

Barbara Reuhl

# Ein Internetanschluss genügt?

## So einfach ist es beim Homeoffice nicht

### In aller Kürze:

Die Arbeit im Homeoffice ist im Zuge der Corona-Pandemie in der Arbeitswelt und der Politik endgültig zum Thema geworden. Die Möglichkeiten für Homeoffice sind bei vielen Tätigkeiten nicht ausgeschöpft, das hat die coronabedingte Verlagerung von Arbeit nach Hause gezeigt. Es ist an der Zeit, von improvisierten Bedingungen zum geregelten Arbeiten von zu Hause aus überzugehen und den Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Homeoffice rechtlich zu verankern. Beim Wunsch nach Homeoffice geht es vor allem um Vereinbarkeit, um produktiveres Arbeiten und weniger Pendeln – und aktuell natürlich um den Gesundheitsschutz. Dem stehen die Belastungen bei der Arbeit im Homeoffice gegenüber: Infolge der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice auf sich gestellt, die Kommunikation mit Vorgesetzten und im Team ist erschwert; sie leisten häufiger Mehrarbeit und Überstunden und können schlechter abschalten. Damit die Arbeitsbedingungen stimmen, muss der Arbeitsschutz auch die Arbeit im Homeoffice einschließen. Am besten fahren Betriebe und Beschäftigte, wenn der Rahmen für die Arbeit von zu Hause durch eine Vereinbarung abgesteckt wird. Die Position der Beschäftigten mit dem Wunsch nach Homeoffice muss gestärkt werden. Zwar formuliert der aktuelle Koalitionsvertrag die Absicht der Regierung, den Zugang zu mobiler Arbeit durch einen rechtlichen Rahmen zu erleichtern. Doch die Gesetzesentwürfe des Arbeitsministeriums liegen auf Eis, und angesichts der kurzen Restlaufzeit der Koalition steht die Verwirklichung in den Sternen. Die Politik ist gefordert, die Rahmenbedingungen für gute Arbeit im Homeoffice zu schaffen.

### ... und dann kam Corona

➔ Mit dem Lockdown im Frühjahr 2020 verlagerte sich der Arbeitsort vieler Beschäftigter praktisch über Nacht ins Homeoffice. Mehr als 35 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiteten ausschließlich oder teilweise von zu Hause aus, fast dreimal so viele wie vor der Pandemie. „Vor Corona“ war der Anteil der Beschäftigten mit zumindest gelegentlicher Arbeit von zu Hause in Deutschland mit eher gemäßigter Dynamik gestiegen, von 8 Prozent im Jahr 2005 bis knapp 12 Prozent im Jahr 2018.<sup>1</sup> Im Land Bremen lag er 2019 bei knapp 20 Prozent, wie die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer ergab.<sup>2</sup>

Im EU-Vergleich rangierte Deutschland im Jahr 2015 mit einem Anteil von 13 Prozent zwischen Dänemark (28 Prozent) und Italien (8 Prozent) auf Platz elf. Gründe für die geringe Verbreitung von Homeoffice liegen vor allem in den Vorbehalten von Arbeitgebern und Führungskräften und der in deutschen Betrieben vorherrschenden Präsenzkultur. Auch als während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 gefühlt die Mehrheit der Beschäftigten ausschließlich oder überwiegend im Homeoffice arbeitete – tatsächlich waren es 27 Prozent –, lag Deutschland weiterhin im Mittelfeld der EU-27.

In der Pandemie diente Homeoffice als eine Notlösung zur Kontaktreduzierung, um den Betrieb am Laufen zu halten und die fehlende Betreuung

<sup>1</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020).

<sup>2</sup> Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2019).



von Kindern zu kompensieren, was das Auf und Ab der Verbreitung von Homeoffice vor und während der Phasen der Pandemie zeigt, denn mit der Rücknahme der Kontaktbeschränkungen im Sommer 2020 kehrten viele Beschäftigte wieder in die Betriebe zurück. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice näherte sich im November mit 14 Prozent wieder dem Ausgangswert, um mit dem Lockdown im Winter wieder auf 17 Prozent im Dezember und auf 24 Prozent im

Januar zu steigen.<sup>3</sup> Hier sind noch nicht die Auswirkungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sichtbar, die den Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten mit Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten nach Möglichkeit das Arbeiten im Homeoffice anzubieten.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2021).

<sup>4</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021).

Homeoffice ist eine Form mobiler, internetbasierter Arbeit, die meist eher unregelmäßig von zu Hause aus und mit privaten Endgeräten ausgeübt wird. Bei mobiler Arbeit gelten das Arbeitsrecht, das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz. Mehr Schutz genießen Beschäftigte bei Tele(heim)arbeit, bei der die wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Telearbeit mit dem Arbeitgeber vertraglich vereinbart sind. Hier gilt zusätzlich die Arbeitsstättenverordnung. Der Arbeitgeber muss demnach die erforderliche Ausstattung für den Bildschirmarbeitsplatz bereitstellen. Wenn es nicht ausdrücklich um Telearbeit geht, wird in diesem Text der Begriff „Homeoffice“ verwendet, wie in der Alltagssprache und in der aktuellen politischen Debatte für die Arbeit von zu Hause aus üblich.

## Da geht noch mehr

In der deutschen Wirtschaft liegen Kapazitäten für mobile Arbeit brach. Insgesamt könnten rund 56 Prozent der Beschäftigten zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten. Am besten stehen die Chancen auf Homeoffice bei kognitiven Tätigkeiten, am geringsten sind sie in überwiegend manuellen Tätigkeiten, bei der Arbeit mit Kundenkontakt oder direkt am Menschen. Mehr Potenzial für Homeoffice besteht vor allem bei Tätigkeiten von Frauen. Wie eine Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) zeigt, führen Branchenunterschiede – von 37 Prozent in Verkehr und Lagerei bis fast 90 Prozent bei Banken und Versicherungen – auch zu regionalen Unterschieden: Der Anteil ist im Osten und auf dem Land geringer als in Städten und im Westen. Das Land Bremen liegt mit 56 Prozent im Bundesdurchschnitt.<sup>5</sup>

„Ganz oder gar nicht“ ist die falsche Devise. Der Zugang zu Homeoffice hängt in erster Linie, unabhängig von der Stellung im Betrieb, vom Tätigkeitszuschnitt ab. IT-basierte Aufgaben wie Korrespondenz, Kalkulation oder Planung fallen in vielen Berufen an. Mit zunehmender Digitalisierung ist Homeoffice an immer mehr Arbeitsplätzen möglich.<sup>6</sup> Das gilt auch für den öffentlichen Dienst und

für Bereiche, die bisher beim Thema nicht mitgedacht wurden. Selbst bei der Polizei gibt es Tätigkeiten, die von zu Hause aus erledigt werden können, wie Gewerkschaften der Polizei, auch im Land Bremen, fordern.<sup>7</sup>

Laut der Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ planen knapp 70 Prozent der Betriebe, in denen mobile Arbeit grundsätzlich möglich ist, zukünftig mit Homeoffice im gleichen Umfang wie vor der Pandemie, vor allem im Baugewerbe, in Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Ausweiten wollen es etwa 20 Prozent der Betriebe, häufig in Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation und im verarbeitenden Gewerbe. Knapp 10 Prozent wollen es wieder zurückfahren. Als Hauptgrund für die ablehnende Haltung werden ungeeignete Tätigkeiten genannt, gefolgt von Problemen bei der Zusammenarbeit aus der Ferne. Am dritthäufigsten hängt es an der Unternehmenskultur. Weitere Gründe sind die technische Ausstattung, Datenschutz oder mangelnde Fähigkeiten der Führungskräfte und Beschäftigten.

Arbeitgeber, die Homeoffice ausbauen wollen, versprechen sich davon eine höhere Attraktivität für Fachkräfte, durch mehr Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Produktivitätssteigerung, die Einsparung von Büroflächen oder Ausweitung von Erreichbarkeitszeiten spielen eine deutlich geringere Rolle. Betriebe mit Vereinbarungen zu mobiler Arbeit bereits vor dem Lockdown sind aufgeschlossener und planen fast doppelt so häufig Homeoffice auszuweiten wie Betriebe ohne Regelung.<sup>8</sup>

## Erfahrungen mit Homeoffice: nur teilweise gut

Aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bietet Homeoffice Vorteile, weil Pendelzeiten und der Stress im Berufsverkehr entfallen. Wie eine Online-Befragung der Hans-Böckler-Stiftung im Juni 2020 ergab, erleichtert Homeoffice für drei Viertel der Befragten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sechs von zehn Befragten empfinden die Arbeit effektiver als im Betrieb. Homeoffice hat allerdings auch Schattenseiten, denn ebenfalls sechs von zehn Befragten sehen die Grenzen

5 Vgl. Alipour et al. (2020).

6 Vgl. Mergener (2020).

7 Vgl. Thurm (2020).

8 Vgl. Backhaus et al. (2020).

zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen.<sup>9</sup> In der Privatwohnung ist zudem häufig wenig Raum für den Arbeitsplatz und es wird vielfach mit unzureichender Arbeitsplatzausstattung gearbeitet.

Bestehende Geschlechterrollenmuster verstärken sich durch flexibles Arbeiten. Im Gegensatz zu Beschäftigten, die nicht von zu Hause aus arbeiten, wenden Mütter mit Homeoffice wöchentlich drei Stunden mehr Zeit für Kinderbetreuung auf, während Väter mit Homeoffice im Schnitt zwei Überstunden pro Woche machen, aber nicht mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Das führt dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern im Haushalt durch Homeoffice keine zusätzliche Zeit für Freizeit und Erholung gewinnen.<sup>10</sup>

Im Homeoffice leiden das soziale Miteinander und der Teamgeist, weil der Austausch und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen fehlen. Anders als im Betrieb entfallen soziale Beziehungen und Strukturen, um kollektive Interessen wahrzunehmen und zur Geltung zu bringen. Die Beschäftigten sind auf sich gestellt, was Individualisierung befördert und die Thematisierung von Problemen und Belastungen erschwert. Wenn Teile der Belegschaft nicht physisch im Betrieb erreichbar sind, wird zudem die Tätigkeit und Wirksamkeit der betrieblichen Interessenvertretung erschwert.

## Von der Improvisation zum Tagesgeschäft

Die Erfahrungen mit dem meist improvisierten Homeoffice in der Pandemie haben gelehrt, dass die Bedingungen stimmen müssen, damit auch von zu Hause aus gute Arbeit möglich ist. Bei den negativ zu Buche schlagenden Punkten hat es der Arbeitgeber in der Hand, die Hürden abzubauen. Technische Schwierigkeiten und Datenschutzprobleme sind lösbar, für ein produktives Arbeiten und für die Arbeitszufriedenheit sind jedoch eher „weiche“ Faktoren wichtig, wie eine angepasste Arbeitsorganisation und eine gute Kommunikation.

Zentrale Bedeutung hat das Thema *Arbeitszeit*. Im Land Bremen leisten Beschäftigte im Homeoffice laut der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer fast doppelt so häufig Überstunden wie Beschäftigte ohne Homeoffice. Die Arbeitsverdichtung nimmt bei fast durchgängig digitaler Arbeit im Homeoffice zu, Pausen fallen weg. Ständige Erreichbarkeit verringert die Ruhezeit, erschwert das Abschalten von der Arbeit und die Regeneration. Der Arbeitstag zu Hause muss genau wie im Betrieb ein Ende haben; Pausen und Ruhezeiten sind einzuhalten. Darauf und auf die Dokumentation der Arbeitszeiten muss der Arbeitgeber hinwirken.

Auch im Homeoffice gilt der *Arbeitsschutz*. Dauersitzen und Bewegungsmangel im Homeoffice führen langfristig zu Fehlhaltungen und zu Fehlbeanspruchung von Muskeln und Skelett. Notebooks und Tablets sind keine Arbeitsmittel für den Dauergebrauch. Wird häufiger im Homeoffice gearbeitet, ist ein Bildschirmarbeitsplatz erforderlich, der den in der Arbeitsstättenverordnung enthaltenen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechend gestaltet ist.

---

„Im Homeoffice leiden das soziale Miteinander und der Teamgeist.“

<sup>9</sup> Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2020).

<sup>10</sup> Vgl. Lott (2019).

Physischer Abstand fördert Reibungsverluste bei der Arbeit. Das Arbeiten von zu Hause verringert auch nicht per se den Druck und die Überlastung in den Betrieben. Soziale Isolation und emotionale Distanz beeinträchtigen die Arbeitsqualität und den sozialen Rückhalt im Team. Führungskräfte brauchen die Kompetenz zum *Führen auf Distanz*, um Homeoffice in die betrieblichen Abläufe einzubinden. Vor allem geht es um die persönliche Ansprache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Zusammenarbeit der Teams und um die Wertschätzung für geleistete Arbeit.

Im Homeoffice entfällt ein Großteil hierarchischer und sozialer Kontrolle. Darum ist bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu Hause die *Eigenverantwortung der Beschäftigten* gefragt, beispielsweise um Fragen und Probleme anzusprechen, rechtzeitig Pausen einzulegen und die Arbeitszeit einzuhalten.

Beim Thema Homeoffice muss auch die Situation im Betrieb im Blick bleiben. Nicht alle können oder wollen von zu Hause arbeiten und wahrscheinlich auch nicht über das gesamte Erwerbsleben. Meist werden hybride Lösungen gewählt. Einerseits braucht Homeoffice einen flexiblen Rahmen, am besten durch eine *betriebliche Vereinbarung*, die für Transparenz sorgt, die Gerechtigkeit beim Zugang zu Homeoffice fördert und die Arbeitsbedingungen regelt. Wenn die Motivation für Homeoffice aus dem Wunsch nach ungestörtem und produktiverem Arbeiten erwächst, ist das als deutliches Zeichen zu werten, dass die Arbeitsbedingungen verbessert und vor allem die psychischen Belastungen verringert werden müssen.

Auch die *Bedingungen im Betrieb* sind an die mobile Arbeit anzupassen, durch flexible Bürokonzepte mit einem Mix von Räumen für Teamarbeit, mit Möglichkeiten zum Rückzug für konzentriertes Arbeiten sowie für informellen Austausch. Jedenfalls darf es nicht so weit kommen, dass Beschäftigte faktisch aus dem Betrieb ausgesperrt werden, weil infolge von Desk Sharing und der Reduzierung von Büroflächen die Schreibtische in der Betriebsstätte nicht für alle reichen.

## Arbeit to go: Arbeitsschutz to go

Um im Homeoffice ein vergleichbares Schutzniveau wie im Betrieb herzustellen, muss der Arbeitsschutz auch aus der Ferne funktionieren, umso mehr, als der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung im Homeoffice noch Lücken hat. „Aus den Augen, aus dem Sinn“ gilt nicht, auch wenn der Arbeitgeber, der Betriebsrat und die Arbeitsschutzaufsicht keinen Zutritt zur Privatwohnung haben. Um die räumliche Distanz zwischen Betrieb und Homeoffice zu überbrücken, muss der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung im Dialog mit den Beschäftigten erstellen und diese durch Unterweisung für das gesundheitsgerechte Arbeiten von zu Hause aus qualifizieren. Auch muss er ihnen den Zugang zur betriebsärztlichen Beratung eröffnen, kann zusätzlich – analog oder digital – Gesundheitsförderung anbieten und hat schließlich alle Maßnahmen zu dokumentieren, die aus der Gefährdungsbeurteilung resultieren.

Der Betriebsrat kann beim Arbeitsschutz und der Arbeitsplatzgestaltung mitbestimmen. Dazu muss er wissen, wo der Schuh drückt. Die Vereinzelung der Beschäftigten durch Homeoffice erschwert es ihm, den informellen Austausch aufrechtzuerhalten und kollektive Belange zur Geltung zu bringen. Um am Ball zu bleiben, müssen Betriebsräte für alle Kolleginnen und Kollegen präsent sein und erweiterte Handlungsmöglichkeiten und neue Instrumente erhalten, um auch digitale Wege zu beschreiten.

Weil der Arbeitsplatz der direkten Kontrolle entzogen ist, muss die staatliche Aufsicht neue Wege entwickeln. Zur Überprüfung der vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen dient die Dokumentation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Doch Papier ist geduldig und kann die Kontrolle vor Ort nicht ersetzen. Durch gezielte Ansprache der Betriebe und durch Schwerpunktsetzung, beispielsweise die Überprüfung der Arbeitszeiterfassung oder der Gefährdungsbeurteilung, ist die Aufsichtstätigkeit zu intensivieren.

Wie die Evaluation des Arbeitsschutzes in Deutschland durch ein europäisches Expertengremium ergab,<sup>11</sup> finden jedoch wegen der personellen Unterbesetzung der Arbeitsschutzbehörden, auch im Land Bremen, zu selten überhaupt Kontrollen statt. Immer häufiger geht die Aufsicht nicht proaktiv, sondern reaktiv in die Betriebe, wenn Mängel

11 Vgl. Geschäftsstelle des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (2019).

bekannt werden oder wenn Unfälle passiert sind. Das liegt wesentlich am flächendeckenden Personalabbau in den Aufsichtsbehörden in den vergangenen Jahren bei gleichzeitiger Aufgabenerweiterung. Im Land Bremen ist eine Aufsichtsperson rechnerisch für über eintausend Betriebe und für mehr als 24.000 Beschäftigte zuständig. Dagegen empfiehlt die Internationale Arbeitsorganisation ein Verhältnis von 1 : 10.000. Im Schnitt müssen Bremer Unternehmen nur alle 16 Jahre mit einer Kontrolle rechnen.<sup>12</sup>

### Das Recht auf Homeoffice muss kommen

Die Corona-Pandemie hat dem Arbeitsschutz mehr Aufmerksamkeit gebracht, die Debatte um das Thema Homeoffice beschleunigt und Schutz- und Regelungslücken zutage gefördert. Sogar unter den verschärften Bedingungen im Lockdown hat Homeoffice funktioniert, die Abkehr von der Präsenzkultur ist überfällig. Der im aktuellen Koalitionsvertrag formulierten Absicht, den Zugang zu mobiler Arbeit durch einen rechtlichen Rahmen zu erleichtern, müssen Taten folgen, um gute Arbeit im Homeoffice zu verwirklichen. Die befristete Corona-Arbeitsschutzverordnung öffnet ein kleines Fenster, doch stärkt sie die Position von Beschäftigten nicht wirklich, sondern lässt dem Arbeitgeber reichlich Schlupflöcher.

Die Politik ist gefordert, einen robusten Anspruch der Beschäftigten auf Homeoffice zu schaffen, auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Tätigkeit zumindest Anteile für mobile Arbeit bietet. Voraussetzung ist Freiwilligkeit, einen Zwang zu Homeoffice darf es nicht geben. Dass dabei die Kriterien der Arbeitsstättenverordnung für Bildschirmarbeitsplätze angewendet werden, muss der Arbeitgeber sicherstellen. Zugleich ist eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Zugang zu mobiler Arbeit und auf die Arbeit im Homeoffice erforderlich.

Homeoffice darf nicht zur Aushöhlung des Arbeitszeitrechts missbraucht werden. Zum Anspruch auf Homeoffice gehören der Schutz der zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit unerlässlichen Ruhezeiten und das Recht auf Nichterreichbarkeit, um Arbeitszeit und Freizeit voneinander abzugrenzen und private Belange der Beschäftigten zu bewahren.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen parallel zur Ausweitung mobiler Arbeit die Strukturen für Sorgearbeit verbessert werden, wie die Betreuung von Kindern und Pflege. Die Politik muss zudem Anreize schaffen, um Familien- und Sorgearbeit gerechter zwischen den Geschlechtern aufzuteilen.

Im Gegensatz zu den Beschäftigten, die präsent im Betrieb arbeiten, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit von zu Hause aus bisher auf dem Weg zur Kita und zurück nicht in die gesetzliche Unfallversicherung eingeschlossen. Diese Schutzlücke muss geschlossen und die gesetzliche Unfallversicherung für die Arbeit im Homeoffice angepasst werden.

Der Gesetzgeber muss für eine verbesserte Reichweite und Qualität der staatlichen Aufsicht sorgen, indem er das Arbeitsschutzgesetz um die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer jährlichen elektronischen Selbstauskunft über den Stand des Arbeitsschutzes im Betrieb ergänzt. Damit würde der Zugang der Behörden zum betrieblichen Geschehen vereinfacht und eine Datengrundlage für die Schwerpunktsetzung bei den Betriebsbesuchen gegeben.

Dass die Arbeitsschutzaufsicht ihre Kontrollfunktion ausfüllen kann, liegt im Verantwortungsbereich der Länder. Um den Anschluss an die Veränderungen in der Arbeitswelt zu finden, ist die Politik im Land Bremen gefordert, die Personaldecke der Gewerbeaufsicht innerhalb der nächsten Jahre so zu stärken, dass das von der Internationalen Arbeitsorganisation geforderte Verhältnis von einer Aufsichtsperson zu zehntausend Beschäftigten erreicht wird. Dabei sind auch gesundheitswissenschaftliche sowie IT-Kompetenzen einzubeziehen und die digitale Ausstattung zeitgemäß auszubauen. Die Bundesländer müssen gemeinsam für die Qualitätsverbesserung der Aufsichtstätigkeit sorgen, indem sie überprüfbare Kriterien für die Auswahl der Unternehmen und die Inhalte der Kontrolle vorgeben. Im Gegensatz zur „Kontrolle light“, die in den vergangenen Jahren Einzug gehalten hat, müssen schließlich bei Verstößen auch Sanktionen ergehen, damit die Kontrolle ernst genommen wird.

12 Vgl. Deutscher Bundestag (2020).

# Literatur

---

**Alipour, Jean-Victor/Falck, Oliver/Schüller, Simone**

(2020): Germany's Capacities to Work from Home. Hrsg.: Institute of Labor Economics. IZA DP No. 13152. Bonn, April 2020. <https://www.iza.org/publications/dp/13152/germanys-capacities-to-work-from-home>. Zugriff am 01.02.2021.

**Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2019):** Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2019. Bremen.

**Backhaus, Nils/Tisch, Anita/Kagerl, Christian/Pohlan, Laura**

(2020): Arbeiten von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter? Baua: Bericht kompakt. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Berlin. Dezember 2020. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Homeoffice-Corona.html>. Zugriff am 01.02.2021.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.)**

(2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice – Kurzexpertise. Forschungsbericht 549. Stand: Oktober 2020. Berlin. <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>. S. 90 ff. Zugriff am 01.02.2021.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021):**

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV). Berlin. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html>. Zugriff am 08.03.2021.

**Deutscher Bundestag (2020):** Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Kellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 19/17409 – Entwicklung der Arbeitsschutzkontrollen in Deutschland. <http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP19/2594/259448.html>. Zugriff am 01.02.2021.

**Geschäftsstelle des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, c/o Hessisches Ministerium für Arbeit und Soziales Abteilung III**

**Arbeit (Hrsg.) (2019):** Abschlussbericht zur SLIC-Revision 2017 des staatlichen Arbeitsschutzsystems der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt vom Senior Labour Inspectors' Committee (deutsche Übersetzung). Wiesbaden 2019. <http://www.arbeitswelt.hessen.de/kooperationen-und-internationales/senior-labour-inspectors-committee-slic>. Zugriff am 10.03.2021.

**Hans-Böckler-Stiftung (2021):** Neue Verordnung

wirkt sich aus: Deutlicher Anstieg: 24 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten aktuell vorwiegend oder ausschließlich im Homeoffice. Pressemitteilung vom 16.02.2021. <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-deutlicher-anstieg-30681.htm>. Zugriff am 08.03.2021.

**Hans-Böckler-Stiftung (2020):** Homeoffice: Besser klar

geregelt. Böckler impuls, Ausgabe 15/2020. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-besser-klar-geregelt-27643.htm>. Zugriff am 08.03.2021.

**Lott, Yvonne (2019):** Weniger Arbeit, mehr Freizeit?

Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI-Report Nr. 47, März 2019.

**Mergener, Alexandra (2020):** Berufliche Zugänge zum

Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie (Supplement 1), 72, S. 511–534. 17. April 2020. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-020-00669-0>. Zugriff am 01.02.2021.

**Thurm, Frida (2021):** Corona-Maßnahmen: Auch Polizei-

beamte wollen ins Homeoffice. In: Zeit Online, 18. Januar 2021. [https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2021-01/polizei-homeoffice-corona-massnahmen-gewerkschaften-forderung?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2021-01/polizei-homeoffice-corona-massnahmen-gewerkschaften-forderung?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F). Zugriff am 01.02.2021.