

Berufsbedingtes multilokales Wohnen und der Einfluss von Arbeitgebenden

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.)
an der Fakultät Raumplanung der Technischen Universität Dortmund

vorgelegt von
Lisa Garde

Dortmund, April 2025

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.)

an der Fakultät Raumplanung der Technischen Universität Dortmund

Thema:

Berufsbedingtes multilokales Wohnen und der Einfluss von Arbeitgebenden

Vorgelegt von:

Lisa Garde, M. Sc. Raumplanung

Dissertationsort: Dortmund

1. Gutachter: Prof. Dr. Stefan Siedentop, Technische Universität Dortmund

2. Gutachterin: Prof. Dr. Caroline Kramer, Karlsruher Institut für Technologie

Vorsitzender: Prof. Dr. Frank Othengrafen, Technische Universität Dortmund

Eidesstattliche Versicherung

Hiermit versichere ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Dissertation mit dem Titel „Berufsbedingtes multilokales Wohnen und der Einfluss von Arbeitgebenden“ selbstständig und ohne unzulässige fremde Hilfe verfasst habe. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet und alle wörtlichen und sinngemäßen Zitate kenntlich gemacht.

Ich erkläre außerdem, dass diese Arbeit weder in der vorliegenden noch in einer anderen Fassung an der Technischen Universität Dortmund oder einer anderen Hochschule im Rahmen einer staatlichen oder akademischen Prüfung vorgelegt wurde. Ich versichere zudem, dass diese Arbeit frei von Plagiaten ist.

Ort und Datum

Lisa Garde

Danksagung

Zunächst möchte ich mich bei meinem Gutachter Prof. Dr. Stefan Siedentop und meiner Gutachterin Prof. Dr. Caroline Kramer für die konstruktiven Hinweise sowie die kontinuierliche Begleitung und Unterstützung meiner Arbeit bedanken.

Darüber hinaus möchte ich besonders allen Interviewpartner*innen danken, deren Offenheit und Vertrauen diese Arbeit erst möglich gemacht haben. Mein Dank gilt auch Prof. Dr. Matteo Colleoni und Dr. Simone Caiello der *Universität Milano-Bicocca* in Italien, die mir den Forschungsaufenthalt als Gastwissenschaftlerin ermöglicht haben, ihre Netzwerke zur Verfügung gestellt haben und bereichernde Gesprächspartner waren.

Ebenso gilt mein Dank den Kolleginnen und Kollegen im *Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung*. Ich möchte vor allem Dr. Andrea Dittrich-Wesbuer, Dr. Cornelia Tippel, Dr. Sören Groth, Dr. Janna Albrecht sowie den ehemaligen Kollegen Prof. Dr. Jörg Plöger und Prof. Dr. Robert Nadler für bereichernde Diskussionen und die Unterstützung meiner Arbeit danken.

Auch den Dozent*innen und Promovierenden des *Internationalen Doktorandenkollegs Forschungslabor Raum* der *TU München*, *KIT Karlsruhe*, *TU Berlin*, *TU Wien* sowie der *ETH Zürich* und des *ILS* möchte ich für die jahrelange fachliche und mentale Begleitung danken. Die Erfahrungen haben sowohl diese Arbeit als auch mich persönlich nachhaltig geprägt. Gleichzeitig möchte ich der *Friedrich-Ebert-Stiftung* für das Promotionsstipendium danken, wodurch ich diese Arbeit frei nach meinen eigenen Vorstellungen umsetzen konnte.

Zusätzlich möchte ich Dr. Lena Greinke für die tolle und konstruktive Zusammenarbeit sowie Fabian Schlosser, Dr. Sandra Nebel und den Mitgliedern des *Deutschen Netzwerks Multilokalität* und des *European Network for Multi-locality Studies* für den fachlichen Austausch danken.

Abschließend möchte ich meiner Familie, und dabei zunächst meinen Eltern danken, die mich schon immer bei allen Vorhaben im Leben voll unterstützt haben. Vor allem meinem Mann möchte ich für die mentale Unterstützung danken und dafür, dass er mich auf diesem Weg begleitet hat. Zuletzt möchte ich meinen Kindern für ihre Geduld und Liebe danken!

Zusammenfassung

In Deutschland und anderen westlichen Industrieländern wohnen immer mehr Menschen aus beruflichen Gründen an mehr als einem Ort, was als berufsbedingtes multilokales Wohnen bezeichnet wird. Obwohl multilokales Wohnen bereits seit Jahren wissenschaftlich untersucht wird, wird der diesbezügliche Einfluss von Arbeitgebenden weitgehend außer Acht gelassen. Jedoch herrscht seit Jahren selbst in wirtschaftlich dynamischen Regionen ein Fachkräftemangel – insbesondere in wissensbasierten Branchen. Dadurch sind Arbeitgebende zunehmend gezwungen, ihren Rekrutierungsradius zu erweitern und Erwerbstätige anzuziehen, die sich unter Umständen für ein multilokales Wohnarrangement entscheiden. Gleichzeitig kommt Arbeitgebenden aufgrund von steigenden Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen eine besondere Rolle zu, die damit verbundenen Belastungen ihrer (multilokalen) Mitarbeitenden zu minimieren.

Deshalb ist das Hauptforschungsziel der vorliegenden Arbeit, den Einfluss von Arbeitgebenden auf berufsbedingtes multilokales Wohnen zu analysieren. Dafür wurden 39 problemzentrierte leitfadengestützte Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen aus wissensbasierten Branchen in den Großstädten Stuttgart (Deutschland) und Mailand (Italien) geführt. Innerhalb der Interviews wurde die eigens hierfür entwickelte visuelle Methode der *Work-Life-Biografien* angewandt.

Um den Einfluss von Arbeitgebenden auf multilokales Wohnen analysieren zu können, identifiziert die vorliegende Arbeit zunächst verschiedene Typen und Entstehungsbedingungen berufsbedingten multilokalen Wohnens. Dabei wird deutlich, dass erzwungene Multilokalität häufig mit fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten am gewünschten Wohnort und freiwillige Multilokalität oft mit persönlichen Lebensstilen einhergeht. In Erweiterung zu bestehenden Studien zeigt diese Arbeit außerdem das Vorkommen der identifizierten Typen innerhalb von Wohn- und Erwerbsbiografien und hebt die Dynamik und Fluidität multilokaler Wohnarrangements hervor. Gleichzeitig wird deutlich, dass diese sich nicht auf eine bestimmte Lebensphase beschränken.

Aufgrund der Vielfalt und Fluidität multilokaler Wohnarrangements kann es für Arbeitgebende immer herausfordernder sein, diese zu erfassen und zu adressieren. Für Arbeitgebende bedeutet das, multilokale Erwerbstätige differenziert zu betrachten und betriebliche Maßnahmen individuell an jeweilige Kontexte anzupassen. Diesbezüglich zeigt die Forschungsarbeit, dass Arbeitgebende die Ausgestaltung multilokaler Wohnarrangements vor allem durch raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit und finanzielle Unterstützungsleistungen sowie Akzeptanz unterstützen (können). Dabei kommt es weniger auf offizielle Strategien der Arbeitgebenden, sondern auf das Ermessen einzelner Vorgesetzter an. Zusätzlich zeigt sich, dass die Verhandlungsposition von Multilokalen, am Arbeitsplatz Unterstützung für ihr Berufs- und Privatleben einzufordern und zu erhalten, mit deren Expertise und scheinbarer Unersetzbarkeit steigt. Die Forschungsarbeit identifiziert sogar Multilokale, die ihr Wohnarrangement bewusst vor Vorgesetzten oder Kolleg*innen verheimlichen, um nächste Karriereschritte nicht zu gefährden.

Zusätzlich analysiert die Forschungsarbeit die Arbeitgebendenbindung von Multilokalen. Da dieses Thema bisher nur selten mit Multilokalität in Verbindung gebracht wird, werden Studien des Personalmanagements und der Arbeitssoziologie und vor allem das Modell des *Organisationalen Commitments* herangezogen. Es zeigt sich, dass Arbeitgebende die Arbeitgebendenbindung ihrer Mitarbeitenden unter anderem durch (fehlende) Unterstützungsleistungen beeinflussen und dazu beitragen können, dass Multilokale ihren Arbeitsplatz sowie die Multilokalität (früher als geplant) aufgeben oder (länger als geplant) beibehalten. Hervorzuheben ist, dass Multilokale – im Gegensatz zu monolokalen Erwerbstätigen – selbst bei hoher Arbeitgebendenbindung nicht langfristig gehalten werden können, wenn persönliche Lebensentscheidungen wie die Familiengründung einen Arbeitsplatzwechsel notwendig machen. Somit kann eine gewisse Machtlosigkeit der Arbeitgebenden entstehen, wenn sie Erwerbstätige beispielsweise aufgrund ihrer Expertise halten möchten, jedoch nur begrenzt Einfluss auf deren (Wohnstandort-)Entscheidungen ausüben können. Zusätzlich werden weitere Faktoren wie die Ortsbindung, der Partnerschaftsstatus und das Alter der Multilokalen herangezogen, die die Dauer multilokaler Wohnarrangements beeinflussen können. Beispielsweise streben multilokale Erwerbstätige in einer Partnerschaft und besonders diejenigen mit Kindern bzw. Kinderwunsch eher an, die Multilokalität zu beenden.

Da multilokale Wohnarrangements eine hohe räumliche und soziale Relevanz aufweisen, untersucht die vorliegende Arbeit zusätzlich den Einfluss von Arbeitgebenden auf die räumlichen und sozialen Auswirkungen dieser Wohnarrangements. Diesbezüglich zeigt sich eine ambivalente Dynamik: Während Arbeitgebende durch die Rekrutierung von multilokalen Erwerbstätigen die Wissensintensität der regionalen Wirtschaft stärken können, führt dies zugleich zu Herausforderungen wie einem erhöhten Druck auf Wohnungsmärkte und Verkehrssysteme sowie zu Veränderungen sozialer Beziehungen. Jedoch können insbesondere die raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit, aber auch finanzielle Unterstützungsleistungen die Auswirkungen abschwächen, indem sich Erwerbstätige am Arbeitsort beispielsweise für dezentrale Wohnlagen entscheiden oder erst gar keine Wohnung anmieten. Ebenso können Verkehrsspitzen reduziert und familiäre oder weitere soziale Beziehungen am Wohnort außerhalb der Arbeitsstelle intensiviert werden.

Zusätzlich wird in der vorliegenden Arbeit die visuelle Methode der *Work-Life-Biografie* hinsichtlich ihres Erkenntnisgewinns sowie ihrer Vor- und Nachteile in der qualitativen Forschung analysiert. Die Methode bietet einen klaren Mehrwert in der Erforschung multilokalen Wohnens, da sie beispielsweise Erzählungen stärkt und die Diskussion sensibler Themen erleichtert. Gleichzeitig bietet die Methode neue Einblicke in die zeitlichen und räumlichen Dimensionen multilokaler Wohnarrangements sowie in die Orts- und Arbeitgebendenbindung von Multilokalen.

Mithilfe der gewonnenen Erkenntnisse liefert diese Forschungsarbeit, bei der es sich um den Rahmentext einer Dissertation handelt, einen Beitrag zur empirischen Grundlagenforschung im Forschungsfeld Multilokalität. Zusätzlich diskutiert sie zukünftige Entwicklungen multilokalen Wohnens und liefert Handlungsansätze für Arbeitgebende und die Stadt- und Regionalentwicklung.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Hintergrund und internationaler Forschungsstand	6
2.1 Der Wandel heutiger Arbeits- und Lebenswelten	6
2.2 Berufsbedingtes multilokales Wohnen.....	9
2.2.1 Gründe, Ursachen, Charakteristika und Typologien	9
2.2.2 Quantitative Verbreitung	13
2.2.3 Vorkommen in Erwerbs- und Wohnbiografien.....	16
2.2.4 Einfluss von Arbeitgebenden	18
2.2.5 Räumliche und soziale Auswirkungen.....	20
2.3 Erhebungsmethoden der Multilokalitätsforschung.....	23
2.3.1 Quantitative und qualitative Erhebungsmethoden	23
2.3.2 Visuelle Erhebungsmethoden	24
3 Forschungsdesign	25
3.1 Forschungsziel und Forschungsfragen.....	25
3.2 Auswahl und Vorstellung des Untersuchungsraums und des Referenzraums.....	28
3.2.1 Kriterien für die Auswahl des Untersuchungs- und Referenzraums	28
3.2.2 Der Untersuchungsraum Stuttgart	29
3.2.3 Der Referenzraum Mailand.....	31
3.3 Problemzentrierte leitfadengestützte Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen	33
3.3.1 Problemzentrierte leitfadengestützte Interviews.....	33
3.3.2 Work-Life-Biografien als Ergänzung der Interviews.....	34
3.3.3 Auswahl der Interviewten	35
3.3.4 Durchführung der Interviews.....	36
3.3.5 Charakteristika der Interviewten	37
3.3.6 Aufbereitung und Auswertung der Interviews	37
3.3.7 Aufbereitung und Auswertung der Work-Life-Biografien	39
3.3.8 Reflexion des Forschungsprozesses.....	40
4 Wissenschaftliche Publikationen.....	42
4.1 Multilokale Erwerbstätige in Stuttgart und Mailand. Die Unterstützung der raum- zeitlichen Alltagsorganisation durch Arbeitgebende.....	42
4.2 Visuelle Methoden zur Erforschung multilokaler Wohnarrangements. Die Beispiele Work-Life-Biografien und Reflexive Fotografie.....	43
4.3 Die Rolle der Arbeitgebendenbindung bei der Entscheidung, multilokale Wohnarrangements beizubehalten.....	44

5 Diskussion der empirischen Befunde	45
5.1 Berufsbedingtes multilokales Wohnen.....	45
5.1.1 Erweiterte Typologie des berufsbedingten multilokalen Wohnens	45
5.1.2 Entstehungsbedingungen: Freiwilligkeit versus Zwang	48
5.1.3 Die Typen in Erwerbs- und Wohnbiografien	50
5.2 Der Einfluss von Arbeitgebenden auf berufsbedingtes multilokales Wohnen.....	53
5.2.1 Unterstützungsleistungen und Akzeptanz durch Arbeitgebende	53
5.2.2 Unterstützungsbedarfe von multilokalen Erwerbstätigen.....	57
5.2.3 Die Arbeitgebendenbindung von multilokalen Erwerbstätigen.....	60
5.2.4 Der Einfluss von Arbeitgebenden und weiterer Faktoren auf die Dauer multilokaler Wohnarrangements.....	62
5.3 Räumliche und soziale Auswirkungen des Arbeitgebendeneinflusses.....	68
5.4 Work-Life-Biografien in qualitativen Interviews – Methodische und inhaltliche Erkenntnisse für berufsbedingtes multilokales Wohnen	73
6 Fazit und Ausblick.....	77
6.1 Fazit.....	77
6.2 Limitationen der Forschungsarbeit und weiterer Forschungsbedarf	84
Literaturverzeichnis.....	88
Anhang	103
A.1 Leitfaden für die Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen	104
A.2 Übersicht über die Charakteristika der Interviewten	108
A.3 Transkriptionsregeln	111
A.4 Wissenschaftliche Publikationen	112

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Multilokales Wohnen im Kontext räumlicher und sozialer Mobilität	2
Abbildung 2: Räumliche Verortung der Stadt Stuttgart in der Region Stuttgart und in Deutschland ..	29
Abbildung 3: Räumliche Verortung der Stadt Mailand im Großraum Mailands und in Italien.....	31
Abbildung 4: Zeitstrahl für die Work-Life-Biografien.....	34
Abbildung 5: Mariannas Work-Life-Biografie.....	39
Abbildung 6: Raúl's "Diamant der Heimat"	39
Abbildung 7: Shuttle.....	46
Abbildung 8: LATs	47
Abbildung 9: YOUNG.....	47
Abbildung 10: Pias Work-Life-Biografie	73
Abbildung 11: Darstellung der Ortsbindung in einer Work-Life-Biografie.....	75

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Typologie des multilokalen Wohnens.....	12
Tabelle 2: Untersuchte Typen des berufsbedingten multilokalen Wohnens.....	46
Tabelle 3: Leitfaden für die Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen	104
Tabelle 4: Übersicht über die Charakteristika der Interviewten in Stuttgart.....	108
Tabelle 5: Übersicht über die Charakteristika der Interviewten in Mailand.....	109
Tabelle 6: Transkriptionsregeln für die Interviews	111

1 Einleitung

In Deutschland und anderen westlichen Industrieländern steigt die berufsbedingte Mobilität vor dem Hintergrund spätmoderner¹ Arbeitsmärkte und der damit verbundenen ungleichen räumlichen Verteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten (Bauder 2015: 85). Immer mehr Menschen ziehen aus beruflichen Gründen mehrmals im Leben um oder pendeln weite Strecken zwischen Wohn- und Arbeitsorten (Skora et al. 2024: 968). Gleichzeitig wächst die Anzahl an Haushalten mit mehreren Wohnsitzen, was als „multilokales Wohnen“ bezeichnet wird (Hilti 2013: 32).

Multilokales Wohnen aus berufsbedingten Gründen ist kein neues Phänomen spätmoderner Gesellschaften, sondern wurde schon vor Jahrhunderten, beispielsweise von Kaufleuten, praktiziert (ARL 2016: 2; Duchêne-Lacroix & Ködel 2020: 136). Jedoch gibt es seit wenigen Jahrzehnten einerseits aufgrund der flexibilisierten Arbeitsmärkte und andererseits aufgrund veränderter Rahmenbedingungen wie verbesserten Transport- und Kommunikationstechnologien einen **quantitativen Anstieg multilokaler Wohnarrangements** (Dittrich-Wesbuer & Sturm 2020b: 113; Reuschke 2010: 207; Rüger et al. 2011: 215). Diese Wohnarrangements erfahren eine immer stärkere Bedeutung, da sie zur Vereinbarung von beruflichen Mobilitätsanforderungen und privater Lebensführung beitragen können (Hilti 2013: 115). Auch die **qualitative Vielfalt wächst** kontinuierlich und multilokal wohnende Personen sind eine sehr heterogene Gruppe (Dittrich-Wesbuer & Hilti 2020: 233; Reuschke 2010: 278; Tippel 2020: 93). Da multilokale Wohnarrangements in der Mitte der Gesellschaft angekommen sind und in fast allen Gesellschaftsschichten zu finden sind (Montanari et al. 2013: 105f.; Weiske et al. 2009: 67), wird eine hohe gesellschaftliche Relevanz deutlich (Dittrich-Wesbuer & Plöger 2013: 196). Einige Forschende sprechen sogar von einem „Massenphänomen“ (Weichhart 2009: 10). Jedoch sind insbesondere Erwerbstätige in wissensbasierten Branchen betroffen, in denen häufige Arbeitsplatzwechsel aufgrund von befristeten Verträgen und der ungleichen räumlichen Verteilung von (hochqualifizierten) Beschäftigungsmöglichkeiten die Regel sind (Bauder 2015: 85; Fischer 2020b: 265).

Multilokales Wohnen gilt als **Teil der räumlichen Mobilität** (s. Abbildung 1), also der geografischen Distanzüberwindung zwischen Orten und wird dabei von der dauerhaften Verlagerung des Wohnstandortes über kommunale, regionale oder staatliche Grenzen hinweg (*Migration*) und dem täglichen Pendeln, beispielsweise zur Arbeitsstelle (*Zirkulation*), abgegrenzt (Weichhart 2009: 6). Multilokales Wohnen hat den Vorteil, „*dass mit dieser sozialen Praxis die Standortofferten von zwei (oder mehr) Lokalitäten miteinander verknüpft und für den Haushalt nutzbar gemacht werden können*“ (ebd.: 8). Mit Standortofferten sind Gelegenheitsstrukturen von Orten gemeint, mit denen bestimmte Nutzungsansprüche erfüllt werden können (Tippel 2019: 49). Gleichzeitig gibt es **Verflechtungen mit der sozialen Mobilität**, also der Veränderung des sozialen Status von Personen zwischen unterschiedlichen sozioökonomischen Positionen (Weichhart 2009: 6). Dies kann als sozialer Auf- oder Abstieg in vertikaler Richtung oder als horizontale Veränderung stattfinden (ebd.).

¹ *Spätmoderne* ist die derzeitige historische und soziale Phase, in der sich die *Moderne* weiterentwickelt hat. Laut Giddens (1990) ist sie geprägt von umfassenden kulturellen, sozialen und ökonomischen Veränderungen, durch die traditionelle Strukturen aufgebrochen, vielfältige Lebensweisen gefördert und neue Unsicherheiten geschaffen werden (s. Kap. 2.1).

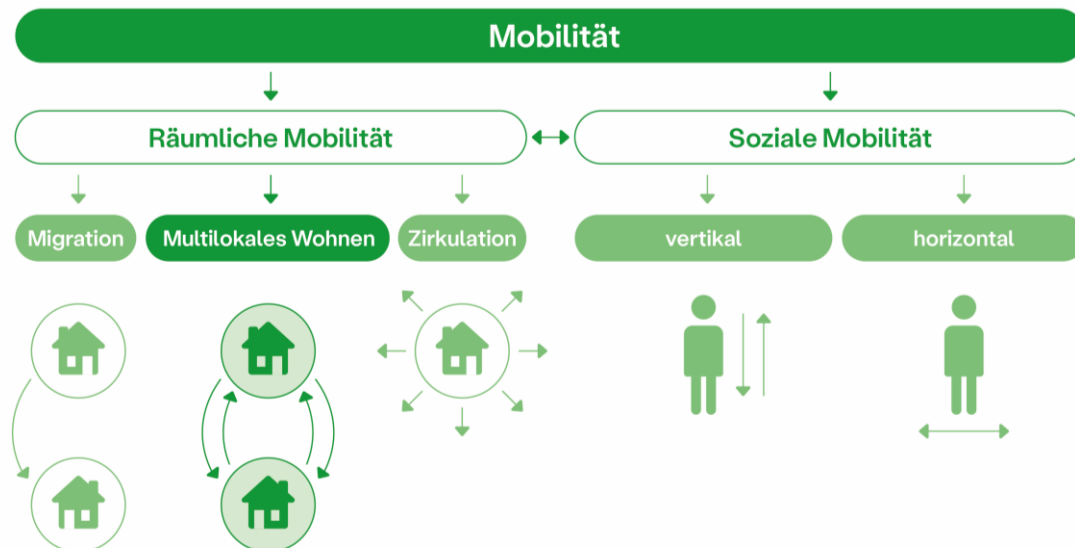


Abbildung 1: Multilokales Wohnen im Kontext räumlicher und sozialer Mobilität
(Eigene Darstellung nach Weichhart 2009: 6)

In der vorliegenden Arbeit gilt multilokales Wohnen als die **soziale Praxis und Organisation alltäglicher Lebensführung über mindestens zwei Unterkünfte hinweg**, die mehr oder weniger regelmäßig genutzt werden (Hilti 2009: 78; Wood et al. 2015: 364). Der Begriff „Wohnen“ meint im Folgenden somit nicht nur die physische Struktur und Benutzung von Unterkünften, sondern hat auch eine soziale Konnotation, in dem die multilokale Alltagspraxis und die damit einhergehende räumliche Mobilität an und zwischen Orten gemeint ist. Dadurch wird multilokales Wohnen im Folgenden wie auch in bestehenden Studien als Wohn- und Mobilitätspraxis behandelt (Gleich 2020; Greinke 2020). Die diesbezüglichen Termini sind in der Multilokalitätsforschung nicht einheitlich. So sprechen einige Forschende von „multilokalem Wohnen“ (Hesse & Scheiner 2007; Hilti 2009; Schad et al. 2015), andere von „multilokaler oder mehrörtiger Lebensweise“ (Gleich 2020; Greinke 2020; Nadler 2014; Othengrafen et al. 2021) oder „multilokaler Lebensführung“ (ARL 2016; Duchêne-Lacroix 2020; Kramer 2020; Tippel 2019). In der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe „multilokales Wohnen“ und „Multilokalität“ synonym verwendet. Da sich die vorliegende Arbeit aufgrund der gesellschaftlichen Relevanz auf Personen fokussiert, die aus beruflichen Gründen multilokal wohnen, werden die untersuchten Personen als „multilokale Erwerbstätige“ oder „Multilokale“ bezeichnet. Wie in vorhandenen Studien werden auch die Wohnarrangements als multilokal bezeichnet, bei denen in Hotels, bei Bekannten oder in mobilen Unterkunftsformen übernachtet wird (Greinke 2020; Hilti 2013; Schad et al. 2015). Definitorisch wichtig ist jedoch, dass aus beruflichen Gründen regelmäßig an wiederkehrenden Orten übernachtet wird.

Obwohl berufsbedingte Multilokalität seit Jahren wissenschaftlich untersucht wird, steht der **Einfluss von Arbeitgebenden**² auf multilokales Wohnen nur in wenigen Studien im Fokus (u. a. Greinke 2020; Huchler et al. 2009; Plöger 2020). Jedoch führen die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte sowie der voranschreitende demografische Wandel in Deutschland und anderen westlichen Industrieländern

² Der Begriff „Arbeitgebende“ meint im Folgenden alle, die Mitarbeitende beschäftigen und mit denen ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde und inkludiert sowohl Organisationen als auch Personen, die für Mitarbeitende verantwortlich sind (Gabler Wirtschaftslexikon 2018). Im Gegensatz zum „Unternehmen“ werden z. B. Universitäten eingeschlossen.

selbst in wirtschaftlich dynamischen Regionen zu einem Fachkräftemangel in Branchen wie dem Ingenieurwesen oder der IT (Klaiber 2018: 17; Plöger 2020: 1742). Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und dem „fight for talent“ (Zenker et al. 2013: 133) gerecht zu werden, sind Arbeitgebende zunehmend gezwungen, ihren Rekrutierungsradius zu erweitern und Erwerbstätige anzuziehen, die sich unter Umständen für Multilokalität entscheiden (Plöger 2020: 1742). Gleichzeitig kommt Arbeitgebenden aufgrund von steigenden beruflichen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen eine besondere Rolle zu, die damit verbundenen Belastungen ihrer Mitarbeitenden zu minimieren und zur verbesserten Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben beizutragen (Kesselring & Vogl 2010: 141).

Um hochqualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, wird besonders die **Arbeitgebendenbindung** zu einem wichtigen Faktor (Klaiber 2018: 288). Dieses Thema wird bisher nur selten mit Multilokalität in Verbindung gebracht (u. a. Huchler et al. 2009). Deshalb zieht die vorliegende Arbeit zusätzlich zu Studien der Multilokalitätsforschung auch Studien des Personalmanagements und der Arbeitssoziologie und vor allem das Modell des *Organisationalen Commitments* (Meyer & Allen 1991/1997) heran, um die Arbeitgebendenbindung von Multilokalen zu untersuchen. Die Literatur macht deutlich, dass Erwerbstätige mit hoher Arbeitgebendenbindung weniger wahrscheinlich ihren Arbeitsplatz wechseln (Holtbrügge 2022: 213; Kanning 2017: 157; Rubenstein et al. 2017: 42). Diese Studien konzentrieren sich jedoch lediglich auf Beschäftigte, die in täglicher Pendeldistanz zu ihrem Arbeitsplatz leben. Unklar bleibt, inwiefern Praktiken³ von Arbeitgebenden und die Arbeitgebendenbindung die Ausgestaltung und Dauer multilokaler Wohnarrangements beeinflussen. Da Multilokale eine sehr heterogene Gruppe sind, die sich unter anderem in der raum-zeitlichen Ausgestaltung ihrer Wohnarrangements (Dittrich-Wesbuer & Hilti 2020: 233; Toppel 2020: 93) und in ihren Wohn- und Erwerbsbiografien unterscheiden (Hilti 2020: 225), ist es von Bedeutung, unterschiedliche Typen von multilokalen Erwerbstätigen zu identifizieren und deren Entstehungsbedingungen, Wohn- und Erwerbsbiografien sowie Anforderungen an Arbeitgebende zu analysieren.

Darüber hinaus weist Multilokalität eine hohe **räumliche Relevanz**⁴ auf (Dittrich-Wesbuer & Plöger 2013: 196), da Handlungen von Individuen und Haushalten sowohl durch Strukturen ermöglicht werden als auch strukturkonstruierend sind (Giddens 1988: 168ff.). So beeinflussen räumliche Strukturen die Entscheidung für multilokale Wohnarrangements und formen deren raum-zeitliche Ausgestaltung (Weichhart & Rumpolt 2015: 47). Gleichzeitig wirken sich Entscheidungen von Multilokalen auf räumliche Strukturen aus, indem beispielsweise die phasenweise An- und Abwesenheit zu Veränderungen für Infrastrukturen führt (ebd.; ARL 2016: 16f.). Die räumlichen Auswirkungen des multilokalen Wohnens wurden bereits erforscht (u. a. ARL 2016; Dittrich-Wesbuer &

³ Mit „Praktiken“ von Arbeitgebenden sind im Folgenden die allgemeine Arbeitszeitgestaltung und Flexibilität der Arbeit sowie bereitgestellte Unterstützungsleistungen für das Arbeits- und Privatleben der (multilokalen) Mitarbeitenden gemeint, ebenso wie die (Nicht-)Akzeptanz multilokaler Wohnarrangements.

⁴ Die vorliegende Arbeit geht davon aus, dass Arbeits- und Lebensräume von Multilokalen nicht durch feste territoriale oder administrative Grenzen bestimmt werden, sondern als sozial konstruierte Räume entstehen, die durch soziale Beziehungen sowie individuelle und kollektive Praktiken geprägt werden (Löw 2001: 270).

Plöger 2013; Toppel et al. 2017), ebenso wie **soziale Auswirkungen** für die Multilokalen, ihr soziales Umfeld und lokale Gesellschaften (u. a. ARL 2016; Greinke 2020; Van der Klis & Karsten 2009). Es bleibt jedoch unklar, inwiefern Arbeitgebende die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements durch ihre Praktiken verändern können.

Die vorliegende Forschungsarbeit nimmt sich den genannten Forschungslücken an. Das diesbezügliche **Hauptforschungsziel** lautet, *den Einfluss von Arbeitgebenden auf berufsbedingtes multilokales Wohnen zu analysieren*. Dafür werden die **Unterziele** verfolgt,

- verschiedene Typen und Entstehungsbedingungen berufsbedingten multilokalen Wohnens zu identifizieren und Wohn- und Erwerbsbiografien von Multilokalen zu untersuchen,
- den Einfluss von Arbeitgebenden, der Arbeitgebendenbindung und weiterer Faktoren auf die Ausgestaltung und Dauer multilokaler Wohnarrangements zu analysieren sowie
- den Einfluss von Arbeitgebenden auf die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements zu erforschen.

Aufgrund der Komplexität multilokaler Wohnarrangements ist es unabdingbar, über standardisierte Methoden wie Befragungen oder qualitative Interviews hinaus Methoden zu entwickeln, anzuwenden und kritisch zu reflektieren. Für die vorliegende Arbeit wurde die visuelle Methode der *Work-Life-Biografie* entwickelt. Das vierte Forschungsziel lautet daher,

- die visuelle Methode der *Work-Life-Biografie* hinsichtlich ihres Erkenntnisgewinns sowie ihrer Vor- und Nachteile in der qualitativen Forschung zu analysieren.

Die vorliegende Arbeit fokussiert sich bei der Bearbeitung der Forschungsziele bewusst auf die **Sichtweisen der multilokalen Erwerbstätigen**. Denn die Praktiken von Arbeitgebenden können sich unmittelbar auf deren Arbeits- und Privatleben auswirken. Da sich berufsbezogene Rahmenbedingungen wie Gehälter oder die Flexibilität des Arbeitens je nach Branche unterscheiden (Statistisches Bundesamt 2019: 390) und sich somit die Ausgestaltung der Multilokalität und der Einfluss von Arbeitgebenden je nach Branche und Qualifizierung unterschiedlich verhalten, fokussiert sich die vorliegende Arbeit auf hochqualifizierte⁵ multilokale Erwerbstätige in wissensbasierten Branchen⁶. Denn diese Branchen sind von spezifischen Rahmenbedingungen geprägt, die Multilokalität begünstigen oder erfordern, da sie beispielsweise Mobilität und Flexibilität der Beschäftigten verlangen (Bauder 2015: 85; Reuschke 2010: 103; Toppel 2020: 94).

Um die Ergebnisse nicht raumunabhängig zu untersuchen, wurde die Stadt Stuttgart in Deutschland als Untersuchungsraum ausgewählt, da diese unter anderem über eine Vielzahl an

⁵ Als „hochqualifiziert“ gelten Erwerbstätige, die mindestens über einen Bachelorabschluss verfügen und/oder in einer Position tätig sind, die diese Qualifikation erfordert (Statistisches Bundesamt 2024b).

⁶ Als „wissensbasierte Branchen“ gelten solche mit hochqualifizierten Beschäftigten, die Hightech-Ausrüstung einsetzen: wissensintensive Dienstleistungen wie Forschung und Entwicklung oder Finanzdienstleistungen sowie forschungsintensive Industrien wie Luft- und Raumfahrt oder Maschinenbau (Gehrke et al. 2010: 11).

Arbeitsplätzen in wissensbasierten Branchen verfügt (BBSR o. J.) und damit eine hohe Anzahl an multilokalen Erwerbstätigen vermuten lässt (ARL 2016: 17). Als untergeordneter Referenzraum, der einen geringeren Stellenwert in der vorliegenden Arbeit einnimmt, wurde die Stadt Mailand in Italien gewählt. Durch die räumliche Fokussierung können spezifische räumliche, soziale und kulturelle Kontexte berücksichtigt werden, in denen multilokale Wohnarrangements auftreten.

Der **methodische Fokus** dieser Arbeit liegt auf problemzentrierten leitfadengestützten Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen aus wissensbasierten Branchen, die in den Städten Stuttgart oder Mailand leben und arbeiten sowie einen weiteren Wohnsitz außerhalb dieser Städte haben. Es wurden insgesamt 39 Interviews geführt. Innerhalb der Interviews wurde die visuelle Methode der *Work-Life-Biografie* angewandt, um vergangene, derzeitige und zukünftig gewünschte Wohnarrangements und Erwerbstätigkeiten zu untersuchen.

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um den **Rahmentext einer kumulativen Dissertation**. Mithilfe der Dissertation soll aus raum- und sozialwissenschaftlicher Sicht unter Bezugnahme von Literatur anderer Forschungsstränge wie des Personalmanagements und der Arbeitssoziologie ein **Beitrag zur empirischen Grundlagenforschung im Forschungsfeld Multilokalität** geleistet werden, indem ein besseres Verständnis des Einflusses von Arbeitgebenden auf multilokales Wohnen erlangt wird. Die Ergebnisse der Arbeit sollen eine Grundlage für zukünftige, anwendungsorientierte Arbeiten bieten und können interessant sein für Arbeitgebende sowie Akteur*innen der Stadt- und Regionalentwicklung. Diese müssen sich mit den Herausforderungen und Chancen auseinandersetzen, die durch Multilokalität entstehen. Die Ergebnisse der Arbeit können helfen, Strategien zur Anpassung an veränderte Wohn- und Arbeitsbedürfnisse zu entwickeln, Infrastrukturen besser zu planen und räumliche, soziale und auch ökologische und ökonomische Auswirkungen von Multilokalität abzuwägen. Gleichzeitig können die Ergebnisse für multilokale Individuen und Haushalte sowie deren soziales Umfeld wertvoll sein, wenn Arbeitgebende und weitere Akteur*innen Multilokalität in ihren Strategien und Handlungen stärker berücksichtigen.

Die empirischen Erkenntnisse der vorliegenden Dissertation wurden bereits in **drei wissenschaftlichen Artikeln** in Fachzeitschriften veröffentlicht (s. Kap. 4 & Anhang A.4), die im Peer-Review-Verfahren begutachtet wurden. Den Artikeln ist gemeinsam, dass sie alle im Hinblick auf die oben genannten Forschungsziele verfasst wurden. Im vorliegenden Rahmentext werden die Artikel untereinander sowie mit bestehenden wissenschaftlichen Studien fundiert diskutiert.

Der Rahmentext ist wie folgt aufgebaut: Nach dieser Einleitung stellt Kapitel 2 den internationalen Forschungsstand zum Wandel heutiger Arbeits- und Lebenswelten und zum berufsbedingten multilokalen Wohnen vor. Kapitel 3 erläutert das Forschungsdesign der Dissertation, bevor Kapitel 4 die empirischen Erkenntnisse, die in den drei Artikeln veröffentlicht wurden, kurz zusammenfasst. Kapitel 5 diskutiert die empirischen Erkenntnisse der Dissertation mithilfe bestehender Studien. Im Abschlusskapitel 6 wird ein Fazit gezogen und ein Ausblick für weiteren Forschungsbedarf gegeben.

2 Hintergrund und internationaler Forschungsstand

Im Folgenden bietet Kapitel 2.1 zunächst einen Überblick über den internationalen Forschungsstand zum Wandel heutiger Arbeits- und Lebenswelten, die maßgeblich die Rahmenbedingungen für berufsbedingtes multilokales Wohnen darstellen. Anschließend wird in Kapitel 2.2 der Forschungsstand zum berufsbedingten multilokalen Wohnen behandelt. Der räumliche Schwerpunkt dieser Arbeit liegt auf Stuttgart in Deutschland. Daher werden vorrangig Studien aus Deutschland herangezogen, jedoch ergänzt durch Vergleiche mit Forschungsergebnissen aus anderen europäischen Ländern – vor allem mit Studien aus Italien, da die Stadt Mailand als Referenzraum der vorliegenden Forschungsarbeit gilt (s. Kap. 3.2).

2.1 Der Wandel heutiger Arbeits- und Lebenswelten

In Deutschland und anderen westlichen Industrieländern galt seit den 1950ern für einen Großteil der männlichen Bevölkerung ein „Normalarbeitsverhältnis“ (Beck 1986: 225; Dufour & Hege 2007: 217) mit festen Arbeitszeiten und festem Arbeitsort im Betrieb. Die dazugehörige Erwerbsbiografie beinhaltete die Phasen der Schul- und Berufsausbildung, der oft lebenslangen Vollzeitbeschäftigung im selben Betrieb sowie dem Ruhestand. Diese „Normalbiografie“ (Beck 1986: 131) eröffnete eine gewisse Kontinuität für den Lebenslauf, sodass sich Heirat und Kinder planen ließen und die Wohnung oft bis zum Lebensende in der Nähe der Arbeitsstelle lag (Rosa et al. 2007: 213). Es entstand für einen Teil der Bevölkerung eine aus der Normalerwerbsbiografie resultierende Wohnbiografie.

Das Normalarbeitsverhältnis unterliegt seit den 1980er Jahren einem starken Veränderungsprozess (Dufour & Hege 2007: 217; Rosa et al. 2007: 212). Einerseits bewirken der gestiegene materielle Wohlstand und der Ausbau des Sozialstaats eine Verbesserung der Lebensstandards. Andererseits führen die Globalisierung, die Transformation zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft und die neoliberale Umstrukturierung der Arbeitsmärkte zu einer **Flexibilisierung und Subjektivierung der Arbeit** und steigenden Beschäftigungsunsicherheiten, da sich bestehende soziale, räumliche und zeitliche Arbeitsstrukturen immer weiter auflösen (Hilti 2020: 224; Montanari et al. 2013: 106). Die Anzahl an Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungen steigt und die lebenslange Betriebszugehörigkeit sinkt, was an der Zunahme befristeter Beschäftigungen abzulesen ist (Statistisches Bundesamt 2019: 357). Während im Jahr 1991 knapp 80 % aller Erwerbstätigen in Deutschland im unbefristeten Angestelltenverhältnis in Vollzeit arbeiteten, traf dies 2022 nur noch auf 65 % zu (Hohendanner 2023: 9). In Italien lag der Wert im Jahr 2022⁷ ebenfalls bei 65 % (ISTAT 2023: 2). Da Erwerbstätige nicht immer wohnortnah eine neue Arbeitsstelle finden, nimmt die Zahl an Erwerbstätigen zu, die weite Pendelstrecken in Kauf nehmen oder sich bei zu großer Entfernung zwischen Wohnsitz und Arbeitsstelle zwischen einer Fernwanderung⁸ und einem weiteren Wohnsitz am Arbeitsort entscheiden müssen (ARL 2016: 15).

⁷ Genaue Vergleichszahlen aus den 1990er Jahren sind für Italien im Gegensatz zu Deutschland nicht verfügbar.

⁸ Eine Wanderung ist ein Wohnsitzwechsel über Gemeindegrenzen hinweg und wird damit vom gemeindeinternen Wohnsitzwechsel („Umzug“) abgegrenzt. Fernwanderungen sind Wanderungen über 30km (Peter et al. 2022: 3).

Die Flexibilisierung der Arbeit ist auch daran zu erkennen, dass sich standardisierte Arbeitszeiten und feste Arbeitsorte immer weiter auflösen und die Verdichtung von Dienstreisen zunehmend als normal erachtet wird (Nies et al. 2017: 176). Gründe sind vor allem die mit der Globalisierung verbundene Dezentralisierung von Unternehmensabläufen und die projektbasierte Arbeitsorganisation (Kesselring & Vogl 2010: 83ff.). Berufsbedingte Mobilität gilt insbesondere in wissensbasierten Branchen als „Basisselbstverständlichkeit“ (ebd.: 79), um Wissen auszutauschen und im Wettbewerb um Ressourcen und Talente mithalten zu können (Felstead & Henseke 2017: 201; Toppel et al. 2017).

Seit den 1970ern haben die **Bildungsexpansion** und der gestiegene Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu einer wachsenden hochqualifizierten Erwerbstätigkeit – insbesondere von Frauen – beigetragen (Lien 2017: 49). Besonders auf angespannten Arbeitsmärkten oder bei hochqualifizierten Tätigkeiten ist die Möglichkeit erschwert, dass beide Partner*innen in derselben Stadt oder Region eine Arbeitsstelle finden (Reuschke 2020: 335; Schönduwe 2017: 43). Dies führt zu komplexen Mobilitätsentscheidungen von Haushalten, wobei multilokale Wohnarrangements zur Vereinbarung von beruflichen Mobilitätsanforderungen und privater Lebensführung beitragen können (Hilti 2013: 17). Gleichzeitig bewirkt der Strukturwandel eine Ausweitung an Erwerbsmöglichkeiten, so dass ein Arbeitsplatz nicht mehr nur anhand des nächstgelegenen Angebots, sondern nach individuellen Vorlieben oder finanziellen Ressourcen gewählt wird (Montanari et al. 2013: 115).

Ebenso hat das **Arbeiten von Zuhause** – hierzulande auch als Homeoffice bezeichnet – in den letzten zwei Jahrzehnten zugenommen. Bei einer EU-weiten Betrachtung werden Unterschiede deutlich: Im Jahr 2018 lag der Durchschnitt aller EU-28-Länder bei 15 % aller Beschäftigten, die zumindest gelegentlich von Zuhause arbeiteten (Statistisches Bundesamt 2019: 678). Deutschland lag mit 12 % unter dem EU-weiten Durchschnitt, während der Anteil in Schweden (33 %) und den Niederlanden (36 %) am höchsten war (ebd.: 678f.). In Schweden führt eine familienfreundliche Arbeitskultur zum höheren Homeofficeanteil (Deutsch-Schwedische Handelskammer 2016), während in den Niederlanden Arbeitnehmende einen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben, solange Arbeitgebende keine Ungeeignetheit des Jobs nachweisen (Kafsack 2015). Auf der anderen Seite stehen südeuropäische Länder wie Italien und Griechenland mit 5 % (Statistisches Bundesamt 2019: 678). Dort wird eine starke Präsenzkultur und persönliche Interaktion als wichtig erachtet (Barabaschi et al. 2022: 499; Gandini & Garavaglia 2023: 405). Besonders die Covid-19-Pandemie hat dem Arbeiten im Homeoffice einen Schub verliehen (u. a. Barabaschi et al. 2022; Hansen et al. 2023). Statt lediglich 12 %, wie im Jahr 2018, arbeiteten in Deutschland während der Hochphase der Pandemie im Jahr 2021 rund 25 % und nach der Pandemie im Jahr 2023 rund 24 % aller Beschäftigten zumindest gelegentlich im Homeoffice (Statistisches Bundesamt 2024b). In Italien stieg der Wert von 5 % im Jahr 2018 auf 15 % im Jahr 2021 und lag 2023 bei 12 % (Eurostat 2024a). Bestehende Studien vermuten, dass das Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte – sowohl im Homeoffice als auch das mobile Arbeiten von unterwegs oder an wechselnden Orten – weiter zunehmen wird, da technische Möglichkeiten und die gesellschaftliche Akzeptanz stetig steigen (Abegg et al. 2023: 27; Barabaschi et al. 2022: 510; Hansen et al. 2023: 17).

Im Privatleben führen gesellschaftliche **Modernisierungs- und Individualisierungsprozesse** zur Pluralisierung von Lebensstilen und Haushaltsformen (Rosa et al. 2007: 212). Ebenso erfahren die (temporäre) Abwesenheit eines Haushaltsmitglieds und das Getrenntleben von Paaren eine stärkere gesellschaftliche Akzeptanz (Oakes & Brown 2016: 2; Reuschke 2010: 37). Erst seit wenigen Jahrzehnten ist das Alleinwohnen und das nicht-eheliche Zusammenleben von Paaren sowohl rechtlich als auch aufgrund der Entspannungstendenzen auf Wohnungsmärkten möglich (Reuschke 2020: 330). Diesbezüglich sind Unterschiede in Europa erkennbar, denn obwohl seit den 1970er Jahren Heiratsraten zurückgingen, ist in südeuropäischen Ländern wie Italien der familiäre und soziale Druck zu heiraten, weiterhin stark (Vignoli & Salvini 2014: 1091). Gleichzeitig hindern die intergenerationelle Bindung, hohe Wohnkosten und Schwierigkeiten auf Arbeitsmärkten junge Menschen in Südeuropa daran, früh aus dem Elternhaus auszuziehen (Bricocoli & Peverini 2024: 1; Kreyenfeld et al. 2012: 846; Régnier-Loilier & Vignoli 2018: 6; Santarelli & Cottone 2009: 14f.). So lag das Durchschnittsalter in Kroatien, Spanien und Italien im Jahr 2022 mit über 30 Jahren weit über dem Durchschnitt der EU (26,4 Jahre) und Deutschlands (23,8 Jahre) (Eurostat 2024c).

Heutige Verkehrssysteme wie Hochgeschwindigkeitsnetze der Bahn und Flugverbindungen machen es in der globalisierten Welt möglich, Personen und Orte in anderen Regionen oder Ländern innerhalb kurzer Zeit zu erreichen (Sheller & Urry 2006: 207). Der erweiterte Ausbau und die sinkenden Transportkosten in Verbindung mit wachsenden Einkommen führen sowohl im Arbeits-, als auch im Privatleben dazu, dass räumliche Mobilität Teil der Alltagspraxis vieler Menschen geworden ist (ARL 2016: 9; Dittrich-Wesbuer & Föbker 2013: 391).

Auch die Digitalisierung hilft mit **Informations- und Kommunikationstechnologien** dabei, private und berufliche Netzwerke aufrechtzuerhalten und Arbeits- und Lebensorte virtuell zu verbinden (Kesselring & Vogl 2010: 65; Schönduwe 2017: 36; Sheller & Urry 2006: 212). Da physische Nähe in familiären Bereichen jedoch nicht ersetzt werden kann (Holmes 2014: 90; McNeil-Walsh 2023: 288) und es auch in vielen Arbeitsbereichen für den Vertrauensaufbau sowie bei kreativen Prozessen und Problemdiskussionen einen „Zwang zur Nähe“ (Kesselring & Vogl 2010: 85; Tonnessen & Flaten 2023: 9) gibt, kommt es nicht zu einer Abnahme räumlicher Mobilität. Vielmehr werden immer weitere Strecken zu privaten und beruflichen Kontakten zurückgelegt (Kesselring & Vogl 2010: 85; Münter et al. 2023: 33).

Die gestiegenen Unsicherheiten im Berufs- und Privatleben einerseits und die diversifizierten Entscheidungsmöglichkeiten andererseits machen das Leben zum Projekt, das jeder selbst gestalten muss. Obwohl Biografien größtenteils noch bestimmten Mustern folgen, indem Wohnbiografien beispielsweise durch den Auszug aus dem Elternhaus geprägt sind und Erwerbsbiografien durch den Erwerbs- und Renteneintritt gerahmt sind, ist die Ausgestaltung der Wohn- und Erwerbsbiografien individuell (Peter et al. 2022: 41). Wohn- und Erwerbsbiografien werden seit Jahren „fluider, flexibler und wandlungsfähiger“ (Ohnmacht 2004: 20) und aufgrund des Wechsels verschiedener Wohn- und Erwerbsformen „brüchiger“ (Häußermann & Siebel 1996).

2.2 Berufsbedingtes multilokales Wohnen

Die im vorherigen Unterkapitel genannten Charakteristika spätmoderner Arbeits- und Lebenswelten bedingen und unterstützen berufsbedingtes multilokales Wohnen (Dittrich-Wesbuer et al. 2014: 358; Reuschke 2010: 17). Im Folgenden werden in Kapitel 2.2.1 mithilfe bestehender Literatur Gründe, Ursachen und Charakteristika berufsbedingten multilokalen Wohnens aufgezeigt und Typologien vorgestellt. Anschließend werden in Kapitel 2.2.2 quantitative Daten zur Verbreitung multilokaler Wohnarrangements erläutert und in Kapitel 2.2.3 das Vorkommen von berufsbedingtem multilokalem Wohnen in Erwerbs- und Wohnbiografien vorgestellt. Des Weiteren wird in Kapitel 2.2.4 erläutert, welchen Einfluss Arbeitgebende auf diese Wohnarrangements haben, bevor Kapitel 2.2.5 erörtert, welche Räume besonders von berufsbedingter Multilokalität betroffen sind und welche räumlichen und sozialen Auswirkungen daraus resultieren.

2.2.1 Gründe, Ursachen, Charakteristika und Typologien

Die vorliegende Arbeit fokussiert sich aufgrund der steigenden Bedeutung in spätmodernen Arbeits- und Lebenswelten auf berufsbedingtes multilokales Wohnen. Damit ist die regelmäßige Nutzung mehrerer Unterkünfte aus vornehmlich beruflichen Gründen gemeint (s. Kap. 1). Ein weiterer Wohnsitz am Arbeitsort wird nicht nur aufgrund der Gegebenheiten auf spätmodernen Arbeitsmärkten wie der ungleichen räumlichen Verteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten (s. Kap. 2.1) etabliert. Damit sich Haushalte für ein multilokales Wohnarrangement entscheiden, müssen *„für den bestehenden Wohnstandort dabei spezifische Bindungswirkungen angenommen werden. [...] Auf der anderen Seite muss es für den Haushalt gute Gründe geben, einen zweiten Wohnstandort zu etablieren“* (Weichhart 2009: 8). Dadurch können die *„Standortofferten von zwei (oder mehr) Lokalitäten miteinander verknüpft [...] werden“* (ebd.).

Die **Bindung an einen Wohnort** kann ausgelöst werden durch strukturelle Faktoren wie Versorgungs-, Bildungs- oder Freizeiteinrichtungen, die Arbeitsstelle einzelner Haushaltsmitglieder (Reuschke 2010: 83f.; Van der Klis & Karsten 2009: 342; Willecke & Wächter 2024: 6) sowie naturräumliche Gegebenheiten und Wohneigentum (Schier et al. 2015: 440; Skora et al. 2024: 991), als auch durch soziale Netzwerke (Albrecht 2023: 89; Toppel 2019: 158; Wächter 2024: 12). Insbesondere eine emotionale Bindung und soziale Netzwerke an einem Ort tragen dazu bei, dass Personen eher täglich oder wöchentlich pendeln, statt den Wohnsitz zu verlagern (Skora et al. 2024: 991). Dabei spielen nicht nur materielle Aspekte, sondern auch immaterielle Werte wie Dazugehörigkeit und Lebensqualität eine Rolle (Inglehart 1977). Gleichzeitig sind Bindungen an mehrere Orte möglich (Hilti 2013: 172; Wächter 2024: 12). Beispielsweise kann es aufgrund der Abwesenheit vom (Haupt-)Wohnsitz zu kontrastierenden Erfahrungen und neuen sozialen Interaktionen kommen, die *„zur Bewusstwerdung der Bedeutung bereits vorhandener Beziehungen am Herkunftsort bei[tragen]“* (Petzold 2013: 292). Orte bleiben somit auch unter den Bedingungen spätmoderner Arbeits- und Lebenswelten bedeutsam (ebd.: 309; Wächter 2024: 12).

Multilokale Individuen und Haushalte wurden bereits in einer Vielzahl an Studien untersucht. Das Forschungsfeld der „Residential Multi-locality Studies“ (Wood et al. 2015) ist in mehreren Disziplinen verankert. Bezüglich der **ausbildungs- und berufsbedingten Multilokalität** wurden in der Geographie und Mobilitätsforschung unter anderem Auswirkungen auf soziale Netzwerke (Larsen et al. 2006), auf die Raum-Zeit-Gestaltung (Gleich 2020), auf Mobilitätsbiografien (Schönduwe 2017) oder das Spannungsfeld von Mobilität und Verankerung (Li & Xu 2023; Skora et al. 2024) erforscht. Auch bestimmte Berufsgruppen wie Beschäftigte der Erdgas- und Erdölindustrie (Saxinger 2015), der Kreativbranche (Hansen & Niedomysl 2009; Nadler 2014) oder wissensbasierter Branchen (Bauder 2015; Petzold & Hilti 2015; Strambach & Kohl 2015) stehen im Fokus bisheriger Studien. Die Wohn-, Haushalts- und Familienforschung untersucht unter anderem Wohnbedürfnisse und Wohnstandortentscheidungen von Multilokalen (Hilti 2013; Reuschke 2010; Matanova 2023; Schier et al. 2015; Van der Klis & Karsten 2009; Wood et al. 2015). In der Migrations- und Transnationalismusforschung steht Multilokalität an Orten mit unterschiedlichen kulturellen Kontexten im Fokus (McNeil-Walsh 2023; Steinbrink 2009), während die Entwicklungsforschung die Existenzsicherung multilokaler Haushalte untersucht (Dick & Schmidt-Kallert 2011; Schmidt-Kallert 2009). Auch in weiteren Raumwissenschaften wie der Stadt- und Regionalforschung kommt dem berufsbedingten multilokalen Wohnen in den letzten Jahren eine steigende Bedeutung zu. Im Fokus stehen unter anderem Auswirkungen auf den Städtebau (Kaltenbach 2020), auf die Stadtentwicklung und Wohnungsmärkte allgemein (ARL 2016; Dittrich-Wesbuer & Plöger 2013), auf bestimmte städtische Räume (Di Marino et al. 2024; Leubert 2020; Plöger 2020; Tippel 2019; Wächter 2024/2025; Willecke 2025), suburbane Räume (Dittrich-Wesbuer & Osterhage 2014; Peter et al. 2022) und ländliche Räume (Greinke 2020; Othengrafen et al. 2021) sowie auf das bürgerschaftliche Engagement (Lange 2018; Rüger et al. 2022).

Neben berufsbedingten Beweggründen unterscheidet die Literatur zwischen **freizeitbezogenen, familiär- bzw. herkunftsbedingten und partnerschaftsbezogenen Beweggründen** (Dittrich-Wesbuer et al. 2014: 361). Bezüglich freizeitbezogener Multilokalität wurden in der Tourismus- und Zweitwohnsitzforschung unter anderem Zweitwohnsitze im Alpenraum (Beismann et al. 2022; Dirksmeier 2012; Perlik 2011/2020), in Dänemark (Hjalager et al. 2022), Norwegen (Tjorve et al. 2022) und Finnland (Vepsäläinen & Pitkänen 2010) sowie Dauercampende in der Schweiz (Hilti 2013) untersucht. Internationale Forschungen zu familiär- bzw. herkunftsbedingten Beweggründen bestehen vor allem in der Haushalts- und Familienforschung. Sie beziehen sich auf pendelnde Kinder in Nachtrennungsfamilien (Merla et al. 2024; Schier 2013; Schlinzig 2019), ihre Enkelkinder betreuende Großeltern (Jappens & Van Bavel 2016; Montanari 2016) sowie auf Personen, die ihre Eltern pflegen (Fischer 2018/2020). Aus partnerschaftsbezogenen Gründen leben beispielsweise Paare in einer Fernbeziehung multilokal, die auch als *Living Apart Together (LAT-Partnerschaften)* bezeichnet werden und unter anderem in Deutschland (Asendorpf 2008; Reuschke 2010), Großbritannien (Coulter & Hu 2017), Norwegen und Schweden (Levin 2004), Italien und Frankreich (Régnier-Loilier & Vignoli 2018) oder auch europaweit (Liefbroer et al. 2015) untersucht wurden.

Die unterschiedlichen Beweggründe zum Wohnen an mehreren Orten können ineinandergreifen und sich überlappen (Hesse & Scheiner 2007: 143), wenn beispielsweise das Ferienhaus zum Arbeiten genutzt wird. Zusätzlich unterliegt multilokales Wohnen einer kontinuierlichen Entwicklungs- und Veränderungsdynamik, da sich die Gründe für multilokales Wohnen immer weiter ausdifferenzieren oder neu entstehen (Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 46).

Weitere **Charakteristika des multilokalen Wohnens** sind das Wechselspiel aus Mobilität und Immobilität, aus Gehen und Bleiben (Hilti 2013: 85; Li & Xu 2024: 10), von Nähe und Distanz sowie Raum und Zeit (ARL 2016: 2). Denn Multilokale schaffen sich Ankerpunkte materieller und personeller Art an den Wohnorten und Transiträumen, bewegen sich zwischen den Orten (Hilti 2013: 85; Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 46) und realisieren die in Kapitel 2.1 genannten Anforderungen spätmoderner Gesellschaften, in denen im privaten und vor allem beruflichen Kontext Mobilität als „Basisselbstverständlichkeit“ gilt (Kesselring & Vogl 2010: 79). Andererseits „*drückt sich in multilokalen Arrangements auch eine partielle Verweigerung gegenüber steigenden Mobilitätsanforderungen aus*“ (Hilti 2013: 76). Gegenüber einem Wohnsitz kann Kontinuität bewahrt werden und die Bindung an diesen Wohnsitz mit der geforderten Flexibilität und Mobilität in Einklang gebracht werden (ebd.: 131). Gleichzeitig sind multilokale Wohnarrangements von Vulnerabilität und Fluidität sowie einem prozessualen Charakter geprägt, da es fragile, auf unterschiedliche Dauer angelegte, kontextabhängige Konstruktionen sind (Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 46). Bei der Untersuchung multilokaler Lebensformen müssen das gesamte Arrangement der Wohn- bzw. Lebensorte, die Zwischenräume und die dortigen Praktiken berücksichtigt werden (Schad et al. 2015: 181).

Multilokalität lässt sich aufgrund der genannten Charakteristika und der Komplexität nicht in übergreifende und einheitliche **Theorien** fassen (Weichhart & Rumpolt 2015: 47). Eine entsprechende Theorie müsste sowohl individuelle Entscheidungsprozesse als auch gesamtgesellschaftliche Entstehungsbedingungen unter gleichzeitiger Berücksichtigung bestimmter Rahmenbedingungen in Beziehung setzen (ebd.). Weichhart (2015: 380ff.) gibt jedoch einen Überblick über Theoriefelder, die für die Multilokalitätsforschung relevant sind. Im theoretischen Zentrum steht die Zeitgeographie von Hägerstrand (1970) und seine entwickelten „Raum-Zeitpfade“, welche die raum-zeitliche Einbettung der Aktivitäten von Individuen visualisieren. Andere Theorien lassen sich *Mikro-, Makro- sowie Ermöglichungstheorien* zuordnen. *Mikrotheorien* konzentrieren sich auf individuelle Entscheidungsprozesse, wie die *Rational-Choice-Theorie*, die davon ausgeht, dass Individuen bei Wohnstandortentscheidungen die Vor- und Nachteile verschiedener Wohnorte gegeneinander abwägen, Restriktionen wie finanzielle Ressourcen berücksichtigen und sich für Multilokalität entscheiden, wenn der Nutzen gegenüber einem vollständigen Fortzug oder Verbleib größer ist (Weiske et al. 2015: 393). *Makrotheorien* fokussieren sich auf gesellschaftliche Zusammenhänge und *Ermöglichungstheorien* auf die Bedeutung physisch-materieller Dinge für soziale Prozesse (Weichhart & Rumpolt 2015: 50). Im Verschnittsbereich der drei Theoriefelder stehen *Praxistheorien* (ebd.: 51).

In der Multilokalitätsforschung gibt es erste **Typologien und typologisierende Ansätze** von multilokalem Wohnen, die sich auf bestimmte Teilbereiche beziehen: Es existieren Typisierungen von Partnerschaftsformen (Peuckert 2012), Haushaltsformen (Menzl 2020; Weiske et al. 2009) und Haushaltsformen von Wochen(end)pendelnden (Reuschke 2010) sowie wohnungsbezogene Typen (ebd.). Zusätzlich wurden lebensweltliche Typen multilokaler Wohnarrangements entwickelt, die das Verhältnis der jeweiligen Wohnsituationen zueinander darstellen (Hilti 2013). Des Weiteren gibt es Typisierungen zu berufsbedingten multilokalen Lebensformen (Greinke 2020), Typisierungen bezüglich des bürgerschaftlichen Engagements von Multilokalen (Lange 2018), Unternehmenstypologien zum Umgang mit Multilokalität (Greinke 2020) (s. Kap. 2.2.4) sowie eine umfassende, raumbezogene Typologie von Hesse und Scheiner (2007). Die vorliegende Arbeit stützt sich im Folgenden aufgrund des Raumbezugs, des Einbezugs berufsbedingter Multilokalität sowie der vielfältigen Dimensionen auf die Typologie von Hesse und Scheiner. Diese haben mithilfe der sechs Dimensionen *Entstehungsbedingung*, *Anlass*, *Haushaltsorganisation*, *der Periodizität des Pendelns*, *der Distanz bzw. Reisezeit* und *Hierarchie der Wohnsitze* neun Typen multilokalen Wohnens identifiziert:

Tabelle 1: Typologie des multilokalen Wohnens

Typ		Entstehungsbedingung	Anlass	Haushaltsorganisation (Trennung der Mitglieder)	Periodizität des Pendelns	Distanz bzw. Reisezeit	Hierarchie der Wohnsitze
1	(Wochen-)Pendelnde mit definiertem Hauptwohnsitz (Shuttle)		Beruf	ja	häufig	groß	ja
2	Arbeitsmigrant*innen, Transmigrant*innen	(Zwang)	Beruf	ja	selten	sehr groß	ja
3A	LATs – (Living-Apart-Together) über große Distanzen		Beruf, Lebensform	ja	häufig	(sehr) groß	nein
3B	LATs – über kleine Distanzen	freiwillig	Lebensform	ja	häufig	gering	nein
4A	Zweitwohnsitz als Altersruhesitz & Freizeitwohnsitz	freiwillig	Freizeit	nein	selten	(sehr) groß	ja & eventuell
4B	Freizeitwohnsitz in der Nähe des Hauptwohnsitzes	freiwillig	Freizeit	nein	häufig	gering	ja
4C	Gemeinsamer Zweitwohnsitz als Arbeitswohnsitz	freiwillig	Beruf	nein	Distanz abhängig	unterschiedlich	ja
5	Häufig-Umzieher*innen („Moderne Nomad*innen“)		Beruf	teilweise	selten	groß	entfällt
6	Pendelnde Kinder & Jugendliche	Zwang	Lebensform	ja	häufig	unterschiedlich	eventuell

(Eigene Darstellung nach Hesse & Scheiner 2007: 145)

2.2.2 Quantitative Verbreitung

Berufsbedingtes multilokales Wohnen ist kein neues Phänomen der Spätmoderne. Es betrifft aufgrund der in Kapitel 2.1 erläuterten Charakteristika spätmoderner Arbeits- und Lebenswelten jedoch mittlerweile breite Bevölkerungsschichten und wird teilweise sogar als „Massenphänomen“ (Weichhart 2009: 10) bezeichnet. Im Gegensatz zu den meisten Ländern Europas ist es in Deutschland möglich, aufgrund der Registrierung von Haupt- und Nebenwohnsitzen einen Teil der multilokalen Wohnarrangements systematisch zu erfassen. Dennoch gilt die genaue quantitative Verbreitung als Forschungslücke, da die Melde- nicht immer mit der Lebensrealität von Personen übereinstimmt (Weichhart & Rumpolt 2015: 17f.). Der Meldestatus als Haupt- oder Nebenwohnsitz gibt keine valide Aussage darüber, ob oder inwiefern Multilokalität tatsächlich gelebt wird (Sturm & Meyer 2009: 27). So liegt *Scheinmultilokalität* vor, wenn Personen an einem Zweit- oder Drittwohnsitz beispielsweise aus steuerlichen Gründen gemeldet sind, diesen jedoch nicht nutzen (Weichhart & Rumpolt 2015: 18). Andererseits gibt es *verdeckte Multilokalität*, wenn Personen mehrere Wohnsitze nutzen, jedoch nur an einem gemeldet sind (ebd.). Auch *LAT-Partner*innen* sind statistisch schwierig zu erfassen, da diese selten am Wohnsitz des*der Partner*in gemeldet sind (Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 48). Ebenso werden Personen mit weiterem Wohnsitz im Ausland nicht offiziell erfasst.

Vor allem die Einführung einer **Zweitwohnsitzsteuer** in vielen Städten Deutschlands hat die Erfassung der Multilokalität erschwert. Diese kommunale Aufwandssteuer soll Personen mit Nebenwohnsitz an Kosten und Einnahmeausfällen der Kommunen beteiligen, da sich Schlüsselzuweisungen vom Land innerhalb des kommunalen Finanzausgleichs lediglich nach der Anzahl an Personen mit Hauptwohnsitz richten (Sturm & Meyer 2009: 15). Die Steuereinführung führte in vielen Städten zu einer (stark) verringerten Anzahl gemeldeter Nebenwohnsitze – unter anderem durch Ummeldungen vom Neben- zum Hauptwohnsitz (Sturm & Meyer 2009: 17). Der Großteil der Personen verschwand jedoch aus dem Melderegister (Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 47). Dadurch kommt es zum Teil zu einer „Unsichtbarmachung“ von Multilokalität (Sturm & Meyer 2009: 18).

Im Folgenden werden die für die vorliegende Arbeit wichtigsten Daten zur Verbreitung von multilokalen Wohnarrangements vorgestellt, die lediglich die Untergrenze aufzeigen. Zunächst liefern **nationale Haushalts- und Bevölkerungsbefragungen** eine wichtige Datengrundlage zur Erfassung der Untergrenze multilokaler Wohnarrangements in Deutschland. Der *Mikrozensus* als größte jährliche Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik in Deutschland befragt rund 1 % der Bevölkerung verpflichtend zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen und unter anderem nach der Nutzung einer „weiteren Wohnung in Deutschland“ (Statistisches Bundesamt 2023). Im Jahr 2022 nutzten 1,4 % (1,1 Mio.) der Befragten über 18 Jahren zusätzlich zur Hauptwohnung eine weitere Wohnung (Statistisches Bundesamt 2025b). 70 % wohnten am Nebenwohnsitz in Einpersonenhaushalten (gegenüber 20 % am Hauptwohnsitz) (Statistisches Bundesamt 2025a), sodass davon ausgegangen werden kann, dass Nebenwohnsitze vor allem der Ausübung einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit dienen und der Hauptwohnsitz als Paar- oder Familienwohnsitz beibehalten wird.

Um den genauen Nutzungszweck eines Nebenwohnsitzes zu bestimmen, eignet sich die *Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS)*. Dies ist eine alle fünf Jahre stattfindende freiwillige Zusatzbefragung des Mikrozensus von 60.000 Haushalten (Statistisches Bundesamt 2019: 170). Laut der aktuellsten verfügbaren Daten der *EVS* hatten im Jahr 2018 2,6 % (1,04 Mio.) aller Haushalte in Deutschland einen Nebenwohnsitz zu Ausbildungs- oder Berufszwecken und 1,8 % (733.000) zu Freizeitzwecken (ebd.: 11). Berufsbedingte Nebenwohnsitze werden meist in Haushalten mit mehreren erwerbstätigen Personen und im jüngeren bis mittleren Alter genutzt und sind selten im Eigentum (21,6 %) (Dittrich-Wesbuer & Sturm 2020a: 107). Freizeitbezogene Nebenwohnsitze werden häufiger von älteren Paaren genutzt und sind größtenteils im Eigentum (85,9 %) (ebd.).

Eine weitere Bevölkerungsbefragung zur Erfassung der Multilokalität ist das *Sozio-Oekonomische-Panel (SOEP)* – mit rund 23.000 Personen in ca. 12.000 Haushalten die größte und am längsten laufende repräsentative Langzeitstudie in Deutschland. Laut des SOEP lebten bereits 2006 ca. 11 % aller Befragten über 18 Jahren in einer *LAT-Partnerschaft* (Asendorpf 2008: 756).

Mit dem *ZENSUS 2011* fand die erste gemeinsame Volkszählung in der Europäischen Union statt. In Deutschland wurde eine Registerzählung in Verknüpfung mit einer Befragung (10-%-Stichprobe) sowie einer Gebäude- und Wohnungszählung durchgeführt (Dittrich-Wesbuer & Sturm 2020a: 106). Die Spannweite der Personen mit Nebenwohnsitz reicht in Städten von unter einem bis 22 Prozent, mit einem Median von 1,8 %, wobei vor allem in Ferienregionen und Städten mit Arbeitsplätzen in wissensintensiven Branchen hohe Anteile an Nebenwohnsitzen zu verzeichnen sind (ebd.).

Auch **kleinräumiger angelegte Forschungsprojekte** untersuchen die Verbreitung multilokaler Wohnarrangements: Die Studie *Wohnstandortentscheidungen in polyzentrischen Stadtregionen* fand mithilfe einer Befragung in 5.000 Haushalten für die drei Stadtregionen Östliches Ruhrgebiet, Halle/Leipzig sowie Köln/Bonn heraus, dass bis zu 8 % aller Haushalte in suburbanen Quartieren und bis zu 25 % in Innenstadtquartieren multilokal leben (Dittrich-Wesbuer & Osterhage 2014: 7). Darüber hinaus zeigte sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern, da 62 % der multilokalen Befragten männlich und 38 % weiblich waren (Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 50). Mit Fokus auf ländliche Räume wurde im Projekt *Temporäre An- und Abwesenheiten und deren Auswirkungen auf Land und Gesellschaft (TempALand)* mithilfe einer Befragung von ca. 24.000 Haushalten im Jahr 2017 im niedersächsischen Landkreis Diepholz herausgefunden, dass 320 Personen bzw. 1,3 % der Befragten multilokal leben (Greinke 2020: 35). Auch hier waren zwei Drittel der Multilokalen männlich und ein Drittel weiblich, gleichzeitig lebten zwei Drittel der Befragten berufs- oder ausbildungsbedingt multilokal (Greinke & Lange 2021: 81). Im Projekt *Vom Kommen, Gehen und Bleiben: Wanderungsgeschehen und Wohnstandortentscheidungen aus der Perspektive ländlicher Räume (KoBaLd)* wurden auf Basis einer repräsentativen Umfrage im Jahr 2020 rund 3.600 Personen ab 18 Jahren sowohl in ländlichen als auch städtischen Räumen Deutschlands bezüglich ihrer Wohnstandortentscheidungen befragt. Je nach Teilstichprobe lebten zwischen 12 % und 24 % der Befragten multilokal (Tippel 2024: 199).

In anderen Ländern Europas gibt es ebenfalls (ältere) amtliche Daten, die Erkenntnisse zur Untergrenze multilokaler Wohnarrangements liefern. Laut des *Schweizer Mikrozensus für Mobilität und Verkehr* besaßen im Jahr 2010 7,3 % aller befragten Haushalte einen Nebenwohnsitz, wobei der Anteil mit zunehmendem Einkommen stieg (Dittrich-Wesbuer & Sturm 2020a: 110). Der Großteil aller Nebenwohnsitze wurde für Freizeit Zwecke (72,7 %) und nur 11 % zu ausbildungs- bzw. berufsbedingten Zwecken genutzt. Zwei Drittel aller Nebenwohnsitze befanden sich in ländlichen Räumen und die Agglomerationsräume beherbergen vor allem ausbildungs- bzw. berufsbedingte Nebenwohnsitze (ebd.). Das Projekt *Multilokales Wohnen in der Schweiz (2012-2014)* ermittelte mithilfe einer repräsentativen Befragung von rund 3.200 Bürger*innen, dass sogar 28 % der schweizerischen Bevölkerung multilokal leben (Schad et al. 2015: 186). Diese Befragung enthielt auch Personen, die beispielsweise regelmäßig bei Bekannten übernachten (Duchêne-Lacroix et al. 2020: 272). In Österreich hatten im Jahr 2011 laut des *ZENSUS 2011* rund 12 % (ca. 1 Mio.) der Bevölkerung einen Nebenwohnsitz, wovon der Großteil (70 %) im erwerbsfähigen Alter war (Wisbauer et al. 2015: 95). Dabei waren vor allem freizeitbedingte Nebenwohnsitze von Bedeutung (ARL 2016: 6). In anderen Ländern Europas wie Italien gibt es keine amtlichen Statistiken, die Hinweise auf das Ausmaß multilokaler Wohnarrangements geben.

Länderübergreifende Erkenntnisse zu Mobilitätspraktiken in Deutschland, Frankreich, Spanien, Schweiz, Polen und Belgien liefert die bereits ältere Studie *Job Mobilities and Family Lives in Europe (JobMob)* aus dem Jahr 2007. Von den 7.220 Befragten zwischen 25 und 54 Jahren lebten in Deutschland, Frankreich und Polen ca. 5 % und in Spanien, der Schweiz und Belgien ca. 3 % als sogenannte *Übernachtende* (Meil 2008: 306). Diese werden in *LAT-Partner*innen*, *Shuttles* ((Wochen-)Pendelnde mit festem Hauptwohnsitz) und *Varimobile* (Personen, die regelmäßig an wechselnden Arbeitsorten übernachten) unterschieden. Für Deutschland zeigt sich, dass 12 % aller *Übernachtenden* als *Shuttles*, 15 % in einer *LAT-Partnerschaft* und 74 % als *Varimobile* lebten (Schneider et al. 2008: 114). Ähnlich sieht es in Frankreich, Spanien und der Schweiz aus, während der Anteil an *Shuttles* in Belgien bei null Prozent liegt und das Land aufgrund seiner geringen Größe einen erhöhten Anteil an Fernpendelnden aufweist (Meil 2008: 308).

Auch wenn das quantitative Aufkommen multilokaler Wohnarrangements in den genannten Studien abhängig vom Erhebungsdesign und der Stichprobe stark variiert, verdeutlichen die Studien, dass Millionen von Menschen in Deutschland und Europa multilokal wohnen. In Deutschland ist ausbildungs- und berufsbedingte Multilokalität stärker verbreitet als freizeitbedingte Multilokalität und ist dabei vor allem in städtischen Räumen zu finden. Gleichzeitig betrifft berufsbedingte Multilokalität im Durchschnitt mehr Männer als Frauen und eher jüngere Personen. Dahingegen tritt freizeitbedingte Multilokalität vielmehr in ländlichen Räumen auf und wird eher von älteren Paaren ausgeübt. In anderen Ländern wie der Schweiz und Österreich sind vor allem freizeitbedingte Zweitwohnsitze von Bedeutung, welche sich größtenteils in ländlichen Räumen befinden. Dortige ausbildungs- und berufsbedingte Zweitwohnsitze sind hingegen, wie in Deutschland, ebenfalls ein größtenteils städtisches Phänomen.

2.2.3 Vorkommen in Erwerbs- und Wohnbiografien

Berufsbedingte multilokale Wohnarrangements können in allen Phasen von Erwerbs- und Wohnbiografien eine Rolle spielen, da sie zur Vereinbarung von beruflichen Mobilitätsanforderungen und privater Lebensführung beitragen können (Hilti & Petzold 2020: 99). In der vorliegenden Dissertation wird der Begriff der „Biografie“ dem Begriff des „Lebenslaufs“ vorgezogen, da die Biografie einer Person deren gesamte individuelle Lebensgeschichte umfasst und soziale, ökonomische, historische und emotionale Aspekte einschließt, die über die reine Aufzählung von Lebensdaten, wie sie der „Lebenslauf“ bietet, hinausgehen (Holz-Rau & Scheiner 2015: 4ff.). So werden sowohl quantitativ messbare Faktoren als auch subjektiv reflektierte Momente einbezogen (Hilti & Petzold 2020: 99). Dies ist entscheidend für das Verständnis, wie das Zusammenspiel persönlicher und externer Faktoren Arbeitsplatz- und Wohnstandortentscheidungen beeinflusst.

Die **individuelle Biografie** eines Menschen besteht aus einzelnen Teilbiografien (*trajectories*), die sich auf bestimmte Lebensbereiche (*domains*) wie Wohnen, Freizeit, Erwerbstätigkeit oder auch Gesundheit beziehen (de Bruijn 1999: 156). Diese Teilbiografien beeinflussen sich gegenseitig (ebd.), sodass Ereignisse in bestimmten Lebensbereichen bzw. Teilbiografien auch Veränderungen in anderen Lebensbereichen bzw. Teilbiografien nach sich ziehen (Feijten 2005; Kley 2009). Beispielsweise können Änderungen in der Erwerbsbiografie Wohnstandortentscheidungen auslösen oder, andersherum, Wohnstandortentscheidungen zu beruflichen Veränderungen beitragen (Albrecht 2023: 1). Die gesamte Biografie wird als „*komplexes Zusammenspiel von Entwicklungsprozessen in verschiedenen Lebensbereichen [...] verstanden.*“ (ebd.: 119). Insbesondere unter dem Begriff der „Mobilitätsbiografien“ wurden Änderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen wie im Bereich Partnerschaft vom Status „ledig“ zum Status „verheiratet“ (soziale Mobilität) oder auch Wohnstandortentscheidungen (räumliche Mobilität) untersucht (Döring et al. 2014; Gleich 2020; Hilti 2013; Holz-Rau & Scheiner 2015; Schönduwe 2017). Es existieren auch einzelne Studien über Wohnbiografien von Multilokalen (u. a. Hilti 2013; Petzold & Hilti 2015).

Besonders **junge, kinderlose Personen** wohnen aus ausbildungs- oder beruflichen Zwecken multilokal (Dittrich-Wesbuer & Sturm 2020a: 107; Reuschke 2020: 334; Rüger & Sulak 2017: 420). Ein Beispiel sind Studierende, deren Anzahl aufgrund der in Kapitel 2.1 genannten Bildungsexpansion und des steigenden Bedarfs an qualifizierten Erwerbstätigen zunimmt. Diese behalten aufgrund der Bindung zur Kernfamilie, zu Freund*innen oder auch zu langjährig zugehörigen Vereinen oftmals zusätzlich zur Unterkunft am Hochschulort ihren Wohnsitz im Elternhaus und übernachten dort regelmäßig (Kramer 2020: 284). Mit steigender Semesterzahl sinkt der Anteil an multilokalen Studierenden, da der Lebensmittelpunkt vor allem aufgrund der Zunahme an sozialen Kontakten am Studienort häufiger an diesen verlagert wird (Kramer 2015: 158). Dies zeigt den fluiden und prozessualen Charakter multilokaler Wohnarrangements, da diese eine begrenzte Phase in der Biografie darstellen und als Übergangstrategie dienen können, beispielsweise, bis sich Studierende am Studienort eingelebt haben (Dittrich-Wesbuer & Sturm 2020b: 115). Beim Übergang vom Studium ins Berufsleben werden dann an unterschiedliche Orte bestehende Bindungen und

Erwerbsmöglichkeiten, aber auch finanzielle Zwänge oder soziale Verpflichtungen gegeneinander abgewogen und sich für den Verbleib am Studienort, eine Rückwanderung an frühere Wohnorte wie dem Wohnort der Kindheit oder auch eine Wanderung an einen anderen Ort entschieden (Peter et al. 2022: 70).

Beim **Übergang zwischen Ausbildung und Berufstätigkeit** oder beim **Wechsel von Arbeitsstellen oder Arbeitsorten** im fortgeschrittenen Berufsleben kann die Gründung einer weiteren Wohnung als Übergangslösung in der Probezeit oder bei befristeter Beschäftigung dienen, wenn ein Wohnstandortwechsel des gesamten Haushalts (noch) nicht erfolgen soll (Greinke 2020: 131; Kesselring & Vogl 2010: 83ff.; Reuschke 2010: 103; Tippel 2019: 158). Vor allem an Forschungsinstituten und Universitäten führen häufige Stellenwechsel vermehrt zu multilokalen Wohnarrangements (Petzold & Hilti 2015: 279). Gleichzeitig kann Multilokalität eine Strategie zur Erweiterung qualifizierter Erwerbsmöglichkeiten oder eine Strategie des beruflichen Aufstiegs sein (Perlik 2020: 71; Tippel 2020: 93), wenn keine (passende) Arbeitsstelle in der Nähe des Wohnortes gefunden wird, der Wohnstandort aufgrund bestehender Bindungen jedoch beibehalten werden soll (s. Kap. 2.2.1).

Veränderungen im Privatleben können ebenfalls zu multilokalen Wohnarrangements führen. Ein Beispiel ist der Beginn einer *LAT-Partnerschaft*, bei denen Paare in unterschiedlichen Städten oder Regionen wohnen. Diese kommen besonders bei jungen Erwachsenen vor (Asendorpf 2008: 761; Dittrich-Wesbuer & Sturm 2020b: 113). Das Getrenntleben kann eine freiwillige Entscheidung durch den Wunsch nach Unabhängigkeit sein (Strohm et al. 2009: 210) oder einen Zwang darstellen, der sich aus der ungleichen räumlichen Verteilung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten ergibt (Liefbroer et al. 2015). *LAT-Partnerschaften* werden meist nur wenige Jahre beibehalten, um Partnerschaft und Ausbildung oder (erste) Erwerbstätigkeit in Einklang bringen zu können. Vor allem der Wunsch nach Familiengründung führt dazu, dass eine berufliche Veränderung für einen oder beide Partner*innen angestrebt wird, um an einem gemeinsamen Ort zu leben (Albrecht 2023: 120; Willecke & Wächter 2024: 6).

Bestimmte Wohnerfahrungen spielen ebenfalls eine Rolle dabei, ein multilokales Wohnarrangement einzugehen. Wenn es bereits mehrere ehemalige Wohnorte gibt, an denen ortsspezifisches Kapital – an bestimmte Orte gebundene Ressourcen und Netzwerke (Albrecht 2023: 89) – existiert, wird Multilokalität wahrscheinlicher (Tippel 2024: 201; Willecke 2025: 7). Häufige Wohnstandortwechsel vereinfachen das Einfinden an neuen Wohnorten, da sie wahrgenommene Nachteile verringern (Albrecht 2023: 5) und zur Ausbildung von „Mobilitätskapital“ (Duchêne-Lacroix & Schad 2013: 73) beitragen können. Damit ist die Fähigkeit gemeint, aus Erfahrungen mit Wohnstandortwechseln Wissen und Strategien zu entwickeln, die den Umgang mit neuen sozialen, kulturellen und räumlichen Gegebenheiten erleichtern (ebd.). Vor allem positive Erfahrungen mit Multilokalität haben einen positiven Einfluss darauf, nochmals multilokal zu wohnen (Ohnmacht et al. 2008: 155f.; Petzold & Hilti 2015: 278; Willecke 2025: 10). Allerdings kann bei zu häufigen Wohnstandortverlagerungen auch der Wunsch entstehen, das mobile Leben aufzugeben, da die betroffenen Personen nicht mehr bereit sind, sich kontinuierlich an neue soziale und räumliche Gegebenheiten anzupassen (Tippel 2019: 158; Willecke 2025: 7).

Zusammenfassend können multilokale Wohnarrangements als dynamisches Phänomen in allen Phasen von Wohn- und Erwerbsbiografien auftreten, wobei besonders Übergangsphasen wie Berufswechsel oder Veränderungen im Privatleben davon geprägt sind. Multilokales Wohnen dient häufig als temporäre Lösung, um berufliche und private Anforderungen miteinander zu vereinen. Angesichts der in Kapitel 2.1 beschriebenen zunehmenden Individualisierung und der wachsenden Herausforderung, berufsbedingte Mobilität und Privatleben in Einklang zu bringen, ist bisher unzureichend erforscht, inwiefern bestimmte Formen multilokalen Wohnens, die früher vor allem jüngeren Erwerbstätigen zugesprochen wurden (z. B. *LAT-Partnerschaften*), in späteren Erwerbsphasen auftreten und welche Faktoren langfristige Multilokalität begünstigen.

2.2.4 Einfluss von Arbeitgebenden

Die vorherigen Kapitel zeigen, dass es ein breites Spektrum an Forschungsarbeiten zu berufsbedingter Multilokalität gibt. Die Praktiken von Arbeitgebenden bezüglich dieser Wohnarrangements stehen hingegen nur in wenigen Studien im Fokus (u. a. Greinke 2020; Huchler et al. 2009; Plöger 2020). Arbeitgebende können durch unsichere Vertragssituationen dazu beitragen, dass Erwerbstätige (noch) nicht ihren gesamten Haushalt in die Nähe der (neuen) Arbeitsstelle verlegen (Kaltenbach 2020: 328). Insbesondere wissensbasierte Branchen sind von Befristungen und Entsendungen und damit von Multilokalität geprägt (Strambach & Kohl 2015: 265). Gleichzeitig führen die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte sowie der fortschreitende demografische Wandel zu einem Fachkräftemangel in bestimmten Branchen wie dem Ingenieurwesen oder der IT (Plöger 2020: 1742). Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und dem „fight for talent“ (Zenker et al. 2013: 133) gerecht zu werden, sind Arbeitgebende gezwungen, ihren Rekrutierungsradius zu erweitern und dadurch auch multilokale Erwerbstätige anzuziehen (Greinke 2020: 180; Plöger 2020: 1742).

Um (multilokale) Erwerbstätige anzuziehen und zu halten, gewähren manche Arbeitgebende **Unterstützungsleistungen** wie finanzielle oder zeitliche Vergünstigungen (Greinke 2020: 186; Gleich 2020: 200; Holtbrügge 2022: 209ff.). Diese Leistungen sind meist Teil der Personalbindung und der damit verbundenen Strategie, die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu erhöhen und diese an sich zu binden (Geh 2022: 1635). Auch wenn diese Leistungen nicht ausschließlich für multilokale Erwerbstätige gedacht sind, können sie das Wohnen an mehreren Orten erleichtern (Greinke 2020: 132).

Als eine der wenigen Arbeiten beschäftigt sich die Dissertation von Lena Greinke mit dem Einfluss von Unternehmen auf Multilokalität und fokussiert sich dabei auf ländliche Räume. Mithilfe von Interviews mit Führungsverantwortlichen erstellte sie folgende **Unternehmenstypologie zum Umgang mit Multilokalität** (Greinke 2020: 178ff.):

- **Multilokalität-Vermeidende:** Diese (meist Industrie-)Unternehmen sind überwiegend regional aktiv und nicht oder nur gering von Multilokalität betroffen. Sie können ihre Beschäftigten (noch) regional rekrutieren und befristete Vertragssituationen sind kaum vorzufinden.

- **Multilokalitäts-Neutrale:** Diese regional oder (inter-)national agierenden Unternehmen beschäftigen Multilokale. Sie lehnen Multilokalität nicht ab, befürworten und fördern sie jedoch auch nicht. Auch die Unternehmen sind (noch) nicht stark vom Fachkräftemangel betroffen und rekrutieren regional, da sie nur wenige Tätigkeiten für Hochqualifizierte haben.
- **Multilokalität-Treibende:** Diese Unternehmen sind auf allen räumlichen Ebenen vernetzt und stark von Multilokalität betroffen. Ein Mangel an Nachwuchs- und Facharbeitskräften ist vorhanden, sodass sie auch überregional rekrutieren. Zusätzlich treiben Verträge, Projektarbeit und Entsendungen Multilokalität voran. Es gibt zwei Untertypen:
 - **Fordernde Multilokalität-Treibende:** Die meist mittelgroßen Unternehmen fordern durch Entsendungen und Projektarbeit die Multilokalität, unterstützen diese jedoch nicht.
 - **Unterstützende Multilokalität-Treibende:** Diese meist großen, international vernetzten Industrieunternehmen befördern Multilokalität durch Entsendungen, Projektarbeit und überregionale Rekrutierung. Verschiedene Leistungen unterstützen die Beschäftigten.

Greinke (2020: 178f.) schlussfolgert in ihrer Arbeit, dass der Fachkräftemangel in ländlichen Räumen insbesondere aufgrund des demografischen Wandels zukünftig auch Unternehmen betreffen werde, die bisher kaum überregional rekrutieren mussten. Dadurch steige der Anteil an multilokalen Erwerbstätigen zukünftig in allen Unternehmenstypen (ebd.).

Um den Einfluss von Arbeitgebenden auf multilokale Wohnarrangements zu untersuchen, ist es wichtig, sich mit dem Thema der **Arbeitgebendenbindung** zu beschäftigen. Da das Thema bisher nur vereinzelt mit multilokalem Wohnen in Verbindung gebracht wird (Huchler et al. 2009), zieht die vorliegende Arbeit Literatur des Personalmanagements und der Arbeitssoziologie heran. Diese zeigt, dass Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind und eine hohe Bindung aufweisen, weniger wahrscheinlich den Arbeitsplatz wechseln (Allen et al. 2015: 45; Holtbrügge 2022: 213; Kanning 2017: 157; Rubenstein et al. 2017: 42). Diese Literatur konzentriert sich jedoch auf Beschäftigte, die in täglicher Pendeldistanz zum Arbeitsplatz leben. Ein wichtiges Modell, das der vorliegenden Arbeit zugrunde gelegt wird, ist das **Organisationale Commitment (OC)** nach Meyer und Allen (1991, 1997). Dieses beschreibt das Ausmaß, in dem Beschäftigte mit einer Organisation (z. B. einem Unternehmen) verbunden sind sowie ihren Wunsch, dort zu bleiben (Meyer & Allen 1991).

Ein **hohes Organisationales Commitment** bedeutet für Beschäftigte, dass sie gesünder und zufriedener sind und geringeren Stress bei der Arbeit haben (Van Dick 2024: 32). Weist eine Vielzahl an Mitarbeitenden einer Organisation ein hohes OC auf, kann auf ein ausgeglichenes Betriebsklima und eine geringe Fluktuation geschlossen werden (Felfe 2020: 18). Für Organisationen bedeutet eine hohe Bindung der Mitarbeitenden, dass sie geringere Fehlzeiten und höheres Engagement aufweisen (ebd.; Luthans et al. 2021: 127). Beim OC geht es jedoch nicht darum, alle Mitarbeitenden zu binden, sondern diejenigen, die durch Leistung und Potential auffallen oder aufgrund ihrer Spezialisierung schwer zu rekrutieren sind (Kolb 2008: 137f.). Allen und Meyer (1990) entwickelten drei Dimensionen, um OC quantitativ zu messen:

- **Affektives Organisationales Commitment** beschreibt die hohe emotionale Bindung von Mitarbeitenden an ihre Organisation (Luthans et al. 2021: 125). Die Bindung entsteht über einen längeren Zeitraum durch stabile Beziehungen zu Kolleg*innen oder Vorgesetzten und einer Identifikation mit den Zielen der Organisation und zugewiesenen Tätigkeiten (Felfe 2020: 41). Erwerbstätige mit einem hohen *affektiven OC* können sich kaum vorstellen, den Arbeitsplatz zu wechseln (ebd.: 45).
- **Kalkulatorisches Organisationales Commitment** ist die Bindung aufgrund von Kostenvermeidung. Beschäftigte mit hohem *kalkulatorischen OC* wechseln die Organisation beispielsweise aufgrund der Position, des Gehalts oder erlangter Vergünstigungen nicht, die sie beim Verlassen verlieren würden (Luthans et al. 2021: 125; Van Dick 2024: 32). Auch fehlende Alternativen können ein Grund sein, die Arbeitsstelle beizubehalten. Für eine bessere Arbeitsstelle würden Mitarbeitende mit hohem *kalkulatorischen*, aber geringem *affektiven OC* meist kündigen (Felfe 2020: 41).
- **Normatives Organisatorisches Commitment** liegt vor, wenn Beschäftigte ihre Organisation aus ethisch-moralischen Gründen nicht verlassen, da sie sich beispielsweise aufgrund erhaltener Leistungen verpflichtet fühlen, zu bleiben (Felfe 2020: 41; Luthans et al. 2021: 125).

Es zeigt sich, dass der Einfluss von Arbeitgebenden auf Multilokalität ein wenig erforschtes Thema darstellt. Besonders die Vielfältigkeit von Unterstützungsleistungen, die Arbeitgebendenbindung von Multilokalen und der Einfluss von Arbeitgebenden auf die raum-zeitliche Ausgestaltung und Dauer multilokaler Wohnarrangements wurde bisher nur in Ansätzen beleuchtet. Die Einbindung von Erkenntnissen der Personalmanagement- und Arbeitssoziologieforschung, wie dem Modell des *Organisationalen Commitments*, bietet eine wertvolle Grundlage, um diese Aspekte genauer zu analysieren und den Einfluss von Arbeitgebenden auf Multilokalität besser zu verstehen.

2.2.5 Räumliche und soziale Auswirkungen

Bestimmte Regionen Europas sind besonders aufgrund der ungleichen räumlichen Verteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten und infrastrukturellen Angeboten stärker von berufsbedingter Multilokalität geprägt. Zu nennen sind internationale Metropolen wie London oder Großstädte mit einer Vielzahl an Arbeitgebenden wissensbasierter Branchen wie Stuttgart (Dittrich-Wesbuer & Föbker 2013: 399; Sturm & Meyer 2009: 22). Großstädte stellen nicht nur Zielorte für multilokale Erwerbstätige dar, die dort zeitweise am Zweitwohnsitz wohnen, sondern können beispielsweise auch Erstwohnsitz von zwischen Großstädten pendelnden *Shuttles* oder von *LAT-Partner*innen* sein (Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 50). Ländliche Räume können ebenfalls Ausgangsort, seltener auch Zielort für Multilokale sein (Greinke 2020: 50; Lange 2018: 24). Ausgangsort sind meist strukturschwache ländliche oder auch altindustrielle Regionen wie in Teilen Ostdeutschlands oder Südtaliens, die einen Mangel an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und defizitäre Infrastrukturen aufweisen (ARL 2016: 17). Als Zielorte gelten ländliche Räume mit Industrieansiedlungen oder wirtschaftlich erfolgreichen „hidden champions“ (Henkel 2016: 15f.). Somit beeinflussen räumliche Strukturen wie (nicht) vorhandene Infrastrukturen, Ausbildungs- und Arbeitsplätze, die Entscheidung, multilokal zu wohnen.

Gleichzeitig formen Entscheidungen von multilokalen Individuen und Haushalten die räumlichen Strukturen (ARL 2016: 16f.; Weichhart & Rumpolt 2015: 47). In besonders betroffenen städtischen und ländlichen Räumen sowie in Transiträumen führen multilokale Wohnarrangements zu vielfältigen **räumlichen und sozialen Auswirkungen** – auch in Verbindung mit ökologischen und ökonomischen Auswirkungen (ARL 2016: 2ff.; Dittrich-Wesbuer & Plöger 2013: 197). Empirisch fundierte Erkenntnisse liegen bisher in Einzelstudien vor, wie in Deutschland für die Städte Frankfurt am Main (Kaltenbach 2020; Toppel 2019), bzw. Frankfurt am Main und Leipzig (Wächter 2024/2025; Willecke 2025), Wolfsburg (Leubert 2020) und der Hamburger HafenCity (Menzl 2020) sowie in ländlichen Räumen für niedersächsische Landkreise (Greinke 2020; Lange 2018; Othengrafen et al. 2021) und den Alpenraum (Dirksmeier 2012; Perlik 2011/2020). Für Italien lassen sich bislang lediglich Erkenntnisse für ländliche Räume in den Ostalpen finden (Beismann et al. 2022). Im Folgenden werden die Erkenntnisse zu räumlichen und sozialen Auswirkungen zusammengefasst dargestellt.

Bezüglich der **Immobilien- und Wohnungswirtschaft** können multilokale Haushalte einerseits zu Wachstumseffekten führen (ARL 2016: 16). Andererseits können sie dazu beitragen, dass in betroffenen Städten und ihrem Umland ein erhöhter Druck auf Immobilien- und Wohnungsmärkten herrscht (ARL 2016: 16f.; Duchêne-Lacroix 2020: 219; Greinke & Hilti 2020: 97; Reuschke 2020: 334; Weichhart & Rumpolt 2015: 47). Davon sind besonders innerstädtische Quartiere geprägt, da sie aufgrund von Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen zu den bevorzugten Lagen für ausbildungs- und berufsbedingte Zweitwohnsitze zählen (Dittrich-Wesbuer & Föbker 2013: 399; Kaltenbach 2020: 286; Leubert 2020: 246). Studien zeigen, dass Multilokale häufig kleine, günstige Mietwohnungen nachfragen, weshalb sie eine Konkurrenz zur permanent ansässigen Bevölkerung darstellen (Duchêne-Lacroix 2020: 219; Greinke & Hilti 2020: 97) und Verdrängungsprozesse und Wohnungsknappheit verstärken (Dittrich-Wesbuer & Hilti 2020: 232). Hingegen können multilokale Haushalte auf nachfrageschwachen Märkten zu einer Stabilisierung beitragen (Dittrich-Wesbuer et al. 2014: 367; Greinke 2020: 204).

Des Weiteren werden in und zwischen besonders betroffenen Räumen **Verkehrsinfrastrukturen und Verkehrsmittel** stärker ausgelastet sowie höher frequentiert – insbesondere zu Beginn und am Ende der Woche (Dittrich-Wesbuer 2016: 49; Hesse & Scheiner 2007: 141). Dies hat einen höheren Ressourceneinsatz für den Bau und Betrieb der Verkehrsinfrastrukturen sowie starke Umweltauswirkungen zur Folge (Schad et al. 2015: 197). Andererseits werden Pendelrhythmen verringert, wenn Personen nicht täglich, sondern wöchentlich pendeln, was positive Auswirkungen auf Verkehrssysteme und die Umwelt haben kann (Dittrich-Wesbuer et al. 2014: 367).

Multilokale Wohnarrangements wirken sich in besonders betroffenen Räumen auch auf **Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen** aus, da die phasenweise An- und Abwesenheit einer Vielzahl an Personen beispielsweise eine zeitlich ungleiche Nutzung der Infrastrukturen zur Folge hat (Dittrich-Wesbuer & Plöger 2013: 202; Greinke & Hilti 2020: 97f.; Leubert 2020: 251). Andererseits wird die vollständige Abwanderung ganzer Haushalte (vorerst) verhindert (Duchêne-Lacroix 2020: 220).

Die phasenweise An- und Abwesenheit kann sich aufgrund von „chronischer Zeitknappheit“ (Rüger & Stawarz 2020: 236) auch auf das **lokale Engagement** der Multilokalen auswirken (Rüger et al. 2022: 493). So fehlen Personen, die unter der Woche abwesend sind, für Vereinsaktivitäten oder politisches und zivilgesellschaftliches Engagement (Greinke 2020: 196; Lange 2018: 190). Die fehlende Einbindung bei politischen oder planerischen Entscheidungsfindungen kann auch zu geringerer Ortsbindung der Multilokalen sowie zu instabileren Gesellschaften führen (Dittrich-Wesbuer et al. 2014: 367).

Die An- und Abwesenheit an den Wohnorten wirkt sich auch auf die Multilokalen und ihre **sozialen Beziehungen** aus (Van der Klis & Karsten 2009: 347; Wächter 2025: 59). Der sogenannte *Linked-Lives*-Ansatz (Elder 1994) beschreibt, dass die Leben von Individuen miteinander verbunden sind und sich wechselseitig beeinflusst (Albrecht 2023: 91). So werden Entscheidungen wie die Einrichtung eines Zweitwohnsitzes innerhalb von Haushalten beispielsweise in Hinblick auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und Ortsbindungen aller Haushaltsmitglieder ausgehandelt (Skora et al. 2024: 975). Unterschiedliche Machtpositionen innerhalb des Haushalts können den Aushandlungsprozess stark beeinflussen. Studien zeigen eine männliche Dominanz bei Wohnstandortentscheidungen aufgrund von traditionellen Geschlechterrollen (Abraham et al. 2010: 881; Cooke 2008: 172) oder aufgrund des durchschnittlich höheren Alters von Männern in Partnerschaften und der fortgeschritteneren Berufskarriere (Peter et al. 2022: 112). Zudem weisen Studien darauf hin, dass Familien mit (kleinen) Kindern eher zu Fernumzügen neigen (Reuschke 2010: 80), wohingegen Eltern von schulpflichtigen Kindern eher (Fern-)Pendeln (Skora et al. 2024: 991; Tippel 2020: 94). Wenn die Distanzen zu groß sind, entscheiden sich Männer mit schulpflichtigen Kindern eher für multilokale Wohnarrangements statt für Fernwanderungen (Reuschke 2010: 82), wodurch traditionelle Rollenbilder verstärkt werden können, wenn Frauen zeitweise alleine für Haushalts- und Carearbeit verantwortlich sind. Dahingegen ist *Shuttleln* für Frauen eine tendenziell eher kinderlose Lebensform (ebd.; Rüger & Sulak 2017: 420; Willecke & Wächter 2024: 10). Zudem erschwert die regelmäßige An- und Abwesenheit und die damit verbundene „chronische Zeitknappheit“ (Rüger & Stawarz 2020: 236) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Pflege sozialer Beziehungen (Ducki & Nguyen 2016: 72). Da sich auch weniger Gelegenheiten für stressreduzierende Aktivitäten wie Sport und Erholung bieten, kann Multilokalität zu erhöhten psychischen und physischen Belastungen führen (Rüger & Stawarz 2020: 236f.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass räumliche Strukturen multilokale Wohnarrangements begünstigen können. Andererseits führen multilokale Wohnarrangements zu räumlichen Auswirkungen wie eine zeitlich ungleiche Infrastrukturauslastung und verschärfen – in besonders betroffenen städtischen Räumen – den Druck auf Wohnungsmärkte und Infrastrukturen. Multilokalität bringt auch soziale Auswirkungen mit sich, da die regelmäßige An- und Abwesenheit Partnerschaften, das Familienleben und weitere soziale Beziehungen beeinflussen kann. Ein Aspekt, der bisher kaum untersucht wurde, ist der Einfluss von Arbeitgebenden auf die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements, obwohl davon auszugehen ist, dass die Praktiken von Arbeitgebenden entscheidend dazu beitragen können, die räumlichen und sozialen Auswirkungen zu lenken und sogar zu verbessern.

2.3 Erhebungsmethoden der Multilokalitätsforschung

Wie in Kapitel 2.2 dargestellt, gibt es eine Vielzahl an Studien über berufsbedingte Multilokalität. Im Folgenden werden in Kapitel 2.3.1 beispielhaft einige der zuvor inhaltlich vorgestellten Studien methodologisch nach ihrer Erhebungsform eingeordnet. Anschließend stellt Kapitel 2.3.2 visuelle Methoden als besondere Form der Datenerhebungsmethoden vor, da die vorliegende Arbeit eine visuelle Methode zur Beantwortung der Forschungsfragen nutzt (s. Kap. 3.3.2).

2.3.1 Quantitative und qualitative Erhebungsmethoden

Bezüglich **quantitativer Erhebungsmethoden** wurden in der Multilokalitätsforschung sowohl bestehende Datensätze analysiert als auch eigene Erhebungen durchgeführt. Im Sinne einer *Sekundäranalyse* wurden mehrere bereits existierende Befragungen bezüglich Multilokalität ausgewertet (s. Kap. 2.2.2), darunter Daten der repräsentativen Haushalts- und Bevölkerungsbefragungen *Mikrozensus* (u. a. Rüger & Sulak 2017) und *SOEP* (u. a. Asendorpf 2008). Ebenso wurden in der Multilokalitätsforschung quantitativ angelegte *Primärerhebungen* durchgeführt, wie im Forschungsprojekt *JobMob* (Rüger et al. 2011), das mithilfe von Telefonbefragungen Erkenntnisse über Multilokalität erlangte. Auf kleinräumiger Ebene wurden größtenteils repräsentative postalische Haushaltsbefragungen genutzt, wie in den Forschungsprojekten *Wohnstandortscheidungen in polyzentrischen Stadtregionen* in deutschen Stadtregionen (Dittrich-Wesbuer & Osterhage 2014) und in *TempALand* in bestimmten niedersächsischen Landkreisen (Othengrafen et al. 2021). Auch Online-Befragungen fanden in den letzten Jahren Anwendung, etwa bei Verwaltungsmitarbeitenden in Niedersachsen (Lange 2018) oder bei Akteur*innen der Stadtplanung in Nordrhein-Westfalen (Dittrich-Wesbuer et al. 2014), die über die Verbreitung von Multilokalität in ihren Kommunen befragt wurden.

Gleichzeitig liegen zahlreiche Studien vor, die sich mit **qualitativen Erhebungsmethoden** dem Phänomen Multilokalität widmen. Dabei sind zunächst – meist leitfadengestützte, aber auch narrative – Interviews mit Multilokalen zu nennen, die größtenteils face-to-face durchgeführt wurden. Wie in Kapitel 2.2.1 dargestellt, konzentrieren sich Forschungen beispielsweise auf multilokale Erwerbstätige (u. a. Huchler et al. 2009; Weiske et al. 2009; Hilti 2013). Einige Studien legen den Fokus auf bestimmte räumliche Kontexte: In städtischen Räumen wurden qualitative Interviews mit Multilokalen beispielsweise in Frankfurt am Main (Kaltenbach 2020; Toppel 2019; Willecke 2025) oder Dortmund (Plöger 2020) geführt und in ländlichen Räumen in niedersächsischen Landkreisen (Greinke 2020; Lange 2018). Peter, Toppel und Steinführer (2022) führten sowohl in ländlichen Räumen Niedersachsens als auch in den Großstädten Düsseldorf und Duisburg Interviews mit Multilokalen durch. Ebenso wurden Expert*inneninterviews mit Unternehmensvertretenden face-to-face (Greinke 2020; Plöger 2020) sowie mit Akteur*innen aus Verwaltung und Politik – hauptsächlich telefonisch – durchgeführt (Dittrich-Wesbuer et al. 2014; Greinke 2020; Kaltenbach 2020). Des Weiteren wurden teilnehmende Beobachtungen in Pendelzügen Russlands (Saxinger 2015) oder bei Pilot*innen (Huchler et al. 2009) angewandt. Weitere Studien nutzten die qualitative Auswertung von Planungsdokumenten, etwa für österreichische Gemeinden (Schwarz 2022) und die Region Helsinki in Finnland (Di Marino et al. 2024).

2.3.2 Visuelle Erhebungsmethoden

In den letzten Jahren haben Forschende unterschiedlicher Disziplinen begonnen, visuelle Methoden zu nutzen. Visuelle Erhebungsmethoden kommen sowohl in quantitativ als auch qualitativ angelegten Erhebungsdesigns vor und können in unterschiedliche Formen unterteilt werden. Im Folgenden wird dabei, in Anlehnung an die Forschungen von Prosser und Loxley (2008), zwischen *found data*, *researcher-created data* und *respondent-created data* unterschieden.

Forschungen mit *found data* nutzen persönliche Gegenstände wie alte Fotoalben, um Befragte zu unterstützen, sich beispielsweise an ehemalige Wohnorte oder Familienmitglieder zu erinnern. In multilokalitätsbezogenen Studien wurden persönliche Gegenstände bereits während quantitativer Befragungen (Ohnmacht et al. 2008) als auch qualitativer Interviews (Ohnmacht 2004: 41) genutzt. *Researcher-created data* sind dadurch gekennzeichnet, dass die Forschenden visuelle Daten sammeln und auswerten. Von den Interviewten selbst erstellte Daten werden hingegen als *respondent-created data* bezeichnet (Prosser & Loxley 2008: 9). Diesbezüglich wurden in der Multilokalitätsforschung beispielsweise „mental maps“ (Nadler 2014) und „mobility maps“ (Weidinger et al. 2019) genutzt. Auch fotobasierte Methoden wie die „Fotobefragung“ (Duchêne-Lacroix et al. 2020; Schad et al. 2015) oder die „Reflexive Fotografie“ (Greinke 2020) wurden angewandt. Dabei dokumentieren die Interviewten ihr Leben an und zwischen den Wohnorten und die Fotos werden als Erzählimpuls während der Interviews genutzt (Duchêne-Lacroix et al. 2020: 273; Greinke 2020: 68).

Zeitstrahlbasierte Methoden nutzen häufig ein Zusammenspiel aus *respondent-* und *researcher-created data* und wurden bereits während quantitativer Erhebungen, wie bei der Untersuchung von Mobilitätsbiografien, eingesetzt (u. a. Schönduwe 2017). Zeitstrahlbasierte Instrumente sind auch während qualitativer Interviews etabliert, dabei insbesondere in der Sozial- und Gesundheitsforschung (u. a. Chen 2018; Kolar et al. 2015; Schubring et al. 2019). Auch in der Multilokalitätsforschung liegen Studien vor, die biografisch angelegte Zeitstrahlmethoden während qualitativer Interviews nutzten, um insbesondere Schlüsselereignisse im Leben der Multilokalen zu thematisieren (Gleich 2020; Peter et al. 2022). Besonders in der Zeitgeographie wurden Zeitstrahle auch für die Ergebnisdarstellung genutzt, um beispielsweise multilokale Wohnarrangements zu veranschaulichen (Weichhart & Rumpolt 2015) oder das großelterliche Erzählen über ihre Familie zu visualisieren (Montanari 2016). Zeitstrahlbasierte Methoden werden insbesondere bei der Untersuchung raum-zeitlicher und biografiebezogener Fragestellungen als nützlich angesehen, da sie aufzeigen können, wie vergangene Ereignisse vergangene, gegenwärtige und zukünftige Entscheidungen beeinflussen (Schütze 2008: 239).

Es zeigt sich, dass visuelle Methoden in der Forschung zunehmend Anwendung finden, da sie helfen, komplexe Lebensrealitäten und raum-zeitliche Zusammenhänge zu erfassen. Besonders zeitstrahlbasierte Methoden fördern Erinnerungen und Erzählungen bei der Untersuchung biografiebezogener Fragestellungen. Dennoch bleibt Potenzial zur Weiterentwicklung visueller Methoden, besonders hinsichtlich ihrer Anwendung auf Wohn- und Erwerbsbiografien von Multilokalen.

3 Forschungsdesign

Im Folgenden stellt Kapitel 3.1 zunächst das aus den vorherigen Kapiteln abgeleitete Forschungsziel und die Forschungsfragen der vorliegenden Dissertation vor. Danach erfolgt in Kapitel 3.2 die Auswahl und Vorstellung des Untersuchungsraums und des Referenzraums, auf die sich diese Forschungsarbeit fokussiert, bevor in Kapitel 3.3 die problemzentrierten leitfadengestützten Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen erläutert werden.

3.1 Forschungsziel und Forschungsfragen

Die vorherigen Kapitel zeigen, dass ein breites Spektrum an Studien zu (berufsbedingten) multilokalen Wohnarrangements existiert. Im Querschnitt der Studien kann festgestellt werden, dass berufliche Rahmenbedingungen wie die ungleichmäßige räumliche Verteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten und private Rahmenbedingungen wie Ortsbindungen dazu führen, multilokale Wohnarrangements einzugehen. Motive und Beweggründe für multilokale Wohnarrangements wurden bereits untersucht (s. Kap. 2.2.1), ebenso wie deren quantitative Verbreitung (s. Kap. 2.2.2), das Vorkommen multilokaler Wohnarrangements in Erwerbs- und Wohnbiografien (s. Kap. 2.2.3) sowie die räumlichen und sozialen Auswirkungen (s. Kap. 2.2.5).

Der **Einfluss von Arbeitgebenden** auf berufsbedingtes multilokales Wohnen steht hingegen nur in wenigen Studien im Fokus (u. a. Greinke 2020; Huchler et al. 2009; Plöger 2020). Jedoch führen die in Kapitel 2.1 genannten Rahmenbedingungen heutiger Arbeitsmärkte selbst in wirtschaftlich dynamischen Regionen zu einem Fachkräftemangel in bestimmten Branchen wie dem Ingenieurwesen oder der IT (Plöger 2020: 1742). Um dem „fight for talent“ (Zenker et al. 2013: 133) gerecht zu werden sind Arbeitgebende zunehmend gezwungen, multilokale Erwerbstätige anzuziehen (Greinke 2020: 180; Plöger 2020: 1742). Gleichzeitig kommt den Arbeitgebenden eine besondere Rolle zu, die aufgrund von steigenden beruflichen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen ausgelösten Belastungen ihrer Mitarbeitenden zu minimieren und zu einer verbesserten Work-Life-Balance beizutragen (Geh 2022: 1633; Kesselring & Vogl 2010: 141). Die Praktiken der Arbeitgebenden in Bezug auf multilokale Wohnarrangements gelten als Forschungslücke, deren Bearbeitung eine wichtige Ergänzung bestehender Studien darstellt (Tippel 2020: 94).

Das **Hauptforschungsziel** der vorliegenden Dissertation ist somit, *den Einfluss von Arbeitgebenden auf berufsbedingtes multilokales Wohnen zu analysieren*.

Um das Ziel der Dissertation zu erreichen, werden **vier zentrale Forschungsfragen** gebildet, die sich an die in der Einleitung vorgestellten Unterziele anlehnen. Im Folgenden werden die Forschungsfragen mithilfe des bestehenden Forschungsstandes (s. Kap. 2) hergeleitet. Die Beantwortung der Forschungsfragen erfolgt im Diskussionskapitel (s. Kap. 5), dessen Struktur an die Forschungsfragen angepasst ist.

Um den Einfluss von Arbeitgebenden analysieren zu können, ist es zunächst erforderlich, die **Ausprägungen und Entstehungsbedingungen multilokaler Wohnarrangements** zu untersuchen. Denn wie in Kapitel 2.2.1 dargestellt, gibt es verschiedene Typen multilokalen Wohnens, die sich in ihrer Haushaltsorganisation und der raum-zeitlichen Ausgestaltung der Wohnarrangements unterscheiden. Deshalb ist zu vermuten, dass der Einfluss von Arbeitgebenden auf multilokales Wohnen je nach Typ variiert. Die vorliegende Arbeit soll sich dabei auf städtische Räume fokussieren, in denen ein erhöhter Anteil multilokaler Wohnarrangements – beispielsweise aufgrund einer Vielzahl an hochqualifizierten Arbeitsplätzen in wissensbasierten Branchen (s. Kap. 2.2.5) – zu erwarten ist. Da vor allem sozial-biografische Ortsbindungen wie langjährige Freundschaften ebenso wie vorherige Multilokalitätserfahrungen die Entstehung und Beibehaltung multilokaler Wohnarrangements beeinflussen (s. Kap. 2.2.3), gilt es auch, die **Erwerbs- und Wohnbiografien** von Multilokalen zu untersuchen. Dies ist wichtig für die Analyse, inwiefern Arbeitgebende trotz Ortsbindungen und biografischer (Vor-)Erfahrungen die Ausgestaltung und Beibehaltung multilokaler Wohnarrangements beeinflussen. Die entsprechende Forschungsfrage lautet:

1. *Welche Typen und Entstehungsbedingungen multilokalen Wohnens lassen sich in bestimmten städtischen Räumen ermitteln und inwieweit kommen die Typen in Wohn- und Erwerbsbiografien vor?*

Da der **Einfluss von Arbeitgebenden** auf multilokales Wohnen eine zentrale Forschungslücke darstellt, gilt es zu untersuchen, inwiefern die Praktiken von Arbeitgebenden die Ausgestaltung und Dauer multilokaler Wohnarrangements beeinflussen. Insbesondere die möglichen Unterstützungsleistungen für die Arbeits- und Alltagsorganisation der Multilokalen sowie die Akzeptanz multilokaler Wohnarrangements durch Arbeitgebende ist bislang nur vereinzelt beleuchtet worden (u. a. Greinke 2020; Huchler et al. 2009). Gleichzeitig ist bisher kaum untersucht worden, inwiefern sich bereitgestellte Unterstützungsleistungen mit dem Unterstützungsbedarf der multilokalen Erwerbstätigen decken. Besonders die **Arbeitgebendenbindung** gilt als wichtiger Faktor im Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte (Klaiber 2018: 288). Da das Thema der Arbeitgebendenbindung bisher nur vereinzelt mit multilokalem Wohnen in Verbindung gebracht wurde (u. a. Huchler et al. 2009), gilt es auch herauszufinden, inwiefern die Arbeitgebendenbindung die Dauer multilokaler Wohnarrangements beeinflusst. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Beibehaltung multilokaler Wohnarrangements nicht nur von den Praktiken der Arbeitgebenden und der Arbeitgebendenbindung abhängt, da Arbeitsplatz- und Wohnstandortentscheidungen zwischen allen Haushaltsmitgliedern getroffen werden (s. Kap. 2.2.5). Deshalb müssen auch **weitere Faktoren** wie Ortsbindungen und demografische Faktoren untersucht werden, die die Dauer multilokaler Wohnarrangements beeinflussen können. Die zweite Forschungsfrage lautet dementsprechend:

2. *Inwiefern beeinflussen die Praktiken von Arbeitgebenden die Ausgestaltung multilokaler Wohnarrangements und welche Rolle spielen Arbeitgebende, die Arbeitgebendenbindung sowie weitere Faktoren für die Dauer multilokaler Wohnarrangements?*

Darüber hinaus haben multilokale Wohnarrangements eine hohe Raumrelevanz, da räumliche Strukturen die Entscheidung beeinflussen können, ein multilokales Wohnarrangement einzuziehen und beizubehalten und auch die raum-zeitliche Ausgestaltung der Wohnarrangements prägen (Dittrich-Wesbuer & Plöger 2013: 196; Weichhart & Rumpolt 2015: 47). Da Handlungen von (multilokalen) Individuen und Haushalten gleichzeitig strukturkonstruierend sind (Giddens 1988: 168ff.), führen multilokale Wohnarrangements zu **räumlichen Auswirkungen**, wie einem erhöhten Druck auf Wohnungsmärkte und Verkehrsinfrastrukturen sowie zu **sozialen Auswirkungen** für die Haushaltsmitglieder, weitere soziale Beziehungen und die lokale Gesellschaft (s. Kap. 2.2.5). Unklar bleibt, inwiefern Arbeitgebende durch ihre Praktiken die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements verändern, verstärken oder auch minimieren können. Die dritte Forschungsfrage lautet deshalb:

3. *Inwiefern beeinflussen die Praktiken von Arbeitgebenden die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements?*

Die vorliegende Dissertation soll auch einen methodischen Erkenntnisgewinn generieren. Kapitel 2.3 zeigt eine Bandbreite an Forschungsmethoden auf, die zur Erhebung von Daten bezüglich multilokaler Wohnarrangements genutzt wurden. Um nähere Einblicke in das Leben von Multilokalen zu ermöglichen, werden für die Beantwortung der Forschungsfragen qualitative Interviews und währenddessen die **visuelle Methode der Work-Life-Biografie** (s. Kap. 3.3.2) genutzt. Denn aufgrund der Komplexität multilokaler Wohnarrangements ist es unabdingbar, über standardisierte Methoden wie Umfragen oder Interviews hinaus Methoden zu entwickeln und kritisch zu reflektieren. Da wie erwähnt insbesondere sozial-biografische Ortsbindungen und Multilokalitätserfahrungen die Entstehung und Beibehaltung multilokaler Wohnarrangements beeinflussen können (s. Kap. 2.2.1 & 2.2.3), wurde sich für die Entwicklung dieser zeitstrahlbasier- ten visuellen Methode entschieden. Die vierte Forschungsfrage lautet daher:

4. *Inwiefern liefert die visuelle Methode der Work-Life-Biografie neue Erkenntnisse über multilokales Wohnen und welche Vor- und Nachteile bietet sie in der qualitativen Forschung?*

Die Forschungsfragen werden im Laufe der vorliegenden Arbeit sowohl mithilfe eigener empirischer Erkenntnisse als auch mit bestehender Literatur beantwortet. Die Komplexität der Forschungsfragen macht eine **interdisziplinäre Herangehensweise** unumgänglich, sodass für die Beantwortung der Forschungsfragen zusätzlich zu Studien der Multilokalitätsforschung insbesondere Studien des Personalmanagements und der Arbeitssoziologie herangezogen werden.

Bei der Untersuchung des Einflusses von Arbeitgebenden auf multilokale Wohnarrangements nimmt die vorliegende Dissertation die Sicht derjenigen ein, bei denen die Praktiken der Arbeitgebenden ankommen: den multilokalen Erwerbstätigen. Dafür werden in bestimmten städtischen Räumen, die im folgenden Kapitel 3.2 vorgestellt werden, problemzentrierte leitfadenge- stützte Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen durchgeführt (s. Kap. 3.3).

3.2 Auswahl und Vorstellung des Untersuchungsraums und des Referenzraums

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein qualitatives Forschungsdesign entwickelt, das dazu beitragen soll, den bisher wenig erforschten Einfluss von Arbeitgebenden auf multilokales Wohnen zu untersuchen und auf diese Weise besser verstehen und erklären zu können. Um dieses Thema nicht raumunabhängig zu erforschen, fokussiert sich die vorliegende Arbeit auf zwei geeignete Räume. Während Kapitel 3.2.1 die Kriterien für die Auswahl des Untersuchungsraums und des Referenzraums erläutert, stellt Kapitel 3.2.2 den Untersuchungsraum Stuttgart und Kapitel 3.2.3 den Referenzraum Mailand vor.

3.2.1 Kriterien für die Auswahl des Untersuchungs- und Referenzraums

Die Auswahl des Untersuchungsraums erfolgte nach bestimmten Kriterien: Die Literaturrecherche legte zunächst die Auswahl einer **Großstadt** mit einer **guten Anbindung an Fernverkehrsnetze** nahe, da dort der Anteil an Erwerbstätigen, die aus beruflichen Gründen multilokal wohnen, erhöht ist (Sturm & Meyer 2009: 27; ARL 2016: 16; Reuschke 2010: 51). Als weiteres Kriterium galt die **Wirtschaftskraft der Region**: Das Gehaltsniveau sollte weit über dem Landesdurchschnitt liegen, weil dadurch die Wahrscheinlichkeit höher ist, Erwerbstätige aus anderen Regionen anzuziehen (Nitt-Drießelmann et al. 2018: 291). Gleichzeitig sollte die Großstadt eine **hohe Konzentration an Arbeitsplätzen in wissensbasierten Branchen** in international tätigen Unternehmen, Universitäten und Forschungseinrichtungen aufweisen, da dort der Anteil an projektbasierten, spezialisierten und hochqualifizierten Tätigkeiten und somit auch der Anteil an multilokalen Erwerbstätigen höher ist als in anderen Branchen (ARL 2016: 16; Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 47).

Für die Auswahl eines Untersuchungsraums wurden auf Basis dieser Kriterien zunächst mehrere potenzielle Städte evaluiert. Dafür wurde auf die Daten des *Mikrozensus* (u. a. Statistisches Bundesamt 2017) sowie des *INKAR-Online-Atlas* (BBSR o. J.) zurückgegriffen. Die Stadt **Stuttgart** stach dabei durch ihre herausragenden Eigenschaften in allen Kriterien hervor und wurde als Untersuchungsraum ausgewählt. Um zu untersuchen, ob sich die Ergebnisse auch in einer vergleichbaren europäischen Metropolregion beobachten lassen oder stark abhängig von kulturellen und regionalen Faktoren sind, wurde **Mailand** in Italien als Referenzraum ausgewählt. Die Auswahl des Referenzraums erfolgte ebenfalls mithilfe der genannten Kriterien und es wurden insbesondere Daten des *Statistischen Amtes der Europäischen Union* (Eurostat 2018) ausgewertet. Mailand wurde ausgewählt, da die Stadt ebenso wie Stuttgart die genannten Kriterien vollends erfüllt.

Die empirischen Ergebnisse dieser Dissertation wurden in drei wissenschaftlichen Artikeln publiziert. Während Artikel 1 sowohl Stuttgart als auch Mailand betrachtet (s. Kap. 4.1), liegt der Schwerpunkt der Artikel 2 und 3 ausschließlich auf Stuttgart (s. Kap. 4.2 & 4.3). Mailand wurde bewusst als untergeordneter Referenzraum gewählt, um eine zusätzliche Perspektive auf die in Artikel 1 analysierten Themen zu gewinnen. Eine gleichwertige Auswertung der Interviews beider Städte für Artikel 2 und 3 hätte den für diese Dissertation vertretbaren Arbeitsaufwand deutlich überschritten.

3.2.2 Der Untersuchungsraum Stuttgart

Die baden-württembergische Landeshauptstadt Stuttgart liegt im Südwesten Deutschlands und ist mit 632.000 Einwohner*innen eine der größten Städte Deutschlands (Statistik BW 2024). Die Stadt liegt in einer der wirtschaftsstärksten Regionen Europas (Statistisches Bundesamt 2024a) – der gleichnamigen Region Stuttgart, die etwa 2,8 Mio. Einwohner*innen umfasst (Statistik BW 2024). Stuttgart verfügt über ein gut ausgebautes Autobahnnetz, ist ein bedeutender Knotenpunkt im europäischen Zugverkehr und besitzt einen internationalen Flughafen. Nach Frankfurt und München gehört Stuttgart zu den Städten mit dem **höchsten Gehaltsniveau Deutschlands** (Gehaltsreporter 2023). Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in **wissens- und forschungsintensiven Industrien** liegt in Stuttgart bei 18,2 % und ist damit dreimal so hoch wie der Durchschnitt aller Großstädte Deutschlands mit 6,0 % (BBSR o. J.). Die Branchenstruktur Stuttgarts ist geprägt von Automobil- und Maschinenbau, der Finanzbranche sowie Luft- und Raumfahrt und die Stadt beherbergt international agierende Großunternehmen, Universitäten und renommierte Forschungseinrichtungen. Dies führt zu einem hohen Anteil an hochqualifizierten und spezialisierten Erwerbstätigen, wobei nur wenige Großstädte wie München und Wolfsburg diesbezüglich geringfügig höhere Anteile aufweisen (ebd.).

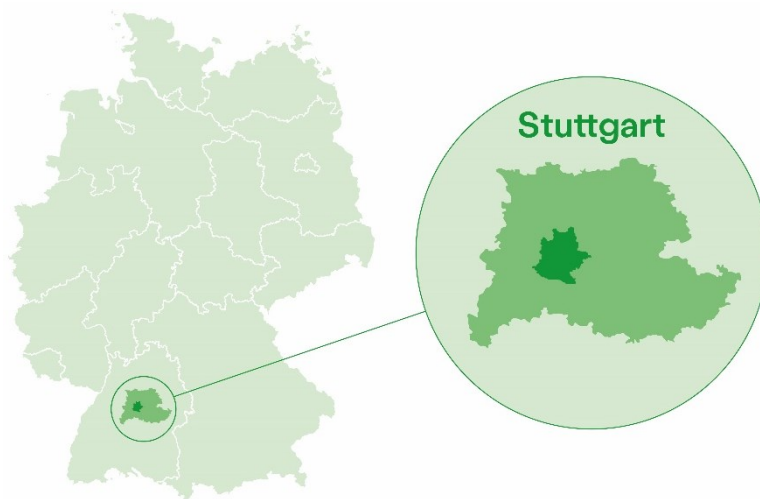


Abbildung 2: Räumliche Verortung der Stadt Stuttgart (dunkelgrün) in der Region Stuttgart und in Deutschland

Aufgrund des demografischen Wandels und einer hohen Anzahl von Arbeitsplätzen in den genannten Branchen leidet Stuttgart unter einem **Fachkräftemangel** – insbesondere in wissens- und forschungsintensiven Branchen (IHK Region Stuttgart 2024). Der Anteil an offenen Stellen für hochqualifizierte und spezialisierte Beschäftigte ist im Vergleich zu anderen deutschen Großstädten überdurchschnittlich hoch (BBSR o. J.). Gleichzeitig verdeutlicht der **hohe Pendeldensaldo** von 38 %, der in Gesamtdeutschland bei 0,7 % liegt (ebd.), die Bedeutung Stuttgarts als Arbeitsplatzstandort. Der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitsweg von mehr als 150 km liegt mit 6,2 % ebenfalls über dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 4,7 % (ebd.). Dies führt zu einem hohen Verkehrsaufkommen in der Region Stuttgart.

Angesichts des Fachkräftemangels und der demografischen Herausforderungen haben zahlreiche Unternehmen in Stuttgart **familienfreundliche Maßnahmen** wie flexible Arbeitszeitmodelle oder betriebliche Kinderbetreuungsangebote implementiert, um ihre Attraktivität als Arbeitgebende zu steigern und qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und an sich zu binden (Wirtschaftsförderung Region Stuttgart 2024). Beispielsweise hat das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ acht Leitsätze für eine flexible und familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung veröffentlicht, die im Austausch mit zahlreichen Unternehmensvertretenden entstanden sind (ebd.).

Der Stuttgarter **Wohnungsmarkt ist seit Jahren angespannt** und zählt zu den teuersten in Deutschland. So lag die Leerstandsquote im Jahr 2022 mit 0,5 % weit unter dem bundesweiten Durchschnitt von 2,5 % (empirica 2023). Gleichzeitig lag der Mietspiegel im Oktober 2024 mit ca. 18 €/m² über dem Durchschnitt Deutschlands (12 €/m²) (Wohnungsbörse 2024), ebenso wie die Baulandpreise, die im Jahr 2020 mit ca. 2.480 €/m² weit über dem bundesweiten Durchschnitt (224 €/m²) lagen und nur in München und Freiburg im Breisgau höher waren (BBSR o. J.).

Die genaue **Anzahl an multilokalen Erwerbstätigen** ist für Stuttgart nicht zu ermitteln. Beispielsweise verschob sich nach Einführung der Zweitwohnsitzsteuer die Anzahl an Personen mit Zweitwohnsitz von über 31.000 Personen im Jahr 2009 auf rund 6.800 Personen im Jahr 2014 (Frisoli & Mädig 2020: 149) und bestimmte Formen wie *LAT-Paare* werden gar nicht erst erfasst. Da Stuttgart aufgrund bestimmter Kriterien ausgewählt wurde (s. Kap. 3.2.1), lassen unter anderem der hohe Anteil an hochqualifizierten Erwerbstätigen sowie die gute Fernverkehrsanbindung darauf schließen, dass ein hoher Anteil an multilokalen Erwerbstätigen in Stuttgart zu finden ist.

In Bezug auf die Forschungsfragen ergeben sich für die vorliegende Arbeit **Erwartungen**: Beispielsweise ist zu vermuten, dass Arbeitgebende in Stuttgart aufgrund des Fachkräftemangels in wissensbasierten Branchen gezwungen sind, Erwerbstätige von außerhalb der Region anzuziehen, die sich mitunter für multilokale Wohnarrangements entscheiden. Die Literatur legt nahe, dass dabei besonders hochqualifizierte Erwerbstätige mit langjähriger Berufserfahrung Unterstützung für ihr Wohnarrangement einfordern und erhalten (Abraham et al. 2013: 130; Gleich 2020: 177; Reuschke 2010: 109ff.). Gleichzeitig ist zu erwarten, dass die gestiegenen beruflichen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen sowie die gestiegene gesellschaftliche Akzeptanz multilokaler Wohnarrangements (Oakes & Brown 2016: 2; Reuschke 2020: 331; Toppel 2020: 93; Weichhart 2020: 45) deren Akzeptanz am Arbeitsplatz erhöhen. Obwohl bestehende Studien des Personalmanagements und der Arbeitssoziologie zeigen, dass eine hohe Arbeitgebendenbindung dazu führt, dass Erwerbstätige größtenteils dauerhaft ihren Arbeitsplatz beibehalten (Holtbrügge 2022: 213; Kanning 2017: 157; Rubenstein et al. 2017: 42), ist zu vermuten, dass dies bei multilokalen Erwerbstätigen insbesondere aufgrund ihrer Ortsbindung an andere Wohnorte seltener der Fall ist. Bezüglich der räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements ist zu vermuten, dass Arbeitgebende diese je nach Umgang mit Multilokalität verstärken oder auch minimieren können. Die genannten Annahmen werden in Kapitel 5 beleuchtet.

3.2.3 Der Referenzraum Mailand

Mailand liegt im Norden Italiens und ist die Hauptstadt der Verwaltungsregion Lombardei. Mit 1,4 Mio. Einwohner*innen ist sie nach Rom die zweitgrößte Stadt Italiens und liegt in einer der größten Metropolitanstädte⁹ Italiens, der gleichnamigen Metropolitanstadt Mailand, die ca. 3,2 Mio. Einwohner*innen umfasst (ISTAT 2022). Mailand verfügt über ein gut ausgebautes Autobahnnetz, mehrere internationale Flughäfen und ist einer der wichtigsten Knotenpunkte im europäischen Zugverkehr (Mocarelli 2019).

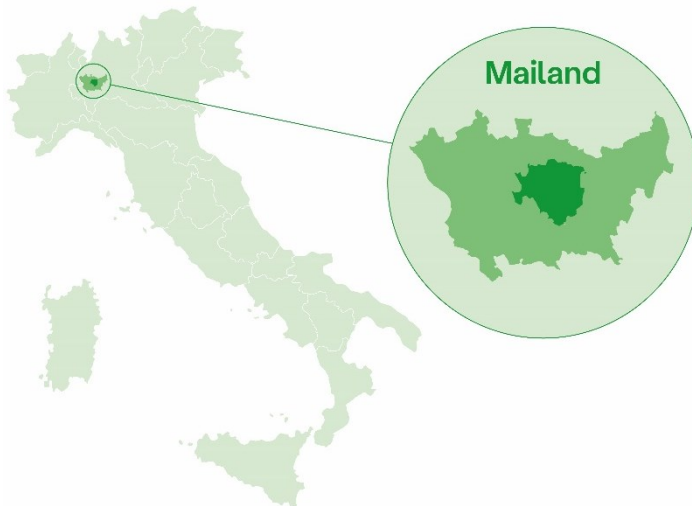


Abbildung 3: Räumliche Verortung der Stadt Mailand (dunkelgrün) im Großraum Mailands und in Italien

Italien ist durch **regionale wirtschaftliche Ungleichheiten** und ungleichmäßig verteilte Beschäftigungsmöglichkeiten gekennzeichnet: Besonders südlich gelegene Regionen haben mit höherer Arbeitslosigkeit und geringeren Einkommensniveaus zu kämpfen, wohingegen vor allem die norditalienischen Regionen aufgrund einer langen Tradition der industriellen Produktion bessere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten aufweisen (EURES 2023) und die Lombardei sogar zu einer der wirtschaftlich stärksten Regionen Europas zählt (Eurostat 2024a: 101). Innerhalb Italiens gilt Mailand als **Wirtschaftshauptstadt** und ist Teil des "Industriellen Dreiecks" mit den Städten Genua und Turin (Peverini 2023: 81). Das Gehaltsniveau Mailands liegt weit über dem Landesdurchschnitt (Averagesalarysurvey 2024). Mailand ist international bekannt für die Modeindustrie und beherbergt zusätzlich große international agierende Automobil- und Finanzunternehmen sowie Universitäten und Forschungseinrichtungen.

Mailand ist von einem **hohen (Fern-)Pendelaufkommen** von Erwerbstätigen und Studierenden betroffen (Vendemmia 2017: 2; Pucci et al. 2022: 307; Peverini 2023: 83). Gründe dafür sind das hohe Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebot und die gute Verkehrsanbindung verbunden mit dem seit Jahrzehnten **angespannten Wohnungsmarkt**, der durch kontinuierlich steigende Immobilien- und Bodenpreise geprägt ist (Pucci et al. 2022: 303; Bricocoli & Peverini 2024: 13f.). Aufgrund des

⁹ Metropolitanstädte und Provinzen bilden die mittlere Ebene der Gebietskörperschaften Italiens.

demografischen Wandels und der steigenden Nachfrage nach Fachkräften ist Mailand insbesondere in wissensbasierten Branchen von einem Fachkräftemangel betroffen (CEDEFOP 2022: 5; Monti & Pellizzari 2017: 5). Dieser wird durch strukturelle Faktoren wie der geringen Verbreitung von Homeoffice-Modellen in Italien und einer starken Präsenzkultur verstärkt, was besonders für junge Erwerbstätige weniger attraktiv ist (Barabaschi et al. 2022: 499; Gandini & Garavaglia 2023: 405).

Der Anteil an **befristeten Arbeitsverträgen** ist mit 14,2 % in Italien im Gegensatz zu Gesamteuropa (10,7 %) erhöht (Statistisches Bundesamt 2022). Gleichzeitig gibt es in Italien im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern bei befristeten Verträgen eine geringere Chance auf eine unbefristete Festanstellung (EURES 2023). Befristete Verträge können in Mailand gegen die Verlagerung des gesamten Haushalts und für Fernpendeln oder Multilokalität sprechen (Pucci et al. 2022: 303). Auch die in Italien übliche intergenerationelle Bindung sowie fehlende finanzielle Ressourcen spielen eine Rolle dabei, dass (junge) Erwerbstätige eher (fern-)pendeln oder multilokal leben als aus ihrem Elternhaus komplett in die Nähe des Arbeitsplatzes zu ziehen (Bricocoli & Peverini 2024: 1; Kreyenfeld et al. 2012: 846; Régnier-Loilier & Vignoli 2018: 19; Santarelli & Cottone 2009: 14f.).

Aufgrund der fehlenden amtlichen Daten über Zweitwohnsitze in Italien sowie die schwer ermittelbaren Zahlen bestimmter Multilokalitätsformen wie *LAT-Partnerschaften* ist es schwierig, die genaue **Anzahl an multilokalen Erwerbstätigen** in Mailand zu ermitteln. Dennoch lassen besonders die Vielzahl an hochqualifizierten Arbeitsplätzen und die gute Fernverkehrsanbindung darauf schließen, dass Mailand von Multilokalität geprägt und als Referenzraum geeignet ist.

Auch für Mailand ergeben sich **Erwartungen** für die vorliegende Arbeit: So ist zu vermuten, dass der Arbeitskräftemangel in wissensbasierten Branchen dazu führt, dass Arbeitgebende bestimmte Maßnahmen ergreifen, um qualifizierte (multilokale) Erwerbstätige anzuziehen und zu halten. Verbunden mit der starken traditionellen Anwesenheitskultur in Italien, wie sie in vorhandenen Studien beschrieben wird (Barabaschi et al. 2022: 499; Gandini & Garavaglia 2023: 405), ist jedoch davon auszugehen, dass die multilokalen Erwerbstätigen in Mailand seltener Unterstützungsleistungen einfordern und erhalten als in Stuttgart. Die Literaturanalyse lässt annehmen, dass insbesondere starke wirtschaftliche Ungleichheit zwischen Nord- und Süditalien dazu führen, dass multilokale Wohnarrangements in Italien als „normal“ gelten und multilokale Wohnarrangements am Arbeitsplatz akzeptiert werden. Des Weiteren lassen sich kulturelle Unterschiede zwischen den Untersuchungsräumen im Umgang mit Mobilität und Familie vermuten, da die Literatur für Italien von starken traditionellen Rollenmustern und familiären Netzwerken ausgeht (Bricocoli & Peverini 2024: 1; Kreyenfeld et al. 2012: 846; Régnier-Loilier & Vignoli 2018: 6; Santarelli & Cottone 2009: 14f.), die die raum-zeitliche Organisation der Multilokalität und die benötigten Unterstützungsleistungen beeinflussen können. Wie auch in Stuttgart ist anzunehmen, dass räumliche und soziale Auswirkungen durch Maßnahmen und Praktiken der Arbeitgebenden verändert und negative Auswirkungen minimiert werden können. Die genannten Annahmen gilt es, in der vorliegenden Forschungsarbeit zu untersuchen.

3.3 Problemzentrierte leitfadengestützte Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen

Wie zuvor erläutert liegt das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit darin, den Einfluss von Arbeitgebenden auf multilokale Wohnarrangements aus Sicht von multilokalen Erwerbstätigen zu untersuchen. Die vielfältigen Ausprägungen multilokalen Wohnens (s. Kap. 2.2.1) und die Schwierigkeit in ihrer Quantifizierung (s. Kap. 2.2.2) sprechen diesbezüglich für eine qualitative Vorgehensweise. Im Folgenden werden in Kapitel 3.3.1 zunächst die gewählte Interviewform der problemzentrierten leitfadengestützten Interviews und in Kapitel 3.3.2 die für diese Forschungsarbeit entwickelte visuelle Methode der *Work-Life-Biografie* vorgestellt. Anschließend stellt Kapitel 3.3.3 die Auswahl der Interviewten, Kapitel 3.3.4 die Durchführung der Interviews und Kapitel 3.3.5 die Charakteristika der Interviewten dar, bevor in Kapitel 3.3.6 die Aufbereitung und Auswertung des Interviewmaterials und in Kapitel 3.3.7 der *Work-Life-Biografien* erläutert werden. Abschließend stellt Kapitel 3.3.8 eine Reflexion des Forschungsprozesses dar.

3.3.1 Problemzentrierte leitfadengestützte Interviews

Die empirische Grundlage der vorliegenden Dissertation bilden qualitative Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen, um vertiefte Einblicke in deren Wahrnehmung zum Einfluss von Arbeitgebenden auf Multilokalität zu erhalten. Durch qualitative Interviews wird „den *Befragten selbst das Wort [gegeben], sie erhalten im Interview Gelegenheit, über ihre Biografie, Weltsicht, Erfahrungen und Kontexte zu berichten und machen diese Informationen damit der Forschung zugänglich*“ (Friebertshäuser 1997: 371). Der Begriff des qualitativen Interviews umfasst viele ähnliche Erhebungsverfahren (Lamnek 2005: 356). Für die vorliegende Arbeit wurde das problemzentrierte leitfadengestützte Interview nach Witzel (2000) als Erhebungsmethode gewählt, da bereits ein breites Spektrum an Forschungsarbeiten über berufsbedingte Multilokalität vorliegt (s. Kap. 2.1) und sich die Interviews im Gegensatz zu narrativen Interviews somit auf bestimmte thematische Aspekte wie dem Einfluss von Arbeitgebenden auf Multilokalität konzentrieren können (Lamnek 2005: 252).

Vor Beginn der Interviews wurde eine **Datenschutzerklärung** ausgehändigt und von den Interviewten unterschrieben, um ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen der Interviewerin und den Interviewten entstehen zu lassen (Witzel 2000: 11). Während der Interviews kam ein **Leitfaden** zum Einsatz, der mithilfe der Literaturrecherche (s. Kap. 2) und den daraus resultierenden Forschungsfragen (s. Kap. 3.1) erstellt wurde und fünf Themenblöcke beinhaltet: 1) Erwerbsbiografie, 2) Wohnbiografie, 3) derzeitige Wohnorte, 4) Sozialer Kontext sowie 5) Multilokalität und Arbeitgebende (s. Anhang A.1). Der Leitfaden gab einen Orientierungsrahmen für das Interview und diente einer kontrollierten und vergleichbaren Herangehensweise an den Forschungsgegenstand, da eine Vergleichbarkeit zwischen den geführten Interviews ermöglicht wurde (Witzel 2000: 8). Während des Interviews war eine flexible Handhabung des Leitfadens wichtig, indem die Fragen nicht zwingend in einer bestimmten Reihenfolge und mit vorgefertigten Formulierungen gestellt wurden (Hefferich 2011: 36; Witzel 2000: 12). Gleichzeitig war die Interviewerin offen gegenüber den Erzählungen der Interviewten (Witzel 2000: 4), damit die Sichtweise der

Interviewerin „*nicht diejenigen der Befragten überdeckt[e]*“ (ebd.: 3). Die Interviews konzentrierten sich somit nicht nur auf Interessenschwerpunkte der Interviewerin, sondern auch der Interviewten, indem diesen genügend Raum gelassen wurde, eigene Schwerpunkte zu setzen und unvermutete Aspekte des Forschungsthemas zu erörtern (Lamnek 2005: 252). Gleichzeitig bestanden die Interviews aus einer Art Dialog: Jeder Themenblock erhielt zunächst eine erzählgenerierende Frage (s. Anhang A.1), um eine Erzählung der Interviewten auszulösen, bevor weitere Erzählaufforderungen oder Verständnisfragen gestellt wurden (ebd.; Witzel 2000: 13).

Während der Interviews kam ein ausgedruckter **Zeitstrahl** für die Methode der *Work-Life-Biografie* zum Einsatz, um die Wohn- und Erwerbsbiografien der Interviewten darzustellen (s. Kap. 3.3.2). Dadurch bot sich die Möglichkeit, Sozialdaten wie das Geburtsjahr oder die Schulbildung der Interviewten aufzunehmen, die in problemzentrierten Interviews normalerweise mit einem Kurzfragebogen abgefragt werden (Lamnek 2005: 188; Witzel 2000: 6). Nach den Interviews fertigte die Interviewerin ein **Postskript** mit Ort, Zeit und Dauer sowie thematischen Auffälligkeiten des Gesprächs und ersten Interpretationsideen an (nach Matissek et al. 2013: 197; Witzel 2005: 6). Das Postskript war damit für die Interviewauswertung bedeutsam, indem es Anregungen für die Kategorienbildung (s. Kap. 3.3.6) gab (Witzel 2000: 4). Die Interviews wurden mithilfe eines Diktiergerätes aufgezeichnet und anschließend transkribiert (s. Kap. 3.3.6). Zusammenfassend lag für jedes Interview die unterschriebene Datenschutzerklärung, der Leitfaden, der ausgefüllte Zeitstrahl, das Postskript, die Audioaufzeichnung und das Transkript vor.

3.3.2 Work-Life-Biografien als Ergänzung der Interviews

In den Interviews wurde die eigens für diese Forschungsarbeit entwickelte visuelle Methode der *Work-Life-Biografie* genutzt. Dafür wurde den Interviewten zu Beginn ein DIN A3-Blatt mit einem mittig aufgedruckten Zeitstrahl mit Jahreszahlen (s. Abbildung 4) sowie ein roter und schwarzer Stift ausgehändigt, damit die Interviewten ihre Erwerbsbiografien oberhalb und die Wohnbiografien unterhalb des Zeitstrahls darstellen konnten. Die Verwendung verschiedenfarbiger Stifte sollte dazu beitragen, die Biografien optisch zu unterscheiden. Die Interviewerin gab nicht vor, welche Informationen aufgeschrieben werden und unterbrach die Erzählungen nicht, damit sich die Interviewten auf ihre Gedankengänge konzentrieren konnten. Das Blatt konnte im Gesprächsverlauf auch verwendet werden, um bestimmte Sachverhalte aufzuzeichnen (s. Kap. 3.3.7).



Abbildung 4: Zeitstrahl für die Work-Life-Biografien (Eigene Darstellung)

Ziel der Methode war es, Erläuterungen zu Arbeitsstellen und Tätigkeitswechseln, Wohnstandorten und Standortwechseln sowie zum Arbeitgebendeneinfluss auf Erwerbs- und Wohnstandortentscheidungen zu veranschaulichen, zeitlich zu verorten und Zusammenhänge sichtbar zu machen. Da der Zeitstrahl zu Beginn der Interviews ausgehändigt wurde, sollte ein geeigneter Intervieweinstieg entstehen. Die Interviewten sollten stärker zum Erzählen angeregt und ihre Erinnerungen durch das Aufzeichnen geweckt werden. Die übersichtliche Darstellung der Biografien sollte ebenso während der Interviewauswertung dazu dienen, das Gesagte besser zu strukturieren und in der Analyse richtig zu deuten.

3.3.3 Auswahl der Interviewten

Die Auswahl der Interviewten erfolgte nach bestimmten Kriterien, die sich an der Typologie und den dazugehörigen Kriterien von Hesse und Scheiner (s. Kap. 2.2.1) orientieren. Diese sind im Folgenden grau hinterlegt und werden durch weitere, für die vorliegende Forschungsarbeit relevante Kriterien, ergänzt. Die Kriterien zur Auswahl der Interviewten lauten:

- **Anlass:** Die Interviewten sollten aus hauptsächlich beruflichen Gründen multilokal leben. Da sich Anlässe für multilokales Wohnen überlappen können, wurde nicht ausgeschlossen, ob bzw. welche weiteren Anlässe (z. B. Partnerschaft) den Wohnarrangements zugrunde liegen.
- **Arbeitsort:** Da Stuttgart und Mailand als Untersuchungs- und Referenzraum ausgewählt wurden (s. Kap. 3.2), sollte sich die jeweilige Arbeitsstelle in Stuttgart bzw. Mailand befinden.
- **Branchen:** Die Interviewten sollten hochqualifizierten Tätigkeiten in wissensbasierten Branchen wie der IT oder Forschung nachgehen, da die Branchen unter anderem aufgrund der ungleichen räumlichen Verteilung von Arbeitsplätzen häufiger von Multilokalität betroffen sind (s. Kap. 2.2).
- **Periodizität des Pendelns:** Um Multilokale zu interviewen, deren Lebensalltag von Mobilität geprägt ist, sollten sie mindestens monatlich zwischen den Unterkünften pendeln und dort jeweils mehr als 60 Nächte pro Jahr übernachten (auch Rüger et al. 2011: 198).
- **Distanz bzw. Reisezeit:** Hesse und Scheiner (2007: 143) differenzieren hierbei bei der Distanz zwischen „gering“ und „(sehr) groß“. Da für die Häufigkeit von Ortswechseln vor allem die Reisezeit bedeutsam ist, sollte die jeweils andere Unterkunft der Interviewten außerhalb der Region Stuttgart bzw. Mailand liegen und mehr als eine Stunde Fahrt in Anspruch nehmen.
- **Unterkunft am Arbeitsort:** In der vorliegenden Arbeit gelten wie in bestehenden Studien (Hilti 2009: 77; Greinke 2020; Schad et al. 2015) auch diejenigen als multilokal, die keinen festen Zweitwohnsitz haben, sondern am Arbeitsort im Hotel oder bei Bekannten übernachten.

Die von Hesse und Scheiner (2007: 143) genutzten Kriterien **Hierarchie der Wohnsitze** und **Haushaltsorganisation** wurden nicht vorgegeben, da es für die Dissertation zunächst unerheblich schien, ob bzw. welcher Wohnsitz einen höheren Stellenwert einnimmt und ob Haushaltsmitglieder getrennt an den Wohnorten leben. Die Interviewanalyse brachte jedoch eine Erweiterung der Typologie von Hesse und Scheiner hervor, deren Typen sich unter anderem anhand der

Wohnsitzhierarchie unterscheiden (s. Kap. 5.1.1). Die **Entstehungsbedingung** (Zwang oder Freiwilligkeit) wurde ebenfalls nicht vorgegeben, da die Entstehungsbedingungen multilokaler Wohnarrangements einen Teil der Forschungsfragen darstellen (s. Kap. 3.1).

In Stuttgart erfolgte die **Rekrutierung der Interviewten** zunächst über das soziale Netzwerk *Facebook*. Dafür wurde ein Rekrutierungstext mit der Beschreibung der Dissertation in verschiedene Gruppen gestellt. Darüber wurden sechs Personen rekrutiert. Zusätzlich wurden neun Interviewte über E-Mailverteiler von Promovierenden-Netzwerken und drei Interviewte über einen E-Mailverteiler einer Forschungsgesellschaft rekrutiert. Zwei Interviews ergaben sich mithilfe persönlicher Kontakte der Interviewerin und vier Interviewte wurden per Schneeballverfahren, also mithilfe von bereits interviewten Personen, rekrutiert (Lamnek 2005: 384). Für den Untersuchungsraum Stuttgart lagen somit 24 Interviews vor. In Mailand wurden die Interviewten ebenfalls mithilfe des sozialen Netzwerks *Facebook* gesucht und dadurch drei Interviewte rekrutiert. Zusätzlich kamen sechs Interviews mithilfe des Mailvertellers einer Mailänder Universität und sechs mithilfe des Schneeballverfahrens zustande. Insgesamt wurden 15 Interviews geführt.

3.3.4 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden face-to-face durchgeführt. Dafür hielt sich die Autorin der vorliegenden Arbeit in den Jahren 2018 und 2019 mehrmals in Stuttgart auf. Bezüglich der **Intervieworte** fanden drei Interviews in der Wohnung der Interviewten in Stuttgart und fünf Interviews am Wohnsitz der Interviewten außerhalb Stuttgarts statt. Fünf Interviews wurden am Arbeitsplatz der Interviewten durchgeführt und elf Interviews an öffentlichen Orten wie Cafés. In Mailand hielt sich die Autorin Ende des Jahres 2019 für sechs Wochen auf. Dort fanden zwei Interviews in der Unterkunft der Interviewerin, drei Interviews in der Wohnung der Interviewten und drei am Arbeitsplatz der Interviewten statt. Sieben Interviews wurden an öffentlichen Orten durchgeführt. Interviews, die am Arbeitsplatz stattfanden, wurden in Einzelbüros oder Meetingräumen geführt, damit die Offenheit bei Fragen bezüglich der Arbeitgebenden gewährleistet blieb. In Stuttgart fanden fast alle Interviews in deutscher und eins in englischer Sprache statt. Die Interviews in Mailand wurden alle auf Englisch geführt.

Für die **Durchführung der Interviews** sah der Leitfaden zunächst den Themenblock der Erwerbsbiografie vor. Die Interviewten wurden gebeten, ihre Erwerbsbiografie zu erläutern und oberhalb des Zeitstrahls aufzuschreiben, indem die Interviewerin folgenden Erzählimpuls gab: *„Zu Beginn interessiert mich Ihre Erwerbsbiografie. Dazu haben Sie diesen Zeitstrahl, der Ihnen während des Interviews als Gedächtnisstütze dienen soll. Bitte notieren Sie oberhalb des Zeitstrahls Ihre Ausbildung und wo sie bisher gearbeitet haben. Bitte erläutern Sie mir, warum Sie die Ausbildung und Erwerbstätigkeiten gewählt haben.“* Die Interviewten nahmen sich bis zu 20 Minuten Zeit, um Ausbildungs- und Beschäftigungsphasen aufzuschreiben und zu erläutern. Im Anschluss stellte die Interviewerin Anschlussfragen wie *„Aus welchem Grund haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?“*, um zugrunde liegende Entscheidungen zu verstehen. Anschließend wurden die

Interviewten gebeten, ihre Wohnbiografien aufzuschreiben und zu erläutern. Während der Erzählungen zu Erwerbs- und Wohnbiografien sprachen die Interviewten oft Themen an, die in den weiteren Themenblöcken des Leitfadens behandelt werden sollten. Je nach vorherigem Interviewverlauf wurden für die Themenblöcke entweder Erzählimpulse gegeben oder Nachfragen zu zuvor Erzähltem gestellt. Am Interviewende wurden die Interviewten gebeten, aus Ihrer Sicht wichtige Dinge zu ergänzen. Die Interviewdauer lag zwischen 60 und 120 Minuten.

3.3.5 Charakteristika der Interviewten

Im Untersuchungsraum **Stuttgart** liegt das Alter der Interviewten zwischen 23 und 52 Jahren und beträgt im Durchschnitt 33 Jahre. 16 Interviewte sind männlich und acht weiblich. Drei Interviewte sind zum Interviewzeitpunkt alleinstehend und 21 leben in einer Partnerschaft. Zwei Interviewpartner haben Kinder. Bezüglich der beruflichen Situation sind alle Interviewten in einem Angestelltenverhältnis und vollzeiterwerbstätig. 15 Interviewte verfügen über einen unbefristeten Vertrag und neun über einen befristeten. Zehn Interviewte arbeiten für verschiedene Großunternehmen, fünf Interviewte bei Mittelständlern und neun für öffentliche Institutionen wie Forschungsinstitute, Universitäten, Behörden oder Stiftungen (s. Anhang A.2).

Im Referenzraum **Mailand** liegt das durchschnittliche Alter der Interviewten bei 29 Jahren, wobei die Altersspanne zwischen 24 und 48 Jahren liegt. Das Geschlechterverhältnis ist mit acht männlichen und sieben weiblichen Interviewten ausgewogen. Alle befinden sich zum Interviewzeitpunkt in einem Angestelltenverhältnis und sind vollzeiterwerbstätig. Während acht Interviewte einen unbefristeten Vertrag haben, sind sieben Personen befristet angestellt. Drei Interviewte arbeiten in Großunternehmen und drei für Mittelständler, während vier Personen in Kleinunternehmen und fünf Interviewte an Universitäten arbeiten (s. Anhang A.2).

3.3.6 Aufbereitung und Auswertung der Interviews

Die Interviews wurden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet, vollständig transkribiert und für eine Analyse mit der Software *MAXQDA* aufbereitet. Die Transkription bezog sich neben dem Gesagten auch auf längere Pausen und nonverbale Äußerungen. Zusätzlich wurden besonders betonte Worte unterstrichen und dies in die Auswertung des Textmaterials einbezogen (nach Kuckartz 2018: 167). Die Transkriptionsregeln wurden tabellarisch festgehalten (s. Anhang A.3).

Die Auswertung der Interviews orientierte sich weitgehend an den Regeln der **qualitativen Inhaltsanalyse** nach Mayring (2010). Dabei handelt es sich um ein kodierendes Auswertungsverfahren größerer Materialmengen, das darauf abzielt, das transkribierte Interviewmaterial systematisch zu analysieren, indem einzelne Interviewsegmente thematischen Kategorien zugeordnet werden (Mattissek et al. 2013: 214; Mayring 2010: 603). Um einen ersten Überblick über die Interviews zu erlangen, wurde jedes Transkript sorgfältig gelesen und mithilfe des Postskripts eine zusammenfassende Beschreibung erstellt. Anschließend wurden Kategorien gebildet, die die zentralen Aspekte der Interviews abbildeten. Als deduktiv-induktives Wechselspiel wurden die Kategorien

sowohl anhand des theoretisch fundierten Vorwissens angewendet, als auch aus den in den Interviews neu aufgekommenen Aspekten entwickelt (Mayring 2010: 603f.; Witzel 2000: 7). Nach Festlegung der Kategorien wurden die Transkripte erneut gelesen, relevante Textstellen den Auswertungskategorien zugeordnet und weitere Kategorien entwickelt (Kuckartz 2018: 45). Die Kategorien dienten als Strukturierungsdimensionen, die zu einem Kategoriensystem zusammengefügt wurden (Mayring 2010: 603). Das gebildete Kategoriensystem bestand aus Ober- und Unterkategorien, wobei Oberkategorien einen Kernaspekt (z. B. Gründe für Arbeitsplatzwechsel) und Unterkategorien Teilaspekte darstellen (z. B. Gehalt).

Um die **Arbeitgebendenbindung** der Interviewten zu analysieren, wurde das Modell des *Organisationalen Commitments* nach Meyer und Allen (1991/1997) herangezogen (s. Kap. 2.2.4). Das Modell diente mit den drei Dimensionen des *affektiven*, *kalkulatorischen* und *normativen Commitments* als theoretischer Rahmen für die Entwicklung spezifischer Ober- und Unterkategorien. So wurden Aspekte wie die Identifikation mit Arbeitgebenden oder hohe Arbeitszufriedenheit dem *affektiven OC* zugeordnet, während Faktoren wie das Gehalt oder Aufstiegschancen dem *kalkulatorischen OC* und Loyalität dem *normativen OC* zugeordnet wurden.

In einem **Kodierleitfaden** wurde jede Kategorie definiert und typische Textpassagen („Ankerbeispiele“) sowie klare Kodierregeln festgelegt, damit alle relevanten Textstellen eindeutig einer oder mehrerer Kategorien zugeordnet werden konnten (nach Mayring 2010: 608). Dieser Kodierleitfaden wurde immer wieder überarbeitet, bis alle für die Forschungsfragen relevanten Textteile den Kategorien zugeordnet waren (ebd.). Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurde das Material weiter verdichtet, indem alle relevanten Kategorien herangezogen wurden und das zugeordnete Interviewmaterial mit Überschriften versehen wurde (nach Meuser & Nagel 2002: 83ff.).

Die Auswertung der Interviews brachte bestimmte **Typen multilokalen Wohnens** hervor. Die sozialwissenschaftliche Typenbildung ist eine Methode, um das Datenmaterial zu ordnen und zu gruppieren. Dabei werden relevante Merkmale erarbeitet, mit denen die Typen charakterisiert werden (Kluge 2000: 5ff.). Der Begriff *Typ* meint dabei die gebildeten Untergruppen, die gemeinsame Eigenschaften aufweisen und anhand der spezifischen Konstellation dieser Eigenschaften beschrieben und charakterisiert werden (ebd.: 2ff.). Da die Interviewten mithilfe der Kriterien der „Typologie des multilokalen Wohnens“ (Hesse & Scheiner 2007: 145) ausgewählt wurden (s. Kap. 3.3.3), handelt es sich in dieser Dissertation um eine Erweiterung dieser Typologie statt um eine eigene Typenbildung. Die Erweiterung der Typologie des multilokalen Wohnens wird in Kapitel 5.1.1 vorgestellt.

3.3.7 Aufbereitung und Auswertung der Work-Life-Biografien

Zusätzlich zum Transkript und dem Postskript lagen für jedes Interview das DIN A3-Blatt mit den ausgefüllten *Work-Life-Biografien* (s. Abbildung 5) sowie in einigen Fällen Zeichnungen (s. Abbildung 6) für die Analyse vor. Die ausgefüllten Biografien sowie Zeichnungen wurden eingescannt und mit demselben Kategoriensystem wie die Transkripte kodiert, wobei eine Kombination aus thematischer und visueller Analyse genutzt wurde (Kieslinger et al. 2020: 34f.; Kolar et al. 2015: 18).

Nach Kieslinger et al. (2020: 34) werden bei einer **thematischen Analyse** der visuellen Methode gemeinsame thematische Elemente der Interviewten herausgearbeitet. Im Falle der vorliegenden Forschungsarbeit wurden die Inhalte der Erwerbs- und Wohnbiografien und die dazugehörigen Erzählungen während der Analyse den bestehenden Kategorien zugeordnet oder neue Kategorien gebildet, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Erwerbs- und Wohnbiografien von multilokalen Erwerbstätigen herauszuarbeiten.

Eine **visuelle Analyse** untersucht hingegen den Prozess der visuellen Aufzeichnung, also sowohl *was* die Interviewten in den Zeitstrahlen (nicht) visualisieren und *wie* sie die Ereignisse visualisieren (Kieslinger et al. 2020: 34). In dieser Forschungsarbeit wurde beispielsweise untersucht, ob in den Biografien Zahlen, Wörter oder visuelle Elemente wie Linien genutzt werden und mithilfe der dazugehörigen Erzählungen geschaut, was diese Elemente bedeuten und welche Ereignisse sie repräsentieren sollen. So wurde unter anderem analysiert, ob und wie die Interviewten vergangene, derzeitige und zukünftig gewünschte multilokale Wohnarrangements darstellen (s. Kap. 5.4).

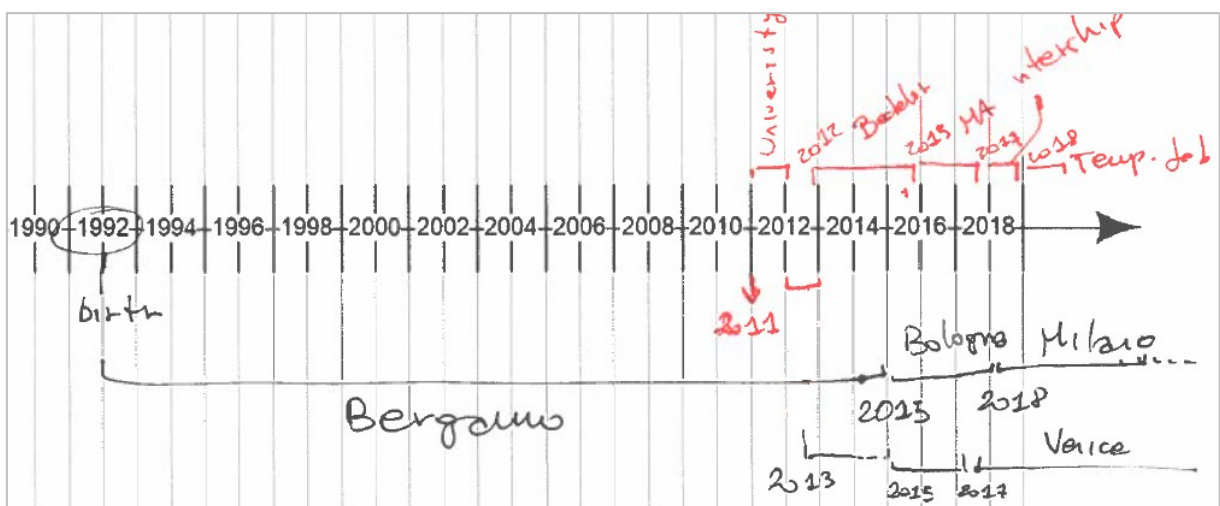


Abbildung 5: Mariannas Work-Life-Biografie (Rot = Erwerbsbiografie, Schwarz = Wohnbiografie; Originale Zeichnung)

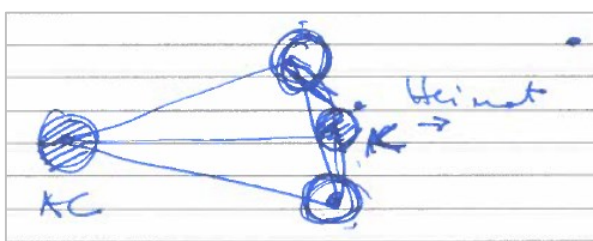


Abbildung 6: Raúl's "Diamant der Heimat" (Originale Zeichnung)

3.3.8 Reflexion des Forschungsprozesses

Dieses Kapitel widmet sich der Reflexion des Forschungsprozesses. Besonders in der qualitativen Forschung können durch die subjektiven Sichtweisen der Forschenden Verzerrungen entstehen, weshalb eine kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Vorgehen essenziell ist.

Um die **Qualität und Zuverlässigkeit der empirischen Daten** zu erhöhen – ein grundlegendes Prinzip qualitativer Forschung (Mayring 2016: 144) – nahm die Autorin dieser Forschungsarbeit an Schulungen für die Erhebung und Auswertung qualitativer Interviews teil. Zusätzlich wurde der Interviewleitfaden, ebenso wie die Methode der *Work-Life-Biografie*, mit anderen Forschenden diskutiert, in Testinterviews erprobt und angepasst. Um die Forschung transparent und nachvollziehbar zu machen, wurden die Untersuchungsräume und die Interviewten nach bestimmten Kriterien ausgewählt (s. Kap. 3.2.1 & 3.3.3). Auch die Datenanalyse erfolgte systematisch durch die strukturierte Kategorisierung der Interviewdaten in *MAXQDA*, wobei die Kategorien klar definiert und im Laufe des Forschungsprozesses weiterentwickelt wurden (s. Kap. 3.3.6).

Um **einseitige oder fehlerhafte Interpretationen zu erkennen und zu korrigieren**, wurden die Ergebnisse regelmäßig mit anderen Forschenden diskutiert. Dies geschah im Rahmen nationaler und internationaler Konferenzen und Doktorandenkolloquien sowie Treffen des *Deutschen Netzwerks Multilokalität* und des *European Network for Multi-locality Studies*. Die Rückmeldungen wurden reflektiert und in die Analyse integriert, wodurch die Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit der Ergebnisse gestärkt wurde (Mayring 2016: 144ff.). Darüber hinaus wurden die Ergebnisse kontinuierlich in den Dialog mit bestehenden Studien – besonders der Multilokalitäts- und Personalmanagementforschung – gestellt, um sie in breite wissenschaftliche Diskussionen einzubetten (s. Kap. 5).

Auf Grundlage der gewählten Methodik und der Forschungsziele lassen sich jedoch **Einschränkungen** identifizieren: Zunächst ließen das Forschungsdesign und der Rekrutierungsprozess nur eine **bestimmte Auswahl an Interviewten** zu, da diese hauptsächlich über E-Mailverteiler von Universitäten, Promovierenden-Netzwerken und Forschungsgesellschaften rekrutiert wurden. Dadurch ergab sich eine relativ einseitige soziale Zusammensetzung der Interviewten, da alle beispielsweise über eine hohe schulische und berufliche Qualifikation verfügten. Da sich die Dissertation jedoch auf hochqualifizierte Erwerbstätige mit wissensbasierter Tätigkeit fokussiert, war diese Auswahl methodologisch vertretbar. Dennoch wurde darauf geachtet, dass die Interviewten unter anderem in unterschiedlichen Berufsfeldern und bei verschiedenen Arbeitgebern tätig waren, um eine breite Perspektive zu gewährleisten.

Eine weitere Einschränkung ergibt sich aus der **Anzahl der Interviews**. Während in Stuttgart 24 Interviews durchgeführt wurden, fanden in Mailand lediglich 15 Interviews statt. Da Mailand in dieser Arbeit als Referenzraum und nicht als gleichwertiger Untersuchungsraum dient, ist die geringere Anzahl an Interviewten jedoch methodologisch vertretbar. Die Interviewanzahl entspricht dennoch den Anforderungen qualitativer Forschung, da sie ausreichend Material für fundierte

Analysen liefert. Bezüglich des Geschlechts sind in Stuttgart 16 Interviewte männlich und acht weiblich. Dieses Verhältnis entspricht quantitativen Studien zur Multilokalität in Deutschland, in denen jeweils zwei Drittel der Multilokalen männlich waren (Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 50; Greinke & Lange 2021: 81) (s. Kap. 2.2.2). Somit kann die Abweichung als vertretbar angesehen werden.

Auch die **Sprache der Interviews** ist als mögliche Limitierung zu betrachten. Die Interviews wurden auf Deutsch oder Englisch geführt, sodass nur Personen teilnehmen konnten, die eine dieser Sprachen beherrschen. In Stuttgart wurde ein Interview und in Mailand alle Interviews auf Englisch geführt. Da Englisch weder die Muttersprache der Interviewerin noch der Interviewten war, könnte dies die Präzision der Antworten beeinflusst haben. Allerdings wurden die Interviewten im Vorfeld über die Sprache informiert und verfügten aufgrund ihrer Bildung und beruflichen Tätigkeit über ausreichende Englischkenntnisse. Dennoch ist es möglich, dass die Interviewten in ihrer Muttersprache offener gesprochen und sich präziser artikuliert hätten.

Visuelle Methoden wie die **Work-Life-Biografie** können auch Herausforderungen mit sich bringen, da sie zusätzliche kognitive Anforderungen an Interviewte stellen und zu Verständnisproblemen führen können (Kolar et al. 2015: 19). Da jedoch hochqualifizierte Erwerbstätige interviewt wurden, hatten sie wenig Schwierigkeiten mit zeitlicher Vorstellungskraft oder schriftlicher Sprache.

Kritisch zu reflektieren ist auch, warum in die Analyse des Arbeitgebendeneinflusses auf multilokales Wohnen **keine Interviews mit Arbeitgebenden** einfließen. Zunächst sind Erwerbstätige direkt von Multilokalität betroffen und können aus erster Hand schildern, welche Herausforderungen sie haben und welche Unterstützungsmaßnahmen für sie relevant sind. Dennoch wurde eine Rekrutierung von Personalverantwortlichen zu Beginn des Forschungsprozesses begonnen, erwies sich jedoch als herausfordernd. Neben einer erleichterten Zugänglichkeit der Erwerbstätigen wurde in fünf geführten Interviews mit Personalverantwortlichen deutlich, dass diese ihre Unternehmenspolitik aus institutioneller und strategischer Sicht aufzeigen und in positivem Licht darstellen, ohne die individuellen Erfahrungen der Erwerbstätigen und die damit verbundenen Herausforderungen zu reflektieren. Zusätzlich zeigten die Interviews mit Erwerbstätigen schnell, dass die Unterstützung multilokaler Wohnarrangements weniger von allgemeinen Unternehmensstrategien, sondern vielmehr von einzelnen Vorgesetzten abhängt (s. Kap. 5.2.1). Dadurch schienen Interviews mit Multilokalen zielführender für die Beantwortung der Forschungsfragen. Da qualitative Studien erlauben, noch während der Erhebungsphase methodische Bestandteile anzupassen (Mayring 2016: 146), wurde nach reiflicher Überlegung davon abgewichen, Interviews mit Arbeitgebenden in die Dissertation einzubauen, um sich voll auf die Perspektive der multilokalen Erwerbstätigen konzentrieren zu können.

Die Autorin der vorliegenden Arbeit, die zugleich als Interviewerin für alle Interviews fungierte, hat während des gesamten Forschungsprozesses versucht, ihre **eigene Position kritisch zu reflektieren** und ihren Einfluss auf die Untersuchung so weit wie möglich zu minimieren. Aufgrund ihres akademischen Hintergrunds, ihrer wissensbasierten Tätigkeit und ihrer jahrelangen eigenen Erfahrung mit Multilokalität bestand eine hohe inhaltliche Nähe zu den Interviewten.

4 Wissenschaftliche Publikationen

Die Ergebnisse der Dissertation wurden in drei wissenschaftlichen Publikationen in referierten Fachzeitschriften veröffentlicht. Dieses Kapitel fasst die wichtigsten Ergebnisse der Publikationen zusammen, bevor Kapitel 5 die Ergebnisse verknüpft und mit bestehender Literatur diskutiert.

4.1 Multilokale Erwerbstätige in Stuttgart und Mailand. Die Unterstützung der raum-zeitlichen Alltagsorganisation durch Arbeitgebende

Publiziert als: Garde, Lisa (2021): Multi-local living employees in Stuttgart and Milan. An analysis of their employer support for the spatial-temporal organisation of their living arrangements. In: Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning, 79(5), 470–483. (s. Anhang A.4.1)

Zusammenfassung: Der Beitrag stellt Unterstützungsbedarfe von Multilokalen und Unterstützungsleistungen von Arbeitgebenden vor. Als Datengrundlage dienen alle 39 Interviews aus Stuttgart und Mailand. Die Forschungsfragen sind: (1) Inwieweit fordern und erhalten multilokale Erwerbstätige in wissensbasierten Branchen Unterstützung für ihre Wohnsituation durch Arbeitgebende und wie beeinflusst dies die räumliche Entwicklung von Städten und Regionen? (2) Inwieweit haben verschiedene Typen von multilokalen Erwerbstätigen spezifische Unterstützungsbedarfe? (3) Wie gehen sie damit um, wenn Arbeitgebende ihr Wohnarrangement nicht akzeptieren?

Obwohl Arbeitgebende selten offizielle Strategien zum Umgang mit Multilokalität haben, bieten einige Unterstützungsleistungen wie *raum-zeitliche Flexibilität* und *finanzielle Unterstützung und Sachleistungen*. Diese können formell in Arbeitsverträgen verankert oder informell vereinbart werden, wobei formelle Vereinbarungen in Stuttgart eher die Norm sind als in Mailand. Bei raum-zeitlicher Flexibilität spielt die Expertise der Erwerbstätigen eine große Rolle, wobei Großunternehmen und Forschungseinrichtungen offener demgegenüber sind als lokal verwurzelte Unternehmen. Es zeigt sich, dass es bezüglich der Unterstützung und Akzeptanz von Multilokalität vielmehr auf Vorgesetzte als auf die allgemeine Unternehmensphilosophie ankommt.

Die Praktiken von Arbeitgebenden können die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements verändern, indem beispielsweise Homeoffice-Möglichkeiten dazu führen, dass Multilokale an anderen Tagen als montags und freitags zwischen ihren Wohnsitzen pendeln und die Übernahme von Hotelkosten das Anmieten einer Wohnung am Arbeitsort unnötig machen. Dadurch können unter anderem Verkehrsspitzen entzerrt und Wohnungsmärkte entlastet werden. Gleichzeitig zeigt die Empirie jedoch, dass eine hohe raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit zu negativen Folgen wie einer fehlenden sozialen Einbettung der Multilokalen am Arbeitsort führen kann.

Verschiedene Typen von multilokalen Erwerbstätigen fordern unterschiedliche Unterstützungsleistungen von ihren Arbeitgebenden: *LAT-Partner*innen* und *Young multi-local employees* – junge Erwerbstätige mit Wohnsitzen am Arbeitsort und im Elternhaus – sehen ihre Arbeitgebenden selten in der Verantwortung, ihr Wohnarrangement zu unterstützen. Dahingegen fordern

Shuttles vor allem raum-zeitliche Flexibilität ein, da sich ihr Lebensmittelpunkt außerhalb Stuttgarts bzw. Mailands befindet. Wenn Arbeitgebende die Multilokalität nicht akzeptieren, gehen *Shuttles* damit unterschiedlich um: Erwerbstätige mit strengen Arbeitszeiten und -orten neigen zur Kündigung. Ist die Suche nach einem alternativen Arbeitsplatz jedoch erschwert, tolerieren einige Erwerbstätige die mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz. Andere wiederum akzeptieren eine Verschlechterung ihres Arbeitsvertrags oder verheimlichen sogar ihr multilokales Wohnarrangement am Arbeitsplatz, um negative Konsequenzen zu vermeiden.

4.2 Visuelle Methoden zur Erforschung multilokaler Wohnarrangements. Die Beispiele *Work-Life-Biografien* und *Reflexive Fotografie*

Publiziert als: Garde, Lisa; Greinke, Lena (2022): Using Participatory Visual Methods to Explore Multi-Local Living Arrangements – The Example of Work-Life Biographies and Reflexive Photography. In: International Journal of Qualitative Methods. (s. Anhang A.4.2)

Zusammenfassung: Der Beitrag stellt die visuellen Methoden *Work-Life-Biografie* und *Reflexive Fotografie*¹⁰ und deren Erkenntnisgewinn für die Erforschung von Multilokalität vor. Als Datengrundlage dienen die im Untersuchungsraum Stuttgart geführten 24 Interviews mit Multilokalen und die dort genutzte Methode der *Work-Life-Biografie* sowie 15 Interviews und die genutzte Methode der *Reflexiven Fotografie* im Untersuchungsraum Diepholz. Die Forschungsfragen lauten: (1) Welche Elemente visualisieren Multilokale bei der Verwendung von *Work-Life-Biografien* und *Reflexiver Fotografie*? (2) Welche neuen Einblicke in multilokale Wohnarrangements liefern die Methoden? (3) Was sind Vor- und Nachteile des Einsatzes der Methoden im Rahmen qualitativer Interviews?

Der Artikel zeigt, dass Multilokale beim Einsatz von visuellen Methoden in qualitativen Interviews gemeinsame thematische Elemente wie bestimmte Worte im Falle der Biografien und bestimmte Personen im Falle der Fotografien visualisieren. Gleichzeitig liefern die Methoden neue Einblicke bezüglich multilokaler Wohnarrangements: Während die Fotografien meist die derzeitige Ausgestaltung des Wohnarrangements darstellen, ermöglichen *Work-Life-Biografien* die Darstellung der zeitlichen und räumlichen Dimension multilokaler Wohnarrangements und das Wechselspiel zwischen Wohn- und Erwerbsbiografien. So werden von den Interviewten sowohl vergangene, derzeitige als auch zukünftig gewünschte Erwerbs- und Wohnarrangements dargestellt. Gleichzeitig unterstreichen die Biografien das Wechselspiel mono- und multilokaler Wohnarrangements. Zusätzlich lassen sich Merkmale der Ortsbindung in den Biografien (z. B. ein Herz für den Partner) und Fotografien (z. B. Naturräume) finden und eine mögliche Hierarchie der Wohnsitze sichtbar machen (z. B. Worte wie „Zweitwohnsitz“). Es zeigt sich, dass visuelle Methoden in Studien über Multilokalität von Vorteil sein können, um räumliches und zeitliches Denken anzuregen. Gleichzeitig rufen sie Erinnerungen hervor, verstärken Gesprochenes und erleichtern die Diskussion über sensible Themen.

¹⁰ Die Ergebnisse zur *Reflexiven Fotografie* stammen von der Co-Autorin Lena Greinke und werden in den nächsten Kapiteln deshalb nicht erläutert.

4.3 Die Rolle der Arbeitgebendenbindung bei der Entscheidung, multilokale Wohnarrangements beizubehalten

Publiziert als: Garde, Lisa; Toppel, Cornelia (2024): "I'd rather live in Munich, but my job in Stuttgart is more attractive" – The role of corporate ties in decisions to maintain multi-local living arrangements. In: *Fuori Luogo Journal of Sociology of Territory, Tourism, Technology*, 20(3), 19–32. (s. Anhang A.4.3)

Zusammenfassung: Der Artikel untersucht Arbeitsplatzentscheidungen und die Arbeitgebendenbindung von Multilokalen. Als Datengrundlage dienen die in Stuttgart geführten 24 Interviews mit Multilokalen. Die Forschungsfragen lauten: (1) Warum haben sich Multilokale für Stuttgart und ihren Arbeitsplatz entschieden? (2) Wodurch entsteht eine hohe Arbeitgebendenbindung von Multilokalen? (3) Welche Dilemmata ergeben sich aus einer hohen Arbeitgebendenbindung einerseits und Paar- und Familienbedürfnissen andererseits und wie werden sie gelöst?

Der Artikel zeigt, dass sich Multilokale sowohl aus beruflichen als auch privaten Gründen für eine Arbeitsstelle in Stuttgart entscheiden, wobei meist mehrere Gründe zusammenspielen. Berufliche Gründe sind unter anderem die Konzentration bestimmter, technikbasierter Branchen in Stuttgart, ebenso wie höhere Gehälter und das positive Image ansässiger Arbeitgebenden, wodurch sich Erwerbstätige bessere Karriereperspektiven erhoffen. Private Gründe sind unter anderem geeignete Pendeldistanzen zu Familienmitgliedern. Auch „Neues ausprobieren“ ist vor allem für Jüngere ein Grund, sich weit entfernt ihres Wohnsitzes eine Arbeitsstelle zu suchen. Während sich einige Erwerbstätige gezwungen sehen, ihre Arbeitsstelle in Stuttgart anzunehmen und multilokal zu leben, entscheiden sich andere freiwillig, um persönliche und berufliche Erfahrungen zu sammeln. Dabei wird ein Kontinuum zwischen Zwang und Freiwilligkeit deutlich.

Zusätzlich beleuchtet der Artikel die Arbeitgebendenbindung von Multilokalen sowie ihre Absicht, ihren Arbeitsplatz beizubehalten. Eine hohe Arbeitgebendenbindung kann beispielsweise durch die Zufriedenheit mit Arbeitsaufgaben oder die Unterstützung der Multilokalität ausgelöst werden. Im Gegensatz zu monolokalen Erwerbstätigen möchten nicht nur multilokale Erwerbstätige mit geringer Arbeitgebendenbindung, sondern teilweise auch diejenigen mit hoher Bindung ihre Arbeitsstelle verlassen. Denn die Entscheidung über die Beibehaltung des Arbeitsplatzes und der Multilokalität sind komplex und hängen von den Bedürfnissen aller Haushaltsmitglieder ab. So streben Multilokale besonders zur Familiengründung ein monolokales Leben an. Dies kann Partnerschaften vor ein Dilemma stellen, wenn kein gemeinsamer Wohnort passend scheint. Einige Multilokale akzeptieren das Dilemma und leben weiter multilokal, andere vertagen ihre Entscheidung. Bestimmte Erwerbstätige können sich vorstellen, ihren Arbeitsplatz und die Multilokalität langfristig beizubehalten. Dies sind meist ältere, männliche Multilokale mit hoher Arbeitgebendenbindung, die Unterstützungsleistungen erhalten und deren Wohnarrangement von ihnen und ihrem sozialen Umfeld nicht (mehr) in Frage gestellt wird.

5 Diskussion der empirischen Befunde

Dieses Kapitel diskutiert die in den drei Artikeln dargestellten empirischen Ergebnisse (s. Kap. 4 & Anhang A.4) untereinander sowie mit dem bestehenden Forschungsstand (s. Kap. 2) im Spiegel der Forschungsfragen (s. Kap. 3.1). Im Folgenden werden in Kapitel 5.1 zunächst neue Erkenntnisse zum berufsbedingten multilokalen Wohnen dargestellt. Darauf aufbauend werden in Kapitel 5.2 Erkenntnisse zum Einfluss von Arbeitgebenden auf berufsbedingtes multilokales Wohnen diskutiert. Anschließend werden in Kapitel 5.3 die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements und der diesbezügliche Einfluss von Arbeitgebenden erörtert, bevor Kapitel 5.4 die visuelle Methode der *Work-Life-Biografie* und die entsprechenden methodischen und inhaltlichen Erkenntnisse für multilokales Wohnen diskutiert.

5.1 Berufsbedingtes multilokales Wohnen

Um den Einfluss von Arbeitgebenden auf berufsbedingtes multilokales Wohnen analysieren zu können, ist es zunächst erforderlich, verschiedene Typen multilokalen Wohnens zu untersuchen. Denn es ist zu vermuten, dass der Einfluss von Arbeitgebenden je nach Typ variieren kann. Die Typologie wird in Kapitel 5.1.1 erläutert, bevor Kapitel 5.1.2 die Entstehungsbedingungen des berufsbedingten multilokalen Wohnens diskutiert. Abschließend zeigt Kapitel 5.1.3 Erkenntnisse zum Vorkommen der Typen in Erwerbs- und Wohnbiografien.

5.1.1 Erweiterte Typologie des berufsbedingten multilokalen Wohnens

Wie in Kapitel 3.3.3 dargestellt, erfolgte die **Auswahl der Interviewten mithilfe bestimmter Kriterien** in Anlehnung an die Typologie des multilokalen Wohnens von Hesse und Scheiner (2007: 145). In der vorliegenden Forschungsarbeit waren Kriterien wie der *Anlass* (hauptsächlich berufsbedingt), *Arbeitsort* (Stuttgart bzw. Mailand) und die *Branche* (wissensbasierte Branchen) bei allen Interviewten gleich, wohingegen die Interviewten bei anderen Kriterien ein Mindestmaß erfüllen mussten, wie bei *Periodizität des Pendelns* (mindestens monatlich und 60 Nächte pro Jahr) sowie *Distanz bzw. Reisezeit* (mindestens eine Stunde). Weitere Kriterien der Typologie von Hesse und Scheiner wie *Entstehungsbedingung*, *weitere Anlässe*, *Haushaltsorganisation* und *Hierarchie der Wohnsitze* wurden offengelassen (s. Kap. 3.3.3).

Wie in Artikel 1 erläutert, ergab die Analyse der Interviews mithilfe der genannten Kriterien **drei Typen berufsbedingten multilokalen Wohnens**, denen die Interviewten zugeordnet werden konnten (s. Anhang A.2): Die zwei in der Literatur bestehenden Typen *Shuttles* und *Living-Apart-Together-Partner*innen* (im Folgenden *LAT-Partner*innen* oder *LATs*) sowie der neu gebildete Typ *Young multi-local employees* (im Folgenden auch *YOUNGs*). Tabelle 2 zeigt die Einordnung der Typen in das Schema der Typologie des multilokalen Wohnens (s. Kap. 2.2.1), wobei das Kriterium der *Entstehungsbedingung* (Freiwilligkeit oder Zwang), wie auch teilweise im Schema von Hesse und Scheiner, offengelassen ist. In Kapitel 5.1.2 wird der schmale Grat zwischen Freiwilligkeit und Zwang bei der Entstehung multilokaler Wohnarrangements erläutert.

Tabelle 2: Untersuchte Typen des berufsbedingten multilokalen Wohnens

Typ	Entstehungsbedingung	Anlass	Haushaltsorganisation (Trennung der Mitglieder)	Periodizität des Pendelns	Distanz bzw. Reisezeit	Hierarchie der Wohnsitze
Shuttles – (Wochen-)Pendelnde mit definiertem Hauptwohnsitz		Beruf	ja	häufig	groß	ja
LAT-Partner*innen – Living-Apart-Together über große Distanzen		Beruf, Lebensform (Partnerschaft)	ja	häufig	(sehr) groß	nein
Young multi-local employees – Junge Erwerbstätige mit weiterem Wohnsitz im Elternhaus		Beruf, Lebensform (Eltern)	ja	häufig	groß	eventuell

(Eigene Darstellung nach Hesse & Scheiner 2007: 145 sowie eigene Erweiterung)

Für ein besseres Verständnis der nächsten Kapitel werden die drei Typen im Folgenden definiert. Zusätzlich wird ein kurzer Überblick über die Charakteristika der zugeordneten Interviewten gegeben und jeweils ein Beispiel für die Typen dargestellt.

Shuttles

Wie in Artikel 1 erläutert, sind *Shuttles* Personen, die neben ihrem Hauptwohnsitz einen Zweitwohnsitz am Arbeitsort innehaben. In der vorliegenden Arbeit gelten zusätzlich auch diejenigen als *Shuttles*, die keinen festen Zweitwohnsitz haben, sondern am Arbeitsort im Hotel oder bei Bekannten übernachten. Für *Shuttles* gibt es eine Hierarchie der Wohnsitze, wobei nicht immer der formale Status eines gemeldeten Haupt- oder Nebenwohnsitzes gemeint ist, sondern der von den Multilokalen definierte Lebensmittelpunkt. Die Pendelfrequenz und Dauer des Aufenthaltes an



Abbildung 7: Shuttle

den Wohnsitzen variieren unter anderem je nach Entfernung und Anbindung der Wohnsitze sowie der raum-zeitlichen Flexibilität der Arbeit. Die Distanz zwischen Hauptwohnsitz und Arbeitsstelle ist jedoch so groß, dass ein Tagespendeln nicht in Betracht gezogen wird.

Im Untersuchungsraum Stuttgart leben zwölf Interviewte als *Shuttles*¹¹, wovon acht Personen einen festen Zweitwohnsitz innehaben, während zwei Personen in einem Hotel und zwei Interviewte bei Bekannten übernachten, wenn sie in Stuttgart sind. Elf *Shuttles* leben in einer festen Partnerschaft, davon zwei mit Kind(ern). Im Referenzraum Mailand leben zwei Interviewte als *Shuttles*, welche beide einen Zweitwohnsitz in Mailand haben und in einer festen Partnerschaft ohne Kind leben. Die *Shuttles* dieser Studie sind zwischen 30 und 52 Jahre alt.

¹¹ Die Interviewten Bernd und Francesco leben jeweils sowohl als *Shuttle* als auch als *LAT-Partner* (s. Anhang A.2), wurden in dieser zusammenfassenden Darstellung der Typen jedoch ausschließlich *Shuttles* zugeordnet, um eine Doppelzählung zu vermeiden. Dabei wurde berücksichtigt, dass sie das *Shuttlen* als ihr vorrangiges Wohnarrangement betrachten.

Beispiel: Die 31-jährige Stefanie arbeitet seit vier Jahren als Personalmanagerin für ein international agierendes Großunternehmen in Stuttgart. Dort wohnt sie in einer Zwei-Zimmer-Wohnung, welche sie als Nebenwohnsitz angemeldet hat. Ihren Hauptwohnsitz hat sie seit ihrer Kindheit in Köln, wo sie seit acht Jahren mit ihrem Partner in einer Drei-Zimmer-Wohnung zusammenlebt. Aufgrund ihres Partners, ihrer Familie und Freund*innen möchte sie ihren Wohnsitz in Köln dauerhaft beibehalten. Sie pendelt montagsmorgens mit dem Zug von Köln nach Stuttgart und donnerstagsabends zurück und arbeitet freitags in der Kölner Wohnung im Homeoffice.

LATs – Living-Apart-Together-Partner*innen

*LAT-Partner*innen* sind Paare mit getrennten Wohnsitzen über eine lange Distanz hinweg – auch *Fernbeziehung* genannt (Reuschke 2010). Es gibt keine Hierarchie der Wohnsitze, da beide Partner*innen einen eigenständigen Haushalt führen, welcher für die jeweilige Person den Hauptwohnsitz darstellt. Die Distanz zwischen den Arbeitsstellen bzw. Wohnsitzen ist so groß, dass ein Zusammenleben an einem Wohnsitz keine Option darstellt. Die Partner*innen wechseln sich beim Pendeln ab und die Pendelfrequenz richtet sich vor allem nach der Distanz und Anbindung der Wohnsitze sowie der Flexibilität der Arbeit.

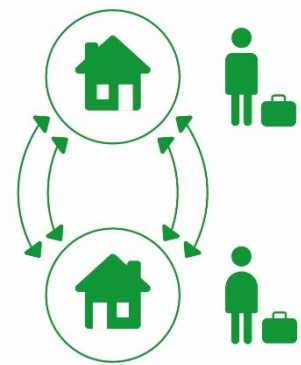


Abbildung 8: LATs

Artikel 1 stellt dar, dass zehn der Interviewten aus Stuttgart in einer *LAT-Partnerschaft* leben, wovon alle – aufgrund der vorgegebenen Definition – ihren Hauptwohnsitz in Stuttgart haben. Alle leben in einer festen Partnerschaft ohne Kinder. In Mailand leben sieben Interviewte als *LATs* ohne Kinder und haben ihren Hauptwohnsitz in Mailand. Die *LATs* dieser Studie sind zwischen 24 und 40 Jahren alt.

Beispiel: Kai ist 28 Jahre alt und arbeitet seit eineinhalb Jahren als Maschinenbauingenieur für ein Großunternehmen in Stuttgart. Dort hat er eine Zwei-Zimmer-Wohnung, welche seinen Hauptwohnsitz darstellt. Seine Freundin wohnt seit ihrer Kindheit in München und arbeitet dort. Sie besuchen sich jedes Wochenende und wechseln sich mit dem Pendeln ab. Nach München fährt Kai mit dem Auto freitags nach der Arbeit und fährt montagsmorgens zurück nach Stuttgart.

YOUNGs – Young multi-local employees

YOUNGS sind (junge) Erwachsene mit einem Wohnsitz am Arbeitsort und einem Wohnsitz im Elternhaus, wobei letzterer vom („Kinder“-) Zimmer bis zur Einliegerwohnung reichen kann. Die *YOUNGS* sind diejenige Person im Haushalt, die zwischen den Wohnsitzen pendelt. Im Gegensatz zu *Shuttles* ist der angemeldete Hauptwohnsitz nicht immer bei der Familie, sondern kann sich am Arbeitsort befinden. Auch eine Hierarchie der Wohnsitze ist nicht immer gegeben, so können beide Wohnsitze denselben Stellenwert einnehmen und sich der Lebensmittelpunkt nicht klar auf einen Wohnsitz beschränken.



Abbildung 9: YOUNG

Zwei der Stuttgarter Interviewten gelten als *YOUNGs*, wovon eine Person den Hauptwohnsitz in Stuttgart und die andere im Elternhaus angemeldet hat. Beide sind ledig und kinderlos. In Mailand zählen sechs Interviewte zu *YOUNGs*¹², wovon zwei Personen ledig sind und vier in einer Partnerschaft leben. Den Hauptwohnsitz hat eine Person in Mailand und fünf bei ihren Eltern angemeldet. Die untersuchten *YOUNGs* dieser Studie sind zwischen 23 und 29 Jahre alt.

Beispiel: Die 27-jährige Julietta ist in einer Kleinstadt Mittelitaliens aufgewachsen und hat dort ihren Hauptwohnsitz im Elternhaus angemeldet, wo sie jedes zweite Wochenende übernachtet. Vor acht Jahren zog sie für ihr Studium nach Mailand und arbeitet seit drei Jahren als Finanzberaterin in einem Kleinunternehmen. Seit zwei Jahren lebt sie in einer Eigentumswohnung mit ihrem Partner. Ihren Lebensmittelpunkt sieht sie aufgrund ihres Partners und Freund*innen sowohl in Mailand, als auch aufgrund ihrer Familie und Freund*innen in ihrer Heimatstadt.

5.1.2 Entstehungsbedingungen: Freiwilligkeit versus Zwang

Alle drei Artikel der Dissertation veranschaulichen, dass es bestimmte Entstehungsbedingungen für multilokale Wohnarrangements gibt und diese eingegangen werden, wenn Haushalte einen Mehrwert darin sehen, Gelegenheitsstrukturen mehrerer (Wohn-)Orte zu kombinieren. In Übereinstimmung mit bestehender Literatur (Hesse & Scheiner 2007: 143; Hilti 2013: 145; Menzl 2020: 239; Skora et al. 2024: 991; Toppel 2019: 225; Weichhart 2009: 8) verdeutlichen die drei Artikel, dass ein Zusammenspiel aus privaten und beruflichen Gründen die Entstehung prägt und sich dabei insbesondere Ortsbindungen und ortsspezifisches Kapital als entscheidend erweisen. Diese können beispielsweise durch Familienmitglieder und weitere soziale Kontakte, Eigentum, Freizeiteinrichtungen und naturräumliche Gegebenheiten ebenso wie durch Ausbildungs- und Arbeitsstellen der Haushaltsmitglieder entstehen.

Bestehende Studien unterscheiden bei der Entstehung multilokaler Wohnarrangements zwischen den **Extrempolen Freiwilligkeit und Zwang** (Hesse & Scheiner 2007: 145; Hilti 2013: 234; Perlik 2020: 64), wobei beispielsweise ein Freizeitwohnsitz eher als freiwillige Entscheidung und das Pendeln von Kindern in Nachtrennungsfamilien zwischen den Wohnsitzen der Elternteile als gezwungen angesehen wird (Hesse & Scheiner 2007: 145). In vielen Fällen können freiwillige und erzwungene Multilokalität jedoch kaum voneinander abgegrenzt werden und es ist „*stets von einem wechselseitigen Verhältnis auszugehen, nicht von einem entweder/oder.*“ (ebd.: 143).

Für berufsbedingte Multilokalität verdeutlicht Artikel 3, dass eine **gezwungene Entscheidung** beispielsweise vorliegt, wenn Personen keine Beschäftigung in der Nähe ihres Wohnsitzes finden und trotz hoher Bindung an ihren Wohnsitz eine Arbeitsstelle ergreifen müssen, für den sie einen weiteren Wohnsitz etablieren müssen. Dies geschieht unter Berücksichtigung des langfristigen Erhalts ihrer Beschäftigungsfähigkeit, wie auch bestehende Studien zeigen (Gleich 2020: 176; Toppel 2020: 93).

¹² Der Interviewte Nico lebt gleichzeitig als *LAT-Partner* (s. Anhang A.2), wurde jedoch in dieser zusammenfassenden Darstellung der Typen ausschließlich den *YOUNGs* zugeordnet, um eine Doppelzählung zu vermeiden. Dabei wurde berücksichtigt, dass er das Arrangement als *YOUNG* als vorrangiges multilokales Wohnarrangement betrachtet.

Die drei Artikel zeigen, dass gezwungene Multilokalität nicht nur Berufseinsteiger*innen betreffen kann, sondern auch Erwerbstätige im fortgeschrittenen Erwerbsleben, wenn diese beispielsweise in strukturell schwächeren Regionen mit einem Mangel an adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten leben oder Erwerbstätige hochspezialisiert sind und dadurch selbst in Regionen mit breitem Arbeitsplatzangebot keine Arbeitsstelle finden. Dadurch sehen sich Erwerbstätige gezwungen, in Städten wie Stuttgart aufgrund der Konzentration von Arbeitgebenden bestimmter Branchen einen Arbeitsplatz zu suchen und ihren (Familien-)Wohnsitz (temporär) zu verlassen, wie auch andere Studien darlegen (ARL 2016: 16; Perlik 2020: 70; Reuschke 2010: 103; Tippel 2020: 93).

Andererseits unterstreicht Artikel 3, dass es Erwerbstätige gibt, die sich **freiwillig** für eine Arbeitsstelle außerhalb ihres derzeitigen Wohnsitzes und für ein Leben an mehreren Orten entscheiden, um sich beispielsweise persönlich und/oder beruflich weiterzuentwickeln. Die Freiwilligkeit kann von verschiedenen Motivationen geprägt sein, wie dem Bedürfnis einer Flucht aus bestehender sozialer Einengung oder, positiv gesehen, als eine Art „Abenteuer“ oder „Fernweh“.

„Ich habe eine Bewerbung geschrieben, die weiter weg war – in Stuttgart [...] Das Vorstellungsgespräch war echt cool. Ich hatte andere Jobangebote, aber ich habe sagte: „Das ist so die Chance, wegzukommen, etwas Neues kennenzulernen. Das mache ich wahrscheinlich nur einmal in meinem Leben, irgendwo hingehen, wo ich niemanden kenne. Dann mache ich es jetzt.“

Michaela, 30 Jahre alt, Projektentwicklerin bei einem Mittelständler in Stuttgart

Artikel 3 bestätigt bestehende Studien (Cédric Duchêne-Lacroix 2020: 79; Gleich 2020: 242; Hesse & Scheiner 2007: 145; Tippel 2019: 156), dass es sich bei der Entscheidung für berufsbedingtes multilokales Wohnen meist um einen **„schmalen Grat“ zwischen Freiwilligkeit und Zwang** handelt. Ein Beispiel ist, wenn Erwerbstätige eine Arbeitsstelle in der Nähe des Wohnsitzes haben (könnten), jedoch mit Arbeitsaufgaben oder Gehältern unzufrieden sind. Sie wägen es ab, multilokal zu leben, wenn sie sich davon eine Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation erhoffen. In dem Zusammenhang verdeutlicht Artikel 3 das Zusammenspiel verschiedener berufsbedingter und privater Gründe, sich in Regionen wie Stuttgart eine Arbeitsstelle zu suchen. Neben der Nähe zu Familienmitgliedern und Bekannten spielen die Konzentration von Arbeitgebenden bestimmter Branchen, das positive Image der Arbeitgebenden und die im Gegensatz zu anderen Regionen höheren Gehälter eine Rolle. Die Befunde verdeutlichen, dass Arbeitsmärkte regional ungleich entwickelt sind, wodurch bestimmte Regionen attraktivere Arbeitsangebote konzentrieren (ARL 2016: 16; Perlik 2020: 70; Reuschke 2010: 103). Gleichzeitig werden die erweiterten Erwerbsmöglichkeiten auf heutigen Arbeitsmärkten deutlich, ebenso wie die Orientierung der Arbeitsplatzsuche an individuellen Präferenzen und sozialen Netzen statt lediglich am nächstgelegenen Angebot (Montanari et al. 2013: 106).

Multilokale Wohnarrangements entstehen nicht immer aus dem temporären Wegzug eines Haushaltsmitglieds, wie es laut der Empirie meist bei *YOUNGs*, oft auch bei *Shuttles* der Fall ist. So können Paare von **Beginn der Beziehung** an eine *LAT-Partnerschaft* führen, wenn die Distanz für einen

gemeinsamen Wohnsitz zu groß ist. Die Paare entscheiden sich aufgrund der Bindung an ihren jeweiligen Wohnort oder fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten am Wohnort des*der Partner*in gegen einen einzigen Wohnsitz oder möchten aufgrund ihres Lebensstils (noch) nicht zusammenwohnen, was andere Studien bestätigt (Benson & Coleman 2016: 802; Duchêne-Lacroix 2020: 78; Strohm et al. 2009: 210).

Die vorliegende Arbeit bestätigt und ergänzt somit bestehende Studien zu den Entstehungsbedingungen berufsbedingter Multilokalität und zeigt den schmalen Grat zwischen Freiwilligkeit und Zwang. Es wird deutlich, dass multilokale Wohnarrangements durch ein komplexes Zusammenspiel von beruflichen und privaten Faktoren entstehen, wobei häufig mehrere Beweggründe überlappen. Während erzwungene Multilokalität oft mit fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten in Wohnortnähe einhergeht, steht freiwillige Multilokalität oft im Zusammenhang mit persönlichen Lebensstilen und/oder beruflichen Chancen.

5.1.3 Die Typen in Erwerbs- und Wohnbiografien

Die Empirie der vorliegenden Arbeit bestätigt und ergänzt auch bestehende Studien zum Vorkommen multilokalen Wohnens in Erwerbs- und Wohnbiografien: Artikel 2 zeigt, dass Biografien heutzutage größtenteils bestimmten Mustern folgen, indem Erwerbsbiografien durch den Ausbildungs- und Erwerbseintritt und Wohnbiografien beispielsweise durch den Auszug aus dem Elternhaus geprägt sind. Wie auch andere Studien (Hilti 2013: 23; Peter et al. 2022: 41; Tippel 2020: 93; Willecke 2025: 6), verdeutlicht Artikel 2 jedoch, dass **Wohn- und Erwerbsbiografien immer vielfältiger und brüchiger** werden und sich innerhalb der Biografien monolokale und multilokale Wohnformen abwechseln können. Artikel 2 und 3 heben hervor, dass Phasen des multilokalen Wohnens von wenigen Wochen bis hin zu Jahrzehnten andauern können und kurzfristig angelegte multilokale Wohnarrangements sich auf Dauer verstetigen können. Andererseits können längerfristig angelegte Wohnarrangements (plötzlich) beendet werden, wenn sich eine *LAT-Partnerschaft* auflöst oder *Shuttles* eine Arbeitsstelle am Hauptwohnsitz finden. Gleichzeitig zeigen Artikel 2 und 3, wie auch bestehende Studien (de Bruijn 1999: 156; Gleich 2020: 203; Hilti 2013: 259; Willecke 2025: 6), dass **Wohn- und Erwerbsbiografien miteinander verknüpft** sind. In einigen Fällen verlagern Erwerbstätige wegen eines Arbeitsplatzwechsels ihren Wohnsitz oder etablieren einen Zweitwohnsitz, in anderen Fällen wird der Arbeitsplatz wegen eines gewünschten Wohnorts gewählt.

Obwohl laut bisheriger Studien eher jüngere, kinderlose Erwerbstätige multilokal leben (Dittrich-Wesbuer & Sturm 2020a: 107; Reuschke 2020: 334; Rüger & Sulak 2017: 420), stellen alle drei Artikel dar, dass die **Typen berufsbedingten multilokalen Wohnens in allen Phasen von Erwerbs- und Wohnbiografien** vorkommen können. Vor allem *Shuttles* kommen in der vorliegenden Arbeit sowohl zu Beginn als auch in fortgeschrittenen Erwerbsbiografien vor. Die Empirie zeigt auch für *LAT-Partnerschaften*, dass diese in fortgeschrittenen Erwerbsbiografien auftreten können. Vorhandene Studien bieten Ansätze, um dieses Phänomen insbesondere im Hinblick auf gegenwärtige gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformationsprozesse zu erklären: Besonders die gestiegene hochqualifizierte Frauenerwerbstätigkeit (Lien 2017: 49; Reuschke 2010: 82f.), die

ungleiche räumliche Verteilung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten (Bauder 2015: 85; Fischer 2020b: 265; Liefbroer et al. 2015), die Pluralisierung von Lebensstilen (Benson & Coleman 2016: 802; Holmes 2014: 90; Rosa et al. 2007: 212), ebenso wie die gestiegene gesellschaftliche Akzeptanz getrenntlebender Paare (Oakes & Brown 2016: 2; Reuschke 2010: 37) können eine Rolle dabei spielen, dass multilokale Wohnarrangements in allen Phasen von Wohn- und Erwerbsbiografien vorkommen können – auch bei Typen wie *LATs*, die früher eher jüngeren Personen zugesprochen wurden. Die Bindung an den jeweiligen Wohnort der Partner*innen kann so hoch sein, dass auch in fortgeschrittenen Wohnbiografien (noch) kein gemeinsamer Hauptwohnsitz gefunden wird. Gleichzeitig wird deutlich, dass sich nur *LATs* aus Stuttgart vorstellen können, die *LAT-Partnerschaft* langfristig beizubehalten. Die italienischen *LATs* sprechen alle von einem starken Wunsch, zukünftig an lediglich einem Wohnsitz zusammenzuleben, was mit einem hohen Stellenwert familiären Zusammenhalts zusammenhängen kann, der in Italien stark gesellschaftlich verankert ist (Santarelli & Cottone 2009: 14f.). Gleichzeitig können sich in Stuttgart nur diejenigen eine langfristige *LAT-Partnerschaft* vorstellen, die kinderlos bleiben möchten (s. Kap. 5.2.2).

Der Typ *Young multi-local employees* wurde in bisherigen Studien nicht explizit untersucht. Es ist jedoch davon auszugehen, dass dieser heutzutage aufgrund der ungleichen räumlichen Verteilung von qualifizierten Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten (ARL 2016: 17; Bauder 2015: 85; Fischer 2020b: 265) und der steigenden Pluralisierung von Lebensstilen (Rosa et al. 2007: 212) ebenfalls weit verbreitet ist. Diesbezüglich lässt sich auch vermuten, dass dieser Typ nicht nur zu Beginn des Erwerbslebens vorkommt, obwohl die *YOUNGs* in dieser Dissertation jünger als dreißig Jahre alt sind. Denn die untersuchten *YOUNGs* aus Mailand können sich vorstellen, dauerhaft multilokal zu wohnen, wenn ein monolokales Leben in der Nähe des Elternhauses aufgrund struktureller Arbeitsmarktprobleme nicht möglich ist oder der Wohnsitz am Arbeitsort aufgrund hoher Ortsbindungen nicht aufgegeben werden soll. Die Bezeichnung „*YOUNG*“ wäre nicht zutreffend, sodass die Multilokalen je nach Ausprägungen etablierten Typen wie *Shuttles* zugeordnet werden könnten oder ein weiterer Typ entwickelt werden müsste.

Ein neuer, an *YOUNGs* angelehnte Typ, müsste das Zusammenspiel aus berufsbedingten und weiteren Gründen, wie die Pflege der Eltern, berücksichtigen. Denn die Empirie zeigt ebenso wie bestehende Studien, dass in Italien die starke intergenerationelle Bindung und moralische Verpflichtungen eine Rolle dabei spielen, den Wohnsitz bei der Kernfamilie langfristig aufrecht zu erhalten (Santarelli & Cottone 2009: 14f.) und (ältere) Familienmitglieder zu pflegen. Besonders die Mailänder Interviewten nannten auch fehlende oder zu teure soziale Strukturen wie Pflegeeinrichtungen als Grund, für die Pflege an den Wohnort der Kernfamilie zurückzukehren oder dauerhaft multilokal zu leben, wie auch andere Studien hervorbringen (Fischer 2020a: 123; Haberkern & Szydlík 2008: 84).

„Ich mache mir Sorgen um meine Eltern. Sie sind nicht mehr jung, haben körperliche Probleme. Ich bin der einzige Sohn. [...] In wenigen Jahren, werden sie mich brauchen. [...] Ich habe die Absicht, zurückzukommen, denn sie haben nur mich. [...] Ich fühle mich für sie verantwortlich.“

Lorenzo, 35 Jahre alt, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Universität in Mailand (eigene Übersetzung)

Innerhalb der Biografien können **mehrere Typen multilokalen Wohnens vorkommen und sogar ineinander übergehen**, wenn jemand beispielsweise erst als multilokale Studentin und dann als *YOUNG* einen Wohnsitz bei den Eltern innehat. Ein weiteres Beispiel ist, wenn Paare für einige Jahre eine *LAT-Partnerschaft* führen und sich das Paar dann für einen gemeinsamen Hauptwohnsitz und einen Zweitwohnsitz für eine*n der Partner*innen (*Shuttle*) entscheidet.

Wie auch Nicola Hilti (2013: 23) darauf hinweist, dass es eine „*verblüffende Vielfalt an unterschiedlichen chronologisch oder parallel gelebten Formen multilokalen Wohnens [gibt]*“, zeigt die vorliegende Arbeit, dass **mehrere Typen gleichzeitig eintreten** können. Beispielsweise können Erwerbstätige zusätzlich zum Hauptwohnsitz und berufsbedingten Zweitwohnsitz (*Shuttle*) an einem dritten Ort eine *LAT-Partnerschaft* führen (s. Anhang A.2). Ein weiteres Beispiel ist, wenn Erwerbstätige als *YOUNGs* einen Wohnsitz bei ihren Eltern haben und gleichzeitig eine *LAT-Partnerschaft* führen (s. Anhang A.2). Dies unterstreicht die zunehmende Pluralisierung von Lebensstilen und Haushaltsformen (Benson & Coleman 2016: 802; Holmes 2014: 110; Rosa et al. 2007: 212).

Alle drei Artikel zeigen auch, dass **Ortsbindungen mit der Zeit verschwinden können oder neu gewichtet** werden. So kann die Trennung von *LATs* dazu führen, dass keine Bindung mehr zum Ort des*der Ex-Partner*in besteht. Bei *YOUNGs* kann die Bindung an den Wohnsitz der Kernfamilie abnehmen, wenn beispielsweise Freund*innen fortziehen. Gleichzeitig kann deren Ortsbindung an den Arbeitsort steigen, wenn Partnerschaften oder Freundschaften eingegangen werden, wie Studien bereits für Studierende zeigen (Kramer 2015: 158). Für *Shuttles* und *LATs* verdeutlichen Artikel 1 und 3, dass vor allem zur Familiengründung die Ortsbindungen der Partner*innen gegeneinander abgewogen werden und der Wunsch nach einem gemeinsamen Wohnsitz so groß ist, dass ein oder beide Wohnsitze trotz hoher Ortsbindung aufgegeben werden. Auch vorhandene Studien bringen hervor, dass die Suche nach einem gemeinsamen Wohnsitz zur Festigung der Partnerschaft oder zur Familiengründung oft mit komplexen Aushandlungsprozessen verbunden ist, bei denen individuelle Ortsbindungen sowie soziale und berufliche Netzwerke der Partner*innen gegeneinander abgewogen werden (Duchêne-Lacroix 2020: 78; Hilti 2013: 120ff.; Skora et al. 2024: 975).

Die vorliegende Arbeit bestätigt bestehende Studien zum multilokalen Wohnen in Erwerbs- und Wohnbiografien und ergänzt sie um Erkenntnisse zu den Typen multilokalen Wohnens in den Biografien. Es zeigt sich, dass Wohn- und Erwerbsbiografien zunehmend von einer Fluidität geprägt sind, in der sich monolokale und multilokale Wohnformen ebenso wie unterschiedliche Formen multilokalen Wohnens abwechseln und überlagern können. Dabei wird deutlich, dass Multilokalität zunehmend nicht mehr nur in Übergangsphasen wie zu Beginn einer Partnerschaft oder Berufstätigkeit auftritt, sondern sich mit der Zeit verstetigen kann. Es zeigt sich auch eine zunehmende Relevanz berufsbedingter Multilokalität in fortgeschrittenen Biografien – meist in Verbindung mit partnerschafts- oder familiär bedingten Beweggründen. Ebenso wird die Bedeutung von Bindungen an Wohn- und Arbeitsorte deutlich, die sich dynamisch verändern können, was die Komplexität und Individualität multilokaler Wohnarrangements unterstreicht.

5.2 Der Einfluss von Arbeitgebenden auf berufsbedingtes multilokales Wohnen

Während das vorherige Kapitel empirische Beobachtungen bezüglich des berufsbedingten multilokalen Wohnens insbesondere nach bestimmten Typen diskutiert hat, fokussiert sich das vorliegende Kapitel auf den Einfluss von Arbeitgebenden auf multilokales Wohnen. Zunächst geht es in Kapitel 5.2.1 um die Unterstützungsleistungen und Akzeptanz multilokaler Wohnarrangements durch Arbeitgebende. Im Anschluss erläutert Kapitel 5.2.2 die Unterstützungsbedarfe von multilokalen Erwerbstätigen und Kapitel 5.2.3 deren Arbeitgebendenbindung, bevor Kapitel 5.2.4 den Einfluss von Arbeitgebenden sowie weiterer Faktoren auf die Dauer multilokaler Wohnarrangements vorstellt.

5.2.1 Unterstützungsleistungen und Akzeptanz durch Arbeitgebende

Obwohl die Empirie wie auch bestehende Studien (u. a. Greinke 2020: 186) verdeutlichen, dass nur wenige Arbeitgebende offizielle Strategien im Umgang mit multilokalen Beschäftigten haben, gibt es vielfältige Unterstützungsleistungen, mit denen Arbeitgebende Multilokale anziehen und halten können. Unterstützungsleistungen sind Teil der Personalbindung – also Maßnahmen und Aktivitäten von Arbeitgebenden zur Bindung der Belegschaft (Klaiber 2018: 313). Auch wenn die Leistungen nicht ausschließlich für Multilokale gedacht sind, können sie das Wohnen an mehreren Orten erleichtern (Greinke 2020: 132). Im Folgenden werden verschiedene Unterstützungsleistungen und die Akzeptanz multilokaler Wohnarrangements am Arbeitsplatz vorgestellt. Abschließend wird die diesbezügliche Macht einzelner Vorgesetzter diskutiert.

Unterstützungsleistungen und Akzeptanz

Artikel 1 und 3 zeigen, dass für die Organisation multilokaler Wohnarrangements besonders eine **raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit** eine große Rolle spielt, wie auch bestehende Studien verdeutlichen (Gleich 2020: 233; Greinke 2020: 218; Hilti 2013: 240; Kaltenbach 2020: 329). Diese kann insbesondere durch das Arbeiten im Homeoffice, mobiles Arbeiten oder Arbeiten in Gleitzeit erreicht werden. Auch das Arbeiten an anderen Unternehmensstandorten, beispielsweise in der Nähe des Hauptwohnsitzes von *Shuttles*, kann die Ausgestaltung multilokaler Wohnarrangements erleichtern. Dies bestätigt aktuelle Studien, die davon ausgehen, dass raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit die Work-Life-Balance von Erwerbstätigen unterstützen kann (Croce & Scicchitano 2022: 211; Geh 2022: 1637; Holtbrügge 2022: 209ff.; Wirtschaftsförderung Region Stuttgart 2024), wenn Multilokale dadurch mehr Zeit am anderen Wohnsitz verbringen können (Reuschke 2020: 333). In einigen Fällen ermöglichen Unterstützungsleistungen die Multilokalität auch erst, wenn Erwerbstätige sich beispielsweise aufgrund von Homeoffice-Angeboten für eine weit entfernt liegende Arbeitsstelle und damit verbunden für Multilokalität entscheiden (Greinke & Hilti 2020: 96). Die Flexibilität kann formell in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen verankert sein oder informell zwischen Erwerbstätigen und Vorgesetzten ausgehandelt werden. Dabei ist ein Unterschied zwischen den Untersuchungsräumen festzustellen, da formelle Verträge in Stuttgart eher die Regel sind als in Mailand.

Wie auch Reuschke (2010: 109ff.) in ihrer Arbeit zeigt, verdeutlicht Artikel 1, dass hochqualifizierte Erwerbstätige mit Expert*innenstatus und langjähriger Arbeitserfahrung von Beginn der Tätigkeit an Flexibilität fordern und erhalten, während andere nach der Probezeit oder nach einigen Jahren, in denen sie ihre Fähigkeiten unter Beweis gestellt haben, Flexibilität erhalten. Obwohl alle Interviewten einen Großteil ihrer Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstelle verrichten könnten, ist es nicht allen erlaubt. Gründe sind Sicherheitsprobleme aufgrund sensibler Daten, fehlender Austausch von Wissen oder auch hohe Fixkosten zur Bereitstellung geeigneter Technologien, wie auch andere Studien darlegen (Barabaschi et al. 2022: 498; Kesselring & Vogl 2010: 85). Gleichzeitig erwähnen die Mailänder Interviewten häufiger kulturell bedingte Anwesenheitspflichten. Dies bestätigt bestehende Studien, die für Italien von einer stärkeren Präsenzkultur und der Wichtigkeit von persönlichen Interaktionen am Arbeitsplatz sprechen (Barabaschi et al. 2022: 499; Gandini & Garavaglia 2023: 405).

„Wir können höchstens einen Tag Zuhause arbeiten, zum Beispiel mit Kindern. In Italien sind wir nicht so flexibel wie andere Länder. Wir sind da sehr konservativ. [...] Die meisten Leute sagen, dass wir als eine Art Kultur dazu verpflichtet sind, zur bestimmten Zeit bei der Arbeit zu sein und zur bestimmten Zeit zu gehen, sonst würden wir die Arbeit nicht machen. Ich glaube, das ist nur ein Klischee und stimmt nicht. Das wird sich ändern, aber es wird Zeit brauchen.“

Ella, 25 Jahre alt, Personalmanagerin in einem Kleinunternehmen in Mailand (eigene Übersetzung)

Weitere Möglichkeiten für Arbeitgebende, multilokale Wohnarrangements zu unterstützen, sind **finanzielle Unterstützungsleistungen und Sachleistungen**. Diese Leistungen reichen von bezuschussten Sportprogrammen, bis hin zur vollständigen Erstattung von Fahrt- und Hotelkosten. Ausgehandelt werden die Leistungen meist individuell zwischen Erwerbstätigen und Vorgesetzten. Wie auch andere Studien (Abraham et al. 2013; Reuschke 2010: 109ff.) zeigt Artikel 1, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Gegensatz zur Berufserfahrung und Expertise nur eine untergeordnete Rolle spielt, da vor allem Expert*innen durch finanzielle Leistungen gewonnen werden und diese einfordern. Finanzielle Unterstützung wird in Stuttgart eher angeboten als in Mailand, wobei fehlende Ressourcen der Arbeitgebenden als Hauptgrund genannt werden. Artikel 1 zeigt, dass finanzielle Unterstützung im Gegensatz zur raum-zeitlichen Flexibilität der Arbeit eine untergeordnete Rolle für die Ausgestaltung multilokaler Wohnarrangements spielt.

In Ergänzung zu bestehenden Studien verdeutlicht die Zusammenschau der Artikel 1 und 3, dass auch die **Akzeptanz multilokaler Wohnarrangements am Arbeitsplatz** eine wichtige Rolle für Multilokale spielt. Multilokale mit befristeten Verträgen erfahren eher eine Akzeptanz ihres Wohnarrangements als diejenigen mit unbefristeten Arbeitsverträgen. So sehen Vorgesetzte oder Kolleg*innen unbefristete Verträge und die damit verbundene vermeintliche (finanzielle) Sicherheit als Grund, den gesamten Haushalt an den Arbeitsort zu verlagern. Die Nicht-Akzeptanz kann bei Erwerbstätigen zu negativen Gefühlen und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz führen. Auch wenn Studien zeigen, dass multilokales Wohnen in der Gesellschaft immer mehr akzeptiert wird (Oakes & Brown 2016: 2; Reuschke 2020: 331; Weichhart 2020: 45), zeigt Artikel 1, dass Vorgesetzte und Kolleg*innen nicht immer

verstehen, dass Bindungen an andere Orte, beispielsweise aufgrund sozialer Netze, ein Hindernis für die Wohnstandortverlagerung des gesamten Haushalts sein können.

„Zwölf Monate hatte ich einen befristeten Vertrag, dann unbefristet [...] Zwölf Monate haben sie mir zwei Heimfahrten im Monat komplett bezahlt. Dann wurde das eingestellt, weil die Erwartungshaltung war ‚Naja, du könntest deinen Lebensmittelpunkt nach Stuttgart verlagern‘. [...] Aber dann wären Netzwerke weggebrochen, Familie, enge Freunde, langjährige Freunde.“

Inga, 30 Jahre alt, ehemalige Projektmanagerin bei einer Stiftung in Stuttgart

Bezüglich der Unterstützungsleistungen und Akzeptanz multilokaler Wohnarrangements verdeutlicht Artikel 1 den **Unterschied zwischen Arbeitgebendentypen**. So sind international agierende Unternehmen, Hochschulen und Forschungsinstitute stärker von Multilokalität ihrer Mitarbeitenden geprägt und offener gegenüber flexiblen Arbeitsarrangements als lokal verwurzelte Unternehmen. Dies zeigt sich in der Empirie für Stuttgart und Mailand, ebenso wie in bestehenden Studien (Bauder 2015: 85; Petzold & Hilti 2015: 279). Jedoch vermuten die Stuttgarter Interviewten, dass der voranschreitende Fachkräftemangel in bestimmten Branchen dazu führen wird, dass auch lokal verwurzelte Unternehmen in Zukunft gezwungen sein werden, ihren Rekrutierungsradius zu erweitern und offener gegenüber Multilokalität und raum-zeitlicher Flexibilität zu sein. Die Ergebnisse der Dissertation stehen im Einklang mit Aussagen der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (2024), die darauf hinweist, dass zahlreiche Arbeitgebende in Stuttgart zunehmend Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle einführen, um ihre Attraktivität zu steigern und Fachkräfte zu gewinnen (s. Kap. 3.2.2). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen andere Studien für Deutschland (Greinke 2020: 178; Plöger 2020: 1741). In Mailand hingegen sehen kaum Interviewte mit strenger Anwesenheit, dass sich daran zukünftig etwas ändern wird und begründen dies mit der starken Präsenzkultur, wie sie in italienischen Studien deutlich wird (Barabaschi et al. 2022: 499; Gandini & Garavaglia 2023: 405).

Die Interviews dieser Arbeit wurden vor der **Covid-19-Pandemie** geführt. Aktuelle Studien verdeutlichen, dass die Pandemie zu einem Schub für Homeoffice-Arrangements führte und der temporäre Zwang zum Homeoffice sowohl Arbeitgebenden als auch Arbeitnehmenden gezeigt hat, dass Vertrauen und Produktivität trotz physischer Abwesenheit von der Arbeitsstätte aufrechterhalten werden konnten (Barabaschi et al. 2022: 510; Croce & Scicchitano 2022: 210; Gandini & Garavaglia 2023: 410). Dadurch lässt sich vermuten, dass sich einige in den Interviews erwähnte Argumente gegen das Arbeiten im Homeoffice, wie Sicherheitsbedenken oder Produktivitätseinbußen, durch positive Erfahrungen während der Pandemie aufgelöst haben könnten. Wenn zuvor lediglich hohe Fixkosten zur Bereitstellung geeigneter Technologien gegen das Arbeiten im Homeoffice sprachen, scheint es unwahrscheinlich, dass solche Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zur vollständige Präsenztätigkeit zurückkehren möchten, wenn die Fixkosten während der Pandemie gedeckt wurden (Croce & Scicchitano 2022: 210). Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die genannte Tendenz, bestimmte Arbeitgebende seien offener gegenüber Multilokalität und flexiblen Arbeitsarrangements, weiterhin gilt. Es bleibt jedoch unklar, inwieweit Arbeitgebende, die vor der Pandemie an starrer Anwesenheit festgehalten

haben, zukünftig damit umgehen werden. So sagen Studien, dass das Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte aufgrund der steigenden technischen Möglichkeiten und gesellschaftlichen Akzeptanz weiter zunehmen wird (Abegg et al. 2023: 27; Barabaschi et al. 2022: 510; Hansen et al. 2023: 17). Andere Studien legen nahe, dass Arbeitgebende gerade wegen pandemiebedingter Erfahrungen zum (fast) vollständigen Arbeiten am Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und dies beibehalten möchten, um den Wissensaustausch oder das Führen der Mitarbeitenden zu erleichtern (DIND 2023; Scheunemann et al. 2024).

Die Macht einzelner Vorgesetzter

Artikel 1 und 3 verdeutlichen besonders die Macht¹³ von einzelnen Vorgesetzten. So kommt es nicht immer auf die allgemeine Unternehmensphilosophie an, ob Mitarbeitende in ihrer Lebensweise akzeptiert und unterstützt werden, sondern auf das Ermessen einzelner Vorgesetzte. Einerseits gibt es Arbeitgebende, bei denen trotz gleicher Voraussetzungen (z. B. wissensbasiertes Arbeiten am PC mit nicht-sensiblen Daten) einige Abteilungen im Homeoffice arbeiten dürfen, andere hingegen nicht. Auch innerhalb von Abteilungen kann es aufgrund von Vorgesetzten zu Unterschieden kommen, indem flexible Arbeitsarrangements nicht allen Mitarbeitenden zugänglich sind.

Vorgesetzte können **strenge Anwesenheitsregeln des Unternehmens durchbrechen** und Unterstützungsleistungen wie Homeoffice-Arrangements mit (multilokalen) Mitarbeitenden informell verhandeln. In einigen Fällen dienen Multilokale bewusst als Vorreiter flexibler Arbeitsarrangements in ihren Abteilungen oder im gesamten Unternehmen. In anderen Fällen verheimlichen Vorgesetzte die Leistungen vor anderen Abteilungen oder sogar vor Mitarbeitenden derselben Abteilung. Andererseits verdeutlicht Artikel 1, dass Vorgesetzte **auf strenge Anwesenheitsregeln pochen** können, obwohl eine hohe Flexibilität in der Öffentlichkeit als Teil der Unternehmensphilosophie dargestellt wird oder sogar in Betriebsvereinbarungen verankert ist. Diesbezüglich unterstreichen einige Interviews sogar den Unterschied zwischen dem nach außen getragenen Image der Arbeitgebenden und der gelebten Praxis von einzelnen Vorgesetzten, wenn Arbeitgebende in der Öffentlichkeit als mitarbeitendenorientiert und die Work-Life-Balance unterstützend gelten, dies jedoch in einzelnen Abteilungen, in denen es eigentlich möglich wäre, nicht umgesetzt wird.

„Es ist einer der angesehensten Arbeitgeber in Deutschland. [...] Homeoffice kannst du offiziell nicht machen, [...] es gibt Chefs, die sagen ‚Die Arbeit wird hier verrichtet und nirgendwo sonst und da gibt es keine Diskussion‘. Und es gibt Chefs, wie meinen, die sagen ‚Wenn deine Arbeit getan wird, dann mach sie wie du willst. Tret‘ es nicht breit und sei nicht permanent weg‘.“

Kai, 28 Jahre alt, Maschinenbauingenieur in einem Großunternehmen in Stuttgart

Zusätzlich zu den genannten Gründen gegen flexible Arbeitsarrangements wie der Angst vor Nicht-Erreichbarkeit im Homeoffice gilt auch das **Desinteresse des Vorgesetzten** an der individuellen Lebenssituation. Dies wurde in den Mailänder Interviews häufiger angesprochen als in

¹³ Der Begriff „Macht“ ist relational und durch soziale und ökonomische Strukturen geprägt. In Anlehnung an Weber (1985: 28) bedeutet „Macht“ im Folgenden, dass Vorgesetzte ihre Interessen durchsetzen können, weil Mitarbeitende von ihnen abhängig sind – auch wenn diese Interessen den Mitarbeitenden eigentlich widerstreben.

Stuttgart. Es ist davon auszugehen, dass solche Vorgesetzten (noch) wenig Probleme haben, Mitarbeitende zu rekrutieren und sie sich deshalb keine Gedanken über spezifische Lebensumstände machen müssen (Greinke 2020: 178f.; Plöger 2020: 1741). Gleichzeitig machen die Interviewten deutlich, dass Vorgesetzte nicht alle Mitarbeitenden langfristig an sich binden möchten. Auch Studien des Personalmanagements und der Arbeitssoziologie weisen darauf hin, dass Vorgesetzte nur diejenigen an sich binden möchten, die aufgrund einer bestimmten Expertise oder besonderer Leistungen wertvoll sind (Holtbrügge 2022: 305; Kolb 2008: 137f.).

Die Empirie der vorliegenden Arbeit unterstreicht und ergänzt somit bestehende Studien zum Umgang von Arbeitgebenden mit multilokalen Wohnarrangements, indem sie aufzeigt, dass vor allem die raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit und seltener auch finanzielle Unterstützung das Wohnen an mehreren Orten unterstützen können. Aber auch die Akzeptanz von Arbeitgebenden spielt eine wesentliche Rolle für multilokale Erwerbstätige. Es wird insbesondere die Rolle von einzelnen Vorgesetzten bei der Unterstützung und Akzeptanz der Multilokalität deutlich.

5.2.2 Unterstützungsbedarfe von multilokalen Erwerbstätigen

Das vorherige Unterkapitel hat die Unterstützungsleistungen dargestellt, die Arbeitgebende (multilokalen) Erwerbstätigen anbieten können, um die Arbeits- und Alltagsorganisation zu erleichtern. Das vorliegende Kapitel diskutiert, ob Multilokale diese Unterstützungsleistungen und die Akzeptanz ihres Wohnarrangements überhaupt benötigen und einfordern und wie sie mit einer Nichtakzeptanz umgehen.

Bedarf an Unterstützung und Akzeptanz der einzelnen Typen

Bezüglich der Unterstützungsbedarfe von Multilokalen für ihre Arbeits- und Alltagsorganisation zeigt die Empirie der vorliegenden Arbeit, dass die gewünschte bzw. zunächst festgelegte Dauer des multilokalen Wohnarrangements eine große Rolle spielt. So haben Multilokale, die ihr Wohnarrangement nur für wenige Monate beibehalten möchten, geringere Anforderungen an raum-zeitliche Flexibilität, finanzielle Unterstützung und Akzeptanz ihres Wohnarrangements durch Arbeitgebende als diejenigen, die das Wohnarrangement mehrere Jahre oder dauerhaft beibehalten möchten oder müssen – und das, obwohl das vorherige Unterkapitel aufgezeigt hat, dass gerade Multilokale mit unbefristeten Verträgen eine geringere Akzeptanz der Multilokalität am Arbeitsplatz erfahren als diejenigen mit befristeten Verträgen.

Zusätzlich hebt Artikel 1 Unterschiede zwischen den Typen des berufsbedingten multilokalen Wohnens hervor. Die untersuchten *Shuttles* erachten raum-zeitliche Flexibilität als entscheidend für die Ausgestaltung ihres Wohnarrangements, da sich ihr Lebensmittelpunkt außerhalb des Arbeitsortes befindet. Durch das Arbeiten im Homeoffice wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert, da sie mehr Zeit am Hauptwohnsitz verbringen und am dortigen (Familien-)Leben teilnehmen können. Dies wird von *Shuttles* in einer Partnerschaft und vor allem von denjenigen mit Kindern stärker eingefordert als von *Shuttles* ohne Partner*in und Kind. Wie in Kapitel 5.2.1 genannt, ist die

finanzielle Unterstützung aufgrund der verfügbaren Ressourcen von Arbeitgebenden im Untersuchungsraum Stuttgart eher gegeben als in Mailand. So wird eine finanzielle Unterstützung in Mailand weder von *Shuttles* noch von anderen Typen eingefordert. In Stuttgart hingegen wird finanzielle Unterstützung zumindest von älteren, hochqualifizierten *Shuttles* eingefordert, wie auch bestehende Studien zeigen (Abraham et al. 2013; Gleich 2020: 177; Reuschke 2010: 109ff.). Eine Akzeptanz für ihr Wohnarrangement am Arbeitsplatz wünschen sich alle *Shuttles*, erhalten diese insbesondere im Gegensatz zu *YOUNGs* sowohl in Stuttgart als auch in Mailand jedoch nicht immer.

Die untersuchten **LAT-Partner*innen** wechseln sich beim Pendeln mit ihren Partner*innen ab. Dadurch halten sie eine Unterstützung der Multilokalität durch Arbeitgebende für weniger notwendig als *Shuttles*. *LATs*, die (mehr) Unterstützung benötigen, sind zurückhaltender als *Shuttles*, diese zu beantragen. Denn die *LATs* sind, wie auch in anderen Studien (u. a. Reuschke 2010: 216), im Durchschnitt jünger als *Shuttles*. Somit verfügen sie über durchschnittlich weniger Arbeitserfahrung und sehen sich weniger in der Lage, Forderungen zu stellen. Bezüglich der Akzeptanz der Multilokalität erläutern insbesondere italienische *LATs*, dass Kolleg*innen eine Partnerschaft auf Distanz nicht nachvollziehen können. Auch wenn Studien auf eine zunehmende gesellschaftliche Akzeptanz von Fernbeziehungen hinweisen (Reuschke 2010: 37; Oakes & Brown 2016: 2), könnte dies in Italien mit gesellschaftlich verankerten traditionellen Rollenmustern (Kreyenfeld et al. 2012: 846; Régnier-Loilier & Vignoli 2018: 6; Santarelli & Cottone 2009: 14f.) begründet werden.

Obwohl **YOUNGs** wie auch *Shuttles* größtenteils diejenigen im Haushalt sind, die zwischen den Wohnsitzen pendeln, zeigt Artikel 1, dass *YOUNGs* es nicht als Aufgabe der Arbeitgebenden ansehen, ihre Multilokalität zu unterstützen. So fordert keiner der *YOUNGs* (mehr) Flexibilität am Arbeitsplatz ein, da sie am Anfang ihrer Karriere stehen und sich zu unerfahren fühlen, um Unterstützung einzufordern. Das Wohnarrangement der *YOUNGs* wird bei allen Interviewten am Arbeitsplatz akzeptiert. Dies unterstreicht, dass multilokale Wohnarrangements besonders bei jüngeren Erwerbstätigen unter anderem aufgrund der ungleichen räumlichen Verteilung von Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten als Teil heutiger Arbeits- und Lebenswelten angenommen werden (ARL 2016: 17; Bauder 2015: 85; Fischer 2020b: 265; Hilti 2013: 186).

Der **Unterschied zwischen dem Unterstützungsbedarf der Typen** ist nicht nur in der typenbedingten raum-zeitlichen Ausgestaltung der Wohnarrangements begründet, indem beispielsweise *LATs* aufgrund des alternierenden Pendelns seltener selbst pendeln als *Shuttles*, sondern auch in deren demografischen Zusammensetzung. Denn wegen ihres durchschnittlich geringeren Alters und der damit verbundenen geringeren Arbeitserfahrung fordern *LATs* und vor allem *YOUNGs* seltener Unterstützung ein als *Shuttles*. Gleichzeitig haben die untersuchten *LATs* und *YOUNGs* keine Kinder. Auch bestehende Studien zeigen, dass *LAT-Partnerschaften* eine meist kinderlose Form der Multilokalität sind (Asendorpf 2008: 28; Reuschke 2020: 335). Aufgrund der voranschreitenden Pluralisierung von Lebensstilen und Haushaltsformen (Benson & Coleman 2016: 802; Holmes 2014: 110) und der Flexibilisierung heutiger Arbeitsmärkte (Hilti 2020: 224; Kesselring & Vogl 2010: 83ff.) lässt sich jedoch

vermuten, dass sich multilokale Wohnarrangements weiter ausdifferenzieren werden. Dadurch kann es zukünftig auch ältere *LATs* (mit Kindern) oder auch ältere Personen geben, die den Merkmalen eines *YOUNGs* entsprechen und über eine gewisse Arbeitserfahrung verfügen und sich imstande sehen, Unterstützung von ihren Arbeitgebenden einzufordern.

Gleichzeitig wird in Artikel 1 ein Unterschied zwischen den Untersuchungsräumen deutlich, da die untersuchten **Multilokalen in Mailand geringere Anforderungen an ihre Arbeitgebenden** haben und seltener Unterstützung einfordern als diejenigen in Stuttgart. Dies kann einerseits am durchschnittlich jüngeren Alter der Mailänder Interviewten und der damit verbundenen geringeren Berufserfahrung liegen. Andererseits sehen sich selbst ältere Mailänder Interviewte mit langjähriger Berufserfahrung als leicht ersetzbar an, obwohl Studien von einem Fachkräftemangel in wissensbasierten Branchen in Mailand ausgehen (CEDEFOP 2022: 5; Monti & Pellizzari 2017: 5). Zusätzlich nennen die Mailänder Interviewten für sie gewohnte strenge, kulturell bedingte Anwesenheitspflichten, wie auch aktuelle Studien sie zeigen (Barabaschi et al. 2022: 499; Gandini & Garavaglia 2023: 405), als Grund, keine Unterstützung wie Homeoffice-Arrangements einzufordern.

Umgang bei fehlender Unterstützung und Akzeptanz

Wenn multilokale Erwerbstätige bestimmte Unterstützungsleistungen und Akzeptanz von ihren Arbeitgebenden einfordern, diese jedoch nicht erhalten, gehen sie unterschiedlich damit um. Artikel 1 fokussiert sich diesbezüglich auf *Shuttles*, da sich diese, wie erläutert, am ehesten Unterstützung und Akzeptanz am Arbeitsplatz wünschen, jedoch nicht immer erhalten.

Einige *Shuttles* **kündigen** ihre Arbeitsstelle, wenn sie keine Unterstützung oder Akzeptanz erfahren und sich dadurch am Arbeitsplatz unwohl fühlen oder die raum-zeitliche Ausgestaltung des Wohnarrangements erschwert wird. Andere hingegen **halten am Arbeitsplatz fest**, wenn angespannte Arbeitsmärkte, die ungleiche räumliche Verteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten oder auch spezialisierte Tätigkeiten die Suche nach Beschäftigungsalternativen erschweren. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen bestehende Studien (Reuschke 2020: 335; Schönduwe 2017: 43). Eine Verknüpfung der Artikel 1 und 3 unterstreicht, wie viel Macht einzelne Vorgesetzte vor allem bei denjenigen Erwerbstätigen haben, die keine Beschäftigungsalternative finden und dadurch selbst Erwerbstätige mit einer geringen Bindung an ihre Arbeitgebenden (s. Kap. 5.2.3) ihren Arbeitsplatz beibehalten müssen.

Eine weitere Möglichkeit, mit der Nicht-Akzeptanz der Wohnarrangements umzugehen, ist, dass Erwerbstätige eine **Verschlechterung ihres Arbeitsvertrags** akzeptieren. Laut der Interviewten wirken Vorgesetzte der eigenen Angst entgegen, Mitarbeitende plötzlich zu verlieren, indem sie einen unbefristeten zum befristeten Vertrag ändern. Dies bietet Vorgesetzten den Vorteil, ein festes Ablaufdatum des Arbeitsvertrags zu haben und besser planen zu können (Eichhorst 2014: 3). Hervorzuheben ist, dass es sowohl in Stuttgart als auch in Mailand *Shuttles* gibt, die ihr Wohnarrangement bewusst vor Vorgesetzten oder auch Kolleg*innen **verheimlichen**, um die nächsten Karriereschritte nicht zu gefährden und eine Verschlechterung des Vertrags oder der Arbeitsaufgaben zu verhindern oder – im Falle von befristeten Verträgen – einen Anschlussvertrag nicht zu

gefährden. *Shuttles*, die ganz an ihren Hauptwohnsitz ziehen möchten, dort (bisher) aber keinen geeigneten Arbeitsplatz finden, neigen besonders dazu, ihre Lebenssituation zu verheimlichen.

„Mir liegt vor allem am Herzen, dass ich nicht sage, [...] dass ich den festen weiteren Wohnsitz habe. Weil ich Angst habe, dann wird eh gedacht 'Die ist ja bald weg'. Ich habe Angst, dass die guten Projekte mir nicht mehr zugewiesen werden. [...] Diesen Eindruck möchte ich nicht erwecken, obwohl sie vielleicht Recht haben, aber das möchte ich mir einfach für mich offenhalten.“

Esther, 31 Jahre alt, Referentin in einer Behörde in Stuttgart

Zusammenfassend zeigt sich, dass *Shuttles* am Arbeitsplatz weitaus mehr als *LATs* oder *YOUNGs* entweder bewusst offen über ihr Wohnarrangement sprechen, um Unterstützung auszuhandeln, oder die Multilokalität bewusst verheimlichen. Obwohl bestehende Studien davon ausgehen, dass Multilokalität gesellschaftlich akzeptiert wird, müssen einige Multilokale kündigen, eine Verschlechterung des Vertrags hinnehmen oder ihr Wohnarrangement am Arbeitsplatz sogar gezielt verheimlichen, um negative Konsequenzen zu vermeiden.

5.2.3 Die Arbeitgebendenbindung von multilokalen Erwerbstätigen

Dieses Kapitel stellt die Arbeitgebendenbindung von multilokalen Erwerbstätigen vor. Wie in Kapitel 2.2.4 erläutert, wird die Arbeitgebendenbindung in der vorliegenden Arbeit mithilfe des aus der Personalmanagement- und Arbeitssoziologieforschung stammenden **Modells des Organizationalen Commitments (OC)** nach Meyer und Allen (1991, 1997) analysiert. Die Analyseergebnisse werden in Artikel 3 präsentiert, wobei der Fokus auf dem Untersuchungsraum Stuttgart liegt. Bisher wurde dieses Modell lediglich in quantitativen Studien angewandt und bezog sich auf Erwerbstätige, die in täglicher Pendeldistanz zum Arbeitsplatz wohnen (u. a. Luthans et al. 2021; Meyer & Allen 1997). Die vorliegende Arbeit wendet das Modell qualitativ an und überträgt es auf multilokale Erwerbstätige, indem bei der Auswertung und Kodierung der in Stuttgart geführten Interviews die Dimensionen des OC qualitativ herausgearbeitet wurden (s. Kap. 3.3.6). *Affektives OC* ist dabei die emotionale Bindung von Mitarbeitenden an ihre Arbeitgebenden, *Kalkulatorisches OC* umfasst eine Bindung aufgrund einer Kostenvermeidung und *Normatives OC* liegt vor, wenn Beschäftigte sich verpflichtet fühlen, ihren Arbeitsplatz beizubehalten (s. Kap. 2.2.4).

Artikel 3 verdeutlicht, dass Multilokale **unterschiedliche Ausprägungen** von *Organisationalem Commitment* entwickeln können: Einige zeigen ein (starkes) *affektives OC*, das insbesondere auf der Identifikation mit Arbeitgebenden und der Zufriedenheit mit Arbeitsaufgaben beruht. Zusätzlich tragen eine langjährige Beschäftigung, hohe Arbeitsplatzsicherheit in der Zukunft und ein starkes Zugehörigkeitsgefühl dazu bei. Zu ähnlichen Ergebnissen zum *affektives OC* kommen Studien, die sich auf monolokale Erwerbstätige beziehen (Felfe 2020: 41; Klaiber 2018: 289; Luthans et al. 2021: 125). Multilokale können (zusätzlich) ein hohes *kalkulatorisches OC* aufweisen, motiviert etwa durch höhere Gehälter in Stuttgart oder begrenzter Jobalternativen anderswo. Auch dies entspricht Studien über monolokale Erwerbstätige (Klaiber 2018: 249; Luthans et al. 2021: 125; Van Dick 2024: 20). Die Unterstützung und

Akzeptanz der Multilokalität können ebenfalls ein *hohes kalkulatorisches OC* auslösen. *Normatives OC* spielt bei Multilokalen kaum eine Rolle für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes, wohingegen Studien für monolokale Erwerbstätige zeigen, dass ethische oder moralische Gründe wesentliche Bleibefaktoren sein können (Felfe 2020: 41; Luthans et al. 2021: 125; Van Dick 2024: 19).

Die vorliegende Arbeit unterteilt die Bindung an Arbeitgebende in **geringe, mittlere und starke Arbeitgebendenbindung**, wobei Multilokale mit mittlerer Bindung hauptsächlich ein stark ausgeprägtes *kalkulatorisches OC* aufweisen und Multilokale mit einer starken Bindung sowohl ein starkes *affektives* als auch *kalkulatorisches OC* aufweisen. Eine Zusammenschau der Artikel 1 und 3 zeigt, dass Multilokale mit mittlerer Bindung dazu tendieren, den Arbeitsplatz zu wechseln, sobald sich bessere Jobchancen bieten. So können Erwerbstätige trotz Unterstützung seitens ihrer Arbeitgebenden den Wunsch haben, ihren Arbeitsplatz zu wechseln, wenn sie kein *affektives OC* aufweisen, da sie sich beispielsweise nicht mit ihren Arbeitsaufgaben identifizieren. Dies trifft nicht nur auf multilokale Erwerbstätige, sondern laut bestehender Studien auch auf monolokale Erwerbstätige zu (Felfe 2020: 39; Klaiber 2018: 36). Insbesondere (multilokale) Erwerbstätige mit geringer Aussicht auf eine langfristige Anstellung entwickeln seltener eine starke Arbeitgebendenbindung (Felfe 2020: 39ff.; Klaiber 2018: 247), denn befristete Verträge „geben den Mitarbeiter[*inne]n kaum Zeit, sich längerfristig in ein Unternehmen einzuleben, in es zu ‚investieren‘, um ein Konstrukt wie das OC zu entwickeln.“ (Klaiber 2018: 248).

Ein Vergleich der Empirie mit Studien der Arbeitssoziologie zeigt, dass **monolokale und multilokale Erwerbstätige ähnliche Faktoren** für *affektives* und *kalkulatorisches OC* aufweisen. Jedoch erscheinen einige Faktoren für Multilokale wichtiger: Ein ausreichend hohes Gehalt ist beispielsweise erforderlich, um die Mehrkosten des multilokalen Lebens zu decken. Gleichzeitig zeigt die Verbindung der Artikel 1 und 3, dass die Unterstützung der Multilokalität und vor allem das Arbeiten im Homeoffice – in Verbindung mit anderen Faktoren – ausschlaggebend für die Arbeitgebendenbindung von Multilokalen ist und ihre Motivation erhöht, den Arbeitsplatz beizubehalten. Auch andere Studien der Multilokalitätsforschung zeigen, dass raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit dazu beitragen kann, die Multilokalität beizubehalten (Gleich 2020: 233; Greinke 2020: 218; Hilti 2013: 240; Kaltenbach 2020: 329).

Laut Literatur des Personalmanagements und der Arbeitssoziologie bleiben monolokale Erwerbstätige mit starkem *affektiven* und *kalkulatorischen OC* vornehmlich langfristig bei ihren Arbeitgebenden (Luthans et al. 2021: 126; Meyer & Allen 1997: 13; Rubenstein et al. 2017: 42). Dahingegen zeigt Artikel 3, dass selbst **Multilokale mit starker Arbeitgebendenbindung ihren Arbeitsplatz aus bestimmten (privaten) Gründen verlassen**. Denn Arbeitsplatz- und Wohnstandortentscheidungen von Multilokalen sind komplex und berücksichtigen neben der Arbeitgebendenbindung und beruflichen Perspektiven auch persönliche Bedürfnisse und Ortsbindungen der Multilokalen, ihrer Haushaltsmitglieder und weiterer sozialer Kontakte (Duchêne-Lacroix 2020: 78; Van der Klis & Karsten 2009: 347f.). So spielt vor allem der Wunsch nach einem monolokalen Wohnarrangement eine Rolle dabei, den Arbeitsplatz – trotz hoher Arbeitgebendenbindung – zu verlassen und eine

Arbeitsstelle in der Nähe des gewünschten Wohnstandorts zu suchen, wie auch bestehende Studien verdeutlichen (Asendorpf 2008: 762; Hilti 2013: 120ff.; Skora et al. 2024: 975; Willecke & Wächter 2024: 6).

„Ich bin ziemlich gebrandet, da ich so viel mit dem Unternehmen erleben konnte. [...] Ich werde sehr unterstützt und gefördert bei meiner Karriere [...] Das Gesamtpaket passt, ne? Der Job ist super und die Leute. [...] Aber mein Freund und ich sehen unsere Zukunft in Hamburg und damit ist es [die Multilokalität] zeitlich begrenzt, in der Hoffnung, dass sich ein geeigneter Job in Hamburg findet. Aber ich bin in einer sehr guten Stelle, [...] bin deshalb auch sehr wählerisch.“

Daniela, 30 Jahre alt, Maschinenbauingenieurin in einem Großunternehmen in Stuttgart

Zusammenfassend zeigt sich, dass Multilokale unterschiedliche Ausprägungen des *Organisationalen Commitments* entwickeln, wobei ein hohes *affektives* und *kalkulatorisches OC* zentrale Faktoren für eine starke Arbeitgebendenbindung sind. Während sich viele Einflussfaktoren mit denen monolokaler Erwerbstätiger decken, sind für Multilokale insbesondere ein ausreichendes Gehalt zur Deckung der Kosten des multilokalen Lebens sowie raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit von besonderer Bedeutung. Dennoch bleiben Arbeitsplatzentscheidungen von Multilokalen komplex, da neben beruflichen Faktoren weitere Aspekte – wie der Wunsch nach Monolokalität – einen Arbeitsplatzwechsel trotz hoher Arbeitgebendenbindung begünstigen können.

5.2.4 Der Einfluss von Arbeitgebenden und weiterer Faktoren auf die Dauer multilokaler Wohnarrangements

In Kapitel 5.1.2 wurden die Entstehungsbedingungen multilokaler Wohnarrangements dargestellt und die anschließenden Kapitel erläuterten verschiedene Faktoren, die die Dauer multilokaler Wohnarrangements beeinflussen können. Dazu zählen mögliche Unterstützungsleistungen und die Akzeptanz durch Arbeitgebende (s. Kap. 5.2.1) und damit verbunden der Unterstützungsbedarf und die Arbeitgebendenbindung von Multilokalen (s. Kap. 5.2.2 & 5.2.3). Das vorliegende Kapitel bringt diese Erkenntnisse zusammen und diskutiert den Einfluss von Arbeitgebenden auf die Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und des multilokalen Wohnarrangements. Da Kapitel 5.2.3 zeigt, dass multilokale eher als monolokale Erwerbstätige ihre Arbeitgebenden trotz hoher Arbeitgebendenbindung verlassen, werden im Folgenden weitere Faktoren wie raumstrukturelle Gegebenheiten und Ortsbindungen sowie demografische Faktoren und Erwartungen des sozialen Umfelds einbezogen, die den Verbleib am Arbeitsplatz und die Dauer multilokaler Wohnarrangements beeinflussen können.

Der Einfluss von Arbeitgebenden und der Arbeitgebendenbindung

Temporäre Entsendungen und befristete Arbeitsverträge können dazu führen, dass Erwerbstätige ein multilokales Wohnarrangement einer Wohnstandortverlagerung des gesamten Haushalts vorziehen und die Multilokalität für die Dauer des Arbeitsvertrags für wenige Wochen bis hin zu mehreren Jahren beibehalten. Dies steht im Einklang mit bestehender Literatur (Greinke 2020: 158; Plöger 2020: 1742; Strambach & Kohl 2015: 265). Artikel 1 und 3 zeigen, dass auch die

räumliche Verteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten dazu führt, dass Erwerbstätige sich für ein multilokales Wohnarrangement entscheiden (müssen). Attraktive Tätigkeiten und geeignete Unterstützungsleistungen können dann dazu führen, dass Arbeitgebende Erwerbstätige anziehen und halten, die sich zuvor nicht vorstellen konnten, am Ort der Arbeitgebenden zu wohnen.

Die vorherigen Kapitel wie auch Artikel 1 und 3 zeigen, dass Arbeitgebende dazu beitragen können, dass Multilokale ihren Arbeitsplatz **früher als geplant verlassen**, wenn sie keine geeignete Unterstützung anbieten oder multilokale Wohnarrangements nicht akzeptieren. Denn dies kann für Multilokale zu einer erschwerten raum-zeitlichen Ausgestaltung ihrer Wohnarrangements, negativen Gefühlen am Arbeitsplatz und einem Mangel an Arbeitgebendenbindung führen. Das Verlassen der Arbeitsstelle kann – je nach Lage der neuen Arbeitsstelle – das Ende des multilokalen Wohnarrangements bedeuten. Kapitel 5.2.3 betont, dass selbst Multilokale, die von ihren Arbeitgebenden Unterstützung für ihr Wohnarrangement erhalten, lediglich eine mittlere Arbeitgebendenbindung aufweisen können, wenn sie sich beispielsweise nicht mit dem Unternehmen oder den Arbeitsaufgaben identifizieren. Dies zeigt, dass Arbeitgebende sich noch so sehr bemühen können, Erwerbstätige durch Unterstützungsleistungen an sich zu binden – allein diese Maßnahmen reichen nicht immer aus, um eine starke Bindung und einen Bleibewunsch zu gewährleisten.

Andererseits verdeutlicht Artikel 3, dass Arbeitgebende dazu beitragen können, dass Multilokale ihr Wohnarrangement **länger beibehalten als ursprünglich geplant**, indem sie zunächst temporäre Verträge verlängern oder entfristen. Sie können auch zur Stärkung der Arbeitgebendenbindung beitragen, indem sie Unterstützungsleistungen bieten, das Zugehörigkeitsgefühl am Arbeitsplatz beispielsweise durch Team-Building-Aktivitäten stärken oder Möglichkeiten zum Karriereaufstieg bieten. Dadurch können sowohl das *affektive* als auch das *kalkulatorische Organisationale Commitment* steigen, wie auch Literatur des Personalmanagements zeigt (Holtbrügge 2022: 148; Klaißer 2018: 264). Im Gegensatz zu monolokalen Erwerbstätigen verlassen jedoch selbst Multilokale mit einer hohen Arbeitgebendenbindung ihre Arbeitsstelle vor allem dann, wenn sie sich ein monolokales Wohnarrangement wünschen, das nur bei einem Arbeitsplatzwechsel möglich wäre (s. Kap. 5.2.3).

Die zuvor dargestellten Erkenntnisse verdeutlichen, dass sich Praktiken von Arbeitgebenden auch **auf Wohn- und Erwerbsbiografien auswirken** können, wenn Erwerbstätige einerseits aufgrund fehlender Unterstützungsleistungen den Arbeitsplatz und gegebenenfalls den Wohnstandort (früher als geplant) wechseln oder andererseits den Arbeitsplatz und den Wohnstandort aufgrund einer hohen Arbeitgebendenbindung (länger als geplant) beibehalten. Mithilfe von raum-zeitlicher Flexibilität wie häufigem Arbeiten im Homeoffice können Arbeitgebende auch dazu beitragen, dass sich die Orte in **Wohn- und Erwerbsbiografien voneinander abkoppeln**, wenn multilokale Erwerbstätige keinen festen Wohnsitz in der Nähe ihrer Arbeitsstelle haben, sondern im Hotel übernachten. Artikel 2 unterstreicht, dass sich diese Erwerbstätigen nicht als multilokal wohnend, sondern als an einem Ort wohnend und an einem anderen Ort arbeitend sehen.

Bei den genannten Ergebnissen muss aufgrund von bestehender Personalmanagementliteratur berücksichtigt werden, dass **Arbeitgebende nicht alle Mitarbeitenden gleichermaßen an sich binden möchten** (Klaiber 2018: 41). Da Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung teuer sind, sollen vor allem die Mitarbeitenden gehalten werden, die besondere Fähigkeiten oder Wissen aufweisen oder durch besondere Leistungen auffallen und dadurch einen wichtigen Beitrag für die Wertschöpfung der Arbeitgebenden leisten (Holtbrügge 2022: 305; Kolb 2008: 137f.).

Artikel 1 zeigt für Arbeitgebende **Unterschiede auf Arbeitsmärkten mit Fachkräftemangel und solchen mit einem (gefühlten) Fachkräfteüberschuss**. In Stuttgart haben insbesondere Erwerbstätige mit einer gewissen Expertise keine Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und profitieren von Unterstützungsleistungen. Dies verdeutlicht den hohen Wert hochqualifizierter Fachkräfte in dieser Region (IHK Region Stuttgart 2024; Wirtschaftsförderung Region Stuttgart 2024). Obwohl Studien in Mailand für wissensbasierte Branchen ebenfalls von einem Fachkräftemangel ausgehen (CEDEFOP 2022: 5; Monti & Pellizzari 2017: 5), haben dort selbst hochqualifizierte Multilokale Angst vor Kündigungen oder fehlenden Anschlussverträgen. Diese Diskrepanz legt nahe, dass die Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden je nach regionalem Arbeitsmarkt unterschiedlich ausfallen. In Deutschland und insbesondere in wirtschaftlich starken Regionen wie Stuttgart, scheint der Fachkräftemangel vor allem Hochqualifizierten eine stärkere Verhandlungsposition gegenüber ihren Arbeitgebenden zu verschaffen (IHK Region Stuttgart 2024; Klaiber 2018: 273). In Italien hingegen setzen Arbeitgebende oft auf kurzfristige Beschäftigung (EURES 2023). Diese Strategie, verbunden mit kulturell bedingter Anwesenheit (Barabaschi et al. 2022: 499; Gandini & Garavaglia 2023: 405), bewirkt, dass selbst Hochqualifizierte eine geringere Arbeitsplatzsicherheit empfinden.

Der Einfluss raumstruktureller Gegebenheiten und Ortsbindungen

In dem Zusammenhang spielen **raumstrukturelle Gegebenheiten** – auch in Kombination mit der Expertise der Erwerbstätigen – eine Rolle bei der Entscheidung, multilokale Wohnarrangements einzugehen und beizubehalten. Insbesondere Erwerbstätige in ländlichen und strukturschwachen Räumen haben geringere Chancen, eine Beschäftigungsmöglichkeit zu finden. Sie entscheiden sich dann unter Umständen für einen weiter entfernt liegenden Arbeitsort, wie auch bestehende Studien verdeutlichen (ARL 2016: 17; Gleich 2020: 202; Reuschke 2009: 31). Dies betrifft Interviewte aus Stuttgart und Mailand. Zusätzlich stellen Artikel 1 und 3 sowie weitere Studien dar, dass auch spezialisierte Erwerbstätige selbst auf Arbeitsmärkten mit hohem Arbeitsplatzangebot seltener eine Arbeitsstelle finden (ARL 2016: 17; Bauder 2015: 85; Perlik 2020: 70; Reuschke 2010: 103). So haben sich einige Interviewte aufgrund der regionalen Spezialisierung auf bestimmte Branchen oder dem erhöhten Gehaltsniveau für einen Arbeitsplatz in Stuttgart bzw. Mailand entschieden und sehen sich gezwungen, den Arbeitsplatz und die Multilokalität (vorerst) beizubehalten. Teilweise wird die Multilokalität aber auch beibehalten, um raumstrukturelle Gegebenheiten mehrerer Orte zu kombinieren – beispielsweise soziale Kontakte und naturräumliche Gegebenheiten am ländlich gelegenen Wohnsitz und der Arbeitsplatz sowie Freizeitinfrastrukturen in Stuttgart bzw. Mailand (Fischer 2020b: 267; Hilti 2013: 231; Greinke 2020: 187; Menzl 2020: 239).

Die Empirie zeigt, dass auch die **Lage und Anbindung des Arbeitsplatzes und der Wohnsitze** eine Rolle dabei spielen, für welche Dauer Multilokale ihre Arbeitsstelle sowie ihr multilokales Wohnarrangement beibehalten. Denn bei Wohnsitzen mit geringer Distanz zueinander und/oder einer guten Anbindung an Fernverkehrsnetze können Personen flexibler und kostengünstiger zwischen den Wohnsitzen pendeln und dadurch ihr Berufs- und Privatleben besser in Einklang bringen (ARL 2016: 4; Toppel 2019: 164). In dem Zusammenhang spielen auf der individuellen Seite auch vorhandene materielle Ressourcen wie die Verfügbarkeit eines Pkws oder finanzielle Ressourcen eine Rolle, wie auch weitere Studien zeigen (Fischer 2020a: 122f.; Hilti & Petzold 2020: 101; Toppel 2019: 243). Sowohl in Mailand als auch in Stuttgart sehen sich Interviewte gezwungen, die Multilokalität (zukünftig) aufzugeben und an einem der Wohnsitze monokal zu leben, wenn die Kosten für mehrere Wohnsitze und das Pendeln zwischen den Orten die verfügbaren Ressourcen übersteigen. Dies bestätigt vorhandene Studien (Fischer 2020b: 263; Petzold 2020: 61).

Vor allem **Ortsbindungen und ortsspezifisches Kapital** der Multilokalen und deren Haushaltsmitglieder haben einen Einfluss auf die Beibehaltung multilokaler Wohnarrangements (Albrecht 2023: 120; Asendorpf 2008: 762; Petzold 2013: 292). Ebenso wie bestehende Literatur unterstreichen alle drei Artikel dieser Dissertation, dass Personen mit einer hohen Bindung an beide bzw. alle ihre Wohnorte länger multilokal wohnen möchten als Personen, die lediglich an einen Ort gebunden sind (Petzold 2013: 292; Wächter 2024: 12) und deren Bindung an den Arbeitsort lediglich durch die Arbeitsstelle ausgelöst wird (Gleich 2020: 168; Greinke 2020: 196). Andererseits kann die Bindung an Wohnorte aufgrund der Trennung in einer Partnerschaft, des Tods eines Elternteils oder des Verkaufs von Eigentum abnehmen oder verschwinden, sodass ein monolokales Wohnarrangement angestrebt wird. Dies unterstreicht die Fluidität und Vulnerabilität multilokalen Wohnens (Dittrich-Wesbuer & Kramer 2014: 46). Zusätzlich wird ein Unterschied zwischen den Stuttgarter und Mailänder Interviewten deutlich: Während fast alle Mailänder – auch *Shuttles* und *LATs* – von einer starken Bindung an ihre Kernfamilie sprechen, betrifft dies in Stuttgart fast nur *YOUNGs*, was die intergenerationale Bindung in Italien (Régnier-Loilier & Vignoli 2018: 6; Santarelli & Cottone 2009: 14f.) unterstreicht.

Der Einfluss demografischer Faktoren und Erwartungen des sozialen Umfelds

Kapitel 2.2.3 zeigt, dass Arbeitsplatz- und Wohnstandortentscheidungen nicht nur die multilokal lebenden Individuen betreffen, sondern aufgrund der *Linked Lives* (Elder 1994: 6) alle Haushaltsmitglieder und weitere soziale Kontakte. Deshalb gilt es, auch **demografische Faktoren** zu untersuchen, die die Dauer multilokaler Wohnarrangements beeinflussen können. Bezüglich des **Alters** zeigt die Dissertation, dass vor allem jüngere Erwerbstätige multilokal leben. Zwar trägt die Art der Rekrutierung dazu bei, dass die Interviewten im Schnitt etwa 30 Jahre alt sind, dennoch unterstreichen alle drei Artikel den fluiden und prozessualen Charakter multilokalen Wohnens mit einer hohen Bedeutung im jungen Erwachsenenalter und untermauern bestehende Studien (Dittrich-Wesbuer & Sturm 2020a: 107; Reuschke 2020: 334; Rüger & Sulak 2017: 420). Jedoch können sich, wie in Artikel 1 und 3 gezeigt, auch ältere Multilokale mit einer gewissen Expertise, die schon mehrere Arbeitsplatzstationen durchlebt haben, unter zuvor genannten Rahmenbedingungen wie einer hohen Arbeitgebendenbindung und

gleichzeitig geringen Arbeitsplatzchancen am anderen Wohnsitz vorstellen, ihren Arbeitsplatz und die Multilokalität dauerhaft beizubehalten. Wie in Artikel 3 verdeutlicht, spielen auch bisherige Wohn- und Arbeitsplatzenerfahrungen eine Rolle. Vor allem positive Erfahrungen mit vorheriger oder derzeitiger Multilokalität können dazu führen, dass Personen weiterhin multilokal wohnen möchten (s. Kap. 5.1.3), was auch bestehende Studien zeigen (Ohnmacht et al. 2008: 155f.; Petzold & Hilti 2015: 278; Toppel 2024: 201; Willecke 2025: 10). Die vorliegende Arbeit bestätigt auch Studien der Arbeitssoziologie: je älter und gleichzeitig zufriedener Erwerbstätige am Arbeitsplatz sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, die Arbeitgebenden zu verlassen (Rubenstein et al. 2017: 45; Holtbrügge 2022: 169).

Alle drei Artikel verdeutlichen auch, dass der **Partnerschaftsstatus** einen Einfluss auf die Dauer multilokaler Wohnarrangements haben kann (auch Duchêne-Lacroix 2020: 78; Weiske et al. 2009: 67). So streben Multilokale in einer festen Partnerschaft eher ein monolokales Leben an als diejenigen ohne Partner*in. Dies betont die *Linked Lives* (Elder 1994) von Paaren, die Wohnstandort- und Arbeitsplatzentscheidungen untereinander verhandeln (müssen) (Duchêne-Lacroix 2020: 78; Skora et al. 2024: 975).

Ein weiterer wesentlicher Faktor, der die Dauer multilokalen Wohnens beeinflusst, ist das **Vorhandensein von Kindern im Haushalt**. Obwohl Literatur der Arbeitssoziologie zeigt, dass Erwerbstätige mit Kindern ihren Arbeitsplatz eher beibehalten möchten als Personen ohne Kinder (Rubenstein et al. 2017: 50), gilt dies für Multilokale nicht unbedingt. Artikel 1 und 3 zeigen, dass Multilokale, die in naher Zukunft eine Familie gründen möchten, oft ein monolokales Leben anstreben, weswegen mindestens eine*r der Partner*innen seinen Wohnstandort verlassen und damit häufig den Arbeitsplatz wechseln muss. Dies bestätigt aktuelle Studien (Albrecht 2023: 120; Toppel 2020: 94; Willecke & Wächter 2024: 6). Bezüglich der Typen multilokalen Wohnens wird deutlich, dass diejenigen, die sich eine dauerhafte *LAT-Partnerschaft* vorstellen können, kinderlos bleiben möchten (auch Asendorpf 2008: 27; Duchêne-Lacroix 2020: 78; Strohm et al. 2009: 210). Ebenso wie bestehende Studien (Reuschke 2010: 82; Toppel 2020: 94) zeigt die Empirie, dass weibliche *Shuttles* mit Kinderwunsch anstreben, die Multilokalität zu beenden, während sich männliche *Shuttles* mit älteren Kindern eher vorstellen können, langfristig multilokal zu wohnen. Für *YOUNGs* ist zu vermuten, dass sich die raum-zeitliche Organisation der Multilokalität mit Kindern – beispielsweise aufgrund von Schulferien – ändern wird.

In dem Zusammenhang wird ein Unterschied zwischen den **Geschlechtern** deutlich, da weibliche *LATs* und *Shuttles* während einer Schwangerschaft und mit Kindern anstreben, nicht mehr multilokal zu wohnen. Auch männliche *LATs* mit Kinderwunsch möchten ihre Multilokalität beenden, während männliche *Shuttles* mit Kinderwunsch offener sind, weiterhin selbst multilokal zu wohnen. Die zwei Interviewten mit Kindern waren männliche *Shuttles*. Auch bestehende Studien zeigen, dass insbesondere bei Kindern im Haushalt Männer aufgrund von teilweise noch bestehenden traditionellen Rollenbildern tendenziell häufiger aus beruflichen Gründen multilokal leben als Frauen (Gleich 2020: 186; Greinke 2020: 193; Reuschke 2010: 141; Rüger & Sulak 2017: 420; Van der Klis & Karsten 2009: 342f.).

Artikel 3 zeigt, dass auch **Erwartungen des sozialen Umfelds** einen Einfluss auf die Dauer multilokaler Wohnarrangements haben können. Besonders weibliche Multilokale mit Kinderwunsch möchten ihr Wohnarrangement auch aufgrund der Erwartungen des sozialen Umfeldes aufgeben, was aktuelle Studien bestätigt (Gleich 2020: 201f.; Fischer 2020a: 123; Willecke & Wächter 2024: 10). Gleichzeitig führt in Italien die intergenerationelle Bindung dazu, dass Erwerbstätige aufgrund von Erwartungen der Kernfamilie versuchen, eine Arbeitsstelle in deren Nähe zu finden (Santarelli & Cottone 2009: 14f.). Ist dies aufgrund fehlender Arbeitsplätze nicht möglich, wird die Multilokalität (langfristig) beibehalten. Jedoch können sich vor allem diejenigen eine langfristige Multilokalität vorstellen, deren Wohnarrangement von ihrem sozialen Umfeld nicht (mehr) in Frage gestellt wird (auch Greinke 2020: 160).

„Ich mache das mit dem Pendeln so viele Jahre. Am Anfang war es sehr schwer für meine Frau. Für mich nicht so sehr. [...] Man will natürlich nur einen Wohnsitz haben. Aber solange ich arbeite, ist es in meinem Beruf unrealistisch [...]. Meine Frau weiß, wie wichtig das für mich ist.“

Raúl, 52 Jahre alt, Strategischer Analyst in einem Großunternehmen in Stuttgart

Es wird deutlich, dass bei der (langfristigen) Beibehaltung multilokaler Wohnarrangements ein Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren eine Rolle spielt und wie bei der Entstehung multilokaler Wohnarrangements die **Spanne zwischen Freiwilligkeit und Zwang** groß ist. Damit bestätigt die vorliegende Arbeit bestehende Studien (Gleich 2020: 242; Hesse & Scheiner 2007: 145; Hilti 2013: 234; Tippel 2020: 95). Artikel 1 und 3 legen dar, dass sich Erwerbstätige gezwungen sehen, (erstmal) multilokal wohnen zu bleiben, wenn sie keine Arbeitsstelle am gewünschten Wohnort finden. Andere genießen die Vorteile der Multilokalität und nutzen die Gelegenheitsstrukturen mehrerer Orte. Die Arbeit unterstreicht auch, dass Entscheidungen bezüglich der Beibehaltung oder Veränderung eines Wohnarrangements durch strukturelle Zwänge wie Arbeitsmarktstrukturen, infrastrukturelle Gegebenheiten, soziale Verpflichtungen oder Erwartungen des sozialen Umfelds geprägt sind.

Zusammenfassend zeigt sich, dass sich vor allem *Shuttles* mit fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten am Hauptwohnsitz, die eine hohe Arbeitgebendenbindung mit hoher raum-zeitlicher Flexibilität aufweisen, vorstellen können, ihren Arbeitsplatz und die Multilokalität langfristig beizubehalten. Dabei handelt es sich um meist männliche *Shuttles* ohne oder mit älteren Kindern, die sich aufgrund bestehender Ortsbindungen am Hauptwohnsitz gegen die Verlagerung des gesamten Haushalts an ihre Arbeitsstelle entscheiden. Das Leben an mehreren Orten wird von ihnen und ihrem sozialen Umfeld größtenteils akzeptiert und nicht (mehr) in Frage gestellt. Auch *LAT-Partner*innen* ohne Kinderwunsch, für die ein Zusammenwohnen aufgrund von Ortsbindungen an ihren jeweiligen Wohnort und fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten am anderen Wohnsitz nicht möglich ist und die ein monolokales Leben aufgrund ihres Lebensstils auch nicht als notwendig für ihre Partnerschaft erachten, können sich vorstellen, langfristig multilokal zu leben.

5.3 Räumliche und soziale Auswirkungen des Arbeitgebendeneinflusses

Multilokale Wohnarrangements sind nicht nur eine individuelle Lebensform, sondern **entfalten Auswirkungen weit über die multilokalen Personen hinaus**. Sie betreffen aufgrund der *Linked Lives* (Elder 1994: 6) auch das soziale Umfeld der Multilokalen, wie Haushaltsmitglieder oder Freund*innen und haben zugleich Einfluss auf räumliche Strukturen wie Nachbarschaften, Städte und Regionen. Laut Giddens (1988: 168ff.) können Struktur und Handeln in einem wechselseitigen Verhältnis betrachtet werden, wonach räumliche Strukturen die raum-zeitliche Ausgestaltung multilokaler Wohnarrangements prägen – etwa durch die Verkehrsanbindung, die das Pendeln zwischen den Wohnsitzen erst ermöglicht, erleichtert oder erschwert. Gleichzeitig formen und verfestigen multilokale Wohnarrangements die räumlichen Strukturen als solche (Perlik 2020: 65).

Diese **Wechselwirkungen werden durch die Praktiken von Arbeitgebenden verstärkt**, die beispielsweise ihren Rekrutierungsradius erweitern und dadurch zur Zunahme von multilokalen Erwerbstätigen in ihrer Region beitragen (Greinke 2020: 180; Plöger 2020: 1742). Dieser Anstieg an multilokalen Erwerbstätigen führt zu vielfältigen räumlichen und sozialen Auswirkungen. Während Kapitel 2.2.5 bereits die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements beleuchtet hat, untersucht das vorliegende Kapitel ergänzend den Einfluss von Arbeitgebenden auf diese Auswirkungen. Das vorliegende Kapitel fokussiert sich dabei auf Immobilien- und Wohnungsmärkte, auf Verkehrsinfrastrukturen und Verkehrsmittel, auf Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen und lokales Engagement sowie soziale Beziehungen.

Auswirkungen auf Immobilien- und Wohnungsmärkte

Zunächst verdeutlicht die in Artikel 1 dargestellte verlängerte Wohnungssuche der Interviewten in Stuttgart, dass multilokale Erwerbstätige den **Wohnungsmarkt weiter unter Druck setzen** können. Bestehende Studien belegen bereits, dass der Stuttgarter Wohnungsmarkt seit Jahren angespannt ist (empirica 2023; Wohnungsbörse 2024). Die in Stuttgart untersuchten Multilokalen leben in kleinen, – ihrer Einschätzung nach – günstigen Mietwohnungen oder WG-Zimmern, welche auch von vorhandenen Studien als häufig präferierte Wohnformen gesehen werden (Duchêne-Lacroix 2020: 219; Greinke & Hilti 2020: 97; Leubert 2020: 250). Auch für Mailand bestätigt die Empirie vorhandene Studien, die von fehlendem Wohnraum und überhöhten Mietpreisen (Pucci et al. 2022: 303; Bricocoli & Peverini 2024: 13f.) in Verbindung mit geringeren finanziellen Mitteln der italienischen Bevölkerung (Bricocoli & Peverini 2024: 1; Kreyenfeld et al. 2012: 846; Santarelli & Cottone 2009: 14f.) sprechen. So teilen sich vereinzelt Multilokale in Mailand aufgrund fehlender Wohnungsangebote und mangelnder finanzieller Ressourcen nicht nur die Wohnung, sondern sogar das Schlafzimmer mit Mitbewohnenden. Auch bestehende Studien der Multilokalitätsforschung bringen hervor, dass Multilokale den Druck auf angespannte Wohnungsmärkte verstärken können (ARL 2016: 16f.; Duchêne-Lacroix 2020: 219; Greinke & Hilti 2020: 97; Reuschke 2020: 334; Weichhart 2020: 45). Artikel 1 erläutert, dass dieser Druck durch Praktiken der Arbeitgebenden vermindert werden kann: Finanzielle Zuschüsse für Hotelzimmer können dazu beitragen, dass Multilokale keine Wohnung anmieten müssen. Diese Zuschüsse sind jedoch nur selten und werden lediglich von einzelnen Stuttgarter

Arbeitgebenden geleistet (s. Kap. 5.2.1). Deshalb macht es vor allem die raum-zeitliche Flexibilität wie das Arbeiten im Homeoffice oder an anderen Unternehmensstandorten – beispielsweise in der Nähe des Hauptwohnsitzes von *Shuttles* – möglich, dass sich Erwerbstätige nur wenige Tage pro Monat am Arbeitsort in Stuttgart bzw. Mailand aufhalten und sich dafür entscheiden, im Hotel oder bei Bekannten zu übernachten, statt eine Wohnung anzumieten. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen vorhandene Studien, die zeigen, dass eine hohe raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit dazu beitragen kann, dass Multilokale eher ein Hotelzimmer nutzen (Greinke 2020: 158; Menzl 2020: 237).

Wie in Artikel 1 dargestellt, mieten lediglich einzelne Arbeitgebende **Wohnungen für Mitarbeitende** für die ersten Monate der Tätigkeit an, bis sie eine geeignete Wohnung gefunden haben. Dadurch erleichtern Arbeitgebende das Ankommen auf angespannten Wohnungsmärkten (Leubert 2020: 250). Arbeitgebende, die Wohnungen langfristig zur Verfügung stellen oder sogar selbst bauen und damit aktiv in den Wohnungsmarkt eingreifen (Kaltenbach 2020: 311), wurden in dieser Arbeit nicht gefunden.

Gleichzeitig ermöglichen Arbeitgebende durch das Arbeiten im Homeoffice oder während des Arbeitswegs, dass Multilokale ihren **Suchradius für Wohnstandorte erweitern** können und Wohnsitze in größerer Distanz zueinander oder zur Arbeitsstätte suchen. Obwohl Studien zeigen, dass besonders innerstädtische Quartiere zu den bevorzugten Lagen für berufsbedingte Zweitwohnsitze von *Shuttles* und für Wohnsitze von *LATs* zählen (Kaltenbach 2020: 286; Leubert 2020: 246), entscheiden sich vor allem Interviewte mit flexiblen Arbeitsarrangements in Stuttgart und Mailand für Stadtrandlagen oder angrenzende Gemeinden. Sie begründen dies vor allem mit niedrigeren Mietpreisen. Auch aktuelle Studien zeigen, dass flexible Arbeitsarrangements zur Ausweitung des Suchradius bei Wohnstandortentscheidungen führen (Abegg et al. 2023: 42; Münster et al. 2023: 33; Rüger et al. 2024: 8), wodurch die Überlastung von Wohnungsmärkten verringert werden kann (Bricocoli & Peverini 2024: 14; Croce & Scicchitano 2022: 211; Siedentop 2024: 376). Sowohl für Erst- als auch Zweitwohnsitze können preisgünstigere und (landschaftlich) attraktivere Wohnorte gewählt werden, an denen es (multilokalen) Erwerbstätigen noch vor einigen Jahren aufgrund der Distanz zu Arbeitsmarktzentren kaum möglich war, zu wohnen (Croce & Scicchitano 2022: 206; Siedentop 2024: 376).

„Ich wohne nicht in Mailand, sondern in S., wo das Mailänder Gebiet endet, [...] weil ich dachte: 'Ich ziehe in eine neue Stadt, also will ich nicht so viel Trubel haben und will einen schönen Ort'. [...] Und weil es billiger war. In Mailand kostet ein Zimmer 500 Euro, ich zahle 600 für eine Wohnung. [...] Es sind 40 Minuten mit dem Bus [zur Arbeitsstelle], aber meine Arbeit ist sehr flexibel.“

Chiara, 32 Jahre alt, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Universität in Mailand (eigene Übersetzung)

Artikel 1 verdeutlicht, dass die raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit auch zu einem **verringerten Flächenbedarf der Arbeitgebenden** führen kann. So hat das Arbeiten im Homeoffice in Verbindung mit *Desksharing*, wobei sich mehrere Mitarbeitende abwechselnd einen Schreibtisch teilen oder ganz auf feste Arbeitsplätze verzichten (Frankó et al. 2022: 230), bei einigen Interviewten dazu geführt, dass ihre Arbeitgebenden trotz wachsender Beschäftigtenzahl ihre Büroflächen beibehalten konnten. In anderen Fällen wurde die Bürofläche reduziert, wodurch Mietkosten gesenkt und

Immobilien effizienter genutzt werden konnten. Auch aktuelle Studien zeigen, dass das zunehmende Arbeiten im Homeoffice in Verbindung mit *Desksharing* zu einer Reduzierung des Büroflächenbedarfs und der diesbezüglichen Kosten führt (Abegg et al. 2023: 27; Frankó et al. 2022: 230; Krause et al. 2024: 65f.). Eine Verringerung des Büroflächenbedarfs kann besonders in stark verdichteten Städten wie Stuttgart positive Effekte haben: Freigewordene Büroflächen können – je nach Grundriss – beispielsweise für soziale Infrastrukturen oder Wohnraum umgewidmet werden und zur Entspannung auf Wohnungsmärkten beitragen (Abegg et al. 2023: 27; Krause et al. 2024: 67).

Auswirkungen auf Verkehrsinfrastrukturen und Verkehrsmittel

Die in Stuttgart und Mailand vorhandenen **Verkehrsinfrastrukturen und Verkehrsmittel ermöglichen und begünstigen das Leben an und zwischen den Wohnorten**. So können die Interviewten aufgrund der guten Anbindung Stuttgarts und Mailands (inter)nationale Zug-, Auto- und Flugverbindungen nutzen. Auch bestehende Studien zeigen, dass insbesondere Städte mit zentraler Lage und einer guten Verkehrsanbindung vermehrt (multilokale) Erwerbstätige anziehen und die Ausgestaltung der Multilokalität erleichtern (ARL 2016: 14; Dittrich-Wesbuer & Föbker 2013: 399; Sturm & Meyer 2009: 22). Zudem zeigt Artikel 1, dass Arbeitgebende dazu beitragen können, **umweltfreundlichere Verkehrsmittel** auf dem Weg zwischen Arbeits- und Wohnorten zu nutzen. So kann beispielsweise die Bereitstellung einer *BahnCard* oder die Erlaubnis für mobiles Arbeiten Zugfahrten – bei entsprechender Anbindung der Arbeits- und Wohnorte – attraktiver machen.

Zusätzlich können Multilokale dazu beitragen, dass besonders zu Beginn und am Ende der Woche **Verkehrsinfrastrukturen stärker ausgelastet** werden (ARL 2016: 16; Dittrich-Wesbuer 2016: 49). Die Empirie dieser Arbeit verdeutlicht sogar, dass ausgelastete Verkehrssysteme auch Anlass für multilokales Wohnen sein können, wenn tägliches Pendeln zur Arbeitsstelle aufgrund der Distanz möglich wäre, überfüllte Autobahnen oder unzuverlässige Bahnverbindungen dies jedoch unmöglich machen und deshalb ein Zweitwohnsitz am Arbeitsort etabliert wird. Artikel 1 und 3 zeigen, dass die Praktiken der Arbeitgebenden negative Auswirkungen auf Verkehrsinfrastrukturen abmildern können: Flexible Arbeitszeiten tragen dazu bei, dass (multilokale) Erwerbstätige zu anderen Uhrzeiten als 9 Uhr und 17 Uhr zur Arbeitsstelle pendeln und Homeofficeregelungen bieten die Möglichkeit, an anderen Tagen als montags und freitags zwischen den Wohnsitzen zu pendeln. Auch bestehende Studien legen nahe, dass Gleitzeit und das Arbeiten im Homeoffice zu veränderten Pendelmustern von Multilokalen (Greinke 2020: 106; Leubert 2020: 249) und auf höherer Ebene zu verringerten Verkehrsspitzen führen (Huang et al. 2023: 207; Rüger et al. 2024: 8). Andererseits zeigt die Empirie, dass raum-zeitliche Flexibilität dazu beitragen kann, dass Multilokale je nach Distanz und Anbindung ihrer Wohnsitze sowie ihrer verfügbaren (finanziellen) Ressourcen mehrmals pro Woche zwischen den Wohnsitzen pendeln, wodurch Verkehrssysteme weiter ausgelastet werden (auch Greinke 2020: 106; Leubert 2020: 249). Auch der erweiterte Suchradius bei Wohnstandortentscheidungen kann zu längeren Pendelstrecken führen. Dies steht im Einklang mit Studien, die hervorbringen, dass Erwerbstätige mit Homeoffice-Möglichkeiten längere Pendelstrecken als diejenigen ohne Homeoffice zurücklegen (De Vos et al. 2018: 393; Melo & de Abreu e Silva 2017: 20).

Auswirkungen auf Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen sowie lokales Engagement

Artikel 1 und 3 verdeutlichen, dass Arbeitgebende mithilfe raum-zeitlicher Flexibilität dazu beitragen können, die Organisation des Wohnens an mehreren Orten zu erleichtern. Dies führt jedoch gleichzeitig zu **Auswirkungen auf Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen**. Vor allem *Shuttles* mit hoher Flexibilität sind nur wenige Tage pro Woche oder sogar Monat in Stuttgart bzw. Mailand und aufgrund der dortigen zeitlichen Einschränkungen weniger in der Lage und bereit, Freizeitangebote in Stuttgart bzw. Mailand zu nutzen. Restaurants und Einzelhandelsangebote werden – wenn überhaupt – nur an bestimmten Wochentagen genutzt, was im Einklang mit bestehenden Studien steht (Duchêne-Lacroix 2020: 80; Greinke & Hilti 2020: 97f.; Leubert 2020: 250f.). Darüber hinaus wird insbesondere von *Shuttles* eine finanzielle Doppelbelastung als Grund genannt, Freizeitangebote wie Fitnessstudios und Sportvereine nicht in Stuttgart bzw. Mailand, sondern lediglich am Erstwohnsitz mit Familienmitgliedern oder Freund*innen aufzusuchen. Jedoch können von Arbeitgebenden bereitgestellte finanzielle Zuschüsse dazu beitragen, Freizeiteinrichtungen am Arbeitsort zu nutzen.

„Ich bin zwei Nächte in Stuttgart, früher habe ich abends nicht viel unternommen [...]. Mein Unternehmen finanziert jetzt [Fitnessnetzwerk], was ziemlich geil ist. Eine Mitgliedschaft für alle mitmachenden Sportclubs. Ich nutze das in Stuttgart und Berlin. [...] Mit Kollegen gehen wir oft Bouldern.“

Christoph, 42 Jahre alt, Marketingmanager bei einem Mittelständler in Stuttgart

Die phasenweise An- und Abwesenheit von Multilokalen an ihren Wohnsitzen führt auch zur **Veränderung ihres lokalen Engagements** (auch Greinke 2020: 115; Lange 2018: 190; Rüger et al. 2022: 490ff.). Artikel 1 verdeutlicht, dass besonders Multilokale, die häufig am Wohnort außerhalb Stuttgarts bzw. Mailands im Homeoffice arbeiten und dadurch nur wenige Tage pro Woche oder Monat am Arbeitsort sind, aufgrund zeitlicher Einschränkungen weniger in der Lage und bereit sind, sich in Stuttgart bzw. Mailand politisch oder gesellschaftlich zu engagieren. Andererseits bleibt ihnen am anderen Wohnsitz mehr Zeit für Engagement. Vor allem bei *Shuttles* wird deutlich, dass die Ortsbindung an den Hauptwohnsitz auch durch langjährige Mitgliedschaften in Vereinen ausgelöst werden kann. Gleichzeitig verdeutlicht die Empirie, dass bestehende Strukturen häufig nicht zur Lebensweise der Multilokalen passen, wenn sich beispielsweise jemand als Trainerin engagieren möchte, jedoch aufgrund der temporären Abwesenheit nicht an allen Trainings- und Spieltagen anwesend ist. So wünschen sich Multilokale, die sich engagieren möchten, diesbezüglich flexiblere Möglichkeiten, wie auch andere Studien zeigen (Greinke et al. 2020: 340; Rüger et al. 2022: 493).

Auswirkungen auf soziale Beziehungen

Somit wirken sich die Praktiken der Arbeitgebenden auch auf die sozialen Beziehungen der multilokalen Erwerbstätigen zu Haushaltsmitgliedern und weiteren sozialen Kontakten aus. Am Arbeitsplatz können beispielsweise Veranstaltungen oder Sportprogramme das **soziale Miteinander der Beschäftigten stärken** und spezielle Begrüßungspakete und Patenprogramme das Ankommen erleichtern, wie auch Lena Greinke (2020: 132) in ihrer Arbeit unterstreicht.

Auch im Privatleben können die Praktiken von Arbeitgebenden die **Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen erleichtern**. Die raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit, ebenso wie finanzielle Zuschüsse zu Bahnfahrkarten oder Pkws, können dazu beitragen, dass Multilokale – je nach Distanz und Anbindung der Arbeits- und Wohnorte – häufiger und flexibler zwischen diesen pendeln können. Insbesondere für die untersuchten *Shuttles* zeigen Artikel 1 und 3, dass eine hohe Arbeitsflexibilität dazu beiträgt, dass sie sich nicht nur am Wochenende am Hauptwohnsitz aufhalten, sondern mehrere Tage oder sogar Wochen am Stück. Durch häufigere und/oder längere Aufenthalte am Hauptwohnsitz können sie aktiver am dortigen Familienleben und an alltäglichen Aktivitäten teilnehmen und Haushalts- und Betreuungsaufgaben besser wahrnehmen sowie dortige Freundschaften intensiver pflegen. Dies steht im Einklang mit vorhandenen Studien, die zeigen, dass raum-zeitliche Flexibilität die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben der Multilokalen verbessern kann (Leubert 2020: 249; Rüger & Stawarz 2020: 236f.; Van der Klis & Karsten 2009: 347). Durch hohe Arbeitsflexibilität kann auch bei *LAT-Paaren* die Partnerschaft intensiver gepflegt und im Falle von *YOUNGs* häufiger am Familienleben und sozialen Aktivitäten am Wohnsitz der Eltern teilgenommen werden. Jedoch zeigt sich insbesondere für *Shuttles*, die sich nur wenige Tage pro Monat am Arbeitsort aufhalten, dass diese aufgrund zeitlicher Einschränkungen weniger in der Lage und bereit sind, am Arbeitsort soziale Kontakte zu knüpfen und, wie zuvor erwähnt, Freizeitangebote wie Fitnessstudios oder Vereine zu nutzen.

„Montag und Dienstag sind unglaublich voll, damit ich mittwochs zurückfahren kann [...] und am Wochenende frei habe. [...] Wenn ich zwölf Stunden am Stück gearbeitet habe, [...] ist die Luft raus. Ich skype eine Stunde mit meiner Frau, ansonsten fehlt die Energie, irgendwas zu machen.“

Tim, 37 Jahre alt, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem Forschungsinstitut in Stuttgart

Somit können Arbeitgebende nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitgebendenbindung (s. Kap. 5.2.3), sondern auch **Auswirkungen auf die Ortsbindung** der Multilokalen haben. Denn je seltener sich diese aufgrund raum-zeitlicher Flexibilität in Stuttgart bzw. Mailand aufhalten, desto schwieriger ist es, dort eine Bindung zu entwickeln, die durch den Aufbau sozialer Netzwerke oder die Nutzung von Freizeitinfrastrukturen und naturräumlichen Gegebenheiten entsteht.

Die vorliegende Arbeit bestätigt bestehende Studien zu den räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements und ergänzt die Studien um den Einfluss von Arbeitgebenden auf diese Auswirkungen. Einerseits können insbesondere flexible Arbeitsbedingungen helfen, die Organisation multilokaler Wohnarrangements zu erleichtern und auf übergeordneter Ebene angespannte Wohnungsmärkte zu entlasten und Verkehrsspitzen zu reduzieren. Andererseits können flexible Arbeitsbedingungen zu längeren Pendelstrecken, einer ungleichmäßigen Nutzung von Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen sowie zu Herausforderungen in der sozialen Integration multilokaler Erwerbstätiger führen – insbesondere am Arbeitsort.

5.4 Work-Life-Biografien in qualitativen Interviews – Methodische und inhaltliche Erkenntnisse für berufsbedingtes multilokales Wohnen

Zusätzlich zu den zuvor dargestellten inhaltlichen Erkenntnissen liefert die vorliegende Arbeit auch **methodische Erkenntnisse** für die Untersuchung berufsbedingten multilokalen Wohnens. So wurde innerhalb der qualitativen Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen die entwickelte visuelle Methode der *Work-Life-Biografie* genutzt (s. Kap. 3.3.2 & 3.3.7). Dafür wird den Interviewten zu Beginn der Interviews ein Blatt Papier mit einem mittig aufgedruckten Zeitstrahl mit Jahreszahlen ausgehändigt, wo die Interviewten zunächst ihre Erwerbsbiografie oberhalb (in Rot) und anschließend die Wohnbiografie unterhalb des Zeitstrahls (in Schwarz) aufschreiben und erläutern sollen (s. Abbildung 10¹⁴). Artikel 2 macht deutlich, dass der Einsatz dieser Methode einen klaren Mehrwert bei der Untersuchung multilokaler Wohnarrangements darstellt. Im Folgenden werden die methodischen Vorteile und Herausforderungen der visuellen Methode der *Work-Life-Biografie* erläutert, der inhaltliche Erkenntnisgewinn für die vorliegende Arbeit dargestellt und im Anschluss die Notwendigkeit physischer Nähe bei visuellen Methoden diskutiert. Die folgenden Ergebnisse wurden in Artikel 2 veröffentlicht, der sich auf die multilokalen Erwerbstätigen im Untersuchungsraum Stuttgart fokussiert.

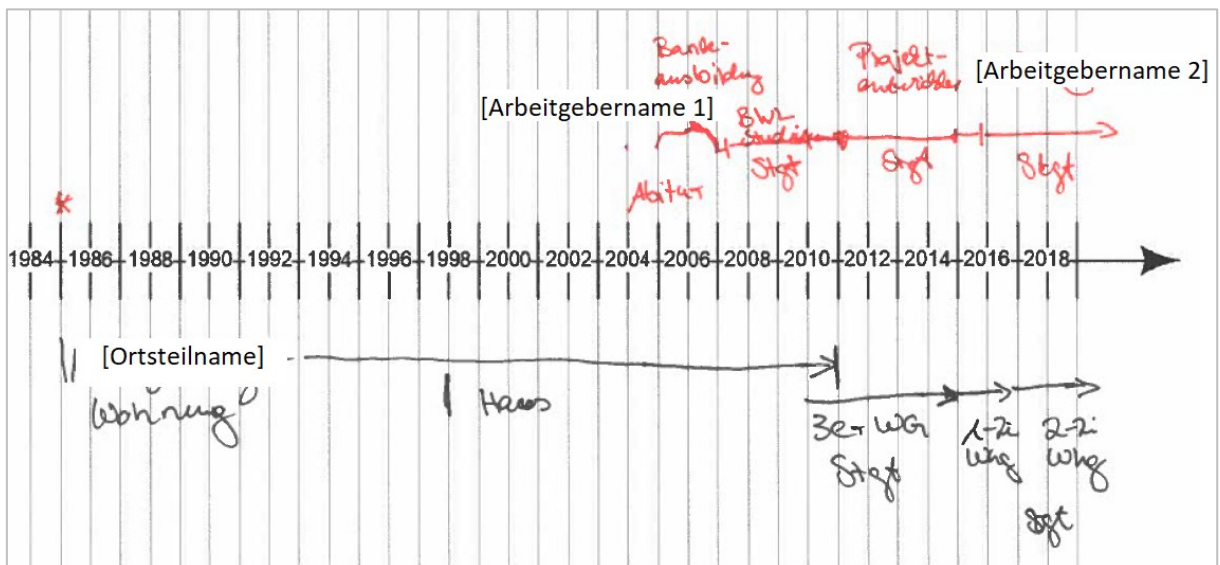


Abbildung 10: Pias Work-Life-Biografie (Rot = Erwerbsbiografie, Schwarz = Wohnbiografie; Originale Zeichnung)

Methodische Vorteile und Herausforderungen der Methode der Work-Life-Biografie

Zu den methodischen **Herausforderungen** gehört der durch die zeitstrahlbasierte Methode bedingte hohe Zeitaufwand von bis zu zwei Stunden, der auch in anderen Studien deutlich wird (Kieslinger et al. 2020: 40; Weidinger et al. 2019: 391). Auch eine hohe Konzentrationsfähigkeit ist sowohl von den Interviewenden als auch den Interviewten erforderlich (auch Schubring 2024: 137). Gleichzeitig muss am Ort der Interviews genügend Platz zum Ausfüllen des Zeitstrahls vorhanden sein, vorzugsweise an einem ausreichend großen Tisch. Ebenso wichtig ist es, dass die Methode der

¹⁴ Aufgrund des Datenschutzes der Interviewten wurden Namen von Ortsteilen und Arbeitgebenden anonymisiert. Da eine vollständige Anonymisierung die Biografien, auch wegen der visuellen Analyse (s. Kap. 3.3.7), weniger aussagekräftig gemacht hätte, haben die Befragten der Veröffentlichung in dieser anonymisierten Form zugestimmt.

Work-Life-Biografie zu Beginn der Interviews ausreichend erklärt wird, damit sich die Interviewten mit der Handhabung der visuellen Methode wohlfühlen. Da es sich bei den Interviewten um hochqualifizierte Erwerbstätige aus wissensbasierten Branchen handelt, kamen in den geführten Interviews nur wenige Verständnisprobleme auf. Frühere Studien hingegen stellten fest, dass Interviewte Probleme beim Ausfüllen von Zeitstrahlen haben können, wenn sie Schwierigkeiten mit der zeitlichen Vorstellungskraft oder schriftlicher Sprache haben (Kolar et al. 2015: 19).

Artikel 2 zeigt, dass die Methode der *Work-Life-Biografie* **klare Vorteile** zur Untersuchung von Wohn- und Erwerbsbiografien multilokaler Erwerbstätiger bietet. Die Aushändigung der Zeitstrahle zu Beginn der Interviews bildet einen geeigneten Intervieweinstieg, da sie das Interesse und die Aufmerksamkeit der Interviewten wecken. Dies steht im Einklang mit bestehenden Studien, die visuelle Methoden als geeigneten Gesprächseinstieg für qualitative Interviews sehen (Gleich 2020: 128; Kieslinger et al. 2020: 26; Schubring et al. 2019: 5). Die Interviewten der vorliegenden Dissertation schienen durch die visuelle Methode weniger gezwungen oder gehemmt zu sein, denn in den meisten Fällen begannen sie sofort zu erzählen, was sie aufgeschrieben haben und warum. Zusätzlich wirkt sich das Ausfüllen der Zeitstrahle positiv auf die Erinnerungen der Interviewten und die Interviewdynamik aus. Denn wie auch vorliegende Studien zeigen (Guenette & Marshall 2009: 86; Kolar et al. 2015: 24; Schubring et al. 2019: 10), bieten die Zeitstrahle den Interviewten eine Unterstützung für ihre Erzählungen und verbessern das gegenseitige Verständnis von Interviewenden und Interviewten. Das Ausfüllen trägt auch dazu bei, die Rollenunterschiede zwischen Interviewenden und Interviewten abzumildern und die Beziehung zwischen ihnen zu stärken, was ebenso bestehende Studien bestätigen (Chen 2018: 10; Schubring et al. 2019: 10). Denn mithilfe der *Work-Life-Biografien* fungieren die Interviewten als Expert*innen für ihr eigenes Leben und reflektieren ihre eigenen Erfahrungen. Die Veranschaulichung bestimmter Ereignisse in den Biografien fördert auch die Diskussion über sensible Themen erheblich (auch Guenette & Marshall 2009: 87; Schubring et al. 2019: 3).

Inhaltlicher Erkenntnisgewinn

Mithilfe der *Work-Life-Biografien* werden die in den vorherigen Kapiteln dargestellten **inhaltlichen Erkenntnisse gestärkt und teilweise erst ermöglicht**. So war es unter anderem für die Typisierung der Interviewten (s. Kap. 5.1.1) von Interesse, ob und wie die Interviewten ihr multilokales Wohnarrangement darstellen. Artikel 2 verdeutlicht, dass die Multilokalität innerhalb der Wohnbiografien in einigen Fällen mit Worten wie "Erstwohnsitz" und "Zweitwohnsitz" angeführt wird. Dadurch wird das Wohnen an zwei Orten unterstrichen und gleichzeitig eine Hierarchie der Wohnsitze angedeutet, wie es insbesondere bei *Shuttles* der Fall ist. In anderen Fällen werden Worte wie "parallel" oder parallel verlaufende horizontale Linien verwendet. Insbesondere Interviewte mit zwei oder mehr festen Wohnsitzen zur gleichen Zeit kartieren ihre Multilokalität. Im Gegensatz dazu kartieren Multilokale, die in einem Hotel oder bei Bekannten schlafen, während sie in Stuttgart sind, diese Unterkünfte nicht. Ihre Erzählungen unterstreichen, dass sie sich nicht als "an mehreren Orten wohnend" sehen, sondern als "an einem Ort wohnend

und an einem anderen arbeitend" (s. Kap. 5.2.4). So wird deutlich, dass sich die in der vorliegenden Dissertation und weiteren Studien (u. a. Rüger et al. 2011; Schier et al. 2015) aufgestellte Definition, eine Person lebe auch dann multilokal, wenn sie am Arbeitsort mindestens 60 Nächte im Jahr in Hotels oder bei Bekannten übernachtete (s. Kap. 3.3.3), von der Wahrnehmung der Interviewten bezüglich ihrer Lebensweise unterscheidet.

Gleichzeitig werden durch das Aufschreiben der Biografien die **wichtigsten Stationen der Wohn- und Erwerbsbiografien** genannt und nicht vergessen. Wie Artikel 2 zeigt, sind die Interviewten in der Lage, Ereignisse in den Biografien chronologisch zu beschreiben oder zwischen Teilen der Biografien hin und her zu springen, um Ereignisse zu kontextualisieren (auch Guenette & Marshall 2009: 92; Kieslinger et al. 2020: 39; Kolar et al. 2015: 24; Schubring 2019: 10). Interviewte können unter anderem erläutern, wie frühere Wohnorte, Ausbildungen oder Erwerbstätigkeiten ihre heutige Wohn- und Erwerbssituation beeinflusst haben und die gewünschte zukünftige Wohn- und Erwerbssituation beeinflussen und inwiefern Wohn- und Erwerbsbiografien miteinander zusammenhängen. Somit ermöglichen es die *Work-Life-Biografien*, vor allem die zeitliche Komponente multilokaler und auch monolokaler Wohnarrangements zu untersuchen. Da Namen von Wohn- und Arbeitsorten oder Wohnungstypen aufgeschrieben wurden, zeigen die Biografien auch eine räumliche Dimension auf.

Zusätzlich zur besseren Übersicht der Wohn- und Erwerbsbiografien können auch Aspekte der **Ortsbindungen** (s. Kap. 5.1.2 & 5.1.3) und **Arbeitgebendenbindungen** (s. Kap. 5.2.3) der Multilokalen visualisiert werden. Aus einigen Biografien und Erzählungen geht hervor, dass die Interviewten seit vielen Jahren oder sogar ihr ganzes Leben in derselben Stadt leben oder seit mehreren Jahren für dasselbe Unternehmen arbeiten, was eine biografische Bindung unterstreicht. Artikel 2 zeigt, dass besonders Worte wie „Eigentum“ oder „Love“ (s. Abbildung 11) innerhalb der Wohnbiografien oder die Nutzung von Symbolen wie Herzen, mit denen beispielsweise der Beginn einer Partnerschaft oder der Lebensmittelpunkt dargestellt wird, die Ortsbindung unterstreichen. Aber auch die Darstellung mehrerer Erwerbsstationen für ein einzelnes Unternehmen wie Praktika, Auslandsaufenthalte oder Aufstiege innerhalb des Unternehmens unterstreichen die Worte der Interviewten, wenn sie von einer hohen Arbeitgebendenbindung sprechen. Das Aufzeichnen zukünftig gewünschter Wohnstandorte und Erwerbstätigkeiten hebt hervor, ob und für welche Dauer die Interviewten ihr derzeitiges Wohnarrangement und die Erwerbstätigkeit beibehalten möchten (s. Kap. 5.2.3).

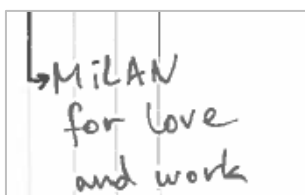


Abbildung 11: Darstellung der Ortsbindung in einer Work-Life-Biografie (Originale Zeichnung)

Die Notwendigkeit physischer Nähe bei visuellen Methoden

Im Zeitalter der Digitalisierung werden seit einigen Jahren immer häufiger **Online-Tools für die Datenerhebung** in Studien verwendet. Dabei handelt es sich im Forschungsfeld der Multilokalität sowohl um Online-Umfragen (u. a. Dittrich-Wesbuer et al. 2014; Lange 2018), als auch um qualitative Interviews, die mithilfe von Online-Tools wie *Zoom* oder *Skype* durchgeführt wurden (u. a. Jaczewska 2023; Matanova 2023). Vor allem die Covid-19-Pandemie und der damit verbundene (temporäre) Zwang zur Distanz hat dazu geführt, dass sich Forschende unterschiedlicher Disziplinen alternative Möglichkeiten suchen mussten, um Personen zu interviewen (Howlett 2021: 6; Rick 2023: 7; Watson & Lupton 2022: 2). Der Vorteil bei der Nutzung von Online-Tools in qualitativen Interviews ist zunächst die Kosteneffizienz und Zeiteinsparung, wenn Interviewer*innen und Interviewpartner*innen für ein Interview nicht am selben Ort sein müssen und dadurch keinen Weg auf sich nehmen müssen (Archibald et al. 2019: 4; Rick 2023: 8; Watson & Lupton 2022: 2). Dadurch können Personen erreicht werden, die weit entfernt leben oder schwer erreichbar sind (Archibald et al. 2019: 4; Watson & Lupton 2022: 2). Bezüglich visueller Methoden wie der *Work-Life-Biografie* kann ein entsprechendes Online-Format auch dazu beitragen, dass der Platzbedarf zum Ausfüllen der Zeitstrahle nicht notwendig ist.

Dennoch ist davon auszugehen, dass die der vorliegenden Dissertation zugrundeliegenden qualitativen Interviews und die Methode der *Work-Life-Biografie* **nur erschwert online hätten angewendet werden können** und dass – selbst bei einer Verlagerung auf Online-Tools wie *Miro* zum Ausfüllen der Biografien – schlechtere Interviewergebnisse erzielt worden wären. Denn vorliegende Studien zeigen, dass face-to-face Interviews eher Vertrauen zwischen Interviewenden und Interviewten schaffen und die Diskussion sensibler Themen ermöglichen (Howlett 2021: 12; Jenner & Myers 2019: 175). Gleichzeitig kann es sowohl für Interviewende als auch Interviewte schwieriger sein, in den *Work-Life-Biografien* auf bestimmte Aspekte in den Biografien zu verweisen und in Erzählungen zwischen diesen hin- und herzuspringen oder Zeichnungen anzufertigen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Methode der *Work-Life-Biografie* einen wertvollen Beitrag zur Untersuchung berufsbedingten multilokalen Wohnens leistet, indem sie visuelle und narrative Elemente kombiniert, um die Wohn- und Erwerbsbiografien der Interviewten differenziert darzustellen. Die Methode bietet nicht nur die Möglichkeit, biografische Ereignisse zeitlich und räumlich zu verorten, sondern auch tiefergehende Einblicke in die Orts- und Arbeitgebendenbindung sowie Zukunftspläne der Multilokalen zu gewinnen. Trotz Herausforderungen wie ein hoher Zeitaufwand überwiegen die Vorteile, indem die Methode insbesondere die Erzählungen der Interviewten stärkt. Gleichzeitig wird deutlich, dass der Einsatz bestimmter visueller Methoden in digitalen Formaten begrenzt bleibt, da physische Nähe wesentlich dazu beiträgt, Vertrauen aufzubauen, über sensible Inhalte zu sprechen und die Qualität der Interviewergebnisse zu sichern. Abschließend erweisen sich *Work-Life-Biografien* als wichtiges Werkzeug, um die komplexen zeitlichen, räumlichen und biografischen Dimensionen multilokaler Wohnarrangements sichtbar zu machen.

6 Fazit und Ausblick

Während Kapitel 5 den Beitrag der vorliegenden Dissertation zur akademischen Debatte beleuchtet hat, zieht Kapitel 6.1 zunächst ein Fazit. Dabei werden die zentralen Erkenntnisse der Arbeit zusammengefasst, mögliche zukünftige Entwicklungen multilokalen Wohnens skizziert und daraus abgeleitete Handlungsansätze für Arbeitgebende sowie Akteur*innen der Stadt- und Regionalentwicklung erläutert. Als abschließendes Kapitel stellt Kapitel 6.2 die Limitationen dieser Arbeit und den daraus resultierenden Forschungsbedarf vor.

Das **Hauptforschungsziel** dieser Arbeit besteht darin, *den Einfluss von Arbeitgebenden auf berufsbedingtes multilokales Wohnen zu analysieren*. Dafür werden die **Unterziele** verfolgt, (1) verschiedene Typen und Entstehungsbedingungen berufsbedingten multilokalen Wohnens zu identifizieren und Wohn- und Erwerbsbiografien von Multilokalen zu untersuchen, (2) den Einfluss von Arbeitgebenden, der Arbeitgebendenbindung und weiterer Faktoren auf die Ausgestaltung und Dauer multilokaler Wohnarrangements zu analysieren, (3) den Einfluss von Arbeitgebenden auf die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements zu erforschen und (4) die visuelle Methode der *Work-Life-Biografie* hinsichtlich ihres Erkenntnisgewinns sowie ihrer Vor- und Nachteile in der qualitativen Forschung zu analysieren. Um die Ziele zu erreichen und aus Sicht derjenigen zu beleuchten, bei denen Praktiken von Arbeitgebenden unmittelbar wirken, wurden 39 Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen wissensbasierter Branchen in Stuttgart und Mailand geführt.

6.1 Fazit

Berufsbedingtes multilokales Wohnen spielt in spätmodernen Gesellschaften eine bedeutende Rolle. Besonders flexibilisierte Arbeitsmärkte und die ungleiche räumliche Verteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten ebenso wie die Individualisierung und Pluralisierung von Lebensstilen tragen dazu bei, dass immer mehr Menschen multilokal wohnen (müssen). Gleichzeitig wird multilokales Wohnen durch sich ändernde Rahmenbedingungen wie die Weiterentwicklung von Verkehrssystemen oder Informations- und Kommunikationstechnologien sowohl bedingt als auch unterstützt.

Fazit zum berufsbedingten multilokalen Wohnen

Um den Einfluss von Arbeitgebenden auf multilokales Wohnen analysieren zu können, identifiziert die vorliegende Arbeit in den untersuchten Großstädten Stuttgart und Mailand verschiedene **Typen berufsbedingten multilokalen Wohnens** (s. Kap. 5.1.1). Neben den aus der Literatur bekannten Typen *Shuttles* und *LAT-Partner*innen* wird dabei der Typ *Young multi-local employee* (*YOUNGs*) identifiziert. Die Arbeit leistet damit einen Beitrag zur Typologisierung berufsbedingter Multilokalität. Die Ergebnisse legen nahe, dass sich Formen des berufsbedingten multilokalen Wohnens künftig weiter ausdifferenzieren werden. Während klassisches *Wochenendpendeln* zwischen Erst- und berufsbedingten Zweitwohnsitzen insbesondere aufgrund von Homeoffice-Möglichkeiten abnehmen dürfte, gewinnen flexiblere Formen wie *Shuttles*, aber auch *LAT-Partnerschaften*, *YOUNGs* und weitere, noch zu identifizierende Formen an Bedeutung.

Bezüglich der **Entstehungsbedingungen berufsbedingten multilokalen Wohnens** bestätigt und ergänzt die vorliegende Arbeit bestehende Studien und zeigt den schmalen Grat zwischen Freiwilligkeit und Zwang (s. Kap. 5.1.2). Multilokalität entsteht durch ein komplexes Zusammenspiel von beruflichen und privaten Faktoren, wobei meist mehrere Beweggründe überlappen. Dabei geht erzwungene Multilokalität häufig mit fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten am gewünschten Wohnort einher, wohingegen freiwillige Multilokalität oft im Zusammenhang mit persönlichen Lebensstilen oder beruflichen Chancen steht. Zukünftig dürfte die eher gezwungene berufsbedingte Multilokalität insbesondere aufgrund der flexibilisierten Arbeitsmärkte weiter voranschreiten. Ebenso könnte eine eher freiwillige Multilokalität durch gesellschaftliche Veränderungen wie der zunehmenden Individualisierung und dem Wandel traditioneller Familienstrukturen begünstigt werden, wenngleich kulturelle Unterschiede fortbestehen: Während multilokales Wohnen in Deutschland stärker individualisiert sein dürfte, bleibt es in Italien vermutlich etwas stärker in familiäre Verpflichtungen eingebettet.

In Erweiterung zu bestehenden Studien zeigt die Forschungsarbeit das Vorkommen der identifizierten **Typen innerhalb von Wohn- und Erwerbsbiografien** (s. Kap. 5.1.3). Es wird deutlich, dass mehrere Typen nacheinander, ineinander übergehend oder sogar parallel auftreten können. Damit wird die hohe Dynamik und Fluidität dieser Arrangements deutlich, die die zunehmende Pluralisierung von Haushaltsformen widerspiegelt. Gleichzeitig zeigt die Forschungsarbeit, dass sich multilokales Wohnen nicht auf eine bestimmte Lebensphase beschränkt. Zukünftig werden nicht nur hauptsächlich *Shuttles* sowohl zu Beginn als auch in fortgeschrittenen Erwerbsphasen auftreten. Es ist davon auszugehen, dass auch *LAT-Partnerschaften* (ohne Kinder) durch die zunehmende Individualisierung und teilweise Ablösung traditioneller Familienstrukturen – etwa durch den Wunsch nach persönlicher Freiheit oder die bewusste Entscheidung gegen Kinder – auch dauerhaft attraktiv sein können und die traditionelle Vorstellung des Zusammenlebens ersetzen. Die Ergebnisse lassen jedoch kulturelle Unterschiede vermuten, da dauerhafte *LAT-Partnerschaften* eher in westeuropäischen Ländern wie Deutschland anzunehmen sind. Dahingegen dürfte der Typ *YOUNG* aufgrund der starken intergenerationellen Bindung vor allem in südeuropäischen Ländern wie Italien künftig vermehrt auch bei älteren Erwerbstätigen vorkommen – auch wenn der Begriff *YOUNG* dem Wortsinn nach nicht zutreffend ist und sich Beweggründe für dauerhafte Multilokalität mit zunehmendem Alter verändern dürften (u. a. Pflege der Eltern). Somit betont die Forschungsarbeit die zunehmende Relevanz berufsbedingter Multilokalität in fortgeschrittenen Biografien – zumeist in Verbindung mit partnerschafts-, familiär- oder herkunftsbedingten Beweggründen. Besonders relevant ist dabei der biografische Einfluss: Wer bereits Erfahrungen mit Multilokalität gesammelt hat – in der Kindheit, der Ausbildung oder bei früheren Erwerbstätigkeiten – entwickelt ein Mobilitätskapital, das spätere Multilokalität erleichtert. Dennoch bleibt auch in der heutigen, mobilen Gesellschaft die Bedeutung von Ortsbindungen zentral, die sich im Lebensverlauf dynamisch ändern können. Besonders physische Nähe lässt sich (auch zukünftig) nur begrenzt durch Technologien ersetzen und bleibt vor allem in Partnerschaften und familiären Beziehungen weiterhin bedeutsam.

Fazit zum Einfluss von Arbeitgebenden auf berufsbedingtes multilokales Wohnen

Der steigende Fachkräftemangel und der demografische Wandel führen dazu, dass sich Arbeitgebende zunehmend mit der Rekrutierung und Bindung multilokaler Erwerbstätiger beschäftigen müssen. Die zuvor genannten Ergebnisse lassen jedoch vermuten, dass es für Arbeitgebende immer herausfordernder sein kann, die Multilokalität ihrer Mitarbeitenden zu erfassen und zu adressieren. Die Vielfalt und Differenziertheit der Arrangements – bedingt durch Lebensphasen, biografische Vorerfahrungen, kulturelle Prägungen oder individuelle Motive – erschwert pauschale Strategien. Für Arbeitgebende bedeutet das, multilokale Erwerbstätige differenziert zu betrachten und Maßnahmen individuell an die jeweiligen Kontexte anzupassen.

Diesbezüglich zeigt sich, dass Arbeitgebende selten einen strategischen Umgang mit Multilokalität haben, sie jedoch die raum-zeitliche Ausgestaltung multilokaler Wohnarrangements durch **vielfältige Unterstützungsleistungen und Akzeptanz** unterstützen (können) (s. Kap. 5.2.1). Dabei sind international agierende Unternehmen und Forschungseinrichtungen offener gegenüber Multilokalität und Unterstützungsleistungen wie raum-zeitlicher Flexibilität als lokal agierende Unternehmen. In Erweiterung zu bestehenden Studien hebt die vorliegende Arbeit hervor, dass es weniger auf offizielle Strategien der Arbeitgebenden, sondern auf das Ermessen einzelner Vorgesetzter ankommt, wenn es um Unterstützung und Akzeptanz von Multilokalität geht.

Zusätzlich zeigt sich, dass **bestimmte Multilokale seltener Unterstützung für ihr Arbeits- und Privatleben einfordern** – insbesondere Jüngere mit geringerer Arbeitserfahrung (s. Kap. 5.2.2). Der steigende Fachkräftemangel könnte zumindest in Stuttgart dazu beitragen, dass zukünftig auch jüngere Erwerbstätige dies vermehrt einfordern und erhalten. In Mailand haben Multilokale aufgrund von kulturell bedingten Anwesenheitspflichten häufiger geringere Anforderungen an Arbeitgebende und selbst ältere Erwerbstätige mit langjähriger Berufserfahrung sehen sich als leicht ersetzbar an und erwarten keine Veränderung diesbezüglich. Obwohl Studien von einem Fachkräftemangel in wissensbasierten Branchen in Mailand ausgehen, haben Arbeitgebende vermutlich (noch) wenig Probleme, Mitarbeitende zu rekrutieren und sind seltener gezwungen, auf individuelle Lebensweisen einzugehen. Hervorzuheben sind in beiden Städten Multilokale, die ihr Wohnarrangement bewusst vor Vorgesetzten oder Kolleg*innen verheimlichen, um nächste Karriereschritte nicht zu gefährden. Obwohl Studien von steigender gesellschaftlicher Akzeptanz multilokaler Wohnarrangements ausgehen und diese besonders in Arbeitsmarktzentren wie Stuttgart und Mailand zu finden sind, bestehen selbst dort noch Vorbehalte bei Arbeitgebenden. Diese tragen dazu bei, dass multilokale Lebensweisen nicht immer offen kommuniziert werden. Es zeigt sich, dass die Verhandlungsposition von Multilokalen, Unterstützung für die Ausgestaltung ihrer Wohnarrangements am Arbeitsplatz einzufordern, mit deren Arbeitserfahrung, Expertise und Unersetzbarkeit steigt. Vorgesetzte haben vor allem gegenüber den Erwerbstätigen Macht, die keine Beschäftigungsalternative finden und gezwungenermaßen den Arbeitsplatz beibehalten. Doch auch wenn Erwerbstätige die Arbeitsstelle freiwillig behalten, kann ihre Verhandlungsposition geschwächt sein – etwa, wenn sie wegen eines (gefühlten) Arbeitskräfteüberschusses ersetzbar sind.

In Ergänzung zu bestehenden Studien analysiert die vorliegende Arbeit auch die **Arbeitgebendenbindung von Multilokalen** (s. Kap. 5.2.3) mithilfe des Modells des *Organisationalen Commitments* (Meyer & Allen 1991/1997). Arbeitgebende können einerseits durch fehlende Unterstützung und Akzeptanz der Multilokalität dazu beitragen, dass (multilokale) Erwerbstätige keine oder nur eine geringe Arbeitgebendenbindung aufweisen und den Arbeitsplatz (früher als geplant) verlassen. Andererseits können sie beispielsweise durch Karriereperspektiven und Unterstützung des Arbeits- und Privatlebens eine hohe Arbeitgebendenbindung schaffen und dazu beitragen, dass multilokale Erwerbstätige ihr Wohnarrangement länger als geplant oder sogar langfristig beibehalten möchten. Hervorzuheben ist, dass Multilokale – im Gegensatz zu monolokalen Erwerbstätigen – selbst bei hoher Arbeitgebendenbindung nicht langfristig gehalten werden können, wenn persönliche Lebensentscheidungen wie Familiengründung im Widerspruch zu beruflichen Standortanforderungen stehen. Daraus kann eine gewisse Machtlosigkeit der Arbeitgebenden entstehen, wenn sie Erwerbstätige aufgrund ihrer Expertise oder Leistungsbereitschaft halten möchten, jedoch nur begrenzt Einfluss auf ihre (Wohnstandort-)Entscheidungen ausüben können.

Deshalb werden für die Untersuchung der **Dauer und Beibehaltung multilokaler Wohnarrangements** zusätzlich zu Praktiken der Arbeitgebenden und zur Arbeitgebendenbindung weitere Faktoren wie Ortsbindungen, der Partnerschaftsstatus oder auch das Alter bzw. die Lebensphase der Multilokalen herangezogen (s. Kap. 5.2.4). So streben multilokale Erwerbstätige in einer Partnerschaft und besonders diejenigen mit Kindern bzw. Kinderwunsch eher an, die Multilokalität zu beenden. Jedoch können sich vor allem ältere männliche *Shuttles* ohne oder mit älteren Kindern vorstellen, ihren Arbeitsplatz und die Multilokalität langfristig beizubehalten. Sie entscheiden sich dafür, wenn sie keine Beschäftigung am Hauptwohnsitz finden, den sie aufgrund von Ortsbindungen nicht aufgeben möchten und sie gleichzeitig eine hohe Arbeitgebendenbindung mit raum-zeitlicher Flexibilität der Arbeit aufweisen. Auch *LAT-Partner*innen* ohne Kinderwunsch, für die ein Zusammenwohnen aufgrund von Ortsbindungen und fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten am jeweils anderen Wohnsitz nicht möglich ist und die ein monolokales Leben aufgrund ihres Lebensstils nicht als notwendig für ihre Partnerschaft erachten, können sich vorstellen, langfristig multilokal zu leben. Dabei deuten die Ergebnisse auf kulturelle Unterschiede hin, da in Italien ein monolokales Zusammenleben mit Partner*in und Kindern eher angestrebt wird.

Aus den genannten Erkenntnissen lassen sich **Handlungsansätze für Arbeitgebende** ableiten: Künftig dürften diejenigen im Wettbewerb um die besten (multilokalen) Fachkräfte erfolgreich sein, die ihren Rekrutierungsradius erweitern und vor allem dem Wunsch nach flexibler Arbeitsgestaltung und weiterer Unterstützung ernst nehmen. Denkbar ist die **Bereitstellung von Wohnraum**, die Kostenübernahme für Übernachtungen (z. B. in Hotels) oder – falls Arbeitgebenden notwendige Ressourcen fehlen – zumindest die Unterstützung bei der Wohnungssuche. Ebenso kann ein **umfassendes betriebliches Mobilitätsmanagement** passende (Mobilitäts-)Lösungen für individuelle Bedürfnisse der (multilokalen) Mitarbeitenden bieten und somit auch das Pendeln zwischen Arbeits- und Wohnorten erleichtern. Die Angebote des betrieblichen

Mobilitätsmanagements sind vielfältig, wobei für Multilokale *BahnCards*, das *DeutschlandTicket Job*, *Dienstradleasing* oder auch ein *Mobilitätsbudget* hilfreich sein können, um an und zwischen den Wohnorten (nachhaltig) mobil zu sein. Wichtig dabei ist, diese Maßnahmen mit Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten zu verknüpfen, sodass die Mitarbeitenden beispielsweise längere Fahrten mit der Bahn als Arbeitszeit nutzen können.

Gleichzeitig könnten **Freizeitangebote geschaffen oder finanziell unterstützt** werden, die den Aufenthalt am Arbeitsort attraktiver gestalten und die soziale Integration erleichtern – etwa durch regelmäßige Teamevents, After-Work-Treffen oder Kooperationen mit lokalen Vereinen und Einrichtungen. Auch die Bereitstellung von Fitnessstudios, die Organisation von Freizeitgruppen oder die Subventionierung von Sportkursen könnten Teil solcher Unterstützungsleistungen sein. Arbeitgebende können die Ausgestaltung multilokaler Wohnarrangements durch die genannten Leistungen gezielt unterstützen und das Arbeits- und Privatleben somit erleichtern. Jedoch bleibt die **raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit entscheidend**, die auch unabhängig von großen finanziellen Möglichkeiten der Arbeitgebenden realisierbar sein sollte und eine zentrale Voraussetzung für die Vereinbarkeit mehrerer Arbeits- und Wohnorte ist.

Mithilfe der genannten Maßnahmen fördern Arbeitgebende die **Zufriedenheit und Produktivität** ihrer bestehenden (multilokalen) Mitarbeitenden und verbessern ihre Chance, offene Stellen zu besetzen und durch ein positives Image das Interesse potenzieller Kund*innen zu wecken. Obwohl multilokales Wohnen als gesellschaftlich akzeptiert gilt und häufig notwendig ist, um berufliche (Mobilitäts-)Anforderungen und private Lebensführung vereinbaren zu können, sind strukturelle Veränderungen seitens der Arbeitgebenden erforderlich, um multilokales Wohnen als selbstverständlichen Bestandteil heutiger Wohn- und Erwerbsbiografien anzuerkennen. Andernfalls bleiben Potenziale, die die Bindung von Multilokalen mit sich bringen kann, ungenutzt.

Dabei sollten Arbeitgebende **gezielt weibliche Multilokale berücksichtigen**, um bestehenden Ungleichheiten entgegenzuwirken. Gerade Frauen mit familiären Verpflichtungen sehen die eigene Multilokalität häufig nur als Übergangslösung. Wenn Arbeitgebende passende Angebote schaffen – wie flexible Homeoffice-Regelungen, familienfreundliche Unterstützungsleistungen oder Perspektiven für einen dauerhaften Lebensmittelpunkt am Arbeitsort – könnten sie besonders hochqualifizierte Frauen an sich binden. Eine bewusste Rekrutierung und Förderung dieser Zielgruppe könnte zur Chancengleichheit und langfristigen Fachkräftesicherung beitragen.

Arbeitgebende sollten ebenso Strategien entwickeln, um **multilokale Erwerbstätige zu unterstützen, die ihren Lebensmittelpunkt perspektivisch an den Arbeitsort verlagern möchten**. Hierzu zählen Unterstützungsangebote beim Umzug und bei der Suche nach Kinderbetreuungsangeboten und Schulen. Ebenso kann eine aktive Begleitung bei der beruflichen Integration von Partner*innen (z. B. Unterstützung bei der Jobsuche), ebenso wie die Bereitstellung oder Suche von Freizeitangeboten einen Beitrag für die soziale Integration leisten, um die langfristige Bindung der Beschäftigten zu stärken und neue Potenziale zur Fachkräftesicherung zu erschließen.

Fazit zu den räumlichen und sozialen Auswirkungen des Einflusses durch Arbeitgebende

Multilokale Wohnarrangements beeinflussen Immobilien- und Wohnungsmärkte, Verkehrs-, Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen sowie das soziale Umfeld der Multilokalen. Die vorliegende Arbeit ergänzt bestehende Studien um den Einfluss von Arbeitgebenden auf die räumlichen und sozialen Auswirkungen multilokaler Wohnarrangements (s. Kap. 5.3). Zunächst kann die Erweiterung des Rekrutierungsradius zu einem Zuzug an (multilokalen) Erwerbstätigen führen und dies vor allem den **Druck auf Wohnungsmärkte und Verkehrssysteme erhöhen**. Jedoch können insbesondere die raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit und finanzielle Unterstützungsleistungen zur Entlastung beitragen, wenn sich Erwerbstätige am Arbeitsort dadurch beispielsweise für dezentrale Wohnlagen entscheiden oder gar keine Wohnung anmieten, sondern in flexibel nutzbaren Unterkünften wie Hotels übernachten. Bezüglich der Verkehrssysteme können flexible Arbeitszeiten zwar Belastungen in den Hauptverkehrszeiten reduzieren, erhöhte Pendeldistanzen jedoch zur Mehrbelastung der Verkehrssysteme insgesamt führen.

Insbesondere die von Arbeitgebenden gewährleistete raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit bringt **weitere Auswirkungen** mit sich: Einerseits wird Multilokalen eine stärkere Präsenz am Wohnsitz außerhalb des Arbeitsortes ermöglicht. Dadurch können dort familiäre sowie weitere soziale Beziehungen intensiviert werden. Andererseits kann die längere Abwesenheit vom Arbeitsort dort den Aufbau sozialer Beziehungen erschweren. Auch die Nutzung von Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen, lokales Engagement sowie die soziale Integration und Bindung an den Arbeitsort werden erschwert. Somit zeigt sich eine ambivalente Dynamik: Während Arbeitgebende durch die Bindung von qualifizierten und spezialisierten (multilokalen) Erwerbstätigen die Wissensintensität der regionalen Wirtschaft stärken, entstehen zugleich neue Herausforderungen. Diese betreffen vor allem städtische und regionale Infrastrukturen sowie soziale Integrationsprozesse.

Die Ergebnisse lassen wichtige **Handlungsansätze für die Stadt- und Regionalentwicklung** erkennen – besonders für Akteur*innen der Kommunalverwaltung, der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft, der Wirtschaftsförderung, für Verantwortliche von Versorgungs- und Infrastruktureinrichtungen sowie Mobilitätsanbieter. Sie tragen eine Verantwortung, Multilokalität und dessen Auswirkungen in Planungen und Strategien der Stadt- und Regionalentwicklung zu integrieren. Dadurch können positive Effekte multilokaler Wohnarrangements für die regionale Wirtschaft genutzt und eine zukunftsfähige Entwicklung der Städte und Regionen gestaltet werden. Vor allem in wirtschaftsstarken Regionen wie Stuttgart und Mailand ist davon auszugehen, dass die Anzahl und Vielfalt multilokaler Wohnarrangements weiter zunehmen wird und dies den bestehenden Wohnraumangel verschärfen wird. Schon heute wird öffentlich diskutiert, ob angespannte Wohnungsmärkte die Gewinnung von Fachkräften erschweren (u. a. Tagesschau 2025). Deshalb sollten Akteur*innen der Stadt- und Regionalentwicklung und insbesondere die Wirtschaftsförderung eng mit Arbeitgebenden zusammenarbeiten, um gezielt **Wohnraum für die (multilokale) Bevölkerung zu schaffen**. Dazu gehören vor allem kompakte, gut angebundene Wohnungen, die flexibel und temporär genutzt werden können – auch von Gruppen wie Studierenden oder Singles.

Dabei sollte **Wohnen und Arbeiten stärker zusammengedacht** werden. Für multilokale oder auch temporäre Bewohner*innen braucht es vermehrt Angebote wie Hotels, Boardinghäuser oder firmeneigene Wohnungen, die mobilen Lebensweisen entsprechen und Dienstleistungen wie Reinigungs- oder Wäscheservices bieten, ebenso wie Coworking-Bereiche und Gemeinschaftsräume, um ortsunabhängiges Arbeiten und soziale Interaktion zu ermöglichen. Auch separat betriebene Coworking-Spaces oder Coworking-Cafés sollten verstärkt an Transitpunkten wie Bahnhöfen und anderen zentral gelegenen Orten angeboten werden. Dies unterstützt ortsunabhängiges Arbeiten und kann die Nachfrage nach größeren Wohnungen abschwächen, die durch vermehrtes Homeoffice in den letzten Jahren gestiegen ist (Münter et al. 2023: 35).

Da viele Städte über **begrenzte Flächen für zusätzlichen Wohnraum** verfügen, sind kreative Lösungen gefragt. Eine Möglichkeit wäre, leerstehende Ladenlokale oder ungenutzte Büroflächen in Wohnraum umzuwandeln, sofern Gebäudegrundrisse und bauliche Voraussetzungen dies zulassen. Auch neue Wohnformen wie geteiltes Wohnen (beispielsweise abwechselndes Nutzen einer Wohnung an bestimmten Wochentagen) können helfen. Die Vermittlung von temporären und geteilten Wohnformen bietet sich besonders über digitale Plattformen wie *Flatio* an.

Gleichzeitig sollten **Verkehrsinfrastrukturen an bestimmte Mobilitätsbedarfe der (multilokalen) Bevölkerung angepasst** werden. Ein gut ausgebautes Bahnnetz ist hierfür zentral – vor allem dann, wenn Erwerbstätige die Möglichkeit haben, im Zug zu arbeiten und diese Zeit als Arbeitszeit gilt. Dies macht den Wechsel zwischen Arbeits- und Wohnorten in gut angebundenen Städten wie Stuttgart oder Mailand nicht nur effizienter, sondern auch umweltfreundlicher. Darüber hinaus könnten ein leistungsfähiger öffentlicher Nahverkehr sowie flexible Mobilitätsangebote wie Bike-Sharing und ein gut ausgebautes Radverkehrsnetz die Grundlage für eine nachhaltige Mobilität bilden. Multilokale könnten davon profitieren, indem sie flexibel und ohne eigenen Pkw von der Unterkunft am Arbeitsort zu Arbeits- und Freizeitorten gelangen.

Gleichzeitig sollten verstärkt **Versorgungs- und Freizeitangebote bereitgestellt werden, die zu flexiblen Lebensweisen passen**. Denkbar ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden, kommunalen Akteur*innen (u. a. Sport- oder Kulturförderung) und lokalen Sport- und Kultureinrichtungen. So könnten Versorgungseinrichtungen – besonders an Transitorten wie Bahnhöfen – ihre Öffnungszeiten flexibler gestalten, um den Alltag multilokaler und mobiler Menschen zu unterstützen. Auch flexible Mitgliedschaften bei Sport anbietenden wie *Urban Sports Club* können einen wichtigen Beitrag leisten. Wenn Arbeitgebende solche Angebote finanziell fördern, wird der Zugang erleichtert und die soziale Integration der Multilokalen gestärkt. Zusätzlich können **digitale Beteiligungsformate** helfen, Multilokale trotz temporärer Abwesenheit in politische und planerische Prozesse einzubinden und ihre Bedarfe besser zu berücksichtigen.

Ob berufsbedingtes multilokales Wohnen zukünftig weiter zunimmt, hängt stark von bestimmten Rahmenbedingungen ab. So könnte sich die Notwendigkeit von Zweitwohnsitzen durch den Ausbau von Hochgeschwindigkeitsnetzen und steigende raum-zeitliche Flexibilität der Arbeit

verringern. Wenn sich Erwerbstätige nur selten oder gar nicht am Standort der Arbeitgebenden aufhalten und dort keinen Wohnsitz etabliert haben, handelt es sich laut aktueller Studien statt um *multilokales Wohnen* vielmehr um **multilokales Arbeiten** (Abegg et al. 2023; Di Marino 2024). Für Arbeitgebende eröffnen sich Chancen, ortsunabhängig Talente zu gewinnen – vorausgesetzt, sie bieten attraktive Bedingungen und Flexibilität statt starrer Präsenzkultur. Wenn *multilokales Arbeiten* jedoch bedeutet, dass nur noch das Gehalt über die Arbeitsplatzwahl entscheidet, könnten kleinere Unternehmen, Non-Profit-Organisationen oder öffentliche Einrichtungen im Wettbewerb um Fachkräfte verlieren und sich regionale Ungleichheiten verstärken. Es würden vor allem die Regionen profitieren, die eine hohe Anzahl an Arbeitsplätzen aufweisen, bei denen Erwerbstätige selten oder gar nicht vor Ort sein müssen. Andererseits können sich Chancen für (attraktive) ländliche Räume eröffnen, wenn sie neue (ortsunabhängig arbeitende) Bewohner*innen anziehen und dadurch strukturelle Nachteile ausgeglichen werden.

Gleichzeitig ist zu erwarten, dass durch die genannten Rahmenbedingungen wie ausgebaute Hochgeschwindigkeitsnetze und flexibles Arbeiten **andere oder sich überschneidende Formen von Multilokalität** zunehmen werden. So könnte freizeitbedingte Multilokalität an weiter entfernten Orten und über längere Zeiträume stattfinden. Auch familiär- bzw. herkunftsbedingte Multilokalität – etwa zur Pflege von Angehörigen – könnte besser umgesetzt werden.

Die skizzierten Entwicklungen haben auch **gesellschaftliche Folgen**, wenn Multilokalität klassische Lebens- und Familienmodelle zunehmend unter Druck setzt. Es entsteht eine Vielfalt an neuen Lebensformen, in denen Partnerschaften und familiäre Beziehungen über räumliche Distanzen hinweg organisiert werden müssen. Dies erfordert nicht nur individuelle Anpassungsleistungen der Multilokalen und verbesserte Rahmenbedingungen von Arbeitgebenden und Akteur*innen der Stadt- und Regionalentwicklung. Denn Multilokalität stellt auch gesellschaftliche Normen und Erwartungen an das Zusammenleben, Care-Arbeit und soziale Bindungen infrage. Deshalb müssten auch vermehrt zivilgesellschaftliche Akteur*innen wie Beratungsstellen für multilokale Familien- und Beziehungsmodelle eingebunden werden. Gleichzeitig ist es notwendig, die vielfältigen multilokalen Wohnarrangements in Politik und Medien sichtbarer zu machen, um Stigmatisierungen gegenüber nicht-traditionellen Familienformen abzubauen.

6.2 Limitationen der Forschungsarbeit und weiterer Forschungsbedarf

Mithilfe der genannten Erkenntnisse leistet die vorliegende Arbeit einen Beitrag zur empirischen Grundlagenforschung im Forschungsfeld Multilokalität. Sie trägt zum besseren Verständnis von berufsbedingtem multilokalem Wohnen sowie zum Einfluss von Arbeitgebenden auf multilokales Wohnen und dessen räumliche und soziale Auswirkungen bei. Die Ergebnisse können als Basis für zukünftige, anwendungsorientierte Studien dienen und sind relevant für Arbeitgebende sowie Akteur*innen der Stadt- und Regionalentwicklung, da sie erste Handlungsansätze bieten. Gleichzeitig zeigen sich jedoch auch Erkenntnisgrenzen der vorliegenden Arbeit. Diese Limitationen und der daraus resultierende weitere Forschungsbedarf werden in diesem abschließenden Kapitel dargestellt.

Zunächst hat sich die Wahl der **Großstädte Stuttgart und Mailand als Untersuchungs- bzw. Referenzraum** als sinnvoll erwiesen, da beide von Multilokalität geprägt sind. Der Vergleich zweier Städte in unterschiedlichen Ländern erwies sich als besonders erkenntnisreich, da sowohl Gemeinsamkeiten als auch kulturelle Unterschiede in Arbeits- und Lebensweisen sichtbar wurden, die bei der Betrachtung einer Stadt oder zweier Städte in Deutschland unentdeckt geblieben wären. Dies ermöglichte eine differenziertere Einordnung raumspezifischer Besonderheiten. Allerdings ist anzunehmen, dass sich in anderen Raumtypen – besonders in ländlichen Räumen – andere Muster multilokalen Wohnens zeigen. Für Typen wie *YOUNGs* und *Shuttles* ist beispielsweise davon auszugehen, dass sie ländliche Räume eher selten als Zielort wählen, sondern eher Ausbildungs- und Arbeitsmarktzentren wie Stuttgart oder Mailand. Zukünftige Studien sollten daher neben Großstädten verstärkt ländliche und auch suburbane Räume in den Blick nehmen. So lassen sich die Arbeits- und Lebensweisen multilokaler Erwerbstätiger in unterschiedlichen Raumtypen besser erfassen und ihre räumlichen, sozialen, aber auch ökonomischen und ökologischen Auswirkungen fundiert bewerten. Ebenso könnten kontextbezogene Handlungsempfehlungen für Arbeitgebende und Akteur*innen der Stadt- und Regionalentwicklung entwickelt werden. Auch ein Vergleich zweier (deutscher) Großstädte – etwa einer wirtschaftlich starken und einer schwächeren – wäre von Interesse, um raumspezifische Bedingungen, Herausforderungen und Potenziale berufsbedingter Multilokalität differenziert analysieren zu können. Zukünftige Studien könnten folgende Fragen im Blick haben: Welche Unterschiede bestehen bezüglich des multilokalen Wohnens zwischen städtischen, ländlichen und suburbanen Räumen? Wie verbreitet ist multilokales Wohnen – auch im Hinblick auf verschiedene Typen multilokalen Wohnens – in unterschiedlichen Raumtypen und wie lassen sie sich empirisch erfassen? Welche Städte und Regionen wollen und können multilokale Erwerbstätige langfristig binden? Welche Rolle spielt Multilokalität für die Stärkung ländlicher und strukturschwacher Räume, beispielsweise durch den Transfer von Wissen und Kapital?

Die Fokussierung auf **hochqualifizierte Multilokale in wissensbasierten Branchen** erwies sich ebenfalls als geeignet, da die Interviews bestätigt haben, dass diese Gruppe besonders von berufsbedingter Multilokalität betroffen ist. Auch für geringer qualifizierte Erwerbstätige in Branchen wie dem Baugewerbe, der Pflege oder Landwirtschaft ist Multilokalität ein relevantes Phänomen. Es ist jedoch anzunehmen, dass diese Erwerbstätigen andere, oft restriktivere Rahmenbedingungen und teilweise prekäre Arbeitsbedingungen erfahren und Multilokalität für sie eher eine wirtschaftliche Notwendigkeit darstellt, statt Ausdruck persönlicher Lebensstile zu sein. Zukünftige Studien sollten auch diese Gruppen in den Blick nehmen und beispielsweise folgende Forschungsfragen beantworten: Inwiefern unterscheiden sich die Entstehungs- und Bleibebedingungen, Motive und Zwänge der Multilokalität je nach Qualifikation oder Branche? Welche Formen von Multilokalität sind durch ökonomischen Druck bedingt und wie unterscheiden sich diese von freiwilligen, lebensstilbasierten Formen – beispielsweise in der raum-zeitlichen Ausgestaltung? Inwiefern unterscheiden sich soziale und politische Rahmenbedingungen ebenso

wie der Einfluss von Arbeitgebenden je nach Qualifikation oder Branche? Welche Unterstützungsbedarfe haben vor allem Multilokale mit prekären Arbeitsbedingungen?

Darüber hinaus zeigt sich, dass qualitative Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen besonders geeignet sind, um deren Arbeits- und Lebensweisen zu untersuchen und den Einfluss von Arbeitgebenden auf multilokales Wohnen zu analysieren. Besonders hilfreich war der Einsatz der **visuellen Methode der Work-Life-Biografien** (s. Kap. 5.4). Es zeigt sich, dass *Work-Life-Biografien* wirkungsvoll sind, um die komplexen zeitlichen und räumlichen Dimensionen multilokalen Wohnens sichtbar zu machen und vertiefte Erkenntnisse bezüglich Orts- und Arbeitgebendenbindungen sowie Wohnstandort- und Arbeitsplatzentscheidungen zu erlangen. Zukünftige Studien sollten vermehrt visuelle Methoden implementieren, um die komplexen Arbeits- und Lebensweisen multilokaler Personen darzustellen und zu verstehen. Vielversprechend wäre es, die Wohn- und Erwerbsbiografien mehrerer Personen wie Mitglieder eines Haushalts oder einer (Kern-)Familie abzugleichen, um wechselseitige Abhängigkeiten und gemeinsame Entscheidungsprozesse untersuchen zu können. Mögliche Forschungsfragen sind: Wie lassen sich Biografien von multilokalen Personen visuell miteinander vergleichen? Inwiefern können visuelle Methoden wechselseitige Abhängigkeiten zwischen Haushaltsmitgliedern bei Wohnstandort- oder Arbeitsplatzentscheidungen sichtbar machen? Welche weiteren (visuellen) Methoden sind notwendig, um komplexe Arbeits- und Lebensweisen zu untersuchen?

Darüber hinaus bestätigt die vorliegende Arbeit, dass sich qualitative Interviews eignen, um die Arbeitgebendenbindung von Multilokalen mithilfe des ursprünglich für quantitative Erhebungen entwickelten Modells des **Organisationalen Commitments** (Meyer & Allen 1991/1997) zu untersuchen. Zukünftige Studien sollten dieses Modell weiter in qualitativen, aber auch in quantitativen Erhebungen anwenden, um Unterschiede in der Arbeitgebendenbindung zwischen monolokalen und multilokalen Erwerbstätigen sowie zwischen (multilokalen) Erwerbstätigen verschiedener Branchen und Qualifikationsniveaus herauszuarbeiten. In Querschnitts- und Längsschnittstudien könnten folgende Forschungsfragen beantwortet werden: Unterscheiden sich die Ausprägungen des *Organisationalen Commitments* (OC) signifikant zwischen monolokalen und multilokalen Erwerbstätigen? Inwieweit variiert das *affektive, kalkulatorische* und *normative OC* sowie die *Stärke des OC* je nach Branche, Qualifikationsniveau oder auch Vertragssituation? Wie verändert sich die Arbeitgebendenbindung im Lebensverlauf? Welche biografischen Ereignisse (beispielsweise Familiengründung, berufliche Umorientierung) beeinflussen die Bindung besonders stark?

Gleichzeitig sollten zukünftige Studien über berufsbedingte Multilokalität die **Perspektive der Arbeitgebenden** einbeziehen. Die Ergebnisse dieser Arbeit legen nahe, dass sich dafür vor allem Unternehmensfallstudien eignen würden, in denen qualitative Interviews mit Personalverantwortlichen, Führungskräften unterschiedlicher Abteilungen und Hierarchieebenen sowie betrieblichen Mobilitätsmanager*innen geführt werden. Dadurch könnten vielfältige Sichtweisen und tiefere Einblicke in betriebliche Rahmenbedingungen, Aushandlungsprozesse und

Zielkonflikte bezüglich Multilokalität ermöglicht werden, die weit über die allgemeine Unternehmensphilosophie hinausgehen. Ergänzend dazu könnten standardisierte Mitarbeitendenbefragungen sowie qualitative Interviews mit (multilokalen) Mitarbeitenden durchgeführt werden, um die Sichtweisen beider Seiten – Arbeitgebenden und Mitarbeitenden – miteinander in Beziehung zu setzen. So ließen sich individuelle Bedürfnisse ebenso wie potenzielle Spannungsfelder systematisch erfassen. Zukünftige Studien sollten darüber hinaus **weitere Akteur*innen** einbeziehen, die Multilokalität beeinflussen oder mitgestalten. Denkbar sind Akteur*innen der Kommunalverwaltungen, der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft, der Wirtschaftsförderung, Verantwortliche von Versorgungs- und Infrastruktureinrichtungen sowie Mobilitätsanbieter.

Abschließend sollte die voranschreitende **Digitalisierung** in zukünftigen Studien stärker beachtet werden. Denn diese verändert zunehmend wie, wo und wann gearbeitet wird. Auch multilokale Wohnarrangements können sich dadurch ändern: Einerseits eröffnen sich neue (räumliche) Freiheiten, andererseits stellt die Digitalisierung bestehende Mobilitätsmuster infrage – insbesondere im Hinblick auf ökologische Nachhaltigkeit und soziale Integration. Diesbezügliche Forschungsfragen für künftige Studien könnten sein: Welche Auswirkungen hat die voranschreitende Digitalisierung auf bestehende Arbeitsstrukturen, Wohnpraktiken und Mobilitätsmuster? Inwiefern führt die voranschreitende Digitalisierung zu einer Zu- oder Abnahme multilokaler Wohnarrangements? Wie verändert sich die Arbeitgebendenbindung, wenn beispielsweise der persönliche Kontakt (weitgehend) entfällt? Welche neuen Formen von Arbeitgebenden- und auch Ortsbindungen (z. B. digital, netzwerkbasierend) entstehen? Welche Auswirkungen hat temporäre physische An- und Abwesenheit auf Identifikation, zivilgesellschaftliches Engagement und die soziale Integration? Was bedeutet es für Quartiere, Städte und Regionen, wenn immer mehr Bewohner*innen nur temporär dort leben?

Multilokales Wohnen sollte künftig neu gedacht werden – als vielfältiges und dynamisches Phänomen, das tief in moderne Erwerbs- und Wohnbiografien eingebettet ist. Die Vielzahl an offenen Fragen zeigt, dass berufsbedingte Multilokalität nicht nur ein individuelles Phänomen ist, sondern weitreichende räumliche, gesellschaftliche, wirtschaftliche oder auch ökologische Herausforderungen mit sich bringt. Multilokale Erwerbstätige stehen exemplarisch für die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Leben. Sie fordern nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Haushaltsmitglieder und weitere soziale Netze, ebenso wie Arbeitgebende, politische Entscheidungsträger*innen, Planer*innen und weitere Akteur*innen heraus, neue Wege zu denken. Diese Arbeit leistet hierzu einen Beitrag. Weitere Forschung ist notwendig, um die Chancen und Herausforderungen multilokaler Arbeits- und Lebensweisen in ihrer ganzen Vielfalt zu verstehen und verantwortungsvoll zu gestalten, um einen größtmöglichen Nutzen für alle zu stiften: die (multilokale) Bevölkerung, Arbeitgebende sowie Städte und Regionen.

Literaturverzeichnis

- Abegg, C.; Beck, L.; Brandes, J.; Fuchs, S. (2023): Wie Remote Work beeinflusst, wo und wie wir in Zukunft wohnen. Multilokales Arbeiten und Wohnstandortwahl. Verfügbar unter <https://www.bwo.admin.ch/bwo/de/home/Wohnungsmarkt/studien-und-publikationen/remote-work.html> [Abgerufen am 07.10.2024]
- Abraham, J.; Morin, L.; Renaud, S.; Saulquin, J.-Y.; Soparnot, R. (2013): What Do Experts Expect from Human Resource Practices. In: *Global Journal of Business Research*, 7(5), 121–132.
- Abraham, M.; Auspurg, K.; Hinz, T. (2010): Migration Decisions Within Dual-Earner Partnerships: A Test of Bargaining Theory. In: *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 876–892. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00736.x>
- Albrecht, J. (2023): Wohnstandortentscheidungen im wohnbiografischen Ansatz – Empirische Ergebnisse für die Familiengründungsphase und methodische Erkenntnisse einer quantitativen Erhebung. Dissertation an der Technischen Universität Dortmund. <http://dx.doi.org/10.17877/DE290R-23825>
- Allen, N. J.; Meyer, J. P. (1990): The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. In: *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allen, T. D.; Golden, T. D.; Shockley, K. M. (2015): How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. In: *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Archibald, M. M.; Ambagtsheer, R. C.; Casey, M. G.; Lawless, M. (2019): Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers and Participants. In: *International Journal of Qualitative Methods*, 18(1), 1–8. <https://doi.org/10.1177/1609406919874596>
- ARL – Akademie für Raumforschung und Landesplanung (2016): Multilokale Lebensführung und räumliche Entwicklungen. Hannover: Verlag der ARL.
- Asendorpf, J. (2008): Living Apart Together: Alters- und Kohortenabhängigkeit einer heterogenen Lebensform. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 60(4), 749–764. <https://doi.org/10.1007/s11577-008-0035-4>
- Averagesalariesurvey (2024): Average Salary. Verfügbar unter <https://www.averagesalariesurvey.com/italy//Milan> [Abgerufen am 26.09.2024]
- Barabaschi, B.; Barbieri, L.; Cantoni, F.; Platoni, S.; Virtuani, R. (2022): Remote working in Italian SMEs during COVID-19. Learning challenges of a new work organization. In: *Journal of Workplace Learning*, 34(6), 497–512. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2021-0132>
- Bauder, H. (2015): The International Mobility of Academics. A Labour Market Perspective. In: *International Migration*, 53(1), 83–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2012.00783.x>
- BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (o. J.): INKAR. Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Verfügbar unter <https://www.inkar.de/WizardStart> [Abgerufen am 26.09.2024]
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Beismann, M.; Čede, P.; Steinicke, E. (2022): Neue Pioniere in ostalpinen Periphererräumen: die Wiederbelebung von Geisterdörfern und partiellen Wüstungen in Friaul. In: *Geographica Helvetica*, 77(1), 71–84. <https://doi.org/10.5194/gh-77-71-2022>

- Benson, J. J.; Coleman, M. (2016): Older Adults Developing a Preference for Living Apart Together. In: *Journal of Marriage and Family*, 78(3), 797–812. <https://doi.org/10.1111/jomf.12292>
- Bonacini, L.; Gallo, G.; Scicchitano, S. (2021): Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. In: *Journal of Population Economics*, 34(1), 303–360. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>
- Bricocoli, M.; Peverini, M. (2024): No City for Workers: Housing Affordability Trends and Public Policy Implications in Milan. In: *Urban Planning*, 9(1), 1–19. <https://doi.org/10.17645/up.8654>
- CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2022): 2023 skills forecast Italy. Verfügbar unter https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2023_italy.pdf [Abgerufen am 18.12.2024]
- Chen, A. T. (2018): Timeline Drawing and the Online Scrapbook: Two Visual Elicitation Techniques for a Richer Exploration of Illness Journeys. In: *International Journal of Qualitative Methods*, 17(1). <https://doi.org/10.1177/1609406917753207>
- Cooke, T. J. (2008): Gender role beliefs and family migration. In: *Population, Space and Place*, 14(3), 163–175. <https://doi.org/10.1002/psp.485>
- Coulter, R.; Hu, Y. (2017): Living apart together and cohabitation intentions in Great Britain. In: *Journal of Family Issues*, 38(12), 1701–1729. <https://doi.org/10.1177/0192513X15619461>
- Croce, G.; Scicchitano, S. (2022): Cities and working from home in Italy in the post Covid-19 age. In: *The Italian Journal of Public Policy*, 17(2), 191–218.
- de Bruijn, B. J. (1999): *Foundations of Demographic Theory. Choice, Process, Context*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Deutsch-Schwedische Handelskammer (2016): Gut, besser, Home Office? Verfügbar unter <https://www.handelskammer.se/de/nyheter/gut-besser-home-office> [Abgerufen am 19.10.2023]
- De Vos, D.; Meijers, E.; Van Ham, M. (2018): Working from home and the willingness to accept a longer commute. In: *The Annals of Regional Science*, 61(1), 375–398. <https://doi.org/10.1007/s00168-018-0873-6>
- Dick, E.; Schmidt-Kallert, E. (2011): Understanding the (Mega-)Urban from the Rural: Non-Permanent Migration and Multi-Locational Households. In: *disP – The Planning Review*, 47(187), 24–36. <https://doi.org/10.1080/02513625.2011.10654016>
- Di Marino, M.; Tiitu, M.; Rehunen, A.; Chavoshi, S. H.; Lapintie, K. (2024): Multi-locality in the regions of Oslo and Helsinki: a regional planning perspective after the COVID-19 pandemic. In: *Regional Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2355290>
- DIND – Deutsches Innovationsinstitut für Nachhaltigkeit und Digitalisierung (2023): *Mittelstand und Mobile Work. Die Zukunft des Arbeitens*. Verfügbar unter <https://www.o2business.de/content/dam/b2bchannels/de/pdfs-o2-business/home-office-zukunft-der-arbeit.pdf> [Abgerufen am 31.10.2024]
- Dirksmeier, P. (2012): Multilokalität als Abwesenheit: eine Herausforderung für landschaftlich attraktive ländliche Räume. Das Beispiel Tegernsee & Stadt. In: *Europa Regional*, 18(2/3), 60–70.
- Dittrich-Wesbuer, A.; Eichhorn, S.; Tippel, C. (2014): Relevanz multilokaler Phänomene in der Stadtentwicklung. Ergebnisse aus Expertenbefragungen in Nordrhein-Westfalen. In: Hamman, P.; Blanc, M.; Duchêne-Lacroix, C.; Freytag, T.; Kramer, C. (Hrsg.): *Questionner les mobilités résidentielles à l'aune de la multilocalité*. Strasbourg: Néothèque, 357–375.

- Dittrich-Wesbuer, A.; Föbker, S. (2013): Multilokales Wohnen – Verbreitung und Formen in Deutschland. In: Scheiner, J.; Blotevogel, H. H.; Frank, S.; Holz-Rau, C.; Schuster, N. (Hrsg.): *Mobilitäten und Immobilitäten: Menschen – Ideen – Dinge – Kulturen – Kapital*. Essen: Klartext Verlag, 391–402.
- Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N. (2020): Multilokales Wohnen und Wohnungsmärkte. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 229–234.
- Dittrich-Wesbuer, A.; Kramer, C. (2014): Heute hier – morgen dort. Residenzielle Multilokalität in Deutschland. In: *Geographische Rundschau*, 66(11), 46–52.
- Dittrich-Wesbuer, A.; Osterhage, F. (2014): Wohnstandortentscheidungen in polyzentrischen Stadtregionen. Dortmund: ILS-TRENDS 3/14. Verfügbar unter <https://www.ils-forschung.de/wissenstransfer/ils-publikationen/ils-trends/?id=36> [Abgerufen am 10.04.2024]
- Dittrich-Wesbuer, A.; Plöger, J. (2013): Multilokalität und Transnationalität – Neue Herausforderungen für Stadtentwicklung und Stadtpolitik. In: *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 71(3), 195–205. <https://doi.org/10.1007/s13147-013-0237-8>
- Dittrich-Wesbuer, A.; Sturm, G. (2020a): Quantitative Daten I: Amtliche Daten zur Verbreitung multilokaler Lebensformen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 104–111.
- Dittrich-Wesbuer, A.; Sturm, G. (2020b): Quantitative Daten II: Nichtamtliche Daten zur Verbreitung multilokaler Lebensformen. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 112–118.
- Duchêne-Lacroix, C. (2020): Vulnerabilität und Resilienz im Kontext multilokaler Lebensführung. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 216–221.
- Duchêne-Lacroix, C.; Ködel, S. (2020): Geschichtliche Betrachtung multilokaler Wohnformen. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 133–139.
- Duchêne-Lacroix, C.; Schad, H. (2013): Mobilitätskapital, Raumkapital, Räumlichkeitskapital: Ein „Sieg des Ortes über die Zeit“ mit welchem raumbezogenen Handlungsvermögen? In: Scheiner, J.; Blotevogel, H. H.; Frank, S.; Holz-Rau, C.; Schuster, N. (Hrsg.): *Mobilitäten und Immobilitäten: Menschen – Ideen – Dinge – Kulturen – Kapital*. Essen: Klartext Verlag, 61–77.
- Duchêne-Lacroix, C.; Schad, H.; Hilti, N. (2020): Multilokales Wohnen in der Schweiz – Ein Forschungsprojekt. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 270–277.
- Ducki, A.; Nguyen, H. T. (2016): *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Mobilität*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Dufour, C.; Hege, A. (2007): Atypische Beschäftigung, Normalarbeitsverhältnis und Gewerkschaften: Ein internationales Problem? In: Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung: Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: Edition Sigma, 211–228.
- Eichhorst, W. (2014): Fixed-term contracts. In: *IZA World of Labor*, 45. <https://doi.org/10.15185/izawol.45>
- Elder, G. H. (1994): *Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course*. In:

- Social Psychology Quarterly, 57(1), 4–15.
- Empirica (2023): CBRE-empirica-Leerstandsindex 2023. Zeitreihe 2009-2022. Ergebnisse und Methodik. Verfügbar unter https://www.empirica-institut.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen_Referenzen/PDFs/CBRE-empirica-Leerstandsindex-Methode-2023.pdf [Abgerufen am 10.04.2024]
- EURES – European Employment Services (2023): Arbeitsmarktinformationen: Italien. Verfügbar unter https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-italy_de [Abgerufen am 15.10.2024]
- Eurostat – Statistisches Amt der Europäischen Union (2018): Städte – Datenbank. Verfügbar unter <https://www.ec.europa.eu/eurostat/web/cities/database> [Abgerufen am 25.04.2019]
- Eurostat – Statistisches Amt der Europäischen Union (2024a): Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten, als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht, Alter und Stellung im Beruf. https://doi.org/10.2908/LFSA_EHOMP
- Eurostat – Statistisches Amt der Europäischen Union (2024b): Eurostat regional yearbook – 2024 edition. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://doi.org/10.2785/174221>
- Eurostat – Statistisches Amt der Europäischen Union (2024c): Geschätztes durchschnittliches Alter junger Menschen, die das Elternhaus verlassen, nach Geschlecht. https://doi.org/10.2908/yth_demo_030
- Felfe, J. (2020): Mitarbeiterbindung. 2. Auflage. Göttingen: Hogrefe. <https://doi.org/10.1026/02505-000>
- Felstead, A.; Henseke, G. (2017): Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. In: *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fischer, T. (2018): Multilokal lebende pflegende Angehörige. Ein künftiges Kernthema in den Raum- und Planungswissenschaften. In: *PLANERIN*, 30(5), 28–30. <https://orlis.difu.de/handle/difu/254537>
- Fischer, T. (2020a): Familien: Multilokale Lebensführung bei Ausbildung und Pflege. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Tippel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 119–126.
- Fischer, T. (2020b): Multilokale Lebensführung in Österreich. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Tippel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 260–269.
- Frankó, L.; Erdélyi, A.; Dull, A. (2022): Transformation of the office: Territorial behaviour and place attachment in shared desk design. In: *Journal of Corporate Real Estate*, 25(3), 229–245. <https://doi.org/10.1108/JCRE-12-2021-0043>
- Friebertshäuser, B. (1997): Interviewtechniken – Ein Überblick. In: Friebertshäuser, B.; Prengel, A. (Hrsg.): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Weinheim: Juventa, 371–395.
- Frisoli, P.; Mädig, A. (2020): Die Einwohnerentwicklung im Jahr 2019: Erstmals seit zehn Jahren wieder Wanderungsverluste. In: *Stuttgart – Statistik und Informationsmanagement*, 79(6), 146–160.
- Gabler Wirtschaftslexikon (2018): Arbeitgeber. Verfügbar unter <https://www.wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeitgeber-29864/version-253461> [Abgerufen am 08.04.2024]
- Gandini, A.; Garavaglia, E. (2023): ‘Another work routine is possible’: Everyday experiences of (unexpected) remote work in Italy. In: *Culture and Organization*, 29(5), 397–415.

<https://doi.org/10.1080/14759551.2023.2201003>

- Geh, J. (2022): A Study on Perceived Appreciation, Psychological Capital and Work Life Balance Among Work From Home Employees. In: *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3(11), 1633–1638. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2022.3.11.19>
- Gehaltsreporter (2023): Frankfurt, München und Stuttgart haben das höchste Lohnniveau. Verfügbar unter <https://www.gehaltsreporter.de/gehaelter-nach-regionen/> [Abgerufen am 02.03.2024]
- Gehrke, B.; Rammer, C.; Frietsch, R.; Neuhäusler, P. (2010): Listen wissens- und technologieintensiver Güter und Wirtschaftszweige. Zwischenbericht zu den NIW/ISI/ZEW-Listen 2010/2011. Studien zum deutschen Innovationssystem 19. Berlin.
- Giddens, A. (1988): *Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Giddens, A. (1990): *The Consequences of Modernity*. Oxford: Polity Press.
- Gleich, S. (2020): *Berufsinduziertes Leben an mehreren Orten: Herstellung von raum-zeitlicher Souveränität unter Bedingungen des multilokalen Lebens*. Dissertation am Karlsruher Institut für Technologie. <https://doi.org/10.5445/IR/1000127131>
- Greinke, L. (2020): *Berufsbedingte Multilokalität in ländlichen Räumen Niedersachsens. Gesellschaftliche und räumliche Auswirkungen als planerische Herausforderung am Beispiel des Landkreises Diepholz*. *Ländliche Räume: Beiträge zur lokalen und regionalen Entwicklung* 7. Münster: LIT-Verlag.
- Greinke, L.; Hilti, N. (2020): Temporär genutzte Räume von berufsbedingt multilokal Lebenden. Herausforderungen und Potenziale für betriebliche und regionale Entwicklungen in ländlichen Räumen Niedersachsens. In: *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 78(1), 89–105. <https://doi.org/10.2478/rara-2019-0045>
- Greinke, L.; Lange, L. (2021): *Der Lebensalltag von Multilokalen. Qualitative Annäherungen im Landkreis Diepholz*. In: Othengrafen, F.; Greinke, L.; Lange, L. (Hrsg.): *Temporäre An- und Abwesenheiten in ländlichen Räumen. Auswirkungen multilokaler Lebensweisen auf Land und Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 71–94.
- Guenette, F.; Marshall, A. (2009): Time line drawings: Enhancing participant voice in narrative interviews on sensitive topics. In: *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 85–92. <https://doi.org/10.1177/160940690900800108>
- Haberkern, K.; Szydlik, M. (2008): Pflege der Eltern – Ein europäischer Vergleich. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 60(1), 78–101. <https://doi.org/10.5167/uzh-5120>
- Hägerstrand, T. (1970): What about People in Regional Science? In: *Papers of the Regional Science Association*, 24(1), 6–21. <https://doi.org/10.1007/BF01936872>
- Hansen, H. K.; Niedomysl, T. (2009): Migration of the creative class. Evidence from Sweden. In: *Journal of Economic Geography*, 9(2), 191–206. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbn046>
- Hansen, S.; Lambert, P. J.; Bloom, N.; Davis, S. J.; Sadun, R.; Taska, B. (2023): *Remote Work across Jobs, Companies, and Space*, NBER Working Paper 31007. <https://doi.org/10.3386/w31007>
- Häußermann, H.; Siebel, W. (1996): *Soziologie des Wohnens. Eine Einführung in Wandel und Ausdifferenzierung des Wohnens*. Weinheim/München: Juventa.
- Helferich, C. (2011): *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Henkel, G. (2016): Geschichte und Gegenwart des Dorfes. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Land und Ländlichkeit. Aus Politik und Zeitgeschichte. Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung, 66(46/47), 10–16.
- Hesse, M.; Scheiner, J. (2007): Räumliche Mobilität im Kontext des sozialen Wandels. Eine Typologie multilokalen Wohnens. In: Geographische Zeitschrift, 95(3), 138–154.
<https://doi.org/10.2307/27819120>
- Hilti, N. (2009): Multilokales Wohnen: Bewegungen und Verortungen. In: Informationen zur Raumentwicklung, 34(1/2), 77–86.
- Hilti, N. (2013): Lebenswelten multilokal Wohnender. Eine Betrachtung des Spannungsfeldes von Bewegung und Verankerung. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01046-1>
- Hilti, N. (2020): (Multilokales) Wohnen. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium. Hannover: Verlag der ARL, 222–228.
- Hilti, N.; Petzold, K. (2020): Biografie: Multilokales Wohnen an der Schnittstelle von Wohn- und Mobilitätsbiografie. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium. Hannover: Verlag der ARL, 98–103.
- Hjalager, A. M.; Staunstrup, J. K.; Sørensen, M. T.; Steffansen, R. N. (2022): The densification of second home areas – Sustainable practice or speculative land use? In: Land Use Policy, 118(12). <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2022.106143>
- Hohendanner, C. (2023): Atypische Beschäftigung im Strukturwandel. IAB-Forschungsbericht 23/2023. Nürnberg. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2323>
- Holmes, M. (2014): Distance Relationships: Intimacy and Emotions amongst Academics and Their Partners in Dual Locations. London: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137003874>
- Holtbrügge, D. (2022): Personalmanagement. 8. Auflage. Berlin/Heidelberg: Springer Gabler.
- Holz-Rau, C.; Scheiner, J. (2015): Mobilitätsbiografien und Mobilitätssozialisation: Neue Zugänge zu einem alten Thema. In: Scheiner, J.; Holz-Rau, C. (Hrsg.): Räumliche Mobilität und Lebenslauf. Studien zu Mobilitätsbiografien und Mobilitätssozialisation. Wiesbaden: Springer VS, 3–22. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07546-0_1
- Howlett, M. (2021): Looking at the ‘field’ through a Zoom lens: Methodological reflections on conducting online research during a global pandemic. In: Qualitative Research, 22(3), 387–402. <https://doi.org/10.1177/1468794120985691>
- Huang, Z.; Loo, B. P. Y.; Axhausen, K. W. (2023): Travel behaviour changes under Work-from-home (WFH) arrangements during COVID-19. In: Travel Behaviour and Society, 30(1), 202–211. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2022.09.006>
- Huchler, N.; Dietrich, N.; Matuschek, I. (2009): Multilokale Arrangements im Luftverkehr. Voraussetzungen, Bedingungen und Folgen multilokalen Arbeitens. In: Informationen zur Raumentwicklung, 34(1/2), 43–54.
- IHK Region Stuttgart – Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart (2024): IHK-Fachkräfteumfrage: 73 Prozent der Unternehmen können Stellen nicht oder nur schwer besetzen – Bedeutung von KI nimmt zu. Verfügbar unter <https://www.ihk.de/stuttgart/presse/pm-umfrage-fachkraefte-6190974> [Abgerufen am 10.10.2024]
- Inglehart, R. (1977): The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western

- Publics. Princeton: Princeton University Press.
- ISTAT – Italienisches Nationalinstitut für Statistik (2022): Resident population by age, sex and marital status on 1st January 2022. Verfügbar unter <https://demo.istat.it/app/?i=POS&a=2022&l=en> [Abgerufen am 11.03.2024]
- ISTAT – Italienisches Nationalinstitut für Statistik (2023): Labour market. Fourth quarter of 2023. Verfügbar unter <https://www.istat.it/it/files//2024/03/EN-labour-market-Q4-2023.pdf> [Abgerufen am 11.10.2024]
- Jaczewska, B. D. (2023): Multi-local Living in Mazowieckie Province: Specificity and Universality of an Underestimated Phenomenon. In: *Traditiones*, 52(3), 99–125. <https://doi.org/10.3986/Traditio2023520305>
- Jappens, M.; Van Bavel, J. (2016): Parental Divorce, Residence Arrangements and Contact Between Grandchildren and Grandparents. In: *Journal of Marriage and Family*, 78(2), 451–467. <https://doi.org/10.1111/jomf.12275>
- Jenner, B.; Myers, K. (2019): Intimacy, rapport, and exceptional disclosure: a comparison on in-person and mediated interview contexts. In: *International Journal of Social Research Methodology*, 22(2), 165–177. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1512694>
- Kafsack, H. (2015): Niederlande schaffen Recht auf Heimarbeit. Verfügbar unter <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/niederlande-schaffen-recht-auf-heimarbeit-13542022.html> [Abgerufen am 19.10.2023]
- Kaltenbach, M. (2020): Die räumliche Dimension residenzieller Multilokalität – Eine Untersuchung beruflich induzierter städtischer Nebenwohnsitze und ihrer städtebaulichen Relevanz. Dissertation am Karlsruher Institut für Technologie. <https://doi.org/10.5445/IR/1000122543>
- Kanning, U. P. (2017): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung – Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.
- Kesselring, S.; Vogl, G. (2010): Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Kieslinger, J.; Kordel, S.; Weidinger, T. (2020): Capturing meanings of place, time and social interaction when analyzing human (Im)mobilities: Strengths and challenges of the application of (Im)mobility biography. In: *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 21(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-21.2.3347>
- Klaiber, S. (2018): Organisationales Commitment. Der Einfluss lernförderlicher Aspekte bei der Arbeit auf die Mitarbeiterbindung. Wiesbaden: Springer VS.
- Kluge, S. (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. In: *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 1(1).
- Kolar, K.; Ahmad, F.; Chan, L.; Erickson, P. G. (2015): Timeline mapping in qualitative interviews: A study of resilience with marginalized groups. In: *International Journal of Qualitative Methods*, 14(3), 13–32. <https://doi.org/10.1177/160940691501400302>
- Kolb, M. (2008): Personalmanagement. Grundlagen - Konzepte - Praxis. Wiesbaden: Gabler.
- Kramer, C. (2015): Multilokalität als Kennzeichen des akademischen Lebens: Eine empirische Studie unter Studierenden und Mitarbeiter/innen des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT). In: Weichhart, P.; Rumpolt, P. A. (Hrsg.): *Mobil und doppelt sesshaft. Studien zur residenziellen Multilokalität*. Wien: Universität Wien, 144–175.

- Kramer, C. (2020): Multilokales Leben von Studierenden in Karlsruhe. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium. Hannover: Verlag der ARL, 278–285.
- Krause, S.; Trumpp, A.; Dichtl, T.; Kiese, S.; Rutsch, A. (2024): Homeoffice und die Zukunft der Büros: Flexibilisierung, Reduzierung und Umnutzungspotenzial. In: Ifo Schnelldienst, 77(9), 64–68.
- Kreyenfeld, M.; Andersson, G.; Pailhé, A. (2012): Economic Uncertainty and Family Dynamics in Europe: Introduction. In: Demographic Research, 27(4), 835–852.
<https://doi.org/10.4054/DemRes.2012.27.28>
- Kuckartz, U. (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz.
- Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz.
- Lange, L. (2018): Leben an mehreren Orten. Multilokalität und bürgerschaftliches Engagement in ländlich geprägten Räumen Niedersachsens. Ländliche Räume: Beiträge zur lokalen und regionalen Entwicklung 4. Münster: LIT-Verlag.
- Larsen, J.; Axhausen, K. W.; Urry, J. (2006): Geographies of Social Networks: Meetings, Travel and Communications. In: Mobilities, 1(2), 261–283. <https://doi.org/10.1080/17450100600726654>
- Leubert, N. (2020): Annäherung an die berufsbedingt Multilokalen in Wolfsburg. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium. Hannover: Verlag der ARL, 243–252.
- Levin, I. (2004): Living Apart Together: A New Family Form. In: Current Sociology, 52(2), 223–240.
<https://doi.org/10.1177/0011392104041809>
- Li, J.; Xu, H. (2023): Place attachment and mobility in the context of job-induced multilocal dwelling. The case of China. In: Population Space and Place, 29(2), 1–11. <https://doi.org/10.1002/psp.2627>
- Liefbroer, A. C.; Poortman, A.-R.; Seltzer, J. (2015): Why do intimate partners live apart? Evidence on LAT relationships across Europe. In: Demographic Research, 32(1), 251–286.
<https://doi.org/10.4054/DemRes.2015.32.8>
- Lien, S. (2017): Wohnstandort und räumliche Mobilität im Kontext steigender Frauenerwerbstätigkeit. Eine Analyse für West- und Ostdeutschland. Wiesbaden: Springer VS.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-15858-3>
- Löw, M. (2001): Raumsoziologie. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Luthans, F.; Luthans, B. C.; Luthans, K. W. (2021): Organisational Behavior. An Evidence-Based Approach. 14. Auflage. New York: McGraw-Hill Education.
- Matanova, T. (2023): Home(s), Mobility Patterns, and Identifications of Multi-local Sofia Residents. In: Traditiones, 52(3), 23–46. <https://doi.org/10.3986/Traditio2023520302>
- Mattisek, A.; Pfaffenbach, C.; Reuber, P. (2013): Methoden der Empirischen Humangeographie. 2. Auflage. Braunschweig: Westermann.
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Mey, G.; Mruck, K. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 601–613.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-92052-8_42
- Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 6. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz.
- McNeil-Walsh, C. E. (2023): Visiting here, there, and somewhere: Multi-locality and the geographies

- of transnational family visiting. In: *Global Networks*, 23(1), 277–290.
<https://doi.org/10.1111/glob.12419>
- Meil, G. (2008): Summary – Job Mobility in Europe: Greater Differences among Social Groups than among Countries. In: Schneider, N. F.; Meil, G. (Hrsg.): *Mobile Living across Europe I: Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 305–318.
- Melo, P. C.; de Abreu e Silva, J. (2017): Home telework and household commuting patterns in Great Britain. In: *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 103(1), 1–24.
<https://doi.org/10.1016/j.tra.2017.05.011>
- Menzl, M. (2020): Wohnen zwischen Multilokalität und Ortsbindung: Das Beispiel der HafenCity Hamburg. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 235–242.
- Merla, L.; Izaguirre, L.; Murru, S. (2024): Taking shared parenting seriously: A comparative study of how family policies accommodate shared physical custody in post-separation households. In: *Journal of European Social Policy*, 34(5), 526–541.
<https://doi.org/10.1177/09589287241270943>
- Meuser, M.; Nagel, U. (2002): ExpertInneninterviews - Vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, A.; Littig, B.; Menz, W. (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Opladen: Leske + Budrich, 71–93.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. (1991): A Three-Component Conceptualization of Organisational Commitment. In: *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. (1997): *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Mocarelli, L. (2019): The Construction of an Inland Gateway: Milan in the Course of the Early Modern Period. In: Favero, G.; Serruys, M. W.; Sugiura, M. (Hrsg.): *The Urban Logistic Network*. London: Palgrave Macmillan, 161–171.
- Montanari, G. (2016): Großeltern erzählen geographisch von ihrer Familie – Zur Bedeutung von Raumsemantiken für die Konstitution kommunikativ vermittelter Sinnwelten. Dissertation am Karlsruher Institut für Technologie. <https://doi.org/10.5445/IR/1000055133>
- Montanari, G.; Wiest, K.; Wörmer, S. (2013): Die Entgrenzung von Arbeit und die Transformation raumbezogener Orientierungen – Eine Annäherung in der Region Halle/Leipzig. In: *Geographica Helvetica*, 68(2), 105–116. <https://doi.org/10.5194/gh-68-105-2013>
- Monti, P.; Pellizzari, M. (2017): Skill Mismatch and Labour Shortages in the Italian Labour Market. Mailand: Innocenzo Gasparini Institute for Economic, Research Policy Brief 2.
- Münter, A.; Garde, L.; in der Beck, L.; Osterhage, F. (2023): Wohnen in Krisenzeiten – Wirkungen der Covid-19-Pandemie und der Energiekrise auf Wohnpräferenzen und Wohnstandortentscheidungen. In: *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 82(1), 24–39. <https://doi.org/10.14512/rur.1728>
- Nadler, R. (2014): *Plug & Play Places. Lifeworlds of Multilocal Creative Knowledge Workers*. Warschau: De Gruyter Open.
- Nies, S.; Roller, K.; Vogl, G. (2017): Mobilität und Leistung: Dienstreisende im Trade-off zwischen Verdichtung und Entgrenzung. In: *Arbeit*, 26(2), 173–191. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2017-0011>

- Nitt-Drießelmann, D.; Wedemeier, J.; Kerner, P. (2018): Städteranking: Dynamik von Städten und strukturelle Pfadabhängigkeit. In: *Wirtschaftsdienst*, 98(4), 291–295.
- Oakes, K. F.; Brown, K. S. (2016): Long-distance relationships. In: Shehan, S. L.; Duncan, M. L. (Hrsg.): *Encyclopedia of Family Studies*. Hoboken, New Jersey: The Wiley Blackwell Publications, 1–3. <https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbefs037>
- Ohnmacht, T. (2004): Soziale Netze und persönliche Mobilität. Grundlagen für eine empirische Erhebung. *Arbeitsberichte Verkehrs- und Raumplanung* 250. Zürich: ETH Zürich.
- Ohnmacht, T.; Frei, A.; Axhausen, K. W. (2008): Mobilitätsbiografie und Netzwerkgeografie: Wessen soziale Beziehungen sind räumlich dispers? In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 34(1), 131–164.
- Othengrafen, F.; Greinke, L.; Lange, L.; Seitz, A. (2021): Multilokalität in ländlichen Räumen als Herausforderung für Stadt- und Regionalplanung. In: Othengrafen, F.; Greinke, L.; Lange, L. (Hrsg.): *Temporäre An- und Abwesenheiten in ländlichen Räumen. Auswirkungen multilokaler Lebensweisen auf Land und Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 1–16.
- Perlik, M. (2011): Alpine gentrification: The mountain village as a metropolitan neighbourhood. New inhabitants between landscape adulation and positional good. In: *Journal of Alpine Research / Revue de géographie alpine*, 99(1), 1–13. <https://doi.org/10.4000/rga.1370>
- Perlik, M. (2020): Regionalökonomische Konzepte zur Erklärung von Multilokalität. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 63–75.
- Peter, H.; Toppel, C.; Steinführer, A. (2022): Wohnstandortentscheidungen in einer wohnbiographischen Perspektive – Eine explorative Studie in ländlichen und großstädtischen Kontexten. Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, Thünen-Report 93. <http://dx.doi.org/10.3220/REP1647852571000>
- Petzold, K. (2013): Multilokalität als Handlungssituation. Lokale Identifikation, Kosmopolitismus und ortsbezogenes Handeln unter Mobilitätsbedingungen. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19490-5>
- Petzold, K. (2020): Die Theorie der Rationalen Wahl als Erklärungsansatz der Multilokalisierungsentscheidung. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 56–62.
- Petzold, K.; Hilti, N. (2015): Intentionen zur Multilokalisierung bei Akademikerinnen und Akademikern. Biografische Erfahrungen als „Eisbrecher“. In: Scheiner, J.; Holz-Rau, C. (Hrsg.): *Räumliche Mobilität und Lebenslauf. Studien zu Mobilitätsbiografien und Mobilitätssozialisation*. Wiesbaden: Springer VS, 277–295. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07546-0_15
- Peuckert, R. (2012): *Familienformen im sozialen Wandel*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Peverini, M. (2023): Promoting rental housing affordability in European cities. Learning from the cases of Milan and Vienna. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-43692-5>
- Plöger, J. (2020): Employers stuck in place? Knowledge sector recruitment between regional embeddedness and internationalization. In: *Regional Studies*, 54(12), 1737–1747. <https://doi.org/10.1080/00343404.2020.1765231>
- Prosser, J.; Loxley, A. (2008): Introducing visual methods. ESRC National Centre for Research Methods Review Paper, NCRM/010.
- Pucci, P.; Vendemmia, B.; Akhond, R. (2022): Who are long distance commuters in Italy? Profiling LDC

- in Milan Urban Region. In: *Travel Behaviour and Society*, 28(1), 300–316.
<https://doi.org/10.1016/j.tbs.2022.04.012>
- Régnier-Loilier, A.; Vignoli, D. (2018): The diverse nature of living apart together relationships: An Italy–France comparison. In: *Journal of Population Research*, 35(1), 1–22.
<https://doi.org/10.1007/s12546-017-9197-0>
- Reuschke, D. (2010): *Multilokales Wohnen. Raum-zeitliche Muster multilokaler Wohnarrangements von Shuttles und Personen in einer Fernbeziehung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92283-6>
- Reuschke, D. (2020): Wohnungsmarkt und Multilokalität. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 329–336.
- Rick, J. (2023): Problemzentrierte Interviews online und offline: eine methodische Reflexion. In: *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 24(2).
<https://doi.org/10.17169/fqs-24.2.3977>
- Rosa, H.; Strecker, D.; Kottmann, A. (2007): *Soziologische Theorien*. Stuttgart: UTB basics.
- Rubenstein, A.; Eberly, M.; Lee, T.; Mitchell, T. (2017): Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. In: *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Rüger, H.; Feldhaus, M.; Becker, K. S.; Schlegel, M. (2011): Zirkuläre berufsbezogene Mobilität in Deutschland: Vergleichende Analysen mit zwei repräsentativen Surveys zu Formen, Verbreitung und Relevanz im Kontext der Partnerschafts- und Familienentwicklung. In: *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 36(1), 193–220.
<https://doi.org/10.4232/10.CPoS-2011-05de>
- Rüger, H., Greinke, L.; Skora, T. (2022): Does work-related multi-locality reduce civic involvement? Evidence for Germany based on quantitative and qualitative data. In: *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 80(4), 479–496. <https://doi.org/10.14512/rur.131>
- Rüger, H.; Laß, I.; Stawarz, N.; Mergener, A. (2024): To what extent does working from home lead to savings in commuting time? A panel analysis using the Australian HILDA Survey. In: *Travel Behaviour and Society*, 37(1). <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2024.100839>
- Rüger, H.; Stawarz, N. (2020): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen arbeitsbedingter räumlicher Mobilität: ein Forschungsüberblick. In: Knieps, F.; Pfaff, H. (Hrsg.): *Mobilität - Arbeit - Gesundheit*. BKK Gesundheitsreport 2020. Berlin: MWV, 236–246.
- Rüger, H.; Sulak, H. (2017): Wochenendpendeln von Erwerbstätigen in Deutschland: Analysen mit den Mikrozensus 1991 bis 2012. In: *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 75(5), 413–427.
- Santarelli, E.; Cottone, F. (2009): Leaving home, family support and intergenerational ties in Italy: Some regional differences. In: *Demographic research*, 21(1), 1–22.
<https://doi.org/10.4054/DemRes.2009.21.1>
- Saxinger, G. (2015): “To you, to us, to oil and gas” – The symbolic and socio-economic attachment of the workforce to oil, gas and its spaces of extraction in the Yamal-Nenets and Khanty-Mansi Autonomous Districts in Russia. In: *Fennia – International Journal of Geography*, 193(1), 83–98.
- Schad, H.; Hilti, N.; Hugentobler, M.; Duchêne-Lacroix, C. (2015): Multilokales Wohnen in der Schweiz – Erste Einschätzungen zum Aufkommen und zu den Ausprägungen. In: Weichhart, P.;

- Rumpolt, P. A. (Hrsg.): Mobil und doppelt sesshaft. Studien zur residenziellen Multilokalität. Wien: Universität Wien, 176–201.
- Scheunemann, H.; Hagenhoff, S.; Leimbach, S.; Rodriguez Thielen, M. (2024): Return-to-Office 2024. Bürorückkehr setzt sich auch 2024 fort. Verfügbar unter <https://www.jll.de/de/trends-and-insights/workplace/buerorueckkehr-setzt-sich-auch-2024-fort> [Abgerufen am 05.12.2024]
- Schier, M. (2013): Multilokale Wohnarrangements von Müttern, Vätern und ihren Kindern nach Trennung und Scheidung. In: Schwedes, O. (Hrsg.): Räumliche Mobilität in der Zweiten Moderne. Berlin: LIT Verlag, 189–212.
- Schier, M.; Schlinzig, T.; Montanari, G. (2015): The Logic of Multi-Local Living Arrangements: Methodological Challenges And the Potential of Qualitative Approaches. In: Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie, 106(4), 425–438. <https://doi.org/10.1111/tesg.12159>
- Schlinzig, T. (2019): Territorialisierung familialer Gemeinschaft. Multilokale Nachtrennungsfamilien im Spannungsfeld zwischen Konvergenz und Divergenz. In: Hahn, H. P.; Neumann, F. (Hrsg.): Das neue Zuhause. Haushalt und Alltag nach der Migration. Frankfurt am Main: Campus, 325–344.
- Schmidt-Kallert, E. (2009): A New Paradigm of Urban Transition: Tracing the Livelihood Strategies of Multi-Local Households. In: Die Erde, 140(3), 319–336.
- Schneider, N. F.; Lück, D.; Ruppenthal, S.; Rüger, H.; Dauber, A. (2008): Germany. A Country of Locally Attached but Highly Mobile People. In: Schneider, N. F.; Meil, G. (Hrsg.): Mobile Living across Europe I: Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 105–147.
- Schönduwe, R. (2017): Mobilitätsbiografien hochmobiler Menschen. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17399-9>
- Schubring, A.; Mayer, J.; Thiel, A. (2019): Drawing careers: The value of a biographical mapping method in qualitative health research. In: International Journal of Qualitative Methods, 18(1), 1–12. https://doi.org/10.1177/1609406918809303Schubring_2024
- Schütze, F. (2008): Biography analysis on the empirical base of autobiographical narratives: How to analyse autobiographical narrative interviews, Part I. In: European Studies on Inequalities and Social Cohesion, 4(1/2), 153–242.
- Schwarz, K. M. (2022): Die Bedeutung der Multilokalen Lebensführung für die Flächeninanspruchnahme. Dargestellt an drei österreichischen Gemeinden. Diplomarbeit an der Universität für Bodenkultur Wien. Verfügbar unter <http://permalink.obvsg.at/bok/AC16529869> [Abgerufen am 10.10.2024]
- Sheller, M.; Urry, J. (2006): The New Mobilities Paradigm. In: Environment and Planning A: Economy and Space, 38(2), 207–226. <https://doi.org/10.1068/a37268>
- Siedentop, S. (2024): Die „fünfte Suburbanisierung“ – Perspektiven suburbaner Raumentwicklung in den 2020er Jahren. In: Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning, 82(5), 366–383. <https://doi.org/10.14512/rur.2575>
- Skora, T.; Petzold, K.; Rüger, H. (2024): Migration, daily commuting, or second residence? The role of location-specific capital and distance to workplace in regional mobility decisions. In: Demographic Research, 50(33), 967–1004. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2024.50.33>
- Statistisches Bundesamt (2019): Statistisches Jahrbuch. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2022): Europa – Befristete Beschäftigung in der EU. Verfügbar unter

- https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-4/befristet-beschaefigte.html [Abgerufen am 06.06.2024]
- Statistisches Bundesamt (2023): Haushalt und Familie. Was ist der Mikrozensus? Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/Erlaeuterungen/0-was-ist-der-mz.html> [Abgerufen am 13.09.2023]
- Statistisches Bundesamt (2024a): Europa – Die 20 wirtschaftsstärksten EU-Regionen. Verfügbar unter https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Allgemeines-Regionales/_Grafik/_Interaktiv/BIP_Top20_Regionen.html [Abgerufen am 21.10.2024]
- Statistisches Bundesamt (2024b): Qualität der Arbeit. Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> [Abgerufen am 21.10.2024]
- Statistisches Bundesamt (2025a): Nebenwohnsitzhaushalte: Deutschland, Jahre, Haushaltsgröße, Gemeindegrößenklassen. Verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/url/Od68a361> [Abgerufen am 15.02.2025]
- Statistisches Bundesamt (2025b): Nebenwohnsitzhaushalte, Haushaltsmitglieder: Deutschland, Jahre, Gemeindegrößenklassen. Verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/url/66bf815a> [Abgerufen am 15.02.2025]
- Statistik BW – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2024): Bevölkerung nach Nationalität – vierteljährlich. Verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/Bevoelkerung/01035055.tab?R=LA> [Abgerufen am 08.04.2024]
- Steinbrink, M. (2009): *Leben zwischen Land und Stadt. Migration, Translokalisierung und Verwundbarkeit in Südafrika*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Strambach, S.; Kohl, H. (2015): Mobilitätsdynamiken und Wissensarbeit – Zum Wandel berufsbedingter zirkulärer Mobilität. In: *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 73(4), 257–268. <https://doi.org/10.1007/s13147-015-0355-6>
- Strohm, C. Q.; Seltzer, J. A.; Cochran, S. D.; Mayes, V. M. (2009): “Living Apart Together” relationships in the United States. In: *Demographic Research*, 21(7), 177–214.
- Sturm, G.; Meyer, K. (2009): Was können die Melderegister deutscher Großstädte zur Analyse von residenzieller Multilokalität beitragen? In: *Informationen zur Raumentwicklung*, 34(1/2), 15–29.
- Tagesschau (30.10.2024): Suche nach Fachkräften. Wohnungsnot als zusätzliche Jobbremse. Verfügbar unter <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/personalsuche-fachkraefte-mangel-wohnungsnot-100.html> [Abgerufen am 25.03.2025]
- Tippel, C. (2019): *Zuhause auf Zeit? Wohnen und sozial-räumliche Verortung an temporären Arbeitsstandorten*. Dissertation an der Technischen Universität Dortmund.
- Tippel, C. (2020): Berufsbedingt multilokale Lebensführung: Begrifflichkeiten, Entstehungskontexte und räumliche Auswirkungen. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Tippel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 91–97.
- Tippel, C. (2024): Wanderungs- und Raummuster multilokaler Lebensführungen. In: Steinführer, A.; Osterhage, F. (Hrsg.): *Vom Kommen, Gehen und Bleiben: Wanderungsgeschehen und Wohnstandortentscheidungen aus der Perspektive ländlicher Räume*. Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 195–208.

- Tippel, C.; Plöger, J.; Becker, A. (2017): ‚I don’t care about the city‘. The role of connections in job-related mobility decisions of skilled professionals. In: *Regional Studies, Regional Science*, 4(1), 94–108. <https://doi.org/10.1080/21681376.2017.1315611>
- Tjorve, E.; Tjorve, K. M. C.; Owusu, K. (2022): Barriers and challenges to sustainable physical planning for mountain destinations and second-home developments in the mountain region of south-eastern Norway: The reign of governments or developers? In: *European Spatial Research and Policy*, 29(2), 115–129. <https://doi.org/10.18778/1231-1952.29.2.07>
- Tonnessen, O.; Flaten, B.-T. (2023): Work from home and collective creativity: Exploring the experiences of IT professionals. In: *Cogent Business & Management*, 10(3), 1–21. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2262219>
- Van der Klis, M.; Karsten, L. (2009): The commuter family as a geographical adaptive strategy for the work-family balance. In: *Community, Work & Family*, 12(3), 339–354. <https://doi.org/10.1080/13668800902966372>
- Van Dick, R. (2024): Modelle und Forschungsbefunde zum Konzept der Mitarbeitendenbindung (Commitment und Identifikation). In: Badura, B.; Ducki, A.; Baumgardt, J.; Meyer, M.; Schröder, H. (Hrsg.): *Schwerpunkt: Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten*. Berlin: Springer-Verlag, 31–41. https://doi.org/10.1007/978-3-662-69620-0_3
- Vendemmia, B. (2017): The length and breadth of Italy: redefining rhythms and territories through mobilities. In: *Applied Mobilities*, 2(2), 199–214. <https://doi.org/10.1080/23800127.2017.1342066>
- Vepsäläinen, M.; Pitkänen, K. (2010): Second home countryside. Representations of the rural in Finnish popular discourses. In: *Journal of Rural Studies*, 26(2), 194–204. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2009.07.002>
- Vignoli, D.; Salvini, S. (2014): Religion and union formation in Italy: Catholic precepts, social pressure, and tradition. In: *Demographic Research*, 31(35), 1079–1106. <https://doi.org/10.4054/Dem-Res.2014.31.35>
- Vogl, G.; Nies, G. (2013): *Mobile Arbeit: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Wächter, L. (2024): Beyond Permanent Residences: Measuring Place Attachment in Tempo-Local Housing Arrangements. In: *Urban Science*, 8(4), 173. <https://doi.org/10.3390/urbansci8040173>
- Wächter, L. (2025): Active, passive and hybrid multilocal living practices - towards a classification. In: *Journal of Housing and the Built Environment*, 40(1), 43–64. <https://doi.org/10.1007/s10901-024-10164-z>
- Watson, A.; Lupton, D. (2022): Remote fieldwork in homes during the Covid-19 pandemic: Video-call ethnography and map drawing methods. In: *International Journal of Qualitative Methods*, 21(2), 1–12. <https://doi.org/10.1177/16094069221078376>
- Weber, M. (1985): *Wirtschaft und Gesellschaft – Grundriss der verstehenden Soziologie*. Herausgegeben von Johannes Winkelmann. 5. Auflage. Tübingen: Mohr Verlag.
- Weichhart, P. (2009): Multilokalität – Konzepte, Theoriebezüge und Forschungsfragen. In: *Informationen zur Raumentwicklung*, 34(1/2), 1–14.
- Weichhart, P. (2015): Residential multi-locality: In search of theoretical frameworks. In: *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 106(4), 378–391. <https://doi.org/10.1111/tesg.12156>
- Weichhart, P. (2020): Das Phänomen der residentiellen Multilokalität: Lifescapes, soziale

- Figurationen und raumstrukturelle Konsequenzen. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (Hrsg.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklungen – Ein Kompendium*. Hannover: Verlag der ARL, 42–49.
- Weichhart, P.; Rumpolt, P. A. (2015): Residenzielle Multilokalität – Problemlagen und Desiderata der Forschung. In: Weichhart, P.; Rumpolt, P. A. (Hrsg.): *Mobil und doppelt sesshaft. Studien zur residenziellen Multilokalität*. Wien: Universität Wien, 11–60.
- Weidinger, T.; Kordel, S.; Kieslinger, J. (2019): Unravelling the meaning of place and spatial mobility: Analysing the everyday life worlds of refugees in host societies by means of mobility mapping. In: *Journal of Refugee Studies*, 34(1), 374–396. <https://doi.org/10.1093/jrs/fez004>
- Weiske, C.; Petzold, K.; Schad, H. (2015): Multi-local living – The Approaches of Rational Choice Theory, Sociology of Everyday Life and Actor-Network Theory. In: *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 106(4), 392–408. <https://doi.org/10.1111/tesg.12157>
- Weiske, C.; Petzold, K.; Zierold, D. (2009): Multilokale Haushaltstypen: Bericht aus dem DFG-Projekt "Neue multilokale Haushaltstypen" (2006-2008). In: *Informationen zur Raumentwicklung*, 2009(1/2), 67–75.
- Willecke, M. (2025): Temporariness in the Life Course of Multi-local Residents: Processuality of Home. In: *Population, Space and Place*, 31(2), 1–13. <https://doi.org/10.1002/psp.70007>
- Willecke, M.; Wächter, L. (2024): Unveiling her perspective: Exploring women's multi-local living arrangements in German cities. In: *Women's Studies International Forum*, 107(3), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2024.103004>
- Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (2024): Verfügbar unter <https://www.fachkraefte.region-stuttgart.de/gewinnen/wissen-gewinnen/wege-zu-einer-flexiblen-und-familienbewussten-arbeitszeitkultur/> [Abgerufen am 10.01.2025]
- Wisbauer, A.; Kausl, A.; Marik-Lebeck, S.; Venningen-Fröhlich, H. (2015): Multilokalität in Österreich. Regionale und soziodemographische Struktur der Bevölkerung mit mehreren Wohnsitzen. In: Weichhart, P.; Rumpolt, P. A. (Hrsg.): *Mobil und doppelt sesshaft. Studien zur residenziellen Multilokalität*. Wien: Universität Wien, 83–120.
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 1(1). <https://dx.doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>
- Wohnungsbörse (2024): Mietspiegel Stuttgart (Baden-Württemberg) 2024. Aktuelle Mietpreise in Stuttgart. Verfügbar unter <https://www.wohnungsbörse.net/mietspiegel-Stuttgart/972> [Abgerufen am 30.11.2024]
- Wood, G.; Hilti, N.; Kramer, C.; Schier, M. (2015): A Residential Perspective on multi-locality: Editorial. In: *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 106(4), 363–377. <https://doi.org/10.1111/tesg.12158>
- Zenker, S.; Eggers, F.; Farsky, M. (2013): Putting a price tag on cities: Insights into the competitive environment of places. In: *Cities*, 30(1), 133–139. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2012.02.002>

Anhang

- A.1 Leitfaden für die Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen
- A.2 Übersicht über die Charakteristika der Interviewten
- A.3 Transkriptionsregeln
- A.4 Wissenschaftliche Publikationen
 - A.4.1 Artikel 1: Multilokal wohnende Erwerbstätige in Stuttgart und Mailand. Die Unterstützung der raum-zeitlichen Alltagsorganisation durch die Arbeitgebenden.
 - A.4.2 Artikel 2: Visuelle Methoden zur Erforschung multilokaler Wohnarrangements. Die Beispiele *Work-Life-Biografien* und *Reflexive Fotografie*.
 - A.4.3 Artikel 3: Die Rolle der Arbeitgebendenbindung bei der Entscheidung, multilokale Wohnarrangements beizubehalten.

A.1 Leitfaden für die Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen

Vor dem Interview:

- Persönliche Vorstellung der Interviewerin
- Zielsetzung der Forschungsarbeit
- Informationen zum Interview (Aufnahme, Vertraulichkeit & Anonymität, Datenschutzerklärung)
- Erläuterung des Zeitstrahls und Aushändigung des Blatt Papiers und der Stifte

Leitfaden:¹⁵

Tabelle 3: Leitfaden für die Interviews mit multilokalen Erwerbstätigen

I. Erwerbsbiografie

Erwerbsbiografie

Erzählimpuls: Zu Beginn interessiert mich Ihre Erwerbsbiografie. Dazu haben Sie diesen Zeitstrahl, der Ihnen während des Interviews als Gedächtnisstütze dienen soll. Bitte notieren Sie oberhalb des Zeitstrahls Ihre Ausbildung und wo sie bisher gearbeitet haben. Bitte erläutern Sie mir, warum Sie die Ausbildungen und Erwerbstätigkeiten gewählt haben.

- Beweggründe für Annahme der Ausbildungsstellen und Erwerbstätigkeiten (z. B. Karrieremöglichkeiten, Bezahlung)
- Beweggründe für Tätigkeitswechsel (z. B. Vertragssituation und Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszufriedenheit, Karrieremöglichkeiten)
- Einfluss von Arbeitgebenden auf Tätigkeitswechsel und Tätigkeitsannahme

Jetzige Erwerbstätigkeit

Erzählimpuls: Sie haben erzählt, warum Sie sich für Ihre derzeitige Tätigkeit entschieden haben. Erzählen Sie jetzt doch mal, wie so ein typischer Arbeitsalltag derzeit bei Ihnen aussieht. Wie häufig und aus welchen Gründen arbeiten Sie außerhalb Ihrer Arbeitsstätte? Arbeiten Sie auch von Zuhause aus und wenn ja, welche Tätigkeiten können Sie (nicht) von Zuhause ausüben?

- Typischer Tagesablauf
- Mobilität & Mobilitätsanforderungen im Job
- Arbeitsorte & Homeoffice

II. Wohnbiografie

Wohnbiografie

Erzählimpuls: Jetzt interessiert mich, wo Sie bisher gelebt haben. Bitte schreiben Sie unterhalb des Zeitstrahls auf, wo Sie von Geburt an gelebt haben und erläutern Sie, aus welchen Gründen Sie dort gelebt haben bzw. zurzeit dort leben.

- Beweggründe für Wohnsitze (für den Ort, die Wohnung etc.)
- Beweggründe für Wohnsitzwechsel
- Beweggründe für Multilokalität (und Ortsbindungen)

¹⁵ Für alle englischsprachigen Interviews lag der Leitfaden auf Englisch vor. Fragen, die sich im Folgenden auf Stuttgart beziehen, wurden den Mailänder Interviewten entsprechend für Mailand gestellt.

- Zusammenhang Erwerbs- und Wohnbiografie
- Bei berufsbedingten Umzügen: Einfluss durch Arbeitgebende (z. B. Unterstützungsleistungen)

III. Derzeitige Wohnorte

Wohnsitz/Unterkunft in Stuttgart

Erzählimpuls: Sie haben schon viel zu Ihren bisherigen Wohnsitzen erzählt. Jetzt möchte ich genauer über Ihre derzeitigen Wohnsitze/Unterkünfte sprechen und dabei zunächst auf Stuttgart eingehen. (Falls noch nicht erläutert:) Erzählen Sie doch mal, was Ihre Anforderungen an Ihren Wohnsitz in Stuttgart waren und wie die Wohnungssuche von statten ging.

- Beweggründe (für den Ort, die Wohnung etc., gegen andere Orte und Wohnungen)
- Unterstützung bei Wohnungssuche und Umzug (durch Arbeitgebende, Familienmitglieder etc.)
- Optional, falls keine feste Unterkunft: Übernachten Sie immer im selben Hotel/bei derselben Freundin/ demselben Arbeitskollegen etc., wenn Sie sich in Stuttgart aufhalten? Warum (nicht)?

Tagesablauf in Stuttgart

Erzählimpuls: Jetzt möchte ich mehr über Ihren Tagesablauf und Ihre Freizeitgestaltung in Stuttgart wissen. Wie kann ich mir Ihren dortigen Tagesablauf vorstellen und was machen Sie in Ihrer Freizeit? Wie fühlen Sie sich in Stuttgart? Was funktioniert im Alltag gut, was nicht so gut?

- Häufigkeit an Übernachtungen
- Nutzung von Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen sowie Dienstleistungen (was, wie häufig und mit wem?)
- Einfluss der Arbeitgebenden auf Freizeitgestaltung (Unterstützungsleistungen, Homeoffice-Möglichkeiten, Aktivitäten mit Kolleg*innen etc.)
- Ortsbindungen

Wohnsitz außerhalb Stuttgarts

Erzählimpuls: Jetzt interessiert mich Ihr Wohnsitz/Ihre Unterkunft außerhalb Stuttgarts. (Falls von den Interviewten selbst beeinflusst:) Was waren Ihre Anforderungen und wie ging die Wohnungssuche von statten?

- Beweggründe (für den Ort, die Wohnung etc., gegen andere Orte und Wohnungen)
- Unterstützung bei Wohnungssuche und Umzug (durch Arbeitgebende, Familienmitglieder etc.)
- Optional, falls beispielsweise Unterkunft des*der Partner*in: Inwiefern hatten Sie einen Einfluss bei der Wohnungssuche?

Tagesablauf am Wohnsitz außerhalb Stuttgarts

Erzählimpuls: Sie haben vorhin über Ihren Tagesablauf und die Freizeitgestaltung in Stuttgart erzählt. Wie kann ich mir Ihren Tagesablauf an ihrem Wohnsitz in XX vorstellen? Was machen Sie dort in Ihrer Freizeit und wie fühlen Sie sich dort? Was funktioniert im Alltag gut, was nicht so gut?

- Häufigkeit an Übernachtungen

- Nutzung von Versorgungs- und Freizeitinfrastrukturen sowie Dienstleistungen (was, wie häufig und mit wem?)
- Einfluss der Arbeitgebenden auf Freizeitgestaltung (Unterstützungsleistungen etc.)
- Ortsbindungen

Transfer zwischen den Wohnsitzen

Erzählimpuls: Als nächstes interessiert mich, wie der Transfer zwischen den Wohnsitzen abläuft. Wie häufig und womit pendeln Sie zwischen den Wohnsitzen und welche Rahmenbedingungen beeinflussen das Pendeln? Wie empfinden Sie das Pendeln? Erzählen Sie doch mal.

- Häufigkeit und Dauer des Pendelns
- Verkehrsmittelwahl (und Gründe gegen andere Verkehrsmittel)
- Rahmenbedingungen (Distanz, Anbindung, finanzielle Ressourcen etc.)
- Unterstützt durch Arbeitgebende beim Transfer (BahnCard, Firmenwagen etc.)
- Empfinden beim Pendeln

IV. Sozialer Kontext

Heimat und Zuhause

Erzählimpuls: Sie haben schon viel zu Ihren derzeitigen und ehemaligen Wohnsitzen erzählt. Beschreiben Sie doch mal, wo und aus welchen Gründen Sie sich zurzeit Zuhause fühlen und wo Sie Ihre Heimat sehen. Was sind die Gründe dafür?

- Hauptwohnsitz (angemeldet oder nur gefühlt)
- Ortsbindungen

Soziale Netzwerke

*Erzählimpuls: Auch wenn Sie schon viel über Ihre Familie, Freund*innen und Ihre weiteren sozialen Netzwerke gesprochen haben, interessieren mich diese sozialen Netzwerke nochmal genauer. Wo wohnen die wichtigsten Menschen in Ihrem Leben? Und gibt es Personen, die für Ihre berufliche Entwicklung von besonderer Bedeutung waren & sind?*

- Ortsbindungen
- Arbeitgebendenbindung (z. B. Bedeutung für berufliche Entwicklung)

Bedeutung der Multilokalität für den Haushalt

Erzählimpuls: Was bedeutet die Multilokalität für Ihren Haushalt, Ihre Familie und Ihre Partnerschaft? Erzählen Sie doch mal.

- Akzeptanz der Multilokalität
- Herausforderungen und Vorteile der Multilokalität

V. Multilokalität und Arbeitgebende

Unterstützung der Multilokalität

Erzählimpuls: (Optional: Sie haben es an mehreren Stellen angedeutet.) Jetzt interessiert mich genauer, inwiefern Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin eine Rolle für das Wohnen an mehreren Orten

spielt. Inwieweit wird das Wohnen an mehreren Orten akzeptiert und unterstützt? Welche Anforderungen haben Sie an Ihren Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin und inwiefern wird diesen Anforderungen nachgegangen? Beschreiben Sie doch mal.

- (Nicht-)Akzeptanz der Multilokalität
- Geforderte Unterstützungsleistungen (u. a. flexible Arbeitszeiten, finanzielle Unterstützung)
- Angebotene Unterstützungsleistungen
- Einfluss auf die Alltagsgestaltung und das multilokale Wohnarrangement

Multilokalität im Unternehmen

*Erzählimpuls: Jetzt interessiert mich mehr zur Wohnsituation Ihrer Kolleg*innen. Wo wohnen diese? Haben Sie Kolleg*innen oder auch Vorgesetzte, die ebenfalls aus vornehmlich beruflichen Gründen mehrere Wohnsitze innehaben oder die in einem Hotel oder bei Bekannten übernachten, wenn Sie am Arbeitsort sind?*

- Wohnorte
- Beweggründe für Multilokalität (z. B. Vertragssituation, spezialisierte Tätigkeiten etc.)

Arbeitgebendenbindung

Erzählimpuls: Wie dazugehörig fühlen Sie sich im Unternehmen/an der Universität/im Institut und aus welchen Gründen? Was tut das Unternehmen/die Universität/das Institut dafür (nicht)? Erzählen Sie doch mal.

- Affektive Bindungsfaktoren (z. B. Bindung zu Kolleg*innen, Tätigkeiten, Unternehmen)
- Kalkulatorische Bindungsfaktoren (z. B. Gehalt, Position)
- Normative Bindungsfaktoren (z. B. Pflichtgefühl)
- Einfluss der Arbeitgebenden (z. B. Karriereprogramme, Team-Events)

VI. Abschluss

Berufliche und private Zukunftsvorstellungen

Erzählimpuls: Jetzt haben wir sehr viel über Ihre Vergangenheit und Ihre aktuelle Wohn- und Arbeitssituation gesprochen. Was sind Ihre nächsten Schritte für Ihre Erwerbs- und Wohnsituation?

- (Zusammenspiel) von Orts- und Arbeitgebendenbindung & mögliche Konflikte

Zukunftswünsche

Erzählimpuls: Wenn Sie alle Wünsche bezüglich Ihrer Erwerbstätigkeit und Wohnsituation offen hätten, wie würde dann Ihre Zukunft aussehen?

- (Zusammenspiel) von Orts- und Arbeitgebendenbindung
- Abweichungen zur Realität & diesbezügliche Gründe

Abschluss

Möchten Sie abschließend noch etwas Wichtiges aus Ihrer Sicht ergänzen?

(Eigene Darstellung)

A.2 Übersicht über die Charakteristika der Interviewten

Tabelle 4: Übersicht über die Charakteristika der Interviewten in Stuttgart

Name ¹⁶	Geschlecht	Alter	Familie & Partnerschaft	Berufsbezeichnung	Arbeitgeber*in	Vertragssituation	Status der Unterkunft in Stuttgart ¹⁷	Status der anderen Unterkunft/ Unterkünfte	Typ des berufsbedingten multilokalen Wohnens
Alexander	m	23	ledig	Maschinenbauingenieur	Großunternehmen	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Mutter	YOUNG
Bernd	m	38	Partnerin	Technischer Ingenieur	Großunternehmen	unbefristet	Hotelzimmer	Hauptwohnsitz & Wohnsitz der Partnerin	Shuttle & LAT
Christoph	m	42	ledig	Marketingmanager	Mittelständler	unbefristet	Hotelzimmer	Hauptwohnsitz	Shuttle
Daniela	w	30	Partner	Maschinebauingenieurin	Großunternehmen	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz	Shuttle
Esther	w	31	Partner	Referentin	Behörde	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz	Shuttle
Felix	m	25	Partnerin	Softwareentwickler	Großunternehmen	unbefristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT
Gregor	m	27	Partnerin	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Forschungsinstitut	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT
Heiko	m	32	Partnerin	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Forschungsinstitut	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT
Inga	w	30	Partner	Projektmanagerin	Stiftung	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz	Shuttle
Jonas	m	31	Partnerin	Projektentwickler	Mittelständler	unbefristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT
Kai	m	28	Partnerin	Maschinenbauingenieur	Großunternehmen	unbefristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT
Léon	m	27	Partnerin	Maschinenbauingenieur	Großunternehmen	unbefristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT
Michaela	w	30	Partner	Projektentwicklerin	Mittelständler	unbefristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz des Partners	LAT
Nils	m	34	Partnerin	Maschinenbauingenieur	Großunternehmen	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz	Shuttle
Oliver	m	33	Partnerin	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Forschungsinstitut	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT

¹⁶ Alle Namen wurden aus Datenschutzgründen geändert.

¹⁷ Dabei ist nicht der formale Status eines gemeldeten Haupt- oder Nebenwohnsitzes gemeint, sondern die Bezeichnung der Interviewten.

Pia	w	33	Partner	Projektentwicklerin	Mittelständler	unbefristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz des Partners	LAT
Raúl	m	52	Partnerin, drei Kinder	Strategischer Analyst	Großunternehmen	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz	Shuttle
Stefanie	w	31	Partner	Personalmanagerin	Großunternehmen	befristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz	Shuttle
Tim	m	37	Partnerin	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Forschungsinstitut	befristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz	Shuttle
Uwe	m	47	Partnerin, ein Kind	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Forschungsinstitut	befristet	Wohnsitz eines Freundes	Hauptwohnsitz	Shuttle
Vincent	m	40	Partnerin	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Universität	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT
William	m	31	Partnerin	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Forschungsinstitut	befristet	Wohnsitz eines Freundes	Hauptwohnsitz	Shuttle
Xenia	w	28	ledig	Personalmanagerin	Großunternehmen	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz am Wohnsitz der Eltern	YOUNG
Yasemin	w	39	Partner	Personalmanagerin	Mittelständler	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz	Shuttle

(Eigene Darstellung)

Tabelle 5: Übersicht über die Charakteristika der Interviewten in Mailand

Name	Geschlecht	Alter	Familie & Partnerschaft	Berufsbezeichnung	Arbeitgeber*in	Vertrags-situation	Status der Unterkunft in Mailand	Status der anderen Unterkunft/ Unterkünfte	Typ des berufsbedingten multilokalen Wohnens
Antonio	m	26	ledig	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Universität	befristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz am Wohnsitz der Eltern	YOUNG
Bruno	m	31	Partnerin	Referent	Mittelständler	unbefristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT
Chiara	w	32	Partnerin	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	Universität	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT
Debora	w	24	Partner	Assistenz der Geschäftsführung	Großunternehmen	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz des Partners	LAT
Ella	w	25	Partner	Personalmanagerin	Kleinunternehmen	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz des Partners	LAT
Francesco	m	48	Partner	Grafikdesigner	Mittelständler	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz &	Shuttle &

								Wohnsitz des Partners	LAT
Giovanni	m	26	ledig	Aktienverwalter	Großunternehmen	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz am Wohnsitz der Eltern	YOUNG
Helena	w	33	Partner	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	Universität	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz des Partners	LAT
Isabella	w	29	Partner	Tourismusmanagerin	Kleinunternehmen	unbefristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Eltern	YOUNG
Julietta	w	27	Partner	Finanzberaterin	Kleinunternehmen	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz am Wohnsitz der Eltern	YOUNG
Karlo	m	27	ledig	Einkaufsanalytiker	Großunternehmen	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz am Wohnsitz der Eltern	YOUNG
Lorenzo	m	35	Partnerin	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Universität	befristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz	Shuttle
Marianna	w	27	Partner	Wissenschaftlich Mitarbeiterin	Universität	befristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz des Partners	LAT
Nico	m	25	Partner	Modemanager	Kleinunternehmen	unbefristet	Nebenwohnsitz	Hauptwohnsitz am Wohnsitz der Eltern & Wohnsitz des Partners	YOUNG & LAT
Omar	m	29	Partnerin	Marketingmanager	Mittelständler	unbefristet	Hauptwohnsitz	Wohnsitz der Partnerin	LAT

(Eigene Darstellung)

A.3 Transkriptionsregeln

Tabelle 6: Transkriptionsregeln für die Interviews

Fall	Vorgehen	Beispiele
Sprechendenbezeichnung	I: Interviewerin, B: Interviewpartner*in	
Auffällige Betonungen	Diese werden unterstrichen.	In meinem <u>jetzigen</u> Unternehmen fühle ich mich <u>sehr</u> wohl.
Nonverbale Handlungen	Diese werden in doppelte Klammern geschrieben.	((Zeigt auf den Zeitstrahl))
Begleiterscheinung des Sprechens	Diese werden in doppelte Klammern geschrieben.	((lachend)), ((hustend))
Pausen	Diese werden in doppelte Klammern geschrieben.	((Pause))
Pausenfüller	Diese werden in doppelte Klammern geschrieben.	((Ähm))
Unvollendete Wörter oder Sätze	Diese werden mit „...“ dargestellt.	Die Wohnung habe ich... In der Zeitung habe ich eine Anzeige von der Wohnung gesehen.
Unverständliche Wörter oder Satzteile	Diese werden mit „()“ dargestellt.	Im Jahr 2015 habe ich erst in () gewohnt.
Vermuteter Wortlaut von Wörtern oder Satzteilen	Diese werden in einer geschlossenen Klammer dargestellt.	Im Jahr 2015 habe ich erst in (Hamburg) gewohnt.
Wörtliche Zitate	Diese werden in Anführungsstrichen dargestellt.	Und dann sagte ich zu meinem Mann „Warum eigentlich nicht?“

(Eigene Darstellung nach Kuckartz 2018: 167)

A.4 Wissenschaftliche Publikationen

A.4.1 Artikel 1: Multilokal wohnende Erwerbstätige in Stuttgart und Mailand. Die Unterstützung der raum-zeitlichen Alltagsorganisation durch Arbeitgebende

Publiziert als: Garde, Lisa (2021): Multi-local living employees in Stuttgart and Milan. An analysis of their employer support for the spatial-temporal organisation of their living arrangements. In: Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning, 79(5), 470–483. <https://doi.org/10.14512/rur.71>

Multi-local living employees in Stuttgart and Milan. An analysis of their employer support for the spatial-temporal organisation of their living arrangements

Lisa Garde 

Received: 14 January 2021 ▪ Accepted: 28 July 2021 ▪ Published online: 17 August 2021

Abstract

With work-related living in several places – also known as multi-local living – on the rise due to flexible working and living environments, employers are increasingly challenged to support multi-local living arrangements in order to recruit and retain qualified employees nationwide. This paper presents the first results of an analysis conducted in the cities of Stuttgart in Germany and Milan in Italy. With the help of semi-structured problem-oriented interviews with multi-local employees in knowledge-based sectors, their requirements and the benefits they currently receive from their employers in support of their living arrangements are examined. The results show, among other things, that in both cities certain types of companies are more open to these living arrangements. However, few employers were found to have official policies for dealing with multi-locality. Furthermore, it is shown that different types of multi-local employees require different support. The paper also discusses interactions between work-related multi-locality and spatial development.

Keywords: Multi-local living ▪ support requirements ▪ employers ▪ spatial development ▪ Stuttgart ▪ Milan

Multilokal wohnende Erwerbstätige in Stuttgart und Mailand und ihre Unterstützung durch die Arbeitgeber – eine Analyse

Zusammenfassung

Das berufsbedingte Wohnen an mehreren Orten, auch multilokales Wohnen genannt, nimmt aufgrund von flexibilisierten Arbeits- und Lebenswelten immer weiter zu. Um qualifizierte Erwerbstätige überregional zu rekrutieren und zu halten, sind Arbeitgeber besonders gefordert, multilokale Lebensweisen zu unterstützen. Dieser Beitrag stellt erste Ergebnisse einer in Stuttgart und Mailand (Italien) durchgeführten Analyse vor. Mithilfe von teilstrukturierten, problemorientierten Interviews wurden die Anforderungen von multilokal wohnenden Beschäftigten in wissensbasierten Branchen sowie die tatsächlich erhaltenen Unterstützungsleistungen ihrer Arbeitgeber bezüglich ihrer Wohnarrangements untersucht. Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass in beiden Städten bestimmte Unternehmenstypen offener gegenüber diesen Lebensweisen sind. Dennoch lassen sich kaum Arbeitgeber finden, die offizielle Strategien zum Umgang mit multilokalen Wohnarrangements haben. Darüber hinaus zeigt sich, dass unterschiedliche Typen von multilokal lebenden Mitarbeitern unterschiedliche Unterstützung brauchen. Der Beitrag diskutiert auch Wechselwirkungen zwischen berufsbedingter Multilokalität und Raumentwicklung.

Schlüsselwörter: Multilokales Wohnen ▪ Unterstützungsbedarf ▪ Arbeitgeber ▪ Raumentwicklung ▪ Stuttgart ▪ Mailand

✉ **Lisa Garde**, ILS – Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung, Brüderweg 22-24, 44135 Dortmund, Germany
lisa.garde@ils-forschung.de



© 2021 Garde; licensee oekom verlag. This Open Access article is published under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

1 Introduction

Many developed countries are shaped by growing work-related mobility (Limmer/Collet/Ruppenthal 2010: 15) and multi-local living where everyday life takes place in and between two or more residences (Hilti 2013: 19). Indeed, living in more than one place for work-related reasons is not a new feature of late-modern societies. It has long been practiced by, for example, seasonal workers or merchants (Duchêne-Lacroix/Ködel 2020: 136). However, the deregulation and flexibilisation of labour markets and work organisation are increasing (Williams/Bradley/Devadason et al. 2013), leading to a rise in the quantitative importance of multi-local living arrangements (Lück/Ruppenthal 2010: 45). The phenomenon has also changed qualitatively, now covering many different occupational groups, especially in knowledge-based sectors (Bauder 2015: 85).¹

From a spatial point of view, many regions are shaped by these living arrangements. Older industrial or structurally weak rural regions are tending to shrink due to demographic change and path dependencies, with people deciding to leave these areas (temporarily) to work in other regions (Christopherson/Michie/Tyler 2010: 6). In contrast, major metropolitan regions hosting international companies are profiting from the competition for resources and talents (Zenker/Eggers/Farsky 2013: 137). Booming regions in countries like Germany are suffering from skills shortages and mismatches in specific sectors such as engineering or information technologies (IT). As a result, employers are increasingly forced to recruit not just regionally, but also nationally or even internationally (Plöger 2020: 1741). This leads to more employees deciding to live a multi-local life and thus to spatial effects like higher traffic volumes and land consumption (ARL 2016: 16).

Due to changing forms of work organisation such as job flexibility and mobility requirements on the one hand and the competition for talents on the other, employers are increasingly called upon to contribute to reconciling their employees' work and private lives. It can be assumed that employees with more than one residence have specific support needs for their everyday lives with regard to such topics as housing, commuting between the residences and space-time work arrangements. Employers need to support these employees if they want to attract them and avoid (further) skills shortages and mismatches. Moreover, the ability of

employers to attract and retain highly qualified employees is a *sine qua non* for strengthening the knowledge intensity of regional economies (Zenker/Eggers/Farsky 2013: 138).

International research is increasingly concerned with multi-local living. However, so far there has not been any in-depth examination of whether employers are aware of the growing number of such living arrangements and of how they can support them. The aim of this paper is to provide important insights into employees' perceptions of employer practices regarding such arrangements. The research questions are: (1) To what extent do multi-local employees in knowledge-based sectors demand and receive employer support for their living arrangements and how does this support influence the spatial development of cities and regions? (2) To what extent do different types of multi-local employees have specific support needs for their living arrangements? (3) How do employees cope when their employers do not accept their living situations? The paper draws on two samples of multi-local employees in knowledge-based jobs in two metropolitan cities – one in Germany, the other in Italy – to gain insights into similarities between the support demanded and received by employees in different spatial contexts. Studying two cities is intended “to separate patterns that are more general and isolate regularities from the context-laden environment” (Mills/van de Bunt/de Bruijn 2006: 621).

The study analyses employer approaches to multi-local living from an employee point of view, using semi-structured problem-oriented interviews with employees who live and work within either of the two metropolitan cities and have a further residence outside the region. In the spatial-temporal organisation of their everyday lives, which we assume can be influenced by employer policies, multi-local employees constantly establish new spaces for e.g. working or living, not in terms of territorial borders or ‘container space’ but in terms of socially constructed space (Löw 2001: 270).

This introduction is followed by a section on the current state of research on work-related multi-locality and employer practices (Section 2). The paper goes on to introduce the methods and data basis (Section 3), before presenting empirical results focused on multi-local employees' specific support needs, their perceptions of employer practices and the spatial consequences for cities and regions. It also analyses employee strategies when employers show no acceptance of their living situations (Section 4). The conclusion discusses the findings and presents further research topics (Section 5).

¹ By knowledge-based sectors we mean those with high-qualified employees using high-tech equipment: knowledge-intensive services like research and development or financial services as well as research-intensive industries like aerospace or mechanical engineering (Gehrke/Rammer/Frietsch et al. 2010: 11).

2 State of research

2.1 Work-related multi-local living

The reasons for living in more than one place are heterogeneous. In addition to work-related motives, the literature differentiates between family-, leisure- and partnership-related reasons. Several research disciplines deal with work-related multi-local living. Migration and mobility research looks at the topic both overall (Kaufmann 2002; Elliott/Urry 2010; Brickell/Datta 2011) and with a focus on specific sectors like the creative industry (Sheller/Urry 2006; Hansen/Niedomysl 2009; Nadler 2014) or knowledge-based industries (Bauder 2015; Petzold/Hilti 2015; Strambach/Kohl 2015; Toppel/Plöger/Becker 2017; Ojala/Pyöriä 2018; Plöger 2020). Housing, household and family research investigates residential location decisions and housing needs (Reuschke 2010; Kaltenbach 2020) as well as the consequences for partnerships and families (Asendorpf 2008; Schier 2009; Montanari 2016).

Moreover, different types of multi-local households are examined (Weiske/Petzold/Zierold 2009; Hilti 2013; Ditrach-Wesbuer/Kramer 2014). Hesse and Scheiner (2007: 145–147) identified six space-related types of multi-local living. The first type refers to *shuttles*, i.e. people who have a secondary residence near their workplace. The second relates to *transmigrants* whose main and secondary residences are located in different countries. Third, couples with two independent households in the same city or further apart are described as *Living-Apart-Together*. The fourth type covers people with second homes used as *retirement or holiday homes*. The fifth refers to *frequent movers*, people who relocate the whole household for job-related motives, while the last type refers to *children and adolescents* commuting between divorced parents.

This paper focuses on work-related multi-local living against the background of the growth of this phenomenon in developed countries. Living in several places can be a reaction to flexible employment conditions (Weiske/Petzold/Zierold 2009: 67). Job insecurity occurs due to longer probationary periods and the increase of project-based and fixed-term jobs (Boltanski/Chiapello 2007: 224–229; Destatis 2019: 364). As a result, employees change their jobs several times in the course of their working careers, not just to move up the career ladder but also just to remain in work (Rüger/Ruppenthal 2010: 75). If there is a lack of suitable jobs near home, having a further residence in another region or country can be a strategy to expand job opportunities (Weichhart 2015: 388). At the same time, multi-local living can help people stay connected to their home cities, continuing to benefit from social contacts, certain infrastructures or environmental conditions as well

as property ownership (Schier/Hilti/Schad et al. 2015: 440). According to the rational choice theory, multi-local living thus helps combine the place-specific offers (*Standortofferten*) of several places to achieve a household's targeted lifestyle, as social, economic and cultural conditions are unequally distributed from a spatial perspective (Weichhart 2015: 387).

Spatial conditions therefore influence the decision to become or remain multi-local, while at the same time shaping the spatial-temporal organisation of such living arrangements. Simultaneously, multi-local living has spatial effects. On the one hand, old industrial or structurally weak rural regions, like parts of eastern Germany or southern Italy, tend to have higher unemployment. As a result, people migrate or decide to commute weekly or monthly to work in other regions, leading to the unequal utilisation of infrastructures and problems for civic engagement (Ditrach-Wesbuer/Plöger 2013: 202; Greinke/Hilti 2020: 97–99). On the other hand, a high proportion of multi-local employees are to be found in international metropolises like London and Paris or in large cities with creative or knowledge-based jobs such as Stuttgart and Milan. Increased land consumption and traffic volumes – in addition to (long-distance) commuters – as well as tight housing markets and rising housing prices, usually in inner-city districts, are the result. Also, temporary population fluctuations lead to changes in retail offers and the greater use of infrastructures on specific days as well as to growth effects for household-oriented services (ARL 2016: 16; Kramer 2019: 294).

Multi-local living is facilitated by changing framework conditions. Better quality high-speed transport systems and information and communication technologies have both enabled and generated mobility and multi-locality. These technologies make it possible to reach people and places in less time or to maintain private and professional networks without being physically present (Urry 2004: 27). They also enable work itself to be shaped by temporal and spatial flexibility, with a shift away from standardised working hours and places (Pohl 2009: 358).

2.2 Employers and multi-local living

Even though there is a broad body of research on multi-local living, employer practices and the employees' perceptions of them are rarely examined. Literature on human resource management still focuses on employees living within daily commuting distance of their workplaces (Lee/Burch/Mitchell 2014: 210; Holtbrügge 2015: 134; Kanning 2017: 157). Though generally overlooking whether employers are aware of the growing number of multi-local living arrangements, some studies give first hints of employers' (unconscious) influence and support.

Employers can cause multi-local living through long probationary periods and fixed-term contracts, with employees deciding to not (yet) relocate their whole household for an insecure job (Greinke/Hilti 2020: 101). The creative and knowledge-based sectors in particular are shaped by project-based work and thus multi-local living (Strambach/Kohl 2015: 265). Moreover, the recruitment radius plays an important role. It is being widened by demographical change and skills shortages at all levels in specific sectors such as engineering and information technology (Plöger 2020: 1742). For this reason, employers are increasingly recruiting workers whose centre of life is elsewhere and who decide to live in more than one place, thereby contributing to the spatial development of cities and regions.

To attract or retain workers, certain employers offer various material and immaterial benefits, including financial or time perks, training, insurance and benefits in kind (Holtbrügge 2015: 217). Even though these benefits are not solely devised for multi-local employees, it can be assumed that they make multi-local living easier (Meil/Ayuso/Mahia 2010: 318). Some companies even provide apartments or build company accommodation, thereby actively intervening in the housing market and spatial development of cities (Kadereit 2017: 279).

To exchange knowledge and keep up with the competition for resources and talents, cities, regions and especially companies are basing their activities on mobility, thus influencing the development of these areas. Kesselring and Vogl (2010: 79–92) address a normalisation of work-related mobility in various branches, with employers seeing it as an obvious consequence of globalisation, decentralisation and the need for proximity in several work areas. Working on the move or from home, also referred to as teleworking, is increasing as well (Felstead/Henseke 2017: 201), particularly for high-earners and employees in knowledge-based sectors (Meil/Ayuso/Mahia 2010: 321). In Germany, in 2014, at least 40 percent of all employees were able to work from home (Brenke 2016: 98), though just 12 percent occasionally did so in 2018 (Destatis 2019: 678). In Italy, just 5 percent of all employees worked from home in 2018, while in the whole of the European Union it was 15 percent (Destatis 2019: 678–679).

Intensive debates are currently taking place around the world among employers, politicians and scientists from several disciplines about how the Covid-19 pandemic has affected working from home and on the move (Demirbas/Bozkurt/Yorgun 2020; Dingel/Neiman 2020; Reuschke/Felstead 2020; Bonacini/Gallo/Scicchitano 2021). The German Socio-Economic Panel found out that 35 percent of all surveyed employees – especially high-earners – worked from home in spring 2020 due to the pandemic (Schröder/Entringer/Göbel et al. 2020: 2).

Employer practices regarding multi-local living and employees' perceptions thereof should be further explored, as the literature review shows important research gaps. Questions arise as to what extent employees demand and receive employer support for their living arrangements, and how the practices influence the development of cities and regions. A further research focus is the extent to which employers still insist on rigid structures such as fixed working hours and places, thereby not supporting or even impeding such living arrangements. It is important to investigate these questions, as the number of multi-local employees is set to grow, thus shaping the spatial development of those areas highly affected. In the following, the paper provides initial answers to these questions.

3 Methods and data basis

To investigate the influence of employers on multi-local living from an employee point of view, an explorative-qualitative research design was chosen. The study uses semi-structured problem-oriented interviews with multi-local employees in knowledge-based sectors, and does not claim to be representative. We chose knowledge-based sectors since professions such as engineering, research and academia are becoming increasingly mobile and multi-local (Bauder 2015: 85). An increased share of multi-local employees can be expected in large cities with internationally active companies, universities and research institutions. The study focuses on two such cities, Stuttgart in southwest Germany and Milan in northern Italy. Both are located in one of the most economically dynamic regions of their respective countries and feature above-average income levels, tight housing markets and high housing costs. At the same time, both offer shared or small (furnished) flats, hotels in different price segments as well as specific infrastructures such as household-oriented services, which the literature sees as necessary for multi-local living (ARL 2016: 16). Moreover, they feature good (inter)national car, train and plane connections and are thus easier to reach for e.g. (long-distance) commuters and multi-local employees. The research is built on two case studies, as these cities have highly contrasting labour markets, leading to the question of whether there are similarities in employee living and working conditions as well as the support required and received from employers.

The capital of the federal state of Baden-Württemberg, Stuttgart, is one of the biggest cities in Germany (636,000 inhabitants). It is known for its large international automotive and tech companies as well as research institutions and universities. Due to a high number of jobs in sectors such as engineering and research as well as demographic change, Stuttgart suffers from skills shortages, especially in

academic fields (IHK Region Stuttgart 2019: 5–6). It can thus be expected that employers have specific policies to attract and retain employees from outside the region – and thus also multi-local employees.

Milan is the capital of the administrative region of Lombardy and the second largest city in Italy (1,366,000 inhabitants). The city is home to several major international automotive and financial companies as well as universities and is internationally known for its fashion industry. In contrast to Stuttgart, Italy and also Milan have a labour surplus, with over-skilling rampant especially among university graduates in science, technology and engineering (Monti/Pellizzari 2017: 5). The question arises as to whether employees in Milan have the same support needs and perceive employer policies in the same way as employees in Stuttgart, despite the labour surplus and limited financial resources.

The sample was selected through the ‘snowball’ method, using posts in social media groups as well as the mailing lists of companies, academic networks and universities. Interviewees lived in Milan or Stuttgart for primarily work reasons and had a further residence in another region. To focus on employees whose private lives are affected by mobility, it was stipulated that the one-way travelling time between residences should be at least one hour with weekly or at least monthly commutes and a minimum of 60 nights per year spent in each residence (Limmer/Collet/Ruppenthal 2010: 19). As a further criterion, the respondents were required to work in knowledge-based sectors such as engineering, research and development or finance, as these sectors have a particularly high volume of multi-local employees and furthermore are key sectors in Stuttgart and Milan. The gender ratio was also to be balanced.

The semi-structured problem-oriented interviews (according to Helfferich 2011) lasted 60 to 120 minutes and covered topics such as residential and work location decisions as well as employers’ influence on mobility, multi-locality and the reconciliation of work and private life. All interviews were conducted by the author of this paper. Being about the same age as most of the interviewees, having the same education level and having herself lived multi-locally for several years, the interviewer was able to empathise with the interviewees. The interview atmosphere was trustful, with most interviewees talking in-depth about their private lives. The Stuttgart interviews were conducted in German, with any citations in this article translated into English by the author. The Milanese interviews were conducted in English and thus not in the interviewer’s or interviewees’ mother tongue. Even though all respondents spoke English fluently, sometimes it was a struggle to find the right words. This had to be taken into account during the analysis. All interviews were recorded and fully

transcribed. The interviews were examined with qualitative content analysis (Mayring 2010) using the MAXQDA software.

The Stuttgart case study (fieldwork in 2018/2019) featured 24 interviews with graduate employees working mainly in research and development, academia or engineering. In Milan (fieldwork in 2019), 15 interviews were conducted with graduate employees mainly working in academia or finance. The Milanese case was balanced in terms of gender (8 to 7), while the Stuttgart case had a higher share of male respondents (16 to 8), in line with a German quantitative study in which 62 percent of the multi-local respondents were male (Dittrich-Wesbuer/Kramer 2014: 50). Ages varied from 23 to 52, with a median age of 31 in Stuttgart and 27 in Milan. In Stuttgart, 21 respondents were in a relationship and two had children. In Milan, 11 respondents had a partner, none had children. Respondents from Stuttgart worked in large companies (10), research institutions or universities (9), while five worked in midsize companies. 15 had a permanent contract, nine a temporary one. The Milanese respondents worked in small (4), medium (3) and large companies (3) and universities (5). Eight had permanent and seven temporary contracts.

The analysis of the interviews was also based on certain types of multi-local living. We chose Hesse and Scheiner’s (2007: 145–147) typology to categorise the interviewees as it is the most comprehensive typology of space-related types. The criteria of reasons for leading a multi-local life, travel periodicity and distance were already determined due to the selection criteria of the interviewees. As mentioned above, all respondents lived in Stuttgart or Milan for mainly work reasons, travelled between residences at least monthly and commuted at least one hour. In the analysis, the interviewees were categorised dependent on the criteria of further reasons for the multi-local life and hierarchy of the residences. The first type were *shuttles*, i.e. people living and working in Stuttgart or Milan with their main residence outside the region, i.e. there was a hierarchy of the residences. Further reasons for maintaining the main residence varied from family ties and other social contacts to specific facilities. The Stuttgart case study revealed 12 *shuttles* and Milan two. The second type were people in long-distance relationships with two separate households, the so-called *living-apart-together*. The main reason for multi-locality is the partner and there is no hierarchy of the residences, as both partners have their own household. Ten respondents in Stuttgart and seven in Milan lived as *living-apart-together partners*. The interviews revealed a third type: *young multi-local employees*, living in the city of their employer and at the same time at their parents’ homes. The parents and other social contacts were the reasons for living multi-locally and

there was no hierarchy of residences. The Stuttgart case revealed two and the Milanese case six *young multi-local employees*.

4 Results

Drawing on the empirical material, this section first provides insights into the perception of multi-local employees in knowledge-based sectors regarding their employers' policies for these living arrangements. The focus is on the extent to which multi-local employees demand and receive support and how employer practices and spatial development interact. The section goes on to list support requirements for different types of multi-local employees. It ends by explaining how employees deal with situations where their employers do not accept their living arrangements.

4.1 Employer support for multi-local living arrangements

The literature review revealed the research gap regarding employee perceptions of employer practices in support of multi-local living arrangements. The question arises as to which practices exist within companies. Furthermore, reasons why employers reject support for these arrangements have to be examined, as do differences between employer types and job types in knowledge-based sectors.

Looking at the question of how employers should or already do support multi-local living, respondents mentioned space-time work flexibility as the most important support, followed by financial benefits and benefits in kind. Respondents' experiences as well as the possible spatial effects of employer practices are analysed below.

4.1.1 Space-time flexibility

The interviews revealed that space-time work flexibility in the shape of flexitime, teleworking arrangements and considering commuting time as working time make it easier to live in more than one place and commute between residences. Flexitime allows people to start work later on Mondays or end earlier on Fridays, even allowing some respondents to commute to Stuttgart or Milan on Monday mornings instead of Sunday evenings. Moreover, teleworking agreements as well as the availability of ICT facilities such as laptops, mobile phones and network access allow more time to be spent at the remote residence. Most respondents had such facilities, enabling at least part of their work to be done remotely. However, there were also employees who were not allowed to do so, which to a far greater extent encouraged them to consider quitting their jobs.

Flexible space-time work arrangements can be formally

enshrined in company collective agreements, employment contracts or addenda. In other cases, flexible arrangements are informally agreed between the employees and their superiors. Formal agreements were more the norm in Stuttgart than in Milan. In both cities, some respondents requested (greater) flexibility on their own initiative. Others received offers for flexible arrangements from the employer after a probationary period or right from the start. Working as an engineer for a big international company in Stuttgart, Raúl was able to work from home right from the start:

When I started looking for a new job, this was the only company which said straight away: "teleworking, of course!" In the very first interview, my current boss told me: "You can always pick a day for home office. If you need to, you can work from home for two or three days."

He decided to take up the job offer, because teleworking helped him spend longer periods at his main residence. The statement also shows that not all employers are willing to allow employees to work from home. The interviews suggest that the more specialised and irreplaceable an employee is and the greater the shortage of skilled workers in a company, the more likely employers are to be flexible in terms of space and time.

Nevertheless, there is a difference between employer types. The interviews suggest that employees working in universities and research institutions are more likely to have flexible work schedules and (in-)formal teleworking arrangements than those working in industry. Existing studies also associate universities and research institutes with flexible work and a great number of multi-local employees due to project-based work (Bauder 2015: 85; Petzold/Hilti 2015: 279). In both Stuttgart and Milan, the share of multi-local employees as well as flexible work arrangements also differs between locally rooted older companies and international companies recruiting from outside the region or country. Working for a start-up software development company in Milan which recruits all over Italy and beyond, Omar put it this way:

As long as you are doing your job, everything is extremely flexible. The moment my girlfriend moved to the UK, I told my superior: "I need to explore the limits of working remotely. We may explore the option where I work from UK for a month and come back for a month or so." And he was just like: "Yes, I think we can arrange whatever works for you."

Omar explained that his company was aware of the individual living situations of its employees and supported them as a staff retention measure. The literature also sees employers recruiting internationally as forerunners of flexibility (Mor-

ris/Wright/Trevor et al. 2009: 986). By contrast, in both cities locally rooted older companies were less used to recruiting outside the region, and thus less aware of support needs for specific living arrangements. These employers often still stick to old attendance patterns and fixed working hours. Nevertheless, respondents from these companies explained that skills shortages were increasingly forcing their employers to widen their recruitment radius (also Plöger 2020: 1741).

Flexible work arrangements depend not only on specific employer types, but also on individual superiors. In both cities, in some companies working from home is allowed in certain departments and is forbidden in others, despite employees having the same working conditions like computer-based work and no client contact. Kai, an engineer in a big locally rooted company in Stuttgart, had this to say:

There are bosses who say: "The work has to be done here and nowhere else and there is no discussion." And there are bosses, like mine, who say: "As long as you get your stuff done, do it as you like. Don't go telling everyone and maybe don't be gone all the time."

This quotation shows that even if respondents are permitted to work from home, they are not always supposed to talk about it to avoid envy and frustration among their colleagues. This refers especially to the first employees in a department to negotiate work flexibility.

Reasons mentioned about why superiors forbid working from home include security problems due to sensitive data and maintaining the work environment. Phone and video calls were used in the minority of the respondents' departments to replace face-to-face meetings. However, we can assume that online meetings have currently (at least temporarily) increased in most respondents' companies due to the Covid-19 pandemic. Some superiors had had negative experiences with home office arrangements, being unsatisfied with work results or annoyed about not being able to easily contact employees at home. Moreover, a superior's lack of interest in individual living situations was cited as a reason for a lack of work flexibility. It can be assumed that such companies (still) have few problems in recruiting appropriate employees, meaning that they do not have to think about the specific living arrangements and support requirements of (future) employees. Nevertheless, most respondents in both cities believed that their employers would expand work flexibility in the future as it can contribute to employer attractiveness and reduce staff turnover (also Felstead/Henseke 2017: 208).

4.1.2 Financial benefits and benefits in kind

Further possibilities for employers to support multi-local lives include financial compensation for transport or hous-

ing expenditures. The benefits in the respondents' companies varied from subsidised train tickets, fuel or car insurance up to the full reimbursement of train tickets, cars or hotel rooms. These benefits are for the most part individually negotiated between the employee and the superior. The length of time spent in the company plays only a minor role, in contrast to work experience, with some employees explaining that their employers tried to attract experts by offering them financial support right from the beginning. Our analysis revealed that financial support was more likely in Stuttgart than in Milan, with Milanese respondents considering the lack of their companies' resources to be the main reason.

Only few respondents see their employers – mainly larger ones – as being in a position to provide financial support. In Stuttgart, some (high-skilled) employees were even provided with hotel rooms. Working for a big international company, 38-year-old engineer Bernd slept in a hotel for the three days spent each week in Stuttgart:

I am glad to get the Bahncard-50, meaning that I only pay half of my train tickets. And I can choose a hotel up to a maximum of 100 euros per night, with my employer paying for it.

On first relocating to Stuttgart or Milan, most respondents looked for centrally located smaller or shared apartments. Due to the tight housing markets in both cities, nearly all respondents had difficulties finding an appropriate flat at the beginning of their stay and some decided to first rent temporary accommodation or to sleep at a friend's house. No employer in either Stuttgart or Milan had company apartments. But most interviewees talked about informal help in finding a flat, such as colleagues asking acquaintances about available apartments. One employer in Stuttgart and one in Milan provided furnished apartments for a few months until new employees found their own flats. These were private companies recruiting nationwide and beyond, endowed with sufficient financial resources and, as mentioned above, more aware of specific living situations.

4.1.3 Spatial impacts of employer support

The analysis revealed that employer practices on multi-locality and spatial conditions influence each other. On the positive side, employers attract people who would not normally live in these cities, i.e. respondents lived in Stuttgart or Milan mainly for work reasons. This influx of highly qualified employees strengthens the knowledge intensity of the regional economies, while the additional purchasing power is a boost to retail sectors in Stuttgart and Milan, at the further residence and in between. On the negative side, respondents' prolonged flat searches indicate that multi-local employees can put further pressure on housing markets,

possibly even displacing existing population groups focused on the same housing segment (e.g. small-sized flats). However, this effect is eliminated when companies pay for hotel rooms.

Besides, spatial infrastructures in both cities facilitate life in and between the residences. For instance, respondents were able to make use of (inter)national train, car and plane connections. Appropriate employer support can further facilitate commuting: employees in Stuttgart who travelled a lot, e.g. visiting clients or doing on-site research, often had company cars or rail cards paid for by their employers and could use them for travelling to the other residence. An employer's sector plays a role in terms of support: respondents working for automotive companies received less support for public transport but were able to lease or buy company cars at a discount. Thus, employers' actions can influence the means of transport used for commuting.

As a negative spatial effect, multi-locality can further swell traffic volumes and the use of long-distance public transport, especially on Mondays and Fridays (ARL 2016: 16). However, employer practices can soften these effects: flexible work can reduce traffic volumes and relieve public transport systems, with several respondents stating that they commuted on days other than Mondays or Fridays. For employers, telework can help reduce office space and costs, with interviewees stating that they had no assigned desk or shared a desk with other employees. This reduces office space requirements, subsequently leading to less land consumption or freeing up space for other uses such as housing.

The interviews revealed a further consequence of flexible work: in addition to personal attitudes favouring social involvement at their places of residence (Petzold 2013: 394), respondents allowed to work at their main residence were less able and willing to socialise after work and made less use of leisure facilities in Stuttgart or Milan due to financial restrictions. For example, one interviewee stated that she would have liked to join a fitness studio, but that it "is not worth it if I can't use the membership from Thursday to Monday". Others cited time restrictions due to high workloads when they were in Stuttgart or Milan for just a few days per week, as one explained: "When I'm here, I'm often working until late in the evening, so it's pointless to think about evening activities." Social cohesion in neighbourhoods with a large number of multi-local employees may suffer if people only stay there a few days a week or month.

4.2 Types of multi-local employees and their support requirements

As mentioned above, the analysis of the interviews reveals different types of multi-local employees. The question arises

as to whether multi-local employees require the same support from their employers and whether there are parallels between the employee support demanded and received in Stuttgart and Milan.

4.2.1 Shuttles

Shuttles lived and worked in Stuttgart or Milan, yet had their main residence outside the region, mostly with their partners or families. Commuting frequency and the duration of stays at the residences varied in line with distance and work flexibility (Hesse/Scheiner 2007: 145). In our study, respondents tended to commute every week. The Stuttgart case revealed 12 *shuttles*, 11 of whom were in a relationship and two of whom had children. The Milan case revealed two *shuttles*, both in a relationship without children. Aged between 30 and 52, *shuttles* were older than the following two types and thus had more work experience. *Shuttles* in both cities considered employer support for their living arrangements to be crucial, because their centre of life was elsewhere and they were the only person in their household commuting between the residences. Respondents with fixed hours and workplaces felt constraints on their work-life balance.

The two Milanese *shuttles* spoke of a lack of job opportunities near their main residence in southern Italy or rural areas, which meant they felt pressured to stay in Milan. They lived multi-locally in their attempt to combine the social and natural environment of their main residence and the job opportunities in Milan. Both were well aware of the labour surplus in Milan and were afraid of losing their jobs, stating that they were easily replaceable. Therefore, they accepted a lack of support for their living arrangements and were reticent about demanding support.

All 12 Stuttgart *shuttles* had space-time flexibility at work and most were allowed to work at their main residence for several days a week. Some even got financial support such as subsidised train tickets or hotel rooms. These were older *shuttles* with more work experience and probably better negotiating skills than younger colleagues. Most could imagine living multi-locally for a long time, as they enjoyed their work and the support. *Shuttles* from structurally weak areas in Germany also faced problems finding jobs near their main residence, viewing their living arrangements as a chance to combine a good job and the preferred main residence. Most were not afraid of losing their jobs, underlining the skills shortage in knowledge-based sectors in Stuttgart.

Regarding infrastructure use, *shuttles* were less likely to take part in leisure activities, with these mostly limited to occasional meetings with colleagues. They worked as much as possible when staying in Stuttgart or Milan in an attempt to have more free time at their main residence, especially for *shuttles* in a relationship and with children.

4.2.2 Living apart together

The second type is *living-apart-together (LAT-partners)*, couples in a long-distance relationship with two separate residences. One partner lived and worked in Stuttgart or Milan, while the other lived outside the region. The partners took turns to commute, mostly on a weekly or fortnightly basis. The Stuttgart case comprised ten *LAT-partners*, the Milanese case seven. All were 33 or younger, and viewed the living arrangements as temporary, seeking to live together as soon as they started a family. The literature suggests that this type of relationship is particularly common among young adults and is usually only maintained for a few years to reconcile partnership and (first) employment (Asendorpf 2008: 761–762). *LAT-partners* mostly did not consider employer support to be as necessary as *shuttles*, because they took turns with commuting and thus commuted less. *LAT-partners* in need of (more) support were mostly too afraid to request it, particularly at the beginning of their careers.

The Milanese respondents – especially the ones from southern Italy or living in rural areas – spoke of their huge difficulties in finding an appropriate job near their partner's residence. Most *LAT-partners* believed that northern Italy and particularly Milan offered better job opportunities, which meant they intended to live together with their partner in Milan in the future. But the partners' attachment to their current residences or to their workplaces inhibited the partners from relocating to Milan (yet).

Similarly in Stuttgart, several respondents spoke of their difficulties in finding a job near their partner due to a lack of jobs in their profession. But for the most part, attachment to the employer, to the job itself or to Stuttgart was a reason to not (yet) look for a job near the partner's residence. On the other hand, the respondents' partners did not want to relocate to Stuttgart (yet), due to their attachment to their current jobs or places of residence or because of a lack of jobs in the – engineering-dominated – Stuttgart labour market.

For *LAT-partners*, finding an appropriate, centrally located residence was more important than for *shuttles*, as their main residence was in Stuttgart or Milan. All *LAT-partners* were interested in using leisure facilities like sports clubs or music schools and building social networks extending beyond colleagues. Some even engaged in voluntary work like tutoring or animal aid. These activities tended to take place during the week, with weekends reserved for visits from or to the partner.

4.2.3 Young multi-local employees

The analysis revealed a third type often overlooked in recent studies: *young multi-local employees*. Living and working in Stuttgart or Milan, they had a room at their parents' home where they slept every second or third weekend. Reasons

for sleeping at the parents' homes included family, friends and specific facilities such as sports clubs. Two respondents in Stuttgart and six in Milan belonged to this type. Aged 29 or less, they were younger than the *shuttles* and *LAT-partners* studied. None of the young multi-local employees had requested (more) flexibility at work, as they were at the beginning of their careers and felt too inexperienced. Besides, most of them did not see it as their employers' task to support their multi-local life.

In contrast to *shuttles*, most *young multi-local employees* saw the centres of their lives not just in one place, but in two. There is rather a co-existence of two important residences (Hilti 2013: 112), allowing them to combine working and living in Stuttgart or Milan with access to the place where they grew up. One interviewee put it this way: "I see myself in both places. I know what I miss when I'm here, but I also know what I miss when I'm there." Most respondents did not yet know whether they wanted to move back to their hometowns in the future. Those who had grown up in structurally weak or rural areas in Germany or Italy believed that they would probably never go back to their hometowns, insofar as they wanted to keep a good job.

All *young multi-local employees* made use of leisure facilities and built social networks in Stuttgart or Milan. At the same time, the respondents maintained strong social networks in their hometowns, with social contacts, leisure and voluntary activities being the main reasons for maintaining these residences.

4.3 How employees deal with an employer's lack of acceptance

Our analysis of the interviews revealed that some employees faced a lack of acceptance at work regarding their multi-local life. This section looks at how employees deal with this lack of acceptance, focusing on *shuttles* as they tend to commute more often than the other types and have higher support requirements.

4.3.1 Employees quit their jobs

The literature shows that multi-local employees tend to terminate their jobs when their contracts expire. Others quit due to dissatisfaction with the job itself, due to the financial burdens of their living arrangements or to live with a partner or family (Asendorpf 2008: 761; Lück/Ruppenthal 2010: 51). Our study reveals that a lack of acceptance at work for their living arrangements can also be a reason to quit. *Shuttles*, in particular those with strict working hours and places, tend to resign when they find a job offering better working conditions or a similarly good job close to their main residence.

In particular, employees on permanent contracts face

a lack of acceptance for their multi-local lives. The interviews indicated that certain employers still think that permanent contracts and their supposed (e.g. financial) security encourage employees to relocate to their places of work. They seem not to understand that attachment to other places due to social contacts, regional preferences as well as a partner's job can be an obstacle to relocating. As an example, 30-year-old project manager Inga had a temporary contract in Stuttgart for one year. During that time her employer accepted her multi-local living and even paid for her to commute to her main residence. On receiving a permanent contract, the financial support was stopped. Her superior and colleagues could not imagine why she refused to relocate to Stuttgart. She had this to say:

For twelve months they paid two home trips every month. After that it was stopped, because the expectation was: "Well, you can move your centre of life to Stuttgart."

Some respondents even decided to quit on account of the lack of support. It was not just the financial burden or the temporary absence from their families and friends, but also the lack of acceptance which made them resign upon finding a new job elsewhere.

4.3.2 Employees tolerate their jobs

Quitting is not an option for employees with specialised professions who are unable to easily find a job elsewhere. Moreover, tight labour markets make it difficult to find another job. Both the Milanese respondents and those from Stuttgart who had their other residences in structurally weak regions did their best to hold on to their jobs, even though the lack of acceptance and support made them feel bad at work. Francesco, a graphic designer in Milan, stated that his employer forbade working from home and ignored his requests to leave work earlier:

When I ask to have the Friday afternoon off to go home, it's always a problem. You are asking too much. They would like you to just take time off in the summer when you go on holiday. At all other times, they want you to stay in the office – if possible, every day and every hour and every week.

This quotation suggests the employer wants to keep the work environment within the company. With many colleagues being fired due to financial problems in the company, Francesco wanted to avoid getting dismissed as well. Because of difficulties finding another good job in Milan or near his main residence, he tolerated his job and the associated working conditions. Employers can afford to refuse support when employees are unable to find another job due to tight labour markets and can easily be replaced. The Mi-

lanese respondents felt themselves more easily replaceable than their Stuttgart counterparts.

4.3.3 Employees accept a downgraded contract

Some respondents stated that their very jobs may be undermined by a superior who knows that the main residence is elsewhere. For example, Stefanie worked for a large company in Stuttgart and tried to negotiate working sometimes at her main residence in Cologne. Turning down her request, the superior even undermined her job:

My contract, which was secure, became a temporary contract, because my boss believes that I do not really want the job and that it might not be the right one for me if my heart is set on Cologne so much.

Stefanie accepted the temporary contract to avoid further fights with her superior, making her feel bad at work. Her superior thought that she was about to quit her job to get back to Cologne. He preferred having a fixed end date for her contract, allowing him to better plan for new employees. It can be assumed that such employers or rather such departments have few difficulties in finding new employees.

4.3.4 Employees conceal their living arrangements

Some employees concealed their multi-local life to avoid negative consequences for their current job or their career prospects. Our analysis revealed that *shuttles*, much more than *LAT-partners* or *young multi-local employees*, either consciously spoke openly about their living arrangements at work with a view to negotiating support or consciously concealed them.

Shuttles who wanted to relocate to their main residences due to specific pressures but had problems finding a job there were particularly prone to concealing their living situations. In particular, respondents wanting to start a family or care for elderly parents felt pressure to leave Stuttgart or Milan.

Employees on permanent contracts consciously concealed their living arrangements so that their employers would not think that they were less motivated and focused due to commuting between the residences. Furthermore, the respondents wanted to hide their intention to quit once they had found an appropriate job near their main residence. Working in Stuttgart, 31-year-old Esther wanted to relocate to her main residence to start a family, but jobs in her specialised profession were not easy to find there. She consciously did not tell her boss where her main residence was, because she was afraid of negative consequences like losing out on good assignments and thus getting less satisfaction from work:

What matters most to me is that I do not tell my boss

where I live [...] I'm afraid that the good projects will no longer be assigned to me [...] If they know I live there, they'll probably think I'll be gone soon. I don't want to give this impression, even though they may be right.

At the same time, she felt no need to request support, as home office arrangements and flexitime made her living situation easier, with her superior unconsciously supporting her living arrangements.

For employees on temporary contracts, concealing a multi-local situation while at work can be a strategy when they are afraid of not getting a follow-on contract. 35-year-old Lorenzo worked as a researcher in Milan and had his main residence in southern Italy where it was difficult to find work. On starting work in Milan, his boss wanted him to relocate. Even though Lorenzo was allowed to work from home he wanted to be seen at work, displaying productivity and doing everything to stick in his superiors' minds to get future contracts:

They asked me several times about my intention to rent an apartment in Milan [...] If there is an opening after my postdoc and they think I want to move back, they won't offer me that opportunity, because they'll be saying: "He doesn't want to stay in Milan. We'll support another researcher." It's not an easy situation. If I show that my family, my affection, lie [elsewhere], this can affect the openings that I get after my postdoc. So I have to manage the situation carefully. It's really complicated.

Even though he liked his job, he would prefer to work in his hometown. It became clear that his superior wanted employees who worked well and would not suddenly leave the department. The respondents were aware that their superiors' fear was justified: if they got the right job they would move to their main residence straight away. Moreover, the interviews made it clear that the job situation in specific fields was difficult in Milan. Respondents were afraid that negative impressions could lead to an employee being 'replaced'. Nevertheless, they were able to consciously conceal their living situations, not being forced to communicate at work that their main residence was elsewhere.

5 Conclusion and further research

Changing structural conditions in labour markets and society are leading to an increasing number of employees with multi-local living arrangements in several sectors, in particular knowledge-based ones. Attracting and retaining employees from outside the region has a key role to play

in the competition for resources and talents. To achieve a good work-life balance for their multi-local employees, employers play a specific role in supporting or impeding their employees' living arrangements. Nevertheless, studies of multi-local living rarely focus on employer practices and employees' perception of them. This paper does just that, focusing on multi-local employees in knowledge-based sectors and the associated employer practices.

Our analysis reveals that especially space-time flexibility, financial support and benefits in kind could ease the spatial-temporal organisation of multi-local living. In Stuttgart and Milan, the same types of multi-local employees had the same support requirements, with *shuttles* calling for more employer support than *LAT-partners* and – in this study for the first time identified as an important, separate type – *young multi-local employees*. Concerning support received, financial support was less likely in the Milanese case due to employers lacking the necessary financial resources. Space-time flexibility differed between employer types, with research institutions, universities and international companies in both cities more open to it than local companies. At an individual level, employees filling important vacancies or with more work experience tended to get more support.

Nevertheless, the analysis provides first hints that employers in Stuttgart and Milan apparently have no corporate policies on multi-local living and that it remains up to superiors' individual attitudes as well as employees' individual negotiation capacities as to whether or not these arrangements are tolerated and/or encouraged. When superiors do not accept employees' living arrangements, employees have different ways to respond. Tolerating the situation is necessary when employees have fewer job opportunities due to specific professions or labour surpluses. This was more the case for Milanese respondents due to the labour surplus in Milan as well as a lack of job opportunities in southern Italy and rural areas, but also for employees in Stuttgart whose main residence was in a structurally weak region. Consciously concealing such living arrangements is a further possible strategy for employees afraid of negative consequences for current or future employment. When general support policies, such as teleworking arrangements, are already available, employers unconsciously support multi-local living.

Employers, and also cities and regions concerned about their (inter)national position, need to deal more consciously and intensively with multi-local living and take it into account in their development strategies and actions. In this context, attention should be directed not only to the greater support required from employers or additional pressure on (tight) housing markets and the unbalanced use of infrastructures on the part of the cities concerned. Multi-local living also offers opportunities, such as attracting high-skilled

workers or boosting a city's overall knowledge intensity, purchasing power and diversification (Dittrich-Wesbuer/Plöger 2013: 202). We should therefore view employees not just as workers, but as users of housing and leisure facilities and as drivers of a city's economy, taking account of their diverse living situations in an effort to derive maximum mutual benefit for all – employees, employers, cities and regions. This sample and discussion of the types of multi-local employees in Stuttgart and Milan provides first hints of multi-locals' living situations and support requirements. Nevertheless, future studies should further explore these types as well as employees in different living situations (such as with children) and in different sectors, allowing the different support requirements to be considered. Besides, further spatial effects of multi-local living in different spatial contexts should be examined and there is a need to talk directly to employers and city and regional administrations to investigate their perspectives.

Finally, it should be noted that this study was conducted before the Covid-19 pandemic. Research is needed on how the temporary expansion of home-based work and the substitution of face-to-face meetings by phone and video meetings will influence employer and employee acceptance of working from home and how telework and travel restrictions are changing the organisation of multi-local living arrangements. Furthermore, it will be interesting to examine the spatial effects of the Covid-19 pandemic.

References

- ARL – Akademie für Raumforschung und Landesplanung (2016): *Multilokale Lebensführung und räumliche Entwicklungen*. Hannover. = Positionspapier aus der ARL 104.
- Asendorpf, J.B. (2008): *Living apart Together. Alters- und Kohortenabhängigkeit einer heterogenen Lebensform*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 60, 4, 749–764. <https://doi.org/10.1007/s11577-008-0035-4>
- Bauder, H. (2015): *The International Mobility of Academics. A Labour Market Perspective*. In: *International Migration* 53, 1, 83–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2012.00783.x>
- Boltanski, L.; Chiapello, E. (2007): *The New Spirit of Capitalism*. London.
- Bonacini, L.; Gallo, G.; Scicchitano, S. (2021): *Working from home and income inequality. Risks for a 'new normal' with COVID-19*. In: *Journal of Population Economics* 34, 1, 303–360. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>
- Brenke, K. (2016): *Home Office. Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft*. In: *DIW-Wochenbericht* 83, 5, 95–105.
- Brickell, K.; Datta, A. (2011): *Translocal Geographies. Spaces, Places, Connections*. Farnham.
- Christopherson, S.; Michie, J.; Tyler, P. (2010): *Regional resilience. Theoretical and empirical perspectives*. In: *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 3, 1, 3–10. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsq004>
- Demirbas, D.; Bozkurt, V.; Yorgun, S. (eds.) (2020): *The Covid-19 Pandemic and Its Economic, Social, and Political Impacts*. Istanbul. <https://doi.org/10.26650/B/SS46.2020.006>
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2019): *Statistisches Jahrbuch 2019. Deutschland und Internationales*. Wiesbaden.
- Dingel, J.I.; Neiman, B. (2020): *How many jobs can be done from home?* In: *Journal of Public Economics* 189, 104235. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Dittrich-Wesbuer, A.; Kramer, C. (2014): *Heute hier – morgen dort: Residenzielle Multilokalität in Deutschland*. In: *Geographische Rundschau* 11, 46–53.
- Dittrich-Wesbuer, A.; Plöger, J. (2013): *Multilokalität und Transnationalität. Neue Herausforderungen für Stadtentwicklung und Stadtpolitik*. In: *Raumforschung und Raumordnung* 71, 3, 195–205. <https://doi.org/10.1007/s13147-013-0237-8>
- Duchêne-Lacroix, C.; Ködel, S. (2020): *Geschichtliche Betrachtung multilokaler Wohnformen*. In: Danielzyk, R.; Dittrich-Wesbuer, A.; Hilti, N.; Toppel, C. (eds.): *Multilokale Lebensführungen und räumliche Entwicklung. Ein Kompendium*. Hannover, 133–139 = *Forschungsberichte der ARL* 13.
- Elliott, A.; Urry, J. (2010): *Mobile Lives*. London.
- Felstead, A.; Henseke, G. (2017): *Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance*. In: *New Technology, Work and Employment* 32, 3, 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Gehrke, B.; Rammer, C.; Frietsch, R.; Neuhäusler, P. (2010): *Listen wissens- und technologieintensiver Güter und Wirtschaftszweige. Zwischenbericht zu den NIW/ISI/ZEW-Listen 2010/2011*. Hannover. = *Studien zum deutschen Innovationssystem 19-2010*.
- Greinke, L.; Hilti, N. (2020): *Temporär genutzte Räume von berufsbedingt multilokal Lebenden. Herausforderungen und Potenziale für betriebliche und regionale Entwicklungen in ländlichen Räumen Niedersachsens*. In: *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning* 78, 1, 89–105. <https://doi.org/10.2478/rara-2019-0045>
- Hansen, H.K.; Nedomysl, T. (2009): *Migration of the creative class. Evidence from Sweden*. In: *Journal of*

- Economic Geography 9, 2, 191–206. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbn046>
- Helfferich, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4>
- Hesse, M.; Scheiner, J. (2007): Räumliche Mobilität im Kontext des sozialen Wandels. Eine Typologie multilokalen Wohnens. In: Geographische Zeitschrift 95, 3, 138–154.
- Hilti, N. (2013): Lebenswelten multilokal Wohnender. Eine Betrachtung des Spannungsfeldes von Bewegung und Verankerung. Wiesbaden. = Stadt, Raum und Gesellschaft 25. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01046-1>
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. Berlin. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-48110-3>
- IHK – Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart (2019): IHK-Fachkräftemonitoring bis 2030. Steigender Fachkräftemangel kostet Milliarden. Stuttgart.
- Kadereit, P. (2017): Werkwohnungsbau als wiederentdeckte Aufgabe. In: Albers, H.-H.; Hartenstein, F. (eds.): CSR und Stadtentwicklung. Unternehmen als Partner für eine nachhaltige Stadtentwicklung. Berlin, 279–296. https://doi.org/10.1007/978-3-662-50313-3_16
- Kaltenbach, M. (2020): Die räumliche Dimension residenzieller Multilokalität. Eine Untersuchung beruflich induzierter städtischer Nebenwohnsitze und ihrer städtebaulichen Relevanz. Dissertation am Karlsruher Institut für Technologie. <https://doi.org/10.5445/IR/1000122543>
- Kanning, U.P. (2017): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung. Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Berlin. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-50375-1>
- Kaufmann, V. (2002): Re-thinking Mobility. Aldershot.
- Kesselring, S.; Vogl, G. (2010): Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit. Berlin. = Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 117
- Kramer, C. (2019): Studierende im städtischen Quartier. Zeit-räumliche Wirkungen von temporären Bewohnern und Bewohnerinnen. In: Henckel, D.; Kramer, C. (eds.): Zeitgerechte Stadt. Konzepte und Perspektiven für die Planungspraxis. Hannover, 281–310. = Forschungsberichte der ARL 9.
- Lee, T.W.; Burch, T.C.; Mitchell, T.R. (2014): The Story of Why We Stay. A Review of Job Embeddedness. In: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 1, 199–216. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244>
- Limmer, R.; Collet, B.; Ruppenthal, S. (2010): Introduction. Job-Related Spatial Mobility in Contemporary European Societies. In: Schneider, N.F.; Collet, B. (eds.): Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison. Opladen, 15–24.
- Löw, M. (2001): Raumsoziologie. Frankfurt am Main.
- Lück, D.; Ruppenthal, S. (2010): Insights into Mobile Living. Spread, Appearances and Characteristics. In: Schneider, N.F.; Collet, B. (eds.): Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison. Opladen, 37–68.
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim.
- Meil, G.; Ayuso, L.; Mahia, R. (2010): Support for Job Mobile People and Their Adaption to Mobility. In: Schneider, N.F.; Collet, B. (eds.): Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison. Opladen, 317–336.
- Mills, M.; van de Bunt, G.G.; de Bruijn, J. (2006): Comparative Research: Persistent Problems and Promising Solutions. In: International Sociology 21, 5, 619–631. <https://doi.org/10.1177/0268580906067833>
- Montanari, G. (2016): Großeltern erzählen geographisch von ihrer Familie. Zur Bedeutung von Raumsemantiken für die Konstitution kommunikativer vermittelter Sinnwelten. Dissertation am Karlsruher Institut für Technologie. <https://doi.org/10.5445/IR/1000055133>
- Monti, P.; Pellizzari, M. (2017): Skill Mismatch and Labour Shortages in the Italian Labour Market. Milan. = Innocenzo Gasparini Institute for Economic Research Policy Brief 02.
- Morris, S.; Wright, P.; Trevor, J.; Stiles, P.; Stahl, G.; Snell, S.; Paauwe, J.; Farndale, E. (2009): Global challenges to replicating HR. The role of people, processes, and systems. In: Human Resource Management 48, 6, 973–995. <https://doi.org/10.1002/hrm.20325>
- Nadler, R. (2014): Plug & Play Places. Lifeworlds of Multilocal Creative Knowledge Workers. Warsaw.
- Ojala S.; Pyöriä, P. (2018): Mobile knowledge workers and traditional mobile workers. Assessing the prevalence of multi-locational work in Europe. In: Acta Sociologica 61, 4, 402–418. <https://doi.org/10.1177/0001699317722593>
- Petzold, K. (2013): Multilokalität als Handlungssituation. Lokale Identifikation, Kosmopolitismus und ortsbezogenes Handeln unter Mobilitätsbedingungen. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19490-5>
- Petzold, K.; Hilti, N. (2015): Intentionen zur Multilokalisierung bei Akademikerinnen und Akademikern. Biografische Erfahrungen als „Eisbrecher“. In: Scheiner, J.; Holz-Rau, C. (eds.): Räumliche Mobilität und Lebenslauf. Studien zur Mobilitätsbiografien und Mobilitätssozialisation. Wiesbaden, 277–295. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07546-0_15
- Plöger, J. (2020): Employers stuck in place? Knowledge sector recruitment between regional embedded-


- ness and internationalization. In: *Regional Studies* 54, 12, 1737–1747. <https://doi.org/10.1080/00343404.2020.1765231>
- Pohl, T. (2009): *Entgrenzte Stadt. Räumliche Fragmentierung und zeitliche Flexibilisierung in der Spätmoderne*. Bielefeld.
- Reuschke, D. (2010): *Multilokales Wohnen. Raum-zeitliche Muster multilokaler Wohnarrangements von Shuttles und Personen in einer Fernbeziehung*. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92283-6>
- Reuschke, D.; Felstead, A. (2020): *Changing workplace geographies in the COVID-19 crisis*. In: *Dialogues in Human Geography*, 10, 2, 208–212. <https://doi.org/10.1177/2043820620934249>
- Rüger, H.; Ruppenthal, S. (2010): *Advantages and Disadvantages of Job-Related Spatial Mobility*. In: Schneider, N.F.; Collet, B. (eds.): *Mobile Living across Europe II: Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison*. Opladen, 69–94.
- Schier, M. (2009): *Räumliche Entgrenzung von Arbeit und Familie. Die Herstellung von Familie unter Bedingungen von Multilokalität*. In: *Informationen zur Raumentwicklung* 1/2, 55–66.
- Schier, M.; Hilti, N.; Schad, H.; Toppel, C.; Dittrich-Wesbuer, A.; Monz, A. (2015): *Residential Multi-Locality Studies. The Added Value for Research on Families and Second Homes*. In: *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 106, 4, 439–452. <https://doi.org/10.1111/tesg.12155>
- Schröder, C.; Entringer, T.; Göbel, J.; Grabka, M.; Graeber, D.; Kröger, H.; Kroh, M.; Kühne, S.; Liebig, S.; Schupp, J.; Seebauer, J.; Zinn, S. (2020): *Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich*. Berlin. = DIW aktuell 41.
- Sheller, M.; Urry, J. (2006): *The new mobilities paradigm*. In: *Environment and Planning A* 38, 2, 207–226. <https://doi.org/10.1068/a37268>
- Strambach, S.; Kohl, H. (2015): *Mobilitätsdynamiken und Wissensarbeit. Zum Wandel berufsbedingter zirkulärer Mobilität*. In: *Raumforschung und Raumordnung* 73, 4, 257–268. <https://doi.org/10.1007/s13147-015-0355-6>
- Toppel, C.; Plöger, J.; Becker, A. (2017): *‘I don’t care about the city’. The role of connections in job-related mobility decisions of skilled professionals*. In: *Regional Studies, Regional Science* 4, 1, 94–108. <https://doi.org/10.1080/21681376.2017.1315611>
- Urry, J. (2004): *Connections*. In: *Environment and Planning D* 22, 1, 27–37. <https://doi.org/10.1068/d322t>
- Weichhart, P. (2015): *Residential multi-locality. In search of theoretical frameworks*. In: *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 106, 4, 378–391. <https://doi.org/10.1111/tesg.12156>
- Weiske, C.; Petzold, K.; Zierold, D. (2009): *Multilokale Haushaltstypen. Bericht aus dem DFG-Projekt „Neue multilokale Haushaltstypen“ (2006-2008)*. In: *Informationen zur Raumentwicklung* 1/2, 67–75.
- Williams, S.; Bradley, H.; Devadason, R.; Erickson, M. (2013): *Globalization and Work*. Cambridge.
- Zenker, S.; Eggers, F.; Farsky, M. (2013). *Putting a price tag on cities: Insights into the competitive environment of places*. In: *Cities* 30, 133–139. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2012.02.002>

A.4.2 Artikel 2: Visuelle Methoden zur Erforschung multilokaler Wohnarrangements. Die Beispiele Work-Life-Biografien und Reflexive Fotografie.

Publiziert als: Garde, Lisa; Greinke, Lena (2022): Using Participatory Visual Methods to Explore Multi-Local Living Arrangements – The Example of Work-Life Biographies and Reflexive Photography. In: International Journal of Qualitative Methods.
<https://doi.org/10.1177/2F16094069221121242>.

Stellungnahme zum eigenen Beitrag: Die Erstautorin ist verantwortlich für die Strukturierung des Artikels. Während die Erstautorin die qualitativen Interviews im Untersuchungsraum Stuttgart und die Methode der *Work-Life-Biografie* durchgeführt und ausgewertet hat, hat die Zweitautorin Dr. Lena Greinke die Interviews im Untersuchungsraum Diepholz sowie die Methode der *Reflexiven Fotografie* durchgeführt und ausgewertet. Die schriftliche Abfassung wurde zu 70 % von der Erstautorin erstellt. Die Zweitautorin war entsprechend verantwortlich für 30 % der schriftlichen Abfassung und zwar von den Textstellen im Theorie-, Methoden- und Empirie-Kapitel, die sich ausschließlich auf fotobasierte Methoden beziehen. Alle anderen Textstellen, die sich auf zeitstrahlbasierte Methoden beziehen sowie die Einleitung, vergleichende Textstellen im Empirie-Kapitel und Schlussfolgerungen wurden nach gemeinsamer Diskussion von der Erstautorin erstellt.

Using Participatory Visual Methods to Explore Multi-Local Living Arrangements - The Example of Work-Life Biographies and Reflexive Photography

International Journal of Qualitative Methods
Volume 21: 1–15
© The Author(s) 2022
DOI: 10.1177/16094069221121242
journals.sagepub.com/home/ijq


Lisa Garde¹  and Lena Greinke, Dr² 

Abstract

This paper explores work-related multi-locality – living in several places for work-related reasons – using qualitative interviews including participatory visual methods. To give space to multi-locals as people with complex living and working arrangements and to support their narratives, the visual methods *work-life biographies* and *reflexive photography* were used during interviews. After introducing the state of research on work-related multi-local living and visual methods, two German case studies, the one in the city of Stuttgart in Baden-Wuerttemberg, the other in the rural district of Diepholz in Lower Saxony, are described. The aim of this paper is to ascertain the value of using visual methods to explore multi-local living arrangements. The research questions are: (1) Which (specific) elements do multi-local employees visualise when using *work-life biographies* and *reflexive photography*? (2) Which new insights into multi-local living arrangements do the two methods provide? (3) What are the pros and cons of using such methods within qualitative interviews? The study shows that multi-locals used common thematic elements when using the visual methods: For example, especially words, numbers, specific signs and bars in the case of biographies and certain situation, people and objects in case of the photographs. Furthermore, both methods allowed new insights into multi-local living arrangements, such as their temporal and spatial dimensions, the interplay between living and working arrangements over time as well as the place attachment of multi-locals. Using visual methods during qualitative interviews provided clear added value in studying multi-locality, as it created a suitable interview introduction, reinforced spoken statements or facilitated the discussion of sensitive topics. Participatory visual methods can be used to explore a range of topics in qualitative studies looking at participants in complex situations. For multi-locality studies in particular, visual methods can be beneficial in stimulating and addressing a combination of spatial and temporal thinking.

Keywords

multi-local living, timelines, photos, participatory visual methods, problem-oriented interviews

Introduction

Multi-locality, i.e. living in and between two or more residences (Hilti, 2009), is considered in research and practice as a phenomenon symptomatic of late modern societies. As a research field rooted in several disciplines, “Residential Multi-locality Studies” (Wood, et al., 2015) is being increasingly focused on in spatial science using qualitative and quantitative research methods (e.g., Di Marino & Lapintie, 2018; Plöger, 2020; Toppel, et al., 2017). As a facet of spatial mobility, multi-local living is distinct from daily commuting (circulation) and

¹ILS – Research Institute for Regional and Urban Development, Dortmund, Germany

²Leibniz University Hannover, Institute of Environmental Planning, Hannover, Germany

Corresponding Author:

Lisa Garde, ILS – Research Institute for Regional and Urban Development, Brüderweg 22-24, Dortmund 44135, Germany.
Email: lisa.garde@ils-research.de



Creative Commons Non Commercial CC BY-NC: This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits non-commercial use, reproduction and distribution of the work without further permission provided the original work is attributed as specified on the SAGE

and Open Access pages (<https://us.sagepub.com/en-us/nam/open-access-at-sage>).

relocation (migration), since multi-locals have more extended commuting periods and do not relocate permanently (Weichhart, 2009).

Causes differ significantly: they can be leisure-, work-, training-, family-, partnership-, or origin-related and may even overlap (ARL, 2021). This paper focuses primarily on work-related multi-local living arrangements due to their growing importance in western industrial societies. Labour market flexibilisation – amongst others as a result of globalisation – as well as societal and demographic changes are leading to more and more people living multi-local for work-related reasons (Dittrich-Wesbuer, et al., 2015). Covering many different occupational groups, particularly in knowledge-based sectors (Bauder, 2015), and complex in socio-spatial terms, work-related multi-locality is therefore an upcoming topic for researchers and planners that needs to be studied in greater detail (Di Marino & Lapintie, 2018).

To explore work-related multi-locality from a participant's perspective, several existing studies have used qualitative research, for example interviews with multi-local employees (Hilti, 2009; Tippel, et al., 2017): “by means of interviews, for example, through stories of the day's events both here and there, and based on narratives of concrete activities, it is possible to reconstruct everyday routines, rituals and spatio-temporal rhythms” (Schier, Schlinzig et al., 2015). While these studies have provided important insights for practice and research, the use of “standard” interviews also generates challenges such as addressing sensitive experiences in people's private lives, for example the death of loved ones or divorce, or accessing chronologically related experiences dating back several years (Kolar, et al., 2015).

Multi-locals are particularly challenging to study as they themselves need to remember their complex way of life and immerse the interviewers in it. Multi-locality is characterised by a tension between spatial mobility and stability (Dittrich-Wesbuer & Kramer, 2014), with multi-locals living in the here, there and in-between and most of them possibly feeling attached to several places (ARL, 2021). Furthermore, as their living arrangements are characterised by fluidity and fragility (Schier et al., 2015), the overall arrangement of the different places of living and the relationships between them must always be taken into account when studying multi-locality (Dittrich-Wesbuer & Kramer, 2014).

We used participatory visual methods to showcase multi-locals' narratives of their complex living and working arrangements. The visual methods were embedded in problem-oriented interviews, including narrative elements, with multi-local employees from knowledge-based sectors. As the study is embedded in spatial sciences and multi-locality studies, we are interested in the spatial and time-related aspects of multi-local living and see the following two visual methods to be particularly well suited: *work-life biographies* and *reflexive photography* (Dirksmeier, 2007b). The first involves interviewees writing down their residential and work biographies above and below a printed timeline and explaining the underlying decisions. Such timeline-based methods

during qualitative interviews have so far been applied more in health and social research (e.g., Schubring, et al., 2019; Kieslinger, et al., 2020; Kolar, et al., 2015). The second method involves interviewees being asked to take photos on specific topics and sending them to the interviewers for use as a starting point in the interviews. Up to now, the method has been mainly used in cross-cultural studies (Dirksmeier, 2007b).

In this paper we explore the value of using participatory visual methods to study multi-local living arrangements. The research questions are: (1) Which (specific) elements do multi-local employees visualise when using *work-life biographies* and *reflexive photography*? (2) Which new insights into multi-local living arrangements do the two methods provide? (3) What are the pros and cons of using such methods within qualitative interviews?

We start by introducing the state of research on work-related multi-local living and on visual methods, before describing the two German case studies: the city of Stuttgart in Baden-Wuerttemberg and the rural district of Diepholz in Lower Saxony. We go on to present the findings regarding the (specific) elements multi-locals visualise when using visual methods, providing new insights into multi-local living arrangements and looking at the pros and cons of using visual methods within qualitative interviews. We then discuss the presented findings, before presenting the conclusion and outlook.

Work-Related Multi-Local Living

As a socially relevant phenomenon, multi-locality has developed into a standalone research field, namely “Residential Multi-locality Studies” (Wood, et al., 2015). Work-related multi-locality is linked to several other research disciplines, for example housing, household and family research (Hilti, 2009; Schier et al., 2015; Wood et al., 2015), migration and mobility research (Kilkey & Palegna-Möllnbeck, 2016; Nadler, 2014) and increasingly focused on in spatial sciences (Di Marino & Lapintie, 2018; Garde, 2021; Greinke, 2020; Othengrafen, et al., 2021; Plöger, 2020; Tippel, et al., 2017).

Multi-locals are represented in almost all age groups, social classes and occupational profiles (ARL, 2021), but especially in knowledge-based sectors (Bauder, 2015). The increasingly global and spatial division of labour is leading to people's lives taking place in several locations (Dittrich-Wesbuer, et al., 2015). In addition, labour markets are becoming more flexible, meaning that temporary employment relationships are becoming more usual, necessitating more work-related mobility and frequent changes of jobs (Greinke, 2020; Plöger, 2020). With lifelong work at a single location for a single employer becoming increasingly rare, today's work biographies often feature discontinuities and play out at different locations, in turn leading to discontinuous residential biographies (ARL, 2021).

Multi-local living arrangements are factors shaping certain areas in industrial countries. In the same vein, spatial conditions influence the decision to become or remain multi-local.

Because of skills shortages in specific sectors such as information technology or engineering, employers in metropolitan regions but also in rural areas are increasingly being forced to recruit nationally or even internationally (Garde, 2021; Greinke, 2020; Plöger, 2020).

Multi-local living not only affects the multi-locals, but also their families, partners and friends, as they are present and absent for prolonged periods (Van der Klis & Karsten, 2009). Nevertheless, multi-locality is seen as a way to help employees stay connected to family members or acquaintances, specific infrastructures or property (Schier, Hilti, et al., 2015).

Multi-locals constantly establish new spaces in specific spatial-temporal patterns. These patterns are a constituting element of multi-locality: space is important, because multi-locals' everyday lives are characterised by being present or absent due to peoples' corporeality. Time is important as it takes time to cover the distance between places (Kramer, 2012). The 'production' of these temporally used spaces takes place through their physical and virtual mobility as well as through their anchoring in these places. With space, we mean the socially constructed space and not the 'container space' or territorial borders (Löw, 2001).

Participatory Visual Methods

Of the different methods used to study work-related multi-locality, qualitative interviews are widely established (e.g., Hilti, 2009; Plöger, 2020; Tippel, et al., 2017). They allow a lot of information to be gathered from the perspective of study participants. In various research fields – including spatial-related studies such as multi-locality studies –, researchers have started using participatory visual methods during interviews. This paper introduces possible visual methods for use in exploring work-related multi-locality. We start by presenting various visual methods used in spatial-related studies, before going on to introduce timeline-based methods and photography-based methods.

Different Visual Methods

We used Prosser and Loxely (2008) as our theoretical reference point. The two identified various forms of visual data and their collection methods, including 'found data', 'researcher-created data' and 'respondent-created data'. Looking first at 'found data', several spatial-related studies have used personal items such as old photo albums or calendars (e.g., Kowald & Axhausen, 2016) to support interviewees' ability to reconstruct, for example, how and where they previously lived.

'Researcher-created' data is characterised by the researcher collecting or creating data and reflecting on it. For example, by taking photos of the same site at certain intervals, Siegmund (2020) was able to analyse neighbourhood development processes, while Vergara (2014) analysed the steady dissolution of neighbourhood communities.

Additional spatial-related studies have used a range of 'respondent-created' visual data collection methods. Examples are "mental maps" (Nadler, 2014), "mobility maps" (Weidinger, et al., 2019) or "emotion maps" (Merla & Nobels, 2019) where participants draw a map of specific places, associating them with subjective emotions. Respondent-generated visual material is seen to give researchers closer insights into interviewees' lives from their own perspective (Oldrup & Carstensen, 2012), often functioning as 'speech support' (Merla & Nobels, 2019, p. 84).

Other methods create data that is partly researcher- and partly respondent-created. For example, "comic book-like sketches" have been used as a participatory element to rate the importance of multi-locality aspects (Lange, 2018). Further studies have used the "socio-spatial network game" (Merla & Nobels, 2019; Schier et al., 2015) during interviews, using such items as board game pieces or model animals to make it easier for interviewees to talk about residences, or important people in their lives.

We now briefly introduce the methods referenced in this paper – timeline-based methods and photography-based methods –, both of which produce respondent- and researcher-created data, though the former dominates.

Timeline-Based Methods

Up to now, timeline tools were applied in spatial-related studies during quantitative surveys to boost memory performance when studying, for example, mobility biographies where mobility tool ownerships or events such as relocations are collected (Beige & Axhausen, 2008; Schoenduwe, et al., 2015).

The use of timeline tools is also well-established in qualitative interviews (Bagnoli, 2009; Chen, 2018; Kolar, et al., 2015), albeit more in social and health research and rarely in spatial science or multi-locality studies (Gleich, 2020). Also termed "life history calendar" (Harris & Parisi, 2007), "take-home timeline" (Bremner, 2020), "(im)mobility biography" (Kieslinger, et al., 2020), "biographical mapping" (Diehl & Lindenthal, 2021; Schubring, et al., 2019) or "biographical chronology" (Gleich, 2020), they address one or more topics such as key events in participants' lives, health status or relocations. The timelines are compiled mainly by the interviewees. Support material ranges from blank sheets of paper and a simple pen up to printed timelines, tapes or coloured cards (Kieslinger, et al., 2020).

Using timeline tools is especially seen to be useful when studying biography-related questions, because biographical research implies that study participants put specific events affecting their lives in relationship to each other (Rosenthal, 1993) – such as the birth of a child in family biographies, house moves in residential biographies or job changes in work biographies. Biographical research also investigates how past events have influenced past, present and future decisions (Schütze, 2008). The participants' biographical narratives are

always related to their temporal, spatial and social contexts (Jackson & Russel, 2010). Narratives refer to the expression and participant's subjective meaning of the experienced events, but can also consist of reflective passages offering possible insight into the extent to which events might have developed differently if participants had made other decisions (Schütze, 2008).

Timeline tools are considered to have a positive impact on participants' memories and on interview dynamics, providing them with support for their narratives, improving the mutual understanding of interviewer and participants and allowing participants to be more active in the research process (Schubring, et al., 2019). Furthermore, participants can take the role of experts in their narratives. Timelines help moderate the role differences between participants and interviewers, strengthening their rapport (Chen, 2018; Schubring, et al., 2019).

Problems may occur when interviewees have difficulties with temporal imagination or written language (Kolar, et al., 2015). Furthermore, interviewers and interviewees need to have sufficient time and be highly concentrated for a long period (Kieslinger, et al., 2020).

Photography-Based Methods

The four distinct photography interviewing methods in visual sociology are photo-elicitation, photo novella (aka photo-voice), auto-driving, and reflexive photography (Dirksmeier, 2007a; Meo, 2010). In photo-elicitation, the interviewer uses specially taken photographs to get the interviewee to answer questions (Harper, 2000). The photo novella method, by contrast, is more about socio-political interventions than scientific investigation, with participants photographing their lifeworld over a longer period to visualise marginality (Dirksmeier, 2007a; Glaw et al., 2017). In auto-driving, the researcher photographs the interviewees in a situation that is discussed in the subsequent interview. These methods thus cover quite specific topics (Dirksmeier, 2007a).

Originally used in cross-cultural studies, reflexive photography combines interview and photography approaches to form a coherent methodology. Interviewees are asked to take photos on given topics and send them to the interviewers before the interview. In the interview, the photos are then used as a narrative impulse or starting mechanism (Dirksmeier, 2007b).

Reflexive photography is a way to quickly capture visual information in a technically simple manner (Dirksmeier, 2009). Using this method, the roles of the interviewee and the scientific observer are reversed (Amerson & Livingston, 2014), with the interviewee taking an active part (Eberth, 2018). Interviewees act as experts for their photos, sharing their intentions and interpretations and independently and subjectively selecting subjects (Amerson & Livingston, 2014; Schulze, 2007). They are stimulated to think visually and make reflective statements about their pictures (Dirksmeier,

2009). Moreover, the pictures provide insights into their perceptions (Amerson & Livingston, 2014), in our case helping researchers to understand multi-locals' social and personal context (Latham, 2004) and giving them the opportunity to directly recognise significant places (Johnsen, et al., 2008). Therefore, the method is particularly well suited for spatially related questions (Dirksmeier, 2013). As feelings and thoughts can be visualised by this method (Glaw, et al., 2017), researchers thus gain direct insights into the living environment of multi-locals. The challenge for the researcher is to not over-interpret the interviewees' pictures. The actual interpretation of the images should be left to the interviewees (Krisch, 2002).

Visual methods for studying multi-locality should be further explored, as the literature review reveals major research gaps, especially with regard to the temporal and spatial dimensions of multi-locality. Furthermore, as studies on multi-locality have rarely used timeline-based and photography-based methods, there is a research gap regarding the pros and cons of using such within qualitative interviews.

Case Studies and Methods

This paper combines selected results from two doctoral theses dealing with work-related multi-locality. Both used participatory visual methods to explore multi-local living arrangements. The German city of Stuttgart in Baden-Wuerttemberg (Garde, 2021) and the rural district of Diepholz in Lower Saxony (Greinke, 2020) were selected as case studies. The aim was to explore the living and working arrangements of multi-local employees as well as the interactions between multi-locality, operational approaches and regional developments. In both theses, problem-oriented guideline-based interviews with narrative elements including visual methods (Helfferich, 2011; Witzel, 2000) were used on multi-local employees. One study used the visual method *work-life biographies* and the other *reflexive photography* (Dirksmeier, 2007b).

All interviews were conducted by the authors in German, with any citations translated into English by the authors. They were recorded, fully transcribed and then analysed with the MAXQDA qualitative content analysis software (in accordance with Mayring, 2010).

Multi-Local Living in Stuttgart

The first study focuses on Stuttgart, as a higher share of multi-local employees can be expected in such a large city with international companies (ARL, 2021). Due to demographic change and a high number of jobs, employers are increasingly facing skills shortages (IHK Region Stuttgart, 2019) and are thus forced to recruit (inter-)nationally, leading to many multi-local employees.

The Stuttgart sample was selected using mailing lists of academic networks as well as posts in social media groups. Interviewees were people living and working in Stuttgart, with

a further residence outside the region. In 2018 and 2019, 24 interviews lasting 80–120 minutes were conducted with multi-locals from knowledge-based sectors. They were between 23 and 52 years old (median age 31), 16 were male and eight female. Interviewees had lived multi-locally for between one and 13 years.

The focus of the Stuttgart case was to explore the past, present and planned living and working arrangements of multi-locals and the underlying decision-making processes. To stimulate and illustrate the participants' narratives, timeline-based method *work-life biographies* was used during interviews. This method consists of a two-dimensional printed timeline, in which participants have to write down and explain subjectively meaningful events in their educational and employment phases in life (work biography) as well as places of residence (residential biography) during the interviews (see Figure 1).

At the beginning of each interview, participants were given a red and a black pen and the timeline printed in the middle of an A3-sized, landscape-oriented sheet of paper. The interviewees were first asked by the interviewer to describe their work biography: "To start with I am interested in your work biography. Therefore, you have this timeline, which is going to serve as a memory aid during the interview. Please write down on the upper part your secondary and tertiary education, stating what you studied, as well as when and for which companies you have since worked. Please tell me why you chose these studies and jobs." The interviewees were given up to 20 minutes to describe and write down with the red pen their educational and employment phases, after which the interviewer asked questions such as "Why did you choose this job?" to understand the underlying decisions.

Interviewees were then asked to write and describe their residential biographies: "I'm now interested in where you have

lived so far. Please write it down below the timeline, stating where you have lived from birth on and why." Depending on whether the interviewees felt comfortable and willing to talk, follow-up questions such as "Why did you move to this city?" or "Why did you choose this flat?" were posed to gain insights into participants' perception.

Use of different-coloured pens to write down the biographies helped distinguish them visually. Interviewers did not specify which information was to be written down and did not interrupt the narratives, allowing interviewees to concentrate on their line of thought. Some interviewees asked questions, for example whether they should write down more information or whether the interviewer could read what they had written.

To ensure anonymity, interviewees were assigned made-up names. In the biographies presented, square brackets indicate anonymised information such as peoples' or companies' names and spatial units smaller than cities, e.g., city districts (see Figure 1). As complete anonymization would have made the biographies less meaningful, interviewees signed a privacy declaration allowing publication in such an anonymised way.

The interviewees' visualisations of their work and residential biographies provided insights into their associations and meanings of events (Bagnoli, 2009). At the same time, the visualisations allowed a shared analysis and interpretation by both, interviewees, and interviewers (Kieslinger, et al., 2020), with a combination of thematic and visual analysis applied (Kolar, et al., 2015). In the thematic analysis, the narratives and contents of the work-life biographies with thematic elements common to the interviewees were examined. The visual analysis examined what interviewees had (not) visualised within the timelines and how they visualised events (Kieslinger, et al., 2020).

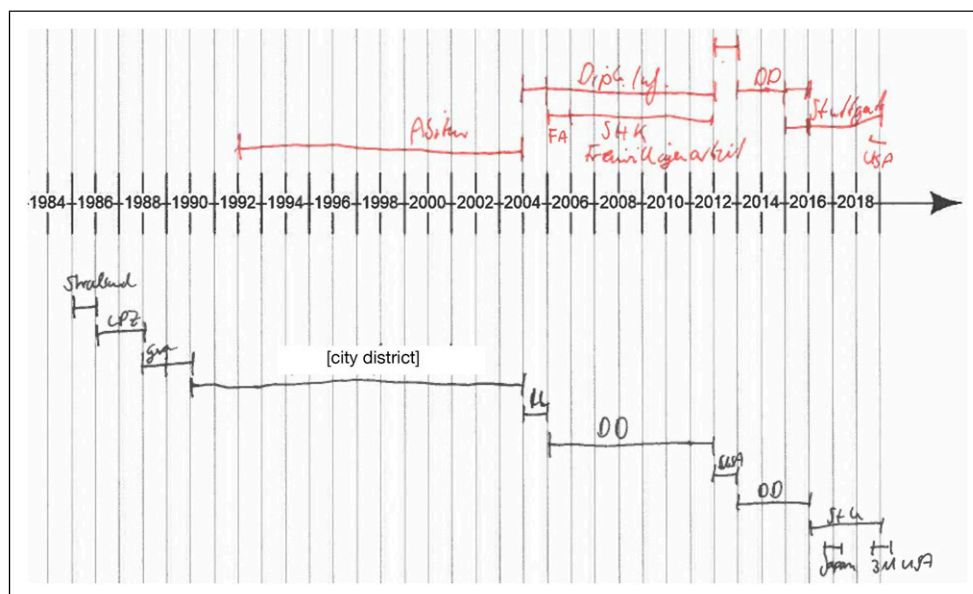


Figure 1. Oliver's work-life biography (colour legend: red = work biography; black: = residential biography; original chart).

Multi-Local Living in Diepholz

Analyses have shown that rural areas are also greatly affected by multi-locality (ARL, 2021; Lange, 2018). Diepholz, a rural district in the northwest of Lower Saxony in Germany, was selected as a case study to explore work-related multi-local living arrangements.

As a district, Diepholz is characterised by a north-south divide, with its southern municipalities more rural (Landkreis Diepholz, 2018; Lange, 2018). However, commercial and industrial parks are also to be found in the Diepholz district (Lange, 2018), leading to the expectation that the internationally active companies predominantly employ multi-locals (Greinke, 2020).

Within the district, 15 multi-locals were recruited via an online survey sent out to 16 mainly industrial companies where, according to the mayor, multi-locals were expected to be employed. Most of the interviewees were in management or in higher-level positions (e.g., project leaders). 13 males and two females were interviewed, with each interview lasting 60–120 minutes. The youngest was 33, the oldest 64 (median age: 50) (Greinke, 2020). The multi-locals had lived in two or more places between 6 months and 16 years.

To encourage interviewees to reflect more deeply, reflexive photography was used. This involved the researcher phoning them up prior to the interview and asking them to send in three pictures of their everyday life at each of their residences (in total up to six photos) (Eberth, 2018; Greinke, 2020), capturing life there and not “in between”. No specifications were made with regard to picture contents. Taking their photos with a device of their choice, the multi-locals were asked to write down their impressions, reasons, and reflections for each photo (Dirksmeier, 2007b). In addition, the pictures were to be labelled with the date, time and location where they were taken. The photos were printed out and brought along to the interview appointments (Greinke, 2020). Interviews kicked off with the interviewees’ pictures, with them being openly

asked to explain “*Why did you choose these photos?*” (cf. Greinke, 2020). This was followed by questions about interviewees’ multi-locality and their everyday life to explore their meaning-making processes. In addition, they were asked about their working life and multi-locality in the company. Furthermore, their civic involvement was discussed with their socio-demographic data and information on the municipality as background. There were few questions from the interviewees about the use of the photos and whether, for example, they had to be recent photos or whether older ones could also be used.

To ensure anonymity, specific information on the photos such as the license plate in Figure 2 was blacked out, as otherwise identities could be revealed via social media and the internet. In order not to violate the ethics of participatory visual research, the consent was also obtained to publish the photos, as complete anonymization would have changed the results or made them less informative.

The photographs were then evaluated with the help of image interpretation (in accordance with Brake, 2009; Breckner, 2012; Schulze, 2007), allowing interviewees to leave the actual interpretation of the images to the photographer. In a first step, the contents of the images were described in detail (for example, landscape, people and objects). Characteristics and surprising features were noted. In addition, the perspective, (main) motifs, effects, statements and special features were analysed, with the focus put on the content (Schulze, 2007). Other effects (e.g. image composition, choice of colour, the incidence of light, etc.) were not further analysed.

Findings on Studying Work-Related Multi-Localities Using Visual Methods

Using Prosser and Loxley’s (2008) identified forms of visual data as reference point and drawing on the empirical material,



Figure 2. Pictures from the category “Mobility” (both taken at the secondary residence, original anonymised pictures from interviewees).

we firstly explore which (specific) elements were visualised using *work-life biographies* and *reflexive photography* during interviews. It then presents new insights into multi-local living arrangements determined through the use of the two methods. Therefore, it primarily presents the methods used in spatial-related studies and shows selected insights. Afterwards, we look at the pros and cons of using such methods within qualitative interviews.

Visualisations in the Biographies and Photos

Even though the interviewees were not given precise instructions on what to include in the biographies or what to photograph, common thematic elements were to be found.

The visual analysis of the timelines showed that all had in common that numbers, whole words (e.g., ‘Bachelor of Science’) or abbreviations (e.g., ‘B.Sc.’) were used to describe the work and residential biographies. Aspects mentioned in work biographies varied from the dates of subjectively important events such as graduating from university, the names of places, up to positions and company names. Within the residential biographies, key dates, e.g., date of birth or relocations, as well as names of places, housing type (e.g., “two-room flat”) or the purpose of residence (e.g., “internship”) were mentioned. In both, written dates seemed to serve as landmarks and a memory aid orienting participants during interviews (Glasner & Van der Vaart, 2009). Interviewees also used lines and bars when writing down their biographies.

Horizontal ones were used to highlight, for example, the time spent at one employer or one residence, whereas vertical ones denoted changes of jobs or residences. Also, signs like dots, circles, stars and hearts were used to highlight events or attachments to places or people. Daniela (see Figure 3) used stars to mark events such as her own birth or the start of a job. Similarly, she used arrows to denote stages in her biographies and words to describe these stages.

Turning to the photographs, most of them were taken explicitly for the interviews, though some were older. Almost all photos were taken with a mobile phone or a digital camera (see Figures 2, 4, 5, 6, and 7). The framing is often stage-like, focusing on a certain situation or certain people and objects. Based on the image interpretation, photographs were sorted into one of four main categories (adapted from Dirksmeier, 2007a; Schulze, 2007): “Mobility,” “Social Relations,” “Working World” and “Living World” (Greinke, 2020) (see Figures 2 and 4). Similarities and differences between the pictures at the respective locations and the number of photographs in the categories were analysed.

New Insights into Multi-Local Living Through Visualisations

The biographies and photos led to new insights, especially time-related and spatial ones into the living and working arrangements of multi-locals as well as their place attachment.

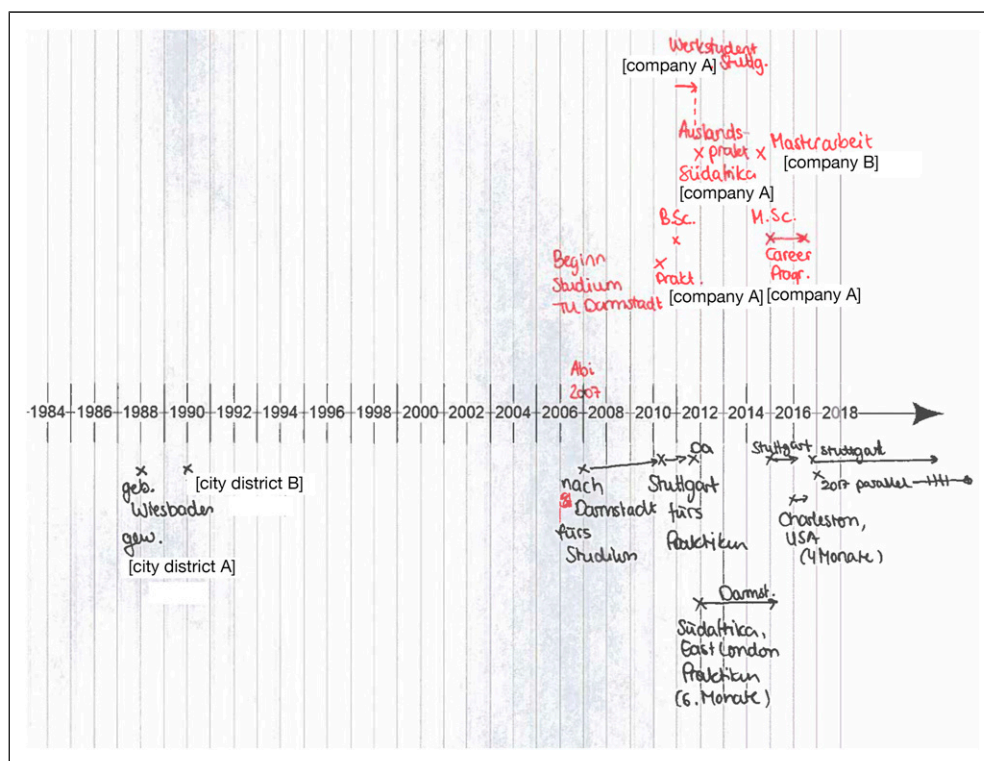


Figure 3. Daniela’s work-life biography (colour legend: red = work biography; black: residential biography; original chart).

Concerning new time-related insights, the thematic analysis of the biographies showed that they were especially useful for studying multi-locality over time, as past, present and also future living and working arrangements were to be found in the biographies. While writing, the interviewees described the underlying reasons for their decisions. For example, a 47-year-old male explained when and why his current multi-local living arrangement started: “[Writes on the timeline] We lived in Stuttgart for 3 years up to 2017. Then, we decided to move back closer to home, to Münsterland [continues writing]. For private reasons and, in the case of my wife, for professional reasons. And then I agreed at work that I would mainly work externally from the new residence [...] I will just write this down briefly.” In some biographies, ideas about the preferred future were also visualised: As seen in Figure 3, Daniela drew arrows in her residential biography extending beyond the end of the printed timeline and she explained “Every weekend, I fly to our main residence in Hamburg [...]. I hope that it is limited in time [...]. I’m really annoyed by the commute; extremely (laughs). The first year I thought ‘Yay, this is working quite well’, but in the long run it’s ultra-exhausting [...]. We want to have our centre of life here, because we see our future in Hamburg and not in Stuttgart. I feel comfortable in Hamburg and it’s the city of my heart.” These and other narratives underlined whether and why the participants planned their multi-local living to be temporary.

In the selection of the photographs, it was noticeable that many showed interviewees’ present situations. For example, a 39-year-old male said: “Actually, these pictures pretty much reflect my everyday life. This [picture], for example, is the flat here [...], my secondary residence. I spend most of my time in the office when I am here, and in the evenings, I go jogging, usually alongside the river”. In rare cases, past situations were used to explain multi-local living arrangements, as one 50-year-old male stated while showing the photo and describing his former profession (see Figure 5): “Before that, I was an operator. That meant I was out in the field in the oil and gas industry, as you can see here [points at the photo], for example, in the offshore sector in the North Sea”. All interviewees talked about their preferred working and living futures and some even represented it in photos. For example, some chose photos of their main residence (see Figure 6), making it clear in their narratives that this was their home and would always be so. Reasons given were that their families, partners or friends lived there, that they did not want to give them up, or that the main residence was the centre of their lives. Even though most photos showed present situations, the photos also encouraged people to talk about their ideas for the future.

Turning to spatial insights, most biographies included the places of past and current residences or employers as well as further spatial aspects such as the type of flat. Furthermore, it was particularly interesting to see whether and how the interviewees represented their multi-local living with the visual methods. Within the residential biographies, multi-locality

was in some cases referred to in words, e.g., “main residence” and “secondary residence” – underlining living in two places, but also denoting a hierarchy. Others used “parallel”, as seen with Daniela in Figure 3: “Stuttgart, 2017 parallel HH [Hamburg]”. She also used parallel horizontal lines to denote living in two places at the same time. In particular, interviewees with two or more fixed residences at the same time mapped their multi-locality. By contrast, interviewees sleeping in a hotel or on a friend’s couch while working in Stuttgart did not map this multi-locality. Their narratives made clear that they did not see themselves as “living in several places”, but rather as “living in one place and working in another”.

Additionally, residential biographies can consist of different phases of mono-local and multi-local living. One 40-year-old male had lived at his parents’ house for his whole childhood and youth, but multi-locally several times since leaving school. He explained: “Born and raised in Darmstadt [points to the residential biography]. After that, I had a whole series of long-distance relationships. And during my community service in Hamburg, I continued to live in Darmstadt. If you look at it that way, I never noticed that I have always lived multi-locally.” These findings underline the spatial extent and fluidity of today’s residential biographies as well as the temporality of multi-locality.

The timelines also visualise that residential and work biographies are often interrelated, with workplace and residential changes often occurring simultaneously. Nevertheless, the narratives are important for understanding the motives behind changes of jobs and residence, for example, whether interviewees moved because of the job or chose the job because of where they (wanted to) live. Figure 1 revealed that Oliver’s studies and jobs coincided with relocations to the cities in question and he narrates: “I went to Dresden to study computer science [...]. Then I spent a year doing research in the USA [...]. I went back to Dresden, because I thought Dresden was very nice and I had my previous girlfriend there. So, I started looking for a job there [...]. In 2016, I saw the position in Stuttgart and that was exactly what I wanted to do and I moved here for it.”

The photos also gave new insights into spatial contexts, representing the multi-local living arrangements. Indeed, most interviewees took pictures at both residences. Nearly all began describing their lives with a picture of the main residence. For example, one 54-year-old male started the interview by saying: “Let’s perhaps start with the flat here. You can see it here from the side. This is where it was photographed from”. After that, most interviewees went on to describe their lives at the secondary residence. Interestingly, some of the photos of the different residences resembled each other. For example, some interviewees showed outside pictures of both residences (see Figure 6). However, the photos of the main residence tended to be more private, for example including pictures of babies, family and friends, or pets, whereas those of the secondary residence generally referred to work (see Figure 5). The selection of photos thus underlined a hierarchy of



Figure 4. Pictures from the category “Social Relations” (original pictures from interviewees).



Figure 5. Pictures from the category “Working World” (original pictures from interviewees).

residences. Furthermore, the photos represented the spatial organisation of the multi-local living arrangements, with some pictures showing for example “connecting elements” such as cars or mobile phones (see [Figure 2](#)).

The photos and biographies also underlined new insights into multi-locals’ attachment to their places of residence, which varied from social contacts, specific infrastructures and landscape features to property ownership. The biographies emphasised place attachments and multi-local decisions, with signs like a heart denoting a partner or family members living at one of the residences, making it clear that multi-locality does not only affect the multi-locals themselves. Other interviewees underlined their

attachment by writing such words as “boyfriend” or “own house” – the latter denoting a property-related attachment. Some biographies and narratives revealed that interviewees had lived their whole lives or several years within the same city or had worked for the same company for several years, underlining a biography-related attachment. Furthermore, biographies can underline an attachment to several places. As mentioned before, Daniela would like to end the multi-locality and just live in Hamburg. But her work biography showed that she had worked for the same employer since graduating, to whom she was strongly attached. She cannot imagine leaving her company yet and explains “*I have a very good job in Stuttgart and wouldn’t*



Figure 6. Pictures of the main residence (left) and secondary residence (right) (original anonymised pictures from interviewees).

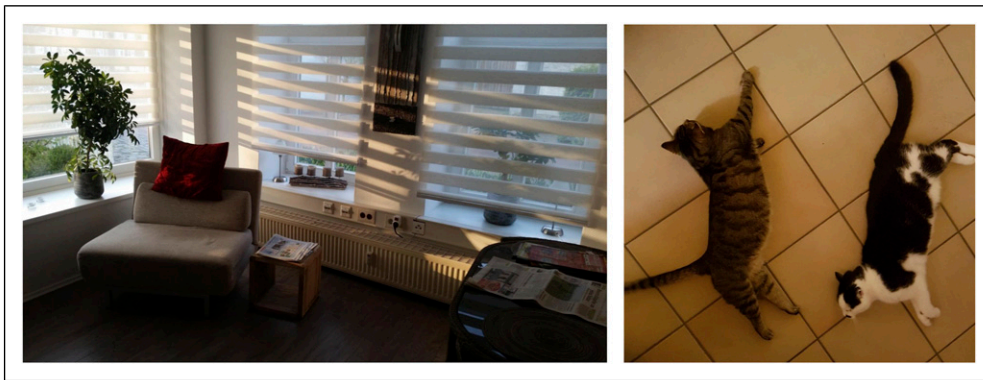


Figure 7. Pictures from the category “Living World” (original pictures from interviewees).

want to give it up. That’s why I still live in Stuttgart during the week.”

Turning to the reflexive photography, the attachment became clear through the selection of photos: most interviewees took pictures of their main and secondary residence (see Figure 6). However, looking at the number of photos, it was obvious that they took more photos with friends at their main residence than at their secondary one. The interviewees took no pictures of their families at their secondary residence but more of their work (environment). This confirmed the stronger emotional and place attachment to the main residence and to the family and friends there, whereas a weaker attachment to the second residence was observed. The descriptions provided by the interviewees underlined this, with most of them saying they had taken pictures to show where and how they lived. For instance, one 41-year-old male explained while looking at a picture of his hometown: “*You have your family and friends here. For me, this is my home*”. Furthermore, the photos showed circumstances representing partner- or family life, making it clear that multi-locality not only affected the people themselves, but also their families, partners and friends living at one of the places of residence where the multi-locals are present and absent for prolonged periods.

The Pros and Cons of Using Visual Methods

Using visual methods during qualitative interviews represented a clear added value in studying multi-locality. While the previous chapter dealt with newly generated content, we will now explore the question of what methodological pros and cons emerged when using visual methods during interviews.

Challenges included the time needed for the interviews due to the visual methods, as up to 2 hours had to be planned. In terms of the biographies, there also had to be enough space, preferably at a sufficiently large table, to fill in the timelines.

Nevertheless, handing out the timeline tools and photos at the beginning of the interviews created a suitable introduction as it aroused interviewees’ interest and attention. Even so, with regard to the timeline tools, some interviewees said things like “*((laughing)) I’m no good at that sort of thing*”, all interviewees filled out the timelines in a more or less detailed manner. Interviewees seemed less constrained or inhibited due to the visual methods. In most cases, they immediately started describing what they saw or wrote down and why. Interviewees did not need to ask that many questions, as interviewees mostly gave detailed answers supported by the visual methods. Memories were jogged by filling the timelines or

looking at the photos. Furthermore, the material was available after the interviews, helping the interviewers interpret the data.

Interviewees were able to describe events within their biographies chronologically or to jump back and forth between photographs or parts of the biographies to contextualise events. For example, one 27-year-old male explained where he felt at home pointing to several events: “*Even though I was born in Saxony-Anhalt and spent the first 3 years of my life there [points to the residential biography], my home is... You can see it here [points to the residential biography] quite nicely: I spent the longest time in Erlangen. It is simply home for me.*” Interviewees could also use the photos to complement their narratives with such statements as “*as you can see here*” or “*as is exactly shown in this photo*”.

Using the visual methods also made it easier for interviewers to follow the narratives as they were able to point to specific details in biographies or photos and ask more detailed questions, such as “*You said you didn’t feel good at that company. Why not?*”.

With the help of the visual methods, interviewees acted as experts on their own lives, reflecting on their own experiences. Writing down the biographies made them aware of how, for example, past decisions had influenced their present situation. Some mentioned that they had never thought, for example, about the relationship between residential and work biographies. The photos also encouraged them to establish mental links between the various places and stages of their lives.

Visualising specific events and situations in the biographies and photos significantly enhanced discussions of sensitive and private topics. Interviewees seemed to speak more openly, while interviewers were less inhibited about asking personal questions. In some cases, very emotional statements and moments came to light such as tearful interview passages, photographs of babies or children in the pool or nostalgic statements made while inserting past flats or jobs into biographies. When negative emotions became too strong, interviewers were able to shift to other topics.

Discussion

While past studies on multi-locality have not used such visual methods, this paper has especially revealed new temporal and spatial insights into multi-local living arrangements.

The findings regarding such arrangements as well as the place attachment of multi-locals underline and expand existing studies in spatial sciences and multi-locality research which found out that multi-locals are attached to multiple places (Duchêne-Lacroix, 2015; Lange, 2018) due to, for example, social contacts, specific infrastructures or property ownership (ARL, 2021; Schier et al., 2015). Beyond that, the use of *work-life biographies* has revealed the temporal development of multi-local living arrangements and the place attachment of multi-locals as well as the interplay between living and working arrangements over time and the underlying decisions. As names of places of residence and employers

were mentioned, the biographies also exposed a spatial dimension. Using *reflexive photography* especially revealed the spatial dimension of living and working arrangements and place attachment of multi-locals – for example, which means of transport they used to commute or how home ownership or natural environment were determinants of attachment.

Further insights into the meaning-making processes behind past and present living and working arrangements were developed, with a special focus on decisions relating to becoming or remaining multi-local. Both used methods were very suitable to collect and analyse researcher- and respondent-created data (Prosser & Loxely, 2008). In contrast to existing studies not using visual methods, interviewees were also able to visualise their preferred future– for example, where they would like to spend the next years.

As biographies can consist of a mix of mono- and multi-local phases, they underline the temporality as well as fluidity and fragility of multi-local living arrangements (Schier et al., 2015). In contrast to previous studies considering people as multi-locals who have their main residence far away from their workplace, even though they stay in hotels at their place of work (e.g., Othengrafen, et al., 2021; Schier et al., 2015), the findings presented here show that some interviewees do not regard themselves as multi-locals, but as people “living in one place and working in another”.

The biographies and photos show circumstances relating to partner- or family life, underlining existing studies which found out that multi-locality does also affect the multi-locals’ families, partners and friends, as they are present and absent for prolonged periods (ARL 2021; Van der Klis & Karsten, 2009).

As regards the methodology, past studies have also shown that visual methods can create a suitable interview introduction, fill in memory gaps and support interviewees’ narratives in the case of both timeline tools (Gleich, 2020; Schubring, et al., 2019) and photography tools (Dirksmeier, 2007b), corroborating our positive experience regarding their use.

Visualisations in the timelines can help interviewees to reflect on their experiences (Bagnoli, 2009; Chen, 2018; Weidinger, et al., 2019). The same is true for photos, with past studies showing that “using photographs as a trigger sharpens the participants’ ability to inform stories of their daily living and to reflect on them” (Cahyanto, et al., 2016, p. 6). Similarly, discussing sensitive topics is enhanced by timeline tools (Schubring, et al., 2019) and photos as they “serve as windows into their emotional worlds.” (Perlman, 2016, p. 14). Timeline-based visual methods are especially suitable for charting events chronologically and contextualizing them (Bremner, 2020; Kieslinger, et al., 2020; Schubring, et al., 2019), while photos show in-depth details of several locations which would not have been visible in an interview in only one location.

The use of these visual methods as well as self-reflection worked well for the specific sample of (high-)qualified multi-

local employees in knowledge-based sectors, whereas previous studies have established that interviewees may have problems filling out timelines due to a lack of familiarity with visual methods or difficulties with temporal imagination or written language (Kolar, et al., 2015).

Concerning timeline-based methods, more open forms are available where interviewees are given a blank sheet of paper (Bagnoli, 2009; Guenette & Marshall, 2009). But the two-dimensional printed timeline coupled with the given biographical topics (work and residential biographies) provide interviewees with more orientation and can help in identifying similarities and differences between biographies (Schubring, et al., 2019). Bremner (2020) discusses whether it is better to fill in timelines at home before the interviews, enabling events to be recorded that may not immediately come to mind during an interview. On the other hand, visualising biographies during interviews can provide a navigational filter, with interviewees identifying which events are subjectively important enough to be added to the timeline (Kolar, et al., 2015).

There are also numerous photographic methods that can be conducted in different ways. For example, photos can be taken during interviews or specific photos made available by the interviewers (e.g., photo-elicitation) to stimulate narratives on specific topics. Photos encourage people to talk about their ideas for the future, without painting specific visions, as may be done using specially designed methods (e.g., a collage representing a vision of the future). Furthermore, it can be assumed that motives, events and situations of use in understanding participants' living and working arrangements are photographed with a special meaning from an individual perspective (Eberth, 2018).

Conclusion and Outlook

Work-related multi-locality, an increasing phenomenon in both urban and rural areas, is very complex in socio-spatial terms and is, therefore, an upcoming topic requiring further research (Di Marino & Lapintie, 2018). This paper has explored the value of using the participatory visual methods *work-life biographies* and *reflexive photography* to study the living and working arrangements of multi-local employees in knowledge-based sectors.

We recommend using these and other participatory visual methods as researcher- and respondent-created data (Prosser & Loxely, 2008) to explore different topics in qualitative studies, as they are valuable for interviewees and researchers alike. Especially for multi-locality studies in combination with spatial development and planning, visual methods can be beneficial in stimulating and addressing spatial as well as temporal thinking and drawing. Visual methods can show things from a different angle, for example highlighting positive or negative situations or triggering creative thinking. As a result, including visual elements in qualitative interviews is very useful but should be used in line with the research questions. It is essential to find out exactly which visual

methods suit which sample and which topics, as some methods are specifically useful to study questions concerning the past (e.g., 'found data' collection methods such as old photo albums), the present (e.g., reflexive photography) or combinations of past, present and future (e.g., work-life biographies).

While there are no visual methods able to forecast future decisions of multi-locals, it is important for spatial planners in particular to find a method that stimulates spatial thinking in conjunction with future developments. Timeline tools and photos are beneficial for obtaining results at a conceptual level, but for more detailed analyses and to access visions of their futures, the tasks assigned to interviewees need to be adapted to allow the visual methods to portray the future.

Future studies should investigate how Covid-19 has changed the phenomenon of multi-locality quantitatively and qualitatively. Research shows that during the Covid-19 pandemic many employees – including multi-locals – were able to work from home more often, especially in knowledge-based sectors. Similarly, many employers intend to maintain teleworking after the pandemic is over (Bartik et al., 2020; Bick et al., 2020). For example, in Finland, demand for second homes has increased, reflecting the growing number of multi-locals able to work far away from their main residence (Willberg, et al., 2021). As multi-locals, in their capacity as family members, parents or partners, are present and absent, their living arrangements affect not just themselves, but also their relatives (Schier et al., 2015), a shift to teleworking could ease the organisation of everyday life: multi-locals working from home can be more present, not spending too much time on traveling between residences. Some may give up their second residence (Garde, 2021). But it is still unclear whether multi-locality will start to decline, as it remains unclear how teleworking affects e.g., productivity and mental health (Reuschke & Felstead, 2020).

Finally, in this age of digitalization, the question remains as to how visual methods can be used digitally. First studies have emerged using visual methods for remote fieldwork, e.g., using a video ethnography 'home tour' and hand-drawn maps of people's homes (Watson & Lupton, 2022). Further methods suited to (online) interviews need to be checked out.

Declaration of Conflicting Interests

The author(s) declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Funding

The author(s) disclosed receipt of the following financial support for the research, authorship, and/or publication of this article: This work was supported by the Friedrich-Ebert-Stiftung.

ORCID iDs

Lisa Garde  <https://orcid.org/0000-0002-7504-6922>

Lena Greinke  <https://orcid.org/0000-0001-8378-9956>

References

- Amerson, R., & Livingston, W. G. (2014). Reflexive photography: An alternative method for documenting the learning process of cultural competence. *Journal of Transcultural Nursing*, 25(2), 202–210. <https://doi.org/10.1177/1043659613515719>
- ARL - Academy for Territorial Development in the Leibniz Association (Eds.) (2021). *Multilocal living and spatial development*. Positionspapier aus der ARL 123.
- Bagnoli, A. (2009). Beyond the standard interview: The use of graphic elicitation and arts-based methods. *Qualitative Research*, 9(5), 547–570. <https://doi.org/10.1177/1468794109343625>
- Bartik, A., Cullen, Z., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. (2020). *What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys*. Working Paper 27422. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3634983>
- Bauder, H. (2015). The international mobility of academics: A labour market perspective. *International Migration* 53(1), 83–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2012.00783.x>
- Beige, S., & Axhausen, K. (2008). Long-term and mid-term mobility decisions during the life course: Experiences with a retrospective survey. *LATSS Research*, 32(2), 16–33. [https://doi.org/10.1016/S0386-1112\(14\)60206-5](https://doi.org/10.1016/S0386-1112(14)60206-5)
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). *Work from home after the COVID-19 outbreak*. Federal Reserve Bank of Dallas, Working Papers. <https://doi.org/10.24149/wp2017r1>
- Brake, A. (2009). Photobasierte befragung. In S. Kühl, P. Strodtzholz, & A. Taffertshofer (Eds.). *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden*. (pp. 369–388). Springer Fachmedien
- Breckner, R. (2012). Bildwahrnehmung – bildinterpretation: Segmentanalyse als methodischer Zugang zur Erschließung bildlichen Sinns. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 37(2), 143–164. <https://doi.org/10.1007/s11614-012-0026-6>
- Bremner, N. (2020). Time for timelines: The take-home timeline as a tool for exploring complex life histories. *International Journal of Qualitative Methods*, 19(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406920948978>
- Cahyanto, I. P., Pennington-Gray, L., & Thapa, B. (2016). A postcard from the village: Using reflexive photography as a means of developing tourism. *Travel and Tourism Research Association: Advancing Tourism Research Globally*, 4, 1–9. https://scholarworks.umass.edu/ttra/2009/Presented_Papers/4
- Chen, A. T. (2018). Timeline drawing and the online scrapbook: Two visual elicitation techniques for a richer exploration of illness journeys. *International Journal of Qualitative Methods*, 17(1). 160940691775320, <https://doi.org/10.1177/1609406917753207>
- Diehl, K., & Lindenthal, J. (2021). Trajectories of health status during the transition from school to university: Piloting the method of biographical mapping in German medical students. *Children*, 8(8), 622. <https://doi.org/10.3390/children8080622>
- Di Marino, M., & Lapintie, K. (2018). Exploring multi-local working: Challenges and opportunities for contemporary cities. *International Planning Studies*, 25(2), 129–149. <https://doi.org/10.1080/13563475.2018.1528865>
- Dirksmeier, P. (2007a). Der husserlsche Bildbegriff als theoretische Grundlage der reflexiven Fotografie: Ein Beitrag zur visuellen Methodologie in der Humangeografie. *Social Geography*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.5194/sg-2-1-2007>, www.soc-geogr.net/2/1/2007/.
- Dirksmeier, P. (2007b). Mit Bourdieu gegen Bourdieu empirisch denken: Habitusanalyse mittels reflexiver Fotografie. *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*, 6(1), 73–97. <https://acme-journal.org/index.php/acme/article/view/766/626>
- Dirksmeier, P. (2009). *Urbanität als Habitus. Zur Sozialgeographie städtischen Lebens auf dem Land*. transcript Verlag.
- Dirksmeier, P. (2013). Zur Methodologie und Performativität qualitativer visueller Methoden: Die Beispiele der Autofotografie und reflexiven Fotografie. In E. Rothfuß, & T. Dörfler, (Eds.). *Raumbezogene qualitative sozialforschung* (pp. 83–101). Springer Fachmedien.
- Dittrich-Wesbuer, A., & Kramer, C., (2014). Heute hier – morgen dort: Residenzielle multilokalität in deutschland. *Geographische Rundschau*, 66(11), 46–52.
- Dittrich-Wesbuer, A., Kramer, C., Duchêne-Lacroix, C., & Rumpoldt, P. A. (2015). Multi-local living arrangements: Approaches to quantification in German language official statistics and surveys. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 106(4), 409–424. <https://doi.org/10.1111/tesg.12160>
- Duchêne-Lacroix, C. (2015). Archipel oder die Territorialität in der Multilokalität der Lebenswelt. In P. Weichhart, & P. A. Rumpoldt (Eds.). *Mobil und doppelt sesshaft. Studien zur residenziellen Multilokalität*. (pp. 218–239). Abhandlungen zur Geographie und Regionalforschung Bd. 18.
- Eberth, A. (2018). Raumwahrnehmungen reflektieren und visualisieren: Erforschung sozialer Räume mittels reflexiver Fotografie. In J. Wintzer (Ed.), *Sozialraum erforschen: Qualitative methoden in der Geographie*, (pp. 279–295). Springer Spektrum
- Garde, L. (2021). Multi-local living employees in stuttgart and milan. an analysis of their employer support for the spatial-temporal organisation of their living arrangements. *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 79(5), 470–483. <https://doi.org/10.14512/rur.71>
- Glasner, T., & Van der Vaart, T. (2009). Applications of calendar instruments in social surveys: A review. *Quality & Quantity*, 43(3), 333–349. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9129-8>
- Glaw, X., Inder, K., Kable, A., & Hazelton, M. (2017). Visual methodologies in qualitative research: Autophotography and photo elicitation applied to mental health research. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–8. <https://doi.org/10.1177/1609406917748215>
- Gleich, S. (2020). *Berufsinduziertes Leben an mehreren Orten. Herstellung von raum-zeitlicher Souveränität unter Bedingungen des multilokalen Lebens*. Karlsruher Institut für Technologie. <https://doi.org/10.5445/IR/1000127131>
- Greinke, L. (2020). *Berufsbedingte Multilokalität in ländlichen Räumen Niedersachsens. Gesellschaftliche und räumliche*

- Auswirkungen als planerische Herausforderung am Beispiel des Landkreises Diepholz. Ländliche Räume: Beiträge zur lokalen und regionalen Entwicklung*, (vol. 7). LIT-Verlag.
- Guenette, F., & Marshall, A. (2009). Time line drawings: Enhancing participant voice in narrative interviews on sensitive topics. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 85–92. <https://doi.org/10.1177/160940690900800108>
- Harper, D. (2000). Reimagining visual methods: Galileo to neuro-mancer. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *The handbook of qualitative research* (pp. 717–732). Sage Publications.
- Harris, D., & Parisi, D. (2007). Adapting life history calendars for qualitative research on welfare transitions. *Field Methods*, 19(1), 40–58. <https://doi.org/10.1177/1525822X06292707>
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (Vol. 4). Springer Fachmedien.
- Hilti, N. (2009). Here, there and in-between: On the interplay and multilocal living, space and inequality. In T. Ohnmacht, H. Maksim, & M. M. Bergman (Eds.), *Mobilities and inequalities* (pp. 145–163). Ashgate publishing.
- IHK – Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart (2019). *IHK-Fachkräftemonitoring bis 2030*. Steigender Fachkräftemangel kostet Milliarden.
- Jackson, P., & Russel, P. (2010). Life history interviewing. In D. DeLyser, S. Herbert, S. Aitken, M. Crang, & L. McDowell (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative geography* (pp.172–192). SAGE Publications
- Johnsen, S., May, J., & Cloke, P. (2008). Imag(in)ing ‘homeless places’: Using auto-photography to (re)examine the geographies of homelessness. *Area*, 40(2), 194–207. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4762.2008.00801.x>
- Kieslinger, J., Kordel, S., & Weidinger, T. (2020). Capturing meanings of place, time and social interaction when analyzing human (Im)mobilities: Strengths and challenges of the application of (Im)mobility biography. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 21(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-21.2.3347>
- Kilkey, M., & Palegna-Möllenbeck, E. (2016). *Family life in an age of migration and mobility: Global perspectives through the life course*. Palgrave Macmillan.
- Kolar, K., Ahmad, F., Chan, L., & Erickson, P. G. (2015). Timeline mapping in qualitative interviews: A study of resilience with marginalized groups. *International Journal of Qualitative Methods*, 14(3), 13–32. <https://doi.org/10.1177/160940691501400302>
- Kowald, M., & Axhausen, K. W. (2016). *Social networks and travel behaviour*. Routledge.
- Kramer, C. (2012). Alles hat seine Zeit“ – die “Time geography“ im Licht des Material Turn“. N. Weixlbaumer (Ed.), *Anthologie zur Sozialgeographie* (pp, 83–105). Wien. Abhandlungen zur Geographie und Regionalforschung 16.
- Krisch, R. (2002). 6. Methoden einer sozialräumlichen Lebensweltanalyse. In U. Deinert, & R. Krisch (Eds.), *Der sozialräumliche Blick der Jugendarbeit. Methoden und Bausteine zur Konzeptentwicklung und Qualifizierung*. (pp. 87–154). Verlag Leske + Budrich.
- Landkreis Diepholz (2018, December 20). *Landkreis Diepholz*. Gut miteinander leben. <https://www.diepholz.de/>
- Lange, L. (2018). *Leben an mehreren Orten. Multilokalität und bürgerschaftliches Engagement in ländlich geprägten Räumen Niedersachsens*. LIT Verlag.
- Latham, A. (2004). Researching and writing everyday accounts of the city: An introduction to the diary-photo diary-interview method. In C. Knowles, & P. Sweetnam (Eds.), *Picturing the social landscape: Visual methods and the sociological imagination* (pp. 117–131). Routledge.
- Löw, M. (2001). *Raumsoziologie*. Suhrkamp.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative inhaltsanalyse*, (pp. 11). Beltz.
- Meo, A. I. (2010). Picturing students’ habitus: The advantages and limitations of photo-elicitation interviewing in a qualitative study in the city of buenos aires. *International Journal of Qualitative Methods*, 9(2), 149–171. <https://doi.org/10.1177/160940691000900203>
- Merla, L., & Nobels, B. (2019). Children negotiating their place through space in multi-local, joint physical custody arrangements. In L. Murray, L. McDonnell, T. Hinton-Smith, N. Ferreira, & K. Walsh (Eds.), *Families in motion: Ebbing and flowing through space and time* (pp. 79–95). Emerald Publishing Limited.
- Nadler, R. (2014). *Plug&Play places. Lifeworlds of multilocal creative knowledge workers*. De Gruyter Open Ltd.
- Oldrup, H., & Carstensen, T. A. (2012). Producing geographical knowledge through visual methods. *Geografiska Annaler Series B Human Geography*, 94(3), 223–237. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0467.2012.00411.x>
- Othengrafen, F., Lange, L., & Greinke, L. (2021). *Temporäre An- und Abwesenheiten in ländlichen Räumen. Auswirkungen multilokaler Lebensweisen auf Land und Gesellschaft*. Springer VS.
- Perlman, B. E. (2016). Using visual reflective diaries of photographs of school buildings as a tool for empowering students in teacher training. *International Journal of Qualitative Methods*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/1609406916653760>
- Plöger, J. (2020). Employers stuck in place? Knowledge sector recruitment between regional embeddedness and internationalization. *Regional Studies*, 54(12), 1737–1747. <https://doi.org/10.1080/00343404.2020.1765231>
- Prosser, J., & Loxely, A. (2008). *Introducing visual methods*. ESRC National Centre for Research Methods Review Paper, NCRM/010
- Reuschke, D., & Felstead, A. (2020). Changing workplace geographies in the COVID-19 crisis. *Dialogues in Human Geography*, 10(2), 208–212. <https://doi.org/10.1177/2043820620934249>
- Rosenthal, G. (1993). Reconstruction of life stories: Principles of selection in generating stories for narrative biographical interviews. *The Narrative Study of Lives 1*(1), 59–91.
- Schier, M., Hilti, N., Schad, H., Toppel, C., Dittrich-Wesbuer, A., & Monz, A. (2015a). Residential multi-locality studies. The added value for research on families and second homes. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 106(4), 439–452. <https://doi.org/10.1111/tesg.12155>

- Schier, M., Schlinzig, T., & Montanari, G. (2015b). The logic of multi-local living arrangements: Methodological challenges and the potential of qualitative approaches. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 106(4), 425–438. <https://doi.org/10.1111/tesg.12159>
- Schoenduwe, R., Mueller, M. G., Peters, A., & Lanzendorf, M. (2015). Analysing mobility biographies with the life course calendar: A retrospective survey methodology for longitudinal data collection. *Journal of Transport Geography*, 42(1), 98–109. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2014.12.001>.
- Schubring, A., Mayer, J., & Thiel, A. (2019). Drawing careers: The value of a biographical mapping method in qualitative health research. *International Journal of Qualitative Methods*, 18(1), 1–12. <https://doi.org/10.1177/1609406918809303>.
- Schulze, S. (2007). The usefulness of reflexive photography for qualitative research: A case study in higher education. *SAJHE*, 21(5), 536–553. <https://doi.org/10.4314/sajhe.v21i5.50292>
- Schütze, F. (2008). Biography analysis on the empirical base of autobiographical narratives: How to analyse autobiographical narrative interviews, Part I. *European Studies on Inequalities and Social Cohesion*, 1-2/2008, 153–242.
- Siegmund, Y. (2020). *Was treibt die Planung? Eine zeitbezogene Untersuchung von Abhängigkeiten in Quartiersentwicklungen*. HCU Hamburg. <https://doi.org/10.34712/142.7>.
- Tippel, C., Plöger, J., & Becker, A. (2017). ‘I don’t care about the city’. The role of connections in job-related mobility decisions of skilled professionals. *Regional Studies, Regional Science* 4(1), 94–108. <https://doi.org/10.1080/21681376.2017.1315611>
- Van der Klis, M., & Karsten, L. (2009). The commuter family as a geographical adaptive strategy for the work-family balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 339–354. <https://doi.org/10.1080/13668800902966372>
- Vergara, C. J. (2014). *Tracking time. Documenting America’s post industrial cities*. Kerber Verlag.
- Watson, A., & Lupton, D. (2022). Remote fieldwork in homes during the Covid-19 pandemic: Video-call ethnography and map drawing methods. *International Journal of Qualitative Methods*, 21(1), 160940692210783, online first. <https://doi.org/10.1177/16094069221078376>
- Weichhart, P. (2009). Multilokalität - konzepte, Theoriebezüge und Forschungsfragen. *Informationen zur Raumentwicklung*, 1/2, 1–14.
- Weidinger, T., Kordel, S., & Kieslinger, J. (2019). Unravelling the meaning of place and spatial mobility: Analysing the everyday life worlds of refugees in host societies by means of mobility mapping. *Journal of Refugee Studies*, 34(1), 374–396. <https://doi.org/10.1093/jrs/fez004>
- Willberg, E., Järv, O., Väisänen, T., & Toivonen, T. (2021). Escaping from cities during the COVID-19 crisis: Using mobile phone data to trace mobility in Finland. *ISPRS International Journal of Geo-Information*, 10(2), 103. <https://doi.org/10.3390/ijgi10020103>
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte interview. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 1(1). <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519>
- Wood, G., Hilti, N., Kramer, C., & Schier, M. (2015). Multi-locality studies - a residential perspective. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 106(4), 363–377. <https://doi.org/10.1111/tesg.12158>

A.4.3 Artikel 3: Die Rolle der Arbeitgebendenbindung bei der Entscheidung, multilokale Wohnarrangements beizubehalten

Publiziert als: Garde, Lisa; Toppel, Cornelia (2024): "I'd rather live in Munich, but my job in Stuttgart is more attractive" – The role of corporate ties in decisions to maintain multi-local living arrangements. In: *Fuori Luogo Journal of Sociology of Territory, Tourism, Technology*, 20(3), 19–32. <https://doi.org/10.6093/2723-9608/9444>.

Stellungnahme zum eigenen Beitrag: Die Erstautorin hat die Interviews, auf denen der empirische Teil des Artikels beruht, zu 100 % durchgeführt und ausgewertet und 80 % der schriftlichen Abfassung des Artikels erstellt. Die Zweitautorin Dr. Cornelia Toppel war verantwortlich für die Textstellen im Theoriekapitel 1.1 und Diskussionskapitel 4, die sich auf Wohnstandortentscheidungen beziehen. Alle anderen Textstellen wurden nach gemeinsamer Diskussion von der Erstautorin erstellt.

«I'd rather live in Munich, but my job in Stuttgart is more attractive». The role of corporate ties in decisions to maintain multi-local living arrangements²

Introduction

In industrial countries, employees in knowledge-based or creative sectors in particular tend to regularly change jobs. The spatial distribution of job opportunities leads to internal migration mainly to regions with thick labour markets (Green, 2018) and to increasing work-related mobility such as long-distance commuting (Bauder, 2015). Over the last decades, increasing numbers of employees find themselves living in more than one place - so-called 'multi-local living' (Hilti, 2009). At the same time, the increasing flexibilization of labour markets as well as progressing demographic change are leading to skills shortages even in economically dynamic regions, with a high number of vacancies in the above-mentioned sectors. To attract and retain a highly qualified workforce, corporate ties are increasingly becoming an important issue in the competition for employees.

The literature in human resource management and the sociology of work shows that employees who are satisfied with their jobs, who have developed a good work-life balance, including flexible working arrangements and who have a strong organisational commitment are less likely to change jobs (Meyer, Allen, 1997; Allen *et al.*, 2015; Rubenstein *et al.*, 2018). This literature implicitly assumes that employees live close to their workplace or at least within daily commuting distance. In spatial sciences, the topic of corporate ties is rarely examined, above all not in association with multi-local living. Literature focusing on knowledge and creative workers has shown that factors other than hard location factors influence staying in one place. However, this strand of literature also mostly focuses on people living only in one place.

This contribution aims to expand these strands of literature by emphasising that people are often tied to more than one place. In our study, we consider the complexity of mobility decisions, the relationship between people and places as well as the 'linked lives' of people (Findlay *et al.* 2015) - especially negotiations within couples and families (e.g., Green, 1997; Blaauboer *et al.*, 2011) - taking account of the processual and relational nature of multi-local living (Schier *et al.*, 2015).

Therefore, this paper analyses the corporate ties of multi-local employees and how they influence multi-local living arrangements. Furthermore, the paper examines the dilemmas arising from multi-local employees' strong corporate ties on the one hand and their personal and as well as their partners' or families' needs on the other. With specific reference to employees in Stuttgart (Germany), the research questions are: 1) Why did multi-local employees decide for Stuttgart and their current workplace? 2) How are strong corporate ties of multi-local employees shaped? 3) And which dilemmas arise from strong corporate ties and couples' and family needs and how are they resolved?

The analysis draws on 24 problem-oriented interviews with multi-local employees working in knowledge-based sectors such as engineering or academia having a residence in Stuttgart and another one outside the region. Providing a high number of such jobs, Stuttgart, a major city in South-West Germany, serves as our case study.

The paper is structured as follows: In our literature review, we focus on location decisions of knowledge workers, corporate ties as well as personal, couples' and family needs. The third section describes our research design and presents the case study city. Our findings are presented

1 Lisa Garde, ILS - Research Institute for Regional and Urban Development, lisa.garde@ils-forschung.de, ORCID: 0000-0002-7504-6922; Cornelia Toppel, ILS - Research Institute for Regional and Urban Development, cornelia.toppel@ils-forschung.de, ORCID: 0000-0003-3392-2637.

2 Received: 14/10/2022. Revised: 12/06/23. Accepted: 03/10/23. Published: 30/11/24

in two sub-sections: 1) Reasons why multi-local employees came to Stuttgart and to their current workplace; and 2) Strong corporate ties, related dilemmas and how they are resolved. The paper then discusses the findings and ends by drawing conclusions and providing proposals for future research.

1. Literature review

1.1 Location decisions of knowledge workers

A significant strand of literature on employees' location decisions has developed, in particular from an urban and economic geography perspective. This strand of literature focuses on the relevance and prioritisation of various factors in the location decisions of knowledge or creative workers. In our study, we focus on knowledge workers, though also consider the literature on creative workers and their location decisions, and understood decisions about internal migration or becoming multi-local as 'holistic investment decisions based on long-term as much as short-term considerations, while assuming that these considerations are both rational and conscious to varying degrees' (Halfacree, Rivera, 2012, p. 101). Internal migration is conceptualised as a 'labour market adjustment process' adjusting the spatial distribution of job opportunities and thus explaining it with advanced job opportunities at the destination region, e.g., economically dynamic areas, compared to the source region (Green, 2018, p. 38). Maintaining a continuous working career is one of the major reasons for internal migration decisions in the working age population (Morrison, Clark, 2011). Thus, motives for internal migration might not directly be aimed at the current job or avoidance of unemployment, but at future employment, upward social mobility and career prospects (also in terms of financial security) (Bartolini *et al.*, 2017). Especially urban agglomerations are seen as 'thick labour markets' offering job opportunities of higher quantity and quality (Green, 2018). Explaining the career outcomes when people move to dynamic urban agglomerations and leave after a time is central to 'escalator' theories (Fielding, 1992; Findlay *et al.*, 2008). However, these studies do not examine whether the observed effects are considered by workers in their initial location decision-making. Gordon *et al.* (2015) study assumes that these moves are also related to gaining professional experience and networks that might also be beneficial in other types of cities. Montanari *et al.* (2018) have shown the relevance of subjective job-related factors such as a job opportunity matching individual professional quests.

Studies focusing on attracting and retaining knowledge workers have shown that hard location factors seem to be more important for attracting workers, while soft location factors are more important for retaining them (Musterd, Murie, 2010). Decisions to maintain a job are made based on living experiences compared to expectations and an evaluation of alternatives of where to live (Hracs, Stolarick, 2014). Qualitative research has pointed to factors such as local atmosphere and personal networks for staying in cities that are not so attractive (Ehrenfeucht, Nelson, 2018). Within these studies, ties to the organisation where one works are often not considered. They implicitly focus on people with only one option for decision-making, thereby lacking a deeper insight into the fine-grained decision-making processes in which people weigh up different factors and possibly end up deciding to establish or maintain a second residence. They also implicitly assume that decisions to stay are made only between the single city where one works and lives and other potential cities and thus neglecting people who are tied to more than one place.

1.2 Corporate ties

Also, corporate ties of multi-local employees have rarely been studied so far. To investigate the work-related and personal reasons why employees stay at their workplace, we draw primarily on

organisational commitment as a concept in human resource management, by complementing it with literature on, amongst others, job satisfaction, organisational embeddedness and personal factors.

Organisational commitment (OC) is defined as an attitude and desire to remain within an organisation (Meyer, Allen, 1991), here with an employer. It describes the extent to which an employee is connected to or identifies with the employer. There is a positive correlation between OC and desirable outcomes such as high performance, low staff turnover, and low absenteeism (Meyer, Allen, 1997). Thus, a strong OC has advantages for both employers and employees. Allen and Meyer (1990) developed a scale with three dimensions to measure OC quantitatively:

Affective organisational commitment describes employees' high emotional attachment to their employer (Luthans, 2010) including, for instance, stable social relationships with colleagues or superiors and identification with the employer's goals and the assigned work. In addition, a high degree of flexibility and support can contribute to people feeling connected to their employer (ibidem). People with a high affective OC are intrinsically motivated to work for their employer and can hardly imagine changing jobs (Felfe, 2008).

Continuance organisational commitment refers to loyalty to a company for cost avoidance reasons. Employees with a high continuance OC do not change jobs due to such reasons as salary level, position, networks which they might lose on changing jobs (Luthans, 2010) or lack of job alternatives. When better job opportunities arise, employees with a high continuance OC, but low affective commitment are likely to quit (Felfe, 2008).

Normative organisational commitment exists when employees do not leave their employer for ethical and moral reasons. For instance, if a company has supported employees through a trainee programme, they feel obliged to stay (Luthans, 2010).

While OC is the employees' attitude towards their employer, *job satisfaction* means the employees' attitude to various aspects of a job (Avunduk, 2021). Thus, employees might feel positive about their employer, while being unsatisfied with their job with that employer. Internal job satisfaction means, e.g., the usage of skills, creativity and responsibility, while external job satisfaction relates to working conditions or employer practices (ibidem).

Organisational commitment, job satisfaction and thus employees' willingness to maintain a job have been linked to flexible working arrangements. Especially working from home which has increased during the Covid-19 pandemic (Geh, 2022) can contribute to enhanced job and life satisfaction, especially among high-skilled employees (Wheatley, 2016), reduced work-family conflicts (Allen *et al.*, 2013), more family and leisure time and thus to an improved work-life balance (Geh, 2022). It can also improve opportunities for employees living in specific areas, such as rural areas, which usually do not provide thick labour markets and job opportunities of high quality and quantity (Allen *et al.*, 2015). However, working from home can have negative impacts such as a lack of separation between work and private life (Allen *et al.*, 2013) or social and professional isolation (Kurland, Cooper, 2002).

In one of the rare studies linking location decisions with organisational perspectives, Montanari *et al.* (2018, 1125) employ the concept of organisational embeddedness: 'the forces that affect a person's intention to stay in her present employment setting in terms of fit with the organisation, links developed with organisational members, and the sacrifice an individual would incur if she leaves her present organisation'. In their empirical study, the primary motivation to staying in the city was related to organisational embeddedness. Organisational embeddedness is linked with opportunities for skills development, collaborative work environments within and outside the organisation and the potential to develop a network of personal contacts relevant for work, thus enhancing future employability in the respective sector. Moreover, negative aspects of the job are compensated by positive ones.

Apart from work-related aspects, the literature also mentions relevant personal factors influencing employees' willingness to maintain a job. The older employees are, the less likely they are to leave the company (Rubenstein *et al.*, 2018). Younger people have higher expectations of their

company and are therefore more willing to seek their fortune with a new one. Furthermore, employees with children are more likely to stay with the company. However, there is a lack of studies on corporate ties and the turnover of employees who do not live within daily commuting distance.

1.3 Location decisions and corporate ties of multi-local employees

As mentioned above, internal migration is often aimed at future employment and career prospects and to maintaining a continuous working career (Morrison, Clark, 2011). Scholars have argued for taking account of a complex set of motives in the decision-making process and, thereby, of motives and contexts beyond economic reasons for internal migration (e.g., Halfacree, Rivera, 2012). Similar needs, restrictions and ties are considered in decisions to become multi-local (Hilti, 2009). Having more than one residence has been understood as a strategy to extend (job) opportunities (Weichhart, 2015).

As multi-local employees are present in and absent from places alternatingly, their living arrangements do not only affect multi-local individuals themselves, but also their partners and families (Van der Klis, Karsten, 2009; Schier *et al.*, 2015) such as time together spent together, distribution of household and care duties. Similar to that, internal migration decisions are seen as household decisions where not only job opportunities but also the needs, spatial ties and 'linked lives' of all household members are considered (Findlay *et al.*, 2015). Complementing this, there is an extensive literature dealing with local and distant ties and family migration (e.g., Van der Klis, Karsten, 2009; Mulder, Malmberg, 2014), as well as the negotiations within couples and families (e.g., Green, 1997; Blaauboer *et al.*, 2011).

Acknowledging that people can have multiple ties and more than one relevant place at the same time (Halfacree, 2012), emotional and personal reasons built an important part of spatial ties while hard factors such as home-ownership, a partner's job or children's schools further contribute to them (Schier *et al.*, 2015). People living multi-locally with their aim to combine important life domains at different places might be especially reliant on the reconciliation of different life domains due to absence-related time constraints. It could be assumed that such aspects form an important part of the organisational commitment and job satisfaction of multi-locals. Especially working from home has been seen as being important to combine living in several places (Van der Klis, 2009; Garde, 2021) and thus presumably for strong corporate ties of multi-local employees.

2. Research design and description of the case study city

The paper focuses on a city characterised by a tight labour market in the tech sector. Located in South-West Germany, Stuttgart has 636,000 inhabitants and is one of Germany's most dynamic regions. Knowledge-based industries are among the key sectors and the city is known for its international tech and automotive companies. Furthermore, it features above-average income levels and is easy to reach for commuters and multi-local employees due to its good transport connections. Due to demographic change and a high share of specialised jobs, forecasts for 2035 see a skills shortage in highly qualified jobs of up to 25 percent of positions (BWIHK, 2022), increasingly forcing employers to recruit people from outside the region and to retain them. Using Stuttgart as case study city, we examine decisions to move to and stay in a city offering a tight labour market in a specific sector.

To capture the complexity of multi-local employees' corporate and spatial ties, an explorative-qualitative research design was chosen. The participants were recruited via social media groups as well as mailing lists of academic networks. They had to meet the following selection

criteria: a) working in a knowledge-based sector; b) living in Stuttgart primarily for work reasons; c) having a further residence at least one hour away; and d) having at least a monthly commuting rhythm with a minimum of 60 nights per year spent in each residence. The paper draws on 24 problem-oriented interviews (Witzel, 2000), including narrative elements with multi-local employees, conducted in German in 2018 and 2019. The interviews lasted 80 to 120 minutes. All citations in this article were translated into English by the authors. For data protection reasons, participants' names were pseudonymized, only the first letter of all places mentioned (except Stuttgart) is shown and company names are completely pseudonymized.

Our participants (see Table 1) consisted of 16 male and 8 female multi-local employees with a median age of 31. 15 had permanent contracts, 9 fixed-term ones. Twelve participants were 'shuttles', i.e., employees living and working in Stuttgart, but with their main residence elsewhere. Ten were living-apart-together partners (LAT-partners), i.e., people in long-distance relationships with two separate households, while two were 'young multi-local employees', i.e., people working and living in Stuttgart and at the same time at their parents' homes (Garde, 2021).

Although not representative, the research provides in-depth insights into the considerations of multi-local employees, focusing on their corporate ties as well as personal conditions and needs. The interviews were recorded, fully transcribed, and analysed in accordance with qualitative content analysis (Mayring, 2021) using the MAXQDA software. We used Allen and Meyer's (1990) quantitative approach to assess participants' organisational commitment from their narrations, taking the dimensions and underlying items into account.

Table 1. Overview of research participants

Name	Age	Sex	company	Employment contract	Form of multi-local employee	Preferred place of residence	Corporate ties
Alexander	23	male	large	fixed-term	Young	Stuttgart	average
Bernd	38	male	large	permanent	Shuttle	both	strong
Christoph	42	male	SME	permanent	Shuttle	both	strong
Daniela	30	female	large	permanent	Shuttle	other	strong
Esther	31	female	Public authority	permanent	Shuttle	other	average
Felix	25	male	large	fixed-term seconded	LAT-partner	open	average
Gregor	27	male	Research institute	fixed-term	LAT-partner	open	average
Heiko	32	male	Research institute	fixed-term	LAT-partner	Stuttgart	average
Inga	30	female	Foundation	permanent	Shuttle	other	strong
Jonas	31	male	SME	permanent	LAT-partner	Stuttgart	average
Kai	28	male	large	permanent	LAT-partner	open	strong
Léon	27	male	large	permanent	LAT-partner	other	strong
Michaela	30	female	SME	permanent	LAT-partner	open	average
Nils	34	male	large	permanent	Shuttle	both	strong
Oliver	33	male	Research institute	fixed-term	LAT-partner	open	low
Pia	33	female	SME	permanent	LAT-partner	Stuttgart	strong
Raúl	52	male	large	permanent	Shuttle	both	strong
Stefanie	31	female	large	fixed-term	Shuttle	other	average
Tim	37	male	Research institute	fixed-term	Shuttle	both	strong
Uwe	47	male	Research institute	fixed-term	Shuttle	both	average
Vincent	40	male	Research institute	fixed-term	LAT-partner	open	low
William	31	male	Research institute	fixed-term	Shuttle	open	average
Xenia	28	female	SME	permanent	Young	both	strong
Yasemin	39	female	SME	permanent	Shuttle	both	strong

3. Empirical findings

This section presents our empirical findings, showing the reasons why participants came to Stuttgart and their workplace. We describe how strong corporate ties of multi-local employees are shaped, which dilemmas arise from strong corporate ties and specific couples' and family needs and how these dilemmas are resolved.

3.1 Why multi-local employees came to Stuttgart and to their workplace

This section focuses on the complex decision-making processes behind why multi-local employees came to Stuttgart and their workplace, albeit not focusing on why they decided to keep their other residence and live multi-locally, as a large corpus of literature on this aspect exists. We discuss the various reasons why participants applied for jobs in Stuttgart and - in the case of several job offers - why they decided to accept their job.

First, it must be noted that the number of available jobs was limited for each participant, meaning that they were mostly unable to choose between several job offers and deliberately decide where to work. It was generally a coincidence that they had found their current job and not another job.

«You never choose where you work, you just choose where you apply. And whether you accept an offer. [...] Of course, I wanted to go there [current employer], but the fact that I ended up there and not anywhere else is because I got an offer at exactly that time and accepted it». (Kai)

Work-related reasons

Several work-related reasons were linked to the specific economic structure of Stuttgart, in particular its regional specialisation, though tight labour markets in these sectors were not mentioned. As participants were working in knowledge-based sectors such as engineering or IT and the city is well-known for its tech companies, some participants consciously searched for jobs here and applied to specific employers. Many of those working in highly specialised jobs even felt forced to work in Stuttgart, as their jobs and similar positions were not available in other regions of Germany due to the spatial distribution of job opportunities. Raúl, who lives in the city of A together with his family, explained: «If I take my experience in my specific field to Stuttgart, it has more value than near A».

Many participants applied in Stuttgart because salaries were higher than elsewhere in Germany: «An engineer can find a job everywhere, but when it comes to salaries, especially in Stuttgart, it's oceans apart». (Bernd). Nevertheless, the salary needs to cover not only usual living expenses, but also costs related to multi-local living arrangements such as housing and commuting between places of residence.

Participants working in jobs such as engineering or IT consciously searched for jobs in Stuttgart and applied to specific employers due to their positive image. Kai's company «always features among the top three employers in Germany. People apply on their own. They don't need to do any marketing».

The specific sectoral structure of Stuttgart can contribute to subjective professional benefits. Working for certain employers contributes to building up career capital and professional networks, thereby raising expectations of future employability and improved career prospects after working there, an aspect mentioned as a key argument particularly for employees at the beginning of their career. Alexander applied for his company far away from his hometown to improve his career prospects: «If you have the chance to put that company on your CV... Once you've been there for two years, you'll be accepted almost anywhere».

Existing networks helped employees get a job. Participants already with roots in Stuttgart, were able to build on existing professional networks, as Heiko explained: «I wrote my diploma thesis at this institute and applied there». Similarly, existing personal networks helped participants: «A friend referred me to my boss, who is very active in my specific field» (William).

Further reasons for accepting the job include gaining diversified work experience, such as «to have a look at something else» (Nils).

Others applied to their employers due to specific company sizes. For example, Yasemin switched from a large company to her current SME because «in big companies, you're just a number. In smaller companies I like that family-like atmosphere». By contrast, Léon wanted to work in a big company to have the chance of gaining experience in different work areas: «It is easier to change work within a company than between two companies».

Also, the impression gained during the job interview, e.g., of potential superiors or working atmosphere, featured among the reasons for accepting a job offer. Jonas «had the best overall impression of the atmosphere here».

In the case of having more than one job offer, the promised support for multi-local living arrangements such as financial support or telework were important reasons for accepting the job. This was especially the case for 'shuttles', such as Christoph:

«My boss wanted me to be there the whole week, I said: 'No, my centre of life will remain in B. If we do five days, my centre of life is Stuttgart' [...] We agreed that I fly to Stuttgart on Tuesday and return on Thursday».

In contrast to these more voluntary motives of living multi-locally, some participants felt forced to take up their job far away from their main residence. Many employees in project-based jobs, e.g., in the IT sector, are seconded to different locations as part of their job description as a consultant. Felix had a permanent contract with an IT company at his girlfriend's place of residence but was seconded to Stuttgart. He could «not choose the location and had no word in it».

Others felt forced to live multi-locally as there were no other job opportunities available at the time. Particularly, young participants were unable to choose between several positions and took up the first job offer they received. Stefanie applied within her company for a job close to her main residence, but was not accepted for that job, but instead for the job in Stuttgart. Even though she found it too far away from her hometown, she liked the promised working tasks and was thinking about her future employability:

«I wrote an incredible number of applications. [...] I was faced with the decision: Do I move far away to my current company to get my foot in the door or do I keep trying and end up somewhere out of necessity? It might be a worse job».

Personal reasons

Although work-related reasons played a decisive role in deciding to work and live in Stuttgart, personal reasons for applying and taking up a job there were mentioned due to the 'linked lives' of couples and families. LAT-partners based their workplace decisions on proximity to their partner, with places of residence supposed to be within weekly commuting distance: «My job search radius was 200km around my girlfriend's study location» (Gregor).

In other cases, living close to family and friends was a reason to choose a job in Stuttgart. Jonas had two job offers. He chose the one in Stuttgart due to the company itself and to the fact that he could «reach most of the friends and family within two hours».

After her studies, Esther wanted to move closer to her hometown. She consciously applied in Stuttgart and not in other regions within feasible weekly commuting distance, as her «brother, his wife and a good friend live in Stuttgart, meaning I already have connections».

No participant spoke of Stuttgart's amenities, such as infrastructures or the natural environment as reasons to apply there. But many younger employees decided to apply there, even though the city was far away from their hometown, as they wanted to experience «something different» concerning their place of residence and thus experience (temporary) multi-locality, such as Michaela:

«I wrote one application, which was farther away - in Stuttgart. The interview was really cool. I had several other jobs offers, but I said 'This is my chance to get away, to get to know something new. I'll probably only do this once in my life, to go somewhere where I don't know anyone. I'll do it now'».

In all cases, no single factor was important for deciding for the workplace in Stuttgart. Decisions were prompted by multiple work-related and personal reasons. Léon described his decision to work in Germany for an IT company, weighing up a bundle of reasons:

«I wanted to gain international experience in my career [...] In Germany and Northern Europe, salaries are high for engineers. That was an argument. Not the main one, not third best one, but it's still a good thing to think about. [...] There aren't jobs everywhere. It's a kind of specialised area. [...] I had several interviews. The one at my company: first, the interview went very well with the guys and the work seemed very interesting. [...] I thought it was the best option and the company is also a big name. That surely has an influence. Plus, Stuttgart is not far from France, so I get to see my friends in N or my parents in L.»

Similarly, employees accepted jobs because of the «best fit» (Kai). Work-related reasons such as salary levels and the subjective work area were decisive for accepting positions in Stuttgart, albeit in different combinations. Personal reasons such as Stuttgart being close(r) to the partner and family further determined decisions to accept jobs.

3.2 How strong corporate ties are shaped, related dilemmas and how they are resolved

In this section, we look at the corporate ties of multi-local employees and how these affect possible intentions to quit Stuttgart and the job. One third of participants could imagine staying with their current employer and remaining multi-local in the future. Two-thirds planned to stop living multi-locally soon. Among those, plans were mixed: four planned to only keep their residence in Stuttgart, five planned to only keep their other residence, while seven were open about where to live in the future. Concerning corporate ties, two participants had low corporate ties, ten average ties, and twelve strong ties. We focus on those with strong corporate ties. Furthermore, we will discuss the dilemmas arising from strong corporate ties and how these are resolved.

Staying due to strong corporate ties

Twelve participants had developed strong corporate ties via a combination of affective and continuance OC as well as organisational embeddedness. Strong affective OC was due to satisfaction with the assigned job, relationships to colleagues, flexible working time, or the superiors' acceptance of living multi-locally. Most of them also had a strong continuance OC when job opportunities at their other place of residence were limited or due to the higher salaries paid in Stuttgart. In the case of participants with average corporate ties, while their affective OC was less developed, their continuance OC was very pronounced. Many said they would quit if suitable job opportunities arose elsewhere (e.g., at their other place of residence). In all cases, normative OC was rather low, with no one expressing ethical or moral reasons for staying with their employer. Multi-local employees intending to live a mono-local life faced few tensions when they had developed strong corporate and spatial ties to Stuttgart and when their partner or family were willing to relocate to Stuttgart. This comprises four participants - interestingly three with average and one with strong corporate ties. As they would be able to live with their partner or families at their preferred place, tensions and conflicts were low.

Pia works in Stuttgart and lives in a LAT-partnership. She has developed a strong affective OC: she sees herself «as a PAKler», likes her colleagues and «feel[s] really comfortable» at work. Pia and her boyfriend have a strong attachment to Stuttgart as both grew up there. They plan to live together there as their single place of living, because «to start a family we want to be close to our parents». Her boyfriend's company has a department in Stuttgart, and Pia is sure he will be able to relocate to Stuttgart soon.

This is a typical case of multi-local employees where everything fits into implementing the plan of living together in the future.

Eight participants, most of them already deep into their professional careers, could imagine living multi-locally in the long term. One had average corporate ties and seven strong ties. Living multi-locally was accepted initially or over time and had since become a practice no longer questioned by themselves or family members. As they and their families accepted their temporary absences, they did not see their multi-local living arrangements as producing dilemmas or great tensions within their social relationships. Aware that there were no (good) job opportunities available close to their other place of residence, they received support for their multi-local living arrangements.

52-year-old 'shuttle' Raúl intends to stay with his company for a long time. Because of his specialised profession, he has lived multi-locally almost his entire professional life and is used to only seeing his family at weekends. He has a strong affective OC due to his work, but also due to receiving «a lot of recognition from the boss and colleagues» and being able «to decide what to improve at work». Allowed to work from his main residence once a week and with his commuting time counting as working time, he enjoys a flexibility facilitating his living arrangement.

Quitting despite strong corporate ties

Most participants with strong corporate ties and strong ties to Stuttgart assumed they would stay at their current workplace for a long time. But because of their partners' ties, they would like to stop living multi-locally, forming a dilemma for them.

33-year-old Daniela has her main residence together with her boyfriend in H. She has been working at her company in Stuttgart for seven years, developing a mix of strong affective and continuance OC. She feels «branded, having experienced much with the company». Moreover, her «bosses take care that [she] can develop the career». At the same time, she «feel[s] very good in Stuttgart», amongst others because of her friends. Due to her strong corporate and spatial ties, she faces a dilemma: on the one hand, she wants to stop commuting as she is «extremely annoyed by the commute» and wants to start a family. On the other hand, her company has no location in H and there are no other employers in her field of work: «If it wasn't for my boyfriend living in H, I would stay in Stuttgart, because the whole package suits me». However, they want to live close to one of their families: «My boyfriend's family lives in H and my family is not in Stuttgart either». In her view, her boyfriend's ties to H are stronger than hers to Stuttgart. «That's why at some point I said, 'I'll come to H, even if it's not ideal for me from a job perspective'».

In other cases, partners could imagine living in Stuttgart but were not able to work there due to the specialised nature of their jobs and the regional specialisation of Stuttgart.

Léon has developed strong corporate ties, because he feels comfortable at work due to, e.g., social contacts or space-time flexibility. He wants to stay with the company in the future, but meeting his girlfriend has put paid to his plans, as she has a specific profession where no jobs are available in Stuttgart. Léon has had to decide whether to move to his girlfriend or stay with the company. As he is an engineer, «the chances of her moving here are much smaller than the chance of me moving there and finding something interesting to do». Thus, he decided to move to his girlfriend and leave his company. Despite his strong corporate ties, it was not that difficult for him, as he hardly had any other ties to Stuttgart.

Daniela and Léon are typical examples of multi-local employees in the (pre-)family formation phase. After living multi-locally for several years, the wish to live together in one place leads to increased tension and negotiations among couples about where to live and thus to a weighing of the needs of both partners. Daniela's case illustrates the prevalent argumentation in our research on how the regional distribution of sectors and job opportunities influence mobility decisions. Léon's case illustrates how the regional specialisation of Stuttgart can become an obstacle rather than an asset. In both cases, quitting the job and moving to the partner, even though not always ideal regarding job prospects, can be a solution to the private dilemmas in dual-earner couples. In these cases, the couples' needs such as living in one place to start a family were prioritised over the corporate ties of the partners.

Staying longer due to strong corporate ties

Some participants accepted the dilemmas - at least for a certain time - , resulting in enduring (temporary) multi-local living arrangements longer than initially intended due to strong corporate ties. Inga has her main residence in B with her boyfriend and her «expectation was to do a 15-month parental leave replacement» in Stuttgart. This period seemed «long, but bearable». Over time, she developed strong corporate ties, learning a lot and being given more responsibility. After one year, she was given a permanent contract. She felt a dilemma due to her corporate ties, as the commuting «put a strain on the relationship». As Inga «didn't want to pull up stakes in B» because of her friends and family there, she couldn't imagine moving to Stuttgart permanently. Eventually, instead of 15 months she stayed three and a half years, saying «that's typical when you enjoy a job and are passionate about it: You'd like to take this or that milestone or experience this or that».

There are also multi-local employees, especially LAT-partners, who temporarily accept their dilemmas. As nearly none of the ten LAT-partners could imagine living multi-locally in the longer term, the decision about where to live with their partners was just postponed.

Kai has been working for an automotive company in Stuttgart for two years. He has developed a strong affective and continuance OC due to his identification with the company. Describing himself as «hooked on cars», he works for «one of the most respected employers in Germany», has «more responsibility than normal at that age» and «is moving up the career ladder». In his view, «leaving would be the stupidest thing to do». Kai and his girlfriend want to live together in the future. But his strong corporate ties and his girlfriend's ties to her hometown M pose a dilemma for the partners: «I'd rather live in M, but my job in Stuttgart is more attractive [...] Where we want to live in the future is a very difficult topic».

Inga and Kai are examples of multi-local employees staying much longer at their workplace and being passionate about working there due to their strong corporate ties and job satisfaction. In their cases, strong corporate ties weighed more than their personal and couple's needs, which have led to personal dilemmas such as partnership conflicts.

4. Discussion

The paper analysed the reasons for accepting a position in Stuttgart and living multi-locally. Moreover, it examined corporate ties and reasons for staying at their workplace or quitting, as well as dilemmas arising from living multi-locally and how these were resolved. Decisions on starting, continuing, or stopping living multi-locally are complex, as are all mobility decisions. In addition to existing literature focusing on reasons for becoming multi-locally (e.g., Hilti, 2009; Schier *et al.*, 2015), we discovered why multi-local employees decided for a job in Stuttgart and for their workplace. We found that the number of available jobs was limited for each participant and

that it was a coincidence that they had found their current job and not another one. Nevertheless, the reasons to apply and - in case of several job offers - decide to work in Stuttgart and for a specific employer were mostly linked to the spatial distribution of job opportunities in Germany and Stuttgart's regional specialisation in the tech sector, but interestingly not to its tight labour market. Thus, we assume that people initially living multi-locally focus more on their career capital and future employability - both locally and generally but not specifically in Stuttgart. This adds to 'escalator theories' that people already expect certain benefits for their future careers when moving to a specific place. These and further work-related reasons such as salary levels were decisive for accepting the job, while personal reasons such as being at least in weekly commuting distance to the partner and family further determined decisions to accept jobs. This underlines the dynamics between economic reasons such as job opportunities and couples' and family choices.

Furthermore, this paper focused on the corporate ties of multi-local employees and their intentions to stay in Stuttgart at their workplace. Even if the findings of Meyer and Allen (1991, 1997) on quantitatively measuring organisational commitment do not focus on employees living in several places, our analysis has confirmed that qualitative interviews are also suitable for studying corporate ties and especially those of multi-local employees. Our results show that multi-local employees can also develop different dimensions of OC: while some develop a (strong) affective OC, for instance due to their identification with the employer, others have (additionally) developed a (strong) continuance OC, for instance due to higher salaries paid in Stuttgart or limited job opportunities elsewhere (Luthans, 2010). Employees with only strong continuance OC tended to leave their companies, if better job opportunities came up. This applies to both mono-local employees and multi-local employees. Contrary to what is stated in the literature (Luthans, 2010), our participants' normative OC tended to be non-existent, with ethical or moral reasons being no motives for multi-local employees to stay.

Looking at affective and continuance OC, the same factors were found for both multi-local and mono-local employees, though certain factors seem to be more important for multi-locals. For instance, salaries needed to be high enough to cover additional expenses for living in more than one place, while employer support such as teleworking was a crucial factor prompting multi-locals to stay with their employer as it can lead to a good work-life balance (Van der Klis, 2009).

Literature assumes that (mono-local) employees with strong affective and continuance OC are likely to stay with their employer for a long time (Meyer, Allen, 1997; Luthans, 2010; Rubenstein *et al.*, 2018). By contrast, multi-local employees are more likely to quit, despite having developed strong corporate ties. Their subjective evaluation of maintaining multi-local living arrangements and staying at their workplace is complex, and underlines that multi-local individuals' decisions depend on job prospects and future employability as well as personal needs of both partners or all family members. Multi-local living does not only affect multi-local individuals, but also their household members (Van der Klis, Karsten, 2009; Schier *et al.*, 2015). Thus, couples' needs and the partners' spatial ties to the other residence can weigh more than strong corporate ties of the multi-local individuals. This also underlines that even strong corporate ties cannot prevent employees from quitting, if reasons to relocate to the other residence dominate. This finding also resembles previous studies pointing to different factors determining decisions to move on or stay (Ehrenfeucht, Nelson, 2018; Montanari *et al.*, 2018). When there are no job opportunities in the place where one wants to live in the future due to thin labour markets (e.g., in rural areas), tight labour markets (regional specialisation, e.g., in Stuttgart) or when professions are so specific that even in a thick labour market it is impossible to find a suitable job (personal specialisation), this can lead to work-related dilemmas. Only 'shuttles' with strong corporate ties, receiving employer support for their multi-local living arrangements by space-time-flexibility can imagine living multi-locally long-term. Some have come to terms with these arrangements because of their individual professional specialisation. If no solution to the dilemma of finding a common place of residence is found, some multi-local employees stay longer at their workplace and just postpone their decision to quit.

5. Conclusion

The study underlines the dynamics between structural factors such as spatial distribution of job opportunities and couples' and family needs on the other. Internal migration, long distance commuting, but also living multi-locally can be strategies to combine these structural factors and personal needs. We investigated, first, reasons for accepting a position in Stuttgart and thus living multi-locally and, later, for staying at a workplace or quitting. Involved in the decision-making process is a complex set of factors. While some participants felt forced to accept their job in Stuttgart and to live multi-locally - e.g., receiving only one job offer -, others voluntarily decided to take a job farther away from their other residence to gain experience in personal and work life, expressing a continuum between forced and voluntary multi-local living.

Strong corporate ties and the willingness to stay at a workplace can have advantages for both employers and employees. The study has shown that flexible working arrangements can facilitate multi-local living, contributing to strong corporate ties and a good work-life balance. Working remotely, which has increased due to the Covid-19 pandemic, is seen as a chance to widen job opportunities of knowledge workers (Bartik *et al.*, 2020). The implications of the pandemic on multi-local living arrangements in the long-term remain open. A decrease could be assumed if employees can end living multi-locally in case they are allowed to fully work from home. In contrast, a higher amount of households might consider living multi-locally as the possibilities to work from home might lead to extended search radiuses in residential location decisions and open up job opportunities farther away. Work flexibility can also mitigate structural factors when employees can live in areas offering limited job opportunities. Thus, further empirical research is needed on the impacts of increased possibilities to work from home on the living arrangements of households.

Finally, it should be noted that our results concerning corporate ties and couples' and family needs focus on knowledge workers. For other professional groups and regional contexts with a different sectoral structure, results might differ.

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest* 16, 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 146. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18966>
- Bartolini, L., Gropas, R., & Triandafyllidou, A. (2017). Drivers of highly skilled mobility from Southern Europe: escaping the crisis and emancipating oneself. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(3), 652-673. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1249048>
- Bartik, A., Cullen, Z., Glaeser, E. L., Luca, M. & Stanton, C. (2020). What Jobs are Being Done at Home During the COVID-19 Crisis? Evidence from Firm-Level Surveys. Working Paper 27422. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3634983>
- Bauder, H. (2015). The International Mobility of Academics. A Labour Market Perspective. *International Migration*, 53(1), 83-96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2012.00783.x>
- Blaauboer, M., Mulder, C.H., & Zorlu, A. (2011). Distances between couples and the man's and woman's parents. *Population, Space and Place*, 17(5), 597-610. <https://doi.org/10.1002/psp.648>
- BWIKH - Baden-Wuerttemberg Association of Chambers of Industry and Commerce (2022). Retrieved from: <https://www.fachkraeftemonitoring-bw.de/fachkraeftemonitor.html#3bQCjhd> (20.03.2023)
- Ehrenfeucht, R., & Nelson, M. (2018). Moving to a shrinking city? Some suggestive observations on why college-educated professionals came to New Orleans and why they stayed. *Urban Studies*, 55(12), 2762-2779. <https://doi.org/10.1177/0042098017720883>
- Felfe, J. (2008). *Mitarbeiterbindung* [staff retention]. Göttingen: Hogrefe.

Fielding, A. J. (1992). Migration and Social Mobility: South East England as an Escalator Region. *Regional Studies*, 26(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/00343409212331346741>

Findlay, A., Mason, C., Harrison, R., Houston, D., & McCollum, D. (2008). Getting off the Escalator? A Study of Scots Out-Migration from a Global City Region. *Environment and Planning A*, 40(9), 2169-2185. <https://doi.org/10.1068/a39256>

Findlay, A., McCollum, D., Coulter, R., & Gayle, V. (2015). New Mobilities Across the Life Course: A Framework for Analysing Demographically Linked Drivers of Migration. *Population, Space and Place*, 21(4), 390-401. <https://doi.org/10.1002/psp.1956>

Garde, L. (2021): Multi-local living employees in Stuttgart and Milan. An analysis of their employer support for the spatial-temporal organisation of their living arrangements. In: *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, Vol. 79, Issue 5, pp. 470-483. doi: 10.14512/rur.71.

Geh, J. (2022). A Study on Perceived Appreciation, Psychological Capital and Work Life Balance Among Work From Home Employees. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3(11), 1633-1638. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2022.3.11.19>

Gordon, I., Champion, T., & Coombes, A. (2015). Urban escalators and interregional elevators: The difference that location, mobility, and sectoral specialisation make to occupational progression. *Environment and Planning A*, 47(3), 588-606. <https://doi.org/10.1068/a130125p>

Green, A. (1997). A Question of Compromise? Case Study Evidence on the Location and Mobility Strategies of Dual Career Households. *Regional Studies*, 31, 641-657.

Green, A. (2018). Understanding the drivers of internal migration. In Champion, T., Cooke, T., & Shuttleworth, I. (Eds.), *Internal Migration in the Developed World. Are We Becoming Less Mobile?* (pp.31-55). London/New York: Routledge.

Halfacree, K. (2012). Heterolocal Identities? Counter-Urbanisation, Second Homes, and Rural Consumption in the Era of Mobilities. *Population, Space and Place*, 18(2), 209-224. <https://doi.org/10.1002/psp.665>

Halfacree, K., & Rivera, M.J. (2012). Moving to the Countryside ... and Staying: Lives beyond Representations. *Sociologia Ruralis*, 52(1), 92-114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9523.2011.00556.x>

Hilti, N. (2009). Here, there and in-between: On the interplay and multilocal living, space and inequality. In T. Ohnmacht, H. Maksim, & M. M. Bergman (Eds.), *Mobilities and inequalities* (pp.145-163). Burlington: Ashgate publishing.

Hracs, B., & Stolarick, K. (2014). Satisfaction guaranteed? Individual preferences, experiences and mobility. In Grant, E. J. L. (Eds.), *Seeking Talent for Creative Cities: The Social Dynamics of Economic Innovation* (pp.99-118). Toronto: University of Toronto Press.

Kurland, N. B., & Cooper, C. D. (2002). Manager control and employee isolation in telecommuting environments. *The Journal of High Technology Management Research*, 13(1), 107-126. [https://doi.org/10.1016/S1047-8310\(01\)00051-7](https://doi.org/10.1016/S1047-8310(01)00051-7)

Luthans, F. (2010). *Organisational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th edition, New York: McGraw-Hill Education.

Mayring, P. (2021). *Qualitative Content Analysis. A Step-by-Step Guide*. London: SAGE Publications.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organisational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J.P., & Allen N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*, Thousand Oaks: SAGE Publications.

Montanari, F., Scapolan, A., & Mizzau, L. (2018). Embeddedness and locational choices: A study of creative workers in a dance organisation. *Urban Studies*, 55(5), 1121-1138. <https://doi.org/10.1177/0042098016677940>

Morrison, P. S., & Clark, W.A.V. (2011). Internal migration and employment: Macro flows and micro motives. *Environment and Planning A*, 43(8), 1948-1964. <https://doi.org/10.1068/a43531>

Mulder, C. H., & Malmberg, G. (2014). Local Ties and Family Migration. *Environment and Planning A*, 46(9), 2195-2211. <https://doi.org/10.1068/a130160p>

Musterd, S., & Murie, A. (Eds.) (2010). *Making Competitive Cities*. Oxford: Wiley-Blackwell.

Rubenstein, A., Eberly, M., Lee, T., & Mitchell, T. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23-65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>

Schier, M.; Hilti, N.; Schad, H.; Tippel, C.; Dittrich-Wesbuer, A.; Monz, A. (2015): Residential Multi-locality Studies - the Added Value for Research on Families and Second Homes. In: *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, Vol. 106, Issue 4, pp. 439-452. doi: 10.1111/tesg.12155.

Van der Klis, M., & Karsten, L. (2009). The commuter family as a geographical adaptive strategy for the work-family balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 339-354. <https://doi.org/10.1080/13668800902966372>

Weichhart, P. (2015). Residential multi-locality. In search of theoretical frameworks. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 106(4), 378-391. <https://doi.org/10.1111/tesg.12156>

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. [the problem-oriented interview] *Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research*, 1(1). <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519>

Wheatley, D. (2016). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567-585