

Hermann Rösch

# Homeoffice – Vorteile, Risiken und Nebenwirkungen

Wie der aktuelle Trend die Arbeitswelt und das gesamte Leben verändert

**Mit dem inzwischen eingebürgerten Anglizismus Homeoffice werden Arbeitsformen bezeichnet, die es erlauben, Erwerbsarbeit vollumfänglich oder in nennenswerten Anteilen von zuhause aus zu leisten. Im Falle des alternierenden Homeoffice hat der Mitarbeiter sowohl einen Arbeitsplatz im Betrieb als auch zuhause. Die Arbeitsergebnisse werden in der Regel unter Nutzung von IT-Infrastrukturen gewonnen und über digitale Kanäle übermittelt. Damit ist Homeoffice eine Variante der Telearbeit, zu der darüber hinaus die sogenannte mobile Telearbeit gezählt wird. Mobile Telearbeit tritt verstärkt in Berufen mit hoher Reise-tätigkeit auf. Mitarbeiter im Vertrieb etwa müssen unterwegs auf die IT-Infrastruktur ihres Unternehmens zugreifen können.<sup>1</sup>**

Zu unterscheiden ist Homeoffice von klassischer Heimarbeit. Bis zur industriellen Revolution war die Einheit von Wohnen und Arbeiten selbstverständlich, zentralisierte Fabrikarbeit setzte sich erst danach durch. Im 19. und selbst im 20. Jahrhundert aber hielt sich (schlecht bezahlte) Heimarbeit in bestimmten Berufszweigen (zum Beispiel Textilbranche) jedoch weiterhin in nennenswertem Umfang als komplementäre Variante, die vor allem von Frauen und Kindern ausgeübt wurde. In Entwicklungsländern ist dies bis auf den heutigen Tag der Fall. Während im Rahmen klassischer Heimarbeit einfachere und handwerkliche Tätigkeiten ausgeübt wurden, betrifft Homeoffice gegenwärtig eher höher qualifizierte Beschäftigte. Allerdings gibt es auch im digitalen Kapitalismus immer mehr einfache Tätigkeiten, die von zuhause ausgeübt werden können und Analogien zur Heimarbeit des 19. Jahrhunderts aufweisen. Diese Varianten werden auch als Cloudworking, Clickworking oder Plattformökonomie bezeichnet.<sup>2</sup>

Laut einer Untersuchung der von den gesetzlichen Krankenkassen getragenen Initiative Gesundheit und Arbeit hatten 2019 rund 35 Prozent der Beschäftigten zumindest die Möglichkeit, ganz oder teilweise im Homeoffice zu arbeiten. Dies waren 3 Prozent mehr als in der drei Jahre zuvor erfolgten Befragung von rund 1 000 Beschäftigten.<sup>3</sup> Eine im zweiten Quartal 2020 durchgeführte Befragung von Personalleitern durch

das ifo Institut hat ergeben, dass der Homeoffice-Anteil bedingt durch die Corona-Krise auf 60 Prozent gestiegen ist, das Potenzial gar bei 80 Prozent gesehen wird.<sup>4</sup> Dies belegt, dass Homeoffice schon vor 2020 einen bedeutenden Anteil an den verfügbaren Arbeitsformen hatte, durch die Pandemie jedoch einen möglicherweise nachhaltigen Wachstumsschub erfahren hat. Es wäre einer genauen Untersuchung wert, festzustellen, welchen Umfang Homeoffice im Bibliotheksbereich vor Ausbruch der Pandemie eingenommen hat und wie sich dieser Anteil seither verändert hat.

Homeoffice erfreut sich grundsätzlich großer und wachsender Beliebtheit bei den Beschäftigten.<sup>5</sup> Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung ergaben bereits 2014/15, dass Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, in der Regel deutlich einsatzbereiter und zufriedener mit ihrem Job sind.<sup>6</sup> Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass dies hohe Anforderungen an die Selbstdisziplin und die Organisationskompetenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellt. Darüber hinaus eignen sich nicht alle Tätigkeiten in gleicher Weise dafür. Besonders gut lassen sich Arbeiten per Homeoffice erledigen, die prozessual, das heißt in wiederkehrenden Schritten vollzogen werden können. Arbeitsrechtlich gibt es weder einen Anspruch auf Homeoffice noch eine Verpflichtung an einem Telearbeitsplatz zu arbeiten. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat allerdings im Oktober 2020 einen Gesetzesentwurf vorgelegt, demzufolge dort, wo es grundsätzlich möglich ist, Beschäftigten an mindestens 24 Tagen im Jahr ein Recht auf Homeoffice eingeräumt werden soll und der zudem durch einen Ordnungsrahmen vor Entgrenzung der Arbeit schützen soll.<sup>7</sup> Die wichtigsten der mit Homeoffice verbundenen Aspekte sollen im Folgenden in ihren positiven wie negativen Auswirkungen kurz dargestellt werden.

## Zeitliche Flexibilität

Wenn nach den Vorteilen von Homeoffice gefragt wird, wird zumeist die damit verbundene zeitliche Flexibilität an erster Stelle genannt. Beschäftigte heben besonders die bessere

Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervor, die es erleichtert, Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Insbesondere jungen Eltern wird durch Homeoffice der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert. Unabhängig davon können Arbeitsphasen an den individuellen Biorhythmus angepasst werden, sodass produktive und kreative Zeiten besser genutzt werden können. Dies verleiht Arbeiten im Homeoffice eine besondere Attraktivität. Positiv zu Buche schlägt schließlich, dass die Wegezeiten zum Arbeitsplatz entfallen, Stau im Berufsverkehr sowie Fahrten in überfüllten Bussen und Bahnen gemieden werden können. Außerdem werden die damit verbundenen Fahrtkosten gespart.

Erwerbsarbeit in der eigenen Wohnung kann aber auch leicht zu Doppel- und Mehrfachbelastungen führen. Dies gilt insbesondere dann, wenn etwa Schulen und Kindergärten pandemiebedingt geschlossen sind. Dann wird produktive Arbeit erheblich erschwert. Eine gestresste Mutter, die an einer Telefonkonferenz teilnehmen musste, hat sich zum Beispiel durch einen Zettel an ihrer geschlossenen Arbeitszimmertür beholfen: »Mama hat Telefonkonferenz! Nicht reinkommen! Die Antwort auf deine Frage könnte hier sein: a. In der Wäsche, b. NEIN! c. Ich weiß noch nicht, was wir essen, d. Nimm dir ein Obst, e. Such in deinem Zimmer, f. Ignoriere ihn und geh in dein Zimmer.«<sup>8</sup> Ein genervtes Ehepaar berichtete: »Wir haben beschlossen, unsere Kinder nicht vor 12 Uhr anzuschreien.« Tatsächlich geht die Mehrfachbelastung durch Homeoffice in größeren Teilen zulasten der Frauen. Dies fördert eine Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung. Sofern Homeschooling erforderlich ist, sind es zudem eher die Mütter, die in Kurzarbeit gehen.

Neben der Mehrfachbelastung ist mit Homeoffice die Gefahr verbunden, dass die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmt. Die erforderliche Zeit für Kinder, Partner beziehungsweise Partnerin und Haushalt droht unbewusst eingeschränkt zu werden zugunsten der Erwerbsarbeit. Arbeitszeiten werden auf den frühen Morgen, den späten Abend oder das Wochenende verschoben. Erholungs- und Abschaltzeiten werden gekürzt oder entfallen gar ganz. Bei entsprechend gefährdeten Menschen kann dies Formen von Arbeitssucht Vorschub leisten.

### Arbeitsorganisation

Für den Arbeitgeber hat Homeoffice den Vorteil, dass weniger Büroflächen vorgehalten werden müssen. Dafür muss er die digitale Infrastruktur für Telearbeit schaffen und dabei hohe Anforderungen an Datensicherheit und Datenschutz erfüllen. Für die Ausstattung des Arbeitsplatzes in der Wohnung der Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber bislang arbeitsrechtlich nur dann zuständig, wenn Homeoffice dauerhaft erfolgt und vertraglich fest vereinbart ist. Bei nur gelegentlichen oder vorübergehenden Homeoffice-Anteilen gelten die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung für Telearbeit nicht. Dennoch sollte der Arbeitgeber ein Interesse daran haben, dass der Telearbeitsplatz ergonomischen Anforderungen genügt, ein Arbeitsplatzrechner

mit Kollaborationssoftware bereitgestellt wird und ein Internetanschluss zur Verfügung steht, der über eine ausreichende Datenübertragungsrate verfügt.

Der Aufwand zur Koordination und Organisation der Arbeit seitens der Arbeitgeber und Vorgesetzten ist bei allen Formen der Telearbeit besonders hoch. Aufgaben und Aufträge müssen klar zugewiesen, Leistungsumfang und Leistungsziele nachvollziehbar und transparent vereinbart werden. Auf dieser Grundlage lassen sich dann transparente Kriterien zur Bewertung der Arbeitsergebnisse vereinbaren. Letztlich bedeutet dies, dass im Betrieb eine Vertrauenskultur entsteht, die Anwesenheitskontrolle durch Zielorientierung ersetzt wird.

Zu dieser Kultur gehört auf Seiten der Beschäftigten, dass diese große Eigenverantwortlichkeit entwickeln und mit der notwendigen Selbstdisziplin den Ablenkungsgefahren des häuslichen Umfelds widerstehen. Sollte fehlende soziale Kontrolle zu einem Motivationsmangel und zu Nachlässigkeiten führen, hilft es, sich feste Arbeitszeiten und – sofern möglich – ein bestimmtes Arbeitsvolumen zur Orientierung vorzunehmen. In besonderem Maße erforderlich ist daher grundsätzlich als Kernkompetenz im Homeoffice die ausgeprägte Fähigkeit zum effektiven Selbstmanagement.<sup>9</sup>

### Produktivität

Die bisherigen Erfahrungen zeigen eindeutig, dass durch Homeoffice nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit häufig steigt, sondern damit verbunden gleichzeitig die Produktivität. Laut einer im September 2019 veröffentlichten Studie sagten 73,7 Prozent der Befragten, sie könnten zuhause konzentrierter arbeiten als im Büro, da Unterbrechungen durch Kollegen und Störungen unterblieben. Gleichzeitig gaben 67,3 Prozent an, im Homeoffice mehr Arbeit bewältigen zu können.<sup>10</sup> Tatsächlich arbeiten Menschen im Homeoffice durchschnittlich länger als im Betrieb, machen häufiger Überstunden und verletzen die gesetzliche Mindestruhezeit von elf Stunden. Da das im Betrieb meist vorgegebene Raster von Arbeitszeit und Pausen im Homeoffice fehlt, müssen Beschäftigte selbst Strategien entwickeln, um rechtzeitig und regelmäßig Pausen einzulegen und Erholungszeiten zu nehmen.

Die mit Homeoffice verbundene Gefahr der Selbstausschöpfung ist auch darauf zurückzuführen, dass die wahrgenommene Produktivität häufig geringer als die tatsächliche ist. Arbeitsleistung und -umfang sind weniger transparent, Mehrarbeit bleibt unsichtbar, wenn sie nicht dokumentiert wird. Dies führt bei vielen Beschäftigten zu Verunsicherung und Selbstzweifeln mit der Folge, dass aus eigenem Antrieb Überstunden und Mehrarbeit geleistet werden, ohne dass dies entsprechend anerkannt oder gar entgolten wird.

### Soziale Faktoren, übergreifende Aspekte

Ein strukturelles Defizit des Homeoffice besteht in drohender sozialer Isolation und Vereinsamung. Ohne den unmittelbaren

Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen wird der berufliche wie zwischenmenschliche Informationsfluss spürbar erschwert. Informelle Kommunikationsformen entfallen weitgehend, der fehlende Kontakt zu Vorgesetzten birgt die Gefahr, selbst aus dem Blick zu geraten und kann zum Karriereknick führen. Soziale Isolation und fehlende Inspiration durch ein anspornendes Team können sich negativ auf die Arbeitsmotivation auswirken.

Auch seitens der Arbeitgeber ist unumstritten, dass Nähe und persönlicher Austausch Kreativität und Innovationsfähigkeit fördern. Erfolgreiches Brainstorming ist virtuell nur mit Abstrichen möglich. Wenn das physische Aufeinandertreffen im Betrieb nicht in ausreichendem Maße möglich ist, leidet das Betriebsklima, das Gemeinschaftsgefühl nimmt ab. Dies kann sich langfristig negativ auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Arbeitsproduktivität auswirken. Experten empfehlen daher, bei geeigneten Tätigkeiten Arbeit im Homeoffice auf 2 bis 2,5 Tage pro Woche zu beschränken.

Nicht zu vernachlässigen sind schließlich die Auswirkungen, die eine schrankenlose Ausweitung des Homeoffice auf die Arbeitswelt und das gesamte gesellschaftliche Klima haben könnte. Der in der Gesellschaft ohnehin zu beobachtende Trend zur Fragmentierung der klassischen Milieus und zur Vereinzelung wird durch Homeoffice ohne Zweifel verstärkt. Eine wachsende Zahl sozial isolierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnte (auch ungewollt) einer Entsolidarisierung Vorschub leisten. Dadurch würden Arbeitnehmervertretungen geschwächt und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte sicher erschwert werden.

### Schlussfolgerungen und Zukunftsaussichten

Zu fordern ist zunächst, dass – wie angekündigt – gesetzliche Regelungen geschaffen werden, durch die Arbeitnehmer

geschützt werden, die im Homeoffice tätig sind. Dies betrifft Regelungen zum Datenschutz, zur Datensicherheit und zur gesundheitsverträglichen Gestaltung der Arbeitszeiten. Festgelegt werden müssen darüber hinaus die Pflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes auch bei vorübergehender Tätigkeit im Homeoffice und versicherungstechnische Fragen. Gegenwärtig ist die Rechtslage so, dass ein Unfall im Betrieb auf dem Weg in die Kantine als Arbeitsunfall gilt; wenn aber jemand im Homeoffice die Arbeit unterbricht und auf dem Weg in die Küche einen Unfall erleidet, ist dies haftungsrechtlich Privatsache. Auf jeden Fall sollte klargestellt werden, dass niemand gegen seinen Willen zu Telearbeit gezwungen werden darf.

Den Arbeitgebern ist zu empfehlen, dass sie Trainingsmaßnahmen anbieten, um ihre Beschäftigten in Zeitmanagement und eigenständigem Arbeiten zu schulen. Außerdem sollten Zusatzvereinbarungen hinsichtlich der Homeoffice-Zeiten und ihrer Anteile an der Gesamtarbeitszeit unbedingt in schriftlicher Form und für alle verbindlich erfolgen. Darin sollten auch Aussagen zur Ausstattung des Arbeitsplatzes, zu etwaigen Bearbeitungsfristen, zum Leistungsumfang und zu den Dokumentationspflichten enthalten sein. Festgelegt werden sollten ferner feste Zeitkorridore für die Erreichbarkeit etwa für Videokonferenzen oder bilaterale Kontakte sowie für die Anwesenheit im Büro. Auch wenn der direkte Kontakt nicht zu ersetzen ist, können Angebote zum informellen (digitalen) Austausch wie etwa eine virtuelle Kaffeerunde oder Ähnliches hilfreich sein.

Ob das durch die Corona-Pandemie hervorgerufene starke Wachstum des Anteils von Homeoffice auch nach dem Ende dieser Krise anhalten wird, ist gegenwärtig nicht absehbar. Es mag sein, dass die positiven Erfahrungen zu einer dauerhaften Akzeptanz führen. Es kann aber genauso gut sein, dass im Laufe der Zeit die Nachteile als derart belastend empfunden

1 Vgl. Haufe Group: Homeoffice – Definition und Regelungen im Arbeitsrecht. [www.haufe.de/thema/homeoffice](http://www.haufe.de/thema/homeoffice)

2 Friedrich Ebert-Stiftung: Von der Heimarbeit ins Homeoffice. [www.fes.de/themenportal-geschichte-kultur-medien-netz/geschichte/ausstellungen-1#c189732](http://www.fes.de/themenportal-geschichte-kultur-medien-netz/geschichte/ausstellungen-1#c189732)

3 Vgl. Holger Wellmann, Oliver Hasselmann, Patricia Lück: iga.Barometer 2019. Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit Schwerpunktthema »Sinn und Arbeit«. Hrsg. Initiative Gesundheit und Arbeit. Dresden 2020, S. 21. [www.aok-bv.de/imperia/md/aokbv/hintergrund/dossier/praevention/iga-report\\_43\\_barometer\\_2019.pdf](http://www.aok-bv.de/imperia/md/aokbv/hintergrund/dossier/praevention/iga-report_43_barometer_2019.pdf)

4 Vgl. IFO-Institut: Sonderfragen im 2. Quartal 2020: Homeoffice und Digitalisierung unter Corona 3.8.2020. [www.ifo.de/personalleiterbefragung/202008-q2](http://www.ifo.de/personalleiterbefragung/202008-q2). Andere Untersuchungen sehen den Anteil der abhängig Beschäftigten, die im Juli und August 2020 im Homeoffice gearbeitet haben, bei 36 Prozent, damit allerdings um 13 Prozent höher als ein Jahr zuvor. Vgl. Heil will 24 Tage Homeoffice als Mindestanspruch festschreiben. In: Tagesspiegel. 4.10.2020. <https://www.tagesspiegel.de/politik/mobile-arbeit-gesetz-heil-will-24-tage-homeoffice-als-mindestanspruch-festschreiben/26241498.html>

5 Vgl. Yvonne Lott: Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI-Report Nr. 54, Januar 2020, S. 2. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_54\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf)

6 Vgl. Hans-Böckler-Stiftung: Homeoffice: Gut, wenn der Rahmen stimmt. In: Böckler Impuls. Februar 2020, S. 2. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-gut-wenn-der-rahmen-stimmt-21535.htm>

7 Vgl. Widerstand gegen Heils Homeoffice-Plan. In: Süddeutsche Zeitung. 4.10.2020 <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-mobiles-arbeiten-heil-mindestanspruch-1.5053283>. In dem Gesetzesentwurf wird der Begriff Mobile Arbeit im Gegensatz zum wissenschaftlichen Sprachgebrauch als Oberbegriff für alle Formen der Telearbeit verwendet.

8 Vgl. Kirsten Ripper: »Mama hat Telefonkonferenz« – Gatecrashing gehört jetzt zum Alltag. In: Euronews. 5.4.2020. <https://de.euronews.com/2020/04/05/mama-hat-telefonkonferenz-gatecrashing-gehört-jetzt-zum-alltag>

9 Vgl. Anita Graf, Sibylle Olbert-Bock: Selbstmanagement als Kernkompetenz. In: Fehlzeitenreport 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Hrsg. Bernhard Badura... Berlin, Heidelberg: Springer 2019, S. 285-306

10 Vgl. Helmut Schröder: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2019. Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2019 am 17. September 2019 in Berlin. Wissenschaftliches Institut der AOK. [https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen\\_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido\\_fzr\\_2019\\_pressemappe.pdf](https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_fzr_2019_pressemappe.pdf)

werden, dass Homeoffice auf einen vergleichsweise niedrigen Stand absinkt. Vielleicht zeigen sich aber auch Effekte, die zurzeit erst in Ansätzen oder noch gar nicht erkennbar sind. Wichtig ist auf jeden Fall, die positiven wie negativen Auswirkungen von Homeoffice aufmerksam zu beobachten und sich im Kreis von Kolleginnen und Kollegen, auf Konferenzen und Kongressen sowie in den Berufsverbänden darüber auszutauschen, um gegebenenfalls notwendige Änderungen zu fordern und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Empfehlenswert ist vermutlich ein Mix aus Präsenzarbeit und Telearbeit, der je nach Tätigkeit, beruflichem und betrieblichem Umfeld auszubalancieren ist.

In modernen Bibliotheken dürfte sich der Anteil des Homeoffice in normalen Zeiten ohnehin nur auf wenige Tätigkeiten des Backoffice beschränken. Hinzu treten etwa Auskunft und Beratung per (Video-)Chat oder Formen des Blended Learning bei der Förderung von Informationskompetenz, durch die die klassischen Präsenzangebote jedoch nicht ersetzt werden können. Dienstleistungs- und Nutzerorientierung, die Übernahme von Beratungs- und Unterstützungsfunktionen und das Selbstverständnis, ein Ort zu sein, an dem demokratische Orientierung gestärkt wird, von dem emanzipatorische, inkludierende und integrierende Effekte ausgehen, fordern in hohem Umfang

**Dr. Hermann Rösch** war von 1997 bis 2019 Professor am Institut für Informationswissenschaft der Technischen Hochschule Köln. Zu seinen Schwerpunkten in Forschung und Lehre gehören die Themen Informationsethik, Informationsdienstleistungen und Informationsmittel. In den Jahren 2007 bis 2015 war er Mitglied des internationalen IFLA/FAIFE-Komitees und von 2010 bis 2015 Mitglied der BID-Ethikkommission.



den direkten Kontakt zwischen Nutzerinnen und Nutzern sowie Bibliothekarinnen und Bibliothekaren. Dass Bibliotheken im Gegensatz zu Sozialen Netzwerken, Suchmaschinen und anderen virtuellen Kommunikationskanälen Orte des vertrauensvollen bi- oder multilateralen Kontaktes, der direkten, analogen Kommunikation Face-to-Face darstellen, erweist sich als Alleinstellungsmerkmal, dessen Bedeutung kaum zu überschätzen ist und das nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden sollte.

### Weiterführende Literatur

Über die in den Endnoten angegebenen Quellen hinaus wurden folgende Publikationen ausgewertet:

- Becher, Lena: Corona-Krise. Was sind die Folgen für den Arbeitsmarkt? In: Themenseite Corona-Virus. Bundeszentrale für politische Bildung. 15.5.2020. <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/coronavirus/309895/arbeitsmarkt>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Corona-Pandemie kann psychisch belasten. 14. Mai 2020 <https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-05-14-Psychische-Belastung-Covid19.html>
- Fehlzeitenreport 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Hrsg. Bernhard Badura... Berlin, Heidelberg: Springer 2019.
- Grimmer, Claudia: Tücken des Homeoffice. Veraltete gesetzliche Grundlagen. In: Bayerischer Rundfunk. 26.8.2020 <https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/die-tuecken-des-home-office-telearbeit-mobile-work-oder-remote,S8gWuPk>
- Hans-Böckler-Stiftung: Homeoffice stärkt tradierte Arbeitsteilung. In: Böckler Impuls. September 2020, S. 2. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-starkt-tradierte-arbeitsteilung-23878.htm>

- Homeoffice. In: Arbeitszeit klug gestalten.
- <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitmodelle-im-ueberblick/homeoffice/>
- Kohlrausch, Bettina, Aline Zucco: Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. In: Policy Brief. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Nr. 40. 05/2020. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_40\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf)
- Philipp, Sabine, Judith Bexten: Home-Office: Die 5 wichtigsten Vor- und Nachteile. In: Ingenieur.de. <https://www.ingenieur.de/karriere/arbeitsleben/alltag/home-office-das-wichtigsten-vorteile-nachteile/>
- Süß, Stefan: Arbeiten während Corona: Homeoffice beeinflusst Produktivität, Stress und Konflikte. In: BM. Magazin für Beamtinnen und Beamte. Hrsg. Deutscher Gewerkschaftsbund. 6/2020. 18.6.2020. <https://www.dgb.de/themen/++co++208ac8b4-afb4-11ea-a616-52540088cada>
- Telearbeit. In: Wikipedia. <https://de.wikipedia.org/wiki/Telearbeit>
- Vollmer, Lars: Warum sich Deutschland Homeoffice gar nicht leisten kann. In: Capital. 24.9.2020. <https://www.capital.de/karriere/warum-sich-deutschland-homeoffice-gar-nicht-leisten-kann>

Alle Internetquellen wurden zuletzt am 4. Oktober 2020 aufgesucht.