite, aber anders, als wenn ich mir Leute im Bekanntenkreis anschau, die für 9 Stunden in die Arbeit rennen und jeden Tag gestresst heimkommen und genervt sind – so schlimm ist es bei mir nie. Es ist sehr persönlich, wie man damit umgeht. (Transkription Marcel, ZN 324-329)

Auch zeitweiser Produktivitätsdruck und erhöhtes Stressempfinden werden vom Großteil in Verbindung mit flexiblem Arbeiten gebracht. Adina bezeichnete Überforderungsgefühle exemplarisch als normal und bekannt:

Natürlich habe ich manchmal das Gefühl, dass ich viel arbeite – auch zu viel manchmal. Doch natürlich, so ein Überforderungsgefühl kenne ich auch.... ich glaube, das ist auch ganz normal.... Es ist nicht so, dass ich sage, dass alles rosarot ist – das ist nicht der Fall. (Transkription Adina, ZN 207-222)

Auf die Frage, ob die Interviewteilnehmer/-innen glauben, dass sie im Schnitt mehr oder weniger als in einer früheren, konventionellen Anstellung arbeiten, waren die Antworten sehr ähnlich – dem Großteil kommt das durchschnittliche Arbeitsausmaß gleich viel oder weniger vor. Dabei betonte Markus, dass es aufgrund der zeitlichen und örtlichen Flexibilität schwierig zu vergleichen ist: „Es ist total schwer einzuschätzen – ich kann es ehrlich gesagt nicht sagen, potenziell würde ich aber behaupten, dass es wahrscheinlich ähnlich sein wird“ (Transkription Markus, ZN 290-292).

4.2. Das Freizeit- und Reiseverhalten

„Es gibt viele Missverständnisse darüber, was Digital Nomads sind, das nervigste ist, dass ein Digitaler Nomade eine Art Job ist, und kein Lebensstil“ (Transkription Marc, ZN 408-410) – Freizeit, Reisen und Erholung sind zentrale Bestandteile des Digitalen Nomadentums und spielen auch im Life-Part der Work-Life-Balance eine zentrale Rolle. Dabei trägt besonders das Verhältnis der empfundenen Erholung zum Arbeitsstress und -ausmaß maßgeblich zu einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance bei. Die Aussagen zum Freizeit- und Reiseverhalten der Interviewteilnehmer/-innen wurden mithilfe dieser Kategorie analysiert, wodurch drei Subkategorien entstanden sind – *die Rolle der Freizeit bei der Erholung*, *Digital Nomadism als Freizeitverhalten*, und *Reisen als zentraler Lebensinhalt*.

4.2.1. Die Rolle der Freizeit bei der Erholung

Betrachtet man den Freizeit aspekt, den Life-Part der Work-Life-Balance, ist es unumgänglich zu definieren, wie das Konzept der Freizeit definiert und interpretiert wird, da besonders beim zeit- und ortsflexiblen Arbeiten die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeitszeit meist fließend sind. Dabei ist eine Unterscheidung der beiden Bereiche bei einigen über die ausgeführten Tätigkeiten definiert, wie

beispielsweise Adina beschrieb: „Bewegung in der Natur, Wandern, Lesen, Sauna gehen, Thermen erkunden – für mich ist Freizeit Erholung. Das sind die Dinge, die ich mache, wenn ich nicht arbeite, und als Freizeit bezeichne“ (Transkription Adina, ZN 268-270). Zusätzlich hängt es für andere auch davon ab, welche Absichten verfolgt werden – beispielsweise ob währenddessen über die Arbeit gesprochen wird: „Freizeit ist für mich rausgehen, das ist ein großer Teil. Kontakt zu Menschen, welche nicht mit Business zu tun haben, zu pflegen, Freunde, denen ich erzählen kann, wie es mir geht in der ganzen Situation“ (Transkription Gabriele, ZN 177-179). Bei vielen ist der Übergang fließend, und die beiden Lebensbereiche nicht mehr eindeutig trennbar, vor allem wenn Arbeitsthemen auch in der vermeintlich freien Zeit thematisiert werden, wodurch ein Abschalten erschwert wird:

An sich ist es Zeit, in der ich frei für mich entscheiden kann, was ich genau tue. Aber es kann auch sein, dass ich darin Themen, die klassische Arbeitsthemen sind, behandle. Aber das ist dann so der Punkt, an dem ich merke, dass das, wenn ich in den komplexen Welten und Problemen hänge, alles verschwimmt. (Transkription Markus, ZN 178-182)

Die Tatsache, dass in der Freizeit noch über Arbeitsthemen nachgedacht wird, war ein zentrales Thema, das viele Interviewteilnehmer/-innen beschäftigte. Marcel fand dabei spontan die Bezeichnung Mischzeit dafür:

Wenn ich den Computer ausschalte und irgendetwas mache, und mit dem Kopf in der Arbeit bin, also im Hintergrund weiterarbeite, dann ist es für mich keine Freizeit.... Irgendwie gibt es da eine Arbeitszeit und eine Freizeit, die wirklich Freizeit ist, und eine Mischzeit. Ich würde Freizeit dann für mich als Zeit definieren, in der ich nicht an die Arbeit denken muss. (Transkription Marcel, ZN 278-287)

Ein zentrales Thema war auch die Notwendigkeit einer aktiven und bewussten Auseinandersetzung mit dem Konzept Freizeit. Demnach wird Zeit, welche zwar nicht mit Arbeit verbracht wird, aber dennoch nicht aktiv und bewusst genutzt wird, nicht als Freizeit verstanden:

Freizeit ist Zeit, die ich selbst so einteilen kann, wie ich das möchte, in welchem Ausmaß ich das möchte, also von der Zeitkomponente, aber auch wie ich es erleben und wahrnehmen möchte. Das ist einfach, ob ich es bewusst wahrnehmen möchte und jeden Eindruck nehme, oder ich

unbewusst einfach rumhänge und mir denke, was ich denn jetzt machen soll, das ist für mich keine freie Zeit, weil ich die Zeit da nicht nutze. Also die habe ich mir eingeteilt, aber eigentlich, wenn du mich nach einer Stunde fragen würdest, was ich gemacht habe, dann wüsste ich das ja gar nicht, weil ich das nicht bewusst gemacht habe. Das ist für mich keine Freizeit. (Transkription Kim, ZN 335-342)

Nicht nur aktiv verwendete Zeit, sondern auch bewusst erlebte Momente stellen dabei Kernkomponenten der Freizeit dar. Marc erzählte beispielsweise, dass auch kleine Momente im Arbeitsalltag als Freizeit wahrgenommen werden können:

Das ist mir aufgefallen, als ich so an den verschiedenen Orten gelebt habe, da sind zwischendurch so Momente, ein paar Minuten, oder ein bisschen länger, wo man einfach mal komplett aus der Situation herauskommt, und die Umgebung deutlich stärker wahrnimmt als sonst. Also als Beispiel, ich sitze am Schreibtisch, und plötzlich fällt mir in einem Moment auf, dass die Sonne gerade total reinscheint, das war in Malta und in Teneriffa. Dieses Gefühl, dass in dem einen Moment einfach gerade alles passt. Ich finde, dass genau diese Momente es sind, wovon ich gerne mehr hätte, und wo ich drauf hinarbeiten möchte. Das ist für mich dann in Richtung Freizeit. (Transkription Marc, ZN 241-249)

Die Bedeutung solcher kurzen Freizeiteinheiten in Bezug auf die empfundene Erholung wurde interviewübergreifend erwähnt, wobei diese spontan auftreten, aber vor allem auch durch bewusste Planung hervorgerufen werden können. Aus den Interviews wurde auch deutlich, dass die flexible Einteilung der Arbeitszeit dieses bewusste Pausen-Nehmen erschweren kann, weshalb Gabriele diese beispielsweise in die Wochenplanung miteinfließen lässt: „Vor jeder Woche plane ich bewusst in meinem Kalender Freizeit ein, damit ich – und das hat auch wieder mit der eigenen Disziplin zu tun – das einhalten kann, und das ist auch wirklich wichtig für mich“ (Transkription Gabriele, ZN 193-196).

4.2.2. Digital Nomadism als Freizeit- und Lebensgestaltung

Digital Nomadism hat einen erheblichen Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Freizeit und somit des eigenen Lebens, da das Reisen und die Freiheit, ortsflexibel zu arbeiten, zentrale Aspekte im Leben darstellen. Während den Interviews wurde die Bedeutung dieses Konzepts zum zentralen Thema, zu dem ähnliche Meinungen

vertreten wurden – Digital Nomadism ist demnach mehr, als die reine Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten, wie beispielsweise Adina beschrieb: „Da gibt es für viele das klassische Bild – mit Laptop unter der Palme sitzend – für mich ist das aber mehr als das. Für mich bedeutet Digital Nomadism Freiheit – bezogen auf die Lebensgestaltung (Transkription Adina, ZN 353-356)“.

Diese Freiheit wurde von einigen der Befragten auch als Horizonterweiterung und Inspirationsquelle verstanden, welche durch die permanent wechselnde Umgebung begründet wird. In der Freizeit werden demnach durchgehend neue Erfahrungen gemacht, wie Kim schilderte: „Da vergisst du einfach so Kleinigkeiten, über die man sich sonst im Alltag aufregen würde, und auch den Stress verlierst du sofort aus den Augen. Du hast ja neue Aufgaben, du fütterst dein Gehirn ja immer mit Wissen und Reisen“ (Transkription Kim, ZN 237-240).

Neben der Freiheit wurde von der Mehrheit der Interviewteilnehmer/-innen auch das Empfinden eines permanenten Urlaubsgefühls als Kernthema in Bezug auf Digital Nomadism und Freizeit angesehen. Auch, wenn das gleiche Arbeitsausmaß wie in einer konventionellen Anstellung gearbeitet wird, unterscheidet es sich bei Digital Nomads durch die Gestaltung der anschließenden Freizeit: „Wenn man reist ist [das Arbeitsausmaß] ja nicht viel anders, man beginnt um 9 Uhr morgens und arbeitet bis 17 Uhr abends. Dann ist man aber direkt in den Ferien, quasi, und kann das dann genießen“ (Transkription Rolf, ZN 167-169). Diese Art der Freizeitgestaltung kann direkte Auswirkungen auf die Stimmung haben, wie beispielsweise Marlene beschrieb: „Also ich bin wesentlich energetischer, dadurch dass ich hier auch so eine Urlaubssituation habe, muss ich gar nicht so viel in den Urlaub fahren, weil mein Leben fühlt sich an wie Urlaub“ (Transkription Marlene, ZN 65-68).

4.2.3. Reisen als zentraler Lebensinhalt

Das Reisen wird von vielen Digital Nomads als zentraler Lebensinhalt angesehen, da es meist als ausschlaggebender Motivationsfaktor, diesen Lebensstil zu führen, gilt. Besonders das Eintauchen in unterschiedliche Kulturen wurde als Kerninhalt und -motivation geäußert:

Für mich ist ein Teil vom Leben an anderen Orten mit lokalen Leuten in Kontakt kommen, mehr als wie, wenn man als Tourist herumreist. Klar, 4 Monate sind auch kurz, 6 Monate sind auch kurz, und so richtig eintauchen kann man in so kurzer Zeit eh nicht, aber immerhin bekommt man Einblicke,

man kann Kontakte knüpfen und sich inspirieren lassen. (Transkription Gabriele, ZN 268-276)

Dabei wurde im Verlauf der Interviews deutlich, dass es allen Befragten sehr wichtig ist, Menschen aus der lokalen Community kennenzulernen, und sich vom „typischen Touristen“ zu distanzieren – diese Distanz wurde damit begründet, dass man sich durch die längere Aufenthaltsdauer in einer Destination „von den großen Tourimagneten fernhalten“ (Transkription Daniela, ZN 255) kann und man „diesen [lokalen] Lifestyle haben und dazwischen die Arbeit miteinfließen lassen“ (Transkription Adina, ZN 241-242) möchte. „Der Unterschied ist einfach, wir bewegen uns anders. Wir konsumieren anders, wir verhalten uns anders“ (Transkription Marlene, ZN 359-360). Dahingegen merkte ein Teil der Befragten an, dass sie sich grundsätzlich schon als Tourist sehen, aber nicht so gesehen werden möchten, wie beispielsweise Markus beschrieb: „Grundsätzlich bin ich schon Tourist, ich wohne da nicht und bin auf der Durchreise, aber ich würde immer versuchen, nirgendwo als Tourist aufzufallen“ (Transkription Markus, ZN 165-167). Ob der Kontakt zur lokalen Community aufgebaut werden kann, liegt dabei „viel am Zwischenmenschlichen, ob man zueinander Kontakt suchen möchte“ (Transkription Kim, ZN 180-181).

Hingegen der grundlegenden Auffassung der Interviewteilnehmer/-innen, dass Reisen mit Entspannung verbunden wird, betonen manche, dass sie das Reisen an sich auch mit Stress assoziieren, wie beispielsweise Marcel beschrieb: „Gerade, wenn ich on-the-go bin und kopfmäßig schon an die Reise denke, ist mit Abschalten und richtig Entspannen nicht so viel. Im Normalfall ist es nicht entspannend würde ich sagen. Aber das ist dann positiver Stress“ (Transkription Marcel, ZN 306-308). Das Stresslevel steigt demnach besonders an, wenn die Reise mit arbeitsbezogenen Terminen oder Abgaben kollidiert – „wenn wir den Sommer in Europa verbringen wollen, dann ist es ein bisschen schwierig, wenn ich eine Deadline habe. Da muss ich dann Vorarbeiten, um mir das freizuschaukeln, aber das ist dann keine Freizeit, sondern Reisezeit“ (Transkription Sarah, ZN 165-168) beschrieb Sarah, und zählt Reisezeit an sich damit nicht zur Freizeit, sondern sieht diese eher als Belastung. Um diesen Reisetstress zu minimieren, wird darauf geachtet eine gewisse Zeit in einer Destination zu verbringen, wie beispielsweise Marc erzählte: „Das Reisen – für mich als Nomade ist das Reisen nur das von A nach B kommen, das dazwischen ist für mich einfach nur leben. Dieser Teil ist recht

stressig, Flüge, das Planen, das ist extrem stressig“ (Transkription Marc, ZN 268-270). Während das Reisen hier mit der Beschreibung „von A nach B kommen“ nur als die tatsächliche Änderung des geografischen Standortes gemeint ist, bezeichneten andere auch das Leben in einem fremden Land als Reisen – Markus antwortete beispielsweise auf die Frage, ob Reisen stressig oder entspannend ist:

Das kann beides sein. Man hat halt ganz andere Probleme. Wir hatten einmal 4 Wochen viel Regen dabei – wenn wir zu zweit dann im Camper arbeiten, und beide viele Videocalls machen, dann ist das eher schwierig – das geht halt nicht. Das muss man dann immer wieder organisieren. Das ist dann schon stressig, aber auf der anderen Seite ist es auch total erholsam, weil du wie gesagt raus gehen kannst und in einer komplett anderen Landschaft bist.... Das sind dann wieder so Sachen, die entspannend sind. (Transkription Markus, ZN 149-156)

4.3. Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben

Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben Digitaler Nomaden sind oft fließend, da die Arbeit meist weder an zeitliche noch örtliche Komponenten gekoppelt ist. Wie beide Lebensbereiche miteinander vereinbart und ob – beziehungsweise wie – Grenzen trotzdem gezogen werden können, wurde ausführlich in den Interviews thematisiert und anhand dieser Kategorie analysiert, wodurch drei Subkategorien entstanden sind – *Abschalten und Arbeitspräsenz*, *das Setzen von Grenzen*, und *Integration vs. Segmentation der beiden Lebensbereiche*.

4.3.1. Abschalten und Arbeitspräsenz

Die Arbeitspräsenz und das gedankliche Abschalten von der Arbeit wurde von den meisten als schwierig oder problematisch bezeichnet, wobei auch einige betonten, dass sie aktiv daran arbeiten. Wilhelm, der beruflich in der Entwicklung tätig ist, äußerte dazu beispielsweise:

Ich versuche, das besser hinzukriegen, dass ich nicht ständig an Arbeit denke, aber man ist trotzdem ständig gedanklich in der Entwicklung. Besonders wenn irgendwelche Fehler entstehen, welche man noch nicht gelöst hat, dann denkt man schon hin und wieder in der Freizeit drüber nach, wie man das lösen könnte. Es ist schwierig, es ist nicht immer einfach abzuschalten. (Transkription Wilhelm, ZN 120-125)

Mehrere Interviewteilnehmer/-innen äußerten auch, dass das Abschalten von der Arbeit deutlich schwerer fällt, wenn der Tag mit Arbeit beendet oder die Zeit danach nicht mehr aktiv für Freizeitaktivitäten genutzt wird. Besonders schwer fällt es laut Marcel, wenn man

abends auch mal Meetings bis 20 Uhr hat und im Gespräch aufkommt, dass man noch etwas für ein Projekt machen müsste. Die Deadline muss da auch nicht bis morgen sein, es reicht schon, wenn es etwas Neues ist, und dann fängt man an, darüber nachzudenken.... Das kommt selten vor, aber das merke ich bei mir krass, wenn das letzte ist, was ich aktiv mache, Arbeit ist oder an Arbeit denken ist. (Transkription Marcel, ZN 342-349)

Während einige die Tatsache, dass sie sich gedanklich nicht von der Arbeit lösen können, akzeptieren – wie beispielsweise Rolf, der erklärte: „Wenn ich an die Arbeit denke, dann ist das so. Das darf dann auch so sein. Spätestens im Bett kommt man dann zur Ruhe“ (Transkription Rolf, ZN 111-112), spielen beim Großteil Freizeitaktivitäten und die Umgebung zentrale Rollen, um gedanklich von der Arbeit abschalten zu können:

Mir fällt es allgemein schwer, abzuschalten, das hängt auch extrem davon ab, wo ich bin. Jetzt bin ich zum Beispiel gerade in Köln, da ist ein Park in der Nähe, da kann ich jetzt halt schön im Park rumlaufen. Da kann ich ein bisschen abschalten. Aber wenn ich gerade irgendwo bin, wo ich erstmal überlegen muss, oder wo anders hinfahren muss, um mich irgendwo entspannen zu können, am Wasser oder am Grünen, da bleibe ich dann halt doch eher zuhause, und da fällt es dann halt wieder schwerer, abzuschalten. (Transkription Marc, ZN 139-145)

Die Antworten auf die Frage, ob die Arbeit ein ständiger Begleiter sei, fielen sehr unterschiedlich aus – während einige der Aussage zustimmen würden, machten andere deutlich, dass das für sie nicht der Fall ist: „dass ich alles an meinem Job ausrichte, würde ich nicht sagen, sondern der Job richtet sich ein Stück weit auch an mir aus. Wir spielen uns miteinander ein und gucken, wie es für beide funktioniert“ (Transkription Alexandra, ZN 393-395). Demgegenüber haben viele Interviewteilnehmer/-innen das Gefühl, dass die Arbeit immer physisch, in Form des Arbeitslaptops, oder gedanklich ein zentrales Thema während der Reisen ist. Marcel erzählte:

In der nicht-freien Zeit ist die Arbeit natürlich ein ständiger Begleiter, vor allem, wenn man nicht ortsgebunden ist, weil es immer unsicher ist, wie man an Internet kommt und ob man rechtzeitig irgendwo ist, von wo man gut ausarbeiten kann. Es ist auf jeden Fall ein ganz anderes Reisen, ob jetzt mit oder ohne Arbeit. Ohne Arbeit ist es natürlich sehr viel schöner, aber ja. (Transkription Marcel, ZN 418-422)

Die Interviewteilnehmer/-innen trafen häufig die Unterscheidung zwischen Reisen mit Arbeit und Reisen ohne Arbeit. Dabei wurde oft nur letzteres als „Urlaub“ bezeichnet, wie Daniela erklärte: „Es kommt darauf an, ob ich reise, oder Urlaub mache. Wenn ich reise, ist Arbeit natürlich ein ständiger Begleiter, weil viel von dem, was wir tun, darauf ausgerichtet ist, dass es funktioniert“ (Transkription Daniela, ZN 357-359). Gleichzeitig wurde aber betont, dass das Reisen mit der Arbeit nicht als stressig empfunden wird: „weil da habe ich nach kurzer Zeit schon bemerkt was ich wirklich brauche“ (Transkription Daniela, ZN 361-362) – und dass es nichts Negatives ist, die Arbeit ständig dabei zu haben: „das ist ja auch nichts Schlechtes, das gehört einfach zum Leben dazu. In der Regel macht man ja auch etwas, das man gerne macht, so sollte es zumindest sein“ (Transkription Rolf, ZN 160-162).

4.3.2. *Das Setzen von Grenzen*

Obwohl sich die Interviewteilnehmer/-innen einig waren, dass es notwendig ist, Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zu setzen, unterscheidet sich dessen Umsetzung sehr stark. Auch die Frage nach der Verbindlichkeit der Grenzen beantwortete der Großteil damit, dass das Setzen von Grenzen nicht bedeutet, „dass man die immer selbst einhält, aber man wird sensibler“ (Transkription Kim, ZN 294-295). Besonders viele betonten, dass sich die Erkenntnis, wie wichtig Grenzen sind, erst mit der Erfahrung entwickelt hat und man das Setzen von Grenzen lernen muss. Dabei stand vor allem die zeitliche Grenze, mit der Arbeit aufhören zu können, im Fokus und wurde mit der Voraussetzung der Eigenverantwortung in Verbindung gebracht: „Selbstverantwortung ist da ganz groß, weil ich kann 12 Stunden arbeiten, ich kann 15 Stunden arbeiten, ich kann 7 Tage die Woche arbeiten...“ (Transkription Daniela, ZN 84-86). Besonders das Fehlen einer konkreten zeitlichen Grenze in Kombination mit dem Wunsch, ein gesetztes Tagesziel zu erreichen, erschwert dieses Aufhören: „Man muss sagen können ‚Gut, und jetzt machst du Schluss‘, auch wenn du deine Ziele für den Tag noch nicht erreichen konntest. Dann musst du dir das Ziel einfach für einen anderen Tag

setzen“ (Transkription Gabriele, ZN 96-99). Dabei ist auch das Setzen von Prioritäten zusammen mit dem/der Arbeitgeber/-in von zentraler Bedeutung, wie mehrfach angemerkt wurde:

Es ist ganz wichtig finde ich – wahrscheinlich mehr im remote arbeiten als sonst wo – Prioritäten setzen zu können. Es gibt immer etwas zu tun, man kann 24 Stunden durcharbeiten, aber solange die Firma, der Chef und der Angestellte sich klar sind, was die Priorität ist, funktioniert es ganz gut, weil ich immer weiß – ich hab zwar 20 Aufträge, da könnte ich jetzt 3 Wochen durcharbeiten, aber ich weiß, was wichtig ist, und was diese Woche gemacht werden muss. (Transkription Marcel, ZN 134-140)

Die meisten schränken die Erreichbarkeit für arbeitsbezogene Themen zeitlich ein, indem sie die Benachrichtigungsfunktion des Handys oder Laptops ab einer gewissen Uhrzeit einstellen:

Wenn ich da meinen Laptop schließe, weil der Arbeitstag vorbei ist, dann ist das für mich auch so ok. Klar kann ich dann noch auf das Handy schauen, aber da habe ich alle Benachrichtigungen nach 18:00 Uhr ausgestellt, außer ich bin abends noch aktiv. (Transkription Adina, ZN 274-277)

Für andere hat eine zeitliche Trennung keine Priorität, wie beispielsweise Marcel erzählte: „auch wenn ich eigentlich schon beim Essen sitze und der Chef noch etwas braucht, bin ich bereit, wieder kurz ‚ins Büro‘ zurückzugehen, weil ich dafür einfach andere Freiheiten hab“ (Transkription Marcel, ZN 355-357). Gleichzeitig wurde angemerkt, dass „mehr Grenzen gesünder wären. Das ist auf jeden Fall ein Bereich, an dem ich noch arbeiten kann“ (Transkription Marcel, ZN 358-359). Für andere sind Grenzen nicht klar definiert, sondern tages- oder stimmungsabhängig. Eine Trennung der Arbeitsgeräte – jeweils ein Handy und einen Laptop für private und arbeitsbezogene Zwecke – wurde generell bevorzugt. Wenn einzelne Geräte für beide Zwecke verwendet werden, erfolgt die Trennung über unterschiedliche SIM-Karten oder Benachrichtigungseinstellungen. Dabei ist anzumerken, dass diese Grenzen vom Großteil nicht als starr, sondern an die jeweilige Situation anpassbar wahrgenommen werden. Gabriele definierte beispielsweise Ausnahmen auf die Frage, ob sie auch in ihrer Freizeit für die Arbeit erreichbar ist: „Grundsätzlich hebe ich nicht ab. Außer, es ist gerade etwas am Laufen, wo ich die Info noch brauche, weil ich darauf gewartet habe, oder es dringend ist und ich weiß, worum es gehen könnte“ (Transkription Gabriele, ZN 219-221).

4.3.3. *Integration vs. Segmentation der Lebensbereiche*

Die Integration und Segmentation von Aspekten des Berufs- und Privatlebens war ein zentrales Thema, das von allen angesprochen und diskutiert wurde. Marc erzählte beispielsweise:

Es [ist] wild gemischt. Also ich bin zum Beispiel aus dem Bett aufgestanden, und hab schon gesehen, dass die ersten Kundenanfragen da waren, danach frühstücke ich irgendwann, und dann ist wieder arbeiten, ich mische das jetzt komplett. Ich mache halt immer die Arbeit, die gerade anfällt, die gerade wichtig ist, wenn ich ein bisschen Luft habe, gehe ich ein bisschen raus, dann wieder ein bisschen arbeiten, und zwischendurch was essen. Die Wechsel sind bei mir extrem flexibel. (Transkription Marc, ZN 76-82)

Dabei wurde diese Integration der beiden Lebensbereiche von vielen als fundamentaler Teil der Lebenseinstellung und einer der treibenden Motive, ein Digitales-Nomaden-Leben zu führen, gesehen. Alexandra erklärte diesen Wunsch nach Integration beispielsweise:

Warum suchen so viele Menschen nach Sabbaticals oder nach Auszeiten? Das bedeutet ja, dass irgendetwas fehlt im Alltag. Das ist ein Zeichen, dass irgendetwas fehlt – die Ursache zu bekämpfen wäre dann nicht zu fragen, wie so eine Auszeit ermöglicht werden kann, sondern wie eine Integration des fehlenden Komponenten ermöglicht werden kann. Dafür sensibilisiert mich das Digitale Nomadentum. (Transkription Alexandra, ZN 326-331)

Trotz des hohen Stellenwertes der Integration werden Elemente der Segmentation umgesetzt, welche sich vor allem auf die Einschränkung der Erreichbarkeit für arbeitsbezogene Themen beziehen:

Also es gibt schon klare Trennungen – ich kann ganz klar sagen, wann ich für die Arbeit ansprechbar bin und wann nicht... Die klare Trennung brauche ich auch, also ich bin beispielsweise nicht in meiner Freizeit für Kollegen erreichbar, aber es integriert sich trotzdem mehr ineinander. Es greift auf einer anderen Ebene mehr ineinander, wenn es darum geht, wie man beides miteinander vereinbaren kann. (Transkription Alexandra, ZN 338-344)

Diese Kombination aus Segmentation und Integration wurde von vielen als die „Flexibilität, Berufs- und Privatleben getrennt miteinander zu verbinden“

(Transkription Alexandra, ZN 375-376) gesehen, wobei auch die Eigenverantwortung eine zentrale Rolle einnimmt – „ich [finde] toll, dass ich selbst entscheiden kann, wie ich die Grenze verschiebe – also von wo nach wo. Ich find's gut. Das ist auch wieder das Thema mit Eigenverantwortung...“ (Transkription Daniela, ZN 299-301).

Auch die Freiheit, das eigene Arbeitsausmaß und die Arbeitsweise durch Aspekte der Integration und Segmentation eigenständig gestalten zu können, war vielen wichtig. Gabriele erklärte zum Beispiel: „Arbeit ist Teil des Lebens, und ich möchte die Arbeit als integrierten Teil des Lebens so gestalten, dass man es nicht ausbalancieren muss, sondern dass es ineinander einfließt und einander bereichert“ (Transkription Gabriele, ZN 247-250). „Arbeit [darf] ein Teil meines Lebens sein, und zwar so, wie es für mich passt, und nicht mehr so, wie es vorgegeben wird“ (Transkription Daniela, ZN 327-328), äußerte Daniela. Das Gefühl, beide Lebensbereiche durch flexibles Arbeiten in Einklang bringen zu können, war interviewübergreifend präsent, wie beispielweise Alexandra erklärte: „Ich darf als ganzer Mensch zur Arbeit kommen, ich darf als ganzer Mensch reisen, und habe dieses Gefühl von Spaltung nicht mehr“ (Transkription Alexandra, ZN 316-317).

4.4. Die Work-Life-Balance

Das Verständnis für eine zufriedenstellende Work-Life-Balance unterscheidet sich individuell stark, weshalb dieses Thema in den einzelnen Interviews ausführlich behandelt wurde. Dabei wurden zentrale Themenschwerpunkte, wie die *Definition und Einschätzung der eigenen Work-Life-Balance*, *fördernde*, aber auch *kritische Aspekte* und die *Notwendigkeit der Selbstorganisation* deutlich, weshalb die genannten Elemente zu Subkategorien zusammengefasst wurden.

4.4.1. *Definition und Einschätzung*

Ein Kernthema in Bezug auf die Work-Life-Balance war deren Definition und die Einschätzung des eigenen Verhältnisses zwischen den beiden Lebensbereichen. Dabei ist anzumerken, dass die Mehrheit der Interviewteilnehmer/-innen den Begriff „Work-Life-Balance“ ablehnte, da die Arbeit als integraler Teil des Lebens betrachtet wird. Alexandra erklärte beispielsweise: „Als erstes würde ich nicht von Work-Life-Balance sprechen, weil für mich auch die Arbeit zum Leben dazugehört. Es ist eher eine Life-Domain-Balance, also verschiedene Lebensbereiche in einen Ausgleich zu bringen“ (Transkription Alexandra, ZN 301-303). Das Konzept der Work-Life-

Balance wird dadurch nicht aus der Perspektive der beiden Lebensbereiche Work und Life betrachtet, sondern ein holistischerer Ansatz für mehrere Aspekte des Lebens angestrebt.

Dahingegen ist der Begriff für andere eindeutiger definiert: „Work-Life-Balance ist ja nichts anderes, wie das, dass du durch deine Arbeit deine privaten Gegebenheiten verbinden kannst.... es muss ja beides in einem ausgewogenen Verhältnis sein, damit man es als Person so einstuft, dass beide Teile nebeneinander existieren können“ (Transkription Kim, ZN 386-393). Besonders der letzte Satz verdeutlicht, dass in dieser Definition die Arbeit als eigener Teil des Lebens betrachtet wird. Marlene erzählte beispielsweise auf die Frage, was für sie Work-Life-Balance bedeutet: „dass mir die Arbeit so viel Luft und Freiraum lässt, dass ich mich voll entfalten kann.... und da soll sich die Arbeit so drum rum orientieren, aber nicht mehr, dass die Arbeit mein Leben bestimmt“ (Transkription Marlene, ZN 415-422). Die eigene Work-Life-Balance wurde als überwiegend gut eingeschätzt. Dabei trägt die Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort maßgeblich zu einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance bei, da somit beide Bereiche miteinander verbunden werden können:

Morgens, wenn ich konzentriert den Vormittag arbeite, dann ist da meistens nur Arbeit. Aber ich kann nebenbei schöne Musik hören, ich kann auf der Couch sitzen, ich kann am Schreibtisch sitzen, ich kann wie hier gerade, in meinem Bett sitzen. Ich kann sitzen, wo ich will – ich kann auch mit dem Laptop in den Kurpark gehen, und von dort arbeiten. Das ist für mich dann auch Life, und nicht nur Work. (Transkription Adina, ZN 330-335)

Trotz der generellen positiven Einstellung wurde erneut die Abhängigkeit zur Arbeitsphase betont. Marcel bezeichnete seine Work-Life-Balance beispielsweise als „wechselhaft sehr gut bis relativ schlecht – nicht ganz schlecht. Aber das ist echt wochenweise oder saisonal auch anders.... Im Schnitt würde ich sie als sehr gut bezeichnen“ (Transkription Marcel, ZN 312-315). Dabei wurde auch der Zusammenhang zum Reisen betont:

In vielen Wochen arbeite ich auch fast nichts und muss fast nicht an die Arbeit denken und habe das beste Leben, aber in anderen Wochen ist es viel Arbeit und ich frage mich, wie ich das alles zeitlich schaffen soll. Wenn das zusammentrifft mit den Reisen, also dass ich an einem neuen Ort bin oder an einen neuen Ort kommen möchte, und mir die Zeit für das Private

nehmen möchte – wofür ich im Normalfall die Zeit habe – dann ist das blöd.
(Transkription Marcel, ZN 315-321)

Generell waren sich die Interviewteilnehmer/-innen einig, dass der Lebensstil des Digital Nomadism Elemente, die eine zufriedenstellende Work-Life-Balance fördern, sowie Elemente, welche diese kritisch beeinflussen, beinhaltet.

4.4.2. Fördernde Aspekte

Als Kernaspekte einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance wurden vor allem die Notwendigkeit einer sinnvollen Beschäftigung und dem Gefühl von Selbstbestimmung genannt:

Für den Life-Part auf jeden Fall, dass ich nicht nur Zeit für mich habe, sondern das Gefühl habe, zufrieden damit zu sein, was ich in der Zeit mache. Ich kann mir zwar 6 Stunden frei nehmen, aber wenn ich dann 6 Stunden lang nichts mache oder nur Netflix gucke, dann bin ich am Ende nicht zufrieden, das ist dann nur Zeitverschwendung... Die Arbeitsseite von der Balance, da möchte ich sehen, dass das, was ich arbeite, einen guten Mehrwert erfüllt, und ich nicht einfach nur vor mir hinarbeite. Es sollte auch keine Überhand nehmen. (Transkription Marc, ZN 372-379)

Auch die Freiheit der örtlichen und zeitlichen Unabhängigkeit wurde als positiv für die Work-Life-Balance wahrgenommen, da so nach dem eigenen (Bio-)Rhythmus gearbeitet und die Produktivität gesteigert werden kann – „Selbstständig entscheiden zu können, wann wir wohin fahren, und von dort aus arbeiten zu können. Die Möglichkeit hätten wir dann, und darum geht es uns. Dieses dahinterliegende Freiheitsgefühl – wir könnten, wenn wir wollten, jederzeit“ (Transkription Adina, ZN 90-92). Diese Freiheit „gibt wahnsinnige Lebensqualität... Es gibt mir viel mehr Freiheit, meine Zeit so gestalten zu können, wie es für mich passt“ (Transkription Gabriele, ZN 85-87), wie beispielsweise Gabriele beschrieb. Zudem äußerten mehrere Interviewteilnehmer/-innen die Entwicklung einer physischen und mentalen Distanz zur Arbeit, welche als zufriedenheitsfördernd und kreativitätssteigernd wahrgenommen wird:

Ich bin einfach lockerer der Arbeit gegenüber eingestellt. Ich bin – ich fühle mich nirgendwo gefangen in dieser Arbeitswelt. Es ist schwierig, das zu beschreiben – ich habe Distanz gewonnen, weil ich nicht immer im Büro bin.... Ich gehe mit mehr Leichtigkeit an die Arbeit heran und ich glaube,

dass ich so auch meine Kreativität besser einbringen kann, weil ich eben auch mentale Distanz habe und ich kann mehrere andere Einflüsse einbringen. (Transkription Gabriele, ZN 321-331)

Die Aussage, dass man durch das Reisen und Leben in anderen Ländern weltoffener und aufgeschlossener wird, wurde mehrfach getätigt. Marcel erzählte beispielsweise, dass man „auch die eigene Meinung nicht als richtig, sondern als Option“ (Transkription Marcel, ZN 396-397) annimmt. Das Ausleben des Lebensstils wird als Inspirationsquelle und Möglichkeit, „einen weiteren Blickwinkel zu bekommen“ (Transkription Marc ZN 338) und der Persönlichkeitsentwicklung gesehen. Gabriele erzählte beispielsweise: „Reisen [ist] für mich immer mit Inspiration verbunden, das gibt mir sehr viele Perspektiven und Inspiration. Das ist auch für meine eigene, persönliche Entwicklung, die ja immer weitergeht im Leben, sehr wichtig“ (Transkription Gabriele, ZN 113-116). Auch das Gefühl von Wertschätzung war ein zentrales Thema, welches durch flexibles Arbeiten ermöglicht wird und die Work-Life-Balance positiv beeinflussen kann.

Zudem wurde das Gefühl der Zugehörigkeit und das Entwickeln neuer Freundschaften als zentrales Thema angesehen. Marlene erzählte beispielsweise: „ein großer Vorteil ist noch, dass du mit Leuten in Kontakt kommst, die das gleiche Mindset haben und auch einen Schritt weiter sind als nur ihre kleine Bubble“ (Transkription Marlene, ZN 72-73). Auch die Tatsache, dass man selbst entscheiden kann, in welchem sozialen Umfeld man lebt, wurde mehrmals positiv hervorgehoben: „ich hab halt gesehen, dass ich durchs Reisen genauer gucken kann, wer um mich herum ist“ (Transkription Marc, ZN 28-29). Diese internationalen Freundschaften wurden interviewübergreifend als Bereicherung bezeichnet: „Das Schöne daran ist, dass du überall ein paar Freunde hast, die du aber auch Jahre nicht siehst, aber auch wieder sehen möchtest, wenn du in der Gegend bist“ (Transkription Marcel, ZN 399-401) und die Leichtigkeit, neue Menschen kennenzulernen, wurde betont: „Es ist einfach ein guter Lebensstil, wenn man Leute kennenlernen will. Ich bin jetzt nicht ein Social Butterfly, aber ich umgebe mich gerne mit interessanten Menschen“ (Transkription Sarah, ZN 161-163). Auch die veränderten klimatischen Bedingungen wurden mehrfach als stimmungsfördernd bezeichnet.

Die genannten Elemente des Digital Nomadism wurden als fördernd für eine zufriedenstellende Work-Life-Balance angesehen und die Kernaussage, dass

„Digital Nomadism sozusagen die perfekte Kombination aus Urlaub und Arbeiten“ (Transkription Marlene, ZN 422-423) ist, wurde von allen getätigt. Dabei wurde angemerkt, dass nicht das Reisen an sich, sondern vielmehr die dazugehörige Lebenseinstellung das ausschlaggebende Element darstellt, denn „am Ende geht es [bei der Work-Life-Balance] darum – egal ob du reist oder nicht reist – dass du am Abend zufrieden bist“ (Transkription Marcel, ZN 430-431).

4.4.3. Kritische Aspekte

Neben den positiven Auswirkungen des Digital Nomadism auf die eigene Work-Life-Balance wurden auch nachteilige Aspekte genannt, wie die Schwierigkeit, tiefgründige Freundschaften aufzubauen und die Unumgänglichkeit des ständigen Abschiednehmens: „Die Leute, die du kennlernst, sind auch Personen, die reisen und unterwegs sind – Digital Nomads, Perpetual Traveller – die sind halt auch schnell mal wieder weg unter Umständen. Und dieses immer wieder Abschied nehmen...“ (Transkription Marlene, ZN 113-116). Auch Marc beschrieb die Notwendigkeit, an neuen Orten immer wieder neue Freundschaften aufbauen zu müssen: „Nomaden lassen halt viele hinter sich, alle Freunde, Kollegen, die bleiben alle zu Hause quasi, und als Ausgleich versuchen sie, vor Ort dann Freunde und Anschluss zu finden“ (Transkription Marc, ZN 297-299).

Auch der zwangsläufige Minimalismus, welcher eine Konsequenz des Reisens ist, kann negative Auswirkungen auf beide Lebensbereiche der Work-Life-Balance haben. Dass schlechtes Mobiliar und eine mangelhafte Ausstattung den Tagesablauf in Bezug auf arbeits- als auch alltagsbezogene Elemente erschwert, wurde mehrmals erwähnt. Sarah erklärte beispielsweise:

Ich sitze den ganzen Tag auf unbequemen Stühlen, auf Holzhockern, ich sitze auch jetzt gerade auf einer super unbequemen Bank. Wir haben gerade eine Wohnung hier, mit einer furchtbar weichen Matratze – das ist wie auf einer Hängematte.... ich hab halt einen Laptop, manchmal sitze ich einfach so hier vor der Tastatur, und ich hab mir innerhalb von 6 Monaten schon zwei Mal einen Nerv eingeklemmt, und mir kommt vor, dass ich da so viel Sport und Yoga machen kann, wie ich will, ich sitze einfach auf echt schlechtem Mobiliar. Das ist ein Nachteil. (Transkription Sarah, ZN 219-230)

Dieser Minimalismus kann auch Auswirkungen auf die Arbeitsleistung haben: „Also wenn ich keinen richtigen Bürostuhl und so habe, dann wird das Arbeiten schnell

unangenehm und die Konzentration nimmt ab“ (Transkription Marc, ZN 102-103). Auch, dass man anfangs oft eine falsche Vorstellung von dem Lebensstil hat, war ein zentrales Thema: „Es ist ein unglaublicher Hype, es wird wenig darüber gesprochen, welche Entbehrungen es mit sich bringt“ (Transkription Alexandra, ZN 404-405). Wenn die Erwartungen nicht erfüllt werden, kann es schnell zur Enttäuschung kommen:

Da viele eine falsche Vorstellung davon haben, was ein Digitaler Nomade ist, oder auch falsche Vorstellungen von Orten haben – das ist mir schon selbst passiert, ich habe viel von einem Ort gehört, und dann war ich enttäuscht, wo ich dann da war. Das ist auch mit dem Digitalen Nomaden Leben manchmal so. (Transkription Marc, ZN 416-420)

Dabei wird besonders die Tatsache, dass das Reisen und Leben in neuen Destinationen einer permanenten Neuorientierung bedarf, oft unterschätzt – „das Reisen [ist] auch anstrengend, auch die Orientierung in einer neuen Umgebung. Das ist etwas, was einem anfangs nicht so klar erscheint, jedenfalls war es mir nicht ganz bewusst. Orientierung braucht Kraft und kostet Kraft“ (Transkription Alexandra, ZN 221-224). Denn „in relativ kurzer Zeit muss man da versuchen, sich sein normales Leben wieder aufzubauen“ (Transkription Sarah, ZN 174-175) und sich „jedes Mal an die neuen Lebenssituationen gewöhnen“ (Transkription Marlene, ZN 93-94). Einen weiteren Kernaspekt, welcher die Work-Life-Balance negativ beeinflussen kann, stellte die gelegentliche Einsamkeit dar, wie beispielsweise Alexandra erzählte: „Man ist ja auch sehr viel allein und man muss da Bock drauf haben“ (Transkription Alexandra, ZN 404-405).

Des Weiteren wurde die soziale Isolation auch im Kontext des Arbeitsalltags als Folge der Ortsunabhängigkeit häufig thematisiert: „Für mich waren die Kollegen vorher auch immer ein großer sozialer Faktor, der halt einfach wegfällt... Ich habe viel mit den Kollegen telefoniert und gechattet, aber das ist einfach nicht dasselbe“ (Transkription Marcel, ZN 100-103). Demgegenüber erwähnten andere, dass sie kein Problem mit dieser sozialen Distanz haben, da unterschiedliche Praktiken angewandt werden, um die virtuelle Zusammenarbeit zu erleichtern – eine Möglichkeit ist es, „in den Chat zu schreiben, dass man jetzt anfängt oder eben aufhört“ (Transkription Alexandra, ZN 79-80) und virtuelle Kaffeepausen einzuführen, um das Teamgefühl zu stärken: „Die soziale Kodierung [muss] neu gelernt werden – man steht morgens nicht im Büro und brüllt *ich gehe jetzt Kaffee*

holen, wer kommt mit?' – sondern man muss sich angewöhnen, virtuelle Kaffeepausen mit den Kollegen einzuführen“ (Transkription Markus, ZN 73-76).

Die Befolgung offizieller Vorgaben, um als Digital Nomad leben zu können, stellt eine weitere Schwierigkeit dar – der längere Aufenthalt in einer fremden Destination „ist halt immer Visa-abhängig“ (Transkription Marlene, ZN 156-157) und an offizielle Vorgaben gebunden. „Generell als Nomade, wenn du aus dem Heimatland weggehst und die sozialen Systeme verlässt, musst du dich um sehr viel selbst kümmern – also Krankenversicherung, Altersversicherung, und so weiter“ (Transkription Marc, ZN 344-346). Die Einhaltung dieser Vorgaben und das selbstständige Organisieren von rechtlichen Aspekten wurden primär als Herausforderung angesehen – „es [gibt] halt Millionen von Digitalen Nomaden, und wir haben Schwierigkeiten, zum Beispiel wo zahlen wir Steuern, wo sind wir gemeldet, wo sind wir versichert“ (Transkription Sarah, ZN 59-61). Auch die Schwierigkeit, mit der örtlichen und zeitlichen Unabhängigkeit umgehen zu können und eine Balance zwischen Arbeiten und Reisen zu finden, war ein zentrales Thema, wie beispielsweise Sarah erzählte:

Ich war pleite, ich war viel zu viel mit Reisen beschäftigt, hab viel zu wenig Geld verdient.... Ich habe fünf Jahre lang ziemlich mit dem Lifestyle gestuggelt, ich war ohne Geld in Asien, konnte nicht mal mehr nach Hause fliegen.... seit zwei Jahren, da ist meine Work-Life-Balance wirklich gut. Aber wie alle abenteuerlichen Lebensstile, das muss man sich erarbeiten und verdienen. (Transkription Sarah, ZN 381-390)

Dieser Lernprozess, um mit dem flexiblen Arbeiten umgehen zu können, wurde auch oft mit der Fähigkeit zur Selbstorganisation in Verbindung gebracht. Dabei spielt das Setzen von Prioritäten und Grenzen eine zentrale Rolle – „die Personen, die Probleme mit der eigenen Work-Life-Balance haben, [sind] diejenigen, die alles schaffen möchten“ (Transkription Marcel, ZN 436-437).

4.4.4. Fähigkeit zur Selbstorganisation als zentraler Faktor

Die Fähigkeit der Selbstorganisation wurde von allen als zwingend notwendig bezeichnet, um die Orts- und Zeitunabhängigkeit des Digital Nomadism anwenden und den Lebensstil betreiben zu können. „Das ist Fluch und Segen – zu sagen ich habe die Freiheit, mich selbst zu organisieren, hab aber auch die Verantwortung, mich selbst zu organisieren“ (Transkription Alexandra, ZN 76-77). Disziplin,

Durchhaltevermögen und Routinen wurden damit in Verbindung gebracht. Dabei wurde der Aufbau einer individuellen Arbeitsstruktur und -routine zu einem zentralen Thema und als effektivste Möglichkeit der Selbstorganisation bezeichnet:

Ich glaub es ist ein falsches Bild, was ganz viele Menschen in Europa, die diesen Lifestyle nicht haben, haben, vor allem auch die Medien, die verkaufen das immer so, als würden wir den ganzen Tag am Strand oder Hotelpool mit unseren Laptops sitzen. Aber das geht so nicht. Alle Digitalen Nomaden, die ich kenne, haben irgendwie diese Struktur für sich entdeckt. Die ist natürlich ein bisschen individualisiert und angepasst, für jeden persönlich. (Transkription Sarah, ZN 94-99)

In den Interviews wurde deutlich, dass die zeitliche Flexibilität den Übergang von Arbeitszeit zu Freizeit und umgekehrt deutlich erschwert, da dieser nicht mehr an eine vorgegebene Zeit oder an eine vorgegebene Dauer gebunden ist. Dabei wurde das Einführen einer Anfangs- und Beendigungsroutine als besonders hilfreich bezeichnet, um diesen mentalen Übergang zu erleichtern:

Für mich ist es tatsächlich so, dass ich die eine Stunde morgens – oder die halbe Stunde – wirklich brauche, um einen klaren Übergang zum Arbeitsalltag zu schaffen. Da gibt es feste Rituale für mich. Ich mache mich morgens fertig, ich frühstücke, und setze mich dann an den Rechner, klappe ihn auf, dann ist das Arbeitszeit. Das gleiche gilt auch abends wenn ich nachbereite. Und wenn der Laptop zu ist, ist der Laptop zu. (Transkription Alexandra, ZN 359-364)

Alle Interviewteilnehmer/-innen haben ihre persönliche Arbeitsroutine entwickelt, um den Arbeitsalltag trotz Unabhängigkeit von Zeit und Ort mehr zu strukturieren. Einige versuchen, eine zeitliche Tagesstruktur einzuführen – „Ich versuche, fixe Zeiten zu haben. Zum Beispiel morgens, wenn ich Fokusarbeit machen muss, mache ich das gern am Morgen, und Meetings und Kaffee trinken ist dann nach dem Mittag angesagt, weil man da eh ein Tief hat“ (Transkription Rolf, ZN 32-35) – oder Routinen, welche sich auf die Woche beziehen: „Ich versuche, von Montag bis Freitag zu arbeiten und am Wochenende frei zu haben, das muss ich nicht, aber das ist einfach so in mir drinnen. Oder zumindest 5 Tage arbeiten und 2 Tage frei, das passt für mich schon“ (Transkription Sarah, ZN 296-299). Andere versuchen hingegen, eine ortsbezogene Routine durchzusetzen:

In Coworking-Spaces ist es meistens so, dass du da eine Mitgliedschaft hast, und die gleichen Leute immer am gleichen Tisch sitzen. Und wehe du sitzt morgen an dem Tisch, an dem gestern der eine saß. Das ist irgendwie ein ungeschriebenes Gesetz, obwohl es Flex-Desk heißt, und du dich hinsetzen kannst, wo du willst – die Leute sitzen immer am gleichen Tisch. (Transkription Sarah, ZN 405-410)

Dabei wurden Charaktereigenschaften genannt, welche für eine angemessene Selbstorganisation im Digital Nomadism benötigt werden, wie beispielsweise Selbstdisziplin, Eigenverantwortung, aber auch Krisen- und Stressresilienz. Daniela beschrieb beispielsweise:

Man sitzt halt nicht am Schreibtisch und hat einen Raum um sich, der sich nicht ändert, du hast immer geänderte Gegebenheiten. Es kann alles passieren – von der Storm ist weg, was eines der häufigsten Probleme ist, bis hin zu keinem Internet, whatever. Da muss man entspannt bleiben, das ist nicht für jeden etwas. (Transkription Daniela, ZN 395-398)

Demgegenüber wurden auch Eigenschaften erwähnt, welche die Selbstorganisation hindern können, wie ein ausgeprägter Struktur- und Sicherheitszwang: „Ich glaube du musst eine gewisse Flexibilität mitbringen, um auf die Situation reagieren zu können. Wenn einem perfekte Ordnung und Struktur wichtig sind, wird man scheitern“ (Transkription Markus, ZN 321-323). Es wurde auch interviewübergreifend angemerkt, dass diese benötigte Selbstbestimmung und Organisation nicht für jeden umsetzbar ist und stark von der Persönlichkeit abhängt:

Ich glaube, dass man dafür gemacht ist oder nicht. Selbstbestimmung ist nämlich nicht für jeden etwas – jeder Mensch ist anders gestrickt und hat andere Motive, die einen motivieren. Bei mir ist das Motiv, selbstbestimmt zu sein, relativ groß, bei mir ist dieses Strukturthema und Ordnungsthema auch relativ groß. Ich sehe mich eher als gespalten – einerseits liebe ich die Freiheit, andererseits brauche ich auch die Struktur. Der Vorteil daran ist, dass mir diese Struktur nicht vorgegeben wird, sondern ich mir diese selbst schaffen kann. Manche Menschen brauchen hingegen die Struktur von außen, die können sich das selbst nicht erschaffen, für diese Menschen ist es sehr schwer, sich selbst zu disziplinieren – für die ist ein Digitale-Nomaden-Leben nichts. (Transkription Adina, ZN 372-381)

Dabei war die Unterscheidung zwischen einer Struktur von innen und einer Struktur von außen von zentraler Bedeutung. Die erwähnte Kombination aus einem parallelen Freiheits- und innerem Strukturdrang wurde mehrmals geäußert, wie beispielsweise Sarah erzählte:

Ich glaube, dass viele Digitale Nomaden in ihrem Alltag nach Struktur und Klarheit suchen, und deswegen haben auch viele dieses ‚Montag bis Freitag, 9 to 5, ich sitze im Coworking-Space immer am gleichen Platz‘-Mindset. Wir sind schon auf der Suche nach Struktur und nach einem Leitfaden. Aber den wollen wir nicht aufgezwungen haben, wir wollen den schon selbst wählen. Wir wollen nicht der Sklave von irgendwem anders sein, aber wir machen uns halt trotzdem irgendwie zum Sklaven der eigenen Struktur. (Transkription Sarah, ZN 410-416)

Dabei ist es für viele sehr wichtig, dass diese Struktur nicht von außen vorgegeben wird, sondern selbst nach den eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen definiert werden kann. Diese Selbstbestimmung der eigenen Struktur und Routine wurde vom Großteil als ausschlaggebenden Grund bezeichnet, warum flexibles Arbeiten praktiziert und bevorzugt wird.

4.5. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Arbeitseinstellung und -motivation der Arbeitnehmer/-innen bei orts- und zeitflexiblen Arbeitsverhältnissen deutlich von traditionellen Modellen unterscheidet, da die Arbeitsleistung nach dem eigenen Produktivitätsempfinden ausgerichtet werden kann. Motivationslosigkeit wird demnach nicht zwanghaft überbrückt, sondern kann ausgelebt werden, indem die Arbeit auf einen anderen Zeitpunkt verschoben wird. An dieser Stelle ist auch zu erwähnen, dass die Bereitschaft für Mehrarbeit über dem Standard einer konventionellen Anstellung liegt.

Freizeit spielt eine zentrale Rolle im Leben von Digital Nomads, da diese mit Reisen und dem Erleben unbekannter Orte verbracht wird. Es wurde deutlich, dass dabei das bewusste Erleben und die Planung von Freizeit sehr wichtig sind. Durch das Setzen von Grenzen kann das Abschalten von der Arbeit erleichtert werden, wobei Aspekte der Segmentation meist mit jenen der Integration kombiniert werden. Die eigene Work-Life-Balance wird als überwiegend positiv eingeschätzt und viel Wert darauf gelegt, dass die beiden Lebensbereiche integriert aber dennoch getrennt voneinander ausgelebt werden können. Die Fähigkeit zur Selbstorganisation und das Übernehmen von Eigenverantwortung sind notwendig, um Routinen aufbauen zu können, welche besonders beim zeitflexiblen Arbeiten den Übergang von Freizeit zur Arbeitszeit und umgekehrt erleichtern. Die Schaffung einer individuellen Arbeitsstruktur und -routine wird als essenziell angesehen, wobei es wichtig ist, dass diese nicht von außen vorgegeben, sondern eigenständig nach den eigenen Bedürfnissen gestaltet wird.

5. Erkenntnisse der qualitativen Forschung

In der vorliegenden Arbeit wurde die Work-Life-Balance von Digital Nomads anhand einer qualitativen Studie untersucht, um mögliche Praktiken und Maßnahmen zu identifizieren, wie diese erhalten werden kann, wenn die Arbeit überwiegend orts- und zeitunabhängig verrichtet wird. Zudem lag der Fokus der Studie auf dem Setzen von Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen, da diese durch das flexible Arbeiten meist verschwimmen und folglich Auswirkungen auf die Work-Life-Balance haben können. Insgesamt wurden zwölf Digital Nomads auf Basis eines semi-strukturierten Interviewleitfadens zu deren Einschätzung und Strukturierung der beiden Lebensbereiche, und deren Auswirkungen auf die Work-Life-Balance, befragt.

5.1. Die Grenzen und Übergänge zwischen den Lebensbereichen

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der qualitativen Studie in Hinblick auf den ersten Forschungsschwerpunkt zusammengefasst und interpretiert, um die Forschungsfrage *„Ist eine eindeutige Trennung von Arbeits- und Freizeit von Digital Nomads erwünscht, und wenn ja, welche Möglichkeiten gibt es, diese zu erreichen, wenn beide Lebensbereiche zunehmend verschwimmen?“* beantworten zu können.

Im Laufe der Interviews wurde deutlich, dass der Großteil sowohl Elemente der Integration als auch der Segmentation in unterschiedlichen Ausprägungen in die Gestaltung der beiden Lebensbereiche miteinfließen lässt. Es wird weder eine komplette Integration noch eine vollständige Segmentation, sondern die Kombination aus beidem angestrebt. Demnach kann der erste Abschnitt der Forschungsfrage *„Ist eine eindeutige Trennung von Arbeits- und Freizeit von Digital Nomads erwünscht?“* nur teilweise mit „Ja“ beantwortet werden. Flexibles Arbeiten im Rahmen des Digital Nomadism ermöglicht es, „Berufs- und Privatleben getrennt miteinander zu verbinden“ (Transkription Alexandra, ZN 375-376), was vor allem durch die Möglichkeit, die Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen individuell und eigenständig verschieben zu können, begründet wird. Besonders die Flexibilität in Hinblick auf die zeitlichen Grenzen und die Freiheit, das Arbeitsausmaß und die Arbeitsweise durch Elemente der Integration und Segmentation individuell gestalten zu können, erlauben einen fließenden Übergang zwischen Arbeits- und Freizeit, welcher dennoch durch Grenzen geregelt sein kann.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass das Setzen von Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen von Digital Nomads als Notwendigkeit wahrgenommen wird, um die Balance zwischen Berufs- und Privatleben aufrecht erhalten zu können. Die Umsetzung, wie Grenzen gezogen werden, ist dabei sehr individuell. Es gibt jedoch Parallelen bezüglich deren Art, Durchlässigkeit und Flexibilität – was dem Konzept der Boundary Theory nach Nippert-Eng (1996) zugeordnet werden kann, welches bereits in *Kapitel 2.2.2.* vorgestellt wurde. Demnach bevorzugen Digital Nomads stark flexible und stark durchlässige Grenzen, welche an die jeweilige Situation angepasst werden können und beide Lebensbereiche ineinander verschwimmen lassen. Diese Aussage basiert auf der überwiegenden Bereitschaft, zeitliche und psychologische Grenzen flexibel zu gestalten, indem Anrufe auch in der vermeintlichen Freizeit beantwortet werden, wenn es die Situation erfordert (wenn der Anruf beispielsweise als dringend oder erwartet eingeschätzt wird) und arbeitsbezogene Problemstellungen gedanklich während der Freizeit thematisiert werden. Auch örtliche Grenzen werden überwiegend flexibel (indem der Arbeitsplatz an den jeweiligen Aufenthaltsort durch Coworking-Spaces, lokale Cafés, öffentliche Parks und gemietete Unterkünfte angepasst wird) und durchlässig (indem eine Umgebung des Privatlebens, wie beispielsweise das eigene Bett, zum Arbeitsplatz umfunktioniert wird) gestaltet.

Der Übergang von einem Lebensbereich in den anderen kann durch die flexiblen und durchlässigen Grenzen erleichtert und gleichzeitig erschwert werden. Im Zuge der empirischen Untersuchung wurde herausgefunden, dass der Übergang von Freizeit zu Arbeitszeit überwiegend leicht fällt – das Aufbringen und der Erhalt von Arbeitsmotivation stellt bei Digital Nomads meist keine Problematik dar, da eine hohe intrinsische Arbeitsmotivation herrscht. Dieses Merkmal stimmt mit den in *Kapitel 2.1.3.* erwähnten Forschungsergebnissen von Cook (2020) überein, der Digital Nomads ein hohes Maß an intrinsischer Motivation und interner Disziplin zuweist. Erweiternd zu dessen Ergebnissen kann nach Auswertung der vorliegenden Studie behauptet werden, dass diese intrinsische Motivation das Resultat einer sinnstiftenden Tätigkeit und dem Arbeiten in einer individuellen, nach den eigenen Bedürfnissen gewählten Weise und Struktur darstellt. Letzteres beinhaltet meist, dass Arbeitsaufgaben aus einer resultatorientierten Sichtweise betrachtet werden, wodurch deren Lösungsfindung nicht an einen zeitlichen Rahmen gebunden ist und sich Arbeitnehmer/-innen vermehrt während freizeitbezogenen Aktivitäten mit arbeitsbezogenen Themen auseinandersetzen.

Besonders der Begriff „Mischzeit“ (Transkription Marcel, ZN 286), welcher spontan von Marcel für diese Zeit, in der berufsbezogene Themen in der Freizeit überdacht werden, gefunden wurde, wird als passend beurteilt und der dahinterliegende Grundgedanke durch Aussagen mehrerer Interviewteilnehmer/-innen bestätigt. In den Gesprächen wurde deutlich, dass der Übergang von Freizeit zur Arbeitszeit nicht schwer fällt, der Übergang von Arbeitszeit zur Freizeit hingegen schon, und oft nur über die Mischzeit vollzogen werden kann. Das Abschalten von der Arbeit wird von den interviewten Digital Nomads überwiegend als schwierig oder problematisch empfunden. In der nachstehenden Abbildung (Abbildung 8) wurden diese Übergänge bildlich dargestellt.

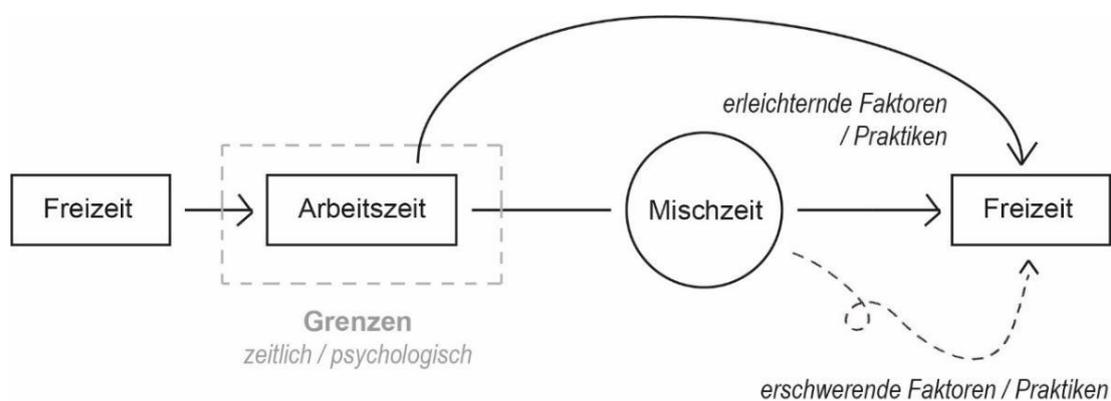


Abbildung 8: Die Grenzen und Übergänge im Digital Nomadismus
Quelle: eigene Darstellung

Dabei ergaben sich im Laufe der Interviews unterschiedliche Praktiken und Faktoren, welche das Abschalten von der Arbeit – und somit den Übergang von Arbeitszeit oder Mischzeit zur Freizeit – erleichtern oder erschweren können. Das Setzen einer zeitlichen und psychologischen Grenze kann den Übergang erleichtern, indem aktiv Freizeit geplant und bewusst eine Auszeit genommen wird. Diese kann beispielsweise durch einen Kalendereintrag fixiert und somit priorisiert werden. Eine weitere erleichternde Praktik, welche hilft, von der Arbeit gedanklich abschalten zu können, ist es, den Tag nicht mit arbeitsbezogenen Themen zu beenden, sondern danach noch aktiv Freizeit einzuplanen. Dabei wird unbewusst konsumierte Freizeit – beispielsweise „rumhängen“ (Transkription Kim, ZN 338) oder „Netflix gucken“ (Transkription Marc, ZN 375) – nicht als zufriedenstellend wahrgenommen, wie mehrmals erklärt wurde. Diese unbewusste Freizeitkonsumation kann dem Konzept der *Casual Leisure* nach Stebbins (2001), welches in Kapitel 2.1.2. behandelt wurde, zugeordnet werden – demnach ist das

bewusste Erleben der Freizeit – und damit mitunter die Auslebung einer *Serious Leisure* (Stebbins, 2001) – ein Kernaspekt, um gedanklich leichter abschalten zu können. Auch eine Standortänderung und das Einführen einer Anfangs- und Beendigungsroutine vor und nach der Arbeitszeit können diesen mentalen Wechsel von Arbeits- zu Freizeit erleichtern. Zudem wurde in den Interviews deutlich, dass die neuen Eindrücke, welche permanent durch das Reisen und Leben in fremden Ländern gemacht werden, dabei helfen, in der Freizeit nicht mehr an arbeitsbezogene Themen zu denken.

Ein Umstand, welcher den Übergang von Arbeits- oder Mischzeit zur Freizeit hingegen erschweren kann, ist das Durchleben einer stressigen Arbeitsphase, was durch die zeitliche Flexibilität bedingt ist. Wie mehrere Interviewteilnehmer/-innen erwähnten, gibt es oft stressige Phasen, in denen überdurchschnittlich viel gearbeitet, und weniger stressige, in denen das Arbeitsausmaß eingeschränkt wird. Dabei richten sich stressige Phasen vor allem nach externen Faktoren, wie beispielsweise Abgabetermine oder Quartalsenden. Auch das Fehlen von Prioritäten bezüglich der Arbeitsaufgaben kann das Beenden und Abschalten von der Arbeit erschweren.

In Bezug auf die Art der Grenzen wurde durch die empirische Untersuchung ersichtlich, dass örtliche Grenzen als weniger relevant eingestuft werden, was besonders durch die örtliche Unabhängigkeit des Arbeitsverhältnisses erklärt werden kann. Im Laufe der Interviews wurden jedoch Praktiken deutlich, welche das Setzen einer zeitlichen und psychologischen Grenze betreffen – demnach schränken die meisten Interviewteilnehmer/-innen die Erreichbarkeit durch die Arbeitsgeräte zeitlich durch Benachrichtigungseinstellungen ein. Der Großteil der Interviewpartner/-innen betonte, dass das Setzen von persönlichen zeitlichen Grenzen sehr wichtig ist, da die Arbeit an keine zeitliche Komponente gebunden ist und es theoretisch möglich wäre, mehrere Tage durchzuarbeiten. Besonders das Beenden der Arbeit fällt vielen Digital Nomads aufgrund der hohen intrinsischen Arbeitsmotivation schwer und setzt viel Eigenverantwortung und das Setzen von Grenzen voraus. Damit wird die Relevanz einer individuellen, zeitlichen Grenzsetzung bei zeitflexiblen Arbeitsverhältnissen betont und steht somit mit der Aussage von Lewis (2003), dass zeitliche Grenzen beim flexiblen Arbeiten wenig relevant sind, in Kontrast. Der Kernpunkt dabei ist, dass diese zeitliche Grenze nicht von außen vorgegeben, sondern individuell definiert wird. Dabei kann diese zeitliche

Beschränkung meist als flexibel betrachtet werden, da arbeitsbezogene Mitteilungen in der Freizeit oft trotzdem gelesen werden und dann spontan entschieden wird, ob geantwortet wird oder nicht. Letzteres kann einer psychologischen Grenze zugeordnet werden, da es von der jeweiligen Stimmung und Einstellung der einzelnen Person abhängt, ob diese sich mit arbeitsbezogenen Themen in der Freizeit auseinandersetzt.

Die Ergebnisse dieser Studie widersprechen damit dem vorgeschlagenen Ansatz von Cousins und Robey (2015), arbeitsbezogene Anrufe in der Freizeit unabhängig von Kontext, Zeit und Ort direkt an eine Voicemail weiterzuleiten, da spontan entschieden wird, ob der Anruf angenommen oder die Mitteilung gelesen wird. Das Setzen von Grenzen kann den Übergang erschweren und erleichtern, je nachdem, wie durchlässig und flexibel die Beschränkung gestaltet wird – wenn beide Eigenschaften stark ausgeprägt sind und zudem keine Prioritäten und Auszeiten gesetzt werden, fällt das Abschalten schwer, da die Arbeit so ständig präsent ist und somit keine Trennung der Lebensbereiche möglich ist.

5.2. Der Erhalt einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance

Das Konzept der Work-Life-Balance ist stark von individuellen Vorstellungen und persönlichen Präferenzen geprägt. Um die Forschungsfrage *„Wie kann eine zufriedenstellende Work-Life-Balance von Digital Nomads erreicht werden, wenn die Arbeit ein ständiger Begleiter auf Reisen ist?“* beantworten zu können, müssen zunächst die Einflussfaktoren einzelner Aspekte des Digital Nomadism auf die Work-Life-Balance betrachtet werden. Dabei wurden im Laufe der Interviews fördernde Aspekte, welche die Work-Life-Balance positiv beeinflussen, als auch kritische Aspekte, welche diese negativ beeinträchtigen können, identifiziert, welche in der nachfolgenden Abbildung (*Abbildung 9*) veranschaulicht wurden.

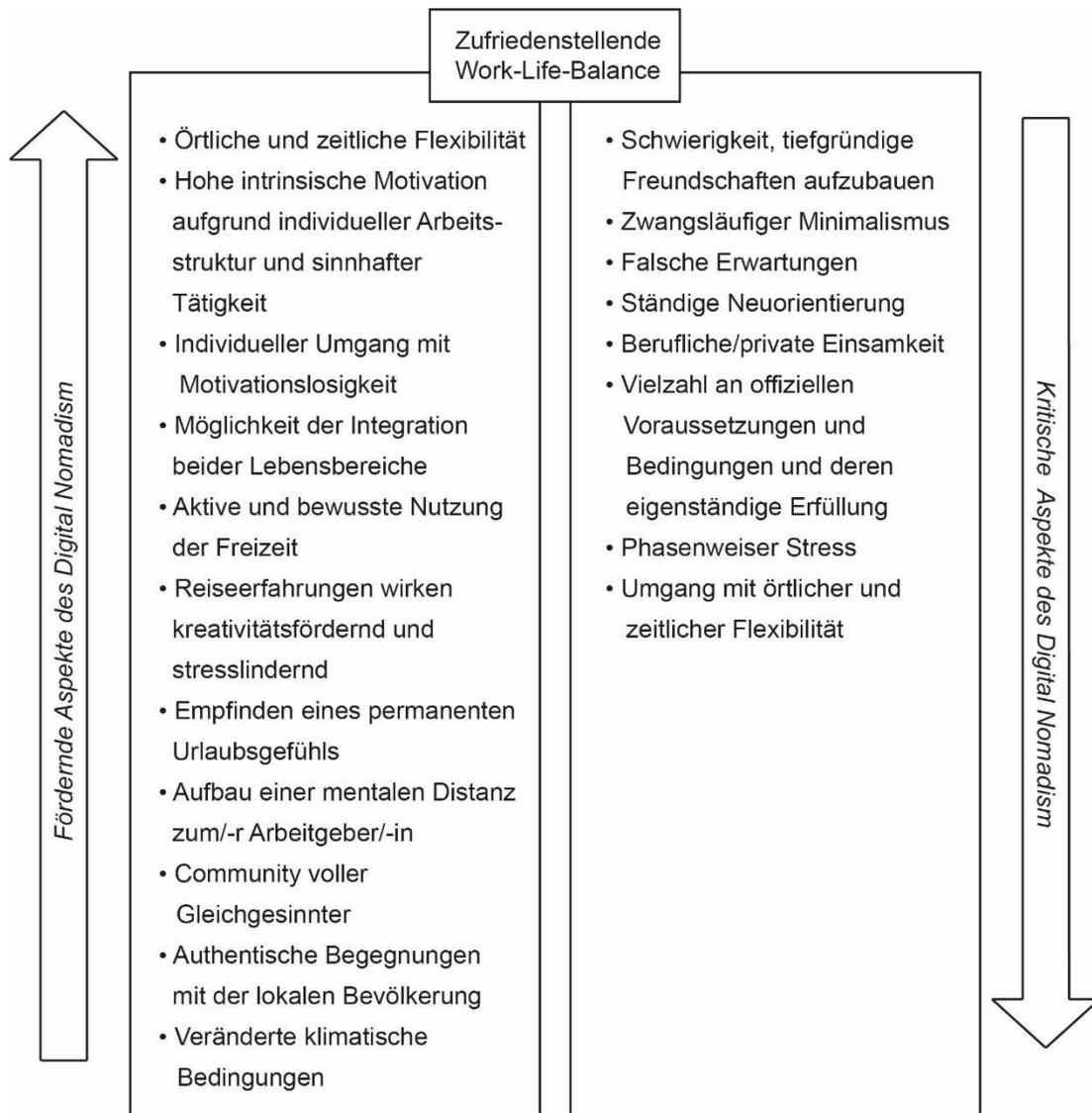


Abbildung 9: Einflussfaktoren des Digital Nomadism auf Work-Life-Balance
Quelle: eigene Darstellung

Dabei stellt vor allem die örtliche und zeitliche Flexibilität den Kernaspekt einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance von Digital Nomads dar. Die Sinnhaftigkeit der Arbeitsstätte und das Arbeiten nach eigenem Tempo führen zu einer hohen intrinsischen Motivation, und der Umgang mit Motivationslosigkeit unterscheidet sich deutlich von konventionellen Arbeitsverhältnissen. Da kein Zwang zum Arbeiten empfunden wird kann die Motivationslosigkeit und die Priorisierung anderer, privater Gegebenheiten ausgelebt und die Arbeit auf einen anderen Zeitpunkt verschoben werden, wodurch arbeitsbedingter Stress und Frust leichter abgebaut werden können. Der Arbeitsaspekt ist somit kein konträrer Part zum Leben, sondern die beiden Lebensbereiche können durch die flexible Arbeitsform ineinander integriert

werden. Die Work-Life-Balance wird von der Mehrheit der Interviewpartner/-innen als *Life-Domain-Balance* angesehen, in der die Bereiche Arbeits- und Freizeit integriert betrachtet, jedoch nicht auf diese zwei Bestandteile reduziert, sondern mit weiteren Aspekten des Lebens in Einklang gebracht werden. Dabei werden trotz der angestrebten Integration der Lebensbereiche Praktiken der Segmentation eingeführt, um diese auf einer gewissen Ebene voneinander trennen zu können. Das Ziel ist es, die Bereiche „getrennt miteinander zu verbinden“ (Transkription Alexandra, ZN 376). Diese Erkenntnis bestätigt damit den Ansatz von Cousins & Robey (2015), welcher Elemente der Segmentation mit jenen der Integration verbindet und die beiden Ausprägungen somit nicht als konträr und starr einstuft.

Ein weiterer fördernder Aspekt ist, dass Digital Nomadism als Lebensstil, statt einer Berufsbezeichnung betrachtet wird, in dem Erholung und Freizeit zentrale Rollen einnehmen. Dabei wird letzteres vor allem aus dem tätigkeits- und absichtsbasierten Ansatz nach Beatty und Torbert (2003) definiert, was die in *Kapitel 2.2.1.* getroffene Annahme bestätigt. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Freizeit nur als solche wahrgenommen wird, wenn die Zeit bewusst und aktiv verwendet wird. Wenn die Zeit passiv genutzt wird, fällt das Abschalten von der Arbeit meist schwer, weshalb sie als Mischzeit kategorisiert werden kann. Bewusst erlebte Momente stellen hingegen Kernkomponenten der Freizeit dar und können als kurze Freizeiteinheiten in Alltagsmomenten auftreten, oder durch aktive Planung im Kalender hervorgerufen werden. Zudem wird Digital Nomadism als Inspirationsquelle, Möglichkeit der Horizonterweiterung und Freiheit in Bezug auf die Lebensgestaltung gesehen, und die Erfahrungen, welche durch das Reisen und Leben in fremden Destinationen gemacht werden, als stressreduzierend und kreativitätsfördernd wahrgenommen.

Dabei ist das Empfinden eines permanenten Urlaubsgefühls ein zentrales Thema, was positive Auswirkungen auf die eigene Stimmung hat und somit die Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance steigert. Diese Erkenntnis bestätigt den Ansatz von Chen und Petrick (2013), welcher in *Kapitel 2.2.3.* vorgestellt wurde und besagt, dass sich Menschen nach Reisen glücklicher und erholter fühlen. Zudem wird die Aussage von Nawijn et. al. (2010), in der die Vergänglichkeit des Urlaubsgefühls nach einzelnen Reisen betont wird, erweitert, da dieses Glücksgefühl im Digital Nomadism aufgrund der meist ausgeprägten Reisetätigkeit und den längerfristigen Aufhalten in fremden Destinationen auf einer konstanten Basis ausgelebt wird – das gesamte „Leben fühlt sich an wie Urlaub“ (Transkription Marlene, ZN 67). Dabei

kann das Reisen auch als stressvoll empfunden werden, wobei sich dieses Gefühl vor allem auf die Reise an sich bezieht. Um diesen Stress und die Notwendigkeit der Neuorientierung in einem fremden Land zu minimieren, wird darauf geachtet, eine bestimmte Zeit, welche von mehreren Wochen bis Monaten reicht, in der Destination zu verbringen.

Diese örtliche Freiheit in Kombination mit der zeitlichen Unabhängigkeit wirkt sich positiv auf die Work-Life-Balance aus, da nach dem eigenen (Bio-)Rhythmus gearbeitet werden kann. Zudem wird neben der physischen auch eine mentale Distanz zum/-r Arbeitgeber/-in aufgebaut, wodurch es Digital Nomads möglich ist, auch andere Einflüsse und Perspektiven in die Lösungsfindung von Arbeitsaufgaben miteinfließen zu lassen. Das Gefühl von Freiheit und Wertschätzung verstärkt diese positive Auswirkung, da dem/-r Arbeitnehmer/-in ein hohes Maß an Vertrauen entgegengebracht wird und Arbeitsergebnisse nicht mehr durch vorgeschriebene Praktiken erzielt werden, sondern die Verantwortung der Leistungserbringung bei dem/-r Arbeitnehmer/-in selbst liegt. Auch andere Faktoren, wie das Gefühl, ein Teil der Gemeinschaft zu werden, andere Digital Nomads mit der gleichen Einstellung und Menschen aus der lokalen Bevölkerung kennenzulernen, und die veränderten klimatischen Bedingungen wirken sich positiv auf den Lebensaspekt der Work-Life-Balance aus.

Demgegenüber wurden auch kritische Aspekte des Digital Nomadism thematisiert, wie beispielsweise die Schwierigkeit, tiefgründige Freundschaften aufzubauen oder der zwangsläufige Minimalismus. Auch, dass das Arbeitsausmaß meist von Phasen abhängig, und der Erhalt einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance in stressigen Phasen problematisch ist, wurde mehrfach erwähnt. Darüber hinaus können falsche Erwartungen und Vorstellungen darüber, was Digital Nomadism ist, die Work-Life-Balance anfangs negativ beeinflussen. Diese falschen Erwartungen werden vor allem durch die einseitige Darstellung und Inszenierung des Lebensstils durch die Medien und in sozialen Netzwerken hervorgerufen. Aussagen der Interviewteilnehmer/-innen bestätigen diese Verzerrung der Realität, welche bereits von Hall et. al. (2019) thematisiert wurden.

Negative Aspekte, wie gelegentliche Einsamkeit im beruflichen und privaten Kontext, die Notwendigkeit der ständigen Neuorientierung in fremden Ländern, die Erfüllung von offiziellen Vorgaben und Bedingungen und die Herausforderung, mit der örtlichen und zeitlichen Unabhängigkeit umgehen zu können, werden selten

nach außen kommuniziert, stellen jedoch reelle Problematiken im Leben von Digital Nomads dar. Dabei stellt vor allem letzteres den Kernaspekt für die Erreichung und den Erhalt einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance dar, da die Arbeit so strukturiert, priorisiert und das Ausmaß kontrolliert werden kann. Neben dem Setzen von Grenzen, was im vorherigen Unterkapitel bereits ausführlich behandelt wurde, spielen auch das Finden einer eigenen, individuellen Arbeitsstruktur und -routine beim Erhalt einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance zentrale Rollen. Dieser Zusammenhang wurde in der untenstehenden Abbildung (Abbildung 10) veranschaulicht.

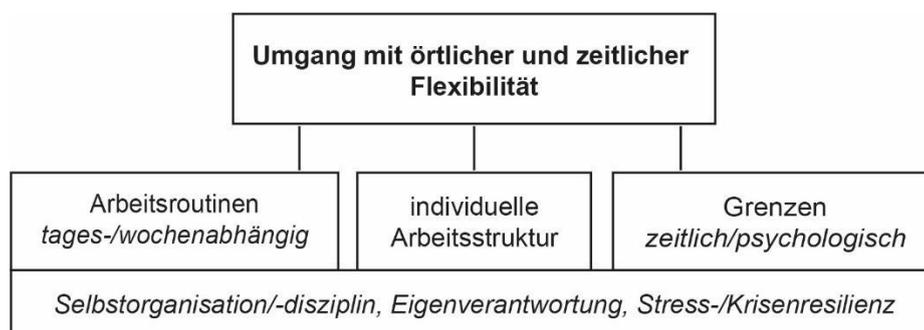


Abbildung 10: Umgang mit örtlicher und zeitlicher Flexibilität
Quelle: eigene Darstellung

Durch die Studie konnte festgestellt werden, dass jede/-r der interviewten Digital Nomads – trotz vermeintlicher zeitlicher und örtlicher Unabhängigkeit – eine persönliche Arbeitsroutine entwickelt hat. Während einige tagesbezogene Strukturen anwenden, beispielsweise Fokussarbeit vormittags und Meetings nachmittags, strukturieren andere die Woche nach einer bestimmten Routine und arbeiten pro Woche fünf Tage, Montag bis Freitag, obwohl die Arbeit nicht an derartige zeitliche Komponenten gebunden wäre. Letzteres steht in Kontrast mit den Studienergebnissen von Cook (2020), welcher davon ausgeht, dass die konventionelle Arbeitszeit von Digital Nomads komplett abgelehnt wird. Hingegen wurde besonders *aufgrund* der zeitlichen Flexibilität das Einführen von Routinen, wie beispielsweise einer Anfangs- und Beendigungsroutine und zeitlicher Strukturen, als effektivste Methode angesehen, um den mentalen Übergang von Freizeit zu Arbeitszeit und umgekehrt zu erleichtern und somit beide Bereiche in Einklang bringen zu können.

Andere Ergebnisse von Cook (2020), welche aussagen, dass Digital Nomads selbstdisziplinierende Praktiken einführen, um Arbeits- und Freizeit partiell

voneinander zu trennen, konnten hingegen bestätigt werden. Durch die vorliegenden Ergebnisse kann ergänzt werden, dass neben Selbstdisziplin auch Selbstorganisation, Eigenverantwortung, Krisen- und Stressresilienz wichtige Eigenschaften im Digital Nomadism sind. Diese sind vor allem bei der erfolgreichen Umsetzung arbeitsbezogener Strukturen und Routinen von Bedeutung, wodurch eine zufriedenstellende Work-Life-Balance langfristig erreicht und erhalten werden kann. Neben dem Aufbau von Routinen und Strukturen sind Persönlichkeitsmerkmale und Charaktereigenschaften ausschlaggebend – Digital Nomadism erfordert ein hohes Maß an Selbstbestimmung, was nicht von jedem/-r präferiert wird, da viele Menschen die vorgegebene Struktur von außen brauchen. Hingegen empfinden viele Digital Nomads eine ausgeprägte, selbstbestimmte Strukturierungspräferenz, welche oft in Kombination mit einem innerlichen Freiheitsdrang einhergeht. Dabei sind beide unabdingbar, um den Lebensstil erfolgreich ausleben und die eigene Work-Life-Balance zufriedenstellend gestalten zu können.

„Wir wollen nicht der Sklave von irgendwem anders sein, aber wir machen uns halt trotzdem irgendwie zum Sklaven der eigenen Struktur“

Transkription Sarah, ZN 414-416

6. Schlussbetrachtung

Berufs- und Privatleben verschwimmen im Digital Nomadism aufgrund der örtlichen und zeitlichen Flexibilität des Arbeitsverhältnisses und der Kombination aus Arbeiten und Reisen zunehmend, wodurch klassische Unterscheidungen, wie zwischen produktiver Arbeitszeit und entspannender Freizeit, meist nur eingeschränkt getroffen (Mancinelli, 2020), und die vermeintlich fehlenden Grenzen zwischen den Lebensbereichen problematisch in Bezug auf eine ausgewogene Work-Life-Balance werden können (Cook, 2020; Reichenberger, 2017).

In der vorliegenden Arbeit wurde die Work-Life-Balance von zwölf Digital Nomads anhand qualitativer Interviews auf Basis eines semi-strukturierten Leitfadens untersucht, um ein besseres Verständnis für die Grenzen und Übergänge zwischen den beiden Bereichen Berufs- und Privatleben und deren Auswirkungen auf die Work-Life-Balance zu erhalten. Besonders Praktiken und Maßnahmen, welche von Digital Nomads angewendet werden, um eine zufriedenstellende Work-Life-Balance zu erreichen und zu erhalten, standen im Fokus dieser Arbeit.

Ziel dieser Masterarbeit war es, die beiden Forschungsfragen *„Ist eine eindeutige Trennung von Arbeits- und Freizeit von Digital Nomads erwünscht, und wenn ja, welche Möglichkeiten gibt es, diese zu erreichen, wenn beide Lebensbereiche zunehmend verschwimmen?“* und *„Wie kann eine zufriedenstellende Work-Life-Balance von Digital Nomads erreicht werden, wenn die Arbeit ein ständiger Begleiter auf Reisen ist?“* zu beantworten.

Die Ergebnisse der Forschung zeigen, dass eine *eindeutige* Trennung zwischen Berufs- und Privatleben von Digital Nomads nicht gewünscht ist. Stattdessen wird eine Form der Trennung angestrebt, in der Aspekte der Integration mit jenen der Segmentation kombiniert werden. Dabei bezieht sich letzteres vor allem auf das Setzen von zeitlichen und psychologischen Grenzen, welche meist flexibel und durchlässig ausgeprägt sind. Somit werden zwar Grenzen gesetzt, diese werden aber an die jeweilige Situation angepasst und bei Bedarf verschoben. Im Laufe der Interviews wurde deutlich, dass der Übergang von Freizeit zu Arbeitszeit nicht schwer fällt, da eine hohe intrinsische Arbeitsmotivation vorhanden ist und die Arbeit an einem präferierten Ort und zu einer präferierten Zeit vollzogen werden kann. Demgegenüber fällt es Digital Nomads schwer, den mentalen Wechsel von Arbeitszeit zu Freizeit zu vollziehen, da ein Abschalten von der Arbeit aufgrund der durchlässigen und flexiblen Grenzen oft schwer fällt und meist nur über die

Mischzeit möglich ist. Letzteres beschreibt die Art von Freizeit, in der offiziell nicht gearbeitet wird, ein gedankliches Abschalten von der Arbeit jedoch nicht möglich ist, wodurch die vermeintliche Freizeit nicht als solche wahrgenommen wird.

Dabei gibt es unterschiedliche Praktiken, welche diesen Übergang erleichtern können, wie beispielsweise die aktive und bewusste Verwendung von Freizeit, die Priorisierung von Arbeitsaufgaben und das Setzen von zeitlichen und psychologischen Grenzen durch die aktive Planung von Freizeiteinheiten. Die Einschränkung der Erreichbarkeit für arbeitsbezogene Benachrichtigungen in Kombination mit der meist ausgeprägten Reisetätigkeit unterstützen zudem diesen Übergang, da in der Freizeit permanent neue Eindrücke und Erlebnisse gesammelt werden, welche das Abschalten von der Arbeit und somit Entspannung ermöglichen und das Empfinden eines permanenten Urlaubsgefühls auslösen.

Des Weiteren konnte durch die empirische Untersuchung festgestellt werden, dass Digital Nomadism fördernde als auch hindernde Auswirkungen auf die Work-Life-Balance haben kann, welche in *Kapitel 5.2.* ausführlich behandelt wurden. In Bezug auf die zweite Forschungsfrage wurde herausgefunden, dass der individuelle Umgang mit örtlicher und zeitlicher Flexibilität einen Kernaspekt darstellt, um eine zufriedenstellende Work-Life-Balance erreichen und erhalten zu können. Dabei spielen eigenständig definierte Arbeitsroutinen, welche tages- oder wochenabhängig definiert sein können, individuelle Arbeitsstrukturen und subjektiv gesetzte Grenzen wichtige Rollen, um beide Lebensbereiche ineinander integrieren und trotzdem auf einer gewissen Ebene abgrenzen zu können. Der zentrale Unterschied zu einer konventionellen Anstellung liegt dabei darin, dass die Struktur nicht von außen vorgegeben wird, sondern eigenständig definiert und angepasst werden kann. Auch Selbstdisziplin und -organisation, Eigenverantwortung, sowie Krisen- und Stressresilienz sind notwendige Eigenschaften, um die Work-Life-Balance trotz den Herausforderungen des Digital Nomadism zu erhalten.

Die vorliegende Arbeit bietet somit eine vielfach geforderte realitätsnahe Betrachtung des Phänomens Digital Nomadism (Hall et. al., 2019; Müller, 2016; Orel, 2021; Reichenberger, 2017), indem neben den positiven Auswirkungen des Lebensstils auf die Work-Life-Balance auch die kritischen Aspekte thematisiert wurden. Der mehrmals angesprochene Forschungsbedarf bezüglich einer ganzheitlichen und verbindenden Sichtweise auf Freizeit- sowie Arbeitsaspekt des Lebensstils (Cook, 2020; Müller, 2016; Reichenberger, 2017), und die

Forschungslücke in Bezug auf die Work-Life-Balance von Digital Nomads, welche nicht in Coworking-Spaces, sondern in abgeschiedenen Orten wie beispielsweise angemieteten Wohnungen oder eigenen Vans, arbeiten (Cook, 2020), konnten durch die vorliegende Masterarbeit reduziert werden.

Die Ergebnisse dieser Forschung knüpfen an die Untersuchung von Cook (2020) an, erweitern und hinterfragen diese, indem der Fokus auf Digital Nomads, welche in Unternehmen angestellt sind und abseits von Coworking-Spaces arbeiten, lag. Unterschiedliche Praktiken und Faktoren, welche das orts- und zeitflexible Arbeiten im Rahmen des Digital Nomadism beeinflussen, die mentalen Übergänge und das Setzen von Grenzen zwischen Freizeit und Arbeitszeit erleichtern können, wurden identifiziert. Neben dem Beitrag zur Grundlagenforschung in den Bereichen Digital Nomadism, Work-Life-Balance und flexible Arbeitsformen kann die vorliegende Arbeit auch als Leitfaden für potenzielle Digital Nomads gesehen werden, in dem aufgezeigt wird, welche Herausforderungen aufkommen könnten und wie eine zufriedenstellende Work-Life-Balance erreicht und erhalten werden kann, wenn man sich dazu entscheidet, flexibles Arbeiten und Reisen miteinander zu verbinden.

Die vorliegende Arbeit beinhaltet allerdings auch Limitationen, welche thematisiert und kritisch reflektiert werden müssen. Der erste Kritikpunkt bezieht sich auf die gewählte Forschungsmethode, da diese ein gewisses Maß an Subjektivität in Bezug auf den Kodierungsprozess und die anschließende Interpretation impliziert. Diese Subjektivität kann zwar nicht vollständig umgangen, ihr kann aber durchaus entgegengewirkt werden. Diesbezüglich wurde ein Codebuch, welches eine detaillierte Beschreibung des Inhalts und des Anwendungsfalles enthält und im Appendix der vorliegenden Arbeit eingesehen werden kann, entwickelt. Weitere Forscher/-innen können dies somit zur Orientierung nutzen, um Missinterpretationen vermeiden zu können, wenn diese die Studie wiederholen oder erweitern möchten. Eine weitere Einschränkung ist die Stichprobengröße und -auswahl. Durch zwölf Interviewteilnehmer/-innen ist die Untersuchung überschaubar, eine weitere Untersuchung mit einer größeren Anzahl ist anzustreben. Dennoch liefert die vorliegende Masterarbeit wertvolle und aussagekräftige Ergebnisse und Einblicke, da es sich um eine qualitative Forschung handelt und die Einstellung und das Verhalten individueller Personen untersucht wurden.

Die gewählten Auswahlkriterien der Interviewteilnehmer/-innen stellen eine weitere Einschränkung dar, wodurch keine allgemeingültigen Schlussfolgerungen auf die

Work-Life-Balance von Digital Nomads gezogen werden können. Letzteres basiert besonders auf der Anforderung der Anstellung in einem flexiblen Arbeitsverhältnis in einem Unternehmen, da bei der Akquise der Interviewteilnehmer/-innen deutlich wurde, dass der Großteil der Digital Nomads auf selbstständiger Basis arbeitet, was das Finden geeigneter Interviewpartner/-innen deutlich erschwerte. Die Herausforderungen und Auswirkungen des orts- und zeitflexiblen Arbeitens auf die Work-Life-Balance unterscheiden sich bei selbstständigen Digital Nomads möglicherweise, was einen bedeutenden Ansatz für zukünftige Forschung darstellen könnte.

Literaturverzeichnis

- Akreml, L. (2014). Stichprobenziehung in der qualitativen Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 265–282). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_17
- Allen, R. T. (1989). Leisure: the Purpose of Life and the Nature of Philosophy. In T. Winnifrith & C. Barrett (Hrsg.), *The Philosophy of Leisure* (S. 20–33). London: Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-19731-6_3
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Athanasiadou, C. & Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10), e08165. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>
- Bailey, D. E. & Kurland, N. B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Barrett, C. (1989). The concept of leisure: Idea and ideal. In T. Winnifrith (Hrsg.), *Philosophy of Leisure* (S. 9–19). London: Palgrave Macmillan UK.
- Beatty, J. E. & Torbert, W. R. (2003). The False Duality of Work and Leisure. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 239–252. <https://doi.org/10.1177/1056492603256340>
- Bell, M. & Ward, G. (2000). Comparing temporary mobility with permanent migration. *Tourism Geographies*, 2(1), 87–107. <https://doi.org/10.1080/146166800363466>
- Bellezza, S., Paharia, N. & Keinan, A. (2017). Conspicuous Consumption of Time: When Busyness and Lack of Leisure Time Become a Status Symbol. *Journal of Consumer Research*, 44(1), 118-138. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucw076>
- Benson, M. & O'Reilly, K. (2009). Migration and the Search for a Better Way of Life: A Critical Exploration of Lifestyle Migration. *The Sociological Review*, 57(4), 608–625. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2009.01864.x>
- Bergan, T. L., Gorman-Murray, A. & Power, E. R. (2020). Coliving housing: home cultures of precarity for the new creative class. *Social & Cultural Geography*, 22(9), 1204–1222. <https://doi.org/10.1080/14649365.2020.1734230>
- Blackshaw, T. (2018). The Two Rival Concepts of Devotional Leisure: Towards an Understanding of Twenty-First Century Human Creativity and the Possibility of

- Freedom. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 1(1), 75–97.
<https://doi.org/10.1007/s41978-017-0005-3>
- Bogdan, S. (2018). Millennials: a New Trend for the Tourism Industry. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 18(3), 109–122.
- Bouncken, R. B. (2018). University coworking-spaces: Mechanisms, examples, and suggestions for entrepreneurial universities. *International Journal of Technology Management*, 77, 38–56.
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2018). *Doing interviews* (The Sage qualitative research kit, zweite Ausgabe). Los Angeles: SAGE.
- A brother abroad. (2022, 29. März). *Share of digital nomads worldwide in 2022, by age [Graph]*. Statista. Zugriff am 28.05.2022. Verfügbar unter: <https://www.statista.com/statistics/1298807/digital-nomads-by-age-worldwide/>
- Bulger, C. A., Matthews, R. A. & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Burgess, R. G. (1982). Elements of sampling in field research. In R. G. Burgess (Hrsg.), *Field research. A sourcebook and field manual* (Contemporary social research series, Bd. 4, S. 76–78). London: Routledge.
- Caproni, P. J. (2004). Work/Life Balance. You Can't Get There From Here. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 40(2), 208–218. <https://doi.org/10.1177/0021886304263855>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R. & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501–1512. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.069>
- Chen, C.-C. & Petrick, J. F. (2013). Health and Wellness Benefits of Travel Experiences. *Journal of Travel Research*, 52(6), 709–719. <https://doi.org/10.1177/0047287513496477>

- Cheung, K. S. & Yiu, C. Y. (2022). Touristification, Airbnb and the tourism-led rent gap: Evidence from a revealed preference approach. *Tourism Management*, 92, 104567. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2022.104567>
- Chevtaeva, E. (2021). Coworking and Coliving: The Attraction for Digital Nomad Tourists. In W. Wörndl, C. Koo & J. L. Stienmetz (Hrsg.), *Information and Communication Technologies in Tourism 2021* (S. 202–209). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-65785-7_17
- Chevtaeva, E. & Denizci-Guillet, B. (2021). Digital nomads' lifestyles and coworkation. *Journal of Destination Marketing & Management*, 21, 100633. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2021.100633>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, S. A., Duncan, T. & Thulemark, M. (2015). Lifestyle Mobilities: The Crossroads of Travel, Leisure and Migration. *Mobilities*, 10(1), 155–172. <https://doi.org/10.1080/17450101.2013.826481>
- Collins, M. (2005). The (not so simple) case for teleworking: a study at Lloyd's of London. *New Technology, Work and Employment*, 20(2), 115–132. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00148.x>
- Cook, D. (2020). The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 355–390. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00172-4>
- Cousins, K. & Robey, D. (2015). Managing work-life boundaries with mobile technologies. *Information Technology & People*, 28(1), 34–71. <https://doi.org/10.1108/ITP-08-2013-0155>
- Crosbie, T. & Moore, J. (2004). Work–Life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>
- Dal Fiore, F., Mokhtarian, P. L., Salomon, I. & Singer, M. E. (2014). “Nomads at last”? A set of perspectives on how mobile technology may affect travel. *Journal of Transport Geography*, 41, 97–106. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2014.08.014>
- D'Andrea, A. (2006). Neo-Nomadism: A Theory of Post-Identitarian Mobility in the Global Age. *Mobilities*, 1(1), 95–119. <https://doi.org/10.1080/17450100500489148>
- Drucker, P. F. (1959). *Landmarks of Tomorrow*. Harper.

- Dumazedier, J. (1967). *Toward a society of leisure*. New York: Free Press.
- Felstead, A. & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Flick, U. (Hrsg.). (1995). *Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen (2. Aufl.)*. München: Beltz, Psychologie-Verl.-Union.
- Flick, U. (2009). Qualitative Methoden in der Evaluationsforschung. *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 10(1), 9–18.
- Frame, P. & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358–368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>
- Freimark, A. J. (2018). *Studie - Arbeitsplatz der Zukunft 2018* (IDG Business Media, Hrsg.). München. Zugriff am 02.01.2022. Verfügbar unter: https://www.arbeitsplatzderzukunft.de/wp-content/uploads/IDG-Studie_Arbeitsplatz-der-Zukunft_2018.pdf
- Fu, X., Kirillova, K. & Lehto, X. Y. (2022). Travel and life: A developmental perspective on tourism consumption over the life course. *Tourism Management*, 89, 104447. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104447>
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Galea, C., Houkes, I. & Rijk, A. de. (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1090–1111. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816862>
- Gallup-Institut (Hrsg.). (2021). *Arbeitnehmer/innen und Corona. Gallup Corona-Stimmungsbarometer*. Wien. Zugriff am 03.02.2022. Verfügbar unter: https://www.gallup.at/fileadmin/documents/PDF/marktstudien/2021/PA_Charts_Corona_und_ArbeitnehmerInnen_19012021.pdf
- George, G., Lakhani, K. R. & Puranam, P. (2020). What has changed? The Impact of Covid Pandemic on the Technology and Innovation Management Research Agenda. *Journal of Management Studies*, 57(8), 1754–1758. <https://doi.org/10.1111/joms.12634>

- Gläser, J. & Laudel, G. (2006). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hall, G., Sigala, M., Rentschler, R. & Boyle, S. (2019). Motivations, Mobility and Work Practices; The Conceptual Realities of Digital Nomads. In J. Pesonen & J. Neidhardt (Hrsg.), *Information and Communication Technologies in Tourism 2019* (S. 437–449). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05940-8_34
- Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 335–353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
- Hardy, A. & Robards, B. (2015). The Ties That Bind: Exploring the Relevance of Neotribal Theory to Tourism. *Tourism Analysis*, 20(4), 443–454. <https://doi.org/10.3727/108354215X14400815080686>
- Harring, M. (2011). Freizeit. In M. Harring (Hrsg.), *Das Potenzial der Freizeit* (S. 29–46). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93388-7_3
- Hasan, Z. u., Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G. & Rehman, S. (2020). The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040127>
- Hermann, I. & Paris, C. M. (2020). Digital Nomadism: the nexus of remote working and travel mobility. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 329–334. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00188-w>
- Hill, J., Miller, B., Weiner, S. & Colihan, J. (1998). Influences of the Virtual Office on Aspects of Work and Work/Life Balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667–683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>

- Hornby, P. & Symon, G. (1994). Tracer studies. In C. Cassell & G. Symon (Hrsg.), *Qualitative methods in organizational research. A practical guide* (S. 157–186). London: SAGE.
- Jarrahi, M. H., Philips, G., Sutherland, W., Sawyer, S. & Erickson, I. (2019). Personalization of knowledge, personal knowledge ecology, and digital nomadism. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 70(4), 313–324. <https://doi.org/10.1002/asi.24134>
- Jones, F., Burke, R. J. & Westman, M. (2013). *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203536810>
- Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the naming of the construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327.
- Kannisto, P. (2018). Travelling like locals: Market resistance in long-term travel. *Tourism Management*, 67, 297–306. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.02.009>
- Kathleen, S., Sven, S., Claudia, N. B. & Frank, E. (2021). Fulfilling Remote Collaboration Needs for New Work. *Procedia Computer Science*, 191, 168–175. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.07.021>
- Kelliher, C., Richardson, J. & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kim, Y., Ribeiro, M. A. & Li, G. (2022). Tourism memory, mood repair and behavioral intention. *Annals of Tourism Research*, 93, 103369. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2022.103369>
- Klug, K. (2018). Neo-Nomadismus: Digital – multilingual – global. In K. Klug (Hrsg.), *Vom Nischentrend zum Lebensstil* (S. 17–26). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21110-3_3
- Kraus, S., Bouncken, R. B., Görmar, L., González-Serrano, M. H. & Calabuig, F. (2022). Coworking spaces and makerspaces: Mapping the state of research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1), 100161. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100161>
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies*, 22(4), 343–345. <https://doi.org/10.1080/02614360310001594131>

- Lewis, S., Gambles, R. & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: an international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>
- Loryn, B. (2022). Not necessarily a place: How mobile transnational online workers (digital nomads) construct and experience 'home'. *Global Networks*, 22(1), 103–118. <https://doi.org/10.1111/glob.12333>
- Mache, S. & Harth, V. (2016). Flexibilisierte Arbeitsformen. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 66(6), 364–368. <https://doi.org/10.1007/s40664-016-0143-3>
- Maghlaperidze, E., Kharadze, N. & Kuspliak, H. (2021). Development of Remote Jobs as a Factor to Increase Labor Efficiency. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 8(3), 337–348. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v8i3.669>
- Makam Research (Hrsg.). (2019). *Bedeutung der Work-Life-Balance in Österreich nach Altersgruppen 2019*. Wien. Zugriff am 02.01.2022. Verfügbar unter: <https://makam.at/work-life-balance-gewinnt-durch-digitalisierung-wieder-an-bedeutung/>
- Makimoto, T. & Manners, D. (1997). *Digital nomad*. Chichester: Wiley.
- Mancinelli, F. (2020). Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 417–437. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00174-2>
- Manthiou, A., Klaus, P. & van Luong, H. (2022). Slow tourism: Conceptualization and interpretation – A travel vloggers' perspective. *Tourism Management*, 93, 104570. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2022.104570>
- Marketagent. (2019). *Generali Gesundheitsstudie 2019* (Generali, Hrsg.). Wien. Zugriff am 02.01.2022. Verfügbar unter: https://www.generali.at/fileadmin/media/presse/pdf/2019/20190923_charts_generali_gesundheitsstudie_2019.pdf
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (Beltz Pädagogik, 12. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- McDowall, A. & Kinman, G. (2017). The new nowhere land? A research and practice agenda for the "always on" culture. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 256–266. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2017-0045>

- Meekes, J. F., Buda, D. M. & Roo, G. de. (2020). Socio-spatial complexity in leisure development. *Annals of Tourism Research*, 80, 102814. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2019.102814>
- Merkens, H. (2019). Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (13. Aufl., S. 286–298). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Mey, G. & Mruck, K. (2007). Qualitative Interviews. In G. Naderer & E. Balzer (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis* (S. 247–278). Wiesbaden: Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9262-8_13
- Mirchandani, K. (2000). “The Best of Both Worlds” and “Cutting My Own Throat”: Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology*, 23(2), 159–182. <https://doi.org/10.1023/A:1005448415689>
- Morse, J. M. (1994). Designing funded qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Hrsg.), *Handbook of qualitative research* (S. 220–235). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category? *Transnational Social Review*, 6(3), 344–348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>
- Nash, C., Jarrahi, M. H. & Sutherland, W. (2020). Nomadic work and location independence: The role of space in shaping the work of digital nomads. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 3(2), 271–282. <https://doi.org/10.1002/hbe2.234>
- Nash, C., Jarrahi, M. H., Sutherland, W. & Phillips, G. (2018). *Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies*. Computer Science iConference 2018. Zugriff am 06.01.2022.
- Nawijn, J., Marchand, M. A., Veenhoven, R. & Vingerhoets, A. J. (2010). Vacationers Happier, but Most not Happier After a Holiday. *Applied Research in Quality of Life*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.1007/s11482-009-9091-9>
- Nilles, J. (1975). *Making Telecommuting happen. A Guide for Telemanagers and Telecommuters*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and Work. Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.
- O'Reilly, K. (2003). When is a tourist? *Tourist Studies*, 3(3), 301–317. <https://doi.org/10.1177/1468797603049661>

- Orel, M. (2019). Coworking environments and digital nomadism: balancing work and leisure whilst on the move. *World Leisure Journal*, 61(3), 215–227. <https://doi.org/10.1080/16078055.2019.1639275>
- Orel, M. (2021). Life is better in flip flops. Digital nomads and their transformational travels to Thailand. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 15(1), 3–9. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-12-2019-0229>
- Orel, M., Dvouletý, O. & Ratten, V. (Hrsg.). (2021). *The Flexible Workplace* (Human Resource Management). Cham: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-62167-4>
- Patek, L. (2019). *Mitarbeiter Magnetismus. Part 3 - Produktivität, Motivation und Work Life Balance* (Leitbetriebe Austria & Marketagent, Hrsg.). Zugriff am 05.03.2022. Verfügbar unter: https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/cdn.a3bau.at/public/2019-10/Pr%C3%A4sentation_Leitbetriebe_Mitarbeiter-Magnetismus_September-2019.pdf
- Patterson, A. (2022). *Everything You Need to Know about Digital Nomads* (The Broke Backpacker, Hrsg.). Zugriff am 10.02.2022. Verfügbar unter: <https://www.thebrokebackpacker.com/digital-nomad-statistics/>
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2. Aufl.). Newbury Park: SAGE.
- Pedersen, V. B. & Lewis, S. (2012). Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship. *Work, Employment and Society*, 26(3), 464–480. <https://doi.org/10.1177/0950017012438571>
- Putra, G. B. & Agirachman, F. A. (2016). *Urban Coworking Space: Creative Tourism in Digital Nomads Perspective*. Bandung, Indonesien: International Conference Imagining Experiences: Creative Tourism and the Making of Place.
- Raml, R., Schaup, T. & Dawid, E. (2020). *IV-Zukunftsmonitor 2020. Zum Zustand der österreichischen Gesellschaft* (Institut für empirische Sozialforschung, Hrsg.). Wien. Zugriff am 08.03.2022. Verfügbar unter: <https://www.iv.at/-Dokumente-/Sonstiges/druck-broschure-endversion.pdf>
- Reichenberger, I. (2017). Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure. *Annals of Leisure Research*, 21(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/11745398.2017.1358098>

- Reiter, N. (2007). Work Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273–294. <https://doi.org/10.1177/0021886306295639>
- Resch, M. & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance - Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 49(4), 171–175. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.49.4.171>
- Richards, G. (2015). The new global nomads: Youth travel in a globalizing world. *Tourism Recreation Research*, 40(3), 340–352. <https://doi.org/10.1080/02508281.2015.1075724>
- Richter, S. & Richter, A. (2020). Digital Nomads. *Business & Information Systems Engineering*, 62(1), 77–81. <https://doi.org/10.1007/s12599-019-00615-1>
- Roberts, K. (2015). Sociology of Leisure. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (S. 853–858). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.32144-4>
- Salmons, J. (2015). *Qualitative Online Interviews. Strategies, Design, and Skills* (2. Aufl.). Los Angeles: SAGE.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Schneckenberg, D. (2009). Web 2.0 and the empowerment of the knowledge worker. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), 509–520. <https://doi.org/10.1108/13673270910997150>
- Schreier, M. (2014). Varianten qualitativer Inhaltsanalyse. Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. *Qualitative Sozialforschung Social Research*, 15(1).
- Schwabl, M. (2018). *Reizüberflutung im Alltag der Österreicher* (Marketagent, Hrsg.). Wien. Zugriff am 05.03.2022. Verfügbar unter: <http://www.marketagent.com/webfiles/MarketagentCustomer/pdf/c8396a1e-d6a0-4b3c-8a3e-c5c852ad0a7b.pdf>
- Shin, B., El Sawy, O. A., Sheng, O. R. L. & Higa, K. (2000). Telework: Existing Research and Future Directions. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 10(2), 85–101. https://doi.org/10.1207/S15327744JOCE1002_2

- Sirgy, M. J. & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Soroui, S. T. (2021). Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding dynamics. *Technology in Society*, 64, 101328. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>
- Stebbins, R. A. (2001). Serious leisure. *Society*, 38(4), 53–57. <https://doi.org/10.1007/s12115-001-1023-8>
- Steigleder, S. (2008). *Die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse im Praxistest. Eine konstruktiv kritische Studie zur Auswertungsmethodik von Philipp Mayring*. Marburg: Tectum-Verlag.
- Sun, X., Xu, H., Köseoglu, M. A. & Okumus, F. (2020). How do lifestyle hospitality and tourism entrepreneurs manage their work-life balance? *International Journal of Hospitality Management*, 85, 102359. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102359>
- Thompson, B. Y. (2018). Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*, (1). <https://doi.org/10.12893/gjcpi.2018.1.11>
- Thompson, B. Y. (2019). The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2, 27–42. <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>
- Thompson, B. Y. (2021). Laptops, Sunscreen, Surfboards, and Selfies: Travel, Tourism, and Leisure Practices of the Digital Nomads. In B. Y. Thompson (Hrsg.), *Digital Nomads Living on the Margins: Remote-Working Laptop Entrepreneurs in the Gig Economy* (S. 59–79). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-545-520211006>
- Tremblay, R. & Ibrahim, Z. (2017). Lifestyle Migration and the Quest for a Life-long Vacation. *Teóros: Revue de recherche en tourisme*, 36(2). <https://doi.org/10.7202/1042467ar>
- Tsaur, S.-H. & Yen, C.-H. (2018). Work–leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter? *Tourism Management*, 69, 121–131. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.05.011>
- Uriely, N. (2001). "Travelling workers" and "working tourists": variations across the interaction between work and tourism. *International Journal of Tourism Research*,

3(1), 1–8. [https://doi.org/10.1002/1522-1970\(200101/02\)3:1<1::AID-JTR241>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/1522-1970(200101/02)3:1<1::AID-JTR241>3.0.CO;2-M)

- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Wagner, D. T., Barnes, C. M. & Scott, B. A. (2014). Driving it Home: How Workplace Emotional Labor Harms Employee Home Life. *Personnel Psychology*, 67(2), 487–516. <https://doi.org/10.1111/peps.12044>
- Wang, B., Schlagwein, D., Gecez-Kecmanovic, D. & Cahalane, M. (2020). Beyond the Factory Paradigm: Digital Nomadism and the Digital Future(s) of Knowledge Work Post-COVID-19. *Journal of the Association for Information Systems*, 21(6), 1379–1401. <https://doi.org/10.17705/1jais.00641>
- Werther, S. (2021). Einführung zu Coworking. Grundlagen zu Coworking, Coliving und Workation. In S. Werther (Hrsg.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 3–11). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Werther, S., Lietzau, J., Puhe, O., Engel, V. & Scharing, J. (2021). Coworking, Workation und Coworkation. In S. Werther (Hrsg.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 151–185). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62657-3_3
- Willment, N. (2020). The travel blogger as digital nomad: (Re-)imagining workplace performances of digital nomadism within travel blogging work. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 391–416. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00173-3>
- Wiranatha, A. S., Antara, M., Wiranatha, A. C. & Saroyini, P. (2020). Digital Nomads Tourism in Bali. *Journal of Development Economics and Finance*, 1(1), 1–16.
- Wood, J., Oh, J., Park, J. & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Zumbusch, J. S. H. von & Lalicic, L. (2020). The role of co-living spaces in digital nomads' well-being. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 439–453. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00182-2>

Appendix

| | |
|-------------------------------------------------------|-----|
| AP01 – Interviewleitfaden..... | A2 |
| AP02 – Beispielhafte Transkription Marcel..... | A5 |
| AP03 – Codebuch..... | A19 |

Zusätzliche Inhalte im Digitalen Appendix

| | |
|------------------------------------------------------------------------|------|
| AP04 – Transkriptionen aller Interviews..... | A50 |
| AP05 – Liste der codierten Segmente..... | A200 |
| AP06 – MAXQDA-Datei „Kodierung-Masterarbeit-Winkler.mx22“ | A446 |

AP01 – Interviewleitfaden

Das Interview wurde mit einem Briefing begonnen und einem Debriefing beendet. Bevor die drei Themenblöcke thematisiert wurden, dienten Einstiegsfragen dazu, den/die Interviewteilnehmer/-in besser kennenzulernen und eine Gesprächsbasis zu bilden. Geplante Subfragen wurden mit einem Sternchen (*) markiert.

| | |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Briefing | <ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung und Dank für die Zeit • Kurzer Umriss des Themas • Zielstellung des Interviews und der Forschung nennen • Kurze Erklärung des Interviewablaufs • Ungefähre Dauer (ca. 45 Minuten) nennen • Darauf aufmerksam machen, dass das Interview jederzeit abgebrochen oder einzelne Fragen unbeantwortet gelassen werden können • Darauf aufmerksam machen, dass die Inhalte nur anonym verwendet werden und der/die Interviewteilnehmer/-in nur mit Vornamen im Verlauf der Masterarbeit aufscheint (wenn er/sie das nicht möchte, wird die Verwendung eines Pseudonyms vorgeschlagen) • Darauf aufmerksam machen, dass das Interview für die anschließende Transkription aufgenommen wird, wobei diese Aufnahme nur lokal gespeichert und nach der Transkription umgehend gelöscht wird • Offene Fragen seitens der/des Befragten klären |
| Einstiegsfragen | <ul style="list-style-type: none"> • Was machst du beruflich? • Inwiefern kannst du zeit- und ortsflexibel arbeiten (*Einschränkungen, Kernzeiten, ...)? • Wann und warum hast du dich dazu entschieden, Digitaler Nomade zu werden? |
| Thema Arbeitsalltag und -stress | <ul style="list-style-type: none"> • Wo siehst du die Vor- und Nachteile dieser Arbeitsform? • Wie sieht ein typischer Arbeitsalltag bei dir aus (*Überstunden, Über-/Unterforderungsgefühl, ...)? • Welches Arbeitsumfeld bevorzugst du (*Warum)? • Werden Arbeitsmedien auch in der Freizeit verwendet (*Wo |

| | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>findet die Trennung statt)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hast du Praktiken oder Strategien entwickelt, um den eigenen Arbeitsalltag geregelter zu strukturieren oder bevorzugst du die Strukturlosigkeit (*Warum und welche)? • Ist die Zeitverschiebung zu anderen Mitarbeiter/-innen bei deiner Arbeitsausführung relevant (*Muss dadurch sehr früh/spät gearbeitet werden bzw. stellt das eine Herausforderung dar)? • Wie motivierst du dich für die Arbeit (*intern/extern; Wie gehst du mit Motivationslosigkeit um)? |
| <p>Thema Reisen und soziale Kontakte</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Bezeichnest du dich in einer fremden Destination selbst als Tourist (*Warum/warum nicht)? • Wie würdest du den Begriff Freizeit definieren? • Würdest du sagen, dass du genug Freizeit hast (*Warum)? • Gibst du der eigenen Freizeit und Erholung die gleiche Priorität, wie der Erledigung der Arbeitsaufgaben (*Inwiefern)? • Was machst du in deiner Freizeit? • Empfindest du Reisen eher als erholsam oder anstrengend (*Warum)? • Inwiefern hilft das Reisen, arbeitsbedingten Stress abzubauen? • Gibt es auf deinen Reisen konstante Begleiter oder fühlst du dich manchmal einsam (*Wie gehst du mit Einsamkeit um; Empfindest du diese als störend)? • Inwieweit möchtest du in das lokale Leben vor Ort eintauchen (*Wie gelingt es dir)? |
| <p>Thema Work-Life-Balance und Grenzen</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Wie würdest du deine eigene Work-Life-Balance beschreiben? • Fällt dir das Abschalten von der Arbeit manchmal schwer oder stellt das für dich kein Problem dar (*Warum; Welche Aspekte des Digital Nomadism erschweren es; Hast du Strategien entwickelt, wie dir das Abschalten trotzdem gelingt)? |

| | |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Bevorzugst du eine strikte Trennung zwischen Berufs- und Privatleben (*Warum bzw. warum nicht)? • Inwiefern verschwimmen die beiden Bereiche? • Empfindest du dieses Verschwimmen als positiv oder negativ für die eigene Work-Life-Balance (*Warum)? • Setzt du selbst klar definierte Grenzen (*Inwiefern; zeitlich, örtlich, psychologisch)? • In Bezug auf die Work-Life-Balance, wo siehst du die Unterschiede zu einem konventionellen Arbeitsverhältnis? |
| <p>Tiefgründigere Abschlussfragen</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Wie würdest du den Begriff Digital Nomad definieren? • Wie würdest du eine gute Work-Life-Balance definieren? • Würdest du der Aussage zustimmen, dass die Arbeit ein ständiger Begleiter auf Reisen ist, oder siehst du das anders (*Warum und inwiefern)? • Welche Charaktereigenschaften braucht es, um Digital Nomad zu werden? • Wie kann der Lebensstil erfolgreich umgesetzt werden? • Inwiefern hat dieser Lebensstil deine Arbeitseinstellung verändert? • Inwiefern hat dieser Lebensstil dich persönlich verändert? |
| <p>Debriefing</p> | <p>Vielen Dank für die Ehrlichkeit und dass du dir die Zeit für die Beantwortung meiner Fragen genommen hast. Von meiner Seite aus gibt es jetzt keine offenen Fragen mehr. Gibt es noch etwas, das du gerne abschließend sagen möchtest?</p> |

AP02 – Beispielhafte Transkription

Im nachstehenden Abschnitt des Appendix kann die Transkription des Interviews mit Marcel beispielhaft eingesehen werden. Die restlichen Transkriptionen können dem Digitalen Appendix entnommen werden.

1 **Transkription Marcel**

2 19.04.2022 19:00 Uhr. Interview via Zoom. Dauer 63 Minuten

3 A = Interviewerin Tamara Winkler B = Interviewteilnehmer Marcel

4 *Aussagen des aktiven Zuhörens (ja, ok, mhm, etc.) seitens der Interviewerin wurden*
5 *für einen besseren Lesefluss nicht transkribiert.*

6 A: Vielen Dank für deine Zeit, ich würde dich kurz briefen, um was es bei diesem
7 Interview überhaupt geht – das Ziel ist es, einen besseren Einblick in die Work-Life-
8 Balance und den allgemeinen Lebensstil von Digitalen Nomaden zu erhalten. Das
9 Meeting wird aufgenommen und anschließend gelöscht. Du kannst jede Frage
10 überspringen und das Interview jederzeit abbrechen. Deine Aussagen werden
11 anonymisiert und in der Arbeit nur mit deinem Vornamen betitelt. Gibt es von deiner
12 Seite aus noch Fragen, bevor wir anfangen?

13 B: Nein, keine Fragen.

14 A: Möchtest du mir dann zum Einstieg etwas über dich erzählen – also was du
15 beruflich machst, wann und warum du dich dazu entschieden hast, Digitaler
16 Nomade zu werden, ...?

17 B: Ich habe in der Firma, in der ich arbeite, vor 10 Jahren als Servicetechniker
18 angefangen, das war noch fest an ein Gebiet gebunden. Ich bin da viel gereist, war
19 mit der Firma viel in der Welt unterwegs. Dann habe ich geplant, dass ich selbst
20 mehr reisen will und mich auch beruflich anders entwickeln möchte. Dann bin ich in
21 den Bereich der Datenanalyse gegangen. Nach und nach konnte ich das dann in
22 der Firma, in der ich war, ausbauen und vor 5 Jahren konnte ich dann anfangen,
23 Vollzeit-Datenanalytiker zu sein. Da bin ich jetzt immer noch angestellt, bei einem
24 amerikanischen Unternehmen, da habe ich ab und zu feste Termine. Das sind
25 maximal 5 Stunden die Woche. Ansonsten ist es auftragsbasiert, solange alle
26 zufrieden sind, passt das – ich muss auch meine Zeit nicht loggen. Ich kann

27 arbeiten, wann ich möchte und vor allem wo ich möchte, das ist nicht ortsgebunden.
28 Seit 5 Jahren läuft das super, ich habe mittlerweile auch ein Team, das meine
29 Sachen mitmacht. Aber es hat sich nichts geändert dadurch – es ist immer noch
30 ortsungebunden und relativ zeitungebunden. Dadurch, dass wir ein globales
31 Unternehmen sind, habe ich am Vormittag oft mit dem asiatischen Bereich Kontakt,
32 abends dann eher mit den Amerikanern. Aber da ist es auch nicht so, dass sich
33 jemand erwartet, dass ich um 6 Uhr morgens anfangen und um 20 Uhr noch da bin.
34 Deswegen bin ich da im Alltag immer noch flexibel – wenn ich Sport machen will
35 oder einkaufen gehen will zum Beispiel. Ich mache auch viel Musik, das kann ich
36 dann auch frei planen, das ist ganz cool. Was ich jetzt öfters mache, und auch noch
37 ausbauen will, ist unterwegs zu sein. Zurzeit habe ich noch einen Wohnsitz, aber ich
38 möchte 3 Monate nach Südafrika, momentan bin ich aber noch viel mit dem Boot
39 und Camper unterwegs.

40 A: Wo bist du mit dem Boot und dem Camper unterwegs – hast du da Gebiete,
41 welche du gerade anschauen willst?

42 B: Also ich wohne in Nürnberg, und da ist der Donaukanal – ich habe ein Segelboot
43 und bin Segler, was ja eigentlich Weltmeere bedeutet und nicht Inland, aber ich
44 habe das Boot hier restauriert, es ist 40 Jahre alt. Ich habe es in den Donaukanal
45 ins Wasser gelassen und habe letztes Jahr begonnen, die Donau entlangzufahren –
46 also durch Deutschland, Österreich, Slowakei, Ungarn, Serbien, Kroatien und dann
47 geht's Richtung Rumänien und Bulgarien. Da ist die Ukraine noch im Weg, derzeit
48 sind wir auf dem halben Weg dahin, deshalb ist das derzeit noch ein bisschen
49 schwierig. Demnächst wollen wir weiter die Donau runter, Richtung Schwarzes
50 Meer, aber da müssen wir noch schauen, ob wir uns über einen Landtransport ins
51 Mittelmeer absetzen lassen müssen und von da aus dann weiterfahren.

52 A: Wo bist du jetzt gerade?

53 B: Jetzt sind wir in Budapest in Ungarn. Vor Pfingsten möchte ich nach Kroatien und
54 Belgrad, dann Rumänien und dann müssen wir mal schauen, was die Ukraine bis
55 dahin macht. Aktuell ist es noch easy, da durchzukommen, weil der Bereich nicht
56 betroffen ist. Aber der Plan wäre gewesen, ins Schwarze Meer zu fahren, auch nach
57 Griechenland, und dann entweder im Mittelmeer Richtung Atlantik zu fahren, also
58 Spanien und Portugal, oder Richtung Ägypten und Afrika.

59 A: Wow, klingt sehr spannend!

60 B: Ja, bis jetzt war es sehr cool. Aber ja, es gibt gute und weniger gute Tage.

61 A: Die gibt es überall. Ich hätte das Interview in drei größere Bereiche eingeteilt, die
62 ersten Fragen wären zu deinem Arbeitsalltag und -stress, anschließend geht es
63 eher um die Reisen und soziale Kontakte, und am Ende noch um deiner eigenen
64 Work-Life-Balance und um die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben.

65 B: Alles klar, dazu noch ein kurzer Einwurf - die letzten vier Jahre habe ich relativ
66 konstant als Datenanalyst – also der offizielle Titel lautet Principal Intelligence
67 Analyst – das wahr ich jetzt 4 Jahre lang, jetzt vor 2 Monaten wurde ich befördert
68 und habe jetzt mehr Projekt- und Personalverantwortung. Das hat jetzt die letzten
69 Wochen stressiger gemacht, als sie normalerweise gewesen wären. Ich würde die
70 Fragen jetzt einfach zu vorher beantworten, oder? Also wie es generell war, vor der
71 Einschulungsphase?

72 A: Ja, denn der Stress gerade ist zwar jetzt am Anfang groß, aber sobald du dich
73 eingelebt hast, reduziert sich der wieder, oder?

74 B: Ja genau.

75 A: Perfekt. Dann starte ich gleich mit der größten Frage, und zwar: Wo siehst du
76 Vor- und/oder Nachteile dieser Arbeitsform – also im Vergleich zu einem „typischen“
77 Job?

78 B: Ja das ist wahrscheinlich wirklich die größte Frage. Vorteil ist ganz klar die
79 zeitliche und örtliche Unabhängigkeit, was theoretisch natürlich viel Vorteile hat,
80 sofern man damit umgehen kann. Bei der Unabhängigkeit ist es so, dass ich sie
81 sehr schätze, aber ich habe auch sehr lange gebraucht, um damit klarzukommen.
82 Davor war ich auch relativ zeitlich unabhängig, da habe ich auch meine Termine
83 selbst gemacht. Aber du hast halt nie zu einem bestimmten Punkt Feierabend finde
84 ich – das ist schwierig. Das mag in anderen Jobs anders sein, aber wenn ich sage,
85 dass ich um 17 Uhr Feierabend mache, kann es sein, dass um 10 nach 5 jemand
86 anruft, und etwas wissen will – und ich finde, dass der Kompromiss, den ich
87 persönlich in meinem Job habe, davon lebt, dass wenn mich jemand anruft, ich da
88 auch abhebe. Dafür habe ich im Schnitt übers Jahr wahrscheinlich eine 20 Stunden
89 Woche. In der Summe ist das nicht viel, oder nicht so viel wie üblich sage ich mal.
90 Aber es sind auch Wochen dabei, die an die 60 Stunden gehen, oder Tage, die 16
91 bis 20 Stunden haben. Das ist dann für mich ein gutes Geben und Nehmen, dann
92 passt das für alle. Das ist aber auch schwierig für viele, glaub ich. Auch – wenn ich

93 jetzt ein Projekt habe, da könnte ich ja ewig daran weiterarbeiten – normalerweise
94 hat man ja die festen Arbeitszeiten, die hast du hier nicht. Und dann zu sagen
95 „Eigentlich reicht es für heute, ich mache morgen weiter“ ist sicher auch schwierig
96 für viele, und war auch für mich sehr lange Zeit schwierig. Also der größte Vor- und
97 Nachteil ist die zeitliche Ungebundenheit, finde ich. Was natürlich auch ein großer
98 Nachteil ist, ist dass du im Normalfall – da kommt es aber auch drauf an, wie man
99 das macht – keine sozialen Kontakte im Arbeitsalltag hast, abgesehen von
100 Facetime. Für mich waren die Kollegen vorher auch immer ein großer sozialer
101 Faktor, der halt einfach wegfällt und dann privat kompensiert werden muss, oder
102 man wird dann halt einfach weniger sozial. Diese beiden Optionen gibt es. Ich habe
103 viel mit den Kollegen telefoniert und gechattet, aber das ist einfach nicht dasselbe.
104 Da war ich auch schon vorbelastet, weil ich zwar schon mit Kunden Kontakt habe,
105 aber die meiste Zeit schon allein arbeite, und da bin ich immer weiter
106 hineingerutscht in diese jobbedingte soziale Isolation, nenne ich es jetzt mal. Da
107 machen aber viele Digital Nomads auch Coworking, aber das habe ich in meinem
108 Setup jetzt so nicht. Als zweiten großen Nachteil sehe ich die fehlenden Kollegen,
109 also dieses Face-to-Face und der nichtexistierende Feierabend. Ansonsten hat es
110 nur Vorteile. Ich mache meinen Job sehr gerne, ich liebe was ich mache. Ich bin
111 definitiv effizienter, als wie wenn ich in einem Büro wäre, weil ich keine Ablenkung
112 habe und weil ich keine feste Zeit habe. Bei mir ist es so – das liegt aber auch
113 daran, wie mein Kopf funktioniert – wenn ich einen Job oder einen Auftrag
114 bekomme, passiert der Job hauptsächlich aus Problemen, die zu lösen sind.
115 Meistens sammle ich die Probleme und hab die dann so im Hinterkopf, dann gehe
116 ich einkaufen, mache Sport, oder baue irgendetwas, und die Arbeit ist irgendwie im
117 Hinterkopf und reift. Dann setze ich mich am nächsten Tag hin und schreibe in einer
118 Stunde das ganze Projekt hin, weil ich einfach davor schon Zeit in die
119 Lösungsfindung investiert habe. Das hatte ich in meinem vorherigen beruflichen
120 Alltag nicht erlebt, da hat man nämlich irgendwie die Zeit und nicht das Resultat im
121 Kopf. Man macht da halt etwas am Computer, aber wenn man nach Hause geht,
122 schaltet man da komplett weg und denkt auch nicht mehr darüber nach. Deswegen
123 glaube ich, dass es wesentlich effizienter ist, also jetzt auch zeitlich. Darum würde
124 ich behaupten, dass ich gut 20 Stunden in der Woche im Schnitt mache, ich schaffe
125 darin aber auch mehr als vorher in einem 40 Stunden Job. Das liegt eben auch an
126 den fehlenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben liegt.

127 A: Gibt es bei dir einen typischen Arbeitsalltag, oder ist der immer komplett
128 unterschiedlich? Also hast du so Rituale, um ihn besser zu strukturieren?

129 B: Ich habe mehr oder weniger eine typische Arbeitswoche, aber da ich mit
130 verschiedenen Zeitzonen zusammenarbeite, ist jeder Tag schon unterschiedlich. Ich
131 habe einen Wochenrhythmus, würde ich es mal nennen, aber der ist auch nicht
132 akribisch durchgeplant, sondern hat hier und da Meilensteine, alles andere baut sich
133 drum herum. Aber im Normalfall gehe ich um 9 Uhr zum Computer und schaue mal,
134 welche Emails und welche Projekte reinkamen und plane, was zu tun ist. Es ist ganz
135 wichtig finde ich – wahrscheinlich mehr im remote arbeiten als sonst wo – Prioritäten
136 setzen zu können. Es gibt immer etwas zu tun, man kann 24 Stunden
137 durcharbeiten, aber solange die Firma, der Chef und der Angestellte sich klar sind,
138 was die Priorität ist, funktioniert es ganz gut, weil ich immer weiß – ich hab zwar 20
139 Aufträge, da könnte ich jetzt 3 Wochen durcharbeiten, aber ich weiß, was wichtig ist,
140 und was diese Woche gemacht werden muss. Dann setze ich mir Meetings mit
141 Leuten, da ist es aber schwierig, zeitlich Rücksicht zu nehmen, weil wir ja in
142 verschiedenen Zeitzonen arbeiten. Aber ja, dann bin ich kopfmäßig fertig mit dem
143 Tag, und schaue dann einfach, welche Meetings ich habe und was ich präsentieren
144 muss, wenn ich etwas vorbereiten muss, bereite ich es vor, und wenn nicht, ist
145 quasi Freizeit angesagt. Das ist ein recht fließendes Konzept, ohne feste
146 Arbeitszeiten.

147 A: Fällt es dir auch manchmal schwer, dich für die Arbeit zu motivieren – also zu
148 sagen, jetzt setze ich mich hin und fange an?

149 B: Ja. Prinzipiell wahrscheinlich nicht, weil mir meine Arbeit gefällt, aber ich habe ein
150 bisschen – ich weiß nicht, ob es vom remote arbeiten kommt – aber ich tendiere
151 dazu, mich immer auf eine Sache zu konzentrieren. Da ich nebenbei auch viele
152 Projekte mache, also privat, und wenn da irgendetwas ansteht oder wäre, wo ich
153 privat viel Zeit investieren möchte, dann fällt es mir schwer, einen Unterschied zu
154 machen – also jetzt ist Arbeitszeit und jetzt ist Privat. In solchen Zeiten habe ich
155 dann wirklich Probleme, mich für die Arbeit zu motivieren, und selbst wenn ich mich
156 hinsetze, ist es einfach nicht zielführend. Andersrum, wenn ich auf der Arbeit ein
157 spannendes Projekt habe, dann bleiben oft private Sachen liegen, weil ich das
158 berufliche zuerst fertig machen möchte, weil ich da kopfmäßig drinnen bin. Ich weiß
159 nicht, ob es ungesund ist, ob es gut oder schlecht ist, aber es gleicht sich meistens
160 aus.

161 A: Wenn du einen Tag hast, an dem du nicht motiviert bist zum Arbeiten, schaffst du
162 es dann trotzdem, dich intrinsisch zu motivieren, oder sind es dann hauptsächlich
163 die Deadlines, die dich motivieren?

164 B: Das gute ist, dass ich – wenn ich jetzt so einen Tag hätte und merke, es geht
165 einfach nichts – dann schaue ich, was ich für Meetings habe, aber ansonsten...
166 Wenn ich 2 oder 3 Tage nichts für die Arbeit mache, kann ich das problemlos in den
167 nächsten Tagen wieder reinholen. Das kriegt dann auch von der Arbeit keiner mit –
168 das sind nicht Deadlines am nächsten Tag, sondern das sind alles 3 bis 4 Wochen
169 Projekte, darum ist es relativ leicht, mal nichts für die Arbeit zu machen, oder sich
170 auf andere Sachen zu konzentrieren.

171 A: Du meinst bereits, dass die Zeitverschiebung zu deinen KollegInnen auch eine
172 Rolle spielt – wie merkst du das dann? Also hast du dann auch noch spät am Abend
173 Meetings? Was sind da für Zeiten normal?

174 B: Also eine Zeit lang war es so, dass ich Asien mitbetreut habe, und da waren in
175 der früh viele Meetings und abends viele Meetings, in der Mitte war dann ein Loch
176 für Privates, das hat in meinem Alltag gut geklappt und das hat mich nie gestört. Da
177 arbeitet man halt in der Früh 2 Stunden, dann macht man privat etwas, und am
178 Abend macht man dann wieder 2 Stunden Arbeit und 2 Stunden Meetings oder so.
179 Was dann eher die Challenge ist, ist dass wenn ich meinen Arbeitstag anfangen, und
180 in einem amerikanischen Team arbeite, dann ist da niemand wach. Also wenn ich
181 eine Frage hätte, dann schreibe ich dem, und bekomme erst am Nachmittag eine
182 Antwort. Die meisten Kollegen sitzen auch in Kalifornien, die wachen erst auf, wenn
183 bei mir 17 Uhr ist. Dann fangen die an zu arbeiten, dann könnte man zusammen
184 produktiv sein, aber dann ist halt hier eigentlich Feierabend für mich. Wenn ich dann
185 sage „naja machen wir morgen“ – morgen ist es ja nicht besser. Das führt dann viel
186 dazu, dass man vom sozialen her noch weniger miteinander verbunden ist, weil halt
187 keine wach ist und weil Teamarbeit sich da als schwierig erweist oder wirklich gut
188 geplant werden muss. Das hat auch in den ersten Jahren dazu geführt, dass jeder
189 vor sich hingearbeitet hat und wir nie als Team agiert haben, das ist mittlerweile
190 nicht mehr so – das war aber viel Arbeit und forderte viele Strukturen, damit das
191 funktioniert. Viele Meetings, in denen man sich persönlich trifft, sind da nötig, um ein
192 Team zusammenzuhalten, finde ich. Viele werden auch die Arbeitszeiten als
193 Probleme sehen, das ist bei mir nicht so, sondern eher, dass man abgeschiedener
194 wird.

195 A: Sind bei eurer Firma alle auf remote Basis angestellt oder gibt es vor-Ort-
196 Anstellungen auch?

197 B: Also die Firma hat so – also die meisten Leute sind ganz normal im Büro, außer
198 die Monteure oder Verkäufer, die bei den Kunden sind, aber bei meiner Abteilung ist
199 es eine Sonderform, da sind wir alle remote. Die waren früher alle bei den Kunden,
200 die wurden jetzt alle zusammengeworfen in diese Abteilung. Wir haben auch neue
201 eingestellt, die jetzt im Büro sind. Wir sind jetzt 7 Leute, davon arbeiten 4 von
202 zuhause und 3 sind im Büro. Generell hat die Firma 2000 Mitarbeiter und ein Drittel
203 arbeitet wahrscheinlich remote, würde ich sagen. Durch Corona wird sich das aber
204 auch neu aufstellen und mehr werden. Alle, die im Büro arbeiten, haben jetzt auch
205 nur noch 2 Kernarbeitstage und arbeiten sonst auch von zuhause.

206 A: Wenn wir jetzt eher zum Reisen gehen, reist du hauptsächlich allein, oder hast du
207 konstante BegleiterInnen, mit denen du das machst?

208 B: Also ich habe alles ein bisschen, würde ich sagen. Ich habe seit 13 Jahren eine
209 feste Freundin, die arbeitet als Musiklehrerin und ist an Ferien gebunden. Im
210 Normalfall – ist aber auch relativ flexibel online machbar – könnte sie nicht spontan
211 mitkommen, sonst hat sie einen Verdienstausschlag. Wenn wir ein paar Monate nach
212 Südafrika gehen würden, würde das schon gehen, solange eine gute
213 Internetverbindung da ist, die ich ja sowieso brauch. Sie wäre die Hauptbegleiterin,
214 aber bei den abenteuerlichen Reisen kommt sie 2 Wochen mit und den Rest mache
215 ich dann allein oder mache ich wechselnd mit Freunden. Die meisten sind aber doch
216 an Urlaub gebunden. Da bräuchte man dann mehrere Freunde, um die Reisen
217 abzudecken.

218 A: Wenn du allein unterwegs bist, und auch beruflich nicht so viel mit anderen
219 Menschen zu tun hast, fühlst du dich manchmal einsam?

220 B: Nein, das ist aber eine spannende Frage, weil ich das bis vor nicht allzu langer
221 Zeit nicht wusste. Weil ich eigentlich immer jemanden dabei hatte. Letztes Jahr bei
222 der Bootsfahrt war dann das erste Mal, wo ich sagte, dass ich jetzt absichtlich
223 niemanden mitnehme, um mal zu schauen, ob ich auch mit mir selbst klarkomme.
224 Das war kein Problem eigentlich fand ich. Selbstreflektierend bin ich ein sehr
225 praktischer Mensch, Problemlösung klappt bei mir gut – also ich fühle mich da auch
226 nicht unsicher, ich war ja auch jahrelang durch die Firma in verschiedenen Ländern
227 unterwegs. Aber ob man sich alleine fühlt das wusste ich nicht, aber das hat mich

228 bisher auch nie gestört, solange mich irgendetwas beschäftigt. Wenn ich mit dem
229 Boot unterwegs bin, habe ich immer etwas zu tun, da war das kein Problem. Früher,
230 als ich 2 Wochen in Qatar war, da wollte ich auch etwas vom Land sehen. Dann
231 ging ich den Berg hoch, und dachte mir „ja super, gehen wir wieder runter“. Dieses
232 gemeinsame Genießen hat man nicht, weil zu zweit oder mit Bekannten und
233 Freunden ist das anders. Es reicht auch, unterwegs Leute zu treffen, aber dieses
234 typische Sightseeing finde ich alleine irre langweilig – da fühlt man sich dann auch
235 schnell allein, weil viele Leuten in Gruppen oder Pärchenweise unterwegs sind.
236 Wandern und alles in der Natur finde ich alleine auch gut. Auf begrenzte Zeit ist das
237 völlig ok finde ich.

238 A: Wenn du unterwegs bist, wie lang bist du so an einer Destination – also gibt es
239 da eine Mindestaufenthaltsdauer, die du gerne da verbringen möchtest?

240 B: Das ist unterschiedlich würde ich sagen. Ich bin meistens zwischen 2 Tagen und
241 2 Wochen an einem Ort, was ich aber – gerade was logistisch einfacher ist und
242 wenn man etwas von der Kultur mitbekommen will – da ist länger bleiben schon
243 besser. Also ohne jetzt groß Erfahrung mitzubringen, außer mal Südafrika für 6
244 Wochen. Dieses alle 3 Monate weiterreisen wäre auch cool, aber das haben wir
245 jetzt noch nicht gemacht, das wäre auch logistisch schwieriger. Wenn man was
246 erleben möchte, macht man eher kürzer, aber gerade, wenn man die Möglichkeit
247 hat, remote zu arbeiten, ist es auch sinnvoll, irgendwo länger zu bleiben. Aber dazu
248 kann ich jetzt noch nicht so viel dazu sagen. Aber in Südafrika oder Kroatien wäre
249 schon der Plan, über Monate da zu sein, weil es schon noch einmal andere
250 Eindrücke gibt. Auch wenn man – gerade, weil man ja so leben kann – lebt man ja
251 recht einfach, aber wenn man anfängt, irgendwo länger zu bleiben, macht man es
252 sich da ja gemütlich und daheim, und dann hat man den Vorteil verspielt, finde ich.
253 Dann nimmt man sich halt mal ne Wohnung, und dann kauft man sich ein Fahrrad
254 und vielleicht einen Fernseher, und dann kann man ja auch gleich daheimbleiben.
255 Für mich persönlich wäre es nach 2-4 Wochen genug, dann sollte es wieder wo
256 anders hingehen.

257 A: Versuchst du auch, in der Zeit, in der du da bist, in das lokale Leben
258 einzutauchen? Oder ist dir oberflächlich lieber?

259 B: Nein, auf jeden Fall – das ist schon das Ziel. Viele sind ja auch in so Hotelanlage,
260 da bekommt man nicht viel mit. Schönes Leben am Pool und Arbeiten – ich bin eher

261 so Airbnbs, 1-Zimmerwohnung-Appartment mit der Kneipe unten drunter, wo man
262 dann auch Leute trifft.

263 A: Würdest du dich dann selbst als Tourist bezeichnen, wenn du irgendwo bist, oder
264 sagst du eher, dass das auf dich nicht zutrifft?

265 B: In den meisten Fällen – das ist schwierig. Was ist ein Tourist? In den meisten
266 Fällen ärgert man sich, wenn man an einem Ort ist, wo lauter Touristen sind, weil
267 man sich denkt „was wollen die ganzen Touristen da“ aber im Endeffekt denken sich
268 das ja die Touristen auch und eigentlich ist man ja selbst Tourist. Das ist schwierig,
269 da habe ich selbst noch nie darüber nachgedacht. Aber wahrscheinlich in den
270 meisten Fällen schon. Du musst dann irgendwie mit der Sprache klarkommen und
271 Leute treffen, wenn du dir dann so ein kleines soziales Umfeld aufbaust, in dem
272 Moment dann irgendwie nicht mehr. Aber wenn man ankommt, dann erstmal schon.

273 A: Wie würdest du Freizeit definieren? Also wenn du sagst, dass das bei dir
274 schwimmt – mal Arbeit, dann wieder Freizeit, dann wieder Arbeit, wie definierst
275 du dann Freizeit an sich?

276 B: Das ist schwierig. Wenn ich jetzt Raucher bin, und ich rauche nicht gerade, will
277 aber eine rauchen, dann bin ich trotzdem noch Raucher, auch wenn ich gerade
278 nicht rauche. Deswegen... wenn ich den Computer ausschalte und irgendetwas
279 mache, und mit dem Kopf in der Arbeit bin, also im Hintergrund weiterarbeite, dann
280 ist es für mich keine Freizeit. In dem Fall, in dem man wirklich abschaltet, und keine
281 Arbeit im Kopf hat, dann sind das wahrscheinlich wenige Stunden in der Woche.
282 Aber ich glaube, so würde ich das definieren. Aber es ist schwierig, weil es eben
283 schwimmt. Das Privileg, dass man viel Zeit weg vom Computer und von der
284 Arbeit verbringen kann, aber dafür nimmt man natürlich die Gedanken mit raus und
285 arbeitet irgendwie im Hinterkopf weiter. Irgendwie gibt es da eine Arbeitszeit und
286 eine Freizeit, die wirklich Freizeit ist, und eine Mischzeit. Ich würde Freizeit dann für
287 mich als Zeit definieren, in der ich nicht an die Arbeit denken muss.

288 A: Würdest du dann sagen, dass du genug Freizeit hast, wenn du es so definierst?

289 B: Wenn ich es so definiere, hätte ich wahrscheinlich gerne mehr. Aber da will
290 wahrscheinlich jeder mehr. Angenommen ich sitze 20 Stunden in der Woche am
291 Computer und mache 30 oder 40 Stunden Mischzeit, also wo ich im Kopf bei der
292 Arbeit bin, wäre ich nicht bereit, 20 Stunden abzugeben und dafür länger am
293 Computer zu sitzen. Natürlich hätte ich gerne mehr Freizeit, aber ich würde nicht

294 mehr am Computer sitzen, um mehr Freizeit zu haben, so wie wir das jetzt definiert
295 haben – so wäre es nicht. Das ist so wie es jetzt ist ein guter Kompromiss.

296 A: Inwiefern empfindest du das Reisen als erholsam oder als anstrengend, um
297 beispielsweise arbeitsbedingten Stress abzubauen oder zu verarbeiten?

298 B: Das ist eine große Spanne finde ich. Wenn ich mir das Ziel nehme, mehr Urlaub
299 zu machen, so einen typischen Strandurlaub, was nicht meine Präferenz ist – also
300 nur dieses Rumliegen, das ist ja absolut entspannend. Das ist aber nicht mein Ding
301 auf Dauer und machen wir nur selten. Am anderen Ende steht die Donaubootsreise
302 an, das ist teilweise wenig Schlaf und viel Anstrengung. Alles, was als normales
303 Reisen gilt, also mit dem Flugzeug irgendwo hinfliegen und Mietwagen nehmen
304 oder Taxi fahren, und eine Wohnung haben und alle 3 Tage woanders hingehen ist
305 so mittendrin. Es ist schon entspannend, aber nicht entspannender als Alltag.
306 Gerade wenn ich on-the-go bin und kopfmäßig schon an die Reise denke, ist mit
307 Abschalten und richtig Entspannen nicht so viel. Im Normalfall ist es nicht
308 entspannend würde ich sagen. Aber das ist dann positiver Stress.

309 A: Alles klar. Wenn wir jetzt zum letzten Teil übergehen, wie würdest du denn selbst
310 deine eigene Work-Life-Balance beschreiben?

311 B: Als wechselhaft-gut. Obwohl, das würde ich gar nicht sagen. Ich würde sagen als
312 wechselhaft sehr gut bis relativ schlecht – nicht ganz schlecht. Aber das ist echt
313 wochenweise oder saisonal auch anders – also mit Quartalsenden. Vor allem aber
314 auch mit dem, was ich mir persönlich vornehme, oder wo ich gerade bin, sehr
315 wechselhaft ist. Im Schnitt würde ich sie als sehr gut bezeichnen, und in vielen
316 Wochen arbeite ich auch fast nichts und muss fast nicht an die Arbeit denken und
317 habe das beste Leben, aber in anderen Wochen ist es viel Arbeit und ich frage
318 mich, wie ich das alles zeitlich schaffen soll. Wenn das zusammentrifft mit den
319 Reisen, also dass ich an einem neuen Ort bin oder an einen neuen Ort kommen
320 möchte, und mir die Zeit für das Private nehmen möchte – wofür ich im Normalfall
321 die Zeit habe – dann ist das blöd. Also wenn etwas auf beiden Seiten ist, für das ich
322 gerne mehr Zeit hätte. Dann ist es auch teilweise, oder phasenweise, so, dass ich
323 mir denke, dass ich lieber daheim geblieben wäre in der Woche. Aber das weiß man
324 halt im Voraus nicht, wann etwas ist. In den meisten Fällen klappt es gut. Die
325 stressigen Phasen gehören einfach auch dazu, aber da sage ich auch selbst, dass
326 ich dann genervt bin. Also das ist dann schon eher auf der schlechten Seite, aber
327 anders, als wenn ich mir Leute im Bekanntenkreis anschau, die für 9 Stunden in

328 die Arbeit rennen und jeden Tag gestresst heimkommen und genervt sind – so
329 schlimm ist es bei mir nie. Es ist sehr persönlich, wie man damit umgeht. Was ich
330 absolut nicht mache, ist über die Arbeit zu reden in der Freizeit, wenn ich Stress in
331 der Arbeit habe – das mache ich nie. Jetzt ist Feierabend, da will ich nicht erzählen,
332 wie es auf der Arbeit war. Man hat zwar die Tage, an denen einem die Arbeit auch
333 reicht. Aber im Durchschnitt kann ich jeden Tag ausschlafen und habe genug Zeit
334 für mich, da bin ich auch zufrieden mit den Ergebnissen, die ich in der Arbeit erziele.

335 A: Du hast vorher von dieser Mischzeit geredet – gibt es da Momente, in denen es
336 dir schwerfällt, von der Arbeit abzuschalten? Also wo du nicht produktiv in dieser
337 Mischzeit an die Arbeit denken möchtest, aber du einfach nicht aufhören kannst?

338 B: Ja definitiv. Im Idealfall versuche ich, den Tag nicht mit Arbeit zu beenden,
339 sondern noch irgendetwas privates mache. Also aktiv. Und ob das Kochen ist, oder
340 Sport, oder Musik, oder Nichts tun, dann klappt das gut. Was leider aktuell durch
341 den Jobwechsel mehr vorkommt, aber nicht von Dauer ist, aber sonst auch mal
342 vorkommt, ist, dass man abends auch mal Meetings bis 20 Uhr hat und im
343 Gespräch aufkommt, dass man noch etwas für ein Projekt machen müsste. Die
344 Deadline muss da auch nicht bis morgen sein, es reicht schon, wenn es etwas
345 Neues ist, und dann fängt man an, darüber nachzudenken, und dann ist es sehr
346 schwer für mich, da abzuschalten. Was auch selten vorkommt, ist, dass ich um
347 Mitternacht, wenn ich ins Bett gehe, Probleme hab, von der Arbeit abzuschalten.
348 Das kommt selten vor, aber das merke ich bei mir krass, wenn das letzte ist, was ich
349 aktiv mache, Arbeit ist oder an Arbeit denken ist.

350 A: Würdest du sagen – weil es schwimmt ja schon sehr bei dir – dass du dir
351 selbst klar definierte Grenzen setzt? Also egal, ob es jetzt örtliche Grenzen sind,
352 dass du nur an einem bestimmten Ort arbeitest, oder ist es für dich zeitlich, wie setzt
353 du Grenzen, wenn überhaupt?

354 B: Also ich setze mir sehr wenige Grenzen, was auch irgendwie der Punkt ist, den
355 ich bereit bin, einzugehen, weil ich so einen tollen Job habe. Also auch wenn ich
356 eigentlich schon beim Essen sitze und der Chef noch etwas braucht, bin ich bereit,
357 wieder kurz „ins Büro“ zurückzugehen, weil ich dafür einfach andere Freiheiten hab.
358 Aber ich merke auch, dass mehr Grenzen gesünder wären. Das ist auf jeden Fall
359 ein Bereich, an dem ich noch arbeiten kann. Das mache ich glaube ich weniger, als
360 ich könnte, persönlich. Auch örtlich ist es – ich hab schon andere Räume, aber ich
361 schalte einfach den Bildschirm aus, wenn ich von der Arbeit auf Privat schalte. Also

362 da muss ich nicht unbedingt in einen anderen Raum dafür gehen. Wenn ich Musik
363 mache, sitze ich auch da, wo ich normalerweise arbeite, aber dann schalte ich
364 Bildschirm und Lautsprecher aus, damit ich nichts von der Arbeit mitbekomme.
365 Dann schaue ich wieder 2 Stunden später wieder rein. Aber da gibt es sicher
366 Verbesserungspotenzial bei den Grenzen.

367 A: Verwendest du deinen Laptop für die Arbeit und für die Freizeit? Oder auch das
368 Arbeitshandy – also diese digitalen Geräte?

369 B: Also mein Laptop ist nur für die Firma, außer ich mache privat online Meetings.
370 So wie jetzt bei dir, das ist mein Arbeitslaptop, aber alles andere mache ich am
371 iPad. Ich habe keinen normalen privaten Computer. Also das ist komplett getrennt.
372 Beim Handy ist es offiziell so, dass es mein Arbeitshandy ist, und ich benutze es
373 auch privat sehr viel. Früher haben mich da auch die Kunden angerufen und es war
374 für mich eine Katastrophe, weil das gemischt war. Ich hätte jetzt ein privates Handy,
375 aber mein Team und ich arbeiten alle über Teams und Slack, also ich brauche das
376 Diensthandy geschäftlich gar nicht, ich nutze es gerade nur privat. Wenn ich ein
377 geschäftliches Handy bräuchte, würde ich mir mittlerweile ein eignes privates holen,
378 weil ich es als negativ empfunden habe in der Vergangenheit.

379 A: Du hast vorhin gesagt, dass du immer abhebst, wenn dein Chef dich anruft, und
380 auch dazu bereit bist, dich wieder zur Arbeit zu setzen, obwohl du eigentlich schon
381 abgeschlossen hast für den Tag – gibt es da eine Grenze, bei der du sagst, dass du
382 beispielsweise in der Nacht nicht mehr abhebst, oder siehst du Anrufe als dringend,
383 und hebst immer ab?

384 B: Nein, also ich bin nicht rufbereit. Wenn ich das mitbekomme, hebe ich ab, aber
385 bei uns ist nichts so eilig. Wenn ich schlafe, ist es aus, da kann mich niemand
386 erreichen. Wenn ich privat eine Tätigkeit nachgehe, höre ich das im Normalfall auch
387 nicht. Also wenn ich einkaufen bin zum Beispiel, dann hebe ich auch nicht ab. Aber
388 wenn ich jetzt abends zu arbeiten aufhöre, dann höre ich manchmal, dass über
389 Teams noch eine Nachricht kommt, dann gehe ich schon noch einmal rein, aber ich
390 achte jetzt nicht darauf, dass ich erreichbar bin.

391 A: Inwiefern hat dich diese Art zu leben verändert? Merkst du da Unterschiede, also
392 bezüglich deiner Persönlichkeit?

393 B: Es ist interessant, da auch selbst mal drüber nachzudenken. Ja, aber ob es jetzt
394 vom Arbeiten kommt, ist die Frage. Durch das Reisen ändert sich natürlich viel. Also

395 man wird weltoffener. Ich weiß nicht, ob es durchs Reisen ist oder vom Arbeiten
396 kommt, aber man ist viel weltoffener, und man nimmt auch die eigene Meinung nicht
397 als richtig, sondern als Option an. Aber ich kann jetzt nicht sagen, woran genau das
398 liegt. Und was ich sehr krass finde ist, dass man soziale Beziehungen – also du
399 musst halt echt soziale Beziehungen aktiv am Leben erhalten finde ich. Das Schöne
400 daran ist, dass du überall ein paar Freunde hast, die du aber auch Jahre nicht
401 siehst, aber auch wieder sehen möchtest, wenn du in der Gegend bist. Oder auch
402 die Kollegen und Freunde, die durch andere Arbeitszeiten oder Örtlichkeiten schnell
403 vergessen werden. Das ist sehr einfach, komplett zu desozialisieren. Also ich
404 denke, da merkt man einen Dip, wo es runter geht, und man merkt, dass man aktiv
405 etwas machen muss. Es geht dann schon, aber es ist nicht so einfach, und es
406 passiert nicht automatisch. Aber du hast natürlich auch mehr Pflichtbewusstsein
407 gegenüber der Arbeitsstelle, weil dir da sehr stark entgegengekommen wird. Das ist
408 alles ein Geben und Nehmen. Deswegen ist das für mich nie eine Frage, ob ich zu
409 einer anderen Arbeitsstelle gehe, weil mir ein tolles Umfeld ermöglicht wurde und
410 das auch partnerschaftlich ist.

411 A: Würdest du sagen, dass die Arbeit ein ständiger Begleiter ist, oder würdest du
412 der Aussage nicht zustimmen?

413 B: Ja und nein. Also ich habe trotzdem Urlaub, in den Zeiten nicht,... was ich seit ein
414 paar Jahren mache ist, dass wenn ich Gehaltsanpassungen bekomme, lasse ich
415 das in unbezahlten Urlaub umrechnen. Also ich habe auch relativ viel freie Zeit im
416 Jahr, die verbinde ich mit Reisen. Also wenn ich beispielsweise 2 Wochen Urlaub
417 habe und 4 Wochen unterwegs bin, weil ich 2 Wochen daneben arbeite, dann in der
418 freien Zeit natürlich nicht. Aber in der nicht-freien Zeit ist die Arbeit natürlich ein
419 ständiger Begleiter, vor allem, wenn man nicht ortsgebunden ist, weil es immer
420 unsicher ist, wie man an Internet kommt und ob man rechtzeitig irgendwo ist, von
421 wo man gut aus arbeiten kann. Es ist auf jeden Fall ein ganz anderes Reisen, ob
422 jetzt mit oder ohne Arbeit. Ohne Arbeit ist es natürlich sehr viel schöner, aber ja.

423 A: Alles klar, dann hätte ich abschließend noch eine Frage, und zwar: Was macht
424 für dich eine gute Work-Life-Balance aus?

425 B: Zusammengefasst würde es für mich heißen, genug Zeit für sich selbst zu haben,
426 in der man nicht von der Arbeit genervt ist und nicht an die Arbeit denkt. Also ich
427 denke viel zu viel an die Arbeit, bin aber nicht von der Arbeit genervt. Aber gerade
428 diejenigen, die einen normalen 9-5 Job haben, und dann noch die restliche Freizeit

429 verschwenden, sich darüber aufzuregen und zu Beschwerden, das ist es dann auch
430 nicht. Am Ende geht es darum – egal ob du reist oder nicht reist –, dass du am
431 Abend zufrieden bist.

432 A: Ok, perfekt, danke dir! Von meiner Seite aus gibt es keine offenen Fragen mehr,
433 gibt es von deiner Seite auch noch etwas, das du gerne abschließend anmerken
434 würdest?

435 B: Nein, eigentlich nicht. Waren ja schon viele Details und Fragen. Obwohl, was mir
436 noch aufgefallen ist, dass es meistens die Personen, die Probleme mit der eigenen
437 Work-Life-Balance haben, diejenigen sind, die alles schaffen möchten. Deswegen
438 habe ich immer gesagt, dass es zwischen mir und meinem Chef klar geregelt sein
439 muss, wie die Prioritäten sind – also was ist wichtiger, weil man meistens nicht alles
440 schaffen kann. Ich verstehe auch nicht, warum sich die Leute abarbeiten, und immer
441 versuchen, alles zu schaffen. Wir schauen immer, dass wir versuchen zu messen,
442 wie lange man denn braucht, um die Arbeit zu schaffen – gut, wir sind auch
443 Datenanalysten. Aber wenn da dann rauskommt, dass man eigentlich 3 Leute mehr
444 bräuchte, um alles zu erledigen, und der Rest liegen bleibt, dann hat man einen
445 Menschen als relativ gleich-bleibende Arbeitskraft und Ressource definiert. Die
446 meisten, die chronisch gestresst sind, arbeiten auch für zwei. Und solange die das
447 so machen, braucht das Unternehmen keinen zweiten einstellen.

448 A: Da hast du recht. Alles klar, dann vielen Dank für deine Zeit und deine
449 Ehrlichkeit!

AP03 – Codebuch

Kodierung-Masterarbeit-Winkler.mx22, exportiert am 05. Juli 2022

Die Ankerbeispiele wurden mit den Zeilennummern (ZN) der Transkriptionen und zusätzlich der Position (Pos.) in der MAXQDA-Datei zitiert. Letzteres ermöglicht ein Arbeiten und Nachvollziehen direkt in der MAXQDA-Datei, welche sich im Digitalen Appendix befindet.

Codesystem

| | |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 1 Kernaussagen | 61 |
| 2 Das Arbeitsverhältnis und -verhalten | 0 |
| 2.1 <i>Arbeitssetting</i> | 0 |
| 2.1.1 Arbeitsweise oder -einstellung | 15 |
| 2.1.2 Zusammenarbeit | 19 |
| 2.1.3 Arbeitsumgebung | 12 |
| 2.2 <i>Arbeitsmotivation</i> | 0 |
| 2.2.1 intrinsische Motivationsfaktoren | 11 |
| 2.2.2 externe Motivationsfaktoren | 7 |
| 2.2.3 Umgang mit Motivationslosigkeit | 11 |
| 2.2.4 Änderung zu konventioneller Anstellung | 7 |
| 2.3 <i>Arbeitsausmaß</i> | 0 |
| 2.3.1 Bereitschaft, länger zu arbeiten | 11 |
| 2.3.2 Arbeitsausmaß im Vergleich zu konventioneller Anstellung | 7 |
| 2.3.3 Überforderungsgefühl, Stress und Produktivitätsdruck | 9 |
| 3 Das Freizeitverhalten | 0 |
| 3.1 <i>Die Rolle der Freizeit bei der Erholung</i> | 0 |
| 3.1.1 Definition für den Begriff Freizeit | 0 |
| 3.1.1.1 tätigkeitsbasierter Ansatz | 5 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1.1.2 absichtsbasierter Ansatz | 5 |
| 3.1.1.3 zeitbasierter Ansatz | 2 |
| 3.1.2 Form und Ausmaß der Erholung | 23 |
| 3.2 <i>Digital Nomadism als Freizeitverhalten</i> | 0 |
| 3.2.1 Einschätzung und Entwicklung Digital Nomadism | 6 |
| 3.2.2 Selbstidentifikation über Freizeitverhalten | 6 |
| 3.2.3 Verspüren eines permanenten Urlaubsgefühls | 5 |
| 3.3 <i>Reisen als zentraler Lebensinhalt</i> | 0 |
| 3.3.1 Eintauchen in lokale Kulturen und -Communities | 16 |
| 3.3.2 Identifikation bzw. Ablehnung gegenüber dem Begriff Tourist | 13 |
| 3.3.3 Reiseart | 4 |
| 3.3.3.1 Gewöhnliche Aufenthaltsdauer | 7 |
| 3.3.3.2 Wahl des Reiseziels | 6 |
| 3.3.3.3 Reisestress | 2 |
| 3.3.4 Reisetätigkeit nach Reichenberger (2018) | 0 |
| 3.3.4.1 ausgeprägt (letzte Stufe) | 1 |
| 3.3.4.2 mäßig (zweite Stufe) | 7 |
| 3.3.4.3 eingeschränkt (erste Stufe) | 2 |
| 4 Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben | 0 |
| 4.1 <i>Abschalten und Arbeitspräsenz</i> | 30 |
| 4.2 <i>Das Setzen von Grenzen</i> | 0 |
| 4.2.1 örtliche Grenze | 8 |
| 4.2.2 zeitliche Grenze | 6 |
| 4.2.3 psychologische Grenze | 3 |
| 4.2.4 Flexibilität und Durchlässigkeit der Grenzen | 31 |
| 4.3 <i>Integration vs. Segmentation der Lebensbereiche</i> | 0 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 4.3.1 Wie und warum Grenzen gesetzt werden | 23 |
| 4.3.2 Aspekte der Integration | 46 |
| 4.3.3 Aspekte der Segmentation | 19 |
| 5 Die Work-Life-Balance | 0 |
| 5.1 <i>Definition und Einschätzung</i> | 26 |
| 5.2 <i>Gründe für bessere Lebensqualität</i> | 0 |
| 5.2.1 Distanz zum Arbeitgeber | 2 |
| 5.2.2 Weltoffenheit, Inspiration und Persönlichkeitsentwicklung | 6 |
| 5.2.3 Freiheitsgefühl und Selbstverwirklichung | 28 |
| 5.2.4 Selbstwertgefühl und Wertschätzung | 7 |
| 5.2.5 Effizienzsteigerung | 5 |
| 5.2.6 Umgang mit Freundschaften | 0 |
| 5.2.6.1 Zugehörigkeit durch ähnliches Mindset | 4 |
| 5.2.6.2 Neuer Blickwinkel auf bestehende Freundschaften | 3 |
| 5.2.6.3 Leichtigkeit, Freundschaften durch Community aufzubauen | 10 |
| 5.2.6.4 Problematik, Freundschaften aufrechtzuerhalten | 4 |
| 5.2.7 Besseres Wetter als wichtiger Faktor | 2 |
| 5.2.8 Flexibles Arbeiten als wichtiger Faktor | 0 |
| 5.2.8.1 Arbeiten nach dem eigenen (Bio-)Rhythmus | 5 |
| 5.2.8.2 Ortsflexibles Arbeiten | 8 |
| 5.2.8.3 Zeitflexibles Arbeiten | 18 |
| 5.3 <i>Kritische Aspekte</i> | 0 |
| 5.3.1 Zwangsläufiger Minimalismus | 7 |
| 5.3.2 Hype durch Medien | 6 |
| 5.3.3 Umgang mit Sprachbarrieren | 3 |
| 5.3.4 Notwendigkeit der ständigen Neuorientierung | 8 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 5.3.5 Unübliche Arbeitszeiten | 9 |
| 5.3.6 Gelegentliche Einsamkeit | 10 |
| 5.3.7 Befolgen offizieller Bedingungen | 5 |
| 5.3.8 Sonstige (+) (+) (+) | 4 |
| <i>5.4 Fähigkeit zur Selbstorganisation als wichtiger Faktor</i> | 0 |
| 5.4.1 Arbeitsstruktur und -routine als Art der Selbstorganisation | 29 |
| 5.4.2 Hindernde Eigenschaften bezüglich Selbstorganisation | 0 |
| 5.4.2.1 Strukturzwang | 4 |
| 5.4.2.2 Sicherheitszwang | 3 |
| 5.4.3 Benötigte Eigenschaften zur Selbstorganisation | 0 |
| 5.4.3.1 Selbstdisziplin | 6 |
| 5.4.3.2 Selbstbestimmung | 7 |
| 5.4.3.3 Eigenverantwortung | 15 |
| 5.4.3.4 Umgang mit sozialem Austausch | 11 |
| 5.4.3.5 Krisenresilienz und Problemlösung | 8 |
| 5.4.3.6 Stressresilienz | 1 |
| 5.4.3.7 Informationsdrang | 3 |
| 5.4.3.8 Digitale Affinität | 2 |

1 Kernaussagen

Inhaltliche Beschreibung: Kernaussagen beinhalten wichtige Aussagen zu codeübergreifenden Themenfeldern und markieren wichtige Textstellen innerhalb des geöffneten Dokumentes rot. Wird verwendet, um aufgrund der farblichen Markierung wichtige Aussagen schnell im Dokument zu finden.

Anwendung der Kategorie: Die Kodierung "Kernaussagen" wird codeübergreifend verwendet, um die wichtigsten Aussagen innerhalb der Kodierungen farblich im Text zu markieren. Die Kodierung wird somit lediglich zur leichteren Veranschaulichung verwendet und stellt in sich keine aussagekräftige Kategorie dar, sondern ist lediglich in Kombination mit einem anderen Code zu betrachten.

Entstehung: induktiv

Ankerbeispiel:

Aber dass sie jetzt ein ständiger Begleiter ist, in dem Sinne, dass ich alles an meinem Job ausrichte, würde ich nicht sagen, sondern der Job richtet sich ein Stück weit auch an mir aus. Wir spielen uns miteinander ein und gucken, wie es für beide funktioniert. (Transkription Alexandra, Pos. 72/ZN 392-395; wurde mit dem Code "Abschalten und Arbeitspräsenz" kombiniert, wodurch die Aussage eine Kernaussage der genannten Kodierung darstellt.)

2 Das Arbeitsverhältnis und -verhalten

Kategorienart: Hauptkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Das Arbeitsverhältnis und -verhalten spielt eine ausschlaggebende Rolle im Leben von Digital Nomads und auch im Konzept der Work-Life-Balance, weshalb es als bedeutende Kategorie angesehen wird. Es beinhaltet alle Aussagen zum Arbeitsverhältnis und -verhalten eines Digital Nomads.

Anwendung der Kategorie: Die Kategorie "Das Arbeitsverhältnis und -verhalten" wird kodiert, wenn Aspekte bezüglich des Arbeitslebens, wie beispielsweise Arbeitsmotivation, Arbeitspraktiken, Arbeitsausmaß, ... beschrieben werden.

Nachdem die Hauptkategorie in 3 unterschiedliche Subkategorien unterteilt wurde, wurde die Hauptkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien dar.

Entstehungsart: Deduktiv

Subkategorien: Arbeitssetting (deduktiv), Arbeitsmotivation (deduktiv), Arbeitsausmaß (deduktiv)

2.1 Arbeitssetting

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Das Arbeitssetting ist ein wichtiger Faktor, um die Arbeitsumgebung, -weise oder -einstellung und die Zusammenarbeit von Digital Nomads besser einschätzen zu können. Da sich das Arbeitssetting im Digital Nomadism aufgrund der Orts- und Zeitunabhängigkeit stark von konventionellen Angestelltenverhältnissen unterscheidet und dies wiederum Auswirkungen auf die empfundene Work-Life-Balance haben kann, werden die relevanten Aspekte innerhalb dieser Kategorie dargestellt.

Anwendung der Kategorie: "Arbeitssetting" wird kodiert, wenn beschrieben wird, wie, wo und mit welcher Einstellung die Arbeit verrichtet wird. Nachdem die Subkategorie in die unterschiedlichen Elemente unterteilt wurde, wurde die Subkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien zweiter Ebene dar.

Entstehungsart: deduktiv

Subkategorien zweiter Ebene: Arbeitsweise oder -einstellung (induktiv), Zusammenarbeit (deduktiv), Arbeitsumgebung (deduktiv)

Ankerbeispiel für Kodierung "Arbeitsweise oder -einstellung":

Bei mir ist es so – das liegt aber auch daran, wie mein Kopf funktioniert – wenn ich einen Job oder einen Auftrag bekomme, passiert der Job hauptsächlich aus Problemen, die zu lösen sind. Meistens sammle ich die Probleme und hab die dann

so im Hinterkopf, dann gehe ich einkaufen, mache Sport, oder baue irgendetwas, und die Arbeit ist irgendwie im Hinterkopf und reift. Dann setze ich mich am nächsten Tag hin und schreibe in einer Stunde das ganze Projekt hin, weil ich einfach davor schon Zeit in die Lösungsfindung investiert habe. Das hatte ich in meinem vorherigen beruflichen Alltag nicht erlebt, da hat man nämlich irgendwie die Zeit und nicht das Resultat im Kopf. (Transkription Marcel, Pos. 20/ZN 112-121)

Ankerbeispiel für Kodierung "Zusammenarbeit":

Was dann eher die Challenge ist, ist dass wenn ich meinen Arbeitstag anfangen, und in einem amerikanischen Team arbeite, dann ist da niemand wach. Also wenn ich eine Frage hätte, dann schreibe ich dem, und bekomme erst am Nachmittag eine Antwort. Die meisten Kollegen sitzen auch in Kalifornien, die wachen erst auf, wenn bei mir 17 Uhr ist. Dann fangen die an zu arbeiten, dann könnte man zusammen produktiv sein, aber dann ist halt hier eigentlich Feierabend für mich. Wenn ich dann sage „naja machen wir morgen“ – morgen ist es ja nicht besser. Das führt dann viel dazu, dass man vom sozialen her noch weniger miteinander verbunden ist, weil halt keine wach ist und weil Teamarbeit sich da als schwierig erweist oder wirklich gut geplant werden muss. Das hat auch in den ersten Jahren dazu geführt, dass jeder vor sich hingearbeitet hat und wir nie als Team agiert haben, das ist mittlerweile nicht mehr so – das war aber viel Arbeit und forderte viele Strukturen, damit das funktioniert. (Transkription Marcel, Pos. 28/ZN 179-191)

Ankerbeispiel für Kodierung "Arbeitsumgebung":

Wir waren etwa 3 Monate in Portugal, davon haben wir etwa 2 Monate im Auto – also Campervan – gewohnt und haben da auch gearbeitet. (Transkription Daniela, Pos. 48/ZN 220-222)

2.2 Arbeitsmotivation

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Arbeitsmotivation kann durch externe oder intrinsische Motivationsfaktoren ausgelöst werden, wobei letztere zu einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance beitragen können. Auch der Umgang mit Motivationslosigkeit ist im Digitalen Nomadentum anders als in einer konventionellen Anstellung

ausgeprägt, da die Arbeit nicht an Ort oder Zeit gebunden ist und jederzeit unterbrochen werden kann.

Anwendung der Kategorie: "Arbeitsmotivation" wird kodiert, wenn Aussagen zu Motivationslosigkeit, intrinsische oder externe Motivationsfaktoren, und Veränderungen der Arbeitsmotivation im Vergleich zu einer konventionellen Anstellung getätigt werden. Nachdem die Subkategorie in die unterschiedlichen Elemente unterteilt wurde, wurde die Subkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien zweiter Ebene dar.

Entstehungsart: deduktiv

Subkategorien zweiter Ebene: intrinsische Motivationsfaktoren (deduktiv), externe Motivationsfaktoren (deduktiv), Umgang mit Motivationslosigkeit (induktiv), Änderung zu konventioneller Anstellung (induktiv)

Ankerbeispiel für Kodierung "Intrinsische Motivationsfaktoren":

Weil die Arbeit an sich halt auch sehr motivierend ist. Der Arbeitsinhalt ist sehr sinnstiftend. Wir arbeiten zum Beispiel aktuell gerade an der Entwicklung einer deutschlandweiten Notrufapp, was halt sehr sinnstiftende Arbeit ist. Das ist etwas, das gebraucht wird, dementsprechend arbeitet man dafür auch gerne. (Transkription Alexandra, Pos. 24/ZN 121-124)

Ankerbeispiel für Kodierung "Externe Motivationsfaktoren":

In der Entwicklung wird meist nach der Scrum-Methode gearbeitet – das ist eine agile Projektmanagement-Methode, da arbeitet man in Sprints, von einer Woche bis maximal 4 Wochen, das ist dann quasi die Deadline. Wie viel du dann schaffst hängt von dir selbst ab – von deinen Erfahrungen und Fähigkeiten. Aber nach den 4 Wochen gibt es ein Review, in dem die Tickets – also wir arbeiten mit einem Ticketing-System, und je nachdem wie viele Tickets man entwickelt hat, werden diese dann auch vorgestellt. Wenn die dann abgenommen werden vom Auftraggeber dann geht es weiter mit neuen Tickets. Der Kreislauf fängt dann wieder von vorne an. (Transkription Wilhelm, Pos. 26/ZN 101-109)

Ankerbeispiel für Kodierung "Umgang mit Motivationslosigkeit":

Das gute ist, dass ich – wenn ich jetzt so einen Tag hätte und merke, es geht einfach nichts – dann schaue ich, was ich für Meetings habe, aber ansonsten... Wenn ich 2 oder 3 Tage nichts für die Arbeit mache, kann ich das problemlos in den nächsten Tagen wieder reinholen. Das kriegt dann auch von der Arbeit keiner mit – das sind nicht Deadlines am nächsten Tag, sondern das sind alles 3 bis 4 Wochen Projekte, darum ist es relativ leicht, mal nichts für die Arbeit zu machen, oder sich auf andere Sachen zu konzentrieren. (Transkription Marcel, Pos. 26/ZN 164-170)

Ankerbeispiel für Kodierung "Änderung zu konventioneller Anstellung":

Mir macht die Arbeit Spaß, tatsächlich. Das hat sie früher nicht. Ich habe früher in der Logistik gearbeitet, war ständig am Standort. Natürlich hatte ich teilweise auch körperliche Arbeit, das hat mir keinen Spaß gemacht. Ich bin nicht gerne hingegangen. Jetzt wo ich im Prinzip eigenständig arbeiten kann und meine Sachen selbst erledigen kann, macht es mir Spaß. Der Bereich macht mir sowieso Spaß. Ich arbeite dann auch gerne für die Firma. (Transkription Wilhelm, Pos. 54/ZN 217-222)

2.3 Arbeitsausmaß

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Als Arbeitsausmaß wird der Umfang der Arbeitsstunden und damit einhergehende Auswirkungen bezeichnet. Dabei gibt es wesentliche Charakteristika im Digital Nomadism, wie beispielsweise die Bereitschaft, länger zu arbeiten.

Anwendung der Kategorie: "Arbeitsausmaß" wird kodiert, wenn Aussagen zum Ausmaß der Arbeitsleistung getätigt werden. Diese können nicht nur auf zeitlicher Basis getroffen werden, sondern beinhalten auch Äußerungen zur Bereitschaft zur Mehrarbeit oder den Unterschieden zu einer konventionellen Anstellung. Nachdem die Subkategorie in die unterschiedlichen Elemente unterteilt wurde, wurde die Subkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien zweiter Ebene dar.

Entstehungsart: deduktiv

Subkategorien zweiter Ebene: Bereitschaft, länger zu arbeiten (deduktiv), Arbeitsstunden im Vergleich zu konventioneller Anstellung (deduktiv), Überforderungsgefühl, Stress und Produktivitätsdruck (induktiv)

Ankerbeispiel für Kodierung "Bereitschaft, länger zu arbeiten":

In unserem Arbeitsbereich gibt es keine normale 40h Woche. Meist sind das so zwischen 40 und 60 Stunden. Wobei die Zeiten auch nicht immer aufgenommen werden, so wie ich von Kollegen mitbekommen habe. Wenn eine gewisse Deadline erreicht werden muss, hängt man da auch mal ein paar Stunden länger dran in der Woche. (Transkription Interview Wilhelm, Pos. 28/ZN 112-116)

Ankerbeispiel für Kodierung "Arbeitsstunden im Vergleich zu konventioneller Anstellung":

Auf der anderen Seite arbeitet man auch weniger, weil der Nachbar klingelt, oder was weiß ich was passiert, und du dann auch eine halbe Stunde bis Stunde redest. Aber das passiert im Büro auch. Es ist total schwer einzuschätzen – ich kann es ehrlich gesagt nicht sagen, potenziell würde ich aber behaupten, dass es wahrscheinlich ähnlich sein wird. (Transkription Markus, Pos. 62/ZN 288-292)

Ankerbeispiel für Kodierung "Überforderungsgefühl, Stress und Produktivitätsdruck":

A: Fühlst du dich manchmal überarbeitet oder gestresst?

B: Nie! Überhaupt nie, ein Gefühl das ich nicht kenne – Spaß. Ja, definitiv, weil ich eben selbst sehr darauf achten muss, nicht zu viel zu machen, und mich selbst nicht zu sehr damit zu identifizieren, und zu akzeptieren, dass in einem Projekt der Berg an Aufgaben einfach nie schrumpft. Es kommen immer neue Dinge dazu, du kannst so schnell arbeiten, wie du willst, dann bist du fertig und das nächste aus diesem Berg fällt runter. Oder du machst es einfach langsamer, und dann fällt es halt auch langsamer. Da arbeite ich tatsächlich noch hart an mir. Also das ist ein – es war am Anfang ein massives Überforderungsgefühl, weil ich das, was ich im Moment mache, nie gelernt habe. Vom rechtlichen Ding mal abgesehen – aber der Hauptteil ist etwas, das ich nie wirklich studiert oder gelernt habe, sondern es ist etwas, das ich einfach gut kann. Da habe ich lange dafür gebraucht, zu akzeptieren, dass ich das wirklich gut kann, aber das ist auch ok, wenn mal was nicht klappt, und es ist auch ok, wenn mal etwas nicht von heute auf morgen fertig ist. Also ja, kenn ich. (Interview Daniela, Pos. 27-28/ZN 126-139)

3 Das Freizeitverhalten

Kategorienart: Hauptkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Das Freizeitverhalten spielt eine ausschlaggebende Rolle im Leben von Digital Nomads und auch im Konzept der Work-Life-Balance, weshalb es als bedeutende Kategorie angesehen wird. Es beinhaltet alle Aussagen zum Freizeitverhalten eines Digital Nomad.

Anwendung der Kategorie: Die Kategorie "Freizeitverhalten" wird kodiert, wenn Aspekte bezüglich der Freizeit, wie beispielsweise Erholungsaspekte, Reisetätigkeiten, Freizeitaktivitäten, Einfluss des Digitalen Nomadentums auf das eigene Freizeitverhalten, ... beschrieben werden. Nachdem die Hauptkategorie in 3 unterschiedliche Subkategorien unterteilt wurde, wurde die Hauptkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien dar.

Entstehungsart: Deduktiv

Subkategorien: Die Rolle der Freizeit bei der Erholung (induktiv), Digital Nomadism als Freizeitverhalten (deduktiv), Reisen als zentraler Lebensinhalt (deduktiv)

3.1 Die Rolle der Freizeit bei der Erholung

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Freizeit und Erholung sind zentrale Aspekte im Life-Part der Work-Life-Balance und letzteres ist ein wichtiges Motiv in Bezug auf das Freizeitverhalten. Die empfundene Erholung vom Arbeitsstress oder -ausmaß und deren Verhältnis zueinander trägt maßgeblich zu einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance bei. Dieser Kategorie beinhaltet unterschiedliche Ansätze, welche es gibt, um Freizeit zu beschreiben, wobei deutlich wird, dass es keine einheitliche Auffassung davon gibt und Freizeit sehr individuell empfunden wird - abhängig von Tätigkeiten, Absichten, und zeitlichen Aspekten. Diese Aufspaltung basiert auf dem Konzept zur Freizeit von Beatty & Torbert (2003).

Anwendung der Kategorie: "Die Rolle von Freizeit und Erholung" wird kodiert, wenn Aussagen zur Definition des Begriffs Freizeit getätigt werden. Die Kategorie trifft auch zu, wenn beschrieben wird, welchen Freizeitaktivitäten nachgegangen wird, um Erholung vom Arbeitsalltag zu erfahren, sowie Aussagen zum Ausmaß der Erholung und dem Verhältnis zur Arbeit an sich. Auch Abgrenzungen, wie beispielsweise Definitionen in Bezug darauf, was nicht zur Freizeit gezählt wird, fallen unter diese Kategorie. Nachdem die Subkategorie in die unterschiedlichen Elemente unterteilt wurde, wurde die Subkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien zweiter Ebene dar.

Entstehungsart: deduktiv

Subkategorien zweiter Ebene: Definition für den Begriff Freizeit (deduktiv), Form und Ausmaß der Erholung (induktiv)

Ankerbeispiel für Kodierung "Definition für den Begriff Freizeit":

Freizeit ist Zeit, die ich selbst so einteilen kann, wie ich das möchte, in welchem Ausmaß ich das möchte, also von der Zeitkomponente, aber auch wie ich es erleben und wahrnehmen möchte. Das ist einfach, ob ich es bewusst wahrnehmen möchte und jeden Eindruck nehme, oder ich unbewusst einfach rumhänge und mir denke, was ich denn jetzt machen soll, das ist für mich keine freie Zeit, weil ich die Zeit da nicht nutze. Also die habe ich mir eingeteilt, aber eigentlich, wenn du mich nach einer Stunde fragen würdest, was ich gemacht habe, dann wüsste ich das ja gar nicht, weil ich das nicht bewusst gemacht habe. Das ist für mich keine Freizeit. (Transkription Kim, Pos. 52/ZN 335-342)

Ankerbeispiel für Kodierung "Form und Ausmaß der Erholung":

Also mir hilft Reisen wahnsinnig viel, um Stress abzubauen. Zum einen, weil ich unfassbar gerne draußen bin, egal was für ein Wetter. Das hilft mir, das erdet mich, die Art zu Reisen entschleunigt unfassbar. Wenn du überlegst, du brauchst morgens einfach so viel länger, bis du das Frühstück aufgebaut hast, Tee gekocht hast, dich irgendwo gewaschen hast, jeder Klogang – da ist das Klo oft nicht raus und nächste Tür wieder rein, du musst dich halt anziehen, je nachdem wie das Wetter ist, du musst aus dem Auto raus, du musst Schuhe und Pulli drüberziehen, da kann so ein Klogang auch mal 10 Minuten dauern. Das holt dich viel mehr runter, wenn du auf

dem Weg zu Toilette durch eine geile Landschaft gehst, oder dir überlegen musst, wenn viele Wanderer unterwegs sind, da läuft man auch mal paar Meter weiter für einen Busch. Du musst dir einfach für die Dinge – es gibt ein paar Grundbedürfnisse, da sagt dein Körper, die will er haben, dafür braucht man dann viel mehr Fokus, du musst sie viel achtsamer machen. Das fängt bei der Hygiene an, du kannst nicht wie hier einfach ins Bad gehen. Du machst dir viel mehr Gedanken über alltägliche Sachen – das holt dich einfach sowas von raus aus den Arbeitsthemen, das ist jedes Mal wie eine kleine Pause. (Transkription Daniela, Pos. 54/ZN 266-281)

3.2 Digital Nomadism als Freizeitverhalten

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Digital Nomadism hat weitreichende Auswirkungen auf das Freizeitverhalten einzelner Personen, da das Reisen und Leben in fremden Destinationen einen großen Teil der Freizeit einnimmt und das Freizeitverhalten oft als Devotional Leisure in Form der Selbstidentifikation verwendet wird, was dem Konzept von Blackshaw (2018) zugeordnet werden kann.

Anwendung der Kategorie: "Digital Nomadism als Freizeitverhalten" wird kodiert, wenn Aussagen zum Konzept Digital Nomadism selbst oder dessen Auswirkungen auf das eigene Freizeiterleben und der Selbstidentifikation getroffen werden. Nachdem die Subkategorie in die unterschiedlichen Elemente unterteilt wurde, wurde die Subkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien zweiter Ebene dar.

Entstehungsart: deduktiv

Subkategorien zweiter Ebene: Einschätzung und Entwicklung Digital Nomadism (deduktiv), Selbstidentifikation über Freizeitverhalten (deduktiv), Verspüren eines permanenten Urlaubsgefühls (induktiv)

Ankerbeispiel zu Kodierung "Einschätzung und Entwicklung Digital Nomadism":

Also ich definiere das als jemand, der orts- und zeitunabhängig arbeiten kann, egal wo er gerade ist. Das ist für mich die simpelste Definition. Da gibt es für viele das klassische Bild – mit Laptop unter der Palme sitzend – für mich ist das aber mehr als das. Für mich bedeutet Digital Nomadism Freiheit – bezogen auf die Lebensgestaltung. Frei zu sein von irgendwelche Regeln, im Sinne von da und dann muss ich irgendwo sein und arbeiten. Natürlich gibt es bestimmte Vorgaben, oder Richtwerte, beispielsweise Kundentermine, an die man sich haltet. Aber Digitaler Nomade zu sein bedeutet für mich Freiheit. (Transkription Adina, Pos. 40/ZN 352-359)

Ankerbeispiel zu Kodierung "Selbstidentifikation über Freizeitverhalten":

Wenn ich hier Leute kennenlerne, dann reden wir über alles mögliche, über Gott und die Welt, philosophieren, auch über die nächsten Reiseziele, oder oder oder... aber kein Mensch fragt dich nach deiner Karriereleiter, nach deinen Besitztümern – das ist alles unwichtig. Und es ist wichtig, finanziell gut aufgestellt zu sein, aber es ist nicht das wichtigste. (Transkription Sarah, Pos. 48/ZN 482-486)

Ankerbeispiel zu Kodierung "Verspüren eines permanenten Urlaubsgefühls":

Also ich bin wesentlich energetischer, dadurch dass ich hier auch so eine Urlaubssituation habe, muss ich gar nicht so viel in den Urlaub fahren, weil mein Leben fühlt sich an wie Urlaub. Wenn ich will, gehe ich hier mittags an den Strand, und habe einfach Lebensqualität. Während ich mich in Deutschland nach dem Feierabend gerade noch so ins Fitnessstudio gequält habe oder es bloß auf die Couch geschafft habe, die meisten machen dann noch den Fernseher an und das wars dann für ihren Tag und das fünf Tage die Woche – das ist hier ganz anders. (Transkription Interview Marlene, Pos. 20/ZN 65-71)

3.3 Reisen als zentraler Lebensinhalt

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Das Reisen und Leben in fremden Destinationen stellt einen zentralen Lebensinhalt im Leben Digitaler Nomaden dar, wobei die Art des

Reisens und die Aufenthaltsdauer weitreichende Auswirkungen in Bezug auf die Work-Life-Balance haben.

Anwendung der Kategorie: "Reisen als zentraler Lebensinhalt" wird kodiert, wenn Aussagen zum Reiseverhalten oder dessen Auswirkungen getroffen werden. Nachdem die Subkategorie in die unterschiedlichen Elemente unterteilt wurde, wurde die Subkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien zweiter Ebene dar.

Subkategorien zweiter Ebene: Eintauchen in lokale Kulturen und -Communities (deduktiv), Identifikation bzw. Ablehnung gegenüber dem Begriff Tourist (deduktiv), Reiseart (deduktiv), Reisetätigkeit nach Reichenberger (2018) (deduktiv)

Entstehungsart: deduktiv

Ankerbeispiel für Kodierung "Eintauchen in lokale Kulturen und -Communities":

Ich bin ein Mensch, der gerne reist. Nur dieses 2 Wochen in den Urlaub fahren war für mich halt einfach nicht die Erfahrung, dich ich mir vom Reisen erwünscht habe, da man so nicht die Möglichkeit hat, im Reiseziel wirklich anzukommen und mitzubekommen, wie Menschen dort leben und wie Leben an diesen Orten funktioniert. (Transkription Interview Alexandra, Pos. 12/ZN 32-36)

Ankerbeispiel für Kodierung "Identifikation bzw. Ablehnung gegenüber dem Begriff Tourist":

Als Tourist... ich erkenne diese Ablehnung gegen dieses Wort an vielen Stellen aber im klassischen Sinne bin ich eine Touristin, ich bin auf Tour, ich bin einfach nur verhältnismäßig... es ist irgendwie eine Mischform, weil ich in länger in einem normalen Haus wohne, aber ich bin an sich eigentlich eine Touristin. Und ich habe da auch keine Berührungsängste damit – es gibt ja verschiedene Arten von Touristen. Aber ich habe hier keine Aufenthaltsgenehmigung, also dementsprechend bin ich Touristin. (Transkription Alexandra, Pos. 36/ZN 213-219)

Ankerbeispiel für Kodierung "Reiseart":

Also für mich war es immer interessant zu reisen, ich bin ein Mensch, der gerne reist. Nur dieses 2 Wochen in den Urlaub fahren war für mich halt einfach nicht die Erfahrung, dich ich mir vom Reisen erwünscht habe, da man so nicht die Möglichkeit hat, im Reiseziel wirklich anzukommen und mitzubekommen, wie Menschen dort leben und wie Leben an diesen Orten funktioniert. Ich habe nach anderen Möglichkeiten gesucht und hatte früher halt immer so das Gefühl, dass ich ausbrechen möchte, also ich habe eine halbe Panikattacke bekommen bei der Vorstellung, dass ich den Großteil meiner Zeit in einem Büro mit den gleichen Leuten und ich nur die 4, 5, oder 6 Wochen hab, wo ich reisen kann, also das war für mich nicht das, was ich mir vorgestellt hatte. (Transkription Alexandra, Pos. 12/ZN 32-41)

Ankerbeispiel für Kodierung "Reisetätigkeit nach Reichenberger (2018)":

Was ich jetzt öfters mache, und auch noch ausbauen will, ist unterwegs zu sein. Zurzeit habe ich noch einen Wohnsitz, aber ich möchte 3 Monate nach Südafrika, momentan bin ich aber noch viel mit dem Boot und Camper unterwegs. (Transkription Marcel, Pos. 8/ZN 36-39)

4 Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben

Kategorienart: Hauptkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Die Grenztheorie nach Nippert-Eng (1996) beschreibt das Setzen von Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Da diese beiden Lebensbereiche ausschlaggebend für die Work-Life-Balance sind, und das Verschwimmen dieser Grenzen typisch für das flexible Arbeitsverhältnis von Digital Nomads ist, wird die Grenztheorie als bedeutende Hauptkategorie angesehen. Sie beinhaltet alle Aussagen zum Verhältnis, Übergang und der Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben. Die Grenzen können zeitlich, örtlich, psychologisch, (un-)flexibel oder (un-)durchlässig sein und zur Integration oder Segmentation der beiden Lebensbereiche führen.

Anwendung der Kategorie: "Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben" wird kodiert, wenn Aspekte bezüglich (nicht-)vorhandener Grenzen zwischen Berufs- und

Privatleben beschrieben werden. Nachdem die Hauptkategorie in 3 unterschiedliche Subkategorien unterteilt wurde, wurde die Hauptkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien dar.

Entstehungsart: Deduktiv

Subkategorien: Abschalten und Arbeitspräsenz (induktiv), Das Setzen von Grenzen (deduktiv), Integration vs. Segmentation der Lebensbereiche (deduktiv)

4.1 Abschalten und Arbeitspräsenz

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Da besonders durchlässige und flexible Grenzen zur Integration beider Lebensbereiche Berufs- und Privatleben beitragen, könnte dies das Abschalten von der Arbeitswelt erschweren und die Arbeitspräsenz (sich gedanklich mit der Arbeit beschäftigen) in der Freizeit steigern.

Anwendung der Kategorie: "Abschalten und Arbeitspräsenz" wird kodiert, wenn beschrieben wird, ob sich die Person auch bzw. nicht in der Freizeit mit Arbeitsthemen beschäftigt. Die Kategorie beschreibt demnach, ob das Abschalten von der Arbeitswelt für die Person einfach/schwer ist und ob die Arbeitspräsenz hoch/niedrig ist.

Entstehungsart: induktiv

Subkategorien zweiter Ebene: keine

Ankerbeispiel:

A: Fällt dir auch manchmal das Abschalten von der Arbeit schwer? Also wenn du sagst, dass du ständig erreichbar bist, gibt es da auch Momente, in denen du eigentlich in deiner Freizeit wärst, aber einfach nicht abschalten kannst?

B: Die gibt es, aber tatsächlich nicht durch die Erreichbarkeit, sondern eher durch das Stresslevel beziehungsweise was auf der Arbeit passiert ist. Also wenn es Dinge gibt, die mich auch im Nachgang noch beschäftigen, oder ich mich massiv

über jemanden ärgere, dann fällt es mir tatsächlich schwer, abzuschalten, das ist dann aber mal ein Abend, und dann ist gut. Durch das Thema Erreichbarkeit – natürlich, wenn mir jemand schreibt, und ich das sehe, denke ich kurz an die Arbeit, aber ich habe nicht das Gefühl, dass mich das stresst, weil ich auch kein Problem damit habe, meinem Chef zu sagen, dass ich das heute Abend nicht mehr erledige.
(Transkription Interview Daniela, Pos. 39-40/ZN 183-193)

4.2 Das Setzen von Grenzen

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Die Grenztheorie nach Nippert-Eng (1996) beschreibt das Setzen von Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Da diese beiden Lebensbereiche ausschlaggebend für die Work-Life-Balance, und das Verschwimmen dieser Grenzen typisch für das flexible Arbeitsverhältnis von Digital Nomads ist, wird die Grenztheorie als bedeutende Hauptkategorie angesehen. Sie beinhaltet alle Aussagen zum Verhältnis, Übergang und der Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben. Die Grenzen können zeitlich, örtlich, psychologisch, (un-)flexibel oder (un-)durchlässig sein und zur Integration oder Segmentierung der beiden Lebensbereiche führen.

Anwendung der Kategorie: "Das Setzen von Grenzen" wird kodiert, wenn eine (nicht) gezogene Grenze beschrieben wird, welche örtlich, zeitlich, oder psychologisch sein kann. Weiteres kann sich eine Grenze bezüglich ihrer Durchlässigkeit und Flexibilität unterscheiden (Nippert-Eng, 1996). Nachdem die Subkategorie in die unterschiedlichen Faktoren unterteilt wurde, wurde die Subkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien zweiter Ebene dar.

Entstehungsart: deduktiv

Subkategorien zweiter Ebene: örtliche Grenze (deduktiv), zeitliche Grenze (deduktiv), psychologische Grenze (deduktiv), Flexibilität und Durchlässigkeit der Grenzen (deduktiv)

Ankerbeispiel für Kodierung "örtliche Grenze":

Ich arbeite vom Büro aus – also mein Büro ist momentan in unserem Schlafzimmer, das muss noch geändert werden. Aber ja, da habe ich meinen Schreibtisch stehen, und von da arbeite ich dann auch. (Transkription Wilhelm, Pos. 42/ZN 169-172)

Ankerbeispiel für Kodierung "zeitliche Grenze":

Das ist tatsächlich unterschiedlich – wo es mir leichtfällt, das ist bei meinem Angestelltenjob. Wenn ich da meinen Laptop schließe, weil der Arbeitstag vorbei ist, dann ist das für mich auch so ok. Klar kann ich dann noch auf das Handy schauen, aber da habe ich alle Benachrichtigungen nach 18:00 Uhr ausgestellt, außer ich bin abends noch aktiv. Aber das kann ich sehr gut trennen. (Transkription Interview Adina, Pos. 28/ZN 273-277)

Ankerbeispiel für Kodierung "psychologische Grenze":

Laptop nutze ich auch privat, das ist in der Firma auch akzeptiert und kein Problem – wie schaffe ich die Trennung? Naja, im Urlaub schalte ich die Signal-Geschichte auf meinem Handy stumm, und wenn ich das Laptop nutze, wenn ich Urlaub habe, dann gehe ich konsequent – also ich kann mir so virtuelle Bildschirme anlegen, und wenn ich den vor dem Urlaub herunterfahre, dann ist da auch nichts an Programmen offen. Also kein E-Mail-Programm oder sonstiges Kommunikationsprogramm. Da mache ich nur das auf, was ich brauche. So trenne ich da die Devices. (Transkription Daniela, Pos. 32/ZN 158-165)

Ankerbeispiel für Kodierung "Flexibilität und Durchlässigkeit der Grenzen":

Das kommt darauf an. Ich habe in meinem Team 2 Mitglieder, die spät abends oder am Wochenende arbeiten, und da habe ich auch einen fixen Termin am Wochenende wo Sachen mit mir besprochen werden können, wenn das von den Mitarbeitern benötigt wird. Obwohl es Wochenende ist. Auch in Notfallsituationen bin ich theoretisch erreichbar, aber das kommt fast nicht vor, weil allen bewusst ist, dass dieser Hebel nur zu ziehen ist, wenn etwas komplett kaputt ist und nicht gearbeitet werden kann. Von daher habe ich da auch selten das Gefühl, dass ich den ganzen freien Tag nichts machen kann, weil ja etwas passieren könnte. Das habe ich nicht. (Transkription Alexandra, Pos. 60/ZN 347-354)

4.3 Integration vs. Segmentation der Lebensbereiche

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Die Grenztheorie nach Nippert-Eng (1996) beschreibt das Setzen von Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Die Art und Weise, wie welche Grenzen gesetzt werden, können zur Integration oder Segmentation der beiden Lebensbereiche führen.

Anwendung der Kategorie: "Integration vs. Segmentation der Lebensbereiche" wird kodiert, wenn eine (nicht) gezogene Grenze zur Segmentation oder Integration der beiden Lebensbereiche Berufs- und Privatleben beiträgt (nach dem Konzept von Nippert-Eng, 1996).

Entstehungsart: Deduktiv

Subkategorien zweiter Ebene: Wie und warum Grenzen gesetzt werden (induktiv), Aspekte der Integration (deduktiv), Aspekte der Segmentation (deduktiv)

Ankerbeispiel für Kodierung "Wie und warum Grenzen gesetzt werden":
Aber ich glaub das ist etwas, wo die Leute lernen müssen, Grenzen zu setzen. Das war bei mir früher auch mal so – ich habe jetzt einfach ein ganz anderes Standing als vor 5, 10 oder 15 Jahren. Man muss auch einfach mal den Mut haben, dem Chef zu sagen, dass er mir das Arbeiten in der Freizeit bezahlen soll, wenn er möchte, dass ich das mache. Dann können wir gerne drüber reden, ansonsten ist mein Handy aus. Aber diese Grenzen zu setzen, traut sich nicht jeder – man ist neu, man will gefallen, man will Karriere machen – das ist mir jetzt alles egal geworden. Meine Lebensqualität steht über allem anderen, ich lebe mein Leben und nicht das der anderen. Aber da bin ich speziell, da habe ich meine Lektionen schon gelernt im Leben. Kein Job ist es wert, dass man sich unglücklich macht oder vielleicht sogar gemobbt wird. (Transkription Marlene, Pos. 42/ZN 272-282)

Ankerbeispiel für Kodierung "Aspekte der Integration":
Da schaue ich mir auch Sachen an, die sich auch Touristen anschauen. Ich fühle mich dann auch teilweise als Tourist – ich mache auch ein paar Bilder, oder teile mit anderen, dass ich gerade da bin, aber ich fühle mich tatsächlich nicht als der

Tourist, der 3 Wochen die Beine hochlegt und von einem tollen Spot zum nächsten fährt. Klar, das wollen wir auch machen, aber wir wollen wirklich diesen Lifestyle haben und dazwischen die Arbeit miteinfließen lassen, weil sie uns auch Spaß macht, und sie sich für uns nicht als Arbeit anfühlt. Das ist an dieser Stelle auch wichtig zu sagen. Die Arbeit fühlt sich für uns nicht als Arbeit an, vor allem die Sachen, die wir so nebenbei machen. (Transkription Interview Adina, Pos. 24/ZN 236-244)

Ankerbeispiel für Kodierung "Aspekte der Segmentation":
Ich habe tatsächlich auch zwei Handys – ein berufliches und ein privates. Sobald ich mit der Arbeitszeit fertig bin schalte ich das Arbeitshandy dann auch aus, außer es ist ein Termin vereinbart. Aber das entscheide ich dann selbst, dass es in meiner Freizeit stattfindet. Aber es wenn ich jetzt beispielsweise sage, dass ich in den Osterferien bin, dann bin ich in den Osterferien, punkt. (Transkription Marlene, Pos. 41/ZN 267-271)

5 Die Work-Life-Balance

Kategorienart: Hauptkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Die Work-Life-Balance wird als zentrales Thema der vorliegenden Masterarbeit angesehen und auch in den einzelnen Interviews ausführlich behandelt, weshalb eine eigene Hauptkategorie zu dem Thema erschaffen wurde. Inhalte sind Aspekte wie beispielsweise die Einschätzung und Bewertung der eigenen Work-Life-Balance, Gründe für eine bessere Lebensqualität, aber auch kritische Aspekte und die Notwendigkeit der Selbstorganisation.

Anwendung der Kategorie: "Die Work-Life-Balance" wird kodiert, wenn Aspekte bezüglich der eigenen Work-Life-Balance beschrieben werden. Nachdem die Hauptkategorie in 4 unterschiedliche Subkategorien unterteilt wurde, wurde die Hauptkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien dar.

Entstehungsart: Deduktiv

Subkategorien: Definition und Einschätzung (deduktiv), Gründe für bessere Lebensqualität (induktiv), Kritische Aspekte (induktiv), Fähigkeit zur Selbstorganisation als wichtiger Faktor (induktiv)

5.1 Definition und Einschätzung

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Die Einschätzung der eigenen und die Definition einer "guten" bzw. zufriedenstellenden Work-Life-Balance ist ein zentraler Aspekt der vorliegenden Arbeit und Aussagen dazu notwendig, um zu verstehen, wie die Work-Life-Balance von Digital Nomads erlebt und erhalten wird.

Anwendung der Kategorie: "Definition und Einschätzung" wird kodiert, wenn beschrieben wird, wie die eigene bzw. eine "gute" Work-Life-Balance eingeschätzt und definiert wird. Die Kategorie wird auch kodiert, wenn Abgrenzungen oder Uneinigheiten zur Verwendung des Begriffs "Work-Life-Balance" geäußert werden.

Entstehungsart: deduktiv

Subkategorien zweiter Ebene: keine

Ankerbeispiel:

Da zweite was mir direkt auffällt ist, dass ich grundsätzlich ein Problem mit dem Begriff Work-Life-Balance habe. Denn für mich ist Arbeit Teil des Lebens, dementsprechend könnte ich auch eine Kinder-Eltern-Balance, oder Life-Partner-Balance bilden, aber Arbeit ist für mich Teil des Lebens und es kann auch nur so funktionieren. (Transkription Interview Markus, Pos. 10/ZN 26-30)

5.2 Gründe für bessere Lebensqualität

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Eine zufriedenstellende Work-Life-Balance resultiert aus unterschiedlichen Faktoren und trägt zu einer besseren Lebensqualität bei.

Diese Faktoren können beispielsweise eine neu-gewonnene Distanz zum Arbeitgeber, ein Gefühl der Freiheit oder Selbstverwirklichung, oder besseres Wetter sein.

Anwendung der Kategorie: "Gründe für bessere Lebensqualität" wird kodiert, wenn beschrieben wird, welche Faktoren zu einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance und somit zu einer besseren Lebensqualität beitragen. Nachdem die Subkategorie in die unterschiedlichen Faktoren unterteilt wurde, wurde die Subkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien zweiter Ebene dar.

Entstehungsart: induktiv

Subkategorien zweiter Ebene: Distanz zum Arbeitgeber (induktiv), Weltoffenheit, Inspiration und Persönlichkeitsentwicklung (induktiv), Freiheitsgefühl und Selbstverwirklichung (induktiv), Selbstwertgefühl und Wertschätzung (induktiv), Effizienzsteigerung (induktiv), Umgang mit Freundschaften (induktiv), Besseres Wetter als wichtiger Faktor (induktiv), Flexibles Arbeiten als wichtiger Faktor (deduktiv)

Ankerbeispiel für Kodierung "Distanz zum Arbeitgeber":
Ich bin einfach lockerer der Arbeit gegenüber eingestellt. Ich bin – ich fühle mich nirgendwo gefangen in dieser Arbeitswelt. Es ist schwierig, das zu beschreiben – ich habe Distanz gewonnen, weil ich nicht immer im Büro bin. Früher war ich noch in andere Prozesse eingebunden, die mich gar nicht so angehen – heute bin ich nur noch da involviert, was mich wirklich etwas angeht. Ich bin nicht mehr in irgendwelchen Teammeetings, die mich gar nicht betreffen, aber die Zeit absitzen muss, oder dabei sein muss, weil das ganze Team dabei ist. Ich habe dadurch Distanz gewonnen und nehme es dadurch auch lockerer. Ich gehe mit mehr Leichtigkeit an die Arbeit heran und ich glaube, dass ich so auch meine Kreativität besser einbringen kann, weil ich eben auch mentale Distanz habe und ich kann mehrere andere Einflüsse einbringen. Ich sehe einfach so viele Vorteile in dieser Arbeitsform. (Transkription Interview Gabriele, Pos. 46/ZN 321-332)

Ankerbeispiel für Kodierung "Weltoffenheit, Inspiration und Persönlichkeitsentwicklung":

Also man wird weltoffener. Ich weiß nicht, ob es durchs Reisen ist oder vom Arbeiten kommt, aber man ist viel weltoffener, und man nimmt auch die eigene Meinung nicht als richtig, sondern als Option an. Aber ich kann jetzt nicht sagen, woran genau das liegt. (Transkription Marcel, Pos. 58/ZN 395-398)

Ankerbeispiel für Kodierung "Freiheitsgefühl und Selbstverwirklichung":

Jetzt könnte ich halt auch – wenn ich wollen würde, und das ist tatsächlich das Ziel von meinem Freund und mir – mit einem Van herumzureisen, zwar nicht permanent, weil wir Haustiere haben und es auch lieben, zuhause zu sein und eine Basis zu haben. Deswegen ist es gar nicht unser Ziel, nonstop jahrelang auf Reisen zu sein, sondern unser Ziel ist es, selbstständig entscheiden zu können, wann wir wohin fahren, und von dort aus arbeiten zu können. Die Möglichkeit hätten wir dann, und darum geht es uns. Dieses dahinterliegende Freiheitsgefühl – wir könnten, wenn wir wollten, jederzeit. (Transkription Adina, Pos. 10/ZN 85-92)

Ankerbeispiel für Kodierung "Selbstwertgefühl und Wertschätzung":

Das ist das, was mich motiviert – sinnstiftende Arbeit und ein cooles Umfeld. Und auch Bedingungen, wo ich das Gefühl habe, dass ich ich selbst sein kann. Also ganz zur Arbeit kommen und nicht nur funktionieren müssen, sondern auch nicht funktionieren zu dürfen und sagen zu können, dass ich schlecht geschlafen habe und heute nur 6 Stunden statt 8 Stunden arbeite. Den Menschen ganz zu sehen. Ich glaube da hebt man auch als Unternehmen noch einmal ein ganz anderes Potenzial – heutzutage geht ja viel um Innovation und Kreativität und neue Lösungswege. Kreativität entsteht dann, wenn wir keinen Druck haben. Deswegen bin ich sehr dankbar dafür, dass das in dem Unternehmen auch gesehen und gefördert wird. (Transkription Alexandra, Pos. 24/ZN 138-147)

Ankerbeispiel für Kodierung "Effizienzsteigerung":

Früher war ich noch in andere Prozesse eingebunden, die mich gar nicht so angehen – heute bin ich nur noch da involviert, was mich wirklich etwas angeht. Ich bin nicht mehr in irgendwelchen Teammeetings, die mich gar nicht betreffen, aber

die Zeit absitzen muss, oder dabei sein muss, weil das ganze Team dabei ist.
(Transkription Gabriele, Pos. 46/ZN 323-327)

Ankerbeispiel für Kodierung "Umgang mit Freundschaften":

Ich hätte eine Wohnung, die habe ich allerdings untervermietet. Würde ich jetzt für längere Zeit sagen, dass ich das nicht mehr machen möchte, könnte ich immer wieder da hin zurück. Ansonsten verbinde ich den Leerlauf super gerne, um Freunde und Familie zu besuchen, und dadurch sehe ich meine Freunde und Familie auch in einer ganz anderen Intensität. Das bringt eine ganz andere Beziehungsqualität mit sich, das finde ich cool. (Transkription Alexandra, Pos. 42/ZN 241-246)

Ankerbeispiel für Kodierung "Besseres Wetter als wichtiger Faktor":

Und auch Sonnenlicht ist ein großes Thema. Wenn ich daran denke, dass du in der Winterzeit in Deutschland im Dunkeln zur Arbeit gehst und im Dunkeln nach Hause kommst, hast du ein ganz anderes Energielevel. Also ich bin wesentlich energetischer, dadurch dass ich hier auch so eine Urlaubssituation habe, muss ich gar nicht so viel in den Urlaub fahren, weil mein Leben fühlt sich an wie Urlaub.
(Transkription Marlene, Pos. 20/ZN 62-67)

Ankerbeispiel für Kodierung "Flexibles Arbeiten als wichtiger Faktor":

Also vor allem flexiblere Freizeit. Wenn es jetzt Termine gibt – ich nehme beispielsweise Gesangsstunden, und wenn meine Gesangslehrerin nur in einer an sich regulären Arbeitszeit kann, habe ich hier die Möglichkeit zu sagen, dass ich 2 Stunden nicht arbeite. Ich organisiere mir das und habe auch die Flexibilität, das so zu legen, wie es für mich gerade gut passt und das ist schön. (Transkription Alexandra, Pos. 48/ZN 271-275)

5.3 Kritische Aspekte

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Eine zufriedenstellende Work-Life-Balance resultiert aus unterschiedlichen Faktoren und trägt zu einer besseren Lebensqualität bei. Im Laufe der Interviews wurden aber auch Aspekte genannt, welche die Work-Life-

Balance negativ beeinflussen können und von Digital Nomads als kritisch angesehen werden.

Anwendung der Kategorie: "Kritische Aspekte" wird kodiert, wenn negative oder kritische Aspekte des Digitalen Nomadentums beschrieben werden, welche negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance haben können.

Entstehungsart: induktiv

Subkategorien zweiter Ebene: Zwangsläufiger Minimalismus (induktiv), Hype durch Medien (induktiv), Umgang mit Sprachbarrieren (induktiv), Notwendigkeit der ständigen Neuorientierung (induktiv), Unübliche Arbeitszeiten (induktiv), Gelegentliche Einsamkeit (induktiv), Befolgung offizieller Bedingungen (induktiv), Sonstige (induktiv)

Ankerbeispiel für Kodierung "Zwangsläufiger Minimalismus":

Ich hätte schon gerne einen Arbeitsplatz mit fancy ergonomischen Bürostuhl, das hab ich aber nicht. Das ist schon schwierig, ich bin da auch noch nicht ganz angekommen, aber es ist auch immer noch dieser Travel-Bug da. Wir sind halt nomadisch, das bedeutet, dass man nach Wochen oder Monaten zumindest innerhalb des Landes den Ort wechselt, das gehört einfach dazu. (Transkription Interview Sarah, Pos. 44/ZN 416-420)

Ankerbeispiel für Kodierung "Hype durch Medien":

Ich würde mich glaube ich einfach als Digitale Nomadin bezeichnen, die Leute wissen ja mehr und mehr, was das ist, und auch in den Medien wird darüber berichtet, hoffentlich dann auch so, dass man nicht mehr das Gefühl hat, dass solche Leute nur am Strand liegen und abhängen. (Transkription Gabriele, Pos. 42/ZN 296-300)

Ankerbeispiel für Kodierung "Umgang mit Sprachbarrieren":

Das Scheitern ist gar nicht der Sprache geschuldet – da gibt es schon Technologien, die das Vereinfachen – wenn die Einstellung nicht stimmt, ist man hoffnungslos verloren. (Transkription Marlene, Pos. 56/ZN 452-454)

Ankerbeispiel für Kodierung "Notwendigkeit der ständigen Umorientierung":

Aber es ist jetzt nicht so, dass ich sage, dass es mindestens 3 Wochen sein müssen – obwohl, eigentlich schon, weil ich merke, dass das Umgewöhnen immer Zeit braucht. So eine Woche braucht man schon, um sich in einem Ort einzufinden.
(Transkription Markus, Pos. 34/ZN 143-146)

Ankerbeispiel für Kodierung "Unübliche Arbeitszeit":

Die Kommunikation lief immer am Nachmittag/Abend, was bei ihm morgens war. Das hat immer gut gepasst und uns hat das nie gestört, ich habe das nie als Nachteil empfunden – es ist alles nur eine Frage der Organisation. Da ich auch ab- und zu ein Abendmensch bin, hat mich das nie gestört, auch öfters abends zu kommunizieren. (Transkription Adina, Pos. 16/ZN 159-162)

Ankerbeispiel für Kodierung "Gelegentliche Einsamkeit":

Man ist ja auch sehr viel alleine und man muss da Bock drauf haben. (Transkription Alexandra, Pos. 74/ZN 405-406)

Ankerbeispiel für Kodierung "Befolgung offizieller Bedingungen":

Ortsunabhängig kann ich arbeiten, das ist gar kein Problem. Man muss halt immer darauf achten, in welchen Ländern man sich bewegt. In der EU ist das ja noch relativ einfach, so was rechtliche Sachen angeht, aber international muss man sich überlegen, was das fürs Steuerrecht bedeutet. (Transkription Alexandra, Pos. 10/ZN 22-25)

Ankerbeispiel für Kodierung "Sonstige":

Beinhaltet frühere Subkategorien zweiter Ebene "Gentrifizierung und kulturelle Globalisierung (induktiv), Überfüllung und erhöhte Preise (induktiv), Benachteiligung und Diskriminierung (induktiv)", wurde zu "Sonstige" fusioniert, da einzelne Nennungen in Summe wenig relevant waren.

Auch mit den Grenzen, und generell was gerade in der Welt passiert, das ist alles ein bisschen schwierig. Die haben auch nicht 100% Freedom-of-Movement. Es gibt immer noch Länder, die geschlossen sind, oder auch Thema Reisepass – mein deutscher Reisepass ist viel wert, ein asiatischer Reisepass ist viel weniger wert. Also da sind auch die Limits. (Transkription Sarah, Pos. 26/ZN 259-264)

5.4 Fähigkeit zur Selbstorganisation als wichtiger Faktor

Kategorienart: Subkategorie

Inhaltliche Beschreibung: Die Fähigkeit zur Selbstorganisation wird von vielen Digital Nomads als essenziell angesehen, um eine zufriedenstellende Work-Life-Balance trotz fehlender bzw. verschwimmender Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen erreichen zu können. Besonders das Einhalten von Routinen oder das Etablieren einer eigenen Arbeitsstruktur stehen dabei im Fokus.

Anwendung der Kategorie: "Fähigkeit zur Selbstorganisation als wichtiger Faktor" wird kodiert, wenn Elemente der Selbstorganisation beschrieben werden. Auch Eigenschaften, welche förderlich oder hinderlich für die Selbstorganisation sein können, fallen unter diese Kodierung. Nachdem die Subkategorie in die unterschiedlichen Elemente unterteilt wurde, wurde die Subkategorie selbst nie kodiert und stellt lediglich eine inhaltliche Überfunktion für die Subkategorien zweiter Ebene dar.

Entstehungsart: induktiv

Subkategorien zweiter Ebene: Arbeitsstruktur und -routine als Art der Selbstorganisation (deduktiv), Hindernde Eigenschaften bezüglich Selbstorganisation (induktiv), Benötigte Eigenschaften zur Selbstorganisation (induktiv)

Ankerbeispiel für Kodierung "Arbeitsstruktur und -routine als Art der Selbstorganisation":

Das ist Fluch und Segen – zu sagen ich habe die Freiheit, mich selbst zu organisieren, hab aber auch die Verantwortung, mich selbst zu organisieren. Das kann man natürlich – damit beschäftige ich mich auch als Führungskraft – da gibt es so Mechanismen, wie beispielsweise ein gemeinsamer Check-in und Check-out und in den Chat zu schreiben, dass man jetzt anfängt oder eben aufhört. Und auch zu sagen, dass ich als Führungskraft in die Pause gehe, um zu zeigen, dass es OK ist und auch wichtig ist. Die Eigenverantwortung steht da halt einfach ganz klar im Fokus. (Transkription Alexandra, Pos. 18/ZN 76-82)

Ankerbeispiel für Kodierung "Hindernde Eigenschaften bezüglich Selbstorganisation":

Leute, die sehr viel Sicherheit brauchen, werden hier nicht klarkommen. Nicht einmal in dem Sinn, dass Mexiko ein gefährliches Land ist – das ist schon mal das falsche Mindset – sondern die, die komplett abgesichert sein müssen. Dass das Internet gut läuft, dass mal kein Wasser zum Duschen da ist... Ich sag mal, wer so komplett deutsch ist, der ist hier falsch am Platz. Die Leute haben keine Ahnung, wie es da dann wirklich ist. Die Leute sollen herkommen, und sich mal umsehen, ob das was für sie wäre. (Transkription Marlene, Pos. 56/ZN 435-441)

Ankerbeispiel für Kodierung "Benötigte Eigenschaften zur Selbstorganisation":

Aber auch das mit Krisen umzugehen, was mache ich, wenn ich mal den ganzen Tag keinen Strom habe? Da sind manche Leute ja schon überfordert. Man muss sich hier schon um sich selbst kümmern wollen. (Transkription Marlene, Pos. 56/ZN 441-444)