

WiSt

50 Jahre

50. Jahrgang Zeitschrift für Studium
Heft 9/2021 und Forschung

Der Defining-Issues-Test (DIT) in der wirtschaftswissenschaftlichen Konsumforschung

Nils Christian Hoffmann
und Sebastian Müller

Wer ist Homo oeconomicus? - Oder: Was passiert, wenn man online nach einer schnellen Erklärung sucht ...

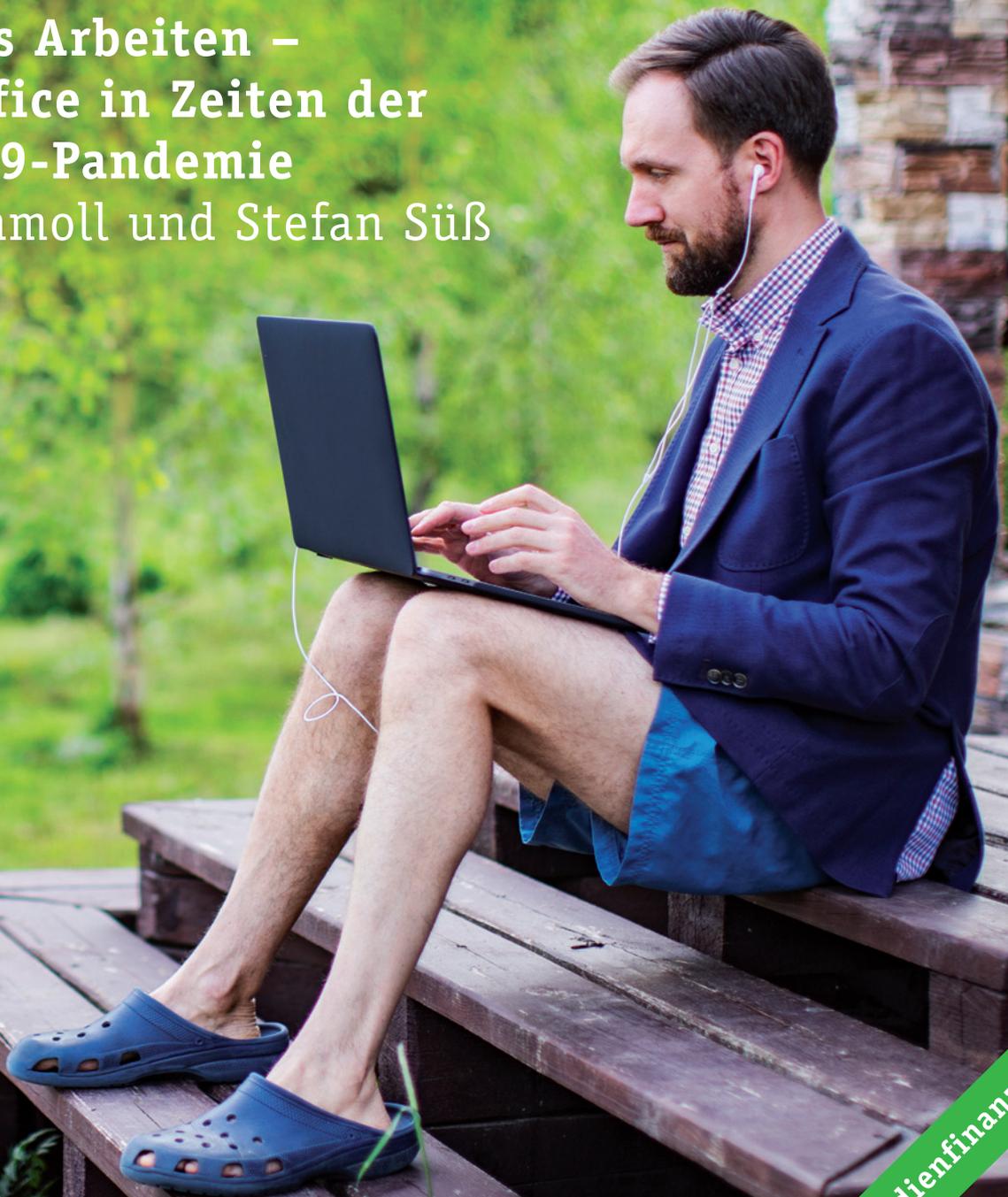
Katharina Friederike Sträter

Konkurrenz und Kooperation in der ökonomischen Theorie

Johann Walter

Flexibles Arbeiten – Homeoffice in Zeiten der COVID-19-Pandemie

René Schmoll und Stefan Süß



ISSN 0340-1650



2350202109

Studienfinanzierung

Flexibles Arbeiten

Homeoffice in Zeiten der COVID-19-Pandemie

Flexibles Arbeiten gewinnt aufgrund der Digitalisierung und des Wertewandels zunehmend an Relevanz. Im Zuge der COVID-19-Pandemie hat sich vor allem die Arbeit im Homeoffice rasant verbreitet. Angesichts dessen liefert der Beitrag einen Überblick über die Formen des flexiblen Arbeitens. Unter Berücksichtigung aktueller empirischer Studien werden außerdem aktuelle Erkenntnisse zu den Auswirkungen der Homeoffice-Nutzung im Rahmen der COVID-19-Pandemie erörtert.



René Schmoll, M.A.,

ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Bevorzugte Forschungsgebiete: Flexibles Arbeiten und Technologienutzung im Arbeitskontext.



Prof. Dr. Stefan Süß

ist Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Bevorzugte Forschungsgebiete: Verschiedene Aspekte des Personalmanagements, u.a. flexibles Arbeiten.

Summary: Flexible working is becoming increasingly relevant due to digitization and changing values within society. During the COVID-19 pandemic, in particular remote work has spread rapidly. Therefore, this article aims to provide an overview of the forms of flexible working. Taking current empirical studies into account, consequences of telecommuting during the COVID-19 pandemic are analyzed.

Stichwörter: Flexibles Arbeiten, Homeoffice, Telearbeit, COVID-19

1. Relevanz

Durch die **COVID-19-Pandemie** haben sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Millionen Menschen weltweit schlagartig geändert. Im Zuge dessen hat auch flexibles Arbeiten rapide an Relevanz gewonnen. So wurde ein Großteil der Wissensarbeit unverhofft aus dem Büro in das Homeoffice verlagert. Die digitale Zusammenarbeit wurde intensiviert und auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten, hat an Bedeutung gewonnen (vgl. *Kellner/Albrecht/Löffl, 2020, S. 11*). Nach einer repräsentativen Umfrage arbeitet seit Beginn der COVID-19-Pandemie fast die Hälfte aller Berufstätigen in Deutschland zumindest teilweise von zuhause aus; jede/r Fünfte davon sogar erstmals (vgl. *BITKOM, 2020*). Zuvor waren es hierzulande zwischen 12,9 (vgl. *Statistisches Bundesamt, 2019*) und 24 Prozent (vgl. *Bonin et al., 2020, S. 35*). Im Vorkrisenvergleich ist vor allem auch ein Zuwachs im Mittelstand zu beobachten. So gibt über ein Drittel aller Mittelständler an, für die Belegschaft pandemiebedingt verstärkt flexible Arbeitszeiten (33 %) und Arbeitsorte (36 %) zu nutzen (vgl. *Abel-Koch, 2020*).

Ermöglicht wird diese Verbreitung flexibler Arbeit durch die seit Jahren zügig voranschreitende **Digitalisierung** der Arbeit. Insbesondere die zunehmende Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) hat in Verbindung mit der steigenden Leistungsfähigkeit von Internetverbindungen zu einer zunehmenden Auflösung von zeitlichen und räumlichen Grenzen der Arbeit geführt. Vor allem Wissensarbeit kann heutzutage teilweise zu jeder Zeit und von jedem Ort aus erledigt werden.

Getrieben wird die Verbreitung flexiblen Arbeitens zudem durch die Veränderung individueller und gesellschaftlicher

Werte, die unter dem Stichwort **Wertewandel** Einzug in den personalwirtschaftlichen Diskurs erhielten (vgl. *Scherm/Süß*, 2016, S. 11). Im Zuge dessen verstärkt sich innerhalb der Gesellschaft der Wunsch, Arbeitszeiten und -orte an die individuellen Bedürfnisse anpassen zu können. Dieser Entwicklung folgend, bieten immer mehr Unternehmen flexibles Arbeiten an, um sich im Wettbewerb um qualifizierte Talente als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren (vgl. *Schmoll/Süß*, 2019, S. 40).

Vor diesem Hintergrund besteht das **Ziel** des **Beitrags** darin, einen Überblick über die Formen des flexiblen Arbeitens zu geben. Unter Berücksichtigung aktueller empirischer Studien sollen dabei außerdem aktuelle Erkenntnisse über die Auswirkungen der Homeoffice-Nutzung im Rahmen der COVID-19-Pandemie erörtert werden. Ein Ausblick schließt den Beitrag ab.

2. Begriff und Formen flexiblen Arbeitens

2.1. Begriff

Wissenschaft und Praxis setzen sich schon seit über einem halben Jahrhundert mit flexiblem Arbeiten auseinander. Ein Resultat sind vielfältige Definitionen und Konzepte: Auf der **organisationalen Ebene** steht die Flexibilität des unternehmerischen Handelns im Mittelpunkt. Unter flexiblem Arbeiten wird hier die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen verstanden, um in einem komplexen und dynamischen Geschäftsumfeld erfolgreich agieren zu können. Im Fokus der Betrachtung stehen vor allem atypische Beschäftigungsformen, wie z.B. befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Zeitarbeit oder der Einsatz von Freelancern (vgl. *Süß/Ruhle/Schmoll*, 2018).

Auf der **individuellen Ebene** zeichnet sich flexibles Arbeiten durch Wahlfreiheit seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich Arbeitszeit (zeitliche Flexibilität) und/oder Arbeitsort (örtliche Flexibilität) aus. Eine solche Betrachtungsweise liegt auch dem vorliegenden Beitrag zugrunde. Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie ist jedoch zu beachten, dass die Wahlfreiheit teilweise durch Zwang ersetzt wurde (vgl. *Waizenegger et al.*, 2020, S. 432).

2.2. Zeitliche Flexibilität

Zeitliche Flexibilität wird in chronometrische und chronologische Flexibilität differenziert (vgl. *Scherm/Süß*, 2016, S. 167). Die **chronometrische Flexibilität** beinhaltet eine Variation der Arbeitszeit hinsichtlich Dauer bzw. Volumen. Das meistdiskutierte Modell der chronometrischen Flexibilität ist die **Teilzeitarbeit**. Im Gegensatz zur Vollzeitarbeit, bei der betrieblich oder tarifvertraglich festgelegte Soll-Arbeits-

zeit in vollem Umfang abgeleistet wird, erfolgt im Rahmen der Teilzeitarbeit eine Reduzierung dieser Soll-Arbeitszeit, welche täglich, wöchentlich, monatlich oder jährlich erfolgen kann und eine geringere Vergütung zur Folge hat (vgl. *Scherm/Süß*, 2016, S. 167). Eine Sonderform stellt das sogenannte **Jobsharing** dar, bei dem eine Aufteilung einer Vollzeitstelle auf mehrere Personen erfolgt. Daneben wird auch die **Kurzarbeit** der chronometrischen Dimension zugerechnet. Hier wird das Volumen der regelmäßigen Arbeitszeit aus wirtschaftlichen Gründen über einen begrenzten Zeitraum reduziert. Zudem stellt die **Altersteilzeit** eine Form der chronometrischen Flexibilität dar. Sie umfasst eine Arbeitszeitverkürzung vor der Rente, die den Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in die Altersrente ermöglichen soll.

Bei der **chronologischen Flexibilität** wird die Lage bzw. Verteilung der Arbeitszeit variiert. Im Rahmen der **Gleitzeit** bzw. **gleitenden Arbeitszeit** werden neben einer Kernarbeitszeit sogenannte Gleitphasen definiert, innerhalb derer Beschäftigte Arbeitsanfang und -ende individuell festlegen können (vgl. *Scherm/Süß*, 2016, S. 170). In der jüngeren Vergangenheit hat sich zunehmend auch das Modell der **Vertrauensarbeitszeit** durchgesetzt, welche als eine Weiterentwicklung der Gleitzeit angesehen werden kann. Während bei diesem Modell das wöchentliche oder monatliche Arbeitszeitvolumen in der Regel vertraglich geregelt ist, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Lage bzw. Verteilung von Arbeitszeit und -pausen frei variieren. Auf die Vereinbarung von Kernarbeitszeiten wird bei diesem Modell bewusst verzichtet. Neben diesen beiden kurzfristig angelegten Modellen der chronologischen Flexibilität haben sich in der betrieblichen Praxis auch **Arbeitszeitkonten** (z.B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) als langfristige Flexibilisierungsmöglichkeit etabliert. Darunter werden Systeme zur flexiblen Arbeitszeiterfassung verstanden, die eine Verrechnung von geleisteter und geschuldeter Arbeitszeit vornehmen (vgl. *Scherm/Süß*, 2016, S. 170 f.). So ergibt sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ein positives Zeitguthaben anzusparen, um dieses zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen. Denkbar ist es auch, dieses Zeitguthaben für eine **berufliche Auszeit** zu nutzen. Hierbei handelt es sich um eine bezahlte oder unbezahlte zeitlich begrenzte Freistellung von der Arbeit.

2.3. Örtliche Flexibilität

Die **örtliche Flexibilität** bezieht sich auf die Variation der Lage des Arbeitsortes. Eine einheitliche Definition findet sich in der Literatur nicht. In der Regel wird unter örtlicher Flexibilität jedoch die Möglichkeit verstanden, dass Beschäftigte ihre Arbeit vollständig oder teilweise außerhalb der Betriebsstätte mit Hilfe von IKT verrichten.

Örtlich flexibles Arbeiten hat im Zuge der COVID-19-Pandemie erheblich an Relevanz gewonnen, ist jedoch kein neues Phänomen. Sein Ausgangspunkt war die Ölpreiskrise im Jahr 1973 und die infolgedessen angestrebte Reduzierung des beruflichen Pendelns. *Jack Nilles* (1975) prägte durch seine damaligen Forschungsarbeiten den Begriff **Telecommuting** (= Telependeln). Er soll zum Ausdruck bringen, dass die Belegschaft nicht von Zuhause zur Arbeit pendelt, sondern umgekehrt die Arbeit mit Hilfe von Telekommunikationstechnologie zur Belegschaft transportiert wird. Seither hat sich für diese Form der örtlichen Flexibilität in Europa vor allem die Bezeichnung **Telework** (= Telearbeit) durchgesetzt. Als Synonym findet teilweise auch der Begriff **Remote Work** (= Fernarbeit) Verwendung. In Deutschland hat sich weitgehend der Begriff **Homeoffice** etabliert. Homeoffice- bzw. Telearbeitsplätze werden in der deutschen Gesetzgebung genau definiert. Nach § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung sind Telearbeitsplätze „vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat“. Die Arbeit muss von den Beschäftigten dann strenggenommen von diesem festen Telearbeitsplatz erledigt werden. Der Arbeitgeber ist dabei dafür verantwortlich, dass der Telearbeitsplatz den gleichen gesetzlichen Anforderungen genügt, wie der Arbeitsplatz im Unternehmen (vgl. *Knuth*, 2020).

Davon abzugrenzen ist die sogenannte **mobile Arbeit** bzw. **Mobilarbeit**. Darunter wird die vom Arbeitgeber eingeräumte Möglichkeit verstanden, mit Hilfe von IKT ortsunabhängig zu arbeiten. Anders als bei Telearbeit bzw. Homeoffice muss die Arbeit hier nicht im heimischen Büro bzw. an einem fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz erledigt werden. So ist es beispielsweise möglich, unterwegs, im Café oder von der Wohnzimmercouch aus zu arbeiten. Auch die Arbeit beim Kunden oder während Dienst-/Geschäftsreisen wird teilweise der Mobilarbeit zugeordnet (vgl. *Deutscher Gewerkschaftsbund*, 2020, S. 5). Die ArbStättV findet hierbei keine Anwendung. Die übrigen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften (z.B. Arbeitsschutzgesetz) gelten hingegen auch bei der mobilen Arbeit, teilweise jedoch nur eingeschränkt (vgl. *Knuth*, 2020). Während diese Unterscheidung aus arbeitsrechtlicher Perspektive von großer Relevanz ist, unterscheidet die Forschung zu flexibler Arbeit nur sehr selten zwischen der Tätigkeit an fest eingerichteten Telearbeitsplätzen und mobiler Arbeit, wenngleich vermehrt auf Probleme hinsichtlich einer teilweise suboptimalen ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung im Rahmen mobilen Arbeitens hingewiesen wird.

2.4. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

Seit einigen Jahren findet flexibles Arbeiten zunehmend als Kombination von örtlicher und zeitlicher Flexibilität statt. Dabei wird die örtliche Flexibilität insbesondere mit den kurzfristig angelegten Formen der chronologischen Flexibilität, also mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit, kombiniert. Diese Entwicklung wird in Deutschland unter den Schlagworten **zeit-** und **ortsflexibles Arbeiten** (vgl. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, 2016) diskutiert und schlägt sich teilweise auch in Betriebsvereinbarungen nieder (vgl. *Mierich*, 2020). Hierbei haben Beschäftigte die Möglichkeit, sowohl die Lage der Arbeitszeit als auch die Lage des Arbeitsortes in einem gewissen Ausmaß oder frei zu variieren. Daraus ergeben sich verschiedene Kombinationsmöglichkeiten. Während manche Beschäftigte beide Dimensionen völlig frei variieren können, kann das bei anderen wiederum auch nur innerhalb einer Dimension zutreffen.

Die Möglichkeit, die Lage der Arbeitszeit und den Arbeitsort zu variieren, erfährt dabei seit Jahren weltweit einen Bedeutungszuwachs. Nach Berechnungen des *Instituts der deutschen Wirtschaft* (vgl. *Hammermann/Stettes*, 2017, S. 10) verfügen 41,5 Prozent aller Beschäftigten, die örtlich flexibel arbeiten, über festgelegte Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeiten. Ein Drittel hat eine Gleitzeitregelung und 12 Prozent nehmen Vertrauensarbeitszeit in Anspruch. Damit liegt Deutschland im Vergleich mit anderen Ländern in Europa im unteren Mittelfeld. Forschungsergebnisse lassen darauf schließen, dass europaweit fast drei Viertel der Beschäftigten, denen örtliche Flexibilität gewährt wird, auch eine gewisse zeitliche Flexibilität eingeräumt wird (vgl. *Parent-Thirion et al.*, 2016). In den USA variieren über 40 Prozent der Telearbeiter auch die Lage ihrer Arbeitszeiten (vgl. *Giménez-Nadal/Molina/Velilla*, 2020, S. 189).

3. Empirische Erkenntnisse über die Auswirkungen der Homeoffice-Nutzung im Rahmen der COVID-19-Pandemie

Im Rahmen der **COVID-19-Pandemie** hat insbesondere Homeoffice als Form des flexiblen Arbeitens erheblich an Relevanz gewonnen. Teilweise haben sich dabei auch vermehrt Möglichkeiten ergeben, die Lage der Arbeitszeit zu variieren (vgl. *Kellner/Albrecht/Löffel*, 2020, S. 11). Im Zuge der „ersten Corona-Welle“ im März 2020 wurden als Folge strenger Kontaktbeschränkungen zahlreiche Tätigkeiten in die häusliche Umgebung der Beschäftigten verlagert. Nachdem im Sommer 2020 wieder eine stärkere Präsenz in den Unternehmen zu beobachten war, fand im Zuge der „zweiten Corona-Welle“ Ende 2020, auch stark befördert durch Appelle der Bundesregierung und der Landesregierungen,

erneut eine stärkere Verlagerung ins Homeoffice statt. Das flexible Arbeiten in Pandemiezeiten weist dabei einige Besonderheiten auf (vgl. *Waizenegger et al.*, 2020, S. 432): Charakteristisch ist ein vergleichsweise geringes Maß an Wahlfreiheit der Beschäftigten hinsichtlich des Arbeitsortes. Zudem fand die Verlagerung der Arbeit in die häusliche Umgebung überwiegend ohne große Vorbereitung statt. Nicht zuletzt aus diesem Grunde findet die Arbeit im Zuge der Pandemie vergleichsweise selten an fest eingerichteten Telearbeitsplätzen statt, sondern an verschiedenen Orten innerhalb der häuslichen Umgebung (z.B. Küchentisch oder Wohnzimmer). Zudem sind Eltern durch Schulschließungen teilweise gezwungen, ihre Betreuungspflichten auch während der Arbeitszeit zu erfüllen und dabei zwischen beruflichen und privaten Rollen zu wechseln.

Eine **aktuelle Panelstudie** (vgl. *Süß/Ruhle/Schmoll*, 2020) zeigt, dass sich im Zuge der Pandemie bei Beschäftigten Veränderungen unter anderem in der Stresswahrnehmung, Work-Life-Balance und Produktivität ergeben haben. Die erste Datenerhebung erfolgte im April 2020, die zweite im September 2020 und die dritte im April 2021.

Seit der ersten Messung ist das durchschnittliche **Stressempfinden** der Beschäftigten auf mittlerem Niveau relativ konstant geblieben. Es ergeben sich jedoch interessante Unterschiede zwischen den Beschäftigten, die im Homeoffice tätig sind, und jenen, die über den Sommer hinweg wieder vollständig ins Büro zurückgekehrt sind. Letztere empfinden signifikant weniger allgemeinen Stress. Die Stresswahrnehmung hängt dabei maßgeblich von der individuellen Segmentationspräferenz ab. Diese spiegelt den Wunsch wieder, klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen. Das Stressempfinden wird zudem durch Probleme hinsichtlich der Arbeitsumgebung im Homeoffice sowie soziale Isolation determiniert. Unterstützung seitens des Arbeitgebers kann die Stresswahrnehmung hingegen verringern. Zudem sinkt das individuelle Stressempfinden mit zunehmendem Alter der Beschäftigten.

Im Durchschnitt haben sich die empfundenen **Work-Life-Konflikte**, also Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, seit der ersten Erhebung zu Beginn der COVID-19-Pandemie etwas erhöht. Es lässt sich feststellen, dass die Arbeit im Büro tendenziell weniger Konfliktpotenziale bietet als die Tätigkeit im Homeoffice. Konfliktverstärkend wirken sich die spezifischen Rahmenbedingungen im Homeoffice aus, wie z.B. Ablenkung und erhöhte Lautstärke durch Familienangehörige. Wird der Umgang des Arbeitgebers mit der COVID-19-Pandemie als positiv bewertet, kann dies zu einer Reduzierung von Work-Life-Konflikten beitragen. Auch eine grundsätzlich hohe Lebenszufriedenheit hat eine abschwächende Wirkung.

Interessante Befunde ergeben sich auch in Bezug auf die selbsteingeschätzte **Produktivität** der Beschäftigten. Zu

Beginn der Pandemie gaben die Beschäftigten im Durchschnitt einen Produktivitätsrückgang um rund 10 Prozent im Vergleich zur sonst üblichen Arbeitssituation an. Im Laufe des Sommers 2020 ist die selbsteingeschätzte Produktivität der Befragten wieder um über sieben Prozent angestiegen und hat sich somit fast an das Vorkrisenniveau angenähert. Dabei fällt auf, dass Beschäftigte, die zwischenzeitlich wieder vollständig ins Büro zurückgekehrt waren, signifikant niedrigere Produktivitätseinschätzungen abgeben, als jene, die weiterhin im Homeoffice arbeiten. Der Befund ist vor dem Hintergrund des erhöhten Stressempfindens sowie der wahrgenommenen Work-Life-Konflikte im Homeoffice durchaus überraschend. Dieser Effekt könnte jedoch damit zusammenhängen, dass Beschäftigte im Homeoffice unter erhöhtem Erreichbarkeitsdruck stehen und tendenziell mehr arbeiten (vgl. *Schmoll*, 2019). Dadurch könnte die Gesamtproduktivität im Vergleich zur Büroarbeit höher ausfallen. Außerdem entwickeln Beschäftigte mit der Zeit neue Routinen, um den Arbeitsalltag im Homeoffice besser zu strukturieren (vgl. *Kellner/Albrecht/Löffl*, 2020, S. 11).

Eine Studie der Universität Konstanz (vgl. *Kunze/Hampel/Zimmermann*, 2020, S. 4 f.) bestätigt den Trend zur Mehrarbeit im Homeoffice. So gibt über die Hälfte (56 %) der Befragten an, zuhause Überstunden zu machen. Außerdem weisen die Ergebnisse auch auf einen leichten Anstieg der **emotionalen Erschöpfung** hin. Über einen Untersuchungszeitraum von März bis Mai 2020 ist diese etwas angestiegen, liegt mit rund 16 % aber noch auf einem relativ niedrigen Niveau. Es ist anzunehmen, dass die Erschöpfung teilweise aus einer vermehrten Nutzung von IKT resultiert. Insbesondere die große Anzahl virtueller Meetings im Zuge der Pandemie wird von vielen Beschäftigten als anstrengend empfunden (vgl. *Waizenegger et al.*, 2020, S. 435). In einer Befragung des Instituts für Beschäftigung und Employability (vgl. *Rump/Brandt*, 2020, S. 2 ff.) geben fast 60 Prozent der Befragten an, dass sie nach zahlreichen virtuellen Meetings Müdigkeit bzw. Erschöpfung verspüren.

4. Fazit und Ausblick

Die Studienergebnisse zu den Auswirkungen flexiblen Arbeitens im Rahmen der COVID-19-Pandemie sind vor dem Hintergrund der krisenbedingt extremen Arbeits- und Lebensbedingungen zu betrachten. Auch wenn das flexible Arbeiten in Zeiten der COVID-19-Pandemie mit negativen Auswirkungen einhergehen kann, zeigt sich, dass Menschen, die während der Pandemie überhaupt nicht arbeiteten, eine vergleichsweise schlechtere psychische und physische Gesundheit, mehr Stress und weniger Lebenszufriedenheit aufweisen als jene, die ihre Arbeit im Homeoffice verrichten (vgl. *Zhang et al.*, 2020, S. 3). Trotz aller

Schwierigkeiten hat eine große Anzahl an Beschäftigten vor allem positive Erfahrungen mit dem flexiblen Arbeiten gesammelt (vgl. *Kellner/Albrecht/Löffl*, 2020, S. 9). Wenngleich sich die Verbreitung flexibler Arbeit nach Überwindung der COVID-19-Pandemie wahrscheinlich wieder etwas abschwächen wird, ist nicht davon auszugehen, dass sie wieder auf das Vorkrisenniveau zurückgeht. Nach aktuellen Umfrageergebnissen wünscht sich über die Hälfte (vgl. *Kunze/Hampel/Zimmermann*, 2020, S. 3) bis hin zu drei Viertel (vgl. *YouGov*, 2020) aller Beschäftigten auch weiterhin, zumindest teilweise, im Homeoffice zu arbeiten. Nach einer Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. *Backhaus et al.*, 2020, S. 2) strebt durchschnittlich jedes fünfte Unternehmen an, die Möglichkeiten zukünftig weiter auszubauen, sofern die Tätigkeiten grundsätzlich Homeoffice zulassen. Bei Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten ist es mehr als die Hälfte (54 Prozent). Allerdings gibt es auch viele Tätigkeiten, bei denen örtliche Flexibilität nur schwer zu gewährleisten ist. Nach Schätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung ist die Homeoffice-Nutzung in Deutschland bei lediglich rund 40 Prozent aller Tätigkeiten grundsätzlich möglich (vgl. *Brenke*, 2016, S. 95). In Umfragen geben zwischen 76 % (vgl. *Grunau et al.*, 2019, S. 6) und 84 % (vgl. *Deutscher Gewerkschaftsbund*, 2020, S. 21) der Nicht-Nutzer an, dass ihre Tätigkeit kein Homeoffice zulässt. In diesen Fällen könnten vor allem Möglichkeiten der zeitlichen Flexibilität forciert werden, auch um Ungerechtigkeitswahrnehmungen und letztendlich einer Zweiklassengesellschaft in Unternehmen entgegenzuwirken.

Literatur

Abel-Koch, J., Corona-Krise stärkt flexibles und digitales Arbeiten im Mittelstand, Online, URL: https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/News-Details_591169.html (Abrufdatum: 05.12.2020).

Backhaus, N., Tisch, A., Kagerl, C., Pohlen, L., Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?, Online, URL: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Bericht-kompakt/Homeoffice-Corona.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Abrufdatum: 06.01.2021).

BITKOM, Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu, Online, URL: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu> (Abrufdatum: 20.08.2020).

Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A., Steffes, S., Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise, Online, URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/70079> (Abrufdatum: 14.11.2021).

Brenke, K., Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, Online, URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf (Abrufdatum: 24.06.2019).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten. Empfehlungen der Plattform „Digitale Arbeitswelt“, Rostock 2016.

Deutscher Gewerkschaftsbund, Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020, Online, URL: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++7239c414-349b-11eb-93d8-001a4a160123> (Abrufdatum: 15.01.2021).

Giménez-Nadal, J. I., Molina, J. A., Veilla, J., Work time and well-being for workers at home: Evidence from the American Time Use Survey, in: *International Journal of Manpower*, 41. Jg. (2020), S. 184–206.

Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., Wolter, S., Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. IAB-Kurzbericht 11/2019, Online, URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf> (Abrufdatum: 10.01.2021).

Hammermann, A., Stettes, O., Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa: Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, in: *IW-Trends*, 44. Jg. (2017), S. 1–23.

Kellner, T., Albrecht, T., Löffl, J., Ergebnisbericht zur Umfrage und Tagebuchstudie „Wie arbeitest du heute?“, Online, URL: https://www.th-owl.de/elsa/download/3673/3674/20201007_Erhebung_Wie%20arbeitest%20du%20heute_Broschuere_final.pdf (Abrufdatum: 06.01.2021).

Knuth, C., Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Datenschutz: Was Mobilarbeit von Homeoffice unterscheidet, Online, URL: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitsrecht-was-mobilarbeit-von-homeoffice-unterscheidet_76_498118.html (Abrufdatum: 30.12.2020).

Kunze, F., Hampel, K., Zimmermann, S., COVID-19 und soziale Ungleichheit – Thesen und Befunde. Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?, Online, URL: https://www.haufe.de/personal/hr-management/homeoffice-die-beliebtesten-kommunikationskanale-und-tools_80_521074.html (Abrufdatum: 06.01.2021).

Mierich, S., Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Düsseldorf 2020.

Nilles, J. M., Telecommunications and Organizational Decentralization, in: *IEEE Transactions on Communications*, 23. Jg. (1975), S. 1142–1147.

Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas, O., Vermeylen, G., Wilczynska, A., Wilkens, M., 6th European Working Survey. Overview Report, Dublin 2016.

Rump, J., Brandt, M., IBE-Studie: „Zoom-Fatigue“, Online, URL: <https://www.ibe-ludwigshafen.de/wp-content/uploads/2020/09/IBE-Studie-Zoom-Fatigue.pdf> (Abrufdatum: 20.12.2020).

Scherm, E., Süß, S., Personalmanagement, 3. Aufl., München 2016.

Schmoll, R., Explaining Work Connectivity Behavior during Non-Work Time with an Extended Theory of Planned Behavior, in: *Proceedings of the International Conference on Information Systems*, 40. Jg. (2019).

Schmoll, R., Süß, S., Working Anywhere, Anytime: An Experimental Investigation of Workplace Flexibility's Influence on Organizational Attraction, in: *Management Revue*, 30. Jg. (2019), S. 40–62.

Statistisches Bundesamt, Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten, Online, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> (Abrufdatum: 10.01.2021).

Süß, S., Ruhle, S., Schmoll, R., Die Auswirkungen neuer Beschäftigungsformen auf das individuelle Sinnerleben – Eine Analyse am Beispiel des Freelancings, in: *B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, M. Meyer* (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit*, Berlin 2018, S. 245–254.

Süß, S., Ruhle, S., Schmoll, R., Studie zum Thema Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Pandemie, Online, URL: <https://www.orgapersona.hhu.de/unsere-forschung/studie-zum-thema-arbeiten-im-homeoffice-waehrend-der-corona-pandemie> (Abrufdatum: 05.01.2021).

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., Bendz, T., An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19, in: *European Journal of Information Systems*, 29. Jg. (2020), S. 429–442.

YouGov, Umfrage: Wunsch nach mehr Home-Office auch nach Corona, Online, URL: <https://www.pressebox.de/pressemitteilung/acer-computer-gmbh/Umfrage-Wunsch-nach-mehr-Home-Office-auch-nach-Corona/boxid/1005060> (Abrufdatum: 28.07.2020).

Zhang, S. X., Wang, Y., Rauch, A., Wei, F., Unprecedented disruption of lives and work: Health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into the COVID-19 outbreak, in: *Psychiatry Research*, Vol. 288 (2020).