



ZUKUNFTSDISKURS DIGITAL-MOBIL

Chancen, Risiken und Gestaltungsansätze
von mobiler Arbeit und Homeoffice

wird gefördert von



**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**



Carl von Ossietzky
**Universität
Oldenburg**

Impressum

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Lehrstuhl Personal und Organisation

Prof. Dr. Thomas Breisig thomas.breisig@uol.de

Hiltraud Grzech-Sukalo hiltraud.grzech-sukalo@uol.de

<http://uol.de/orgpers>



Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften

Dr. Uwe Kröcher uwe.kroecher@uol.de

Dr. in Claudia Czycholl claudia.czycholl@uol.de

<http://uol.de/kooperationsstelle>



Projektinformationen:

<https://uol.de/kooperationsstelle/projekt-digital-mobil>

Gestaltung:

Gerlinde Domininghaus - formsache

Oldenburg, Dezember 2020

Inhalt

1. Vorwort	4
2. Zukunftsdiskurs zu mobiler Arbeit – Wenn die Zukunft Wirklichkeit wird	5
3. Mobile Arbeit, Homeoffice, Tele(heim)arbeit – wo liegt der Unterschied?.....	8
4. Arbeiten im Homeoffice: Chancen, Risiken und Herausforderungen	9
5. Gutes Arbeiten im Homeoffice – Voraussetzungen und Rahmenbedingungen	12
6. Verkehr und Homeoffice.....	13
7. Ausblick	14
8. Relevante Gesetze	14
9. Ausgewählte Literatur und Links	15

1. Vorwort

Der Zukunftsdiskurs „Digital – Mobil“, der mit diesem Impulspapier finalisiert wird, hat sich zentralen Fragestellungen der Entwicklung digitalisierter Arbeit gewidmet. Im Mittelpunkt standen Überlegungen, wie die Digitalisierung Arbeit zunehmend mobil macht und welche Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten aus der Perspektive beteiligter Akteure mit dieser Entwicklung verbunden sind. „Digital – Mobil“ knüpfte an das Forschungsprojekt „prentimo“ (präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit) an, in dem in einem fachübergreifenden Verbund und in Zusammenarbeit mit mehreren Unternehmen die potentiellen Auswirkungen und Folgen des mobilen Arbeitens erforscht wurden. Dabei ging es um vielfältige, oft miteinander verwobene Sachverhalte wie Veränderungen in den Kommunikationsformen, in der Zusammenarbeit mit Kund*innen, in der Arbeitszeitgestaltung, aber auch in der Art und Weise der Steuerung, das heißt, der Einbindung von Mitarbeiter*innen in die betrieblichen Systeme der Leistungserstellung und Zielerreichung. Über allem stand der Aspekt der gesundheitlichen Prävention, denn mobile Arbeit ist häufig mit einer Erweiterung der Handlungs- und Gestaltungsspielräume der Beschäftigten, aber auch mit neuen Belastungen verbunden.

In dem Praxis-Projekt „Digital – Mobil“ wurden neben einer Auftakt- und Abschlussveranstaltung vier Zukunftswerkstätten durchgeführt, in denen zentrale Fragen der Gestaltung

mobiler Arbeit mit Interessent*innen aus unterschiedlichsten Bereichen vertiefend diskutiert wurden. Der Großteil der Veranstaltungen musste entgegen der ursprünglichen Planung infolge der Corona-Pandemie in Online-Formaten umgesetzt werden. Dabei waren die Gespräche und Diskussionen aufgrund der Aktualität der Ereignisse stark von den Erfahrungen im Homeoffice geprägt. Dies ist zwar nur eine Form mobiler Arbeit, unterstreicht aber in der hohen Betroffenheit vieler die Relevanz mobilen Arbeitens für Beschäftigte in der digitalisierten Arbeitswelt der Zukunft und findet sich auch in der aktuellen politischen Diskussion zu gesetzlichen Regelungen des Arbeitens im Homeoffice wieder.

Das von August 2019 bis Dezember 2020 laufende Projekt „Digital – Mobil“ wurde aus Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur im Rahmen der Ausschreibung „Zukunftsdiskurse“ finanziell gefördert. Beteiligt an der Umsetzung durch die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg waren der Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre (Organisation und Personal) und die Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften.

Auf den folgenden Seiten wollen wir zentrale Ergebnisse von „Digital – Mobil“ vorstellen und Anregungen für ein gesundheitsorientiertes, sozialverträgliches Arbeiten im Homeoffice geben.

Prof. Dr. Thomas Breisig, Hiltraud Grzech-Sukalo, Dr.in Claudia Czycholl, Dr. Uwe Kröcher

2. Zukunftsdiskurs zu mobiler Arbeit – Wenn die Zukunft Wirklichkeit wird

Mobiles Arbeiten ist in Zeiten der Corona-Krise in aller Munde. Dies betrifft vor allem das Arbeiten im Homeoffice. Als betriebliche Infektionsschutzmaßnahme vor COVID-19 ist das Homeoffice für viele Beschäftigte „über Nacht“ zum zentralen Arbeitsort geworden. Arbeiteten vor Ausbruch der Corona-Pandemie 12 Prozent aller abhängig Beschäftigten teilweise oder ganz von zu Hause aus, waren es im November 2020 circa 35 Prozent (DIW 5/2016; DIW 45/2020). Doch auch schon vor der Corona-Pandemie hat das orts- und zeitflexible Arbeiten von zu Hause und unterwegs durch die stetige Digitalisierung der Arbeitswelt an Bedeutung gewonnen. miteinander vernetzte Endgeräte wie Smartphones, Tablets und Laptops ermöglichen es, dass in immer mehr Bereichen mobil gearbeitet wird. Beschäftigte reisen zu Messen, Meetings oder Kund*innen und arbeiten zu Hause oder an anderen Orten am Computer. Dabei birgt mobiles Arbeiten verschiedene Chancen und Risiken. Einerseits können Arbeitnehmer*innen an Autonomie und Flexibilität gewinnen, die ihnen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Andererseits kann das Arbeiten im häuslichen Kontext oder unterwegs zur Auflösung einer klaren Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben führen. Ein erhöhtes Stressempfinden und andere negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit können die Folge sein. Ob Beschäftigte mobile Arbeitsformen eher als Segen oder als Fluch wahrnehmen, hängt von den jeweiligen gesetzlichen, betrieblichen und individuellen Rahmenbedingungen ab.

Im dem Projekt „Digital – Mobil“ (08.2019-12.2020) wurden Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten mobiler Arbeit ausgelotet. Das Projekt wurde aus Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur im Rahmen der Ausschreibung „Zukunftsdiskurse“ gefördert. Anknüpfend an die Befunde des Forschungsprojekts „prentimo –präventions-orientierte Gestaltung mobiler Arbeit“ wurden von Februar bis September 2020 in regionalen Zukunftswerkstätten zentrale Handlungsfelder mobiler Arbeit mit Beschäftigten, Interessenvertretungen, Führungskräften, Wirtschaftsverbänden und Verkehrsplaner*innen diskutiert. Neben den halbtägigen Workshops fanden zwei öffentliche Abendveranstaltungen („Zukunftsdialoge“) zum Auftakt und zum Abschluss des Projekts statt. Bei der Abendveranstaltung im Dezember 2019 ging der Referent Prof. Dr. Wolfgang Menz in seinem Vortrag insbesondere auf Aspekte der Entgrenzung und ständigen Erreichbarkeit im Zusammenhang mit mobiler Arbeit ein. Im Zentrum der Online-Abschlussveranstaltung

ein Jahr später stand das Arbeiten im Homeoffice. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion wurden das Für und Wider von Homeoffice aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und Gestaltungsperspektiven für die (regionale) Praxis diskutiert.

Besonders in den Blick genommen wurden in den Zukunftswerkstätten der individuelle Gesundheitsschutz und die Kompetenzentwicklung mobil Beschäftigter, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben, die Veränderungen von Führungsaufgaben und der betriebliche Gesundheitsschutz sowie die Frage, welche Auswirkungen das vermehrte Arbeiten im Homeoffice auf Verkehr und Umwelt haben können. Aufgrund der Corona-Pandemie stand ab der zweiten Zukunftswerkstatt das Arbeiten im Homeoffice im Fokus, was in dieser Dimension zu Beginn des Projektes nicht geplant war. Bis auf die Auftaktveranstaltung sowie die erste Zukunftswerkstatt wurden alle Veranstaltungen pandemiebedingt online durchgeführt.



Zukunftswerkstatt I:

Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung

11.02.2020

In der Zukunftswerkstatt wurden individuelle Strategien zur Bewältigung physischer und psychischer Belastungen durch mobile Arbeitsformen ausgelotet. So wird z.B. gerade in den Zeiten des Unterwegsseins (zu) viel gearbeitet. Die ständige Erreichbarkeit für Vorgesetzte und Kolleg*innen verkürzen zudem die Erholungsphasen. Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, ist es wichtig, dass Beschäftigte zu Expert*innen für den eigenen Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen werden. Die Workshop-Teilnehmenden diskutierten, welche spezifischen Kompetenzen Beschäftigte benötigen, um gesundheitsverträglich im Homeoffice, im Außendienst oder auf Dienstreisen arbeiten zu können. Seitens der mobil Beschäftigten und Interessenvertretungen wurde ausdrücklich betont, dass hierfür dringend (mehr) betriebliche Unterstützung u.a. durch Fort- und Weiterbildung notwendig ist.

Vortrag:

„Gesundheit und individuelle Kompetenzentwicklung“

Hiltraud Grzech-Sukalo, Lehrstuhl Personal und Organisation, Universität Oldenburg

PDF-Version:

https://uol.de/fileadmin/user_upload/koopera/2020/Zukunftswerkstatt-1-Praesentation-prentimo_003_.pdf

Zukunftswerkstatt II:

Work-Life-Balance & Geschlechterarrangements

30.06.2020

Im Fokus der zweiten Zukunftswerkstatt stand die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Beschäftigte, Interessenvertretungen und Unternehmensleitungen erörterten, wie Betriebe und Institutionen zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance mobil Beschäftigter beitragen können. Worauf Beschäftigte insbesondere im Homeoffice für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und privaten Bedürfnissen und Pflichten achten sollten, war ebenfalls Thema. Überdies wurden gendergerechte Gestaltungsansätze des Arbeitens im Homeoffice vor dem Hintergrund der pandemie-bedingten Schließung von Kitas und Schulen und den damit verbundenen Erfahrungen der Doppel-Belastung von Beschäftigten in den Blick genommen.

Vortrag:

„Mobile Arbeit: Work-Life-Balance und Geschlechterarrangements“

Dr. Anna Monz, Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München

PDF-Version:

https://uol.de/fileadmin/user_upload/koopera/2020/Vortrag_Anna_Monz.pdf

Video-Version:

https://uol.de/fileadmin/user_upload/koopera/2020/Video_Anna_Monz.mp4

**Zukunftswerkstatt III:
Verkehr & Umwelt
09.07.2020**

Im Mittelpunkt der Zukunftswerkstatt standen verkehrliche Aspekte mobiler Arbeit. Einerseits nehmen tägliche Pendelverkehre, Dienstreisen und Außendienstesätze trotz aller digitaler Kommunikationsmöglichkeiten seit Jahren zu. Andererseits arbeiten vor allem seit Beginn der Corona-Pandemie viele Beschäftigte im Homeoffice, wodurch der berufliche Verkehr reduziert wird. Zwei Fragestellungen wurden in der Zukunftswerkstatt bearbeitet: Erstens welche betrieblichen bzw. arbeitsbezogenen Strukturen sind zu verändern, damit Verkehr reduziert und ökologischer werden kann? Und zweitens wie müssen sich Verkehrsangebote und räumliche Strukturen ändern, damit arbeitsbedingte Verkehre nur geringe CO₂-Emissionen verursachen? Die Teilnehmenden erarbeiteten Antworten und diskutierten Handlungsfelder und Gestaltungsansätze sowohl für ein betriebliches Mobilitätsmanagement als auch für eine Verkehrsplanung, die nachhaltige Mobilität ermöglichen.

- Vortrag:** „(Mobile) Arbeit und Verkehr“
Dr. Uwe Kröcher, Kooperationsstelle
Hochschule-Gewerkschaften Oldenburg
- PDF-Version:** https://uol.de/fileadmin/user_upload/koopera/2020/Vortrag-Kroecher-Mobile-Arbeit-Verkehr.pdf
- Video-Version:** https://uol.de/fileadmin/user_upload/koopera/2020/Vortrag-Mobile-Arbeit-Verkehr.mp4
- Vortrag:** „Maßnahmen eines betrieblichen
Mobilitätsmanagements“
Sabrina Fabig, elwateg Vechta
- PDF-Version:** https://uol.de/fileadmin/user_upload/koopera/2020/Praesentation_Input_betriebliches_MM_elwateg.pdf

**Zukunftswerkstatt IV:
Gesundheit & Führung
03.09.2020**

In der vierten Zukunftswerkstatt ging es um die Handlungsfelder betrieblicher Gesundheitsschutz und Führungsaufgaben. Dabei hat sich herausgestellt, dass mobile Arbeit durch die Abwesenheit vom Betrieb und/oder häufige Arbeitsortwechsel spezifischer Regelungen des Gesundheitsschutzes, wie z.B. Gefährdungsbeurteilungen, bedarf. Zudem wurden Konzepte der „Personalführung auf Distanz“ vorgestellt und diskutiert. Diese sind notwendig, da Vorgesetzte aufgrund der physischen Distanz kaum noch in der Lage sind, ihre klassische Leit- und Kontrollfunktion auszuüben. Für die Führungskräfte gilt es, die verstärkte Autonomie der mobil Arbeitenden im Fokus zu haben, neue Kommunikationsmodi zu entwickeln und für Mitarbeiter*innen noch mehr Coach und Vorbild zu sein – insbesondere im Hinblick auf das Gesundheitsverhalten.

- Vortrag:** „Personalführung bei mobiler Arbeit –
Überwachen Sie noch oder vertrauen Sie
schon?“
Prof. Dr. Thomas Breisig, Lehrstuhl Personal
und Organisation, Universität Oldenburg
- PDF-Version:** https://uol.de/fileadmin/user_upload/koopera/2020/Vortrag_Breisig.pdf
- Vortrag:** „Betriebliches Mobilitätsmanagement –
ein Praxisbeispiel“
Nicole-Denise Aigner, BTC Business
Technology Consulting AG, Oldenburg
- PDF-Version:** https://uol.de/fileadmin/user_upload/koopera/2020/Vortrag_Aigner.pdf

3. Mobile Arbeit, Homeoffice, Tele(heim)arbeit – wo liegt der Unterschied?

Die Begriffe *Mobile Arbeit*, *Homeoffice* und *Telearbeit* sind aus dem Sprachgebrauch der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Dabei kommt es immer wieder zu Begriffsverwirrungen und damit verbundenen Unklarheiten, welche Pflichten und Rechte Beschäftigte und Arbeitgeber haben und welche Gesetze wann gelten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales definiert **mobiles Arbeiten** wie folgt: „Mobiles Arbeiten bezeichnet das Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte. Es umfasst die Arbeit von Zuhause aus (Telearbeit, alternierende Telearbeit), die Arbeit beim Kunden (z. B. Service oder Vertrieb), die Arbeit von unterwegs (z. B. Flugzeug, Hotelzimmer) und die Arbeit im Rahmen von Dienstreisen (z.B. Messe, Kongress).“ (BMAS 2017). Die Bandbreite mobiler Arbeit reicht somit von einer Dienstleistung bei Kund*innen bis hin zu Schreivarbeiten im eigenen Privatbereich. Ermöglicht wird das orts- und zeitflexible Arbeiten durch mobile Endgeräten wie Laptop, Tablet oder Smartphone. Die Endgeräte werden zumeist durch den Arbeitgeber gestellt. Eine gesetzliche Regelung, wer die Kosten für die Arbeitsgeräte zu tragen hat, gibt es jedoch nicht. Vereinbarungen hierzu werden derzeit idealerweise in Unternehmen und Institutionen in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zu mobiler Arbeit geregelt.

Mit **Homeoffice** ist im allgemeinen Sprachgebrauch das Arbeiten von Zuhause aus gemeint. Nach der Definition des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales handelt es sich beim Arbeiten im Homeoffice um eine Form mobiler Arbeit in den privaten Räumlichkeiten. Synonym zu Homeoffice nutzen Betriebe häufig die Begriffe remote Arbeiten oder mobiles Arbeiten. Dies ist nicht unproblematisch, da mit dem jeweiligen Begriff rechtliche Unterschiede verknüpft sind. Was die Finanzierung des Homeoffice-Arbeitsplatzes betrifft, ist diese ungeklärt, solange sie nicht ausdrücklich in einer Betriebs-/ Dienstvereinbarung geregelt ist. In einigen Tarifverträgen bestehen bereits Regelungen zum Homeoffice. Vielfach lehnen

sich diese an Vorgaben zur Telearbeit an. Es wird u.a. festgehalten, welche Arbeitsmittel vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, wie die Arbeitszeiterfassung erfolgt und die Erreichbarkeit geregelt ist.

Unter **Telearbeit oder Teleheimarbeit** versteht der Gesetzgeber vom Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Anders als beim Arbeiten im Homeoffice erfordert Telearbeit klare Rahmenbedingungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. In der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (§2Abs.7ArbStättV) im November 2016 wurde der Begriff der Telearbeit erstmals legaldefiniert. Dort heißt es: „Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“

Für Mobile Arbeit, Homeoffice und Telearbeit gelten teils unterschiedliche Gesetze. Für alle Arbeitsformen findet das Arbeitsschutz- und das Arbeitszeitgesetz Anwendung. Im Arbeitsschutz spielt die Differenzierung zwischen den drei genannten Arbeitsformen wiederum eine signifikante Rolle. So wird Telearbeit zudem über die Arbeitsstättenverordnung (§2Abs.7ArbStättV) geregelt. Seit August 2020 gibt es für den Zeitraum der Corona-Pandemie die Arbeitsschutzregel SARS-CoV-2, die auch für das Arbeiten im Homeoffice gilt (4.2.4 Homeoffice („C-ASS“ Punkt 6).



4. Arbeiten im Homeoffice: Chancen, Risiken und Herausforderungen

Ein zentrales Thema in den Zukunftswerkstätten waren die positiven und negativen Auswirkungen des Arbeitens im Homeoffice aus Beschäftigtensicht. Die Erfahrungen und Einschätzungen der Referent*innen und Seminar-Teilnehmenden bezogen sich dabei sowohl auf die Zeit vor als auch während der Corona-Pandemie. Wenngleich die Teilnehmenden mehr negative als positive Effekte von Homeoffice erörterten, befürwortete die Mehrheit von ihnen das Arbeiten von zu Hause aus. Überdies waren die Teilnehmer*innen trotz der starken Ausweitung der Arbeit sowie zusätzlicher Belastungsfaktoren – u.a. durch den pandemie-bedingten Wegfall von Betreuungsinfrastrukturen – mit ihrer aktuellen Arbeitssituation im Homeoffice (sehr) zufrieden. Die relativ hohe Akzeptanz deckt sich mit Umfrageergebnissen zum Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Pandemie. (Vgl. Bonin et. al. 2020; DAK-Sonderanalyse 2020)

Positive Auswirkungen und Erfahrungen

Für zahlreiche Beschäftigte wirkt sich das Arbeiten im Homeoffice positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Ein maßgeblicher Grund hierfür ist die flexible und autonome Arbeits(zeit)gestaltung. Zum einen können so individuelle chronobiologische Besonderheiten im Hinblick auf Leistungshochs und -tiefs bei der Ausübung von Tätigkeiten berücksichtigt werden. Zum anderen ist es so für Beschäftigte möglich, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Die Arbeit im Homeoffice kann an private Pflichten und Bedürfnisse angepasst und damit die Belastung durch den Job minimiert werden. Je nachdem z.B. wann Kinder zur Kita gebracht oder dort abgeholt werden müssen, wann ein Vereinstreffen geplant ist oder wann der Sportkurs stattfindet, lassen sich die Arbeitszeiten anpassen. Diese individuelle Flexibilität und Zeitsouveränität trägt bei vielen Beschäftigten zur Stressreduktion bei und schafft im besten Fall mehr Freiräume zur Erholung, was wiederum der Arbeitsproduktivität zugutekommt. Darüber hinaus können viele Beschäftigte zu Hause besser und effektiver arbeiten als im Büro. Dort gibt es keine Kolleg*innen oder Vorgesetzte, die zwischendurch den Arbeitsprozess unterbrechen und erhöhte Geräuschpegel in Großraumbüros wirken sich nicht negativ auf die Konzentration aus. (Vgl. DAK-Sonderanalyse 2020; DGB-Index 2020; Carstensen 2020; Monz 2019)

Ein weiterer positiver Effekt vom Arbeiten im Homeoffice ist die zeitlich selbstbestimmte Organisation der Kommunikati-

on mit Kund*innen, von der z.B. Beschäftigte im IT-Support berichteten. Darüber hinaus teilten einige Teilnehmende der Zukunftswerkstätten positive Erfahrungen bezüglich eines guten Informationsflusses und Austauschs durch regelmäßige Online-Team-Meetings sowohl mit Vorgesetzten als auch mit Kolleg*innen. Durch den regelmäßigen Einsatz digitaler Kommunikationstools können Kolleg*innen und Vorgesetzte im engen Kontakt bleiben. Inhalte können ortsunabhängig empfangen, bearbeitet und versendet werden. Es scheint zudem so, dass die Verbreitung von Homeoffice mitunter in Unternehmen zur Entwicklung von klareren, digitalen Informationsprozessen und Organisationsstrukturen geführt hat bzw. führt, durch die tradierte informelle Hierarchiestrukturen abnehmen. Hiervon profitieren vor allem Beschäftigte, die bislang nicht Teil des „inner circle“ waren. Sie sehen in den transparenten digitalen Strukturen eine Möglichkeit, sich stärker an betrieblichen Prozessen zu beteiligen. Bei einem Teil der Workshop-Teilnehmenden war es ferner möglich, den während des ersten Lockdown (gänzlich) fehlenden kollegialen Austausch im Betrieb, den sog. „Flurfunk“, durch digitale Medien zu kompensieren. Hierfür wurden Online-Formate wie „digitale Kaffee-Klatsch-Runden“ kultiviert, durch die eine soziale Nähe zu Kolleg*innen hergestellt werden konnte und die außerdem zu einer Stärkung des „Wirkgefühls“ im Betrieb beitrugen. (Vgl. Breisig/Vogl 2019; Bonin et. al. 2020)

Neben der flexibleren Arbeits(zeit)gestaltung wurden wesentliche Vorteile von Homeoffice darin gesehen, dass Fahrtkosten, Pendel- und Wegezeiten eingespart werden. Dadurch ergeben sich für die Arbeitnehmer*innen Zeitgewinne, die sie für familiäre Aufgaben wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger, die Ausübungen eines Ehrenamts oder einfach für sich selbst nutzen können. Die individuelle Zeitsouveränität erhöht sich und trägt zu einer positiven Akzeptanz der Arbeitsform bei. Und im Homeoffice gibt es kein „im Stau stehen“, keine vergebliche Parkplatzsuche, keine überfüllten Busse und keine längeren Aufenthalte auf dem Bahnhof. Der für viele mit dem Pendeln verbundene Stress entfällt und das subjektive Wohlbefinden steigt. Dabei wirken sich die verkehrsbezogenen positiven Effekte umso stärker aus, je länger die Pendelzeiten sind. Daher empfinden besonders Beschäftigte, die in ländlichen Regionen oder dem suburbanen Raum wohnen und häufig lange Wege zum Arbeitsort zurücklegen müssen, Homeoffice als Gewinn. (Vgl. Beermann et. al. 2018; Bonin et. al. 2020) Der mitunter subjektive Vorteil

der Ausdehnung von Homeoffice-Zeiten wird dabei oftmals in einen Zusammenhang mit einer ökologisch notwendigen Verkehrswende gestellt, bei der (Pendel-)Verkehr reduziert und auf umweltverträglichere Verkehrsarten verlagert wird. Die Zustimmung zur Arbeit im Homeoffice ist nicht allein Ausdruck individueller (partikularer) Interessen der Erwerbstätigen, ihre unmittelbaren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, sondern muss auch als Bekundung eines universellen Interesses verstanden werden, ökologische Ressourcen zu erhalten.

Negative Auswirkungen und Erfahrungen

Den genannten Potentialen und Vorteilen der Arbeit im Homeoffice für Beschäftigte stehen eine Reihe Risiken und negativer Effekte gegenüber. Für besonders problematisch hielten die Teilnehmenden der Zukunftswerkstätten das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben im Homeoffice, die Zunahme entgrenzten Arbeitens, das Ausdehnen der Arbeitszeit und betriebliche Erreichbarkeitsanforderungen in der Freizeit. Von Vorgesetzten wurde häufig eine permanente Erreichbarkeit der Beschäftigten erwartet, auch wenn dies nur selten explizit geäußert wurde. Beschäftigten fällt es dadurch schwer abzuschalten und es fehlt ihnen an ausreichenden Ruhezeiten. Dies kann negative Beanspruchungsfolgen haben, wie etwa ein erhöhtes Stressempfinden, eine verminderte Schlafqualität bis hin zu Schlafstörungen und eine mangelnde Regeneration. Um diese negativen psychischen und physischen Auswirkungen zu vermeiden, müssen Beschäftigte ihre Grenzen individuell setzen und durchsetzen, wozu sich nicht jede*r in der Lage sieht. In diesem Zusammenhang wurden von Workshop-Teilnehmer*innen Schwierigkeiten und fehlende Kompetenzen thematisiert, ihren Arbeitstag im Homeoffice gut zu organisieren. Dabei ging es u.a. um die Planung regelmäßiger Pausen, die tägliche Einhaltung von Ruhezeiten und die Klärung von Erreichbarkeiten. Betriebliche Unterstützung der Beschäftigten beim Zeitmanagement, der Organisation der Arbeitsabläufe und einem gesundheitsorientierten Arbeiten im Homeoffice waren nur unzureichend in den Betrieben vorhanden. Diesbezüglich wurde der ausdrückliche Wunsch nach bedarfsgerechten Weiterbildungen und Coachingangeboten geäußert. Zudem wurde in den Zukunftswerkstätten bemängelt, dass beim betrieblichen Arbeitsschutz die besonderen Belange vom Arbeiten im Homeoffice bisher nur ungenügend berücksichtigt werden. Sie finden sich in Gefährdungsbeurteilungen, insbesondere zu psychischer Belastung, kaum wieder. Dazu zählt auch die gesetzlich vorgeschriebene, aber de facto oftmals unzureichen-

de, Dokumentation der im Homeoffice geleisteten Arbeitszeiten. (Vgl. Arntz et. al. 2019; Breisig/Vogl 2019; Bonin et. al. 2020; DGB-Index 2020)

Das häufige Versprechen von Arbeitgebern, dass sich das Arbeiten im Homeoffice positiv auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben auswirkt, erfüllt sich längst nicht für alle Arbeitnehmer*innen. Dabei führt Homeoffice insbesondere dann zu Vereinbarkeitsproblemen, wenn sich Beschäftigte von ihren Vorgesetzten nicht unterstützt fühlen. Zum einen berichteten Workshop-Teilnehmer*innen mit Sorgeverpflichtungen, dass ein offenes Arbeitsende verbunden mit Mehrarbeit und Unplanbarkeit häufig zu Konflikten zwischen Beruf und Familie führe. Zum anderen wurde mehrfach auf die Doppel-Belastung durch die Kinderbetreuung in der Phase der pandemiebedingten Schließung von Kitas und Schulen hingewiesen, von der Mütter und Alleinerziehende besonders betroffen waren. Homeoffice wird zum Boomerang und auf Dauer ein großer Stressfaktor, wenn Beschäftigte ihren Tätigkeiten zwischen Esstisch und Kinderbetreuung nachgehen müssen. Eine effektive und zufriedenstellende Arbeit im Homeoffice kann nur gelingen, wenn nicht zeitgleich Kinder betreut werden müssen. In der Zukunftswerkstatt „Work-Life-Balance und Geschlechterarrangements“ wurden überdies geschlechtsspezifische Unterschiede im Umgang mit Homeoffice in den Blick genommen. Frauen und Männer mit Kindern nutzen das Arbeitsarrangements sehr unterschiedlich. Der Gender-Care und Gender-Time Gap ist unter den Beschäftigten mit Homeoffice und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten hoch. In der Studie „Weniger Arbeit, mehr Freizeit?“ für die Hans-Böckler-Stiftung kommt Yvonne Lott 2019 zu dem Ergebnis, dass Mütter an Werktagen knapp drei Stunden mehr Zeit in Kinderbetreuung investieren, wenn sie im Homeoffice arbeiten. Zugleich machen sie eine zusätzliche Überstunde. Bei Vätern sieht es anders aus: Sie machen im Homeoffice mehr Überstunden, nehmen sich aber nicht mehr Zeit für die Kinderbetreuung. Und während der Schul- und Kitaschließungen im Frühjahr waren es Frauen, die die Hauptlast der Betreuungsarbeit und des Hausunterrichts übernommen und hierfür nicht zuletzt oftmals ihre Arbeitszeit reduziert haben. Mit Blick auf die Corona-Krise lässt sich teilweise ein Rückfall in traditionelle Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung beobachten. Diese Einschätzung teilten nicht alle, aber viele Teilnehmer*innen in den Zukunftswerkstätten. (Vgl. Abendroth/Reimann 2018; Kohlrausch et. al. 2020; Lott 2020)

Darüber hinaus machten insbesondere vor der Corona-Pandemie Beschäftigte die Erfahrung, dass das Arbeiten im Home-

office sowohl von Kolleg*innen als auch Vorgesetzten als weniger produktiv bewertet wurde als die Arbeit im Betrieb. Und das bevorzugte Arbeiten im Homeoffice wurde den Beschäftigten – ähnlich wie das Arbeiten in Teilzeit – häufig als nicht karriereorientiert ausgelegt. In den Zukunftswerkstätten stellte sich heraus, dass die Karriere- und Aufstiegschancen für Beschäftigte im Homeoffice bisher wesentlich geringer sind als bei Beschäftigten, die vor Ort im Unternehmen arbeiten. So gilt bis heute die häufige und lange Anwesenheit im Büro als Ausweis besonderen Engagements. Als weiterer Nachteil des Arbeitens im Homeoffice wurde von einem Teil der Workshop-Teilnehmer*innen der fehlende persönliche, inhaltliche Austausch und Kontakt mit Kolleg*innen und Vorgesetzten im Homeoffice thematisiert. Es besteht die Gefahr, dass die Einbindung von Beschäftigten in die betriebliche, oft informelle Kommunikation unter der räumlichen Distanz leidet. Gerade in den letzten Monaten vermissten viele die gemeinsamen Mittags- und Kaffeepausen mit Kolleg*innen, die nicht bei allen Teilnehmer*innen durch digitale Kommunikationsangebote ersetzt werden konnten. Was wiederum die Ausstattung des Arbeitsplatzes zu Hause betrifft, so wurden die Anschaffungskosten für die Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes, eines Diensttelefons, Computers und erforderlicher Software bisher nur teilweise oder gar nicht vom Arbeitgeber übernommen. Und für laufende Stromkosten und monatliche Internetgebühren müssen die Beschäf-

tigten mehrheitlich selbst aufkommen. Folglich fehlt es Arbeitnehmer*innen häufig an einer guten Arbeitsplatzausstattung, die für ein gesundheitsverträgliches Arbeiten und einen reibungslosen Arbeitsablauf im Homeoffice notwendig ist. (Vgl. Bonin et. al. 2020; Chung 2018; Lott 2020)

Und schließlich ist, wenn wir von Risiken und negativen Auswirkungen von Homeoffice sprechen, zudem die Frage zentral, wer letztendlich im Homeoffice arbeiten darf und wer nicht? Nicht jeder Arbeitsplatz im Betrieb oder einer Institution eignet sich für das Homeoffice. Können Personen, die z.B. in einem Automobilwerk Bürotätigkeiten ausüben, häufig problemlos von zu Hause aus arbeiten, ist dies für ihre Kolleg*innen in der Produktion am Fließband nicht möglich. Diese Trennlinien zwischen Beschäftigungsgruppen innerhalb eines Betriebes beinhalten ein nicht zu unterschätzendes Konfliktpotential. Zudem können partikuläre Arrangements in einzelnen Abteilungen und durch Vorgesetzte zu (wahrgenommener) Ungleichheit unter den Beschäftigten führen und eine Spaltung der Belegschaft zur Folge haben. Um dies zu vermeiden, wurde von den Teilnehmenden der Zukunftswerkstätten betont, dass es dringend nachvollziehbarer, transparenter betrieblicher Regelungen zur Vergabe von bzw. bei dem Zugang zu Homeoffice-Arbeitsplätzen bedarf. (Vgl. Holst et. al. 2020; Kunze et. al. 2020)



5. Gutes Arbeiten im Homeoffice – Voraussetzungen und Rahmenbedingungen

Die Arbeit im Homeoffice wird nach der Corona-Pandemie weiterhin eine bedeutende Rolle spielen. So wird auch zukünftig ein großer Anteil der Beschäftigten ganz oder teilweise von zu Hause aus arbeiten. Welcher Voraussetzungen und Rahmenbedingungen es bedarf, damit das Arbeiten von zu Hause aus gelingen und sozial- und gesundheitsverträglich gestaltet werden kann, machte einen großen Anteil der Diskussionen zwischen Beschäftigten, Interessenvertretungen und Führungskräften in den Zukunftswerkstätten aus. Basierend auf diesen Diskussionen und aktuellen Forschungsergebnissen (vgl. Literatur und Links) werden im Folgenden zentrale Gelingensfaktoren für ein gutes Arbeiten im Homeoffice vorgestellt.

Betriebliche Vereinbarungen und Leitlinien

- Vereinbarungen verbindlich in Betriebs- und Dienstvereinbarungen festhalten
- Transparente Vergabe von Homeoffice-Arbeitsplätzen
- Regelung an wie vielen Tagen in der Woche und wie lange im Homeoffice gearbeitet werden darf
- Zeitliche Erreichbarkeit bzw. Nichterreichbarkeit festlegen
- Regelung welche Tätigkeiten als Arbeitszeit anzurechnen sind
- Arbeitszeiten erfassen
- systematisches Einbeziehen von Diversitäts- und Ungleichheitskategorien, z.B. Sorgeverpflichtungen, körperliche Beeinträchtigungen bei der Ausgestaltung von Homeoffice
- Bewertungskriterien für die Arbeitsleistung festlegen
- Karrieremöglichkeiten und Aufstiegschancen entwickeln und Beschäftigte über diese informieren
- Besonderheiten des Arbeitens im Homeoffice zum Unternehmensthema machen (u.a. Vertrauenskultur, über Vor- und Nachteile von Homeoffice informieren)

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Homeoffice in der Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen berücksichtigen
- Gesetzliche Vorgaben zur gesundheitsverträglichen Arbeitsgestaltung einhalten
- Klärung wer für die ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes verantwortlich ist und wer die Kosten trägt
- Führungskräfte und Beschäftigte sind über gesundheitliche Folgen einer unzureichend ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie über gesundheitliche Risiken aufzuklären, die bei der Arbeit im Homeoffice auftreten können
- Spezifische Gesundheitsangebote für Beschäftigte im Homeoffice anbieten
- Unfallversicherung im Homeoffice gewährleisten

Technischer Standard und Datenschutz

- Mobile Endgeräte und benötigte Software werden vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt
- Technologische Rahmenbedingungen und eine IT-Infrastruktur für eine effektive sowie effiziente Zusammenarbeit schaffen
- Einhaltung der Datenschutz- und Datensicherheitsrichtlinien ermöglichen

Betriebliche Fort- und Weiterbildungen

- Vorgesetzte mit Personalverantwortung: u.a. „Führen auf Distanz“, Supervision und Coaching befähigen, Vorbildfunktion verdeutlichen
- Beschäftigte: u.a. Selbstorganisation, gesundheitsverträgliches Arbeiten, IT-Kompetenzen
- Vorgesetzte und Beschäftigte: u.a. Vertrauenskultur aufbauen bzw. verbessern, Teamentwicklung auf Distanz
- Interessenvertretung: u.a. Beratung auf Distanz, Erreichbarkeit/Ansprache der Beschäftigten im Homeoffice

6. Verkehr und Homeoffice

In der dritten Zukunftswerkstatt „Verkehr & Umwelt“ wurden Zusammenhänge zwischen mobilen Arbeitsformen, insbesondere dem Arbeiten im Homeoffice, und verkehrlichen Wirkungen und Rückwirkungen erörtert. Die Ergebnisse werden hier gesondert zusammengefasst, da sie über die unmittelbaren Gestaltungsaspekte des Homeoffice hinausgehen.

Berufsbedingte Verkehre waren in den letzten Jahren die entscheidenden Treiber des Verkehrswachstums. Dabei ist die Verkehrszunahme fast ausschließlich auf dienstliche Fahrten und nur in geringem Umfang auf das tägliche Pendeln zurückzuführen (Nobis/Kuhnimhof 2019). Bezüglich der verkehrlichen Wirkungen muss grundsätzlich unterschieden werden zwischen Homeoffice, das als Möglichkeit zur Reduzierung berufsbedingter Verkehre angesehen wird, und anderen mobilen Arbeitsformen, die in der Regel stark zu dienstlichen Fahrten und damit zum Verkehrswachstum beitragen. Die unmittelbare Verkehrsreduzierung durch das (erzwungene) Arbeiten im Homeoffice während des ersten Corona-Lockdown wurde in der Zukunftswerkstatt bestätigt. Die Vorteile von Homeoffice wurden hier insbesondere von Teilnehmenden hervorgehoben, die ansonsten einen überdurchschnittlich hohen Zeit- und Geldaufwand durch das Pendeln haben. Konservativen Annahmen nach können durch das vermehrte Arbeiten im Homeoffice (25 Prozent der Beschäftigten für zwei Tage pro Woche) insgesamt 11 Prozent der CO₂-Emissionen eingespart werden (Büttner/Breitkreuz 2020). Zusätzlich könnten Pendelwege entfallen, wenn gezielte Anpassungen der Arbeitszeit (durch allgemeine Arbeitszeitverkürzungen oder intelligenterer Verteilungen der Arbeitszeit) zu weiteren arbeitsfreien Zeiten führen. So ist ein geringerer Beschäftigungsumfang mit kürzeren Pendeldistanzen verbunden (Nobis/Kuhnimhof 2019). Überdies könnte wohnortnahes Arbeiten durch „Mischformen“ zwischen Home und Office, gerade in ländlichen Räumen, gefördert werden. Eine Möglichkeit hierfür ist, Coworking-Space in (eher überbetrieblich zu organisierenden) „Villageoffices“ zur Verfügung zu stellen, wodurch Beschäftigte Fahrten zur Betriebsstätte einsparen können.

Allerdings scheinen die ökologischen Verkehrswirkungen durch die Arbeitsverlagerung ins Homeoffice begrenzt zu sein. Schon vor Ausbruch der Corona-Pandemie hatten vor

allem die Beschäftigten Arbeitsphasen im Homeoffice, die man gemeinhin als „Hypermobiles“ bezeichnet, die also ansonsten beruflich lange und weite Strecken zurücklegen. Gerade die digitalen Kommunikationstechniken, die eine räumliche Trennung von Arbeit aufheben können und damit das Homeoffice erst ermöglichen, können nicht nur physischen Verkehr ersetzen, sondern befördern ihn auch an anderer Stelle. (Vgl. Dittrich-Wesbuer/Klinge 2020) Diesen Trend scheinen innovative Auswertungen der Verkehrswege über Tracing-Apps während und nach dem ersten Lockdown am 16. März 2020 zu bestätigen. Obwohl der Homeoffice-Verbleib danach auch über die Sommermonate nur leicht sank, wurden die durchschnittlich zurückgelegten Wegestrecken im Juni wieder fast bis auf das Niveau vor der Corona-Pandemie erreicht. Außerdem ist nach wie vor völlig offen, ob sich die mit dem Lockdown verbundenen anfänglichen Verlagerungsmöglichkeiten vom PKW- auf Fuß- und Radverkehr verstetigen. So sind kaum Veränderungen beim PKW-Anteil am Verkehrsaufkommen in der Lockdown-Zeit festzustellen (Follmer/Schelewsky 2020).

Die ökologischen Verkehrseffekte des Homeoffice können sich mitunter perspektivisch noch weiter abschwächen. Denn die Möglichkeit, verstärkt im Homeoffice zu arbeiten, wird vermutlich die Attraktivität von Wohnstandorten in Stadtrandlagen und ländlichen Regionen erhöhen. Da an weniger Tagen gependelt werden muss, werden längere Distanzen zwischen Arbeits- und Wohnort akzeptabler. Das wäre ein klassischer „Rebound-Effekt“: Die geringere Anzahl an Pendeltagen werden von steigenden Pendeldistanzen wieder aufgefressen. Neben den genannten Anpassungen der Arbeitsgestaltung sind somit weitere Regulierungen notwendig, die insbesondere einen Umstieg auf ökologische Verkehrsträger zum Ziel haben. Hierzu zählen u.a. Anreize zum Umstieg auf Fahrrad und öffentliche Verkehrsmittel, Ausbau der Sharing-Angebote oder Substitution von Dienstreisen durch digitale Kommunikation. Auf Ebene der räumlichen Planung existiert ein großes Spektrum an Instrumenten, die in der Zukunftswerkstatt thematisiert wurden. Diskutiert wurden das Einrichten von zusätzlichen Fahrrad- oder Busspuren im Straßenraum, die Abschaffung von kostenlosen PKW-Stellplätzen bis hin zur bevorzugten Wohnflächenausweisung entlang bestehender öffentlicher Verkehrsinfrastrukturen.

7. Ausblick

Durch die Corona-Pandemie ist das Arbeiten im Homeoffice für viele „über Nacht“ zum zentralen Arbeitsort geworden. Im Zuge einer notwendigen Veränderung der betrieblichen Arbeitsorganisation hat diese mobile Arbeitsform für einen signifikanten Teil der Beschäftigten massiv an Bedeutung gewonnen. Wurde vor ein paar Monaten noch von einem kurzzeitigen vermehrten Arbeiten im Homeoffice ausgegangen, ist mittlerweile klar, dass auch nach der Corona-Pandemie ein großer Anteil der Beschäftigten ganz oder teilweise von zu Hause aus arbeiten wird. Dabei wird ein zukünftig vermehrtes Arbeiten im Homeoffice sowohl von zahlreichen Arbeitgebern als auch Beschäftigten befürwortet. Gänzlich verzichten möchten jedoch die wenigsten Beschäftigten auf die Arbeit im Betrieb. (Vgl. Bonin et al. 2020; Möhring et. al. 2020; Kunze et. al. 2020)

Zu Beginn der Corona-Krise haben viele Unternehmen und Institutionen ohne Regelungen mit der Arbeit im Homeoffice begonnen. Es ist somit dringend erforderlich, sich jetzt verstärkt mit praktikablen betrieblichen Homeoffice-Regelungen auseinanderzusetzen, damit das Arbeiten von zu Hause aus sowohl sozial- und gesundheitsverträglich als auch diversitäts- und diskriminierungssensibel gestaltet werden kann. Yvonne Lott (2020) kommt in der Untersuchung „Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun“ für die Zeit vor der

Corona-Pandemie zu dem Schluss, dass Beschäftigte mit der Arbeit im Homeoffice um 14 Prozent häufiger ausschließlich positive Erfahrungen machen, wenn vertragliche Homeoffice-Regelungen im Unternehmen vorliegen. Neben der Ausgestaltung sowie Umsetzung von betrieblichen Vereinbarungen und Leitlinien bedarf es spezifischen Fort- und Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte, Führungskräfte und Interessenvertretungen. Denn spezifische Kompetenzen sind eine zentrale Voraussetzung, damit ein gesundes und produktives Arbeiten im Homeoffice gelingen kann. Diese wichtigen Handlungsfelder werden im Mittelpunkt unseres Anschlussprojekts „Arbeiten zwischen Home und Office. Betriebliche Regelungen und Weiterbildungen“ stehen. Ziel ist es, auf regionaler Ebene, Chancen und Risiken von Homeoffice-Modellen in ihrer konkreten Ausgestaltung zu erschließen, zu vermitteln und ein gutes Arbeiten im Homeoffice mit Best-Practice-Beispielen prozessbegleitend zu unterstützen.

Das vermehrte Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Pandemie zeigt, dass diese Arbeitsform für weit mehr Beschäftigte möglich ist, als zuvor gedacht. Nun kommt es darauf an, mit größtmöglicher Beteiligung aller Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen und die benötigte Arbeitszeitsouveränität zu schaffen, damit die Arbeit im Homeoffice dauerhaft zu einem Erfolgskonzept für alle wird!

8. Relevante Gesetze

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), 20. März 1975, zuletzt geändert am 19. Juni 2020

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), 7. August 1996, zuletzt geändert am 19. Juni 2020

Arbeitszeitgesetz (ArbZG), 06. Juni 1994, zuletzt geändert am 27. März 2020

Heimarbeitsgesetz (HAG), 22. April 1951, zuletzt geändert am 20. Mai 2020

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 10. August 2020

9. Ausgewählte Literatur und Links

- Abendroth, Anja-Kristin/Reimann, Mareike (2018):** Telework and Work-Family Conflict across Workplaces. Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Clutures. In: *The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges*. Blair SL, Obradovic J (Eds); *Contemporary Perspectives in Family Research*, 13. Bingley: Emerald Published: 323-348.
- Arntz, Melanie/Sarra Ben/Yahmed/ Berlingieri, Francesco (2019):** Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages, ZEW Discussion Paper No. 19-015, Mannheim.
- Beermann, Beate/Amlinger-Chatterjee, Monischa/Brenscheidt, Frank/Gerstenberg, Susanne/Niehaus, Michael/Wöhrmann, Anne M. (2018):** Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken, Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017):** Weißbuch Arbeiten 4.0.
- Bonin, Holger/Eichhorst, Werner/Kaczynska, Jennifer/Kümmerling, Angelika/Rinne, Ulf/Scholten Annika/Steffes, Susanne (2020):** Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, BMAS. Forschungsbericht 549.
- Breisig, Thomas (2020):** Führung auf Distanz und gesunde Führung bei mobiler Arbeit. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 74. Jg., 4, S. 188-194.
- Breisig, Thomas/Vogel, Gerlinde (Hg.) (2019):** Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch.
- Büttner, Lisa/ Breitkreuz, Anna (2020):** Arbeiten nach Corona. Warum Homeoffice gut fürs Klima ist. Berlin.
- Carstensen, Tanja (2020):** Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 74. Jg., 4, S. 195-205.
- Chung, Heejung (2018):** Gender, flexibility stigma, and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. *Social Indicators Research*, 151 (2). pp. 521-545.
- Möhring, Katja et. al. (2020):** Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns.
- DAK-Sonderanalyse (2020):** Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise.
- DGB-Bundesvorstand (2019):** Diskussionspapier des DGB für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten.
- Dittrich-Wesbuer, Andrea/Klinge, Thomas (2020):** Die Corona-Pandemie als Chance zur nachhaltigen Transformation berufsbedingter Mobilität? (ILS Impulse 2/2020), Dortmund.
- DIW, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2016):** Wochenbericht 5.
- DIW, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2020):** Wochenbericht 45.
- Follmer, Robert/Schelewsky, M. (2020):** Mobilitätsreport 02, Ergebnisse aus Beobachtungen per repräsentativer Befragung und ergänzendem Mobilitätstracking bis Ende Juni, Ausgabe 30.07.2020, Bonn/Berlin.
- IG Metall (Hg.) (2019):** Telearbeit oder mobil arbeiten. IG Metall Online/Metallzeitung Ausgabe März 2019.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2020):**
- Holst, Hajo/Niehoff, Steffen/Fessler, Agnes (2020):** Covid-19 und die Arbeitswelt. Berufliche Ungleichheiten im Arbeitserleben in der Pandemie. Ergebnisbericht zur ersten Befragungswelle (April/Mai 2020).
- Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020):** Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt, WSI Policy Brief, Düsseldorf.
- Kunze, Florian/Hampel, Kilian/Zimmermann, Sophia (2020):** Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?, Policy Paper 16. Juli 2020, Universität Konstanz.
- Lott, Yvonne (2019):** Weniger Arbeit, mehr Freizeit? WSI Report Nr. 47, Düsseldorf.
- Lott, Yvonne (2020):** Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI Report Nr. 54, Düsseldorf.
- Mierich, Sandra (2020):** ORTS- UND ZEITFLEXIBLES ARBEITEN. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Study der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Monz, Anna (2019):** Einmal mobil – immer mobil? Lebensphasenorientierung und Work-Life-Balance. In: Breisig/Vogel (Hg.) (2019): *Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch*, S.46-51.
- Nobis, Claudia/Kuhnimof, Tobias (2019):** Mobilität in Deutschland – MiD Ergebnisbericht. Studie von infas, DLR, IVT und infas 360 im Auftrag des Bundesministers für Verkehr und digitale Infrastruktur. Bonn, Berlin.
- Ruchhöft, Mattias/Wilke, Matthias (2017):** Mobiles Arbeiten. Handlungshilfe für Betriebsräte, Frankfurt am Main.
- ver.di (Hg.) (2019):** Praxis gestalten: Mobile Arbeit. Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung.
- Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (03/2020):** Mobile Arbeit und Ortsflexibilität, Wiesbaden.

