

## Gesund arbeiten im Home-Office: Was lehrt uns die Corona-Krise?

Seit das Infektionsschutzgesetz im März 2020 in Kraft trat, ist die Arbeitswelt vieler Erwerbstätiger aus den Fugen geraten: durch Betriebsschließungen etwa im stationären Einzelhandel, in der Gastronomie oder im Veranstaltungsmanagement brachen existenzielle Grundlagen ein, gingen Beschäftigte aufgrund von Auftragseinbußen in Kurzarbeit. Und wer nicht zwingend in den Betrieb musste, der sollte nach dem Willen des Gesetzgebers seine Arbeit besser im Home-Office durchführen. Im ersten Lockdown 2020 kam dieser Forderung schätzungsweise jeder vierte Erwerbstätige in Deutschland nach. Stellt das Home-Office à la Corona ein erstrebenswertes Zukunftsmodell flexibler Arbeit dar? Und was müssten Betriebe tun, damit es nicht zur Stress- oder Karriere-Falle mutiert? Der Beitrag beleuchtet zunächst die Entwicklung der Home-Office-Nutzung vor und während der Krise. Dem schließen sich arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Risiken oder Potenzialen dieser Form mobilen Arbeitens an. Der Beitrag schließt mit Gestaltungsempfehlungen für betriebliche Gestaltungs-Akteure und Beschäftigte, die bereits im Home-Office arbeiten oder dies planen.

### Home-Office vor und in der Krise

In Deutschland fristete das Home-Office, also die überwiegende oder teilweise Arbeit von zu Hause aus, im Vergleich zu anderen EU-Ländern lange Zeit ein Schattendasein: Im Jahr 2016 arbeiteten beispielsweise lediglich 8 % der Arbeitnehmer:innen so (Schröder, 2020; Kohlrausch und Zucco, 2020). Home-Office stellte oft ein Privileg insbesondere für hochqualifizierte Spezialisten oder Führungskräfte dar oder war in vielen Betrieben nur einem engen Kreis von Beschäftigten, meist mit Sorgeverantwortung, gewährt worden (Grunau et al., 2019). Unternehmensvertreter:innen begründeten fehlende Home-Office-Konzepte oft mit zusätzlichen Kosten für die technische Ausstattung oder Datenschutzbedenken (Bonin et al., 2020). Das Inkrafttreten des Infektionsschutzgesetzes im März 2020 führte allerdings relativ schnell zu einem regelrechten Gesinnungswandel in vielen Betrieben, denn nun war es möglich, in kürzester Zeit für Tausende Beschäftigte technische Voraussetzungen zu mobilem Arbeiten zu schaffen (zum Begriff siehe auch Kasten auf der nächsten Seite). Dieser Digitalisierungsschub führte dazu, dass laut einer repräsentativen Erwerbstätigen-Befragung der Hans-Böckler-Stiftung zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 27 % aller Erwerbstätigen überwiegend im Home-Office arbeiteten (Emmler/Kohlrausch, 2021). Der größte Teil davon (74 %) war mit neuen Formen flexibler Arbeit durchaus zufrieden, trotz zum Teil erheblicher widriger Umstände wie technischer und familiärer Betreuungsprobleme (Ernst, 2020). Die Zahl der überwiegend im Home-Office Tätigen sank im Verlauf des Sommers vermutlich aufgrund geringerer Inzidenzzahlen auf 16 %. Trotz steigender Corona-Inzidenzen erhöhte sich der Anteil dauerhaft im Home-Office Tätigen im 2. Lockdown im November 2020 nicht (14 %). Dieser Umstand führte dazu, dass die Bundesregierung Ende Januar 2021 in einer neuen Arbeitsschutzverordnung Arbeitgeber dazu verpflichtete,

Home-Office anzubieten, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen (vgl. BMAS 2021).

Wie in Abbildung 1 dargestellt, erhöhte sich im Anschluss an diese Maßnahme der Anteil derjenigen, die ihre Arbeit schwerpunktmäßig aus dem Home-Office verrichteten, ungefähr auf das Niveau aus dem April 2020 (24 %) (Emmler/Kohlrausch, 2021).

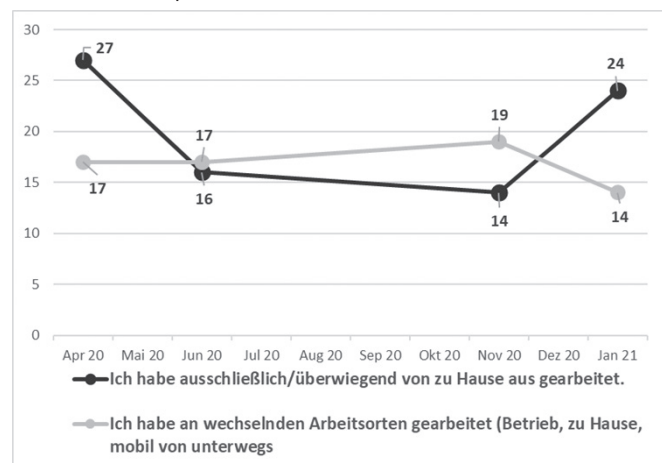


Abbildung 1: Nutzung von Home-Office und mobiler Arbeit seit 2020. Quelle: Emmler/Kohlrausch, 2021

### Wie geht es weiter mit dem Home-Office, wenn der Infektionsschutz als Begründung wegfällt?

Nach einer Studie des BIBB/IAB will mehr als jeder zweite Betrieb nach der Krise wieder zum vorherigen Präsenzbetrieb zurückkehren (Bellmann et al., 2020). Nur jedes fünfte Unternehmen plant eine Ausweitung von Home-Office, jeder zehnte Betrieb möchte bestehende Regelungen sogar zurückfahren. Im Kon-



Anja Gerlmaier

Dr. phil. **Anja Gerlmaier** ist Arbeitspsychologin, Projektleiterin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Abteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Arbeitsschwerpunkte: Stressprävention, betriebliches Gesundheitsmanagement/Gefährdungsbeurteilung, betriebliche Konsequenzen des demografischen Wandels/lebensphasenorientierte Personalpolitik, betriebliche Digitalisierungsprozesse und Gestaltungskompetenz.  
E-Mail: [anja.gerlmaier@uni-due.de](mailto:anja.gerlmaier@uni-due.de)

## Home-Office, Telearbeit, Mobile Arbeit – eine Begriffsbestimmung

### Home-Office

Arbeitsform, bei der außerhalb der Betriebsstätte und von privaten Räumen des Arbeitnehmers aus gearbeitet wird. Unterscheidung zwischen zwei Formen:

#### Telearbeit

Nach § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Arbeitgeber und Beschäftigte legen die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung fest. Der Arbeitgeber kommt für die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln sowie Kommunikationseinrichtungen auf.

#### Mobile Arbeit

Arbeiten außerhalb von Betriebsstätten, was die Arbeit von zuhause aus wie von unterwegs oder vor Ort bei Kunden umfassen kann. Meist stellt der Arbeitgeber hierfür Notebooks und Smartphones für die Tätigkeitsausführung zur Verfügung. Mobiles Arbeiten ist im Gegensatz zu Telearbeit nicht gesetzlich geregelt. Es besteht aber die Möglichkeit, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Interessenvertretung zur mobilen Arbeit abzuschließen.

Unabhängig von der Form des häuslichen Arbeitens (Telearbeit oder mobile Arbeit) ist der Arbeitgeber nach §§ 3 und 5 ArbSchG dazu verpflichtet, die mit der ortsflexiblen Arbeit verbundenen Gesundheitsgefährdungen zu ermitteln (Gefährdungsbeurteilung) und gemäß der gesetzlichen Präventionsanforderungen zu beseitigen oder zumindest zu minimieren.

trast dazu wünschen sich nach einer Studie der Krankenkasse DAK 77 % erstmals im Home-Office arbeitender Beschäftigter, das Arbeiten von zu Hause aus weiter fortführen zu können (DAK Gesundheit, 2020).

In so manchem Betrieb sind infolgedessen in Sachen Home-Office neue Konfliktfelder programmiert. Sie schließen an eine seit Jahren zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geführte Kontroverse an, wie viel Home-Office gut für Unternehmen oder Arbeitnehmer sein könnte, und wie viel Regulierungsbedarf hier sinnvoll ist.

### Die Licht- und Schattenseiten des Home-Office

Aktuell vergeht kaum eine Woche, in der nicht neue Erkenntnisse zum Pro und Kontra durch die Medien gehen. Lässt man wie in einer Studie der DAK aus dem Mai 2020 (DAK Gesundheit, 2020) die betroffenen Beschäftigten zu Wort kommen, so sehen viele trotz der Krisensituation mit der Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes zu Hause positive Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebenssituation:

- 68 % schätzten den Zeitgewinn durch die wegfallenden Fahrzeiten als positiv ein.
- 65 % bewerteten es als positiv, die Arbeit besser über den Tag verteilen zu können.
- 57 % fanden, dass der Arbeitsdruck im Home-Office geringer ist als im Büro.

Diesen Vorteilen stellten die befragten Beschäftigten aber auch etliche Nachteile gegenüber. Bemängelt wurden vor allem der verringerte direkte Kontakt zu den Kollegen (75 %) und die Möglichkeit, sich kurzfristig – auch mit dem Chef – zu besprechen (48 %). Jeder zweite Befragte empfand es darüber hinaus als unangenehm, dass eine klare Trennung von Berufs- und Privatleben im Home-Office schwierig war. Neben Problemen der Informationsweitergabe und kollegialen Unterstützung gerät das Home-Office aktuell auch immer mehr als möglicher gesundheitlicher Risikofaktor in den Fokus des öffentlichen Interesses: Nach einer Studie der DEKRA klagte jeder dritte Beschäftigte im Home-Office über Verspannungen, Rückenschmerzen und Kopfschmerzen (DEKRA, 2021). Der Bericht kommt deshalb zu dem Schluss, dass Home-Office krank machen würde. Unterbelichtet bleibt bei vielen dieser derzeit kursierenden Corona-Studien allerdings, ob die gesundheitlichen Beschwerden tatsächlich durch das Arbeiten im Home-Office oder andere Faktoren verursacht sind. Betrachtet man Studien mit Vergleichsgruppen wie etwa von der AOK aus dem Jahr 2019, so zeigt sich nämlich, dass Beschäftigte im Büro, im Home-Office oder bei Mobilarbeit mit ca. 40 % ein vergleichbares Ausmaß an Kopfschmerzen verspüren (Waltersbacher et al., 2019, vergleiche auch Abbildung 2).

Wer sich bei den zahlreichen Corona-Studien zum Thema Home-Office auf die Suche nach wissenschaftlich fundierten Analysen zu Ursachen etwa von gesundheitlichen Beschwerden und Stress bei der Arbeit im Home-Office macht, der wird aktuell enttäuscht. Glücklicherweise gibt es aus der Vor-Corona-Zeit eine ganze Reihe arbeitswissenschaftlich gut fundierte Studien, die uns Hinweise über Gesundheitspotenziale und Risiken bei der Arbeit im Home-Office als Basis für eine humanzentrierte

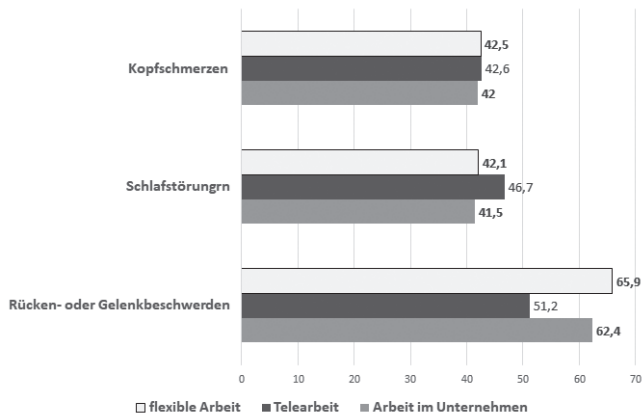


Abbildung 2: Beeinträchtigungen und gesundheitliche Beschwerden (Angaben in Prozent (Nennung „ständig“ und „häufig“, 5-stufige Skala), Quelle: Waltersbacher et al. 2019. (bundesweite telefonische Befragung der Ortskrankenkassen, n=2001))

Hinweis zu Abbildung 2: Arbeit im Unternehmen = 100 % der Arbeitszeit im Unternehmen, Telearbeit = überwiegender Teil der außerbetrieblichen Arbeitszeit von zu Hause, flexible Arbeit = überwiegender Teil der außerbetrieblichen Arbeitszeit nicht von zu Hause

Arbeitsgestaltung geben können. Hier ergibt sich folgendes Bild:

- Im Home-Office Arbeitende weisen deutlich weniger Fehlzeiten und eine höhere Produktivität auf, wenn sie abwechselnd zu Hause und im Büro und auf freiwilliger Basis im Home-Office arbeiten können (Lynch, 2017).
- Die Arbeit im Home-Office kann die Konzentrationsfähigkeit verbessern und das Burnout-Risiko vermindern, wenn Beschäftigte hierdurch weniger Störungen und einem geringeren Geräuschpegel (zum Beispiel in Großraumbüros) ausgesetzt sind (Andriessen und Roe, 1994; Gerlmaier, 2019).
- Beschäftigte im Home-Office sind zufriedener mit ihrer Arbeit als Kollegen im Büro, wenn sie im Home-Office zeitungebundener arbeiten können als im Büro (Schmook und Bendrien, 2004). Dies gilt insbesondere, wenn reduzierte Fahrzeiten konsequent zu Erholungszwecken genutzt werden (Lott, 2019).

Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigen, dass bei der Arbeit im Home-Office oder mobiler Arbeit auch Gefährdungen für die psychische Gesundheit und unerwünschte Entgrenzungen von Arbeiten und Leben auftreten können. Diese sind jedoch häufiger in Arbeitskontexten zu beobachten, in denen es an betrieblichen Regelungen und Gestaltungs-Know-how mangelt (Backhaus/Wöhrmann/Tisch, 2019). Wurden in Betrieben Home-Office-Lösungen eingeführt, so standen dort häufig Fragen der ergonomischen Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes im Vordergrund. Es liegt auf der Hand, dass ungeeignete Arbeitsumgebungen oder unergonomische Arbeitsmittel (Laptop-Tastaturen oder Displays) bei längerer Exposition zu Beschwerden wie Konzentrationsstörungen, Kopfschmerzen oder muskulo-skelettalen Beschwerden führen (Tegtmeier, 2016). Bei der Gestaltung von Tele- oder mobiler

Arbeit deutlich weniger beachtet wurden dagegen die erheblichen gesundheitlichen Gefährdungspotenziale durch psychosoziale Belastungen:

- Unrealistische oder unklare Ergebniserwartungen führen im Home-Office häufiger zu überlangen Arbeitszeiten, einer selbst organisierten Verkürzung von Pausen oder zu erweiterten Erreichbarkeitsangeboten. Diese können zu psychischer Erschöpfung, Schlafproblemen und familiären Konflikten beitragen (zusammenfassend Rau/Göllner, 2019).
- Häufige Abwesenheit vom Betrieb in Kombination mit unzureichenden Kommunikationsroutinen begünstigen das Risiko für soziale Isolierung und eingeschränkte Karriere- und Weiterbildungschancen aufgrund geringerer Sichtbarkeit für Vorgesetzte und Kollegen (Koehne et al. 2012).

Mit der durch die Pandemie weiter beschleunigten Digitalisierung treten im Home-Office additiv neuartige kognitive Beanspruchungsrisiken auf, beispielsweise die sogenannte „Zoom-Müdigkeit“ (Rump/Brandt, 2020). Beschrieben wird hiermit Müdigkeit, die während oder nach zahlreichen virtuellen Meetings am Tag und in der Woche verspürt wird und die offenbar das Risiko von Konzentrationsstörungen, Gereiztheit, Kopf- und Rückenschmerzen deutlich erhöht.

Die Studienlage zeigt auch, dass sich Stressrisiken ungleich verteilen und sich bei Müttern zu kumulieren scheinen: Mütter im Home-Office arbeiteten auch schon vor der Pandemie im Durchschnitt drei Stunden länger als im Büro tätige Kolleginnen (Lott, 2019), im Vergleich zu Vätern sind sie häufiger parallel zu ihrer Tätigkeit mit der Beaufsichtigung ihrer Kinder und Haushaltsaufgaben beschäftigt, was mit einer höheren Unzufriedenheit und offenbar auch mit einem höheren Burnout-Risiko einhergeht. Nach einer aktuellen Studie der Bertelsmann Stiftung gaben 49 % der im Home-Office arbeitenden Mütter an, dass während des Lockdowns ihre psychischen, emotionalen oder körperlichen Puffer erschöpft seien. Bei den Vätern waren es 31 % (von Würzen, 2020).

### Home-Office gesund und produktiv gestalten: Was sollte bei der Planung und Umsetzung beachtet werden?

Die Corona-Krise offenbart in zunehmend mehr Betrieben, dass neue Formen ortsflexibler Arbeit, wozu auch die Arbeit zu Hause zählt, schnell zu Frust und Stress führen, wenn sie nicht intelligent geregelt und fair gestaltet werden. Arbeitsschutz-Akteure, Führungskräfte und Beschäftigte tun gut daran, die in der Pandemie gewonnenen Erkenntnisse über die Licht- und Schattenseiten des Home-Office sinnvoll zu nutzen und intelligente Gestaltungslösungen kollektiv anzugehen. Unternehmen sind im Rahmen von §§ 3 und 5 ArbSchG ohnehin dazu verpflichtet, die mit der ortsflexiblen Arbeit verbundenen Gesundheitsgefährdungen zu ermitteln (Gefährdungsbeurteilung) und gemäß der gesetzlichen Präventionsanforderungen zu beseitigen oder zumindest zu minimieren. Bedarfsgerechte, fair ausgehandelte Regeln, zum Beispiel im Rahmen von Betriebsvereinbarungen, auf Basis solcher Gefährdungsbeurteilungen können helfen, Orientierung zu geben und wechselseitiges Vertrauen aufzubauen.

Was sollte beachtet werden, wenn Vereinbarungen zum Home-Office oder zur mobilen Arbeit auf der Agenda eines Unternehmens stehen?

Folgende Leitlinien können helfen, das Arbeiten ressourcenstärkend zu gestalten:

- Freiwilligkeit als Maxime betrieblicher Gestaltung: Mobile oder Arbeit vom häuslichen Arbeitsplatz aus sollte auf freiwilliger Basis geschehen und den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, auch an einem Arbeitsplatz in der Betriebsstätte arbeiten zu können.
- Alternierende Home-Office Lösungen bevorzugen: Der Wechsel zwischen der Arbeit zu Hause und im Büro eröffnet mehr Kooperationsmöglichkeiten und Chancen zum Aufbau und Erhalt von sozialen Beziehungen im Betrieb. Risiken der Arbeit im Home-Office, zum Beispiel Bewegungsmangel, Isolierung und Entgrenzungsprobleme lassen sich hierdurch verringern (Treier, 2003).
- Arbeitsplatzergonomie: Bei regelmäßiger Arbeit von zu Hause ist die Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes nach Arbeitsstättenverordnung (Telearbeit) empfehlenswert (Lafrenz & Wirth, 2019).
- Arbeitszeit und Pausenregelungen: Betriebliche Regelungen zu Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten oder zu Reaktionszeiten auf E-Mails oder andere Kontaktanfragen haben sich bewährt, damit Beschäftigte weniger Stress im Home-Office empfinden und zeitliche Freiheitsgrade überhaupt nutzen können (Backhaus/Brauner/Tisch, 2019).
- Arbeitszeitdokumentation: Wie im Büro auch sollten Arbeitszeiten im Home-Office dokumentiert und die Möglichkeit zum Freizeitausgleich geregelt werden.
- Information und Kommunikation: Probleme beim Informationsaustausch oder bei der kollegialen Unterstützung können durch feste Anwesenheitszeiten in der Betriebsstätte gelöst werden. Die Einrichtung regelmäßig stattfindender Teamsitzungen mit Anwesenheitspflichten für das gesamte Team kann den Informationsaustausch und die sozialen Beziehungen mit Kollegen und Vorgesetzten stärken (Backhaus/Brauner/Tisch, 2019).
- Schaffung von virtuellen Räumen im Betrieb zum informellen Austausch unter Kollegen (zum Beispiel Betriebs-Chatrooms oder Räume für virtuelles Kaffeetrinken): Sie können den informellen Informationsaustausch unter Kollegen fördern. Hilfreich ist es, wenn sie in regelmäßigen Abständen stattfinden, Transparenz über die Teilnehmer existiert und freiwillige Moderatoren für dieses Kommunikationsformat gefunden werden.
- Kommunikationskulturen partizipativ gestalten: Regeln zu Kommunikation und Arbeitszeiten sind nur dann wirklich wirksam, wenn entsprechende Kulturen hierzu entwickelt werden (Gerlmaier, 2020). Führungskräfte sind gefragt, mit ihren Teams bedarfsangepasste Regeln zu erarbeiten und transparent zu machen (zum Beispiel Dokumentation im Intranet, Team-Wiki).

- Arbeitsintensität besprechbar machen: Für Phänomene wie hohe Arbeitsintensitäten, das Durcharbeiten ohne Pausen und überlange Arbeitszeiten ist selten der Heimarbeitsplatz ursächlich. Die Wurzeln liegen oft in unrealistischen und überzogenen Ergebniserwartungen von Führungskräften oder Auftraggebern begründet und fördern wiederum verausgabendes Leistungsverhalten (vgl. Krause et al., 2015). Eine Verlagerung der individuellen Arbeitsplanung und Rückkopplung der erarbeiteten Ergebnisse auf die Teamebene (zum Beispiel in Team-Meetings mit der Führungskraft) können individuellen Überforderungsrisiken im Home-Office durch kollektive Achtsamkeit vorbeugen.
- Qualifizierung: Beschäftigte und Führungskräfte müssen durch Qualifizierungsmaßnahmen und Unterweisungen unbedingt auf das Arbeiten in Distanz vorbereitet werden. Ansonsten droht Stress, weil etwa Kompetenzen zum Umgang mit Videokonferenzen oder anderem technischem Equipment unzureichend vorhanden sind oder nur geringe Gestaltungskompetenz im Umgang mit selbstorganisiertem Arbeiten existiert (Gerlmaier/Geiger 2019).

### Gesund und entspannt bleiben im Home-Office: die individuelle Seite der Gestaltung

Damit die Arbeit im Home-Office produktiv und gleichzeitig gesundheitsstärkend vonstatten gehen kann, sind wie oben beschrieben angemessene technische Voraussetzungen und neue Formen der Arbeitsorganisation von Seiten des Betriebes notwendig. Eine ebenso bedeutsame Größe für den Erfolg stellen aber auch individuelle Einstellungen und Gestaltungskompetenzen dar. Was können wir also selbst tun, damit das Home-Office nicht zu einer Stressfalle wird? Folgende praktische Tipps sind:

- Bewusst Grenzen der Arbeit setzen. Dies kann durch eine räumliche Trennung (zum Beispiel Arbeitszimmer), das bewusste Setzen eines Arbeitsendes oder durch das Einplanen von Freizeitaktivitäten nach dem Arbeitsende geschehen.
- Planen und Durchführen regelmäßiger Kurzpausen (zum Beispiel alle 90 Minuten 5 bis 10 Minuten Pause). Die Pausen sind erholsamer, wenn der Arbeitsplatz verlassen und eine aktive Pausengestaltung vollzogen wird (zum Beispiel Bewegungsübungen oder einfach der Gang zum Postkasten).
- Geblockte Zeiten für konzentriertes Arbeiten (zum Beispiel 2 bis 2,5 Stunden) einplanen und durchsetzen. Ständige Störungen bei der Arbeit, etwa durch Familienangehörige oder Nachbarn und ein häufiger Wechsel von beruflichen und privaten Aufgaben mindern die Produktivität und das Selbstwirksamkeitserleben erheblich und sollten vermieden werden.
- Sind kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige im Haus, sollten für diese alternative Betreuungspersonen während der Arbeitszeiten gesucht werden. Denkbar sind auch Wechselmodelle, bei denen Vater oder Mutter abwechselnd Betreuungszeiten übernehmen. Die Corona-Krise hat hier noch einmal eindrücklich gezeigt, dass der Versuch einer Bewältigung beider Rollenanforderungen ein erhebliches Burnout-Risiko birgt!

- Wenn Groupware oder andere Kollaborationssysteme genutzt werden, sollten frühzeitig Unterweisungen oder Qualifizierungen vom Arbeitgeber eingefordert werden, um die Digitaltechnik im Home-Office sicher zu beherrschen.

## Fazit

Wird der durch die Pandemie beschleunigte Digitalisierungsschub auch in Post-Corona-Zeiten genutzt werden, um mehr Erwerbstätigen höhere Spielräume bei der Gestaltung ihrer Arbeits- und Lebenssphären zu ermöglichen? Oder wurde mit der Pandemie ein Zeitalter der vollständigen Entgrenzung eingeleitet, in der Selbstausbeutung, ständige Erreichbarkeit und virtuelle Kollegen das neue Normal für die noch in Beschäftigung befindlichen Arbeitenden darstellen? Wir alle tun gut daran, Stress im Home-Office nicht als Luxusproblem von Hochqualifizierten anzusehen, die es mit ein bisschen Selbstorganisationskompetenz schon zu richten wissen. Wenn das Home-Office zukünftig eine vom Infektionsschutz losgelöste, eigenständige Existenzberechtigung bekommen soll, sind kollektive und solidarische Gestaltungslösungen mehr denn je vonnöten. Die Schaffung notwendiger technischer Voraussetzungen bildet ebenso wie Gesetzesinitiativen für einen Anspruch auf Home-Office grundsätzlich gute Rahmenbedingungen. Damit Smart Work nicht eine Phrase auf politischen Positionspapieren bleibt, bedarf es vor allem aber beharrlicher Gestaltungs-Akteure innerhalb und außerhalb von Betrieben, denen angesichts der drohenden Wirtschaftskrise ein „Hauptsache Arbeit“ nicht genug ist.

## Literatur

- Andriessen JH, Roe RA Eds. (1994) Telematics and Work. Sussex: Erlbaum
- Backhaus N, Brauner C, Tisch A, (2019) Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Z. Arb. Wiss.
- Backhaus N, Wöhrmann AM, Tisch A (2019) BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland (bua: Bericht kompakt). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Abrufbar unter: [ian, A.: Was bewegt Arbeitgeber in der Krise? Eine neue IAB Befragung gibt Aufschluss. In: IAB-Forum, https://www.iab-forum.de/was-bewegt-arbeitgeber-in-der-krise-eine-neue-iab-befragung-gibt-aufschluss/, zuletzt abgerufen: 11.5.2021](https://www.iab-forum.de/was-bewegt-arbeitgeber-in-der-krise-eine-neue-iab-befragung-gibt-aufschluss/)
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2021) SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21. Januar 2021. Berlin: Bundesanzeiger. Abrufbar unter: [BAnz AT 22.01.2021 V1.pdf \(bundesanzeiger.de\)](https://www.bundesanzeiger.de/BAnzAT22012021V1.pdf), zuletzt abgerufen: 11.05.2021
- Bonin H, Eichhorst W, Kaczynska J, Kümmerling A, Rinne U, Scholten A, Steffes S (2020) Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice (Forschungsbericht Nr. 459). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- DAK Gesundheit Hg. (2020) Gesundheitsreport 2020. IGES Institut GmbH. Hamburg. Internetdokumentation: <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/gesundheitsreport-2020-2371690.html>, zuletzt abgerufen: 11.5.2021
- DEKRA (2021) Arbeitssicherheitsreport. Stuttgart: DEKRA
- Emmler H, Kohlrausch B (2021) Homeoffice: Potenziale und Nutzung – Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4. WSI Policy Brief Nr. 52. Düsseldorf: WSI
- Ernst C (2020) Homeoffice im Kontext der Corona-Pandemie. Eine Ad-hoc-Studie der Technischen Hochschule Köln. Köln: TH
- Gerlmaier A (2020) Gesundheitsressourcen stärken bei digitaler Produktiv-  
 onarbeit: Evaluation des teambezogenen Stresspräventionskonzeptes “SePIAR“. GfA, Dortmund (Hrsg.): Frühjahrskongress 2020, Berlin. Digitaler Wandel, digitale Arbeit, digitaler Mensch. Beitrag A.8.2
- Gerlmaier A (2019) Blockzeiten für störungsfreies Arbeiten. In: Gerlmaier A, Latniak E Hg. (2019) Handbuch psycho-soziale Gestaltung digitaler Produktionsarbeit. Gesundheitsressourcen stärken durch organisationale Gestaltungskompetenz. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag, S. 325-328
- Gerlmaier A, Geiger L (2019) Arbeitsgestaltungskompetenz in der betrieblichen Praxis: Über welches Gefahren- und Gestaltungswissen verfügen Arbeitsschutz-Akteure, Führungskräfte und Beschäftigte? In: Gerlmaier A, Latniak E Hg. (2019) Handbuch psycho-soziale Gestaltung digitaler Produktionsarbeit. Gesundheitsressourcen stärken durch organisationale Gestaltungskompetenz. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag, S. 79-92
- Grunau P, Ruf K, Steffes S, Wolter S (2019) Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Home-Office bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. (IAB-Kurzbericht, 11/2019) Internetdokumentation: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf>, zuletzt abgerufen: 11.05.2021.
- Koehne B, Shih PC, Olson JS (2012) Remote and Alone: Coping with Being the Remote Member on the Team. In: Poltrock S, Simone C, Grudin J, Mark G, Riedl J Eds. (2012), Proceedings of the ACM 2012 conference on Computer Supported Cooperative Work – CSCW'12 (p. 1257). New York: ACM Press
- Krause A, Baeriswyl S, Berset M, Deci N, Dettmers J, Dorsemagen C, Meier W, Schraner S, Stetter B, Straub L (2015) Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit. Wirtschaftspsychologie Heft 4-2014/1-2015, 49-59.
- Lafrenz B, Wirth M (2019) Moderne Büroraumgestaltung. In: Gerlmaier A, Latniak E Hg. (2019) Handbuch psycho-soziale Gestaltung digitaler Produktionsarbeit. Gesundheitsressourcen stärken durch organisationale Gestaltungskompetenz. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag
- Lott Y (2019) Weniger Arbeit, mehr Freizeit. WSI-Report 47. Düsseldorf: WSI
- Lynch S (2017) Why Working from Home Is a “Future-Looking Technology“. A Stanford GSB expert shows how companies and employees benefit from workplace flexibility. Abrufbar unter: <https://www.gsb.stanford.edu/insights/why-working-home-future-looking-technology>, zuletzt abgerufen: 11.05.2021.
- Rau R, Göllner M (2019) Erreichbarkeit gestalten, oder doch besser die Arbeit? Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. 63 (1). S. 1-14
- Rump J, Brandt M (2020) Zoom-Fatigue. Ludwigshafen: IBE. Abrufbar: [https://www.ibe-ludwigshafen.de/zoom\\_fatigue/](https://www.ibe-ludwigshafen.de/zoom_fatigue/), zuletzt abgerufen: 11.05.2021
- Schmook R, Bendrien J (2004) Belastungen, Beanspruchungen und Gesundheitsförderung bei telekooperativer Arbeit. In: Hertel G, Konradt U Hg. (2004) Human Resource Management im Inter- und Intranet. Göttingen: Hogrefe. S. 187-203
- Tegtmeier P (2016). Review zu physischer Beanspruchung bei der Nutzung von Smart Mobile Devices (bua: Bericht). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Abrufbar unter: <https://www.buaa.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd88.html> zuletzt abgerufen: 11.5.2021
- Treier M (2003) Belastungs- und Beanspruchungsmomente bei der Teleheimarbeit. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 47, S. 24-35.
- von Würzen B (2020) Rollen und Aufgabenverteilung bei Frauen und Männern in Corona-Zeiten. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Waltersbacher A., Maisuradze M., Schröder H. (2020): Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund? Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen zu mobiler Arbeit und gesundheitlichen Beschwerden. In: Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J, Meyer M (Hrsg.) (2019) Fehlzeiten-Report 2019 – Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Kapitel 7. Berlin: Springer-Verlag. S. 77-110.

