

# STELLUNGNAHME

## zum Antrag „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“, Drucksache 19/13077

**Dr. Yvonne Lott**

Der Antrag „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“, Drucksache 19/13077, ist ausdrücklich zu begrüßen.

Die wachsende Zahl an Zweiverdienst-Haushalten und die sich wandelnden Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt erhöhen für die Beschäftigten den Bedarf nach mehr örtlicher und zeitlicher Flexibilität, um Beruf und außerberufliche Tätigkeiten wie Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildungen zu vereinbaren. Darüberhinaus haben Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten<sup>1</sup> durch die Corona-Pandemie eine enorme Verbreitung erfahren (Emmler und Kohlrausch 2021). Beschäftigte wünschen sich, auch in Zukunft mobil arbeiten zu können (Ahlers et al. 2021). Unternehmen haben ebenfalls gute Erfahrungen mit Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten gemacht und werden voraussichtlich an diesen Arbeitsarrangements festhalten (Bitkom 2020).

Ein Recht auf Homeoffice trägt diesen Entwicklungen Rechnung. Ein rechtlicher Anspruch ist eine zentrale Maßnahme, die den notwendigen Rahmen für die Gewährung und Gestaltung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten setzt. Er legitimiert und normalisiert ortsflexibles Arbeiten und unterstützt die betriebliche Gestaltung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten.

Mit Blick auf den empirischen Forschungsstand ist ein Recht auf Homeoffice vor allem aus fünf Gründen notwendig: Ein rechtlicher Anspruch hat das Potenzial (1) soziale Gleichheit zu fördern, (2) die Legitimation von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten zu stärken und betriebliche Barrieren abzubauen, (3) Karrierenachteilen und der Entgrenzung von Arbeit im Homeoffice bzw. bei mobilem Arbeiten entgegen-

---

<sup>1</sup> 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 (Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2020, S.2 f.). Mobiles Arbeiten impliziert das Ziel, die Arbeitstätigkeit und persönliche Lebensführung besser vereinbaren zu können (Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2020) und schließt Homeoffice mit ein.

genzuwirken, (4) die Work-Life-Balance, Arbeitszufriedenheit und Produktivität zu fördern und (5) Tarifpartner und betriebliche Akteure dazu anzuhalten, weitere zentrale Regelungen bzw. Rahmenbedingungen für vereinbarkeits- und gesundheitsförderliches mobiles Arbeiten zu implementieren (Kratzer et al. 2015b; Kratzer et al. 2015a; Kratzer 2018).

### *1. Förderung von sozialer Gleichheit*

Um soziale Gleichheit zu fördern und Ausgrenzung und Interessenskonflikte in der Belegschaft zu vermeiden, muss der Zugang zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten universell sein (Kossek et al. 2010; Ryan und Kossek 2008), d.h. diese Arbeitsarrangements sollten prinzipiell allen offenstehen.

Vor und während der Corona-Pandemie gab und gibt es jedoch soziale Ungleichheiten beim Zugang zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten (Felstead und Jewson 2002; Lott 2016; Ahlers et al. 2021). Beschäftigten auf mittleren und unteren betrieblichen Positionen, Frauen und ethnischen Minderheiten war und ist die Arbeit von zu Hause häufiger verwehrt (Lott und Abendroth 2020; Lambert und Waxman 2005). Das ungenutzte Homeoffice-Potenzial vor der Corona-Pandemie schätzt Brenke (2016) auf 40 Prozent.

Ein rechtlicher Anspruch liefert einen universellen Zugang zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten. Mit einem rechtlichen Anspruch steht allen Arbeitsplätzen mobile Arbeit bzw. Homeoffice prinzipiell offen. Somit kann für jeden Arbeitsplatz geprüft werden, ob ortsflexibles Arbeiten wenigstens teilweise möglich ist. Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten aus technischen oder tätigkeitsspezifischen Gründen nicht möglich sein, können Alternativen (z.B. zeitflexible Arbeitszeiten) angeboten werden.

### *2. Förderung von Legitimation und Abbau von betrieblichen Barrieren*

Ein Recht auf Homeoffice trägt zur Legitimation von ortsflexiblem Arbeiten bei, da es das Signal sendet, dass ortsflexibles Arbeiten eine vom Gesetzgeber anerkannte Arbeitsform ist.

Eine stärkere Legitimation von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten kann die Präsenzkultur in Betrieben und die Barrieren bei deren Nutzung schwächen. Beschäftigte verzichten häufig auf ortsflexibles Arbeiten, da Vorgesetzten die Präsenz im Betrieb wichtig ist und Beschäftigte Karriere Nachteile durch Homeoffice befürchten (Lott und Abendroth 2020). Diese kulturellen Barrieren nehmen vor allem Frauen wahr (Lott und Abendroth 2020), denen häufiger als Männern Arbeitsengagement abgesprochen wird (Leslie et al. 2012; Munsch 2016).

Ein Recht auf Homeoffice kann diese kulturellen Barrieren abbauen und somit die Nutzung von Homeoffice erleichtern.

### 3. *Verhinderung von Karrierenachteilen und Entgrenzung der Arbeit*

In Betrieben mit einer starken Präsenzkultur verstoßen Beschäftigte, die nicht im Büro arbeiten, gegen Anwesenheitserwartungen. Damit werden Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten zu einem Stigma und gelten als Zeichen für ein geringes Arbeitsengagement (Chung 2018; Munsch 2016). Dies kann zu Karrierenachteilen führen (Leslie et al. 2012). Beschäftigte stehen daher oft unter dem Druck, zu zeigen, dass sie trotz ortsflexiblem Arbeiten engagierte und produktive Arbeitskräfte sind.

Aufgrund der Präsenzkultur wird die Arbeit außerhalb des Betriebs häufig als eine Art Geschenk wahrgenommen, für das sich Beschäftigte revanchieren müssen (Menezes 2013). Als Gegenleistung machen Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice öfter Überstunden als im Betrieb (Noonan und Glass 2012; Madden und Jones 2008) und nehmen die Anforderungen wahr, außerhalb der Arbeit Emails zu lesen bzw. erreichbar sein zu müssen (Kelliher und Anderson 2010; Madden und Jones 2008). Die durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten wegfallende Pendelzeit wird oftmals nicht für Freizeitaktivitäten genutzt, sondern für längere Arbeitszeiten (Kelliher und Anderson 2010; Kelliher und Menezes 2019).

Ein Recht auf Homeoffice, das die Legitimation dieser Arbeitsarrangements erhöht und so die Präsenzkultur in den Betrieben abbaut, trägt somit dazu bei, Vereinbarkeitsprobleme (Abendroth/Reimann 2018) und die Entgrenzung von Arbeit (Lott 2017) zu verhindern.

### 4. *Verbesserung der Work-Life-Balance, Arbeitszufriedenheit und Produktivität*

Ein Recht auf Homeoffice sorgt für Legitimität und Verbindlichkeit und gibt Beschäftigten das Gefühl von Sicherheit und Verlässlichkeit. Letztere fördern die Gesundheit und Work-Life-Balance (Raghuram und Wiesenfeld 2004). Ist etwa Homeoffice vertraglich geregelt, machen Beschäftigte bessere Vereinbarkeitserfahrungen (Lott 2020): Mit einer vertraglichen Homeoffice-Regelung liegt die Wahrscheinlichkeit, ausschließlich gute Vereinbarkeitserfahrungen zu machen, bei 46 Prozent gegenüber 32 Prozent ohne eine solche Regelung. Vertragliche Regelungen verhindern zudem unbezahlte Überstunden (Bellmann und Hübler 2020).

Ein Recht auf Homeoffice setzt den Rahmen für vertragliche Regelungen.

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 zu gute. Vor allem die Möglichkeit, zu Hause bzw. mobil arbeiten zu können, ist mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und Einsatzbereitschaft verbunden (Chen und Fulmer 2018; Eaton 2003; Kelliher und Menezes 2019).

Ein Recht auf Homeoffice, dass die Möglichkeit für ortsflexibles Arbeiten prinzipiell für alle schafft, kann damit auch für Unternehmen günstig sein.

## 5. *Anreiz für sozialpartnerschaftliche und betriebliche Regelungen und Rahmenbedingungen*

Ein Recht auf Homeoffice muss durch Regelungen und Rahmenbedingungen auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene flankiert werden (Abendroth und Reimann 2018; Bellmann und Hübler 2020; Ahlers et al. 2021).

Ein rechtlicher Anspruch kann ein Anreiz für Sozialpartner und betriebliche Akteure sein, weitere Regelungen zum Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten (Kratzer et al. 2015b; Kratzer et al. 2015a; Kratzer 2018) auszuarbeiten bzw. zu implementieren und an branchen- bzw. betriebsspezifische Gegebenheiten anzupassen.

Folgendes muss durch ein Recht auf Homeoffice gewährleistet sein:

- **Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten als Ergänzung zum Arbeitsplatz:** Vor allem eine Mischung aus Homeoffice bzw. mobiler Arbeit und Arbeit am Arbeitsplatz ist vereinbarkeits- und gesundheitsfreundlich (Golden et al. 2006), etwa wenn zwei Tage oder mehr zu Hause bzw. mobil gearbeitet werden (Gajendran und Harrison 2008). Ausschließliche Arbeit außerhalb des Betriebs kann zur professionellen Isolation führen (Golden et al. 2006) und die Arbeit im Team bzw. den notwendigen Austausch mit Kolleg:innen verhindern. Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu arbeiten, sollte daher gegeben sein.
- **Freiwilligkeit:** Beschäftigte müssen sich frei entscheiden können, ob sie zu Hause bzw. mobil arbeiten (Kaduk et al. 2019; Kossek et al. 2006). Beschäftigte, die (mit)entscheiden können, wo sie arbeiten, sind weniger gestresst, erkranken seltener an Burnout bzw. Depression, haben seltener Kündigungsabsichten und sind zufriedener im Job (Kaduk et al. 2019; Kossek et al. 2006).
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz und Arbeitszeitgesetz:** Die Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Arbeitszeitgesetzes gelten selbstverständlich auch im Homeoffice bzw. beim mobilen Arbeiten. Diese Regelungen sind zentral, um Entgrenzung von Arbeit und damit negative Folgen für die Gesundheit und Work-Life-Balance zu vermeiden. Überstunden 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).

- **Mitbestimmungsrecht:** Ein Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Einführung und Ausgestaltung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten ist notwendig, etwa wie im Referentenentwurf des Betriebsrätestärkungsgesetzes (BMAS 2021) vorgesehen. Ein Mitbestimmungsrecht fördert Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten und begegnet den Entgrenzungsrisiken, die mit diesen Arbeitsarrangements verbunden sind (Lott 2017).
- **Datenschutz und Versicherungsschutz:** Regelungen zum Datenschutz und Versicherungsschutz beim Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten müssen entwickelt bzw. implementiert werden.

## 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.

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

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-Homeoffice>, zuletzt geprüft am 08.03.2021.

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/Referentenentwuerfe/refentwurf-zur-foerderung-derbetriebsratswahlen-und-zur-staerkung-derbetriebsraete.html>, zuletzt geprüft am 28.04.21.

Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Berlin (DIW Wochenbericht, 5).

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.

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 (2002): The option to work at home: Another privilege of the favoured few? In: *New Technology, Work and Employment* 17 (3), S. 204–223.

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.

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; Menezes, L. M. de (2019): Flexible working in organisations: A research overview. London: Routledge Focus.

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](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200012)21:12<1225::AID-SMJ135>3.0.CO;2-3).

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 (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.

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.

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.

Menezes, Lilian M. (2013): Can a gift-exchange model explain a potential link between employees being able to work flexibly and organisational performance. Cass Business School. London.

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.

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.

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.



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.

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>.