

POLICY BRIEF

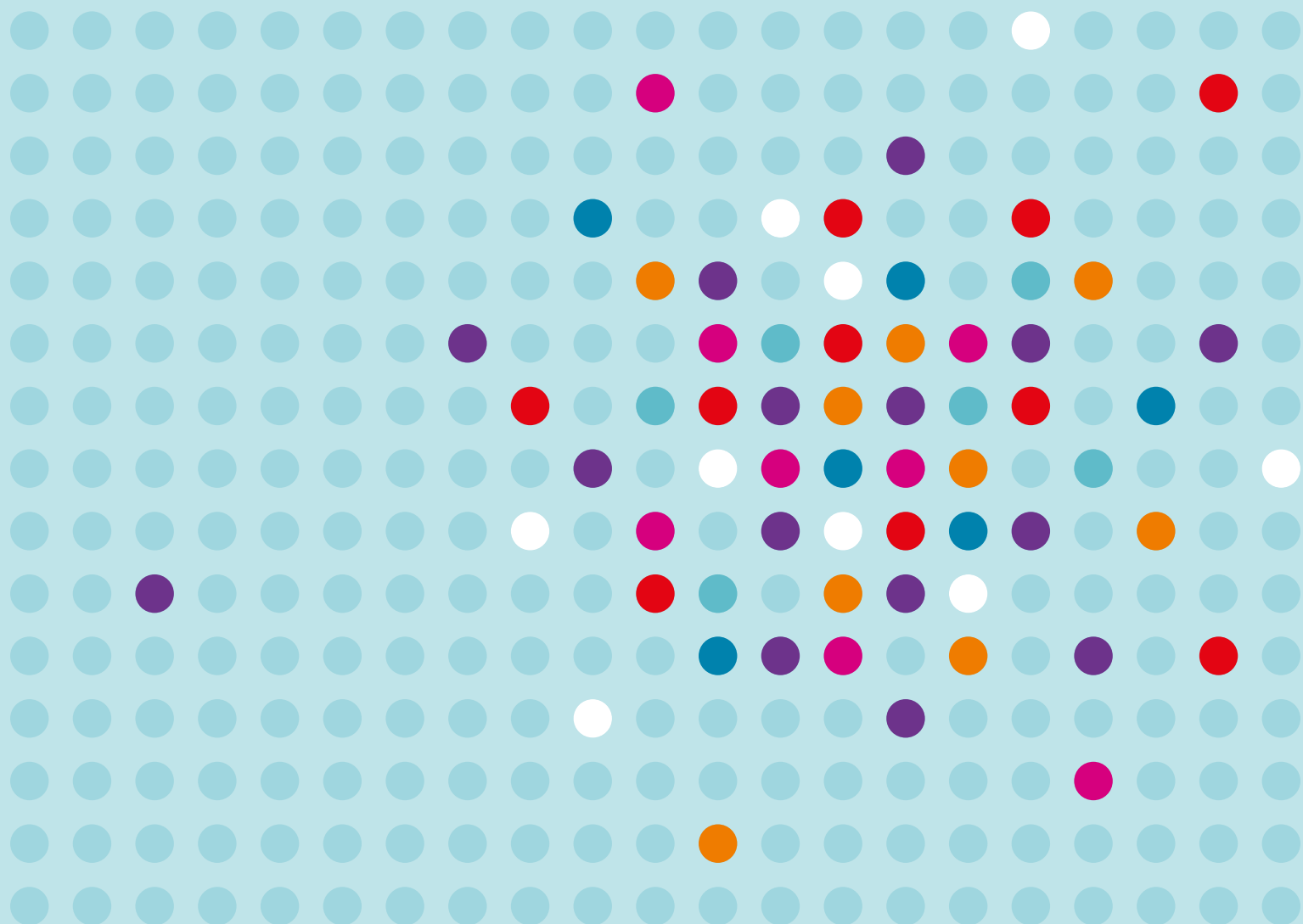
Nr. 55 · Policy Brief WSI · 5/2021

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

RECHT AUF MOBILE ARBEIT

– warum wir es brauchen, was es regeln muss

Yvonne Lott, Elke Ahlers, Johanna Wenckebach, Aline Zucco



Vorwort

Braucht es ein Recht auf mobile Arbeit? Empirische Studien, sowohl nationale als auch internationale, machen deutlich: Ja. Der vorliegende Policy Brief gibt einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand, der zeigt: Ein Recht auf mobile Arbeit kann unter anderem zu mehr sozialer Gerechtigkeit, zu einer besseren Work-Life-Balance, zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit und zu einer besseren Gesundheit bei mobiler Arbeit sowie zum sozial-ökologischen Umbau der Arbeitswelt beitragen. Zudem erläutert der Policy Brief, wie ein Recht auf mobile Arbeit ausgestaltet sein sollte. So sind zusätzlich zu einem individuellen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit auch flankierende Maßnahmen und Rahmenbedingungen auf staatlicher und betrieblicher Ebene und insbesondere eine rechtliche Stärkung der Mitbestimmung notwendig.

Mobile Arbeit – Begriffsklärung

In Anlehnung an die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2020, S. 2 f.) wird im Folgenden der Begriff „mobile Arbeit“ verwendet, der weiter gefasst ist als rechtlich normierte Begriffe wie „Telearbeit“ oder „Telearbeitsplatz“ und das rechtlich noch nicht definierte „Homeoffice“ einschließt. Mobiles Arbeiten erfasst „alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätte durchgeführt werden“, wobei mobile Arbeit „nicht auf Arbeit mit mobilen Endgeräten beschränkt“ ist (ebd.). Dieser weite Begriff impliziert das Ziel, die Arbeitstätigkeit und persönliche Lebensführung besser vereinbaren zu können (ebd.).

In dem Fall, dass empirische Studien zitiert werden, die explizit Homeoffice, d. h. die Arbeit zu Hause, untersuchen, werden die Begriffe Homeoffice bzw. Arbeit zu Hause verwendet.

1 Ein Recht auf mobile Arbeit in der politischen Debatte

Schon vor der Covid-19-Pandemie wurde die Forderung nach einem Recht auf Homeoffice bzw. mobile Arbeit laut. Die Digitalisierung hat die nötigen technischen Voraussetzungen geschaffen, damit mehr Beschäftigte zumindest einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause oder anderen Orten aus verrichten können. Aufgrund der wachsenden Zahl an Zweiverdienst-Haushalten und den sich verändernden Arbeitsanforderungen in einer digitalisierten Arbeitswelt steigt für die Beschäftigten die Herausforderung, Beruf, Familie, Pflege, Weiterbildungen und andere Aktivitäten im Privatleben zu vereinbaren. Dies erfordert mehr örtliche und zeitliche Flexibilität.

Auf die neuen technischen Möglichkeiten und den Bedarf nach mehr Flexibilität für die Beschäftigten reagierten bereits in den vergangenen Jahren verschiedene politische Akteure wie SPD und DGB mit der Forderung nach einem Recht auf Homeoffice. Die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen brachte bereits im Jahr 2019 den Antrag „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“ ein. Die Bundestagsfraktion Die Linke legte in diesem Jahr einen Antrag zum „Recht auf gute Arbeit im Homeoffice“ vor.

Auch die Sachverständigenkommission des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2020, S. 2) spricht sich für ein Recht auf mobile Arbeit aus, um mit der Digitalisierung die „erweiterten Chancen Mobiler Arbeit zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familialen Pflichten“ zu nutzen. Mit Hilfe digitaler Technologien sollen „Erwerbs- und Sorgearbeit selbstbestimmt und zufriedenstellend aufeinander abgestimmt sowie geschlechtergerecht und partnerschaftlich verteilt werden“ können, wobei Gesundheit und Privatsphäre zu schützen sind (Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2020, S. 5).

Angesichts der Covid-19-Pandemie brachte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im vergangenen Jahr einen Gesetzentwurf für ein Recht auf mobile Arbeit ein. Die Reaktionen darauf waren nicht nur positiv. Manche lehnen einen solchen Vorstoß schlichtweg ab und stellen die Notwendigkeit eines derartigen Rechts in Abrede, wie etwa die BDA in ihrer „Stellungnahme zu den Eckpunkten des BMAS betreffend mobiles und dezentrales Arbeiten“ vom Oktober 2020. Den anderen greift der Vorschlag des BMAS zu kurz, vor allem die Regelung von mindestens 24 Tagen Homeoffice im Jahr wird teilweise als unzureichend betrachtet.

Die CDU/CSU Bundestagsfraktion schlug im Jahr 2020 einen Gegenentwurf eines Gesetzes zur Erleichterung mobiler Arbeit (EMAG) vor, der anstelle eines verbindlichen Rechts auf Homeoffice einen veränderten Rechtsrahmen zur Förderung der Akzeptanz mobiler Arbeit schaffen will (u. a. in Bezug auf den Arbeitsschutz und darauf, dass die Arbeitgeberseite Beschäftigte im Homeoffice über arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse unterrichten und Apps zur Begutachtung des Arbeitsplatzes zu Verfügung stellen muss). Des Weiteren sieht der Entwurf eine Lockerung des deutschen Arbeitszeitgesetzes vor.

Der Antrag der FDP-Bundestagsfraktion sieht einen Rechtsanspruch auf Erörterung der mobilen Arbeit und ebenfalls eine Lockerung des deutschen Arbeitszeitgesetzes vor.

Politisch ist dieses Thema also von hoher Brisanz, aber es stellt sich vor allem aus gesellschaftlicher Sicht die Frage: Brauchen wir einen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit? Mit Blick auf empirische Studien fällt das Urteil eindeutig aus: Ja, ein Recht auf mobile Arbeit bietet Beschäftigten, Unternehmen und der Gesellschaft etliche Vorteile. Es ist sogar notwendig, um positive Effekte etwa für die Vereinbarkeit zu erzielen. Welche Gründe dies im Einzelnen sind, zeigt dieser Policy Brief auf. Auf das klare Ja auf die Frage nach einem Recht auf mobile Arbeit folgen zwei weitere Fragen: Wie muss ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit ausgestaltet sein? Und welche Regelungen bzw. Rahmenbedingungen auf gesetzlicher und betrieblicher Ebene müssen ein solches Recht flankieren? Auch auf diese Fragen liefert der vorliegende Policy Brief Antworten.

2 Risiken und Regelungsbedarf in Bezug auf mobiles Arbeiten

Mobile Arbeit kann mit Risiken für die Beschäftigten einhergehen. Dazu gehören in erster Linie die Entgrenzung der Arbeitszeiten, die Vereinzelung/Vereinsamung der Beschäftigten und die fehlenden Kommunikations- und Partizipationsmöglichkeiten.

2.1 Entgrenzung und ständige Erreichbarkeit

Bei mobiler Arbeit verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, was im ungünstigen Fall zu ständiger Erreichbarkeit und auch zu überlangen Arbeitszeiten bis hin zur Erholungsunfähigkeit führen und ein mögliches Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten darstellen kann. Überstunden, häufig unbezahlt (Weber et al. 2020) und fehlende Ruhepausen schaden der physischen und psychischen Gesundheit (Allen und Armstrong 2006; Allen et al. 2000; Polzer und Seiler 2014), der Qualität des Familienlebens (Matthews et al. 1996), dem Wohlbefinden der Familienmitglieder (Carlson et al. 2018; Schwind Wilson et al. 2018) und der Arbeitszeitzufriedenheit (Wright et al. 2014).

Die Entgrenzung bei mobiler Arbeit kann unterschiedliche Ursachen haben:

- Die Arbeitswelt ist durch Digitalisierung, Flexibilisierung und veränderte Arbeits- und Organisationsformen komplexer und dynamischer als noch vor zwanzig Jahren. Dies kann verstärkt zu Multitasking, hohen Anforderungen an die Selbstorganisation, Termin- und Zeitdruck und einem hohen Belastungsgefühl unter den Beschäftigten führen (Kelly und Moen 2020; Korunka 2020).
- Diese veränderten Arbeits- und Leistungsanforderungen machen vor mobiler Arbeit nicht halt (Urban 2021). Gerade in flexiblen und ergebnisorientierten Managementformen wird die Möglichkeit zur mobilen Arbeit als legitimes Arbeitsarrangement betrachtet, mit der Betonung

darauf, dass nicht der Arbeitsort und die Arbeitszeit zählen, sondern das Ergebnis (Appelbaum 2000; White et al. 2003). In einem solchen Fall ist das Risiko groß, dass sich die Entgrenzung der Arbeit im Homeoffice sogar verstärkt (Abendroth und Reimann 2018).

- In Betrieben mit einer starken Präsenzkultur verstoßen Beschäftigte, die außerhalb des Betriebs arbeiten, gegen die Anwesenheitserwartung. Damit wird mobile Arbeit zu einem Stigma und gilt als Zeichen für ein geringes Arbeitsengagement (Chung 2018; Munsch 2016), was negative Folgen für den beruflichen Werdegang haben kann. Arbeitskräfte stehen daher oft unter dem Druck, zu signalisieren, dass sie engagiert und leistungsstark sind, auch wenn sie nicht vor Ort im Betrieb tätig sind.
- In Betrieben mit einer starken Präsenzkultur ist mobile Arbeit oft ein Privileg (Felstead und Jewson 2000; Lott 2016) und wird als eine Art Geschenk wahrgenommen, für das sich die Beschäftigten revanchieren müssen (Chung 2019). Als Gegenleistung machen sie zu Hause öfter Überstunden als im Büro (Madden und Jones 2008; Noonan und Glass 2012) und kommen der impliziten Erwartung nach, auch außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit erreichbar zu sein und E-Mails zu checken (Kelliher und Anderson 2010; Madden und Jones 2008). So wird die durch mobile Arbeit eingesparte Pendelzeit oftmals nicht für Freizeitaktivitäten genutzt, sondern für längere Arbeitszeiten (Kelliher und De Menezes 2019).
- Entgrenzung kann aber auch das Resultat einer inadäquaten Arbeitssituation am heimischen Arbeitsplatz sein. So kann eine mangelhafte technische Ausstattung das Arbeiten erheblich stören, wenn z. B. das Warten auf stabile Internetbedingungen und nötige Zugänge zu erforderlichen betrieblichen Daten den Arbeitstag um Stunden hinauszögert. Eine besondere Herausforderung entsteht, wenn während der Arbeit im Homeoffice Kinder zu betreuen sind: Daraus resultiert eine erhebliche Doppelbelastung, die meist die Frauen trifft, die die hauptsächliche Sorgearbeit leisten (Zucco und Lott 2021).

2.2 Fehlende Kommunikation und professionelle Isolation

Die Beschäftigten nennen den fehlenden Kontakt unter Kolleg:innen als einen wesentlichen Nachteil (DAK 2020). Ihnen fehlt der soziale Austausch, das lockere Besprechen von Arbeitsaufgaben oder sonstiger Belange.

2.3 Herausforderung in Bezug auf Partizipation/Mitbestimmung

Beschäftigte mit mobiler Arbeit arbeiten weitestgehend selbstorganisiert und eigenverantwortlich. Sie stehen vor der Herausforderung, individuelle Strategien zu entwickeln, um ihre Arbeitsplätze zu gestalten und sich vor Überlastungen zu schützen. Die größeren Handlungsspielräume der Beschäftigten sind zwar positiv zu bewerten (Siegrist 1996), können aber gleichzeitig zu einer Individualisierung von Problemen führen. Für Betriebs- und Personalräten und anderer Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind mobil arbeitende Beschäftigte schwerere zu erreichen.

Auch ist es für diese Beschäftigten schwieriger, an alltäglichen Entscheidungsprozessen zum betrieblichen Geschehen teilzuhaben.

Mögliche Gefahren der mobilen Arbeit wie Entgrenzung oder professionelle Isolation (Urban 2021) sollten aufmerksam wahrgenommen und durch frühzeitige Regulierungen auf der gesetzgeberischen und betrieblichen Ebene begrenzt bzw. ausgeschaltet werden.

Eine wesentliche Maßnahme ist ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit, der zwar diese Probleme nicht vollumfänglich lösen kann, aber den notwendigen Rahmen für die Gewährung und Gestaltung mobiler Arbeit setzt. Ein rechtlicher Anspruch, der mobile Arbeit legitimiert und normalisiert, holt mobile Arbeit aus der „Grauzone“ der betrieblichen Arbeitsgestaltung und unterstützt damit die Implementierung der zentralen Stellschrauben und Leitplanken für die betriebliche Gestaltung von mobiler Arbeit (Kratzer et al. 2015a; Kratzer et al. 2015b).

Zudem hat mobile Arbeit durch die Corona-Pandemie eine enorme Verbreitung erfahren und Beschäftigte wünschen sich auch in Zukunft die Möglichkeit, mobil zu arbeiten (Emmler und Kohlrausch 2021). Auch die Unternehmen haben positive Erfahrungen mit mobiler Arbeit gemacht und es ist anzunehmen, dass sie in Zukunft stärker auf mobile Arbeit setzen werden (Bitkom 2020). Ein Recht auf mobile Arbeit trägt dieser Entwicklung Rechnung.

3 Warum wir ein Recht auf mobile Arbeit brauchen

Ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit ist eine zentrale Antwort auf die Risiken, die mit mobiler Arbeit einhergehen können. Und das aus sechs guten Gründen:

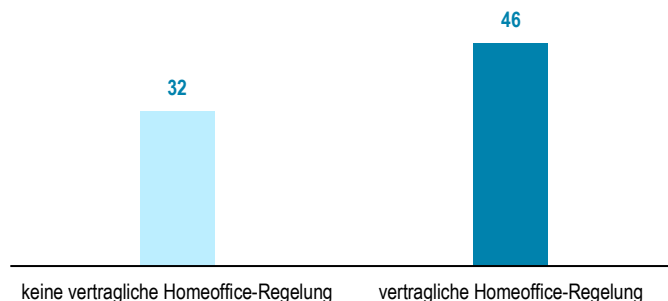
(1) Ein Recht auf mobile Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil für die Humanisierung der Arbeit in einer digitalisierten Arbeitswelt und kann die Work-Life-Balance und die Arbeitszufriedenheit verbessern und so die Produktivität fördern. (2) Ein Recht auf mobile Arbeit fördert die Legitimation von mobiler Arbeit und kann so betriebliche Barrieren bei der Nutzung von mobiler Arbeit abbauen und sowohl Karrierenachteilen als auch der Entgrenzung von Arbeit durch ortsflexibles Arbeiten vorbeugen. (3) Ein Recht auf mobile Arbeit fördert soziale Gerechtigkeit. (4) Ein Recht auf mobile Arbeit hält Tarifvertragsparteien und Betriebe dazu an, notwendige Regelungen bzw. Rahmenbedingungen für vereinbarkeits- und gesundheitsförderliche, mobile Arbeit zu implementieren. (5) Ein Recht auf mobile Arbeit kann den Fachkräftemangel mindern, da ortsflexibles Arbeiten den Arbeitsmarkt über die regionalen Grenzen hinaus öffnet. (6) Ein Recht auf mobile Arbeit kann den sozial-ökologischen Umbau der Arbeitswelt voranbringen, weil der CO₂-Ausstoß durch wegfallende Pendelkosten reduziert werden kann.

3.1 Verbesserung von Work-Life-Balance, Arbeitszufriedenheit und Produktivität

Durch die Digitalisierung der Arbeit haben sich die Möglichkeiten für mobile Arbeit stark erweitert. Dabei kann sie den Weg bahnen zu einer (im Rahmen des Digitalisierungsdiskurses) immer wieder geforderten Humanisierung der Arbeit (Cirulies und Peters 2019) oder damit zu „Guter Arbeit“, in der Zeitsouveränität, Arbeitszufriedenheit und eigenverantwortliches kreatives Arbeiten für die Beschäftigten zentral sind. Ein Recht auf mobile Arbeit sorgt diesbezüglich für Legitimität und Verbindlichkeit und gibt Beschäftigten, die außerhalb des Betriebs arbeiten, das Gefühl von Sicherheit und Verlässlichkeit. Das verbessert ihre Work-Life-Balance, wie Datenanalysen zeigen: Ist die Arbeit zu Hause vertraglich geregelt, machen Beschäftigte bessere Vereinbarkeitserfahrungen (Abbildung 1). Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte mit einer vertraglichen Homeoffice-Regelung ausschließlich gute Vereinbarkeitserfahrungen machen, liegt bei 46 Prozent gegenüber 32 Prozent ohne eine solche Regelung. Vertragliche Regelungen helfen zudem dabei, unbezahlte Überstunden im Homeoffice zu vermeiden (Bellmann und Hübler 2020a).

Eine gute Work-Life-Balance wiederum fördert die Produktivität der Beschäftigten (Konrad und Mangel 2000; Perry-Smith und Blum 2000) und kommt damit auch den Unternehmen zugute. Ein Recht auf mobile Arbeit kann also indirekt die Produktivität des Unternehmens erhöhen. Zudem ist schon allein die Möglichkeit, zu Hause arbeiten zu können, mit höherer Arbeitszufriedenheit und Einsatzbereitschaft verbunden (Chen und Fulmer 2018; Eaton 2003). Ein Rechtsanspruch, der Beschäftigten die Möglichkeit verschafft, ihrer Arbeit außerhalb des Betriebes nachzugehen, kann damit auch für die Unternehmen günstig sein.

Abbildung 1: Wahrscheinlichkeit, ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen mit Homeoffice zu machen, mit und ohne vertraglich geregeltes Homeoffice
Angaben in Prozent



Anmerkung: geschätzte Wahrscheinlichkeit, ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen mit Homeoffice zu machen, basierend auf logistischer Regression (kontrolliert um beruflichen Status, Einkommen, vertragliche Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitsbereich, Befristung, Paarhaushalt, Anzahl der Kinder, Alter des jüngsten Kindes, Bildung, Alter, Migrationshintergrund, Branche, Betriebsgröße, Region) mit robusten Standardfehlern auf Betriebsebene, Modell 6 (Tabelle A1), Daten: Linked Personnel Panel 2014, N=375.



3.2 Abbau von betrieblichen Barrieren, Karrierenachteilen und Entgrenzung der Arbeit

Ein Recht auf mobile Arbeit sendet das Signal, dass die Arbeit außerhalb des Betriebs ein gesellschaftlich anerkanntes Arbeitsarrangement ist. Eine stärkere Legitimation von mobiler Arbeit kann die Präsenzkultur in Betrieben und die Barrieren für die Nutzung von mobiler Arbeit schwächen. Beschäftigte verzichten zum einen häufig darauf, zu Hause zu arbeiten, weil Vorgesetzten die Präsenz im Betrieb wichtig ist (Lott und Abendroth 2020). Zum anderen nehmen sie diese Option teilweise auch deswegen nicht wahr, weil sie Karrierenachteile befürchten (ebd.). Diese kulturellen Barrieren sind vor allem Frauen bewusst (ebd.), da ihnen Arbeitsengagement im Homeoffice häufiger abgesprochen wird als Männern (Leslie et al. 2012; Munsch 2016). Ein Recht auf mobile Arbeit kann diese kulturellen Barrieren reduzieren und somit die Nutzung von mobiler Arbeit leichter machen.

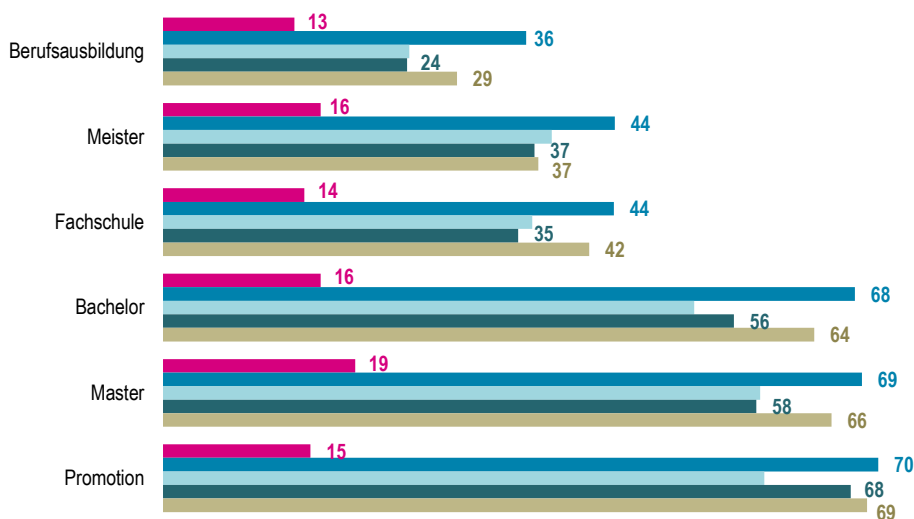
Ein Recht, das die Legitimation von mobiler Arbeit erhöht und so die Präsenzkultur in den Betrieben schwächt, trägt zudem dazu bei, Vereinbarkeitsprobleme (Blair und Obradović 2018) und die Entgrenzung von Arbeit (Lott 2017) zu reduzieren. Haben Beschäftigte das gute Recht, mobil zu arbeiten, müssen sie sich nicht unter Druck fühlen, eine Gegenleistung dafür erbringen zu müssen. Eine höhere Akzeptanz von mobiler Arbeit schwächt die Stigmatisierung und Diskriminierung von Beschäftigten, die ihrer Tätigkeit außerhalb des Betriebes nachgehen.

3.3 Förderung von sozialer Gerechtigkeit

Vor der Covid-19-Pandemie hatten Beschäftigte in höheren betrieblichen Positionen häufiger Zugang zur mobilen Arbeit (Felstead und Jewson 2002; Lott 2016). Den Beschäftigten auf mittleren und unteren Positionen blieb mobile Arbeit oftmals verwehrt. Auch Frauen war die Arbeit von zu Hause seltener gestattet als Männern, selbst wenn dies technisch möglich war (Lott und Abendroth 2020). Ethnische Minderheiten auf niedrigen beruflichen Positionen hatten ebenfalls nur in Einzelfällen Zugang zu Arbeit von zu Hause (Lambert und Waxman 2005). Laut Brenke (2016) wird das Potenzial für Arbeit im Homeoffice bei ca. 40 Prozent der Arbeitsplätze nicht genutzt. Das sind Jobs, die zwar zu Hause ausgeübt werden könnten, bei denen die Beschäftigten dennoch keinen Zugang zum Homeoffice haben.

Auch während des ersten Lockdowns aufgrund der Pandemiesituation im Frühjahr 2020 waren einige Beschäftigtengruppen von mobiler Arbeit ausgeschlossen. So hatten Personen ohne Hochschulabschluss deutlich seltener die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten (Abbildung 2). Manche Arbeitgeber:innen gingen bereits im Juni 2020 zurück zu einer Präsenzpflcht am Arbeitsplatz und vergaben den Zugang zur mobilen Arbeit für die breitere Belegschaft somit nur zeitlich begrenzt.

Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten, die zwischen April 2020 und Januar 2021 zumindest teilweise von zu Hause aus gearbeitet haben, nach Berufsabschluss
Angaben in Prozent



Quelle: Ahlers et al. (2021)

WSI

Um soziale Gerechtigkeit zu fördern und Ausgrenzung und Interessenskonflikte innerhalb der Belegschaft zu vermeiden, muss der Zugang zur mobilen Arbeit möglichst universell ausgestaltet sein (Kossek et al. 2010; Ryan und Kossek 2008). Mobile Arbeit sollte prinzipiell allen offenstehen, wenn dies technisch möglich ist. Ein Recht liefert einen universelleren Zugang zur mobilen Arbeit. Es macht aus einem Privileg ein verbrieftes Recht für alle, das nur aus einheitlichen, objektiv überprüfbaren Gründen verwehrt werden kann.

Ein Recht auf mobile Arbeit sorgt zudem dafür, dass bei einem Antrag auf mobile Arbeit für jeden Arbeitsplatz geprüft werden muss, ob nicht wenigstens ein Teil der Tätigkeiten außerhalb der Betriebsstätte erbracht werden kann. Ist es aus technischen oder tätigkeitsspezifischen Gründen nicht möglich, die Arbeit wenigstens partiell an anderen Orten zu erledigen, könnten Alternativen (z. B. zeitflexibles Arbeiten) angeboten werden.

3.4 Anreiz für sozialpartnerschaftliche und betriebliche Regelungen und Rahmenbedingungen

Ein Recht auf mobile Arbeit schafft den Anreiz für Sozialpartner und Betriebe, weitere Regelungen zur mobilen Arbeit auszuarbeiten. Verbindliche Regelungen geben Sicherheit und Verlässlichkeit und sind entscheidend dafür, dass sie gute Vereinbarkeitserfahrungen im Homeoffice machen und keine Überstunden leisten (Bellmann und Hübler 2020a, 2020b; Lott 2020). Wenn es ein Recht auf mobile Arbeit gibt, sind zudem Betriebsräte gefordert, die Umsetzung des Rechtsanspruchs zu überwachen, und werden stärker in Prozesse eingebunden.

3.5 Minderung des Fachkräftemangels

Zusätzlich kann durch den Ausbau der mobilen Arbeit auch dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden, denn ortsflexibles Arbeiten kann den Arbeitsmarkt über die regionalen Grenzen hinaus öffnen und so den Zugang zu Fachkräften in größerer räumlicher Entfernung ermöglichen. Tatsächlich fällt die Entscheidung, einen weit entfernten Arbeitsplatz anzunehmen, leichter, wenn der neue Job keinen Umzug bedeutet und häufige, lange Fahrten wegfallen.

3.6 Klima- und Verkehrsvorteile

Greenpeace weist in einer Studie nach, dass der jährliche CO₂-Ausstoß um bis zu 5,4 Millionen Tonnen pro Jahr sinken könnte, wenn 40 Prozent der Arbeitskräfte dauerhaft an zwei Tagen pro Woche von zu Hause aus arbeiten würden (Büttner und Breitzkreuz 2020). Für ein Recht auf mobile Arbeit sprechen damit auch sozial-ökologische Erwägungen sowie die von der Bundesregierung gesetzten Klimaschutzziele.

4 Regulierungsbedarf: Wie muss ein Recht auf mobile Arbeit ausgestaltet sein?

Welcher Regulierungsbedarf besteht konkret vor dem Hintergrund der aufgezeigten empirischen Erkenntnisse zu Chancen und Risiken? Mobile Arbeit muss freiwillig sein und flexibel gestaltet werden. Neben einem individuellen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit sollte die betriebliche Mitbestimmung sichergestellt werden. Zum Arbeitsschutz, insbesondere zur Zeiterfassung, müssen gleichfalls klare Festlegungen getroffen werden; das gilt auch für den Daten- und den Versicherungsschutz. Und schließlich sollte auch die steuerliche Absetzbarkeit gesetzlich geregelt werden.

4.1 Regelungsbedarf aus arbeitsrechtlicher Sicht

Ein expliziter Rechtsanspruch auf mobile Arbeit besteht bisher im deutschen Recht nicht, die Debatte um die rechtliche Regulierung allerdings wird nicht erst geführt, seit „Förderung und Erleichterung“ mobiler Arbeit 2018 in den Koalitionsvertrag von SPD und CDU/CSU aufgenommen wurden (Picker 2019).

Ein rechtlicher Rahmen wurde im Bereich der Metall- und Elektroindustrie durch den 2018 geschlossenen Tarifvertrag zur mobilen Arbeit geschaffen. Auch zahlreiche Betriebsvereinbarungen setzen den nötigen verbindlichen Rahmen. Doch diese ohne Frage wichtigen und innovativen kollektiven Regeln können freilich nur dort geschaffen werden, wo gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretungen vorhanden sind. Zu viele Beschäftigte werden von den kollektiven Regelungsmöglichkeiten gar nicht erreicht, weil es keinen Betriebsrat gibt oder Tarifverträge nicht angewendet werden.

Zwar gelten zentrale gesetzliche Rahmenbedingungen wie das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz auch bei mobiler Arbeit. Ebenso wurde für die Arbeitsstättenverordnung in der letzten Reform explizit klargestellt, dass sie auch für häusliche Telearbeitsplätze gilt. Dennoch bleiben vor dem Hintergrund der Unverletzlichkeit der Wohnung und des gebotenen Schutzes der Privatsphäre (Art. 13 Grundgesetz) auch diesbezüglich Unsicherheiten (Picker 2019). Hier Rechtssicherheit zu schaffen, ist gleichermaßen im Interesse von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

4.2 Rechtsanspruch auf mobile Arbeit

Um die oben beschriebenen positiven Effekte durch einen Rechtsanspruch zu erreichen und die Risiken mobiler Arbeit zu verringern, bedarf es eines explizit geregelten Rechtsanspruchs und verbesserter gesetzlicher Rahmenbedingungen. Ein gesetzlich geregelter, individueller Anspruch bietet beiden Seiten des Arbeitsvertrags, aber auch den Betriebsparteien einen klaren Kompass. Im Streitfall ist anhand eindeutiger Kriterien überprüfbar, ob der Anspruch besteht oder nicht. Mobile Arbeit wird dadurch nicht mehr bloße Verhandlungssache und auf diesem Wege Beschäftigten in weniger guten Verhandlungspositionen zugänglich. Ein Rechtsanspruch hat auch das Potenzial, Präsenzkultur in Betrieben zu verändern. Ein Recht geltend zu machen, das ihnen gesetzlich zusteht, ermutigt auch die Beschäftigten, die ihre Handlungsposition als schlecht einschätzen oder zurückhaltend sind, eigene Bedarfe anzubringen. Zudem schafft ein Rechtsanspruch einheitliche Rahmenbedingungen innerhalb der Wirtschaft.

Ein bloßes Erörterungsrecht für die Beschäftigten dagegen versetzt die unterlegene Seite des Arbeitsvertrages nicht in die Position, die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit in ihrem Interesse besser beeinflussen zu können. Die Entscheidung bleibt in der Hand der Arbeitgeberseite.

Dabei können berechnete Interessen der Unternehmen auch im Rahmen eines Rechtsanspruchs berücksichtigt werden. So kann es – wie etwa auch bei der Teilzeitarbeit oder der Elternzeit – Ablehnungsgründe geben, wenn berechnete Interessen des Unternehmens dem Wunsch nach mobiler Arbeit entgegenstehen. Diese sind dann aber – anders als bei einem Erörterungsrecht – verbindlich und halten Arbeitgeber dazu an, ihre Entscheidung anhand der gesetzlichen Vorgaben zu überprüfen.

Mögliche Ablehnungsgründe sollten im Gesetz explizit genannt werden. Sinnvoll ist es, analog zur Elternzeit für die Ablehnung dringende betriebliche Gründe zu verlangen, wenn der Wunsch nach mobiler Arbeit seinerseits auf dringenden Gründen beruht. Diesen Vorschlag macht die Sachverständigenkommission des Dritten Gleichstellungsberichts in ihrer Stellungnahme (2020, S. 6) und verweist auf Sorgepflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. In diesem Fall müssten Beschäftigte allerdings offenlegen, warum sie mobile Arbeit beantragen, um den stärkeren Rechtsanspruch zu erhalten.

Als Regelungsort bietet sich die Gewerbeordnung an, in der das Weisungsrecht der Arbeitgeberseite geregelt ist (§ 106 Gewerbeordnung) und die auch im Entwurf des BMAS für ein Mobile-Arbeit-Gesetz als Regelungsort

vorgesehen ist. Auch eine Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), wie die Sachverständigenkommission des Dritten Gleichstellungsberichts in ihrer Stellungnahme (2020) vorschlägt, ist denkbar.

4.3 Freiwilligkeit und Flexibilität

Mobile Arbeit bringt, wie gezeigt wurde, für Arbeitnehmer:innen nicht nur Chancen, sondern auch Risiken mit sich. Zudem haben nicht alle Beschäftigten gute Bedingungen, sich jenseits des eigentlichen Arbeitsplatzes Arbeitsorte zu suchen. Insbesondere beim Homeoffice geht es schließlich auch um den Schutz der Privatsphäre.

Gleichzeitig ist der Betrieb ein sozialer Ort des Austausches, der Diskussion und Vernetzung. An diesem Ort physisch anwesend zu sein, hat nicht nur Bedeutung für das berufliche Fortkommen, sondern auch für den kollektiven Zusammenhalt von Beschäftigten. Für eine effektive betriebliche Interessenvertretung sind Gemeinschaftsräume als Orte der Begegnung im Betrieb von Nöten (Wenckebach 2020b).

Deshalb muss ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit so ausgestaltet sein, dass es in der Hand der Beschäftigten liegt, mobile Arbeit in Anspruch zu nehmen. Arbeitskräfte, die (mit-)entscheiden können, wo sie arbeiten, sind weniger gestresst, erkranken seltener an Burn-out bzw. Depression, haben seltener Kündigungsabsichten und sind zufriedener im Job (Kaduk et al. 2019; Kossek et al. 2006). Abhängig Beschäftigte dürfen daher durch ihre Arbeitgeber:innen nicht verpflichtet werden, sich selbst einen Arbeitsplatz zu schaffen.

Der Rechtsanspruch sollte flexibel ausgestaltet sein. Das bedeutet zum einen, dass keine langen Antragsfristen vorgesehen sein sollten – was im Entwurf des BMAS der Fall ist, offenbar in Orientierung an Ansprüchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Eine Umstellung auf mobile Arbeit dürfte auf Arbeitgeberseite allerdings keine monatelange Vorbereitung erfordern, während hingegen lange Antragsfristen einen Anspruch starr werden lassen und damit für Beschäftigte und deren berechnete Belange weniger nutzbar machen.

Zum anderen bedeutet Flexibilität, dass einmal getroffene Arrangements zur mobilen Arbeit nicht in Stein gemeißelt sind, sondern geändert werden können, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern. Für die Beendigung von Vereinbarungen zu mobiler Arbeit dürfen keine langen Fristen gelten. Gänzlich abzulehnen sind auch Vorschläge, nach denen eine Sperrfrist für neue Anträge gilt, wenn ein geltend gemachter Anspruch aus betrieblichen Gründen abgelehnt wurde. Eine solche Regelung wird den Bedarfen von Beschäftigten und sich ändernden Lebensumständen, die diese Bedarfe begründen, nicht gerecht.

4.4 Betriebliche Mitbestimmung

Kollektive Rechte sind essenziell, um die Rechtsdurchsetzung individueller Rechte zu ermöglichen und einen betrieblichen Rahmen zu setzen, der Einzelheiten und Verfahren klärt. Das stärkt den Betriebsfrieden, gibt Beschäftigten und Arbeitgeberseite Sicherheit und verhindert Konflikte. Notwendig ist ein neues zwingendes Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit. Nur – aber immerhin – letzteres ist im Referentenentwurf des Betriebsrätestärkungsgesetzes (BMAS 2021) bereits vorgesehen. In der Begründung wird zu Recht darauf verwiesen, dass dies der Förderung mobiler Arbeit dient, aber auch den Gefahren begegnet (ebd., S. 16).

Eine im Zweifelsfall vor der Einigungsstelle erzwingbare Mitbestimmung ist nicht nur für die Ausgestaltung mobiler Arbeit erforderlich, auch die Einführung von Arbeitsortflexibilität sollte der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen. Dies ermöglicht Betriebsräten, Innovationen zu forcieren und eine Veränderung von Präsenzkultur einzufordern.

Vor allem – aber nicht nur – in Betrieben, in denen der Betrieb als physischer Ort nicht (mehr) besteht, muss den betrieblichen Interessenvertretungen und im Interesse der Tarifautonomie vor allem auch den Gewerkschaften digitaler Zugang zu den Beschäftigten ermöglicht werden. Hier bedarf es einer rechtlichen Klarstellung. Diese Forderung hat durch die Ausweitung mobiler Arbeit an Dringlichkeit gewonnen, wie der Rechtsstreit der IG BCE gegen adidas¹ exemplarisch zeigt. Wenn Beschäftigte sich nicht mehr in der Nähe von Schwarzen Brettern oder Betriebsratsbüros aufhalten, ist Zugang zu E-Mailverteilern, Apps und Homepages essenziell für die Ausübung kollektiver Rechte und für die Interessenvertretung. Auch eine gute technische Ausstattung von Betriebsratsmitgliedern ist notwendig, um digitale Mitbestimmung und mobile Arbeit zu ermöglichen. Hierzu ist die Arbeitgeberseite gem. § 40 BetrVG nach geltendem Recht bereits verpflichtet.

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass Betriebsräte und Gewerkschaften kreative Methoden entwickelt haben, um auch mit Beschäftigten außerhalb des Betriebes in Kontakt zu bleiben. Diesen Kontakt muss die Arbeitgeberseite ermöglichen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Mitbestimmungsrechte und Präsenz von Interessenvertretungen im Betrieb nicht unter dem Vorwand von Digitalisierung verdrängt werden. Mitbestimmung ist ein demokratischer Prozess, der auf direkten Austausch angewiesen ist – das gilt ganz besonders für Betriebsratssitzungen und -versammlungen. Deshalb muss auch mobile Betriebsratsarbeit freiwillig bleiben (Frowein und Jerchel 2020).

Was den digitalen Zugang von Gewerkschaften zu Beschäftigten im Homeoffice betrifft, so geht es dabei um die Verwirklichung der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierten Tarifautonomie, wie das Bundesarbeitsgericht bereits klargestellt hat (BAG, Urteil vom 20.01.2009 – 1 AZR 515/08).

¹ <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/rechtsstreit-ig-bce-verlangt-von-adidas-die-herausgabe-von-e-mail-adressen-der-mitarbeiter/26902246.html?ticket=ST-792680-TiVuiqYgy7vNnLvdWeWZ-ap4>

4.5 Arbeitsschutz, insbesondere Zeiterfassung

Das Arbeitsschutzgesetz sowie das Arbeitszeitgesetz gelten auch bei mobiler Arbeit inklusive Homeoffice. Die Arbeit muss so gestaltet werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht. Dies gilt u. a. für die Arbeitsmittel wie mobile Endgeräte, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsaufgaben und die Arbeitszeit. Die Bestimmungen des ArbSchG gelten auch für Arbeitsplätze im Homeoffice. Einschlägig ist insbesondere Anhang Nr. 6 zur ArbStättV mit den Angaben dazu, wie Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch ausgestaltet sein müssen (Krieger et al. 2020).

Zum Teil wird argumentiert, die Unternehmen könnten wegen der Unverletzlichkeit des Privatbereichs von Beschäftigten dem Arbeitsschutz bei der mobilen Arbeit nicht nachkommen. Der DGB verweist in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf aber zu Recht darauf, dass die Arbeitgeberseite dennoch „weiterhin u. a. durch die technische Ausstattung, Führungsverantwortungen der jeweiligen Vorgesetzten und nicht zuletzt durch das übergebene Arbeitsvolumen und die Überwachung der Arbeitszeit maßgeblichen Einfluss auf ein sicheres und gesundes Arbeiten“ auch im Privatbereich hat. Insbesondere eine Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz ist durchzuführen und Beschäftigte müssen nach § 12 Arbeitsschutzgesetz unterwiesen werden (Krieger et al. 2020).

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Risiken von Entgrenzung sollte in der rechtlichen Ausgestaltung unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsschutzes unbedingt auch die Arbeitszeiterfassung geregelt werden.

Der vom BMAS vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit sieht deshalb zu Recht die Klarstellung vor, dass die Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vollumfänglich auch bei mobiler Arbeit gelten sollen. Das Ziel, die täglichen Arbeitszeiten und die Ruhezeiten nicht aufzuweichen und die Arbeitszeit auch bei mobiler Arbeit vollumfänglich zu erfassen, ist richtig. Es geht hierbei auch um das auf europäischer Ebene diskutierte Recht auf Nichterreichbarkeit, das hierzulande bereits im Arbeitszeitrecht verankert ist, aber um wirksam zu sein, der transparenten Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung bedarf.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat die Verpflichtung von Arbeitgeber:innen untermauert, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ der Arbeitszeiterfassung zur Verfügung zu stellen (dazu ausführlich Ulber 2020; Wenckebach 2020a). Im deutschen Recht ist eine grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeberseite, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten vollumfänglich zu erfassen, bisher nicht explizit geregelt. § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet sie dazu, die „über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen“. Da die Norm der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie dienen soll, deren Umsetzungsfrist bereits abgelaufen ist, spricht viel dafür, die Norm dahingehend auszulegen, dass sie eine Pflicht zur Erfassung auch von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit beinhaltet. Da es hierzu andere Rechtsauffassungen gibt, bedarf dieser Punkt jedoch dringend einer Klarstellung (Ulber 2020; Wenckebach 2020a).

Zudem muss der Zugang von Beschäftigten zur Arbeitszeitdokumentation verbessert werden. Die Daten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigen, wie häufig gegen das geltende Recht verstoßen wird. Laut dem Arbeitszeitreport der BAuA (2016) wird die Arbeitszeit von einem Fünftel der Beschäftigten nicht erfasst. Für etwa die Hälfte der Beschäftigten wird sie betrieblich erfasst und von einem Drittel der Beschäftigten selbst dokumentiert (ebd., S.2). Um den Gesundheitsschutz ausreichend effektiv auszugestalten, sind bei Verstößen gegen die Dokumentationspflicht ausreichend hohe Bußgelder vorzusehen.

Aus dem Bezug der Zeiterfassung zum Gesundheitsschutz erwächst ein Initiativrecht von Betriebsräten gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, es gilt erzwingbare Mitbestimmung. In der Arbeit der Betriebsräte ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein zentrales Handlungsfeld. Doch in zahlreichen Betrieben gibt es keinen Betriebsrat. Kollektive Rechtsdurchsetzung ist also ein entscheidender Faktor für die Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH und der Vorgaben der Grundrechtecharta, es kann aber nicht ausschließlich darauf vertraut werden.

4.6 Datenschutz

Der Datenschutz und der Schutz der Privatsphäre von Beschäftigten sind auch bei mobiler Arbeit und insbesondere im Homeoffice sicherzustellen (zu den Anforderungen im Einzelnen Suwelack 2020). Ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist geboten, um für Unternehmen, Beschäftigte und Interessenvertretungen Rechtssicherheit und Transparenz über ihre Rechte und Pflichten zu schaffen.

4.7 Versicherungsschutz

Es muss sichergestellt werden, dass Beschäftigte dem Schutz der Unfallversicherung vollumfänglich unterfallen, wenn sie mobil tätig sind. Den Handlungsbedarf hat der Gesetzgeber bereits erkannt und im Entwurf des BMAS ist eine entsprechende Regelung zur Ergänzung des Unfallversicherungsschutzes in § 8 SGB VII vorgesehen. Insbesondere besteht bislang dann eine Lücke im Versicherungsschutz, wenn Beschäftigte Wege zwischen Einrichtungen der Kinderbetreuung und dem mobilen Arbeitsort zurücklegen.

4.8 Ausstattung der Arbeitsplätze und steuerliche Absetzbarkeit

Grundsätzlich gilt, dass die Arbeitgeberseite im Wege des Aufwendungsersatzes die Kosten für die Arbeitsmittel übernehmen muss, die für ergonomisches mobiles Arbeiten nötig sind, beispielsweise also für mobile Endgeräte, Bildschirme, Tastatur etc.

Leider können bisher insbesondere bei der technischen Ausstattung mit mobilen Geräten deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt werden (Initiative D21 23.03.21). Die Frage hat in Digitalisierungsprozessen also ebenfalls eine gleichstellungsrechtliche Dimension.

Insbesondere im Homeoffice, aber auch bei anderen Formen mobiler Arbeit entstehen Arbeitnehmer:innen zudem Kosten, z. B. für Strom, Heizung und Telefon sowie Büromaterial. Tragen Beschäftigte diese Kosten selbst, müssen sie steuerrechtlich zu Gunsten der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt werden. Dies wurde für 2020 und 2021 bereits beschlossen und die entsprechenden Regeln sollten auch darüber hinaus Geltung behalten.

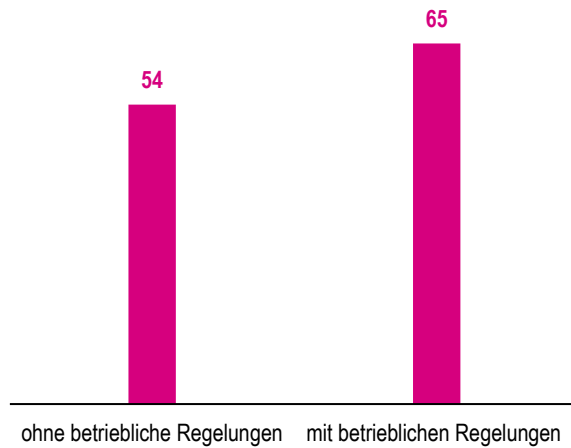
5 Welche Regelungen bzw. Rahmenbedingungen müssen ein Recht auf mobile Arbeit flankieren?

Um positive Effekte zu erzielen, bedarf es neben einem Rechtsanspruch auf mobile Arbeit weiterer Begleitmaßnahmen. Der Rechtsanspruch allein kann weder die sinnvolle Implementierung von mobiler Arbeit im Betrieb, noch die Folgen für Produktivität, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Work-Life-Balance bestimmen. Es braucht zusätzliche Regelungen und Rahmenbedingungen, damit mobile Arbeit für Beschäftigte und Betriebe von Vorteil ist (Abendroth und Reimann 2018; Ahlers et al. 2021; Bellmann und Hübler 2020a; Lott 2020). Die HBS-Erwerbspersonenbefragung hat gezeigt, dass insbesondere Beschäftigte, in deren Betrieb mobile Arbeit geregelt ist, in der Corona-Krise den Wunsch äußern, weiterhin im Homeoffice zu arbeiten (Abbildung 3), was als positive Erfahrung mit der Arbeit im Homeoffice gewertet werden kann. Forschungsprojekte wie AIM, AQUIAS, DYNAMIK 4.0, PRÄGEWELT, prentimo, SUGAR sowie das Metaprojekt MEGa, die mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Förderschwerpunktes „Präventive Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen“ gefördert wurden, haben bereits viele Vorschläge zur Gestaltung mobiler Arbeit und zu den dafür wesentlichen betrieblichen Rahmenbedingungen vorgelegt (Kratzer 2018). Wir möchten abschließend einige der aus unserer Sicht zentralen Maßnahmen hervorheben bzw. ergänzen:

- **Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung:** Die Auswirkungen der Schließung von Kitas und Schulen im Frühjahr 2020 haben die Notwendigkeit der institutionellen Kinderbetreuung für eine effektive mobile Arbeit gezeigt (Kohlrausch und Zucco 2020). Der Ausbau von mobiler Arbeit muss Hand in Hand mit einem weiteren Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung einhergehen. Homeoffice darf keinesfalls ein Substitut für mangelnde institutionelle Kinderbetreuung sein.
- **Mischung aus Büro und mobiler Arbeit:** Mehrere Tage im Homeoffice sind vereinbarkeitsfreundlich (Golden et al. 2006), etwa wenn zwei Tage oder mehr zu Hause gearbeitet wird (Gajendran und Harrison 2008). Ein weiterer wichtiger Aspekt: Die Work-Life-Balance gewinnt mehr, wenn Beschäftigte nicht nur einige Stunden, sondern ganze Tage im Homeoffice arbeiten (Abbildung 4). Wesentlich ist hierbei, dass die individuellen Interessen und Bedarfe in der Gestaltung des Arbeitsortes und -platzes berücksichtigt werden. Dies schließt neben der Option zu wählen, ob mobil oder im Betrieb

gearbeitet wird, auch die Frage ein, wie der eigene Arbeitsplatz in Abwesenheit genutzt wird (z. B. Desksharing).

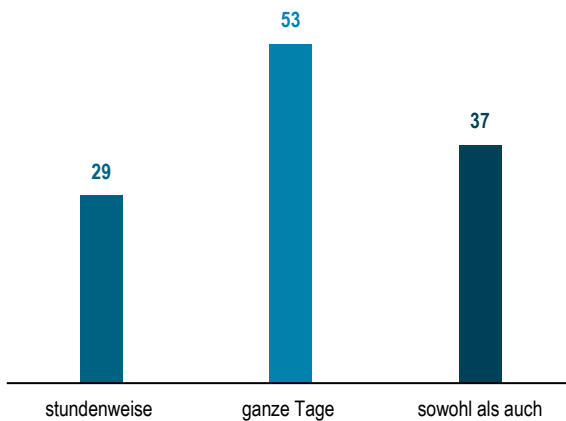
Abbildung 3: Wunsch weiter im Homeoffice zu arbeiten, mit und ohne betriebliche Regelungen zum Homeoffice (z. B. Ausstattung mit mobilen Endgeräten, Fernzugriff auf interne Netze und Datenbanken)
Anteil der Zustimmung, in Prozent



Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung in Anlehnung an Ahlers et al. (2021), Welle 3, gewichtete Werte; N=1075

WSI

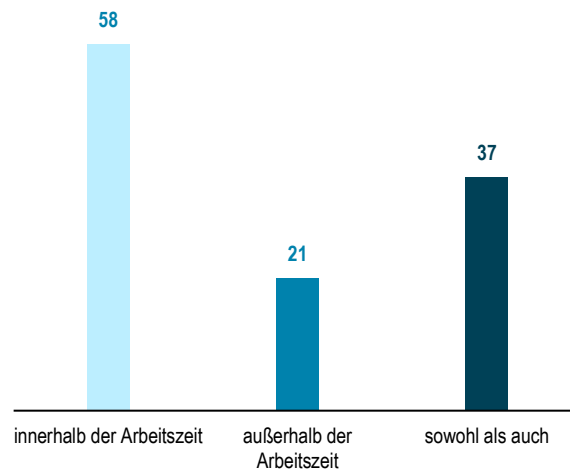
Abbildung 4: Wahrscheinlichkeit, ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen mit Homeoffice zu machen, nach Umfang von Homeoffice
Angaben in Prozent



Anmerkung: geschätzte Wahrscheinlichkeit, ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen mit Homeoffice zu machen, basierend auf logistischer Regression (kontrolliert um beruflichen Status, Einkommen, vertragliche Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitsbereich, Befristung, Paarhaushalt, Anzahl der Kinder, Alter des jüngsten Kindes, Bildung, Alter, Migrationshintergrund, Branche, Betriebsgröße, Region) mit robusten Standardfehlern auf Betriebsebene, Modell 4 (Tabelle A1), Daten: Linked Personnel Panel 2014, N=375.

WSI

Abbildung 5: Wahrscheinlichkeit, ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen mit Homeoffice zu machen, nach der zeitlichen Lage von Homeoffice
Angaben in Prozent



Quelle: Anmerkung: geschätzte Wahrscheinlichkeit, ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen mit Homeoffice zu machen, basierend auf logistischer Regression (kontrolliert um beruflichen Status, Einkommen, vertragliche Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitsbereich, Befristung, Paarhaushalt, Anzahl der Kinder, Alter des jüngsten Kindes, Bildung, Alter, Migrationshintergrund, Branche, Betriebsgröße, Region) mit robusten Standardfehlern auf Betriebsebene, Modell 5 (Tabelle A1), Daten: Linked Personnel Panel 2014, N=282.

WSI

- **Selbstbestimmung über die Arbeitszeit:** Die Kontrolle über die Arbeitszeit ist für die Erfahrung im Homeoffice ebenfalls entscheidend (Biron und van Veldhoven 2016). Können sich mobil arbeitende Beschäftigte ihre Arbeitszeit selbst einteilen, stärkt dies ihre gesundheitlichen Ressourcen und sie sind eher in der Lage, sich von der Arbeit zu erholen. Die Selbstbestimmung über die Arbeitszeit sollte für Beschäftigte gestärkt werden. Bellmann und Hübler (Bellmann und Hübler 2020a) schlagen zudem vor, Arbeitszeitkonten und Homeoffice-Regelungen miteinander zu verknüpfen. Die geforderte Arbeitszeit-souveränität muss sich aber zwingend im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes bewegen, um die Einhaltung von täglichen Höchstarbeitszeiten und Erholungsphasen sicherzustellen: Positive Vereinbarkeitserfahrungen machen Beschäftigte vor allem dann, wenn sie innerhalb der regulären Arbeitszeit mobil arbeiten (Abb. 5).
- **Klare Beurteilungskriterien:** Leistungsanforderungen an die Beschäftigten müssen vom Vorgesetzten oder vom Team klar kommuniziert werden. Dies ist wichtig, um Doppelarbeiten oder Irritationen infolge unklar formulierter Arbeitsziele zu vermeiden. Zudem werden Beschäftigte, dabei vor allem Frauen, die flexible Arbeitsarrangements wie Homeoffice nutzen, häufig stigmatisiert (Chung 2018; Munsch 2016) und befürchten durch die Arbeit von zu Hause Karriere Nachteile (Lott und Abendroth 2020), was zu Stress und Vereinbarkeitsproblemen führen kann. Klare Beurteilungskriterien geben Beschäftigten Sicherheit und fördern so Gesundheit und Work-Life-Balance im Homeoffice (Raghuram und Wiesenfeld 2004). Ein Instrument zur Gestaltung von Leistungsanforderungen sind solche Zielvereinbarungen, mit denen konkrete, erreichbare und messbare

Arbeitsziele festgelegt werden (Psyga 2021). Unspezifische oder unrealistische Arbeitsziele können zu Überforderung oder Frustration führen.

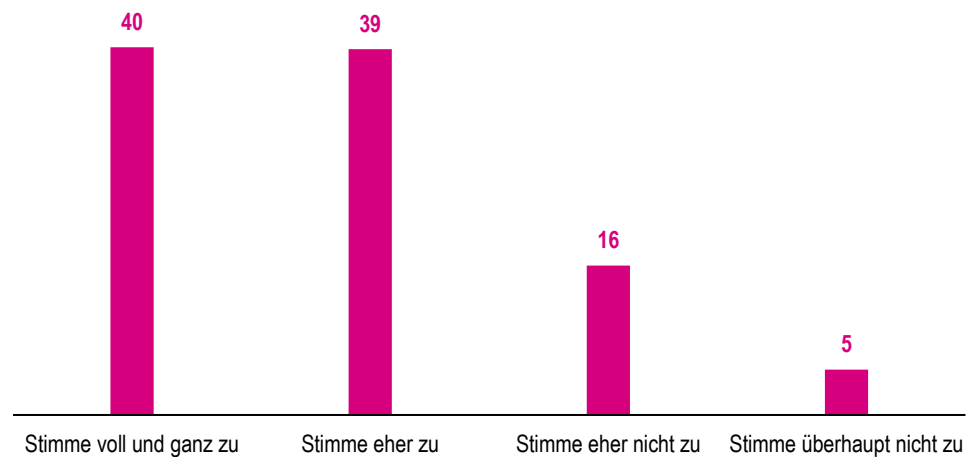
- **Unterstützung durch Vorgesetzte und Betriebe:** Fühlen sich Beschäftigte von ihren Vorgesetzten dabei unterstützt, Beruf und Familie zu vereinen,² erleben sie im Homeoffice Konflikte zwischen diesen Lebensbereichen deutlich weniger (Blair und Obradović 2018; Hammer et al. 2009). Auch in anderen Bereichen spielt die wahrgenommene Unterstützung durch den Betrieb bei den Erfahrungen im Homeoffice eine große Rolle (Allen 2001; Kossek et al. 2010). Denkbar sind Schulungen von Führungskräften im Umgang mit Stressprävention, Vereinbarkeitsfragen oder auch Strategien zum Empowerment von Beschäftigten in flexiblen Arbeitsarrangements (Boes et al. 2020).
- **Unterstützende Arbeitsorganisation:** Für eine gesundheitsförderliche Gestaltung der mobilen Arbeit gelten zwei Grundsätze: Die Beschäftigten müssen in die Organisation der Arbeit einbezogen werden (Notwendigkeit eines beteiligungsorientierten Ansatzes) und die entstehenden Herausforderungen zur Vermeidung psychischer Belastungen müssen systematisch sichtbar gemacht werden. Es sollten mit den Beschäftigten veränderte Kommunikationsanforderungen und -abläufe besprochen und organisatorisch in den Arbeitsablauf implementiert werden. In den jeweiligen Teams, Abteilungen oder Betrieben müssen direkte Beteiligungsstrukturen, Möglichkeiten zur Partizipation und zur Umsetzung von Mitbestimmung geschaffen werden (Kratzer 2018). Auch seitens der Führungsebene muss eine Bereitschaft zu offenen, partizipationsorientierten Führungskulturen vorhanden sein.
- **Fortlaufende Qualifizierung der Führungskräfte und Beschäftigten:** Der Ausbau von mobiler Arbeit führt zu einem steigenden Bedarf an Schulungen zum Thema „Führen auf Distanz“ (Hofmann et al. 2020). Mobile Arbeit – besonders im Kontext von agilen, flexiblen Arbeitsbedingungen – kann nur dann gelingen, wenn entsprechende organisatorische Voraussetzungen gegeben sind (Boes et al. 2020). Dazu gehören (über Qualifikationsangebote vermittelte) Fähigkeiten und betriebliche Rahmenbedingungen zum selbstorganisierten Arbeiten, eine Sensibilisierung der Beschäftigten für gesundheitliche Risiken durch Selbstausbeutung, verbindliche Zeitsouveränität sowie Partizipations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten. Weiterhin birgt mobile Arbeit die Gefahr der Ausgrenzung von weniger technikaffinen, älteren Beschäftigten. Aus diesem Grund müssen insbesondere für diese Beschäftigtengruppe Schulungsangebote konzipiert werden, die es ihnen ermöglichen, die Chancen der Digitalisierung der Arbeitswelt zu nutzen. Weiterhin fehlt vielen Beschäftigten im Homeoffice der persönliche Kontakt zu ihren Kollegen (Abbildung 6). Daher sollten Schulungsangebote ausgebaut werden, die gezielt die Gefahren und Abwendungsmechanismen der professionellen Isolation im Blick haben.

² Zu den unterschiedlichen Formen der Unterstützung durch Vorgesetzte siehe Lott (2020).

- Gender Mainstreaming und Gleichstellungsstrategien:** Die Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit hat wie alle Digitalisierungsprozesse eine Geschlechterdimension (Initiative D21). Um eine Verschärfung des Digital Gender Gaps zu vermeiden und mobile Arbeit zu nutzen, um Geschlechtergerechtigkeit so herzustellen, wie die Verfassung es in Art. 3 Abs. 2 S. GG gebietet, sollten alle betrieblichen und gesetzgeberischen Maßnahmen auf diesem Feld auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse hin überprüft und strategisch entsprechend ausgerichtet werden (dazu ausführlich: Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021).

Abbildung 6: Angaben der Befragten zu der Frage „Wie stark stimmen Sie der Frage zu: Kommunikation per E-Mail, Telefon- und Videokonferenzen können den direkten Kontakt und persönlichen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen nicht ersetzen.“

Angaben in Prozent



Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung in Anlehnung an Ahlers et al. (2021), Welle 4, gewichtete Werte; N=1053.



6 Fazit

Entgrenzung und ständige Erreichbarkeit, fehlende Kommunikation und professionelle Isolation sowie eine erschwerte betriebliche Partizipation und Mitbestimmung sind Risiken, die mit mobiler Arbeit verbunden sein können.

Eine zentrale Antwort auf diese Risiken ist ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit mit gesicherten Rahmenbedingungen. Ein durch Mitbestimmungsrechte flankiertes individuelles Recht auf mobile Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Humanisierung der Arbeit in einer digitalisierten Arbeitswelt. Der Rechtsanspruch auf mobile Arbeit kann Karrierenachteilen und der Entgrenzung von Arbeit entgegenwirken und so die Work-Life-Balance, die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität verbessern. Ein Rechtsanspruch trägt zur Legitimation von mobiler Arbeit bei und schwächt so die betrieblichen Barrieren für die Nutzung von mobiler Arbeit. Er fördert im Zusammenwirken mit gestärkter Mitbestimmung soziale Gerechtigkeit und unterstützt Tarifpartner und Betriebe dabei, notwendige Regelungen bzw. Rahmenbedingungen für vereinbarkeits- und gesundheitsförderliche mobile Arbeit zu implementieren. Schließlich kann ein Recht auf mobile Arbeit den Fachkräftemangel mindern und den sozial-ökologischen Umbau der Arbeitswelt mit voranbringen.

Der rechtliche Rahmen eines Anspruchs auf mobile Arbeit muss so ausgestaltet werden, dass die Freiwilligkeit mobiler Arbeit sowie eine flexible Inanspruchnahme für Beschäftigte gewährleistet werden. Ein neues zwingendes Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit muss das Recht auf mobile Arbeit flankieren, hierzu bedarf es einer Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes. Der Arbeitsschutz, insbesondere die Zeiterfassung, gilt selbstverständlich auch bei einem Recht auf mobile Arbeit, dies sollte jedoch klargestellt werden. Mit einem Rechtsanspruch auf mobile Arbeit müssen zugleich Regelungen zu Datenschutz, Versicherungsschutz und Ausstattung der Arbeitsplätze sowie zur steuerlichen Absetzbarkeit einhergehen.

Zusätzlich sind Regelungen und Rahmenbedingungen notwendig, um die positiven Effekte eines Rechts auf mobile Arbeit zu ermöglichen bzw. zu unterstützen. Dazu gehören der Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung, die Förderung der Selbstbestimmung über die Arbeitszeit durch die Beschäftigten und die Schaffung einer unterstützenden Arbeitsorganisation im Betrieb.

Literatur

Abendroth, Anja-Kirstin; Reimann, Mareike (2018): Telework and work-family conflict across workplaces. Investigating the implications of work-family-supportive and high-demand workplace cultures. In: Sampson Lee Blair und Josip Obradović (Hg.): The work-family interface: Spillover, complications, and challenges. Bingley, UK: Emerald Publishing, S. 323–348. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013017>.

Ahlers, Elke; Mierich, Sandra; Zucco, Aline (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona Risiken abwenden - Potenziale nutzen. Düsseldorf (WSI Report, 65).

Allen, Tammy D.; Armstrong, Jeremy (2006): Further Examination of the Link Between Work-Family Conflict and Physical Health. The Role of Health-Related Behaviors. In: American Behavioral Scientist 49 (9), S. 1204–1221.

Allen, Tammy D.; Herst, David E. L.; Bruck, Carly S.; Sutton, Martha (2000): Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. In: Journal of Occupational Health Psychology 5 (2), S. 278–308.

Allen, Tammy D. (2001): Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. In: Journal of Vocational Behavior 58, S. 414–435.

Appelbaum, E. (2000): Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. Ithaca: Cornell University Press.

BAuA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2020a): Homeoffice braucht klare Regeln (IAB-Forum, 11). Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/home-office-braucht-klare-regeln/>.

Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2020b): Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links. In: International Journal of Manpower 41.

Biron, Michal; van Veldhoven, Marc (2016): When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. In: Journal of Organizational Behavior 37 (8), S. 1317–1337.

Bitkom (2020): Mehr als 10 Millionen arbeiten ausschließlich im Homeoffice. Berlin: Bitkom. Online verfügbar unter <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mehr-als-10-Millionen-arbeiten-ausschliesslich-im-Home-office>, zuletzt geprüft am 08.03.2021.

Blair, Sampson Lee; Obradović, Josip (Hg.) (2018): The work-family interface: Spillover, complications, and challenges. Bingley, UK: Emerald Publishing.

- BMAS (2021):** Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz). Referentenentwurf. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwerfe/ref-entwurf-zur-foerderung-derbetriebsratswahlen-und-zur-staer- kung-der-betriebsraete.html>, zuletzt geprüft am 28.04.21.
- Brenke, Karl (2016):** Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Berlin (DIW Wochenbericht, 5).
- Boes, Andreas; Gül, Katrin; Kämpf, Tobias; Lühr, Thomas (2020):** Einführung - Empowerment als Schlüssel für die neue Arbeitswelt. In: Andreas Boes, Katrin Gül, Tobias Kämpf und Thomas Lühr (Hg.): Empowerment in der agilen Arbeitswelt. Analysen, Handlungsorientierungen und Erfolgsfaktoren. Freiburg: Haufe Group, S. 11–15.
- Büttner, Lisa; Breitzkreuz, Anna (2020):** How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world. IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment. Berlin.
- Carlson, Dawn S.; Thompson, Merideth J.; Crawford, Wayne S.; Bosswell, Wendy R.; Whitten, Dwayne (2018):** Your job is messing with mine! The impact of mobile device use for work during family time on the spouse's work life. In: Journal of Occupational Health Psychology 23 (4), S. 471–482.
- Chen, Yan; Fulmer, Ingrid S. (2018):** Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes. In: Human Resource Management 57 (1), S. 381–395.
- Chung, Heejung (2018):** Gender, flexibility stigma, and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. In: Social Indicators Research. Online verfügbar unter 10.1007/s11205-018-2036-7.
- Chung, Heejung (2019):** 'Women's work penalty' in access to flexible working arrangements across Europe. In: European Journal of Industrial Relations 25 (1), S. 23–40.
- Cirulies, N.; Peters, S. (2019):** Humanisierung der Arbeit oder wie der Mensch in den Mittelpunkt kommt. Arbeit, Bildung und Forschung e.V.
- DAK (2020):** Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie.
- Eaton, Susan C. (2003):** If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment and perceived performance. In: Industrial Relations 42 (2), S. 145–167.
- Emmler, Helge; Kohlrausch, Bettina (2021):** Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Greenberger. Düsseldorf (WSI Policy Brief, 52).
- Felstead, Alan; Jewson, Nick (2000):** In work, at home. Towards an understanding of homeworking. London, New York: Routledge.
- Felstead, Alan; Jewson, Nick (2002):** The option to work at home: Another privilege of the favoured few? In: New Technology, Work and Employment 17 (3), S. 204–223.

Frowein, Bettina; Jerchel, Kerstin (2020): Videositzungen nur als Ausnahme. In: *Computer und Arbeit*, S. 19–25.

Gajendran, Ravi S.; Harrison, David A. (2008): The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. In: *Journal of Applied Psychology* 92 (6), S. 1524–1541.

Golden, Timothy D.; Veiga, John F.; Simek, Zeki (2006): Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? In: *Journal of Applied Psychology* 91 (6), S. 1340–1350.

Hammer, Leslie B.; Kossek, Ellen Ernst; Yragui, Nanette L.; Bodner, Todd E.; Hanson, Ginger C. (2009): Development and validation of a multidimensional measure for family supportive supervisor behaviors (FSSB). In: *Journal of Management* 35 (4), S. 837–856.

Hofmann, Josefine; Piele, Alexander; Piele, Christian (2020): Arbeiten in der Corona-Epidemie – auf dem Weg zum New Normal. Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP.

Initiative D21 (23.03.21): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Online verfügbar unter <https://initiatived21.de/publikationen/digital-gender-gap/>, zuletzt aktualisiert am 23.03.21.

Kaduk, Anne; Genadek, Katie; Kelly, Erin L.; Moen, Phyllis (2019): Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. In: *Community, Work & Family* 22 (4), S. 412–442.

Kelliher, Clare; Anderson, Deirdre (2010): Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. In: *Human Relations* 63 (1), S. 83–106.

Kelliher, Clare; De Menezes, Lilian M. (2019): Flexible Working in Organisations: A research overview. London: Routledge.

Kelly, Erin L.; Moen, Phyllis (2020): Overload: How good jobs went bad and what we can do about it. Princeton, CA: Princeton University Press.

Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Institute of Social and Economic Research (WSI). Düsseldorf (WSI Policy Brief, 40).

Konrad, Alison M.; Mangel, Robert (2000): The impact of work-life programs on firm productivity. In: *Strategic Management Journal* 21 (12), S. 1225–1237. Online verfügbar unter 10.1002/1097-0266(200012)21:12<1225::AID-SMJ135>3.0.CO;2-3.

Korunka, Christian (2020): Arbeitsintensivierung: Ursachen, Verläufe und Risikogruppen. In: *WSI-Mitteilungen* 73 (1). DOI: 10.5771/0342-300X-2020-1-11.

Kossek, Ellen Ernst; Lautsch, Brenda A.; Eaton, Susan C. (2006): Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. In: Journal of Vocational Behavior 68 (2), S. 347–367.

Kossek, Ellen Ernst; Lewis, Suzan; Hammer, Leslie B. (2010): Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. In: Human Relations 63 (1), S. 3–19.

Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Pangert, Barbara (Hg.) (2015a): Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze: Springer VS.

Kratzer, Nick; Nies, Sarah; Pangert, Barbara; Vogl, Gerlinde (2015b): Trendanalyse: Leistungspolitik und Work-Life-Balance. In: Nick Kratzer, Wolfgang Menz und Barbara Pangert (Hg.): Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze: Springer VS, S. 41–55.

Kratzer, Nick (Hg.) (2018): Zukunft der Arbeit. Thesen und Gestaltungsansätze für den Arbeitsplatz der Zukunft. Online verfügbar unter <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/Fokusgruppe-Zukunft-der-Arbeit.pdf>, zuletzt geprüft am 29.04.21.

Krieger, Steffen; Rudnik, Tanja; Povedano Peramato, Alberto (2020): Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, S. 473–480.

Lambert, Susan J.; Waxman, Elaine (2005): Organizational stratification: Distributing opportunities for balancing work and personal life. In: Ellen Ernst Kossek und Susan J. Lambert (Hg.): Work and life integration. Organizational, cultural, and individual perspectives: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, S. 103–126.

Leslie, Lisa M.; Park, Tae-Youn; Mehng, Si Ahn (2012): Flexible work practices: A source of career premiums or penalties? In: Academy of Management Journal 55 (6), S. 1407–1428.

Lott, Yvonne (2016): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Report, 1).

Lott, Yvonne (2017): Stressed despite or because of flexible work arrangements? Flexible work arrangements, job pressure and work-to-home conflict for women and men in Germany. Working Paper Forschungsförderung 046, Düsseldorf. Düsseldorf (Working Paper, 046. D.).

Lott, Yvonne (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Report, 54).

Lott, Yvonne; Abendroth, Anja-Kirstin (2020): The non-use of telework in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers. In: Community, Work & Family 23 (5), S. 593–611. Online verfügbar unter 10.1080/13668803.2020.1817726.

Madden, Mary; Jones, Sidney (2008): Networked workers. Pew Research Center's Internet & American Life Project. Washington, DC. Online verfügbar unter <https://www.pewresearch.org/internet/2008/09/24/networked-workers/>.

Matthews, Lisa S.; Conger, R. D.; Wickrama, K. A. S. (1996): Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes. In: *Social Psychology Quarterly* 59 (1), S. 62–79.

Munsch, Christin L. (2016): Flexible work, flexible penalties: The effect of gender, childcare, and type of request on the flexibility bias. In: *Social Forces* 94 (4), S. 1567–1591.

Noonan, Mary C.; Glass, Jennifer L. (2012): The hard truth about telecommuting. In: *Monthly Labor Review* 135 (6), S. 38–45.

Perry-Smith, Jill E.; Blum, Terry C. (2000): Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. In: *The Academy of Management Journal* 43 (6), S. 1107–1117.

Picker, Christian (2019): Rechtsanspruch auf Homeoffice? In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 50 (3). Online verfügbar unter 10.1515/zfa-2019-500304.

Polzer, Christian; Seiler, Kai (2014): (2014): Arbeitsbedingte Erkrankungsrisiken. Komplexe Zusammenhänge verlangen komplexe Untersuchungszusammenhänge. In: *Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte Belastungen..* Düsseldorf, S. 16–29. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw). Düsseldorf.

Psyga (2021): SMART-Formel – Orientierung für Zielvereinbarungen. Online verfügbar unter <https://www.psyga.info/unsere-angebote/smart-formel-orientierung-fuer-zielvereinbarungen>, zuletzt aktualisiert am 23.03.21.

Raghuram, Sumita; Wiesenfeld, Batia (2004): Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. In: *Human Resource Management* 43 (2-3), S. 259–277.

Ryan, A. M.; Kossek, E. E. (2008): Work-life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness? In: *Human Resource Management* 47 (2), S. 295–310.

Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2020): Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten. Positionierung der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zur geplanten Reform.

Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Hg. v. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht. Berlin. Online verfügbar unter www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf, zuletzt geprüft am 28.04.21.

Schwind Wilson, Kelly; Baumann, Heidi M.; Matta, Fadel K.; Ilies, Remus; Kossek, Ellen Ernst (2018): Misery loves company: An investigation of couples' interrole conflict congruence. In: *Academy of Management Journal* 61 (2), S. 715–737.

Siegrist, Johannes (1996): Soziale Krisen und Gesundheit. Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Göttingen: Hogrefe (Gesundheitspsychologie, 5).

Suwelack, Felix (2020): Datenschutzrechtliche Vorgaben für Homeoffice und Remote Work. In: Zeitschrift für Datenschutz, S. 561–566.

Ulber, Daniel (2020): Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung. Frankfurt: Bund-Verlag (HSI-Schriftenreihe, 32).

Urban, Hans-Jürgen (2021): Heilversprechen Homeoffice. Zu den Schattenseiten eines arbeitspolitischen Shootingstars. In: Blätter für deutsche und internationale Politik (2), S. 103–113.

Weber, Enzo; Bauer, Anja; Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne et al. (2020): Deutschland vor einer schweren Rezession: Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck (IAB-Kurzbericht, 7).

Wenckebach, Johanna (2020a): Schriftliche Stellungnahme im Ausschuss für Arbeit und Soziales des deutschen Bundestags, Ausschussdrucksache 19(11)747.

Wenckebach, Johanna (2020b): Virtuelle Betriebsarbeit. Ein Wir-Gefühl lässt sich so nicht erzeugen. Online verfügbar unter <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Ein-Wir-Gefuehl-im-Betrieb-laesst-sich-so-nicht-erzeugen~.html>

White, Michael; Hill, Stephen; McGovern, Patrick; Mils, Colin; Smeaton, Deborah (2003): 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. In: British Journal of Industrial Relations 41, S. 175–195.

Wright, Kevin B.; Abendschein, Bryan; Wombacher, Kevin; O'Connor, Michaela; Hoffman, Megan; Dempsey, Molly et al. (2014): Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. In: Management Communication Quarterly 28 (4), S. 507–530. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1177/0893318914533332>.

Zucco, Aline; Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI-Report, 64).

Logistische Regressionsmodelle für ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrung mit Homeoffice

| | Modell 1 | Modell 2 | Modell 3 | Modell 4 | Modell 5 | Modell 6 |
|---|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| Flexible Arbeitszeiten in Führungspositionen | 0,857* (0,399) | | | | | |
| Aufstiegsmöglichkeiten in Teilzeit | | 1,034* (0,400) | | | | |
| Fairness von Führungskräften | | | 0,964*** (0,176) | | | |
| zeitlicher Umfang von Homeoffice (Referenzkategorie: stundenweise) | | | | | | |
| ganze Tage | | | | 1,150*** (0,313) | | |
| sowohl als auch | | | | 0,408 (-0,381) | | |
| Lage von Homeoffice (Referenzkategorie: innerhalb der Arbeitszeit) | | | | | | |
| außerhalb der Arbeitszeit | | | | | -1,933*** (0,430) | |
| sowohl als auch | | | | | -1,001* (0,486) | |
| vertragliche Regelung | | | | | | 0,693* (0,292) |
| Frauen | 0,604 (0,585) | 0,615 (0,610) | 0,280 (0,435) | 0,223 (0,364) | 0,316 (0,558) | 0,206 (0,374) |
| angestellt | omitted | omitted | 1,507 (1,044) | 1,441 (1,056) | omitted | 1,673+ (0,968) |
| Führungskraft | -0,831+ (0,442) | -0,743+ (0,443) | -0,863** (0,260) | -0,614* (0,245) | -0,399 (0,534) | -0,634* (0,255) |
| Bruttomonatseinkommen | 0,123 (0,177) | 0,164 (0,191) | 0,024 (0,018) | 0,022 (0,018) | 0,035 (0,027) | 0,024 (0,018) |
| Arbeitsbereich (Referenzkategorie: Produktion) | | | | | | |
| Vertrieb/Marketing | -0,289 (0,901) | -0,324 (0,931) | -0,334 (0,448) | -0,546 (0,457) | -0,482 (0,534) | -0,507 (0,46) |
| Querschnittsfunktionen/Verwaltung | -0,228 (0,743) | -0,283 (0,729) | 0,187 (0,453) | 0,157 (0,433) | 0,225 (0,477) | 0,097 (0,439) |
| Dienstleistungen und Service | -0,061 (0,750) | -0,136 (0,744) | -0,115 (0,471) | -0,171 (0,447) | -0,600 (0,602) | -0,149 (0,470) |
| vertragliche Arbeitszeit | -0,007 (0,051) | -0,011+ (0,055) | 0,041 (0,029) | 0,020 (0,028) | 0,040 (0,041) | 0,021 (0,026) |
| außertariflich angestellt | -0,878* (0,411) | -1,029* (0,438) | -0,439+ (0,258) | -0,195 (0,261) | -0,122 (0,309) | -0,128 (0,249) |
| befristet | 0,900 (1,835) | 0,855 (1,683) | -2,576* (1,268) | -2,112+ (1,103) | -1,617 (1,094) | -2,012+ (1,115) |
| Migrationshintergrund | 1,237** (0,443) | 1,447** (0,468) | 0,787* (0,329) | 0,799* (0,323) | 0,821+ (0,421) | 0,787* (0,315) |
| Alter | -0,033 (0,183) | -0,119 (0,192) | -0,059 (0,134) | -0,088 (0,125) | 0,015 (0,140) | -0,084 (0,117) |
| Alter zum Quadrat | 0,0001 (0,002) | 0,0010 (0,002) | 0,0005 (0,001) | 0,0007 (0,001) | -0,0001 (0,001) | 0,0007 (0,001) |
| Paarhaushalt | -0,325 (0,923) | -0,189 (0,941) | -0,023 (0,532) | 0,180 (0,506) | -0,630 (0,567) | 0,257 (0,486) |

(Fortsetzung)

| | Modell 1 | Modell 2 | Modell 3 | Modell 4 | Modell 5 | Modell 6 |
|--|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Anzahl der Kinder (Referenzkategorie: kein Kind) | | | | | | |
| ein Kind | 0,398 (0,524) | 0,520 (0,548) | 0,534+ (0,304) | 0,379 (0,291) | 0,634+ (0,382) | 0,422 (0,290) |
| zwei Kinder | 0,573 (0,579) | 0,737 (0,571) | 0,084 (0,394) | -0,081 (0,352) | 0,325 (0,516) | 0,062 (0,363) |
| drei und mehr Kinder | -1,916 (1,527) | -1,829 (1,416) | 1,692+ (0,934) | -1,463 (1,062) | -0,861 (1,228) | -1,335 (1,024) |
| | | | | | | |
| jüngstes Kind bis 3 Jahre alt | 1,457+ (0,780) | 1,550+ (0,808) | 0,456 (0,618) | 0,217 (0,613) | 0,976 (0,843) | 0,366 (0,596) |
| jüngstes Kind 4 bis 6 Jahre alt | -0,589 (0,900) | -0,623 (0,884) | -0,092 (0,592) | 0,001 (0,576) | -0,516 (0,758) | -0,294 (0,576) |
| Bildung (Referenzkategorie: Hauptschule) | | | | | | |
| Mittlere Reife | -0,203 (0,900) | -0,118 (0,824) | 0,016 (0,532) | 0,039 (0,516) | -0,082 (0,622) | 0,041 (0,517) |
| (Fach) Hochschulreife | -0,465 (0,853) | -0,457 (0,873) | -0,286 (0,514) | -0,369 (0,494) | -0,942 (0,623) | -0,282 (0,499) |
| Branche (Referenzkategorie: Fertigungsindustrien) | | | | | | |
| Metall, Elektro, Fahrzeugbau | -0,757+ (0,415) | -0,932* (0,425) | 0,279 (0,318) | 0,346 (0,314) | 0,747 (0,466) | 0,371 (0,307) |
| Handel, Verkehr, Nachrichten | -0,775 (0,935) | -1,037 (0,930) | 0,210 (0,533) | 0,147 (0,506) | 0,273 (0,570) | 0,235 (0,492) |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen, Finanzdienstleistungen | -0,095 (0,664) | -0,445 (0,727) | 0,936* (0,381) | 0,728+ (0,375) | 0,870+ (0,485) | 0,989** (0,371) |
| Information/Kommunikation, andere Dienstleistungen | 0,305 (0,467) | -0,275 (0,510) | 1,087* (0,425) | 0,650 (0,436) | 0,550 (0,550) | 0,890+ (0,463) |
| Region (Referenzkategorie: Nord) | | | | | | |
| Ost | -0,385 (1,083) | 0,264 (1,055) | 0,194 (0,510) | 0,188 (0,493) | 0,178 (0,635) | 0,274 (0,481) |
| Süd | 0,528 (0,682) | 0,770 (0,653) | 0,246 (0,420) | 0,030 (0,410) | 0,098 (0,532) | 0,221 (0,397) |
| West | 1,362* (0,691) | 1,643* (0,637) | 0,583 (0,413) | 0,445 (0,407) | 0,644 (0,552) | 0,526 (0,403) |
| Betriebsgröße (Referenzkategorie: bis zu 99 Beschäftigte) | | | | | | |
| 100-249 | -0,409 (1,301) | -0,106 (1,266) | 0,288 (0,565) | 0,150 (0,511) | -0,160 (0,625) | 0,160 (0,523) |
| 250-499 | -2,100 (1,289) | -1,710 (1,279) | -0,091 (0,557) | 0,016 (0,492) | -0,340 (0,554) | 0,033 (0,510) |
| >=500 | -2,090+ (1,239) | -1,913 (1,219) | 0,184 (0,532) | 0,190 (0,461) | -0,072 (0,512) | 0,209 (0,483) |
| Konstante | 0,868 (5,030) | 2,380 (5,189) | -3,892 (3,404) | 0,857 (3,123) | 0,579 (3,265) | 0,128 (0,483) |
| N | 174 | 174 | 375 | 375 | 282 | 375 |

Anmerkung: Logistische Regression. Robuste Standardfehler in Klammern. Abhängige Variable: Ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrung mit Homeoffice. *** p<0.001; **p<0.01; *p<0.05; +p<0.10.

AUTOR:INNEN

Dr. Yvonne Lott

Leiterin des Referats Geschlechterforschung
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
yvonne-lott@boeckler.de

Dr. Johanna Wenckebach

Wissenschaftliche Direktorin des
Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
johanna-wenckebach@boeckler.de

Dr. Elke Ahlers

Leiterin des Referats Qualität der Arbeit
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
elke-ahlers@boeckler.de

Dr. Aline Zucco

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
aline-zucco@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE