

# Corona-Pandemie – eine Trendbeschleunigung für die Digitalisierung der Arbeitswelten?

*Andrea Bianchi-Weinand, Manfred Wannöffel*

## *Einleitung*

Im Kontext der Corona-Pandemie stehen seit März 2020 Wirtschaft und Gesellschaft verschiedenen Varianten des sogenannten Lockdowns und Lockdown-lights gegenüber und begegnen dabei vielfältigen sozial- und arbeitspolitischen Herausforderungen, die sehr kurzfristig angenommen und reguliert werden müssen. Corona-Verordnungen werden Unternehmen und Beschäftigten befristet auferlegt, modifiziert und verlängert. Der kontaktarme und sogar kontaktlose Betrieb von u.a. Produktions-, Dienstleistungs-, Handels- und Ausbildungsstätten sowie Kultureinrichtungen beeinflusst die Arbeitswelten unmittelbar und wiederkehrend. Gesetzliche Verordnungen zum Ermöglichen der Arbeit von Zuhause aus traten (teils vorübergehend) in Kraft, flexible Formen der Erwerbstätigkeit verbreiteten sich, um das Arbeiten und Wirtschaftsprozesse unter Corona-Bedingungen aufrecht zu erhalten, und rechtliche Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten wurden geschaffen (Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021).

Dabei tun sich Perspektiven für die Gestaltung von Arbeit, respektive für arbeitspolitische Fragestellungen auf, die durch den Einflussfaktor der Corona-Pandemie zu Tage traten. Dieser arbeitspolitische Gestaltungsraum, der hier in Anlehnung an Sabine Pfeiffer als Transformationshorizont bezeichnet wird, stützt sich auf zwei Untersuchungsfelder, die nicht unabhängig voneinander betrachtet werden können. Dazu gehören sowohl das Feld der Transformationsdynamik, in dem die Geschwindigkeit der angenommenen digitalen Transformation erläutert wird, als auch der Bereich der Transformationsverortung, in dem die Rollen der Beschäftigten und die ihrer Interessenvertretungen mit Bezug auf die aktuelle Transformationsdynamik herangezogen werden (Pfeiffer 2019). Unter Berücksichtigung dieser Untersuchungsfelder zeichnet sich als sogenannter Transformationshorizont eine Gestaltungsperspektive im Spannungsfeld „Digitalisierung – Corona – Arbeitspolitik“ ab.

Dabei ergeben sich zwei leitende Fragestellungen:

- a) Verändert die Corona-Pandemie die Arbeitswelt dauerhaft und tiefgreifend, ist Corona ein „Game-Changer“ wie es das Fraunhofer-Institut im Herbst 2020 thematisierte? (Hofmann/Piele/Piele 2020)
- b) Wie können soziale Akteure, insbesondere die Beschäftigungsvertretungen, auf die Gestaltung dieses doppelten Veränderungsprozesses – Digitalisierung und Corona – Einfluss nehmen?

### *Digitalisierung der Arbeitswelten*

Die Arbeitswelten befinden sich in einem kontinuierlichen Transformationsprozess, der in den letzten 30 Jahren durch den demographischen und sozial-ökologischen Wandel und vor allem durch organisatorische (Lean Production) und technologische Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung geprägt ist. Nach einer langen Phase vornehmlich organisatorischer Veränderungen haben in jüngster Zeit eher technologische Innovationen die strukturellen Voraussetzungen geschaffen, Arbeitsabläufe in Unternehmen und Verwaltungen grundlegend zu verändern (Haipeter/Hoose/Rosenbohm 2021). Hierzu zählen u.a. die Erfassung, Vernetzung und Produktion digitaler Informationen und Daten („Big Data“), die informationstechnische Verbindung von Mensch und Maschine und neue Generationen von Maschinen und Robotern, die durch weiterentwickelte Sensorik Hand in Hand mit Menschen interagieren können. Digitale Kommunikationsmedien werden zunehmend genutzt, womit ortsübergreifender Informationsaustausch in Echtzeit und somit zeitlich flexiblere Zusammenarbeit über Betriebsgrenzen hinweg ermöglicht werden. Begleitet durch diese Technologisierungsprozesse konnte eine Zunahme von mobilen Arbeitsformen schon in den Jahren vor der Pandemie beobachtet werden (Vogl/Carstensen 2021; Carstensen 2016). Nicht nur die klassischen Montagarbeiten, sondern auch immer mehr Verwaltungstätigkeiten können mobil ausgeführt werden, ohne dass die Beschäftigten an einen festen Arbeitsort gebunden sind. Durch diese Technologien wurde die Infrastruktur für einen „global verfügbaren Informationsraum“ ausgebaut (Vogl/Carstensen 2021, Baukrowitz/Boes 1996). Neue Möglichkeiten, die Kooperation und Weiterbildung über Telefon- und Videokonferenzen sowie Social-Media-Plattformen zu organisieren, wurden geschaffen (Vogl/Carstensen 2021, Carstensen 2016).

Betrachtet man beispielsweise den Einsatz von mobilen Endgeräten, so zeigt sich über verschiedene Sektoren hinweg (Metall, Elektronik/Elektro-

technik, Anlagenbau, Automotive) schon vor der Pandemie ein relativ hoher Digitalisierungsgrad. Was intelligente Anlagen und intelligente Produkte betrifft, so weisen jedoch die meisten Branchen einen vergleichsweise niedrigen Digitalisierungsstand auf (Lins et al. 2018). Unter anderem der Digitalisierungsstand der Arbeitswelten kann jedoch bei externen Krisen Auswirkungen auf den Umgang mit eben diesen und auf die unternehmerischen Bewältigungsstrategien haben. Einer wissenschaftlichen Studie des Fraunhofer-Instituts zufolge führten Betriebe, die bereits vor der Krise eine höhere Digitalisierungsneigung hatten, auch während der Krise eher neue digitale Lösungen zur Aufrechterhaltung der Produktion ein (Lerch/Jäger/Heimberger 2020).

Die Zunahme der Digitalisierung wird durch zahlreiche Indizes verdeutlicht, die den Digitalisierungsgrad jährlich erfassen und messbar machen (u.a. Index für digitale Wirtschaft und Gesellschaft DESI). Die Ausbreitung des COVID-19-Virus und das damit verbundene Infektionsgeschehen in Deutschland haben in wirtschaftlichen sowie gesellschaftlichen und bildungspolitischen Bereichen mannigfaltige Herausforderungen hinsichtlich der Digitalisierung aufgedeckt. Laut Engels ist die Pandemie zu einem Stresstest der Digitalisierung geworden (Engels 2020).

### *Betriebliche Herausforderungen und Mitbestimmung*

Der Einzug neuer Technologien geht mit betriebs- und organisationssoziologischen Herausforderungen für die Gestaltung von Arbeit einher und erfordert die Modifikation gesetzlicher und betrieblicher Vorgaben. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bildet die Grundlage für die Arbeitspolitik, die die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und den durch die Arbeitnehmer gewählten Interessenvertretungen regelt. Es beinhaltet sowohl Mitwirkungsrechte in Form von Information, Anhörung und Beratung als auch Mitbestimmungsrechte, wobei die Mitbestimmung korrigierend respektive als Vetorecht praktiziert werden kann oder als „echte“, durchsetzbare Mitbestimmung erfolgen kann. Insbesondere bei der Einführung digitaler Technologien, die personenbezogene Daten und die Arbeitsleistung verarbeiten, hat der Betriebsrat zwingend mitzubestimmen und kann auch initiativ tätig werden. Dabei steht die Mitbestimmungskompetenz in gewisser Abhängigkeit von der inhaltlichen Ausrichtung der zu fassenden Vereinbarung. Mit Zunahme der sozialen Auswirkungen von Entscheidungen steigt die Mitbestimmungskompetenz, während sie bei wirtschaftlichen Ausrichtungen vergleichsweise niedrig ist. Die Digitalisierung der Arbeitswelten hat große Auswirkungen auf die soziale Welt von Unter-

nehmen und ermöglicht und erfordert die Inanspruchnahme der Veto- und Mitbestimmungsrechte seitens der Betriebsräte in der Arbeitspolitik. Durch die Digitalisierung der Arbeit und die Corona-Pandemie tangierte Mitbestimmungsrechte sind beispielsweise

- der Arbeits- und Gesundheitsschutz (§§ 87 Abs. 1.7, 80),
- die Verhaltens- und Leistungsüberwachung (§ 87 Abs. 1.6),
- der Beginn und das Ende der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1.2),
- die Berufsbildungsmaßnahmen (§ 97 Abs. 2),
- die Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Normen (§ 80 Abs. 1)
- und Betriebsänderungen (§ 111 Abs. 4).

Es ist hinlänglich beschrieben, dass die Verbreitung des „dualen Systems“, in dem Arbeitsbeziehungen durch Betriebsräte und Tarifverträge gestaltet und geregelt werden, seit den 1990er Jahren abnimmt (Ellguth/Kohaut 2021). Im Jahr 2020 waren die Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit für nahezu die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Ostdeutschland 50 %, Westdeutschland 41 %) weder durch einen Tarifvertrag noch durch betriebliche Interessenvertretungen geregelt. Was die doppelte Absicherung betrifft, so sind in der Privatwirtschaft in Westdeutschland lediglich 24 % und in Ostdeutschland sogar nur 14 % der Beschäftigtenverhältnisse sowohl über einen Betriebsrat als auch über einen Branchentarif abgesichert (Ellguth/Kohaut 2021). Vor diesem Hintergrund der geschwächten Arbeitsbeziehungen und angesichts der durch die Pandemie zunehmend divers auftretenden Formen der Erwerbsarbeit gewinnt die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen sowohl auf gesetzlicher Ebene als auch seitens der betrieblichen Interessenvertretungen an Relevanz.

Gerade die Digitalisierung betrieblicher Prozesse wird von Interessenvertretungen als wichtige Herausforderung angesehen. In einer Befragung von über 5.000 Betriebsräten, die die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM während des ersten Lockdowns zwischen März und Juni 2020 durchführte (HBS-Projekt Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte, 2019–2021), wird die *Digitalisierung betrieblicher Prozesse* („Industrie 4.0“) von der Hälfte der befragten Interessenvertretungen (54,6 %) als sehr wichtige bzw. wichtige Herausforderung genannt. Den Ergebnissen einer Vergleichsstudie aus dem Jahr 2016 zufolge betrachteten zu dieser Zeit nur etwa ein Fünftel (20,1 %) der Interessenvertretungen Digitalisierungsthemen als arbeitspolitische Herausforderung. Ein vergleichbares Ergebnis weist auch die *Einführung/Nutzung technischer Innovationen* auf (55,3 % im Jahr 2020 vs. 22,7 % im Jahr 2016) (Palomo et al. 2019).

## Orts- und zeitflexibles Arbeiten als Indikator der Digitalisierung der Arbeitswelt

### Homeoffice – ein populärer Begriff

Der Begriff des Homeoffice wird sowohl in der öffentlichen Meinung als auch in der einschlägigen Literatur in der Regel als Gattungsbegriff verwendet, ohne dass er jedoch genau umrissen oder gar definiert wird. Um diese Arbeitsform arbeitspolitisch gestalten zu können, bedarf es zunächst einer Dekonstruktion des vornehmlich populär gebrauchten Begriffes, denn eine legale Definition des Begriffes existiert im Arbeitsrecht bislang nicht. Unter den Terminus Homeoffice werden vielmehr unterschiedliche Formen der Erwerbstätigkeit gefasst, die ihrerseits jedoch seit vielen Jahren gesetzlich reguliert und arbeitspolitisch in mehreren Sektoren (z. B. Telekommunikation, öffentlicher Dienst) gestaltet sind. Hierzu zählen insbesondere die Heimarbeit, Telearbeit sowie die mobile Arbeit.

Die Bezeichnung *Heimarbeit* ist die älteste Form der sogenannten Homeoffice-Varianten. Sie wurde erstmals im Jahre 1911 im Heim- und Hausarbeitsgesetz reguliert und in den Jahren 1951 sowie im Mai 2020 das letzte Mal modifiziert.<sup>1</sup> Es umfasst all diejenigen Personen, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen, in eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte, eine sich in regelmäßigen Arbeitsvorgängen wiederholende Arbeit im Auftrag eines anderen gegen Entgelt ausüben. Im Zuge der fortschreitenden Industrialisierung nahm der Anteil der Heimarbeit immer mehr ab, sie ist allerdings heute immer noch existent (z.B. Herstellung von Masken für den Mund- und Nasenschutz in der Corona-Pandemie).

Die *Arbeitsform der Telearbeit* fußt auf einer Rahmenvereinbarung, die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden auf europäischer Ebene zur Modernisierung und Flexibilisierung der Arbeitsorganisation getroffen wurde (Rahmenvereinbarung 2002/EU-Direktive 2002).<sup>2</sup> Sie wurde national aufgegriffen und ist seit 2016 in der Arbeitsstättenverordnung le-

---

1 Heimarbeitsgesetz in der Fassung vom Mai 2020 <https://www.gesetze-im-internet.de/hag/BJNR001910951.html>, abgerufen am 23.11.2021.

2 Rahmenvereinbarung über Telearbeit in der Fassung von Juli 2002 <http://docplayer.org/54290446-Rahmenvereinbarung-ueber-telearbeit.html>, abgerufen am 23.11.2021 sowie Deutscher Bundestag (2016) <https://www.bundestag.de/resource/blob/480130/cbdb34af5f55cada9843a22027d28b27/wd-6-112-16-pdf-data.pdf>, abgerufen am 23.11.2021 und Europäische Union (2005) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>, abgerufen am 23.11.2021.

gal verankert.<sup>3</sup> Mit der Verankerung in der Arbeitsstättenverordnung wird das Ziel verfolgt, dass die Tätigkeit von Zuhause nicht aus dem Verantwortungsbereich des betrieblichen Zusammenhangs herausgelöst wird. Gemäß der Arbeitsstättenverordnung werden Telearbeitsplätze definiert als “[...] 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. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist“ (§ 2 (7) ArbStättV). Die Beschäftigten sind mit allen erforderlichen Arbeits- und Kommunikationsmitteln auszustatten, vertragliche Rahmenbedingungen sind ebenso über entsprechende Bildungsmaßnahmen zur Selbstorganisation und zum Arbeitsmanagement zu vereinbaren, wobei Telearbeit sowohl von zu Hause als auch alternierend stattfinden kann, d.h. wechselnd im Unternehmen und zu Hause. Zur Telearbeit liegen zahlreiche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen aus der Telekommunikationsbranche vor, die remote-Arbeit regulieren.

Das *mobile Arbeiten* umfasst alle Formen des orts- und zeitflexiblen Arbeitens. Es ist an keinen festen Arbeitsort gebunden, wodurch an unterschiedlichen Orten gearbeitet werden kann. Im Betriebsrätestärkungsgesetz wurde es im Dezember 2020 legal verankert und im Betriebsrätemodernisierungsgesetz von Juli 2021 konkretisiert, es ist jedoch im Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung bisher nicht aufgenommen worden. In der am 10.8.2020 in Kraft getretenen SARS-COV-2-Arbeitschutzregel des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) wurde Homeoffice erstmals gesetzlich als Form mobilen Arbeitens definiert, jedoch explizit mit dem Hinweis, dass Regelungen der Arbeitsstättenverordnung zum Telearbeitsplatz unberührt bleiben. Während die Arbeitsformen Heimarbeit, Telearbeit und mobile Arbeit dem Arbeitsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz unterliegen, greift die Arbeitsstättenverordnung bislang nur bei

---

3 Bundesministerium für Justiz- und Verbraucherschutz (2020): Verordnung über Arbeitsstätten, [https://www.gesetze-im-internet.de/arbst\\_ttv\\_2004/BJNR217910004.html](https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html), abgerufen am 23.11.2021 sowie Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (2021): Betriebsverfassungsgesetz, <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf>, abgerufen am 23.11.2021. (siehe Fußnote 1).

der Heim- und Telearbeit, nicht aber bei der mobilen Arbeit. Hieraus sind Regelungslücken in Bezug auf die Gestaltung der mobilen Arbeit entstanden, die eine arbeitspolitische Verhandlung unterwandern und Grundvoraussetzungen für eine beteiligungsorientierte Arbeitsgestaltung gefährden. Erst mit dem im Juni 2021 verabschiedeten Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat der Gesetzgeber ein eigenes Mitbestimmungsrecht für die Ausgestaltung mobiler Arbeit geschaffen. Die Entscheidung, ob mobile Arbeit eingeführt wird, liegt allerdings weiterhin bei den Arbeitgebern.<sup>4</sup>

Im populären Sprachgebrauch wird der Begriff Homeoffice während der Corona-Pandemie für das Arbeiten mit digitalen Arbeitsmitteln (PC, Laptops, mobile devices) voll umfänglich oder teilweise von zu Hause aus verwendet und entspricht damit überwiegend typischen Merkmalen der Telearbeit. Mit dem populären Gebrauch des Begriffes – insbesondere auch durch dessen Reproduktion in wissenschaftlichen Studien – werden gesetzliche Rahmenbedingungen (Geltung der ArbStättV), Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht thematisiert. Die Verwendung des Begriffes des Homeoffice eröffnet somit die Möglichkeit, arbeitspolitische Regelungen zu umgehen (Mierich 2020).

Aus diesem Grund ist der Gebrauch des Begriffes Homeoffice für wissenschaftliche Analysen in Bezug auf orts- und zeitflexibles Arbeiten völlig unbrauchbar. Um die unterschiedlich ausgeprägten Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte flexibler Arbeitsformen transparent zu machen, ist es deshalb angeraten, bei der Gestaltung orts- und zeitflexiblen Arbeitens die jeweils konkreten Beschäftigungs-, Arbeits- und Partizipationsbedingungen in den Fokus zu nehmen. Bestehende Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen wie die Übernahme aller Betriebskosten und Aufwandsentschädigungen, die Dokumentationspflichten zur Arbeitszeit sowie der Datenschutz, die Datensicherheit und vor allem die Qualifizierungsmaßnahmen in Bezug auf die Selbstorganisation und das Selbstmanagement der Arbeit außerhalb betrieblicher Zusammenhänge, die bei der Ausgestaltung des Telearbeitsplatzes zur Anwendung kommen, bieten hier Orientierung an (Mierich 2020). Insbesondere die Rolle der Personal- und Betriebsratsgremien im Kontext von remote-Arbeit ist ein bislang noch unerforschtes Gebiet.

---

4 Siehe: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/betriebsraete-staerken-1884580>, abgerufen am 23.11.2021 (s. Fußnoten weiter oben).

## *Orts- und zeitflexibles Arbeiten in Zeiten der Corona-Pandemie*

Auch empirische Studien nutzen in überwiegendem Maße den Begriff des Homeoffice und konnten aufzeigen, dass bereits vor der Corona-Pandemie zunehmend orts- und zeitflexibles Arbeiten praktiziert wurde, dieses jedoch nur bestimmten Einkommensgruppen und Bildungsniveaus angeboten bzw. von diesen genutzt wurde. Einer repräsentativen Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung zufolge arbeiteten 4 % der befragten Beschäftigten vor der Corona-Pandemie im Homeoffice (Hans-Böckler-Stiftung 2021a) und ein steigender Trend zu mehr mobiler Arbeit ist schon vor Beginn der Pandemie zu verzeichnen (Bonin et al. 2020). Wie diverse Umfragen respektive wissenschaftliche Studien zeigen, hat sich dieser Trend seit der Pandemie nicht nur fortgesetzt, sondern stark zugenommen. So zeigt eine Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung (Emmler/Kohlrausch 2021) einen Anstieg der Homeoffice-Quote (ausschließlich im Homeoffice) im ersten Lockdown im April 2020 auf 27 %, ein Absinken auf 14 % im Lockdown-light im November 2020 sowie einen erneuten Anstieg auf 24 % im Januar 2021 (Emmler/Kohlrausch 2021), bedingt nicht zuletzt durch die Rechtsverordnung zum Arbeitsschutz, der Corona-Arbeitsschutzverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), das erstmals die (befristete) Pflicht zum Angebot eines Homeoffice-Arbeitsplatzes einführte, welche zum 27. Januar 2021 in Kraft trat.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch eine Ifo-Umfrage unter Unternehmen, die schon vor der Corona-Pandemie die Arbeit im Homeoffice anboten und den Sektoren der Dienstleistung, des verarbeitenden Gewerbes und des Handels angehören. Hier ist nicht nur ein Anstieg der Anzahl der Beschäftigten im Homeoffice zu verzeichnen, sondern auch eine annähernde Verdopplung des Anteils an der Arbeitszeit auf 60 % (Demmelhuber et al. 2020).

Verschiedene wissenschaftliche Studien zeigen, dass die pandemiebedingte Homeoffice-Quote in bestimmten Branchen und je nach Arbeitstätigkeit aus naheliegenden Gründen sehr unterschiedlich ist. Während sie im Finanzwesen, im Mediensektor oder IT-Bereich sehr hoch ist, war Homeoffice als Arbeitsform in anderen Branchen und Bereichen wie dem Gesundheitswesen, dem Handel und der Produktion wenig verbreitet (Hans-Böckler-Stiftung 2021b). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Von September bis November 2020 waren 93 % der IT-Beschäftigten, 86 % der Beschäftigten im Einkauf, 82 % der Beschäftigten in Forschung und Entwicklung und 81 % der Beschäftigten im internen Dienstleistungsbereich im Homeoffice, in produktionsnahen Bereichen und der Fertigung und Montage jedoch nur 39 % bzw. 11 % (IG



Metall 2020).<sup>5</sup> Außerdem konnte festgestellt werden, dass – wenig verwunderlich – bestimmte sozioökonomische Faktoren bei der Homeoffice-Quote von Relevanz sind. Hochschulabsolventen und Personengruppen mit höherem Einkommen arbeiten deutlich häufiger orts- und zeitflexibel als Erwerbstätige ohne Universitätsabschluss oder mit niedrigerem Einkommen (Ahlers/Mierich/Zucco 2021, Allmendinger/Schroeder 2021).

### *Herausforderungen bei der Gestaltung orts- und zeitflexiblen Arbeitens*

Das orts- und zeitflexible Arbeiten bringt nicht nur gesellschaftliche Veränderungen mit sich, sondern in erster Linie strukturelle Veränderungen im betrieblichen Zusammenhang. Betriebliche Akteure haben die Konsequenzen orts- und zeitflexiblen Arbeitens zu antizipieren, wo Regulative nicht oder nicht ausreichend geschaffen wurden. Dies gilt nicht nur dann, wenn gesetzlich neue Verordnungen (vorübergehend) in Kraft treten. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und betriebliche Interessenvertretungen können Einfluss nehmen, inwieweit die Arbeitsformen die Organisationsstruktur und die Abläufe im Unternehmen, die Leistungsfähigkeit und Mitbestimmung beeinträchtigen oder diesen zuträglich sind, indem sie proaktiv mitgestalten und regulativ eingreifen.

Das orts- und zeitflexible Arbeiten beeinflusst die Parameter des Arbeitens in vielfältiger Weise und macht Regulierungen unabdingbar, die u.a. die Voraussetzungen, die Organisation, die Arbeitszeiten und den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen und, wenn auch nicht in ihrer Gesamtheit, in diversen bestehenden Betriebsvereinbarungen auch berücksichtigt sind, die für die Beschäftigten in einem Unternehmen verbindliche Rechts- und Verhaltensnormen fixieren (Mierich 2020). Dabei sind sachliche, persönliche und räumliche Voraussetzungen zu beachten und evaluieren. Die Freiwilligkeit mobil zu arbeiten, die persönliche Eignung, d.h. das Maß an Selbstdisziplin, die Kompetenz hinsichtlich Selbstorganisation, Zeitmanagement, Herstellung von Transparenz und Kommunikation auf Distanz, aber auch die räumlichen Voraussetzungen hinsichtlich der Arbeitsplatzausstattung oder die Datenverfügbarkeit sind zu regulieren. Was die Organisation betrifft, so sind Aspekte wie die Qualifizierung und Weiterbildung, die Integration in betriebliche Arbeitsabläufe, die Ausstattung,

---

5 Wie es eine Betriebsrätin von Airbus zum Abschluss des Zertifikatsstudiums „Digitale Transformation“ anschaulich formulierte: „Einen Flügel kann man halt schlecht im Garten montieren.“

die Haftung und der Datenschutz zu berücksichtigen. Auch Absprachen und ebenfalls Regulierungen hinsichtlich der Arbeitszeit wie die Erreichbarkeit, Zeiterfassung und Einhaltung von Ruhezeiten sind zu prüfen und festzuhalten. Ebenso relevant sind Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, um physischen und psychischen Belastungen entgegenzuwirken.

Laut einer Studie des Fraunhofer Instituts mit Entscheidern aus 500 Unternehmen existieren für nur die Hälfte der Unternehmen Regelungen zum Homeoffice, beispielsweise im Rahmen von Betriebsvereinbarungen (Hofmann/Piele/Piele 2020). Ein großer Teil der befragten Entscheider stellt beim Homeoffice *Regelungsdefizite im Hinblick auf eine Strategie Entgrenzungserscheinungen adäquat zu begegnen* (74 %) fest und auch *im Hinblick auf die gesundheitlichen Folgen von Entgrenzung* (72 %). Die Arbeitsformen des flexiblen Arbeitens sind deshalb exakt zu spezifizieren und gesetzliche sowie betriebliche Rahmenbedingungen zu formulieren.

Die Veränderungen der orts- und zeitflexiblen Arbeitsformen bergen für die sozialen Akteure Chancen und Herausforderungen und sind daher immer multidimensional zu betrachten, so dass sie auf Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen kontrovers diskutiert werden. So können mit flexiblen Arbeitsformen auf Arbeitgeberseite Kosteneinsparungen bei der Bereitstellung der räumlichen Infrastruktur erzielt werden (shared desks). Finanzielle Vorteile gehen jedoch mit Kostensteigerungen durch das Bereitstellen der digitalen Infrastruktur einher. Aus betriebssoziologischer Sicht gefährdet der Abbau der räumlichen Infrastruktur die soziale Organisation des Betriebes als Lernort (Rat der Arbeitswelt 2021), den Informationsaustausch und -fluss und somit auch die Leistungsfähigkeit von Unternehmen. Verschiedene Studien belegen zudem einen mangelnden persönlichen Wissensaustausch sowie fehlende soziale Kontakte und kollegiale Entkopplungen während der Arbeitszeit außerhalb von Betriebsstätten (Ahlers/Mierich/Zucco 2021, Bertelsmann Stiftung 2020). Auch eine potenzielle Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch das Angebot orts- und zeitflexibel zu arbeiten verliert dann an Bedeutung, wenn ein Großteil der Konkurrenz diese Arbeitsform ermöglicht. Die Regulierung und Erfassung der Arbeitszeit ist ein weiterer Diskussionspunkt. Während die Beschäftigten beim orts- und zeitflexiblen Arbeiten Vorteile durch freie Zeiteinteilung, Zeiteffizienz durch den Wegfall des Arbeitsweges, eine bessere Vereinbarkeit von Familie mit Beruf sowie eine bessere Work-Life-Balance feststellen, wird gleichsam eine Entgrenzung von Lebensbereichen konstatiert (Bonin et al. 2020, Demmelhuber et al. 2020). Die zeitliche Entgrenzung der Arbeit durch überbordende Arbeitszeiten oder das Ausblenden von Ruhezeiten zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn sowie die räumliche Entgrenzung durch das Arbeiten an verschiedenen Orten

und u.U. unterwegs kann zu einer dauerhaften Stress- und Gesundheitsbelastung führen. Hinzu kommt, dass die Arbeitszeit nicht durchgängig erfasst wird und somit Mehr- und Überbelastung nicht frühzeitig erkannt werden. Auch die Effektivität der Arbeit wird durch mangelnde Arbeitszeiterfassung nicht erschlossen, was für die Leistungserbringung und Sicherung von Beschäftigung unabdingbar ist.

All diese Sachverhalte stellen die Arbeitgeber, den Staat sowie die Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte vor multiple Herausforderungen bei der Gestaltung von orts- und zeitflexiblem Arbeiten. Das Betriebsverfassungsgesetz stellt diesbezüglich Weichen, die jedoch je nach umgesetzter Arbeitsform nicht hinreichend sein können. Insbesondere § 87 Abs. 1 BetrVG liefert diesbezüglich Ansatzpunkte, da er die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates einräumt, sofern keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen. Hier entsteht weiterer Handlungsbedarf, wenn neue Maßnahmen und Regelungen für Betriebsvereinbarungen initiiert und getroffen werden müssen. Dies betrifft die Varianten der mobilen Arbeitsformen, die in der Corona-Krise hervortraten, in vielerlei Hinsicht. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wird Betriebsräten das Mitbestimmungsrecht bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen eingeräumt, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Die Frage der Arbeitsüberwachung steht in direktem Zusammenhang mit der Leistungsbewertung und ist somit ein wichtiger Faktor für alle Sozialpartner, da die Leistungsbewertung nicht nur der Beurteilung der Arbeitnehmer dient, sondern auch der Beurteilung der Leistung eines Unternehmens, beispielsweise im Hinblick auf getätigte oder zu tätige Investitionen. Somit sichert sie letztlich auch die Wirtschaftlichkeit und folglich die Existenz von Unternehmen. Auch § 87 Abs. 1 Nr. 7 zum Arbeits- und Gesundheitsschutz tangiert die Varianten mobiler Arbeit. Hier werden Mitbestimmungsrechte bei „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“ gesichert. Unter Berufung auf die gesetzlichen Regelungen und Vorschriften sowie die Bewahrung dieser sind die Betriebsräte befugt, mobile Arbeitsformen mitzugestalten. Es eröffnen sich nicht nur Handlungsspielräume aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), sondern beispielsweise auch unter Hinzunahme des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Vor diesem Hintergrund sind bestehende Betriebsvereinbarungen zu überprüfen oder neue zu verhandeln, um neue Varianten orts- und zeit-

flexiblen Arbeitens im Sinne einer für alle Seiten zufriedenstellenden Sozialpartnerschaft zu gestalten und abzusichern.<sup>6</sup> Regelungen zur technischen Arbeitsplatzausstattung, zur Gestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. ergonomischer Arbeitsplatz, Arbeitsstättenverordnung), zur Bereitstellung der Arbeits- und Kommunikationsmittel, zur Verteilung der Kosten, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Datenschutz, zur Arbeitszeit und Erreichbarkeit, aber auch zur Qualifizierung der Beschäftigten in Selbstorganisation und Selbstmanagement müssen getroffen und praktisch umgesetzt werden.

Es kann davon ausgegangen werden, dass nach der Bewältigung der Corona-Krise und den vermehrten Erfahrungen mit flexiblem Arbeiten mobile Arbeit zukünftig umfassend von den Beschäftigten eingefordert wird. Dies zeigt sich beispielsweise in einer Umfrage mit Entscheidern aus ca. 500 Unternehmen, in der sich ein vermehrter Einsatz von Tätigkeiten außerhalb des Büros abzeichnet (Hofmann/Piele/Piele 2020). Demnach meint die Hälfte (55 %) der befragten Entscheider, Homeoffice in größtrem Umfang ohne Nachteile nach der Pandemie weiter umsetzen zu können. Zudem gehen knapp 40 % von ihnen davon aus, dass die Forderung nach Homeoffice stark zunehmen wird, wobei sich jedoch ihrer Einschätzung nach vor allem die Entgrenzung von Arbeit als ein Regelungsdefizit abzeichnet. Mit Blick auf diese divergierenden Strömungen sind arbeitspolitische Regulierungen im dualen System der Arbeitsbeziehungen unerlässlich, tarifvertragliche Bestimmungen zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten und die Entwicklung von Zukunfts-(Betriebs-)Vereinbarungen im Kontext des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes umso notwendiger. Die Schattenseiten des Homeoffice als Form mobiler Arbeit sind dargelegt und Forderungen formuliert worden, mobile Arbeit stärker als bisher in die geltende Arbeits- und Sozialverfassung zu integrieren (Urban 2021).

Gesetzesentwürfe zum mobilen Arbeiten vom Bundesarbeitsministerium sind bislang gescheitert. In einem ersten Referentenentwurf für ein Betriebsrätestärkungsgesetz aus Dezember 2020, wurden erste Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebsräten in den Bereichen der technischen Infrastruktur in den Betrieben und der digitalen Arbeit (Big Data, KI) angepasst. Das am 28. Mai 2021 vom Deutschen Bundesrat verabschiedete Betriebsrätemodernisierungsgesetz, führt mit Wirkung zum

---

6 An der Ruhr-Universität Bochum beispielsweise wurde die bisherige Dienstvereinbarung zur Alternierenden Telearbeit den neuen Gegebenheiten angepasst, eine neue Dienstvereinbarung zur Ortsflexiblen Arbeit im Februar 2022 offiziell von den beteiligten Akteuren unterschrieben. Sie tritt am 1. April 2022 in Kraft.

18. Juni 2021 u.a. ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit ein, das der Förderung mobiler Arbeit und dem Schutz der Beschäftigten beim orts- und zeitflexiblen Arbeiten dient. Betriebsräten wird bei der inhaltlichen Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, explizit ein Mitbestimmungsrecht zugesprochen (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG). Dabei geht es allerdings nicht um die Frage, ob mobile Arbeit in den Unternehmen eingeführt, sondern wie mobile Arbeit in den Unternehmen gestaltet werden soll (z.B. zeitlicher Umfang, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Ort der Tätigkeit, Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte, Regelungen zur Erreichbarkeit, Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit, einzuhaltende Sicherheitsaspekte). Die Einführung der mobilen Arbeit bleibt in der Entscheidungsbefugnis der Arbeitgeber.

Ergänzungen im § 8 SGB VII Abs. 1 und § 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB II gewährleisten den Versicherungsschutz auch bei der Erwerbstätigkeit im eigenen Haushalt oder an einem anderen Ort. Der Versicherungsschutz des Versicherten besteht im gleichen Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit in der Unternehmensstätte, auch bei Wegen innerhalb der Räumlichkeiten oder zur Betreuungsstätte der Kinder des Versicherten.

Wenn auch das Mobile-Arbeit-Gesetz bislang noch scheiterte und darüber hinaus umstritten ist, dass die Einfügung der Nummer 14 in den Absatz 1 bedeutungsvolle Neuerungen mit sich bringt, die nicht bereits in den Mitbestimmungsmöglichkeiten des Absatz 1 geregelt sind, und zuvor schon grundsätzlich ein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz bei mobiler Arbeit bestand, so ist dennoch durch diese politische Einordnung der Relevanz des mobilen Arbeitens Ausdruck verliehen. Hier hat die Corona-Pandemie zweifellos als Trendbeschleuniger gewirkt.

### *Fazit und Ausblick*

Neue Technologien und die Digitalisierung bewirken eine sehr dynamische Transformation der Arbeitswelt. Bereits seit den 1980er Jahren vollzieht sich eine Entgrenzung zwischen der Organisation (Arbeitsregulierung in Betrieb/Unternehmen) und der marktlichen Regulierung von Arbeit. Hybride Beschäftigungsformen und Solo-Selbstständige in der Plattformökonomie sind Beispiele solcher Diversifizierungen und zählen zu den neuesten Entwicklungen dieser Transformation, bereits lange vor Beginn der Corona-Pandemie. Die Pandemie trifft somit auf einen seit einigen Jahren bestehenden Entwicklungsprozess der zunehmenden Dynamisierung der Arbeitsformen. Corona ist in diesem Kontext kein „Game-

Changer“ per se, sondern forciert den Trend zur Hybridisierung der Arbeitsformen. Die Transformationsdynamik wird zweifellos durch Corona beschleunigt, der Weg der Transformation wurde jedoch bereits geebnet, wenn es auch weiterer arbeits- und sozialpolitischer Regulierung bedarf. Ob der Transformationsschub so stark ist, dass der von Frithjof Bergmann in den 1980er Jahren als Programmatik gekennzeichnete Begriff „New Work“ sich in der sozialen Praxis zu einer „New Work Normal“ (siehe dazu auch den Beitrag von Annette Kluge/Greta Ontrup/Wiebke M. Roling in diesem Band) entwickeln kann und wie sich orts- und zeitflexibles Arbeiten dauerhaft auf Mensch und Betriebsorganisation auswirken wird, wird von vielen Faktoren abhängig sein, u.a. auch davon, wie der neue Mitbestimmungstatbestand praktiziert und in der Rechtsprechung ausgelegt wird. Potenzielle Auswirkungen der Trendbeschleunigung auf den Betrieb als „sozialen Raum“ (Bourdieu 1985), die Bedeutung des mangelnden persönlichen Austausches am Arbeitsort sowie der kollegialen Entkopplung für persönliche Entwicklungen und für die Innovationsfähigkeit der Unternehmen sind noch nicht absehbar respektive zu beziffern. Gemäß des Rates der Arbeitswelt ist eine Stärkung des Betriebes als sozialer Ort auch im Kontext mobiler Arbeit unabdingbar (Rat der Arbeitswelt 2021).

Die Digitalisierung von Arbeit und die Corona-Pandemie können als inkrementeller Prozess verstanden werden, der auf einer branchenspezifischen und pfadabhängigen Umsetzung fußt. Homeoffice als Arbeitsform des orts- und zeitflexiblen Arbeitens bedarf zunächst einer legalen Definition, um im Kontext der Sozialpartnerschaft gestaltet werden zu können. Nach Haipeter/Hoose/Rosenbohm kann der doppelte Veränderungsprozess von Digitalisierung und Corona durch Arbeitspolitik (Zukunftsvereinbarungen) proaktiv gestaltet werden (Haipeter/Hoose/Rosenbohm 2021). Diese Vereinbarungen zwischen Management und Betriebsrat und darüber hinaus zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf tarifvertraglicher Ebene werden auch darüber entscheiden, wie dauerhaft und verbreitet sich orts- und zeitflexibles Arbeiten als legal definierte Arbeitsform etablieren kann.

Ein Fundus an Tarif- und Betriebsvereinbarungen zu orts- und zeitflexiblen Arbeitsformen existiert bereits, aus dem u.a. Anregungen geschöpft werden können (Mierich 2020). Durch die digitale Transformation wurde ein Weiterdenken in Richtung mobile Arbeit und Telearbeit in vielen Bereichen angeschoben und unter Pandemie-Bedingungen als flexibles Arbeiten beschleunigt realisiert. Wird die Corona-Pandemie gelegentlich als Gesellschaftsexperiment bezeichnet (siehe dazu den Beitrag von Rolf G. Heinze in diesem Band), so ist in den Bereichen der Arbeitsforschung sowie auf der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Ebene weite-

rer Handlungsbedarf zu konstatieren, wenn orts- und zeitflexibles Arbeiten kein Feldexperiment bleiben soll. Rahmenbedingungen und Grundlagen sind vorhanden und müssen weiter ausgestaltet werden, auf Basis einer verbindlichen Definition von Homeoffice entweder als Telearbeit, mobile Arbeit oder Heimarbeit. Bislang ist der populistische Begriff sowohl für eine wissenschaftliche Debatte als auch für arbeitspolitische Auseinandersetzungen höchst unbrauchbar.

### *Literaturverzeichnis*

- Ahlers, E., Mierich, S., Zucco, A. (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. WSI Report. 65, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Allmendinger, J., Schroeder, W. (2021): Die Situation von Industriebeschäftigten während der Corona -Pandemie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall. Discussion Paper P 2021–001. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2021/p21-001.pdf>.
- Baukowitz, A., Boes, A. (1996): Arbeit in der Informationsgesellschaft. In: Schmiede, R. (Hrsg.): Virtuelle Arbeitswelten: Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“. Berlin, S. 129–158.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Führungskräfte-Radar 2020 Corona Spezial. Homeoffice – Fluch und Segen im Corona-Krisenmanagement.
- Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A & Steffes, S. (2020): Verbreitung und Auswirkung von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. IZA Research Report 99. [http://ftp.iza.org/report\\_pdfs/iza\\_report\\_99.pdf](http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_99.pdf)
- Bourdieu, P. (1985): Sozialer Raum und "Klassen". Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bund-Verlag (2021): Extra Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Eine Kurzkommentierung – mit Praxishinweisen von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Extra 6.
- Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (2020): Verordnung über Arbeitsstätten. Online verfügbar unter: [https://www.gesetze-im-internet.de/arbst\\_ttv\\_2004/BJNR217910004.html](https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html), abgerufen am 23.11.2021.
- Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (2021): Betriebsverfassungsgesetz. Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf>, abgerufen am 23.11.2021.
- Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (2021): Heimarbeitsgesetz. Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/hag/BJNR001910951.html>, abgerufen am 23.11.2021.
- Bundesregierung (2021): Betriebliche Mitbestimmung wird gestärkt. Online verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/betriebsraete-staerken-1884580>, abgerufen am 23.22.2021.

- Carstensen, T. (2016): Social Media in der Arbeitswelt. Herausforderungen für Beschäftigte und Mitbestimmung. Bielefeld.
- Demmelhuber, K., Englmeier, F., Leiss, F., Möhrle, S., Peichl, A., Schröder, T. (2020): Homeoffice vor und nach Corona. Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. ifo Institut – Leibnitz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, ifo Schnelldienst Digital 14. <https://www.ifo.de/publikationen/2020/aufsatz-zeitschrift/homeoffice-vor-und-nach-corona-auswirkungen-und>
- Deutscher Bundestag (2016) <https://www.bundestag.de/resource/blob/480130/cbdb34af5f55cada9843a22027d28b27/wd-6-112-16-pdf-data.pdf>.
- Ellguth, P., Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020. In: WSI-Mitteilungen, Vol. 74, No. 4, S. 306–314.
- Emmler, H., Kohlrausch, B. (2021): Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung. Welle 1 bis 4. WSI-Policy Brief 52.
- Engels, B. (2020): Corona: Stresstest für die Digitalisierung in Deutschland. IW-Kurzbericht 23/2020. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/215503/1/IW-Kurzbericht-2020-23.pdf>
- Europäische Union (2005), EUR-Lex, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TX/T/?uri=LEGISSUM%3Ac10131,abgerufen am 23.11.2021](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TX/T/?uri=LEGISSUM%3Ac10131,abgerufen%20am%2023.11.2021).
- Haipeter, T., Hoose, F., Rosenbohm, S. (2021): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Chancen und Herausforderungen für Arbeitsbeziehungen, Arbeitsgestaltung und Organisation. In T. Haipeter, F. Hoose, S. Rosenbohm, S. (Hrsg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit. Baden-Baden: Nomos, S. 9–47.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2021a): Jeder Vierte im Homeoffice. Böckler Impuls 4, S. 1. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-jeder-vierte-im-homeoffice-31148.htm>
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2021b): Homeoffice: Auf den Rahmen kommt es an. Impuls 8/, S. 4–5. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-auf-den-rahmen-kommt-es-an-32790.htm>
- Hofmann, J., Piele, A., Piele, C. (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal. Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der DGFP e.V. Bauer, W., Riedel O., Rief, S. (Hrsg.). [https://publica.fraunhofer.de/eprints/urn\\_nbn\\_de\\_0011-n-5934454.pdf](https://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf)
- IG Metall (2020) Beschäftigtenbefragung 2020. <https://www.igmetall.de/im-betrieb/beschaeftigtenbefragung-2020>.
- Lerch, C., Jäger, A., Heimberger, H. (2020): Produktion in Zeiten der Corona-Krise. Welche Auswirkungen hat die Pandemie heute und zukünftig auf die Industrie? Modernisierung der Produktion, Fraunhofer ISI, Ausgabe 78/2020 <https://www.isi.fraunhofer.de/de/presse/2020/Auswirkungen-Corona-Krise-auf-Industrie.html>



- Lins, D., Ruhe, A.H., Bicer, E., Schäfer, M., Palomo, M.E., Filipiak, K., Niewerth, C., Kreimeier, D., Welling, S., Wannöfel, M. (2018): Industrie 4.0: Mitbestimmen – mitgestalten. Umsetzungsstand von Industrie 4.0 in nordrhein-westfälischen Industrieunternehmen. FGW – Studie Digitalisierung von Arbeit 06. FGW-Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (e.V.) (Hrsg.).
- Mierich, S. (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Study 446, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Palomo, M. E, Filipiak, K., Niewerth, C., Wannöfel, M., Ahlene, E., Hauser-Ditz, A. (2019): Weiterbildungsverhalten von Betriebsratsmitgliedern. Eine empirische Analyse von strukturellen und personenbezogenen Einflussfaktoren auf Basis einer repräsentativen Betriebsrätebefragung. Working Paper 1, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Pfeiffer, Sabine (2019): Digitale Arbeitswelten und Arbeitsbeziehungen: What you see is what you get? In: Industrielle Beziehungen 2., S. 232–249. <https://doi.org/10.3224/indbez.v26i2.07>
- Rahmenvereinbarung über Telearbeit in der Fassung von Juli 2002* <http://docplayer.org/54290446-Rahmenvereinbarung-ueber-telearbeit.html>, abgerufen am 23.11.2021.
- Rat der Arbeitswelt (2021): Vielfältige Ressourcen stärken – Zukunft gestalten.
- Urban, H.-J. (2021): Heilsversprechen Homeoffice. Zu den Schattenseiten eines arbeitspolitischen Shootingsstars. In: Amirpur, Katajun et al. (Hrsg.): Blätter für deutsche und internationale Politik 66, Heft 2/2021, S. 103–113.
- Vogl, G., Carstensen, T. (2021): Mobiles Arbeiten vor und seit Corona. In: WSI Mitteilungen 74, S. 102–198. DOI 15.5771/0342–300X-2021–3–192.
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, <https://www.bundestag.de/resource/blob/480130/cbdb34af5f55cada9843a22027d28b27/wd-6-112-16-pdf-data.pdf>, abgerufen am 23.11.2021

