

# Folgen der Covid-19 Pandemie für die Ausgestaltung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Prof. Dr. Jochen Overbeck-Gurt<sup>1</sup>, Prof. Dr. Hannah Möltner<sup>2</sup>,  
Dr. Oliver Weigelt<sup>3</sup>, Maria Hällfritzsich<sup>3</sup>, Peter Klim<sup>2</sup>

baua: Fokus

Der vorliegende Fokus fasst die Ergebnisse einer umfassenden Literaturstudie zusammen, die dauerhafte Veränderungen in der Arbeitswelt als Folge der Covid-19 Pandemie sowie die daraus resultierenden Konsequenzen für die Gesundheit der Beschäftigten und den Arbeits- und Gesundheitsschutz untersuchte. Hierzu wurde eine systematische Literatursuche zwischen Mitte 2021 bis Ende 2022 durchgeführt. Insgesamt konnten 123 Studien identifiziert werden. Zahlreiche und weitgehend zuverlässige Befunde zeigten sich für Homeoffice und Digitalisierung. Deutlich spärlicher und uneinheitlicher fallen die Ergebnisse für die anderen Bereiche, die Konsequenzen für die Gesundheit und Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz aus. Die Ergebnisse werden methodisch hinterfragt und inhaltlich hinsichtlich potenzieller Entwicklungsbedarfe im Arbeits- und Gesundheitsschutz beleuchtet.

## Inhalt

2	Zielsetzung und Forschungsfragen.....	2
3	Methode .....	3
4	Ergebnisse der Recherche.....	5
5	Limitationen und Einschränkungen .....	14
6	Zusammenfassende Bewertung und Einordnung hinsichtlich möglicher Konsequenzen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	16
	Literatur.....	18
	Anhang.....	32

## 1 Einleitung

Die Covid-19 Pandemie erforderte in vielen Bereichen der Gesellschaft und der Arbeitswelt eine schnelle und umfangreiche Anpassung an die akute Gefahrenlage. Zahlreiche organisatorische und verhaltensbezogene Veränderungen wurden notwendig, um dem dynamischen Infektionsgeschehen gerecht zu werden und gleichzeitig die Unternehmen und Organisationen

<sup>1</sup> Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften, Fachhochschule Südwestfalen

<sup>2</sup> Institut für innovative Organisations- und Personalentwicklung (IOP) | FOM Hochschule für Oekonomie und Management

<sup>3</sup> Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, Wilhelm-Wundt-Institut für Psychologie, Universität Leipzig

am Laufen zu halten<sup>4</sup>. Der BMAS Forschungsbericht 580/4 (Bookmann et al., 2021) zeigte anhand der zusammengetragenen Literatur eindrucksvoll auf, wie unterschiedlich und umfangreich diese Veränderungen waren: Arbeitsplätze wurden ins Homeoffice verlegt, Hygieneschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz implementiert, Prozesse re-definiert, modifiziert und digitalisiert etc. Fraglich war zu diesem Zeitpunkt aber, ob diese Veränderungen vorübergehende Provisorien darstellten oder ob sich daraus ein nachhaltiger neuer Status Quo entwickeln würde. Der vorliegende Fokus fasst die Ergebnisse einer umfassenden Literaturstudie zusammen, welche der Frage nachgeht, welche der betrieblichen Veränderungen im Zuge der Covid-19 Pandemie dauerhaft Bestand haben werden. Darüber soll abgeschätzt werden, welche Konsequenzen für die Gesundheit von Beschäftigten und die zukünftige Gestaltung der Arbeitssicherheit damit verbunden sein könnten: Haben sich der Umgang mit und Einstellungen zur Gesundheit in der Arbeitswelt verändert? Welche neuen Bedarfe resultieren aus den veränderten Arbeitsbedingungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und lassen sich bereits auch nachhaltige Entwicklungen im Bereich des Arbeitsschutzes erkennen, welche diesen gerecht werden?

## 2 Zielsetzung und Forschungsfragen

Die generelle Zielsetzung dieses Reviews besteht darin, Veränderungsnotwendigkeiten für die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes abzuleiten, die sich aus dauerhaft veränderten Bedingungen der Arbeitswelt im Zuge der Covid-19 Pandemie ergeben. Im Einzelnen wurde folgenden Forschungsfragen (F) nachgegangen.

F1: Welche (gesundheitsrelevanten) dauerhaften Anpassungsmaßnahmen von Organisationen im Zuge der Covid-19 Pandemie lassen sich hinsichtlich betrieblicher Strukturen und Arbeitsprozesse, Arbeitsinhalten und Tätigkeiten und des Technikeinsatzes und -gestaltung des Gesundheitsschutzes feststellen?

F2: Lassen sich kulturelle Entwicklungen hin zu einem höheren Stellenwert von „Sicherheit und Gesundheit“ in Organisationen feststellen?

F3: Welche gesundheitsrelevanten Konsequenzen sind mit diesen Veränderungen verbunden?

F4: Welche Konsequenzen lassen sich aus diesen Erkenntnissen für den zukünftigen Arbeits- und Gesundheitsschutz ableiten...

... bezüglich der Relevanz einzelner inhaltlicher Bereiche und Gestaltungsfelder?  
... bezüglich der Effektivität der Organisation, der Prozesse und der Implementierung?

F5: Gibt es differenzielle Befunde in Abhängigkeit von der Branche, der Unternehmensgröße oder der Beschäftigtengruppe?

F6: Unterscheiden sich die Befunde für Deutschland von der internationalen Studienlage?

Der bereits eingangs erwähnte BMAS Forschungsbericht 580/4 diente als Ausgangspunkt. Dieser erfasste die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Betriebe und Beschäftigte sowie

<sup>4</sup> Eine Dokumentation zum Verlauf der Covid-19 Pandemie und einzelnen Maßnahmen, findet sich z. B. auf den Seiten der Bundesregierung ([www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus](http://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus)) oder auch den Seiten des Bundesministeriums für Gesundheit ([www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/chronik-coronavirus.html](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/chronik-coronavirus.html)).

die akuten betrieblichen Anpassungsmaßnahmen bis Mitte 2021. Deshalb wurde grundsätzlich ein weitgehend paralleles Vorgehen angestrebt, allerdings im Unterschied zur Vorläuferstudie gezielt nur langfristige, nachhaltige Veränderungen fokussiert, d. h. Veröffentlichungen, welche eine dauerhafte Umstellung, Veränderung, Beibehaltung von Maßnahmen berichteten. Es wurde sowohl auf Studien zurückgegriffen, welche einzelne Mitarbeitende als Untersuchungseinheit hatten, als auch auf Unternehmensbefragungen. Weiterhin wurden grundsätzlich Studien aus Deutschland fokussiert. Für die internationale Einordnung der Befunde konnte in der vorgegebenen Projektdauer keine umfängliche Erhebung, Auswertung und Systematisierung sämtlicher international veröffentlichter Studien erfolgen. Stattdessen wurde auf ausgewählte internationale Datenbanken zugegriffen und dort dokumentierte Studien rezipiert. Somit erhebt die internationale Einordnung keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

## 3 Methode

### 3.1 Recherchestrategie & verwendete Datenbanken

Das Vorgehen im Rahmen der Recherche zur Identifikation relevanter Literatur setzte zunächst beim bereits vorliegenden BMAS Forschungsbericht 580/4 (Bookmann et al., 2021) an. Alle dort zitierten Studien wurden rezipiert und auf Hinweise zur „Nachhaltigkeit“ der Maßnahmen und geplante Folgeuntersuchungen untersucht. In diesem Zuge wurde für diese Studien und AutorInnen im **Schneeballverfahren** nach weiteren Erhebungswellen und relevanten Anschlussstudien gesucht. Da bereits aus dem BMAS-Forschungsbericht hervorging, dass die Mehrzahl der zitierten Quellen der **grauen Literatur** zuzuordnen war, wurde ein besonderes Augenmerk auf Internetquellen gelegt und eine breite manuelle Internetrecherche auf den Seiten von Forschungsinstituten im Bereich Arbeitsmarkt (z. B. IAB, ifo-Institut, IZA) und bekannter überbetrieblicher Akteure im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz (z. B. WIDO, IGA, OSHA, Krankenkassen, BGen) durchgeführt.

Weiterhin erfolgte eine **systematische Literatursuche** in nationalen, europäischen und internationalen Datenbanken (BusinessSearchPremier, Medline, PSYINDEX, EconLit, PsychArticles, Engineering Source, WISO, VoxEU, Econis) mit verschiedenen Kombinationen an Suchwörtern (detaillierte Hinweise zum Vorgehen finden sich in Anhang 1), die sich direkt aus den Forschungsfragen ableiten ließen und die durch Begriffe aus den bereits vorliegenden Literaturquellen ergänzt wurden. In allen Suchdurchläufen erfolgte eine **Einschränkung des Suchraumes auf den Kontext der Covid-19 Pandemie**. Die Begriffe werden je nach Forschungsfrage kombiniert, um passgenaue Suchstrings zu generieren. Für die Suche in internationalen Datenbanken wurden alle Begriffe analog dazu auch in englischer Sprache überprüft. Für die Einordnung in die internationale Studienlage wurde keine systematische Literaturrecherche durchgeführt. Hier erfolgte eine manuelle Suche der Seiten des Eurofound und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, deren Fokus auf der europäischen Ebene liegt. Zentraler Anker für die manuelle Suche auf den Internetseiten war auch hier der Bezug zur Covid-19 Pandemie, weshalb „Covid“, „Corona“ und „Pandemie“ als Suchbegriffe verwendet wurden. Weitere Einschränkungen erfolgten im Sinne einer möglichst hohen Sensitivität nicht, da hierdurch die Ergebnisse bereits auf ein handhabbares Maß reduziert wurden.

Schließlich wurden **Expertinnen und Experten per E-Mail** mit einem standardisierten Anschreiben zu weiteren Veröffentlichungen befragt. Hierzu wurden 110 Ansprechpersonen kontaktiert, die im Literaturverzeichnis des BMAS Forschungsberichts 580/4 als Autorinnen bzw. Autoren gelistet waren.

### 3.2 Studienselektion & Einschlusskriterien

Zur Studienselektion wurden die folgenden Einschlusskriterien definiert: Die Veröffentlichung musste in (1) Deutsch oder Englisch verfasst sein; sie musste sich (2) auf den beruflichen Kontext beziehen oder einen direkten Bezug zur Arbeit herstellen. Es musste sich (3) um eine empirische Studie (qualitative oder quantitative Erhebung) handeln, die (4) nachhaltige, bzw. dauerhafte Veränderungen im Zuge der Pandemie berichtete. Die Operationalisierung der Dauerhaftigkeit stellte eine gewisse Herausforderung dar, da im Zuge der Pandemie zahlreiche Anpassungen erfolgten, bei denen eher ein temporärer Charakter zur Senkung des Infektionsrisikos angenommen werden konnte. In einem dialogischen Prozess wurden folgende vier Kriterien festgelegt und als Einschlusskriterium herangezogen:

1. Eine dauerhafte Implementierung ist erfolgt (d.h. in der Studie wird explizit von „dauerhaften/langfristigen Maßnahmen“ gesprochen).
2. Die Art der Maßnahme lässt darauf schließen, dass sie auf Dauer angelegt ist (z. B. Anschaffung von Hardware, Investitionen in Infrastruktur).
3. Der Datenerhebungszeitpunkt liegt nach November 2021 (zu diesem Zeitpunkt endete die offizielle pandemische Lage im Sinne des Infektionsschutzgesetzes. Liegt der Datenerhebungszeitpunkt (nicht der Veröffentlichungszeitpunkt) später, kann geschlossen werden, dass die Maßnahme zumindest über diesen „Endpunkt“ der Pandemie hinaus Bestand hat).
4. Es wird die explizite Erwartung, Prognose oder der Wunsch von verschiedenen Personengruppen geäußert, dass die Veränderung über die Pandemie hinaus Bestand haben wird.

### 3.3 Kategoriensystem: Extraktions- und Bewertungsraster

Zur systematischen Aufbereitung und Synthese wurde folgendes Dokumentationsraster entwickelt, mithilfe dessen alle für die Forschungsfragen relevanten Informationen exzerpiert wurden (Tabelle 1).

Tab. 1 Struktur des Kategoriensystems

Oberkategorien	Unterkategorisierung und (Bewertungsdimensionen/ -kriterien)
Studienmerkmale: Stichprobencharakteristika, Design	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Design: Qualitativ/Quantitativ/Mixed-Methods</li> <li>■ Geografischer Fokus: Deutschland/international</li> <li>■ Zeitpunkt der Datenerhebung, Stichprobenumfang</li> <li>■ Regelmäßige Befragung/Panelstudie</li> <li>■ Repräsentativitätsanspruch: ja/nein</li> <li>■ Branchenbezug: ja/nein</li> <li>■ Befragungssubjekte: Beschäftigte/Unternehmen (z. B. HR oder Management)</li> <li>■ Differenzierung nach Beschäftigtengruppen (z. B. Auszubildende, Vollzeit/Teilzeit, Alter, Geschlecht etc.)</li> <li>■ Differenzierung nach Unternehmenscharakteristika (Größe, Unternehmensform etc.)</li> </ul>

Oberkategorien	Unterkategorisierung und (Bewertungsdimensionen/ -kriterien)
Bereich der Veränderungen oder Entwicklungen im Zuge von Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Organisation, Strukturen und Prozesse (intern/extern)</li> <li>■ HRM (Weiterbildung, Ausbildung, Auswahl, PE, Vergütung, Beschäftigungsverhältnis)</li> <li>■ Inhalte, Tätigkeiten, Merkmale</li> <li>■ Technik, IT, Ausstattung, Digitalisierung</li> <li>■ Arbeits- und Gesundheitsschutz</li> <li>■ Gesundheitskultur: direkt (genutztes Konstrukt), indirekt (Umgang mit Fehlzeiten etc.)</li> </ul>
Gesundheitsrelevante Konsequenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gestiegene/verringerte Arbeitsanforderungen</li> <li>■ Gestiegene/verringerte Ressourcen</li> <li>■ Arbeits- und Gesundheitsschutz, Risikowahrnehmung, Work-Life Balance, Weitere</li> <li>■ Beanspruchung(-sfolgen) &amp; Motivation</li> <li>■ Physische Gesundheit</li> </ul>
Zusammenfassung & Bewertung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wichtigste Untersuchungsergebnisse, qualitative Beschreibung und Einordnung der Studie</li> </ul>

Um die Effektivität des gewählten Verfahrens und ein einheitliches Verständnis und Vorgehen innerhalb des Autorenteams sicherzustellen, wurden im Zuge der Qualitätssicherung 45 Abstracts und 10 Volltexte durch zwei Reviewer unabhängig voneinander hinsichtlich ihrer Relevanz bewertet und kodiert. Abweichungen wurden im Team besprochen und in schriftliche Kodier-Richtlinien überführt, die fortan als Grundlage für die weitere Studienselktion und -kodierung dienten.

## 4 Ergebnisse der Recherche

### 4.1 Überblick zur Studienlage insgesamt

Insgesamt wurden 5.737 Treffer erzielt, bei denen der Abstract gesichtet wurde. Nach Sichtung des Abstracts erschienen 316 Artikel vorläufig relevant, 311 wurden beschafft und im Volltext rezipiert. Von diesen konnten anhand der Einschlusskriterien 123 relevante Artikel identifiziert werden. Zusätzlich wurden 25 thematisch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. -kultur passende Veröffentlichungen ohne empirische Erhebung oder Reviews gefunden, die im vorliegenden Bericht zur Einordnung der Ergebnisse berichtet werden.

Von den 123 Studien hatten 96 ein quantitatives, 17 ein Mixed-Methods und 10 ein qualitatives **Design**. Die Datenerhebung erfolgte überwiegend als Online-Befragung (48) oder im telefonischen bzw. Video-Interview (28). Zudem gab es Kombinationen verschiedener Datenerhebungsmodi, z. B. in Form von Online-Befragung und einem weiteren Modus (z. B. Interview, 8) oder telefonisches Interview und weiterer Modus (z. B. Dokumentenanalyse, 1). Bei einigen Studien fehlten weitere Angaben zur Befragungs- (16) oder Interviewform (8) oder es fehlten die Angaben zum Datenerhebungsmodus gänzlich (8). Sechs Studien nutzten andere Datenquellen (z. B. Archivdaten, Szenario-Technik, Analyse von Stellenanzeigen u. a.).

Bei den **Befragungssubjekten** handelt es sich in 55 Fällen um Beschäftigte, in 44 Erhebungen um Unternehmensvertreterinnen bzw. -vertreter. In 11 Veröffentlichungen wurden sowohl Beschäftigte als auch Unternehmensvertreterinnen bzw. -vertreter befragt. Bei fünf Studien

wurden andere (z. B. Experten und Expertinnen) befragt. Bei acht Studien fehlten hierzu genaue Angaben. 39 Studien bezeichnen die Stichprobe als **repräsentativ** (allgemein oder in Bezug auf abhängig Beschäftigte) und 18 Studien sind nach eigener Aussage repräsentativ für bestimmte einzelne Merkmale (z. B. Branchen, Bundesländer, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.). Die Mehrzahl (66) der Studien ist nicht repräsentativ oder es fehlen Angaben, die einen eindeutigen Schluss auf die Repräsentativität zulassen. Die **Datenerhebungszeitpunkte** der ausgewerteten Studien, die Angaben zum Zeitpunkt der Datenerhebung machten, liegen zwischen April 2020 und Dezember 2022 (vgl. Abbildung 1). Besonders häufig waren Veröffentlichungen, die Daten aus der Frühphase der Pandemie, dem Herbst 2020, Anfang 2021 sowie dem Sommer 2021 berichteten. Die abnehmenden Zahlen zu Erhebungen im Jahr 2022 lassen sich damit erklären, dass diese zum Zeitpunkt der Literaturrecherche in vielen Fällen vermutlich noch nicht publiziert waren.

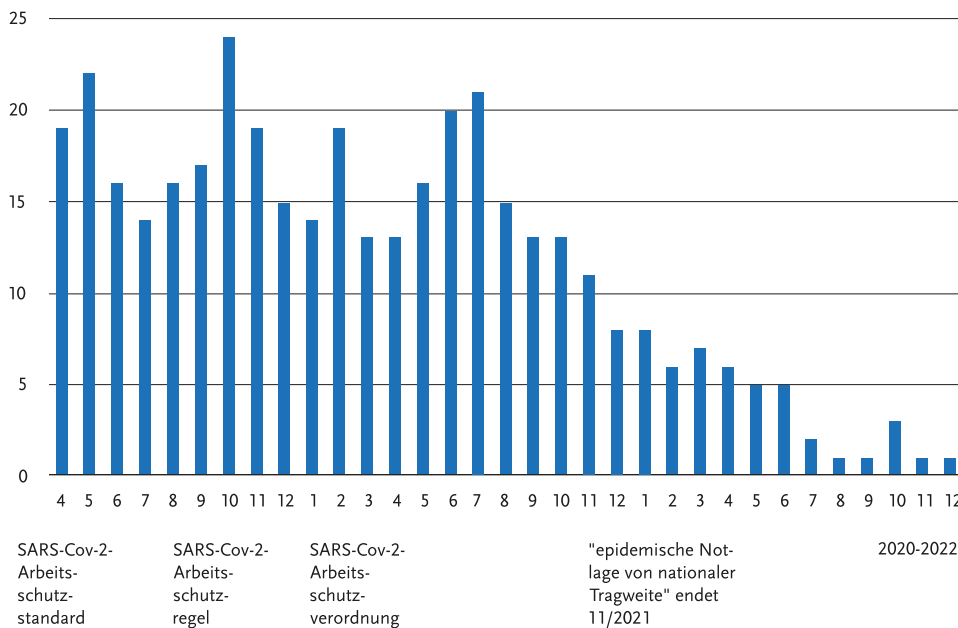


Abb. 1 Datenerhebungszeitpunkte der ausgewerteten Studien

Nachfolgend werden die Ergebnisse des Literaturreviews synoptisch zusammengefasst. Dabei werden die (aus Sicht der Autoren und Autorinnen) inhaltlich interessantesten und bezüglich des Studiendesigns (Umfang und Zusammensetzung der Stichprobe) belastbarsten Ergebnisse fokussiert. Eine Übersicht der im Zuge der Recherche insgesamt ausgewerteten Quellen findet sich jeweils im Anhang.

## 4.2 Welche dauerhaften Anpassungsmaßnahmen von Organisationen im Zuge der Covid-19 Pandemie lassen sich feststellen

### 4.2.1 Organisation, Strukturen und Prozesse (intern und extern)

#### Arbeitsorte ... zunehmend zuhause und im Büro

Insgesamt fanden sich **92** Veröffentlichungen, von denen sich 73 ausschließlich auf Deutschland beziehen. Davon waren 10 qualitative Studien, 70 verfolgten einen quantitativen Untersuchungsansatz und bei weiteren 12 konnte ein Mixed-Methods-Ansatz identifiziert werden. Die vollständige Studienbasis und weiteren Themen in diesem Bereich finden sich im Anhang 2.

Homeoffice in Form von hybridem Arbeiten (d.h. einer Kombination von Arbeit vor Ort im Büro und von zuhause aus) dürfte für viele Erwerbstätige zum Normalfall werden. Das generelle **Umsetzungspotential von Homeoffice** bezogen auf die gesamte Erwerbsbevölkerung

in Deutschland kann auf **ca. 50 %** geschätzt werden (Ahlers et al, 2021; BAuA, 2022; Emmeler & Kohlrausch, 2021; Grunau & Haas, 2021; Wolter et al., 2021). Repräsentative Daten nach Ende der Coronamaßnahmen finden sich bei Rahnfeld und Kollegen (2022, S.3): Das **genutzte Potential** hat sich demnach im Vergleich zu vor der Pandemie mehr als verdoppelt und liegt bei ca. 38 %. Ursachen für diesen Zuwachs können darin gesehen werden, dass ein Großteil des **mittelfristigen Potentials** durch die Schaffung der technischen Voraussetzungen realisiert werden konnte, wie sich z. B. an den Daten der DGB-Befragung (2022) ablesen lässt. „Homeoffice pur“ dürfte mit knapp 7 % aber die Ausnahme darstellen. Knapp 30 % arbeiten bis zu 40 % der Arbeitszeit im Homeoffice, etwas mehr als 20 % geben an, mehr als 40 % der Arbeitszeit (aber nicht dauerhaft) im Homeoffice zu arbeiten. Auch hier zeigt sich eine nachhaltige Entwicklung, die darauf hindeutet, dass nur noch **knapp die Hälfte der Arbeitszeit im Büro** verbracht werden wird (Bockstahler et al., 2022). Deutlich wird das auch an einem Zeitreihenvergleich im Zuge der BAuA Arbeitszeitbefragung (2022, S.113): Lag der Anteil der Beschäftigten mit Büroarbeitsplätzen mit zwei bis vier Homeofficetagen 2019 noch bei 18 %, so betrug er 2021 bereits 49 %. Mit 9 % unverändert blieb hingegen der Anteil der Beschäftigten mit fünf oder mehr Tagen im Homeoffice, d.h. „Homeoffice pur“. Für die Zukunft könnten sich diese Werte stabilisieren, bzw. sich vielleicht sogar noch leicht erhöhen, wenn man den Prognosen von HR-Beauftragten folgt (Hofmann et al., 2021b) oder sich an den Präferenzen der Beschäftigten orientiert (Bockstahler et al., 2022; Emmeler & Kohlrausch, 2021; Reibetanz et al., 2021). Schließlich finden sich einige Hinweise, dass die generelle Akzeptanz und der präferierte Umfang der Homeofficearbeit etwas geringer ausfallen, wenn Führungskräfte befragt werden (Krick et al., 2022; NextPublic, 2021).

### Prozesse ... zunehmend digital und agil

Mit der Verbreitung des ortsverteilten Arbeitens geht auch ein zunehmender Trend zur Digitalisierung einher. Dabei reichen die Gestaltungsoptionen von neuen (digitalen) Angeboten bis hin zu digitalisierten Geschäftsprozessen. Über die Hälfte (52 %) geben an (Bitkom, 2022), dass die Pandemie die **Digitalisierung in ihrem Unternehmen** beschleunigt habe und etwas mehr als ein Viertel (28 %) bestätigen die **Beschleunigung von Innovationszyklen (Anpassung der betrieblichen Abläufe** (64 %) und des **Geschäftsmodells** (50 %)). Betrachtet man weiterhin die strategische Ausrichtung und Gestaltung der postpandemischen digitalisierten Geschäftsprozesse, Strukturen, Kulturentwicklung und Strategien, so legt die Veröffentlichung von Bitkom (2022b) einen Trend hin zur **Agilität** nahe. Der erhobene Agilitätsindex macht den Trend branchenübergreifend und nahezu unabhängig von der Unternehmensgröße deutlich. Immerhin 63 % charakterisieren ihre Kultur als eine **Kultur des ständigen technologischen Fortschritts**. Kaum eine Rolle spielte in den Studien bis zu diesem Zeitpunkt das aktuell viel diskutierte Modell der **4-Tage Woche** (Autonomy, 2023). Nur in einer Analyse zur Arbeitgeberattraktivität von Trendence wurde konstatiert, dass sich 25 % der Bewerbenden zukünftig nur noch bei Unternehmen bewerben möchten, welche dieses Modell anbieten (Trendence, 2021). Um in zukünftigen Notlagen schneller und besser reagieren zu können, zeichnet sich schließlich noch ein Trend zur Professionalisierung des Krisenmanagements ab. Dies zeigen Daten der ifo Management-Umfrage von Oktober 2021 zu **Krisenmanagementsystemen**. Hier zeigt sich, dass der Anteil der Unternehmen, die ein Krisenmanagementsystem implementiert haben, deutlich zu genommen hat und mittlerweile bei 75 % liegt. Vor der Pandemie hatten nur knapp 60 % ein solches System (Demmelhuber, 2022).

Die Entwicklung verläuft nicht in allen Unternehmen gleichförmig. In größeren und (hinsichtlich der Digitalisierung und Homeoffice) erfahrenen Unternehmen geht sie schneller vonstatten. Es finden sich z. T. große branchenspezifische und berufsspezifische Unterschiede und kleine geschlechtsspezifische Unterschiede. Dem Beruf und den damit verbundenen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen wird der bedeutendste Erklärungswert beigemessen. So sind knapp die Hälfte der Arbeitsplätze (bedingt durch die Art der Tätigkeit) nicht ins Homeoffice



verlegbar. Bei anderen Tätigkeiten ist dies potenziell möglich, kann aber mit Qualitätseinbußen einhergehen, wie etwa bei persönlich-interaktiven Dienstleistungen wie z. B. Lehrtätigkeiten (Vargas Llave et al., 2022).

#### 4.2.2 Human Resource Management (HRM)

##### Weiterbildungsbedarf ... mehr und vor allem anders

Diesem Bereich sind **30** Studien zuzuordnen. Detaillierte Hinweise zur Studienbasis und weiteren Themen in diesem Bereich sind in Anhang 3 dokumentiert. Aus den veränderten Arbeitsbedingungen (insbesondere des höheren Anteils von Arbeit im Homeoffice) resultiert ein erhöhter und veränderter **Weiterbildungsbedarf**. Im Fokus stehen dabei Schulungen **digitaler Kompetenzen** (Bitkom, 2022a; DGB, 2021, 2022). Von den 1.102 befragten Betrieben (repräsentativ für Betriebe in Deutschland mit über 20 Mitarbeitern mit Ausnahme der öffentlichen Verwaltung), gaben über 70 % an, auch künftig in die digitale Fort- und Weiterbildung zu investieren (Bitkom, 2022a). Dabei spielen die Unternehmensgröße und die Branchenzugehörigkeit eine Rolle: Stärkere Aktivitäten bei den IT-Schulungen sind bei größeren gegenüber Kleinstbetrieben zu verzeichnen, sowie in den Branchen Information und Kommunikation, im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den sonstigen Dienstleistungen. Kritisch anzumerken bleibt, dass der Weiterbildungsbedarf, der über technische Kompetenzen hinausreicht, wie z. B. virtuelle Zusammenarbeit und Führung oder Gesundheit und Arbeitsschutz im Homeoffice, wenig untersucht wird (Cusumano et al., 2022).

##### Personalmanagement und Leistungsmessung ... zunehmend digital

Der Personalbereich zählt zu den am stärksten Unternehmensbereichen (neben Buchhaltung, Finanzen und Controlling). 2022 berichten 67 % der Unternehmen, dass sie digitale Lösungen im Personalbereich einsetzen (gegenüber 48 % im Jahr 2020). Ein neuer Trend im Personalbereich ist der Einsatz digitaler Lösungen in der Leistungsbeurteilung (Leclerc et al., 2022).

##### Fachkräfte ... fehlen zunehmend

Der Weiterbildungsbedarf dürfte durch den Fachkräftemangel und den Bedarf zur internen Beschäftigtengewinnung weiter steigen. Besonders gut illustriert dies die Forschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), laut der gut 40 % der Betriebe **Probleme** haben, **Stellen zu besetzen** und 48 % berichten, dass sie qualifizierte Stellen nicht besetzen können (Gleiser et al., 2022).

#### 4.2.3 Tätigkeiten und Arbeitsinhalte

##### Arbeitsaufgaben ... verändert, zunehmend virtualisiert, aber nicht weniger

Insgesamt finden sich **41** empirische Studien, die Angaben zu diesem Bereich machen. Hinweise zur vollständigen Studienbasis und weiteren Themen in diesem Bereich finden sich im Anhang 4.

Insgesamt lässt sich mit einiger Gewissheit prognostizieren, dass in aller erster Linie **Büro-Beschäftigte** von den Veränderungen betroffen sind. Die verstärkte räumliche Flexibilität beeinflusst in Verbindung mit der fortschreitenden Digitalisierung auch die konkreten Arbeitsinhalte und Tätigkeiten dieser Beschäftigten. Auf der zusammengefassten Ebene ist keine bedeutsame Entlastung der Beschäftigten von Arbeitsaufgaben zu erwarten: Bei knapp 29 % der befragten Beschäftigten sind im Zuge der Pandemie **neue Aufgaben hinzugekommen** und nur bei etwas über 7 % Aufgaben weggefallen (Busse & Becke, 2022; Johnson & Mabry, 2022). In vielen Studien erkennbare Trends sind eine **Zunahme der medienvermittelten Kommunikation** und **virtueller Meetings** sowie eine Abnahme von **Dienstreisen** und direkter **sozialer (informeller) Kontakte** (Bockstahler et al., 2022; Rennert et al., 2021). Dies erfordert höhere Qualifikationen im Umgang mit unterschiedlichen digitalen Informations- und Kommunikationsmedien (DGB, 2022).



### **Mehr Flexibilität, mehr Komplexität ... und mehr Eigenverantwortung**

In mehreren Veröffentlichungen wird eine Zunahme von **eigenverantwortlichem, zeitflexiblem und ergebnisgesteuertem, agilen Arbeiten** berichtet, das neue Kompetenzen hinsichtlich der Selbstorganisation erfordert. Zudem wird eine zunehmende Nutzung von KI und die damit einhergehende zunehmende **Komplexität der Arbeitsaufgaben** prognostiziert (Münchener Kreis, Bertelsmann Stiftung, Bayerisches Staatsministerium für Digitales et al., 2020). Damit verbunden wird über neue Möglichkeiten der verstärkten Partizipation und Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungsprozesse berichtet. **Zeitflexibles Arbeiten** wird dabei nicht nur als Konsequenz der Arbeit im Homeoffice gesehen, sondern teilweise auch als kompensatorisches Angebot (ausgleichende Gerechtigkeit) für Beschäftigte eingesetzt, deren Tätigkeiten nicht mit der Arbeit im Homeoffice kompatibel sind. Die Aufgaben scheinen dadurch nicht weniger zu werden, sondern tendenziell eher mehr und komplexer, da sich z. B. der Planungsaufwand erhöht (BAuA, 2021; Eichhorn & Woelk, 2022; Hosoi et al., 2021; NextPublic, 2021; Reibetanz et al., 2021; Vargas Llave et al., 2022). Bei der **gewünschten Arbeitszeit** setzt sich zwar ein leichter Abwärtstrend seit 2015 fort, aber ein Pandemie-Effekt ist nicht feststellbar (BAuA, 2022).

Besondere Aufmerksamkeit erhalten in mehreren Studien Führungskräfte, die durch die Veränderungen mit neuen Herausforderungen konfrontiert sind, was die konkrete **Ausgestaltung der Führungsrolle** bei vermindertem direktem Kontakt zu den Beschäftigten angeht. Vorschläge gehen in Richtung eines coachenden, vertrauensbasierten Führungsstils (Bockstahler et al., 2022).

#### **4.2.4 Ausstattung, Technikeinsatz und -gestaltung, Digitalisierung**

##### **Beschleunigte Digitalisierung ... neue Hardware, neue Software**

Insgesamt wurden **35** quantitative Studien gefunden (davon 34 aus Deutschland). 10 basieren auf qualitativen Angaben, fünf davon haben ein Mixed-Method-Design. Die vollständige Studienbasis und weiteren Themen in diesem Bereich können im Anhang 5 rezipiert werden.

Der **allgemeine Ausbau der Digitalisierung** wird wiederkehrend als bereits erlebt dokumentiert oder für die Zukunft prognostiziert. Die genauen Zahlen reichen hierbei von 16 % (Handel) bis 92 % (IT-Expertinnen und -Experten), je nachdem wer gefragt wurde (Niehoff et al., 2021). Ein explizierter Bezug zur Pandemie wurde nicht immer erfragt und wenn, dann nicht einheitlich. So beziehen sich die Daten teilweise auf eine Bestandsaufnahme ohne Bezug zur Pandemie, teilweise auf eine Veränderung „seit“ Corona und teilweise auf eine Veränderung „durch“ Corona (Bellmann, Bourgeon, Gathmann, Gleiser, et al., 2021; Bellmann, Bourgeon, Gathmann, Kagerl, et al., 2021; Rahnfeld, 2022).

Ein weiteres wichtiges Feld ist die Anschaffung neuer technischer Infrastruktur wie **Software und Hardware**. So haben in zwei robusten Befragungen 46 % bzw. 54 % der befragten Beschäftigten neue Software und 24 % neue Hardware an ihrem Arbeitsplatz dokumentiert. Aus Unternehmenssicht wurde etwas mehr in Hardware (41 % bzw. 58 %) investiert. Auch hier gibt es Unterschiede je nachdem wer befragt wurde. Zum Beispiel haben 97 % der Anbieter digitaler Weiterbildungen seit Anfang 2020 in mindestens einen Bereich der digitalen Infrastruktur investiert. Im Kontrast dazu möchten 65 % der Betriebe in den Ausbildungsberreichen Handwerk, Industrie und Handel keine mobilen Endgeräte zur Unterstützung des Arbeits- und Lernprozesses einführen (Bitkom, 2022a; Koscheck et al., 2022).

##### **Weniger Büro ... veränderte Arbeitsumgebungen**

Letztlich wird die **Verkleinerung der Büroflächen sowie Desksharing und Coworking** mehrmals thematisiert. In drei robusten Befragungen berichten 14 % bis 40 % der Beschäftigten von einer potenziellen oder bereits erlebten Verringerung der Büroflächen (DGB, 2021; Reibe

tanz et al., 2021). Desksharing und Coworking wird vor allem in qualitativen Studien erwähnt (Busch-Heizmann et al., 2021).

#### 4.2.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

##### Temporär gestiegene Aufmerksamkeit ... perspektivisch weiterhin eine Randnotiz?

Mit nur 15 Studien beziehen sich vergleichsweise wenige Studien explizit auf nachhaltige Veränderungen hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In Anhang 6 sind diese Studien und weitere Themen dokumentiert.

Im Verlauf der Pandemie erfuhr der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine erhöhte Aufmerksamkeit. Anpassungen an akute Gefährdungslagen erfolgten meist schnell und mit einer hohen Compliance. Prognosen für eine **angemessene zukünftige Berücksichtigung** sind aber **eher pessimistisch** (Busse & Becke, 2022; International SOS Foundation, 2021).

Bei den Themenfeldern könnten vor allem die Bereiche **Ergonomie im Homeoffice** und Hygienekonzepte ihre Bedeutung auch nach der Pandemie behalten (Rahnfeld, 2022). Die Notwendigkeit für veränderte Angebote des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird in einigen Veröffentlichungen konstatiert (Tisch et al., 2021), die nachhaltige Durch- und Umsetzung solcher Angebote aber aktuell noch nicht bestätigt. Digitale Technologien im Arbeitsschutz werden wohl von einem eher geringen Anteil der Betriebe genutzt (Walter & Rotzoll, 2021), Beispiele sind aber in Fallstudien (vor allem in Großkonzernen) dokumentiert. In gewissem Umfang wurden **Gefährdungsbeurteilungen** als konkretes Instrument genutzt und damit stärker ins Bewusstsein gerückt (Blume et al., 2022; DGB, 2021; Leclerc et al., 2022).

Insgesamt fällt auf, dass der Arbeitsschutz in den meisten Veröffentlichungen eher eine Randnotiz darstellt, im Rahmen derer Forderungen und Hinweise erfolgen (Gerlmaier et al., 2022; Michels & Sommer, 2021), aber wenig bereits erfolgte substantielle Veränderungen berichtet werden.

#### 4.3 Lassen sich kulturelle Entwicklungen hin zu einem höheren Stellenwert von „Sicherheit und Gesundheit“ in Organisationen feststellen?

Die Organisationskultur allgemein (Schein, 1990), die Gesundheitskultur und das Sicherheit- und Gesundheitsklima sind bedeutsame implizite Koordinierungs- und Steuerungsmechanismen in Organisationen. Sie stellen wichtige Ergänzungen der formalen Struktur und der regelbasierten Ansätze des expliziten Managements des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar (Hale & Borys, 2013). Insgesamt wurden 19 Veröffentlichungen identifiziert, die sich diesem Thema zumindest am Rande näherten. Vier Mal wurde dabei eine **explizite Messung** der Kultur berichtet. Ansonsten wurde auf die Möglichkeit einer veränderten Bewusstseinslage aufgrund von diversen indirekten Indikatoren geschlossen (Einzelmaßnahmen umgesetzt, Gefährdungsbeurteilung umgesetzt, BGF-Angebote ausgeweitet etc.). In diesem Falle wurden die Veröffentlichungen als **implizite Messung** eingeordnet. Hinweise zur Studienbasis und weiteren Themen in diesem Bereich finden sich im Anhang 7.

Eine große Übereinstimmung findet sich hinsichtlich einer gestiegenen Bedeutung und einer vermehrten **Sensibilisierung für das Thema Gesundheit während der Pandemie**. Einzelne Prognosen sehen dies auch für die Zeit danach (Bonin & Rinne, 2021b; Demmelhuber, 2022; Guhlmann et al., 2022; Piele et al., 2020). Diese allgemeinen Prognosen stehen in einem gewissen Widerspruch zu den wenigen tatsächlich vorliegenden Befunden. Hier zeigen die vorliegenden Indikatoren noch **keine eindeutige Tendenz**: Die Einbindung des Top Managements in den Arbeitsschutz wird als eher nicht nachhaltig eingeschätzt, Aussagen zu vermehrter Investitionsbereitschaft oder -absicht sind uneinheitlich (International SOS Foundation,

2021; Waltersbacher et al., 2022). Erste Entwicklungen hinsichtlich einer nachhaltigen Akzeptanzsteigerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes lassen sich aus Veröffentlichungen aus dem europäischen Kontext ableiten (Wütschert et al., 2022), die sich aber in vorläufigen Ergebnissen spezifischer Studien so nicht wiederfinden. Einzelstudien weisen eher auf eine (vorübergehende) Compliance hin als auf einen überdauernden Bewusstseinswandel (Detje & Sauer, 2021; Leclerc et al., 2022).

Vorläufige Tendenzen einer Entwicklung hin zu einer **gesundheitsbewussten, humanzentrierten Unternehmenskultur** lassen sich mit etwas gutem Willen aus Befunden zur Familienfreundlichkeit, Verbesserung der Ergonomie im Homeoffice und Entwicklung einer Vertrauens- und Abkehr von einer Präsenzkultur herauslesen (Demmelhuber et al., 2021; Juncke et al., 2020; Seinsche et al., 2021).

#### 4.4 Welche gesundheitsrelevanten Konsequenzen sind mit diesen Veränderungen verbunden?

##### **Insgesamt weniger gesundheitliche Veränderungen als gedacht**

Es finden sich insgesamt in **59** Veröffentlichungen Bezüge zum Belastungs-Beanspruchungsgeschehen oder der Gesundheit der Beschäftigten. Die Mehrzahl der Veröffentlichungen (**38**) berichtet quantitative Daten, **12 Studien waren qualitativer Natur und 9 hatten ein Mixed-Methods-Design**. Die zugrundeliegende Studienbasis und weitere Themen in diesem Bereich finden sich im Anhang 7.

Im Zuge von **zusammengefassten Prä-Post Vergleichen** über Gesamtstichproben lassen sich nur **wenige psychische und physische gesundheitliche** Veränderungen feststellen. In der Gesamtpopulation scheinen sich Verbesserungen und Verschlechterungen oftmals gegenseitig auszugleichen (Waltersbacher et al., 2022).

##### **Die differenzierte Ursachenbetrachtung offenbart Veränderungen**

Bei einer **spezifischeren, maßnahmenbezogenen Betrachtung**, die das Belastungs-Beanspruchungsgeschehen in Verbindung mit Veränderungen bei den Ressourcen umfasst, werden **positive und negative Konsequenzen** dann aber deutlich sichtbar (KKH Kaufmännische Krankenkasse, 2022). Hierzu liegen überwiegend Veröffentlichungen zum Homeoffice vor (Ahlers et al., 2021; BAuA, 2022; Hofmann et al., 2022; Kunze & Zimmermann, 2022b; Rahnfeld et al., 2022): Verschiedene **Anforderungen** nehmen zu (mehr Aufgaben, Umgang mit Technik, Planungs- und Abstimmungserfordernisse, Selbstorganisation und -entscheidung), andere werden weniger (Arbeitsweg). Dasselbe gilt für die **Ressourcen** (Handlungsspielräume, Qualifikation, soziale Kontakte mit Kollegen, Führung, Betriebsvereinbarungen, Ausstattung im Homeoffice). An vielen Stellen wird deutlich, dass das **konkrete Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen** entscheidend dafür ist, ob eher positive oder negative gesundheitliche Konsequenzen zu erwarten sind. Insbesondere zur Bedeutung der Regelung der Arbeit im Homeoffice im Zuge von Vereinbarungen liegen Befunde vor (BAuA, 2022; Hofmann et al., 2021b). Bezogen auf spezifische Veränderungen allgemein wird an mehreren Stellen auf die **vorpandemische arbeitspsychologische Literatur** (z. B. Ergonomie im Homeoffice oder Videokonferenzen) verwiesen (Krauss-Hoffmann, 2021). Diese hat den Vorteil, dass sich hier Effekte der Maßnahme nicht mit Effekten der Pandemie vermischen; nachteilig ist, dass die untersuchten Personengruppen vermutlich nicht vergleichbar sein dürften, da vorpandemisch oftmals von einer selbstselektierten Stichprobe auszugehen ist.

##### **An Bedingungen geknüpft ... positive motivationale Gewinne sind möglich**

**Kurzfristig** zeigen sich in vielen Studien motivationale und leistungsbezogene **Gewinne** durch die veränderten Arbeitsbedingungen, die zudem im Laufe der Pandemie (durch Lernkurven

effekte) eher zunehmen (DGB, 2022; Hofmann et al., 2022). Ob sich z. B. durch Homeoffice und Digitalisierung die Work-Life Balance verbessert, die Beschäftigten zufriedener werden und das Wohlbefinden steigt oder es zu Entgrenzung, überlangen Arbeitszeiten und Fehlbeanspruchungen kommt, scheint in erheblichem Maße von der organisatorischen Ausgestaltung der Maßnahmen und der erfahrenen Unterstützung abhängig zu sein (BAuA, 2022, Leclerc et al., 2022). Diese besteht in der Unterstützung durch Führungskräfte (z. B. coachender Führungsstil) oder die Organisation (z. B. Ausstattung und Qualifizierung). Aussagen zu langfristigen gesundheitlichen Konsequenzen können zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht getroffen werden.

#### 4.5 Welche Konsequenzen lassen sich aus diesen Erkenntnissen für den zukünftigen Arbeits- und Gesundheitsschutz ableiten?

##### Relevanz erkannt ... Umsetzung noch offen

In vielen Veröffentlichungen wird das Thema Gesundheitsschutz nur am Rande erwähnt und konkrete Hinweise auf bereits erfolgte Anpassungen sind Mangelware. Hinweise zur Studienbasis und weiteren Themen in diesem Bereich finden sich im Anhang 8.

So finden sich keine Hinweise, dass sich Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung bereits verändert hätten. Vielmehr wird erwähnt, dass **noch keine Anpassungen erfolgt** sind (Rennert et al., 2021). Als wichtige neue Themen werden folgende in den Fokus gerückt: Durch den vermehrten Einsatz von Homeoffice ergeben sich **zahlreiche neue Regelungsbedarfe** hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung und Erreichbarkeitszeiten (Ahlers et al., 2021). Dass die damit vermehrt auftretenden digitalen und psychosozialen Belastungen auch stärker in den Fokus rücken müssen, scheint erkannt (Guhlemann et al., 2022). Ergebnisse quantitativer Studien attestieren hier aber immer noch ein Defizit bei den Arbeitsschutzakteuren hinsichtlich der selbst eingeschätzten Kompetenz, mit diesen umzugehen oder sich überhaupt zuständig zu fühlen. Hier könnte ein Qualifikationsdefizit oder eine fehlende Sensibilität der Akteure vorliegen (Gerlmeier et al., 2022).

Auch die ergonomische Situation am Arbeitsplatz im Büro (z. B. durch Desksharing) und im Homeoffice (vermehrt eigene Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung) wird als relevantes Thema erwähnt (Bockstahler et al., 2022), ebenso wie ein Regelungsbedarf hinsichtlich der Verlagerung des Homeoffice Arbeitsplatzes ins Ausland (Rief, 2022). Qualitative Fallstudien zeigen hier vereinzelt Möglichkeiten und Beispiele dazu, wie dies im Zuge von Betriebsvereinbarungen erfolgen kann (Seibold & Mugler, 2022).

##### Schneller Wandel in der Arbeitswelt ... verliert der Arbeitsschutz den Anschluss?

Ein generelles Problem wird in der **geringeren Sichtbarkeit der Beschäftigten im Homeoffice** gesehen (Backhaus et al., 2020). Spezifische Herausforderungen werden bezüglich der Erreichbarkeit der Beschäftigten mit bisherigen Angeboten der Gesundheitsförderung diskutiert. Auch die zielführende Durchführung von Unterweisungen stellt die Arbeitsschutzakteure bei Homeoffice-Beschäftigten vor neue Herausforderungen (Tisch & Sommer, 2022; Wütschert et al., 2022).

Befunde zu digitalen Angeboten sind rar und kommen zu gemischten Ergebnissen (Scharf, 2021). Generell wird attestiert, dass die Anforderungen an den Arbeitsschutz und das Gesundheitsmanagement komplexer werden. Deshalb scheint es fraglich, ob die (gesetzlich geregelten) Kapazitäten der Arbeitsschutzakteure in der jetzigen Form zeitlich (Gerlmeier et al., 2022) und qualifikatorisch (Guhlemann et al., 2022; International SOS Foundation, 2021) ausreichen, sodass mitunter auch Anpassungen im Betriebsverfassungsgesetz gefordert werden (Raehlmann, 2022).

#### 4.6 Gibt es differentielle Befunde in Abhängigkeit von der Branche, der Unternehmensgröße oder der Beschäftigtengruppe?

Generell zeigt sich, dass hinsichtlich vieler Aspekte Branchenunterschiede gefunden werden konnten. Im Bereich der Gesundheitskultur, der Gesundheitsfolgen und des Arbeitsschutzes fanden sich nur sehr vereinzelte Veröffentlichungen, die überhaupt branchenspezifische Untersuchungen beinhalteten. Die weiteren Ausführungen beziehen sich deshalb nur auf die Bereiche, in denen diese spezifisch untersucht wurden (Strukturen, Prozesse, HRM, Tätigkeiten und Arbeitsinhalte, Technikeinsatz und Gestaltung):

Die **Branchenunterschiede** sind in vielen Bereichen der Veränderung sehr ausgeprägt (Bennewitz et al., 2022). Ein zentraler Befund, der immer wieder auftaucht, ist, dass die **Tätigkeit** einen maßgeblichen Einfluss darauf hat, inwieweit Beschäftigte von den Veränderungen betroffen sind (Adam et al., 2021). Büroarbeitsplätze werden in diesem Zusammenhang herausgestellt als der Bereich, der sich am meisten verändert hat. Insofern sind die Branchen, in denen diese Arbeitsplätze am weitesten verbreitet sind, auch am stärksten von den Veränderungen betroffen (z. B. Informationstechnik, technische, naturwissenschaftliche und unternehmensbezogene Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung). Statt einer branchenbezogenen Analyse wird deshalb an manchen Stellen alternativ eine **berufsbezogene Betrachtungsweise** vorgeschlagen (Vargas Llave et al., 2022).

Auch hinsichtlich der **Unternehmensgröße** zeigen sich in vielen Bereichen eindeutige Unterschiede: Je größer das Unternehmen, desto höher war oftmals das Ausgangsniveau (z. B. Verbreitung und Umfang von Homeoffice oder Digitalisierung) und desto größer war auch die dauerhafte Veränderung im Zuge der Pandemie. Es kann eine Spreizung in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße attestiert werden (Bellmann, Bourgeon, Gathmann, Gleiser, et al., 2021; Bitkom, 2022a; Hohendanner, 2022).

Bezüglich der **Beschäftigtengruppen** lässt sich auch eine Tendenz erkennen: Je höher das **Qualifikationsniveau**, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten betroffen sind. Bei Höherqualifizierten ist es wahrscheinlicher, dass digitale Technologien die Geschwindigkeit der Arbeit bestimmen, bezogen auf Automatisierung scheint es aber so, dass eher Frauen und Geringqualifizierte etc. betroffen sind (BAuA, 2022; DGB, 2022; Kleinert et al., 2021; Rahnfeld et al., 2022).

#### 4.7 Unterscheiden sich die Befunde für Deutschland von der internationalen Studienlage?

Die Grundlage zur Einordnung der Befunde im europäischen Vergleich bilden die Berichte von Eurofound (Botey Gaude et al., 2022) und EU-OSHA (Leclerc et al., 2022). Diese und alle weiteren zugrundeliegenden Studien sind in Anhang 9 dokumentiert.

Insgesamt zeigt die internationale Einordnung, dass Deutschland (mit je nach Quelle 23 % bis 39 %) im europäischen Vergleich einen **überdurchschnittlichen Anteil** von Berufstätigen aufweist, die im **Homeoffice** arbeiten (Vargas Llave et al., 2022). Dabei zeigen sich im Unterschied zu den europäischen Durchschnittswerten keine Geschlechterunterschiede (Hurley et al., 2022). Der größte Anteil der im Homeoffice Arbeitenden ist unter den eher jüngeren 25- bis 49-Jährigen zu finden. In den Studien findet sich ein starker Wunsch auch künftig im Homeoffice zu arbeiten (Ahrendt, Consolini, et al., 2022).

Eine Studie stellt dem Personalmangel in Deutschland die Möglichkeit eines **umgekehrten Brain-Drains** in Aussicht, wobei davon nur Tätigkeiten betroffen sind, die überwiegend im

Homeoffice ausgeübt werden können (Bakalova et al., 2021). Deutschland könne im europäischen Vergleich überdurchschnittlich stark von dieser Zuwanderung profitieren. Von **digitaler Leistungsbeurteilung** sehen sich deutsche Berufstätige im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich stark betroffen, so dass auch weniger Überwachung durch digitale Technologien erlebt wird (Leclerc et al., 2022). Demgegenüber zählt Deutschland bei der **industriellen Automatisierung** zu den international führenden Ländern auf Platz vier nach Korea, Singapur und Taiwan. Gefährdet sind durch den Einsatz von Industrierobotern Tätigkeiten, die häufig von gering qualifizierten Arbeitnehmenden, Frauen und Jugendlichen ausgeübt werden (Sedik & Yoo, 2021).

Der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** ist in Deutschland überdurchschnittlich stark **institutionell** verankert (Botey Gaude et al., 2022). Ebenso werden in Deutschland im europäischen Vergleich überdurchschnittlich häufig **konkrete Maßnahmen** des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umgesetzt (Leclerc et al., 2022). Ob die Pandemie es erleichtert hat, Stress und psychische Gesundheit im betrieblichen Kontext zu thematisieren, bejaht circa die Hälfte der Berufstätigen, während es die andere Hälfte verneint. Demgegenüber erwarten Fachleute, dass die Investitionen ins Gesundheitsmanagement in den nächsten Jahren weiter steigen, was zum einen der gestiegenen Komplexität in diesem Feld geschuldet ist, aber auch ein Indikator für den gestiegenen Stellenwert von Gesundheit sein kann. Rechtlich empfiehlt einer der Eurofound-Reports flexible Arbeitszeiten im Homeoffice, genauso wie das Recht zum Abschalten, in Deutschland gesetzlich zu verankern (Vargas Llave et al., 2022).

Das **Belastungsgeschehen** ist in Deutschland im europäischen Vergleich durchschnittlich ausgeprägt, wobei **digitale Technologien** als Belastungsquelle überdurchschnittlich stark wahrgenommen werden (Leclerc et al., 2022). Demgegenüber wirkt eine stark ausgeprägte **Präventionskultur** schützend vor Belastungen. Im europäischen Vergleich berichten deutsche Berufstätige unterdurchschnittlich häufig über **Stress, Depressionen sowie Angst** und weisen ein überdurchschnittliches **Wohlbefinden** auf. Auch im **Job Quality Index** werden Deutschland gute Werte attestiert. Im Gesundheitszustand kann kein Unterschied zwischen den Werten in Deutschland und den europäischen Durchschnittswerten beobachtet werden. Demgegenüber berichten deutsche Berufstätige jedoch deutlich weniger über **Gesundheitsbeschwerden**, die durch die Arbeit verschlimmert worden sind (allgemeine Müdigkeit, Kopfschmerzen und Augenbeschwerden, Knochen-, Gelenk- oder Muskelprobleme oder -schmerzen).

## 5 Limitationen und Einschränkungen

Die Befunde, dass sich die Arbeitswelt im Zuge von Corona (zumindest temporär) als externes Schockereignis (Robson et al., 2016; zitiert nach Tisch und Sommer, 2022, S.241) verändert hat, sind zahlreich und einigermaßen eindeutig. Die Antworten auf die Fragen dieses Reviews, ob diese Maßnahmen auch nachhaltig Bestand haben werden, sind zum jetzigen Zeitpunkt weniger eindeutig. Dies kann an folgenden Punkten festgemacht werden.

**Quantität der Studienbasis:** Befunde zu zentralen Themen wie die Verbreitung Homeoffice im Zuge des hybriden Arbeitens und Digitalisierung sind (aufgrund einer hohen Anzahl an Studien) mit deutlich weniger Unsicherheit behaftet als andere Themen, wie z. B. Veränderungen im Managementmodell (mehr Agilität) oder die Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, für die deutlich weniger Veröffentlichungen gefunden wurden.

**Erfassung der Nachhaltigkeit:** Eine Vielzahl der aufgenommenen Studien aus unterschiedlichen Phasen der Pandemie berichtete „Prognosen oder Wünsche“, dass bestimmte Maßnahmen langfristig beibehalten werden. Bei weiteren Studien wurde das Kriterium der „Dauer



haftigkeit aufgrund der Natur der Maßnahme“ zur Identifikation herangezogen. Auch hieraus resultiert aufgrund der Subjektivität dieser Einschätzung ein gewisser Unsicherheitsfaktor. Deutlich höhere Aussagekraft sollten die Befunde haben, die sich auf Erhebungen beziehen, die nach November 2021 erfolgten oder in denen explizit eine langfristige Veränderung berichtet wurde. Aber auch hier muss erwähnt werden, dass Veränderungsprozesse nicht linear verlaufen und sich eine Vielzahl von (ungeplanten) Anpassungsprozessen vollziehen. Deshalb ist es wenig plausibel davon auszugehen, dass der (hier erfasste) Status Quo ein statisches New Normal sein wird.

**Qualität der Studienbasis:** Eine gewisse Unsicherheit ergibt sich durch die Vielzahl an grauer Literatur in diesem Bericht. Im Bereich der nachhaltigen Veränderungen ist besonders auffällig, dass nur wenige qualitätsgesicherte Studien vorliegen, die einem Peer-Review unterzogen wurden. Zumeist handelt es sich um Veröffentlichungen von Forschungsinstituten, Interessensverbänden, Beratungen oder öffentlichen Einrichtungen, die auf eigene Initiative oder im Auftrag tätig wurden. Die Forschungsansätze sind zumeist im Bereich der quantitativen deskriptiven Querschnittsdesigns anzusiedeln, längsschnittliche Untersuchungen und echte Panelstudien sind rar. Experimentelle oder quasi-experimentelle Designs fehlen. Gerade im Hinblick auf die mit den Veränderungen verbundenen gesundheitlichen Konsequenzen wären diese aber nützlich, um Pandemieeffekte von anderen Veränderungseffekten zu trennen.

Die meisten quantitativen Studien stützen sich auf subjektive Befragungsdaten von Beschäftigten oder Unternehmensvertreterinnen und -vertretern, nur wenige beziehen weitere Datenquellen mit ein. Eine Auswertung von objektiven angefallenen Zahlen und Daten erfolgt selten. Auffällig ist die große Heterogenität der verwendeten Befragungsinstrumente und Kategorisierungen, die auch in anderen Studien als problematisch herausgestellt wurde (Flüter-Hoffmann & Stettes, 2022). Hinzu kommt, dass Begriffe zum Teil nicht definiert werden, sehr allgemeine Begrifflichkeiten verwendet werden oder keine Einheitlichkeit in der Begriffsverwendung (z. B. Homeoffice) gegeben ist. Diese fehlende Genauigkeit in der Operationalisierung macht eine Aggregation der Befunde problematisch und erschwert die differenzierte Interpretation der Ergebnisse.

**Fokus der Studienbasis:** Schließlich sei noch erwähnt, dass sich die hier erfolgte Suche am Bezug zur Pandemie orientierte. So wurden nur Studien eingeschlossen, die einen direkten Bezug zur Pandemie benannten. In diesen Studien zeigte sich, dass z.T. auch in den Fragen inhaltlich ein expliziter Bezug zur Pandemie hergestellt wurde. Dies hat zur Folge, dass Entwicklungen, die von den Beschäftigten und Unternehmen nicht im Zusammenhang mit der Pandemie gesehen wurden, aber das New Normal auch beeinflussen könnten, hier nicht enthalten sein könnten.

**Zeitpunkt dieses Reviews:** Die zu Beginn dieses Berichtes erfolgte Analyse der berichteten Erhebungszeiträume/-punkte zeigt, dass sich die Mehrzahl der Erhebungen auf das Jahr 2021 beziehen und für 2022 deutlich zurückgehen. Da nicht davon auszugehen ist, dass die Forschungsbemühungen im Verlauf der Pandemie in diesem Umfang zurückgingen, scheint es eher plausibel, dass eine größere Anzahl späterer Erhebungen schlicht noch nicht publiziert ist. Diese wären besonders aussagekräftig. Je länger der Zeitraum, über den eine Maßnahme beibehalten wird, desto stärker sind geplante und ungeplante inkrementelle Anpassungsprozesse integriert, haben sich individuelle Routinen und Lernprozesse etabliert und finden auch intersubjektive unternehmenskulturelle Anpassungsprozesse statt. Damit steigt insgesamt die Wahrscheinlichkeit, dass ein zuverlässiger und dauerhafter Status Quo erhoben wird. In mehreren Veröffentlichungen finden sich Hinweise auf noch laufende Auswertungen und geplante Anschlussprojekte, welche ggf. Fragen hierzu beantworten können und zukünftig berücksichtigt werden sollten (z. B. Glatz & Zisowski, 2022; Guhlemann et al., 2022; Rahnfeld, 2022).



## 6 Zusammenfassende Bewertung und Einordnung hinsichtlich möglicher Konsequenzen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Welche Konsequenzen lassen sich nun aus diesen Befunden für den Arbeitsschutz ableiten? Aktuell ist die Studienlage noch sehr uneinheitlich und die Befundlage damit sehr unsicher, sodass statt einer abschließenden Bewertung drei Thesen formuliert werden, um erste Anregungen und Anstöße für Forschung und Praxis zu geben.

*These 1: „Viele Veränderungen werden Bestand haben. Die mit diesen Veränderungen verbundenen Konsequenzen sind maßgeblich von der Gestaltung der Randbedingungen (auch durch den Arbeitsschutz) abhängig.“*

Die Mehrzahl der Studien berichten sowohl von Seiten der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter als auch von Seiten der Beschäftigten positive Erfahrungen und den Wunsch einer (angepassten) Fortsetzung der Maßnahmen. Insofern stellt sich bei vielen Veränderungen nicht mehr die Frage nach dem Ob, sondern nach dem Wie (Umfang, Randbedingungen, Ricci et al., 2021): Forderungen, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung dieser Randbedingungen spielen sollte, finden sich zahlreich. Hinweise, dass dies bereits erfolgt und wie Erfolgskonzepte aussehen, sind rar. Zwei Aspekte bilden hier die Ausnahme: Betriebsvereinbarungen und (angepasstes) Verhalten der Führungskräfte. Die vereinzelt hierfür vorliegenden Befunde im Bereich Betriebsvereinbarungen (BAuA, 2022; Seibold & Mugler, 2022) und (gesundheitsförderliche) Führung (Adam et al., 2021; Busse & Becke, 2022; Waltersbacher et al., 2022) geben erste Hinweise, dass und wie es gehen kann. Diese gilt es zu vertiefen.

Weitere Randbedingungen im Homeoffice und am Arbeitsplatz spielen ebenfalls im Belastungs-Beanspruchungsgeschehen eine Rolle (z. B. Training, Büroumgebungen, IKT-Ausstattung), sind aber weniger gut untersucht und dokumentiert (Gesamtmetall, 2021; Holler, 2022). Hier gilt es Klarheit zu schaffen, welche konkreten Effekte von diesen zu erwarten sind und welche (angepassten) Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes effektiv eingesetzt werden könnten. Insbesondere digitale Instrumente im Arbeits- und Gesundheitsschutz können hier Potential haben. Diese sind jedoch noch wenig erforscht (Gerlmaier et al., 2022; Walter & Rotzoll, 2021).

*These 2: „Die Pandemie hatte einen beschleunigenden Effekt auf viele Veränderungsprozesse. Beschleunigung stellt a) an sich schon ein Risiko dar und erfordert b) neue Organisationsprozesse im Arbeitsschutz. Der Arbeitsschutz selbst muss Teil dieser Veränderungsprozesse werden und damit seine zentrale Rolle bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen einfordern.“*

Insgesamt kann attestiert werden, dass sich zahlreiche Indizien finden, die die These einer Beschleunigungswirkung der Pandemie stützen – vor allem im Bereich der Digitalisierung und der internen Organisationsprozesse. Beschleunigung und rascher Wandel können selbst ein psychosoziales Risiko für die Beschäftigten darstellen, wenn zeitgleich zu viele Anpassungsprozesse vom Individuum gefordert werden, die als Belastung erlebt werden. Weiterhin können im Zuge einer „zu schnellen“ Einführung Dysfunktionalitäten entstehen, die erst im Prozess der Umsetzung evident werden. Für den Arbeitsschutz kann dies bedeuten, dass sich daraus das Erfordernis ergibt, schnell und flexibel auf eine veränderte Arbeitsrealität reagieren zu können, damit Maßnahmen ohne größeren Zeitverzug umgesetzt werden können. Das New Normal wird kein neuer Zustand sein, sondern in immer kürzeren Zyklen weiter angepasst werden. Dies machen aktuelle Debatten wie die viel diskutierte (und jüngst evaluierte)

Vier-Tage-Woche (Autonomy, 2023), Weiterentwicklungen bei der Nutzung von KI (ChatGTP) und andere Digitalisierungstrends (Augmented Reality) deutlich. Eine wesentliche Zielsetzung sollte deshalb die Erhöhung der Fähigkeit zur schnellen und adäquaten Reaktion auf neue Trends und die prospektive Gestaltung von sicherer und gesunder Arbeit sein (Kozica et al., 2021). Die (alte) Forderung nach einer frühzeitigen Einbindung in (zunehmend agile) unternehmerische Entscheidungen im Sinne eines Arbeitsschutz-Managementsystems (Elke, 2000) scheint deshalb aktueller denn je.

*These 3: „Die Veränderungen wurden nicht in allen Unternehmen und von allen Beschäftigengruppen gleichermaßen erfahren. Vielmehr kann eine Polarisierung festgestellt werden. Für den Arbeitsschutz wird es deshalb in Zukunft noch wichtiger werden, relevante Zielgruppen zu identifizieren und individuelle Maßnahmen zu entwickeln.“*

Die Veränderungen betreffen aber nicht alle Unternehmen in gleichem Maße. Die Unterschiede in den Veränderungen in der Informationswirtschaft und im verarbeitenden Gewerbe bringen Erdsiek und Rost (2022), die sich auch auf vorherige Befunde und Literaturquellen stützen, folgendermaßen auf den Punkt (S. 17): „*At the firm level, more productive and larger firms with higher management quality, past experiences with WFH [work from home] arrangements, and higher-skilled employees might be more able to reap the productivity potential of WFH. Consequently, this may further increase the existing gap between highly productive and less productive firms*“. Es kam also zu einer Polarisierung durch die Pandemie. Dies zeigte sich in vielen empirischen Befragungen zu Veränderungen durch die Pandemie. Unternehmen, die bereits vor der Pandemie einen hohem Digitalisierungsgrad aufwiesen, haben verstärkt in die Digitalisierung investiert (Lerch et al., 2020), wohingegen die Tendenz zu Investitionen bei Unternehmen mit geringerem Ausgangsniveau, deutlich geringer war. Auch der Vergleich mit Studien, die sich bereits vor Corona mit Veränderungen der Arbeitswelt (Einführung neuer Technologien, Arbeitsgeräte, Arbeits- und Produktionsprozesse am Arbeitsplatz) beschäftigt haben, zeigen Parallelen auf (Hammermann et al., 2021). Auch hier war z. B. das Ausgangsniveau der Arbeitsintensität und das Weiterbildungsniveau bei Unternehmen, die Neuerungen einführten oder verstärkt auf Weiterbildung setzen, deutlich erhöht (S. 101ff). Hurley und Kollegen bzw. Kolleginnen (2021) oder auch Konle-Seidel und Danesi (2022) sprechen in ihrem Review zur Lage in der europäischen Union von einem ‚digital divide‘ (S.19, der Anlass zur Sorge gibt, da weniger qualifizierte Beschäftigte abgehängt und Arbeitsplätze verloren gehen könnten).

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz können sich hieraus mindestens zwei Arbeitsaufträge ergeben. Zunächst scheint es für die überbetrieblichen Akteure bedeutsam, Lösungen für kleine und mittlere Unternehmen zu entwickeln, damit diese auch von den Möglichkeiten und Chancen der skizzierten Potentiale der Veränderungen profitieren und bei der Implementierung von den bereits gemachten Erfahrungen anderer Unternehmen lernen. Digitalisierte Angebote könnten hier Potential bieten, wenngleich hierfür noch keine Befunde vorliegen.

Weiterhin ergibt sich daraus aber auch der Auftrag, die Beschäftigten, die (oftmals durch die mit den Arbeitsplätzen verbundenen Tätigkeiten) nicht direkt von den Veränderungen betroffen sind, nicht aus dem Blickfeld zu verlieren. Wenn die Rolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes darin besteht, nicht nur Gefahren abzuwehren, sondern auch Gesundheitspotentiale zu erschließen, sollte hier genau darauf geachtet werden, dass auch diese Tätigkeiten attraktiv und gesundheitsförderlich gestaltet werden (z. B. durch Zeitflexibilität, Lernpotentiale). Veröffentlichungen z. B. zur Situation in der Alten- und Krankenpflege (Auffenberg et al., 2022) oder in der Logistikbranche (Gurt & Elke, 2022) machen die gestiegene Bedeutung der Rolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch für Tätigkeiten mit niedrigerem Qualifikationsniveau deutlich. Während im Verlauf der Pandemie noch eine große Unsicherheit zu

bestehen schien, inwiefern die aktuelle Situation tatsächlich zum neuen Status Quo werden würde, scheint man sich nun nachhaltig darauf einzustellen und zusehends „Nachbesserungsbedarf“ zu erkennen. Geht man davon aus, dass Anpassungsprozesse auch aktuell weiterhin stattfinden, kann und sollte der Arbeits- und Gesundheitsschutz diese nutzen, um Fehlentwicklungen zu vermeiden und auch hinsichtlich des Arbeitsschutzes für eine Professionalisierung der Anpassungsprozesse sorgen. Im Zuge der zunehmenden Selbstorganisation und einem Mehr an eigenverantwortlichem Arbeiten, kommt der Förderung der Gesundheitskompetenz eine wichtige Bedeutung zu (Kozica et al., 2021). Gleichzeitig darf dadurch das im Arbeitsschutz gesetzlich verankerte Primat der Verhältnisprävention nicht vernachlässigt werden, da sich in der Literatur zumindest andeutet, dass die Gefahr besteht, einseitig auf Maßnahmen der Verhaltensprävention zu setzen (Gerlmaier et al., 2022; Guhlemann et al., 2022). Damit wird die altbekannte Forderung aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, bzw. des betrieblichen Gesundheitsmanagements, bekräftigt, welche in der Verschränkung von Verhaltens- und Verhältnisprävention das Erfolgsrezept für die betriebliche Gesundheitsförderung sieht und bestätigt findet (Barthelmes et al., 2019).

Schließlich ergeben sich aus den Befunden Qualifizierungsbedarfe der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz (Beauftragte und Führungskräfte), bei denen gerade im Umgang mit den (prognostiziert zunehmenden) psychosozialen Belastungen noch Defizite bescheinigt werden (Guhlemann et al., 2022). Weiterer Anpassungsbedarf ergibt sich durch die veränderte räumliche Situation, welche z. B. die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (im Homeoffice) oder Unterweisungen durch Führungskräfte neue, ggf. digitale Lösungen, erfordern. Die hiermit verbundenen Probleme werden erkannt (Blume et al., 2022; Busse & Becke, 2022; DGB, 2021; Leclerc et al., 2022; Michels & Sommer, 2021; Raehlmann, 2022; Wütschert et al., 2022), Lösungsansätze sind in Einzelfällen vorhanden (Seibold & Mugler, 2022), werden aber als noch nicht ausgereift empfunden. Dies bezieht sich nicht nur auf die Umsetzung von Maßnahmen und deren Kontrolle, sondern insbesondere auch auf das Erkennen von Handlungsbedarf durch mangelnde Sichtbarkeit (Backhaus et al., 2020). Hier wird sowohl im Bereich gesundheitlicher Konsequenzen als auch Präventionsmöglichkeiten vielfach Forschungsbedarf attestiert, da sich die vorpandemischen Ergebnisse nicht 1:1 auf das postpandemische New Normal übertragen lassen (Gerlmaier et al., 2022). Die Frage, ob und wie Covid-19 für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zum „game changer“ wird und dieser seiner Unterstützungsfunktion in neuer oder gewohnter Weise gerecht werden kann, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht klar. Weitere Forschung ist angezeigt.

## Literatur

Abel-Koch, J. (2020). Corona-Krise stärkt flexibles und digitales Arbeiten im Mittelstand (KfW Research Volkswirtschaft Kompakt). Kreditanstalt für Wiederaufbau.  
[www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Volkswirtschaft-Kompakt/One-Pager-2020/VK-Nr.-197-Juni-2020-Corona-Mitarbeiterschutz.pdf](http://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Volkswirtschaft-Kompakt/One-Pager-2020/VK-Nr.-197-Juni-2020-Corona-Mitarbeiterschutz.pdf)

Adam, C., Bengler, K., Brandl, C., Nitsch, V., Ott, G., Pütz, S., Schmauder, M. (2021). Maßnahmen und Lösungen zur Arbeitsgestaltung für den Umgang mit der COVID-19 Pandemie: Eine systematische Analyse der Arbeit im Primär-, Sekundär- und Tertiärsektor in Deutschland. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 75(4), 527-541.  
[doi:10.1007/s41449-021-00274-7](https://doi.org/10.1007/s41449-021-00274-7)

Adam, C., Pütz, S., Ott, G., Emmermann, B., Berger, S., Hajdari, M., Kinner, J., Schmauder, M., Bengler, K. (2022). Gute Lösungen für die Zukunft nutzen – COVID-19 Lessons Learned. (Sechster Quartalsbericht 12/2021). Technische Universität München, RWTH Aachen, Technische Universität Dresden.

[www.mec.ed.tum.de/fileadmin/w00cbp/lfe/pdf/COVID19LL\\_Quartalsbericht\\_12-2021.pdf](http://www.mec.ed.tum.de/fileadmin/w00cbp/lfe/pdf/COVID19LL_Quartalsbericht_12-2021.pdf)

Ahlers, E. (2022). *Psychische Arbeitsbelastungen im Kontext der Ukraine-Krise – Befunde der HBS-Erwerbspersonenbefragung 2022* (Nr. 73; Policy Brief).

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008429](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008429)

Ahlers, E., Mierich, S., Zucco, A. (2021). Homeoffice: Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können (Research Report Nr. 65). WSI Report.

[www.econstor.eu/handle/10419/233635](http://www.econstor.eu/handle/10419/233635)

Ahrendt, D., Consolini, M., Mascherini, M., & Sándor, E. (2022). Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty. Eurofound.

[www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/fifth-round-of-the-living-working-and-covid-19-e-survey-living-in-a-new-era-of-uncertainty](http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/fifth-round-of-the-living-working-and-covid-19-e-survey-living-in-a-new-era-of-uncertainty)

Ahrendt, D., Mascherini, M., Nivakosiki, S., Sándor, E. (2021). Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. Publications Office of the European Union.

<https://data.europa.eu/doi/10.2806/76802>

Ahrendt, D., Mascherini, M., Sándor, E., Ganko, I., Jansova, E., Kärkkäinen, O., Mereuta, C., Monteleone, D., Prina, M., di Vozzo, D. (2022). Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

[www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/living-working-and-covid-19-in-the-european-union-and-10-eu-neighbouring-countries](http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/living-working-and-covid-19-in-the-european-union-and-10-eu-neighbouring-countries)

Alipour, J.-V., Langer, C., & O’Kane, L. (2021). Is working from home here to stay? A look at 35 million job ads. *CESifo Forum*, 22(06), 44-46.

Allais, S. M., Dęmbowski, H., Eiríksdóttir, E., López Saldaña, R., Marhuenda Fluixá, F., Teräs, M., Vantuch, J., Ha, P. V. (2021). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsbildung. Blitzlichter aus acht Ländern. *BWP*, 50(2), 10-14.

Allmendinger, J., Schroeder, W. (2021). Die Situation von Industriebeschäftigten während der Corona-Pandemie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall. Berlin, Germany: WZB Berlin Social Science Center.

Armeli, N., Hay, D., Maschke, M., Mierich, S., Siebertz, A. (2020). Transformation in Zeiten der Corona-Pandemie: Monitor Digitalisierung in Betriebsvereinbarungen (Research Report Nr. 63). Mitbestimmungsreport.

[www.econstor.eu/handle/10419/226374](http://www.econstor.eu/handle/10419/226374)

Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S., Braun, E. (2022). Ich pflege wieder wenn – ... - Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Arbeitnehmerkammer.

[www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Politik/Rente\\_Gesundheit\\_Pflege/Bundesweite\\_Studie\\_Ich\\_pflege\\_wieder\\_wenn\\_Langfassung.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf)

Autonomy. (2023). The results are in: The UK's four-day week pilot. Autonomy Research Ltd.  
<https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>

Backhaus, N., Tisch, A., Kagerl, C., Pohlan, L. (2020). Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?  
<https://doi.org/10.21934/BAUA:BERICHTKOMPAKT20201123>

Backhaus, N., Tisch, A., Pohlan, L., Kagerl, C. (2021). Arbeit von zuhause in Zeiten während und nach Corona. Vor- und Nachteile aus betrieblicher Sicht. ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin, 2021(05), 276–284.  
<https://doi.org/10.17147/asu-2105-8685>

Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M. (Hrsg.). (2019). Digitalisierung – Gesundes Arbeiten ermöglichen. Berlin: Springer.  
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7>

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., Weytjens, J. (2020). The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on experiences, Expectations and Hopes (IZA DP No. 13229; DISCUSSION PAPER SERIES). IZA Institute for Labor Economics.

Bakalova, I., Berlinschi, R., Fidrmuc, J., Dzyuba, Y. (2021). COVID-19, Working from Home and the Potential Reverse Brain Drain (Working Paper Nr. 845). GLO Discussion Paper.  
[www.econstor.eu/handle/10419/234120](http://www.econstor.eu/handle/10419/234120)

Barlovic, I., Ullrich, D., Wieland, C. (2022). Ausbildungsperspektiven im dritten Corona-Jahr: Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2022.  
<https://doi.org/10.11586/2022052>

Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J. (2022). Why working from home will stick (Nr. 28731; National Bureau of Economic Research Working Paper). WFH Research.  
[https://wfhresearch.com/wp-content/uploads/2022/02/WFHResearch\\_updates\\_February2022.pdf](https://wfhresearch.com/wp-content/uploads/2022/02/WFHResearch_updates_February2022.pdf)

Barthelmes, I., Bödeker, W., Sörensen, J., Kleinlercher, K.-M., Odoj, J. (2019). Iga-Report 40. Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention – Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2012 bis 2018 (Nr. 40; IGA-Report). Initiative Gesundheit und Arbeit.

BAuA. (2022). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.  
[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507.html?pk\\_campaign=DOI](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507.html?pk_campaign=DOI)

Baur, N. (2022). Auswirkungen mobiler Arbeit auf das Sozialkapital von Unternehmen – eine explorative Studie mit Mitarbeitenden und Führungskräften eines deutschen Industrieunternehmens. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer, H. Schröder (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2022 (Bd. 2022, S. 205-224). Berlin: Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6_13)

Beckmann, F., Heinze, R. G., Schad, D., Schupp, J. (2021). Erzwungene Modernisierung? Arbeitsverwaltung und Grundsicherung in der Corona-Pandemie (Research Report Nr. 161). DIW Berlin: Politikberatung kompakt. [www.econstor.eu/handle/10419/233020](http://www.econstor.eu/handle/10419/233020)

Beenken, M., Michalczyk, J., Radke, M. (2020). Homeoffice. Ergebnisse der NAG Homeoffice-Umfrage 2020 unter Beschäftigten der Versicherungswirtschaft. Fachhochschule Dortmund, Neue Assekuranz Gewerkschaft.

[https://opus.bsz-bw.de/jhdo/files/2885/NAG\\_Homeoffice\\_Studie\\_20200818\\_final.pdf](https://opus.bsz-bw.de/jhdo/files/2885/NAG_Homeoffice_Studie_20200818_final.pdf)

Behr, D., Lauxen, O., Larsen, C. (2022). Die Beschäftigten in hessischen Betrieben – Personalbedarfe, Personalbewegungen und Anreize zur Mitarbeitendenbindung: IAB-Betriebspanel Report Hessen 2021. Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg.

<http://publikationen.ub.uni-frankfurt.de/frontdoor/index/index/docId/65844>

Behrens, J., Maurer, T., Stender, S. (2021). Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0: Wirkung der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sowie der digitalen Kommunikation auf das Wohlbefinden von Beschäftigten. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2021* (S. 405–418). Berlin: Springer.

[https://doi.org/10.1007/978-3-662-63722-7\\_25](https://doi.org/10.1007/978-3-662-63722-7_25)

Behrens, M., Brehmer, W. (2022). Betriebs- und Personalratarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie (Nr. 75; S. 22). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

Belitski, M., Guenther, C., Kritikos, A. S., Thurik, R. (2022). Economic effects of the COVID-19 pandemic on entrepreneurship and small businesses. *Small Business Economics*, 58(2), 593-609.

<https://doi.org/10.1007/s11187-021-00544-y>

Bellmann, L., Bourgeon, P., Gathmann, C., Gleiser, P., Kagerl, C., Kleifgen, E., König, C., Leber, U., Marguerit, D., Martin, L., Pohlan, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J., Aminian, A. (2021). The pandemic has boosted firm investments in digital technologies. The Centre for Economic Policy Research (CEPR).

<https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/the-pandemic-has-boosted-firm-investments-in-digital-technologies>

Bellmann, L., Bourgeon, P., Gathmann, C., Kagerl, C., Marguerit, D., Martin, L., Pohlan, L., Roth, D. (2021). Digitalisierungsschub in Firmen während der Corona-Pandemie. *Wirtschaftsdienst*, 101(9), 713-718.

<https://doi.org/10.1007/s10273-021-3005-3>

Bellmann, L., Gleiser, P., Hensgen, S., Kagerl, C., Kleifgen, E., Leber, U., Moritz, M., Pohlan, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J., Umkehrer, M., Backhaus, N., Tisch, A. (2021). Homeoffice in der Corona-Krise: Leichter Rückgang auf hohem Niveau (Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“ (2020 bis 2022), S. 9). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. [www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-leichter-rueckgang-auf-hohem-niveau/](http://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-leichter-rueckgang-auf-hohem-niveau/)

Bellmann, L., Gleiser, P., Kagerl, C., Koch, T., König, C., Leber, U., Pohlan, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J., Aminian, A., Backhaus, N. (2020). Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft (Nr. 21; IAB-Forum). IAB-Forum.

[www.iab-forum.de/potenzial-fuer-homeoffice-noch-nicht-ausgeschoepft/](http://www.iab-forum.de/potenzial-fuer-homeoffice-noch-nicht-ausgeschoepft/)

Bennewitz, E., Klinge, S., Leber, U., Schwengler, B. (2022). Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://iab.de/zwei-jahre-corona-pandemie-die-deutsche-wirtschaft-zwischen-krisenstimmung-und-erholung/>



- Berg, A. (2020). Homeoffice für alle? Wie Corona die Arbeitswelt verändert. Bitkom.  
[www.bitkom.org/sites/main/files/2020-12/bitkom-charts-homeoffice-08-12-2020\\_final\\_0.pdf](http://www.bitkom.org/sites/main/files/2020-12/bitkom-charts-homeoffice-08-12-2020_final_0.pdf)
- Bick, A., Blandin, A., Mertens, K. (2021). Work from home before and after the COVID-19 outbreak (Nr. 2017; Working Paper). Federal Reserve Bank of Dallas.  
[www.dallasfed.org/-/media/documents/research/papers/2020/wp2017r2.pdf](http://www.dallasfed.org/-/media/documents/research/papers/2020/wp2017r2.pdf)
- Biebeler, H., Schreiber, D. (2021). Ausbildung in Zeiten von Corona: Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe. Bonn: BiBbB.
- Bitkom (2022a). Digital Office Index 2022–Studie zur Digitalisierung von Geschäfts- und Verwaltungsprozessen in deutschen Organisationen (S. 85) [Forschungsbericht]. Bitkom.
- Bitkom (2022b). Digitale Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle in der deutschen Industrie – Eine Studie von Bitkom research im Auftrag von Autodesk GmbH (S. 48). Bitkom.
- Bitkom Akademie HRpepper Management. (2020). Weiterbildung 2025. Bitkom.  
[www.bitkom-akademie.de/sites/default/files/bitkom-akademie\\_studie-weiterbildung-2025.pdf](http://www.bitkom-akademie.de/sites/default/files/bitkom-akademie_studie-weiterbildung-2025.pdf)
- Blume, A., Martinovic, A., Paternoga, M. (2022). Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz übernehmen – CSR realisieren. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer, H. Schröder (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2022: Verantwortung und Gesundheit (S. 135–147). Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6_8)
- Bockstahler, M., Jurecic, M., Rief, S. (2020). Working from home experience – An empirical study from the user perspective during the Corona pandemic. Fraunhofer IAO.  
<https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/c3abac78-67a6-401f-9a1a-740339334330/content>
- Bockstahler, M., Jurecic, M., Rief, S. (2022). Homeoffice Experience 2.0 – Veränderungen, Entwicklungen und Erfahrungen zur Arbeit aus dem Homeoffice während der Corona-Pandemie. Fraunhofer IAO.  
<https://publica.fraunhofer.de/handle/publica/416791>
- Bonin, H., Rinne, U. (2021a). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juli 2021 – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten (research report Nr. 121; IZA Research Report, S. 64). Institute of Labor Economics.
- Bonin, H., Rinne, U. (2021b). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juni 2021. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten.  
[www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-5-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-mai-2021.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-5-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-mai-2021.html)
- Bookmann, B., König, T., Laub, N., Becker, C., Hofmann, E., Kennel, M., Spies, D. (2021). Meta-Studie: Covid-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen. Begleitforschung zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS (Band 4).  
[www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-580-4-meta-studie-covid-19-betriebliche-anpassungsmassnahmen.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-580-4-meta-studie-covid-19-betriebliche-anpassungsmassnahmen.html)



Botey Gaude, L., Cabrita, J., Eiffe, F. F., Gesternberger, B., Ivaškaitė-Tamošiūnė, V., Parent-Thirion, A., Peruffo, E., Weber, T., White, C. (2022). Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future. Publications Office of the European Union, Luxembourg.  
[www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future](http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future)

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE). (2020). Transferinitiative: Mehr Ideen – Mehr Erfolge. Ergebnisse der Online-Befragung – wie wirkt Corona auf Forschung und Innovation in innovativen Unternehmen? Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.  
[www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/E/ergebnisse-online-befragung-corona-forschung-innovation.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=12](http://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/E/ergebnisse-online-befragung-corona-forschung-innovation.pdf?__blob=publicationFile&v=12)

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE). (2021). Transferinitiative: Mehr Ideen – Mehr Erfolge. Ergebnisse der Online-Befragung zum Wissens- und Technologietransfer in Deutschland. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.  
[https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/U/umfrage-transferinitiative.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/U/umfrage-transferinitiative.pdf?__blob=publicationFile&v=8)

Burk, M., Hetze, P. (2021). Hochschul-Barometer 2021 – Infrastruktur | Folgen der Pandemie | Förderung der Lehre | Brexit und Europa. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.  
<http://e-pflicht.ub.uni-duesseldorf.de/352072>

Burke, H. (2022). Living and working in Europe 2021. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/095932>

Busch-Heizmann, A., Shajek, A., Brandt, A., Nerger, M., Peters, R., Thomsen, M. (2021). Fallstudien zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf betriebliche Transformationsprozesse: Begleitforschung zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS (Forschungsbericht Nr. 580/3; S. 230). Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Busse, B., Becke, G. (2022). Krise als Chance? : Auswirkungen und Chancen der COVID-19 Pandemie auf die Arbeitswelt. <https://doi.org/10.26092/elib/1595>

Chernoff, A., Warman, C. (2020). COVID-19 and implications for automation (Nr. w27249; S. w27249). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27249>

Cusumano, V., Gemünd, M., Krauss-Hoffmann, P., Mülheims, L., Windemuth, D. (2022). Homeoffice – Das neue (alte) Setting. Sicherheit und Gesundheit quo vadis? Sozialer Fortschritt, 71(3-4), 175-194. <https://doi.org/10.3790/sfo.71.3-4.175>

DAK Gesundheit (2021). Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Update. DAK-Gesundheit. [www.dak.de/dak/download/studie-pdf-2448800.pdf](http://www.dak.de/dak/download/studie-pdf-2448800.pdf)

Demmelhuber, K. (2022). ifo Management-Umfrage: Organisation des Krisenmanagements von Unternehmen (S. 39-45). ifo-Institut.  
[www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/ifo-management-umfrage-organisation-des-krisenmanagements](http://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/ifo-management-umfrage-organisation-des-krisenmanagements)

Demmelhuber, K., Dirnberger, R., Englmaier, F., Leiss, F., Möhrle, S., Peichl, A. (2021). Coronakrise: Krisenmanagement und Zukunftsstrategien von Unternehmen (Forschungsergebnisse Nr. 3; ifo Schnelldienst, S. 5). ifo-Institut.

Demmelhuber, K., Englmaier, F., Leiss, F., Möhrle, S., Peichl, A., Schröter, T. (2020). Home-office vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. Ifo Schnelldienst Digital, 1(14), 01-04.

Detje, R., Sauer, D. (2021). Corona-Krise im Betrieb – Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistung. VSA Verlag. [www.rosalux.de/publikation/id/44007/corona-krise-im-betrieb](http://www.rosalux.de/publikation/id/44007/corona-krise-im-betrieb)

DGB (2021). DGB-Index Gute Arbeit 2021: Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt (DGB-Index Gute Arbeit, S. 24). Deutscher Gewerkschaftsbund. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++034808ca-493c-11ec-99ed-001a4a160123>

DGB (2022). Digitale Transformation – Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten – Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2022 (DGB-Index Gute Arbeit, S. 13) [Report]. Deutscher Gewerkschaftsbund.

DGB (2023). DGB-Index Gute Arbeit. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit>

Dingel, J. I., Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? Journal of Public Economics, 189, 104235. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>

Eichhorn, D., Woelk, I. (2022). Iga-Report 47. Unternehmen im Wandel – Unternehmenskultur und New Work (Nr. 47; IGA-Report). Initiative Gesundheit und Arbeit. [www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-47](http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-47)

Eiffe, F. F. (2021). Business not as usual: How EU companies adapted to the COVID 19 pandemic. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/98958>

Elke, G. (2000). Management des Arbeitsschutzes. Deutscher Universitäts-Verlag.

Emmler, H., Kohlrausch, B. (2021). Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4 (Research Report Nr. 52). WSI Policy Brief. <https://www.econstor.eu/handle/10419/231783>

Erdsiek, D. (2020). ZEW Branchenreport Informationswirtschaft: Unternehmen wollen auch nach der Krise an Homeoffice festhalten (ZEW Branchenreport Informationswirtschaft). ZEW Mannheim. [www.zew.de/presse/pressearchiv/unternehmen-wollen-auch-nach-der-krise-an-home-office-festhalten](http://www.zew.de/presse/pressearchiv/unternehmen-wollen-auch-nach-der-krise-an-home-office-festhalten)

Erdsiek, D. (2022). In der Informationswirtschaft überwiegt weiterhin der Optimismus (Mai; ZEW Branchenreport Informationswirtschaft, Nummer Mai, S. 4). ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. [www.zew.de/publikationen/1-quartal-2022](http://www.zew.de/publikationen/1-quartal-2022)

Erdsiek, D., Rost, V. (2022). ZEW-Publikation: Working from home after COVID-19: Firms expect a persistent and intensive shift (Nr. 6; ZEW Expert Brief, S. 22). ZEW Mannheim. [www.zew.de/publikationen/working-from-home-after-covid-19-firms-expect-a-persistent-and-intensive-shift](http://www.zew.de/publikationen/working-from-home-after-covid-19-firms-expect-a-persistent-and-intensive-shift)

Flüter-Hoffmann, C., Stettes, O. (2022). Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie (Nr. 2; IW-Report). Institut der deutschen Wirtschaft. [www.iwkoeln.de/studien/christiane-flueter-hoffmann-oliver-stettes-homeoffice-nach-fast-zwei-jahren-pandemie.html](http://www.iwkoeln.de/studien/christiane-flueter-hoffmann-oliver-stettes-homeoffice-nach-fast-zwei-jahren-pandemie.html)

Forsa Politik- und Sozialforschung GmbH. (2020). Erfahrungen mit Homeoffice. Ergebnisse einer Befragung unter abhängig Beschäftigten in Bayern. Forsa.

[www.dak.de/dak/download/forsa-umfrage-ergebnisse-2401560.pdf](http://www.dak.de/dak/download/forsa-umfrage-ergebnisse-2401560.pdf)

Freuding, J., Garnitz, J. (2022a). Human Resources zwischen Energie- und Coronakrise: Das Maßnahmenpaket der Unternehmen. ifo Schnelldienst, 75(10), 62-64.

Freuding, J., Garnitz, J. (2022b). Klassisches Recruiting vs. Active Sourcing: Externe Stellenausschreibung weiterhin dominierend. ifo Schnelldienst, 75(4), 70-73.

Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C., Müller, D. (2021). Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche (Research Report Nr. 05/2021). IAB-Kurzbericht. [www.econstor.eu/handle/10419/234218](http://www.econstor.eu/handle/10419/234218)

Gerlmaier, A., Heilmann, T., Kümmerling, A. (2022). Arbeit und Gesundheit in der Pandemie. Wo liegen neue Herausforderungen und Potenziale für eine menschengerechte Gestaltung unserer Arbeit? In L. Bellmann, W. Matiaske (Hrsg.). Sozio-Ökonomik der Corona-Krise (Bd. 33, S. 167-192). Marburg: Metropolis-Verlag.

Gesamtmetall. (2021). Ergebnisse der fünften Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie: Wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie. Gesamtmetall.

[www.vme-net.de/de/system/files/downloads\\_und\\_vorschaubilder/gesamtmetall-corona-umfrage-v.pdf](http://www.vme-net.de/de/system/files/downloads_und_vorschaubilder/gesamtmetall-corona-umfrage-v.pdf)

Glatz, A., Zisowski, T. (2022). Mobiles Arbeiten der Verwaltungsmitarbeiter\*innen bei USB Bochum GmbH und angeschlossenen Unternehmen vor und während Corona bedingter Beschränkungen – Erste Ergebnisse einer Längsschnittstudie. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 76(1), 83-89. <https://doi.org/10.1007/s41449-021-00298-z>

Gleiser, P., Hensgen, S., Kagerl, C., Leber, U., Roth, D., Stegmaier, J., Umkehrer, M. (2022). Während der Pandemie ist die Suche nach geeignetem Personal für viele Betriebe schwieriger geworden (Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt, S. 7). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Grunau, P., Haas, G.-C. (2021). Homeoffice in der Corona-Krise: Vorbehalte haben abgenommen. IAB-Forum.

[www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-vorbehalte-haben-abgenommen/](http://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-vorbehalte-haben-abgenommen/)

Guhleemann, K., Georg, A., Ketzmerick, T. (2022). Handlungsstrategien von Unternehmen und Beschäftigten in Zeiten von Corona: Das Arbeitsschutzsystem unter Druck? Arbeit, 31(1–2), 175-194. [www.degruyter.com/document/doi/10.1515/arbeits-2022-0010/html](http://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/arbeits-2022-0010/html)

Gurt, J., Elke, G. (2022). Expertise Sicherheit, Gesundheit und Präventionskultur in Logistik-Lieferketten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Hale, A., Borys, D. (2013). Working to rule, or working safely? Part 1: A state of the art review. Safety Science, 55, 207-221. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.011>

Hammermann, A., Rinke, T., Schmidt, J., Stettes, O. (2021). Veränderungs- und Transformationsprozesse am Arbeitsplatz: Kurzanalysen auf Basis von IAB-Betriebspanel, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und Sozio-oekonomischem Panel (Nr. 1; Begleitforschung zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS, Band 1, S. 145). Institut für Arbeit und Qualifikation, Institut der deutschen Wirtschaft.

Hofmann, J., Mohr, K. (2021). Zukunftssicherung im Angesicht von Pandemie und Transformation. WSI-Mitteilungen, 74(2), 171-175. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2021-2-171>

Hofmann, J., Piele, A., Piele, C. (2020a). Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal. Fraunhofer IAO. <https://publica.fraunhofer.de/handle/publica/300298>

Hofmann, J., Piele, A., Piele, C. (2020b). Arbeiten in der Corona-Pandemie – Leistung und Produktivität im „New Normal“. Fraunhofer IAO. <https://publica.fraunhofer.de/handle/publica/300716>

Hofmann, J., Piele, A., Piele, C. (2021a). Arbeiten in der Corona-Pandemie | Ausgestaltung des »New Normal«. Fraunhofer IAO. [www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/iao-news/arbeiten-in-der-corona-pandemie-folgeergebnisse-ausgestaltung.pdf](http://www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/iao-news/arbeiten-in-der-corona-pandemie-folgeergebnisse-ausgestaltung.pdf)

Hofmann, J., Piele, A., Piele, C. (2021b). Arbeiten in der Corona-Pandemie – Folgeergebnisse | Ausgestaltung des »New Normal«. Fraunhofer IAO. [www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/iao-news/arbeiten-in-der-corona-pandemie-folgeergebnisse-ausgestaltung.pdf](http://www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/iao-news/arbeiten-in-der-corona-pandemie-folgeergebnisse-ausgestaltung.pdf)

Hofmann, J., Piele, A., Piele, C. (2022). Arbeiten in der Corona-Pandemie – Folgeergebnisse | Das Unternehmen als sozialer Ort – langfristige Wirkungen der Pandemie und Schlussfolgerungen für die Gestaltung des New Normal. Fraunhofer IAO. [www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/dokumente/arbeiten-in-der-corona-pandemie-das-unternehmen-als-sozialer-ort.pdf](http://www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/dokumente/arbeiten-in-der-corona-pandemie-das-unternehmen-als-sozialer-ort.pdf)

Hohendanner, C. (2022). Sonderauswertung zu den Folgen der Covid-19-Pandemie für vom Mindestlohn betroffene Betriebe auf Basis des IAB-Betriebspanels. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission (S. 135) [Abschlussbericht]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=12674317>

Holler, M. (2022). Corona – Chancen für einen Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt? DGB-Bundesvorstand, Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik. [www.dgb-bestellservice.de/corona-chancen-fuer-einen-paradignemwechsel-in-der.html?source=facebook](http://www.dgb-bestellservice.de/corona-chancen-fuer-einen-paradignemwechsel-in-der.html?source=facebook)

Hosoi, M., Reiter, L., Zabel, D. (2021). Reshaping perspectives on flexible work: The impact of COVID-19 on academic library management. Portal: Libraries and the Academy, 21(4), 695-713 <https://doi.org/10.1353/pla.2021.0038>

Hurley, J., Adascalitei, D., Staffa, E. (2022). Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/321685>

Hurley, J., Fana, M., Adascalitei, D., Ortolani, G., Mandl, I., Peruffo, E., Vacas-Soriano, C. (2021). What just happened? COVID 19 lockdowns and change in the labour market. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/308937>

Institute for Supply Management (ISM). (2021). COVID-19's Global Impact on Supply Chains. Institute for Supply Management. [www.ismworld.org/supply-management-news-and-reports/reports/research-and-surveys/white-papers/covid-19s-global-impact-on-supply-chains/](http://www.ismworld.org/supply-management-news-and-reports/reports/research-and-surveys/white-papers/covid-19s-global-impact-on-supply-chains/)

International SOS Foundation. (2021). Chief Health Officer 2030 – Addressing the employee needs of the future. International SOS Foundation.

[www.internationalsosfoundation.org/chief-health-officer-2030](http://www.internationalsosfoundation.org/chief-health-officer-2030)

Johnson, B. J., Mabry, J. B. (2022). Remote work video meetings: Workers' emotional exhaustion and practices for greater well-being. German Journal of Human Resource Management, 36(3), 380-408. <https://doi.org/10.1177/23970022221094532>

Juncke, D., Braukmann, J., Stoll, E. (2020). Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen. Prognos.

[www.prognos.com/de/projekt/neue-chancen-fuer-vereinbarkeit](http://www.prognos.com/de/projekt/neue-chancen-fuer-vereinbarkeit)

Kirchherr, J., Klier, J., Meyer-Guckel, V., Winde, M. (2020). Die Zukunft der Qualifizierung in Unternehmen nach Corona (Diskussionspapier Nr. 5; Future Skills). Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.

[www.stifterverband.org/medien/die-zukunft-der-qualifizierung-in-unternehmen-nach-corona](http://www.stifterverband.org/medien/die-zukunft-der-qualifizierung-in-unternehmen-nach-corona)

KKH Kaufmännische Krankenkasse. (2022). Home Sweet Homeoffice: Was das mit Arbeitnehmern macht. [www.kkh.de/presse/pressemeldungen/homeoffice](http://www.kkh.de/presse/pressemeldungen/homeoffice)

Klee, G., Kleimann, R. (2021). Veränderungen des betrieblichen Ausbildungsverhaltens im Zusammenhang mit strukturellen Veränderungen und der Corona-Pandemie. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg (Kurzbericht Nr. 01; IAW-Kurzberichte). Institut für angewandte Wirtschaftsforschung.

[www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html?file=files/dokumente/ab\\_04\\_2021/iaw\\_kurzbericht\\_2021\\_01.pdf](http://www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html?file=files/dokumente/ab_04_2021/iaw_kurzbericht_2021_01.pdf)

Kleinert, C., Bächmann, A.-C., Schulz, B., Vicari, B., Ehlert, M. (2021). Für wen brachte Corona einen Digitalisierungsschub? Veränderungen in der Nutzung digitaler Technologien während der COVID-19-Pandemie (Forschungsergebnisse Nr. 6; NEPS Corona Bildung, S. 6). Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V.

Kohl, N., Sperber, A.-M., Fehr, W., Rapp, J. (2022). New Work in der Praxis – Erfahrungen und Beispiele aus Unternehmen. HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik, 59(4), 1075-1087.

<https://doi.org/10.1365/s40702-022-00889-2>

Konle-Seidl, R., Danesi, S. (2022). Digitalisation and changes in the world of work. Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg.

[www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL\\_STU\(2022\)733986\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL_STU(2022)733986_EN.pdf)

Koscheck, S., Christ, J., Ohly, H., Martin, A. (2022). Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie – Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021 (Fachbeiträge im Internet). BiBB.

[www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18013](http://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18013)

Kozica, A., Müller, M., Roser, P. (2021). Evolution der Unternehmens- und Arbeitsorganisation (iga-Report Nr. 44). Die Initiative Gesundheit und Arbeit.

[www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-44](http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-44)

Krauss-Hoffmann, P., Seiler, K., Brauner, C. (2021). Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 03.05.2021.

Krick, A., Felfe, J., Neidlinger, S., Klebe, L., Tautz, D., Schübbe, K., Frontowski, Y., Gubernator, P., Hauff, S., Renner, K.-H. (2022). Auswirkungen von Homeoffice: Ergebnisse einer bundesweiten Studie mit Führungskräften und Mitarbeitenden.

[www.hsu-hh.de/psyaow/newsblog-aus-unserem-dtec-projekt-digital-leadership-and-health/](http://www.hsu-hh.de/psyaow/newsblog-aus-unserem-dtec-projekt-digital-leadership-and-health/)

Kunze, F., Hampel, K., Zimmermann, S. (2020). Homeoffice in der Corona-Krise: Eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? (WORKINGPAPER Nr. 02; Policy Paper). University of Konstanz. <https://kops.uni-konstanz.de/handle/123456789/51524>

Kunze, F., Zimmermann, S. (2022a). Factsheet „Digitale Meetings“ Konstanzer Homeoffice Studie – Auswertung Daten vom März 2022.

<https://www.polver.uni-konstanz.de/securedl/sdl-eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9>

Kunze, F., Zimmermann, S. (2022b). Factsheet „Mobile Arbeit nach Ende der Home-Office-Pflicht“ Konstanzer Homeoffice Studie – Auswertung Daten vom März 2022.

[www.polver.uni-konstanz.de/kunze/konstanzer-homeoffice-studie/](http://www.polver.uni-konstanz.de/kunze/konstanzer-homeoffice-studie/)

Kursfinder. (2020). Veränderungen durch COVID COVID-19 in der Weiterbildungsbranche. kursfinder.de. [www.kursfinder.de. www.kursfinder.de/kursfinder-ueber-uns/pressemitteilungen/broschuere-auswirkungen-von-covid19-auf-weiterbildungsbranche-18720](http://www.kursfinder.de/kursfinder-ueber-uns/pressemitteilungen/broschuere-auswirkungen-von-covid19-auf-weiterbildungsbranche-18720)

Leclerc, C., De Keulenaer, F., Belli, S. (2022). OSH pulse: Occupational safety and health in post pandemic workplaces: Report. Publications Office of the European Union.

<https://data.europa.eu/doi/10.2802/478476>

Lerch, C., Jäger, A., Heimberger, H. (2020). Produktion in Zeiten der Corona-Krise (Nr. 78; Mitteilungen aus der ISI-Erhebung, S. 12). Fraunhofer ISI.

<https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/0bc40923-cafe-4d4f-9896-0f83d05d8d45/content>

Michels, L., Sommer, S. (2021). Betriebe nehmen die Herausforderungen durch Corona an! Arbeitsschutz in Recht und Praxis, 2(3), 94-97.

Münchener Kreis, Bertelsmann Stiftung, Bayerisches Staatsministerium für Digitales, deep innovation GmbH, Detecon International GmbH Detecon International GmbH, digital@M, fortiss GmbH, Fujitsu Technology Solutions GmbH, Innovationszentrum für Industrie 4.0 GmbH Co. KG, iteratec GmbH, ITM Consultancy mbH, Robert Bosch GmbH, SAP SE, Technische Universität München, Telekom Deutschland GmbH, T-Systems Multimedia Solutions GmbH. (2020). Leben, Arbeit, Bildung 2035+. Durch Künstliche Intelligenz beeinflusste Veränderungen in zentralen Lebensbereichen. Münchener Kreis.

[www.muenchner-kreis.de/zukunftsstudien-t3\\_395-de/](http://www.muenchner-kreis.de/zukunftsstudien-t3_395-de/)

Münchener Kreis, Bertelsmann Stiftung, TUM Campus Heilbronn. (2020). Zukunftsstudie Münchener Kreis. Sonderstudie zur Corona Pandemie. Münchener Kreis.

[www.muenchner-kreis.de/zukunftsstudien-t3\\_395-de/](http://www.muenchner-kreis.de/zukunftsstudien-t3_395-de/)

NextPublic. (2021). Verwaltung in Krisenzeiten II – Eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Öffentlichen Dienst im Jahr 2021. NextPublic.

<https://nextpublic.de/verwaltung-in-krisenzeiten-2/>

Niehoff, S., Fessler, A., Holst, H. (2021). Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“ – Ein Jahr Corona – Die mittelfristigen arbeitsweltlichen Auswirkungen der Pandemie. Universität Osnabrück.

Nivakosiki, S., Caló, X., Mencarini, L., Profeta, P. (2022). COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home. Publications Office of the European Union.

<https://data.europa.eu/doi/10.2806/015588>

PwC Deutschland. (2021). Die Verwaltung im Homeoffice. Erfahrungen, Grenzen und Chancen für die Zukunft der Verwaltung. pwc, Universität Potsdam.

[www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/homeoffice-im-oeffentlichen-sektor.html](http://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/homeoffice-im-oeffentlichen-sektor.html)

Raehlmann, I. (2022). Corona-Pandemie – die Folgen für die Arbeits- und die Alltagswelt.

Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36816-6>

Rahnfeld, M. (2022). Kurzbericht zum aktuellen iga.Barometer Arbeiten im Jahr 2022 (iga. Barometer 2022). Initiative Gesundheit und Arbeit.

[www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga\\_Arbeitshilfe/Dokumente/iga\\_Arbeitshilfe\\_Arbeiten\\_2022\\_Bericht.pdf](http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Arbeitshilfe/Dokumente/iga_Arbeitshilfe_Arbeiten_2022_Bericht.pdf)

Reibetanz, M., Schmidhäuser, P., Schöllhammer, O., Heidelberg, J. (2021). Next Normal – Vom pandemiebedingten Homeoffice zum flexiblen Arbeiten post Corona. Fraunhofer IPA.

<https://publica.fraunhofer.de/handle/publica/301143>

Rennert, D., Richter, M., Kliner, K. (2021). Krise – Wandel – Aufbruch: Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung. In F. Knieps, H. Pfaff (Hrsg.), Krise – Wandel – Aufbruch: Zahlen, Daten, Fakten (S. 59-82). Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Ricci, C., Piele, A., Piele, C. (2021). Gesundes hybrides Arbeiten im New Normal. In F. Knieps, H. Pfaff (Hrsg.), Krise – Wandel – Aufbruch: Zahlen, Daten, Fakten (S. 239–245). Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Rief, S., Hofmann, J., Bauer, W. (2022). Connected Work Innovation Hub – Erkenntnisse, Ideen und Konzepte für die erfolgreiche Gestaltung einer hybriden Arbeitswelt. Fraunhofer IAO.

<https://publica.fraunhofer.de/handle/publica/414486>

Scharf, R. (2021). BGM bei Avacon—Schritte in die Digitalisierung. In F. Knieps, H. Pfaff (Hrsg.), Krise – Wandel – Aufbruch: Zahlen, Daten, Fakten (S. 427-432). Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>

Sedik, T. S., Yoo, J. (2021). Pandemics and automation: Will the lost jobs come back? (Nr. 2021/011; IMF Working Papers). International Monetary Fund.

[www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2021/01/15/Pandemics-and-Automation-Will-the-Lost-Jobs-Come-Back-50000](http://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2021/01/15/Pandemics-and-Automation-Will-the-Lost-Jobs-Come-Back-50000)



Seibold, B., Mugler, W. (2022). New Work: Neue Arbeitswelten, neue Chancen? Beschäftigteninteressen mit zukunftsorientierten Arbeitsformen verbinden (Nr. 50; Mitbestimmungspraxis). Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung. [www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008466](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008466)

Seinsche, L., Neumann, J., Lindert, L., Zeike, S., Pfaff, H. (2021). Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen in Zeiten der Covid-19-Pandemie – Follow-Up-Befragung. Universität zu Köln Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft. <https://kups.ub.uni-koeln.de/53155/>

Stettes, O., Voigtländer, M. (2021). Büroflächenabbau bleibt die Ausnahme (Nr. 6; IW-Kurzbericht). Institut der deutschen Wirtschaft. [www.iwkoeln.de/studien/oliver-stettes-michael-voigtlaender-bueroeaechenabbau-bleibt-die-ausnahme-499329.html](http://www.iwkoeln.de/studien/oliver-stettes-michael-voigtlaender-bueroeaechenabbau-bleibt-die-ausnahme-499329.html)

Stürz, R. A., Schlude, A., Stumpf, C., Mendel, U. (2022). Digitalisierung durch Corona? Homeoffice im Oktober 2022. Bayrisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation. [www.bidt.digital/publikation/digitalisierung-durch-corona-homeoffice-im-oktober-2022/](http://www.bidt.digital/publikation/digitalisierung-durch-corona-homeoffice-im-oktober-2022/)

Stürz, R. A., Stumpf, C., Mendel, U., Harhoff, D. (2020). Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland: Ergebnisse zweier bidt-Kurzbefragungen. bidt - Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation. [www.bidt.digital/publikation/digitalisierung-durch-corona/](http://www.bidt.digital/publikation/digitalisierung-durch-corona/)

Tisch, A., Meyer, S.-C., Sommer, S., Michels, L., Robelski, S., Pohlan, L., Stegmaier, J. (2021). Lehren aus der Pandemie: Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsschutzes aus Sicht der Betriebe. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua: Bericht kompakt). <https://doi.org/10.21934/BAUA:BERICHTKOMPAKT20211101>

Tisch, A., Sommer, S. (2022). Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz Veränderungen und Bedeutungszuwachs durch die COVID-19-Pandemie? In L. Bellmann, W. Matiaske (Hrsg.), Sozio-Ökonomik der Corona-Krise (S. 227-246). Marburg: Metropolis-Verlag.

Trendence. (2021). New Work Reloaded – Wie sich die Arbeitswelt durch Corona verändert (Trendreports). Trendence.

Vargas Llave, O., Hurley, J., Peruffo, E., Contreras, R. R., Adascalitei, D., Botey Gaude, L., Staffa, E., Vacas-Soriano, C. (2022). The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/069206>

Walter, U., Rotzoll, J. (2021). Corona und die Folgen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement aus Sicht der Expert:innen – Ergebnisse einer qualitativen Studie. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, M. Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2021 (S. 105-122). Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-63722-7\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-662-63722-7_6)

Waltersbacher, A., Meschede, M., Klawisch, H., Schröder, H. (2022). Unternehmerische Sozialverantwortung und gesundheitsorientierte Führung. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer, H. Schröder (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2022 (Bd. 2022, S. 85-121). Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6_6)

Weber, C., Golding, S. E., Yarker, J., Lewis, R., Ratcliffe, E., Munir, F., Wheele, T. P., Häne, E., Windlinger, L. (2022). Future teleworking inclinations post-COVID-19: Examining the role of teleworking conditions and perceived productivity. *Frontiers in Psychology*, 13, 863197.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.863197>

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. (2022). Corona: Weniger Erwerbstätige fürchten um Job, aber hohes Belastungsgefühl, nur noch 31 % zufrieden mit Krisenmanagement.  
[www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-weniger-erwerbstaetige-fuerchten-um-job-aber-hohes-belastungsgefuehl-39030.htm](http://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-weniger-erwerbstaetige-fuerchten-um-job-aber-hohes-belastungsgefuehl-39030.htm)

Wolter, M. I., Mönnig, A., Maier, T., Schneemann, C., Steeg, S., Weber, E., Zika, G. (2021). Langfristige Folgen der Covid-19-Pandemie für Wirtschaft, Branchen und Berufe (Nr. 02; IAB-Forschungsbericht). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0221.pdf>

Wütschert, M. S., Romano-Pereira, D., Suter, L., Schulze, H., Elfering, A. (2022). A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work*, 72(3), 839-852.  
<https://doi.org/10.3233/WOR-205239>

### Zitiervorschlag

Gurt, Jochen, Möltner, Hannah, Weigelt, Oliver, Hällfritsch, Maria, Klim, Peter: 2023. Folgen der Covid-19 Pandemie für die Ausgestaltung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. *baua: Fokus*.

*Im Text wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit eingeschränkt würde, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter.*

## Anhang

### Anhang 1: Beschreibung der systematischen Literatursuche in Datenbanken

Für die **systematische Literatursuche** wurden verschiedenen Kombinationen an Suchwörtern entwickelt. Erste Suchbegriffe ließen sich direkt aus den Forschungsfragen ableiten. Ergänzt wurden diese durch Begriffe aus den bereits vorliegenden Literaturquellen. Hierzu wurden die Titel und Abstracts der im Literaturverzeichnis aufgeführten Studien nach häufig verwendeten Begriffen analysiert. Zudem wurden in Abstimmung mit der Auftraggeberin weitere Suchwörter definiert. Daraus ergaben sich nachfolgende Suchbegriffe:

In allen Suchen wurden zur **Einschränkung des Suchraumes auf den Kontext der Covid-19 Pandemie** folgende Suchwörter genutzt: (Covid-19 OR Corona OR Pandemie OR Krise).

- Zur Identifikation von Veröffentlichungen im **Bereich von Veränderungen** wurden folgende Begriffe verwendet: (Homeoffice OR home-office OR Home Office OR mobile\* Arbeit\* OR flexibl\* Arbeit\* OR Telearbeit OR Hybrid\* Arbeit\*) (Intervention OR Digitalisierung OR neue Medien) (Weiterbildung OR Ausbildung) (Arbeitsgestaltung OR Arbeitsplatz) (Arbeit\*) (Arbeitsbedingungen OR Arbeitsorganisation OR Team OR Arbeitsprozess OR Arbeitssituation).
- Zur Identifikation von Studien aus dem Bereich **Gesundheitskultur, Sicherheit und Gesundheit** kamen folgende Begriffe zur Anwendung: (Arbeitssicherheit OR Arbeitsschutz OR Mitarbeitergesundheit OR Belastungen OR Wohlbefinden OR Unfälle OR Fehlzeiten OR Stress OR BGM OR Gesundheitsschutz) (Kultur OR Präsentismus OR Absentismus OR Fehlzeiten OR BGM OR Prävention OR Gefährdungsbeurteilung).

Die Begriffe werden je nach Forschungsfrage kombiniert, um passgenaue Suchstrings generieren. Für die Suche in internationalen Datenbanken wurden alle Begriffe analog dazu auch in englischer Sprache überprüft. Überstieg die Anzahl der Treffer in Einzelfällen deutlich 500, wurden zur besseren Handhabbarkeit weitere Suchwörter zur **Einschränkung auf den Arbeitskontext** ergänzt: (Mitarbeiter OR Arbeitgeber OR Organisation OR Unternehmen OR Arbeit OR Erwerbstätige OR Erwerbsleben OR Arbeitsalltag OR Beschäftigte OR Beruf OR Verwaltung OR Wirtschaft OR Mittelstand OR Selbständige).

Die Suche erfolgte in folgenden nationalen, europäischen und internationalen Datenbanken:

- Business Search Premier (Volltext-Beiträge aus über 11.000 wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschriften)
- Medline (medizinische Fachpublikationen aus circa 5.400 Zeitschriften)
- PSYNDEX (Bibliographische Datenbank zu psychologischer Literatur aus den deutschsprachigen Ländern aus allen Gebieten der Psychologie)
- EconLit (Volltexte von fast 600 Zeitschriften, einschließlich der embargofreien Zeitschriften der American Economic Association)
- PsychArticles (Zeitschriftenaufsätze, Bücher, Buchkapitel, Buchbesprechungen, Forschungsberichte, Fallstudien etc. zur Psychologie und verwandten Gebieten; verwaltet von der American Psychological Association (APA); ausgewertet werden circa 2.000 Zeitschriften)
- Engineering Source (mehr als 3.000 Publikationen im Volltext zu Ingenieurwissenschaftlichen Themen, u.a. auch Supply Chain, Produktentwicklung und Management)
- WISO (Zugriff auf über 350 Fachzeitschriften aus den Gebieten Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspraxis; der Teil Sozialwissenschaften liefert Literaturhinweise aus den Gebieten Sozialwissenschaften, z. B. Arbeitswissenschaft und Politik)
- VoxEU (diese Suchplattform wurde im angegebenen Forschungsbericht des BMAS genutzt und wurde deshalb parallelisiert)
- Econis (über die Plattform EconBiz - diese Suchplattform wurde im angegebenen Forschungsbericht des BMAS genutzt und wurde deshalb parallelisiert)
-

## Anhang 2: Übersicht zur zugrundeliegenden Studienlage im Bereich Organisation, Strukturen und Prozesse

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
<b>Homeoffice – Verbreitung und Umfang</b>					
(Abel-Koch, 2020)	Apr 2020	Quantitativ	3.400	mittelständische Unternehmen	repräsentativ für mittelständische Unternehmen
(Adam et al., 2021)	Okt 2020 - Mai 2021	Qualitativ	52	Beschäftigte & Unternehmen	
(Adam et al., 2022)	Nov - Dez 2021	Qualitativ	21	Expertinnen und Experten	
(Ahlers et al., 2021)	Feb 2021	Quantitativ	4.646	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Ahrendt et al., 2021)	Mrz 2021	Quantitativ	46.800	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Ahrendt, Consolini, et al., 2022)	Frühjahr 2022	Mixed-Methods	150.000 (in fünf Wellen, im Report nur eine Welle)	k. A.	nicht repräsentativ
(Alipour et al., 2021)	2014 - Jun 2021	Quantitativ	35.000.000 Anzeigen	Unternehmen	nicht zutreffend, da Stellenanzeigen
(Allmendinger & Schroeder, 2021)	Herbst 2020	Quantitativ	199.781	IG Metall Mitglieder	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Armeli et al., 2020)	Okt 2020	Qualitativ	3	Gewerkschaftsmitglieder	
(Backhaus et al., 2020)	Okt 2020	Quantitativ	1.791	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Backhaus et al., 2021)	Okt 2020	Quantitativ	1.059	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(BAuA, 2022)	Mai - Dez 2021	Quantitativ	20.192	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Baert et al., 2020)	k. A.	Quantitativ	2.673	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Bakalova et al., 2021)	2016	Quantitativ	Verschiedene Datensätze von EULändern	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ (Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Verdienst)
(Barrero et al., 2022)	Jul 2020 - Jan 2022	Quantitativ	43.167	Beschäftigte mit Möglichkeit ortsflexibel zu arbeiten	repräsentativ (Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Verdienst)
(Beenken et al., 2020)	Jun 2020	Quantitativ	1.292	Beschäftigte Versicherung	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Behr et al., 2022)	Nov 2021	Quantitativ	1.165	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Behrens et al., 2021)	k. A.	Mixed-Methods	21 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ
(Bellmann, Gleiser, et al., 2021)	Okt 2020 & Jul 2021	Quantitativ	„etwa 1.500 - 2.000 Betriebe“	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Bellmann et al., 2020)	Mrz - Mai 2020 & Okt 2020	Quantitativ	1.700 - 2.000 (drei Wellen)	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Bennewitz et al., 2022)	Jun - Okt 2021	Quantitativ	15.500	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Berg, 2020)	k. A.	Quantitativ	1.503	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Bick et al., 2021)	Mai - Dez 2020	Quantitativ	46.450	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Bockstahler et al., 2020)	Mai - Jul 2020	Quantitativ	2.100	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Bockstahler et al., 2022)	Mai - Aug 2021	Quantitativ	1.700	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE), 2020)	Apr 2020	Quantitativ	1.792	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Burk & Hetze, 2021)	Feb 2021	Quantitativ	182	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Burke, 2022)	2020 - 2022	Mixed-Methods	mehrere Runden	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(Busse & Becke, 2022)	Interviews Jan & Feb 2021, online Fragebogen Jun & Jul 2021	Mixed-Methods	Interviews n = 25, online Fragebogen n = 288	qual: Expertinnen und Experten, quant: Führungskräfte, Arbeitnehmende, Selbstständige, Geschäftsführung	nicht repräsentativ
(DAK Gesundheit, 2021)	Feb - Mrz 2021	Quantitativ	100 Personalentscheider, 3.004 Beschäftigte	Unternehmen	
(Demmelhuber et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Demmelhuber et al., 2020)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Detje & Sauer, 2021)	2020	Qualitativ	43	Beschäftigte	

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(DGB, 2021)	Jan - Jul 2021	Quantitativ	6.407	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(DGB, 2022)	Jan - Jun 2022	Quantitativ	6.689	k. A.	nicht repräsentativ
(Dingel & Neiman, 2020)	vor 2020	Quantitativ	25 + 26	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Eiffe, 2021)	Nov 2020, Jun 2021	Mixed-Methods	1.276, 76 Interviews, Workshops	Beschäftigte & Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Emmler & Kohlrausch, 2021)	Apr 2020, Jun 2020, Nov 2020, Jan 2021	Quantitativ	6.102 - 7.677	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Erdsiek, 2020)	2020	Quantitativ	1.000	Unternehmen (IT & Produktion)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Erdsiek & Rost, 2022)	Jan 2022	Quantitativ	1.054	Unternehmen (IT & Produktion)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Forsa Politik- und Sozialforschung GmbH, 2020)	Nov 2020	Quantitativ	1.006	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Freuding & Garnitz, 2022a)	Okt 2022	Quantitativ	1.000	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Frodermann et al., 2021)	Mai - Okt 2020	Quantitativ	682 - 1.212	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Glatz & Zisowski, 2022)	Okt 2020	Quantitativ	68	Beschäftigte (Verwaltung)	nicht repräsentativ
(Grunau & Haas, 2021)	Feb 2021	Quantitativ	2.798 - 2.172	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Guhleemann et al., 2022)	Interviews Sep 2020 - Mrz 2021, Fragebogen Frühjahr 2021	Mixed-Methods	Qual. n = 40, Quant n = 1.600	Arbeitsschutzexpertinnen und -experten (intern/extern)	nicht repräsentativ
(Hofmann & Mohr, 2021)	Okt - Nov 2020	Quantitativ	250.000 (670 Betriebe)	Beschäftigte (IG Metall Mitglieder)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hofmann et al., 2020b)	k. A.	Quantitativ	236	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 - Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Hofmann et al., 2022)	Feb 2022 - Mrz 2022	Quantitativ	199	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hofmann et al., 2021a)	Apr - Mai 2021	Quantitativ	298	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Hofmann et al., 2020a)	2020	Quantitativ	500	Unternehmen („Entscheider“)	nicht repräsentativ
(Hohendanner, 2022)	Jun - Okt 2021	Quantitativ	15.500	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hosoi et al., 2021)	Aug 2020	Mixed-Methods	31	Ansprechpersonen in Bibliotheken (50 größte Uni-Bibliotheken)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hurley et al., 2022)	2019 - 2021	Quantitativ	k. A. mehrere Datensets	Beschäftigte	Unterschiedlich, mehrere Datensets
(Hurley et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	k. A.	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(International SOS Foundation, 2021)	Ende 2020	Quantitativ	mehr als 100 Fachleute	Unternehmen (Fachleute BGM)	nicht repräsentativ
(KKH Kaufmännische Krankenkasse, 2022)	2022	Quantitativ	1.002	Beschäftigte (Büro)	nach eigener Aussage repräsentativ für Büroarbeitsplätze
(Kohl et al., 2022)	k. A., vor Apr 2022	Qualitativ	5 deutsche Unternehmen	HR, IT, Facility Management	
(Krick et al., 2022)	Apr - Sep 2021	Quantitativ	4.900	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ
(Kunze & Zimmermann, 2022b)	Mrz 2020 – Mrz 2022	Quantitativ	347-699	Beschäftigte (mobil Arbeitende)	nach eigener Aussage repräsentativ für dt. Erwerbsbevölkerung (Alter und Geschlecht)
(Kunze et al., 2020)	Mai 2020	Quantitativ	700	Beschäftigte (mobil Arbeitende)	nach eigener Aussage repräsentativ für dt. Erwerbsbevölkerung (Alter und Geschlecht)
(Münchner Kreis, Bertelsmann Stiftung & TUM Campus Heilbronn, 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage annähernd repräsentativ - große Unternehmen (mehr als 1.000 MA) und IT/Telekommunikationsbranche überrepräsentiert
(Münchner Kreis, Bertelsmann Stiftung, Bayerisches Staatsministerium für Digitales, et al., 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage annähernd repräsentativ - große Unternehmen (mehr als 1.000 MA) und IT/Telekommunikationsbranche überrepräsentiert
(NextPublic, 2021)	Jul 2021 - Sep 2021	Mixed-Methods	2.513 & 30 Interviews	Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung	
(Nivakosiki et al., 2022)	2019 - 2021	Quantitativ	k. A., mehrere Datensets	Beschäftigte	



Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(PwC Deutschland, 2021)	Aug - Okt 2020	Mixed-Methods	18 Interviews & 1.200 Beschäftigte aus vier Organisationen	Beschäftigte & Unternehmen	
(Rahnfeld, 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	2.000	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Reibetanz et al., 2021)	Okt - Nov 2020	Mixed-Methods	350 MAs + Kunden	Beschäftigte (Fraunhofer IAP)	nicht repräsentativ
(Rennert et al., 2021)	Jun 2021	Quantitativ	3.000	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods	230 Experten + 4.774 Beschäftigte	Beschäftigte & Unternehmen	
(Seibold & Mugler, 2022)	2021 & 2022	Quantitativ	4 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ
(Seinsche et al., 2021)	Apr - Mai 2020/Mai - Jul 2021	Mixed-Methods	erste Welle n = 1.933, zweite Welle n = 236	Beschäftigte & Unternehmen (IT)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche
(Stettes & Voigtländer, 2021)	Nov 2020	Quantitativ	k. A.	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Stürz et al., 2020)	Okt 2022	Quantitativ	970	Beschäftigte	
(Tisch et al., 2021)	Aug 2021	Quantitativ	1.795	Unternehmen (Geschäftsführung)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Vargas Llave et al., 2022)	2020 - 2021	Quantitativ	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	k. A.
(Waltersbacher et al., 2022)	Feb - Mrz 2022	Quantitativ	2.501	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ
(Weber et al., 2022)	Apr - Mai 2020	Quantitativ	184	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Wolter et al., 2021)	2020	Quantitativ	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend
<b>Automatisierung &amp; Digitalisierung von Prozessen</b>					
(Beckmann et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	602	Beschäftigte	k. A.
(Bitkom, 2022a)	Jun 2020 & Dez 2021 - Jan 2022	Quantitativ	2020: 1.055; 2022: 1.203	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE), 2020)	Apr 2020	Quantitativ	1.792	Unternehmen	nicht repräsentativ

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(Busse & Becke, 2022)	Interviews Jan & Feb 2021, online Fragebogen Jun - Jul 2021	Mixed-Methods	Interviews n = 25, online Fragebogen n = 288	qual: Expertinnen und Experten, quant: Führungskräfte, Arbeitnehmende, Selbstständige, Geschäftsführung	nicht repräsentativ
(Chernoff & Warman, 2020)	ACS 2013-2017, CPS 2018-2021, O*NET und PIAAC k. A.	Quantitativ	PIAAC n = 86.740, k. A. für die anderen	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Erdsiek, 2022)	Mrz 2022	Quantitativ	5.000	Unternehmen (IT & Produktion)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Lerch et al., 2020)	Spätsommer 2020	Quantitativ	237	Unternehmen (verarbeitendes Gewerbe)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Sedik & Yoo, 2021)	2000 - 2014	Quantitativ	40 Länder/18 Branchen	Unternehmen	k. A.
<b>Organisationsmodell &amp; Managementmethoden</b>					
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(Eichhorn & Woelk, 2022)	k. A.	Qualitativ	12	Unternehmen	
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 - Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Trendence, 2021)	Sep 2021	Quantitativ	5.368	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
<b>Krisenstäbe und -pläne</b>					
(Adam et al., 2022)	Nov - Dez 2021	Qualitativ	21	Expertinnen und Experten	
(Demmelhuber, 2022)	Okt 2021	Quantitativ	394	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Freuding & Garnitz, 2022a)	Okt 2022	Quantitativ	1.000	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Institute for Supply Management (ISM), 2021)	Dez 2020 - Jan 2021	Quantitativ	779	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
<b>Unternehmensexterne Veränderungen</b>					
(Adam et al., 2021)	Okt 2020 - Mai 2021	Qualitativ	52	Beschäftigte & Unternehmen	
(Allais et al., 2021)	Feb 2021	Qualitativ	8	Expertinnen & Experten	
(Beckmann et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	602	Beschäftigte	k. A.
(Burk & Hetze, 2021)	Feb 2021	Quantitativ	182	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(Busse & Becke, 2022)	Qual. Jan & Feb 2021, Quant. Jun - Jul 2021	Mixed-Methods	Interviews n = 25, Fragebogen n = 288	qual: Expertinnen und Experten; quant: Führungskräfte, Arbeitneh- mende, Geschäftsführung	nicht repräsentativ
(Detje & Sauer, 2021)	2020	Qualitativ	43	Beschäftigte	
(Erdsiek, 2022)	Mrz 2022	Quantitativ	5.000	Unternehmen (IT & Produktion)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Lerch et al., 2020)	Spätsommer 2020	Quantitativ	237	Unternehmen (verarbeitendes Gewerbe)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Münchner Kreis, Ber- telsmann Stiftung, Bayeri- sches Staatsministerium für Digitales, et al., 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage annähernd repräsentativ - große Unter- nehmen (mehr als 1.000 MA) und IT/Telekommunikations- branche überrepräsentiert
(Reibetanz et al., 2021)	Okt - Nov 2020	Mixed-Methods	350 MAs + Kunden	Beschäftigte (Fraunhofer IAP)	nicht repräsentativ

## Anhang 2: Übersicht zur zugrundeliegenden Studienlage im Bereich Human Resource Management

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
<b>Weiterbildung - digitale Kompetenzen (12)</b>					
(Adam et al., 2021)	Okt 2020 - Mai 2021	Qualitativ	52	Beschäftigte & Unternehmen	
(Alipour et al., 2021)	Jan 2014 - Jun 2021	Quantitativ	35.000.000 Anzeigen	Unternehmen	
(Armeli et al., 2020)	Okt 2020	Qualitativ	3	Gewerkschaftsmitglieder	
(Bellmann et al., 2020)	Mrz - Mai 2020 & Okt 2020	Quantitativ	1.700 - 2.000 (drei Wellen)	Unternehmen	„repräsentative Betriebsbefragung“
(Bellmann, Bourgeon, Gathmann, Kagerl, et al., 2021)	Feb 2021	Quantitativ	1.941	k. A.	repräsentativ für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, gewichtete Stichprobe
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(Demmelhuber et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	k. A.
(DGB, 2021)	Jan - Jul 2021	Quantitativ	6.407	Beschäftigte	repräsentativ für abhängig Beschäftigte
(DGB, 2022)	Jan - Jun 2022	Quantitativ	6.689	k. A.	EU, aber nicht repräsentativ
(Freuding & Garnitz, 2022a)	Okt 2022	Quantitativ	1.000	Unternehmen	Gewichtungsfaktoren, um Repräsentativität zu erreichen
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods	230 Experten + 4.774 Beschäftigte	Beschäftigte & Unternehmen	Nicht repräsentativ
(Kohl et al., 2022)	k. A., vor Apr 2022	Qualitativ	5 deutsche Unternehmen	HR, IT, Facility Management	
<b>Weiterbildung - virtuelles Format (4)</b>					
(Behr et al., 2022)	Nov 2021	Quantitativ	1.165	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(Kirchherr et al., 2020)	Aug 2020	Mixed-Methods	550 + „eine Reihe qual. Interviews“	Unternehmen	Nicht repräsentativ
(Kursfinder, 2020)	Mai 2020	Quantitativ	128	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
<b>Weiterbildung - unspezifisch (3)</b>					
(Bitkom Akademie & HRpepper Management, 2020)	k. A.	Quantitativ	400	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Gleiser et al., 2022)	Jun 2022	Quantitativ	k. A.	k. A.	k. A.
(Adam et al., 2022)	Nov - Dez 2021	Qualitativ	21	Expertinnen und Experten	
<b>Kompetenzen, andere (3)</b>					
(Demmelhuber, 2022)	Okt 2021	Quantitativ	394	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Eichhorn & Woelk, 2022)	k. A.	Qualitativ	12	Unternehmen	
(Seibold & Mugler, 2022)	2021 & 2022	Quantitativ	4 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ - 4 Fallstudien
<b>Ausbildung (2)</b>					
(Barlovic et al., 2022)	Jan 2022 - Mrz 2022	Mixed-Methods	1.666 + mindestens 100 Interviews pro Bundesland (16)	Jugendliche	k. A.
(Klee & Kleimann, 2021)	2009 - 2020	Quantitativ	1.200	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
<b>Personalbedarf (3)</b>					
(Allmendinger & Schroeder, 2021)	Herbst 2020	Quantitativ	199.781	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Demmelhuber et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	k. A.
(Erdsiek, 2022)	Mrz 2022	Quantitativ	5.000	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
<b>Personalsuche &amp; -auswahl (5)</b>					
(Freuding & Garnitz, 2022b)	Apr 2022	Quantitativ	über 1.000	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Gleiser et al., 2022)	Jun 2022	Quantitativ	k. A.	k. A.	k. A.

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods	230 Experten + 4.774 Beschäftigte	Beschäftigte & Unternehmen	Nicht repräsentativ
(Eichhorn & Woelk, 2022)	k. A.	Qualitativ	12	Unternehmen	
(Trendence, 2021)	Sep 2021	Quantitativ	5.368	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
<b>Leistungsbeurteilung (5)</b>					
(DGB, 2022)	Jan - Jun 2022	Quantitativ	6.689	k. A.	Nicht repräsentativ
(Hofmann et al., 2020b)	k. A.	Quantitativ	236	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods	230 Experten + 4.774 Beschäftigte	Beschäftigte & Unternehmen	Nicht repräsentativ
(Leclerc et al., 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Seibold & Mugler, 2022)	2021 & 2022	Quantitativ	4 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ - 4 Fallstudien
<b>Bindung (3)</b>					
(Auffenberg et al., 2022)	Aug - Okt 2021	Mixed-Methods	12.684	Beschäftigte	Nicht repräsentativ
(Demmelhuber et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	k. A.
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods	230 Experten + 4.774 Beschäftigte	Beschäftigte & Unternehmen	Nicht repräsentativ
<b>Kommunikation (1)</b>					
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods	230 Experten + 4.774 Beschäftigte	Beschäftigte & Unternehmen	Nicht repräsentativ

### Anhang 3: Übersicht zur zugrundeliegenden Studienlage im Bereich Inhalte, Tätigkeiten

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
<b>Virtuelle Meetings und digitale Kommunikation</b>					
(Baert et al., 2020)	k. A.	Quantitativ	2.673	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Behrens & Brehmer, 2022)	Mai - Dez 2021	Quantitativ	2.924 Betriebsräte und 963 Personalräte	Beschäftigte (Personal- und Betriebsräte)	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Bitkom, 2022a)	Jun 2020 & Dez 2021 - Jan 2022	Quantitativ	2020: 1.055; 2022: 1.203	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Bockstahler et al., 2022)	Mai - Aug 2021	Quantitativ	1.700	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(Busse & Becke, 2022)	Interviews Jan & Feb 2021, online Fragebogen Jun - Jul 2021	Mixed-Methods	Interviews n = 25, Fragebogen n = 288	qual: Expertinnen und Experten; quant: Führungskräfte, Arbeitnehmende, Selbstständige, Geschäftsführung	nicht repräsentativ
(Demmelhuber et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Detje & Sauer, 2021)	2020	Qualitativ	43	Beschäftigte	
(DGB, 2022)	Jan - Jun 2022	Quantitativ	6.689	k. A.	nicht repräsentativ
(Johnson & Mabry, 2022)	Aug 2020	Quantitativ	345	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Kirchherr et al., 2020)	Aug 2020	Mixed-Methods	550 + Interviews	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Kunze & Zimmermann, 2022a)	Mrz 2020 – Mrz 2022	Quantitativ	347 - 699	Beschäftigte (mobil Arbeitende)	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Münchner Kreis, Bertelsmann Stiftung, Bayerisches Staatsministerium für Digitales, et al., 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage annähernd repräsentativ - große Unternehmen (mehr als 1.000 MA) und IT/Telekommunikationsbranche überrepräsentiert
(Niehoff et al., 2021)	Apr & Mai 2021	Mixed-Methods	7.165	k. A. „Erwerbstätige“	nicht repräsentativ
(Reibetanz et al., 2021)	Okt - Nov 2020	Mixed-Methods	350 MAs + Kunden	Beschäftigte (Fraunhofer IAP)	nicht repräsentativ



Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Wolter et al., 2021)	2020	Quantitativ	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend
<b>Arbeitszeitflexibilität und Autonomie</b>					
(Adam et al., 2022)	Nov - Dez 2021	Qualitativ	21	Expertinnen und Experten	
(Armeli et al., 2020)	Okt 2020	Qualitativ	3	Gewerkschaftsmitglieder	
(BAuA, 2022)	Mai - Dez 2021	Quantitativ	20.192	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Behrens et al., 2021)	k. A.	Mixed-Methods	21 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ
(Bockstahler et al., 2022)	Mai - Aug 2021	Quantitativ	1.700	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Eichhorn & Woelk, 2022)	k. A.	Qualitativ	12	Unternehmen	
(Gesamtmetall, 2021)	Jan 2021	Quantitativ	1.741	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 - Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hosoi et al., 2021)	Aug 2020	Mixed-Methods	31	Ansprechpersonen in Bibliotheken (50 größte Uni-Bibliotheken)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Leclerc et al., 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(NextPublic, 2021)	Jul 2021 – Sep 2021	Mixed-Methods	2.513 & 30 Interviews	Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung	
(Vargas Llave et al., 2022)	2020 - 2021	Quantitativ	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	k. A.
(Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, 2022)	Jan 2022	Quantitativ	6.419	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
<b>Dienstreisen</b>					
(Adam et al., 2022)	Nov - Dez 2021	Qualitativ	21	Expertinnen und Experten	
(Bockstahler et al., 2022)	Mai - Aug 2021	Quantitativ	1.700	Unternehmen	nicht repräsentativ

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Busse & Becke, 2022)	Interviews Jan & Feb 2021, online Fragebogen Jun - Jul 2021	Mixed-Methods	Interviews n = 25, online Fragebogen n = 288	qual: Expertinnen und Experten, quant: Führungskräfte, Arbeitnehmende, Selbstständige, Geschäftsführung	nicht repräsentativ
(Demmelhuber et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Wolter et al., 2021)	2020	Quantitativ	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend
<b>Beteiligung und Einbindung</b>					
(Adam et al., 2022)	Nov - Dez 2021	Qualitativ	21	Expertinnen und Experten	
(Busse & Becke, 2022)	Interviews Jan & Feb 2021, online Fragebogen Jun - Jul 2021	Mixed-Methods	Interviews n = 25, online Fragebogen n = 288	qual: Expertinnen und Experten; quant: Führungskräfte, Arbeitnehmende, Selbstständige, Geschäftsführung	nicht repräsentativ
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 - Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (Verantwortungsträger vorwiegend aus dem Bereich HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Tisch et al., 2021)	Aug 2021	Quantitativ	1.795	Unternehmen, Geschäftsführung	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
<b>Führungsrolle</b>					
(Eichhorn & Woelk, 2022)	k. A.	Qualitativ	12	Unternehmen	
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 - Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Leclerc et al., 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(NextPublic, 2021)	Jul 2021 - Sep 2021	Mixed-Methods	2.513 & 30 Interviews	Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung	
(Seibold & Mugler, 2022)	2021 & 2022	Quantitativ	4 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
<b>Diverses (Kompetenzerweiterung, Automatisierung, KI, Jobsicherheit etc.)</b>					
(Auffenberg et al., 2022)	Aug - Okt 2021	Mixed-Methods	12.684	Beschäftigte	Nicht repräsentativ
(Barlovic et al., 2022)	Jan 2022- Mrz 2022	Mixed-Methods	1.666 + mindestens 100 Interviews pro Bundesland (16)	Jugendliche	nicht repräsentativ
(Bockstahler et al., 2020)	Mai - Jul 2020	Quantitativ	2.100	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Eichhorn & Woelk, 2022)	k. A.	Qualitativ	12	Unternehmen	
(Eiffe, 2021)	Nov 2020, Jun 2021	Mixed-Methods	1.276, 76 Interviews, Workshops	Beschäftigte & Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Gleiser et al., 2022)	Jun 2022	Quantitativ	k. A.	k. A.	k. A.
(International SOS Foundation, 2021)	Ende 2020	Quantitativ	mehr als 100 Fachleute	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Kirchherr et al., 2020)	Aug 2020	Mixed-Methods	550 + „eine Reihe qual. Interviews“	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Leclerc et al., 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Münchener Kreis, Bertelsmann Stiftung & TUM Campus Heilbronn, 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage annähernd repräsentativ - große Unternehmen (mehr als 1.000 MA) und IT/ Telekommunikationsbranche überrepräsentiert
(Münchener Kreis, Bertelsmann Stiftung, Bayerisches Staatsministerium für Digitales, et al., 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage annähernd repräsentativ - große Unternehmen (mehr als 1.000 MA) und IT/ Telekommunikationsbranche überrepräsentiert
(NextPublic, 2021)	Jul 2021 - Sep 2021	Mixed-Methods	2.513 & 30 Interviews	Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung	

#### Anhang 4: Übersicht zur zugrundeliegenden Studienlage im Bereich Technikeinsatz und -gestaltung

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
<b>Ausbau Digitalisierung/ IT</b>					
(Adam et al., 2021)	Okt 2020 - Mai 2021	Qualitativ	52	Beschäftigte & Unternehmen	
(Armeli et al., 2020)	Okt 2020	Qualitativ	3	Gewerkschaftsmitglieder	
(Behr et al., 2022)	Nov 2021	Quantitativ	1.165	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Bellmann, Bourgeon, Gathmann, Gleiser, et al., 2021; Bellmann, Bourgeon, Gathmann, Kagerl, et al., 2021)	Feb 2021	Quantitativ	1.941	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Bitkom, 2022a)	Jun 2020 & Dez 2021 - Jan 2022	Quantitativ	2020: 1.055; 2022: 1.203	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Bitkom, 2022c)	Jun - Jul 2022	Quantitativ	502	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE), 2020)	Apr 2020	Quantitativ	1.792	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE), 2021)	Dez 2020 - Jan 2021	Quantitativ	540	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(Busse & Becke, 2022)	Jun - Jul 2021	Mixed-Methods (Quant)	288	Führungskräfte, Arbeitnehmende, Selbstständige, Geschäftsführung	nicht repräsentativ
(Busse & Becke, 2022)	Jan & Feb 2021	Mixed-Methods (Qual)	25	Expertinnen und Experten	
(Demmelhuber et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Detje & Sauer, 2021)	2020	Qualitativ	43	Beschäftigte	

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Erdsiek, 2022)	Mrz 2022	Quantitativ	5.000	Unternehmen (IT & Produktion)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Gesamtmetall, 2021)	Jan 2021	Quantitativ	1.741	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Lerch et al., 2020)	Spätsommer 2020	Quantitativ	237	Unternehmen (verarbeitendes Gewerbe)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(M. Behrens & Brehmer, 2022)	Mai - Dez 2021	Quantitativ	2.924 Betriebsräte und 963 Personalräte	Beschäftigte (Personal- und Betriebsräte)	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Münchner Kreis, Bertelsmann Stiftung & TUM Campus Heilbronn, 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(NextPublic, 2021)	Jul 2021 - Sep 2021	Mixed-Methods (Quant)	2.513	Beschäftigte	Teilnehmende aller Verwaltungsebenen
(Niehoff et al., 2021)	Apr & Mai 2021	Mixed-Methods (Quant)	7.165	k. A. „Erwerbstätige“	nicht repräsentativ
(Rahnfeld, 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	2.000	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Rennert et al., 2021)	Jun 2021	Quantitativ	3.000	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
<b>Software, Hardware, Tools</b>					
(Bellmann et al., 2020)	Vor Corona, Mrz - Mai 2020 & Okt 2020	Quantitativ	1.700-2.000 (drei Wellen)	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Bellmann, Bourgeon, Gathmann, Gleiser, et al., 2021; Bellmann, Bourgeon, Gathmann, Kagerl, et al., 2021)	Feb 2021	Quantitativ	1.941	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Biebeler & Schreiber, 2021)	Apr - Sep 2020	Quantitativ	1.343	Unternehmen (Ausbildungsverantwortliche)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Bitkom, 2022a)	Jun 2020 & Dez 2021 - Jan 2022	Quantitativ	2020: 1.055; 2022: 1.203	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Burk & Hetze, 2021)	Feb 2021	Quantitativ	182	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(DGB, 2021)	Jan - Jul 2021	Quantitativ	6.407	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Freuding & Garnitz, 2022a)	Okt 2022	Quantitativ	1.000	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 – Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Holler, 2022)	Jan - Jun 2021	Quantitativ	6.407	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Kohl et al., 2022)	k. A., vor Apr 2022	Qualitativ	5 deutsche Unternehmen	HR, IT, Facility Management	
(Koscheck et al., 2022)	Jun - Aug 2021	Quantitativ	1.689	Unternehmen	gewichtet
(Kunze & Zimmermann, 2022a)	Mrz 2020 – Mrz 2022	Quantitativ	347 - 699	Beschäftigte (mobil Arbeitende)	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Münchner Kreis, Bertelsmann Stiftung & TUM Campus Heilbronn, 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods	230 Expertinnen & Experten (Sprints) + Befragung (4.774 Beschäftigte)	Beschäftigte & Unternehmen	
(Seibold & Mugler, 2022)	2021 & 2022	Quantitativ	4 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ
<b>Büroflächen, Desksharing, Co-Working Spaces</b>					
(Armeli et al., 2020)	Okt 2020	Qualitativ	3	Gewerkschaftsmitglieder	
(Bockstahler et al., 2020)	Mai - Jul 2020	Quantitativ	2.100	Unternehmen	nicht repräsentativ (private und öffentliche Unternehmen in Deutschland)

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Bonin & Rinne, 2021b)	Jul 2021	Quantitativ	1.002	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	
(DGB, 2021)	Jan - Jul 2021	Quantitativ	6.407	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 - Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Kohl et al., 2022)	k. A., vor Apr 2022	Qualitativ	5 deutsche Unternehmen	HR, IT, Facility Management	
(NextPublic, 2021)	Jul 2021 - Sep 2021	Mixed-Methods (Qual)	30 Interviews	Beschäftigte	Teilnehmende aller Verwaltungsebenen
(Reibetanz et al., 2021)	Okt - Nov 2020	Mixed-Methods (Quant)	350 MAs + Kunden	Beschäftigte (Fraunhofer IAP)	nicht repräsentativ
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods	230 Expertinnen & Experten; Befragung (4.774 Beschäftigte)	Beschäftigte & Unternehmen	
(Stettes & Voigtländer, 2021)	Nov 2020	Quantitativ	im Bericht nicht beziffert	Unternehmen	nicht repräsentativ
<b>IT-Support</b>					
(Bellmann et al., 2020)	Vor Corona, Mrz - Mai 2020 & Okt 2020	Quantitativ	1.700 - 2.000 (drei Wellen)	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
<b>Dezentralisierung IT-Budget</b>					
(Koscheck et al., 2022)	Jun - Aug 2021	Quantitativ	1.689	Unternehmen	gewichtet
<b>Papierloses Büro</b>					
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 - Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
<b>Datenschutz</b>					
(Adam et al., 2022)	Nov - Dez 2021	Qualitativ	21	Expertinnen & Experten	



### Anhang 5: Übersicht zur zugrundeliegenden Studienlage im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Adam et al., 2021)	Okt 2020 - Mai 2021	Qualitativ	52	Beschäftigte & Unternehmen	
(Blume et al., 2022)	k. A.	Quantitativ	74 Unternehmen	k. A.	nicht repräsentativ
(Bockstahler et al., 2022)	Mai - Jul 2020	Quantitativ	2.100	Beschäftigte & Unternehmen	k. A.
(Bonin & Rinne, 2021b)	Jun 2021	Quantitativ	1.001	Beschäftigte	repräsentativ
(Busch-Heizmann et al., 2021)	Dez 2020 - Mai 2021	Qualitativ	20	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ
(Busse & Becke, 2022)	Jun - Jul 2021	Mixed-Methods	85	diverse	nicht repräsentativ
(DGB, 2021)	Jan - Jul 2021	Quantitativ	6.407	Beschäftigte	repräsentativ
(International SOS Foundation, 2021)	Ende 2020	Quantitativ	mehr als 100 Fachleute	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Leclerc et al., 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	repräsentativ
(Münchner Kreis, Bertelsmann Stiftung & TUM Campus Heilbronn, 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen und Experten	nicht repräsentativ
(Rahnfeld, 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	2.000	Beschäftigte	k. A.
(Seibold & Mugler, 2022)	2021 & 2022	Qualitativ	4 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	
(Tisch & Sommer, 2022)	08-09/2020, 06/2021, 08/2021	Quantitativ	1.365 - 1.555	Unternehmen	repräsentativ
(Tisch et al., 2021)	Aug 2021	Quantitativ	1.795	Unternehmen	repräsentativ
(Walter & Rotzoll, 2021)	Jun - Aug 2020	Qualitativ	51	Beschäftigte	

## Anhang 6: Übersicht zur zugrundeliegenden Studienlage im Bereich Gesundheitskultur

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Adam et al., 2022)	Nov - Dez 2021	Qualitativ	21	Expertinnen und Experten	
(Bockstahler et al., 2022)	Mai - Aug 2021	Quantitativ	1.700	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Bonin & Rinne, 2021a)	Jun 2021	Quantitativ	1.001	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Botey Gaude et al., 2022)	Mrz - Nov 2021	Quantitativ	71.764	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Demmelhuber, 2022)	Okt 2021	Quantitativ	394	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Demmelhuber et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Detje & Sauer, 2021)	2020	Qualitativ	43	Beschäftigte	
(DGB, 2021)	Jan - Jul 2021	Quantitativ	6.407	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Guhleemann et al., 2022)	Interviews Sep 2020 - Mrz 2021, online Fragebogen Frühjahr 2021	Mixed-Methods	Interview n = 40, online Fragebogen n = 1.600	Arbeitsschutzexpertinnen und -Experten (intern/ extern)	nicht repräsentativ
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 - Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hofmann et al., 2020b)	2020	Quantitativ	500	Unternehmen („Entscheider“)	nicht repräsentativ
(International SOS Foundation, 2021)	Dez 2020 - Jan 2021	Quantitativ	779	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Juncke et al., 2020)	Jul 2020	Mixed-Methods	750 + 1.493	Beschäftigte & Unternehmen	
(Leclerc et al., 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Münchner Kreis, Bertelsmann Stiftung & TUM Campus Heilbronn, 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage annähernd repräsentativ - große Unternehmen (mehr als 1.000 MA) und IT/Telekommunikationsbranche überrepräsentiert

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Seinsche et al., 2021)	Apr & Mai 2020/Mai - Jul 2021	Mixed-Methods	erste Welle n = 1.933, zweite Welle n = 236	Beschäftigte & Unternehmen (IT)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Tisch & Sommer, 2022)	Aug – Sep 2020, Jun 2021, Aug 2021	Quantitativ	1.365 - 1.555	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Tisch et al., 2021)	Aug 2021	Quantitativ	1.795	Unternehmen, Geschäftsführung	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Waltersbacher et al., 2022)	Feb - Mrz 2022	Quantitativ	2.501	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte

## Anhang 7: Übersicht zur zugrundeliegenden Studienlage im Bereich Gesundheitsfolgen

Quelle	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Adam et al., 2021)	Okt 2020 - Mai 2021	Qualitativ	52	Beschäftigte & Unternehmen	
(Adam et al., 2022)	Nov - Dez 2021	Qualitativ	21	Expertinnen und Experten	
(Ahlers et al., 2021)	Feb 2021	Quantitativ	4.646	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Ahrendt, Consolini, et al., 2022)	Frühjahr 2022	Mixed-Methods	150.000 (in fünf Wellen, im Report nur eine Welle)	k. A.	nicht repräsentativ
(Allmendinger & Schroeder, 2021)	Herbst 2020	Quantitativ	199.781	IG Metall Mitglieder	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Armeli et al., 2020)	Okt 2020	Qualitativ	3	Gewerkschaftsmitglieder	
(Auffenberg et al., 2022)	Okt 2021	Mixed-Methods	12.684	Beschäftigte	
(Backhaus et al., 2021)	Okt 2020	Quantitativ	1.059	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Bakalova et al., 2021)	2016	Quantitativ	Verschiedene Datensätze von EU-Ländern	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(BAuA, 2022)	Mai - Dez 2021	Quantitativ	20.192	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Baur, 2022)	k. A. (2022)	Qualitativ	16	Beschäftigte & Unternehmen	
(Bellmann, Gleiser, et al., 2021)	Okt 2020 & Jul 2021	Quantitativ	„etwa 1.500-2.000 Betriebe“	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Bellmann et al., 2020)	Mrz - Mai 2020 & Okt 2020	Quantitativ	1.700 - 2.000 (drei Wellen)	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Blume et al., 2022)	k. A.	Quantitativ	74 Unternehmen	k. A.	nicht repräsentativ
(Bockstahler et al., 2020)	Mai - Jul 2020	Quantitativ	2.100	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Bockstahler et al., 2022)	Mai - Aug 2021	Quantitativ	1.700	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Bonin & Rinne, 2021a)	Jun 2021	Quantitativ	1.001	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Botey Gaude et al., 2022)	Mrz - Nov 2021	Quantitativ	71.764	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Burke, 2022)	2020 - 2022	Mixed-Methods	mehrere Runden	Beschäftigte	

Quelle	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Busse & Becke, 2022)	Interviews Jan & Feb 2021, online Fragebogen Jun - Jul 2021	Mixed-Methods	Qual: n = 25, quant: n = 288	qual: Expertinnen und Experten, quant: Führungskräfte, Arbeitnehmende, Selbstständige, Geschäftsführung	
(Chernoff & Warman, 2020)	2013 -2017, 2018 - 2021	Quantitativ	PIAAC n = 86.740, k. A. für die anderen	Beschäftigte	
(DAK Gesundheit, 2021)	Feb - Mrz 2021	Quantitativ	100 Personalentscheider, 3.004 Beschäftigte	Unternehmen	
(Demmelhuber, 2022)	Okt 2021	Quantitativ	394	Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Demmelhuber et al., 2020)	Jul 2020	Quantitativ	1.188	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Detje & Sauer, 2021)	2020	Qualitativ	43	Beschäftigte	
(DGB, 2021)	Jan - Jul 2021	Quantitativ	6.407	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(DGB, 2022)	Jan - Jun 2022	Quantitativ	6.689	k. A.	nicht repräsentativ
(Eichhorn & Woelk, 2022)	k. A.	Qualitativ	12	Unternehmen	
(Emmler & Kohlrausch, 2021)	Feb 2021	Quantitativ	6.235	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Forsa Politik- und Sozialforschung GmbH, 2020)	Nov 2020	Quantitativ	1.006	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Glatz & Zisowski, 2022)	Okt 2020	Quantitativ	68	Beschäftigte (Verwaltung)	nicht repräsentativ
(Gleiser et al., 2022)	Jun 2022	Quantitativ	k. A.	k. A.	k. A.
(Hofmann & Mohr, 2021)	Okt - Nov 2020	Quantitativ	250.000 (670 Betriebe)	Beschäftigte (IG Metall Mitglieder)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hofmann et al., 2021b)	Sep 2021 - Okt 2021	Quantitativ	215	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hofmann et al., 2022)	Feb 2022 - Mrz 2022	Quantitativ	199	Unternehmen (vorwiegend HR)	nach eigener Aussage repräsentativ - für Branche, Bundesland, privatwirtschaftliche Betriebe o.ä.
(Hofmann et al., 2021a)	Apr - Mai 2021	Quantitativ	298	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Hofmann et al., 2020b)	2020	Quantitativ	500	Unternehmen („Entscheider“)	nicht repräsentativ
(Hurley et al., 2021)	Jul 2020	Quantitativ	k. A.	Beschäftigte	nicht repräsentativ

Quelle	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Johnson & Mabry, 2022)	Aug 2020	Quantitativ	345	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Juncke et al., 2020)	Jul 2020	Mixed-Methods	750 + 1.493	Beschäftigte & Unternehmen	
(KKH Kaufmännische Krankenkasse, 2022)	2022	Quantitativ	1.002	Beschäftigte (Büro)	nach eigener Aussage repräsentativ für Büroarbeitsplätze
(Kohl et al., 2022)	k. A., vor Apr 2022	Qualitativ	5 deutsche Unternehmen	HR, IT, Facility Management	
(Kunze & Zimmermann, 2022a)	Mrz 2020 – Mrz 2022	Quantitativ	347-699	Beschäftigte (mobil Arbeitende)	nach eigener Aussage repräsentativ für dt. Erwerbsbevölkerung (Alter und Geschlecht)
(Kunze & Zimmermann, 2022b)	Mrz 2020 – Mrz 2022	Quantitativ	347-699	Beschäftigte (mobil Arbeitende)	nach eigener Aussage repräsentativ für dt. Erwerbsbevölkerung (Alter und Geschlecht)
(Kunze et al., 2020)	Mai 2020	Quantitativ	700	Beschäftigte (mobil Arbeitende)	nach eigener Aussage repräsentativ für dt. Erwerbsbevölkerung (Alter und Geschlecht)
(Leclerc et al., 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Münchner Kreis, Bertelsmann Stiftung & TUM Campus Heilbronn, 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage annähernd repräsentativ - große Unternehmen (mehr als 1.000 MA) und IT/Telekommunikationsbranche überrepräsentiert
(Münchner Kreis, Bertelsmann Stiftung, Bayerisches Staatsministerium für Digitales, et al., 2020)	Apr 2020	Quantitativ	211	Expertinnen & Experten (IT)	nach eigener Aussage annähernd repräsentativ - große Unternehmen (mehr als 1.000 MA) und IT/Telekommunikationsbranche überrepräsentiert
(Niehoff et al., 2021)	Apr & Mai 2021	Mixed-Methods	7.165	k. A. „Erwerbstätige“	
(PwC Deutschland, 2021)	Aug - Okt 2020	Mixed-Methods	18 Interviews & 1.200 Beschäftigte aus vier Organisationen	Beschäftigte & Unternehmen	
(Rahnfeld, 2022)	Apr - Mai 2022	Quantitativ	2.000	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Reibetanz et al., 2021)	Okt - Nov 2020	Mixed-Methods	350 MAs + Kunden	Beschäftigte (Fraunhofer IAP)	nicht repräsentativ
(Rennert et al., 2021)	Jun 2021	Quantitativ	3.000	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods	230 Experten + 4.774 Beschäftigte	Beschäftigte & Unternehmen	

Quelle	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Seibold & Mugler, 2022)	2021 & 2022	Quantitativ	4 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ
(Stürz et al., 2020)	Okt 2022	Quantitativ	970	Beschäftigte	k. A.
(Vargas Llave et al., 2022)	2020 - 2021	Quantitativ	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	k. A.
(Walter & Rotzoll, 2021)	Jun - Aug 2020	Qualitativ	51	Beschäftigte	
(Waltersbacher et al., 2022)	Feb - Mrz 2022	Quantitativ	2.501	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ
(Wolter et al., 2021)	2020	Quantitativ	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend



### Anhang 8: Übersicht zur zugrundeliegenden Studienlage im Bereich Konsequenzen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Repräsentativität
(Backhaus et al., 2020)	Okt 2020	Quantitativ	1.059	Unternehmen	repräsentativ für privatwirtschaftliche Betriebe in Deutschland
(Blume et al., 2022)	k. A.	Quantitativ	74 Unternehmen	k. A.	nicht repräsentativ
(Bockstahler et al., 2022)	Mai - Jul 2020	Quantitativ	2.100	Beschäftigte & Unternehmen	k. A.
(Glatz & Zisowski, 2022)	Okt 2020	Quantitativ	68	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(Guhleemann et al., 2022)	Interviews Sep 2020 - Mrz 2021, online Fragebogen Frühjahr 2021	Mixed-Methods (Quant)	Interview n = 40, online Fragebogen n = 1.600	Beschäftigte	nicht repräsentativ
(International SOS Foundation, 2021)	Ende 2020	Quantitativ	mehr als 100 Fachleute	Unternehmen	nicht repräsentativ
(Kunze et al., 2020)	Mai 2020	Quantitativ	700	Beschäftigte	repräsentativ (Alter und Geschlecht)
(Rennert et al., 2021)	Jun 2021	Quantitativ	3.000	Beschäftigte	k. A.
(Rief et al., 2022)	Jul 2021 - Feb 2022	Mixed-Methods (Quant)	230 Experten (Sprints) + Befragung (4.774 Beschäftigte)	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ
(Seibold & Mugler, 2022)	2021 & 2022	Quantitativ	4 Unternehmen	Beschäftigte & Unternehmen	nicht repräsentativ
(Tisch & Sommer, 2022)	Aug – Sep 2020, Jun 2021, Aug 2021	Quantitativ	1.365 - 1.555	Unternehmen	repräsentativ
(Tisch et al., 2021)	Aug 2021	Quantitativ	1.795	Unternehmen	repräsentativ

### Anhang 9: Übersicht der zugrundeliegenden Studienlage hinsichtlich der internationalen Einordnung

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Länder/Regionen
<b>Organisation, Strukturen und -prozesse</b>					
(Ahrendt, Mascherini, et al., 2022) Eurofound	Mrz – Mai 2022	Quantitativ	57.412	k. A.	Europa & 10 Nachbarländer
(Baert et al., 2020)	k. A.	Quantitativ	2.673	Beschäftigte	Belgische Studie
(Barrero et al., 2022)	Jul 2020 - Jan 2022	Qualitativ	43.167	Beschäftigte mit Möglichkeit ortsflexibel zu arbeiten	USA
(Bick et al., 2021)	Mai - Dez 2020	Quantitativ	46.450	Beschäftigte	USA
(Burke, 2022) Eurofound	2020 - 2022	Mixed-Methods	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	Europa
(Nivakosiki et al., 2022) Eurofound	2019 - 2021	Quantitativ	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	Europa
(Weber et al., 2022)	Apr - Mai 2020	Quantitativ	184	Beschäftigte	Deutschland, Großbritannien, Schweiz u.a.
(Vargas Llave et al., 2022) Eurofound	2020 - 2021	Quantitativ	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	Europa
<b>Human Resource Management</b>					
(Allais et al., 2021)	Feb 2021	Qualitativ	8	Expertinnen und Experten	Island, Mexiko, Polen, Schweden, Slowakei, Spanien, Südafrika, Vietnam
(Bakalova et al., 2021)	2016	Quantitativ	mind. 35.000 pro Land	Beschäftigte	Europa
(Leclerc et al., 2022) EU-OSHA	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	Europa
<b>Tätigkeiten und Arbeitsinhalte sowie Technikeinsatz und -gestaltung</b>					
(Baert et al., 2020)	k. A.	Quantitativ	2.673	Beschäftigte	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Burke, 2022) Eurofound	2020 - 2022	Mixed-Methods	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	Europa
(Chernoff & Warman, 2020)	2013 - 2021	Quantitativ	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	28 Länder weltweit

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Länder/Regionen
(Eiffe, 2021) Eurofound	Online Befragung Nov 2020, Interviews k. A., Workshop Jun 2021	Mixed-Methods	Online Befragung n = 276, Interview n = 76, Workshop k.A.	Beschäftigte & Unternehmen	nach eigener Aussage repräsentativ - allgemein bzw. abhängig Beschäftigte
(Leclerc et al., 2022) EU-OSHA	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	Europa
(Sedik & Yoo, 2021)	2000 - 2014	Quantitativ	40 Länder	Unternehmen	International
(Vargas Llave et al., 2022) Eurofound	2020 - 2021	Quantitativ	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	Europa
(Botey Gaude et al., 2022) Eurofound	Mrz - Nov 2021	Quantitativ	71.764	Beschäftigte	Europa
<b>Stellenwert von Gesundheit und Gesundheitskultur</b>					
(International SOS Foun- dation, 2021)	Ende 2020	Quantitativ	> 100	Expertinnen und Experten	International
(Leclerc et al., 2022) EU-OSHA	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	Europa
(Vargas Llave et al., 2022) Eurofound	2020 - 2021	Quantitativ	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	Europa
<b>Verändertes Belastungsgeschehen und Ressourcen</b>					
(Burke, 2022) Eurofound	2020 - 2022	Mixed-Methods	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	Europa
(Leclerc et al., 2022) EU-OSHA	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	Europa
(Weber et al., 2022)	Apr - Mai 2020	Quantitativ	184	Beschäftigte	Deutschland, Schweiz, UK
<b>Kurz- und mittelfristige Beanspruchungsfolgen und psychische Gesundheit</b>					
(Botey Gaude et al., 2022) Eurofound	Mrz - Nov 2021	Quantitativ	71.764	Beschäftigte	Europa
(Johnson & Mabry, 2022)	Aug 2020	Quantitativ	345	Beschäftigte	USA
(Leclerc et al., 2022) EU-OSHA	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	Europa

Quellenangabe	Erhebungszeitpunkt	Design	Stichprobengröße	Befragungssubjekte	Länder/Regionen
(Vargas Llave et al., 2022) Eurofound	2020 - 2021	Quantitativ	Diverse Datenquellen	Beschäftigte	Europa
<b>Physische Gesundheit</b>					
(Leclerc et al., 2022) EU-OSHA	Apr - Mai 2022	Quantitativ	27.250	Beschäftigte	Europa